

南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文
A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER PROGRAM OF TOURISM
MANAGEMENT, DEPARTMENT OF TOURISM MANAGEMENT,
NAN HUA UNIVERSITY

休閒型態對壓力調適與工作效能影響之研究
THE EFFECT OF LEISURE STYLE ON STRESS ADAPTATION AND WORK
EFFECTIVENESS

研究生：廖國裕

GRADUATE STUDENT : KUO-YU LIAO

指導教授：王健良 博士

ADVISOR : CHIEN-LAING WANG PH.D.

指導教授：陳中獎 博士

ADVISOR : CHUNG-CHIANG CHEN PH.D.

中 華 民 國 一 〇 四 年 六 月

南 華 大 學

旅遊管理學系旅遊管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

休閒型態對壓力調適與工作效能影響之研究

THE EFFECT OF LEISURE STYLE ON STRESS ADAPTATION AND WORK
EFFECTIVENESS

研究生：蔣國裕

經考試合格特此證明

口試委員：楊惠玲

吳錫昆

王健弘

指導教授：陳中獎 王健弘

所 長：丁德毅

口試日期：中華民國 104 年 06 月 30 日

南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文
103 學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：休閒型態對壓力調適與工作效能影響之研究

研究生：廖國裕

指導教授：王健良 博士

陳中獎 博士

論文摘要內容：

資訊發達時代，科技日新月異；現代人承受壓力與追求效率，無可避免；上班族與企業從事人員站在時代浪頭，此現象尤為顯著。若未能及時有效地克服，將嚴重影響身心健康及人際關係。本研究透過文獻探討與問卷調查的方式，並統計與分析，深入瞭解壓力之來源，不同休閒活動與不同壓力調適方法間之相關性，不同休閒活動對工作效能提升的影響程度，以及不同背景人員對此問題理解之程度與差異性；結果發現只要認知正確，選對方法，對問題之化解具有極大的幫助；因此，本研究試研擬有效的壓力調適方法與提升工作效能的方法，供重視此問題之士參考。

關鍵詞：休閒型態、壓力調適、工作效能

**Title of Thesis : THE EFFECT OF LEISURE STYLE ON STRESS
ADAPTATION AND WORK EFFECTIVENESS**

**Name of Institute : Master program of Tourism management · Department of
Tourism management, Nan Hua University**

Graduate Date : June 2015

Degree Conferred : M.B.A

Name of Student : Kuo-Yu Liao Advisor : Chien-Laing Wang, PH.D.

Chung-Chiang Chen, PH.D.

Abstract

In the advanced information age, technology is changing rapidly. Modern workers withstand the pressure and the pursuit of efficiency inevitably. When workers and enterprises engaged staff in this age, this phenomenon is particularly significant. If the failure to effectively overcome, it will seriously affect the physical and mental health and human relations. Through this study, apply literature review, questionnaires, and statistical analysis to understand the source of stress, the correlation between the different leisure activities and different pressure adjustment method, the impact of different leisure activities to enhance the effectiveness of the work, and people of different backgrounds to understand the extent and the difference of this problem. It was found that to resolve the issues of great help when the perception is right and choose the right method. Therefore, the present study provides an effective method of pressure adjustment to enhance the effectiveness of the methods of work. And reference to people which pay attention to this issue.

Keywords: Leisure patterns · Stress adjustment · Work efficiency

目錄

第一章 緒論	1
1.1 研究動機	1
1.2 研究問題	3
1.3 研究目的	3
1.4 研究流程	3
第二章 文獻探討	6
2.1 休閒型態	6
2.2 壓力調適	15
2.3 工作效能	19
2.4 休閒型態、壓力調適、工作效能三者之關係	24
第三章 研究方法	25
3.1 研究架構	25
3.2 問卷變項定義與衡量	27
3.3 研究設計與統計方法	33
3.4 預試分析	35
第四章 結果與討論	44
4.1 樣本結構分析	44
4.2 現況分析	47
4.3 差異分析	52
4.4 相關分析	82
4.5 迴歸分析	87
4.6 綜合討論	89

第五章 結論與建議	92
5.1 結論	92
5.2 研究建議	92
參考文獻	94



表目錄

表 2-1 工作效能理論.....	22
表 3-1 休閒型態之衡量題項.....	28
表 3-2 壓力調適之衡量題項.....	30
表 3-3 工作效能之衡量題項.....	32
表 3-4 休閒型態調查表之因素分析表.....	36
表 3-5 休閒型態信度分析.....	37
表 3-6 壓力調適調查表之因素分析表.....	39
表 3-7 壓力調適信度分析.....	40
表 3-8 工作效能調查表之因素分析表.....	42
表 3-9 工作效能信度分析.....	43
表 4-1 樣本資料特性分析.....	46
表 4-2 休閒型態變項同意程度之平均數、標準差.....	48
表 4-3 壓力調適變項同意程度之平均數、標準差.....	49
表 4-4 工作效能變項同意程度之平均數、標準差.....	51
表 4-5 不同性別的受訪者在休閒型態各層面之差異分析.....	52
表 4-6 不同年齡的受訪者在休閒型態層面之差異分析.....	53
表 4-7 不同教育程度的受訪者在休閒型態層面之差異分析.....	55
表 4-8 不同婚姻狀況的受訪者在休閒型態層面之差異分析.....	56
表 4-9 不同個人平均月收入的受訪者在休閒型態層面之差異分析.....	57
表 4-10 不同職業的受訪者在休閒型態層面之差異分析.....	58
表 4-11 不同性別的受訪者在壓力調適各層面之差異分析.....	60
表 4-12 不同年齡的受訪者在壓力調適層面之差異分析.....	62
表 4-13 不同教育程度的受訪者在壓力調適層面之差異分析.....	64

表 4-14 不同婚姻狀況的受訪者在壓力調適層面之差異分析.....	65
表 4-15 不同個人平均月收入的受訪者在壓力調適層面之差異分析.....	66
表 4-16 不同職業的受訪者在壓力調適層面之差異分析.....	67
表 4-17 不同性別的受訪者在工作效能各層面之差異分析.....	70
表 4-18 不同年齡的受訪者在工作效能層面之差異分析.....	70
表 4-19 不同教育程度的受訪者在工作效能層面之差異分析.....	73
表 4-20 不同婚姻狀況的受訪者在工作效能層面之差異分析.....	75
表 4-21 不同個人平均月收入的受訪者在工作效能層面之差異分析.....	76
表 4-22 不同職業的受訪者在工作效能層面之差異分析.....	77
表 4-23 背景變項與休閒型態、壓力調適、與工作效能之差異情形.....	81
表 4-24 休閒型態與壓力調適相關分析.....	83
表 4-25 體能活動型、提升心靈型、社交活動型預測壓力調適之迴歸係數摘要表.....	87
表 4-26 體能活動型、提升心靈型、社交活動型、心靈策略、行為策略、社交策略預測工作效能之迴歸係數摘要表.....	88

圖目錄

圖 1-1 研究流程	5
圖 2-1 休閒型態	9
圖 2-2 效能期望與結果期望之區別	21
圖 2-3 休閒型態、壓力調適、工作效能三者之關係	24
圖 3-1 研究架構	25



第一章 緒論

本章依據研究主題，旨在探討現代人如何利用休閒活動來調適壓力及提升工作效能；共分為四節；第一節研究動機，第二節研究問題，第三節研究目的，第四節研究流程；分述如下：

1.1 研究動機

科技進步，帶來生活上的方便與舒適；但相對的也帶來生活上與工作上的競爭壓力。台灣隨著工商業的發展與進步，加以人口都市化的發展，造成上班族與企業從業人員生活步調的緊湊與工作的壓力，因而產生許多生理上與心理上的不良影響，且有愈來愈嚴重的趨勢。

研究者稍前任職公務機關，因受法令規定與政策目標，以致需與各業民眾多所接觸；工作上動輒有違反法規或民眾抱怨之壓力，致同仁們均備感工作壓力與不順遂之情形。近年來，轉行土木工程營造，工作壓力更有增無減，最顯著的情形，如工程投標之競爭、施工人員之調度、施工材料之調撥、工程資金之週轉、施工進度之管控等等，不分晝夜，三餐不定時，更無假日可言，忙得不可開交，遑論休閒活動。

環顧週遭親友，不論是上班族或企業從業人員，均常聽聞道工作忙碌、工作難做、工作效能無法展現等情事，造成壓力極大、精神不振、身體不適徵兆。

研究者經長期觀察發現：上班族的壓力來源，主要有：

- 1.工作本身所給予的責任及時間壓力
- 2.上司對工作要求所產生之壓力

3. 工作上競爭所帶來的壓力
4. 民眾、民代要求事項所生之壓力
5. 與同事間相處所產生問題之壓力
6. 與家人間所生之問題
7. 自我要求所生落差之壓力

而企業從業人員之壓力來源，主要來自：

1. 工作本身所生之壓力
2. 同業競爭之壓力
3. 同事間競逐之壓力
4. 技術上改變所生之壓力
5. 產業環境(市場)變動之壓力
6. 產品與顧客需求落差所產生之壓力
7. 創新改革之壓力

現代人生活及工作的壓力過大，需藉由休閒活動來調劑，但怎樣的休閒活動才能有效的舒解上班族的壓力？另舒解的效果為何？不同的休閒活動是否能產生不同的壓力調適效果？等等，為本研究想要了解的動機之一。此外，適度的休閒，是否能有助於提升上班族的工作效能？不同的休閒活動，又是否能夠提供不同的動能？使上班族能夠更有效率的面對工作上的挑戰；因此為了解休閒型態對壓力調適和工作效能間之關係，即成為本研究最重要的研究動機。

最後，在現今文明病不斷變多的社會環境下，本研究期待能提供學術上的研究結果，使上班族群及企業單位可以適度安排休閒活動，並依壓力情形或針對工作需求，來安排不同的休閒活動。

1.2 研究問題

依據上述研究動機，本研究的主要研究問題，如下：

- 1.探討上班族及企業從業人員士氣不振，工作效能低落的原因
- 2.探討不同背景上班族對於休閒型態之差異
- 3.探討休閒型態與壓力調適和工作效能之影響

1.3 研究目的

依據上述研究動機，本研究期能達到下列研究目的：

- 1.了解休閒型態對於壓力調適與工作效能之相關性
- 2.研擬上班族壓力調適之有效方法
- 3.研擬企業從業人員工作效能提升之有效方法

1.4 研究流程

本研究流程先確認研究的主題後，產生研究動機與確立研究目的及研究範圍，進而依據文獻建立研究架構、發展研究假設；擬定研究樣本及問卷問題，確定資料分析方法，待正式問卷回收後進行資料分析，最後依據分析結果提出具體結論與建議。

一、研究動機與研究目的。

二、文獻探討：經由整理休閒型態對壓力調適和工作效能及相關研究等文獻，建立本研究之理論依據及研究架構。

三、設定研究架構與發展假設：依據文獻探討分析結果及參考國內外相關量表，編製研究問卷初稿。

四、問卷設計、預試調查與正式調查：本研究透過預試分析的結果進行修改，以作為正式問卷之依據，並進行正式問卷發放，追蹤問

卷填寫之情形，以提高問卷之回收率。

五、資料統計與分析：對回收問卷所得之資料加以整理，並統計分析調查之結果。

六、結論與建議：根據資料分析結果與研究架構，進行歸納、分析，期能提出具體的研究結果與建議。



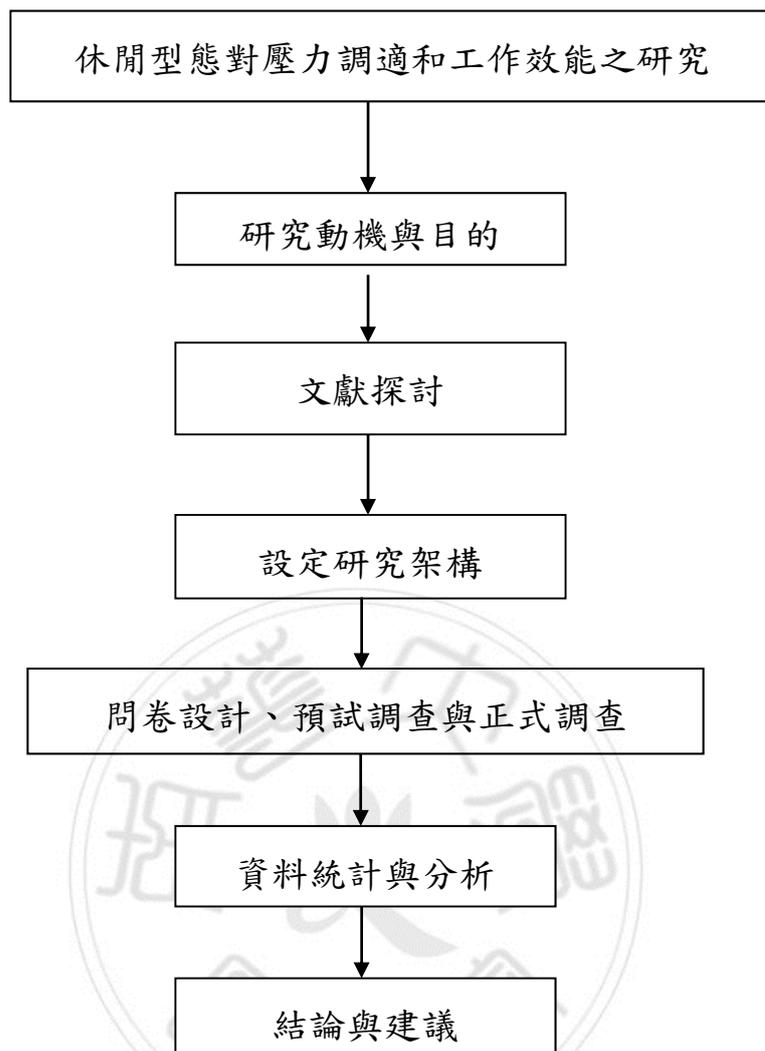


圖1-1 研究流程

第二章 文獻探討

本章依據前一章所述研究動機及目的，廣泛蒐集相關資料，並加以整理；茲將本研究關鍵性論述之文獻概要，共分為三節；第一節休閒與休閒型態，第二節壓力與壓力調適，第三節工作效能；分述如下：

2.1 休閒型態

一、休閒的定義

「休閒」一詞，英文為 Leisure，含有自由的意義，是源於拉丁文的 Licere，意旨被允許(to be permitted)之意。從 Licere 又引申為法文的 Leisir，指自由時間(free time)，和英文 License，指許可的意思。因此，就字源而言，休閒可說是一個人行動的自由。Licere 又源自 schole，schole 近似於英文的 school (學校)及 scholar (學者)，由此可以看出休閒和教育之間具有極密切的關係 (林東泰，1992)。美國辭典 (The American Heritage Dictionary)意指「自由、獨立、自主」(freedom)，無義務、無責任的自由行動。將休閒定義為一種為了自身為主的選擇性自由活動，並且認為休閒為選擇自己喜愛的活動，至於活動是不是屬於休閒，則視參與活動者的行動而訂定之(Kelly,1996)。(Bammel & Burrus-Bammel,1982) 認為休閒視工作和維持生存以外的自由時間。休閒是在相對的自由環境和條件下，人們以一種隨意狀態和心境，從事某種自己願意進行的活動。(翁志成，2010)

有學者認為：休閒意指個人或群體以自願性而非強迫性的方式，用自由選擇的活動，滿足自我心理或生理慾望的非工作性質活動。所以，休閒可在無拘無束且自由意願下，去體驗有意義的活動；藉由融入生活、文化、信仰等，讓休閒成為舒緩壓力的方式，享受所

帶來的效益，並可幫助個體面對壓力。Driver(1989)即指出，休閒有助於恢復精力，有著因應或減少壓力的功能，並指出壓力與休閒需求呈顯著相關。

張良漢(2006)亦指出，休閒提供了許多的利益，能調適壓力、提供正向的心情、減低負面的情緒及生理機轉；休閒活動的正面功能可以幫助民眾擁有更健康的身心狀態，來面臨對這個時期所要面臨的困難與挑戰。葉靜雯(2007)研究亦指出，休閒活動除了具有釋放壓力、鬆弛緊張的功能外，對於身心健康也具有調適作用。由此可知，休閒活動對壓力具有一定程度的幫助。何金美(2008)指出，如果將休閒視為調節的角色，而非中介角色，休閒與生活壓力兩者在交互作用下，將對健康造成影響。

