

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 OF PROGRAM OF TOURISM
MANAGEMENT DEPRATMENT OF TOURISM MANAGEMENT NAN HUA
UNIVERSITY

中華電信員工休閒活動參與動機、休閒效益與工作滿意及幸
福感之研究

**A study on Relationships among the Leisure participating
motivation ,Leisure Benefit, Working Satisfaction and Well-beings
for employees of Chunghwa Telecom**

研 究 生：姚演芬

GRADUATE STUDENT: Yao ,Yen-Fen

指 導 教 授：許澤宇 博士

ADVISOR: Hsui , Che-Yu Ph.D.

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月

南 華 大 學
旅 遊 管 理 學 系 旅 遊 管 理 碩 士 班
碩 士 學 位 論 文

中華電信員工休閒活動參與動機、休閒效益與工作滿意及幸

福感之研究

研究生： 馮 浩

經考試合格特此證明

口試委員： 王 君
 陳 佩 芬
 許 澤 宇

指導教授： 許 澤 宇

系主任(所長)： 丁 誌 敏 (已)

口試日期：中華民國

106年

6月

29日

誌 謝

年近六十，重拾書本只為一圓年輕時未竟的夢想。在論文的研究過程中，衷心地感謝我的指導教授許澤宇博士，總是在我陷入迷思時，適時導引我正確的方向，並給予建議與幫助，讓論文如期完成，令我銘感五內。感謝偉雄老師在我面臨工作與學業分身乏術，一度想放棄時給我窩心的安慰及建議，更感謝丁誌紋所長在 SPSS 統計學的教導，感恩口試委員陳儒賢教授、王嘉淳教授與許澤宇教授不吝斧正，提供寶貴的意見，使論文更臻完備。

在研究所歲月中，感謝同甘共苦同學，惠卿、姿玲、正宏、瓊慧、美惠、惠瑜、梁生，一路走來不分彼此，互相提攜，相互打氣，有您們真好！感謝中華電信的同事一直鼓勵我無論如何要堅持到底並時時關心我的進度，感謝我的直屬長官陳明頓主任肯定我的能力，在工作上給予我最大的空間讓我在職場上盡情揮灑並勉勵我一定要精益求精。

在論文完成的同時，我要將這份榮耀驕傲地送給我在天上的父母親，因為以前家境不富裕，所以我不得不提早就業幫助家計，導致無法完成學業，我知道他們心中一直有所遺憾，現在你們的女兒終於完成當初您們想要給我的夢想了，雖說有點遲；雖說您們已不在；雖說文憑來得遲些，但我深信在天的您們一定也是在為我鼓掌的。謝謝您們這一生所給子女兒的一切，謝謝您們給我樂觀、開朗及勇敢不輕言退縮的個性，讓我在面對逆境時愈挫愈勇不輕言放棄；讓我在遇到困難時能以積極態度面對，堅定踏穩著人生的每一步。

挑燈夜戰的夜晚，千百種思緒在我腦中來來回回，時而氣餒喪志；時而停滯不前，腸枯思竭的煎熬、不能成眠的夜晚，在論文峰迴路轉的那一刻變成只有振奮喜悅。此刻，我的心中是踏實的，因為我已打完一場美好的戰役，感謝這一段日子所有在我身邊扶持的人，謹以此篇論文獻給所有愛護我的師長、長官和親愛的家人。

姚演芬謹誌

于南華大學旅遊管理碩士在職班

一 ○ 六 年 六 月

南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班
105學年度第2學期碩士論文摘要

論文題目：中華電信員工休閒活動參與動機、休閒效益與工作滿意及幸福感之研究

研究生：姚演芬

指導教授：許澤宇 博士

論文摘要內容：

本研究旨在探討中華電信員工的休閒參與動機所帶來的休閒效益是否可提升工作滿意度及增進員工幸福感，並探討不同的個人背景變項在休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感的差異情形。

本研究採用問卷調查方式，進行資料的分析與討論，本問卷調查的對象以二零六年度任職於南區電信分公司高雄營運處及屏東營運處不同工作部門的中華電信員工為訪查對象，總樣本數為 700 份，有效份數為 543，有效問卷回收率為 77.57%。資料分析採用平均數、標準差、項目分析、相關分析、t 考驗、單因子變異數、迴歸分析等統計方法，研究結果發現不同背景變相的員工在休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感間皆有顯著差異；而休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感四個變相彼此間存在顯著因果關係。

關鍵字：休閒參與動機(leisure participation motivation)、休閒效益(leisure benefits)、工作滿意(job satisfaction)、幸福感(well-being)

Title of Thesis : A study on Relationships among the Leisure participating motivation ,Leisure Benefit, Working Satisfaction and Well-beings for employees of Chunghwa Telecom

Name of Institute : Master Program of Tourism management, Department of Tourism Management , Nan Hua University

Graduate Date : June 2017

Degree Conferred : M.B.A

Name of Student : Yen-Fen Yao

Advisor : Che-Yu Hsui Ph.D.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between leisure motivation and leisure benefit of Chunghwa Telecom employees, and whether benefit can improve job satisfaction and its well-beings. In addition, the differences of demographic variables in leisure participating motivation, leisure benefit ,work satisfaction and well-beings are investigated.In this study, the survey are used to analyzed and the results were discussed,The research sample are the employees who work in different department of Pingtung and Kaoshung branches in Chunghwa Telecom Company. The total number of study samples is 700,the effective samples are 543, and the return rate was 77.57%. Average, standard deviation, project analysis, correlation analysis, t test, one-way ANOVA, regression analysis and other statistical methods were used in data analysis. The results showed that there were significant differences in leisure motivation, leisure benefit, job satisfaction and well-being for indivisual employees with various backgrounds.the hypotheses variables between leisure motivation, leisure benefit ,work satisfaction have significant differences to well-beings.

【Keywords】 leisure participation motivation, leisure benefits, job satisfaction, well-being

目 錄

中文摘要.....	i
Abstract.....	ii
目 錄.....	iii
表目錄.....	vi
圖目錄.....	xiv
第一章 緒論.....	1
1.1、研究背景與動機.....	1
1.2、研究流程與限制.....	2
1.3、研究目的及問題.....	3
1.4、研究範圍與對象.....	5
第二章 文獻回顧.....	6
2.1、休閒參與動機之理論與研究.....	6
2.2、休閒效益之理論與研究.....	12
2.3、工作滿意之定義與理論.....	18
2.4、幸福感之理論及研究.....	24
2.5、休閒動機、休閒效益、工作滿意及幸福感之相關研究.....	37
第三章研究設計與方法.....	49
3.1、研究對象.....	49

3.2、研究設計	49
3.3、研究假設	54
3.4、問卷設計	55
3.5、研究統計方法.....	61
第四章 研究結果與討論.....	64
4.1、研究對象之基本資料分析	64
4.2、「正式問卷信效度分析」	69
4.3、員工不同背景變項休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感 之差異分析.....	71
4.3.1、員工背景變項與休閒參與動機之差異分析	73
4.3.2、員工背景變項與休閒效益之差異分析.....	100
4.3.3、員工背景變項與工作滿意度之差異分析	125
4.3.4、員工背景變項與幸福感之比較分析.....	151
4.3.5、員工背景變項與幸福感之差異分析.....	152
4.4、休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之迴歸分析	181
4.5、小結	202
第五章 結論與建議.....	205
5.1、研究結論	205
5.2、學術與實務貢獻.....	205

