

南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究－以馬
拉松跑者為例

ON INFLUENCE OF PARTICIPATION MOTIVATION, LEISURE BENEFITS,
JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE: MARATHON RUNNERS

指導教授：黃國忠 博士

ADVISOR : KUO-CHUNG HUANG Ph.D.

研究生：林業展

GRADUATE STUDENT : YEH-CHAN LIN

中 華 民 國 1 0 3 年 6 月

南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究—以
馬拉松跑者為例

研究生：林業良

經考試合格特此證明

口試委員： 王智立

董國忠

范惟新

指導教授： 董國忠

系主任： 董國忠

口試日期：中華民國 103 年 6 月 17 日

準碩士推薦函

本校企業管理系管理科學碩士班研究生林業展君在本系修業二年，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：林業展君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學、決策專題、經營專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：林業展君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究—以馬拉松跑者為例

(2)學術期刊：

本人認為林業展君已完成南華大學企業管理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：參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究—以馬拉松跑者為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：葉國忠 簽章

中華民國107年5月27日

誌謝

轉眼間研究生的求學生涯即將邁入尾聲，這段期間白天工作、晚上寫論文、假日上課的日子，終於隨著畢業畫上休止符，承蒙恩師黃國忠教授對我的孜孜教誨，每到週五夜晚總是不離不棄的指導我寫作，教授的親民作風是我在求學期間，除了課業上的知識外，更學習到做人處事的道理。此外，也感謝兩位口試委員 王智立教授與范惟翔教授在論文撰寫上給予寶貴的意見，使的論文更加完備，在此獻上最誠摯的敬意。

本論文的完成，要感謝的人很多。首先，感謝同門師兄弟維文學長、哲嘉學長的照顧與指導，幸好有你們的不吝嗇指導和勉勵讓我在寫作上才能更有信心地寫下去。並感謝黃家幫的同學國書、開屏、嘉信、凱弘、健豪的鼎力相助及求學間的美好回憶，並感謝同學主偉對我的照顧，這段時間除了相互扶持在論文寫作外，每週對於隻身北上嘉義寫作期間對我的照顧心中無限感激。最後感謝馬拉松界的許多跑馬前輩及各大慢跑協會，因為有你們的響應，才能讓我的問卷如期完成。

人家說一日一蘋果、醫生遠離我，恰恰好我是相反，跑馬生涯近五年，離開馬場專心於論文寫作期間，身體狀況每況愈下，常常眼壓高、頭痛身體不舒服，每每看見社群上大家跑馬的照片或是文字都會讓我羨慕不已。期盼來日我的生活除了馬拉松以外更能在工作上貢獻所學。

最後僅將本文獻給我摯愛的父母，感謝你們給我關懷與鼓勵，讓我無後顧之憂的順利完成學業，願將這份喜悅與你們分享。

林業展 謹此於

南華大學企業管理系暨管理科學碩士班

中國民國 103 年 6 月 24 日

南華大學企業管理系管理科學碩士班

102 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究—以
馬拉松跑者為例

研究生：林業展

指導教授：黃國忠 博士

論文摘要內容：

本研究之目的為探討馬拉松跑者參與動機、休閒效益、工作滿足、工作績效之間關係，並以馬拉松全馬(42.195 公里)含以上選手為研究對象，採用問卷調查法蒐集相關資料。本研究問卷以 Google 所提供之線上問卷，並透過 Facebook 臉書社群功能邀請受訪者線上填寫，並透過受訪者分享各大馬拉松慢跑團隊 Facebook 社群邀請全馬跑者填寫。預試問卷發放 214 份，正式問卷回收共計 450 份，有效問卷 448 份，有效回收率為 98%。所得資料經描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關分析、迴歸分析。

本研究的結果與結論為：馬拉松的參與者以男性、已婚跑者、年齡層以 31-40 歲者、具有大專院校教育程度、收入方面在 40,001-60,000 元、職業以工商服務業者居多、參與馬拉松比賽的時間 1 年以上~3 年以下、訓練量每週 21-40 公里；經分析過得知以下幾點研究結果與發現：
(1)參與動機對休閒效益與工作績效皆有正向的影響，且參與動機藉由休閒效益影響工作績效；(2)參與動機對工作滿足與工作績效皆有正向的影響，且參與動機會藉由工作滿足來影響工作績效；(3)休閒效益與工作滿足對工作績效有正向的影響，且休閒效益會藉由工作滿足來影響工作績

效；(4)工作滿足對工作績效有正向的影響。

關鍵詞：馬拉松跑者、參與動機、休閒效益、工作滿足、工作績效



Title of Thesis : On Influence of Participation Motivation, Leisure Benefits,
Job Satisfaction and Job Performance— Marathon Runners

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

Graduate Date : June 2014 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Yeh-Chan Lin Advisor : Kuo-Chung Huang Ph.D.

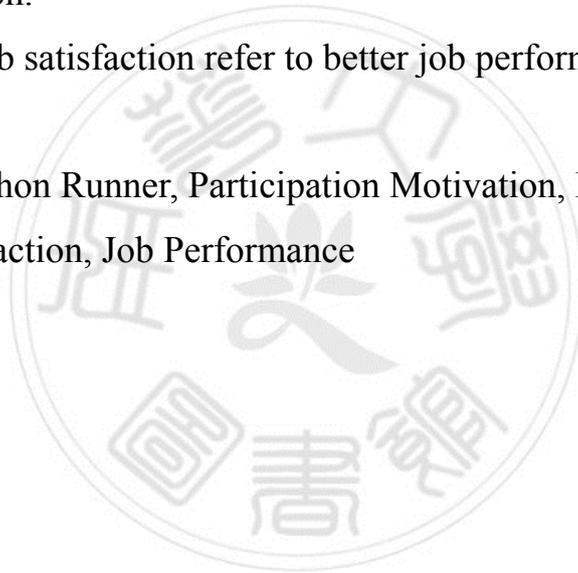
Abstract

This study aims to analyze the relations among marathon runners' participation motivation, leisure benefits, job satisfaction and job performance. Taking marathon runners' (ultra-marathon runners included) as research subject, this study adopts questionnaire survey to collect related information and data, including participation motivation scale, leisure benefit scale, job satisfaction scale and job performance scale and four types of socio-economic characteristics of marathon runners. 214 pre-test questionnaires and 450 formal questionnaires were given respectively and retrieved 448 copies, with the retrieve rate 98%. Through the data we find the fact that marathon runners mainly are married male, aged 31-40. They receive higher education, and have better occupations. The data collected are handled in line with SPSS12.0, which are analyzed based on descriptive statistics, independent samplet test, independent sample one-way ANOVA, scheffé's method, pearson's product-moment correlation analysis, and multiple regression analysis.

After analysis, this study shows the fact that:

1. Participation motivation influences both leisure benefits and job performance positively; moreover, it affects job performance with leisure benefits.
2. Participation motivation has a positive influence on both of job satisfaction and job performance, also it affects job performance with job satisfaction.
3. Leisure benefits as well as job satisfaction have influence job performance positively. besides, better performance leads to better satisfaction.
4. Higher job satisfaction refer to better job performance.

Keywords: Marathon Runner, Participation Motivation, Leisure Benefits, Job Satisfaction, Job Performance



目錄

中文摘要	i
英文摘要	iii
目錄	v
表目錄	vii
圖目錄	ix
第一章 緒論	1
1.1 研究背景與動機	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究範圍	4
1.4 研究流程圖	4
第二章 文獻探討	6
2.1 馬拉松運動	6
2.2 參與動機	17
2.3 休閒效益	27
2.4 工作滿足	36
2.5 工作績效	45
2.5 參與動機與休閒效益的關係	54
2.6 工作滿足與工作績效的關係	56
第三章 研究方法	57
3.1 研究架構	57
3.2 研究假設	58
3.3 各變項之操作性定義與衡量	58

3.4 問卷設計與研究對象之抽樣方法	60
3.5 資料分析與統計方法	62
第四章 資料分析	65
4.1 樣本敘述性統計分析	65
4.2 因素分析與信度分析	70
4.3 獨立樣本t檢定	76
4.4 單因子變異數分析	77
4.5 相關分析	86
4.6 迴歸分析	87
第五章 結論與建議	94
5.1 研究結果	94
5.2 管理意涵	97
5.3 研究限制	98
參考文獻	99
一、中文部分	99
二、英文部分	106
附錄一 正式問卷	112

表目錄

表 2.1 世界六大馬拉松賽事.....	8
表 2.2 1946-2004 年台灣各馬拉松比賽一覽表.....	13
表 2.3 2005-2013 年台灣馬拉松場次一覽表.....	15
表 2.4 台灣十大優質馬拉松賽事.....	16
表 2.5 參與動機定義彙整表.....	19
表 2.6 參與動機構面彙總表.....	26
表 2.7 休閒效益定義彙整表.....	28
表 2.8 休閒效益構面彙總表.....	35
表 2.9 工作滿足之定義.....	38
表 2.10 工作績效之定義.....	46
表 3.1 各衡量構面之操作性定義.....	60
表 3.2 前測問卷信度分析.....	61
表 3.3 前測問卷因素分析.....	62
表 4.1 樣本基本資料統計表.....	68
表 4.2 信度分析表.....	70
表 4.3 KMO值與Bartlett球形檢定.....	71
表 4.4 參與動機之因素分析.....	72
表 4.5 休閒效益之因素分析.....	73
表 4.6 工作滿足之因素分析.....	74
表 4.7 工作績效之因素分析.....	75
表 4.8 各構面獨立樣本T檢定表.....	76
表 4.9 參與動機單因子變異數分析表.....	78
表 4.10 休閒效益單因子變異數分析表.....	80

表 4.11 工作滿足單因子變異數分析表.....	82
表 4.12 工作績效單因子變異數分析表.....	84
表 4.13 各研究構面與人口統計變項分析彙整表.....	86
表 4.14 各構面相關分析.....	87
表 4.15 各構面間之迴歸分析表.....	89
表 4.16 參與動機與休閒效益對工作績效之迴歸分析.....	90
表 4.17 參與動機與工作滿足對休閒效益之迴歸分析.....	91
表 4.18 參與動機與工作績效對工作滿足之迴歸分析.....	92
表 4.19 休閒效益與工作績效對工作滿足之迴歸分析.....	93
表 5.1 研究假設與分析結果彙整表.....	94



圖目錄

圖 1.1 研究架構圖	5
圖 2.1 Maslow (1957) 需求層次圖	21
圖 2.2 Maslow需求層級論，Alderfer之ERG 理論與Herzberg的二因子理論間之關係	23
圖 2.3 休閒效益模式	31
圖 2.4 休閒參與的影響	32
圖 2.5 休閒利益三因素模式	33
圖 2.6 工作滿足之前因與後果變項圖	43
圖 2.7 Lee的菇做類型與績效效標的關係	49
圖 2.8 績效評估的目的、績效效標與評估方法之關係	50
圖 2.9 休閒運動歷程模式圖	55
圖 3.1 研究架構圖	57

第一章 緒論

本研究對參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效等四構面加以研究分析。本章包含研究背景與動機、研究目的及研究流程，透過上述三部分初步介紹本研究的基本思考與研究大綱。

1.1 研究背景與動機

隨著台灣已邁入開發中國家，國人所得逐年提升，生活型態改變，民眾開始大量規劃戶外休閒活動。近年來政府實施週休二日後，工時縮短自由時間增長，民眾針對個人養身保健及運動樂活有了新的認知。行政院體育委員會委託艾普羅民意調查股份有限公司中指出，中華民國 100 年運動城市調查裡排列前四名的運動項目計有「散步」、「慢跑」、「爬山」、「腳踏車」等都是國人最常從事的運動項目。相較於眾多運動選擇選擇中，大多數人考量運動項目時，經常性容易將焦點放在方便性、操作性、複雜性及場地因素，例如：游泳，籃球，腳踏車等...，因此，「慢跑」可以說是國人除散步外，最常從事的運動項目，也是最平民化的運動。根據統計，台灣 102 年所舉辦的馬拉松比賽超過 50 場，居世界第四；若加計一般的路跑比賽的話更是超過 600 場(馬少光，民 102)。由此數據看出，跑步已經成為國人所喜好的運動項目之一，且參加馬拉松活動亦成為一項新的國民運動。跑步除了兼具運動外更是正當的休閒，可以紓解壓力、增進身體健康更能使生理及心理得到適當的舒緩，提升工作效率。跑步則是人人與生俱來的本能，除了最容易與方便從事，發花費亦最少，朱素盤、卓世鏞(民 93)。因此，跑步在沒有地域性問題及複雜的操作性，只要願意換上一雙鞋任何場地都可以瞬間變化為場地。

只要願意抬起腳來一步一步地向前邁出，瞬間就可以感受到跑步所帶來的好處。很多人都會問，跑多久才算足夠，10 分鐘、30 分鐘還是 1 小時。這問題沒有實際標準答案，治療「憂鬱症」患者的精神科醫師推薦患者建立運動習慣，研究指出跑步的過程中會分泌三樣神經傳導物質「多巴胺」、「血清素」及「正腎上腺素」。多巴胺和血清素分泌越多會感到愉悅平穩情緒。不過要腦中分泌多巴胺，運動量不能過低，一般要 60 分鐘以上才能產生效果(郭豐州，民 102)。跑步可以平穩情緒、建立自信、調節人際關係，進而身體健康、調整作息抑制文明病。因此，參與動機與休閒效益為本研究探討動機之一。

全球化時代的來臨，企業面臨高度競爭模式，企業的競爭基石是知識，而關鍵是「人才」，顯然「人才」已成為企業最寶貴的資產之一，此一課題已成為企業是否能邁向國際化的重要指標。在急遽變遷的環境中，企業正面臨挑戰與衝擊，員工無時無刻也在接受挑戰，正所謂適者生存不適者淘汰，在功利主義社會中「人才」所扮演的就是能替企業解決難題的角色，由此可見每天在面臨大量的工作，如影隨形而來的就是壓力，一個心理學與生物學的術語，意指人類或動物面對情緒上或身體上的有形或無形威脅時，無法正常回應的感受狀態。現今社會中，壓力已成為現代文明病之一，員工在工作及生活中，因壓力而造成的焦慮已佔據生活很大的比重，大多數的人都容易選擇忽略或忍耐。這樣長時間下去直到生理上或心理上、行為上產生症狀，我們才知道事態的嚴重。何郁玲(民 88)研究指出壓力會造成許多生理和心理的疾病，它降低了身體的免疫力，引起失眠、頭痛等問題，而長期的壓力更會使人倦怠與情緒枯竭。企業，集大成於一身的工具體，當要求效率的同時，反向就是需員工反映在工作績效上，企業與員工之間有著密不可分的關係，

當員工壓力無法得到適當的處置時，其反映出工作績效自然不在正常水準之上：因此，此一問題值得企業正視。然而壓力在現今工作環境之中只是冰山一角，其問題無法被當局正視之際，員工無法在工作上得到滿足自然反應在工作績效上。Deshpande and Satish (1996)實證出當員工對工作的滿足感提昇後，更願意為組織付出心力，導致良好工作績效的產生。因此，工作滿足及工作績效為本研究探討動機之二。

員工工作職場壓力過大當無法得到排解時時常選擇忍耐，當今國人10大疾病之一「憂鬱症」排列第三，值得大家正視此一問題的嚴重性，精神官能症「憂鬱症」初期並無特殊症狀，當事者常感覺疲憊、做事力不從心，故而經常選擇忽略，真正等到影響其工作及生活時，才發現事態嚴重，醫師除了開給藥物外，經常建議病人多從事戶外運動，透過運動方式轉移目標。黃榮賜(民 77)指出休閒運動可以產生個人愉悅感與成長、減少壓力與焦慮、減緩抑鬱的程度等。楊誌卿(民 86)指出若沒有合適的休閒活動來調劑工作壓力時，會漸漸對工作場所產生厭惡及反感，導致工作品質和工作滿意度降低。綜合上述發現，適當的休閒運動可以帶來身心的滋潤與調養，除能有效預防慢性疾病外，更能提升生活品質及工作績效，休閒效益與工作績效為本研究探討動機之三。

1.2 研究目的

根據上述研究背景及動機的探討後，可理解到本研究旨在探討馬拉松跑者參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效之間關係。其結果提供企業界、學術單位、體育行政機關單位參考，期盼各方重視人員在工作之餘也要顧及運動健康的習慣。因此本研究對參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究進行分析，並歸納出以下幾點研究目

的：

- 一、 探討馬拉松跑者的人口統計變項。
- 二、 探討馬拉松跑者的參與動機、休閒效益的體驗。
- 三、 探討馬拉松跑者的工作滿足、工作績效現況。
- 四、 探討不同馬拉松跑者人口統計變項在參與動機、休閒效益與工作滿足、工作績效之差異性。
- 五、 探討馬拉松跑者在參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效之關聯性。

1.3 研究範圍

本研究範圍係以參加馬拉松賽事，距離為 42.195 公里比賽含以上跑者之跑者，簡稱全馬跑者及超馬跑者，探討全馬含以上跑者參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效之相關研究，採取 Google 線上問卷調查方式，調查時間為民國 103 年 1 月至 2 月底期間。

1.4 研究流程圖

本研究首先敘述研究背景、動機與目的，依蒐集文獻資料加以整理，並建立本研究架構與研究假設後，進行問卷題目之設計與修改，將問卷發放、回收與統整後進行資料分析得出研究結果，最後提出研究結論與建議，本研究流程圖如圖 1.1 所示。

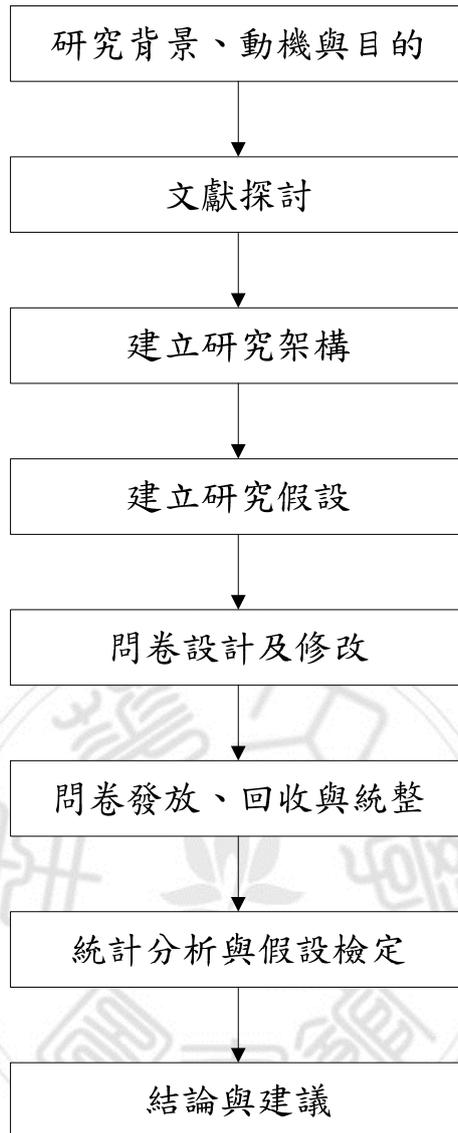


圖 1.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理。

第二章 文獻探討

本章分別討論有關馬拉松運動介紹、參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效之文獻，以釐清各構面間的意義與概念。最後針對四構面間的關係作探討。

2.1 馬拉松運動

本研究將馬拉松運動分為五個部分探討，第一部分為馬拉松起源與歷史；第二部分為世界著名馬拉松賽事；第三部分為馬拉松競賽類別；第四部分為馬拉松特色；第五部分為台灣馬拉松的歷史發展。

一、馬拉松起源與歷史

馬拉松(Marathon)根據文獻記載是古希臘的一處地名，位在希臘雅典東北角 26 英里亞地加「Attica」區內的一塊狹長土地，西元前 490 年，波斯帝國君主大流士東征西討併吞許多小國，只有雅典和斯巴達勇敢抵抗波斯的侵略，波斯派遣 10 萬大軍乘船攻打雅典，從雅典的東北角登陸，當時雅典將軍米爾第雅德斯帶領一萬守軍據守地形險要的馬拉松嚴陣以待，並派遣一位傳令兵斐迪匹德斯(Pheidippides)到斯巴達求援，當他跑了 214 公里到斯巴達完成任務後，隔天一早隨即又返回馬拉松，此時波斯大軍大舉進攻馬拉松，具備軍事天份的使用戰術將波斯軍隊打得落花流水，贏得歷史上著名的「馬拉松之役」，波斯軍隊看似潰逃的退回船上，其實是想乘船繞過海峽到達雅典城。米爾第雅德斯得知敵人詭計，下令全軍火速趕回雅典，並且派出傳令兵斐迪匹德斯先跑回雅典示警，斐迪匹德斯知道問題的嚴重性，不顧自身疲憊，用盡全力趕回雅典城大喊：「我們在馬拉松打勝仗，但是波斯人已從海上來襲」，遺憾的

是帶回訊息的斐迪匹德斯隨即因力竭而亡，後人為了紀念他的英勇事蹟，建議設置一項長跑運動來紀念這位勇者，從此馬拉松成為奧運會的正式競賽項目之一(邱榮基、畢璐鑾，民 94)。

馬拉松是奧運會田徑競賽項目中，距離最長的競賽項目，全程有 42.195 公里；當時馬拉松的距離從馬拉松古戰場的紀念碑到雅典運動場是 40 公里，因此，在 1896 年第一次舉行的奧運馬拉松賽對希臘人是特別重要，希臘是主辦國希望留住冠軍而那也是為希臘人帶來榮耀，25 位參賽者聚集於馬拉松古戰場，2 時 58 分 50 秒後首位希臘跑者史畢林登路易士一位郵局的員工以 7 分領先群雄跑完 40 公里。此次只有 9 位完賽，其中 8 位是希臘人，其中的中距離跑者亞瑟布雷克是唯一的美國人參賽首次奧運馬拉松，他是在馬拉松賽前三天參賽 1500 公尺得銀牌的選手，因過度勞累，體能尚未恢復，在馬拉松賽 14.5 公哩中途棄賽。也因此，美國的馬拉松種子此時已悄悄啟蒙。第一屆波士頓馬拉松賽於 1897 年仿造 1896 年希臘奧運馬拉松賽模式正式舉行，但距離只有 24.7 哩，短少了 250 公尺，只有 15 位跑者參加，8 位完賽，首屆波士頓馬拉松賽約翰麥克得蒙(McDermont)以 2 時 55 分 10 秒得到首屆冠軍。

1908 年奧運會在英國倫敦舉行，馬拉松賽的距離為使終點安排在奧運會場上看台英王愛德華七世的正前方，於是增長 385 碼，此後 16 年經過極為熱烈的討論，26.2 哩的馬拉松距離於 1924 年法國巴黎奧運中正式被確定。1924 年波士頓馬拉松賽試圖符合奧運標準距離，也跟著調整距離，但數年後卻發現短少了 161 公尺，自 1927 年立即更正距離為 42,195 公尺，這也就是為何波士頓馬拉松賽的時間紀錄被正式承認於 1927 年之後了(郭豐州、夏偉恩，民 97)。

二、世界著名馬拉松賽事

世界馬拉松大滿貫是世界頂級馬拉松巡迴賽，自 2006 年設立。世界馬拉松大滿貫包含六個年度城市馬拉松賽：柏林馬拉松、倫敦馬拉松、波士頓馬拉松、紐約馬拉松、東京馬拉松、芝加哥馬拉松，以及兩年一次的世界田徑錦標賽馬拉松和四年一次的奧運會馬拉松如表 2.1 所示。

表 2.1 世界六大馬拉松賽事

國家	名稱	簡介
德國	柏林馬拉松	<p>柏林馬拉松是德國柏林每年 9 月舉辦的馬拉松賽事，比賽自 1974 年開始舉辦，在 1980 年以前，路線由夏洛登堡一直延伸至西柏林的古耐沃德森林區。1981 年將賽道移往西柏林市中心。因為冷戰的關係，直到 1990 年 9 月 30 日，整個柏林馬拉松的比賽路線終於底定。起點與終點設置在勃蘭登堡門旁，穿越柏林東西兩邊，見證這歷史性的一刻。除了兩個比較大的坡道外，柏林馬拉松的賽道相對筆直、平坦，許多世界紀錄均在此創下，因此被世人稱作「全球最快的馬拉松路線」。</p> <p>現時的主要贊助商為寶馬(BMW)，因此也被冠名為「BMW 柏林馬拉松」。</p>
英國	倫敦馬拉松	<p>倫敦馬拉松(世界最大的慈善募款活動)誕生於 1981 年，當時是受了紐約馬拉松的啟發而生成。倫敦馬拉松每年 4 月下旬舉行，從倫敦東南邊的格林威治公園起跑，途中經過倫敦諸多景點，如倫敦塔橋、金絲雀碼頭、大笨鐘，與白金漢。跑者們由東半球跨越格林威治線到西半球，抵達終點聖詹姆士公園。路線曲折，但沒有太多起伏，並且提供高達 313,000 英鎊的獎金，吸引許多頂尖選手參賽。因競爭激烈而被視為挑戰性極高也難以預測結果的比賽。</p>