由於現代社會壓力大，多數人已開始透過休閒來調劑生活，利用休閒來調適生活上的挑戰和壓力，並藉由休閒來達到平衡生活上的壓力(何金美，2008)。壓力調適是目前社會上重要的課題，許多學者也都針對壓力進行研究，試圖尋找出最佳的調適方法與策略，有學者提出生理策略、認知策略、以及行為策略來管理壓力(郭靜晃，1994)，另外也有學者直接說明對外求助、時間管理、增加自我管理、以及信心訓練等方式緩衝壓力(Cohen & Lazarus,1979)，其中有一派學者提出以休閒做為調適壓力的方式，Henderson (1989)即指出，休閒參與是均衡生活中不可或缺的一環，許多研究亦發現，個體從事休閒可帶來提升許多心理、生理及社會之正面功能，休閒也是降低壓力的方式之一(張良漢，2006；Iwasaki, Zuzanek, & Mannell, 2001; Siegenthaler & Gonzalez, 1997)。由此可知，休閒對壓力的調適相當重要。

隨著現今生活型態轉變，以及科技的進步，機器取代了人力，工作效率提升，民眾的生活方式也跟著調整，週休二日(我國將於民國 105 年

正式全面施行)的實施，使國民閒暇時間增加，開始注重休閒生活，期盼在休閒運動中讓身心獲得更多的生活舒壓，因此對休閒的需求日益增加，也時常在假日安排各式各樣不同型態的休閒活動。

二、休閒型態的定義

休閒是指在不是工作的情況下，個體所有用的時間可自由的從事各種活動，藉以達到身心靈的放鬆 (Kraus, 1990)。陳珮鈺(2008)指出，休閒是屬於一種心靈放鬆的狀態，使個體達到滿足、調和感情，是由個體體驗享受與愉悅的心理狀態。而正當的休閒活動，對人們是有益健康身心，不當的休閒活動，對人們的身心健康則是有影響(達夫康力，2014)。高俊雄(2008)認為休閒是人類扣除生命以外的時間，在個體所須責任和義務之外，所剩餘時間所選擇休閒活動。

而個體所選擇的休閒活動，即為其休閒動機，包括：純休閒(Pure Leisure)、休閒-職業(Leisure-Job)、純工作(Pure Work)，以及純職業(Pure Job)，如下圖 2-1 所示(Neulinger,1981)。

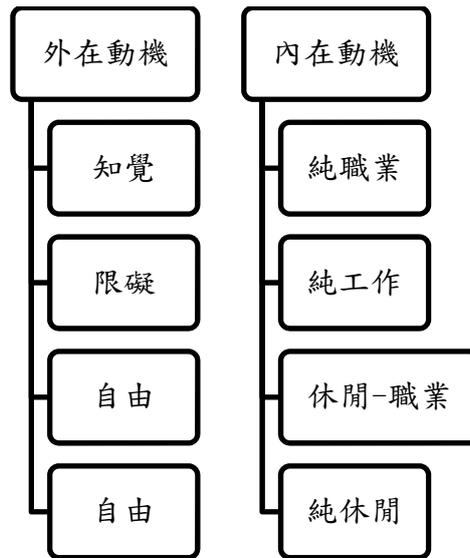


圖 2-1 休閒型態

資料來源：Neulinger, J. (1981), *The psychology of leisure* (2nd ed.), Springfield, IL: Charles C. Thomas.，本研究重新繪製

在休閒型態的分析中，主要是把個體所從事的休閒行為抽象化，擴大解釋力，因此在探討休閒型態時，可將同類型的休閒活動或行為加以說明即可(陳郡昀，2011)。余玥林(2004)指出，休閒參與可依不同的觀點及方式，劃分為不同類型的休閒型態，一般指個體參與休閒活動時，所展現出的態度、行為、與特質，通常也可採用參與活動的類型、時間、頻率作為描述個體休閒行為的主要內容(高俊雄等，1999)。

此外，休閒還可依參與動機進行分類，余玥林(2004)將休閒視為一種態度，認為任何刺激或環境，只要能製造出相對的自由感，皆可稱之為休閒活動。陳郡昀(2011)則將休閒活動分為運動、藝術、食用、知識、與社交等五個類型。Kaplan(1960)認為，休閒不只是享受生活，也是生活上的一門藝術，是個體用有限的自由時間，去體驗和創造生活中無限的樂趣。綜合上述，本研究將休閒型態定義為個體從事的休閒活動型態，可依不同觀點與執行方式劃分，亦可依活動地點或動機區分。

三、休閒型態的相關理論

Stebbins(1982)根據參與者從事休閒活動時的態度、休閒體驗、與效益，將休閒劃分為閒逸休閒與深度休閒兩種，產生出許多不同的意義藉以釐清一般大眾對於休閒的刻板印象，分述如下：

(一)閒逸休閒(Casual Leisure)

1.閒逸休閒的概念與定義：

達夫康力(2014)指出，休閒可以使身體健康和鍛練體能，針對個人而言是種短暫的自我追尋和自己喜歡的舒壓方式，有較為靜態的，釐清思緒的；也有較為動態的，單純的從運動中重新體會孩童娛樂的感覺。

Stebbins(2001)認為，閒逸休閒是指個體只需少許訓練，或是不需要任何訓練，即可從活動參與中，得到立即性及實質性的效益回饋，但這樣的效益通常是比較短暫的，如個體希望在參與閒逸休閒的過程中獲得對生、心理方面較持久的效益，如：自我實現等，那麼閒逸休閒將有其本質上的限制。

2.閒逸休閒的類型與效益：

閒逸性休閒是屬於較消極性的休閒型態，至少包含下列六種類型(Stebbins,2001)：

- (1)遊戲：指各式動態或靜態的遊戲
- (2)放鬆：如散步、開車兜風等
- (3)被動性娛樂：如看電影、電視、聽音樂等
- (4)主動性娛樂：如猜謎、拼圖、舞會等
- (5)社交聊天：如利用通訊(微信、line)等
- (6)感覺刺激：如對於美學、刺激感等

(7)

雖然上述各類型彼此看似各自獨立，但其實當個體參與某項休閒活動時，通常都能感受到二到三種以上的體驗，如：快樂、放鬆等。此外，閒逸休閒也可滿足到不同的需求，如：休息、放鬆或轉換心境等，此外也可增加創造力，提升人際關係，故閒逸休閒也具有相當程度的價值性。

(二)深度休閒(Serious Leisure)

1.深度休閒的概念與定義：

深度休閒六種特性：(1)投入個人努力以取得知識與技能、(2)事業心般經營、(3)不屈不撓的毅力、(4)持續的受益、(5)強烈社群認同、以及(6)獨特性格精神；張婷婷(2006)認為，深度休閒的參與者是秉持堅持與認真的態度參與活動，並在參與過程中獲得技巧、知識、與經驗等三種能力。

Stebbins(1997)定義深度休閒為由業餘者、嗜好者、及志工等休閒參與者，出於自願、有系統、有計畫性的從事休閒活動，且該活動是個體生活的重心，透過專注、堅持、努力不懈的休閒活動參與過程，發現休閒活動的意義，並從休閒過程中找尋生涯目標，以獲得有關休閒活動需要的技巧與知識。

2.深度休閒的類型與效益：

依據 Stebbins(1997)對深度休閒的定義，可知業餘者、嗜好者、及志工是深度休閒主要的參與者，分述如下：

(1)業餘者(amateur)：

通常指藝術、科學、運動、及娛樂等專業領域，可稱從事這些深度休閒活動者為「休閒中的專業者」，雖然不是靠這些專業能力謀生，但其所抱持的態度與所投入的時間精力，甚至金錢，是為一般休閒參與者所

不能及的。

(2) 嗜好者(hobbyist)：

指參與者對該休閒活動相當感興趣，不會持續參與活動，且在參與過程中，發現持久性的效益及體驗活動的樂趣，於是更願意投入興趣，參與活動，嗜好者又可細分為：收藏者、活動參與者、製造者、非職業性的比賽運動者等四個類型，各類型所從事的休閒活動說明，收藏者如收集郵票、錢幣者；活動參與者如釣魚、製造者如手工藝編織、畫圖、非職業性的比賽運動者如籃球、攀岩。

(3) 志工(career volunteer)：

志工是個體出於自願，且不以經濟效益為主要目的休閒活動，因為幫助他人而得到的快樂，是為志工參與的主要動機，又可細分為下列七個類型，包括：(1)健康：各年齡層的心靈健康照護；(2)教育：體制內的室內、戶外教育；(3)社會福利：孩童照護、家庭諮詢；(4)休閒：運動與非運動的相關組織；(5)宗教：宗教性質的團體組織；(6)市民/社區活動：專業型服務或勞工組織；(7)政治：政治團體的相關服務組織。

3. 深度休閒的特質：

Stebbins(2001)指出，不論是業餘者、嗜好者或志工的深度休閒參與者，皆具有下列六種特質：

(1) 堅持不懈的毅力(need to persevere)：

指個體在參加的過程中，若遇到危險及阻礙，都會積極的面對，克服困境解決問題。

(2) 在努力過程中發現生涯性(career in the endeavor)：

對於深度休閒者而言，活動乃是生活的一部份，即使付出許多

努力及心血，就算沒有達到目標，也不會後悔，在過程中可了解到自身的生涯目標。

(3) 顯著的個人努力(significant personal effort)：

深度休閒須培養知識及成熟的技能，故必須不斷學習，讓自己能夠往新的挑戰前進。

(4) 持久性的效益(durable benefits)：

包括(1)自我實現(self-actualization)、(2)自我充實(self-enrichment)、(3)恢復及修身養性(recreation and renewal of self)、(4)成就感(feelings of accomplishment)、(5)自我形象的提升(enhancement of self-image)、(6)自我表達(self-expression)、(7)社會互動與歸屬感(social interaction and belongingness)、(8)持久性的生理效益(lasting physical products of the activity)、及(9)自我滿足效益。

此外，深度休閒的效益又可分為個人效益與社會效益，個人效益即指參與深度休閒活動的個體可得到自我充實、自我實現、自我表現、自我形象、自我滿足、自我重建、及經濟等各方面個人的效益。社會效益指包括：(1)社會吸引：藉由深度休閒可吸引其他熱衷者的加入，進而形成一個社會圈(social world)；(2)團體成就：透過彼此的努力去完成許多計劃及作品，並從中獲得成就感；(3)發展及維持團體的貢獻：具有深度休閒的特質者，會更願意持續對團體付出並幫助維持團體的運作。

(5) 強烈的認同感(identify strongly)

指個體因為認同自己所持續投入參與的活動價值及其帶來的效益，進而逐漸形成強烈的認同感。

(6) 獨特精神與次文化(unique ethos)

深度休閒者藉由長時間參與某活動，和同伴間培養出共同的信念、

規範、價值、及行為準則等特別的文化，使個體在參與活動時，彼此之間互相扶持及幫助。

達夫康力(2014)指出，休閒帶給個體正面價值，而個體需要對身體有正確的休閒的概念運用，才能有健康的人生。張婷婷(2006)認為，所有各種的休閒活動只要主動付出都有機會成為深度休閒型態，差異僅在於個體的態度及付出多少心力。

四、休閒型態的類型

林聰哲、李世昌(2007)將休閒型態分為體能性、休憩性、社交性、及服務性，研究並指出，性別差異在休閒型態參與中存在顯著差異。丁怡方等人(2010)研究學童休閒型態對視力影響時，將休閒型態分為室內與戶外型，其中室內型包括閱讀、看電視、寫作業、打電腦等，戶外型則包括運動、社交、及娛樂等。

陳郡昀(2011)進行高齡者人格特質與休閒型態關係之研究時，將休閒型態分為育樂型、消遣型、居家型、服務型、及社交型等五種型態。並整理以往學者對休閒型態的分類，認為休閒型態可分為：

- (一)社交型：如與朋友聊天、參加社團活動等
- (二)被動型：如看電視、報紙等
- (三)體能型：如慢跑、游泳等
- (四)靜態型：如閱讀、藝文欣賞、靜坐、禮佛等
- (五)休憩型：如登山、健行等
- (六)服務型：如志工、義工服務等

其中靜態型又稱為提升心靈型。

本研究依據研究動機及目的，綜合各學者對休閒型態的分類及

整理，將休閒型態分為體能活動型、提升心靈型、以及社交活動型三種，並設計休閒型態問卷量表，以調查台灣上班族的休閒型態。

2.2 壓力調適

一、壓力的定義

壓力是一種反應、一種刺激，也是人與環境互動的結果(Fleming, Baum, & Singer, 1984)。然而，壓力卻也是每個現代人每天生活的一部份，沒人能有所倖免，包括從上司所給予承受的壓力與惱人的同事相處，壓力無所不在，尤其現今社會工作上競爭激烈，且我們台灣上班族多數對加班已習以為常，絕大部分人超時工作、過勞等，雖說壓力是上班族追求成就的趨力之一，卻也是造成上班族身心不協調的主要原因之一。

Caplan & Jones(1975)指出，工作壓力是工作環境中某些因素對工作者造成脅迫的現象。若個體與工作分配不當，則將產生壓力，且壓力具累加性 (Robbins, 2006)。而每個人受壓力影響與感受也有所不同(Lazarus & Folkman, 1984)。蕭惠文(2009)指出，工作壓力是工作者從事相關工作時，為因應工作環境的需要以及對自我的期望，於是心理產生一種被壓迫的感覺，導致工作者生理與心理方面緊張的狀態，因此產生焦慮、壓抑等負面情緒反應。陸洛(1997)則認為工作壓力是在個人與環境交互作用中產生的，並且工作壓力是在個人與環境交互作用中產生的，且工作壓力是一種心理狀態，也是一個主觀性個體化的現象。

壓力是個體於面臨具威脅性刺激情境中，一時無法消除威脅脫離困境時的一種被壓迫的感受(張春興，1994)，在現今的社會，工作壓力已成為上班族在職場上無法避免的現象，若因應不良，將會造成個人心理、生理和行為的困擾，也會影響個人工作的執行。何金美(2008)指出，在科

技進步的時代，壓力的增加是普遍的現象；生活在忙碌、多變、高度競爭的現代社會裡，壓力似乎是如影隨形的；壓力不但是造成社會問題的因素之一，也會直接或間接造成身心上的疾病。然而，多數人處理壓力的方式卻是視而不見，尤其面對壓力所引發的疾病，更是以忽略或輕忽來處理，長期累積下來，壓力將嚴重影響上班族的健康，對生活也造成影響。因工作壓力的感受與界定不同，若個人缺乏因應壓力的能力，則較容易感到無力感，進而影響工作效能。

王美晶(2006)指出，近年來國人所承受的壓力已經造成嚴重問題，且國人壓力源多來自於工作、生活，以及自我；由此可知，上班族所面臨的壓力之大，已到了非重視不可的程度了。

二、壓力調適的定義

張春興(1997)指出，壓力是個體在面對有具有威脅的情境中，因無法脫離困境所以產生壓迫性，因此，最常出現的是負面的情緒反應，包括(俞筱鈞，1996)：

- (一)攻擊(aggression)：指攻擊挫折感的來源，可能是為一個對象或物體，但如果攻擊後果代價太大時，受挫者則不一定會有攻擊行為。
- (二)憂鬱(depression)：憂鬱包含多重感受，如無助感、缺乏自尊、缺乏自信心、內心甚至會感覺有不好的事情也只有去承擔。這些感受可能是短暫的，但也可能持續很久。
- (三)焦慮(anxiety)：焦慮是一種不安、恐懼及緊張的感受，可能是身體內的，其來源卻可能是外在或內在的；可知道的或不明白的。

