

中 華 大 學
專 題 報 告

健康促進行為、工作生活品質與幸福感之
相關探討

系 學 別： 國際企業學系四年甲班

學生姓名： 呂宜恩、邱育嵐

陳芊卉、許承玉

指導教授： 羅智丰老師

中華民國 106 年 1 月

中華大學 國際企業學系

專題口試審定書

國際企業學系學生呂宜恩、邱育嵐、陳芊卉、許承玉

所提之論文健康促進與幸福感相關探討

，經本委員會審議，符合畢業資格標準。

指導老師羅智丰

系主任陳俊安

中華民國 一〇六年一月八日

中華大學 專題報告授權同意書

本授權書所授權之報告為本組在中華大學____國企____系 105____
學年度修習之專題製作課程之報告。

報告名稱： _____ 健康促進與員工幸福感相關探討

本組就具有著作財產權之報告全文資料，基於資源共享，同意無償授權中華大學將本組報告不限地域、時間及次數，以紙本、光碟、網路或其它方式收錄、編輯、重製或發行，以供本校機構典藏網站典藏，並提供讀者個人非營利性質之檢索、瀏覽、下載或列印。上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。

本組擔保本著作係著作人之原創性著作，並未侵害任何第三人之智慧財產權。倘若有抄襲行為進而造成侵害他人著作權之情形，願自行負擔相關法律責任。

指導老師姓名： _____

主任姓名： _____

學生簽名： _____ 學號： _____

_____ 學號： _____

_____ 學號： _____

_____ 學號： _____

中 華 民 國 106 年 1 月 8 日

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	1
第三節 研究流程.....	2
第二章 文獻探討.....	2
第一節 健康促進行為.....	2
第二節 工作生活品質.....	3
第三節 員工幸福感.....	3
第四節 各變項關係.....	4
第三章 研究設計.....	5
第一節 研究架構.....	5
第二節 研究假設.....	7
第三節 實施程序.....	7
第四章 研究結果.....	9
第一節 人口背景資料基本分析.....	9
第二節 描述統計程度分析.....	10
第三節 信度分析與相關分析.....	13
第四節 多元迴歸分析表.....	15
第五節 人口背景資料在生活品質、幸福感、健康促進生活型態之差異.....	15
第五章 結論與建議.....	25
第一節 研究結果討論.....	25
第二節 研究建議.....	25
參考文獻.....	26
附錄一:正式的研究問卷.....	28
附錄二:工作生活品質因素報表分析.....	32
附錄三:信度分析報表.....	33

表目錄

表 3-1.1 健康促進行為量表個層面問項分配表.....	6
表 3-1.2 員工生活品質個層面題號分配表.....	7
表 3-3.3 員工幸福感量表個層面題號分配表.....	7
表 4-1.1 問卷回收表(合計數).....	9
表 4-1.2 受測者基本資料表	9
表 4-2.1 健康促進現況之描述性分析	10
表 4-2.2 工作生活品質之描述性分析	11
表 4-2.3 主觀幸福感現況之描述性分析.....	12
表 4-3.1 健康促進問項信度分析.....	13
表 4-3.2 健康促進問項信度分析(續)	13
表 4-3.3 工作生活品質 問項信度分析表.....	13
表 4-3.4 員工幸福感 問項信度分析.....	14
表 4-3.5 相關分析表.....	5
表 4-4.1 影響員工幸福感迴歸分析	15
表 4-5.1 性別層面上之差異分析摘要表.....	16
表 4-5.2 子女在各層面上之差異分析摘要表.....	16
表 4-5.3 職階在各層面上之差異分析摘要表.....	16
表 4-5.4 抽菸在各層面上之差異分析摘要表.....	17
表 4-5.5 喝酒在各層面上之差異分析摘要表.....	17
表 4-5.6 吃檳榔在各層面上之差異分析摘要表.....	18
表 4-5.7 年齡在各層面上之差異分析摘要表.....	18
表 4-5.8 婚姻在各層面上之差異分析摘要表.....	19
表 4-5.9 教育程度在各層面上之差異分析摘要表.....	19
表 4-5.10 平均月薪在各層面上之差異分析摘要表.....	20
表 4-5.11 工作型態在各層面上之差異分析摘要表.....	21
表 4-5.12 服務年資在各層面上之差異分析摘要表.....	21
表 4-5.13 產業類別在各層面上之差異分析摘要表.....	22
表 4-5.14 運動時間在各層面上之差異分析摘要表.....	23

圖目錄

圖 3 - 1 . 1	研究架構	5
-------------	------	--------	---

健康促進與員工幸福感相關探討

Health Promotion and staff well-being Related Discussions

呂宜恩、邱育嵐、陳芊卉、許承玉

YI-EN LU、YU-LAN CIOU、CHIEN-HUI CHEN、CHENG-YU HSU

中華大學國際企業學系大四生

Department of International Business Administration

本研究主旨在探討工作生活品質對健康促進行為及員工幸福感三者之關係。採用問卷、網路調查法，以有工作的員工及中華大學教職人員為研究對象，研究工具為「健康促進量表」、「工作生活品質量表」、「員工幸福感量表」，共發放 400 份紙本問卷、144 份網路問卷，有效回收 372 份，採用「SPSS 22.0 for windows」進行統計分析。最後根據研究結果及討論，歸納出結論與建議。其結果如下：

- (一) 「工作生活品質」與「健康促進生活型態」呈現正相關；表示在職場所推行健康促進滿意度愈高，越能改善員工的不良生活型態。
- (二) 「健康促進行為」與「員工幸福感」呈正相關；表示員工生活型態愈健康，幸福感受程度愈大。
- (三) 「工作生活品質」與「員工幸福感」呈正相關；表示企業實施員工工作生活品質越高，幸福感受愈大。
- (四) 透過迴歸分析結果發現，「社群關係」、「壓力管理」、「社會支持」與「設備與福利」四個變項，對員工幸福感皆有顯著的影響。
- (五) 「公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等」、「提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)」、「年度健檢的個案追蹤與管理」、「健康促進方案(如運動、減重或體能訓練)」以及「提供壓力調適相關課程」對員工的重要性較高。

以上結果可知，健康促進生活行為與企業實施工作生活品質對「員工幸福感」之間具有顯著的正向直接影響力。建議作息規律、從事休閒活動、規律的運動，甚至定期健康檢查。提供因應壓力與情緒管理方法。避免危害健康行為(如吸菸、吃檳榔)，保有良好的健康型態，才能增加員工幸福感。

關鍵詞：健康促進、**工作生活品質**、幸福感

第一章 緒論

健康促進是近年來全球重視的研究議題之一。世界衛生組織(World Health Organization, WHO) (1978) Alma-Ata 宣言中強調，擁有健康是人類最基本的權利，健康不僅是沒有疾病而已，政府和人民共同負有健康責任，進而達成全民都健康(health for all)的目標。

第一節 研究背景與動機

簡嘉宏(2015)在多元的世界裡，不僅只是學界對於幸福感有所研究，許多企業也開始注重員工心理層次的問題。心理層次的問題可能影響到員工的工作表現以及工作績效，過勞因素也在這幾年來更不只因生理因素，還有心理因素的存在。從這些跡象來看，導致勞資政三方不得不對於勞工的健康問題著手進行預防與探討。

台北市衛生局(2014)指出傳統職場多以職業衛生的角度來推動勞工安全與健檢、職業病防治等。但近年來產業漸轉型為重腦力、創造力的資訊科技業，職場健康促進模式也會有所轉換，社會應更要針對員工的生活品質，以全方位的職場健康促進規劃下，營造出更好的工作環境，達成全民健康的理想與目標。

李建興、林文政(2007)發現，影響幸福感最深的前十大指標中，薪資、分紅等，雖然是員工在意的，但卻有半數的選項是心理幸福，因此他強調，錢與硬體設備，雖能提升員工幸福感，但員工內心深處的心理幸福，更不能忽略。「幸福」是每個人所希望擁有與追求的，幸福感的確能夠影響員工的留任意願，員工的幸福感愈高，愈不會產生離職的意願，以員工的感受為出發點，員工的幸福感不僅只是對員工產生影響，更是對企業的最大利益，同時也能夠正向的幫助企業成長。

第二節 研究目的

根據上述各項統計的研究統機，本研究以員工與教師職人員為研究對象，探討健康促進、工作生活品質、員工幸福感之關係

- 一、探討員工幸福感的來源因素及狀況
- 二、探討員工健康生活型態與生活品質、主觀幸福感三者之關係
- 三、不同人口背景員工資料下對「健康促進的生活型態」與「主觀幸福感」是否有顯著影響？

第三節 研究流程

=

第一階段：研究發想 ①研究動機 ②研究目的 ③主題確立

第二階段：研究規劃 ①文獻探討 ②研究架構 ③研究方法 ④研究設計

第三階段：問卷調查 ①參考研究量表 ②問卷設計 ③問卷整理④問卷分析

第四階段：研究結論 ①研究結論 ②研究建議

第二章 文獻探討

第一節 健康促進行為

一、健康促進的定義

O' Donnell(1986)所謂的健康促進是協助民眾改變生活型態,使其邁向最理想健康的科學與藝術。李蘭、陳富莉(1998)指出要協助民眾改變生活型態，應喚醒眾的健康意識，改變行為方式並創造擁有良好生活習慣的環境等多元策略的運用。

賴貞嬌、陳漢瑛 (2007)對台北市國小教師健康促進生活型態與幸福感的研究當中發現，健康促進生活型態層面中，以「自我實現」層面得分最高，整體之主觀幸福感受為中等程度；自我實現、壓力處理、睡眠、社會支持與自覺健康狀況等變項，能顯著影響員工幸福感。

余民寧、陳柏霖(2010)將健康促進分成健康責任、壓力管理、社會支持三部分，研究顯示「壓力管理」是健康促進中最具影響力的變項，健康促進對憂鬱具有負向且直接的影響力。