表 2.1 世界六大馬拉松賽事(續)

國家	名稱	簡介
美國	波士頓馬拉松	<p>波士頓馬拉松主辦單位為波士頓體育協會，創辦於 1897 年，是歷史上最悠久的年度馬拉松。每年皆在 4 月舉行(美國愛國者節)。跑者們由麻州西部的霍普金頓出發，沿著公路往波士頓市中心前進，終點就在波士頓公立圖書館旁邊的科普利廣場，路線起伏頗大。途中 20 英里處鄰近波士頓學院的地方有一個「心碎坡」，垂直高度約 27 公尺，雖然不是很高，但那個位置正是許多跑者發生撞牆的地方。</p> <p>該賽有一項最為人知的事便是它嚴格的速度門檻，稱作 Boston Qualify (BQ)，要報名參賽的跑者必須達到門檻才能參賽。以男子 35-39 歲組需 3 小時 10 分內，女子 35-39 歲組需 3 小時 40 分內，也是六大賽事條件最嚴苛的比賽。即便非常困難，仍讓不少人趨之若鶩，每年平均仍有兩萬多人報名。</p>
美國	紐約馬拉松	<p>紐約馬拉松名列世界六大馬拉松賽事之一，1970 年時由紐約路跑者組織(New York Road Runners)創辦，每年皆在 11 月上旬舉行，至今不曾間斷過。最初的路線是繞著中央公園跑四圈左右，但於 1976 年時，為了慶祝美國獨立宣言通過兩百週年，改為穿越紐約各區，象徵融合不同種族、文化的進程。</p>
日本	東京馬拉松	<p>東京馬拉松於 2007 年首度舉辦，是國際田聯所認可的金標賽事之一，每年均選在 2 月底舉行。原本東京的馬拉松賽有兩種，一是雙數年舉行、限定專業男子選手參加的東京國際馬拉松，二是單數年舉行的東京-紐約友誼馬拉松，兩者於 2007 年合併，才變成今日的東京馬拉松。主辦單位當初是希望能在日本舉行全民參與的體育盛事，因此仿效歐美大型馬拉松賽的模式，並將兩賽合併，以擴大規模，現今已成為亞洲最大的年度馬拉松賽。</p>

表 2.1 世界六大馬拉松賽事(續)

國家	名稱	簡介
美國	芝加哥馬拉松	<p>芝加哥馬拉松於 1977 年設立的賽道是環狀路線，每年 10 月下旬舉辦，起點與終點皆在格蘭特公園，途中穿越北、中、南共 29 個街區，匯集都市與不同種族的居住區。平直、寬廣的路面是優勢之一，加上良好的賽事管理與貼心服務，使它迅速發展成大型的世界級賽事，一度被視為美國最成功的馬拉松賽。辦賽四大特色：</p> <p>一、百餘年舉辦歷史，悠久鼓勵運動的風氣，普遍存在上城區 (LOOP, 盧浦區)，跑馬的路線也是把芝加哥整個最精華的商業區全部讓出來給跑者奔跑。二、老人、殘障、社福公益及前 100 大選手先出發：以人為本，關懷社會老弱殘者先行，沿路觀眾以最有元氣的加油聲為他們喝采，讓他們能在半小時內有著優先感，充分享受路權，這是很溫暖的。三、全員動起來的浪漫 42 公里，全程有爵士音樂陪伴著你，更可貴的是，這都不是官方單位所提供的，而是由民間自組形成，芝加哥本來就是各街頭藝人超多的城市，芝加哥藝術博物館就在最主要的商業大道密西根大道上，起跑點也在密西根大道旁的千禧公園，從市中心出發，向北經過芝加哥歷史博物館、動物園、林肯公園、濃濃黑人調的饒舌音樂、爵士浪漫華爾滋，都一直在耳邊響著。四、連路人都跟你說恭喜：芝加哥城市有四大活動，每年 8 到 10 月就是橄欖球、棒球、馬拉松、籃球密集賽事期，這四大賽事都是全美及全球盛事，民眾也很投入這四大運動中，只要有人穿著賽事球衣或身掛完賽獎章，路人就會像你大方說出：Congratulation！</p>

資料來源：本研究整理。

三、馬拉松競賽類別

跑步競賽可分為田徑場內及田徑場外兩種，一般而言田徑場外比賽統稱路跑賽，馬拉松競賽距離不會因為路線是公路平坦、山路地形、越野地形或上下坡地形而有所影響。依競賽距離分成路跑賽、半程馬拉松、全程馬拉松、超級馬拉松等。

1. 一般性路跑賽：10 公里含以下且大多數在柏油路或草地上舉行。
2. 越野賽：距離範圍可從 10 公里至 100 公里，競賽路面可能是泥土、草地、碎石地、小溪、沙灘都是可能的路線。
3. 馬拉松可分為：半程馬拉松 21.086 公里及全程馬拉松 42.195 公里，是屬於路跑賽中最正式的競賽類型。

超級馬拉松：簡稱「超馬」，是距離超過 42.195 公里的長跑比賽或者是耐力賽。以比賽路面可區分「場地賽」、「公路賽」、「越野賽」、「多日賽」、「極地馬拉松」，一般都以「計時賽」及「計距賽」型態舉辦居多，計時賽以跑得快、先通過終點的為優勝；後者是「計距賽」，同樣的時間限制之下，以累積距離最長的為優勝。常見的比賽有 6 小時、12 小時、24 小時、48 小時、6 天賽，其中 100 公里和 24 小時最為普遍。(林孟賢，民 94)。

四、馬拉松特色

古希臘格言是這樣傳頌著，「如果你想要健康一跑吧!如果你想要俊美一跑吧!如果你想要聰慧一跑吧!」，由這段古老格言中，可以體會到文明的古希臘人也體認到跑步的重要性，他們把它反應在對運動的熱愛和藝術文化中。捷克著名長跑健將愛米爾札托佩克曾說：「如果你想要跑步，跑一英里就好，如果你想體驗不一樣的人生就跑一個馬拉松」，由此可見馬拉松的迷人魅力是有目共睹的，完成馬拉松過程中所經歷的種

種艱辛與磨練，都將在通過終點線後，獲得最完美的報酬，跑馬拉松不是在炫耀自己的成績與紀錄，而是用雙腳紀錄自己的人生，這也是馬拉松最讓人深深嚮往與著迷之處。馬拉松是一項中長距離的有氧運動，過程中；跑者需在數小時或數天之中不斷的跑著，孤獨地跑著，過程中跑者只能數著自己的心跳及聆聽自己的呼吸聲，一步一步堅定的踩著步伐向前，堅持到底邁向終點。美國跑步類暢銷書「天生就會跑」作者 Christopher(2010)，跑步結合了人類本能的兩種衝動：恐懼與愉悅。人們在害怕時奔逃，在狂喜時奔跑，人們奔離危機，也單純的因為享樂而跑，且從釋放壓力與感官愉悅的角度，人類在生命歷程的早期，就已經開始享受跑步，也未曾忘記熱愛跑步的感覺，將呼吸、心靈與肌肉結合在一起，當人們腳下踏著輕快流暢的步伐向前邁進，享受那發自身體運動後純粹的喜悅與感動，跑者追求的是精神、肉體與靈魂的完美。

五、台灣馬拉松的歷史發展

臺灣的路跑活動從 1978 年，在中華民國田徑協會前理事長王惕吾先生與總幹事紀政女士的領導下開始推展，至今國內馬拉松已有 27 年歷史，國內從 1947 年第二屆臺灣省運動會，開始有競技性男子馬拉松競賽項目，女子馬拉松競賽項目直至 1983 年第三十八屆臺灣省運動會才正式加入比賽，在 1979 年的金山馬拉松則是國內首次有女子選手參加的全民性馬拉松比賽，台灣 1946-2004 年馬拉松賽事整理如表 2.2 所示。爾後舉辦一連串馬拉松包括恆春馬拉松、曾文水庫馬拉松、台北國際馬拉松、台北國際國道馬拉松、太魯閣馬拉松、澎湖世界華人馬拉松、中華汽車國際馬拉松、金石國際馬拉松(邱榮基、畢璐鑿，民 94)。

表 2.2 1946-2004 年台灣各馬拉松比賽一覽表

序號	名稱	地點	起迄年	舉辦屆次	主辦單位	特色	備註
1	台灣省運動會	各縣市	1946	57	臺灣省各縣市政府		1999 年更名全國運動會
2	金山國際馬拉松	金山	1979	11	台北縣政府	濱海	2004 年更名為金石馬拉松
3	恆春馬拉松	恆春	1983	2	中華民國田徑協會	濱海	停辦
4	曾文水庫馬拉松	曾文水庫	1984	21	中華民國田徑協會 水利署南區資源局 台南縣政府 台南縣田徑委員會	郊區	
5	台北國際馬拉松	台北市	1986 - 2001	44	中華民國田徑協會 台北市政府 ING 安泰人壽 中華民國路跑協會	城市	1986-1989 2001-2004
6	台北國際國道馬拉松	台北到汐止	1992 - 1996	19	中華民國田徑協會 台北市政府 NIKE 股份有限公司 中華民國路跑協會	國道 1 號	1992 1996-2004
7	台灣區運動國際會馬拉松	高雄市	1995	1	高雄市政府 中華民國路跑協會		邀國外選手參加
8	太魯閣國際馬拉松	花蓮	2000	4	花蓮縣政府 太魯閣國家公園管理處 台灣紐巴倫股份有限公司	峽谷	
9	澎湖世界華人馬拉松	澎湖	2004	1	澎湖縣政府	離島	
10	中華汽車國際馬拉松	台北市	2004	1	台北市政府 中華汽車股份有限公司 中華民國路跑協會	城市	

資料來源：邱榮基、畢璐鑾(民 94)，探討台灣馬拉松運動之發展，大專體育，第 80 期，54-61 頁。

近年來台灣舉辦馬拉松賽事越來越有風行的趨勢，本研究將台灣馬拉松舉辦分成三個時期，第一時期草創期，1946-2004 年，初期大致由官方主導舉辦比賽，地點大致以官方場地為主，例如國家公園、國家風景區、城市型態、水庫等，此一階段為推廣馬拉松運動風氣並醞釀扶植慢跑社團舉辦馬拉松活動能力；第二時期推廣期，2005-2010 年，該階段除官方舉辦外，亦增添民間社團組織共襄盛舉主導舉辦地方特色賽事，例如：城市型態、鄉村型態、風景區型態、夜間型態等，此一階段台灣馬拉松賽事每年大致可以維持 30 場左右。第三階段為成熟期，2011-至今，馬拉松賽事所帶來的商業經濟及帶動週遭觀光產業，為城市注入龐大效益。因此，遍地開花式的結果，讓台灣馬拉松賽事也像馬拉松一般的大幅成長，2011、2012 年大致可以維持 40 場左右，2013 年更攀登至 70 場，除官方、民間社團外、行銷公司更發現前景可期，以公司型態大量複製成功賽事如法炮製的主導舉辦賽事，例如：城市型態、鄉村型態、風景區型態、夜間型態、產業型態、紀念意義型態等。因此，2005-2013 年所舉辦馬拉松場次就有 250 場，超級馬拉松 24 場相較於 20 年前，一年不到 10 場的狀況，顯然馬拉松運動已成為一種趨勢，若以台灣的人口、土地面積換算，恐怕台灣舉辦馬拉松密度是最高的，平均每月均有 6-7 場馬拉松、超級馬拉松也有 2-3 場，如表 2.3 所示。

台灣一年四季鮮明，每個季節都有不同的代表性氣候，因此也產出不同特色的馬拉松賽事；以秋、冬季為基準一直延伸至隔年春季結束，稱為跑馬季，以時間區分為 9 月至隔年 6 月，此一溫度是最適合舉辦馬拉松的季節；台灣屬海島型氣候，夏季悶濕酷熱，舉辦賽事危險因素過高，因此，夏季馬拉松賽事因而發展至傍晚延續至夜間，台灣稱為星光馬拉松，也為台灣發展出另一種不同風味的夜間跑步。

表 2.3 2005-2013 年台灣馬拉松場次一覽表

年份	馬拉松 (全馬42.195公里) 賽事場次數	超級馬拉松 (42.195公里以上) 賽事場次數
2005年	8	1
2006年	18	5
2007年	12	2
2008年	24	11
2009年	29	9
2010年	31	9
2011年	40	9
2012年	48	18
2013年	70	24
合計	250	88

資料來源：本研究整理。

如今馬拉松風潮已悄悄深植人心成為人們喜愛的運動之一，近年來世界各國均舉辦代表自己城市特色的馬拉松，結合當地的觀光休閒、旅遊景點、人文特色等也帶動當地觀光行銷，間接達到銷售商機；跑者在跑步的過程中更能瞭解城市風光，與當地居民有進一步相互交流，在民眾的鼓勵、加油聲中完賽，藉此感受居民的熱情與舉辦單位的用心規劃。

相較於其他國家馬拉松賽大多數是官方舉辦的，台灣除官方外，民間慢跑社團組織更是台灣馬拉松近代推手之一，所舉辦的賽事更發展出屬於台灣人的熱情風味，由北到南具知名的社團有：基隆好馬長跑會、新北市馬拉松協會(前身永和慢跑俱樂部)、台中豐原慢跑協會、台中縣慢

跑協會、台灣大腳丫長跑協會、雲林飛虎常跑協會、澄清湖友緣慢跑、阿公店長跑協會、鳳山慢跑協會、屏東大華慢跑協會、屏東里港慢跑協會、羅東慢跑等，這些社團是典型的義氣式結合，有錢出錢有力出力，女性同仁除了擔任志工也可以擔任補給團和啦啦隊，為跑馬過程更增添一番味道，然而這些馬拉松賽均屬社團型和休閒型賽事，不一定有正規的距離丈量和合格的裁判參與，成績不是唯一，參賽紀念品和賽中賽後的食物豐盛變成受歡迎的指標，帶給跑者的是滿心的回憶。因此本研究整理跑者心目中，台灣 10 大優質賽事如表 2.4 所示：

表 2.4 台灣十大優質馬拉松賽事

序號	名稱	地點	主辦單位	特色	備註
1	北馬雙溪櫻花馬拉松	新北市 雙溪區	新北市馬拉松協會	山徑	
2	八卦山臺地馬拉松	南投縣 八卦山	南投市鳳鳴社區 發展協會	台地	
3	信義鄉葡萄馬拉松	南投縣 信義鄉	信義鄉公所	山徑	
4	台中石岡馬拉松	台中市 石岡區	大腳丫長跑協會	水庫	
5	台灣米倉田中馬拉松	彰化縣 田中鎮	田中鎮公所	鄉村型	
6	葫蘆墩馬拉松	台中市 豐原區	豐原慢跑協會	鄉村型	
7	雲林虎尾馬拉松	雲林縣 虎尾鎮	飛虎常跑協會	鄉村型	
8	台南星光馬拉松	台南市 安平區	大腳丫長跑協會 台南分會	夜間型	
9	阿公店馬拉松	高雄市 岡山區	阿公店長跑協會	鄉村型	
10	屏東單車國道馬拉松	屏東縣 屏東市	屏東大華慢跑協會	城市	

資料來源：本研究整理。

2.2 參與動機

本研究為探討馬拉松跑者參與動機意義與內涵，本節內容包含第一部分為參與動機的定義；第二部份為參與動機理論；第三部分為參與動機之衡量構面。

一、參與動機的定義

維基百科中指出動機(Motivation)，在心理學上一般被認為涉及行為的發端、方向、強度和持續性。動機為名詞，在作為動詞時則多稱作激勵(Motivating)。激勵主要是指激發人的動機的心理過程。通過激發和鼓勵，使人們產生一種內在驅動力，使之朝着所期望的目標前進的過程；又在此過程中，動機通常不會是一成不變的，相反地，動機可能會增加或降低。然而，不管動機水準的高低為何，人們若能維持一定的動機水準，則不但能維持追求該目標的行為，也能維持心理上對該目標的渴望，直到人們知覺到該目標達成為止，因此動機時常被視為是行為的前導驅力，若能掌握人們的動機，則往往可以協助預測其行為的方向性與模式。劉修祥(民 87)主張動機為一種足以驅使人們設法尋求滿足的需求，即一種驅動力。張春興、楊國樞(民 69)是由「內在心理需求」的誘因及「外在環境的刺激」二者共同作用的結果所形成的行為移動因素。

楊明賢(民 91)在心理學的研究發現，人的動機和行為是相互關聯著的，動機是推動和維持人們進行某種活動的內部原因和外在動力；且是需求的具體化，視需求和行為的中介，轉換成行為後，利用結果來滿足動機的需要。郭豐州(民 98)指出運動動機是維持恆常運動的成功關鍵，問自己目標是什麼，當動機越具體而明確時，越容易成功地將運動變成日常生活的一部分，而且短期而容易達到的目標較容易執行且得到回饋，可見擁有一個明確的參與動機，對建立持續的運動習慣有其絕對的

幫助，且目標一旦訂定之後，便可依照管理學的原理，對其進行規劃、組織、控制，以掌控目標完成的進度。Deci and Ryan (1991)提出三種決定參與運動行為的動機形式，一是內在動機；二是外在動機；三是無動機。Weiss and Chaumeton (1992)從人與其週遭環境的互動關係的觀點，認為可從內、外兩個層次來探討動機：從外在來看，動機是人與社會環境交互作用後的產物，它會影響個體是否繼續從事目前的行為。另一個取向為運動心理學領域中所探討動機行為：一為參與動機；主要在探討個體開始、持續或中斷某一行為的原因。二是內外動機；反映出運動情境的挑戰或樂趣，對於個體所引發的行動慾望或好奇心，或外來的獎賞、鼓勵所引起的行為動機。陳慧玲(民 92)在休閒旅遊活動的研究中指出，任何刺激只要能夠引起動作，都可以被視為動機，而且是促成人類活動的原動力。莊香蘭、容繼業、徐素珍、葉碧華(民95)當現實狀況與期望有落差時，就會產生需求，隨著差距的增加，激發需求的力量也隨之增強，其程度達到一充分水準，便產生一種驅力，此驅力就是動機。

歸納以上學者看法得知，動機是一種內在刺激與外在因素引起需求的歷程，具有強大的驅使力量引發、導向與維持個體活動。黃志成(民 87)產生動機的原因，也與生理、心理或社會性因素有關。廖志昇(民 93)歸納出兩個共同看法：動機是因個體想要滿足的需求，而引發個體努力採取行為的動力；動機是一種行為的內在歷程，由個體的內在需求刺激所引發，以達成滿足需求的行為能力。參與動機的解釋可能因為個人觀點及研究方向的不同而產生了許多不同的研究結果，表 2.5 為各研究者及學者對於動機所詮釋之定義。

表 2.5 參與動機定義彙整表

作者	參與動機之定義
Drucker (1954)	動機是一種促使人們採取某種行為，以滿足某種需求的力量。
Maslow (1970)	動機是有層次的，依次是生理需要、安全需要、愛的需要、受尊重的需要以及自我實現。只有較低的需要得到滿足，才會表現出較高的需要。
Beard & Ragheb (1983)	休閒動機是人們參與休閒行為的心理層面及社會層面理由。
Green (1984)	動機是能夠激發、引導人類的行為，並使該行為能持續進行的內在歷程。
Deci & Ryan (1985)	三種決定參與運動的不同的動機型態分別為內在動機、外在動機、無動機。
王克先(民 76)	是指有機體內的一種生理或心理需求(nees)或驅力(drive)對環境中相關的目標或刺激，產生了有效的活動，達到目標其有機活動才會停止。
呂明、陳紅雯 (民 81)	個人是一個統一的、有組織的個體；一個行動或一個有意識的願望，如果只有一個動機，那是不正常的。
盧俊宏(民 83)	動機是引起個體活動並維持此項運動朝向某一目標進行的內在歷程，是個體一種內在原動力，這種內在原動力不斷驅使我們去做某件事；能量沒有了，活動就停止了。
劉淑慧、王惠民 (民 84)	參與動機是推動運動員進行比賽的內部動力，它包括強度和指向兩方面，動機有兩個來源，一個來自人的內部，一個來自人的外部。
馬啟偉、張力為 (民 85)	動機是推動一個人進行某種活動的心理動因或內部動力。
葉日武(民 86)	動機是促成某種行動並提供方向的內在力量，促使人們從事某種行為的無形因素。
王碧嬪(民 87)	動機是是一種行為的內在因素，是由個人的內在需求所引發，以達成滿足需求的行為能力。
榮泰生(民 88)	動機就是導引個人活動朝向需求滿足或目標達成的一種驅力。

表 2.5 參與動機定義彙整表(續)

作者	參與動機之定義
黃俊英(民 90)	動機是一種被刺激的需要，它足以促使一個人去採取某種行動以滿足需要。
黃鴻斌(民 91)	人類在各種行為以先，個人因心中潛藏的各種需求，促使個體採取行動以滿足這深層的欲望。所以許多行為的產生，都是因為先有動機，動機可說是行為的原動力。
吳萬福(民 92)	動機是驅使人發生行為的原動力，這種動力具有方向性與持久性。
蒲逸生(民 93)	認為參與動機是指個人願意參與活動的動機，主要是由內在的個人需求與外在的社會勢力兩變項交互作用的結果。
郭家彰(民 96)	認為運動參與是憑藉身體某種程度的技能與體力，在不同的時間與地點，選擇合適的活動，使得個人在生理、心理及社會的需求上，獲得最高的滿意程度。
丘前峯(民 99)	參與動機為人們為了促成某種行動、方向，並為達成特定目標所發自個人的內在驅力，此驅力所產生的參與行為有時會同時受不同的動機所影響，並因目標的達成或新目標的產生而有源源不斷的驅力產生
高群超(民 100)	內在動力或心理因素推動一個人進行活動，並能引起與維持人的活動，並導向一定目標，以滿足個人願望、念頭或理念，也就是引起學習者投入參與的力量。

資料來源：本研究整理。

二、參與動機相關理論

1. 需求層次理論

需求理論的觀點來探討動機，Maslow (1957)認為，人類的行為是由需求而引起，人類的需求呈金字塔型分布，從最低層次的需求滿足後，就會衍生動機，再去追求更高層次的滿足，即一旦一個階段的需要獲得滿足之後，那個需要便不再是動機因素，而被另一個更高的需要所取代。因此，需求是根據個人的心理發展而產生五種層次的需求(圖 2.1)，此五種需求分別為：

- (1) 生理需求(Physiological Need)：包括維持生命的需求，如飢餓、口渴、睡眠與性慾等，只有在生理需求滿足之後，更高一層的需求才能相繼產生，所以生理需求是其他四層次需求的基礎。
- (2) 安全需求(Safety Need)：一旦生理的需要充分滿足之後，就會出現安全需要。這是一種保障個體的生命財產不受到威脅，所處環境不受到破壞及穩定性的需要，如安全感、穩定性、迴避危險、擺脫恐懼等。
- (3) 愛與隸屬需求(Love and Belongness Need)：包含被別人接納、愛護、關注、欣賞、鼓勵與支持等需求。
- (4) 尊重需求(Esteem Need)：人們對尊重的需要可分為兩類：自尊和來自他人的尊重。自尊包括對獲得信心、能力、本領、成就、獨立和自由等願望。來自他人的尊重包括威望、承認、接受、關心、地位、名譽和賞識。個體希望引起他人注意，受到他人尊敬，並讓他人認知到其他重要性的需要。
- (5) 自我實現需求(Self-actualization Need)：精神層面的臻於真善美達到至高人生境界所獲得的需求，必須前四層面的需求都實現，才能夠自我實現。



