

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

寵物飼養者之生活壓力、生活品質及情緒管理對工作績  
效關係之研究

A Study on the Relationship of Life Stress, Quality of Life,  
Emotional Management on Work Performance of Pet  
Owners

李燕儀

Yan-Yi Li

指導教授：黃國忠 博士

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

中華民國 112 年 6 月

June 2023

南 華 大 學  
企 業 管 理 學 系 管 理 科 學 碩 士 班  
碩 士 學 位 論 文

寵物飼養者之生活壓力、生活品質及情緒管理對工作績效關係之研究

A Study on the Relationship of Life Stress, Quality of Life,  
Emotional Management on Work Performance of Pet Owners

研 究 生：李燕儀

經考試合格特此證明

口試委員：楊育哲

黃國忠

紀信光

指導教授：黃國忠

系主任(所長)：黃國忠

口試日期：中華民國 112 年 06 月 21 日

## 準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生李燕儀君在本系修業1年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：李燕儀君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學、策略管理專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：李燕儀君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：寵物飼養者之生活壓力、生活品質及情緒管理對工作績效關係之研究

本人認為李燕儀君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：寵物飼養者之生活壓力、生活品質及情緒管理對工作績效關係之研究，以參加碩士論文口試。

指導教授：黃國忠 簽章

中華民國107年6月17日

## 致謝

首先感謝我的指導教授黃國忠主任，從最初找主任為指導教授時願意收我，中間我的論文寫作經歷了不少的困難，教授總是很願意幫忙我解決我的難題，雖然中途還有更改了論文題目以及研究方向，但教授總是為我分析我的決定和研究方向會有如何的發展，這樣做是否是我想要的，還一直拖到進度，但最後還是順利完成了，非常感謝教授的指導，不管是論文寫作的方式，或者統計分析的理解等等，教授指導了我許多，我的經歷和知識也都吸收滿滿。再來是系上的各位老師，每一堂課透過個人報告的歷練，以及老師對各個科目，如行銷管理、企業倫理、作業管理、財務管理、組織行為、人力資源管理等講解，讓我對於每一個管理層面的理解更深入了。同時也感謝小慧姐姐等系辦的人員幫忙處理許多文書以及系上各活動的事務，處理大學部以外還要處理碩博士班的事情，真的辛苦了。還有一起修過課的同學們，大部分都是在職的同學，讓我了解各行各業的工作原來是這麼特殊及有趣，而且同學們經常會帶好東西來分享，每次上課真的都收穫滿滿回家！而韋廷學姐，之前在大學時我只是單方面知道學姐是系學會的，但我們並不熟悉，不過從碩士班開始互相認識也不晚，其中很感謝學姐願意當我的司機，不用擔心專車對不上火車的時間，讓我可以安心往返學校，但更想謝謝的是韋廷學姐對我就像妹妹一樣，讓我感到十分的親切，當我有任何需要幫忙的地方，學姐總是很樂意幫我一起解決。最後要感謝淑慧同學的陪伴，從大學同班到碩士，因為碩士只有我和淑慧姐一起修課，所以我們總是選同樣的課，有時也會一起乘大眾運輸到學校，除此之外我們不管在功課上，或者學校的事情，都是互相幫助的，我們之間的感情也越來越好，總感覺我得到淑慧姐許多的幫助，在學校外也有因淑慧姐的原因而有意外的

經歷，讓我見識到很特別的工作，成長了也學會了一些未來做人處事的方法。最後感謝家人的支持，在我寫論文壓力很大時會帶我出門走走，讓我心情稍微沒那麼煩悶，還有自己的努力，從大學開始到碩士這五年來的努力，即使不是班上最好的，但能從其他同學的分享中學習到許多，不管是報告的方式還是書寫作業的技巧等，都讓我累積很多實戰經驗，感謝自己的選擇，有如此精彩的經歷！

李燕儀 謹誌

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國一十二年六月



南華大學企業管理學系管理科學碩士班

111 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：寵物飼養者之生活壓力、生活品質及情緒管理對工作績效關係之研究

研究生：李燕儀

指導教授：黃國忠 博士

論文摘要內容：

本研究的目的是想探討寵物飼養者之生活壓力、生活品質、情緒管理對工作績效關係之研究。本研究以全臺灣有無飼養寵物者為研究對象，並採用便利抽樣法的方式進行問卷調查，共發出 276 份，回收 276 份，扣除無效問卷 0 份，有效問卷為 276 份，有效問卷回收率 100%。以 SPSS 統計分析軟體來做資料數據分析，利用統計敘述性統計分析、因素分析、信度分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、相關分析、迴歸分析與交叉分析，所得結論如下：(1)生活壓力對生活品質有顯著負向之影響；(2)生活壓力對情緒管理有顯著負向之影響；(3)生活壓力對工作績效無顯著負向之影響；(4)生活品質對工作績效有顯著正向之影響；(5)情緒管理對工作績效有顯著正向之影響。

關鍵詞：生活壓力、生活品質、情緒管理、工作績效

Title of Thesis: A Study on the Relationship of Life Stress, Quality of Life,  
Emotional Management on Work Performance of Pet  
Owners

Department: Master Program in Management Sciences, Department of  
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date: June 2023

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Yan-Yi Li

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

### **Abstract**

The purpose of this study is to explore the relationships among Life Stress, Quality of Life, Emotional Management and Work Performance. In this study, data of members of all Taiwanese who have pets or do not have pets are collected by way of non-random sampling method to facilitate questionnaires, with a total of 276 questionnaires distributed. 276 questionnaires are received, in which 0 questionnaires are invalid such that 276 questionnaires are valid, and the effective response rate is 100%. Data analysis by using SPSS statistical analysis software includes descriptive statistical analysis, factor analysis, reliability analysis, independent sample t test, one-way ANOVA, correlation analysis, regression analysis and cross analysis. The resulting conclusions of this study are listed as follows: (1) Life Stress has a significantly negative impact on Quality of Life; (2) Life Stress has a significantly negative impact on Emotional Management; (3) Life Stress has no significantly negative impact on Work Performance; (4) Quality of Life has a significantly positive impact on Work Performance; (5) Emotional Management has a significantly positive impact on Work Performance.

**Keywords: Life Stress, Quality of Life, Emotional Management, Work Performance**

# 目錄

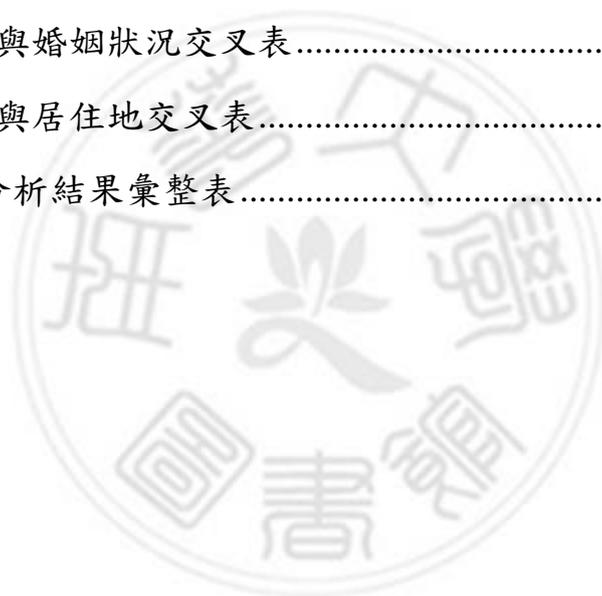
準碩士推薦函.....	I
致謝.....	II
論文摘要內容.....	IV
Abstract.....	V
目錄.....	VI
表目錄.....	VIII
圖目錄.....	X
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究流程.....	3
第二章 文獻探討.....	5
2.1 生活壓力.....	5
2.2 生活品質.....	9
2.3 情緒管理.....	12
2.4 工作績效.....	15
2.5 各構面之關係.....	18
第三章 研究方法.....	21
3.1 研究架構.....	21
3.2 研究假設.....	22
3.3 研究變數之操作型定義.....	22
3.4 問卷設計與抽樣方法.....	24
3.5 資料分析方法.....	30
第四章 實證結果分析.....	33

4.1 敘述性統計分析 .....	33
4.2 因素分析 .....	38
4.3 信度分析 .....	45
4.4 獨立樣本 t 檢定 .....	46
4.5 單因子變異數分析 .....	48
4.6 相關分析 .....	55
4.7 迴歸分析 .....	56
4.8 交叉分析 .....	57
第五章 結論與建議 .....	63
5.1 研究結論 .....	63
5.2 研究建議 .....	66
參考文獻 .....	69
一、 中文文獻 .....	69
二、 英文文獻 .....	76
附錄一 問卷 .....	81

## 表目錄

表 3.1 生活壓力各因素之衡量題目表.....	25
表 3.2 生活品質各因素之衡量題目表.....	26
表 3.3 情緒管理各因素之衡量題目表.....	27
表 3.4 工作績效各因素之衡量題目表.....	28
表 3.5 預試信度表.....	29
表 3.6 預試因素表.....	30
表 4.1 性別敘述性統計分析表.....	33
表 4.2 年齡敘述性統計分析表.....	34
表 4.3 教育程度敘述性統計分析表.....	34
表 4.4 職業敘述性統計分析表.....	35
表 4.5 婚姻狀況敘述性統計分析表.....	36
表 4.6 個人平均月收入敘述性統計分析表.....	36
表 4.7 居住地敘述性統計分析表.....	37
表 4.8 寵物飼養敘述性統計分析表.....	37
表 4.9 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球型檢定結果表.....	38
表 4.10 生活壓力之因素分析表.....	39
表 4.11 生活品質之因素分析表.....	40
表 4.12 情緒管理之因素分析表.....	42
表 4.13 工作績效之因素分析表.....	44
表 4.14 信度分析結果表.....	45
表 4.15 各構面獨立樣本 t 檢定表(性別).....	47
表 4.16 各構面獨立樣本 t 檢定表(婚姻狀況).....	47
表 4.17 各構面獨立樣本 t 檢定表(寵物飼養).....	48

表 4.18 各構面單因子變異數分析表(年齡).....	50
表 4.19 各構面單因子變異數分析表(教育程度).....	51
表 4.20 各構面單因子變異數分析表(職業).....	52
表 4.21 各構面單因子變異數分析表(個人平均月收入).....	53
表 4.22 各構面單因子變異數分析表(居住地).....	54
表 4.23 Pearson 相關分析表 .....	55
表 4.24 迴歸分析整理表 .....	57
表 4.25 寵物飼養與年齡交叉表 .....	60
表 4.26 寵物飼養與婚姻狀況交叉表 .....	61
表 4.27 寵物飼養與居住地交叉表 .....	62
表 5.1 研究假設分析結果彙整表 .....	63



## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖 .....	4
圖 3.1 研究架構圖 .....	21



# 第一章 緒論

本研究主要是針對臺灣有飼養寵物的飼主進行研究，主要在瞭解生活壓力、生活品質與情緒管理對於工作績效的影響。本章節一共分為三節，第一節介紹本研究的背景與動機，接著，在第二節中，我們將明確訂立本研究的目標，最後，在第三節中，將詳細說明本研究的流程。

## 1.1 研究背景與動機

現在的年輕人可能因為經濟壓力，或者對於下一代的生育觀念有所不同，導致少子化速度越來越快，許多單身人士或者沒有生育小孩的已婚人士，寧願養隻寵物陪伴，也不會有想要另一伴或者小孩的想法，而依據內政部與農委會的調查顯示貓狗飼養的數量也在 2021 年超過了 15 歲以下的孩童數。在針對臺灣網友飼養寵物得調查中，發現超過半數的網友有飼養寵物的經驗，而未飼養的網友之中，18~20 歲的年輕人未來飼養意願將近 75% (MIC, 2020)，由此可知飼養寵物以及其相關產業的發展是未來的趨勢。

將來飼養寵物的觀念或許就跟生育小孩一樣，是需要去重視及關注的。Erikson (1950) 認為飼養寵物能降低血壓、減緩心率、降低體內壓力賀爾蒙皮質醇的水平。根據 2016 年人類動物關係研究所的調查結果顯示，該研究涉及的飼主中，接近 75% 的受訪者表示，寵物的毛茸茸外表和無條件的愛對家人的心理健康產生了正面影響 (Shadle & Meyer, 2019)。根據對 340 萬名年齡介於 40 至 80 歲的瑞典居民進行的研究顯示，與不飼養寵物的獨居者相比，飼養寵物的獨居者死亡風險降低了 33%，心血管疾病的發生率減少了約 36%，心臟病發作的機率也降低了約 11%。這項研

究還提到，飼主因寵物帶進家中的灰塵可能會刺激體內的菌群，進而對飼主的健康產生積極的影響力(Mubanga *et al.*, 2017)。在這個競爭如此激烈的時代，身心靈的慰藉及抒發或許對每個人都有些許的影響，飼養寵物可能對員工的工作表現產生正面的影響。寵物的陪伴和關懷可以減輕工作壓力，提升員工的情緒狀態，進而提高專注力和工作效率。此外，寵物還可以促進團隊合作和增強工作滿意度，因為員工之間可以通過寵物進行交流和互動。養寵物擔心的其中一項就是當自己去上班時沒辦法照顧牠，其實現在也有不少新創公司或者國際公司，如 Google、Amazon 等可以讓員工帶寵物一起上班，李建翰等(2015)在其研究中指出寵物對於女性的正向情緒、主觀的幸福感和工作績效有較正向之影響。尤其是在女性員工佔比較高的公司中，若實施允許攜帶寵物上班的政策，將更明顯地提升工作績效。同時建議企業將攜帶寵物上班納入員工激勵的計劃中，因為通過在工作場所攜帶寵物可以調節員工的身心狀態，達到提升工作績效的目標。以上許多研究結果對於飼養寵物有正面的影響，因此是否有飼養寵物，對於個人的生活壓力、生活品質、情緒管理對於工作績效有何影響，也是我們值得去研究的。

## 1.2 研究目的

基於前述的研究背景與動機，本研究的目標是透過實證分析深入研究臺灣飼養寵物的飼主，探討他們的生活壓力、生活品質、情緒管理以及工作績效間的相互關係和影響。具體研究目的如下：

- 一、探討生活壓力對於生活品質、情緒管理與工作績效有無顯著之影響。
- 二、探討生活品質對於工作績效有無顯著之影響。
- 三、探討情緒管理對於工作績效有無顯著之影響。

### 1.3 研究流程

在確定研究動機和研究目的後，本研究進行了文獻的分析和探討，並根據所得資料建立了研究的架構以及確立變數間關係後提出研究假設，然後確認研究方法後，針對臺灣有無飼養寵物者，依照本研究構面「生活壓力」、「生活品質」、「情緒管理」與「工作績效」進行問卷的設計，並從受試者中隨機挑選 50 位進行預試，根據預試結果修正問卷的題項，完成修正後，將問卷發放在網路上進行實際測試，回收所得的資料後進行整理，並進行統計分析和假設檢定，透過數值結果驗證研究假設，最終得出結論和建議。整個研究流程如圖 1.1 所示。





圖 1.1 研究流程圖

## 第二章 文獻探討

本章將專注於生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效的相關文獻進行整理，一共分成五個節點，首先，在第一節中，將探討生活壓力的定義和相關文獻；其次，在第二節中，將關注生活品質的定義和相關文獻；第三節將專注於情緒管理的定義和相關文獻；接著，在第四節中將討論工作績效的定義和相關文獻；最後，在第五節中，將深入探討這些構面之間的關聯情況。

### 2.1 生活壓力

壓力指的是個人在面對具有威脅性刺激情境時所感受到的一種壓迫感，無法立即解決威脅或擺脫困境。當這種感受因不同的生活事件而持續存在時，便形成了個人的生活壓力。有壓力是人生中必有的感受，壓力能使自己更上一步，也可能使自己往下墜落，因此適當的把壓力解決，能使自己突破新的一層經歷。

壓力可以從物理和心理兩個角度來看待。在物理定義中，壓力具有客觀的特性，指的是垂直於流體或固體界面單位面積上的力量。而從心理學的角度來看，壓力則是由壓力源和個體的壓力反應所組成的一種認知和行為體驗過程，稱為心理壓力。而生活壓力可能因重大生活事件或慘痛經歷造成的壓力，如工作上的挫折、家庭關係的爭執或失去親人等。