壓力感受會因每個個體背景變項不同，而所有不同，賴倩愉等

(2000)指出，影響個體對壓力感受的因素主要包括下列：

- (一)年齡：年輕時，因為學習排除的壓力技巧較少，面對壓力的經驗相對的也會較少。
- (二)性別：女性面對壓力的承受性較男性來得強且較具有彈性。男性對挫折的忍受度較女性低。
- (三)人格特質：因人格特質不同，所以面對壓力承受度或看法也會有所不同，因此每個人面對壓力也會產生不同的反應。
- (四)身心健康狀況：個人的身體狀況對環境中壓力的敏感度會有程度上的差異。
- (五)過去的生活經驗：生活中的壓力是具有累積效應，短時間承受眾多壓力，則會降低忍受度。
- (六)個人善用的因應機制與防衛機轉：個體在面對壓力時，若使用不成熟的方式解決，並不能有效解決問題，也無法從中學習，反而有增加壓力的危險。

因此，最佳處理壓力的方式，就是調適。調適是壓力處理中最後也是最重要的階段(王美晶，2006)，在社會學與心理學領域上，可視為一種狀況，用以解釋個體在面對新環境所產生的心理壓力時的處理過程，藉以舒緩個體對壓力的感受 (Lazarus & Folman, 1984; Worchel & Shebilske, 1995)，簡言之，就是當個體處於壓力狀態下時，會嘗試從事某些行為來降低壓力，這種行為方式就稱為調適 (Sarafino, 2002)。

Lowe & Bennett (2003)認為，調適是個體在面對負面事件時，企圖將負面情緒降至最低一種歷程。此外，調適具有兩種功能，一是可以改變導致壓力的問題，二是調整情緒反應(蕭仁釗等，1997)。綜合上述，本研究將壓力調適定義為：個體在面臨壓力時，由內在產生處理與回應的行

為歷程，主要目的為降低壓力所帶來的負面情緒。

三、壓力調適的方法

劉莉玲等(2011)指出，壓力的調適方法有下列兩種：

- (一)問題導向的處理方式(Problem-focused coping)：主要是指改變壓力源或直接解決問題，來轉變自己與壓力源之間的關係，通常應用於有形且可控制壓力源。
- (二)情緒焦點的因應方式(Emotion-focused coping)：指轉移焦點，使自己感覺情緒愉悅，並非改變壓力源，通常應用於無形且不可控制壓力源的因應策略。

壓力的來源主要是個體本身因為對自我有過多的期許，而衍生壓力感受，該如何調適面對壓力的方式，則因個體喜好及習慣而有所不同，Pearlin & Schooler (1978)即指出，事實上並沒有所謂最好的調適策略，也沒有單一方法可以適用於所有情境與壓力。

當個體接受壓力的存在，應以積極冷靜的態度思考壓力的原因，透過利用周圍的資源或方式解決現有的問題，降低壓力，這就是壓力因應(賴倩瑜等, 2000)，而休閒活動確實為抒壓的方法之一。Iwasaki & Mannell(2000)將休閒調適策略區分為三個面向：舒緩身心的休閒、友伴式休閒、以及提升正面情緒的休閒。

郭靜晃(1994)則認為，壓力調適策略可分為下列三種：

- (一)生理策略：包含生活型式管理、放鬆治療、醫藥治療等
- (二)認知策略：包含防止取向以及治療技術等
- (三)行為策略：包含增強自理、信心訓練、時間管理等

王美晶(2006)將壓力分為個人壓力、家庭壓力、以及工作壓力，

並使受試者回想過去一星期所感受到的壓力情形，同時調查其休閒活動，以了解休閒與壓力調適間之關聯。

綜合上述，可知壓力調適的策略分類極廣，可由外在行為來看，亦可由內在心態來衡量，因此，本研究擬參考各學者對壓力調適策略，以及與休閒相關的概念，將壓力調適分為心靈策略、行為策略、及社交策略等三方面加以探討。

2.3 工作效能

一、工作效能的定義

工作效能源於 Bandura(1977)所提出的自我效能理論(self-efficacy theory)，認為自我效能是在特定的情況下，個體對於自己能否完成方案的想法，意即當面對重大事件時，能否相信自己是具備解決該問題的能力。梁朝雲(2014)指出，自我效能是個人在面對重大生活事務時，肯定自己是否有能力去面對，並解決問題的信心，會影響個人的行動決策，也是判斷個人在無法預測和多元壓力的情境下，所能實行有效策略的程度。

自我效能是個人自認有能力去完成某特定行為，以獲得預期結果的一種自我信念或自我知覺(溫世頌，2007)，亦是一種行為改變理論，是效能期望和結果期望的交互作用(陳光亮，2009)，可分為下列兩類(Imam, 2007)：

(一)一般自我效能(generalized self-efficacy, GSE)：指個體行動時對個人能力的整體評估，反映個體對自身能力的預期，屬於長期經驗後所累積的穩定性質。

(二)特殊自我效能(specific self-efficacy, SSE)：指對特定工作表現的認知性

評估，屬於動機狀態，較容易受情境轉換而有變化。

無論任何事務或情境，一般自我效能都會對特殊自我效能產生直接的影響(梁朝雲，2014)。

而工作效能，即指個體在工作中，本身能夠完成工作程度之信念(蕭淑華、蔡冠中，2012)。陳光亮(2009)則定義工作效能為個體在工作情境中，對於本身能力能否成功達成工作目標的自我判斷，即個體是否有能力達成組織既定目標，以及本身對工作滿意的程度。

綜合上述，本研究將工作效能定義為：個體在工作環境中，認為自己是否有能力勝任工作，完成組織賦予的責任與期望，並對工作成果感到滿意的程度。

二、工作效能的相關理論

工作效能是由自我效能延伸而來，因此探討工作效能的理論，必需先提到自我效能理論。自我效能也可能產生長期效應，自我效能感高的人會追求較高目標、具有挑戰性，會為了目標努力，但假使失敗也不會認為自我能力不足，而是認為努力不夠，此行為可增加自我成長，邁向更高的目標。反之，自我效能較低的人僅追求較小目標，且會把失敗歸咎於本身缺點，造成能力無法適時發揮，這種逃避行為，也容易阻礙個人的發展(盧思玲，2013)。

自我效能論具有下列兩個核心概念(Bandura,1977)，如下圖 2-2 所示，分述如下：

- (一)效能期望(efficacy expectancy)：是個體對本身能否完成事情的主觀評估，亦即個人與行為的判斷；
- (二)結果期望(response-outcome expectancy)：是個體相信特定行為會導致

特定結果的客觀評估，亦即行為與結果的判斷。



圖 2-2 效能期望與結果期望之區別

資料來源：Bandura, A. (1977), *Social learning theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.，本研究重新繪製

此外，Bandura(1977)認為自我效能會經由四種來源而逐漸增強，包括：

(一)工作績效的成就(Performance Accomplishments)：

指個體從過去成功的經驗所累積的信念，過去成功的表現可強化自身信心；失敗的經驗則使自身產生疑慮與挫折，個體付出努力的程度、任務的困難度、選擇性的自我省視與對主要經驗的再建構都與自我效能有關。

(二)替代經驗(Vicarious Experience)：

個體透過觀察他人行為及模仿成功經驗，可建立觀察者對本身能力的自信，讓個體利用相似的能力完成相同工作，進而形成自我效能。

(三)語言說服(Verbal Persuasion)：

指個體在面對障礙或是難以捉摸的壓力時，若有他人切合實際的鼓勵，則個體會產生更多的自我效能，相信自己有執行任務的能力，建立信心，樂於付出，進而提高工作效能。

(四)情感上的激發(Emotional Arousal)：

個人情緒的穩定度亦會影響自我效能的發展，尤其以抑鬱、焦慮等情緒反應，會降低個人的自我效能。個體在評估他們的能力時，亦會因自己的生理以及情緒的狀態作為判斷依據，當個體感受到焦慮時，原因可能為能力的缺乏，因而在工作上無法完全展現自己的能力，即降低工作效能。陳光亮(2009)整理工作效能有關之理論，如下表 2-1 所示：

表 2-1 工作效能理論

項目 派典	代表 人物	理論重點	理論 基礎
自我效能論	Bandura (1977)	是個人自認有能力去完成某特定行為，以獲得預期結果的一種自我信念或自我知覺。	心理學
目標設定論	Locke	在工作或計畫中預定要達到的標準，亦即一行為想要達成的最終目的。	行政學
激勵保健論	Herzberg	利用因素分析法分析歸納，發展出動機與滿意度的論點，研究結論指出：在工作中有一組激勵因素，會帶來正面的工作態度，因為它會滿足個人自我實現需求的潛力，即提升心理成長；另有一組保健因素，缺乏則易產生不滿意，但縱使滿足這些因素，也只會產生少量的工作滿意度。	

資料來源：陳光亮(2009)，屏東縣警察人員角色知覺、角色踐行與工作效能關係之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。

三、工作效能的衡量構面

陳光亮(2009)研究警察人員工作效能，將工作效能分為目標達成力及工作滿意度，並將目標達成力細分為目標及方法；將工作滿意度細分為內在與外在。

蕭淑華、蔡冠中(2012)研究訓導人員的工作壓力、因應策略對工作效能之影響時，將工作效能分為領導效能、行政運作、及資源運用，並認為一般企業可以生產管理和品質管理來衡量工作效能。

梁朝雲(2014)研究從性別差異談大學學務組織學習對工作效能的影響，將工作效能分為行政執行、學生輔導、自我發展、人際溝通、情緒調適等五個層面，其中行政執行係指對其所負責的學務行政能勝任及有效完成的信心；學生輔導係指與學生溝通及輔導學生發展的自信；自我發展係指策劃自我成長與創新的信心；人際溝通係指對能獲得主管、同事、外界認同其人際溝通的自信；而情緒調適係指面對工作壓力與失敗挫折，能及時調適心理和自我控制的信心。

綜告上述，可了解工作效能的衡量依各研究主題不同而有所差異，本研究擬參考上述各研究，並將工作效能分為目標達成、情緒調適、與自我發展等三個層面進行探究。

2.4 休閒型態、壓力調適、工作效能三者之關係

從上述各學者對此三者之論述，本研究將其三者之相關性，定義為：

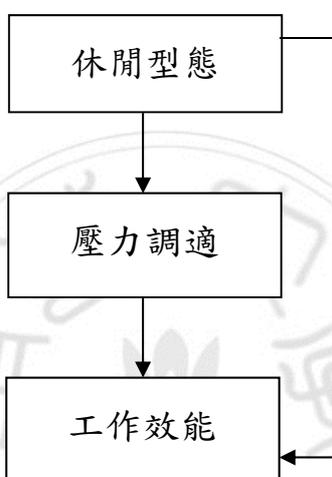


圖 2-3 休閒型態、壓力調適、工作效能三者之關係

第三章 研究方法

本章根據第一章之研究動機與目的，與第二章文獻探討所廣泛收集資料，並加以分析各關鍵因素之後，擬訂研究架構中的各變數，闡述其操作型定義，以及問卷設計和抽樣方法，並擬定統計分析方式來分析其問卷資料。

3.1 研究架構

根據文獻探討休閒型態、壓力調適與工作效能相關因素，其層面包含「休閒型態」、「壓力調適」及「工作效能」等，用以瞭解是否因個人背景造成「休閒型態」、「壓力調適」及「工作效能」之差異，以及「休閒型態」、「壓力調適」及「工作效能」間的關聯性，提供業者相關之建議，本研究擬定的研究架構圖如下所示：

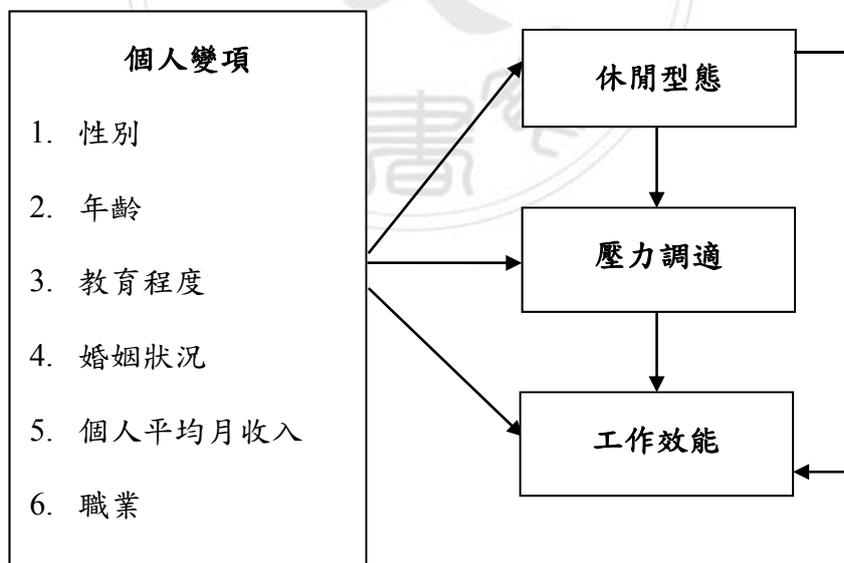


圖 3.1 研究架構

根據文獻彙整及研究目的、架構，因而提出下面之假說：

1.假設一：不同人口變項對於休閒型態具有顯著差異

假設 1-1:不同性別對於休閒型態具有顯著差異

假設 1-2:不同年齡對於休閒型態具有顯著差異

假設 1-3:不同教育程度對於休閒型態具有顯著差異

假設 1-4:不同婚姻狀況對於休閒型態具有顯著差異

假設 1-5:不同個人平均月收入對於休閒型態具有顯著差異

假設 1-6: 不同職業對於休閒型態具有顯著差異

2.假設二：不同人口變項對於壓力調適具有顯著差異

假設 2-1:不同性別對於壓力調適具有顯著差異

假設 2-2:不同年齡對於壓力調適具有顯著差異

假設 2-3:不同教育程度對於壓力調適具有顯著差異

假設 2-4:不同婚姻狀況對於壓力調適具有顯著差異

假設 2-5:不同個人平均月收入對於壓力調適具有顯著差異

假設 2-6:不同職業對於壓力調適具有顯著差異

3.假設三：不同人口變項對於工作效能具有顯著差異

假設 3-1:不同性別對於工作效能具有顯著差異

假設 3-2:不同年齡對於工作效能具有顯著差異

假設 3-3:不同教育程度對於工作效能具有顯著差異

假設 3-4:不同婚姻狀況對於工作效能具有顯著差異

假設 3-5:不同個人平均月收入對於工作效能具有顯著差異

假設 3-6:不同職業對於工作效能具有顯著差異

4.假設四：壓力調適對工作效能具有顯著相關

5.假設五：休閒型態對壓力調適具有顯著影響

6.假設六：休閒型態對工作效能具有顯著影響

3.2 問卷變項定義與衡量

一、人口變項

本研究以人口變項之因素衡量，下述為各層面之操作性定義：

- 1.性別：男、女
- 2.年齡：25歲以下、26-34歲以下、35~44歲、45~54歲、55歲以上
- 3.教育程度：國中(含)以下、高中/高職、專科/大學、碩/博士以上
- 4.婚姻狀況：未婚、已婚、離婚、其他
- 5.個人平均月收入：2萬以下、2~5萬、5~8萬、8萬以上
- 6.職業：白領、藍領、商店老闆/工商企業投資者、專業技術人員、自由業、服務業、其他

二、休閒型態

本研究將休閒型態定義為個體從事的休閒活動型態，可依不同觀點與執行方式劃分，亦可依活動地點或動機區分。在休閒型態量表方面，本研究主要參考陳郡昀(2011)之研究，將休閒型態分為下列三個層面：

1. 體能活動型：指從事與體能方面相關的休閒活動，如體適能、登山、路跑等。
2. 提升心靈型：指在從事休閒活動的當下，得到學習、教育的意義與樂趣，諸如：參加藝文活動、看電影、看書等。
3. 社交活動型：指與他人互動、與人接觸的休閒活動，諸如：跟朋友聚會、跟家人聚會等。

除上述三點外，還包括不同個人背景變項如何選擇休閒型態之分析。

本研究採用李克特五點量表，其符合程度分別有「非常符合」、「很符合」、「部分符合」、「不符合」與「非常不符合」五種選擇，分數為 5~1；此分數也代表受訪者對休閒型態要素的實際感受程度。其問卷題目，如下所示：