圖 2.1 Maslow (1957) 需求層次圖

資料來源：張春興(民 85)，教育心理學，台北：東華出版社。

2. ERG 三因子理論

Alderfer (1972)將 Maslow (1954)的需求層次理論修訂成三種不同的需求，延伸而提出了「ERG 需求論」，其核心的構念是生存需要、關係需要、成長需要等三種個人需要。其中生存需要是指各種物質以及生理上的慾望，相當於馬斯洛需求理論中的生理和安全需要；關係需要是指與重要的他人(如與同事、上司、部屬、朋友、家人)建立並維持關係的需要，相當於馬斯洛理論中的社會(歸屬感)和尊重需要；成長需要是指藉由個人獨特的發展追求自我表現、發展潛力以及積極創新等需要，相當於馬斯洛需求理論中自我實現的需要。

奧德佛的需求理論之所以不同於馬斯洛需求理論，在於需求是由下而上，層次由低到高，不易同時並存。而奧德佛認為這三種需要可能同時出現，他認為個體可以同時間追求一種以上的需求，而沒有優先次序之分，也就是說各需求可同時存在，並且同時具有激勵作用；此外，Fred Luthans (1985)在組織行為一書中說明三者理論有其相似性，如圖 2.2 所示。奧德佛的理論雖源自馬斯洛需求理論，但其間仍有兩項最大不同點，除需求滿足之外，他提出「挫折-退縮」的觀念，認為當個體的高層次需求未能得到滿足時，他會退而求其次去追求次一層次需求的滿足，且同時間內個體可以追求一種以上的需求，並無所謂的先後順序。

3. 成就動機理論

McClell (1961) 提出成就動機理論，以人類需求為基礎，來說明激勵的理論，此三種需求理論包括(1)成就需求(Need for Achievement)。(2)權力需求(Need for Power)。(3)親和需求(Need for Affiliation)。

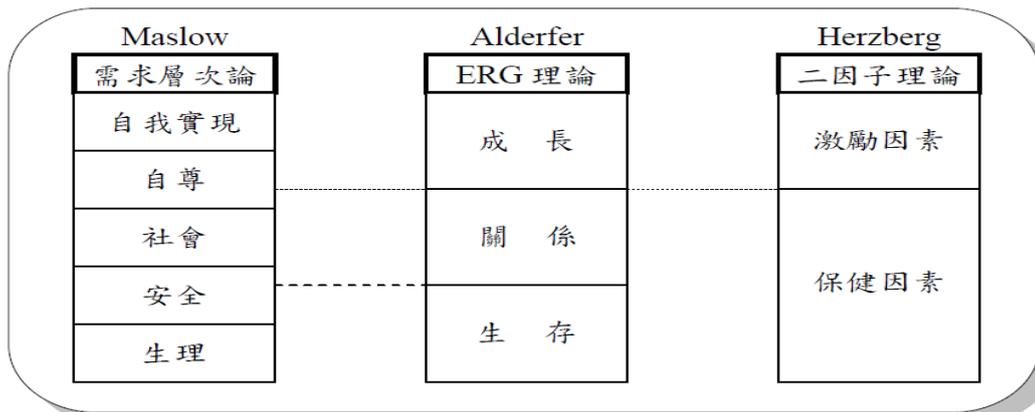


圖 2.2 Maslow 需求層級論，Alderfer 之 ERG 理論與 Herzberg 的二因子理論間之關係

資料來源：吳瓊恩(民 95)，行政學，台北:三民書局。

4. 行為論

以 Whiting and Child (1953)為代表，行為論中是以刺激反應的聯結以及制約學習歷程中的增強、次增強、消弱、類化等原理，來解釋人類動機來自學習，並經由學習歷程而使動機隨個體的成長越趨分化與複雜。而成人的動機係由幼稚期基本需要分化演變而來，均受個體的年齡增長、環境要求、獎懲標準、社會期待、及文化傳統等因素影響，顯示出個人與團體的差異。以刺激反應關係為基礎的動機理論稱之為動機行為論，亦可稱之為動機學習論(張春興，民 76)。

5. 驅力理論

Hull (1943)所提出的，他將動機視為學習發生的必要條件，而學習則是適應環境的根本所需而其主要原則是均衡作用，即是指身體內部有保持各種狀態間的常態均衡作用。任何出現的不平衡便產生緊張(即引起驅力)，直到調節產生，及消除這種緊張為止。

三、參與動機之衡量構面

Beard and Ragheb (1983)發展的休閒參與動機量表，是許多運動或休閒參與動機研究參考的依據，其主要構面包括智力性、社交性、勝任一熟練性、刺激－逃避性，其主要意涵說明如下。

1. 智力性(Intellectual)

休閒動機中智力性成分，是在評估個別的動機程度所從事的休閒活動，包含心智活動，像是學習、探索、發現、創造或想像。主要探討內容是以發覺新觀念、滿足好奇心、學習周遭的事物、拓展知識領域、多認識自己、發現新事物、增加創造力、激發想像力為主。

2. 社交性(Social)

有關於個人從事休閒活動的社會性理由，包含兩個基本的需求，分別為友誼和人際關係的需求，以及他人尊重的需求。以與人產生互動、與人建立友誼、想擁有歸屬感、向人顯示自己的才幹、認識新朋友或不同的人群、向別人表達自己的想法感覺或特長、尋求知己、得到別人的尊重為主。

3. 勝任一熟練性(Competence-Mastery)

有關於個人從事休閒活動的勝任一熟練性理由，是為了獲得成就、掌握、挑戰、競爭，活動的特質通常是出於身體自然的本能。將參與休閒活動視為一種自我能力的挑戰、使個體更有精力、藉參與來增進自己的技巧和能力、參與休閒活動使個體感覺很好、保持身材、發揮自己的運動才能、增進運動技巧和能力、強化體適能為主。

4. 刺激－逃避性(Stimulus-Avoidance)

有關於個人從事休閒活動的刺激-逃避性理由，是因為個人具有驅力去逃脫和遠離生活環境中過多的刺激及避開社會接觸，並有追求獨處和

寧靜環境的需求，為了追求休息和鬆弛自己。以放慢生活步調、為了休息、為了放鬆情緒、逃避日常生活的擁擠和吵雜、使身體獲得舒緩、因為有時想要獨處、減少時間的緊湊感、抒解壓力和緊張為主要探討內容。

陳文長(民 84)大學生對運動休閒參與動機之研究，研究指出其參與動機因素為：健康適能、成就需求、社會需求、刺激避免及知識需求等五個因素。黃文祥(民 87)探討足球選手參與足球動機發現足球選手參與足球運動動機因素為紓解壓力、健康適能、知識獲得、樂趣、友誼發展、展現技巧與職業發展等七個因素。張少熙(民 92)研究中學教師參與休閒運動之研究發現，參與休閒運動動機選項前五項依序為：培養興趣、增進人際關係、學習新鮮事物、得到適當的刺激與滿足、增廣見聞等五個因素。林金杉、吳蕙米、汪在莒(民 93)大學生休閒動機因子為知識面提升、身心壓力紓解、社交與能力增進以及體能健康促進等四個因素。張治文(民 95)以荖濃溪泛舟的參與者為對象，研究冒險性休閒活動的參與動機，依序為尋求刺激、滿足好奇心、增進朋友之間感情、肯定自我、增加學習新事物的機會等五個因素。鍾志強(民 97)在「休閒運動參與動機理論」之探討中，分析了國、內外學者對休閒參與動機的研究，研究指出一般人的休閒運動參與動機多樣化，但加以分析歸納後，大致可分為身體層面、心理層面、社會層面及追求美好生活層面等四個因素。林偉立、林春鳳(民 100)屏東縣單車國道自行車騎乘者參與動機與休閒效益之研究中發現，參與動機衡量構面分別以生理動機、心理動機、社交動機、自我實現動機等五個因素。謝宗霖(民 102)在「台南市自行車騎士從事休閒活動參與動機與休閒效益之研究中發現，參與動機衡量構面分別以休閒娛樂、心理因素、健康體適能、社會因素等四個因素。

參與動機廣泛被使用在運動領域上，本研究針對國內外學者所提出之研究構面，整理如表 2.6 所示。

表 2.6 參與動機構面彙總表

研究者 \ 構面	知力性 /學習 創新 需求	社交 需求	成就 需求	運動/ 健康 需求	刺激 避免 需求	壓力 紓解 需求	興趣 學習 需求
Beard & Ragheb (1983)	V	V	V		V		
陳文長(民 84)	V	V	V	V	V		
黃文祥(民 87)	V	V		V		V	V
張少熙(民 92)	V	V			V		V
林金杉、吳蕙米、汪在莒 (民 93)	V	V		V		V	
張治文(民 95)	V	V	V		V		V
鍾志強(民 97)		V				V	
林偉立、林春鳳(民 100)		V	V			V	
謝宗霖(民 101)		V				V	V
本研究整理	V	V				V	

資料來源：本研究整理。

綜合上述研究，參與動機的研究者多以 Beard and Ragheb (1983)發展的休閒參與動機量表為基礎，再依研究者本身的需求發展出不同的衡量構面。本研究旨在探討馬拉松跑者之參賽動機，並參考陳文長(民 84)、黃文祥(民 87)、張少熙(民 92)、張治文(民 95)、謝宗霖(民 101)之研究，將參與動機分為「學習創新」、「社交互動」、「紓解壓力」等三項構面，以做為本研究參與動機量表之因素。

2.3 休閒效益

本研究為探討馬拉松跑者休閒效益意義與內涵，本節內容包含第一部分為休閒效益的定義；第二部份為休閒效益理論；第三部分為休閒效益之衡量構面。

一、休閒效益的定義

效益(Benefits)被視為是一種好處；是當個人、團體、社會、經濟、實質環境或其它情境有所改善時而言(Driver, Brown, & Peterson, 1991；Driver, 1997；Driver & Burns, 1999)。個人在參與休閒活動的過程中，身心狀況與社會關係所獲得的改善或助益及所帶來的正面效益，稱之為休閒利益或休閒效益，可分為四方面：社會、情緒、心智及生理(Driver, Brown, & Peterson, 1991)。謝佳秀(民 100)指出休閒效益包括外在價值與內在價值，外在價值如工作之餘所從事之活動，可以恢復精神；內在價值為參與休閒活動滿足其體驗及效益。

Ajzen (1991)指出休閒效益包括參與休閒能達成之目標，以及參與者相信休閒能幫助他們達成之目標。休閒效益是一種主觀的個人經驗感受，係針對個人參與休閒活動過程中及休閒活動後的經驗，可以幫助個人改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受(王怡菁，民 99；黃任閔、林一貞，民 100)。無論是目標的達成，或者是獲得休閒效益，都必須透過休閒活動參與者在活動參與的過程中，獲得不同的休閒體驗與感受，這些主觀的感受與體驗再經過個人主觀的評價過程中後，進而對個人產生不同的影響，這些影響就是所謂的休閒效益(郭進財，民 100)。張少熙(民 92)休閒功能較強調活動前或活動中外化的行為效用，而休閒效益則偏重活動中或活動後內存的心靈滿足。

休閒效益(Leisure Benefits)是一種主觀的個人經驗感受，Iwasaki (2006)對休閒效益的評價，認為休閒可以提供全世界人類有機會獲得有價值及有意義的生活，可以幫助他們促進生活品質。郭進財(民 97)提到依照個人的休閒目的來尋找適合個人需求的活動方式，從休閒活動的過程中去感受休閒效益，以滿足參與休閒活動後，能提高身心狀況及助於人際關係的處理。

綜觀上述，休閒效益是一種個人的主觀感受，隨個人的需求不同而有所差別。休閒效益的解釋可能因為個人觀點及研究方向的不同而產生了許多不同的研究結果，表 2.7 為各研究者及學者對於休閒效益所詮釋之定義。

表 2.7 休閒效益定義彙整表

作者	休閒效益之定義
Tinsley (1986)	認為個人的休閒效益主要是受到活動經驗之主觀感受影響，而不是活動的本身，因此個人心理需求滿足程度會影響休閒效益感受的主要因素。
高俊雄(民 84)	休閒效益指在休閒遊憩的過程中，可以幫助參與者個人改善身心狀態，或滿足個人需求的現象。
陳中雲(民 91)	休閒效益乃是個人在休閒活動參與過程中及參與過程後，個人主觀評估可以幫助個人改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受。
林欣慧(民 91)	休閒效益是指個人或團體在自由時間從事休閒行為的過程中，對從事的活動有所體驗，並且對個人或社會產生有益的影響。
洪煌佳(民 91)	個人參與休閒活動過程中以及參與休閒活動後的經驗，可以幫助個人改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受。
李詩鎮、陳惠美 (民 92)	休閒效益是指在參與探索活動的過程中，可以協助參與者個人改善身心狀態，激發個人潛能，提升人際關係與社交技能，或滿足個人需求的現象。

資料來源：本研究整理。

表 2.7 休閒效益之定義(續)

作者	休閒效益之定義
余玥林(民 93)	個人參與休閒活動過程中與參與後，個人知覺可以改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受。
施天保(民 93)	認為休閒效益包括生理、心理、社交、教育等四個層面，透過歸納後，試著從三方面來界定休閒效益，分別是促進個體的身心發展、增進社會家庭和諧及強化休閒教育效能。
吳永發(民 95)	個體參與運動過程中以及參與後的經驗，可以幫助個體改善身心狀況或滿足需求的個體主觀感受。
李詩鎮、陳素芬、黃同慶(民 96)	休閒效益是指在參與探索活動的過程中，可以協助參與者激發個人潛能，滿足個人需求，提升人際關係與社交技能，並促進團隊之建立與發展，以追求團隊高績效。
吳秀麗(民 97)	個人參與休閒活動過程中及參與後，個人知 可以改善身心狀況或滿足需求的主觀感受。
吳筱萍(民 97)	認為休閒效益是一種個人經驗的主觀感受，針對個人參與休閒活動過程中及參與後的體驗，可以幫助個人改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受。
郭正德(民 100)	認為休閒效益為在參與休閒活動的過程中，身心狀態各方面獲得愉悅與滿足感的一種正面感受，並將休閒效益分為「生理效益」、「心理效益」、「社交效益」、「放鬆效益」等構面進研究。

資料來源：本研究整理。

二、休閒效益相關理論

Iso-Ahola (1994, 1997)歸納過去有關身體性休閒活動對個人心理健康的文獻，歸結出透過身體性休閒活動的參與，有助於增強人類的認知功能，提供社會互動的機會，減緩憂鬱、沮喪，產生正向情緒，並且能夠提昇活動參與者的自尊、自我概念、心理幸福感，以及生活滿意。

Verduin and McEwen (1984)認為，休閒是提升生活品質的重要因素，透過休閒活動參與的經驗，可獲得此不同的六大效益，包括：

1. 生理效益：保持定期運動或體能，可保持體適能水準、改善體適能、減少心肺血管之疾病。

2. 心理效益：參與不同的休閒活動可得到肯定及認同的機會以及價值，也可藉由情境角色轉換獲得成就感；對於心靈受創者也有醫療的功效(舒緩、調適及恢復)。
3. 社交效益：休閒活動具有「社交潤滑劑」功效，志同道合，能分享相同嗜好的成人藉由休閒活動參與，更容易培養珍貴的友情、親情。
4. 放鬆效益：休閒活動使人遠離環境、解除憂慮、精力恢復，參與耗用體力的活動，使參與者達到絕對放鬆的目的，以保持個人身、心及精神的平衡發展。
5. 教育效益：休閒提供多元的興趣領域，藉由正式或非正式參與，滿足個人求知慾、創作慾，並提高個人知識領域。
6. 美學效益：從休閒活動中學習美的欣賞，獲得心靈、情感及靈性的充實及滿足，並可確認個人價值觀念。

洪煌佳(民 91)將休閒效益歸納為生理效益、心理效益與社交效益，試述如下：

1. 生理效益：包括維持體能、活力充沛、增進活動技巧、得到適度休息、消除疲勞、激發潛力、考驗自己的活動能力及宣洩多餘的體力等。
2. 心理效益：包括舒解壓力、放鬆心情、創造性思考、發洩情緒、舒暢身心、獲得成就感、心情愉快、增添生活樂趣、平衡精神情緒、培養挑戰性、培養獨立性、得到滿足感、啟發心思與智慧等。
3. 社交效益：包括了解周遭事物、促進和諧關係、結交朋友、體諒別人、了解同伴感受並與同伴分享想法、和同伴之間相處得更親近、得到同伴的支持與信賴、支持同伴的想法、信任同伴等效益。

Roggenbuck, Lommis and Dagostino (1991)指出，休閒參與過程中與環境的互動關係，對於一個人學習新技術、增廣見聞、豐富記憶內涵、

概念成熟、個人生活態度、價值判斷、心思廣泛、靈活運用與智慧的持續增長，均有正面的意義。Mannel and Stynes (1991)將休閒效益整合為一系統模式，如圖 2.3。他們認為在參與休閒時，會受到環境、活動、時間、心境等因素的刺激，而產生生理、心理、環境、經濟、社會之影響，而這些影響經由人們的評價之後，就產生了休閒效益。

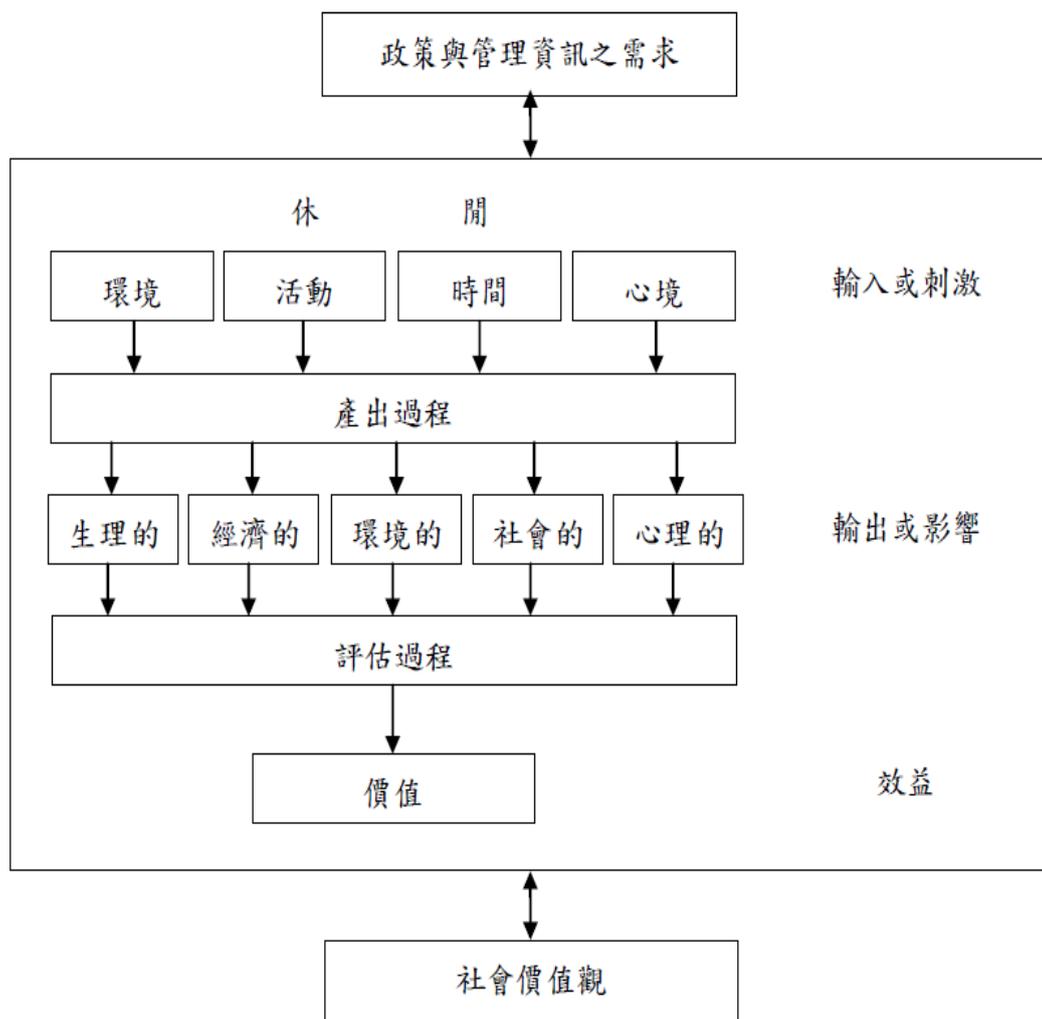


圖 2.3 休閒效益模式

資料來源：Mannel, R. C. & Stynes, D. J. (1991), A Retrospective: The Benefits of Leisure. In Driver, B. L. Brown, P. J. & Peterson, G. L. (Eds.), Benefits of leisure (pp.461-473). Stage College, PA: Venture Publishing.

Tinsley and Tinsley (1986)亦指出，休閒活動的參與能夠使參與者心理需求獲得滿足，進而促進生理與心理健康，提升生活滿意度，刺激個人的成長，如圖 2.4 所示。

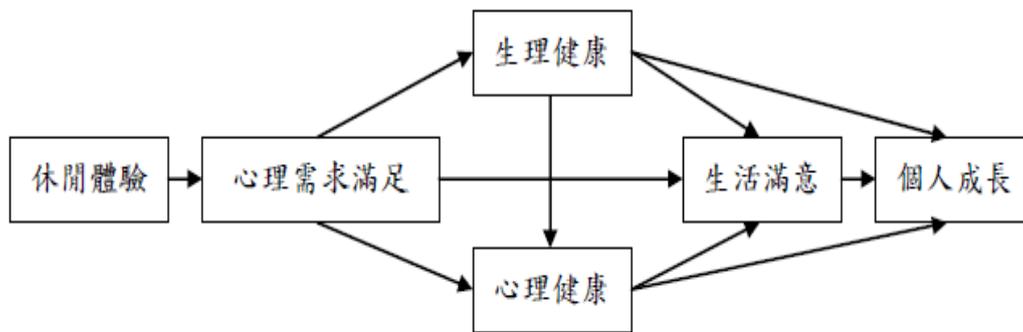


圖 2.4 休閒參與的影響

資料來源：Tinsley, H. E. & Tinsley, D. J. (1986), A theory of the attributes benefits and causes of leisure experience, *Leisure Science*, Vol.8, No.1, pp.1-45.