二、健康促進評估量表

本研究參考余民寧與陳柏霖 所發展出來的健康促進行為量表，用以測量個體透過自身的健康責任行為，了解個體在三大層面之滿足程度，共為 18 題。

三大層面之項目內容包含:

(一) 健康責任:

有良好的作息規律、運動習慣、定期健康檢查使身體能夠更健康。

(二) 壓力管理:

知道壓力來源能夠用適當的休閒或正面的能量使壓力消除。

(三) 社會支持:

有個可以分享生活傾訴的對象。

第二節 工作生活品質

一、生活品質的定義

The WHOQOL Group(1996)認為生活品質是有關於個人的目標、期望、標準與關心及所處的文化與價值體系之情境下，個體對其生活處境的看法。包括個人的生理健康、精神狀態、獨立程度、社會關係、個人信念、及環境等六大方面。

王麗惠、劉芹芳(2005)認為生活品質包括主觀及客觀指標涵蓋生理心理環境社會及靈性等方面。主觀指標是指自覺生活的幸福安寧狀態，也是生活的滿意度，而客觀指標是指個人的社會地位、健康功能、財務狀況及居住環境。

謝瓊慧(2004)認為健康相關生活品質是個人在生活中,因健康問題而受其 影響之程度,強調個人因疾病或治療所引起的相關症狀,以及對於身體、心理、 社會與角色功能的安適感受。楊桂芬 許哲瀚 唐憶淨 龔建吉(2012)老年人日常生活活動、生活品質與幸福感顯著相關，建議提高社區老人幸福的生活品質，應促進其行動與自我照顧能力並改善疾病狀況，以在高齡社會來臨之際，增加老人幸福感向成功老化邁進。

張惠英(2002)工作生活品質是指員工在組織中，透過諸如對工作環境、工作特性、領導與管理制度運作的一種經驗取得，足以滿足其個人需求的程度。

第三節 員工幸福感

一、 員工幸福感之定義

Andrews & Withey (1976)統整過去的研究，提出幸福感的定義是個人對生活滿意度與其所感受到正、負向情緒程度一併評估而成的

Argyle(2013)指出幸福的三個主要成份包括:

1. 體驗快樂情緒的頻率及其強度
2. 對生活整體滿意程度
3. 沒有憂鬱、焦慮或其他負向的狀態。

Schulte & Vainio(2010)認為幸福感除了是人們對工作、生活、健康狀態的滿意程度。因此，對組織成員來說，工作為生活中的一個重要部份，而工作中所發生的事件，亦應連帶影響組織成員的幸福感受。Bakker & Oerlemans(2011)特別針對員工的幸福部分，認為員工要有高幸福，必須對他的工作感到滿足，且頻繁的經歷正向的情緒及少負面情緒。他們認為幸福需同時具備認知面及情感面的幸福,因此建議從工作滿意度、工作投入及快樂 去衡量工作上的主觀幸福感。

第四節 各變相關係

一、健康促進與幸福感關係

李雨庭(2013) 研究發現健康促進生活型態之「營養」、「身體活動」、「人際關係」、「心理安適暨健康責任」與幸福感量表得分呈現正相關。

健康促進生活型態之「心理安適暨健康責任」是社區獨居老人幸福感重要預測因子。

H1: 健康促進生活型態與員工幸福感呈顯著正相關。

二、健康促進生活型態與生活品質關係

陳妮婉、張彩秀、張淑萍、宋琇鈺(2011)發現護理人員健康促進生活型態及生活品質呈正相關，即健康促進生活型態愈高其生活品質感受愈好。

可能原因為護理工作是一個高壓力的工作，當自覺健康促進生活型態較好時意謂護理人員在營養與運動方面、人際支持以及壓力處置上表現較佳，因此會自覺在生理健康、心理狀態以及社會關係表現較好，而以上各構面即為生活品質之內涵，故感受生活品質較佳

H2: 健康促進生活型態與生活品質呈顯著正相關。

三. 生活品質與幸福感關係

楊巧歡 (2013)在探討工作生活品質對員工工作投入與幸福感的研究發現，工作生活品質對幸福感有正向之影響，而員工職場幸福感有許多觀念是從幸福感而來。

H3: 生活品質與員工幸福感呈顯著正相關。

第三章 研究設計

本章主要分為研究架構、研究假設、研究對象、研究工具、研究實施步驟、資料處理。了解工作生活品質的現況，探討健康促進行為、幸福感的關係。本研究採用問卷工具，以有上班的員工為施測對象，所得資料使用電腦統計套裝軟體「SPSS 22.0 for windows」進行分析。

第一節 研究架構

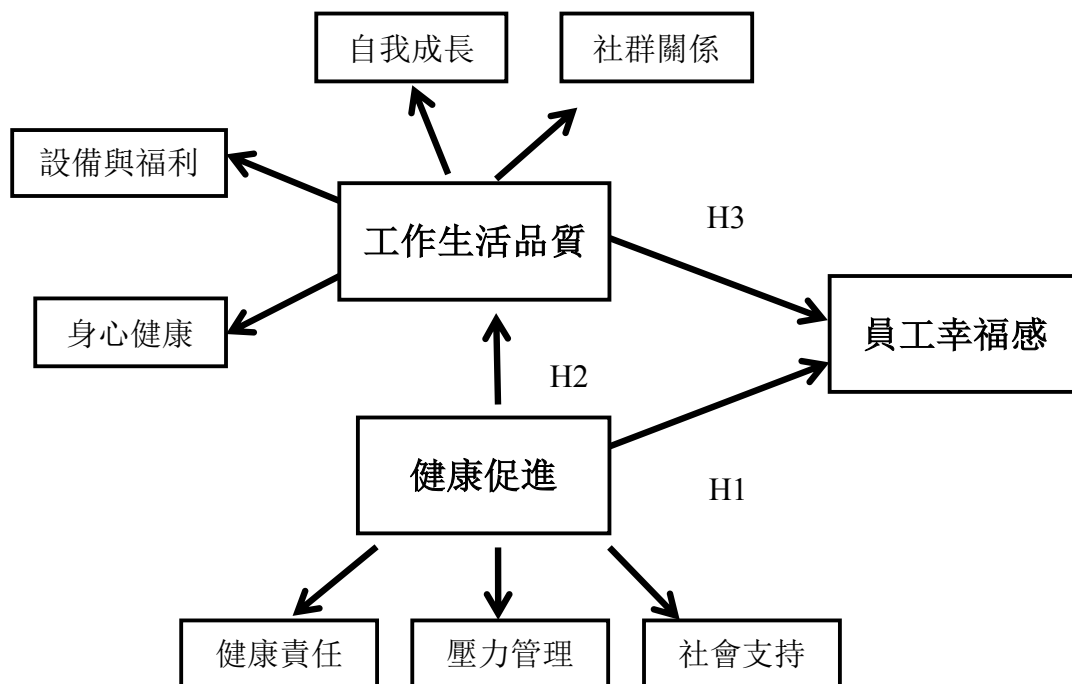


圖 3-1.1 研究架構圖

一、研究量表說明

研究的量表分成四個部分，第一個部分為受訪者的背景資料、第二個部分用來測試受訪者之健康促進行為評估量表、第三個部分員工工作品質量表、第四個部分為員工幸福感之量表；由於第二章已做說明，此章將簡單介紹。

(一) 背景資料

依文獻回顧的討論，本研究自變項包括下列 12 個構面：性別(男性、女性)、年齡、身高、體重、婚姻狀況(已婚、未婚、其他)、任職年資、班制(固定、輪班、其他)、產業別(高科技、金融保險、軍公教、服務業等)、有無抽菸、喝酒、吃檳榔等習慣、運動時間。

而本研究的依變項分為三個部分，分別為健康促進、員工協助方案、員工幸福感。三個量表皆採 Likert 五點量表，除員工協助方案對公司現有相關措施的滿意度外。受試者於每一題的敘述中選擇最符合自己的選項；健康促進量表：「1」表「沒有」，「2」表「極少」，「3」表「有時候」，「4」表「時常」，「5」表「常常或總是」；員工協助方案量表：對我的重要性：「1」表「非常不重要」，「2」表「不重要」，「3」表「無意見」，「4」表「重要」，「5」表「非常重要」；對公司現有相關措施的滿意度：「0」表「並無此措施」，「1」表「非常不滿意」，「2」表「不滿意」，「3」表「還好」，「4」表「滿意」，「5」表「非常滿意」；員工幸福感量表：「1」表「非常不同意」，「2」表「不同意」，「3」表「不確定」，「4」表「同意」，「5」表「非常同意」。全部為正向題，受試者勾選的數字即為該題得分，分數越高表示項度傾向愈強。

(二) 健康狀況與健康促進行為

本研究參考 余民寧與陳柏霖 所發展出來的健康促進行為量表，用以測量個體透過自身的健康責任行為，了解個體在三大層面之滿足程度，共為 18 題。

將健康促進行為量表分為三個構面，分別是：健康責任、壓力管理、社會支持，量表共 18 題。

表 3-1.1 健康促進行為量表個層面問項分配表

層面	問項	題數
健康責任	1、2、3、4、5、6	6
壓力管理	7、8、9、10、11、12	6
社會支持	13、14、15、16、17、18	6

(三) 員工工作品質

本研究參考王素秋所發展出來的員工協助方案之健康面協助的量表，題數共 10 題，針對各措施「對我的重要性」及「對公司現有措施的滿意度」。

量表共有 10 題，包括健康檢查、健康管理服務等兩個分量表。各層面題號分配表如下：

表 3-1.2 員工工作品質各層面題號分配表

層面	問項	題數
設備與福利	1、2、3、4、5、6、7	7
身心健康	8、9、10	3
自我成長	11、12、13、14、15	5
社群關係	16、17、18、19、20、21	6