學者們對於生活壓力的定義存在不同觀點，導致多樣向的定義意義，本研究整理了國內外學者對生活壓力的定義，使觀看上能更清晰了解生活壓力的觀點和涵義，以下是對於生活壓力相關文獻的定義彙整表如表 2.1 所示：

表 2.1 生活壓力定義彙整表

學者	時間	定義
Lazarus & Folkman	1984	壓力並不僅限於生活的重大變化或重要事件，日常的瑣事(Daily Hassles)也可以成為慢性壓力的來源。
張春興	1989	當個體在生理或心理上感受到威脅時，會進入一種緊繃的狀態，這種狀態可能引起情緒上的不快，甚至帶來共同的痛苦感。
俞筱鈞	1996	壓力是導致身體和情緒感受不良的事件，這些感受可能體現為身體的不適或情緒上的不愉快。
林宗鴻	1996	壓力可以分為三個層次：環境因素、組織因素和個人因素。環境因素包括政治、文化和經濟等方面的壓力因素。組織因素涵蓋任務需求、人際關係、成長階段和領導風格等方面。個人因素則包括家庭背景、經濟問題、生理和健康狀況以及心理需求等方面的因素。
顏怡君	2004	壓力源可以分身體壓力源以及心理壓力源。身體壓力源是在不熟悉的環境中，身體面臨到生理上的威脅，譬如天氣的寒冷或酷熱、噪音或不舒適的環境等。心理壓力源則可以細分為兩類，一是來自個人心理方面的壓力，另一類是來自社會方面的壓力。
陳黃秀蓮、 吳明隆	2007	壓力是指個人主觀上產生的負面感受或知覺。

資料來源：本研究整理

表 2.1 生活壓力定義彙整表(續)

學者	時間	定義
張春興	2009	當個人面臨威脅性的刺激且無法立即解決問題時，會產生壓迫感，這種感受常常因生活事件而持續存在，進而成為個人的生活壓力。
Iwasaki	2010	壓力源 (Stressors) 是指導致壓力產生的原因，常見的壓力源包括工作、家庭、個人問題以及人際關係等，這些都是人們日常生活中可能遇到的壓力來源。
王慧鶯、 陳振明	2011	壓力通常是由於個人和環境之間的問題，或是外部事件的刺激所引起的，這些都會導致個人在生理和心理上有不適的反應。
林均燁	2011	近年來，台灣面臨著貧富差距擴大、社會 M 型化以及失業率上升的挑戰，同時不婚現象也導致少子化問題日益嚴重。這些因素使得台灣民眾的生活痛苦指數不斷上升。
張清源、 曾秋美	2011	現今的生活節奏快速且全球競爭激烈，這樣的環境下巨大的生活壓力對個人的身心健康和幸福感構成了嚴重威脅。居民所承受的壓力比以往更加沉重。
陳奐好、 林杏足	2016	壓力是因為人們對生活中的人事物的認知不斷變化，從而使身心處於超負荷或失衡的狀態。

資料來源：本研究整理

Sarafino (1997)的研究將生活壓力分成三個因素，分別是個人、家庭以及社會環境。而對於上班族的壓力造成的原因可以分成個人、家庭以及

工作三個因素(李天惠，2010)，本研究的生活壓力參考李天惠(2010)的定義，內容如下：

### 一、個人壓力

顧名思義就是從自己身上產生的壓力。當個體遇到事物的威脅或刺激而產生的壓迫感(張春興，2009)。當個體遭遇外在刺激或在環境互動中經歷不佳時，會觸發個體產生生理或心理上的反應(王慧鶯、陳振明，2011)。而個人的心理壓力造成的最主要因素是挫折以及衝突(張春興，1991)。挫折是個人在動機性行為受外在刺激造成干擾或障礙的情況下產生煩惱、焦慮、擔心或困惑等負面情緒交織於心理的感受，因而形成的心理壓力(李天惠，2010)。

### 二、家庭壓力

在離開父母的監護後，如何滿足父母對自己的期望，幫忙家中的經濟支撐，或獨立出來在社會中怎麼競爭生存，以及面對父母與兄弟姊妹間的關係平衡等造成的壓力(謝翔安，2020)。生活中的日常瑣事例如經濟開銷、清洗衣物、家務分工、或家人的身老病死等等無法避免的事情也會成為心理的壓力(李天惠，2010)。

### 三、工作壓力

因個人內在的人格特質或做出的策略在與職場的互動上互相影響的原因，造成工作壓力。在個人與工作環境的調適無法平衡之下，可能會造成心理或生理負面的影響(Edwards & Cooper, 1990)。對於個體方面，太高的工作壓力會使心理與生理有負面的發展(Steffy & Jones, 1988)；而組織方面，太高的工作壓力會使員工缺勤率或離職率上升等等，進而影響工作績效(Cooper & Maeshall, 1978)。

## 2.2 生活品質

生活品質(Quality of Life)是評估個人生活狀態優劣程度的一個指標。它與客觀的生活水準有關，但也有所不同。簡單來說，高生活水準是達到良好生活品質的必要條件，但不足以完全衡量。除了基本物質需求和身心健康的保持，生活品質還取決於個人是否能夠獲得快樂、幸福以及對精神文化層面的追求，同時也與社會和環境的認同緊密相連。生活品質涵蓋了人們對於「生活」和「物質生活」的滿足程度，主要關注在生活、家庭、工作和健康等領域的滿意程度，以及對於幸福和快樂等主觀感受的評價。

Meeberg (1993)認為生活品質應該要有主觀與客觀的觀點，這樣才能了解目前情境中的主觀感受和個人對所處在的環境之感受。生活品質是個人對整體生活的主觀滿意度感受，其評估還需要他人的客觀評估來予以確認，以滿足個體的基本需求(Sousa, 1999)。世界衛生組織(WHO, 1998)對生活品質的定義來自於個人在特定文化價值體系中的體驗，其反映了個人對於自身所設定的目標、期望和標準等方面的感受程度。這種感受程度受到文化背景和價值觀的影響，以及個人對於生活中各個層面的評估和反思；並將其分成六大面項二十四個領域：個人的生理狀態(外表形象、自尊心、積極、負面情緒、積極)、心理狀態(精力、睡眠、疼痛)、獨立程度(日常活動、工作壓力、流動性、藥物依賴)、社會關係(人際關係、社會支持、性活動)、個人信念(宗教)以及環境互動(家庭氛圍、人身安全、金錢資源、物理環境、參與休閒活動、交通運輸、保健護理)六大面向。

學者們對於生活品質的定義存在不同觀點，導致多樣化的定義意義，本研究整理了國內外學者對生活品質的定義，使觀者上能更清晰了解生活品質的觀點和涵義，以下是對於生活品質相關文獻的定義彙整表如表 2.2 所示：

表 2.2 生活品質定義彙整表

學者	時間	定義
Belec	1992	個人過去的生活經驗和個人因素會對生活方式和生活滿意度產生影響，進而影響對生活品質的評估。
Mackeigan & Pathak	1992	健康生活品質可分為三個方面：健康狀態(Health Status)，包括生理功能(Physiologic Status)和舒適感(Well-Being)；功能狀態(Functional Status)，包括生理(Physical)、心理(Mental)和社會方面(Social)；以及生活滿意度(Life Satisfaction)。
Kasser & Ryan	1993	個人對於生活品質的追求目標可以分為兩種，一種是追求外在(Extrinsic)的報酬和獎賞，另一種是注重內在(Intrinsic)的心理需求的滿足。
Veenhoven	1999	生活品質可以被理解為個人對環境的適宜程度、個人生活能力、外部生活的效用以及內在生活的評估。
De Arruda & De Moraes	2001	生活品質是個體在與環境互動中的主觀體驗，它是一個多維度的概念，涵蓋了身體健康、心理健康和社會狀態。
Fassino <i>et al.</i>	2002	生活品質的評估不僅關注身體健康，還包括機能、精神和社會環境等方面，要求在這些層面上達到完全的平靜和和諧。
盧俊宏	2002	生活品質是評估個體對於生活的滿意度和身心健康狀態的衡量指標。

資料來源：本研究整理

表 2.2 生活品質定義彙整表(續)

學者	時間	定義
Bowling	2005	生活品質是個人對於其生活狀態的主觀感受和評價，為個人對幸福感、正向情緒和心理觀點的主觀感受。
王麗惠、 劉芹芳	2005	生活品質是指個體對於「生活」和「物質生活」的滿足程度，包括主觀和客觀指標，以及身心健康、社會環境和靈性等方面的因素。
林楷	2014	生活品質的狀態可體現在個體的生理、心理、社會和環境等多個方面，不同的人群展現其影響力的方式也會有所不同。
蔡惠夙	2014	人們對於生活品質的看法受到時間和外在環境的影響而不斷變化，這種看法不僅僅涉及客觀的生活條件，還包括主觀的心理感受和評價。
王立衍	2015	生活滿意度通常被視為個人主觀評價生活品質的指標，反映了個人對於生活的感受和認知是否一致。

資料來源：本研究整理

本研究綜合參考姚開屏(2002)、謝翔安(2020)、黃怡儒(2022)研究者的觀點，將生活品質的衡量構面分為生理狀態、心理狀態、社會關係以及環境互動四大因素，其定義如下：

#### 一、生理狀態

範疇包含身體上的疼痛、身體不適、活動力、精力、睡眠狀況、疲倦以及對藥物或者醫療依賴的程度等。

#### 二、心理狀態

範疇包含對自己的能力、外貌形象、自尊心、集中注意力、個人信念、

宗教以及正面的感覺等。

### 三、社會關係

範疇包含個人人際關係、生活滿意度、面子是否被他人尊重、身邊的家人朋友或同事是否給予支持等。

### 四、環境互動

範疇包含生命的安全感、居住環境、參與休閒娛樂的機會、金錢資源、社會醫療服務、新資訊以及食衣住行育樂方面的取得性等。

## 2.3 情緒管理

面對任何煩惱、麻煩和痛苦時，要能清楚了解它的緣起，然後能夠面對它、接受它、處理它並放下它，就能不受困境左右，超越困境，這就是佛的智慧(聖嚴法師，2016)。在面對煩惱或者壓力時，能否不因情緒而影響做事或者對人的態度，若被情緒影響思考，可能會做出跟原本心意不同的走向，因此了解情緒的變化，並分析、控制它、吸收它，轉化成好的能量，是很重要的。

情緒管理 (Emotion Management) 是指通過瞭解、協調、引導、互動和控制個人和群體對自身情緒和他人情緒的認知與表達，以發展和培養情緒智力並提升情緒調控能力。透過有效的情緒管理，個人和群體能夠維持良好的情緒狀態，從而實現良好的情緒管理效果(Goleman, 1995)。能適時察覺自己或他人當下的情緒反應，進而控制好自己的行為減少負面能量的增加，並採取良好的應變措施，避免衝突的發生，而妥善處理好他人的情緒，在通過困境的經歷後，也能激發出正面的自我(Nespereira-Campuzano & Vazquez-Campo, 2017)。

學者們對於情緒管理的定義存在不同觀點，導致多樣化的定義意義，本研究整理了國內外學者對情緒管理的定義，使觀者能更清晰了解情緒管理的觀點和涵義，以下是對於情緒管理相關文獻的定義彙整表如表 2.3 所示：

表 2.3 情緒管理定義彙整表

學者	時間	定義
James & Lange	1885	情緒的產生源於身體對於周遭事物感知的變化，當我們對這些身體感知的情感作出反應時，便形成了情緒。
Mandler	1975	情緒是一種生理上的激活狀態，它可以觸發個體的行動或加強正在進行的行動。
Izard	1991	情緒是一個複雜的過程，包括神經、神經肌肉和表情，以及個體在經驗層面上的感受。情緒的感受可以激發、整合和引導我們的感知、思考和行為。
黃德洋	1994	情緒是一種意識狀態，當個體對刺激做出反應時，產生主觀情感和個別經驗。情緒能夠促動個體行動，同時也可能產生干擾作用。
Lazarus & Lazarus	1994	每個人都具有情緒的能力和表達情緒的方式，然而要有效地管理情緒則需要一定的技巧和策略。因此，情緒管理與個人的生活習慣密切相關。

資料來源：本研究整理

表 2.3 情緒管理定義彙整表(續)

學者	時間	定義
王淑俐	1995	情緒是一種回應內在不安的狀態，當受到刺激時，個體會產生情感和身體上的變化。這些情感和身體感受是意識層面的一部分。強烈的情緒可以激發個體做出外在的反應。
曹中璋	1997	情緒是一種由內部或外部刺激所引發的主觀情感激動狀態，它包括主觀感受、生理反應、認知評估和行為表達四個相互作用的元素。
Mayer & Salovey	1997	情緒管理是一種能力，指的是個人對情緒的整體調節和管理。它涉及快速理解、處理和運用情緒的能力。
邱麗卿	2008	在調節自身情緒的能力時，負面情緒本身不是一昧地去否決，更需要關注的是在表達負面情緒時可能出現的不合適行為和方法。
Salvatore & Freda	2011	個體行為不僅是受到理性思考的影響，更常常受到情感和社會心理功能的影響。這些情感和社會心理功能在許多情況下決定了個體的行動。
陳佳雯	2012	情緒是一種複雜的身心狀態，當個體受到刺激時，會引起內在反應，而內在反應是主觀的感受，並反應在個體的外在行為上，表現出趨近和避開的行動傾向。
林幸屏	2022	意識到你我的情緒變化，並有效地表達自己的情感，以及調節個體的負面情緒。它的目的是避免負面情緒對個人的生活、人際關係、互動和工作產生不良影響。

資料來源：本研究整理

本研究綜合參考林金靜(2015)、廖妙鈞(2022)研究者的觀點，將情緒管理分成情緒覺察、情緒表達以及情緒調適三大因素，其定義如下：

### 一、情緒覺察

透過心理或生理的狀態，個體能察覺並感受自己與他人情緒的變化，了解其情緒發生的原因與該情緒對個人思考能力的影響。

### 二、情緒表達

透過語言或非語言(肢體、文字、行動等)等方式表達出自己心理真正的感受，透過同理心來關注他人展現的情緒，以促進人與人之間情感的連結。

### 三、情緒調適

透過心理或生理上的調節，處理自己與他人之間的衝突或誤會，透過壓力的抒發或心情的轉變等，將情緒維持在良好的狀態，使身心靈以及人際關係間保持平衡的能力。

## 2.4 工作績效

工作績效是指在工作過程中所取得的成果和表現。對於組織而言，績效涉及任務的完成程度、品質水準以及有效率的達成。對於個人而言，績效則是根據上級和同事對其工作表現的評估和評價。

工作績效(Work Performance)是指組織內員工按照各自的職務角色達成工作的任務或組織的目標程度，是可以量化及測量的，這也是目前組織研究裡重要的指標之一(Campbell *et al.*, 1990)。績效評估是一種管理工具，透過評估結果所提供的回饋，管理者能夠對個人或團隊的工作表現進行監控和控制，當作衡量員工工作的行為，用以決定員工的獎懲(Robbins, 1986)。「工作績效=能力×支持×努力」組織給予適當的支持，使員工願意付

出努力，進而讓個人或團體在執行的工作上達成高的品質與質量，才会有好的工作績效(Schermerhorn, 1989)。許順旺等(2013)從研究中指出工作績效是工作者完成組織制定的目標程度，包含品質與質量的表現，以及工作者對團體在可觀察、刻度化或者測量之貢獻。李雅惠(2013)定義工作績效指的是員工在特定時間內對組織的價值貢獻，包括工作品質、數量以及生產力。將工作績效預先設定一個標準，再從準確性、完備性、時性與遵守一定的規則，來執行規劃的目標(Ali-Hassan *et al.*, 2015)。

學者們對於工作績效的定義存在不同觀點，導致多樣向的定義意義，本研究整理了國內外學者對工作績效的定義，使觀看上能更清晰了解工作績效的觀點和涵義，以下是對於工作績效相關文獻的定義彙整表如表 2.4 所示：