高俊雄(民 84)根據休閒相關理論，指出休閒利益的三因素：

1. 均衡的生活體驗：紓解生活壓力、豐富生活體驗、調劑精神情緒。
2. 健全生活內涵：維持健康體能、運用心思智慧、增進親子關係、促進社會交流、關懷生活環境。
3. 提昇生活品質：欣賞真善美、肯定自我能力、實踐自我理想。

並將過去研究對於休閒參與者個人從參與休閒活動過程中，將個人需求之滿足及身心狀態可以獲得改善的有利結果，加以整合出休閒與促進個人效益的三因素，如圖 2.5 所示。

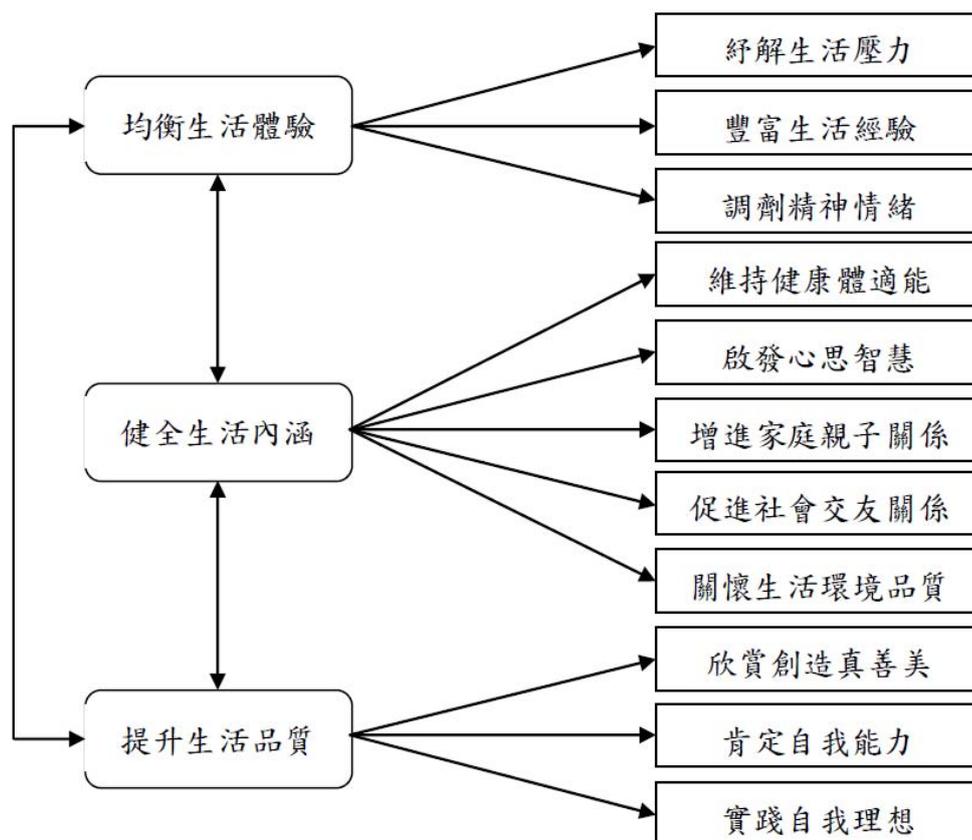


圖 2.5 休閒利益三因素模式

資料來源：高俊雄(民 84)，休閒利益三因素模式，戶外遊憩研究，第 8 卷第 1 期，15-28 頁。

三、休閒效益之衡量構面

李詩鎮(民 92)探討探索活動的團體氣氛與休閒效益關係的研究中發現，探索活動參與者所認知的休閒效益，主要包括社交效益、心理效益、教育效益、生理效益四類，茲分述如下：

1. 社交效益：和同伴之間的相處、溝通、和分享。
2. 心理效益：放鬆心情、紓解生活壓力、發洩情緒，以及心情愉快。
3. 教育效益：獲得成就感、培養獨立性、考驗活動能力與人際間的信賴。

4. 生理效益：可以讓身體獲得適度的休息、消除疲勞。

陳中雲(民 90)瞭解國小教師在休閒效益的感受情形，研究指出其休閒效益因素為：心理效益、生理效益、教育效益、社交效益等四個因素。林欣慧(民 91)瞭解登山健行者休閒效益的高低情形，研究指出其休閒效益因素為：生理效益、心理效益、社交效益等三個因素。洪煌佳(民 91)瞭解參與突破休閒活動後之中小學學生所獲得的休閒效益，研究指出其休閒效益因素為：生理效益、心理效益、社交效益等三個因素。林宜蔓(民 93)瞭解游泳參與者的休閒效益情形，研究指出其休閒效益因素為：生理效益、心理效益、社交效益等三個因素。吳永發(民 95)瞭解路跑參與者的休閒效益情形，研究指出其休閒效益因素為：生理效益、心理效益、社交效益等三個因素。劉品秀(民 99)研究指出休閒效益所探討的包含生理效益、心理效益及社交效益等三個因素。陳春安(民 100)瞭解路跑運動參與者流暢體驗與休閒效益之關係研究中，研究指出其休閒效益因素為：生理效益、心理效益、社交效益等三個因素。謝昇諺(民 100)瞭解鐵人三項參與者的休閒效益情形，研究指出其休閒效益因素為：生理效益、心理效益、社交效益等三個因素。

休閒效益廣泛被使用在運動領域上，本研究針對國內外學者所提出之研究構面，整理如下如表 2.8 所示。

表 2.8 休閒效益構面彙總表

研究者 \ 構面	生理效益	心理效益	社交效益	教育效益
陳中雲(民 90)	V	V	V	V
林欣慧(民 91)	V	V	V	
洪煌佳(民 91)	V	V	V	
李詩鎮(民 92)	V	V	V	V
林宜蔓(民 93)	V	V	V	
吳永發(民 95)	V	V	V	
劉品秀(民 99)	V	V	V	
陳春安(民 100)	V	V	V	
謝昇諺(民 100)	V	V	V	
本研究整理	V	V	V	

資料來源：本研究整理。

在 Driver, Brown and Peterson (1991) 所編撰的休閒效益 (Benefits of Leisure) 一書中，三十五篇相關研究從不同的角度來闡述休閒的益處，而它們大致將休閒效益分為生理的益處、心理的益處與社會的益處。綜合上述國內外學者之相關研究，本研究將參考 Driver, Brown and Peterson(1991)、林欣慧(民 91)、吳永發(民 95)、陳春安(民 100)、謝昇諺(民 100)之研究，將休閒效益分為心理效益、生理效益與社交效益三個面向來探討。

2.4 工作滿足

本研究為探討工作滿足意義與內涵，本節內容包含第一部分為工作滿足的定義；第二部份為工作滿足理論；第三部分為工作滿足之衡量構面。

一、工作滿足的定義

Hoppock (1935)於「工作滿足」一書中，首先提出工作滿足之概念，他認為工作滿足是員工在心理與生理方面對環境因素的滿足感受，即員工對工作環境的主觀反應。張春興(民 78)定義工作滿足是對工作的一般性態度及喜歡的程度。許士軍(民 86)認為工作滿足是員工對工作及其相關因素的感覺或情感性反應，此種感覺或滿足的大小，取決於實際獲得的報酬與預期應得的差距。

Robbins (1996)認為工作滿意是工作者對工作的一種態度，工作滿意程度愈高其態度則愈正面；Vroom (1964)認為工作滿足是指員工對他在組織中所扮演的角色的感受或情緒性反應取向，如對工作持正向態度，則代表工作滿足；反之，則不滿足，因此，工作滿足是一種感受狀態、情緒反應，亦是一種態度。Locke (1976)認為工作滿足是個人評估工作或工作經驗所產生之快樂或正面的情緒狀態，是一種整體性的構面，包括了工作本身、薪資、上司督導、福利、升遷機會、工作環境、同僚相處和組織參與等方面感到滿足的特定事實，並認為工作滿足來自於人對工作能否實現或允許其實現重要價值的知覺；Weiss et al. (1967)認為工作滿足為對其所處的工作環境所抱持的知覺或態度，包括內在滿足與外在滿足。所謂工作滿足是指員工對其工作所抱持的一般性態度，眾多學者根據研究意圖的不同，對工作滿意度下了不同的定義，可歸納成下列三種：

1. 整體性或綜合性定義(Overalls Satisfaction)：整體性或綜合性定義解釋為工作滿足只是一個單一的概念(An Unitary Concept)，是工作者對工作本身及其他與工作有關的環境所抱持的一種態度或看法，即工作者對其工作角色的整體情感反應，不涉及工作滿足的面向、形成原因與過程，工作者能將不同工作構面上的滿足與不滿足加以平衡，構成整體的滿足程度。
2. 差距性定義(Expectation Discrepancy)：差距性定義則認為，工作者對工作滿足的程度，視個人實際所得報酬與其認為應得報酬間之差距而定(Porter & Lawler, 1968)。一般人認為應得報酬應較高於實際所得報酬現象，故兩者間差距愈小則工作滿足的程度愈大，差距愈大則工作滿足的程度愈小，此定義又被稱為需求缺陷性定義。
3. 參考架構性定義(Frame of Reference)：參考架構性定義是工作者根據其參考架構，對工作特徵加以解釋所得之結果，該定義認為影響人的態度與行為是最重要因素，對於這些客觀特徵上主觀的知覺及解釋，受個人自我參考架構所影響。(Smith, Kendall & Hulin, 1969)等人認為工作滿足是一個人根據其「參考架構」，對於工作特徵(含工作本身、升遷、薪資、主管與工作夥伴等五項構面)加以解釋後所得的結果。此類定義強調特殊構面的滿足，主要係針對工作者對各種構面的情感反應。

綜觀上述，學者對工作滿足均有不同定義，但是工作滿足的概念均是指圍繞在個人對其工作整體或構面上之情感或情緒的反應，是一種個人的主觀感受。工作滿足的解釋可能因為個人觀點及研究方向不同而產生了許多不同的研究結果，表 2.9 為各研究者及學者對於工作滿足所詮釋之定義。

表 2.9 工作滿足之定義

作者	工作滿足之定義
Hoppock (1935)	工作者在生理及心理層面上，對於工作環境與工作本身之滿意感受，也就是工作者對於工作情境的個人主觀反應。
Davis (1951)	工作滿足將可導致員工自願合作以達成組織的共同目標，當組織在經營上遇到困難時能共體時艱，對本身的工作有更高的興趣，能自發完成工作及對組織有強烈的認同感等結果。
Adams (1963)	一個人對其工作上的投入與產出之比率與他人同一比率比較後的知覺。
Vroom (1964)	工作滿足是員工對其目前工作角色的感受、或情緒反應。
Weiss et al. (1967)	在所處的工作環境當中，對其所抱持的感受或態度，此包含有內在滿足和外在滿足。
Smith, Kendall & Hulin (1969)	認為工作滿足感係指個人對其工作的感覺或情感性反應，尤其對工作本身、上司、薪資、升遷狀況、同事相處等方面。換言之，若工作者對這些方面的預期與實際不符時，滿足程度將有所變動。
Hackman & Oldham (1976)	認為工作滿足是評估自己工作或工作經驗，所產生的一種愉快與積極的情緒狀態。
McCormick & Ilgen (1980)	工作滿足是視個人期望的標準與工作實際所得的差距而定。
Organ & Bateman (1986)	認為工作滿意是對工作上一種整體上的態度，它是一種函數，表示滿意是由工作的各方面如上司、收入、工作本身等，所加權組合而成的。
張春興(民 76)	對工作的一般性態度及喜歡的程度。
許士軍(民 79)	係工作者對工作及其相關因素的感覺或情感性反應，而此種感覺或滿足的大小，取決於實際獲得的報酬與預期應得的差距。
Robbins (1996)	工作滿足可視為個人對工作所抱持的一般性態度。員工的工作滿足高，表示對工作抱持正面態度；反之，表示對工作不滿足負面的態度。
Spector (1997)	工作滿足是指個人對他的工作與工作的其他面向的感覺。

表 2.9 工作滿足之定義(續)

作者	工作滿足之定義
Bussing, Bissels, Fuchs & Perrar(1999)	工作滿足是員工基於渴望、需求與動機而對工作環境的感受。
Schermerhorn, Hunt & Osborn (2000)	個人對於工作所抱持的正面或負面感覺的程度，即個人對於其工作或工作環境狀況的情緒性反應。
Robbins (2001)	認為員工的工作滿足高，就表示對其工作抱著正面的態度；反之，則表示其對工作態度是負面的，可謂是員工對工作滿足所抱持的一般性態度
黃寶園(民 98)	工作滿足是指組織成員從工作中滿足自己需求的程度
王俊翔(民 98)	工作滿足是個人對於目前工作本身及工作外在層面的滿意程度，包含內在滿足與外在滿足。
陳世文(民 100)	工作滿足是個人對整體工作的感覺程度，包括對其工作喜好或不喜好。

資料來源：本研究整理。

二、工作滿足相關理論

由於學者對工作滿意度所持研究的角度不同，茲列舉其中較具代表性者陳述如下：

1. 需求層級理論

Maslow (1954)的需求層級理論將人類的需求由低至高分成五個層次的的需求間有階層關係，基層需求獲得相當的滿意度後，次一層需求才出現，因此根據需求實現理論，要讓個人獲得滿意，必須依序地達成個人的各層次需求。

2. 雙因子理論

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959)以美國匹茲堡地區九家公司的 203 位工程師與會計人員為研究對象，區分出引起工作滿意與否的

影響因素調查指出，其研究發現影響工作滿意度與不滿意的因素並不相同，說明如下：

激勵因素與工作直接相關的因素又稱內在因素，包括成就感，他人的認同，升遷等，由於與工作、心理成長感覺以及個人對工作的積極態度有關，因此良好的激勵因素可導致員工的工作滿意度，但是這類因素不足的時候，並不造成員工的不滿意。保健因素與工作無直接關係因素，又稱外在因素，例如人際關係、監督與考核、薪資報酬、工作環境與工作條件、公司政策與管理等。當保健因素不足之時，員工會感到不滿足，但這些因素獲得相當的改善時，雖然會消除不滿意，但並不會導致工作滿意。

3. 生存關係成長理論

Alderfer (1972)提出 ERG 理論，是修訂 Maslow(1954)的需求層級理論而來的，他提出三大需求：

- (1) 生存需求：生理與物質的欲望。
- (2) 關係的需求：與家人、親友及同事等人際，社會上之互動。
- (3) 成長的需求：個人追求卓越、成長及發揮才能，實現理想。

以上三種需求雖然有層次，但是可能同時追求二大需求層次，各種需求可能同時存在，都有激勵作用。

4. 公平理論

Adams (1963)提出公平理論，認為滿足的程度，在於工作者對付出的(如時間、經驗、金錢、技術及努力)與得到的(如地位、薪資、升遷、福利及榮譽)之間平衡的知覺，若兩者之間成反比，則會感到不滿足。其公平與否之感覺，主要來自於本身主觀的感受，有的可能與其他人做比較，也可能與自己的過去經驗與未來的期望作比較。

5. 差距理論

Locke (1986)認為個人對工作上滿意的程度，是由實際得到的與預期得到的兩者間的差距來判斷，如果實際得到的與預期得到的差距大，滿意度低，反之，兩者間差距小，則滿意度高，故差距理論可以有效的來區別工作滿意的程度。

6. 期望理論

Vroom(1964)認為驅使一個人產生某特定行為的力量與他認為這行為所能導致的特定結果的評價及期望成正比，因此提出動機作用之期望模式理論，如果個人認為目標或結果對他有重要的價值，而且估計透過努力有很大的把握達成目標，則就會產生動機以實現目標，因此個體對目標或結果的期望是主觀與客觀條件相互作用之下所決定的，個人期望達成預期的目標後，能夠得到適當的獎勵，能夠滿足個人的需求，才會感到滿意。故在期望理論中，肯定個人需求有明顯的個別差異，因此管理者應因個人不同的需求給予獎勵，才能使工作者獲得較高的工作滿意。

7. 強化性理論

Skinner (1971)提出強化性理論，此理論忽略個體的內心狀態，只重視個體採取某種行為後會出現何種結果，當一項行為發生時，若能帶來正面的結果，則以後重複出現的機率甚高；若會導致負面的結果，則以後不易再出現。

8. 需求滿足理論

Schneider, Beniamin and Alderfer (1973)融合 Vroom (1964)之期望理論與 Adams (1963)之公平理論這兩種理論的論點，提出需求滿足理論，認為每個人有穩定而可確認的需求存在，而個人本身也具有穩定而可確認的特質，因此工作滿意度取決於工作環境、工作特性與個人需求之間

的相互配合程度。需求滿足模式以工作特性為刺激，引發出員工的工作態度，此模式認為工作特性是客觀可衡量的，是一種環境中的實體，而且每項工作具有特定且固定的特性。由於上述各研究理論與學者提出工作滿意相關研究中，主要皆是透過有形的工作滿意與無形的工作滿意進而延生出其他各因子，故本研究將依據以上文獻內容，進而針對研究題目與對象將其工作滿足因子區分為有形的與無形的兩大項，其中有形的設定為獎勵與晉升等因素，無形的設定為成就、榮譽感與主管肯定等因素。

三、工作滿足之衡量構面

Seashore and Taber (1975)根據各學者之研究結果整理出工作滿足相關因素架構，此一架構涵蓋工作滿足的前因及後果變項，認為影響工作滿足的前因變項包含環境變項(如政經環境、職業性質、組織內部環境、工作與工作環境等)及個人屬性(如人格特質等)，後果變項則包括個人反應變項(如工作績效等)及組織反應變項(如組織績效、人員流動率等)。余慶華(民 90)以高雄地區銀行 450 位員工為例，研究主要以內在滿足(工作內容、工作穩定性、上司的領導方式)、外在滿足(薪資、管理當局、升遷管道)、及一般滿足(工作環境、人際關係)三項來探討。

對於工作滿足有關的研究中，有絕大部份乃是探討其前因及後果者，由於其中所涉變項之眾多與關係之複雜，迄今仍無一完整模式，將所有可能與工作滿足相關的因素都包括在內。Seashore and Taber (1975)二人設法將與工作滿足有關的主要變項整理為一架構圖形(如圖 2.6)，在圖 2.6 中將影響工作滿足之前因與後果變項，歸為兩大類：

1. 工作滿足的前因變項

(1) 環境變項：政治及經濟環境、職業性質、組織內部環境、工作與工作環境。

(2) 個人屬性：人口統計特徵、穩定人格特質、能力、情境人格、知覺認知及期望、暫時人格特質。

2. 工作滿足的後果變項

(1) 個人反應變項，例如：退卻、攻擊、工作績效、知覺歪曲等。

(2) 組織反應變項，例如：生產率、流動率、曠職、怠工等。

(3) 社會反應變項，例如：國民生產毛額、政治穩定性、生活品質等。

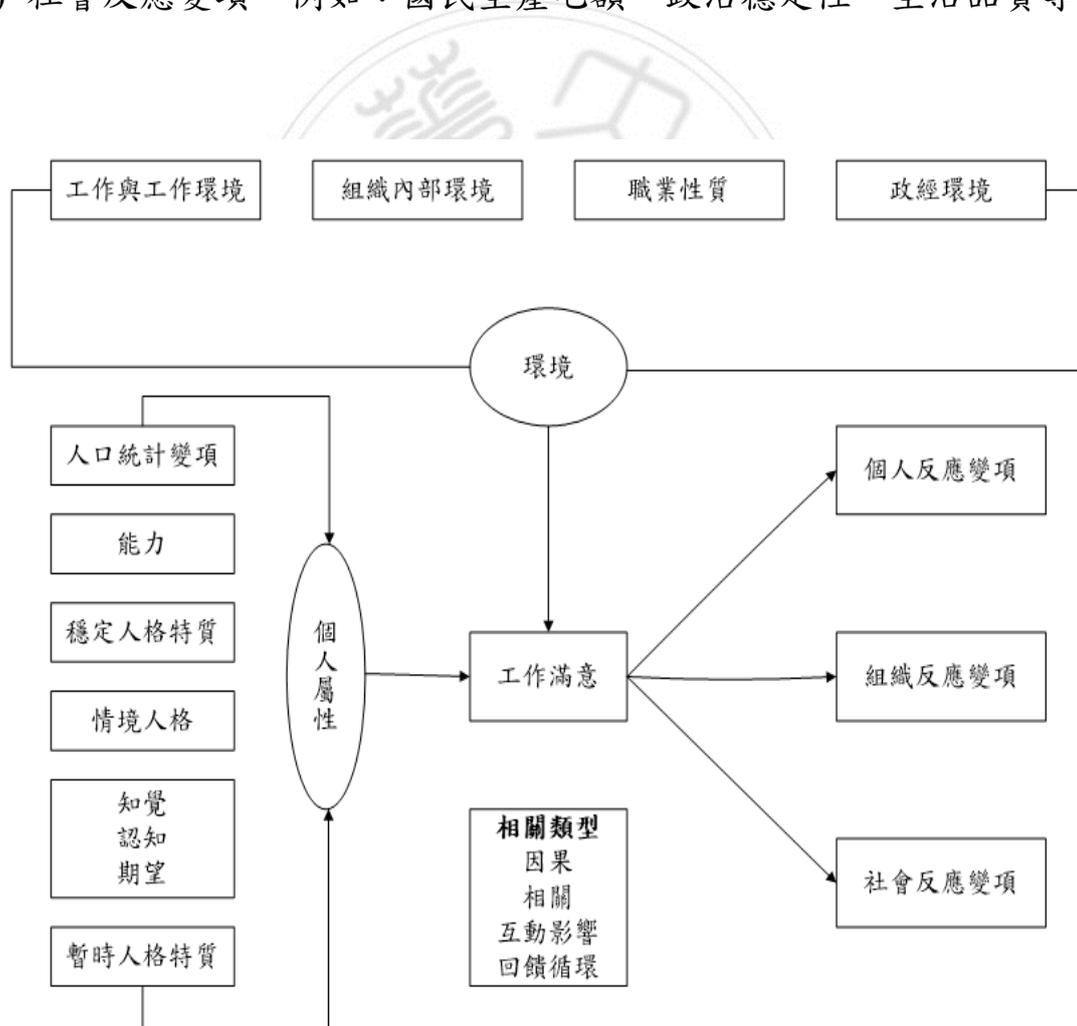


圖 2.6 工作滿足之前因與後果變項圖

資料來源: Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975), Job Satisfaction and Their Correlations, American Behavior & Scientists, Vol.18,pp.343-368

衡量工作滿足的較具有信度及效度方法是:等級評比(Rating Scale)、問卷調查表(Questionnaire)、關鍵事件(Critical Incident)以及訪談(Interview)。其中最常用來衡量員工滿足的方法為問卷調查法，藉由工作滿足量表來瞭解工作滿足的構面，國內外常用的工作滿足量表有：

1. 單構面衡量工作滿足

最早用於衡量工作滿足的量表是 Hoppock (1935)所發展的四個題目的量表來衡量工作滿足，量表中分別對自己工作的喜歡程度、有多少時間滿意自己的工作、以自己的工作與他人之比較、關於更換工作的感覺等項加以衡量。

2. 多重構面衡量工作滿足

明尼蘇達滿意問卷是由 Weiss et al. (1967)發展出來的「Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ」，量表中包括「內在滿足」(Intrinsic Satisfaction)及「外在滿足」(Extrinsic Satisfaction)兩個構面，問卷分為長題本、短題本兩種。長題本包括二十個分量表，每個分量表有五個題目，共計 100 個題目；短題本則由長題本每個分量表中，選出相關性最高的一個題目，代表該分量表，共計 20 題。

- (1) 內在滿足：工作者對工作本身所引發的價值觀、責任感、社會地位、職能地位等，而感受到的滿意程度。
- (2) 外在滿足：工作者在工作中所獲得的薪資、升遷以及與上司、部屬、同事間的互動等因素所感覺的滿意程度。
- (3) 一般滿足：即對內在性及外在性整體層面的滿意程度。

工作滿足是工作者對其工作所抱持的一般性態度，工作者的工作滿足程度愈高，則表示對他的工作抱持愈正面的態度之觀點，以上學者論述得知影響工作滿足的因素甚多，大致上可區分為內在滿足(如工作內

容、工作穩定度、主管領導風格)、外在滿足(如薪資、福利與升遷管道)。本研究對於工作滿足量表首先參酌吳靜邵、廖素華(民 67)翻譯之明尼蘇達滿意問卷短題本量表，並參考 Weiss et al. (1967)所發展出的「MSQ 滿意問卷」加以歸納，目的是測量員工對工作整體的外在滿足、內在滿足程度。

2.5 工作績效

本研究為探討工作績效意義與內涵，本節內容包含第一部分為工作績效的定義；第二部份為工作績效理論；第三部分為工作績效之衡量構面。

一、工作績效的定義

工作績效(Job Performance)是指一個人的工作貢獻之價值、工作之品質或數量，亦即是員工的生產力。而績效一詞依字面上之意義是指表現的程度，用在組織行為上績效是包括效能(Effectiveness)、效率(Efficiency)、效力(Efficacy)，但在管理學上的激勵理論中則解釋為一個員工完成一件工作(劉明德，民 82)。效率為衡量員工工作績效的結果；生產力接近於效率，不同之處在於生產力涉及達成既定效率所花費的成本；效用表示一個既定績效水準、效率或生產力的價值。所以員工效率高，但效用卻不高，是有可能發生的。是長久以來，工作績效一直是組織行為的重要依變項，不管是領導行為、組織設計、員工激勵，其最終目的都離不開對於組織績效的追求(盧顯璧，民95)。工作績效的構面組成是由績效的質、績效的量、及對工作盡力的程度來顯現，為員工正面的工作態度和行為表現，促使個人績效和組織目標相結合，表現在「工作成效」與「工作品質」等二個面向Porter and Lawler (1968)。黃英忠(民

92)認為企業若要調整員工薪資、考慮升遷及給予獎懲，可透過對員工在過去某一段時間內的工作表現或完成某一項任務後，所做的貢獻度的予以評核，並對其所具有的潛在發展能力做一判斷，以了解其將來在執行業務上的適應性及前瞻性，並可做為工作績效評估的依據。

Robbins (1983)認為績效評估是為了達到以下幾個目的：(1)協助一般人事決定，如績效評量結果提供管理者做出升遷、調任、解雇等重要決策。(2)甄選人才的指標。(3)指出訓練及發展的需要。(4)提供員工回饋，使員工知道組織如何評估它的表現。(5)訂立獎勵的基礎。吳秉恩(民75)認為3個績效評估的目的：(1)績效評估可以用來作為評估、甄選及工作指派的標準。(2)績效評估可以用來協助個人及部門瞭解其對目標的貢獻程度。(3)績效評估可以用來提供信息作為工作時序計劃、預算編制及人力資源規劃之依據。