(四) 員工幸福感

本研究參考陸洛(2003)華人幸福感簡易量表發展出來的共 10 題，刪除 4 題可劃分兩個分量表，包括工作幸福感、個人家庭幸福感各層面題號分配表如下：

表 3-1.3 員工幸福感量表各層面題號分配表

層面	問項	題數
主觀幸福感	1、2、3、4、5、6、7、8、9、10	10

第二節 研究假設

本研究根據研究目的、文獻探討以及研究架構圖 3-1，將提出以下假設：

H1a:健康促進行為責任對員工幸福感有正向影響

H1b:壓力管理對員工幸福感有正向影響

H1c:社會支持對員工幸福感有正向影響

H2a:員工工作生活品質中「設備與福利」滿意對員工幸福感有正向影響

H2b:員工工作生活品質中「身心健康」滿意對員工幸福感之關係有顯著的正向影響。

H2c:員工工作生活品質中「自我成長」滿意對員工幸福感有正向影響

H2d:員工工作生活品質中「社群關係」滿意對員工幸福感有正向影響

第三節 實施程序

本研究之實施程序可分為文獻閱評、研究工具的選擇、研究對象的確認、問卷調查石獅等四個階段，茲分述如下：

一、文獻評閱

自民國 105 年 4 月起開始著手蒐集與閱讀健康促進、員工工作生活品質、員工幸福感等相關文獻，至民國 105 年 6 月確定研究主題與架構，並著手進行研究工具的選擇。

二、研究工具的選擇

本研究所使用之研究工具共有四種，分別為「健康狀況與健康行為量表」、「員工工作生活品質量表」、「員工幸福感量表」、「個人基本資料」。

三、研究對象的確認

本研究之研究對象，以便利取樣的方式，對台灣北、中部有工作的員工和中華大學教師職員發放問卷。

四、問卷調查時間

問卷調查時間為民國 105 年 11 月至 12 月。

第四章 研究結果

本研究根據第三章**研究假設進行分析**，共分四節，第一節包括發放問卷、受測者基本資料以及問卷信度分析

第一節 人口背景資料基本分析

一、受測者基本資料

(一) 問卷回收數

此研究發放了 300 份紙本問卷以及網路問卷 105 份合計共 317，回收率 92.7%，調查對象主要以有工作的員工。

表 4-1.1 問卷回收表(合計數)

	發放期間	發放問卷數	回收問卷數	有效問卷數	無效問卷數	有效問卷回收率 (%)
紙本	2016/11、12	240	228	227	1	99.56%
網路	2016/12	---	144	144	0	100%
合計		372	372	371	1	99.73%

(二) 受測者基本資料人數與百分比

從表 4-1.2 可得知研究結果，填寫問卷女生平均數大於男生平均數，年齡已 21~30 歲居多，未婚人數比已婚人數多，年資以 1~5 年居多大多是非輪班制其次是輪班，產業以服務業為主，**仍有 14%有抽菸習慣、12.4%的人有喝酒、0.8%有嚼檳榔習慣**，且大多數人每次運動時間都超過 30 分鐘。

表 4-1.2 受測者基本資料表

	人口統計變數	合計人數	百分比(%)
性別	男	121	32.5%
	女	251	67.5%
年齡	20 歲以下	42	11.3%

	21 - 30 歲	233	62.6%
	31 - 40 歲	40	10.8%
	41 - 50 歲	30	8.1%
	50 歲以上	27	7.3%
婚姻	未婚	298	80.1%
	已婚	70	18.8%
	鰥寡或其他	4	1.1%
年資	< 1 年	144	37.9%
	1-5 年	154	41.4%
	6-10 年	27	7.3%
	11-15 年	8	2.2%
	16-20 年	19	5.1%
	≥21 年	23	6.2%
工作型態	非輪班(正常班)	201	54.0%
	輪班	158	42.5%
	其他	13	3.5%
產業	製造業(高科技、傳統產業)	28	7.5%
	金融保險	7	1.9%
	醫療養護	22	5.9%
	軍公教	67	18.0%
	民生服務	194	52.2%
	其他	54	14.5%
抽菸	沒有	320	86.0%
	有	52	14.0%
喝酒	沒有	326	87.6%
	有	46	12.4%
吃檳榔	沒有	369	99.2%
	有	3	0.8%
運動時間	每次 10 分鐘以下	104	28.0%
	每次 20 分鐘	63	16.9%
	每次 30 分鐘(含)以上	205	27.55%

第二節 描述統計程度分析

一、健康促進行為方面

從表 4-2.1 我們可以看出，依照問卷在受測者的填寫以下的題目後發現「規律的運動習慣」、「作息規律」、「每年定期健康檢查」，排名是比較後面的因為實施率較低；而「當

我需要時，有人在旁支持我」、「面臨抉擇問題時，有人可以商量」、「我有可以依賴、精神寄託的人或寵物」排名在前代表絕大多數人平常身邊都有親人或朋友間的幫助。

表 4-2. 健康促進現況之描述性分析

題號	題目內容	個數	平均數	標準差	排序
H1	H1.從事休閒活動	372	3.34	0.86	10
H2	H2.規律的運動習慣	372	2.94	1.06	16
H3	H3.留意健康資訊	372	3.18	0.94	13
H4	H4.作息規律	372	2.88	1.10	17
H5	H5.身體不適時，會主動找醫生	372	3.21	1.07	12
H6	H6.每年定期健康檢查	372	2.79	1.23	18
H7	H7.知道自己生活中的壓力來源	372	3.14	1.22	14
H8	H8.睡前能專注在愉快的想法上	372	3.31	0.95	11
H9	H9.能以建設性的方法表達自己的感受	372	3.40	1.00	9
H10	H10.能用建設性的態度面對壓力	372	3.49	0.95	8
H11	H11.能察覺自己的情緒狀態	372	3.76	0.94	4
H12	H12.每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	372	3.14	1.18	15
H13	H13.和朋友或同事聚會、聯繫	372	3.71	0.87	6
H14	H14.和家人或親戚聚會、聯繫	370	3.65	0.93	7
H15	H15.當我開心或難過時，有人可以談心訴苦	372	3.72	1.03	5
H16	H16.當我需要時，有人在旁支持我	372	3.82	0.97	2
H17	H17.面臨抉擇問題時，有人可以商量	372	3.86	1.00	1
H18	H18.我有可以依賴、精神寄託的人或寵物	372	3.80	1.18	3
	整體量表名稱	372	3.40	0.47	

二、工作生活品質方面

表 4-2.2 量表名稱現況之描述性分析

構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
Q1.福利措施滿意	372	1.00	5.00	3.18	0.85
Q2.我認為公司有著合理的薪資水準與津貼制度	372	1.00	5.00	3.19	0.93
Q3.對員工提供適當的照顧	372	1.00	5.00	3.30	0.93
Q4..公司的場所很寬敞、燈光充足以及空氣流通	372	1.00	5.00	3.55	0.95
Q5.工作環境有良好的消防與安全防護措施	372	1.00	5.00	3.65	0.87

Q6.會汰舊換新不良的工作設備	372	1.00	5.00	3.37	0.92
Q7.公司辦公設備非常周全	372	1.00	5.00	3.38	0.94
Q8.公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)	372	1.00	5.00	3.05	1.08
Q9.公司提供壓力調適相關課程	372	1.00	5.00	2.70	1.13
Q10.公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等	372	1.00	5.00	2.59	1.20
Q11.我認為公司的職能訓練課程與員工發展是完善的	372	1.00	5.00	3.00	1.04
Q12.我認為公司的績效評估是有系統且合理的	372	1.00	5.00	2.99	1.05
Q13.工作對我個人的成長有幫助	372	1.00	5.00	3.38	1.00
Q14.目前的工作具有良好的願景	372	1.00	5.00	3.06	1.06
Q15.上司會與員工討論具體的工作目標	372	1.00	5.00	3.19	1.09
Q16.公司的所在地離家近	372	1.00	5.00	3.32	1.12
Q17.同事之間溝通良好	372	1.00	5.00	3.67	0.94
Q18.同事間會彼此主動幫忙	372	1.00	5.00	3.76	0.91
Q19.我的工作不會影響我的家庭生活	372	1.00	5.00	3.50	1.04
Q20.上司與部屬彼此互相尊重與信任	372	1.00	5.00	3.47	1.02
Q21.我的工作社會上是受尊重的	372	1.00	5.00	3.47	0.94
整體量表名稱	372	1.00	5.00	3.28	0.68

三、員工幸福感方面

表 4-2.3 量表名稱現況之描述性分析

題號	題目內容	個數	平均數	標準差	排序
W1	W1.我感到快樂嗎?	372	3.59	0.84	6
W2	W2.我具有活力嗎?	372	3.60	0.86	5
W3	W3.對生命有意義嗎?	372	3.73	0.90	2
W4	W4.對周遭事物滿意嗎?	372	3.56	0.80	7
W5	W5.對未來樂觀嗎?	372	3.49	0.91	10
W6	W6.喜歡目前的生活嗎?	372	3.50	0.91	9
W7	W7.容易感到喜悅興奮嗎?	372	3.64	0.84	4
W8	W8.能理解生活目的嗎?	372	3.69	1.27	3
W9	W9.對工作與學習表現具有成就感嗎?	372	3.55	0.88	8
W10	W10.生活有愉快記憶嗎?	372	3.99	0.81	1
	整體量表名稱	372	3.64	0.69	

第三節 信度與相關分析

一、信度分析

根據表4-2.1、4-2.2、4-2.3、4-2.4，Cronbach's α 皆大於0.7，代表我們所發放的問卷普遍的備受測者所接受。

表4-3.1 健康促進 問項信度分析

因素命名	因素問項	分量表信度	總信度
健康責任	從事休閒活動	0.669	0.781
	規律的運動習慣		
	留意健康資訊		
	作息規律		
	身體不適時，會主動去找醫生		
	定期健康檢查		

註: (Cronbach's α 大於0.6為可接受的信度範圍，Cronbach's α 大於0.7為標準)

表 4-3.2 健康促進 問項信度分析(續)