5.3、研究建議	207
參考文獻	208
一、中文部分	208
二、英文部分	211
附錄一 問卷	216



表目錄

表 2-1 工作滿意度之文獻定義彙整	19
表 2-2 幸福感的定義	27
表 4-1 不同背景變項之資料樣本量分析表.....	67
表 4-2 休閒頻率佔比分析表	69
表 4-3 問卷效度分析表.....	71
表 4-4 員工休閒參與動機之描述性統計表.....	72
表 4-5 不同性別與休閒參與動機之 T 檢定分析.....	73
表 4-6 不同年齡休閒參與動機單因子變異數分析表	75
表 4-6.1 年齡對休閒參與動機構面均等平均數的 ROBUST 檢定統計表	75
表 4-6.2 年齡狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表	76
表 4-7 婚姻狀況休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表.....	77
表 4-7.1 婚姻狀況休閒參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定	78
表 4-7.2 婚姻狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表	78
表 4-8 不同子女狀況休閒參與動機單因子變異數分析表	80
表 4-8.1 不同子女狀況休閒參與動機均等平均數的 ROBUST 檢定	81
表 4-8.2 不同子女狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表.....	81
表 4-9 不同年資休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表.....	83
表 4-9.1 不同年資休閒參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定統計	84

表 4-9.2 不同年資休閒參與動機各構面參與度高低分析表	84
表 4-10 不同教育程度休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表	86
表 4-10.1 不同教育程度休閒參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定.....	87
表 4-10.2 不同教育程度休閒參與動機各構面參與度高低分析表	87
表 4-11 不同工作部門休閒參與動機單因子變異數分析表	89
表 4-11.1 不同工作部門休閒參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定.....	90
表 4-11.2 不同工作部門休閒參與動機各構面參與度高低分析表.....	90
表 4-12 不同輪班性質休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表 ...	92
表 4-12.1 不同輪班性質休閒參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定.....	93
表 4-12.2 不同輪班性質休閒參與動機各構面參與度高低分析表.....	93
表 4-13 不同身體狀況 T 檢定分析表	94
表 4-14 休閒項目頻率與休閒參與動機單因子變異數分析表	96
表 4-14.1 不同休閒項目頻率參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定.....	98
表 4-14.2 休閒頻率參與動機各構面參與度高低分析表	99
表 4-15 員工休閒效益之描述性統計表	100
表 4-16 不同性別休閒效益獨立樣本 T 檢定比較表.....	101
表 4-17 不同年齡休閒效益單因子變異數分析及多重比較表	103
表 4-17.1 不同年齡參與動機之均等平均數的 ROBUST 檢定	103
表 4-17.2 不同年齡休閒效益各構面參與度高低分析表	104

表 4-18 不同婚姻狀況休閒效益單因子變異數分析表	105
表 4-18.1 不同婚姻狀況休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定	105
表 4-18.2 不同婚姻狀況休閒效益各構面參與度高低分析表	106
表 4-19 不同子女狀況休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表	107
表 4-19.1 不同子女狀況休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定	107
表 4-19.2 不同子女狀況休閒效益各構面參與度高低分析表	108
表 4-20 不同年資休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表	109
表 4-20.1 不同年資休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定	110
表 4-20.2 不同年資休閒效益顯著題項分析	110
表 4-20.3 不同年資休閒效益各構面參與度高低分析表	111
表 4-21 不同教育程度休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表	112
表 4-21.1 不同教育程度休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定	113
表 4-21.2 教育程度休閒效益顯著題項分析	113
表 4-21.3 不同教育程度休閒效益各構面參與度高低分析表	114
表 4-22 不同工作部門休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表	115
表 4-22.1 不同工作部門休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定	115
表 4-22.2 不同工作部門休閒效益各構面參與度高低分析表	116
表 4-23 不同輪班性質休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表	117
表 4-23.1 不同輪班性質休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定	118

表 4-23.2 社交效益構面與輪班與否平均數分析	118
表 4-23.3 不同輪班性質休閒效益各構面參與度高低分析表	118
表 4-24 不同身體狀況休閒效益 T 檢定分析表	119
表 4-25 休閒項目頻率與休閒效益單因子變異數分析表	121
表 4-25.1 不同休閒項目頻率休閒效益之均等平均數的 ROBUST 檢定.....	123
表 4-25.2 休閒頻率參與休閒效益各構面參與度高低分析表	124
表 4-26 員工工作滿意之描述性統計表	126
表 4-27 不同性別工作滿意度獨立樣本 T 檢定比較表.....	127
表 4-27.1 不同性別在工作滿意(保障與進修)構面中各題項之 T 檢定分析 .	127
表 4-28 不同年齡與工作滿意度單因子變異數分析表	128
表 4-28.1 年齡與工作滿意度均等平均數的 ROBUST 檢定	129
表 4-28.2 不同年齡與工作滿意度各構面參與度高低分析表	129
表 4-29 不同婚姻狀況工作滿意之單因子變異數分析及多重比較表.....	131
表 4-29.1 不同婚姻狀況工作滿意之均等平均數的 ROBUST 檢定.....	132
表 4-29.2 不同婚姻狀況在工作滿意的「保障與福利」各題目之單因子變 異數分析	132
表 4-29.3 不同婚姻狀況工作滿意各構面參與度高低分析表	133
表 4-30 不同子女狀況工作滿意度單因子變異數分析表	134
表 4-30.1 不同子女狀況工作滿意均等平均數的 ROBUST 檢定	135

表 4-30.2 不同子女人數與工作滿意度各構面參與度高低分析表.....	135
表 4-31 不同年資工作滿意度之單因子變異數分析及多重比較表.....	137
表 4-31.1 不同年資工作滿意度均等平均數的 ROBUST 檢定	137
表 4-31.2 不同服務年資與工作滿意度各構面參與度高低分析表.....	138
表 4-32 不同教育程度工作滿意之單因子變異數分析及多重比較表.....	139
表 4-32.1 不同教育程度均等平均數的 ROBUST 檢定	140
表 4-32.2 不同教育程度與工作滿意度各構面參與度高低分析表.....	140
表 4-33 不同工作部門工作滿意度單因子變異數分析表	141
表 4-33.1 不同工作部門工作滿意度均等平均數的 ROBUST 檢定.....	142
表 4-33.2 不同工作部門與工作滿意度各構面參與度高低分析表.....	142
表 4-34 不同輪班性質工作滿意度之單因子變異數分析及多重比較表	143
表 4-34.1 不同輪班性質工作滿意度均等平均數的 ROBUST 檢定.....	144
表 4-34.2 不同輪班性質與工作滿意度各構面參與度高低分析表.....	144
表 4-35 不同身體狀況工作滿意度 T 檢定分析表	145
表 4-36 休閒項目頻率與工作滿意單因子變異數分析表	147
表 4-36.1 休閒頻率均等平均數的 ROBUST 檢定	149
表 4-36.2 休閒頻率與工作滿意各構面參與度高低分析表	150
表 4-37 員工幸福感之描述性統計表	152
表 4-38 不同性別與幸福感 T 檢定分析表	153

表 4-39 不同年齡之員工幸福感單因子變異數分析表	154
表 4-39.1 不同年齡之員工幸福感均等平均數的 ROBUST 檢定	155
表 4-39.2 不同年齡之員工幸福感各構面參與度高低分析表	155
表 4-40 不同婚姻狀況之員工幸福感單因子變異數分析表	157
表 4-40.1 不同婚姻狀況與幸福感均等平均數的 ROBUST 檢定	158
表 4-40.2 不同婚姻狀況幸福感各構面參與度高低分析表	158
表 4-41 不同子女狀況幸福感差異分析表.....	160
表 4-41.1 不同子女人數幸福感均等平均數的 ROBUST 檢定	161
表 4-41.2 不同子女人數幸福感各構面參與度高低分析表	161
表 4-42 不同年資之員工幸福感單因子變異數分析表	163
表 4-42.1 不同年資幸福感均等平均數的 ROBUST 檢定.....	164
表 4-42.2 不同年資狀況幸福感各構面參與度高低分析表	164
表 4-43 不同教育程度幸福感單因子變異數分析表	166
表 4-43.1 不同教育程度均等平均數的 ROBUST 檢定	166
表 4-43.2 不同教育程度幸福感各構面參與度高低分析表	167
表 4-44 不同工作部門在幸福感之單因子變數分析及多重比較表.....	169
表 4-44.1 不同工作部門在幸福感均等平均數的 ROBUST 檢定	170
表 4-44.2 不同工作部門幸福感各構面參與度高低分析表.....	170
表 4-45 不同輪班性質之員工幸福感單因子變異數分析表	172