綜觀上述，學者對工作績效均有不同定義，但是工作績效的概念是指員工在工作中所取得的表現。對組織而言，績效就是任務在數量、質量及效率等方面完成的情況；對員工個人來說，則是上級和同事對自己工作狀況的評價。工作績效的解釋可能因為個人觀點及研究方向的不同而產生了許多不同的研究結果，表 2.10 為各研究者及學者對於工作績效所詮釋之定義。

表 2.10 工作績效之定義

作者	工作績效之定義
Katz & Kahn (1966)	將組織績效分為兩種類型：1.組織內行為：意指體制或者是有正式規範的行為，並依此加以評判工作績效。2.組織外行為：意指非正式體是內規範的行為。
Reddin (1970)	工作者對其工作職務上各項工作內容及目標所達成的之程度。

表 2.10 工作績效之定義(續)

作者	工作績效之定義
Kane (1976)	工作績效是員工在某特定時間之內，執行工作時所達成結果的紀錄。
Venkatraman & Ramanunjam (1986)	工作績效的衡量方式可以分為以下三方面加以衡量： 1.財務績效：必須達成組織經濟效益的目標或程度。 2.事業績效：如產品品質、市場佔有率、導入新產品等。 3.組織績效：達成組織各種互相衝突的目標，如員工士氣。
Campbell (1990)	指工作績效是：個人作為一個組織成員，而完成組織所期望、規定或正式化的角色需求時所表現的行為。
Borman & Motowidlo(1993)	工作績效意旨：所有與組織目標有關之行為，且此行為可依照個體對組織目標貢獻程度之高低予以測量。並將工作績效分為下列兩種：1.任務績效：員工在工作上所呈現的結果，與組織所期望的之任務相關，與角色內之行為相近。 2.脈絡績效：意旨員工自由心證之行為或表現，並非透過組織內部正式系統而加以控制。
Borman & Motowidlo (1997)	認為工作績效是具行為性、事件性、可評價性及多面性的，係指員工在一標準時間內於組織中不連續行為事件的總值，是被用來驅動預設變數發展及有效的動力。
Gatewood & Field (1998)	績效的衡量主要有四個類型，第一為生產的資料，如生產的數量或品質，第二為人力資源，如員工的出缺勤狀況。第三為績效衡量項目，如利用測驗或模擬情境來驗收訓練的員工績效，藉此來提昇工作績效。第四是利用領導者或同儕對員工的績效提出評估建議。
曹國雄(民 86)	工作績效意指：員工在工作上的表現，而個人工作績效的總和就是組織績效的達成程度。
林澄貴(民 90)	工作績效是管理系統因素所造成的；在某些狀況下，甚至超過個人因素所能解釋的部分。
陳昭儒(民 92)	工作績效：員工有能力在某特定期間內完成工作的行為表現同時亦指部署或群體達成目標的效益項目。
蔣美惠(民 93)	工作績效：部屬或群體達成目標的效益項目。
廖文銘(民 94)	工作績效是員工在工作上能創造的價值、數量等。

表 2.10 工作績效之定義(續)

作者	工作績效之定義
顏清瑞(民 98)	工作績效係指員工個人或團體皆有足夠的能力，於特定的時間之內達成工作要求的行為表現。
林 誠(民 99)	員工在特定期間內，達成組織工作目標的程度，也就是讓經營者瞭解員工的工作績效並衡量員工的工作狀況，已達成組織的整體目標。
陳人維(民 101)	員工作某特定期間內，執行工作時所達成結果的紀錄。

資料來源：本研究整理。

二、工作績效理論

黃英忠(民 92)在現在企業越來越重視員工發展的前提之下，績效評估更扮演了一個重要的角色，因為績效評估的結果不但能提供企業將員工表現回報給員工的一個呈現，也能同時掌握員工的缺點情形，適時的給予輔導及援助。所以績效評估有助於提升員工工作表現，發展員工潛能的功用。Borman and Motowidlo (1993)係根據Campbell (1990)所作的研究架構，提出一種工作績效分類的方式，他們將工作績效區分為任務績效與情境績效。余德成(民 85)將任務績效定義為：指直接與組織技術核心有關的行為，即組織將原始資源轉換為產品的歷程。

Motowidlo and Van Scotter (1994)，將任務績效定義為：一種個人在工作上所產生的結果，此一結果直接關係到組織所期望或指定的任務，判斷的準則在於是否合乎正式角色所加諸於個人部份的要求。

Pearce, Porter, Tsui and Tripoli (1997)認為，在員工與組織之間可能存在著兩種平衡之關係，一種為交易契約關係，亦即員工與組織之間處於一種純經濟交換之關係，雙方處於一種短期且限定範圍之交換關係。另外一種則是相互投資關係，員工和組織之間處於一種包含社會性交換的關

係。因此任務績效較類似結果面的產出，那該如何去衡量績效的結果，不同的績效效標各有其所持的理由，究竟該如何做選擇，Ouchi (1977, 1979)在探討組織控制時，曾根據知識轉換過程的完整性，以及工作行為的掌控程度以及衡量工作所產出的能力，以工作行為與工作產出兩向度做為組織控制面向。Lee (1985)即依據 Ouchi (1977, 1979)的架構，應用於績效效標的選擇，四種工作類型與績效效標的關係如圖 2.7 所示。至於績效評估的目的、效標和方法間的關係，許多學者均強調彼此之間密切配合的重要性其關係如圖 2.8 所示。

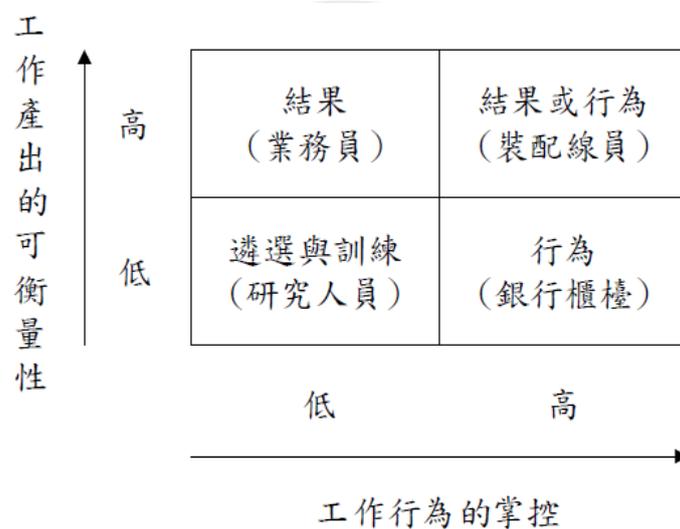


圖 2.7 Lee 的蘑菇類型與績效效標的關係

資料來源：張火燦(民 87)，策略性人力資源管理，台北：揚智出版社。

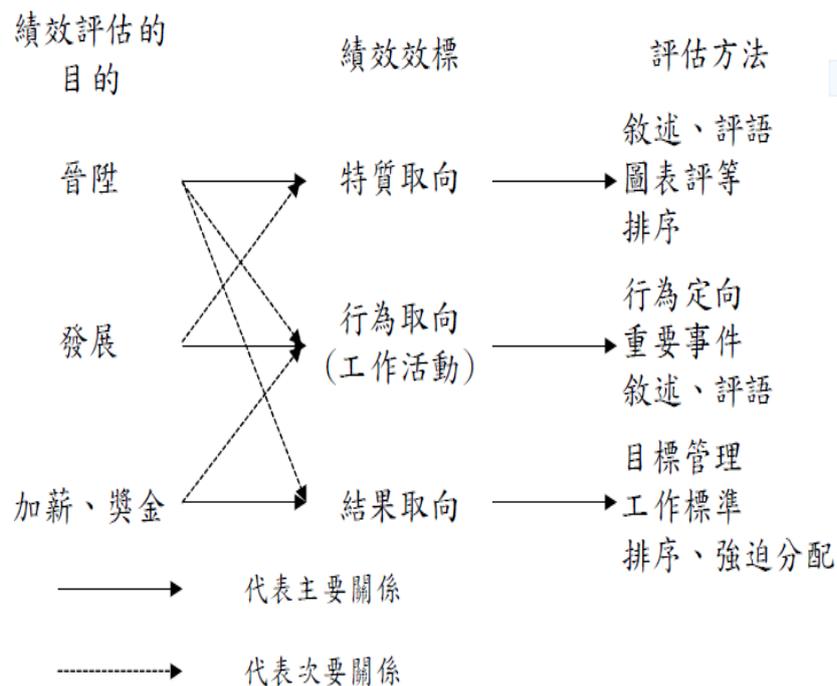


圖 2.8 績效評估的目的、績效效標與評估方法之關係

資料來源：張火燦(民 87)，策略性人力資源管理，台北：揚智出版社。

由圖 2.7 可知，如僅考慮行為面時(例如：銀行櫃檯人員)，此職位工作行為的掌握度較高，但工作產出的可衡量性較低，反觀結果面(例如：業務員)，則與行為面剛好相反，因此本研究將探討工作績效行為面與結果面的關係。張峯銘(民 91)任務績效類似於角色內的行為，直接影響組織的技術核心效能，一般績效評估是針對業務範圍所衡量的結果。情境績效；所涵蓋的範圍較廣，它不會直接支持組織的技術核心，相對地比較支持一般性組織的、社會的、心理的環境；例如：組織公民行為、組織自發行為等，此環境是技術核心得以運作的背景，因此情境績效較類似於角色外的行為，而角色外的行為可以運用情境加以說明，並視為員工自發性且人際取向的行為或表現，組織無法強制要求。組織公民行為的定義起源於 Kaze (1964)所提出的「角色外行為」；Katz and Kahn

(1966, 1978)兩位學者認為若要維持組織有效的運作，必須具備三種主要行為：

1. 員工必須參與及留任於組織中：指的是員工的出缺勤和離職的行為。
2. 員工的行為必須符合組織所要求的特定角色標準：此係角色內的工作行為，亦即員工為了達到組織績效所表現出來之行為。
3. 員工必須主動執行創新及超越工作角色所描述是自發性活動：此係角色外的行為，係指員工主動的去執行超越其本身工作角色，並對組織目標有所貢獻性的行為。

每個工作職場之組織成員每天均必須接觸到許多幫助或是善意的動作、建議、和利他行為等，而此種行為即是所謂的組織公民行為，因此組織公民行為相對於組織而言，可說是相當的重要。Katz and Kahn (1978)針對組織中的工作行為所區分的角色加以定義，對於組織中的工作行為可區分為角色內行為(In-role Behavior)與角色外行為(Extra-role Behavior)；此兩位學者更指出，在任何一個高績效的組織中，有三種行為是必須具備的：

1. 員工樂意留在組織中工作，稱為維持行為；此種行為稱為角色內行為。
2. 員工必須依照組織所規範的行為準則行事，稱之為順從行為；此種行為稱為角色內行為。
3. 員工必須能自動自發為組織奉獻心力，稱之為主動行為；此種行為即是組織公民行為。

Katz and Kahn (1966, 1978)兩位學者針對第三種組織行為加以說明，並補充指出：協助同事解決問題、主動幫助新進人員、自我充實以提高工作能力、保護組織資源、主動宣傳組織優點。」此種型態的組織行為即是定義中的「組織公民行為」，亦即對於組織有正面的、實質幫助的員工行為。Bateman and Organ (1983)將 Katz and Kahn (1978)所提出的第三種工作行為—主動行為，命名為「組織公民行為」，他們認為組織公民行為是一種未被組織正式規範為工作說明書的行為，但卻是組織所需要的。Organ (1988)指出組織公民行為定義即是組織中角色規定以外的行為，它是無條件、非直接或明顯的被組織所獎酬，而且能有效促進組織功能之行為。這種行為與組織效能間有極大的正相關(Bateman & Organ 1983; Smith, Organ & Near, 1983)。Organ (1988)也指出組織公民行為包含以下兩個主要的向度：

1. 盡職行為：係指員工在一些組織所規定之角色行為上，並且能夠超越組織所規定之標準，簡言之為員工在自身的工作角色上，主動超越組織的要求標準的行為。
2. 利他行為：組織內之成員會主動協助他人，並幫助組織達成目標，也可說是員工在工作上，主動的協助特定他人的行為。

三、工作績效構面

員工在組織中表現出組織公民行為的所有行為表現，即可加強員工的團隊合作、增進組織的生產力、降低成本及提昇服務的品質，進而間接達到組織目標及財務績效。Dyne and Ang (1998)兩位學者在研究中以新加坡的正職雇員和臨時雇員為研究對象，他們研究發現當臨時人員若係自願性的選擇其所從事臨時性工作時，較不易突顯出組織公民行為，其因為他們與雇主之間締結心理契約的期望較少，並且對於組織的情感

性承諾較低的緣故。但是，如臨時人員有高度的組織承諾感而且與組織間所產生的心理契約有正向態度時，則臨時人員即會表現出高度的組織公民行為。

Robbins (2001)指稱：組織公民行為是員工在正式工作要求之外，所從事的自願的、無條件的行為，而且這樣的行為有助於組織績效之提升。Konovsky and Pugh (1994)、Williams, Pitre and Zainuba (2002)則補充指出：「組織公民行為是一種員工的行為，這種行為超越了職責的要求，它是自主裁量的，而且不在組織正式酬賞結構的範圍之內，行為均出自於自願性。」Sloat (1999)指出：良好的組織公民即是員工能貢獻出在組織中有幫助的行為，但是這種行為沒有詳細說明之要求標準事項，也沒有正式的籌賞。換言之，組織公民行為是一種利他的行為，它表現出了對於他人福祉無私的關心。因此，由上述各學者的研究發展發現，工作績效分類的方式有以下三種(1)任務績效和情境績效(2)角色內行為和角色外行為(3)結果面和行為面。本研究彙總各學者對工作績效之論點，將工作績效操作性定義為：員工個人為了組織目標有所貢獻，而於特定期間對特定工作、活動及行為結果並可加以測量及評估。

而任務績效與角色內行為較為相似，並直接影響組織技術核心效能，大部分有關工作績效之研究，僅針對任務績效與角色內行為的結果面進行的研究，也僅涵蓋行為面的研究，並沒有將結果面提出探討。據此本研究依據余德成(民 85)、張峯銘(民 91)等有關任務績效之論點，將任務績效操作性定義為：直接影響與組織技術核心效能有關之行為，亦即組織將原始資料經過轉換成為產品的歷程。因此本研究任務績效量表，並參考國內學者余德成(民 85)修改自 Motowidlo and Scotter (1994)之量表，以適合國內政府機關組織情境運用，並將行為面和結果面兩種

方式皆納入考量，進行研究。

2.5 參與動機與休閒效益的關係

本研究之休閒效益意旨個人在休閒活動參與過程中及參與過程後，個人主觀評估可以幫助個人改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受(陳中雲，民 91)。葉純菊(民 93)的研究結果顯示，遊客休閒動機與休閒效益之間具有正向關係存在，參與之遊客主要以「與家人共同出遊者」最多，顯見這是一個有益於親子關係的活動，就遊客的休閒動機而言，主要以「家庭與心理」因素為主，目的在於放鬆身心、紓解壓力、增加與家人相處機會。而遊客的休閒效益認知則以「身心效益」因素為主，其中包含保持身體健康、接近大自然、減輕壓力、放鬆心情等，顯示遊客出遊因家庭與心理因素動機越高者，身心效益也越高。吳科驊(民 95)登山健行者休閒參與動機、持續涉入、休閒效益與幸福感之相關研究發現，「參與動機」與「休閒效益」有正相關存在。張少熙(民 92)提出的休閒運動歷程的動態循環模式獲得該研究的支持，休閒運動動機、休閒運動阻礙與休閒運動效益的運作模式中具有方向與順序的因果關係，圖 2.9 為其休閒運動歷程模式圖。

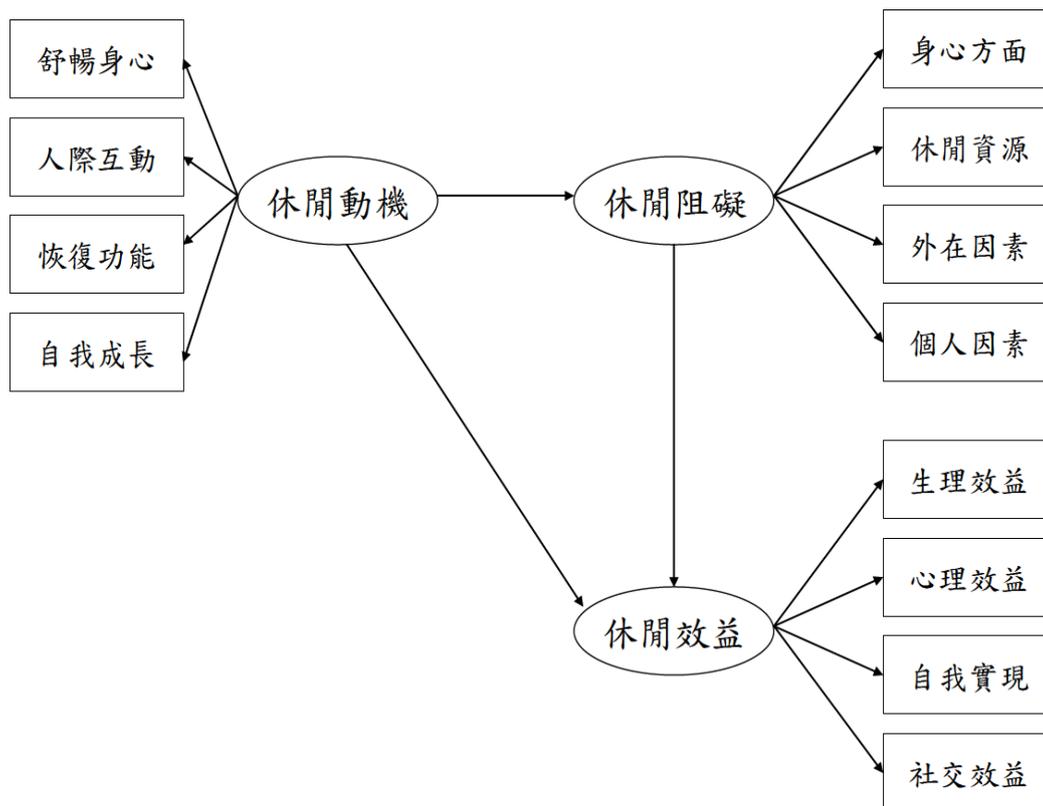


圖 2.9 休閒運動歷程模式圖

資料來源：張少熙(民 92)，臺灣地區中學教師參與休閒運動行為模式之研究，國立台灣師範大學體育學系博士論文，未出版，台北市。

綜合上述學者對參與動機與休閒效益之研究結果發現動機與效益之間具有正向關係存在，因此本研究探討休閒動機與休閒效益兩變項間的關係具有研究價值。綜合上述所知，參與動機及休閒效益具有正向的相關，也就是當個體的參與動機愈高時，其休閒效益愈高。

2.6 工作滿足與工作績效的關係

工作滿足與工作績效之間的關係，在過去一直是引起最多爭議與研究的問題。Fulong (1964)曾就主要二十個研究予以檢討，發現工作滿足與績效有正相關，也有負相關。余慶華(民 90)歸納整理滿意與績效的關係後，提出如下不同的觀點：滿足導致績效，早期人群關係學者，多持這一主張，不過後期人群關係學者對此有更進一步說明。例如 Herzberg (1968)兩因素理論中，認為只有屬於激勵因素的滿意，才能有助於提高績效。如果只是保健因素的滿意，只能消除不滿意，並不能增進積極性之工作態度或績效。賴德銘(民 96)在企業主管面對工作壓力所產生工作滿足與工作績效的研究結果顯示，工作滿足對工作績效有顯著正相關。

一、滿足與績效

美國密西根大學研究所(Institute for Social Research, ISR)對這一問題進行研究，發現在滿意與績效之間，並無一定的關係。Brayfield and Crockett (1955)認為，只有當生產力高低被員工視為有助於達成其個人重要目標時，滿意才會導致績效，否則就不一定。

二、績效導致滿足

Lawler and Porter (1968)認為良好績效可導致獎酬，然後導致滿意。因此，員工是否獲得滿足，並非如一般想像那樣導致績效；反之，滿足是由績效而生。組織獎酬方式佔有重要地位，如果公司之獎酬不以績效為基礎，則績效未必能產生滿足。

Cherrington (1986)認為以上說法，不管所主張之具體內容為何，仍然有一共同點，即滿足與績效之間總有某種關係存在。因此，本文擬依據人群關係學派的觀點，初步認為工作滿足愈高，則工作績效亦會愈高。

第三章 研究方法

本章主要內本章綜合前述之動機、目的與文獻回顧，確立研究變數建構出本研究之研究架構，進而提出研究假設，並設計本研究之衡量工具：問卷，其後藉由進行問卷調查的前測結果，來奠定本研究的正式問卷，以確保本研究的正確性。本章共分為五節，第一節為本研究所探討之主題，並提出研究架構；第二節提出本研究的假設；第三節說明各研究變項之操作型定義；第四節介紹問卷設計與抽樣方法；第五節說明資料分析方法。

3.1 研究架構

本研究以馬拉松跑者的觀點切入主題，主旨在於探討參與動機、休閒效益工作滿足及工作績效關係之研究。本研究根據研究動機及目的，並綜合相關的文獻探討後，以參與動機為自變項，休閒效益與工作滿足為中介變項，工作績效為依變項，來探討彼此之間的關係，並提出本研究之研究架構圖，如圖 3.1 所示。

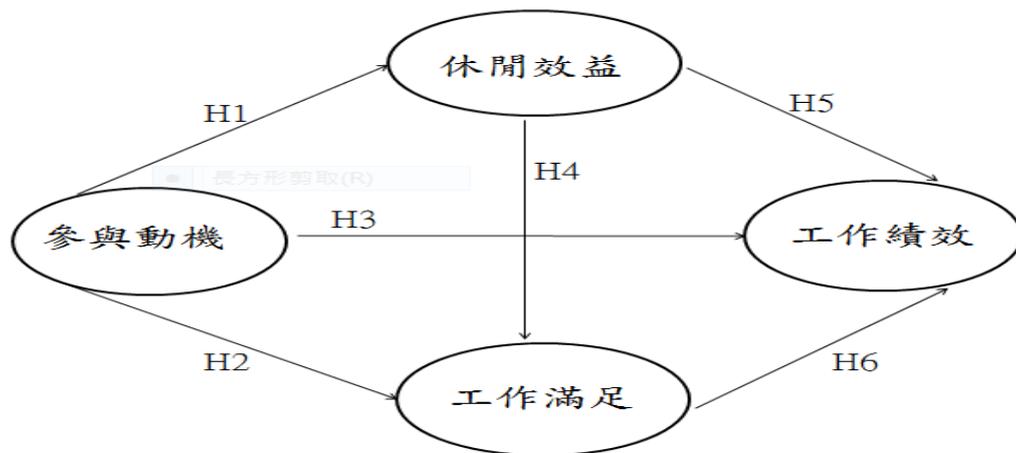


圖 3.1 研究架構圖
資料來源：本研究整理。

3.2 研究假設

本研究根據前述之研究目的及文獻探討，建構研究架構圖，並推論以下假設：

- H1：參與動機對休閒效益會產生顯著的正向影響。
- H2：參與動機對工作滿足會產生顯著的正向影響。
- H3：參與動機對工作績效會產生顯著的正向影響。
- H4：休閒效益對工作滿足會產生顯著的正向影響。
- H5：休閒效益對工作績效會產生顯著的正向影響。
- H6：工作滿足對工作績效會產生顯著的正向影響。
- H7：休閒效益對於參與動機與工作績效之間會產生中介效果。
- H8：休閒效益對於參與動機與工作滿足之間會產生中介效果。
- H9：工作滿足對於參與動機與工作績效之間會產生中介效果。
- H10：工作滿足對於休閒效益與工作績效之間會產生中介效果。

3.3 各變項之操作性定義與衡量

本研究依據文獻探討，所確立出各研究變數的操作型定義，並針對研究目的加以設計，以符合本研究欲探討之主題。以下分述各構面之操作型定義，並彙整如表 3.1 所示。

一、參與動機

本研究之參與動機量表首先根據國外專家學者 Beard and Ragheb (1983)提出參與動機為人們參與休閒行為的心理層面及社會層面的理由，並將動機分為智力性、社交性、勝任—熟練性、刺激—逃避性等四個構面，並參酌陳文長(民 84)；黃文祥(民 87)；張少熙(民 92)；張治文(民 95)；謝宗霖(民 101)之研究中所提出參與動機之問卷內容加以歸