表 2.4 工作績效定義彙整表

學者	時間	定義
Kane & Lawler	1979	指員工在特定時間內所實現的工作成果和達成的目標，它是對員工執行工作表現的一種記錄或衡量。
Venkatraman & Ramanujam	1986	認為工作績效可以從三個衡量方式來評估。首先是財務績效，即組織在達成經濟效益目標方面的表現程度。其次是事業績效，包括產品品質、市場占有率等方面的表現。最後是組織績效，指的是組織整體運作和管理的成效。
Borman & Motowidlo	1993	工作績效指的是對於個體在工作中展現與組織目標相關的行為表現所進行的評估，其評估標準主要是根據個體對組織目標的貢獻程度來進行衡量。

資料來源：本研究整理

表 2.4 工作績效定義彙整表(續)

學者	時間	定義
Motowidlo	1994	指個人在工作中所達到的結果，它與組織對個人角色的期望和要求密切相關。工作績效的評判標準在於個人是否能夠符合其角色所要求的標準和要求。
Byars & Rue	1994	用來衡量員工對工作完成程度的指標，可以反映目前員工的工作表現狀況。
蘇義祥	1999	員工的工作績效是指在工作中展現的價值和貢獻程度，主要評估工作的品質和產出量，這可以被視為員工的生產力，而當員工在工作中展現出更高的生產力時，組織的整體經營績效也會相應提高。
Louise & John	2000	工作績效為組織成員在競爭環境下，以及在經濟效益、工作品質、工作彈性、資源利用和創新性等方面的表現。
Schermerhorn <i>et al.</i>	2000	員工必須在特定的時間範圍內展現能力，並對組織做出貢獻，以完成各項職務上的工作行為表現。
游明原等	2013	是指員工在工作中展現的行動和表現，反映出他們達到組織目標的成果程度。同時，工作績效也是組織評估員工，在提供獎勵、晉升以及訓練輔導等方面的參考因素。
余舜基	2016	工作績效是衡量員工在工作中的效能、生產力和整體效用的表現。

資料來源：本研究整理

本研究參考 Borman and Motowidlo (1993)的研究，他們認為工作績效是指與組織目標有關的所有行為，其測量取決於個人對組織目標貢獻的程度。工作績效可分為兩個構面，即任務績效和脈絡績效。而俞志緯(2013)將工作績效整理成三個因素，分別為任務性、脈絡性以及適應性績效，其內容如下：

### 一、任務性

員工對組織制定的目標有所達成，並在自己工作範圍中熟練地運用及表現自己的能力，透過直接執行技術或間接技術所要的服務和材料等因素來進行評估。

### 二、脈絡性

除了任務的工作內容外，工作者對組織其他的活動能有效能的表現以及熟練度。包含自願參與非正式規定的活動、合作並且幫助他人、堅持完成任務，還有對於非正式活動的支持熱忱等。

### 三、適應性

在面對周遭環境有威脅、困難或者遇到難得的機會時，個體做出反應的能力，或者說在任務上學習到的能力能夠在不同的問題上去有效運用。

## 2.5 各構面之關係

本章節將對各構面之間的關係來進行文獻的探討，共分為五小節。第一小節是生活壓力與生活品質的關係文獻；第二小節是生活壓力與情緒管理的關係；第三小節是生活壓力與工作績效的關係；第四小節為生活品質與工作績效的關係；第五小節為情緒管理與工作績效的關係，內容如下：

## 一、生活壓力與生活品質的關係

黃振紅(2008)認為參與多樣化的休閒活動具有正面效應，可以有效調節壓力所帶來的不利影響，同時提供多重益處，有助於維持身心健康和心理狀態，增進生活品質。連淑君、龍李坤(2013)在研究我國海軍軍士官的工作生活品質、工作壓力中，發現海軍軍士官在角色壓力、升遷發展以及工作行為這三個構面上，會呈現較低的滿意程度。陳福才(2017)對高科技產業員工進行的研究中，發現工作壓力的增加與生活品質的下降呈現正相關，這意味著工作壓力直接影響著生活品質。

## 二、生活壓力與情緒管理的關係

在高風險與緊張的醫療單位工作環境中，專業人員面對這些壓力時，需管理好自己和他人的反應與作為，以達到最好的工作績效(Fariselli & Freedman, 2008)。不論是學生、老師、醫生或者高層管理人員，情緒管理越好不僅會有較佳的健康狀態，工作績效也會有好的表現，而壓力也會產生比較少(楊靜宜、李麗日，2010)。當生活壓力大時，可以透過從運動產生的自我表徵價值，使其對情緒管理有正面的影響(蘇韻文，2015)。再針對國小學童的研究中，發現學童的運動參與程度越高，情緒管理的能力就會越好(王亭文、陳昱潔，2020)。

## 三、生活壓力與工作績效的關係

在高壓的情況下，會使個體在需要高專注力的任務上表現不到原本的水準，因而導致工作績效的下降(Cohen, 1980)。提升員工的工作生活品質可以減輕工作壓力(Efraty & Sirgy, 1990)。吳豐旭(2007)結果顯示工作壓力與工作績效之間存在負相關，即員工面臨較大的工作壓力時，其工作績效也會相對下降。對規模較大或營利較佳的企業來說，對員工投入較多關心來舒緩壓力，可以使員工更有向心力，進而讓工作績效相對的提高

(王俊凱，2021)。

#### 四、生活品質與工作績效的關係

提升員工的工作生活品質可以減輕員工工作的壓力，降低員工的離職率，以及提升工作績效(Miller, 1981; Zautra *et al.*, 1986)。陳書梅(2005)研究指出員工在享有越高的工作生活品質時，其對工作的滿足程度、對組織的承諾以及工作的投入程度也會越高。在「自我決定理論」中，當員工在工作中獲得自主性、能力感和關聯性的滿足時，他們會有更高的工作滿意度和工作投入，進而提高工作績效。該學者強調個體在工作場所中被尊重、有選擇權、能夠發揮能力和與他人建立有意義的關係的重要性。這些因素對於增強個人的動機、承諾和績效具有重要作用，因此當組織提供適當的自主性支持時，員工能夠更好地平衡工作和生活，提高工作績效並改善生活品質(Ryan & Deci, 1985)。對連鎖餐飲員工來說，有效規劃並利用時間的分配，能讓員工有好的生活品質，除了使工作績效保持在良好的水準外，也會降低員工離職的傾向(歐蕙瑛，2017)。

#### 五、情緒管理與工作績效的關係

張春興(1991)、蔡秀玲、楊智馨(1999)、黃惠惠(2002)、邱姮娟(2005)研究中指出情緒管理有助於學習或者工作績效的表現，在現代社會如此競爭的環境下，若情緒沒有適當的抒發出來，會使個體產生很大的壓力，使負面情緒增加，進而做出不當的反應，這又可能會影響到工作績效，導致個體信心下降，因此擁有好的情緒管能力，會在工作上有好的表現。擁有好的情緒管理，才會有良好的人際關係，在公司中是非常重要的，除了可以使自己生活適應力增強外，也能與同事有良好的相處氣氛，一起合作達成組織的目標，在如此愉快的工作環境中，工作績效的表現也會有好的成績(薛如茜，2019)。

### 第三章 研究方法

本章主要根據研究背景和研究動機，依據過去學者的建議，設計了研究方法，並將其分為五個節點。首先，第一節介紹研究架構，通過文獻探討建立了一個具有理論和實踐意義的完整架構。接下來，第二節設立研究假設，根據研究架構和研究動機評估並提出了假設。然後，第三節解釋了各個研究變數的操作性定義。第四節涵蓋了問卷設計和抽樣方法。最後，第五節說明了資料分析的方法。

#### 3.1 研究架構

本研究的理論架構，呈現了相關概念之間的關係，如圖 3.1 所示。

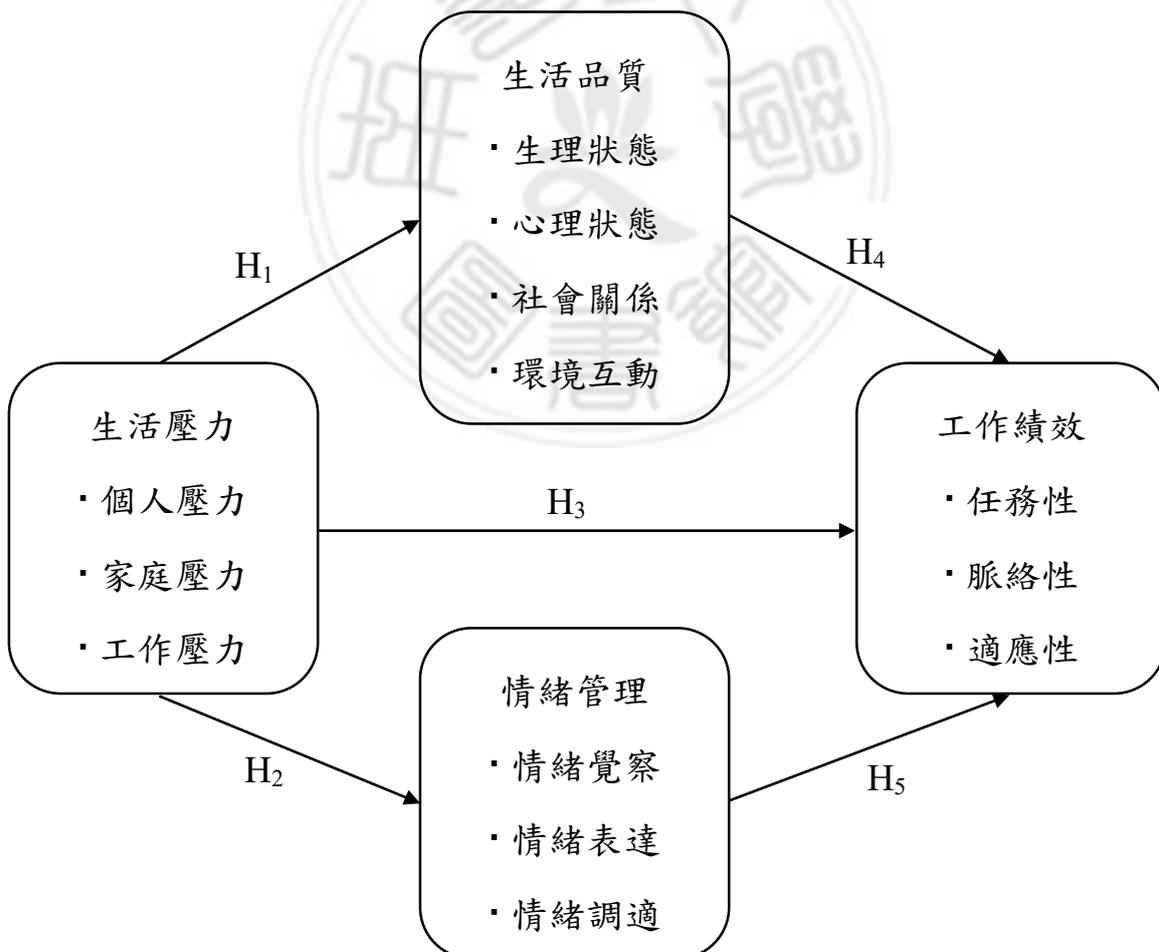


圖 3.1 研究架構圖

## 3.2 研究假設

在本研究中，透過對生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效關係的文獻探討，我們提出了以下相關假設：

H<sub>1</sub>：生活壓力對生活品質具有顯著負向之影響。

H<sub>2</sub>：生活壓力對情緒管理具有顯著負向之影響。

H<sub>3</sub>：生活壓力對工作績效具有顯著負向之影響。

H<sub>4</sub>：生活品質對工作績效具有顯著正向之影響。

H<sub>5</sub>：情緒管理對工作績效具有顯著正向之影響。

## 3.3 研究變數之操作型定義

本研究以問卷調查方式進行，首先調查臺灣民眾對於生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效的知覺情況。第二部分則收集受訪者的基本資料。問卷使用李克特(Likert)五點量表進行評量，評分從「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」到「非常同意」，分為五個等級，對應著分數 1、2、3、4 和 5，當受測者的分數總和越高時，意味著他們對於各個量表的認同程度越高。

本研究基於前章文獻的探討，對四個主要研究變數(生活壓力、生活品質、情緒管理、工作績效)進行了操作型定義，並基於這些定義來設計問卷，以確保問卷符合本研究的主題，以下是相關內容的具體描述：

### 一、生活壓力之操作型定義

本研究參考李天惠(2010)學者的觀點，將生活壓力分為個人壓力、家庭壓力以及工作壓力三個面向。

個人壓力是指在個人生活中面臨的壓力和挑戰，可能包括來自個人期望、自我管理、健康問題或個人發展的壓力；工作壓力是指在工作環境

中面臨的壓力和要求，這可能包括工作壓力、時間管理、工作負荷或職業發展的壓力；家庭壓力是指在家庭生活中經歷的壓力和衝突，可能包括家庭責任、家庭角色扮演、家庭互動和家庭成員之間的壓力

## 二、生活品質之操作型定義

本研究參考姚開屏(2002)、謝翔安(2020)與黃怡儒(2022)研究者的觀點，將生活品質的衡量構面分為生理狀態、心理狀態、社會關係以及環境互動四大面向。

生理狀態指的是個體的身體健康和生理功能狀態，包括身體舒適度、營養狀態、睡眠品質以及患病與否等方面；心理狀態指的是個體的情感和心理健康狀態，這可能包括心理壓力水平、情緒穩定性、自尊心和幸福感等方面；社會關係指的是個體與他人之間的互動和關係，包括家庭關係、朋友圈、社群參與和社會支持等方面；環境互動涵蓋了個體以及和周遭環境的互動，這可能包括居住的環境品質、工作環境的滿意度、休閒娛樂活動和自然環境的接觸等方面。

## 三、情緒管理之操作型定義

本研究結合林金靜(2015)與廖妙鈞(2022)學者的觀點，將情緒管理分成情緒覺察、情緒表達以及情緒調適三大面向。

情緒覺察是指對自身情緒狀態的認知和意識，這包括了解自己的情緒變化、情緒觸發因素以及情緒對身心狀態的影響；情緒表達是指如何表達和傳達自己的情緒，這涉及言語、行為、肢體語言和面部表情等方式來表達情緒，以及情緒的真實度和適當性；情緒調適是指如何調節和管理自己的情緒反應，這包括使用情緒調節策略，如積極思考、放鬆技巧、情緒釋放活動以及尋求支持和幫助等，以適應情緒壓力和提高情緒健康。

## 四、工作績效之操作型定義

本研究參考俞志緯(2013)研究者的觀點，將工作績效整理成三個面向，分別為任務性、脈絡性以及適應性績效。

任務性績效指在工作中完成分派的任務和工作職責的能力和表現，這包括達成工作目標、生產力水平、工作品質和效率等方面；脈絡性績效是指在工作環境中與團隊合作、與同事溝通以及適應組織文化等方面的能力和表現，這包括團隊合作能力、溝通技巧、遵守組織規範和價值觀等方面；適應性績效指在應對變化和挑戰、解決問題以及應對壓力和不確定性方面的能力和表現，這包括靈活性、創新性、解決問題能力和壓力管理等方面。

### 3.4 問卷設計與抽樣方法

第一章在本節中，將按照順序介紹本研究的問卷設計、研究對象和抽樣方法，以及進行問卷預試的發放過程。

#### 一、問卷設計

在本研究，使用問卷調查的方法來收集資料，問卷內容總共為五大部分，除去基本資料外，一共分為四個部分：首先第一部分探討生活壓力；接者第二部分是生活品質、第三部分是情緒管理，最後第四部份是工作績效，其內容如下：

##### (1) 生活壓力

本問卷參考學者劉思宏(2021)的生活壓力題目，針對本論文方向再進行題目的修正，共 15 題，個人壓力有 6 題，工作壓力有 5 題，家庭壓力有 4 題，各因素之衡量題目表如表 3.1 所示。