因素	因素問項	分量表信度	總信度
壓力管理	知道自己生活中的壓力來源	0.662	0.781
	睡前能專注在愉快的想法上		
	能已建設性的方法表達自己的感受		
	能用建設性的態度面對壓力		
	能察覺自己的情緒狀態		
	每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想		
社會支持	和朋友或同事聚會、聯繫	0.871	
	和家人或親戚聚會、聯繫		
	當我開心或難過時，有人可以談心訴苦		
	當我需要時，有人在旁支持我		
	當我面臨抉擇問題時，有人可以商量		
	我有可以依賴、精神寄託的人或寵物		

註: (Cronbach's α 大於0.6為可接受的信度範圍，Cronbach's α 大於0.7為標準)

表 4-3.3 工作生活品質問項信度分析表

因素命名	因素問項	分量表信度	總信度
設備與福利	福利措施滿意	0.902	0.939
	我認為公司有著合理的薪資水準與津貼制度		
	對員工提供適當的照顧		
	公司的場所很寬敞、燈光充足以及空氣流通良好		
	工作環境有良好的消防與安全防護措施		
	會汰舊換新不良的工作設備		
	工作辦公設備非常周全		
身心健康	公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)	0.820	0.939
	公司提供壓力調適或情緒管理相關課程		
	公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等		
自我成長	我認為公司的職能訓練課程與員工發展是完善的	0.891	0.939
	我認為公司的績效評估是有系統且合理的		
	工作對我個人的成長有幫助		
	目前的工作具良好的願景		
	上司會與員工討論具體的工作目標		
社群關係	公司的所在地離家近	0.859	0.939
	同事之間溝通良好		
	同事間會彼此主動良好		
	我的工作不會影響我的家庭生活		
	上司與部屬彼此相互尊重與信任		
	我的工作社會上是受尊重的		

表 4-3.4 員工幸福感 問項信度分析

因素命名	因素問項	分量表信度	總信度
主觀幸福感	我感到快樂嗎?	0.939	0.939
	我具有活力嗎 . ?		
	覺得生命有意義嗎		
	對周遭事物滿意嗎?		
	對未來樂觀嗎?		
	喜歡目前的生活嗎 ?		
	容易感到喜悅興奮嗎 ?		

	能理解生活目的嗎?		
	對工作與學習表現具成就感嗎?		
	生活中有愉快記憶嗎?		

註: (Cronbach's α 大於0.6為可接受的信度範圍, Cronbach's α 大於0.7為標準)

二、相關分析

健康促進行為、員工工作生活品質與幸福感之相關分析, 如表 4-3.1 所示, 得到以下分析結果, 員工工作生活品質對健康促進行為有顯著的正相關, 員工幸福感對於健康促進行為及員工工作生活品質亦有顯著的正相關。

表 4-3.5 相關分析表

檢定變項	健康促進行為	員工工作生活品質	員工幸福感
健康促進行為	~		
員工工作生活品質	0.371**(正相關)	~	
員工幸福感	0.515**(正相關)	0.555**(正相關)	~

**表在顯著水準為 0.01 時, 為相關顯著

第四節 多元迴歸分析表

透過逐步迴歸分析得到以下表 4-2.5 結果, 發現社群關係對員工幸福感受影響最大, 其次是壓力管理、社會支持、設備與福利四個變項, 對員工幸福感皆有顯著的影響。代表假設部分成立。

表 4-4.1 影響員工幸福感迴歸分析

進入方程式之變項	迴歸係數(β 值)	T值	R ² 判定系數	R ² 改變量	F值(顯著性)
社群關係	0.037	4.784	0.266	0.266	134.419***
壓力管理	0.363	8.321	0.402	0.136	124.171***
社會支持	0.173	4.849	0.442	0.040	97.341 ***
設備與福利	0.029	4.184	0.468	0.025	80.657 ***

***: $P < 0.001$, **: $P < 0.01$, *: $P < 0.05$

第五節 人口背景資料在生活品質、幸福感、健康促進生活型態之差異

一、性別在各層面的差異情形

如表 4-5.1 所示, 不同性別的有效受訪者在「各層面」的 t 檢定中「Happiness」與

「H.Promotion」達顯著差異($p < .05$)。在「Happiness」方面，女的分數 ($M = 3.73$) 顯著高於男的分數 ($M = 3.44$)；在「H.Promotion」方面，女的分數 ($M = 3.44$) 顯著高於男的分數 ($M = 3.30$)。

表 4-5.1 性別在各層面上之差異分析摘要表

層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
Life.Quality	男	121	3.23	0.77	-0.98	.328
	女	251	3.30	0.63		
Happiness	男	121	3.44	0.86	-3.30**	.001
	女	251	3.73	0.58		
H.Promotion	男	121	3.30	0.55	-2.53*	.012
	女	251	3.44	0.42		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

二、子女狀況在各層面上的差異情形

如表 4-5.2 所示，不同子女狀況的有效受訪者在「各層面」的 t 檢定皆未達統計顯著 ($p > .05$)，表示不同子女狀況的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.2 子女狀況在各層面上之差異分析摘要表

層面	子女狀況	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
Life.Quality	有子女	72	3.20	0.69	-1.02	.310
	無子女	300	3.29	0.67		
Happiness	有子女	72	3.60	0.79	-0.42	.673
	無子女	300	3.64	0.67		
H.Promotion	有子女	72	3.40	0.55	0.07	.948
	無子女	300	3.39	0.45		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

三、職階在各層面上的差異情形

如表 4-5.3 所示，不同職階的有效受訪者在「各層面」的 t 檢定中「Life.Quality」達顯著差異($p < .05$)。在「Life.Quality」方面，管理職的分數 ($M = 3.48$) 顯著高於非管理職的分數 ($M = 3.23$)。

表 4-5.3 職階在各層面上之差異分析摘要表

層面	職階	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
----	----	----	-----	-----	-------	-------

層面	職階	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
Life.Quality	管理職	65	3.48	0.61	2.76**	.006
	非管理職	307	3.23	0.68		
Happiness	管理職	65	3.79	0.54	1.96	.051
	非管理職	307	3.60	0.72		
H.Promotion	管理職	65	3.38	0.43	-0.20	.842
	非管理職	307	3.40	0.48		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

四、您目前有沒有抽菸的習慣？在各層面上的差異情形

如表 4-5.4 所示，不同您目前有沒有抽菸的習慣？的有效受訪者在「各層面」的 t 檢定皆未達統計顯著 ($p > .05$)，表示不同您目前有沒有抽菸的習慣？的受訪者在

「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.4 您目前有沒有抽菸的習慣？在各層面上之差異分析摘要表

層面	您目前有沒有抽菸的習慣？	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
Life.Quality	沒有	320	3.26	0.69	-0.95	.344
	有	52	3.36	0.58		
Happiness	沒有	320	3.62	0.70	-0.79	.429
	有	52	3.71	0.68		
H.Promotion	沒有	320	3.41	0.48	1.25	.211
	有	52	3.32	0.42		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

五、您目前有沒有喝酒的習慣？在各層面上的差異情形

如表 4-5.5 所示，不同您目前有沒有喝酒的習慣？的有效受訪者在「各層面」的 t 檢定皆未達統計顯著 ($p > .05$)，表示不同您目前有沒有喝酒的習慣？的受訪者在

「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.5 您目前有沒有喝酒的習慣？在各層面上之差異分析摘要表

層面	您目前有沒有喝酒的習慣？	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
Life.Quality	沒有	326	3.28	0.66	0.28	.779
	有	46	3.25	0.78		
Happiness	沒有	326	3.63	0.67	-0.39	.696
	有	46	3.68	0.86		
H.Promotion	沒有	326	3.40	0.47	0.44	.663

層面	您目前有沒有喝酒的習慣?	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
	有	46	3.37	0.46		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

六、您目前有沒有吃檳榔的習慣？在各層面上的差異情形

如表 4-5.6 所示，不同您目前有沒有吃檳榔的習慣？的有效受訪者在「各層面」的 t 檢定皆未達統計顯著 ($p > .05$)，表示不同您目前有沒有吃檳榔的習慣？的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.6 您目前有沒有吃檳榔的習慣？在各層面上之差異分析摘要表

層面	您目前有沒有吃檳榔的習慣?	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
Life.Quality	沒有	369	3.28	0.67	0.75	.454
	有	3	2.98	0.98		
Happiness	沒有	369	3.63	0.69	-1.59	.113
	有	3	4.27	0.64		
H.Promotion	沒有	369	3.39	0.47	-0.73	.466
	有	3	3.59	0.17		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

七、年齡在各層面上的差異情形

如表 4-5.7 所示，不同年齡的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$)，表示不同年齡的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.7 年齡在各層面上之差異分析摘要表

層面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 20 歲(含)以下	42	3.11	0.67	1.82	.124	
	(2) 21~30 歲	233	3.33	0.67			
	(3) 31~40 歲	40	3.33	0.61			
	(4) 41~50 歲	30	3.21	0.62			
	(5) 50 歲(含)以上	27	3.06	0.87			
Happiness	(1) 20 歲(含)以下	42	3.55	0.58	0.57	.682	
	(2) 21~30 歲	233	3.65	0.69			
	(3) 31~40 歲	40	3.74	0.65			

層面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
	(4) 41~50 歲	30	3.59	0.62			
	(5) 50 歲(含)以上	27	3.53	0.98			
H.Promotion	(1) 20 歲(含)以下	42	3.34	0.39	1.33	.260	
	(2) 21~30 歲	233	3.38	0.46			
	(3) 31~40 歲	40	3.45	0.51			
	(4) 41~50 歲	30	3.56	0.47			
	(5) 50 歲(含)以上	27	3.34	0.63			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

八、婚姻狀況在各層面上的差異情形

如表 4-5.8 所示，不同婚姻狀況的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$)，表示不同婚姻狀況的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.8 婚姻狀況在各層面上之差異分析摘要表