納。在參與動機衡量方面，本研究經由相關領域專家學者修訂加以設計問卷，共計 15 題問項。

二、休閒效益

本研究之休閒效益量表首先根據國外專家學者 Driver, Brown and Peterson (1991)年所提出之休閒效益概念，休閒效益分為生理的益處、心理的益處與社會的益處，並參酌林欣慧(民 91)；吳永發(民 95)；陳春安(民 100)；謝昇諺(民 100)之研究中所提出休閒效益之問卷內容加以歸納。在休閒效益衡量方面，本研究經由相關領域專家學者修訂加以設計問卷共計 14 題問項。

三、工作滿足

本研究對於工作滿足量表首先參酌吳靜邵、廖素華(民 67)翻譯之 Weiss et al. (1967)編製的明尼蘇達滿意問卷短題本量表，並參考Weiss (1967)所發展出的「Minnesota 滿意問卷」加以歸納。在工作滿足衡量方面，本研究經由相關領域專家學者修訂加以設計問卷共計11題問項。

四、工作績效

本研究對於工作績效量表首先採用 參考學者余德成(民 85)修改自 Motowidlo and Scotter (1994)的量表及林淑姬(民 81)、Organ (1988)及 Podaskoff(1990)之量表，修訂工作績效量表，以適合本研究採用。本研究經由相關領域專家學者修訂加以設計問卷共計 14 題問項。

表 3.1 各衡量構面之操作性定義

構面	操作性定義	參考文獻
參與動機	參與動機為人們參與休閒行為的心理層面及社會層面的理由。	Beard and Ragheb (1983)
休閒效益	休閒效益分為生理的益處、心理的益處與社會的益處。	Driver, Brown and Peterson (1991)
工作滿足	明尼蘇達滿足問卷，測量受訪者的內在滿足、外在滿足及一般滿足。	吳靜邵、廖素華 (民 67)
工作績效	工作績效是指組織成員在規定時間內完成組織規定任務或指員工在工作上的表現。	余德成(民 85)

資料來源：本研究整理。

3.4 問卷設計與研究對象之抽樣方法

本節將依序介紹本研究問卷設計、問卷前測、正式問卷研究抽樣與回收。

一、問卷設計

本研究之「參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究—以馬拉松跑者為例」問卷，係根據概念性架構及綜合國內外相關文獻加以整理後，每題問項皆針對馬拉松路跑者之特性，進行文字上的編制修定而成，以確立問卷之問項與語句敘述是否適當，經由多次討論與修正後，完成了本研究之問卷。

問卷各問項皆以 Likert 五點尺度衡量，並以「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」五尺度，分別給予等距分數

(5,4,3,2,1)，再以 SPSS 12.0 統計套裝軟體進行資料分析。

二、前測問卷

本研究於正式問卷發放之前，先進行預試，以利於深入瞭解問項之敘述是否合適、語意是否清晰，並作為正式問卷調查修改之依據，前測樣本以 2014 年高雄國際馬拉松全馬跑者為抽樣對象，合計共發出 250 份問卷，回收之有效樣本 214 份，前測問卷回收後，進行因素分析以及信度考驗，以剔除不適合之題項，並建構其效度與信度並使用 SPSS 統計軟體進行信度分析，以 Cronbach's α 值來檢驗問項內部一致性。經統計分析結果，各研究構面 Cronbach's α 值均大於 0.7，根據 Guieford (1965) 所提出 α 值判斷標準，表示問卷量表內部具有一致性。由此可確認本問卷設計各變項內部一致性高，問卷設計具有高信度，可以正式發放問卷。如表 3.2 所示。

表 3.2 前測問卷信度分析

研究變數	Cronbach's α
參與動機	0.875
休閒效益	0.893
工作滿足	0.858
工作績效	0.858
整體信度：0.936	

資料來源：本研究整理。

表 3.3 前測問卷因素分析

研究變數	KMO 取樣適切性 量數	Bartlett球形檢定			累積解釋 變異量
		近似卡方 分配	自由度	顯著性	
參與動機	0.883	1293.984	105	0.000	57.080
休閒效益	0.898	1389.503	91	0.000	61.652
工作滿足	0.880	923.625	55	0.000	56.862
工作績效	0.892	1489.820	91	0.000	62.285

資料來源：本研究整理。

三、正式問卷

本研究欲瞭解馬拉松跑者對於參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究，故研究母體設定為馬拉松全馬(42.195公里)含以上跑者。本研究問卷以Google所提供之線上問卷，並透過Facebook臉書社群功能邀請受訪者線上填寫，並透過受訪者分享各大馬拉松慢跑團隊Facebook社群邀請全馬跑者填寫。並於民國103年1月1日至2月27日統計回收問卷數共計450份，刪除填答不全及複選填答等無效問卷2份，實際回收有效問卷448份，有效問卷回收率為98%。

3.5 資料分析與統計方法

回收問卷後，首先針對問卷進行檢驗，將填答不完整資料或填答內容明顯矛盾之無效問卷與以剔除，剩餘有效問卷即進行編碼登錄，使用SPSS 12.0統計套裝軟體進行分析與處理，使用的分析方法為敘述性統計、信度分析、因素分析、獨立樣本T檢定與單因子變異數分析、相關分析、迴歸分析等統計方法，其說明如下：

一、敘述性統計

敘述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)是為了瞭解樣本的結構特性，是針對問卷之受訪者的填答進行分析整理，其中包含各項目的次數分配與百分比分配情況。

二、信度分析

信度分析(Reliability Analysis)是為了瞭解問卷中，各構面之題項的可信度與穩定性，也是用來判別內部一致性的衡量指標。信度分析是以Cronbach's α 值來作為判斷準則，若 α 係數越高，顯示量表內之細項的關聯性越大，一般認為當 α 值大於0.7時，則表示內部一致性高(Guieford, 1965)。

三、因素分析

因素分析(Factor Analysis)是由因素加權(因素形態負荷量)後求變數，注重在如何解釋變數間的關係，「共變異數(Covariance)」導向的統計方法，為每一變數均可視為數個共同因數變數(Common Factor Variate)與一個獨特因素變數(Unique Factor Variate)的線性組合，且共同因素無法直接觀測到。因素分析是希望能從原始資料中，找出潛藏背後的因素結構。因素分析主要有三方面的功能：

1. 描述性功能：因素分析能將為數眾多的問卷題項濃縮成數目較少的精簡變數，這些精簡變數即為因素。
2. 提供假設的功能，透過因素分析可由雜亂無章理出頭緒，有助於建立新的假設、發展新的理論，同常稱為探索性因素分析(Exploratory Factor Analysis)。
3. 檢定假設的功能，假定研究的理論架構已經非常完整，或是引用他人的理論，就可以利用因素分析來檢定這些理論與假設，此類因素

分析稱為驗證性因素分析。

四、獨立樣本T檢定與單因子變異數分析

獨立樣本T檢定(Independent Samples T Test)是針對兩個母體平均數之比較，以瞭解兩兩之間是否有差異，若欲進行兩個以上的母體平均數比較，則應該用單因子變異數分析(One-way ANOVA)。本研究以在不同背景下的受測者，來觀察該樣本於各個研究變數中，填答之結果是否有顯著差異。

五、相關分析

相關分析(Correlation Analysis)可用來探討變數之間是否具有線性關係，以及相關的方向與強度，特別適用於變數皆為數量變數的情況。二個變數之間的相關稱為簡單相關，即皮爾森(Pearson)相關，相關的方向可以由共變數(Covariance)的正負號得知；由於二個變數的單位與變異程度不見得相同，相關的強度無法直接從共變數數值大小來判斷，因此，為了消除單位以及將變數標準化，遂將共變數除以二個變數的標準差(Standard Deviation)，使得計算所得的數值必定介於-1與1之間，也因此得以進行跨項目變數關係的比較，此一數值即稱之為相關係數(Correlation Coefficient)。

六、迴歸分析

迴歸分析(Analysis of Regression)主要目標是為了找出一條線性方程式，用來說明一組預測變數與效標變數的關係，以瞭解預測變數與效標變數之間的關係強度。本研究為瞭解服務品質、顧客滿意度與購買意願；品牌形象、顧客滿意度、購買意願，本研究採用簡單迴歸及複迴歸分析，以求具有顯著能力的自變數，並有效解釋自變數對依變數的影響。

第四章 資料分析

本章彙總問卷調查所蒐集之資料，並利用第三章所敘述的統計方法進行資料分析與探討，並驗證本研究之各項假設是否成立。本章共分為五小節：第一節為樣本敘述性統計分析以瞭解樣本結構特性與背景資料；第二節為因素分析與信度分析來檢驗問卷的一致性與正確性；第三節為獨立樣本 T 檢定；第四節為單因子變異數分析來探討不同背景的受測者之感受與認知，是否會對各研究變項有所差異；第五節為相關分析來檢驗研究變項之間的關聯性；第六節為迴歸分析，主要探參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究-以馬拉松跑者為例，以休閒效益、工作滿足為中介變項進行探討，進而驗證本研究假設是否成立，並探討研究變數之間的中介效果是否存在。

4.1 樣本敘述性統計分析

本研究人口統計變項包括性別、婚姻狀況、年齡、月收入、教育程度、職業、參與馬拉松比賽時間、訓練量等 8 項，其樣本人口統計變項資料整理如表 4.1 所示。根據表 4.1 問卷調查之統計結果顯示。

一、性別

本研究有效問卷回收以男性 365 份(81.5%)，女性 83 份(18.5%)，資料顯示男性馬拉松跑者比例大於女性馬拉松跑者。

二、婚姻狀況

本研究有效問卷回收分為已婚居多 241 份(53.8%)，未婚(46.2%)資料顯示已婚馬拉松跑者比例大於未婚馬拉松跑者。

三、年齡

本研究有效問卷回收以 31-40 歲 197 份(44%)最多，其次是 41-50 歲 148 份(33%)，21-30 歲 65 份(14.5%)，51-60 歲 34 份(7.6%)四者計有 444 份(99.1%)，20 歲以下 2 份(0.4%)與 61 歲以上 2 份(0.4%)最低。

四、月所得

本研究有效問卷回收以 40001 元~60000 元 185 份(41.3%)最多，其次為 20001 元~40000 元 113 份(25.2%)，60001 元~80000 元 92 份(20.5%)，80001 元以上 30 份(6.7%)，20000 元以下 14 份(3.1%)與無收入 14 份(3.1%)最低。

五、教育程度

本研究有效問卷回收以大專院校 287 份(64.1%)最多，其次為研究所含以上 99 份(22.1%)，高中職 56 份(12.5%)，國中(含)以下 6 份(1.3%)最低。

六、職業

本研究有效問卷回收以工商服務業 173 份(38.6%)最多，其次為軍人 75 份(16.7%)，公務人員 57 份(12.7%)，教職 43 份(9.6%)，其他(含)退休人士 40 份(8.9%)五者計有 388 份(86.6%)，自由業 26 份(5.8%)，醫護人員 19 份(4.2%)，學生 11 份(2.5%)，家管 4 份(0.9%)最低。

七、參與馬拉松比賽的時間

本研究有效問卷回收以 1 年以上~3 年以下 194 份最多(43.3%)，其次為 4 年以上~6 年以下 129 份(28.8%)，1 年(含)以下 55 份(12.3%)，7 年以上~9 年以下 38 份(8.5%)，10 年(含)以上 32 份(7.1%)最低。

八、訓練量

本研究有效問卷回收以每週 21-40 公里 138 份最多(30.8%)，其次為每週 41-60 公里 117 份(26.1%)，每週 20 公里(含)以下 95 份(21.2%)，每週 61-80 公里 51 份(11.4%)，每週 81-100 公里 29 份(6.5%)，每週 101 公里以上 18 份(4%)最低。

在個人資料方面，分為性別、婚姻狀況、年齡、月所得、教育程度、職業、參與馬拉松比賽的時間與每週訓練量來探討。在研究樣本中，男性跑者居多為(81.5%)，女性為(18.5%)；婚姻狀況已婚居多(53.8%)、未婚(46.2%)；年齡方面主要分佈於 31-40 歲最多(44%)；其次為 41-50 歲(33%)，資料顯示受測者以青壯年居多；月所得方面主要以 40001-60000 元最多(41.3%)為多，其次是 20001~40000 元(25.2%)；教育程度方面為大專院校(64.1%)為主，代表受測者的知識程度具有相當的水準，對本研究之問卷內容誤解的可能性也相對降低；職業的部份以工商服務業(38.6%)占大多數；參與馬拉松比賽的時間 1-3 年(43.3%)最多，每週訓練量 21-40 公里(30.8%)最多，從資料中可以發現，國內馬拉松賽事均以週末舉辦為主，參賽跑者若沒有適當之自主練習，心理上較無法勇於接受挑戰，因此，從資料中發現受測者知識程度以大專院校為主，每週平均訓練量以 21-40 公里居多且參賽時間為 1-3 年，月所得 40001-60000 元相對於一般薪資水平均明顯較高。

表 4.1 樣本基本資料統計表

人口統計變項		次數	百分比
性別	男性	365	81.5%
	女性	83	18.5%
婚姻	已婚	241	53.8%
	未婚	207	46.2%
年齡	20 歲(含)以下	2	0.4%
	21 歲~30 歲	65	14.5%
	31 歲~40 歲	197	44%
	41 歲~50 歲	148	33%
	51 歲~60 歲	34	7.6%
	61 歲(含)以上	2	0.4%
月收入	20000 元(含)以下	14	3.1%
	20001 元~40000 元	113	25.2%
	40001 元~60000 元	185	41.3%
	60001 元~80000 元	92	20.5%
	80001 元以上	30	6.7%
	無收入	14	3.1%
教育程度	國中(含)以下	6	1.3%
	高中職	56	12.5%
	大專院校	287	64.1%
	研究所(含)以上	99	22.1%

表 4.1 樣本基本資料統計表(續)

人口統計變項		次數	百分比
職業	學生	11	2.5%
	軍人	75	16.7%
	公務人員	57	12.7
	教職	43	9.6%
	工商服務業	173	38.6%
	家管	4	0.9%
	醫護人員	19	4.2%
	自由業	26	5.8%
	其他(含退休人士)	40	8.9%
參與馬拉松比賽的時間	1 年(含)以下	55	12.3%
	1 年以上~3 年以下	194	43.3%
	4 年以上~6 年以下	129	28.8%
	7 年以上~9 年以下	38	8.5%
	10 年(含)以上	32	7.1%
訓練量	每週 20 公里(含)以下	95	21.2%
	每週 21~40 公里	138	30.8%
	每週 41~60 公里	117	26.1%
	每週 61~80 公里	51	11.4%
	每週 81~100 公里	29	6.5%
	每週 101 公里以上	18	4%

資料來源：本研究整理。

4.2 因素分析與信度分析

本研究的構面包括參與動機、休閒效益、工作滿足及工作績效等四部份進行因素分析及信度分析。

一、信度分析

本研究信度分析採用 Cronbach's α 分析，Cronbach's α 值愈高表示信度愈佳，信度檢測之標準為 Cronbach's α 大於 0.7，分別說明本研究各構面之信度分析結果，如表 4.2 所示。

表 4.2 信度分析表

衡量構面	Cronbach's α
參與動機	0.902
休閒效益	0.905
工作滿足	0.907
工作績效	0.904
整體信度：0.952	

資料來源：本研究整理。

二、因素分析

進行因素分析的標準，在分析過程中，Kaiser (1970)提出先以 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)值和 Bartlett 球形檢定，確定資料是否適合作因素分析，KMO 值取樣適切性量數之數值愈大，表示相關情形愈好，而 Bartlett 球形檢定為問卷題項之間的相關係數是否不同且大於零，顯著的檢定結果表示相關係數足以作為因素分析抽取因素之用。參與動機、休閒效益、工作滿足及工作績效的 KMO 樣本檢定值分別為 0.918、

0.905、0.921、0.929，以 Kaiser (1974)的觀點，KMO 統計量值因素分析適合性，0.90 以上極適合進行因素分析、0.80 以上適合進行因素分析、0.70 以上尚可進行因素分析，所以本研究 KMO 值皆高於 0.9，且各構面 Bartlett 球形檢定皆為顯著，顯示出該問卷之資料適合進行因素分析。因此以下分別說明參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效之因素分析的結果。如表 4.3 所示。

表 4.3 KMO 值與 Bartlett 球形檢定

研究變數	KMO 取樣適切性 量數	Bartlett球形檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
參與動機	0.918	2737.703	78	0.000
休閒效益	0.905	2686.767	66	0.000
工作滿足	0.921	2329.116	45	0.000
工作績效	0.929	2925.400	78	0.000

*p<0.05、**p<0.01、***p<0.001

資料來源：本研究整理。

本研究為進行資料縮減，對於相關程度高之變數，本研究採用主成分分析法及最大變異轉軸法萃取構面因素。各構面題項經因素分析結果，包括轉軸後因素負荷量、特徵值、累積解釋變異量彙整如表 4.4 至表 4.7 所示。

表 4.4 參與動機之因素分析

因素	題 項	因素 負荷量	特徵 值	累積解釋 變異量
學習 創新	我覺得可以拓展知識領域	0.825	3.778	29.060%
	我覺得能夠接觸新觀念	0.805		
	我覺得可以學習周遭有關的事物	0.801		
	我覺得可以發現新鮮的事物	0.786		
	我覺得可以激發想像力	0.698		
紓解 壓力	我覺得可以增進跑步技巧	0.738	3.725	57.712%
	我覺得可以保持身材	0.712		
	我覺得可以視為自我能力的挑戰	0.703		
	我覺得更有精力及活力	0.680		
	我覺得可以放鬆情緒及紓解壓力和緊張	0.656		
	我覺得可以尋求知己	0.613		
	我覺得可以認識新朋友	0.577		
	我覺得可以得到別人的尊重	0.511		

資料來源：本研究整理。

表 4.5 休閒效益之因素分析

因素	題 項	因素 負荷量	特徵 值	累積解釋 變異量
社交 效益	我覺得可以和同伴分享看法	0.836	3.596	29.966%
	我覺得可以得到同伴的支持	0.832		
	我覺得可以得到同伴的信賴	0.738		
	我覺得和朋友一起完成馬拉松比賽讓 我很快樂	0.721		
	我覺得可以結交新朋友	0.687		
生理 效益	我覺得可以宣洩體力	0.803	3.557	59.605%
	我覺得可以發洩不愉快情緒	0.760		
	我覺得可以激發潛力	0.672		
	我覺得可以促進身體健康	0.620		
	我覺得可以鍛鍊全身肌肉	0.617		
	我覺得可以增強體能和耐力	0.616		
	我覺得可以培養自我的挑戰性	0.574		

資料來源：本研究整理。

表 4.6 工作滿足之因素分析

因素	題 項	因素 負荷 量	特徵 值	累積解釋 變異量
外部 滿足	我對於在工作上良好表現所得到的讚許感到滿意	0.845	3.299	32.992%
	我對於在工作中所得到的成就感到滿意	0.822		
	我對於工作不會違背我道德原則之程度感到滿意	0.786		
	我對於工作有助於自我成長的機會感到滿意	0.655		
	我對於同事間相處的情形感到滿意	0.543		
內部 滿意	我對於所領的薪資感到滿意	0.810	3.220	65.196%
	我對於工作環境感到滿意	0.735		
	我對於升遷制度感到滿意	0.732		
	我對於工作的穩定性感到滿意	0.712		
	我對於上司對待部屬的方式感到滿意	0.638		

資料來源：本研究整理。

表 4.7 工作績效之因素分析

因素	題 項	因素 負荷量	特徵 值	累積解釋 變異量
團隊 合作	我能在工作上與同事建立及維持良好的友誼關係	0.851	4.793	36.867%
	會主動與同事協調溝通	0.833		
	我能達成公司交付的工作目標	0.795		
	我會主動分擔或代理同事之工作	0.729		
	我會自我要求在工作上追求完美	0.666	2.719	57.779%
	我的工作績效常獲得主管肯定	0.643		
	我對突發事件都能圓滿解決	0.608		
	我辦事謹慎很少出差錯	0.571		
我會顧全大局，以團體的利益優先	0.547	2.719	57.779%	
敬業 行為	我對公司的要求，即便不合理，亦能勉力去完成			0.739
	我會犧牲休息時間進行工作			0.657
	我不會利用上班時間處理私人事務			0.641
	我會主動提出對公司有益的建議	0.565		

資料來源：本研究整理。

4.3 獨立樣本T檢定

本研究利用獨立樣本T檢定分析參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效對性別與婚姻狀況來比較是否有顯著差異，其後針對有顯著差異的類別進行說明。

經由分析結果得知，不同「婚姻」的填答者，對於工作績效會有顯著差異，已婚平均數(3.9512)高於未婚平均數(3.7373)，代表已婚跑者在工作績效上高於未婚跑者。如表 4.8 所示。

表 4.8 各構面獨立樣本 T 檢定表

構面	人口統計變項	個數	平均數	標準差	備註
參與動機	性別				
	a.男	365	4.4649	0.42835	N
	b.女	83	4.4782	0.52887	
	婚姻狀況				
a.已婚	241	4.4960	0.43023	N	
b.未婚	207	4.4340	0.46678		
休閒效益	性別				
	a.男	365	4.4705	0.43869	N
	b.女	83	4.4789	0.54782	
	婚姻狀況				
a.已婚	241	4.4879	0.43046	N	
b.未婚	207	4.4537	0.49298		

表 4.8 各構面獨立樣本 T 檢定表(續)

構面	人口統計變項	個數	平均數	標準差	備註
工作滿足	性別				
	a.男	365	3.6293	0.64577	N
	b.女	83	3.7398	0.71550	
	婚姻狀況				
a.已婚	241	0.37183	0.59147	N	
b.未婚	207	0.35700	0.72472		
工作績效	性別				
	a.男	365	3.8445	0.50830	N
	b.女	83	3.8869	0.57568	
	婚姻狀況				
a.已婚	241	3.9512	0.49449	a > b	
b.未婚	207	3.7373	0.52862		

註：N 表示無顯著差異，>表示大於
資料來源：本研究整理。

4.4 單因子變異數分析

本節旨在探討對於在許多不同背景的受測者在填答時，是否會對參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效等研究變數的認知與感受是否具有顯著差異。以下將對各個研究構面進行單因子變異數分析，以了解個人背景因素對研究構面的感受是否有差異。

不同職業的跑者在工作滿足與工作績效兩構面的填答有顯著差異，在工作滿足構面發現，「教職」(3.9442)受測者的平均數高於「自由業」(3.3038)受測者的平均數；在工作績效構面發現，「公務人員」(3.9595)、「醫護人員」(4.1053)與「其他(含退休人士)」(3.9788)受測者的平均數高於「自由業」(3.4704)受測者的平均數。如表 4.9 所示。

表 4.9 參與動機單因子變異數分析表

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
年齡	a. 20 歲(含)以下	4.6923	0.21757	N
	b. 21 歲~30 歲	4.4639	0.40907	
	c. 31 歲~40 歲	4.4416	0.45014	
	d. 41 歲~50 歲	4.5161	0.43903	
	e. 51 歲~60 歲	4.3778	0.54405	
	f. 61 歲(含)以上	4.8077	0.27196	
月收入	a. 20000(含)以下	4.4231	0.39310	N
	b. 20001-40000	4.4513	0.42264	
	c. 40001-60000	4.4944	0.46186	
	d. 60001-80000	4.4431	0.46858	
	e. 80001(含)以上	4.4487	0.40000	
	f. 無收入	4.4835	0.52557	
教育程度	a. 國中以下	4.6667	0.27806	N
	b. 高中職	4.4107	0.48634	
	c. 大專院校	4.4988	0.44926	
	d. 研究所以上	4.3963	0.42152	

表 4.9 參與動機單因子變異數分析表(續)