表 3.1 生活壓力各因素之衡量題目表

因素	衡量題目
個人壓力	1.我常感到沮喪、憂鬱或煩惱
	2.我常感到身體疲憊
	3.我的情緒容易煩躁
	4.面對人和事時常讓我感到緊張
	5.因為工作與家庭，讓我漸漸與朋友疏遠
	6.為了兼顧家庭及工作，讓我感到相當疲累
工作壓力	7.我的工作壓力很重
	8.工作無法得到抱負
	9.工作中與同事協調困難
	10.同事間的工作競爭激烈
	11.我常因為工作而忽略家庭生活
家庭壓力	12.工作與家庭休閒時間無法配合，使我很少有時間和家人相處
	13.和家人觀念不一致，常有爭執
	14.與家人間缺乏溝通
	15.對孝順父母感到負擔

資料來源：本研究整理

## (2) 生活品質

本問卷參考學者歐蕙瑛(2017)、謝翔安(2020)的生活品質題目，針對本論文方向再進行題目的修正，共 14 題，整體有 2 題，生理狀態有 3 題，心理狀態有 3 題，社會關係有 3 題，環境互動有 3 題，各因素之衡量題目表如表 3.2 所示。

表 3.2 生活品質各因素之衡量題目表

因素	衡量題目
整體	1. 整體來說，我覺得我的生活品質良好
	2. 整體來說，我滿意自己的健康
生理狀態	3. 我每天都有足夠的精力
	4. 我對自己的睡眠狀況感到滿意
	5. 我對自己的能力感到滿意
心理狀態	6. 我能接受自己的外表
	7. 我覺得自己的生命有意義
	8. 我享受我的日常生活
社會關係	9. 我覺得自己的面子有被尊重
	10. 我對朋友給我的支持感到滿意
	11. 我對自己的人際關係感到滿意
環境互動	12. 在日常生活中，我感到安全
	13. 我有足夠的財務資源應對所需
	14. 我有時間參與休閒娛樂

資料來源：本研究整理

### (3) 情緒管理

本問卷參考學者林金靜(2015)、廖妙鈞(2022)的情緒管理題目，針對本論文方向再進行題目的修正，共 15 題，情緒覺察有 5 題，情緒表達有 5 題，情緒調適有 5 題，各因素之衡量題目表如表 3.3 所示。

表 3.3 情緒管理各因素之衡量題目表

因素	衡量題目
情緒覺察	1.我能意識到自己的真實情感
	2.我能察覺自己情緒的身體變化
	3.我明白自己心情好壞的原因
	4.我能透過他人的言談，推測他們的想法和觀點
	5.我能察覺旁人的情緒變化並作適當的反應
情緒表達	6.我能根據不同的對象調整情緒的表達方式
	7.我能適時表達心中感受而不壓抑情緒
	8.我不會因為心情不佳而遷怒他人
	9.我能感同身受地理解他人的情緒
	10.我會適時地向他人表達他們的出色表現
情緒調適	11.我在緊張或生氣時，能自我緩和情緒
	12.我能轉換思考角度，以正向的態度解決問題
	13.當自己有情緒困擾時，我會找他人談一談
	14.當我的意見和旁人不同時，我會用平靜的態度溝通
	15.我會探索挫折的原因並尋找解決方法

資料來源：本研究整理

#### (4) 工作績效

本問卷參考學者王明珠(2016)、吳德俊(2023)的工作績效題目，針對本論文方向再進行題目的修正，共 15 題，任務性有 7 題，脈絡性有 4 題，適應性有 4 題，各因素之衡量題目表如表 3.4 所示。

表 3.4 工作績效各因素之衡量題目表

因素	衡量題目
任務性	1.我對本身的業務內容非常熟悉
	2.我能高效地完成工作任務
	3.我能積極應對工作中的問題
	4.主管經常對我的工作效率給予肯定
	5.同事經常對我工作的高效率給予肯定
	6.我具有高品質的工作標準
	7.我會制訂出明智的決策
脈絡性	8.我會主動提供幫助，協助同事解決工作上的困難
	9.我能持之以恆，克服困難並完成工作
	10.我願意主動承擔額外的工作責任
	11.我會恪守辦公守則，在工作場所中遵守紀律
適應性	12.我能在沒有明確指示的情況下成功完成任務
	13.我會採取適當的應急措施應付突發事件
	14.我能與同事建立良好的友誼關係並保持互動
	15.我能透過學習新知識來改善工作上的不足之處

資料來源：本研究整理

## 二、研究對象與抽樣方法

本研究的對象是全臺灣有飼養寵物者以及無飼養寵物之人民。本研究將採取便利抽樣方式來進行測試，用 Google 表單來做網路問卷調查，預試共施放 50 份問卷，全為有效問卷，有效問卷回收率為 100%。在回收完問卷後，先對有效問卷進行信度分析，得到的結果分析如表 3.5 所

示：生活壓力之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.929；生活品質之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.931；情緒管理之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.928；工作績效之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.967。全部的數值都大於 0.9，因此可靠性高，是可發放正式問卷的。在後續本研究的正式問卷共施放 276 份問卷，收回 276 份皆為有效問卷，回收率為 100%。

表 3.5 預試信度表

衡量構面	題數	Cronbach's $\alpha$
生活壓力	15	.929
生活品質	14	.931
情緒管理	15	.928
工作績效	15	.967

資料來源：本研究整理

另外為了確認因素之間的相關性，因此進行因素分析，在表 3.6 資料分析的結果中，生活壓力之 KMO 值為 0.82，其累積解釋變異量為 68.177%；生活品質之 KMO 值為 0.880，其累積解釋變異量為 74.114%；情緒管理之 KMO 值為 0.848，其累積解釋變異量為 68.347%；工作績效之 KMO 值為 0.928，其累積解釋變異量為 69.466%。而 KMO 值大於 0.8，Bartlett 球型檢定皆達顯著水準，因此所有因素之間的相關性都很高。

表 3.6 預試因素表

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定			累積解釋變異量(%)
		近似卡方分配	自由度	顯著性	
生活壓力	.823	495.783	105	.000***	68.177
生活品質	.880	588.821	91	.000***	74.114
情緒管理	.848	496.085	105	.000***	68.347
工作績效	.928	726.010	105	.000***	69.466

註：\*\*\*表示  $p < 0.001$

資料來源：本研究整理

### 3.5 資料分析方法

在預試階段和正式施測階段結束後，我們使用 SPSS 18.0 軟體進行了各項資料的統計分析。下列是各資料分析所使用的方法：

#### 一、敘述性統計分析

透過生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效之問卷題目測量結果，以敘述性統計之平均數、標準差及百分比的分析，從數據資料的結果中研究不同背景的被試者在生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效的看法。

#### 二、因素分析

我們可以使用因素分析來所變數間的關係，若兩變數之間有較高的相關性，就可得知他們彼此間有共同的潛在因素。在進行 KMO 值(Kaiser-Meyer-Olkin)與球型檢定時，當特徵值大於 1，因素負荷量大於 0.5 的題項不必排除，反之不符合標準就要考慮刪減，若 KMO 值大於 0.8 以上，代表此變數可進行因素分析。當累積的解釋變異量達到 60%以上，則表

示萃取出因素是在理想的狀態內。而理解這些變數之間的關係，除了對本研究有幫助外，也能讓未來進行相關研究者，提供如何管理生活壓力、提升生活品質以及改善工作績效的重要見解。

### 三、信度分析

從 Cronbach's  $\alpha$  來評估問卷中各個題目之間的相關性，這個分析可以知道問卷是否能夠提供可靠且一致的測量結果，或是否在不同情境、條件下保持一致性，這對於研究結果的可靠性和解釋力至關重要，有助於提高研究的品質和信譽。而當 Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.7，表示該變數適合進行信度分析。

### 四、獨立樣本 t 檢定

受試者有不同年齡、不同婚姻狀況及不同飼養寵物的類型，本研究使用獨立樣本 t 檢定來了解受試者在生活壓力、生活品質、情緒管理對工作績效影響之差異情形。在 Levene 檢定中，當 F 檢定統計量的 p 值小於 0.05( $\alpha$  值)時，就要拒絕虛無假設，因為這代表兩個母體的變異數有顯著差異，反之，當 p 值大於 0.05( $\alpha$  值)時，就接受虛無假設，這表示兩母體的變異數是相同的。其後在依據 Levene 檢定結果，來確認平均數是否在統計上達顯著水準。

### 五、單因子變異數分析

當變項分為三個(含)以上的群體，可利用單因子變異數進行分析驗證其差異情形。當 p 值大於 0.05 時，代表沒有顯著差異，不須做後續的比較，若 p 值小於 0.05 時，代表有顯著差異，因此繼續做事後分析，當結果是同質性時，採用 Scheffe (雪費法)來做事後的比較，當結果是異質性時，採用  $T_2$  來進行事後比較。本研究以單因子變異數分析，瞭解受試者在不同性別、教育程度、職業、個人平均月收入、居住地等，其生活壓力、

生活品質、情緒管理對工作績效影響之差異情形。

## 六、相關分析

本研究採用 Pearson 積差相關分析方法，研究了生活壓力與生活品質之間的相關性，生活壓力與情緒管理之間的相關性，生活壓力與工作績效之間的相關性，生活品質與工作績效之間的相關性，生活品質與情緒管理之間的相關性，以及情緒管理與工作績效之間的相關性。藉此瞭解生活壓力、生活品質、情緒管理和工作績效四個變項之間的相互關係。值在正 1 (+1)和負 1 (-1)之間，當值為正時，表示線性相關的斜率是正的，反之負相關就是斜率為負。

## 七、迴歸分析

使用簡單與多元迴歸分析，來檢測各受試者的背景因素對生活壓力、生活品質、情緒管理對工作績效之影響，判斷自變數對依變數是否具有統計上的顯著影響。

## 八、交叉分析

運用交叉分析來比較兩變數間的關係，以寵物飼養(有、無)為依變數，個人背景資料為自變數，當 Pearson 卡方的 p 值小於 0.05，代表變數間是有顯著的，接著再去看變數間的占比與數量為多少，以此來比較在不同年齡、婚姻狀況以及居住地中，有無飼養寵物的占比情形為何。

## 第四章 實證結果分析

本章主要使用 SPSS 軟體進行分析和整理已回收的問卷資料，以驗證各變數建立的研究假設並解釋研究結果。研究的重點對象是臺灣的寵物飼養者，來探討生活壓力、生活品質、情緒管理對工作績效的影響關係，再根據分析結果得出結論。

### 4.1 敘述性統計分析

從基本資料的性別、年齡、教育程度、職業、婚姻狀況、個人平均月收入、居住地以及飼養寵物中，分析出各個類別的人數及百分比。本研究以 Likert(李克特)五點量表來代表受試者同意的高低程度，1 分為非常不同意，分數依序為 1、2、3、4、5 分，5 分代表非常同意。

#### 一、性別

從問卷的結果如表 4.1 所示，以女性人數較多佔 54.35%(150 人)，而男性佔 45.65%(126 人)，顯示本問卷女性填寫的比例比男性高。

表 4.1 性別敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比
性別	男性	126	45.65%
	女性	150	54.35%

#### 二、年齡

年齡以 51 歲以上人數最多，佔 35.89% (99 人)，其中 51~60 歲佔 33.33% (92 人)，61 歲以上佔 2.54% (7 人)，再來是 21~30 歲，佔 29.71%

(82 人)，其餘為 41~50 歲，佔 18.84% (52 人)，31~40 歲佔 11.96% (33 人)，最後 20 歲以下佔 3.62% (10 人)，結果分析如表 4.2 所示：

表 4.2 年齡敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比	
20 歲以下	10	3.62%	3.62%	
21~30 歲	82	29.71%	33.33%	
年齡	31~40 歲	33	11.96%	45.29%
	41~50 歲	52	18.84%	64.13%
	51 歲以上	99	35.89%	100%

### 三、教育程度

有大專/大學教育程度的人數為最多，超過半數，佔 57.97% (160 人)，其次是研究所以上的學歷，佔 30.07% (83 人)，其中碩士有 28.62% (79 人)，博士學歷佔 1.45% (4 人)，最後是高中/高職以下，佔 11.95% (33 人)，其中國中以下佔 0.72% (2 人)，結果如表 4.3 所示，從此結果可得知雖然在年齡的數據是 51 歲以上的人數為居多，但現今人民的教育程度以大專/大學以上為多數。

表 4.3 教育程度敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比	
高中/高職以下	33	11.95%	11.95%	
教育程度	大專/大學	160	57.97%	69.92%
	研究所以上	83	30.07%	100%

#### 四、職業

職業以服務業為最多數，佔 26.45% (73 人)，再來是學生佔 20.29% (56 人)，接著是工商業佔 14.86% (41 人)，再來是軍公教佔，14.13% (39 人)，其中教育業佔 9.06% (25 人)，軍警佔 3.62% (10 人)，公務人員佔 1.45% (4 人)，而其他職業一共佔 24.27% (67 人)，其中退休人士佔 7.97% (22 人)，自由業佔 4.71% (13 人)，製造業佔 2.54% (7 人)，待業中佔 2.54% (7 人)，醫療業佔 1.81% (5 人)，科技業佔 1.09% (3 人)，家管佔 1.09% (3 人)，運輸業佔 0.72% (2 人)，主婦佔 0.36% (1 人)，建築業佔 0.36% (1 人)，電子業佔 0.36% (1 人)，農林漁牧業 0.36% (1 人)，保姆 0.36% (1 人)，結果如表 4.4 所示：

表 4.4 職業敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比
服務業	73	26.45%	26.45%
學生	56	20.29%	46.74%
職業 工商業	41	14.86%	61.60%
軍公教	39	14.13%	75.73%
其他	67	24.27%	100%

#### 五、婚姻狀況

以未婚/單身者為最多數，佔 51.08% (141 人)，其中離婚者佔 3.62% (10 人)，喪偶者佔 0.36% (1 人)，而已婚者稍少一點，佔 48.92% (135 人)，結果分析如表 4.5 所示：

表 4.5 婚姻狀況敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比	
婚姻狀況	已婚	135	48.92%	48.92%
	未婚/單身	141	51.08%	100%

#### 六、個人平均月收入

個人平均月收入以 NT.20,000~NT.39,999 最多佔 28.26% (78 人)，接著是 NT.40,000~NT.59,999 佔 26.81% (74 人)，再來依序是 NT.0~NT.19,999 佔 21.38% (59 人)，NT.60,000~NT.79,999 佔 11.59% (32 人)，NT.100,000 以上佔 6.88% (19 人)，NT.80,000~NT.99,999 佔 5.07% (14 人)，結果如表 4.6 所示：

表 4.6 個人平均月收入敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比	
NT.0~NT.19,999	59	21.38%	21.38%	
NT.20,000~NT.39,999	78	28.26%	49.65%	
個人平均 月收入	NT.40,000~NT.59,999	74	26.81%	76.46%
	NT.60,000~NT.79,999	32	11.59%	88.05%
	NT.80,000~NT.99,999	14	5.07%	93.12%
	NT.100,000 以上	19	6.88%	100%

#### 七、居住地

以南部地區為最多佔 42.03% (116 人)，接著是北部地區佔 34.42% (96 人)，再來是中部地區佔 15.58% (43 人)，然後其他的部分，東部地區佔

6.52% (18 人)，離島地區佔 0.72% (2 人)，中國/香港佔 0.72% (2 人)，結果如表 4.7 所示：

表 4.7 居住地敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比	
居住地	南部地區	116	42.03%	42.03%
	北部地區	96	34.42%	76.45%
	中部地區	43	15.58%	92.03%
	其他	22	7.96%	100%

#### 八、寵物飼養

無飼養寵物者佔 40.58% (112 人)，而有養寵物者總共佔 59.42% (164 人)，寵物飼養的種類分別為犬類最多佔 28.62% (79 人)，再來是貓類 16.30% (45 人)，然後其他有魚類 4.71% (13 人)，鼠類 4.35% (12 人)，鳥類 2.17% (6 人)，爬行類 1.81% (5 人)，兔類 0.72% (2 人)，兩棲類 0.36% (1 人)，蜜袋鼯 0.36% (1 人)，結果如表 4.8 所示：