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 已婚	70	3.23	0.71	0.59	.557	
	(2) 未婚	298	3.29	0.67			
	(3) 其他	4	2.99	0.54			
Happiness	(1) 已婚	70	3.67	0.78	0.21	.807	
	(2) 未婚	298	3.63	0.67			
	(3) 其他	4	3.48	0.38			
H.Promotion	(1) 已婚	70	3.44	0.56	0.36	.700	
	(2) 未婚	298	3.38	0.45			
	(3) 其他	4	3.40	0.28			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

九、教育程度在各層面上的差異情形

如表 4-5.9 所示，不同教育程度的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$)，表示不同教育程度的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.9 教育程度在 各層面 上之差異分析摘要表

層面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 高中(職)以下	34	3.23	0.66	0.31	.821	
	(2) 專科	35	3.20	0.55			
	(3) 大學(學院)	252	3.28	0.69			
	(4) 研究所(含)以上	51	3.32	0.72			
Happiness	(1) 高中(職)以下	34	3.41	0.74	1.48	.219	
	(2) 專科	35	3.71	0.68			
	(3) 大學(學院)	252	3.66	0.67			
	(4) 研究所(含)以上	51	3.61	0.76			
H.Promotion	(1) 高中(職)以下	34	3.26	0.52	2.03	.110	
	(2) 專科	35	3.38	0.38			
	(3) 大學(學院)	252	3.39	0.46			
	(4) 研究所(含)以上	51	3.51	0.55			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

十、平均月薪在 各層面 上的差異情形

如表 4-5.10 所示, 不同平均月薪的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$), 表示不同平均月薪的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.10 平均月薪在 各層面 上之差異分析摘要表

層面	平均月薪	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 18,000 元(含)以下	130	3.16	0.67	1.35	.234	
	(2) 18,001~20,000 元	25	3.47	0.74			
	(3) 元 20,001~25,000	43	3.36	0.69			
	(4) 25,001~30,000 元	43	3.28	0.63			
	(5) 30,001~35,000 元	53	3.39	0.65			
	(6) 35,001~50,000 元	37	3.25	0.59			
	(7) 50,000(含)以上	41	3.31	0.75			
Happiness	(1) 18,000 元(含)以下	130	3.52	0.68	1.33	.243	
	(2) 18,001~20,000 元	25	3.70	0.52			
	(3) 元 20,001~25,000	43	3.71	0.70			
	(4) 25,001~30,000 元	43	3.83	0.71			
	(5) 30,001~35,000 元	53	3.67	0.63			

層面	平均月薪	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
	(6) 35,001~50,000 元	37	3.68	0.64			
	(7) 50,000(含)以上	41	3.59	0.88			
H.Promotion	(1) 18,000 元(含)以下	130	3.31	0.46	1.67	.128	
	(2) 18,001~20,000 元	25	3.39	0.38			
	(3) 元 20,001~25,000	43	3.40	0.37			
	(4) 25,001~30,000 元	43	3.42	0.43			
	(5) 30,001~35,000 元	53	3.42	0.58			
	(6) 35,001~50,000 元	37	3.57	0.44			
	(7) 50,000(含)以上	41	3.43	0.56			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

十一、工作型態在各層面上的差異情形

如表 4-5.11 所示，不同工作型態的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$)，表示不同工作型態的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.11 工作型態在各層面上之差異分析摘要表

層面	工作型態	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 輪班	158	3.22	0.68	2.21	.111	
	(2) 非輪班(正常班)	201	3.30	0.67			
	(3) 其他	13	3.61	0.63			
Happiness	(1) 輪班	158	3.69	0.65	1.02	.363	
	(2) 非輪班(正常班)	201	3.59	0.71			
	(3) 其他	13	3.71	0.87			
H.Promotion	(1) 輪班	158	3.36	0.43	1.35	.260	
	(2) 非輪班(正常班)	201	3.41	0.50			
	(3) 其他	13	3.55	0.51			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

十二、服務年資在各層面上的差異情形

如表 4-5.12 所示，不同服務年資的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$)，表示不同服務年資的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.12 服務年資在 各層面 上之差異分析摘要表

層面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) <1 年	141	3.30	0.62	0.42	.838	
	(2) 1~5 年	154	3.27	0.68			
	(3) 6~10 年	27	3.23	0.76			
	(4) 11~15 年	8	3.51	0.71			
	(5) 16~20 年	19	3.14	0.64			
	(6) >=21 年	23	3.25	0.89			
Happiness	(1) <1 年	141	3.60	0.62	0.80	.547	
	(2) 1~5 年	154	3.70	0.68			
	(3) 6~10 年	27	3.64	0.75			
	(4) 11~15 年	8	3.79	0.94			
	(5) 16~20 年	19	3.54	0.69			
	(6) >=21 年	23	3.46	0.99			
H.Promotion	(1) <1 年	141	3.40	0.45	1.03	.399	
	(2) 1~5 年	154	3.35	0.47			
	(3) 6~10 年	27	3.52	0.42			
	(4) 11~15 年	8	3.63	0.62			
	(5) 16~20 年	19	3.41	0.49			
	(6) >=21 年	23	3.41	0.64			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

十三、產業類別在 各層面 上的差異情形

如表 4-5.13 所示，不同產業類別的受訪者在「各層面」的 F 檢定皆未達顯著 ($p > .05$)，表示不同產業類別的受訪者在「Life.Quality」、「Happiness」與「H.Promotion」的分數上皆無顯著的差異存在。

表 4-5.13 產業類別在 各層面 上之差異分析摘要表

層面	產業類別	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 製造業(高科技、傳統產業)	28	3.23	0.72	0.53	.756	
	(2) 金融保險業	7	3.42	0.96			
	(3) 醫療養護	22	3.35	0.67			
	(4) 軍公教	67	3.37	0.67			
	(5) 民生服務	194	3.25	0.68			

層面	產業類別	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Happiness	(6) 其他	54	3.23	0.62	0.65	.659	
	(1) 製造業(高科技、傳統產業)	28	3.60	0.65			
	(2) 金融保險業	7	3.76	0.75			
	(3) 醫療養護	22	3.47	0.64			
	(4) 軍公教	67	3.65	0.79			
	(5) 民生服務	194	3.68	0.69			
H.Promotion	(6) 其他	54	3.54	0.60	1.76	.120	
	(1) 製造業(高科技、傳統產業)	28	3.31	0.49			
	(2) 金融保險業	7	3.33	0.31			
	(3) 醫療養護	22	3.35	0.32			
	(4) 軍公教	67	3.54	0.53			
	(5) 民生服務	194	3.38	0.48			
	(6) 其他	54	3.32	0.42			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

十四、您每次運動都長達幾分鐘？在各層面上的差異情形

如表 4-5.14 所示，不同您每次運動都長達幾分鐘？的受訪者在「各層面」的 F 檢定中只有「H.Promotion」達顯著 ($p < .05$)，表示不同您每次運動都長達幾分鐘？的受訪者在這個項目上有明顯的差異存在。在「H.Promotion」方面，每次 30 分鐘 ($M = 3.53$) 顯著高於每次 10 分鐘以下 ($M = 3.17$)，每次 30 分鐘以上 ($M = 3.51$) 顯著高於每次 10 分鐘以下 ($M = 3.17$)。

表 4-5.14 您每次運動都長達幾分鐘？在各層面上之差異分析摘要表

層面	您每次運動都長達幾分鐘？	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
Life.Quality	(1) 每次 10 分鐘以下	104	3.17	0.73	1.85	.138	
	(2) 每次 20 分鐘	63	3.28	0.66			
	(3) 每次 30 分鐘	85	3.41	0.63			
	(4) 每次 30 分鐘以上	120	3.27	0.66			
Happiness	(1) 每次 10 分鐘以下	104	3.52	0.80	1.45	.228	
	(2) 每次 20 分鐘	63	3.64	0.66			
	(3) 每次 30 分鐘	85	3.72	0.59			

層面	您每次運動都長達幾分鐘?	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	Scheffe 法事後比較
	(4) 每次 30 分鐘以上	120	3.67	0.67			
H.Promotion	(1) 每次 10 分鐘以下	104	3.17	0.49	13.83***	<.001	3>1
	(2) 每次 20 分鐘	63	3.36	0.44			4>1
	(3) 每次 30 分鐘	85	3.53	0.43			
	(4) 每次 30 分鐘以上	120	3.51	0.43			

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

第五章 結論與建議

本研究經文獻探討、研究設計、進行問卷調查與資料分析，最後於本章將研究主要發現以整合研究與討論。

第一節 研究結果討論

此節部分內容在第四章已詳加敘，故此節將深入探討研究結果與假設是否成立之問題。

一、 研究結果與假設之間

(一) H1a: 健康行為責任對員工幸福感有正向關係

假設成立。根據表 4-3.1 健康行為責任與員工幸福感呈現正相關，代表健康促進行為責任與員工幸福感密切相關。

(二) H1b: 壓力管理對員工幸福感有正向影響

假設成立。根據表 4-2.5 壓力管理對員工幸福感呈顯著關係，代表壓力管理與員工幸福感密切相關。

(三) H1c: 社會支持對員工幸福感有正向影響

假設成立。根據表 4-2.5 社會支持與員工幸福感呈顯著關係，代表在職場有很好的的人際關係主管的青睞能提高幸福感。

(四) H2a: 員工工作生活品質中「社群關係」滿意對員工幸福感有正向影響

假設成立。根據表 4-2.5 人際關係與員工幸福感呈顯著關係，表示同事之間的相處模式與主觀幸福感息息相關。

(五) H2d: 員工工作生活品質中「設備與福利」滿意對員工幸福感有正向影響 假設成立。

表示同工作環境與設備福利好壞與主觀幸福感息息相關。

第二節 研究建議

一、 對健康促進行為建議

根據研究結果，受測之員工對於定期健康檢查及規律的運動習慣，確實比較沒有注意，雖在健康責任、壓力管理、社會支持的三大層面信度是可被接受的，但還是需要有正當的休閒活動、紓壓管道，及良好的運動、飲食習慣，少菸、酒、檳榔的習慣，不僅使身體健康，亦可強身。