表 4-45.1 不同輪班之員工幸福感均等平均數的 ROBUST 檢定	173
表 4-45.2 不同輪班性質之員工幸福感各構面參與度高低分析表	173
表 4-46 不同身體狀況幸福感 T 檢定	174
表 4-47 休閒項目頻率與幸福感因子變異數分析表	177
表 4-47.1 不同休閒項目頻率之均等平均數的 ROBUST 檢定	179
表 4-47.2 休閒頻率參與幸福感各構面參與度高低分析表	180
表 4-48 休閒效益構面、工作滿意度構面之相關分析	184
表 4-48.1 參與動機與休閒效益相關分析	184
表 4-49 休閒參與動機構面、工作滿意度構面之相關分析	186
表 4-49.1 參與動機與工作滿意度相關分析	186
表 4-50 休閒參與動機構面、幸福感構面之相關分析	189
表 4-50.1 參與動機與幸福感相關分析	189
表 4-51 休閒效益構面、工作滿意度構面之相關分析	191
表 4-51.1 休閒效益與工作滿意度相關分析	191
表 4-52 休閒效益構面、幸福感度構面之相關分析	193
表 4-52.1 休閒效益與幸福感相關分析	193
表 4-53 休閒參與動機對休閒效益之迴歸分析表	195
表 4-54 休閒參與動機對工作滿意度之迴歸分析表	196
表 4-55 休閒參與動機對幸福感之迴歸分析表	197

表 4-56 休閒效益對工作滿意度之迴歸分析表.....	198
表 4-57 休閒效益對幸福感之迴歸分析表.....	199
表 4-58 工作滿意度對幸福感之迴歸分析表.....	200
表 4-59 休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析表	201
表 4-60 休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析表 ..	201
表 5-1 研究假設驗證分析表	205



圖目錄

圖 1-1 研究流程表	3
圖 2-1 休閒參與動機研究流程表	12
圖 3-1 研究設計運作模式	51



第一章 緒論

本研究旨在經由對中華電信南區分公司管轄範圍內之中華電信員工所做的調查，分析了解中華電信員工參與休閒的動機、休閒帶來的休閒效益、工作滿意的現況，進而探討休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與員工幸福感的之關係。

本章共分三節：第一節說明本研究主要的研究背景與動機，第二節提出本研究之研究目的，第三節介紹研究範圍與對象，第四節介紹研究流程與架構。

1.1、研究背景與動機

中華電信民營化之後面臨多方競業削價競爭，行動客戶及寬頻固網客戶大量流失，經營績效倍受考驗，隨著電信行業競爭的日益加劇為防止客戶流失，中華電信內部訂定多項績效評比考核員工貢獻度，再加上身為上市公司，各項營收達成率須受股東監督，為維持每年股利的水平，公司選擇多角化經營與 Panasonic、大同、日立等多家廠商合作開賣節能家電產品，中華電信員工除電信本業之外，每一個人皆須接受節能家電產品銷售的教育訓練，並於短期內投入非自身領域的公司任務，整體服務的過程亦須接受公司服務品質的查核，員工身心與精神常處於緊張狀態且有緊迫的壓力感，本業之外多重銷售角色所負荷的壓力不僅對於個

人會造成緊張，且會影響身心健康，並對公司效能亦會造成不良的後果。所以員工往往需要透過參與休閒活動所產生的休閒效益來抒解心理的負擔，增加愉快的感覺，當個體減少不愉快或痛苦的情緒而體驗到大量的愉快情緒，就會較滿意自己的生活而產生幸福感（曾文志，2007）。連婷治(1998)強調，休閒不再只是工作的附屬品，而是已經超越提高生產力、促進工作效率，轉而強調發展個人之潛能及充實個人之生活。面對即將到來的數位匯流大戰，中華電信員工的工作步調愈來愈緊湊，壓力也愈來愈大，身心都承受著來自各方面的壓力，如何透過休閒參與及休閒效益降低工作上的負荷，減輕身心負擔，提升生活和工作兩者間的滿意度，對中華電信員工而言，具有重大的意義，因此瞭解中華電信員工的休閒參與動機及休閒效益，作為規劃休閒方案的參考，協助員工有效透過休閒參與滿意，除提升員工工作滿意度之外，進而提升員工的幸福感，乃是值得本研究探討的課題。

1.2、研究流程與限制

一、研究流程

根據本研究之研究背景與動機探索出本研究之問題與目的，設定出研究架構與假設，探討相關文獻後，再針對本研究目的設計問卷，接著

蒐集資料並分析與解釋，最後整理本研究結果，提出結論與建議。整體

研究之流程，如下圖 1- 1 研究流程表所示：

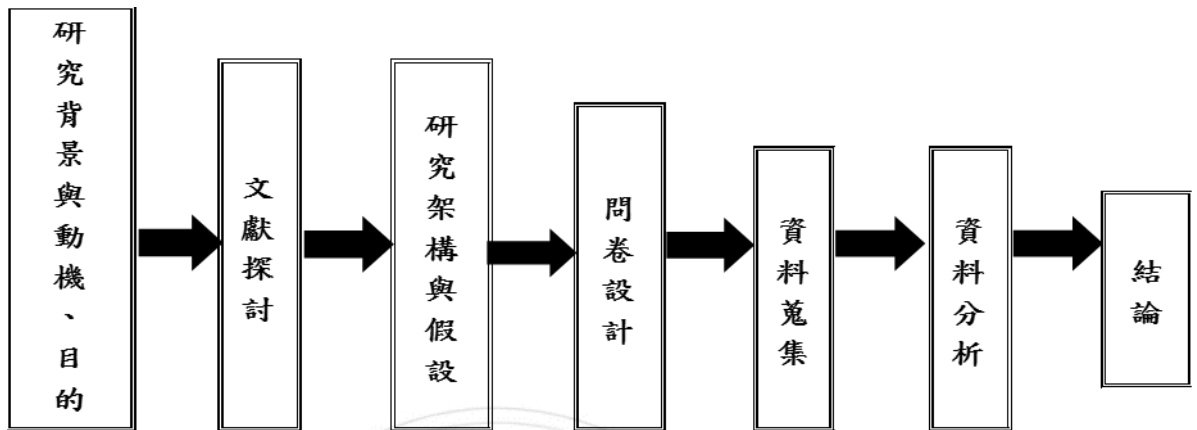


圖 1- 1 研究流程表

二、研究限制

本研究問卷調查法採 Likert Scale 五點量表。因影響「休閒參與動機」、「休閒效益」、「工作滿意」及「幸福感」此四個變項間的因素眾多且複雜，且會因人和情境等因素而有所不同，再加上本研究採問卷調查法，填答過程中，可能因中華電信員工自我認知、個人情緒、公務繁忙及社會期望等因素之影響，對問卷题目的自我解釋也會不同，以致研究結果可能與實際有所誤差。