表 4.8 寵物飼養敘述性統計分析表

人口統計變項	人數	百分比	累積百分比	
寵物飼養	無	112	40.58%	40.58%
	犬類	79	28.62%	69.20%
	貓類	45	16.30%	85.50%
	其他	40	14.50%	100%

## 4.2 因素分析

在進行因素分析之前，利用 KMO 與 Bartlett 球型檢定來評估各變數之間的相關性是否具備進行因素分析所需的適宜性，從表 4.9 可得知生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效的 KMO 值皆大於 0.8，且顯著性 (p 值) 都小於 0.05，這就表示適合進行因素分析。

表 4.9 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球型檢定結果表

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
生活壓力	.917	2736.020	105	.000***
生活品質	.938	2408.048	91	.000***
情緒管理	.923	2366.602	105	.000***
工作績效	.942	3160.206	105	.000***

註：\*\*\*表示  $p < 0.001$

### 一、生活壓力

該構面題項一共有 15 題，包含三個因素：個人壓力、工作壓力與家庭壓力。各題項的因素負荷量皆高於 0.5，個人壓力的因素負荷量介於 0.657~0.779，解釋變異量為 64.718%；工作壓力的因素負荷量介於 0.661~0.795，解釋變異量為 64.417%；家庭壓力的因素負荷量介於 0.607~0.760，解釋變異量為 67.927%，如表 4.10 所示，在分析後，可以觀察到所有衡量的題項都顯示出相當高的效度水準。

表 4.10 生活壓力之因素分析表

因素	題項	因素 負荷量	解釋變異量 (%)
個人 壓力	1. 我常感到沮喪、憂鬱或煩惱	.757	64.718
	2. 我常感到身體疲憊	.764	
	3. 我的情緒容易煩躁	.745	
	4. 面對人和事時常讓我感到緊張	.703	
	5. 因為工作與家庭，讓我漸漸與朋友疏遠	.657	
	6. 為了兼顧家庭及工作，讓我感到相當疲累	.779	
工作 壓力	7. 我的工作壓力很重	.795	64.417
	8. 工作無法得到抱負	.698	
	9. 工作中與同事協調困難	.722	
	10. 同事間的工作競爭激烈	.661	
	11. 我常因為工作而忽略家庭生活	.760	
家庭 壓力	12. 工作與家庭休閒時間無法配合，使我很少有 時間和家人相處	.760	67.927
	13. 和家人觀念不一樣，常有爭執	.733	
	14. 與家人間缺乏溝通	.717	
	15. 對孝順父母到負擔	.607	

## 二、生活品質

該構面題項一共有 14 題，包含四個因素：整體、生理狀態、心理狀態、社會關係與環境互動。各題項的因素負荷量皆高於 0.5，整體的因素負荷量介於 0.690~0.731，解釋變異量為 79.525%；生理狀態的因素負荷量介於 0.602~0.735，解釋變異量為 68.054%；心理狀態的因素負荷量介於 0.730~0.828，解釋變異量為 74.497%，社會關係的因素負荷量介於 0.757~0.801，解釋變異量為 68.320%，環境互動的因素負荷量介於 0.693~0.795，解釋變異量為 68.320%，如表 4.11 所示，在分析後，可以觀察到所有衡量的題項都顯示出相當高的效度水準。

表 4.11 生活品質之因素分析表

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量 (%)
整體	1. 整體來說，我覺得我的生活品質良好	.731	79.525
	2. 整體來說，我滿意自己的健康	.690	
生理狀態	3. 我每天都有足夠的精力	.734	68.054
	4. 我對自己的睡眠狀況感到滿意	.602	
	5. 我對自己的能力感到滿意	.735	
心理狀態	6. 我能接受自己的外表	.730	74.497
	7. 我覺得自己的生命有意義	.782	
	8. 我享受我的日常生活	.828	

表 4.11 生活品質之因素分析表(續)

因素	題項	因素負荷量	解釋變異量(%)
社會關係	9. 我覺得自己的面子有被尊重	.801	79.107
	10. 我對朋友給我的支持感到滿意	.757	
	11. 我對自己的人際關係感到滿意	.781	
環境互動	12. 在日常生活中，我感到安全	.795	68.320
	13. 我有足夠的財務資源應對所需	.693	
	14. 我有時間參與休閒娛樂	.709	

### 三、情緒管理

該構面題項一共有 15 題，包含三個因素：情緒覺察、情緒表達與情緒調適。各題項的因素負荷量皆高於 0.5，情緒覺察的因素負荷量介於 0.693~0.772，解釋變異量為 66.794%；情緒表達的因素負荷量介於 0.562~0.749，解釋變異量為 54.422%；情緒調適的因素負荷量介於 0.518~0.782，解釋變異量為 60.970%，如表 4.12 所示；分析過後可觀察到衡量之題項除了情緒表達的解釋變異量不足 60%，其他衡量的題項都顯示出相當高的效度水準。

表 4.12 情緒管理之因素分析表

因素	題項	因素 負荷量	解釋變異量 (%)
情緒 覺察	1. 我能意識到自己的真實情感	.735	66.794
	2. 我能察覺自己情緒的身體變化	.693	
	3. 我明白自己心情好壞的原因	.754	
	4. 我能透過他人的言談，推測他們的想法和 觀點	.761	
	5. 我能察覺旁人的情緒變化並作適當的反 應	.772	
情緒 表達	6. 我能根據不同的對象調整情緒的表達方 式	.749	54.422
	7. 我能適時表達心中感受而不壓抑情緒	.609	
	8. 我不會因為心情不佳而遷怒他人	.562	
	9. 我能感同身受地理解他人的情緒	.748	
	10. 我會適時地向他人表達他們的出色表現	.735	

表 4.12 情緒管理之因素分析表(續)

因素	題項	因素負荷	解釋變異量
		量	(%)
情緒調適	11.我在緊張或生氣時，能自我緩和情緒	.729	
	12.我能轉換思考角度，以正向的態度解決問題	.747	
	13.當自己有情緒困擾時，我會找他人談一談	.518	60.970
	14.當我的意見和旁人不同時，我會用平靜的態度溝通	.688	
	15.我會探索挫折的原因並尋找解決方法	.782	

#### 四、工作績效

該構面題項一共有 15 題，包含三個因素：任務性、脈絡性與調適性。各題項的因素負荷量皆高於 0.5，任務性的因素負荷量介於 0.747~0.835，解釋變異量為 70.645%；脈絡性的因素負荷量介於 0.580~0.787，解釋變異量為 67.430%；調適性的因素負荷量介於 0.740~0.812，解釋變異量為 71.094%，如表 4.13 所示，在分析後，可以觀察到所有衡量的題項都顯示出相當高的效度水準。

表 4.13 工作績效之因素分析表

因素	題項	因素 負荷量	解釋變異量 (%)
	1. 我對本身的業務內容非常熟悉	.747	
	2. 我能高效地完成工作任務	.816	
	3. 我能積極應對工作中的問題	.812	
任 務 性	4. 主管經常對我的工作效率給予肯定	.759	70.645
	5. 同事經常對我工作的高效率給予肯定	.832	
	6. 我具有高品質的工作標準	.806	
	7. 我會制定出明智的決策	.835	
	8. 我會主動提供幫助，協助同事解決工作 上的困難	.772	
脈 絡 性	9. 我能持之以恆，克服困難並完成工作	.787	67.430
	10. 我願意主動承擔額外的工作責任	.580	
	11. 我會恪守辦公守則，在工作場所中遵守 紀律	.710	

表 4.13 工作績效之因素分析表(續)

因素	題項	因素 負荷量	解釋變異量 (%)
	12.我能在沒有明確指示的情況下成功完成 任務	.812	
	13.我會採取適當的應急措施應付突發事件	.805	
適 應 性	14.我能與同事建立良好的友誼關係並保持 互動	.740	71.094
	15.我能透過學習新知識來改善工作上的不 足之處	.740	

### 4.3 信度分析

從表 4.14 可得知生活壓力的 Cronbach  $\alpha$  值為 0.935；生活品質的 Cronbach  $\alpha$  值為 0.935；情緒管理的 Cronbach  $\alpha$  值為 0.925；工作績效的 Cronbach  $\alpha$  值為 0.950。Cronbach  $\alpha$  皆大於 0.9，表示可信度非常高，因此各構面的題目之間具有高度的同質性以及可信度。

表 4.14 信度分析結果表

衡量構面	題數	Cronbach $\alpha$	總信度
生活壓力	15	.935	
生活品質	14	.935	
情緒管理	15	.925	.938
工作績效	15	.950	

## 4.4 獨立樣本 t 檢定

因為性別、婚姻狀況與寵物飼養的題項皆分為兩類，所以此處分析使用獨立樣本 t 檢定，通過計算兩組樣本的平均數之間的差異，以及兩組樣本的變異性，來判斷這種差異是否真實存在。以 p 值小於顯著水準 0.05，來確定兩組樣本之間是否有顯著差異。

### 一、性別

以男性、女性是否具顯著差異來做獨立樣本 t 檢定，經分析後發現男性與女性的生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效之雙尾顯著性皆大於 0.05，代表性別在四個構面上沒有顯著影響，如表 4.15 所示。

### 二、婚姻狀況

以未婚/單身或已婚是否具顯著差異來做獨立樣本 t 檢定，經分析後發現未婚/單身和已婚的情緒管理之雙尾顯著性大於 0.05，代表性別在該構面上沒有顯著影響；而生活壓力的雙尾顯著性為 0.002，且未婚/單身的平均數大於已婚者，代表未婚/單身人士的生活壓力比已婚人士還要高；生活品質的雙尾顯著性為 0.038，已婚者平均數大於未婚/單身，代表已婚者的生活品質比未婚/單身者還要好；工作績效的雙尾顯著性為 0.010，其中已婚者平均數大於未婚/單身，表示已婚者的工作績效比未婚/單身者還要高，如表 4.16 所示。

### 三、寵物飼養

以有無飼養寵物是否具顯著差異來做獨立樣本 t 檢定，經分析後發現有無飼養寵物的生活壓力、生活品質、情緒管理與工作績效之雙尾顯著性皆大於 0.05，代表性別在四個構面上沒有顯著影響，如表 4.17 所示。

表 4.15 各構面獨立樣本 t 檢定表(性別)

構面	性別	個數	平均數	標準差	顯著性	結果
生活壓力	1.男	126	2.2492	.83999	0.337	N
	2.女	150	2.3484	.86479		
生活品質	1.男	126	3.7653	.74153	0.079	N
	2.女	150	3.6057	.75369		
情緒管理	1.男	126	3.8524	.65181	0.971	N
	2.女	150	3.8551	.60747		
工作績效	1.男	126	4.0921	.67724	0.298	N
	2.女	150	4.0076	.66539		

註：N 表示無顯著差異

表 4.16 各構面獨立樣本 t 檢定表(婚姻狀況)

構面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	顯著性	結果
生活壓力	1. 未婚/單身	141	2.4591	.87900	0.002**	1>2
	2. 已婚	135	2.1402	.79702		
生活品質	1. 未婚/單身	141	3.5871	.73273	0.038*	2>1
	2. 已婚	135	3.7741	.76071		
情緒管理	1. 未婚/單身	141	3.8383	.58685	0.674	N
	2. 已婚	135	3.8701	.66807		
工作績效	1. 未婚/單身	141	3.9447	.68924	0.010**	2>1
	2. 已婚	135	4.1521	.63667		

註：\*\*表示  $p < 0.01$ ，\*表示  $p < 0.05$ ，N 表示無顯著差異

表 4.17 各構面獨立樣本 t 檢定表(寵物飼養)

構面	寵物飼養	個數	平均數	標準差	顯著性	結果
生活壓力	1.無	112	2.3429	.86242	0.638	N
	2.有	164	2.2760	.84885		
生活品質	1.無	112	3.6575	.78949	0.384	N
	2.有	164	3.6929	.72573		
情緒管理	1.無	112	3.8238	.66618	0.657	N
	2.有	164	3.8744	.59990		
工作績效	1.無	112	4.0554	.69403	0.188	N
	2.有	164	4.0398	.65677		

註：N 表示無顯著差異

#### 4.5 單因子變異數分析

因年齡、教育程度、職業、個人平均月收入與居住地有三個或以上的題項，所以本研究用單因子變異數分析，判斷這種差異是否真實存在。

##### 一、年齡

以年齡是否具顯著差異來做獨立樣本 t 檢定，經分析後發現年齡的生活品質、情緒管理與工作績效之雙尾顯著性皆大於 0.05，代表年齡在此三個構面上沒有顯著影響，而生活壓力經事後分析的結果得知 21 歲~30 歲、31 歲~40 歲與 41 歲~50 歲依序大於 51 歲以上的族群，如表 4.18 所示。

##### 二、教育程度

以有教育程度是否具顯著差異來做單因子變異數分析，經分析後發現教育程度的生活品質之雙尾顯著性大於 0.05，代表教育程度在生活品

質上沒有顯著影響，而工作績效雖顯著性小於 0.05，但經事後分析發現其結果也是沒有顯著影響，在生活壓力的分析結果呈現大專/大學的教育程度大於高職/高中以下，另外在情緒管理的分析結果呈現研究所以上的教育程度大於高職/高中以下，如表 4.19 所示。

### 三、職業

以職業是否具顯著差異來做單因子變異數分析，經分析後發現職業的生活品質、情緒管理與工作績效之雙尾顯著性皆大於 0.05，代表性別在此三個構面上沒有顯著影響，而生活壓力的分析結果顯示學生大於軍公教和其他職業，如表 4.20 所示。

### 四、個人平均月收入

以個人平均月收入是否具顯著差異來做單因子變異數分析，經分析後發現個人平均月收入的生活壓力與情緒管理之雙尾顯著性皆大於 0.05，代表性別在這兩個構面上沒有顯著影響，而在生活品質的分析結果得知 NT.60,000~NT.79,999 和 NT.80,000 以上的個人平均月收入大於 NT.0~NT.19,999，另外工作績效的分析結果顯示 NT.80,000 和 NT.40,000~NT.59,999 的個人平均月收入大於 NT.0~NT.19,999，如表 4.21 所示。

### 五、居住地

以居住地是否具顯著差異來做單因子變異數分析，經分析後發現居住地的生活壓力、生活品質與工作績效之雙尾顯著性皆大於 0.05，代表性別在這兩個構面上沒有顯著影響，而在情緒管理的分析結果得知中部地區、北部地區與南部地區依序大於與其他居住地，如表 4.22 所示。

表 4.18 各構面單因子變異數分析表(年齡)

構面	問項	個數	平均數	標準差	F值	顯著性	結果
生活壓力	1.20歲以下	10	2.6867	.87322	5.840	0.000***	2,3,4>5
	2.21~30歲	82	2.4902	.89494			
	3.31~40歲	33	2.4586	.77437			
	4.41~50歲	52	2.4359	.80407			
	5.51歲以上	99	1.9879	.78578			
生活品質	1.20歲以下	10	3.5286	.81176	1.607	0.173	N
	2.21~30歲	82	3.5845	.71632			
	3.31~40歲	33	3.5455	.69248			
	4.41~50歲	52	3.6662	.79372			
	5.51歲以上	99	3.8225	.75966			
情緒管理	1.20歲以下	10	3.6067	.65127	0.427	0.789	N
	2.21~30歲	82	3.8764	.54996			
	3.31~40歲	33	3.8424	.50630			
	4.41~50歲	52	3.8474	.67799			
	5.51歲以上	99	3.8673	.69586			
工作績效	1.20歲以下	10	3.6800	.78994	2.889	0.023*	N
	2.21~30歲	82	3.9333	.63124			
	3.31~40歲	33	3.9414	.64351			
	4.41~50歲	52	4.0718	.59582			
	5.51歲以上	99	4.1980	.71056			

註：\*\*\*表示  $p < 0.001$ ，\*表示  $p < 0.05$ ，N 表示無顯著差異

表 4.19 各構面單因子變異數分析表(教育程度)