表 3-1 休閒型態之衡量題項

層面	編號	題目
體能活動型	1	運動就可以滿足我對休閒活動的需求
	2	如果我有空，我會安排我喜歡的運動
	3	我喜歡利用時間從事體能活動
	4	我覺得運動就是我的休閒活動
	5	空閒時，我喜歡利用運動來打發時間
提升心靈型	6	我喜歡參加藝文活動來達到休閒的目的
	7	我覺得空閒時間應該好好利用，彌補自己不足之處
	8	如果有空，我會參加課程活動來提升自己
	9	我覺得滿足自己的求知慾，是最好的休閒活動
	10	我喜歡利用時間來閱讀放鬆
社交活動型	11	只要有空，我喜歡與朋友聚在一起
	12	我喜歡利用空閒時間與朋友聚會
	13	與朋友互動是我打發時間的方法
	14	空閒時，我常在網路上與朋友聊天
	15	我喜歡呼朋引伴，把空閒時間填滿

資料來源：本研究整理

三、壓力調適

本研究將壓力調適定義為：個體在面臨壓力時，由內在產生處理與回應的行為歷程，主要目的為降低壓力所帶來的負面情緒。而在壓力調

適量表方面，本研究主要參考 Iwasaki & Mannell(2000)對於休閒調適策略的分類，及王美晶(2006)對於壓力與休閒調適的問卷，並配合本研究主題改編，將壓力調適分為下列層面：

1. 心靈策略：指透過提升心靈的方式來調適壓力，包括：閱讀、藝文欣賞、學習等活動。
2. 行為策略：指透過行為或運動來調適壓力，包括：體能運動、教育學習、加強管理等。
3. 社交策略：指透過與他人分享與交流方式來調適壓力，包括：與朋友聚會、逛街、志工活動等。

除上述三點外，還包括不同個人背景變項所產生不同的壓力型態之分析。本研究採用李克特五點量表，其符合程度分別有「非常符合」、「很符合」、「部分符合」、「不符合」與「非常不符合」五種選擇，分數為 5~1；此分數也代表受訪者對休閒型態要素的實際感受程度。其問卷題目，如下所示：

表 3-2 壓力調適之衡量題項

層面	編號	題目
心靈策略	1	當我覺得有壓力時，我會透過提升自己來抒解壓力
	2	當我覺得自己有所不足時，我會針對不足處安排相關課程，學習並提升自己，以減少壓力的感受
	3	我覺得閱讀相關書籍可以讓我找到解決壓力的辦法
	4	當我遇到問題時，我會研習相關課程，以解決壓力來源
	5	當我感覺到壓力時，我會想辦法讓自己靜下心來，思考解決方案
行為策略	6	當我感受到壓力時，我會安排喜愛的運動，以抒解壓力
	7	我喜歡找出壓力來源，並加以管理，以抒解壓力感受
	8	我覺得運動可以讓我忘記壓力
	9	當遇到壓力時，我會思考問題點，並加以解決
	10	我認為運動是抒解壓力最好的辦法
社交策略	11	當我遇到問題並感到壓力時，我會詢問有相同經驗的人
	12	當我感到有壓力時，會找朋友傾訴
	13	我覺得跟朋友相聚，可以舒解我的壓力
	14	我喜歡接近人群，以抒解壓力
	15	如果我的壓力是來自於工作，我會與同事商量，以找出解決壓力的辦法

資料來源：本研究整理

四、工作效能

本研究將工作效能定義為：個體在工作環境中，認為自己是否有能力勝任工作，完成組織賦予的責任與期望，並對工作成果感到滿意的程度。在工作效能的衡量方面，本研究主要參考陳光亮(2009)與梁朝雲(2014)之研究，並配合本研究主題改編，將工作效能分為下列層面：

- 1.目標達成：指上班族完成工作的程度
- 2.情緒調適：指在工作上遇到問題時，上班族的情緒調整
- 3.自我發展：指上班族在工作上的發展，包括工作研習、進修學習等

本研究採用李克特五點量表，其符合程度分別有「非常符合」、「很符合」、「部分符合」、「不符合」與「非常不符合」五種選擇，分數為5~1；此分數也代表受訪者對休閒型態要素的實際感受程度。其問卷題目，如下所示：

表 3-3 工作效能之衡量題項

層面	編號	題目
目標達成	1	不管指派給我的工作困難度如何，我都會努力去完成
	2	每天開始工作前我都會規劃當天的工作目標，並努力達成
	3	如果當天的工作沒有完成，我會自動加班，以完成目標
	4	當執行一項交辦事項時，我都會全力以赴，完成任務
	5	如果工作執行上遇到問題，我會想辦法解決，以完成工作為唯一目標
情緒調適	6	當工作上遇到困難時，我會轉換其他解決方法
	7	我的上司給我很大的工作壓力，也會干擾我的工作
	8	同事間能夠彼此協助，以完成工作為主要目標
	9	在我工作遇到問題時，我會尋求協助
自我發展	10	工作上的挫折常讓我感到無力，影響我的其他工作進度
	11	我會吸取別人成功的經驗，運用於自己的工作內容中
	12	我的工作有很好的未來發展
	13	我目前的工作帶給我相當高的成就感
	14	我會不斷進修學習，以滿足工作上的需求
	15	我的工作可以提升我個人的能力，使我感到滿足

資料來源：本研究整理

3.3 研究設計與統計方法

本研究主要以台南市民作為研究對象，預計發放 600 份問卷，調查時間為 2014 年 4 月 1 日至 5 月 30 日止，共回收 540 份問卷，扣除未填答完整及無效問卷 63 份後，其有效問卷數為 477 份，有效樣本回收率為 80%。

本研究在問卷回收後，剔除無效問卷後編碼輸入電腦，以 SPSS for Window 13.0 版統計套裝軟體進行分析，本研究所使用的統計方法說明如下：

1. 信度檢驗

信度分析主要是在衡量量表的穩定性，本研究採用 Cornbach's α 係數檢定法檢定各個問項的信度。依據 DeVellis (1991) 的建議，當 α 值低於 0.6 完全不接受；介於 0.6 至 0.65 之間最好不要接受；介於 0.65 至 0.7 為最小接受值；介於 0.7 至 0.8 相當好；介於 0.8 至 0.9 非常好。

2. 效度分析

效度分析為一種資料精減技術，將彼此有關的變項，轉化成少數有概念化意義，且彼此獨立性大的因素，其用以找出較少數量之構面或因素，以代替一群較多數量之相關變數之統計分析。

3. 描述統計

對自變項、依變項的分佈情形：類別資料以次數分配、百分比描述之；等距資料以平均數、標準差、最大值、最小值、次數分配、百分比等進行描述。

(1) 次數分配、百分率 (frequency distribution & percentage)

本研究以次數分配與百分率瞭解受試者之「個人背景變項」之現況。

(2) 平均數、標準差 (mean & standard deviation)

本研究以平均數與標準差瞭解受試者在「休閒型態」、「壓力調適」和「工作效能」之現況。

4.推論統計

(1)獨立樣本 t 檢定 (t test)

本研究以獨立樣本 t 檢定考驗不同「休閒型態」、「壓力調適」和「工作效能」之差異情形。

(2)單因子變異數分析 (one-way ANOVA)

本研究以單因子變異數分析考驗受訪者之不同「個人背景變項」分別在「休閒型態」、「壓力調適」和「工作效能」之間是否有差異存在，當單因子變異數分析達顯著水準時（即有差異時），以雪費法 (Scheffe's method) 進行事後比較。

(3)多元迴歸分析

迴歸分析是用來處理多變項之間關係最常使用的分析方法，可以透過此分析瞭解自變項及依變項間的關係是如何，各別自變項對於依變項的解釋能力有多少，以及自變項對依變項的總體解釋力是否足夠。本研究利用迴歸分析來檢定「休閒型態」對「壓力調適」影響性；及「休閒型態」、「壓力調適」對「工作效能」之影響性。

5.本研究統計考驗的顯著水準訂為 $\alpha=0.05$ 。

3.4 預試分析

本研究休閒型態量表的 KMO 值為 0.83，大於 0.8，Bartlett's 球形考驗的卡方值達顯著，代表母群體的相關矩陣有共同因素存在，符合標準，故適合進行因素分析。

此量表共可分為三個子構面，因素一的解釋變異量為 27.53%，因素負荷量值介於 0.88~0.92，所包含題目「我喜歡參加藝文活動來達到休閒的目的」、「我覺得空閒時間應該好好利用，彌補自己不足之處」、「如果有空，我會參加課程活動來提升自己」、「我覺得滿足自己的求知慾，是最好的休閒活動」、「我喜歡利用時間來閱讀放鬆」等五題，故因素一命名為「提升心靈型」。

因素二的解釋變異量為 23.90%，因素負荷量值介於 0.78~0.87，所包含題目「只要有空，我喜歡與朋友聚在一起」、「我喜歡利用空閒時間與朋友聚會」、「與朋友互動是我打發時間的方法」、「空閒時，我常在網路上與朋友聊天」、「我喜歡呼朋引伴，把空閒時間填滿」等五題，故因素二命名為「社交活動型」。

因素三的解釋變異量為 23.69%，因素負荷量值介於 0.78~0.84，所包含題目「運動就可以滿足我對休閒活動的需求」、「如果我有空，我會安排我喜歡的運動」、「我喜歡利用時間從事體能活動」、「我覺得運動就是我的休閒活動」、「空閒時，我喜歡利用運動來打發時間」等五題，故因素三命名為「體能活動型」。

表 3-4 休閒型態調查表之因素分析表

問 項	因素一	因素二	因素三
1.運動就可以滿足我對休閒活動的需求			0.78
2.如果我有空，我會安排我喜歡的運動			0.83
3.我喜歡利用時間從事體能活動			0.84
4.我覺得運動就是我的休閒活動			0.84
5.空閒時，我喜歡利用運動來打發時間			0.84
6.我喜歡參加藝文活動來達到休閒的目的	0.90		
7.我覺得空閒時間應該好好利用，彌補自己不足之處	0.92		
8.如果有空，我會參加課程活動來提升自己	0.88		
9.我覺得滿足自己的求知慾，是最好的休閒活動	0.92		
10.我喜歡利用時間來閱讀放鬆	0.90		
11.只要有空，我喜歡與朋友聚在一起		0.81	
12.我喜歡利用空閒時間與朋友聚會		0.87	
13.與朋友互動是我打發時間的方法		0.86	
14.空閒時，我常在網路上與朋友聊天		0.78	
15.我喜歡呼朋引伴，把空閒時間填滿		0.85	
特徵值（轉軸後）	4.13	3.58	3.55
解釋變異量（%）	27.53	23.90	23.69
累積解釋變異量（%）	27.53	51.43	75.11

資料來源：本研究整理

休閒型態之信度分析結果信度達 0.80；各分量表信度分別為「體能活動型」信度為 0.90、「提升心靈型」信度為 0.94、「社交活動型」信度為 0.90，表示量表題項具有內部良好一致性。

表 3-5 休閒型態信度分析

層面	題數	Cronbach's α 係數
體能活動型	5	0.90
提升心靈型	5	0.94
社交活動型	5	0.90
總量表	15	0.85

資料來源：本研究整理

本研究壓力調適量表的 KMO 值為 0.81，大於 0.8，Bartlett's 球形考驗的卡方值達顯著，代表母群體的相關矩陣有共同因素存在，符合標準，故適合進行因素分析。

此量表共可分為三個子構面，因素一的解釋變異量為 29.20%，因素負荷量值介於 0.89~0.91，所包含題目「當我感受到壓力時，我會安排喜愛的運動，以抒解壓力」、「我喜歡找出壓力來源，並加以管理，以抒解壓力感受」、「我覺得運動可以讓我忘記壓力」、「當遇到壓力時，我會思考問題點，並加以解決」、「我認為運動是抒解壓力最好的辦法」等五題，故因素一命名為「行為策略」。

因素二的解釋變異量為 21.78%，因素負荷量值介於 0.66~0.84，所包含題目「當我遇到問題並感到壓力時，我會詢問有相同經驗的人」、「當我感到有壓力時，會找朋友傾訴」、「我覺得跟朋友相聚，可以舒解我的壓力」、「我喜歡接近人群，以抒解壓力」、「如果我的壓力是來自於工作，我會與同事商量，以找出解決壓力的辦法」等五題，故因素二命名為「社交策略」。

因素三的解釋變異量為 20.16%，因素負荷量值介於 0.80~0.85，所包含題目「當我覺得自己有所不足時，我會針對不足處安排相關課程，

學習並提升自己，以減少壓力的感受」、「我覺得閱讀相關書籍可以讓我找到解決壓力的辦法」、「當我遇到問題時，我會研習相關課程，以解決壓力來源」、「當我感覺到壓力時，我會想辦法讓自己靜下心來，思考解決方案」等四題，由於「當我覺得有壓力時，我會透過提升自己來抒解壓力」因素負荷量低於 0.5，故刪除，因此因素三命名為「心靈策略」。



表 3-6 壓力調適調查表之因素分析表

問 項	因素一	因素二	因素三
1.當我覺得有壓力時，我會透過提升自己來抒解壓力			0.80
2.當我覺得自己有所不足時，我會針對不足處安排相關課程，學習並提升自己，以減少壓力的感受			0.81
3.我覺得閱讀相關書籍可以讓我找到解決壓力的辦法			0.80
4.當我遇到問題時，我會研習相關課程，以解決壓力來源			0.85
5.當我感覺到壓力時，我會想辦法讓自己靜下心來，思考解決方案			0.83
6.當我感受到壓力時，我會安排喜愛的運動，以抒解壓力	0.90		
7.我喜歡找出壓力來源，並加以管理，以抒解壓力感受	0.91		
8.我覺得運動可以讓我忘記壓力	0.89		
9.當遇到壓力時，我會思考問題點，並加以解決	0.90		
10.我認為運動是抒解壓力最好的辦法	0.90		
11.當我遇到問題並感到壓力時，我會詢問有相同經驗的人		0.68	
12.當我感到有壓力時，會找朋友傾訴		0.78	
13.我覺得跟朋友相聚，可以舒解我的壓力		0.84	
14.我喜歡接近人群，以抒解壓力		0.66	
15.如果我的壓力是來自於工作，我會與同事商量，以找出解決壓力的辦法		0.82	
特徵值（轉軸後）	4.38	3.27	3.02
解釋變異量（%）	29.20	21.78	20.16
累積解釋變異量（%）	29.20	50.97	71.13

資料來源：本研究整理

壓力調適之信度分析結果信度達 0.89；各分量表信度分別為「心靈策略」信度為 0.87、「行為策略」信度為 0.95、「社交策略」信度為 0.86，表示量表題項具有良好內部一致性。

表 3-7 壓力調適信度分析

層面	題數	Cronbach's α 係數
心靈策略	4	0.87
行為策略	5	0.95
社交策略	5	0.86
總量表	14	0.89

資料來源：本研究整理

本研究工作效能量表的 KMO 值為 0.81，大於 0.8，Bartlett's 球形考驗的卡方值達顯著，代表母群體的相關矩陣有共同因素存在，符合標準，故適合進行因素分析。

此量表共可分為三個子構面，因素一的解釋變異量為 24.55%，因素負荷量值介於 0.79~0.88，所包含題目「我會吸取別人成功的經驗，運用於自己的工作內容中」、「我的工作有很好的未來發展」、「我目前的工作帶給我相當高的成就感」、「我會不斷進修學習，以滿足工作上的需求」、「我的工作可以提升我個人的能力，使我感到滿足」等五題，故因素一命名為「自我發展」。

因素二的解釋變異量為 24.44%，因素負荷量值介於 0.82~0.88，所包含題目「當工作上遇到困難時，我會轉換其他解決方法」、「我的上司給我很大的工作壓力，也會干擾我的工作」、「同事間能夠彼此協助，以完成工作為主要目標」、「在我工作遇到問題時，我會尋求協助」、