1.3、研究目的及問題

本研究在探討中華電信員工參與休閒的動機及休閒所帶來的休閒效

益與工作滿意的現況；以及與員工幸福感的相關性，本研究根據上述研究背景及動機，提出之研究目的如下：

一、研究目的

本研究目的包含下列 十一項：

- (一)、分析不同背景變項的中華電信員工休閒參與動機之差異。
- (二)、分析不同背景變項之中華電信員工休閒效益之差異情形。
- (三)、分析不同背景變項之中華電信員工工作滿意度的差異情形。
- (四)、分析不同背景變項中華電信員工幸福感之差異情形。
- (五)、探討中華電信員工休閒參與動機對休閒效益之影響
- (六)、探討中華電信員工休閒參與動機與工作滿意度之現況
- (七)、探討中華電信員工休閒參與動機與幸福感之現況
- (八)、探討中華電信員工休閒效益與工作滿意度之現況
- (九)、探討中華電信員工休閒效益
- (十)、探討中華電信員工工作滿意度與幸福感之相關連情形
- (十一)、探討中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度
與幸福感之現況

二、研究問題

根據上述研究目的，本研究擬提出下列研究問題，並將以文獻探討

和問卷施測之結果來回答下列待研究之問題：

- (一)、不同背景變項的中華電信員工休閒參與動機是否存在顯著差異？
- (二)、不同背景變項之中華電信員工休閒效益是否存在顯著差異？
- (三)、不同背景變項之中華電信員工工作滿意度是否存在顯著差異？
- (四)、不同背景變項中華電信員工幸福感是否存在顯著差異？
- (五)、探討中華電信員工的休閒參與動機與休閒效益是否有相關？
- (六)、探討中華電信員工休閒參與動機與工作滿意度是否有相關？
- (七)、探討中華電信員工休閒參與動機與幸福感間是否有相關？
- (八)、探討中華電信員工的休閒效益與工作滿意度是否有相關？
- (九)、探討中華電信員工的休閒效益與幸福感是否有相關？
- (十)、探討中華電信員工工作滿意與幸福感之間是否具相關性？
- (十一)、探討中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感之間是否具相關性？

1.4、研究範圍與對象

本研究擬以中華電信為研究範圍，並以中華電信南區分公司所管轄之營運處員工為本研究抽樣對象，探討中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意、幸福感等相關情形，根據研究結果，提出具體建議。

第二章 文獻回顧

本章主旨針對中華電信員工於休閒參與動機、休閒效益、工作滿意及幸福感間之相關文獻進行探討，全章共分為五節，第一節為休閒參與動機之理論與研究；第二節為休閒效益之理論與研究；第三節為工作滿意之定義與內涵；第四節為幸福感之相關研究；第五節為休閒動機、休閒效益、工作滿意及幸福感之相關研究。以下根據各節陳述之重點分別說明如下：

2.1、休閒參與動機之理論與研究

本節將探討休閒參與之定義與功能並對休閒參與動機的相關研究作探討，並參考過去有關休閒參與之相關理論文獻，探討休閒參與及動機間之相關因素。

一、休閒參與之定義與功能

(一)、休閒參與之定義

談到休閒 (leisure)，首先會讓人聯想到「自由時間」，也就是人們在工作以外的時間，自由從事自己所喜歡的活動，而休閒一詞源自於拉丁字「licere」，意指經允許的，是擺脫生產勞動後的自由時間或自由活動(高菁如，2006)。休閒之所以被重視，是在於依自己的意願在閒暇時間做自己喜歡的活動(劉一民，1991) 休閒行為理論中提及，休閒行為

的產生乃是由個人各種不同的需求為始而逐漸引發。休閒活動強調的是所從事之實質「活動」本身，而休閒參與則是聚焦於「參與」此行為。研究學者(林佳蓉，2001；高俊雄，2002)認為休閒參與:是個體參與某種休閒活動的過程、頻率、心裡感受等，而將休閒參與定義為：「在自由時間下，從事休閒活動項目的頻率和參與的情形」。Iwasaki, Y., & Mannell (2000) 將休閒參與定義為個人在自由時間內與自由的意願下，所從事有益身心發展的靜態或動態的休閒活動，並能達到身心快樂與滿足的狀態。Ragheb 和 Griffith(1982) 其認為休閒參與為:個體參與某種休閒活動的頻率，或個體所參與之休閒活動類型的時間長短及活動總數、或象徵個體所參與之普遍的休閒活動類型。Chubb (1981) 則將休閒參與定義為休閒活動參與時間與參與次數。休閒參與的基本概念，指的是在自由時間中可隨性自由選擇所從事之活動，具有愉快、放鬆等心理狀態並獲得一定程度之滿足感，因此，休閒參與通常是發生在個人的閒暇時間，不是強迫或義務性質的選擇或參與休閒活動。Coleman (1993) 則指出休閒參與 (leisure participation) 為探討休閒行為其中的一種重要概念，其目的在滿足休閒參與者個人生理、心理及社會的需求。故本研究依據所整理之文獻結果將休閒參與定義為：個人在自己可自由支配之時間內依照自己的意願、愛好、喜樂 參與靜態或動態休閒活動的行為，而此參

與行為能帶給人們放鬆、釋壓、愉悅、自我提升等身心方面之滿足。

(二)、休閒參與之功能

現代社會生活壓力大，現代人情緒緊張，如何適度的安排休閒活動以降低員工壓力已是現在許多企業努力之方向；休閒對生活的重要性已逐漸受到多數人的重視。對個人而言，適度的休閒參與除了可降低壓力外，更可促進心理健康；對公司而言更可以提高員工工作效率，增加生產力。法國社會學家杜馬哲(Joffre Dumazedier) 在其文獻「休閒三部曲理論」中提到休閒具有三個相互貫通的功能：放鬆、娛樂及自我發展。他認為工作時附屬的人類行為和其他的一切皆與休閒相關，個人的成長在許多時候遠比工作更重要，而休閒則孕育了自我發展的機會。

(陳彰儀，1989)；Witt and Bishop (1979)認為從事休閒活動可解除某些負面的或過重負擔的情緒，幫助我們維持情緒的平衡，具有淨化和放鬆功能。Iso-Ahola (1980)認為透過遊戲與休閒的參與可獲得社會化經驗以適應社會，避免怠惰及反社會行為。Godbey (2003)指出能從事有效地的休閒參與，不管是對個人的人格發展、工作效率、社會和諧、人類文明的提升，都有直接或間接的影響。

蘇瑛敏(1996)更將休閒的功能做更深的解釋與分析，分為以下五大方面：

- 1、個人方面：身體健康、心理健康、社交能力的促進以及自我肯定。
- 2、對家庭的價值：消除家庭疏離感，提供家人互動機會及避免關係緊張。
- 3、對社會的價值：透過休閒活動落實社會福利、提升文化，使人們之心理及認知層面瞭解人生之真諦與生活之意義，具有體驗之價值。
- 4、對經濟發展的價值：休閒已成為一種商品。
- 5、休閒可表徵身分、地位、聲譽，具有象徵之價值。

從上述文獻可以瞭解到休閒對個人、家庭、社會皆有所影響和助益。現代人工作壓力大身心疲累，大都渴望身心可以得到自由與放鬆；如何規劃員工休閒並引發參與已引起各企業廣大的重視；更是各企業努力的方向。

二、休閒動機理論

動機是人們為了獲得滿足而產生的行為動力，休閒動機是產生休閒活動的主觀原因。曹勝雄(2001)認為動機的產生是由個體內在的某種需求而來，一旦需求的強度提昇到某種程度後，就會轉化為一種動機，進而促使每一個人尋找滿足需要的東西。