構面	問項	個數	平均數	標準差	F值	顯著性	結果
生活壓力	1.高職/高中以下	33	2.2505	.86121	3.533	0.031*	2>1
	2.大專/大學	160	2.2075	.84971			
	3.研究所以上	83	2.5084	.83167			
生活品質	1.高職/高中以下	33	3.5909	.75599	1.655	0.193	N
	2.大專/大學	160	3.6326	.81771			
	3.研究所以上	83	3.8021	.59116			
情緒管理	1.高職/高中以下	33	3.5818	.77482	5.623	0.004**	3>1
	2.大專/大學	160	3.8342	.63448			
	3.研究所以上	83	4.0000	.50116			
工作績效	1.高職/高中以下	33	3.8444	.85011	3.285	0.039*	N
	2.大專/大學	160	4.0192	.69782			
	3.研究所以上	83	4.1783	.49792			

註：\*\*表示  $p < 0.01$ ，\*表示  $p < 0.05$ ，N 表示無顯著差異

表 4.20 各構面單因子變異數分析表(職業)

構面	問項	個數	平均數	標準差	F值	顯著性	結果
生活壓力	1.學生	56	2.6464	.91655	3.752	0.005**	1>2,5
	2.軍公教	39	2.0769	.74340			
	3.服務業	74	2.2595	.83366			
	4.工商業	41	2.3756	.84587			
	5.其他	66	2.1495	.81558			
生活品質	1.學生	56	3.5612	.75855	0.694	0.597	N
	2.軍公教	39	3.7802	.62879			
	3.服務業	74	3.6409	.71085			
	4.工商業	41	3.7108	.80305			
	5.其他	66	3.7403	.82453			
情緒管理	1.學生	56	3.8881	.58314	0.188	0.945	N
	2.軍公教	39	3.8855	.55545			
	3.服務業	74	3.8054	.59779			
	4.工商業	41	3.8748	.65476			
	5.其他	66	3.8475	.72464			
工作績效	1.學生	56	3.9250	.65469	1.493	0.204	N
	2.軍公教	39	4.2274	.53151			
	3.服務業	74	4.1117	.60138			
	4.工商業	41	3.9919	.60078			
	5.其他	66	4.0020	.84100			

註：\*\*表示  $p < 0.01$ ，N 表示無顯著差異

表 4.21 各構面單因子變異數分析表(個人平均月收入)

構面	問項	個數	平均數	標準差	F值	顯著性	結果
生活壓力	1.NT.0~NT.19,999	59	2.4407	.85204	0.780	0.539	N
	2.NT.20,000~NT.39,999	78	2.3085	.90553			
	3.NT.40,000~NT.59,999	74	2.2577	.83757			
	4.NT.60,000~NT.79,999	32	2.3208	.85046			
	5.NT.80,000以上	33	2.1293	.77351			
生活品質	1.NT.0~NT.19,999	59	3.4419	.72571	3.032	0.018*	5,4>1
	2.NT.20,000~NT.39,999	78	3.6447	.83664			
	3.NT.40,000~NT.59,999	74	3.7143	.72996			
	4.NT.60,000~NT.79,999	32	3.8437	.54169			
	5.NT.80,000以上	33	3.9416	.70789			
情緒管理	1.NT.0~NT.19,999	59	3.7469	.58836	1.839	0.122	N
	2.NT.20,000~NT.39,999	78	3.7598	.64710			
	3.NT.40,000~NT.59,999	74	3.9225	.66310			
	4.NT.60,000~NT.79,999	32	3.9708	.50939			
	5.NT.80,000以上	33	4.0000	.63180			
工作績效	1.NT.0~NT.19,999	59	3.7356	.73791	5.225	0.000***	5,3>1
	2.NT.20,000~NT.39,999	78	4.0487	.64382			
	3.NT.40,000~NT.59,999	74	4.1378	.65043			
	4.NT.60,000~NT.79,999	32	4.1250	.58872			
	5.NT.80,000以上	33	4.3131	.55339			

註：\*\*\*表示  $p < 0.001$ ，\*表示  $p < 0.05$ ，N 表示無顯著差異

表 4.22 各構面單因子變異數分析表(居住地)

構面	問項	個數	平均數	標準差	F值	顯著性	結果
生活壓力	1.北部地區	95	2.4604	.86765	2.234	0.085	N
	2.中部地區	43	2.2713	.92860			
	3.南部地區	116	2.1661	.83394			
	4.其他	22	2.4091	.63722			
生活品質	1.北部地區	95	3.7541	.60535	1.865	0.136	N
	2.中部地區	43	3.7907	.83683			
	3.南部地區	116	3.6287	.83167			
	4.其他	22	3.3961	.63953			
情緒管理	1.北部地區	95	3.9102	.47993	5.255	0.002**	2,1,3>4
	2.中部地區	43	4.0636	.69388			
	3.南部地區	116	3.8052	.69600			
	4.其他	22	3.4576	.46748			
工作績效	1.北部地區	95	4.0421	.58273	1.385	0.248	N
	2.中部地區	43	4.1984	.62885			
	3.南部地區	116	4.0299	.74571			
	4.其他	22	3.8515	.67076			

註：\*\*表示  $p < 0.01$ ，N 表示無顯著差異

## 4.6 相關分析

從 Pearson(皮爾森)相關分析的結果可知，生活壓力與生活品質、情緒管理、工作績效的顯著性都是呈現負相關，生活品質尤其更顯著，而生活品質與情緒管理、工作績效之間，還有情緒管理與工作績效間皆是正相關且具顯著性的，結果分析如表 4.23 所示。

表 4.23 Pearson 相關分析表

構面	生活壓力	生活品質	情緒管理	工作績效
生活壓力	1			
生活品質	-0.445***	1		
情緒管理	-0.317***	0.693***	1	
工作績效	-0.256***	0.654***	0.748***	1

註：\*\*\*表示  $p < 0.001$

## 4.7 迴歸分析

為了驗證在章節所設立得研究假說，因此利用迴歸分析來進行判斷，從表 4.24 研究結果可知：

在模式一中，探討了生活壓力對於生活品質的影響。結果顯示，生活壓力對於生活品質有顯著負向的影響( $\beta=-0.445$ ,  $p<0.001$ )，表示生活壓力若越高，就會造成生活品質越低。模式一的  $R^2$  值為 0.195，表示生活壓力能夠解釋生活品質變異量的 19.5%。故  $H_1$  假設是成立的。

在模式二中，探討了生活壓力對於情緒管理的影響。結果顯示，生活壓力對於情緒管理是有顯著負向的影響( $\beta=-0.317$ ,  $p<0.001$ )，表示生活壓力愈高，情緒管理愈差。模式二的  $R^2$  值為 0.097，表示生活壓力能夠解釋情緒管理變異量的 9.7%。故  $H_2$  假設是成立的。

在模式三中，探討了生活壓力、生活品質和情緒管理對於工作績效的影響。結果顯示，生活壓力對工作績效沒有顯著影響( $\beta=0.050$ ,  $p>0.05$ )。然而，生活品質對於工作績效有顯著正向的影響( $\beta=0.283$ ,  $p<0.001$ )，情緒管理對工作績效也有顯著正向影響( $\beta=0.568$ ,  $p<0.001$ )。模式三的  $R^2$  值為 0.592，表示生活壓力、生活品質和情緒管理能夠解釋工作績效變異量的 59.2%。故  $H_3$  假設是不成立的。故  $H_4$  假設是成立的。故  $H_5$  假設是成立的。

綜合來看，這些結果顯示生活壓力對於生活品質和情緒管理具有負向影響，而生活品質和情緒管理對於工作績效具有正向影響。這意味著改善生活品質和情緒管理可能有助於提升工作績效。然而，生活壓力對於工作績效並沒有直接的影響。這些結果為管理者提供了改善寵物飼養者工作績效的洞察，強調了生活品質和情緒管理的重要性。

表 4.24 迴歸分析整理表

自變數	依變數	模式一	模式二	模式三
		生活品質	情緒管理	工作績效
生活壓力		-0.445***	-0.317***	0.050
生活品質				0.283***
情緒管理				0.568***
自由度		1, 274	1, 274	3, 272
R <sup>2</sup>		0.198	0.101	0.597
調整後 R <sup>2</sup>		0.195	0.097	0.592
F 值		67.812***	30.616***	134.260***

註：\*\*\*表示 p<0.001

#### 4.8 交叉分析

為了瞭解有飼養寵物以及無飼養寵物者，在不同背景之下是否有顯著差別，因此利用交叉分析來比較出在不同性別、年齡、教育程度、職業、婚姻狀況、個人平均月收入及居住地的因素中，對有無飼養寵物是否有顯著影響，以及各占比為多少。

##### 一、性別

在 Pearson 卡方檢定中，顯著性 p 值為 0.645，未達顯著水準，表示男性與女性對於寵物的飼養意願差距不是很大，性別並不是影響寵物飼養的主要因素之一。因結果並不顯著，因此沒有將數據呈現於本文中。

## 二、年齡

在 Pearson 卡方檢定中， $p$  值為 0.006 達到顯著的水準，其中較顯著的結果是無飼養寵物以 51 歲以上占 39.3% (44 人) 為最多，而有飼養寵物以 21 歲~30 歲占 34.8% (57 人) 為最多。由此分析結果可得知在年齡偏長的那一代，對於飼養寵物沒有較多的興趣，而現在有經濟能力的年輕人，對於寵物的飼養是有較多的吸引力。分析結果如表 4.25 所示。

## 三、教育程度

在 Pearson 卡方檢定中， $p$  值為 0.700，未達到顯著的水準，表示不同教育程度對於寵物飼養的意願並沒有達到很大的影響。因結果並不顯著，因此沒有將數據呈現於本文中。

## 四、職業

在 Pearson 卡方檢定中， $p$  值為 0.403，未達到顯著的水準，表示對於不同職業的人來說，寵物的飼養意願並不是其影響的因素之一。因結果並不顯著，因此沒有將數據呈現於本文中。

## 五、婚姻狀況

在 Pearson 卡方檢定中， $p$  值為 0.003 達到顯著的水準，其中較顯著的結果是已婚者無飼養寵物占 59.8% (67 人) 為最多，而未婚/單身者有飼養寵物占 58.5% (96 人) 為最多。由此分析結果可得知在已婚的家庭可能因有養育小孩，所以對於飼養寵物沒有太多的需求，而未婚或單身者，較需要寵物來當作陪伴，所以會選擇飼養寵物。分析結果如表 4.26 所示。

## 六、個人平均月收入

在 Pearson 卡方檢定中， $p$  值為 0.449，未達到顯著的水準，表示收入的高低不是影響其對寵物飼養的意願，即使是生活較不富足的人，若對於寵物有十足的關愛，也會給牠比自己好的生活待遇，而收入較富裕的人，

可能會給寵物有貴族般的生活環境，是許多人夢寐以求的生活體驗。因結果並不顯著，因此沒有將數據呈現於本文中。

## 七、居住地

在 Pearson 卡方檢定中，p 值為 0.036 達到顯著的水準，其中較顯著的結果是無飼養寵物以其他地區占 13.4% (15 人) 為最多，而有飼養寵物以北部地區占 37.8% (62 人) 為最多。由此分析結果可得知在其他地區如東部的居民可能因為與鄰居親人的互動較為熱絡，所以在寵物飼養的比例較低，而在北部地區的居民，因城市科技的生活環境可能人與人之間的關心互動較少，所以較需要寵物來作陪伴。分析結果如表 4.27 所示。



表 4.25 寵物飼養與年齡交叉表

	年齡					總和
	1	2	3	4	5	
無寵物飼養個數	5	25	8	30	44	112
寵物飼養%	4.5	22.3	7.1	26.8	39.3	100.0
年齡%	50.0	30.5	24.2	57.7	44.4	40.6
寵物飼養 整體%	1.8	9.1	2.9	10.9	15.9	40.6
有寵物飼養個數	5	57	25	22	55	164
寵物飼養%	3.0	34.8	15.2	13.4	33.5	100.0
年齡%	50.0	69.5	75.8	42.3	55.6	59.4
整體%	1.8	20.7	9.1	8.0	19.9	59.4
總個數	10	82	33	52	99	276
總和 寵物飼養%	3.6	29.7	12.0	18.8	35.9	100.0
總和 年齡%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
總和 整體%	3.6	29.7	12.0	18.8	35.9	100.0

註：年齡 1 為 20 歲以下；2 為 21~30 歲；3 為 31~40 歲；4 為 41~50 歲；5 為 51 歲以上

表 4.26 寵物飼養與婚姻狀況交叉表

		婚姻狀況		總和
		1	2	
寵物飼養	無寵物飼養個數	45	67	112
	寵物飼養%	40.2	59.8	100.0
	婚姻狀況%	31.9	49.6	40.6
	整體%	16.3	24.3	40.6
	有寵物飼養個數	96	68	164
	寵物飼養%	58.5	41.5	100.0
	婚姻狀況%	68.1	50.4	59.4
	整體%	34.8	24.6	59.4
總和	總個數	141	135	276
	寵物飼養%	51.1	48.9	100.0
	婚姻狀況%	100.0	100.0	100.0
	整體%	51.1	48.9	100.0

註：婚姻狀況 1 為已婚；2 為未婚/單身

表 4.27 寵物飼養與居住地交叉表

		居住地				總和
		1	2	3	4	
寵物飼養	無飼養寵物個數	33	16	48	15	112
	寵物飼養%	29.5	14.3	42.9	13.4	100.0
	居住地%	34.7	37.2	41.4	68.2	40.6
	整體的%	12.0	5.8	17.4	5.4	40.6
	有飼養寵物個數	62	27	68	7	164
	寵物飼養%	37.8	16.5	41.5	4.3	100.0
	居住地%	65.3	62.8	58.6	31.8	59.4
	整體的%	22.5	9.8	24.6	2.5	59.4
總和	總個數	95	43	116	22	276
	寵物飼養%	34.4	15.6	42.0	8.0	100.0
	居住地%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	整體%	34.4	15.6	42.0	8.0	100.0

註：居住地 1 為北部地區；2 為中部地區；3 為南部地區；4 為其他

## 第五章 結論與建議

在本章中，將彙整研究的成果與洞察，並針對這些結果進行結論的闡述。同時，提供相關的建議給從事寵物相關行業或對生活壓力、生活品質、情緒管理和工作績效感興趣的學者，供其作為未來研究的參考依據和發展方向。此外，也提出未來研究的建議，以啟發後續研究者探索相關領域的新方向和議題。

### 5.1 研究結論

本研究以台灣寵物飼養者為研究對象，目的在於探討生活壓力、生活品質、情緒管理和工作績效之間的關係。我們建立了研究框架並提出了五個研究假設。透過問卷調查方法收集了樣本資料，並使用統計分析方法對其進行驗證。根據對樣本資料的統計分析結果，整理出了本研究的研究假設和相應的分析結果，詳情請參閱表 5.1。

表 5.1 研究假設分析結果彙整表

研究假設		分析結果
假設 H <sub>1</sub> ：	生活壓力對生活品質具有顯著負向之影響。	成立
假設 H <sub>2</sub> ：	生活壓力對情緒管理具有顯著負向之影響。	成立
假設 H <sub>3</sub> ：	生活壓力對工作績效具有顯著負向之影響。	不成立
假設 H <sub>4</sub> ：	生活品質對工作績效具有顯著正向之影響。	成立
假設 H <sub>5</sub> ：	情緒管理對工作績效具有顯著正向之影響。	成立

本研究的目的是欲了解寵物飼養的生活壓力、生活品質、情緒管理對工作績效的影響。在經過資料統計分析後得出的結果如下：

### 一、生活壓力對生活品質具有顯著負向之影響

從本研究的分析結果可得知生活壓力對於生活品質是有顯著負向影響的，也就是說生活壓力越高，個人的生活品質就會降低。

### 二、生活壓力對情緒管理具有顯著負向之影響

從本研究的分析結果可得知生活壓力對於情緒管理是有顯著負向影響的，也就是說生活壓力增加時，可能會導致情緒管理困難，使個人難以有效地管理情緒。

### 三、生活壓力對工作績效無顯著負向之影響

從本研究的分析結果可得知生活壓力對於工作績效無顯著負向影響，雖然說生活壓力的增加，可能降低個人的工作表現，導致工作績效下降，但從本研究受試者的分析結果得出這之間應沒有太大的影響。