「工作上的挫折常讓我感到無力，影響我的其他工作進度」等五題，故因素二命名為「情緒調適」。

因素三的解釋變異量為 23.61%，因素負荷量值介於 0.79~0.87，所包含題目「不管指派給我的工作困難度如何，我都會努力去完成」、「每天開始工作前我都會規劃當天的工作目標，並努力達成」、「如果當天的工作沒有完成，我會自動加班，以完成目標」、「當執行一項交辦事項時，我都會全力以赴，完成任務」、「如果工作執行上遇到問題，我會想辦法解決，以完成工作為唯一目標」等五題，故因素三命名為「目標達成」。



表 3-8 工作效能調查表之因素分析表

問 項	因素一	因素二	因素三
1.不管指派給我的工作困難度如何，我都會努力去完 成			0.82
2.每天開始工作前我都會規劃當天的工作目標，並努 力達成			0.86
3.如果當天的工作沒有完成，我會自動加班，以完成 目標			0.87
4.當執行一項交辦事項時，我都會全力以赴，完成任 務			0.84
5.如果工作執行上遇到問題，我會想辦法解決，以完 成工作為唯一目標			0.79
6.當工作上遇到困難時，我會轉換其他解決方法		0.84	
7.我的上司給我很大的工作壓力，也會干擾我的工作		0.83	
8.同事間能夠彼此協助，以完成工作為主要目標		0.88	
9.在我工作遇到問題時，我會尋求協助		0.87	
10.工作上的挫折常讓我感到無力，影響我的其他工作 進度		0.82	
11.我會吸取別人成功的經驗，運用於自己的工作內容 中	0.83		
12.我的工作有很好的未來發展	0.88		
13.我目前的工作帶給我相當高的成就感	0.88		
14.我會不斷進修學習，以滿足工作上的需求	0.88		
15.我的工作可以提升我個人的能力，使我感到滿足	0.79		
特徵值（轉軸後）	3.68	3.67	3.54
解釋變異量（%）	24.55	24.44	23.61
累積解釋變異量（%）	24.55	48.99	72.60

資料來源：本研究整理

工作效能之信度分析結果信度達 0.80；各分量表信度分別為「目標達成」信度為 0.89、「情緒調適」信度為 0.90、「自我發展」信度為 0.91，表示量表題項具有良好內部一致性。

表 3-9 工作效能信度分析

層面	題數	Cronbach's α 係數
目標達成	5	0.89
情緒調適	5	0.90
自我發展	5	0.91
總量表	15	0.80

資料來源：本研究整理

第四章 結果與討論

本章依據前一章所做之統計分析，將其結果共分五節，包括：樣本結構分析、現況分析、差異分析、相關分析及迴歸分析，分述如下：

4.1 樣本結構分析

本研究樣本結構概況，探討如表 4-1 所示：

(1) 性別：本研究對象的樣本中，性別為男的受訪者人數有 200 人，占全體的 41.93%；女的受訪者人數有 277 人，占全體的 58.07%。

(2) 年齡：本研究對象的樣本中，年齡為 25 歲以下的受訪者人數有 24 人，占全體的 5.03%；26-34 歲的受訪者人數有 189 人，占全體的 39.62%；35-44 歲的受訪者人數有 155 人，占全體的 32.49%；45-54 歲的受訪者人數有 97 人，占全體的 20.34%；55 歲以上的受訪者人數有 12 人，占全體的 2.52%。

(3) 教育程度：本研究對象的樣本中，教育程度為國中(含)以下的受訪者人數有 8 人，占全體的 1.68%；高中職的受訪者人數有 205 人，占全體的 42.98%；大專學的受訪者人數有 141 人，占全體的 29.56%；碩博士以上的受訪者人數有 123 人，占全體的 25.79%。

(4) 婚姻狀況：本研究對象的樣本中，婚姻狀況為未婚的受訪者人數有 92 人，占全體的 19.29%；已婚的受訪者人數有 289 人，占全體的 60.59%；離婚的受訪者人數有 52 人，占全體的 10.90%；其他的受訪者人數有 44 人，占全體的 9.22%。

(5) 個人平均月收入：本研究對象的樣本中，個人平均月收入為 2 萬以下的受訪者人數有 18 人，占全體的 3.77%；2-5 萬的受訪者人

數有 314 人，占全體的 65.83%；5-7 萬的受訪者人數有 121 人，占全體的 25.37%；8 萬以上的受訪者人數有 24 人，占全體的 5.03%。

(6) 職業：本研究對象的樣本中，職業為白領的受訪者人數有 174 人，占全體的 36.48%；藍領的受訪者人數有 98 人，占全體的 20.55%；老闆的受訪者人數有 11 人，占全體的 2.31%；專業技術人員的受訪者人數有 17 人，占全體的 3.56%；自由業的受訪者人數有 52 人，占全體的 10.90%；服務業的受訪者人數有 82 人，占全體的 17.19%；其他的受訪者人數有 43 人，占全體的 9.01%。



表4-1 樣本資料特性分析

變項		次數	百分比
性別	男	200	41.93
	女	277	58.07
年齡	25 歲以下	24	5.03
	26-34 歲	189	39.62
	35-44 歲	155	32.49
	45-54 歲	97	20.34
	55 歲以上	12	2.52
教育程度	國中(含)以下	8	1.68
	高中職	205	42.98
	大專學	141	29.56
	碩博士以上	123	25.79
婚姻狀況	未婚	92	19.29
	已婚	289	60.59
	離婚	52	10.90
	其他	44	9.22
個人平均月收入	2 萬以下	18	3.77
	2-5 萬	314	65.83
	5-7 萬	121	25.37
	8 萬以上	24	5.03
職業	白領	174	36.48
	藍領	98	20.55
	老闆	11	2.31
	專業技術人員	17	3.56
	自由業	52	10.90
	服務業	82	17.19
	其他	43	9.01

資料來源：本研究整理

4.2 現況分析

本節分別將休閒型態、壓力調適、工作效能的變項同意程度之平均數、標準差，分別敘述如下：

在休閒型態層面，前五項排序依序為在「我覺得空閒時間應該好好利用，彌補自己不足之處」的平均數為 4.17，標準差為 1.00；在「空閒時，我常在網路上與朋友聊天」的平均數為 4.11，標準差為 0.97；在「我喜歡呼朋引伴，把空閒時間填滿」的平均數為 4.05，標準差為 0.97；在「如果有空，我會參加課程活動來提升自己」的平均數為 4.01，標準差為 1.15；在「我喜歡參加藝文活動來達到休閒的目的」的平均數為 3.98，標準差為 1.21；由此可知，受訪者最同意「我覺得空閒時間應該好好利用，彌補自己不足之處」。

表 4-2 休閒型態變項同意程度之平均數、標準差(樣本數=477)

依變項	平均 標準		
	數	差	排序
1.運動就可以滿足我對休閒活動的需求	3.83	1.11	10
2.如果我有空，我會安排我喜歡的運動	3.65	1.25	15
3.我喜歡利用時間從事體能活動	3.91	1.24	7
4.我覺得運動就是我的休閒活動	3.78	1.10	13
5.空閒時，我喜歡利用運動來打發時間	3.81	1.28	12
6.我喜歡參加藝文活動來達到休閒的目的	3.98	1.21	5
7.我覺得空閒時間應該好好利用，彌補自己不足之處	4.17	1.00	1
8.如果有空，我會參加課程活動來提升自己	4.01	1.15	4
9.我覺得滿足自己的求知慾，是最好的休閒活動	3.78	1.22	14
10.我喜歡利用時間來閱讀放鬆	3.89	1.27	8
11.只要有空，我喜歡與朋友聚在一起	3.95	1.15	6
12.我喜歡利用空閒時間與朋友聚會	3.82	1.20	11
13.與朋友互動是我打發時間的方法	3.88	1.26	9
14.空閒時，我常在網路上與朋友聊天	4.11	0.97	2
15.我喜歡呼朋引伴，把空閒時間填滿	4.05	0.97	3

資料來源：本研究整理

在壓力調適層面，前五項排序依序為在「我喜歡接近人群，以抒解壓力」的平均數為 3.83，標準差為 1.01；在「我覺得跟朋友相聚，可以舒解我的壓力」的平均數為 3.82，標準差為 1.10；在「我覺得閱讀相關書籍可以讓我找到解決壓力的辦法」的平均數為 3.72，標準差為 1.21；在「我覺得運動可以讓我忘記壓力」的平均數為 3.71，標準差為 1.18；在「如果我的壓力是來自於工作，我會與同事商量，以找出解決壓力的辦法」的平均數為 3.70，標準差為 1.14；由此可知，受訪者最同意「我喜歡接近人群，以抒解壓力」。

表 4-3 壓力調適變項同意程度之平均數、標準差(樣本數=477)

依變項	平均 標準		
	數	差	排序
1.當我覺得自己有所不足時，我會針對不足處安排相關課程，學習並提升自己，以減少壓力的感受	3.32	1.31	14
2.我覺得閱讀相關書籍可以讓我找到解決壓力的辦法	3.72	1.21	3
3.當我遇到問題時，我會研習相關課程，以解決壓力來源	3.53	1.21	10
4.當我感覺到壓力時，我會想辦法讓自己靜下心來，思考解決方案	3.50	1.23	11
5.當我感受到壓力時，我會安排喜愛的運動，以抒解壓力	3.56	1.27	8
6.我喜歡找出壓力來源，並加以管理，以抒解壓力感受	3.53	1.39	9
7.我覺得運動可以讓我忘記壓力	3.71	1.18	4
8.當遇到壓力時，我會思考問題點，並加以解決	3.45	1.16	12
9.我認為運動是抒解壓力最好的辦法	3.61	1.31	7

依變項	平均 標準		
	數	差	排序
10.當我遇到問題並感到壓力時，我會詢問有相同經驗的人	3.37	1.34	13
11.當我感到有壓力時，會找朋友傾訴	3.66	1.11	6
12.我覺得跟朋友相聚，可以舒解我的壓力	3.82	1.10	2
13.我喜歡接近人群，以抒解壓力	3.83	1.01	1
14.如果我的壓力是來自於工作，我會與同事商量，以找出解決壓力的辦法	3.70	1.14	5

資料來源:本研究整理

在工作效能層面，前五項排序依序為在「不管指派給我的工作困難度如何，我都會努力去完成」的平均數為 4.10，標準差為 0.94；在「工作上的挫折常讓我感到無力，影響我的其他工作進度」的平均數為 4.09，標準差為 0.94；在「同事間能夠彼此協助，以完成工作為主要目標」的平均數為 4.08，標準差為 0.97；在「每天開始工作前我都會規劃當天的工作目標，並努力達成」的平均數為 3.98，標準差為 1.11；在「我的工作有很好的未來發展」的平均數為 3.97，標準差為 1.00；由此可知，受訪者最同意「不管指派給我的工作困難度如何，我都會努力去完成」。

表 4-4 工作效能變項同意程度之平均數、標準差(樣本數=477)

依變項	平均 標準		
	數	差	排序
1.不管指派給我的工作困難度如何，我都會努力去完成	4.10	0.94	1
2.每天開始工作前我都會規劃當天的工作目標，並努力達成	3.98	1.11	4
3.如果當天的工作沒有完成，我會自動加班，以完成目標	3.90	1.30	9
4.當執行一項交辦事項時，我都會全力以赴，完成任務	3.87	1.18	11
5.如果工作執行上遇到問題，我會想辦法解決，以完成工作 為唯一目標	3.95	1.16	6
6.當工作上遇到困難時，我會轉換其他解決方法	3.72	1.25	15
7.我的上司給我很大的工作壓力，也會干擾我的工作	3.81	1.17	14
8.同事間能夠彼此協助，以完成工作為主要目標	4.08	0.97	3
9.在我工作遇到問題時，我會尋求協助	3.94	1.01	7
10.工作上的挫折常讓我感到無力，影響我的其他工作進度	4.09	0.94	2
11.我會吸取別人成功的經驗，運用於自己的工作內容中	3.83	1.09	13
12.我的工作有很好的未來發展	3.97	1.00	5
13.我目前的工作帶給我相當高的成就感	3.94	1.13	8
14.我會不斷進修學習，以滿足工作上的需求	3.83	1.07	12
15 我的工作可以提升我個人的能力，使我感到滿足	3.88	0.97	10

資料來源：本研究整理

綜合上述，本研究認為，在休閒型態層面，反映出在強大工作壓力下，受訪者儘管是在休閒時間不足的情況下，仍會利用空檔時間來彌補；此外，工作效能層面亦反映受訪者過於要求自己，而無法適度向公司反應自己的工作狀態，無論工作困難度如何，總是想辦法解決、努力完成工作的交辦，此舉可能造成上班族過重的工作壓力，亦無法適度調適，如再加上休閒時間亦無法放鬆，即可能使上班族過於緊繃，使自己彈性缺乏，縮短工作壽命；而在壓力調適層面，受訪者表示喜歡接近人群以抒解壓力，然值得注意的是，上班族前往休閒地區，主要訴求自然是希望能有一個逃離壓力的地方，以恢復精神，舒緩工作壓力，然若是休閒地區存在過多擁擠的人群時，反而有可能產生負面的效果，使上班族面臨更大的壓力。

4.3 差異分析

本節旨在以獨立樣本t檢定及單因子變異數分析(One-way ANOVA)探討不同背景變項的受訪者在休閒型態、壓力調適及工作效能的差異。若單因子變異數分析的F檢定達顯著(設 $\alpha = .05$)，則以Scheffé法進行事後比較。

表 4-5 不同性別的受訪者在休閒型態各層面之差異分析(樣本數=477)

	性別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
體能活動型	(1)男	200	3.77	1.14	-0.53	0.593
	(2)女	277	3.82	1.08		
提升心靈型	(1)男	200	3.92	1.03	-0.90	0.366
	(2)女	277	4.00	0.99		

	性別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
社交活動型	(1)男	200	3.90	1.00	-1.16	0.248
	(2)女	277	4.01	0.97		
休閒型態	(1)男	200	3.86	1.00	-0.91	0.362
	(2)女	277	3.94	0.94		

資料來源：本研究整理

由表 4-5 可知，不同性別的受訪者在「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表男與女在這四個層面的分數皆相同。

表 4-6 不同年齡的受訪者在休閒型態層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法 事後比較
體能活動型	(1) 25 歲以下	24	3.84	1.12	6.06*	0.000	4>2
	(2) 26-34 歲	189	3.60	1.23			
	(3) 35-44 歲	155	3.81	1.13			
	(4) 45-54 歲	97	4.22	0.56			
	(5) 55 歲以上	12	3.25	1.20			
提升心靈型	(1) 25 歲以下	24	3.95	1.09	6.15*	0.000	4>2、3、5
	(2) 26-34 歲	189	3.86	0.99			
	(3) 35-44 歲	155	3.93	1.17			
	(4) 45-54 歲	97	4.34	0.48			
	(5) 55 歲以上	12	3.15	1.06			

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法 事後比較
社交活動型	(1) 25 歲以下	24	3.99	0.91	4.68*	0.001	4>5
	(2) 26-34 歲	189	3.95	0.92			
	(3) 35-44 歲	155	3.87	1.18			
	(4) 45-54 歲	97	4.24	0.55			
	(5) 55 歲以上	12	3.12	1.13			
休閒型態	(1) 25 歲以下	24	3.93	0.91	5.98*	0.000	4>2、3、5
	(2) 26-34 歲	189	3.80	0.95			
	(3) 35-44 歲	155	3.87	1.14			
	(4) 45-54 歲	97	4.27	0.48			
	(5) 55 歲以上	12	3.17	0.95			

資料來源：本研究整理

由表 4-6 可知，不同年齡的受訪者在「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」上達顯著差異 ($p < .05$)：經 Scheffe 事後比較得知，在「體能活動型」上，45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.22$) 高於 26-34 歲 ($M = 3.60$) 的受訪者；在「提升心靈型」上，45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.34$) 高於 26-34 歲 ($M = 3.86$) 及 35-44 歲 ($M = 3.93$) 及 55 歲以上 ($M = 3.15$) 的受訪者；在「社交活動型」上，45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.24$) 高於 55 歲以上 ($M = 3.12$) 的受訪者；在「休閒型態」上，45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.27$) 高於 26-34 歲 ($M = 3.80$) 及 35-44 歲 ($M = 3.87$) 及 55 歲以上 ($M = 3.17$) 的受訪者。