張春興(2003)提出所謂動機(motivation)，是指引起個體活動，維持已引起的活動，並導使該種活動朝某一目標進行的一種內在歷程。

Beard & Ragheb (1983) 指出休閒動機是一種驅使的力量，主要是尋求社會和心理需求的滿足，以及確立和支持消費的形成。Maehr 和 Meyer (1997) 則認為動機乃是可使個體充滿精力、具有方向性、並使個體保持行為或維持活動的一種內在狀態。陳慧玲 (2003) 在休閒旅遊活動的研究中指出，任何刺激只要能夠引起動作，都可以被視為動機，而且是促成人類活動的原動力。鍾志強(1996) 在休閒運動參與動機理論研究指出一般人休閒參與動機很多樣化，可歸納為「身體層面」、「心理層面」、「社會層面」及「追求美好生活層面」等四個構面。陳文長 (1995) 將休閒參與動機因素歸納為健康適能、心理需求、社會需求、刺激避免及知識需求等層面。綜合整理完上述文獻，發現 Beard & Ragheb (1983)、蘇瑛敏 (1996)、陳文長 (1995) 上述學者提出的休閒參與動機中有共同的動機層面，因此本研究並將休閒動機分為「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」、「追求美好生活層面」等四個構面如圖 2- 1 休閒參與動機研究流程表。各層面包含的內容：

1. 生理層面：包含健康及增進體適能。
2. 心理層面：包含帶來快樂、放鬆、紓解工作壓力、轉換情緒和調整情緒等作用。
3. 社會層面：包含友誼和人際關係。

4. 追求美好生活層面：包含追求成就、享受生活自主並實現自我等需求。

陳文長(1995) 研究大學生運動性休閒參與動機與興趣分組體育課滿意度的結果顯示不同性別之大學生運動性休閒參與動機有顯著的差異，黃文宗(2006) 研究彰化市國小教師休閒運動參與動機及參與現況的結果顯示，國小教師休閒運動參與動機在不同性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、擔任職務有顯著的差異。依據上述相關文獻的結果，可發現大部分文獻的研究結果顯示，在休閒參與動機上，不同性別、年齡、教育程度、均達顯著差異，故本研究假設：

H1:不同背景變項對休閒參與動機存在顯著差異。

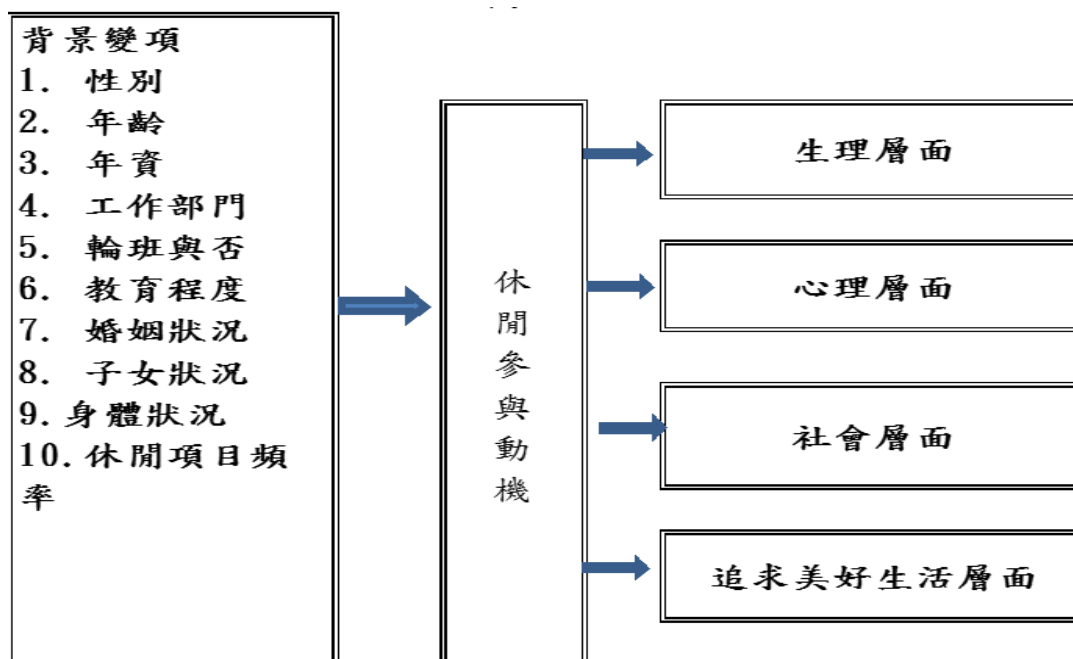


圖 2-1 休閒參與動機研究流程表

2.2、休閒效益之理論與研究

- 一、 本節將休閒效益的文獻共分為二個部分探討。首先探討國內、外學者相關文獻對休閒效益的定義；其次，研究休閒效益之內涵，進一步整理出休閒效益的共通面向，以作為本研究探討中華電信員工休閒效益的方向，古今中外學者探討有關休閒效益之文獻，雖說從不同層面、不同角度探討休閒效益的面向，結果發現休閒效益涵括層面雖廣；卻又有類似之處，茲將相關文獻歸納整理後列舉如下：

一、休閒效益的定義

中外學者探討有關休閒效益之文獻，雖說從不同層面、不同角度探討休閒效益的面向，卻發現休閒效益涵括層面雖廣；卻又有類似之處，將相關文獻歸納整理後列舉如下：

林欣慧（2002）亦提出類似的觀點，認為休閒效益是指個人或團體在自由時間從事休閒行為的過程中，對從事的活動有所體驗，並且對個人或社會產生有益的影響。余玥林（2004）指出 休閒效益不僅是一種主觀的個人經驗感受，休閒效益的意義與內涵還會隨著個人的差異而有所不同。張少熙（2003）的觀點指出休閒效益是偏重活動中或活動後內在的心靈滿足，無論是目標的達成或獲得，休閒效益都是必須透過休閒參與者在透過休閒活動的參與中，所獲得不同的休閒體驗與感受，這些主觀的體驗在經過個人主觀的評價後，進而對個人產生不同的影響。

綜合以上文獻，本研究擬將休閒效益定義為--透過參與休閒活動的過程體驗及參與後之整體感受，可以幫助參與者改善生理與心理的狀況，得到個人身心滿足的需求，且可以幫助參與者達成自我學習及提升生活品質，進而促進自我及社會之互動。

二、休閒效益的內涵

「休閒效益」(benefits of leisure) 一詞的意義與範圍相當的廣

泛，除從個人、團體、社會與實質環境乃至教育學、心理學、社會學及經濟學等觀點來討論外，亦有透過休閒需求、功能及經驗的角度來探究。研究切入角度雖異，然而觀點卻也有相似之處，茲將相關文獻列舉如后：

Driver (1997) 與 Bruns (1999) 從休閒效益途徑 (benefits approach to leisure, BAL) 的觀點，認為休閒效益有三種形式，即改善情境、維持情境需求以及獲得心理滿足，茲分述如下：

(一) 改善目前情境：休閒經驗可為個人帶來許多效益。如身心獲得健康、藉由體能性活動改善心肺能力、情感抒發、壓力解除、從大自然中學習認識環境、增進人際互動、提昇休閒技能、並獲得較佳的社會適應經驗以及自我發展等。

(二) 維持情境需求：維持透過休閒改善後的情境，避免不好的情境發生。如維持友誼、健康、穩定社群；避免不好的社會問題發生，如青少年犯罪問題或觀光等其它事情對實質環境所造成的衝擊。

(三) 獲得心理滿足：獲得一種特殊的心理滿足經驗。如美好的技能檢定、活動結束後感覺良好或心理壓力獲得釋放等的有關經驗。這種情境僅僅對於個人而言，並非包含團體或實質環境。