### 四、生活品質對工作績效具有顯著正向之影響

從本研究的分析結果可得知生活品質對於工作績效是有顯著正向影響的，也就是說生活品質的提升，可能會使個人在工作中的表現好，因而提高工作績效。

### 五、情緒管理對工作績效具有顯著正向之影響

從本研究的分析結果可得知情緒管理對於工作績效是有顯著正向影響的，也就是說情緒管理的能力可能有助於提升工作表現，增強工作績效的水平。

這些假設的成立與否將有助於我們更深入地了解生活壓力、生活品質、情緒管理和工作績效之間的關係。

而從本研究中的結論可以幫助管理者更好地了解和支持飼養寵物者，提升他們的生活品質、情緒管理和工作績效，從而創造一個更健康和積極的工作環境。

瞭解和減輕飼養寵物者的生活壓力：研究結果可以提供管理者洞察寵物飼養者面臨的不同壓力源，例如個人壓力、工作壓力和家庭壓力。管理者可以針對這些壓力源提供相應的支持和資源，以減輕飼養寵物者的壓力，提升其生活品質和工作績效。

促進情緒管理技能的培養：情緒管理對於飼養寵物者的工作績效至關重要。管理者可以提供情緒管理培訓和支援，幫助飼養寵物者提高情緒覺察、情緒表達和情緒調適能力。這有助於他們更好地管理情緒，應對工作壓力，提升工作績效。

創造支持性的工作環境：研究結果強調了飼養寵物者的生活品質對工作績效的影響。管理者可以通過創建支持性和積極的工作環境來改善飼養寵物者的生活品質。這包括提供彈性工作時間、平衡工作和家庭的支援措施，以及建立良好的團隊和同事互動。

關注整體幸福感和工作滿意度：管理者應該關注飼養寵物者的整體幸福感和工作滿意度。通過關注他們的生活壓力、生活品質和情緒管理，管理者可以提供支持和資源，促進其幸福感和滿意度。這對於提高飼養寵物者的工作績效、增強工作投入和保持長期的工作動力至關重要。

在各基本資料的因素交叉分析結果，其中年齡、婚姻狀況與居住地是有顯著影響的，以下對結果進行說明：

#### 一、年齡

在無飼養寵物的受訪者中，51歲以上的年齡組占比最高，而在有飼養寵物的受訪者中，21歲至30歲的年齡組占比最高。這意味著51歲以上的人們更傾向於無飼養寵物，而21歲至30歲的人們則更傾向於飼養寵物。這可能受到不同年齡群體的生活方式、家庭狀況、經濟能力以及對寵物飼養的態度等因素的影響。這些結果提供了對於年齡和寵物飼養之

間關係的洞察，對於制定相應的寵物飼養政策、針對不同年齡群體的寵物飼養推廣活動等方面有一定的參考價值。

## 二、婚姻狀況

在已婚者中，無飼養寵物的比例最高，而在未婚/單身者中，有飼養寵物的比例最高。這意味著已婚者更傾向於無飼養寵物，而未婚/單身者更傾向於飼養寵物。這可能受到不同婚姻狀況下的家庭結構、生活需求以及對寵物飼養的態度等因素的影響。這些結果提供了對於婚姻狀況和寵物飼養之間關係的洞察，對於制定相應的寵物飼養政策、針對不同婚姻狀況的寵物飼養推廣活動等方面有一定的參考價值。

## 三、居住地

在無飼養寵物的受訪者中，其他地區的比例最高，而在有飼養寵物的受訪者中，北部地區的比例最高。這意味著北部地區的人們更傾向於飼養寵物，而其他地區的人們則較少飼養寵物。這可能受到地區的文化、環境和生活方式等因素的影響。這些結果提供了對於地區和寵物飼養之間關係的洞察，對於制定相應的地區政策、寵物飼養規劃或市場營銷策略等方面有一定的參考價值。

## 5.2 研究建議

其實本研究的目的是想要了解有飼養寵物者在各構面的方面會比沒有飼養寵物者的平均數還要高，但卻忽略了寵物的多樣性，雖然有列舉不只貓狗的寵物來給受試者做選擇，但樣本數太少，對比貓狗的數量落差太大，不足以顯現真正的特性，且貓與犬的性格又有所不同，是否會因為貓的性格比較安靜、冷漠，而狗的性格比較熱情、黏膩等，而導致飼主在生

活壓力、生活品質、情緒管理以及工作績效的方面會有所差異，也就是說雖然飼養寵物的平均分數較高，但對於飼養何種寵物之間或許也有不小的差別，因此本研究對未來的研究建議有以下幾點：

#### 一、寵物特性

以本研究得到的寵物多數狗以及貓為例，如上段所述，貓跟狗的特性可以說是剛好相反的，那這對於寵物飼主來說，與不同個性的寵物相處，所得到的能量也會不同，更不用說單一狗與貓不同品種之間的差異了，若以狗類的小型犬吉娃娃與大型犬拉不拉多為例，小型犬因為體型比較小，面對比牠大型的事物會沒有安全感，通常個性比較衝動，而大型犬相較於小型犬，就比較憨厚溫和。

#### 二、樣本一致性

本研究是以有養寵物與沒養寵物為蒐集目的，但在研究上，若能考慮受試者飼養寵物的類別是否有平均，才能更了解每一種類的寵物飼養是否在各構面都存有顯著的差異，這樣對於研究也會有更不同的發現，不然數量一定是以狗貓為多數，但飼養寵物的種類現在越來越多元化，若要研究與寵物飼養相關的，就不能只關注於貓狗這兩類了。

#### 三、壓力的來源與因應策略

現今社會的網路發達，在資訊的快速流通以及複雜的交友圈等因素，造成憂鬱症的患者年齡越來越下降，而發生許多憾事，有許多心理壓力的造成如財務壓力、時間管理壓力、家庭關係、寵物健康問題等，該如何應對這些壓力，這將有助於提供更具體的支持措施和建議，幫助更好地應對生活壓力。

#### 四、婚姻狀況

現在已婚者不一定會生育小孩，所以不能將已婚家庭當作有養育小

孩，且未婚者是有對象或者單身，這些情況都可能會影響到研究結果的判定，因此若要了解受試者的婚姻狀況，在設計問卷時，應在選項中增加是否有養育小孩的選項以及對於未婚的定義是否有加入單身的狀況，才能在研究中有更詳細的分析。

#### 五、未來可進行其他構面的研究

可以對生活滿意度以及幸福感方面進行研究，來瞭解說寵物的飼養對於飼主的身心靈是否會比沒有飼養寵物者有更好的影響，因為之後飼養寵物的人口只會變更多，所以對於生活的滿意度以及幸福感等，可能會影響到飼主的健康，因此對於這方面，會建議後續研究者能夠有後續的探討。

以上是希望未來研究這方面的學者能夠更深入探討的部分，對於上述本研究的不足之處，期盼未來的研究者能夠加以做後續的研究分析，以對相關研究能有更多的貢獻。

## 參考文獻

### 一、中文文獻

1. 于柏鈞(2019)，探討組織學習經驗、組織文化與人力資源管理對部門員工工作績效影響之研究-以南部高雄某半導體封裝公司為例，國立屏東大學企業管理學系碩士班，屏東縣。
2. 王立衍(2015)，影響臺灣地區居民生活滿意度因素之研究，佛光大學，宜蘭縣。
3. 王明珠(2016)，國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析-以嘉義縣為例，南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班，嘉義縣。
4. 王亭文、陳昱潔(2020)，國小高年級學童生活壓力與情緒管理之關係：運動參與之調節效果檢驗，嘉大體育健康休閒期刊，第十九卷第二期，43-58 頁。
5. 王宥勻(2015)，情緒管理團體諮商方案之實施對國小兒童情緒管理輔導效果之研究，國立暨南國際大學輔導與諮商研究所，南投縣。
6. 王俊凱(2021)，生活壓力與工作投入對工作績效之影響-以屏東地區傳統產業員工為例，美和科技大學企業管理系經營管理碩士班，屏東縣。
7. 王淑俐(1995)，青少年情緒的問題、研究與對策，臺北市：心理。
8. 王慧鶯、陳振明(2011)，淺談資優生的壓力與幸福感，國小特殊教育，第五十一期，74-83 頁。
9. 王麗惠、劉芹芳(2005)，生活品質概念分析於護理之應用，高雄護理雜誌，第二十二卷第二期，41-50 頁。
10. 何政勳(2016)，輪班人員對於工作生活品質與工作績效關係之研究-以金門酒廠為例，國立金門大學管理學院事業經營碩士在職專班，金門縣。
11. 余舜基(2016)，組織正義、工作滿意度與工作績效關係之研究-以臺灣

- 光電產業為例，國立臺南大學社會研究學報，第二卷第二期，101-120 頁。
12. 吳淑惠(2022)，保全人員情緒勞動、工作滿意與工作績效關係之研究，國立嘉義大學企業管理學系，嘉義市。
  13. 吳德俊(2023)，社會支持、領導行為、工作滿意度對工作績效之影響-以越南及台灣服務業員工為例，龍華科技大學企業管理系碩士班，桃園市。
  14. 吳豐旭(2007)，國際觀光旅館員工工作壓力與工作績效關係之研究-情緒智力的干擾效果，南臺科技大學休閒事業管理系，臺南市。
  15. 李天惠(2010)，上班族飼養寵物狀況和生活壓力及身心健康之研究-以台北地區為例，國立體育大學，桃園市。
  16. 李雅惠(2013)，組織文化、內部服務品質與工作績效關係之研究-以審計機關為例。國立高雄應用科技大學高階經營管理研究所在職專班，高雄市。
  17. 屈富美(2023)，探討失智照顧者之照顧壓力、因應策略與生活品質之相關性研究，中臺科技大學護照學院，臺中市。
  18. 林子超(2012)，臺灣國際觀光旅館櫃檯人員之工作生活品質與工作壓力對工作績效之影響，義守大學管理學院碩士班，高雄市。
  19. 林均燁(2011)，創造力教育在創新經濟時代的社會責任與發展策略，朝陽學報，第十六期，1-30 頁。
  20. 林宗鴻(1996)，壓力與壓力的處理，中華民國航空醫學會刊，第十卷第二期，35-38 頁。
  21. 林幸屏(2022)，新冠肺炎疫情下教師工作壓力與情緒管理之研究-以桃園市公幼為例，健行科技大學企業管理系碩士班，桃園市。

22. 林金靜(2015)，屏東縣基層員警健康促進生活型態、情緒管理、生活品質與工作績效之研究，國立屏東大學教育行政研究所，屏東縣。
23. 林楷(2014)，基督徒信仰對於生活品質的影響，休憩管理研究，第一卷第二期，1-12 頁。
24. 邱姮娟(2005)，國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之探討，國立屏東師範學院教育行政研究所，屏東縣。
25. 邱麗卿(2008)，國小學生情緒管理與班級氣氛關係之研究，國立屏東教育大學社會科教育學系研究所，屏東市。
26. 俞志緯(2013)，任務性、脈絡性及適應性績效對晉升力之影響，國立中央大學人力資源管理研究所在職專班，桃園市。
27. 俞筱鈞(1996)，適應與心理衛生：人生週期之常態適應，臺北市：揚智文化。
28. 姚開屏(2002)，台灣版世界衛生組織生活品質問卷之發展與應用，台灣醫學，第六卷第二期，193-200 頁。
29. 姚裕錡(2006)，人格特質、工作態度與工作績效關聯性之研究-以台中地區文理補習班員工為例，朝陽科技大學工業工程與管理系，臺中市。
30. 洪靖茹(2022)，中高齡者社會參與及生活品質關係之研究，南開科技大學長期照顧與管理系，南投縣。
31. 徐世育、賴永成、賴姍姍(2022)，中部健身工廠回原睡眠品質、情緒管理與生活品質之關係研究，運動休閒餐旅研究，17(3)，47-58 頁。
32. 馬雪芬(2019)，高齡者飼養寵物狀況對減輕其生活壓力之研究，南開科技大學福祉科技與服務管理系，南投縣。
33. 張文尚、陳紘筠、林雅萍、李建翰、張佳琪(2015)，攜帶寵物至工作環境認知與工作績效關係之初探，國立高雄科技大學企業管理學系，

高雄市。

34. 張春興(1991)，張氏心理學辭典(第二版)，臺北，東華書局。
35. 張春興(2009)，現代心理學，臺北，東華書局。
36. 張春興(2009)，現代心理學重修版，臺北市：東華書局。
37. 張清源、曾秋美(2011)，探討自行車運動對心理健康的影響，健康與健康研究，第一卷第一期，14-40 頁。
38. 張惠惠(2002)，情緒與壓力管理，新北市：張老師文化。
39. 張慈芳(2023)，工作壓力對工作績效與身心健康之影響：以心理資本、關係能量為調節變項，高雄醫學大學心理學系碩士班，高雄市。
40. 張慧如(2022)，國中資優學生人際關係與生活壓力相關之研究，國立彰化師範大學特殊教育學系，彰化市。
41. 曹中璋(1977)，情緒的認知與掌控，學生輔導通訊，第五十一期，26-39 頁。
42. 莊宜霖(2021)，國軍基層軍官之工作生活品質、工作壓力與離職傾向關聯性之研究，嶺東科技大學企業管理系碩士在職專班，臺中市。
43. 許順旺、張姮燕、吳紀美、曹建南(2013)，五星級旅館內部行銷、組織承諾與績效表現之相關研究-以內、外控人格特質為干擾變項，東吳經濟商學學報，第八十三期，43-78 頁。
44. 連淑君、龍李坤(2013)，工作生活品質、工作壓力與工作績效之關聯性研究-以海軍軍士官為例，航運季刊，第二十二卷第一期，65-86 頁。
45. 連淑君、龍李坤(2013)，工作生活品質、工作壓力與互作績效之關聯性研究-以海軍軍士官為例，航運季刊，第二十二卷第一期，65-86 頁。
46. 郭倩惠(2022)，寵物依附、情緒調節與生活品質之相關研究，國立嘉義大學輔導與諮商學系，嘉義市。

47. 陳佳雯(2012)，教師情緒管理之探討，教育研究論壇，第三卷第二期，127-140 頁。
48. 陳奐妤、林杏足(2016)，國中資優生完美主義類型、生活壓力與幸福感之相關研究，特殊教育學報，第四十三期，29-61 頁。
49. 陳書梅(2001)，圖書館館員工作生活品質之探索調查研究，國家圖書館館刊，九十年第二期，67-103 頁。
50. 陳黃秀蓮、吳明隆(2007)，技職校院學生生活壓力、生命意義與自殺意念之研究，正修通識教育學報，第四期，219-248 頁。
51. 陳福才(2017)，高科技產業員工工作壓力、休閒調適與生活品質之研究-以新竹台積電員工為例，國立屏東大學體育學系，屏東縣。
52. 陳福才(2017)，高科技產業員工工作壓力、休閒調適與生活品質之研究-以新竹台積電員工為例，國立屏東大學體育學系碩士班，屏東縣。
53. 游明原、謝欣宏、袁建漢 (2013)，組織公民行為與工作績效-南部某區域醫院之實證研究，寶建醫護與管理雜誌，第十一卷第二期，30-43 頁。
54. 黃千祝(2022)，COVID-19 疫情下醫師工作壓力與生活品質之探討，國立雲林科技大學工業工程與管理系健康產業管理碩士在職專班，雲林縣。
55. 黃怡儒(2022)，工作壓力、生活品質與工作滿意度對離職傾向影響之研究-以南部某醫院行政人員為例，嘉南藥理大學醫務管理系，臺南市。
56. 黃昱萍(2022)，國中學生同儕支持、生活壓力與吸菸行為之相關性探討，國立中山大學教育研究所，高雄市。
57. 黃振紅(2008)，大學體育教師工作倦怠、休閒調適與生活品質關係之