表 4-7 不同教育程度的受訪者在休閒型態層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé
							法事後比較
體能活動型	(1) 國中(含)以下	8	4.45	0.48	3.12*	0.026	N.S.
	(2) 高中職	205	3.67	1.21			
	(3) 大專學	141	3.98	0.91			
	(4) 碩博士以上	123	3.76	1.13			
提升心靈型	(1) 國中(含)以下	8	4.50	0.49	4.33*	0.005	3>2
	(2) 高中職	205	3.84	1.08			
	(3) 大專學	141	4.18	0.84			
	(4) 碩博士以上	123	3.88	1.02			
社交活動型	(1) 國中(含)以下	8	4.68	0.38	5.82*	0.001	3>2
	(2) 高中職	205	3.82	1.09			
	(3) 大專學	141	4.19	0.77			
	(4) 碩博士以上	123	3.89	0.96			
休閒型態	(1) 國中(含)以下	8	4.54	0.40	4.91*	0.002	3>2
	(2) 高中職	205	3.78	1.06			
	(3) 大專學	141	4.12	0.78			
	(4) 碩博士以上	123	3.84	0.96			

資料來源：本研究整理

由表 4-7 可知，不同教育程度的受訪者在「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」上達顯著差異 ($p < .05$)：經 Scheffe 事後比較得知，在「體能活動型」上，兩兩組別彼此並無顯著差異；在「提升心靈型」上，大專學的受訪者得分 ($M = 4.18$) 高於高中職 ($M = 3.84$) 的受訪者；在「社交活動型」上，大專學的受訪者得分 ($M = 4.19$) 高於高中職 ($M = 3.82$) 的受訪者；在「休閒型態」上，大專學的受訪者得分 ($M = 4.12$) 高於高中職 ($M = 3.78$) 的受訪者。

表 4-8 不同婚姻狀況的受訪者在休閒型態層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
體能活動型	(1) 未婚	92	3.98	1.04	2.35	0.072
	(2) 已婚	289	3.70	1.15		
	(3) 離婚	52	3.82	1.05		
	(4) 其他	44	4.05	0.99		
提升心靈型	(1) 未婚	92	4.11	0.94	1.56	0.199
	(2) 已婚	289	3.90	1.04		
	(3) 離婚	52	3.90	0.96		
	(4) 其他	44	4.14	0.92		
社交活動型	(1) 未婚	92	4.16	0.87	1.56	0.198
	(2) 已婚	289	3.91	1.01		
	(3) 離婚	52	3.90	0.96		
	(4) 其他	44	3.99	0.98		
休閒型態	(1) 未婚	92	4.08	0.87	1.91	0.127

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
	(2) 已婚	289	3.84	1.00		
	(3) 離婚	52	3.87	0.93		
	(4) 其他	44	4.06	0.92		

資料來源：本研究整理

由表 4-8 可知，不同婚姻狀況的受訪者在「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表婚姻狀況在這四個層面的分數認知皆相同。

表 4-9 不同個人平均月收入的受訪者在休閒型態層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
體能活動型	(1) 2 萬以下	18	3.90	1.13	1.01	0.387
	(2) 2-5 萬	314	3.74	1.14		
	(3) 5-7 萬	121	3.87	1.03		
	(4) 8 萬以上	24	4.08	1.02		
提升心靈型	(1) 2 萬以下	18	3.92	1.04	1.23	0.299
	(2) 2-5 萬	314	3.94	1.04		
	(3) 5-7 萬	121	3.97	0.94		
	(4) 8 萬以上	24	4.34	0.82		

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
社交活動型	(1) 2 萬以下	18	3.84	1.03	0.74	0.530
	(2) 2-5 萬	314	3.94	1.00		
	(3) 5-7 萬	121	3.99	0.95		
	(4) 8 萬以上	24	4.23	0.84		
休閒型態	(1) 2 萬以下	18	3.89	1.01	1.01	0.387
	(2) 2-5 萬	314	3.87	0.99		
	(3) 5-7 萬	121	3.94	0.91		
	(4) 8 萬以上	24	4.22	0.81		

資料來源：本研究整理

由表 4-9 可知，不同個人平均月收入的受訪者在「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表個人平均月收入在這四個層面的分數認知皆相同。

表 4-10 不同職業的受訪者在休閒型態層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法事後 比較
體能活動型	(1) 白領	174	3.89	1.10	2.57*	0.019	N.S.

							Scheffé
層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	法事後 比較
	(2) 藍領	98	3.63	1.15			
	(3) 老闆	11	3.35	1.38			
	(4) 專業技術人員	17	3.72	1.31			
	(5) 自由業	52	3.44	1.37			
	(6) 服務業	82	4.00	0.88			
	(7) 其他	43	4.01	0.74			
提升心靈型	(1) 白領	174	4.03	1.04	3.32*	0.003	6>5
	(2) 藍領	98	3.89	1.00			
	(3) 老闆	11	3.49	1.18			
	(4) 專業技術人員	17	3.89	1.09			
	(5) 自由業	52	3.52	1.21			
	(6) 服務業	82	4.15	0.84			
	(7) 其他	43	4.20	0.57			
社交活動型	(1) 白領	174	4.02	0.99	2.66*	0.015	N.S.
	(2) 藍領	98	3.85	1.03			
	(3) 老闆	11	3.42	1.24			
	(4) 專業技術人員	17	3.89	1.03			
	(5) 自由業	52	3.65	1.16			
	(6) 服務業	82	4.15	0.81			
	(7) 其他	43	4.16	0.60			

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法事後 比較
休閒型態	(1) 白領	174	3.98	0.98	3.20*	0.004	N.S.
	(2) 藍領	98	3.79	0.99			
	(3) 老闆	11	3.42	1.14			
	(4) 專業技術人員	17	3.84	1.06			
	(5) 自由業	52	3.54	1.18			
	(6) 服務業	82	4.10	0.75			
	(7) 其他	43	4.13	0.58			

資料來源：本研究整理

由表 4-10 可知，不同職業的受訪者在「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」上達顯著差異 ($p < .05$)：經 Scheffe 事後比較得知，在「體能活動型」上，兩兩組別彼此並無顯著差異；在「提升心靈型」上，服務業的受訪者得分 ($M = 4.15$) 高於自由業 ($M = 3.52$) 的受訪者；在「社交活動型」上，兩兩組別彼此並無顯著差異；在「休閒型態」上，兩兩組別彼此並無顯著差異。

表 4-11 不同性別的受訪者在壓力調適各層面之差異分析

	性別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
心靈策略	(1)男	200	3.39	1.10	-2.29*	0.023
	(2)女	277	3.61	1.03		

	性別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
行為策略	(1)男	200	3.51	1.06	-1.01	0.311
	(2)女	277	3.61	1.04		
社交策略	(1)男	200	3.66	0.93	-0.43	0.670
	(2)女	277	3.69	0.99		
壓力調適	(1)男	200	3.53	0.89	-1.34	0.180
	(2)女	277	3.64	0.92		

資料來源：本研究整理

由表 4-11 可知，不同性別的受訪者在「心靈策略」上達顯著差異 ($p < .05$)：在「心靈策略」上，以女得分($M=3.61$)高於男得分($M=3.39$)。不同性別的受訪者在「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表男與女在這三個層面的分數皆相同。

表 4-12 不同年齡的受訪者在壓力調適層面之差異分析

層面	分組	人 數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法事後比較
心靈策略	(1) 25 歲以下	24	3.22	1.47	31.10	0.000	2>1、3、5；4>1、3、5
	(2) 26-34 歲	189	3.87	0.75			
	(3) 35-44 歲	155	2.88	1.18			
	(4) 45-54 歲	97	3.98	0.63			
	(5) 55 歲以上	12	2.98	1.37			
行為策略	(1) 25 歲以下	24	3.20	1.27	47.86*	0.000	2>1、3；4>1、3
	(2) 26-34 歲	189	3.97	0.74			
	(3) 35-44 歲	155	2.81	1.11			
	(4) 45-54 歲	97	4.10	0.55			
	(5) 55 歲以上	12	3.47	0.93			
社交策略	(1) 25 歲以下	24	3.55	1.13	17.16*	0.000	2>3；4>3
	(2) 26-34 歲	189	3.90	0.84			
	(3) 35-44 歲	155	3.22	1.07			
	(4) 45-54 歲	97	4.04	0.62			
	(5) 55 歲以上	12	3.32	1.10			
壓力調適	(1) 25 歲以下	24	3.33	1.13	41.01*	0.000	2>1、3；4>1、3、5
	(2) 26-34 歲	189	3.92	0.71			
	(3) 35-44 歲	155	2.98	0.90			
	(4) 45-54 歲	97	4.04	0.55			

層面	分組	人 數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法事後比較
	(5) 55 歲以上	12	3.27	1.01			

資料來源：本研究整理

由表 4-12 可知，不同年齡的受訪者在「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」上達顯著差異($p < .05$):經 Scheffe 事後比較得知，在「心靈策略」上，26-34 歲的受訪者得分 ($M = 3.87$) 高於 25 歲以下 ($M = 3.22$) 及 35-44 歲 ($M = 2.88$) 及 55 歲以上 ($M = 2.98$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 3.98$) 高於 25 歲以下 ($M = 3.22$) 及 35-44 歲 ($M = 2.88$) 及 55 歲以上 ($M = 2.98$) 的受訪者；在「行為策略」上，26-34 歲的受訪者得分 ($M = 3.97$) 高於 25 歲以下 ($M = 3.20$) 及 35-44 歲 ($M = 2.81$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.10$) 高於 25 歲以下 ($M = 3.20$) 及 35-44 歲 ($M = 2.81$) 的受訪者；在「社交策略」上，26-34 歲的受訪者得分 ($M = 3.90$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.22$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.04$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.22$) 的受訪者；在「壓力調適」上，26-34 歲的受訪者得分 ($M = 3.92$) 高於 25 歲以下 ($M = 3.33$) 及 35-44 歲 ($M = 2.98$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.04$) 高於 25 歲以下 ($M = 3.33$) 及 35-44 歲 ($M = 2.98$) 及 55 歲以上 ($M = 3.27$) 的受訪者。

表 4-13 不同教育程度的受訪者在壓力調適層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé
							法事後比較
心靈策略	(1) 國中(含)以下	8	3.56	0.93	6.50*	0.000	3>2
	(2) 高中職	205	3.29	1.19			
	(3) 大專學	141	3.79	0.75			
	(4) 碩博士以上	123	3.57	1.08			
行為策略	(1) 國中(含)以下	8	3.75	0.75	2.93*	0.033	3>2
	(2) 高中職	205	3.46	1.05			
	(3) 大專學	141	3.78	0.95			
	(4) 碩博士以上	123	3.51	1.13			
社交策略	(1) 國中(含)以下	8	3.90	0.99	3.11*	0.026	3>2
	(2) 高中職	205	3.53	1.08			
	(3) 大專學	141	3.84	0.83			
	(4) 碩博士以上	123	3.72	0.88			
壓力調適	(1) 國中(含)以下	8	3.75	0.79	4.75*	0.003	3>2
	(2) 高中職	205	3.44	0.98			
	(3) 大專學	141	3.80	0.76			
	(4) 碩博士以上	123	3.60	0.90			

資料來源：本研究整理

由表4-13 可知，不同教育程度的受訪者在「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」上達顯著差異 ($p < .05$)：經 Scheffe 事後比較得知，在「心靈策略」上，大專學的受訪者得分 ($M = 3.79$) 高於高中職 ($M = 3.29$) 的受訪者；在「行為策略」上，大專學的受訪者得分 ($M = 3.78$) 高於高中職 ($M = 3.46$) 的受訪者；在「社交策略」上，大專學的受訪者得分 ($M = 3.84$) 高於高中職 ($M = 3.53$) 的受訪者；在「壓力調適」上，大專學的受訪者得分 ($M = 3.80$) 高於高中職 ($M = 3.44$) 的受訪者。

表 4-14 不同婚姻狀況的受訪者在壓力調適層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
心靈策略	(1) 未婚	92	3.64	0.97	0.75	0.525
	(2) 已婚	289	3.46	1.11		
	(3) 離婚	52	3.58	0.81		
	(4) 其他	44	3.56	1.22		
行為策略	(1) 未婚	92	3.66	1.10	1.99	0.114
	(2) 已婚	289	3.48	1.08		
	(3) 離婚	52	3.78	0.69		
	(4) 其他	44	3.74	0.99		
社交策略	(1) 未婚	92	3.83	0.93	1.90	0.129
	(2) 已婚	289	3.60	1.01		
	(3) 離婚	52	3.83	0.70		
	(4) 其他	44	3.68	0.98		

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
壓力調適	(1) 未婚	92	3.71	0.89	1.79	0.149
	(2) 已婚	289	3.52	0.94		
	(3) 離婚	52	3.74	0.64		
	(4) 其他	44	3.67	0.94		

資料來源：本研究整理

由表 4-14 可知，不同婚姻狀況的受訪者在「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表婚姻狀況在這四個層面的分數認知皆相同。

表 4-15 不同個人平均月收入的受訪者在壓力調適層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
心靈策略	(1) 2 萬以下	18	3.57	1.08	0.19	0.902
	(2) 2-5 萬	314	3.49	1.07		
	(3) 5-7 萬	121	3.57	1.02		
	(4) 8 萬以上	24	3.54	1.22		
行為策略	(1) 2 萬以下	18	3.59	1.25	0.71	0.545
	(2) 2-5 萬	314	3.62	1.00		
	(3) 5-7 萬	121	3.45	1.13		
	(4) 8 萬以上	24	3.54	1.07		
社交策略	(1) 2 萬以下	18	3.68	1.19	0.62	0.605
	(2) 2-5 萬	314	3.69	0.93		

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
	(3) 5-7 萬	121	3.69	1.00		
	(4) 8 萬以上	24	3.42	1.04		
壓力調適	(1) 2 萬以下	18	3.62	1.08	0.14	0.937
	(2) 2-5 萬	314	3.61	0.88		
	(3) 5-7 萬	121	3.57	0.93		
	(4) 8 萬以上	24	3.50	1.04		

資料來源：本研究整理

由表 4-15 可知，不同個人平均月收入的受訪者在「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表個人平均月收入在這四個層面的分數認知皆相同。

表 4-16 不同職業的受訪者在壓力調適層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
心靈策略	(1) 白領	174	3.44	1.07	1.53	0.165
	(2) 藍領	98	3.46	1.13		
	(3) 老闆	11	2.89	1.46		
	(4) 專業技術人員	17	3.71	0.93		
	(5) 自由業	52	3.51	1.13		
	(6) 服務業	82	3.70	1.02		
	(7) 其他	43	3.70	0.71		
行為策略	(1) 白領	174	3.53	1.02	0.60	0.734

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
	(2) 藍領	98	3.63	1.01		
	(3) 老闆	11	3.42	1.10		
	(4) 專業技術人員	17	3.72	0.83		
	(5) 自由業	52	3.38	1.22		
	(6) 服務業	82	3.65	1.09		
	(7) 其他	43	3.66	1.01		
社交策略	(1) 白領	174	3.67	0.97	0.69	0.655
	(2) 藍領	98	3.57	1.06		
	(3) 老闆	11	3.49	1.24		
	(4) 專業技術人員	17	3.59	0.99		
	(5) 自由業	52	3.69	0.99		
	(6) 服務業	82	3.83	0.85		
	(7) 其他	43	3.73	0.80		
壓力調適	(1) 白領	174	3.56	0.89	0.74	0.620
	(2) 藍領	98	3.56	0.99		
	(3) 老闆	11	3.29	1.12		
	(4) 專業技術人員	17	3.67	0.83		
	(5) 自由業	52	3.53	0.98		
	(6) 服務業	82	3.73	0.87		
	(7) 其他	43	3.70	0.72		

資料來源：本研究整理

由表 4-16 可知，不同職業的受訪者在「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表職業在這四個層面的分數認知皆相同。