Bammel 與 Bruns-Bammel(1982)他們依據休閒的本質，歸納出參與休閒後的效益包含六大面向，此六大面向分別為生理效益、社交效益、放

鬆效益、教育效益、心理效益及美學效益等六項內容如下所列：

1. **生理效益 (Physiological benefits)**：保持規律運動可增進體適能水準，加快體內代謝速率，並可以降低肥胖機會，減少心血管之疾病，讓日常生活充滿精力。
2. **社交效益 (Social benefits)**：藉由休閒活動的參與，志同道合，能分享相同嗜好的人聚在一起，更容易培養珍貴的友情，使休閒活動發揮「社交潤滑劑」的功能。
3. **放鬆效益 (Relaxation benefits)**：休閒活動讓人們遠離壓力環境、解除憂慮，以達到精神恢復的效果；從事耗用體力的活動，達到完全放鬆的目的，力圖保持個人身、心及精神各方面的發展。
4. **教育效益 (Educational benefits)**：休閒活動提供多面向的興趣領域，藉由對活動的涉入，能滿足個體的創作慾、求知慾，達到增廣見聞的效果。
5. **心理效益 (Psychological benefits)**：休閒活動參與者能從其中得到認同與肯定的機會，以及其他有形、無形的經驗。扮演與日常生活中不同角色也可以獲得成就感，對情緒低落者也具有療養及恢復心態的功能。
6. **美學效益 (Aesthetic benefits)**：從事藝文活動來增加欣賞天然和人

造景物的能力，可以獲得心靈、情感及靈性的滿足；也能夠確認個人價值，使心靈達到高超境界。

陳中雲（民 90）歸納國、內外學者的觀點，針對個人休閒經驗，認為休閒效益包括心理效益、生理效益、教育效益、社交效益以及等四個層面，分述如下：

（一）心理效益：包含肯定自我、獲得成就感，自我滿足、自我實現、消除緊張、紓解壓力，愉悅心情、增添樂趣、發洩情緒、舒暢身心、欣賞創造真善美及獲得特殊體驗等。

（二）生理效益：包含維持體能、保持健康，獲得休息、消除疲憊、改善控制疾病、調劑精神及恢復精力等。

（三）教育效益：包含增進行為技能、拓展知識領域、刺激心智、啟發創意、激發個人潛力、培養多元興趣及促進活動技巧等。

（四）社交效益：包含增進家人感情、促進朋友情誼及拓展社交圈等效益。

吳盛文(2012)針對新竹縣公立國中生所做的休閒運動之休閒效益研究，歸納出休閒效益有：

1. 心理效益

2. 自我實現效益

3. 生理效益

4. 社會效益

李達勝(2013)針對網球活動的參與者研究休閒運動的休閒效益，經研究將休閒效益分為：

1. 充實生活

2. 社會需求

3. 心理需求

4. 健康體能

林業展(2104)針對馬拉松跑者研究休閒效益，經研究將休閒效益分為：

1. 社交效益

2. 生理效益

研究者整理 Bammel 與 Brrus-Bammel(1982)、吳盛文(2012)、李達勝(2013)、林業展(2104)以上各研究專家相關文獻的結果後，發現上述學者提出的休閒效益中有共同的休閒效益面向，因此本研究將休閒效益區分為「生理效益」、「放鬆效益」、「社交效益」等三個構面作為本研究探討中華電信員工休閒效益的構面。各層面包含的內容：

1. 生理效益：包含維持體能、保持健康、得到適度休息、消除疲勞、調

劑精神及恢復體力。

2. 放鬆效益：包含紓解生活壓力、放鬆心情、發洩情緒與舒暢身心、平衡工作壓力等效益。

3. 社交效益：促進和諧關係、結交朋友、體貼別人、瞭解、親近同伴、與同伴互動分享想法、得到同伴及他人信任、獲得歸屬感、促進朋友情誼及拓展社交圈。

賴韋伶(2008)對大專校院運動舞蹈社團參與者涉入程度與休閒效益的研究結果指出，不同的性別、年級、參與社團年資、公私立別的學生休閒效益有顯著的差異。鐘瓊珠(1998)對大專運動員休閒行為研究——以國立臺灣體育專長學生為例中發現，男生在降低壓力、調整精神情緒、結交新朋友及肯定自己能力方面所獲得的效益多於女生。綜合上述文獻本研究假設：

H2：不同背景變項對休閒效益存在顯著差異。

2.3、工作滿意之定義與理論

一、工作滿意之定義

Hoppock(1935)首先提出「工作滿意度」(job satisfaction)或稱為「工作滿足」的概念，他認為工作滿意是指工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應。自從 Hoppock

提出工作滿意度的概念後，國內外許多學者投入相關研究如雨後春筍般。然而各學者研究範圍和研究對象各有所異，對於工作滿意的看法各有獨到之處，本研究茲就各家學者文獻對工作滿意度的定義彙整如表2-1 工作滿意度之文獻定義彙整，並將工作滿意定義為工作者本身對其工作的評價、報酬、升遷與成就感等各層面的情意取向及感受程度。

表 2- 1 工作滿意度之文獻定義彙整

學者	年代	定義
Hoppock	1935	工作滿意是指工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應。
Vroom	1964	工作滿意是指個體對其職位的滿意狀態，是對其目前工作角色的價值取向。
Wexley and Yukl	1976	整體上將工作滿意度界定為工作者對於工作的一種感受，是一種於工作各層面加以評價後，所產生的廣泛性態度。
Kalleberg	1977	認為工作滿意度是單一概念，工作者能將不同構面滿意與不滿意予以平衡，而對整個工作形成整體的滿意。
許士軍	1977	將工作滿意度的定義分為三大： 1.綜合性定義(Overall Satisfaction) 將工作滿意的概念做一般性的解釋，認為工作滿意只是一個單一的概念(An Unitary Concept)，工作者能將不同工作面向上的滿足與不滿足加以平衡，形成集中性的滿足。 2.差距性定義(Expectation Concept)

		<p>工作者對工作的滿足程度，係取決於「一個人自工作環境中所獲得的價值與其預期應獲得的差距而定」，差距愈小則滿足程度就愈大，反之，則愈小。</p> <p>3.參考架構說(Frame of Reference)</p> <p>工作滿意是指組織中的成員依據自己不同的工作價值觀、文化背景與個人期望做為參考架構，依據其個人標準對工作的特徵加以解釋後所得到的結果。因此，某一情境是否影響工作滿意程度還包括許多其他因素，如工作環境的好壞比較、同僚間的比較、個人的能力及過去的經驗等。</p>
Robbins	1996	對工作滿意度的定義為「一個人對其工作的態度，端視其認為工作表現所能得到之報酬與實際得到之差距。」
池文海	2008	工作者面對環境因素時，其在心理或生理上所產生的主觀感受與滿足。
林建成	2010	認為工作滿意度是指員工是否滿意的感受，是員工對工作主觀性評估，在比較實際獲得的價值與其認為應獲得之價值差距，當兩者之間的差距越小，則滿意程度越高；反之，兩者之間的差距越大，則滿意程度越低。
彭懷真	2012	影響員工總體工作滿意度的因素，大致包含：個人因素、領導因素、工作特性、工作條件、福利待遇、報酬工資、同事關係。

(接續表 2-1)

資料來源：本研究整理

二、工作滿意度的理論

工作滿意的主要概念基本上源自於激勵理論(Motivational Theory)

激勵理論的許多面向都可應用於工作滿意理論，但這並不表示工作滿意理論等於激勵理論，換句話說，一位受到激勵的員工不一定就是一位滿足的員工（孫令凡，2000）。

學者 Campbell et al. (1970) 將工作滿意理論區分為兩大類，分述如下：

1. 內容理論

主要著重於影響工作滿意的因素如馬斯洛(Maslow)的需求層級理論(Hierarchy of Needs):認為人類複雜的需求慾望，由低而高分別為生理、安全、社交、自尊及自我實現，當某個層級需求達到相當程度的滿意時，個人才會去追求更高層級的需求目標。此一理論說明了工作特性須與個人需求配合得當，才能讓個人在工作上覺得滿意。