- 研究，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所在職碩士班，臺北市。
58. 黃德洋(1994)，青少年發展與輔導，臺北：五南。
  59. 楊丕暉(2022)，組織文化、工作敬業度對顧客導向與工作績效之影響-以中部某法院為例，東海大學公共事務碩士在職專班，臺中市。
  60. 楊靜宜、李麗日(2010)，國小學童生活壓力與情緒管理之相關研究，區域與社會發展研究，第一期，65-101 頁。
  61. 聖嚴法師(2016)，動靜皆自在(新編二版)，臺北：財團法人法鼓山文教基金會-法鼓文化。
  62. 廖妙鈞(2022)，情緒管理對工作績效影響之研究-檢驗人際關係之中介效果，國立嘉義大學企業管理學系，嘉義市。
  63. 廖芸慧(2022)，探討遊戲行為對生活壓力的影響，國立中山大學企業管理學系醫務管理碩士班，高雄市。
  64. 趙怡婷(2013)，寵物犬飼養者生活壓力與生活品質之研究，中國文化大學農學院生活應用科學系，臺北市。
  65. 劉芸妘(2023)，職業倦怠、情緒管理、壓力知覺、職場暴力關係之研究-急診室護理人員之探討，嘉南藥理大學醫務管理系，臺南市。
  66. 劉思宏(2021)，寵物犬飼養者生活壓力與休閒調適策略之研究，南臺科技大學休閒事業管理系碩士班，臺南市。
  67. 歐蕙瑛(2017)，連鎖餐飲從業人員生活品質、工作滿足、工作績效與離職傾向之研究，天主教輔仁大學餐旅管理學系碩士在職專班，新北市。
  68. 蔡秀玲、楊智馨(1999)，情緒管理，新北市：揚智文化事業股份有限公司。
  69. 蔡惠夙(2014)，生活品質、健康行為與社會經濟地位相關研究，國立

中正大學，嘉義縣。

70. 薛如茜(2019)，人格特質對工作績效影響之研究-檢驗情緒管理之中介效果，國立嘉義大學企業管理學系，嘉義市。
71. 謝翔安(2020)，大學生之生活壓力、休閒調適、手機涉入對生活品質之影響，大葉大學休閒事業管理學系碩士班，彰化縣。
72. 簡鳳玲(2023)，癌症病人配偶之支持性照顧需求、心理困擾、婚姻溝通與生活品質關係之探討，元培醫事科技大學，新竹市。
73. 顏怡君(2004)，身體、心理與社會壓力對記憶習得，穩固及題取之影響，台灣大學心理學研究所。
74. 蘇義祥(1999)，中華電信專戶服務部門領導型態與工作績效關係之研究:服務人員特質及成熟度的調節作用，國立中山大學企業管理學系，高雄市。
75. 蘇韻文(2015)，國小高年級學童生活壓力、運動涉入與情緒管理之關係，大葉大學運動健康管理學系碩士班，彰化縣。

## 二、英文文獻

1. Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015), Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital, Journal of Strategic Information Systems, 24(2), pp.65-89.
2. Belec, R. H. (1992), Quality of life: Perceptions of long-term survivors of bone marrow transplantation. Oncology Nursing Forum, Volume 19, Issue 1, pp. 31-37.
3. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993), Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmidt, W. C. Borman, A. Howard, A. Kraut, D. Ilgen, B. Schneider, & S. Zedeck (Eds.), Personnel Selection in Organizations, San Francisco: Jossey-Bass. pp. 71-98.
4. Bowling, A. (2005), Mode of questionnaire administration can have serious effects on data quality, Journal of Public Health(Oxford England), Volume 27, Issue 3, pp. 281-91.
5. Byars, L. L. & Rue, L. W. (1994), Human Resource Management (4th Ed.), New York: Richard D. Irwin, Inc.
6. Campbell, J. P., Mchenry, J. J. & Wise, L. L. (1990), Modeling Job Performance in A Population of Jobs, Personnel Psychology, Volume 43, Issue 2, pp. 313-575.
7. Cohen, S. (1980), Aftereffects of stress on human performance and social behavior: A review of research and theory, Psychological Bulletin, 88(1), pp. 82-108.
8. Cooper, C. L. & Marshall J. (1978), Understanding Executive Stress,

London: Palgrave Macmillan.

9. De Arruda, L. H. & De Mpraes, A. P. (2001), The Impact of Psoriasis on Quality of Life, The British Journal of Dermatology, Volume 144, Issue 58, pp. 33-36.
10. Edwards, J. R. & Cooper, C. L. (1990), The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions, Journal of Organizational Behavior, Volume 11, Issue 4, pp. 293-307.
11. Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. Social Indicators Research, 22(1), pp. 31-47.
12. Erikson, E. H. (1950), Childhood and society (2nd ed.), United States: W. W. Norton & Company.
13. Fariselli, L. & Freedman, J. (2008), Stress, Emotional Intelligence and Performance in Healthcare.
14. Fassino, S., Leombruni, P., Daga, G. A., Brustolin, A., Rovera, G. G., & Fabris, F. (2002), Quality of life in dependent older adults living at home, Archives of Gerontology and Geriatrics, Volume 35, Issue 1, PP.9-20.
15. Goleman, D. P. (1995), Emotional Intelligence, New York: Bantam Books.
16. Iwasaki, Y. (2010), Examining rival models of leisure coping mechanisms, Leisure Sciences, Volume 25, Issue 2-3, pp. 183-206.
17. Izard, C. E. (1991), The psychology of emotions, New York: Plenum.
18. Kane, J. S. & Lawler, E. E. (1979), Performance Appraisal Effectiveness: Its Assessment and Determinants, Research in Organizational Behavior,

Volume 1, pp. 425-478.

19. Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993), A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration, Journal of Personality and Social Psychology, Volume 65, Issue 2, pp. 410-422.
20. Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984), Stress, appraisal, and coping, New York: Springer Publishing Company.
21. Lazarus, R., & Lazarus, B. (1994), Passion and Reason. Making Sense of Our Emotions, New York: Oxford University Press.
22. Louise, K. & John, M. (2000), Strategic performance management: A balanced approach to performance management issues in local government, Management Accounting Research, Volume 11, Issue 2, pp. 231-251.
23. MacKeigan, L. D., Pathak, D. S. (1992), Overview of health-related quality-of-life measures, American Journal of Hospital Pharmacy, Volume 49, Issue 9, pp. 2236-2245.
24. Mandler, G. (1975), Mind and body: Psychology of emotion and stress, New York: Norton.
25. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997), What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications, (pp. 3-34).
26. Meeberg, G. A. (1993), Quality of life: a concept analysis, Journal of Advanced Nursing, Volume 18, Issue 1, pp. 32-38.
27. Miller, D. (1981), Toward A New Contingency Approach: The Search For Organizational Gestalts, Journal of Management Studies, Volume 18,

- Issue 1, pp. 1-26.
28. Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994), Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance, Journal of Applied Psychology, Volume 79, Issue 4, pp. 475-480.
  29. Mubanga, M., Byberg, L., Nowak, C. et al. (2017), Dog ownership and the risk of cardiovascular disease and death - a nationwide cohort study, Scientific Reports 7, 15821.
  30. Nespereira-Campuzano, T. & Vázquez-Campo, M. (2017), Emotional intelligence and stress management in Nursing professionals in a hospital emergency department, Enfermería Clínica, Volume 27, Issue 3, pp. 172-178.
  31. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (1986), Organizational Behavior (19th ed.), New York: Pearson.
  32. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000), Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, American Psychologist, Volume 55, Issue 1, pp. 68-78.
  33. Salvatore, S., & Freda, M. F. (2011), Affect, unconscious and sensemaking. A psychodynamic, semiotic and dialogic model. New Ideas in Psychology, Volume 29, Issue 2, pp. 119-135.
  34. Sarafino, E. P. (1997), Behavioral Treatments for Asthma: Biofeedback-, Respondent-, and Relaxation-Based Approaches, New York: Edwin Mellon Press.
  35. Schermerhorn, J. R. & Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000), Organizational behavior, New York: John Willyand Sons.

36. Schermerhorn, J. R. (1989), Management for Productivity (2nd ed.), New York: John Wiley and Sons Ltd.
37. Shadle, C. & Meyer, E. (2019), How the human-animal bond is reshaping veterinary care, dvm360-magazine, Volume 16, Issue 4.
38. Sousa, C. A. (1999), Teen Dating Violence, Family Court Review, Volume 37, Issue 3, pp. 356-374.
39. Steffy, B. D. & Jones, J. W. (1988), The impact of family and career planning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women, Journal of Vocational Behavior, Volume 32, Issue 2, pp. 196-212.
40. Veenhoven, R. (2000), The Four Qualities of Life, Journal of Happiness Studies, Volume 1, pp. 1-39.
41. Venkatraman, N. & Ramanujam, V. (1986), Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches, The Academy of Management Review, Volume 11, Issue 4, pp. 801-814.
42. Zautra, A. J., Eblen, C., & Reynolds, K. D. (1986), Job stress and task interest: Two factors in work life quality, American Journal of Community Psychology, Volume 14, Issue 4, pp. 377-393.

## 附錄一 問卷

各位受訪者您好：

萬分感謝您願意撥空填寫此問卷，這是一份有關寵物飼養者（及無寵物飼養者）在「生活壓力」、「生活品質」以及「情緒管理」影響「工作績效」的研究調查問卷，研究目的是想了解各變項之間的影响力，以及有無寵物飼養者在各變項間影響的差距。

問卷共分五大部分，第一部份是個人基本資料，第二部份是生活壓力，第三部份是生活品質，第四部份是情緒管理，第五部份是工作績效。後四大部份，各有 15 題，請各位帥哥美女依自己真實的感受經歷來回答。

本問卷採不記名方式，所有填答的資料僅供學術研究使用，請放心填寫。

敬祝 身體健康 萬事順心！

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指導教授：黃國忠 博士

研究生：李燕儀 敬啟

### 第一部分：個人基本資料

1. 性別：

男性

女性

其他：\_\_\_\_\_

2. 年齡

20 歲以下

21~30 歲

31~40 歲

41~50 歲

51 歲以上

3. 教育程度

高中/高職以下

大專/大學

碩士/博士

4. 職業

學生

軍公教

服務業

工商業

其他：\_\_\_\_\_

婚姻狀況

未婚/單身

已婚

5. 個人平均月收入

NT.0~NT.19,999

NT.20,000~NT.39,999

NT.40,000~NT.59,999

NT.60,000~NT.79,999

NT.80,000 以上



6. 居住地

北部地區(臺北、新北、基隆、桃園、新竹、宜蘭)

中部地區(苗栗、臺中、彰化、雲林、南投)

南部地區(嘉義、臺南、高雄、屏東)

其他；\_\_\_\_\_

7. 寵物飼養(若目前同時養兩種寵物，請選擇陪伴較久的寵物)

無

犬類

貓類

鼠類

魚類

鳥類

兔類

兩棲類(蛙、蟾蜍、娃娃魚、蝶螈、鮎、蚓螈等)

爬行類(蜥蜴、鬣蜥、蛇、龜、鱷魚類等)

昆蟲類(甲蟲、蟋蟀、蠶、蜘蛛、蠍子等)

其他：\_\_\_\_\_

## 第二部分：生活壓力

(請根據您最近兩個星期內，自身感受的程度來作選填。)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
A1. 我常感到沮喪、憂鬱或煩惱	<input type="checkbox"/>				
A2. 我常感到身體疲憊	<input type="checkbox"/>				
A3. 我的情緒容易煩躁	<input type="checkbox"/>				
A4. 面對人和事時常讓我感到緊張	<input type="checkbox"/>				
A5. 因為工作與家庭，讓我漸漸與朋友疏遠	<input type="checkbox"/>				
A6. 為了兼顧家庭及工作，讓我感到相當疲累	<input type="checkbox"/>				
A7. 我的工作壓力很重	<input type="checkbox"/>				
A8. 工作無法得到抱負	<input type="checkbox"/>				
A9. 工作中與同事協調困難	<input type="checkbox"/>				
A10. 同事間的工作競爭激烈	<input type="checkbox"/>				
A11. 我常因為工作而忽略家庭生活	<input type="checkbox"/>				
A12. 工作與家庭休閒時間無法配合，使我很少有時間和家人相處	<input type="checkbox"/>				
A13. 和家人觀念不一致，常有爭執	<input type="checkbox"/>				
A14. 與家人間缺乏溝通	<input type="checkbox"/>				
A15. 對孝順父母感到負擔	<input type="checkbox"/>				

### 第三部分：生活品質

(請根據您最近兩個星期內，自身感受的程度來作選填。)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
B1. 整體來說，我覺得我的生活品質良好	<input type="checkbox"/>				
B2. 整體來說，我滿意自己的健康	<input type="checkbox"/>				
B3. 我每天都有足夠的精力	<input type="checkbox"/>				
B4. 我對自己的睡眠狀況感到滿意	<input type="checkbox"/>				
B5. 我對自己的能力感到滿意	<input type="checkbox"/>				
B6. 我能接受自己的外表	<input type="checkbox"/>				
B7. 我覺得自己的生命有意義	<input type="checkbox"/>				
B8. 我享受我的日常生活	<input type="checkbox"/>				
B9. 我覺得自己的面子有被尊重	<input type="checkbox"/>				
B10. 我對朋友給我的支持感到滿意	<input type="checkbox"/>				
B11. 我對自己的人際關係感到滿意	<input type="checkbox"/>				
B12. 在日常生活中，我感到安全	<input type="checkbox"/>				
B13. 我有足夠的財務資源應對所需	<input type="checkbox"/>				
B14. 我有時間參與休閒娛樂	<input type="checkbox"/>				

#### 第四部分：情緒管理

(請根據您最近兩個星期內，自身感受的程度來作選填。)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
C1. 我能意識到自己的真實情感	<input type="checkbox"/>				
C2. 我能察覺自己情緒的身體變化	<input type="checkbox"/>				
C3. 我明白自己心情好壞的原因	<input type="checkbox"/>				
C4. 我能透過他人的言談，推測他們的想法和觀點	<input type="checkbox"/>				
C5. 我能察覺旁人的情緒變化並作適當的反應	<input type="checkbox"/>				
C6. 我能根據不同的對象調整情緒的表達方式	<input type="checkbox"/>				
C7. 我能適時表達心中感受而不壓抑情緒	<input type="checkbox"/>				
C8. 我不會因為心情不佳而遷怒他人	<input type="checkbox"/>				
C9. 我能感同身受地理解他人的情緒	<input type="checkbox"/>				
C10. 我會適時地向他人表達他們的出色表現	<input type="checkbox"/>				
C11. 我在緊張或生氣時，能自我緩和情緒	<input type="checkbox"/>				
C12. 我能轉換思考角度，以正向的態度解決問題	<input type="checkbox"/>				

C13. 當自己有情緒困擾時，我會找他人談一談	<input type="checkbox"/>				
C14. 當我的意見和旁人不同時，我會用平靜的態度溝通	<input type="checkbox"/>				
C15. 我會探索挫折的原因並尋找解決方法	<input type="checkbox"/>				

### 第五部分：工作績效

(請根據您最近兩個星期內，自身感受的程度來作選填。)

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
D1. 我對本身的業務內容非常熟悉	<input type="checkbox"/>				
D2. 我能高效地完成工作任務	<input type="checkbox"/>				
D3. 我能積極應對工作中的問題	<input type="checkbox"/>				
D4. 主管經常對我的工作效率給予肯定	<input type="checkbox"/>				
D5. 同事經常對我工作的高效率給予肯定	<input type="checkbox"/>				
D6. 我具有高品質的工作標準	<input type="checkbox"/>				
D7. 我會制訂出明智的決策	<input type="checkbox"/>				
D8. 我會主動提供幫助，協助同事解決工作上的困難	<input type="checkbox"/>				
D9. 我能持之以恆，克服困難並完成工作	<input type="checkbox"/>				

D10. 我願意主動承擔額外的工作責任	<input type="checkbox"/>				
D11. 我會恪守辦公守則，在工作場所中遵守紀律	<input type="checkbox"/>				
D12. 我能在沒有明確指示的情況下成功完成任務	<input type="checkbox"/>				
D13. 我會採取適當的應急措施應付突發事件	<input type="checkbox"/>				
D14. 我能與同事建立良好的友誼關係並保持互動	<input type="checkbox"/>				
D15. 我能透過學習新知識來改善工作上的不足之處	<input type="checkbox"/>				