表 4-17 不同性別的受訪者在工作效能各層面之差異分析

	性別	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
目標達成	(1)男	200	3.92	0.95	-0.70	0.486
	(2)女	277	3.99	1.03		
情緒調適	(1)男	200	3.90	0.84	-0.58	0.563
	(2)女	277	3.95	0.87		
自我發展	(1)男	200	3.86	0.86	-0.52	0.603
	(2)女	277	3.91	0.93		
工作效能	(1)男	200	3.90	0.77	-0.71	0.481
	(2)女	277	3.95	0.80		

資料來源：本研究整理

由表 4-17 可知，不同性別的受訪者在「目標達成」、「情緒調適」、「自我發展」、「工作效能」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表男與女在這四個層面的分數皆相同。

表 4-18 不同年齡的受訪者在工作效能層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法事後比較
目標達成	(1) 25 歲以下	24	4.07	0.96	6.45	0.000	4>3
	(2) 26-34 歲	189	4.00	0.90			
	(3) 35-44 歲	155	3.71	1.24			

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法事後 比較
	(4) 45-54 歲	97	4.32	0.53			
	(5) 55 歲以上	12	3.62	1.02			
情緒調適	(1) 25 歲以下	24	4.30	0.79	12.92	0.000	1>3 ; 2>3 ; 4>3
	(2) 26-34 歲	189	4.08	0.65			
	(3) 35-44 歲	155	3.57	1.08			
	(4) 45-54 歲	97	4.16	0.59			
	(5) 55 歲以上	12	3.52	0.87			
自我發展	(1) 25 歲以下	24	3.86	0.81	9.68	0.000	2>3 ; 4>3
	(2) 26-34 歲	189	4.05	0.81			
	(3) 35-44 歲	155	3.57	1.08			
	(4) 45-54 歲	97	4.15	0.53			
	(5) 55 歲以上	12	3.48	0.97			
工作效能	(1) 25 歲以下	24	4.08	0.76	12.28	0.000	2>3 ; 4>3
	(2) 26-34 歲	189	4.04	0.62			
	(3) 35-44 歲	155	3.61	0.99			
	(4) 45-54 歲	97	4.21	0.45			
	(5) 55 歲以上	12	3.54	0.93			

資料來源：本研究整理

由表 4-18 可知，不同年齡的受訪者在「目標達成」、「情緒調適」、「自我發展」、「工作效能」上達顯著差異($p < .05$): 經 Scheffe 事後比較得知，

在「目標達成」上，45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.32$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.71$) 的受訪者；在「情緒調適」上，25 歲以下的受訪者得分 ($M = 4.30$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.57$) 的受訪者；26-34 歲的受訪者得分 ($M = 4.08$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.57$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.16$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.57$) 的受訪者；在「自我發展」上，26-34 歲的受訪者得分 ($M = 4.05$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.57$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.15$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.57$) 的受訪者；在「工作效能」上，26-34 歲的受訪者得分 ($M = 4.04$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.61$) 的受訪者；45-54 歲的受訪者得分 ($M = 4.21$) 高於 35-44 歲 ($M = 3.61$) 的受訪者。



表 4-19 不同教育程度的受訪者在工作效能層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffé 法 事後比較
目標達成	(1) 國中(含)以下	8	4.65	0.38	6.22	0.000	3>2 ; 4>2
	(2) 高中職	205	3.75	1.12			
	(3) 大專學	141	4.10	0.80			
	(4) 碩博士以上	123	4.11	0.94			
情緒調適	(1) 國中(含)以下	8	4.65	0.42	5.68	0.001	1>2 ; 3>2
	(2) 高中職	205	3.77	0.92			
	(3) 大專學	141	4.03	0.75			
	(4) 碩博士以上	123	4.02	0.84			
自我發展	(1) 國中(含)以下	8	3.90	0.68	0.82	0.481	
	(2) 高中職	205	3.82	0.99			
	(3) 大專學	141	3.96	0.79			
	(4) 碩博士以上	123	3.93	0.87			
工作效能	(1) 國中(含)以下	8	4.40	0.34	4.93	0.002	3>2
	(2) 高中職	205	3.78	0.87			
	(3) 大專學	141	4.03	0.63			
	(4) 碩博士以上	123	4.02	0.78			

資料來源:本研究整理

由表4-19 可知，不同教育程度的受訪者在「目標達成」、「情緒調適」、「工作效能」上達顯著差異 ($p < .05$)：經 Scheffe 事後比較得知，在「目標達成」上，大專學的受訪者得分 ($M = 4.10$) 高於高中職 ($M = 3.75$) 的受訪者；碩博士以上的受訪者得分 ($M = 4.11$) 高於高中職 ($M = 3.75$) 的受訪者；在「情緒調適」上，國中(含)以下的受訪者得分 ($M = 4.65$) 高於高中職 ($M = 3.77$) 的受訪者；大專學的受訪者得分 ($M = 4.03$) 高於高中職 ($M = 3.77$) 的受訪者；在「工作效能」上，大專學的受訪者得分 ($M = 4.03$) 高於高中職 ($M = 3.78$) 的受訪者。

不同教育程度的受訪者在「自我發展」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表教育程度在這一個層面的分數認知皆相同。



表 4-20 不同婚姻狀況的受訪者在工作效能層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
目標達成	(1) 未婚	92	4.10	0.92	1.01	0.386
	(2) 已婚	289	3.92	1.03		
	(3) 離婚	52	3.87	1.00		
	(4) 其他	44	4.04	0.92		
情緒調適	(1) 未婚	92	4.08	0.79	1.26	0.288
	(2) 已婚	289	3.88	0.89		
	(3) 離婚	52	3.94	0.78		
	(4) 其他	44	3.92	0.88		
自我發展	(1) 未婚	92	3.90	0.93	0.49	0.688
	(2) 已婚	289	3.86	0.94		
	(3) 離婚	52	4.02	0.67		
	(4) 其他	44	3.92	0.83		
工作效能	(1) 未婚	92	4.03	0.74	0.82	0.483
	(2) 已婚	289	3.88	0.81		
	(3) 離婚	52	3.94	0.67		
	(4) 其他	44	3.96	0.79		

資料來源：本研究整理

由表 4-20 可知，不同婚姻狀況的受訪者在「目標達成」、「情緒調適」、「自我發展」、「工作效能」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表婚姻狀況在這四個層面的分數認知皆相同。

表 4-21 不同個人平均月收入的受訪者在工作效能層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
目標達成	(1) 2 萬以下	18	3.80	1.20	0.93	0.424
	(2) 2-5 萬	314	3.97	0.99		
	(3) 5-7 萬	121	3.90	1.01		
	(4) 8 萬以上	24	4.24	0.82		
情緒調適	(1) 2 萬以下	18	3.68	1.09	0.74	0.527
	(2) 2-5 萬	314	3.94	0.83		
	(3) 5-7 萬	121	3.89	0.93		
	(4) 8 萬以上	24	4.04	0.71		
自我發展	(1) 2 萬以下	18	3.86	1.06	0.40	0.750
	(2) 2-5 萬	314	3.86	0.90		
	(3) 5-7 萬	121	3.97	0.89		
	(4) 8 萬以上	24	3.91	0.83		
工作效能	(1) 2 萬以下	18	3.78	0.93	0.46	0.709
	(2) 2-5 萬	314	3.93	0.78		
	(3) 5-7 萬	121	3.92	0.80		
	(4) 8 萬以上	24	4.06	0.65		

資料來源：本研究整理

由表 4-21 可知，不同個人平均月收入的受訪者在「目標達成」、「情緒調適」、「自我發展」、「工作效能」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表個人平均月收入在這四個層面的分數認知皆相同。

表 4-22 不同職業的受訪者在工作效能層面之差異分析

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
目標達成	(1) 白領	174	3.86	1.07	1.93	0.075
	(2) 藍領	98	3.89	1.03		
	(3) 老闆	11	3.56	1.25		
	(4) 專業技術人員	17	3.92	1.02		
	(5) 自由業	52	3.97	1.13		
	(6) 服務業	82	4.20	0.77		
	(7) 其他	43	4.20	0.61		
情緒調適	(1) 白領	174	3.89	0.87	2.14*	0.047
	(2) 藍領	98	3.81	0.90		
	(3) 老闆	11	3.58	1.04		
	(4) 專業技術人員	17	3.88	0.77		
	(5) 自由業	52	3.87	0.95		
	(6) 服務業	82	4.20	0.76		
	(7) 其他	43	4.00	0.63		
自我發展	(1) 白領	174	3.86	0.94	0.89	0.501
	(2) 藍領	98	3.87	0.93		
	(3) 老闆	11	3.64	1.05		
	(4) 專業技術人員	17	3.99	0.89		
	(5) 自由業	52	3.78	1.07		
	(6) 服務業	82	4.07	0.69		
	(7) 其他	43	3.86	0.76		

層面	分組	人數	平均數	標準差	F 值	p 值
工作效能	(1) 白領	174	3.87	0.79	1.95	0.072
	(2) 藍領	98	3.86	0.84		
	(3) 老闆	11	3.59	1.06		
	(4) 專業技術人員	17	3.93	0.81		
	(5) 自由業	52	3.87	0.94		
	(6) 服務業	82	4.16	0.61		
	(7) 其他	43	4.02	0.56		

資料來源：本研究整理

由表 4-22 可知，不同職業的受訪者在「情緒調適」上達顯著差異 ($p < .05$)：經 Scheffe 事後比較得知，在「情緒調適」上，兩兩組別彼此並無顯著差異；不同職業的受訪者在「目標達成」、「自我發展」、「工作效能」上無顯著差異 ($p > .05$)，代表職業在這三個層面的分數認知皆相同。

本研究將個人不同背景變項與休閒型態、壓力調適、與工作效能之差異情形整理如下表 4-23，並提出下列論述：

性別僅與壓力調適中的心靈策略存在顯著差異，與其他層面皆無。本研究認為，可能由於現今上班族較具有休閒觀念，了解適度的放鬆，才能平衡身心；亦會選擇自己所喜愛的休閒活動，來舒緩工作壓力，提升工作效能；雖然從事休閒活動不同，但達到的目的是相同的；因此研究結果顯示，性別與休閒型態與工作效能的所有層面，以及壓力調適的部份層面存在顯著差異；而與壓力調適中的心靈策略存在顯著差異的原因。

本研究認為，可能由於傳統上的一般認知，大多數的女性較男性喜愛從事靜態的活動，也可能較愛閱讀，因此與壓力調適中的心靈策略存在顯著差異；此顯示不同年齡者會選擇其合適的休閒活動類型。

年齡與休閒型態、壓力調適、與工作效能所有層面皆存在顯著差異，本研究認為，可能由於上班族隨年齡增長，所面對的事物及經驗也會愈來愈多，而隨著經驗的累積，更能了解工作後放鬆的重要性，以及休閒活動提供的效益，因此研究結果即顯示，年齡與休閒型態、壓力調適、與工作效能所有層面皆存在顯著差異。

在教育程度方面，除與工作效能中的自我發展無顯著差異外，在其他層面皆存在顯著差異，本研究認為，可能由於教育程度不同，影響上班族被指派的工作量及職級，而工作量又進一步影響上班族的工作時間，如工作時間因較多的工作量增加，相對縮短休閒的時間，也可能造成過重的工作壓力及工作彈性的疲乏，因此與休閒型態及壓力調適的所有層面達顯著差異，而與工作效能達部份顯著差異；而與工作效能中的自我發展無顯著差異的原因，本研究認為可能由於現今進修管道很多，如上班族有意進修，提升自我，可利用多種管道來進行，並不會因為目前的學歷不夠而受限，因此教育程度在自我發展層面，並無顯著差異。

婚姻狀況則與休閒型態、壓力調適、及工作效能的所有層面皆無顯著差異，本研究認為，可能由於上班族會安排自己適合的休閒活動，例如有已婚子女者可能安排親子樂園，已婚無子女者可能與未婚者安排的活動能夠較自由，但都是自己喜愛且接受的休閒型態，且能達到同樣調適壓力的目的，因此婚姻狀況與休閒型態、壓力調適所有層面皆無顯著差異，而在經過適度的調適後，無論是透過何種類型的活動，皆可提升上班族的工作效能，因此與工作效能層面亦無顯著差異。

而個人平均月收入亦與休閒型態、壓力調適、及工作效能的所有層面皆無顯著差異，本研究認為，可能由於現今休閒觀念與生活壓力的同步提升，使上班族無論個人平均月收入高低，都必需盡力完成工作，以保有工作收入，維持生計，因此在工作效能方面並無顯著差異，而重視休閒觀念的影響下，也了解壓力調適的重要性，在上班族體認到休閒有助於調適壓力後，便會選擇適合自己的可支配所得來安排休閒活動，因此與休閒型態、壓力調適無顯著差異。

最後，職業與休閒型態各層面、以及工作效能中的情緒調適存在顯著差異，而與壓力調適的所有層面，以及工作效能的部份層面無顯著差異，本研究認為，可能由於職業內容本身在某個程度方面，即代表上班族的壓力來源及工作環境，例如專業技術人員上班時間可能需要長時間久坐，因此休閒時即可能安排體能活動，而老闆可能為提升業績，休閒時間即可能安排社交活動，與客戶交流，因此在休閒型態的所有層面存在顯著差異；而不論經由何種休閒型態，都能在放鬆後達到調適壓力的目的，藉由壓力的調適，進而提升工作效能，因此與壓力調適的所有層面及工作效能的部份層面，並無顯著差異；而與工作效能中的情緒調適存在顯著差異的原因，本研究認為可能由於上班族的職業與職級不同，即代表其所能溝通的同事對象有限，基層員工佔公司比例多數，彼此可以相互照應，而高階主管則是少數，彼此又可能有愉快情節，能溝通商量的對象相對較少，因此與工作效能中的情緒調適存在顯著差異。

表 4-23 背景變項與休閒型態、壓力調適、與工作效能之差異情形

	性別	年齡	教育程度	婚姻狀況	個人平均月收入	職業
休 體能活動型	×	○	○	×	×	○
閒 提升心靈型	×	○	○	×	×	○
型 社交活動型	×	○	○	×	×	○
態 休閒型態	×	○	○	×	×	○
壓 心靈策略	○	○	○	×	×	×
力 行為策略	×	○	○	×	×	×
調 社交策略	×	○	○	×	×	×
適 壓力調適	×	○	○	×	×	×
工 目標達成	×	○	○	×	×	×
作 情緒調適	×	○	○	×	×	○
效 自我發展	×	○	×	×	×	×
能 工作效能	×	○	○	×	×	×

註：×表示無顯著差異；○表示有顯著差異

資料來源：本研究整理

4.4 相關分析

「心靈策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .26, .31, .34, .32$)。代表「心靈策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「心靈策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「心靈策略」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

「行為策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .25, .30, .33, .31$)。代表「行為策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「行為策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「行為策略」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

「社交策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .32, .38, .43, .40$)。代表「社交策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「社交策略」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「社交策略」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

「壓力調適」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休

閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .31, .37, .41, .39$)。代表「壓力調適」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「壓力調適」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「壓力調適」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

表 4-24 休閒型態與壓力調適相關分析

	體能活動型	提升心靈型	社交活動型	休閒型態
心靈策略	0.26	0.31	0.34	0.32
行為策略	0.25	0.30	0.33	0.31
社交策略	0.32	0.38	0.43	0.40
壓力調適	0.31	0.37	0.41	0.39

資料來源：本研究整理

「目標達成」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .40, .41, .41, .46$)。代表「目標達成」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」之間有關連存在。而「目標達成」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」相關係數值為正，代表受訪者在「目標達成」的分數越高，其「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的分數也會越高。

「情緒調適」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .45, .53, .45, .54$)。代表「情緒調適」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」之間有關連存

在。而「情緒調適」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」相關係數值為正，代表受訪者在「情緒調適」的分數越高，其「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的分數也會越高。

「自我發展」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .61, .65, .74, .75$)。代表「自我發展」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」之間有關連存在。而「自我發展」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」相關係數值為正，代表受訪者在「自我發展」的分數越高，其「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的分數也會越高。

「工作效能」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .56, .61, .62, .68$)。代表「工作效能」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」之間有關連存在。而「工作效能」與「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」相關係數值為正，代表受訪者在「工作效能」的分數越高，其「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」、「壓力調適」的分數也會越高。