二、對員工工作生活品質之建議

員工工作生活品質之問項對員工本身在職場上能提供個公共休閒空間，能讓職員適度的放鬆在回到工作崗位，這樣應會使辦事效率能夠提升，對公司相關措施的滿意度公司應該定期舉辦心理輔導或壓力、情緒的資訊講座或面談，有個宣洩的好管道相信員工能在職場上有好表現。

三、對員工幸福感之建議

透過問項得知員工對於自己的工作處於一個不確定、或沒興趣而做的，也得不到上司和同事間的肯定及關懷，所以應要找尋有興趣的方向找工作，這樣也許在你的人生當中不管是什麼困難都可以挑戰成功。

參考文獻

1. 毛曉鷗(2008)，員工對晉升制度公平認知影響工作投入之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
2. 王麗惠、劉芹芳(2005)，生活品質概念分析於護理之應用，高雄護理雜誌，22(2)，41-50。
3. 李建興(2007)，幼兒教師的自我韌性與幸福感知相關研究，樹德科技大學研究所未出版碩士論文。
4. 李建興(2007)，幸福企業大未來,你的幸福感,我的競爭力!,今周刊,(509)。
5. 李蘭、陳富莉(1998)，美國與歐洲之健康促進概念，健康促進通訊,1,2-5。
6. 林桂碧、胡佩怡(2012)，職場壓力與工作投入關聯性之研究—以員工協助方案之健康面協助為調節變項，國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
7. 張惠英(2002)。國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院國民教育研究所，屏東。
8. 陳妮婉、張彩秀、張淑萍、宋琇鈺(2011)護理人員健康促進生活型態與生活品質之關係探討。澄清綜合醫院中港分院 護理部、弘光科技大學 護理系
9. 陳龍、徐敏耕、徐宗福(2013)，職場壓力與工作投入關聯性之研究—以員工協助方案之健康面協助為調節變項，國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
10. 陸洛(1998)，企業社會責任與員工幸福感之關聯性研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
11. 楊巧歡(2013)，工作生活品質對員工工作投入與幸福感。國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班。
12. 楊巧歡(2013)，工作生活品質對員工投入與幸福感影響之探討，國立高雄應用科技大學人力資源發展所碩士論文，未出版，高雄市。
13. 楊桂芬 許哲瀚 唐憶淨 龔建吉(2012)，臺灣老年醫學暨老年學雜誌；7(4)：217-232
14. 賴貞嬌、陳漢瑛(2007)，台北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係。學校衛生，51,39-51。
15. 賴貞嬌、陳漢瑛(2007)，臺北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係研究。學校衛生，51，37-52。
16. 謝瓊慧(2004)，社區老年婦女的健康狀況、家庭功能、與生活品質之相關性探討。長

庚大學碩士論文。

17. 簡嘉宏(2015), 餐飲服務業員工幸福感與工作滿足之探討, 國立中正大學勞工關係學系碩士論文
18. Andrews, F. M., & Withyey, S. B. (1976). Social indicators of well-being: American's Perceptions of life quality. New York: Plenum.
19. Argyle, M. (2013). The social psychology of everyday life: Routledge.
20. Kanungo, R. N.(1982),“Measurement of Job and Work Involvement.” Journal of Applied Psychology, Vol.67, pp.341- 349
21. O'Donnell, M.P.(1986). Definition of health promotion. American Journal of Health Promotion ,1(1),4-5.
22. Pender, N.J. (1987). Health promotion in nursing practice. Norwalk, CT: Appleton & Lange.
23. Saleh,S.D.& Hosek, J.,1976, Job Involvement: Concepts and Measurements. Academy of Management Journal, 19(2):pp.213-224.
24. Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work-overview and perspective. Scand J Work Environ Health, 36(5), 422-429
25. The WHOQOL Group, 1994. What Quality of Life?The WHOQOL Group. In: World Health Forum. WHO,Geneva,1996.

26. 附錄一 正式的研究問卷

各位先生、女士您好！

非常感謝您撥冗參與此問卷的填寫，這是一份有關「健康促進與工作生活品質之相關探討」的調查，本問卷採不具名方式填答，所填資料為專題報告所需，資料不做其它用途且對外保密，敬請安心填寫。答案並沒有絕對的「對」與「錯」，請依照您最真實的感受與狀況回答，謝謝您的合作，在此致上十二萬分的謝意！

敬祝 身體健康 事事如意！

中華大學 國際企業學系

指導老師：羅智丰 老師

學生：呂宜恩 邱育嵐 陳芊卉 許

承玉 敬上

一、 健康狀況與健康行為：

請評估您自己現況是否與句中，所描述的一致。請由 1 至 5 給分，分數越大表示 句中所描述的情形相符合。(在適當的答案中圈選)

題目	沒有 (1)	極少 (2)	有時候 (3)	時常 (4)	常常或總是 (5)
H1. 從事休閒活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H2. 規律的運動習慣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H3. 留意健康資訊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H4. 作息規律	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H5. 身體不適時，會主動去找醫生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H6. 每年定期健康檢查	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H7. 知道自己生活中的壓力來源	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H8. 睡前能專注在愉快的想法上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H9. 能以正向的方法表達自己的感受	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H10.能用樂觀的態度面對壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H11.能察覺自己的情緒狀態	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H12.每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H13.和朋友或同事聚會、聯繫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H14.和家人或親戚聚會、聯繫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H15.當我開心或難過時，有人可以談心訴苦	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H16.當我需要時，有人在旁支持我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H17.面臨抉擇問題時，有人可以商量	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H18.我有可以依賴、精神寄託的人或寵物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、工作生活品質 (請依您個人對公司的感受程度，在適當的□中打👉)

題目	非常不同意 (1)	不同意 (2)	尚可 (3)	同意 (4)	非常同意 (5)
Q1. 福利措施滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q2. 我認為公司有著合理的薪資水準與津貼制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q3. 對員工提供適當的照顧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q4. 公司的場所很寬敞、燈光充足以及空氣流通良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q5. 工作環境有良好的消防與安全防護設施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q6. 會汰舊換新不良的工作設備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q7. 公司辦公設備非常周全。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q8. 公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q9. 公司提供壓力調適或情緒管理相關課程	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q10. 公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q11. 我認為公司的職能訓練課程與員工發展是完善的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q12. 我認為公司的績效評估是有系統且合理的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q13. 工作對我個人的成長有幫助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q14. 目前的工作具有良好的願景	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q15. 上司會與員工討論具體的工作目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q16. 公司的所在地離家近	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q17. 同事之間溝通良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q18. 同事間會彼此主動幫忙	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q19. 我的工作不會影響我的家庭生活	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q20. 上司與部屬彼此互相尊重與信任	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q21. 我的工作在社会上是受尊重的

累了嗎？繼續加油～☺

三、請評估近一年內您內心感受與真實情況，在適當的 中打☺。分數越大表示句中所描述的情形相符合。

題目	非常不同意 (1)	不同意 (2)	不確定 (3)	同意 (4)	非常同意 (5)
WB1 我感到快樂嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB2 我具有活力嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB3 覺得生命有意義嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB4 周遭事物滿意嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB5 對未來樂觀嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB6 喜歡目前的生活嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB7 容易感到喜悅興奮嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB8 能理解生活目的嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB9 對工作與學習表現具成就感嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WB10 生活中有愉快記憶嗎?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份：基本資料

1. 貴公司名稱：_____ (請填寫，資料保密)

2. 性別： ①男 ②女

3. 年齡： ① 20歲(含)以下 ② 21~30歲 ③ 31~40歲 ④ 41~50歲 ⑤ 50歲(含)以上

4. 婚姻狀況： ① 已婚 ② 未婚 ③ 鰥寡或其他

5. 子女狀況： ① 有子女 ② 無子女

6. 教育程度： ① 高中(職)以下 ② 專科 ③ 大學(學院) ④ 研究所(含)以上

7. 平均月薪： ① 18,000元(含)以下 ② 18,001~20,000元 ③ 20,001~25,000元
 ④ 25,001~30,000元 ⑤ 30,001~35,000元 ⑥ 35,001~50,000元

7 50,000(含)以上

8.職階: 1 管理職 2 非管理職

9.工作型態: 1 輪班 2 非輪班(正常班) 3 其它: 請說明: _____

10.服務年資: 1 <1 年 2 1~5 年 3 6~10 年 4 11~15 年
 5 16~20 年 6 ≥21 年

11. 貴公司的產業類別: 1 製造業(高科技、傳統產業) 2 金融保險業
 3 醫療養護 4 軍公教 5 民生服務 (服務業) 6 其他: _____

12. 您目前有沒有抽煙的習慣? 0 沒有 1 有

13. 您目前有沒有喝酒的習慣? 0 沒有 1 有

14. 您目前有沒有吃檳榔的習慣? 0 沒有 1 有

15. 您每次運動都長達幾分鐘?