Herzberg(1959)的雙因子理論(Two-factors Theory)，認為影響工作滿意與不滿意有兩類不同的因素：即激勵-保健理論(Motivation-Hygiene Theory) Herzberg認為工作內在因素(Intrinsic Factors)如成就感、責任感他人認同、升遷等，皆為工作滿意的重要因素，若該因素不提供給員工，員工不一定會不滿意；若提供給員工，則員工必定會滿意，因能促進公司產能的增加，故將其稱為激勵因子，而工作以外的因素(Extrinsic Factors)如公司政策、領導方式、人際

關係、薪資等是滿足員工基本生存所需要的因素，若該因素提供給員工，員工不一定會滿意；若不提供給員工，則員工必定不滿意。故將其稱為保健因子。Herzberg(1959)的雙因子理論強調影響工作滿意與不滿意的因素，彼此間是分隔的。

2. 程序理論

此一理論主要在於探討期望、需求和價值等變數與工作特性交互作用後，所產生的工作滿足過程，例如公平理論(Adams, 1963)、期望理論和參考群體理論(Gruneberg, 1979)。Porter (1963)認為滿足的程度是依個人實得的報酬與他所認為應得的報酬差距而定。在工作中，一個人的實得與應得報酬間的差距愈小，其對工作的滿足程度會愈大，反之，倘若其實際得到的與期望報酬間的差距愈大，則滿足感愈小。程序理論提供了我們對工作滿意的研究，增加了客觀的工作報酬率與個人主觀之參考群體的考慮。

Smith et al. (1969)將員工對工作滿意度之評量分為六大方面：

1. 領導與協助。
2. 福利與考核措施。
3. 工作本身。
4. 社會地位。
5. 工作與進修環境。
6. 人際關係

蔡梅燕 (2007) 將工作滿意度之評量分為四大方面：

1. 人際關係
2. 自我成長與發展

3. 組織氣候
4. 福利與關懷。

邱維祥 (2008)將工作滿意度之評量分為四大方面：

1. 自我肯定
2. 夥伴互動
3. 機構福利
4. 他人肯定

黃玉青 (2010) 將工作滿意度之評量分為四大方面：

1. 健康與成長
2. 教學與設備
3. 同儕關係
4. 自我表現

整理上述有關工作滿意構面相關文獻的結果發現，大部分的學者把工作滿意分為自我肯定、夥伴關係、組織特性、他人肯定、福利與訓練、組織氣候等等構面來探討，本研究整理各派學者如 Vroom(1964)、Smith et al. (1969)、許士軍(1995)各學者之文獻後，擬將有關中華電信員工之工作滿意構面區分如下：「人際關係」、「工作本身」、「工作環境」、「保障與福利」四個構面作為本研究的構面。各層面包含的相關內容如下：

1. 人際關係：包含和諧關係、得到同事的支持、互相幫忙。
2. 工作本身：包含對於自己本身職務，能發揮從事工作的才能與專長，符合個人興趣等方面所感受的滿意程度。
3. 工作環境：包含各項軟、硬體設備整體知覺的感受程度。
4. 保障與福利：包含薪資、員工福利、安全感、成就感、進修管道及升

遷管道感受滿意之程度。

饒邦安(1991) 研究台北市國小教師行政兼職與工作滿意之關係的結果顯示，不同性別、年齡和任教年資的教師，對工作滿意程度存在顯著的差異。陳中雲(2002) 探討國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之關係研究，結果顯示，國小教師工作滿意在不同性別、年齡、年資、教育程度、婚姻狀況、擔任職務有顯著的差異。余豐榮(2004) 探討民營化組織變革環境下員工變革認知對工作滿足與組織承諾之影響研究—以中華電信為例，結果顯示，在服務年資、工作職位上，工作滿足上存在顯著差異。綜合上述文獻本研究假設：

H3：不同背景變項對工作滿意存在顯著差異。

2.4、幸福感之理論及研究

一、幸福感的定義

每個人都想要追求「幸福」，但是「幸福」究竟是什麼呢？一般認為幸福應該是個人內在的主觀經驗，並包含生活滿意、正向情感、負向情感三個部份，並兼顧個人情感與認知兩個層次；其中正向情緒會反應個人的快樂工作程度，而負向情緒是個人主觀痛苦的指標(Andrews & Withey, 1976)。由於幸福感來自個人的主觀感受，快樂的人和不快樂的人面對的客觀環境可能是相同的，但快樂的人對外在事件的幸福反應則

和不快樂的人有許多不同。即便社會學家針對幸福感不同著重的面向進行研究，但幸福感的概念名詞定義與操縱型定義依舊存在差異。

在幸福感的相關文獻中，學者們對幸福感的定義與著重點各有不同，大致可以分為以下四類：(吳筱雯，2005)

(一) 著重「情緒層面」的幸福感著重於情緒之幸福感，認為幸福感來自於較多正向情緒與較少負向情緒的總和。Veenhoven (1994)強調幸福感應該是個人對其生活的喜歡程度，即幸福感是一種正向的情緒反應，透過對正負情緒消長情形的分析，以瞭解幸福感的高低。

(二) 著重「認知層面」的幸福感
Diener (1984)強調從「認知」的角度研究幸福感，認為幸福感是一種個人對生活評估後的結果，以生活滿意為主觀之評定，可以代表個人對生活整體層面的評價。

(三) 著重「情緒與認知層面」的幸福感
Bryant 和 Veroff (1982)認為幸福感是個人的正向情感與負向情感的主觀感受，還有對生活滿意程度的三個向度。幸福感也就是個人對生活的滿意程度及所感受的正負向情緒強度所整體評估而成。

(四) 著重「身心健康」的幸福感
支持此論點的學者林子雯(1996)認為，幸福感是一種近似於身心健康的

狀態，並以心理健康的測量來代表個人的幸福感。

Carruthers & Hood (2004) 認為「幸福」常會使人聯想到樂觀、快樂、充滿活力、自我接受等正向情緒，還有自我實現、生活有目標和滿意的生活。

Taris & Schreurs (2009) 在其研究報告中指出：越快樂的員工，工作表現越好，效率與生產力也有所增加。

張家婕 (2012) 則指出幸福感為個體對整體生活狀況滿意度之評估，以及反思自身正負向情緒強度之總和結果，包含認知、情緒、身心健康層面，是個體自由心證的主觀感受。

本研究綜合上述各學派之文獻定義將其彙整如表 2- 2 幸福感的定義。本研究亦將中華電信員工幸福感之定義歸納為是一種個人的主觀經驗感受，是員工在工作時所感受到快樂、滿足、穩定、安全.. 等愉悅的正向情緒狀態，並能夠感滿足個人成就、人脈建立、身心健康的狀態。其內容以生活滿意、身心健康、工作成就和人際關係，四大項目來做評估。