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
職業	a. 學生	4.5804	0.31597	N
	b. 軍人	4.5405	0.40585	
	c. 公務人員	4.4804	0.42414	
	d. 教職	4.3918	0.41622	
	e. 工商服務業	4.4695	0.43467	
	f. 家管	4.5769	0.38462	
	g. 醫護人員	4.4413	0.46639	
	h. 自由業	4.2722	0.75313	
	i. 其他(含退休人士)	4.4808	0.40207	
參與 馬拉松比 賽的時間	a. 1年(含)以下	4.4601	0.44547	N
	b. 1年以上-3年以下	4.4992	0.38027	
	c. 4年以上-6年以下	4.4442	0.43261	
	d. 7年以上9年以下	4.4008	0.69821	
	e. 10年(含)以上	4.4591	0.52916	
每週 訓練量	a. 20公里(含)以下	4.4518	0.43067	N
	b. 21-40公里	4.4326	0.42319	
	c. 41-60公里	4.4694	0.41207	
	d. 61-80公里	4.4646	0.61672	
	e. 81-100公里	4.5782	0.42909	
	f. 101公里(含)以上	4.6325	0.41007	

註：N表示無顯著差異，>表示大於
資料來源：本研究整理。

表 4.10 休閒效益單因子變異數分析表

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
年齡	a. 20 歲(含)以下	4.8333	0.23570	N
	b. 21 歲~30 歲	4.4449	0.40646	
	c. 31 歲~40 歲	4.4653	0.48765	
	d. 41 歲~50 歲	4.5028	0.44068	
	e. 51 歲~60 歲	4.4020	0.48871	
	f. 61 歲(含)以上	4.5833	0.58926	
月收入	a. 20000(含)以下	4.5000	0.35052	N
	b. 20001-40000	4.4336	0.43404	
	c. 40001-60000	4.5248	0.48212	
	d. 60001-80000	4.4339	0.45300	
	e. 80001(含)以上	4.3500	0.44764	
	f. 無收入	4.5714	0.50410	
教育程度	a. 國中以下	4.6528	0.33089	N
	b. 高中職	4.4003	0.47922	
	c. 大專院校	4.4994	0.46980	
	d. 研究所以上	4.4226	0.42161	

表 4.10 休閒效益單因子變異數分析表(續)

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
職業	a. 學生	4.5758	0.27753	N
	b. 軍人	4.5456	0.45154	
	c. 公務人員	4.4284	0.41231	
	d. 教職	4.5136	0.35258	
	e. 工商服務業	4.4499	0.47087	
	f. 家管	4.8125	0.17180	
	g. 醫護人員	4.5044	0.35298	
	h. 自由業	4.2917	0.77109	
	i. 其他(含退休人士)	4.4875	0.41153	
參與 馬拉松比 賽的時間	a. 1年(含)以下	4.4591	0.44901	N
	b. 1年以上-3年以下	4.4970	0.39982	
	c. 4年以上-6年以下	4.4593	0.44635	
	d. 7年以上9年以下	4.3531	0.73123	
	e. 10年(含)以上	4.5365	0.46899	
每週 訓練量	a. 20公里(含)以下	4.4886	0.42883	N
	b. 21-40公里	4.4300	0.42291	
	c. 41-60公里	4.4701	0.42737	
	d. 61-80公里	4.4918	0.64123	
	e. 81-100公里	4.5057	0.53681	
	f. 101公里(含)以上	4.6111	0.37486	

註：N表示無顯著差異，>表示大於
資料來源：本研究整理。

表 4.11 工作滿足單因子變異數分析表

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
年齡	a. 20 歲(含)以下	2.6000	1.55563	N
	b. 21 歲~30 歲	3.5969	0.65693	
	c. 31 歲~40 歲	3.6477	0.66475	
	d. 41 歲~50 歲	3.6723	0.66300	
	e. 51 歲~60 歲	3.6824	0.53341	
	f. 61 歲(含)以上	4.4000	0.56569	
月收入	a. 20000(含)以下	3.5714	0.72899	N
	b. 20001-40000	3.6221	0.63916	
	c. 40001-60000	3.6319	0.66005	
	d. 60001-80000	3.7489	0.64185	
	e. 80001(含)以上	3.6767	0.56121	
	f. 無收入	3.4786	1.02220	
教育程度	a. 國中以下	3.9833	0.47081	N
	b. 高中職	3.6250	0.65595	
	c. 大專院校	3.6516	0.67393	
	d. 研究所以上	3.6384	0.63257	

表 4.11 工作滿足單因子變異數分析表(續)

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
職業	a. 學生	3.4636	0.84294	d>h
	b. 軍人	3.6000	0.64724	
	c. 公務人員	3.7702	0.63974	
	d. 教職	3.9442	0.55002	
	e. 工商服務業	3.6052	0.64206	
	f. 家管	3.9250	0.64485	
	g. 醫護人員	3.7474	0.60770	
	h. 自由業	3.3038	0.83928	
	i. 其他(含退休人士)	3.6500	0.62839	
參與 馬拉松比 賽的時間	a. 1年(含)以下	3.5909	0.69662	N
	b. 1年以上-3年以下	3.6119	0.60603	
	c. 4年以上-6年以下	3.6922	0.63953	
	d. 7年以上9年以下	3.6079	0.92631	
	e. 10年(含)以上	3.8594	0.60207	
每週 訓練量	a. 20公里(含)以下	3.6158	0.63770	N
	b. 21-40公里	3.5580	0.69006	
	c. 41-60公里	3.7325	0.57892	
	d. 61-80公里	3.6725	0.69572	
	e. 81-100公里	3.6690	0.69954	
	f. 101公里(含)以上	3.9000	0.80878	

註：N表示無顯著差異，>表示大於
資料來源：本研究整理。

表 4.12 工作績效單因子變異數分析表

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
年齡	a. 20 歲(含)以下	2.8846	0.81589	N
	b. 21 歲~30 歲	3.7574	0.41273	
	c. 31 歲~40 歲	3.8169	0.54300	
	d. 41 歲~50 歲	3.9257	0.52013	
	e. 51 歲~60 歲	3.9434	0.47430	
	f. 61 歲(含)以上	4.4231	0.59832	
月收入	a. 20000(含)以下	3.6319	0.54408	N
	b. 20001-40000	3.8012	0.44685	
	c. 40001-60000	3.8811	0.51744	
	d. 60001-80000	3.8712	0.57429	
	e. 80001(含)以上	3.9692	0.47142	
	f. 無收入	3.7308	0.76612	
教育程度	a. 國中以下	4.1923	0.50500	N
	b. 高中職	3.8310	0.53664	
	c. 大專院校	3.8596	0.53409	
	d. 研究所以上	3.8228	0.47195	

表 4.12 工作績效單因子變異數分析表(續)

人口統計變項		平均數	標準差	檢定結果
職業	a. 學生	3.6294	0.57955	c,g,i>h
	b. 軍人	3.8195	0.52546	
	c. 公務人員	3.9595	0.41325	
	d. 教職	3.9356	0.46335	
	e. 工商服務業	3.8164	0.50124	
	f. 家管	4.2308	0.60243	
	g. 醫護人員	4.1053	0.42614	
	h. 自由業	3.4704	0.78547	
	i. 其他(含退休人士)	3.9788	0.45156	
參與 馬拉松比 賽的時間	a. 1年(含)以下	3.8462	0.54994	N
	b. 1年以上-3年以下	3.8243	0.46687	
	c. 4年以上-6年以下	3.8790	0.46322	
	d. 7年以上9年以下	3.7348	0.83783	
	e. 10年(含)以上	4.0649	0.48498	
每週 訓練量	a. 20公里(含)以下	3.7498	0.51638	N
	b. 21-40公里	3.8317	0.49770	
	c. 41-60公里	3.8849	0.45616	
	d. 61-80公里	3.9020	0.60002	
	e. 81-100公里	3.8966	0.65828	
	f. 101公里(含)以上	4.1282	0.56032	

註：N表示無顯著差異，>表示大於
資料來源：本研究整理。

表 4.13 各研究構面與人口統計變項分析彙整表

人口統計變項	參與動機	休閒效益	工作滿足	工作績效
性別				
婚姻狀況				已婚>未婚
年齡				
月收入				
教育程度				
職業			教職> 自由業	公務、醫護人員、其他(含退休人士)> 自由業
參與馬拉松比賽的時間				
每週訓練量				

註：>表示大於

資料來源：本研究整理。

4.5 相關分析

在進入假設驗證前，本節先針對參與動機、休閒效益(自變數)、工作滿足(中介變數)與工作績效(依變數)此四個構面進行 Pearson 相關分析，以觀察研究變數之間關聯性的強度。分析結果參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效呈顯著正相關($P < 0.001$)；工作滿足、休閒效益、工作績效呈顯著正相關($P < 0.001$)；休閒效益、工作績效呈顯著正相關($P < 0.001$)。由表 4.14 分析得知，參與動機與休閒效益的線性相關係數 0.842 為最高，表示馬拉松跑者參與動機對於休閒效益有較強的關聯

性。而休閒效益對於工作滿足的線性相關係數 0.369 最低，表示馬拉松跑者休閒效益對於工作滿足的相關性較低。其相關係數如表 4.14 所示。

表 4.14 各構面相關分析

構面	參與動機	休閒效益	工作滿足	工作績效
參與動機	1			
休閒效益	0.842***	1		
工作滿足	0.369***	0.365***	1	
工作績效	0.441***	0.464***	0.659***	1

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

資料來源：本研究整理。

4.6 迴歸分析

根據上一節相關分析得知，參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效間都呈顯著正相關，可進一步利用迴歸模式分析來探討各構面間的解釋與預測關係，以驗證研假設是否成立，說明如下。

一、參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效

本研究分別驗證四構面間的直接影響效果，假以驗證假設H1、H2、H3、H4、H5與H6的部分，分析結果如表4.15所示。

1. 參與動機對休閒效益之影響

首先檢定參與動機是否會直接影響休閒效益，經分析後，迴歸分析結果顯示參與動機對休閒效益的標準化 β 值為0.842($p=0.000$)，達顯著水準， R^2 為0.708，F值為1082.747。因此假設H1成立，參與動機對休閒效益有顯著的影響能力，表示馬拉松跑者參與動機越高休閒效益越高。

2. 參與動機對工作滿足之影響

參與動機對工作滿足的方面，經分析後，迴歸分析結果顯示參與動機對工作滿足的標準化 β 值為0.369($p=0.000$)，達顯著水準， R^2 為0.136， F 值為70.275。因此假設H2成立，參與動機對工作滿足有顯著的影響能力，表示馬拉松跑者參與動機越高工作滿足越高。

3. 參與動機對工作績效之影響

參與動機對工作績效的方面，經分析後，迴歸分析結果顯示參與動機對工作績效的標準化 β 值為0.441($p=0.000$)，達顯著水準， R^2 為0.195， F 值為107.755。因此假設H3成立，參與動機對工作績效有顯著的影響能力，表示馬拉松跑者參與動機越高工作績效越高。

4. 休閒效益對工作滿足之影響

休閒效益對工作滿足的方面，經分析後，迴歸分析結果顯示休閒效益對工作滿足的標準化 β 值為0.365($p=0.000$)，達顯著水準， R^2 為0.133， F 值為68.626。因此假設H4成立，休閒效益對工作滿足有顯著的影響能力，表示馬拉松跑者參與休閒效益對工作滿足越高。

5. 休閒效益對工作績效之影響

休閒效益對工作績效的方面，經分析後，迴歸分析結果顯示休閒效益對工作績效的標準化 β 值為0.464($p=0.000$)，達顯著水準， R^2 為0.215， F 值為122.251。因此假設H5成立，休閒效益對工作績效有顯著的影響能力，表示馬拉松跑者參與休閒效益對工作績效越高。

6. 工作滿足對工作績效之影響

工作滿足對工作績效的方面，經分析後，迴歸分析結果顯示工作滿足對工作績效的標準化 β 值為0.659($p=0.000$)，達顯著水準， R^2 為0.434， F 值為341.866。因此假設H6成立，休閒效益對工作績效有顯著的影響

能力，表示馬拉松跑者參與休閒效益對工作績效越高。

表 4.15 各構面間之迴歸分析表

構面	β	R^2	F 值
參與動機對休閒效益之影響	0.842***	0.708	1082.747
參與動機對工作滿足之影響	0.369***	0.136	70.275
參與動機對工作績效之影響	0.441***	0.195	107.755
休閒效益對工作滿足之影響	0.365***	0.133	68.626
休閒效益對工作績效之影響	0.464***	0.215	122.251
工作滿足對工作績效之影響	0.659***	0.434	341.866

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

資料來源：本研究整理。

二、中介驗證

本研究根據Baron and Kenny (1986)的建議，進行測試顧客滿意度是否具有中介效果，以下列三步驟進行中介效果的驗證。自變項對中介變項具有顯著影響；自變項與中介變項分別對依變項具有顯著影響；同時考慮自變項與中介變項對依變項的影響，若自變項與依變項的影響會因中介變項的存在而減弱仍顯著，則為部分中介，若變成不顯著，則為完全中介。

1. 參與動機與工作績效，以休閒效益為中介變項

由上述之分析結果可知，前二條件成立，因此開始進行第三條件的驗證，其中參與動機及休閒效益對工作績效的 β 值分別為0.174($p=0.025$)及0.317($p=0.000$)，調整後 R^2 為0.220，F值為64.217，我們可以發現參與動機與工作績效之影響，因為休閒效益的加入，而由0.441($p=0.000$)減弱成0.174($p=0.000$)，但仍達顯著水準，如表

4.16所示。因此證明休閒效益為參與動機對工作績效之間的部份中介變數，假設H7成立。

表 4.16 參與動機與休閒效益對工作績效之迴歸分析

	Model 1	Model 2		Model 3
	休閒效益	工作績效	工作績效	工作績效
參與動機	0.842***	0.441***	---	0.174*
休閒效益	---	---	0.464***	0.317***
R ²	0.708	0.195	0.215	0.224
adj. R ²	0.708	0.193	0.213	0.220
F 值	1082.747	107.755	122.251	64.217

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001

資料來源：本研究整理。

2. 參與動機與工作滿足，以休閒效益為中介變項

由上述之分析結果可知，前二條件成立，因此開始進行第三條件的驗證，其中參與動機及休閒效益對工作滿足的β值分別為0.211(p=0.01)及0.187(p=0.021)，調整後R²為0.143，F值為38.150，我們可以發現參與動機與工作滿足之影響，因為休閒效益的加入，而由0.369(p=0.000)減弱成0.211(p=0.01)，但仍達顯著水準，如表4.17所示。因此證明休閒效益為參與動機對工作滿足之間的部份中介變數，假設H8成立。

表 4.17 參與動機與工作滿足對休閒效益之迴歸分析

	Model 1	Model 2		Model 3
	休閒效益	工作滿足	工作滿足	工作滿足
參與動機	0.842***	0.369***	---	0.211**
休閒效益	---	---	0.365***	0.187*
R ²	0.708	0.136	0.133	0.146
adj. R ²	0.708	0.134	0.131	0.143
F 值	1082.747	70.275	68.626	38.150

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001

資料來源：本研究整理。

3. 參與動機與工作績效，以工作滿足為中介變項

由上述之分析結果可知，前二條件成立，因此開始進行第三條件的驗證，其中參與動機及工作滿足對工作績效的β值分別為0.229(p=0.000)及0.574(p=0.000)，調整後R²為0.477，F值為204.840，我們可以發現參與動機與工作績效之影響，因為工作滿足的加入，而由0.441(p=0.000)減弱成0.229(p=0.000)，但仍達顯著水準，如表4.18所示。因此證明工作滿足為參與動機對工作績效之間的部份中介變數，假設H9成立。

表 4.18 參與動機與工作績效對工作滿足之迴歸分析

	Model 1	Model 2		Model 3
	工作滿足	工作績效	工作績效	工作績效
參與動機	0.369***	0.441***	---	0.229***
工作滿足	---	---	0.659***	0.574***
R ²	0.136	0.195	0.434	0.479
adj. R ²	0.134	0.193	0.433	0.477
F 值	70.275	107.755	341.866	204.840

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001
資料來源：本研究整理。

4. 休閒效益與工作績效，以工作滿足為中介變項

由上述之分析結果可知，前二條件成立，因此開始進行第三條件的驗證，其中參與動機及工作滿足對工作績效的β值分別為0.258(p=0.000)及0.565(p=0.000)，調整後R²為0.489，F值為215.009，我們可以發現休閒效益與工作績效之影響，因為工作滿足的加入，而由0.464(p=0.000)減弱成0.258(p=0.000)，但仍達顯著水準，如表4.19所示。因此證明工作滿足為休閒效益對工作績效之間的部份中介變數，假設H10成立。

表 4.19 休閒效益與工作績效對工作滿足之迴歸分析

	Model 1	Model 2		Model 3
	工作滿足	工作績效	工作績效	工作績效
休閒效益	0.365***	0.464***	---	0.258***
工作滿足	---	---	0.659***	0.565***
R ²	0.133	0.215	0.434	0.491
adj. R ²	0.131	0.213	0.433	0.489
F 值	68.626	122.251	341.866	215.009

註：*p<0.05，**p<0.01，***p<0.001

資料來源：本研究整理。

第五章 結論與建議

本研究提出參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效等研究變數，藉由上述所提出之統計結果與資料分析並經由相關討論後，本章將分為三節依序說明研究結果與建議，第一節為研究結果，其次為管理意涵，第三節則為後續研究建議。

5.1 研究結果

茲將本研究先前之研究假設與其驗證結果，依據統計分析之結果彙總整理如表5.1。

表 5.1 研究假設與分析結果彙整表

研究假設		研究結果
假設H1	參與動機對休閒效益會產生顯著的正向影響	成立
假設H2	參與動機對工作滿足會產生顯著的正向影響	成立
假設H3	參與動機對工作績效會產生顯著的正向影響	成立
假設H4	休閒效益對工作滿足會產生顯著的正向影響	成立
假設H5	休閒效益對工作績效會產生顯著的正向影響	成立
假設H6	工作滿足對工作績效會產生顯著的正向影響	成立
假設H7	休閒效益對於參與動機與工作績效之間會產生中介效果	成立(部分中介)
假設H8	休閒效益對於參與動機與工作滿足之間會產生中介效果	成立(部分中介)
假設H9	工作滿足對於參與動機與工作績效之間會產生中介效果	成立(部分中介)
假設H10	工作滿足對於休閒效益與工作績效之間會產生中介效果	成立(部分中介)

資料來源：本研究整理。

一、參與動機對休閒效益之影響

由表4.15可得知參與動機對休閒效益之標準化 β 值為0.842， p 值0.000 < 0.05 ，達顯著水準，表示參與動機會正向顯著影響休閒效益，顯示出馬拉松跑者參與動機越高，休閒效益會越高。

二、參與動機對工作滿足之影響

由表4.15可得知參與動機對工作滿足之標準化 β 值為0.369， p 值0.000 < 0.05 ，達顯著水準，表示參與動機會正向顯著影響工作滿足，顯示出馬拉松跑者參與動機的高低，會正向影響工作滿足。

三、參與動機對工作績效之影響

由表4.15可得知參與動機對工作績效之標準化 β 值為0.441， p 值0.000 < 0.05 ，達顯著水準，表示參與動機會正向顯著影響工作績效，顯示出馬拉松跑者參與動機的高低，會正向影響工作績效。

四、休閒效益對工作滿足之影響

由表4.15可得知休閒效益對工作滿足之標準化 β 值為0.365， p 值0.000 < 0.05 ，達顯著水準，表示休閒效益會正向顯著影響工作滿足，顯示出馬拉松跑者休閒效益的高低，會正向影響工作滿足。

五、休閒效益對工作績效之影響

由表4.15可得知休閒效益對工作績效之標準化 β 值為0.464， p 值0.000 < 0.05 ，達顯著水準，表示休閒效益會正向顯著影響工作績效，顯示出馬拉松跑者休閒效益的高低，會正向影響工作績效。

六、工作滿足對工作績效之影響

由表4.15可得知工作滿足對工作績效之標準化 β 值為0.464， p 值0.000 < 0.05 ，達顯著水準，表示工作滿足會正向顯著影響工作績效，顯示出馬拉松跑者工作滿足的高低，會正向影響工作績效。此與過去研究理論

相符。

七、中介效果之結論

1. 為檢驗休閒效益在參與動機與工作績效之間是否具有中介效果，進行迴歸分析，發現參與動機與工作績效之間的關係會受到休閒效益影響，因此休閒效益對參與動機與工作績效有中介效果。
2. 檢驗休閒效益在參與動機與工作滿足之間是否具有中介效果，進行迴歸分析，發現參與動機與工作滿足之間的關係會受到休閒效益影響，因此休閒效益對參與動機與工作滿足有中介效果。
3. 為檢驗工作滿足在參與動機與工作績效之間是否具有中介效果，進行迴歸分析，發現參與動機與工作績效之間的關係會受到工作滿足影響，因此工作滿足對參與動機與工作績效有中介效果。
4. 為檢驗工作滿足在休閒效益與工作績效之間是否具有中介效果，進行迴歸分析，發現休閒效益與工作績效之間的關係會受到工作滿足影響，因此工作滿足對休閒效益與工作績效有中介效果。

八、人口特色分析

工作績效的差異：依據研究分析顯示，不同「婚姻」、「職業」的填答者，在工作績效有顯著差異，「已婚」平均數(3.9512)高於「未婚」平均數(3.7373)，代表已婚跑者在工作績效上高於未婚跑者。在職業類別方面顯示「公務人員」(3.9595)、「醫護人員」(4.1053)與「其他(含退休人士)」(3.9788)受測者的平均數高於「自由業」(3.4704)受測者的平均數，在工作績效構面中已婚者皆顯著高於未婚者，在職業類別方面顯示公務人員、醫護人員與其他(含退休人士)受測者的工作績效高於自由業就這個部份，研究者發現：

- (1) 馬拉松賽事舉辦時間都是在週末，許多賽事地點分布各觀光勝地或旅遊景點，跑者在決定參與一場比賽的同時，也必須將交通、住宿同時納入考慮；因此，夫妻出遊或攜家帶眷前往，就較容易許多，跑者在參賽過程達到運動休閒目的或夫妻一同參賽更能一起相互扶持、相互分享過程中的點滴心得，除紓解平日工作壓力，家人也可以藉此達到觀光旅遊目的。
- (2) 馬拉松運動是一種中長距離的賽事，平日慢跑耐力訓練至少需要 1 小時的時間，才有辦法達到有效的訓練；跑者在沒有作好相對地訓練，是不敢輕易地挑戰比賽，因此，平日做好工作時間的管控、妥善的規劃工作時間，有效率的達到工作績效，讓跑者在下班之餘更能有效益的達到訓練目的。
- (3) 馬拉松比賽以(全馬 42.195 公里)為例，報名費平均需 900-1200 之間，每月以 2 場含交通、住宿，經年累月下來亦是一筆龐大費用，業餘馬拉松跑者除平日須工作，還必須規劃時間作有效的運動訓練，如何在工作、家庭、運動中取的平衡點，對跑者而言皆是一大考驗，因此，長期參與者需要具備一定的經濟基礎。在經濟無虞的強況下方能支付休閒運動所需才能持續參與馬拉松運動。

5.2 管理意涵

本研究以以馬拉松(全馬)跑者為研究對象，期望透過分析來探討參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效之間的關係，根據本研究結論，提出以下的建議。研究發現擁有良好的運動習慣，可以幫助參與者個人改善身心狀態，藉此達到休閒效益，因此，參與動機越高休閒效益也會越高；相對的內在滿足(工作內容、工作穩定度)、外在滿足(薪資、福利

與升遷管道)越高工作績效也會越高；依據需求理論內容，人類在基本需求滿足後便會追求更高一層的需求，員工在生理、安全需求滿足後便會向上追求更高的目標，因此，在工作各方面獲得滿足後，如何保持身心狀況平衡、心靈的成長，藉此就需仰賴平時的運動休閒，由表4.15可知，休閒效益越高工作績效也會越高，因此，跑者在平日工作之際，可以透過馬拉松運動獲得各項休閒效益，例如工作壓力的舒緩、改善身心狀況，擁有良好的生活品質；跑者也可以透過跑步提升自己的專注力，經由正面的思考，提升自我的心靈。

5.3 研究限制

- 一、 本研究僅以馬拉松(全馬)含以上選手為研究對象，研究範圍侷限於全馬42.195含以上選手，無法推估半馬21.0795含以下選手，建議後續研究能將對象擴及半馬21.0795公里、10公里之選手亦可比較不同領域選手之差異，使研究推論範圍及應用層面更加廣泛。
- 二、 本研究屬於量的研究，採量化方式推論馬拉松選手參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效的關係，建議後續研究者可以增加質性訪談或個案研究的方式進行探討，深入探討量化研究無法了解的部分，將使研究結果更臻完善。