1 每次 10 分鐘以下 2 每次 20 分鐘 3 每次 30 分鐘 4 每次 30 分鐘以上

16.最常做的運動是? (可複選)

1 跑步或有氧舞蹈 2 游泳 3 球類運動 4 走路 5 騎腳踏車 6 瑜珈 7 爬樓梯
 8 其他 _____

17.最常做的休閒活動是? (可複選)

1 釣魚 2 養寵物(EX: 遛狗、養貓等) 3 跳舞 4 繪畫 5 園藝 6 讀書 7 料理
 8 上網 9 其他 _____

本問卷到此結束，希望您再檢視是否有問項遺漏未填，在此非常感謝您的協助，
祝您健康快樂、長命百歲！若您有建議，敬請於以下惠賜意見。感謝您～

附錄二： 工作生活品質因素報表分析

轉軸後的成份矩陣*

	元件			
	1	2	3	4
Q4..公司的場所很寬敞、燈光充足以及空氣流通	.757	.286	.119	.169
Q5.工作環境有良好的消防與安全防護措施	.750	.242	.120	.143
Q3.對員工提供適當的照顧	.664	.265	.373	.139
Q7.公司辦公設備非常周全	.651	.292	.311	.189
Q6.會汰舊換新不良的工作設備	.648	.284	.322	.174
Q2.我認為公司有著合理的薪資水準與津貼制度	.645	.186	.345	.187
Q1.福利措施滿意	.626	.143	.364	.195
Q17.同事之間溝通良好	.284	.810	.113	.017
Q18.同事間會彼此主動幫忙	.283	.767	.219	-.111
Q19.我的工作不會影響我的家庭生活	.213	.684	.073	.170
Q20上司與部屬彼此互相尊重與信任	.294	.657	.369	.149
Q16.公司的所在地離家近	.059	.645	.072	.172
Q21我的工作社會上是受尊重的	.255	.638	.349	.180
Q13.工作對我個人的成長有幫助	.268	.222	.761	.117
Q14.目前的工作具有良好的願景	.263	.205	.759	.237
Q15.上司會與員工討論具體的工作目標	.239	.258	.747	.154
Q12.我認為公司的績效評估是有系統且合理的	.385	.100	.661	.307
Q11.我認為公司的職能訓練課程與員工發展是完善的	.424	.156	.528	.487
Q10.公司提供休閒場所（如健身房、交誼廳）等	.109	.097	.136	.868
Q9.公司提供壓力調適相關課程	.194	.114	.333	.804
Q8.公司提供醫療服務（如醫療室或健康檢查）	.338	.155	.147	.672

萃取方法：主成分分析。

旋轉方法：旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Varimax 法。

附錄三:信度分析報表

DESCRIPTIVES VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18
 /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX
 /SORT=MEAN (D).

描述性統計量

注意事項

建立的輸出	20-十二月-2016:12時32分33秒	
說明		
輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析2016.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
遺漏值的處理	遺漏值的定義	使用者界定的遺漏值會被視為遺漏值。
	使用的觀察值	所有非遺漏值的資料都會被使用。
語法	DESCRIPTIVES VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18 /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX /SORT=MEAN (D).	
資源	處理器時間	00:00:00.016
	經過的時間	00:00:00.015

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析2016.sav

敘述統計

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差	變異數
H17面臨抉擇問題時，有人可以商量	372	1	5	3.86	1.001	1.003

H16當我需要時，有人在旁支持我	372	1	5	3.82	.973	.946
H18我有可以依賴、精神寄託的人或寵物	372	1	5	3.80	1.176	1.384
H11能察覺自己的情緒狀態	372	1	5	3.76	.943	.890
H15當我開心或難過時，有人可以談心訴苦	372	1	5	3.72	1.028	1.056
H13和朋友或同事聚會、聯繫	372	1	5	3.71	.873	.762
H14和家人或親戚聚會、聯繫	370	1	5	3.65	.929	.863
H10能用建設性的態度面對壓力	372	1	5	3.49	.947	.897
H9能以建設性的方法表達自己的感受	372	1	5	3.40	1.000	1.000
H1從事休閒活動	372	1	5	3.34	.858	.736
H8睡前能專注在愉快的想法上	372	1	5	3.31	.948	.899
H5身體不適時，會主動找醫生	372	1	5	3.21	1.069	1.143
H3留意健康資訊	372	1	5	3.18	.944	.892
H7知道自己生活中的壓力來源	372	1	5	3.14	1.224	1.497
H12每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	372	1	5	3.14	1.184	1.402
H2規律的運動習慣	372	1	5	2.94	1.057	1.117
H4作息規律	372	1	5	2.88	1.097	1.204
H6每年定期健康檢查	372	1	5	2.79	1.227	1.505
有效的 N (完全排除)	370					

DESCRIPTIVES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21

/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX

/SORT=MEAN (D).

描述性統計量

注意事項

建立的輸出說明	20-十二月-2016:12時35分30秒
---------	-----------------------

輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析2016.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
遺漏值的處理	遺漏值的定義 使用的觀察值	使用者界定的遺漏值會被視為遺漏值。 所有非遺漏值的資料都會被使用。
語法		DESCRIPTIVES VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX /SORT=MEAN (D).
資源	處理器時間	00:00:00.000
	經過的時間	00:00:00.000

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析2016.sav

敘述統計

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差	變異數
Q18同事間會彼此主動幫忙	372	1	5	3.76	.906	.821
Q17同事之間溝通良好	372	1	5	3.67	.943	.889
Q5工作環境有良好的消防與 安全防護措施	372	1	5	3.65	.874	.763
Q4公司的場所很寬敞、燈光 充足以及空氣流通	372	1	5	3.55	.954	.911
Q19我的工作不會影響我的 家庭生活	372	1	5	3.50	1.037	1.075
Q21我的工作社會上是受 尊重的	372	1	5	3.47	.944	.891

Q20上司與部屬彼此互相尊重與信任	372	1	5	3.47	1.016	1.031
Q13工作對我個人的成長有幫助	372	1	5	3.38	.999	.997
Q7公司辦公設備非常周全	372	1	5	3.38	.940	.883
Q6會汰舊換新不良的工作設備	372	1	5	3.37	.918	.842
Q16公司的所在地離家近	372	1	5	3.32	1.124	1.263
Q3對員工提供適當的照顧	372	1	5	3.30	.930	.864
Q15上司會與員工討論具體的工作目標	372	1	5	3.19	1.089	1.186
Q2我認為公司有著合理的薪資水準與津貼制度	372	1	5	3.19	.928	.861
Q1福利措施滿意	372	1	5	3.18	.846	.716
Q14目前的工作具有良好的願景	372	1	5	3.06	1.062	1.128
Q8公司提供醫療服務（如醫療室或健康檢查）	372	1	5	3.05	1.078	1.162
Q11我認為公司的職能訓練課程與員工發展是完善的	372	1	5	3.00	1.040	1.081
Q12我認為公司的績效評估是有系統且合理的	372	1	5	2.99	1.050	1.102
Q9公司提供壓力調適相關課程	372	1	5	2.70	1.125	1.265
Q10公司提供休閒場所（如健身房、交誼廳）等有效的 N (完全排除)	372	1	5	2.59	1.204	1.450

DESCRIPTIVES VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10

/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX

/SORT=MEAN (D).

描述性統計量

注意事項

建立的輸出說明	20-十二月-2016:12時36分22秒
---------	-----------------------

輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析2016.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
遺漏值的處理	遺漏值的定義 使用的觀察值	使用者界定的遺漏值會被視為遺漏值。 所有非遺漏值的資料都會被使用。
語法		DESCRIPTIVES VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX /SORT=MEAN (D).
資源	處理器時間	00:00:00.000
	經過的時間	00:00:00.000

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析2016.sav

敘述統計

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差	變異數
W10生活有愉快記憶嗎？	372	1	5	3.99	.814	.663
W3對生命有意義嗎？	372	1	5	3.73	.901	.812
W8能理解生活目的嗎？	372	1	22	3.69	1.267	1.606
W7容易感到喜悅興奮嗎？	372	1	5	3.64	.843	.710
W2我具有活力嗎？	372	1	5	3.60	.864	.747
W1我感到快樂嗎？	372	1	5	3.59	.840	.705
W4對周遭事物滿意嗎？	372	1	5	3.56	.800	.641
W9對工作與學習表現具有成就感嗎？	372	1	5	3.55	.881	.777
W6喜歡目前的生活嗎？	372	1	5	3.50	.910	.827
W5對未來樂觀嗎？	372	1	5	3.49	.913	.833
有效的 N (完全排除)	372					

DATASET ACTIVATE 資料集1.

DESCRIPTIVES VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10

/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX

/SORT=MEAN (D).

描述性統計量

注意事項

建立的輸出		20-十二月-2016:12時37分42秒
說明		
輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析2016.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
遺漏值的處理	遺漏值的定義	使用者界定的遺漏值會被視為遺漏值。
	使用的觀察值	所有非遺漏值的資料都會被使用。
語法		DESCRIPTIVES VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX /SORT=MEAN (D).
資源	處理器時間	00:00:00.015
	經過的時間	00:00:00.016

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析2016.sav

敘述統計

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差	變異數
W10生活有愉快記憶嗎？	372	1	5	3.99	.814	.663
W3對生命有意義嗎？	372	1	5	3.73	.901	.812
W7容易感到喜悅興奮嗎？	372	1	5	3.64	.843	.710
W8能理解生活目的嗎？	372	1	5	3.63	.841	.707
W2我具有活力嗎？	372	1	5	3.60	.864	.747
W1我感到快樂嗎？	372	1	5	3.59	.840	.705
W4對周遭事物滿意嗎？	372	1	5	3.56	.800	.641
W9對工作與學習表現具有成就感嗎？	372	1	5	3.55	.881	.777
W6喜歡目前的生活嗎？	372	1	5	3.50	.910	.827

W5對未來樂觀嗎？	372	1	5	3.49	.913	.833
有效的 N (完全排除)	372					

DATASET ACTIVATE 資料集1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析2016.sav'

/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE 資料集1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析20161220.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

信度

注意事項

建立的輸出		20-十二月-2016:12時43分48秒
說明		
輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析20161220.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
	矩陣輸入	
遺漏值處理	遺漏的定義	將使用者定義的遺漏值當做遺漏。
	使用的觀察值	統計量根據程序內所有變數之有效資料 的全部觀察值而定。
語法		RELIABILITY /VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
資源	處理器時間	00:00:00.016

注意事項

建立的輸出		20-十二月-2016:12時43分48秒
說明		
輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析20161220.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
	矩陣輸入	
遺漏值處理	遺漏的定義	將使用者定義的遺漏值當做遺漏。
	使用的觀察值	統計量根據程序內所有變數之有效資料 的全部觀察值而定。
語法		RELIABILITY /VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
資源	處理器時間	00:00:00.016
	經過的時間	00:00:00.015