「目標達成」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .52, .62, .65, .64$)。代表「目標達成」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「目標達成」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「目標達成」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

「情緒調適」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .51, .58, .65, .62$)。代表「情

緒調適」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「情緒調適」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「情緒調適」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

「自我發展」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .43, .51, .53, .52$)。代表「自我發展」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「自我發展」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「自我發展」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

「工作效能」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的相關係數皆達顯著水準 ($r = .57, .67, .71, .69$)。代表「工作效能」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」之間有關連存在。而「工作效能」與「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」相關係數值為正，代表受訪者在「工作效能」的分數越高，其「體能活動型」、「提升心靈型」、「社交活動型」、「休閒型態」的分數也會越高。

綜合上述，本研究將休閒型態、壓力調適、與工作效能間之相關性整理，並提出下列論述：

由下表可看出休閒型態、壓力調適、與工作效能三者間，皆存在正向顯著相關，即可說明透過適當的休閒活動安排，可調適壓力，提升工作效能，無論是何種休閒型態，只要是上班族自己安排的，多數是自己

所喜愛的，並能藉由自己喜愛的活動來調適壓力，放鬆身心，同時藉由壓力的調適，使上班族在重回工作崗位時能更有效率，因此研究結果即顯示，休閒型態、壓力調適、與工作效能三者間存在正向顯著相關。



4.5 迴歸分析

本研究以體能活動型、提升心靈型、社交活動型為自變項，壓力調適為依變項，進行迴歸分析，由表 4-26 可知，複迴歸模型中整體 F 檢定達顯著 ($F(3,473)=31.73^*$, $p < .05$)，意味該迴歸模型具有適切性，且具有 17% ($R^2=.17$) 的解釋力，代表所有自變項可聯合顯著預測依變項。

T 值結果顯示「社交活動型」一個變項的迴歸係數達顯著水準且迴歸係數皆為正值，B 為 0.36，代表「社交活動型」越高，其預測的「壓力調適」也會越高。

表 4-25 體能活動型、提升心靈型、社交活動型預測壓力調適之迴歸係數摘要表

自變項	標準化迴歸係數		t 值	p 值
	迴歸係數(B)	β		
截距項	2.08		12.88	0.000
體能活動型	0.01	0.01	0.19	0.853
提升心靈型	0.02	0.02	0.16	0.873
社交活動型	0.36	0.38	4.03	0.000

$F(3,473)=31.73$, $R^2=.17$, $Adj R^2=.16$, $p < .05$

資料來源：本研究整理

本研究以提升體能活動型、提升心靈型、社交活動型、心靈策略、行為策略、社交策略為自變項，工作效能為依變項，進行迴歸分析，由表 4-27 可知，複迴歸模型中整體 F 檢定達顯著($F(6,470)=180.23, p < .05$)，意味該迴歸模型具有適切性，且具有 70% ($R^2=.70$) 的解釋力，代表所有自變項可聯合顯著預測依變項。

T 值結果顯示「社交活動型」、「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」四個變項的迴歸係數達顯著水準且迴歸係數皆為正值，B 為 0.32, 0.07, 0.21, 0.11，代表「社交活動型」、「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」越高，其預測的「工作效能」也會越高。

表 4-26 體能活動型、提升心靈型、社交活動型、心靈策略、行為策略、社交策略預測工作效能之迴歸係數摘要表

自變項	迴歸係數(B)	標準化迴歸係數		p 值
		β	t 值	
截距項	0.78		7.90	0.000
體能活動型	0.03	0.04	0.85	0.396
提升心靈型	0.10	0.12	1.94	0.053
社交活動型	0.32	0.39	6.68	0.000
心靈策略	0.07	0.10	2.55	0.011
行為策略	0.21	0.28	7.53	0.000
社交策略	0.11	0.14	3.44	0.001

$F(6,470)=180.23, R^2=.70, \text{Adj } R^2=.69, p < .05$

資料來源:本研究整理

4.6 綜合討論

綜合上述，本研究發現，以休閒型態為自變項，壓力調適為依變項，則「社交活動型」越高，其預測的「壓力調適」也會越高；而如以休閒型態及壓力調適為自變項，工作效能為依變項，則「社交活動型」、「心靈策略」、「行為策略」、「社交策略」越高，其預測的「工作效能」也會越高。

本研究認為，社交活動型不但可滿足上班族休閒的目的，藉由與家人、朋友間的交流，還可彼此相互抱怨、安慰，透過彼此的分享與承擔，使許多壓力得到舒解與調適，並提高工作效能。而無論透過何種策略的壓力調適活動，只要能有效降低上班族的壓力感受，即能在回到工作崗位時，能較有平靜的心態來面對工作的問題，進而提高工作效能。

又如前(第一章緒論)所述，經長期觀察發現上班族與企業從業人員之壓力來源，均可按上述研究結果與討論再深入探討，予以克服；如：

上班族的壓力來源：

1.工作本身所給予的責任及時間壓力

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的行為策略來化解。

2.上司對工作要求所產生之壓力

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的行為策略來化解。

3.與同事間相處所產生問題之壓力

可透過工作效能的情緒調適層面與壓力調適的社交策略來化解。

4.民眾、民代要求事項所生之壓力

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的社交策略來化解。

5.工作上競爭所帶來的壓力

可透過工作效能的自我發展層面與壓力調適的行為策略來化解。

6.與家人間所生之問題 (情緒調適)(社交策略)

可透過工作效能的情緒調適層面與壓力調適的社交策略來化解。

7.自我要求所生落差之壓力 (自我發展)(心靈策略)

可透過工作效能的自我發展層面與壓力調適的心靈策略來化解。

企業從業人員之壓力來源

1.工作本身所生之壓力 (目標達成)

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的行為策略來化解。

2.同業競爭之壓力 (目標達成)

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的行為策略來化解。

3.同事間競逐之壓力 (情緒調適)

可透過工作效能的情緒調適層面與壓力調適的社交策略來化解。

4.技術上改變所生之壓力 (自我發展)

可透過工作效能的自我發展層面與壓力調適的行為策略來化解。

5.產業環境(市場)變動之壓力 (目標達成)

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的行為策略來化解。

6.產品與顧客需求之落差(目標達成)

可透過工作效能的目標達成層面與壓力調適的行為策略來化解。

7.創新改革之壓力 (自我發展)

可透過工作效能的自我發展層面與壓力調適的行為策略來化解。

茲就上述結果，研擬有效方法如下，供參考：

1、上班族壓力調適之有效方法

(1)對所擔負工作之內容、目標、所需技能，應有深切認識

- (2)持續精進工作技能
- (3)重視身心之健愉及調適之道
- (4)與人為善，健全人際關係 (網路)
- (5)規劃並力行進修學習之精進計畫

2、企業從業人員工作效能提升之有效方法

- (1)確認企業產品與服務之市場價值
- (2)確認企業產品與服務之關鍵因素
- (3)嫻熟達成工作目標之技能與鬥志
- (4)持續創新的精神與勇氣，追求卓越
- (5)再訓練、再進步，與時俱進



第五章 結論與建議

5.1 結論

現代人不論生活上、工作上必然存在壓力；而在競爭的時代裡，追求效能是必然的現象；藉由不同的休閒活動來調適不同的壓力和提升工作效能，是現代人不容忽視的要事。

本研究發現：

本研究藉由不同背景之上班族和企業從業人員，對於不同休閒型態與不同壓力調適策略，不同工作效能追求層面間相關性之探討，主要結論如下：

- 1.所有上班族或企業從業人員，均會利用有限的空檔時間，去進行適宜的休閒活動。
- 2.壓力調適策略，以接近人群之社交策略為主，可以選擇自己適能適性之項目和方式，來達到舒解目的。
- 3.在工作效能提升方面，不論遭遇任何困難問題均會尋求同事協助，戮力克服，以達成主要工作目標。

由此可見，社交型策略與活動是上班族與企業從業人員，進行休閒活動與壓力調適之首選；不僅可達成休閒目的與壓力調適，亦可與家人或親友間相互安慰或鼓勵，得以紓解壓力，並利提升工作效能。

5.2 研究建議

本研究基於上述研究結論，分別針對上班族群、企業單位、及後續研究，提出下列研究建議：

1.針對上班族群：

- (1) 適度反應，了解自己的極限
- (2) 應適度放鬆，安排休閒活動
- (3)應善用時間，提高工作效率：

2.針對企業單位：

- (1) 應適度修正責任制的工作制度，尊重員工下班時間
- (2) 協助員工安排休閒活動、放鬆壓力，以提高工作效能

3.針對後續研究：

- (1) 可加入不同背景變項，加以討論
- (2) 可進一步區分壓力來源:以求更精確的結論



參考文獻

一、中文部分

- 1.丁怡方、吳澈娥、池易釗、游文長、苗其志、魏川淵、張麗春(2010)，北部某地區低年級國小學童家長協助孩童視力保健行為與學童近視之相關性，醫護科技期刊，13卷，27-39頁。
- 2.王美晶(2006)，休閒參與作為壓力調適方法及其效益之研究，銘傳大學觀光研究所碩士論文。
- 3.何金美(2008)，金融人員的生活壓力與休閒調適對生、心理健康的影響，國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士班碩士論文。
- 4.余玥林(2004)，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。
- 5.林聰哲、李世昌(2007)，南投縣老年人休閒參與、休閒利益與休閒滿意度之研究，運動休閒管理學報，5卷，35-56頁。
- 6.金逸雯(2004)，未婚國小女教師休閒經驗之研究，國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文。
- 7.俞筱鈞(1996)，適應與心理衛生，台北：揚智出版社。
- 8.張春興(1997)，教育心理學，臺北市：東華。
- 9.高俊雄(2008)，運動休閒管理，臺北市：華都文化。
- 10.高俊雄、溫景財、李鐵生(1999)，林口社區居民休閒參與之研究-核心模式之應用與驗證，臺北：國立體育學論叢，10卷，71-85頁。
- 11.張自強(2002)，國人抗壓白皮書(2002，5月30)，來自
<http://hospital.kingnet.com.tw/activity/stress/pwb-a03-02.html>

- 12.張良漢(2006)，建構登山健行者活動涉入與地方依附影響模式，體育學報，39期，163-178頁。
- 13.張春興(1994)，教育心理學，台北：東華。
- 14.張宮熊、林鈺琴(2002)，休閒事業管理，台北市：揚智文化。
- 15.張婷婷(2006)，攀岩者的參與動機與休閒知覺自由對休閒型態的影響，國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
- 16.梁朝雲(2014)，從性別差異談大學學務組織學習對工作效能的影響，學生事務與輔導，53卷，1期，19-34頁。
- 17.郭靜晃(1994)，心理學，臺北：揚智文化。
- 18.陳玉鳳(2004)，工作滿足、組織承諾與離職意願的關係之研究-以台灣通訊產業上市上櫃公司研發人員為例，私立真理大學管理科學研究所碩士論文。
- 19.陳光亮(2009)，屏東縣警察人員角色知覺、角色踐行與工作效能關係之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
- 20.陳珮鈺(2008)，雲林縣體育老師工作壓力、滿意度與休閒調適之研究，南華大學碩士論文。
- 21.陳郡昀 (2011)，高齡者人格特質與休閒型態關係之研究，中興大學生物產業推廣暨經營學系碩士論文。
- 22.陸洛(1997)，工作壓力之歷程：理論與研究的對話，中華心理衛生學刊，10卷，4期，19-51頁。
- 23.楊庭維(2001)，家扶中心社工人員組織社會化、工作壓力調適對工作生活品質之研究，國立臺東大學健康促進與休閒管理碩士班碩士論文。
- 24.溫世頌(2007)，教育心理學。台北：三民書局。

- 25.葉靜雯(2007)，員林國中生休閒動機與休憩設備之研究，高雄師範大學地理系暨研究所碩士論文。
- 26.達夫康力(2014)，透過生理眼位結構裝置探討國小學童休閒型態與雙眼視機能及視力異常之研究，康寧大學休閒管理學系碩士論文。
- 27.劉莉玲、顏昌華、秦克堅(2011)，醫護人員工作壓力、壓力調適需求與休閒參與關係之研究，國立臺中技術學院學報，15期，1-22頁。
- 28.盧思玲(2013)，臺南市國小教師自我效能感與教師專業發展評鑑參與意願相關之研究，南台科技大學教育領導與評鑑研究所碩士論文。
- 29.蕭仁釗、林耀盛、鄭逸如(1997)，健康心理學，臺北，桂冠圖書公司。
- 30.蕭淑華、蔡冠中(2012)，訓導人員的工作壓力、因應策略對工作效能之影響-以台中市公立小學為例，康大學報，2卷，1期，65-78頁。
- 31.賴倩瑜、陳瑞蘭、林惠琦、吳佳珍、沈麗惠(2000)，心理衛生，台北：揚智。

二、英文部分

1. Bandura, A. (1977), *Social learning theory*, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
2. Bandura, A. (1997), *Self efficacy : The exercise of control*, New York : Freeman.
3. Caplan, R. D. & Jones , K. E. (1975), Effect of work load , role, ambiguity and type A personality on anxiety , depression and heart rate, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 713-719.
4. Cohen, F., & Lazarus, R. S. (1979), *Coping with the stresses of illness*, In G. C. Stone, F. Cohen, N. E. Adler, & Associates Health Psychology-A handbook: Theories, applications, and challenges of a psychological approach to the health care system (pp.217-254), San Francisco: Jossey-Bass.
5. Driver, R. (1989), Students' conceptions and the learning of science, *International Journal of Science Education*, 11, 481-490.
6. Fleming, R., Baum, A., & Singer, J.E. (1984), Toward an integrative approach to the study of stress, *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol.46, pp.939-949.
7. Henderson, K. A. (1989), *A leisure of one's own: A feminist espective on women's leisure*, State College, PA: Venture.
8. Imam, S. S. (2007), *General self-efficacy scale: dimensionality*, internal consistency, and temporal stability.
9. Iwasaki ,Y., Zuzanek,J., & Mannell, R. C. (2001), The effects of physically active leisure on stress-health relationships, *Can J. Public Health*, Vol. 92, No. 3, pp.214-218.
10. Iwasaki, Y. & Mannell, R. C. (2000), Hierarchical dimensions of leisure stress-coping, *Leisure Sciences*, Vol. 22, No. 3, pp.163-181.

11. Kaplan, M. (1960), *Leisure in society: a social inquiry*, New York.
12. Kraus, R. (1990), *Recreation and leisure in modern society* (4th ed.), NY: Harper Collins.
13. Lazarus & Folkman (1984), *Stress, appraisal and coping*, New York: Springer.
14. Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer.
15. Lowe, R., & Bennett, P. (2003), Exploring Coping Reactions to Work-Stress: Application of an Appraisal Theory, *The British Psychological Society*, Vol. 76, pp. 393-400.
16. Neulinger, J. (1981), *The psychology of leisure* (2nd ed.), Springfield, IL: Charles C. Thomas.
17. Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978), The structure of coping, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 19, pp. 2-21.
18. Sarafino, E. P. (2002), *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (4th ed.), New York: Wiley.
19. Siegenthaler, K. L., & Gonzalez, G. L. (1997), Youth sports as serious leisure: A critique, *Journal of Sport and Social Issues*, Vol. 21, No. 3, pp. 298-314.
20. Stebbins, R. A. (1982), Serious leisure: a conceptual statement, *Pacific Sociological Review*, Vol. 25, No. 2, pp. 251-272.
21. Stebbins, R. A. (1997), Casual leisure: A conceptual statement, *Leisure Studies*, Vol. 16, No. 1, pp. 17-25.
22. Stebbins, R. A. (2001), *New directions in the theory and research of serious leisure*, New York, Lewiston: The Edwin Mellen.
23. Stephen P. Robbins (2006), 組織行為, *Organization Behavior*, 11th ed. (丁嫻元審訂, 郭思婷等編譯), 台北市: 台灣培生教育。

24. Worchel, S. & Shebilske, W. (1995), *Psychology: Principles and Applications*, New Jersey: Prentice-Hall.