參考文獻

一、中文部分

1. 王亦穹譯(民 99), 天生就會跑, 台北: 木馬文化。(Christopher McDougall, 2009)。
2. 王克先(民 76), 學習心理學, 台北: 桂冠。
3. 王俊翔(民 98), 信任關係、工作滿足、知識分享與組織創新關係之研究—以新竹地區資訊業者為例, 南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
4. 王怡菁(民 99), 東豐綠廊自行車休閒活動之休閒效益與滿意度之研究, 嶺東體育暨休閒學刊, 第8期, 113-130頁。
5. 丘前峯(民 99), 台北地區國小巧固球代表隊選手參與動機與團隊凝聚力之研究, 臺北市立教育大學體育研究所碩士論文。
6. 呂明、陳紅雯(民 81), 第三思潮: 馬斯洛心理學, 台北, 師大書苑。
7. 王碧嬪(民 87), 消費動機、服務品質與購後行為關係之研究—以大學推廣教育為例, 國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
8. 邱榮基、畢璐鑾(民 94), 探討台灣馬拉松運動之發展, 大專體育, 第80期, 54-61頁。
9. 邱皓政(民 99), 量化研究與統計分析: SPSS(PASW)資料分析範例解析, 台北: 五南。
10. 余玥林(民 93), 單車活動參與者的目標取向、社會支持和休閒型態對休閒效益的影響, 國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
11. 余慶華(民 91), 消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關研究—以高雄地區銀行為例, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

12. 吳永發(民 95)，路跑運動參與者持續涉入、休閒效益與幸福感之研究，國立體育學院體育推廣學系碩士論文。
13. 吳筱萍(民 97)，消費者購物動機、體驗與休閒效益關係之研究—以好市多為例，中國文化大學觀光事業研究所碩士論文。
14. 吳秀麗(民 97)，護理人員職業倦怠、休閒調適及休閒效益之研究，亞洲大學國際企業學系碩士班碩士論文。
15. 吳萬福(民 92)，新運動心理學，台北：師大書苑。
16. 吳秉恩(民 75)，組織行為學，台北：華泰。
17. 余德成(民 85)，品質管理人性面系統因素對工作績效之影響，國立中山大學企業管理研究所博士論文。
18. 李佳霖譯(民 102)，跑步勝者的 100 天修練，臺北：遠流。（關家良一，2013）。
19. 李詩鎮、陳惠美(民 92)，探索活動團體氣氛與休閒效益關係研究，戶外遊憩研究，第 16 卷，第 4 期，19-39 頁。
20. 李詩鎮、陳素芬、黃同慶(民 96)，探索教育休閒效益特性分析—以救國團探索教育學校學友之例證。線上檢索日期：2007 年 11 月 20 日。網址：<http://www.cyc.org.tw/se/Documents/HTM/95062301.htm>
21. 林偉立、林春鳳(民 100)，屏東縣單車國道自行車騎乘者參與動機與休閒效益之研究，屏東教大運動科學學刊，第 7 期，158-175 頁。
22. 林孟賢(民 94)，國際與台灣超級馬拉松的發展現況，大專體育，第 81 期，61-68 頁。
23. 林宜蔓(民 93)，游泳者持續參與在休閒效益與幸福感之研究，國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
24. 林欣慧(民 91)，解說成效對休閒效益體驗之影響—以登山健行為

- 例，國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文。
25. 林金杉、吳蕙米、汪在莒(民 92)，逢甲大學學生休閒無聊感、休閒阻礙、休閒餐與行為相關研究，逢甲人文社會學報，第6期，295-320頁。
 26. 林誠(民 99)，工作滿意、知識分享與工作績效之關聯性研究—以3M公司為例，績效與策略研究，第7卷，第2期，19-34頁。
 27. 林澄貴(民 90)，知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究—以中鋼公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 28. 林金杉、吳蕙米、汪在莒(2004)，逢甲大學學生生活型態與休閒動機之相關研究，2004年產官學運動與休閒學術研討會論文集(上)，450-473頁，台北：淡水真理大學。
 29. 洪煌佳(民 91)，突破休閒活動之休閒效益研究，國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文。
 30. 施天保(民 93)，台北縣國小校長參與休閒運動及其阻礙之研究，臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
 31. 馬啟偉、張力為(民 85)，體育運動心理學，台北：東華書局。
 32. 徐國峰譯(民 100)，跑步，該怎麼跑?，臺北市：臉譜出版。(Robson, John, & Romanov, Nicholas, 2004)
 33. 高俊雄(民 84)，休閒利益三因素模式，戶外遊憩研究，第8卷，第1期，15-28頁。
 34. 高群超(民 100)，水上安全救生訓練參與者之社會支持、參與動機與阻礙因素對涉入程度之影響研究，運動休閒管理學報，第8卷，第1期，209-227頁。

35. 涂淑芳譯(民 85)，休閒與人類行為，臺北：桂冠。(Bammel & Burrus-Bamme)
36. 曹國雄(民 86)，員工績效考核及勞動生產力規劃，台北：中華民國企業人力資源發展學會。
37. 陳春安(民 100)，路跑運動參與者流暢體驗與休閒效益之關係研究，輔仁大學體育學刊，第10期，230-244頁。
38. 陳慧玲(民 92)，淡水旅遊動機及滿意度之研究—以淡水老街為例，健康休閒觀光餐旅產官學研討會論文集，1-23頁。
39. 陳昭儒(民 92)，工作動機、工作投入與工作績效之關聯性研究—以某鋼鐵公司KT 廠為例，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
40. 陳文長(民 84)，大學生運動性休閒參與動機與興趣分組體育課滿意度之相關研究，國立體育學院體育學系碩士論文。
41. 陳中雲(民 91)，國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之關係研究—以臺北縣公立國民小學教師為例，國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文。
42. 陳世文(民 100)，兩岸員工工作價值觀、工作滿足與組織承諾之差異性探討，南台科技大學人力資源管理研究所碩士論文。
43. 陳人維(民 101)，保全從業人員運動休閒行為對工作績效與幸福感關聯性研究，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文。
44. 張治文(民 95)，冒險性休閒活動參與動機及休閒效益之研究—以六龜鄉荖濃溪泛舟為例，國立台灣師範大學體育學系碩士論文。
45. 張春興(民 76)，張氏心理學辭典，初版，台北：東華書局。
46. 張春興(民 86)，教育心理學，台北：東華書局。
47. 張春興(民 89)，心理學，台北：東華書局。
48. 張春興、楊國樞(民 65)，普通心理學，台北：三民書局。

49. 張火燦(民 87)，策略性人力資源管理，台北：揚智文化。
50. 張峯銘(民 91)，薪資制度、組織承諾與工作績效關係之研究—以鍋爐製造業為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
51. 張少熙(民 92)，台灣地區中學教師參與休閒運動行為模式之研究，國立台灣師範大學體育學系博士論文。
52. 郭正德(民 100)，藍色公路遊客對休閒活動參與動機與休閒效益之研究，台灣水域運動學報，第2期，61-78頁。
53. 郭家彰(民 96)，運動社會化媒介對足球運動參與之影響，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文。
54. 莊香蘭、容繼業、徐素珍、葉碧華(民 94)，民眾參與中正紀念堂休閒教育生活型態、動機、滿意度之研究，旅遊管理研究，第5卷，第1期，77-98頁。
55. 郭豐州、夏偉恩(民 97)，當自己的跑步教練，台北：三聯科技教育基金會。
56. 郭豐州(民 102)，郭老師的跑步課，台北：遠流。
57. 郭進財(民 99)，大學院校學生的運動社團參與動機、休閒效益、生活品質與學業成就之研究，高雄：復文書局。
58. 許士軍(民 79)，管理學，台北：東華書局。
59. 楊明賢(民 91)，觀光學概論，台北：揚智出版社。
60. 楊誌卿(民 86)，教師的工作壓力與自我調適，社教資料雜誌，第225期，9-11頁。
61. 黃志成(民 87)，心理學，台北：啟英文化。
62. 黃英忠(民 92)，人力資源管理，台北：三民書局。
63. 黃任閔、林一貞(民 100)，自行車活動參與者休閒涉入與休閒效益

- 之研究，屏東教大運動科學學刊，第7期，223-234頁。
64. 黃文祥(民 87)，足球選手參與動機之研究，陳坤檸主編，中華民國大專院校體育學術研討會專刊，437-451頁。
65. 葉東哲、鄭舜瓏譯(民 101)，跑步教我的王者風範：關家良一熱血自傳，台北：遠流。
66. 葉日武(民 86)，行銷理論與實務，台北：前程企管。
67. 葉純菊(民 93)，遊客參與台灣咖啡節的休閒動機、休閒效益與滿意度之相關研究，國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
68. 黃俊英(民 90)，行銷學的世界，台北：天下遠見。
69. 黃鴻斌(民 91)，健康體適能俱樂部會員參與動機、顧客滿意度及忠誠度關聯性之研究—以金牌健康體適能俱樂部為例，南華大學旅遊事業管理學研究所碩士論文。
70. 黃寶園(民 98)，工作壓力對工作滿足、職業倦怠影響之研究，國立台灣師範大學教育心理學報，第40卷，第3期，439-462頁。
71. 榮泰生(民 88)，消費者行為，台北：五南圖書。
72. 廖文銘(民 94)，台灣高科技產業員工工作價值觀與工作績效之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
73. 劉品秀(民 99)，馬祖地區教師休閒涉入、休閒效益與幸福感之研究，銘傳大學觀光事業研究所碩士論文。
74. 劉修祥(民 87)，觀光導論，台北：楊智文化。
75. 劉淑慧、王惠民(民 84)，實用運動心理問答，台北：浩園文化。
76. 劉明德等譯(民 82)，管理學：競爭優勢，台北：桂冠書局。
77. 盧俊宏(民 83)，運動心理學，台北：師大書苑。
78. 盧顯璧(民 95)，警察機關勤務督導與員警情緒能力對工作士氣、工

- 作績效與組織績效之關聯性研究，南華大學管理科學研究所碩士論文。
79. 蒲逸生(民 93)，臺北市國民中學籃球校隊參與動機與社會支持之研究，臺北市立體育學院碩士論文。
80. 蔣美惠(民 92)，探討保全人員生涯規劃、人格特質及組織氣候對工作滿足、自我效能與工作績效之關聯性研究—以台北市保全公司為例，南華大學管理科學研究所碩士論文。
81. 鍾志強(民 89)，休閒運動參與動機理論，雲科大體育，第3期，63-68頁。
82. 顏清瑞(民 98)，影響員工工作績效因素之研究—以台灣中油股份有限公司石化事業部為例，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
83. 謝佳秀(民 100)，國小教師休閒調適信念、休閒調適策略與休閒效益之研究，國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
84. 謝昇諺(民 100)，鐵人三項參賽者參與動機、涉入程度與休閒效益之研究，臺北市立教育大學體育學系研究所碩士論文。
85. 謝宗霖(民 101)，台南市自行車騎士從事休閒活動參與動機與休閒效益之研究，運動健康休閒學報，第3期，141-156頁。
86. 蘇怡任、郭豐州(民 101)，奔跑-跑出人生風景，台北：平安出版社。
87. 蘇義祥(民 88)，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研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Adams, J. S. (1963), Toward an understanding of inequity, Journal of Abnormal & Social Psychology, Vol.67, pp.422-436.
2. Ajzen, I. (1991), Benefits of leisure: A social psychological perspective. In B.L. Driver, P. J. Brown & G. L. Perterson (Eds.), Benefits of leisure (pp.411- 418). State college, PA:venture publishing.
3. Alderfer, C. P. (1972), Existence, Relatedness & Growth: HumanNeeds in Organizational Settings, New York: Free Press, pp. 29-51.
4. Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983), Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee Citizenship, Academy of Management Journal, Vol. 26, No.4, pp.587-595.
5. Beard, J. G. & Ragheb, M. G. (1983), Measuring leisure motivation. Journal of Leisure Research, Vol.15, No.3, pp 219-228.
6. Borman, W. C & Motowidlo, S. J. (1993), Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, In N. Schmitt & W .C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp.71-98.) San Francisco: Jossey-Bass.
7. Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997), Organizational citizenship behavior and contextual performance, Human Performance, Vol.10, No.2, pp.67-69.
8. Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V. & Perrar, K. (1999), A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches, Human Relations, Vol.52, pp.999-1028.
9. Campbell, J. P. (1990), Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology, (Vol.2, 687–732). CA, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

10. Compbell, J. P. et al. (1970), Managerial Behavior, Performance, Effectiveness, New York: McGraw-Hill.
11. Davis, R. C. (1951), The Fundamental of Top Management, N.Y.Happer & Row.
12. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985), Intrinsic motivation and Self-determination inhuman behavior, New Yourk : Plenum.
13. Deshpande, L. & Satish, P. (1996), The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction An empirical investigation, Journal of Business Ethics, Vol.15, No.6, pp.655-660.
14. Driver, B. (1997), The defining moment of benefits, Parks & Recreation , Vol.32, No.12, pp.38-41.
15. Driver, B. L., Brown, P. J. & Peterson, G. L. (1991), Benefits of leisure, StateCollegeP A : Venture Publish .
16. Drucker, P. F. (1954), The practice of management, NY : Harper and Row.
17. Dyne, L. V. & Ang, S. (1998), Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore, Academy of Management Journal, Vol.41, No.6, pp.692-703.
18. Gatewood, R. D. & Field, H. S. (1998), Human Resource Selection, TX: The Dryden.Goldberg, L.R. (1992), The Development of Markers of the ig-Five Factor Structure, Psychological Assessmner, Vol.4, pp.26-42.
19. Green, R. G., Beatty, W. E. & Arkin, R. M. (1984), Human motivation: Physiological, behavioral and social approaches, Boston, MA: Allyn and Bacon.
20. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976), Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance, No.16, pp.250-279.

21. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976), Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, Organizational Behavior and Human Performance, Vol.16, No.2, pp.250-279.
22. Hoppock, R. (1935), Job Satisfaction, John Wiley & Brother, N. Y.
23. Iso-Ahola, S. E. & Allen, J. (1982), The dynamics of leisure motivation: the effects of outcome on leisure needs, Research Quarterly for Exercise and Sport, Vol.53, No.2, pp.141-149.
24. Iso-Ahola, S. E. (1980), The social psychology of leisure and recreation, Dubuque, IA : Wm. C. Brown Company.
25. Iso-Ahola, S. E. (1989), Motivation for leisure, In E. L. Jackson and T. L. Burton (Eds.), Understanding Leisure and Recreation: Mapping the Past, Charting the future. State College, PA: Venture Publishing.
26. Iwasaki, Y. (2006), Leisure, the Quality of Life & Diversity: An International and Multicultural Perspective, Paper presented at the World Congress of Leisure, China Zheuang Hangzhou.
27. Kane, V. E. (1976), Process Capability Indices, Journal of Quality Technology, Vol.18, No.1, pp.41-52.
28. Katz, D. & Kahn, R. L. (1966), The Social Psychology of Organizations, New York: John Willy & Sons, Inc.
29. Katz, D. & Kahn, R. L. (1978), The Social Psychology of Organizations (2nd ed), New York: John Wiley.
30. Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. (1994), Citizenship Behavior and Social Exchange, Academy of Management Journal, No.37, pp.656-669.
31. Lee, C. (1985), Increasing performance appraisal effectiveness: Matching task types, appraisal process, and rater training, Academy of Management Review, Vol.10, No.2, pp.322-331.

32. Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction in MD, Handbook of Individual and organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
33. Mannel, R. C. & Stynes, D. J. (1991), A Retrospective: the Benefits of Leisure, In Driver, B. L., Brown, P. J., & Peterson, G. L. (Eds.), Benefits of leisure (pp.461-473). Stage College, PA: Venture Publishing.
34. Maslow, A. H. (1970), Motivation and personality (2nd ed.), New York : Harper & Row.
35. McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1980), Industrial Psychology, Reprinted in Taipei: Jwang Yuan Publishing Co.
36. Motowidlo, S. J. & Van, S. J. R. (1994), Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance, Journal of Applied Psychology, No.79, pp.475-480.
37. Organ, D. (1988), Organizational cognitive versus affective determinants of Organizational citizenship behavior, Journal of applied psychology, Vol.74, No.1, pp.157-164.
38. Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1986), Job satisfaction and the good soldier:the relationship between affect and employee citizenship, Academy of Management Journal, Vol.26, No.2, pp.587-595.
39. Ouchi, W. (1981), Theory Z. Reading, MA: Addison Wesley.
40. Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968), Managerial Attitudes and Performance, Homew00d, III: Richard D. Irwin
41. Reddin, W. J. (1970), Managerial Effectiveness, New York: Mcgraw-Hill.
42. Robbins, S. P. (1983), Organizational Behavior Concepts, Controversies, and Applications, Eaglewood Cliffs, NJ. Prentice Hall Internati onal.
43. Robbins, S. P. (1996), Organization behavior: Concept, controversies, and applications, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

44. Robbins, S. P. (2001), Organizational Behavior (9th), Prentice Hall Inc.
45. Seashore, S. E. & T. D. Taber (1975), Job Satisfaction and Their Correlations, American Behavior and Scientists, Vol.18, No27, pp.346-350.
46. Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969), The measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago: Rand McNally.
47. Spector, P. E. (1997), Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences, Sage, London.
48. Tinsley, H. E. A. & Tinsley, D. J. (1986), A theory of the attributes, benefits and cause of leisure experience, Leisure Sciences, Vol.8, No.1, pp.1-45.
49. Venkatraman, N. & Ramanunjam, V. (1986), Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches, Academy of Management Review, Vol.11, No.4, pp.801-814.
50. Verduin, J. R. & McEwen, D. N. (1984), Adults and their leisure: The need forlifelong learning, Springfield, Ill: Charles C Thomas.
51. Vroom, V. H. (1964), Work and Motivation, New York: John, Willey & Sons Inc.
52. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofguist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, 22) Minneapolis University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
53. Weiss, M. R. & Chaumenton, N. (1992), Motivational orientations in sport.In T. S. Horn (Ed.), Aavances in sport psychology, Champaign, IL: Human Kinetics.
54. Williams, S., Pitre, R. & Zainuba, M. (2002), Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment, The



附錄一 正式問卷

親愛的受訪者您好：

懇請您在百忙之中，撥冗時間來填寫本問卷，因為您所提供的寶貴意見，本研究才得以順利進行，在此向您致上十二萬分謝意。本問卷所探討的主題為『休閒效益影響因素之研究-以馬拉松路跑為例』，您所提供的意見與資料僅供學術研究之用，絕不對外公開，請您安心填答。

敬祝您

身體健康、萬事如意！

南華大學企業管理系管理科學碩士班

指導教授：黃國忠 博士

研究生：林業展 敬啟

填答說明：

本問卷共有四大部份，請依序各部份的陳述，在適當的空格中填答。

第一部份：

本部份的問題是您針對從事馬拉松比賽「參與動機」之看法，請依您的感受，在適當的『□』內打『√』。

		非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1、我覺得能夠接觸新觀念.....	<input type="checkbox"/>					
2、我覺得可以拓展知識領域.....	<input type="checkbox"/>					
3、我覺得可以學習周遭有關的事物.....	<input type="checkbox"/>					
4、我覺得可以發現新鮮的事物.....	<input type="checkbox"/>					
5、我覺得可以激發想像力.....	<input type="checkbox"/>					
6、我覺得可以認識新朋友.....	<input type="checkbox"/>					
7、我覺得可以尋求知己.....	<input type="checkbox"/>					
8、我覺得可以得到別人的尊重.....	<input type="checkbox"/>					
9、我覺得可以視為自我能力的挑戰.....	<input type="checkbox"/>					
10、我覺得更有精力及活力.....	<input type="checkbox"/>					
11、我覺得可以增進跑步技巧.....	<input type="checkbox"/>					

非常同意
同意
沒意見
不同意
非常不同意

12、我覺得可以保持身材.....

13、我覺得可以放鬆情緒及紓解壓力和緊張.....

第一部份結束，請您接續第二部份填答，謝謝。

第二部份：

本部份的問題是您針對從事馬拉松比賽「休閒效益」之看法，請依您的感受，在適當的『』內打『』。

非常同意
同意
沒意見
不同意
非常不同意

1、我覺得可以增強體能和耐力.....

2、 我覺得可以激發潛力.....

3、 我覺得可以鍛鍊全身肌肉.....

4、 我覺得可以促進身體健康.....

5、 我覺得可以宣洩體力.....

6、 我覺得可以發洩不愉快情緒.....

7、 我覺得可以培養自我的挑戰性.....

8、 我覺得可以結交新朋友.....

9、 我覺得可以得到同伴的信賴.....

10、我覺得可以和同伴分享看法.....

11、我覺得可以得到同伴的支持.....

12、我覺得和朋友一起完成馬拉松比賽讓我很快樂.....

第二部份結束，請您接續第三部份填答，謝謝。

第三部份：

本部份的問題是針對「工作滿足」之看法，請依您的感受，在適當的『□』內打『√』。

	非常 同意	同意	沒 意見	不 同意	非 常 不 同 意
1、我對於所領的薪資感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
2、我對於工作的穩定性感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
3、我對於工作環境感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
4、我對於上司對待部屬的方式感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
5、我對於同事間相處的情形感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
6、我對於升遷制度感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
7、我對於工作有助於自我成長的機會感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
8、我對於工作不會違背我道德原則之程度感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
9、我對於在工作上良好表現所得到的讚許感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				
10、我對於在工作中所得到的成就感到滿意.....	<input type="checkbox"/>				

第四部份：

本部份的問題是針對「工作績效」之看法，請依您的感受，在適當的『□』內打『√』。

	非常 同意	同意	沒 意見	不 同意	非 常 不 同 意
1、我會主動分擔或代理同事之工作.....	<input type="checkbox"/>				
2、我會主動與同事協調溝通.....	<input type="checkbox"/>				
3、我能在工作上與同事建立及維持良好的友誼關係.....	<input type="checkbox"/>				
4、我能達成公司交付的工作目標.....	<input type="checkbox"/>				
5、我會自我要求在工作上追求完美.....	<input type="checkbox"/>				
6、我對突發事件都能圓滿解決.....	<input type="checkbox"/>				
7、我會犧牲休息時間進行工作.....	<input type="checkbox"/>				

非
常
同
意

同
意

沒
意
見

不
同
意

非
常
不
同
意

8、我辦事謹慎很少出差錯·····	<input type="checkbox"/>				
9、我不會利用上班時間處理私人事務·····	<input type="checkbox"/>				
10、我對公司的要求，即便不合理，亦能勉力去完成·····	<input type="checkbox"/>				
11、我的工作績效常獲得主管肯定·····	<input type="checkbox"/>				
12、我會顧全大局，以團體的利益優先·····	<input type="checkbox"/>				
13、我會主動提出對公司有益的建議·····	<input type="checkbox"/>				

第四部份結束，請您接續第五部份填答，謝謝。

第五部份：個人基本資料

本部份是針對您的個人基本資料，資料僅供學術研究之用，絕不對外公開，請您安心填答，感謝您的配合。

- 1、性別：1. 男 2. 女
- 2、婚姻狀況：1. 已婚 2. 未婚
- 3、年齡：1. 20 歲(含)以下 2. 21~30 歲 3. 31~40 歲
4. 41~50 歲 5. 51~60 歲 6. 61 歲以上
- 4、月收入：
1. 20,000 元(含)以下 2. 20,001~40,000 元 3. 40,001~60,000 元
4. 60,001~80,000 元 5. 80,001 元以上 6. 無收入
- 5、教育程度：
1. 國中(含)以下 2. 高中職 3. 大專院校 4. 研究所(含)以上
- 6、職業：
1. 學生 2. 軍人 3. 公務人員 4. 教職 5. 工商服務業
6. 家管 7. 醫護人員 8. 自由業 9. 其他(含退休人士)
- 7、參與馬拉松比賽的時間：
1. 1年(含)以下 2. 1年以上~3 年以下 3. 4年以上~6年以下
4. 7年以上~9年以下 5. 10年(含)以上
- 8、訓練量：
1. 每週20 公里(含)以下 2. 每週21~40 公里 3. 每週41~60 公里
4. 每週61~80 公里 5. 每週81~100 公里 6. 每週101 公里以上

本問卷到此結束，煩請往回檢查是否有漏填，非常感謝您的填答！