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析20161220.sav

尺度：ALL VARIABLES

觀察值處理摘要

	個數	%
觀察值 有效	372	100.0
排除 ^a	0	.0
總數	372	100.0

a. 根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值。

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	項目的個數
值	
.669	6

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
H1從事休閒活動	15.00	12.935	.202	.684
H2規律的運動習慣	15.40	10.682	.451	.609
H3留意健康資訊	15.15	10.734	.532	.586
H4作息規律	15.45	10.739	.414	.622
H5身體不適時，會主動找醫 生	15.12	11.293	.345	.646
H6每年定期健康檢查	15.55	9.887	.457	.606

RELIABILITY

```

/VARIABLES=H7 H8 H9 H10 H11 H12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

信度

注意事項

建立的輸出	20-十二月-2016:12時45分26秒
說明	
輸入	資料
	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析20161220.sav
	作用中資料集
	資料集1
	過濾
	<無>
	加權
	<無>
	分割檔
	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列
	N
	372
	矩陣輸入
遺漏值處理	遺漏的定義
	將使用者定義的遺漏值當做遺漏。
	使用的觀察值
	統計量根據程序內所有變數之有效資料 的全部觀察值而定。

語法	RELIABILITY	
	/VARIABLES=H7 H8 H9 H10 H11	
	H12	
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/SUMMARY=TOTAL.	
資源	處理器時間	00:00:00.000
	經過的時間	00:00:00.000

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析20161220.sav

尺度：ALL VARIABLES

觀察值處理摘要

	個數	%
觀察值 有效	372	100.0
排除 ^a	0	.0
總數	372	100.0

a. 根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值。

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	項目的個數
值	
.662	6

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
H7知道自己生活中的壓力來源	17.09	11.456	.210	.695
H8睡前能專注在愉快的想法上	16.92	11.431	.369	.628
H9能以建設性的方法表達自己的感受	16.83	9.622	.657	.524
H10能用建設性的態度面對壓力	16.74	10.094	.615	.546
H11能察覺自己的情緒狀態	16.47	11.571	.348	.635

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
H7知道自己生活中的壓力來源	17.09	11.456	.210	.695
H8睡前能專注在愉快的想法上	16.92	11.431	.369	.628
H9能以建設性的方法表達自己的感受	16.83	9.622	.657	.524
H10能用建設性的態度面對壓力	16.74	10.094	.615	.546
H11能察覺自己的情緒狀態	16.47	11.571	.348	.635
H12每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	17.09	11.196	.265	.671

RELIABILITY

```

/VARIABLES=H13 H14 H15 H16 H17 H18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

信度

注意事項

建立的輸出	20-十二月-2016:12時47分19秒
說明	
輸入	資料
	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析20161220.sav
	作用中資料集
語法	資料集1
	RELIABILITY
	/VARIABLES=H13 H14 H15 H16 H17 H18
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
	/MODEL=ALPHA
	/SUMMARY=TOTAL.
資源	處理器時間
	00:00:00.000
	經過的時間
	00:00:00.000

尺度：ALL VARIABLES

觀察值處理摘要

		個數	%
觀察值	有效	370	99.5
	排除 ^a	2	.5
	總數	372	100.0

a. 根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值。

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	項目的個數
值	
.871	6

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
H13和朋友或同事聚會、聯繫	18.84	17.077	.542	.869
H14和家人或親戚聚會、聯繫	18.90	16.770	.539	.870
H15當我開心或難過時，有人 可以談心訴苦	18.84	14.994	.716	.840
H16當我需要時，有人在旁支 持我	18.73	14.946	.778	.830
H17面臨抉擇問題時，有人可 以商量	18.69	14.606	.801	.825
H18我有可以依賴、精神寄託 的人或寵物	18.73	14.508	.664	.852

RELIABILITY

/VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

信度

注意事項

語法	RELIABILITY	
	/VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18	
	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/SUMMARY=TOTAL.	
資源	處理器時間	00:00:00.000
	經過的時間	00:00:00.000

[資料集1] C:\Users\vgtyd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析20161220.sav

尺度：ALL VARIABLES

觀察值處理摘要

	個數	%
觀察值 有效	370	99.5
排除 ^a	2	.5
總數	372	100.0

a. 根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值。

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	項目的個數
值	
.781	18

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
H1從事休閒活動	57.77	68.177	.264	.777
H2規律的運動習慣	58.18	67.263	.241	.779
H3留意健康資訊	57.93	65.767	.388	.769
H4作息規律	58.24	65.863	.307	.775
H5身體不適時，會主動找醫 生	57.91	66.002	.313	.774
H6每年定期健康檢查	58.33	65.739	.268	.779
H7知道自己生活中的壓力來 源	57.98	67.653	.170	.787

H8睡前能專注在愉快的想法上	57.81	65.662	.395	.769
H9能以建設性的方法表達自己的感受	57.72	64.569	.435	.766
H10能用建設性的態度面對壓力	57.64	65.219	.421	.767
H11能察覺自己的情緒狀態	57.36	67.130	.298	.775
H12每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	57.99	65.249	.311	.775
H13和朋友或同事聚會、聯繫	57.42	66.439	.378	.770
H14和家人或親戚聚會、聯繫	57.47	64.787	.462	.764
H15當我開心或難過時，有人可以談心訴苦	57.41	64.351	.434	.765
H16當我需要時，有人在旁支持我	57.31	64.045	.487	.762
H17面臨抉擇問題時，有人可以商量	57.26	63.386	.513	.760
H18我有可以依賴、精神寄託的人或寵物	57.30	62.618	.467	.762

RELIABILITY

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

信度

注意事項

建立的輸出	20-十二月-2016:12時49分14秒
說明	
輸入	資料
	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析20161220.sav
	作用中資料集
	資料集1
	過濾
	<無>
	加權
	<無>
	分割檔
	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列
	372
	N
	矩陣輸入

遺漏值處理	遺漏的定義 使用的觀察值	將使用者定義的遺漏值當做遺漏。 統計量根據程序內所有變數之有效資料 的全部觀察值而定。
語法		RELIABILITY /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
資源	處理器時間	00:00:00.016
	經過的時間	00:00:00.004

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析20161220.sav

尺度：ALL VARIABLES

觀察值處理摘要

	個數	%
觀察值 有效	372	100.0
排除 ^a	0	.0
總數	372	100.0

a. 根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值。

可靠性統計量

Cronbach's Alpha	項目的個數
值	
.939	21

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
Q1福利措施滿意	65.61	185.377	.660	.936
Q2我認為公司有著合理的薪 資水準與津貼制度	65.60	183.400	.677	.936
Q3對員工提供適當的照顧	65.49	182.224	.725	.935
Q4公司的場所很寬敞、燈光 充足以及空氣流通	65.24	183.108	.669	.936

Q5工作環境有良好的消防與安全防護措施	65.15	185.467	.633	.937
Q6會汰舊換新不良的工作設備	65.42	182.757	.713	.935
Q7公司辦公設備非常周全	65.41	182.135	.720	.935
Q8公司提供醫療服務（如醫療室或健康檢查）	65.74	183.629	.565	.938
Q9公司提供壓力調適相關課程	66.09	181.459	.613	.937
Q10公司提供休閒場所（如健身房、交誼廳）等	66.20	184.533	.468	.940
Q11我認為公司的職能訓練課程與員工發展是完善的	65.79	179.254	.753	.935
Q12我認為公司的績效評估是有系統且合理的	65.80	180.582	.695	.936
Q13工作對我個人的成長有幫助	65.41	182.360	.665	.936
Q14目前的工作具有良好的願景	65.73	180.167	.701	.935
Q15上司會與員工討論具體的工作目標	65.60	180.462	.671	.936
Q16公司的所在地離家近	65.47	187.387	.411	.941
Q17同事之間溝通良好	65.12	185.323	.587	.937
Q18同事間會彼此主動幫忙	65.03	186.346	.571	.938
Q19我的工作不會影響我的家庭生活	65.29	185.521	.520	.939
Q20上司與部屬彼此互相尊重與信任	65.32	180.985	.705	.935
Q21我的工作社會上是受尊重的	65.32	183.171	.674	.936

RELIABILITY

/VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

信度

注意事項

建立的輸出		20-十二月-2016:12時49分43秒
說明		
輸入	資料	C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進 spss問卷分析20161220.sav
	作用中資料集	資料集1
	過濾	<無>
	加權	<無>
	分割檔	<無>
	目前啟用的資料檔中之橫列 N	372
	矩陣輸入	
遺漏值處理	遺漏的定義	將使用者定義的遺漏值當做遺漏。
	使用的觀察值	統計量根據程序內所有變數之有效資料 的全部觀察值而定。
語法		RELIABILITY /VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
資源	處理器時間	00:00:00.000
	經過的時間	00:00:00.000

[資料集1] C:\Users\vgytd5112\Desktop\健康促進spss問卷分析20161220.sav

尺度：ALL VARIABLES

觀察值處理摘要

	個數	%
觀察值 有效	372	100.0
排除 ^a	0	.0
總數	372	100.0

a. 根據程序中的所有變數刪除全部遺漏值。

可靠性統計量

Cronbach's Alpha 值	項目的個數
.939	10

項目整體統計量

	項目刪除時的尺 度平均數	項目刪除時的尺 度變異數	修正的項目總相 關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值
W1我感到快樂嗎？	32.70	38.813	.792	.930
W2我具有活力嗎？	32.70	38.730	.775	.931
W3對生命有意義嗎？	32.57	38.057	.804	.930
W4對周遭事物滿意嗎？	32.74	39.412	.772	.931
W5對未來樂觀嗎？	32.80	38.228	.775	.931
W6喜歡目前的生活嗎？	32.80	38.489	.753	.932
W7容易感到喜悅興奮嗎？	32.66	39.337	.735	.933
W8能理解生活目的嗎？	32.66	39.005	.771	.931
W9對工作與學習表現具有成 就感嗎？	32.75	39.331	.697	.935
W10生活有愉快記憶嗎？	32.30	40.509	.641	.937