表 2- 2 幸福感的定義

人名	年度	定義	主張
Andrews and Withey	1976	幸福感	幸福應該是個人內在的主觀經驗，並包含生活滿意、正向情感、負向情感三個部份，並兼顧個人情感與認知兩個層次；其中正向情緒會反應個人的快樂工作程度，而負向情緒是個人主觀痛苦的指標
吳筱雯	2005	幸福感	福感的定義與著重點各有不同，大致可以分為以下四類： （一）著重「情緒層面」 （二）著重「認知層面」 （三）著重「情緒與認知層面」 （四）著重「身心健康」
Diener	1984	幸福感	強調從「認知」的角度研究幸福感，認為幸福感是一種個人對生活評估後的結果，以生活滿意為主觀之評定，可以代表個人對生活整體層面的評價。
Bryant 和 Veroff	1982	幸福感	認為幸福感是個人的正向情感與負向情感的主觀感受，還有對生活滿意程度的三個向度。
林子雯	1996	幸福感	認為，幸福感是一種近似於身心健康的狀態，並以心理健康的測量來代表個人的幸福感。
Carruthers & Hood	2004	幸福感	認為「幸福」常會使人聯想到樂觀、快樂、充滿活力、自我接受等正向情緒，還有自我實現、生活有目標和滿意的生活。

Taris & Schreurs	2009	幸福感	在其研究報告中指出：越快樂的員工，工作表現越好，效率與生產力也有所增加。
張家婕	2012	幸福感	則指出幸福感為個體對整體生活狀況滿意度之評估，以及反思自身正負向情緒強度之總和結果，包含認知、情緒、身心健康層面，是個體自由心證的主觀感受。

資料來源：本研究整理 (續表 2-2)

二、幸福感相關理論

幸福感的追求，是人類提升靈魂的根源動力；然而，影響幸福的感覺除了有精神層次的主觀因素外，也包括現實生活中的客觀因素，兩者交互影響個體對生命的感受(莊慧秋，1994)。何謂幸福值得深入探討。以往組織心理學家大多著重在研究組織績效的相關議題，較未對等的關注員工的幸福感，也相對忽略了組織及員工的安適(wellness)與幸福感(well-being)(洪瑞斌，2005)。幸福感是影響組織員工行為的關鍵因素(Warr，2006)，管理者除了瞭解員工的工作特性、人格特質之外，對於學習如何幫助、支持員工創新的組織而言，瞭解員工幸福感與創新之關係頗為重要(Huhtala & Parzafall, 2007)。Carruthers & Hood (2004)以正向心理學(positive psychology)的觀點出發，認為「幸福」常會使人聯想到樂觀、快樂、充滿活力、自我接受等正向情緒，還有自我實

現、生活有目標和滿意的生活。Taris & Schreurs (2009) 在其研究報告中指出：越快樂的員工，工作表現越好，效率與生產力也有所增加。由此可知快樂員工對公司的向心力會轉換為對工作的熱情，對客戶的親切態度，這些正面的企業能量會為公司帶來更多的收益。

在心理學領域中，過去的學者對幸福感皆有相當豐富的相關研究，但因各學者主張和研究面向的不同對何謂幸福感也有不同的解釋和預測方式。

陸洛 (1998) 將幸福來源理論整理歸納為四個理論，分別為由上而下/由下而上理論 (Top-Down/Bottom-up Theory)、和判斷理論 (Judgement Theory)、活動理論 (Activity Theory)、目的理論 (Telic Theory)。茲說明如下：

(一) 由上而下 / 由下而上理論 (Top-down / Bottom-up theory)

1. 由下而上理論：主張快樂來自於許多正向、愉快事件的總和；隨著個人生活中正向經驗的累積，個人會逐漸發展出快樂的傾向 (Diener, 1984)。這樣的理論著重在外在環境事件對個人幸福感的影響 (Diener et al., 1999)。
2. 由上而下理論：主張個人的整體特質會影響到個人對外在事件的反應 (Diener, 1984)。

不過，近年來的研究發現，情況並不是那麼單純；向上比較也能產生正向情緒、增進幸福感(reflection processes; Tesser, 1988, 1991)，向下比較也可能產生負向情緒，特別當比較者及被比較者彼此是親密他人的時候(Beach & Tesser, 1995)。一般認為「向上比較」會使幸福感降低，而「向下比較」則有助於幸福感的提昇(徐富珍, 1998)。以人格與情境的互動觀點來預測幸福感，是這一類理論現在與未來的研究重點(Diener et al., 1999)。

(二)判斷理論 (Judgment Theories)

判斷理論的觀點認為，個人的幸福來自於「真實情況」和某些「標準」比較後的結果，比較的標準或對象可能來自於他人的期待、自己的理想、過去經驗等等(陸洛, 1997; Diener, 1984)。慾望水準(aspiration level)理論則主張，個人的慾望和真實情況的比較差距，會影響到主觀幸福感(Diener, 1984; Diener et al., 1999); 慾望來自個人過去的生活經驗、目標等等。因此，又有人稱之社會比較理論(Social comparison theory)，因為該理論強調和「他人」做比較對幸福感的影響。

(三)活動理論 (Activity Theory)

亞里斯多德是西方最早的活動理想家之一，認為快樂來自於人的能力充分展現。當人沈浸在需要專注的活動之中，而個人的技能、知識和該活

動之工作難度或挑戰相當時，一種快樂和滿足的狀態將會產生。幸福感來自於來自於活動參與的過程，幸福感是活動的副產品而非結果(陸洛，1997; Diener, 1984)。個人有意的幫助、進行有利於其他人或團體的自願性行為，行動者並不要求外在的報酬，而且可能需要付出某些代價才能達成(Eisenberg & Mussen, 1989)。若工作太簡單，則令人覺得無趣；工作太難超出能力，則令人焦慮 (Csikszentmihalyi, 1990)。

(四)目的理論 (Telic Theory)

目的理論 (又稱需求理論) 主張，個人的快樂和「需求 (needs) 滿足」或「目標 (goals) 達成」有關；目標的達成或需求滿足為個人帶來幸福感、快樂；長期的無法滿足則使人感到不幸福、不快樂 (陸洛，1997；楊國樞，1980；Diener, 1984)。

綜合上述各種幸福感文獻理論模式，發現在進行幸福感變項的研究時，必須要謹慎思考其變項的屬性，而且幸福感不是理論所能完全概括，但透過理論可以幫助我們從系統性、方向性的了解幸福感。

綜合以上文獻所述，本研究了解幸福感是個人一種主觀的感受，除了受到「自我因素」影響，還有「他人因素」影響，兩者交互影響外，亦受到個人人格特質與環境交互影響。因此若要提升幸福感，須利用積極追求目標的達成、加強人際互動及體驗有意義的社會活動等方式，以增

進對整體生活的幸福感受。

三、幸福感的相關量表

在幸福感的測量上，最常使用的方法有外在評量法與問卷調查法兩種。外在評量法是以與幸福感相關的外顯行為發生的頻率，作為評估幸福程度的依據。但此評量法易忽略受試者內在主觀認知結果的特質，而較少被使用，相對的，問卷法已是學者測量幸福感的主要工具。目前學者們所討論的幸福感架構及研究，大致上可分為兩大部分：

1. 是針對整體生活滿意度進行測量
2. 是測量個人的正負向情感所出現的頻率。

目前被用來評量幸福感的各種量表中，並沒有哪些量表得到特別廣泛的運用，或明顯地比其他量表好。以下針對國內外較常被使用的量表略作說明並藉以選擇適合衡量中華電信員工幸福感的衡量構面。

(一)國外的量表

1. 情感量表 (Affect Scales)

情感量表是由 Bradburn and Caplovitz 於 1969 年為測驗一般人的心理健康而編製的測驗工具，其內容包括三個向度：正向情感、負向情感、平衡式情感，是基於對幸福的一個「功能」或「快樂-痛苦」理論所建立的。該量表曾對美國 2735 個成人進行施測，發現大學畢業生和高收

入階層的人得分較高，低收入者幸福感分數特別低（楊中芳等人譯，1997）。

2. 整體幸福狀況量表（General Well-Being Schedule，簡稱GWB）

整體幸福狀況量表是 Dupuy 於 1970 年為美國「全國健康統計資料中心」（National Center for Health Statistics）所編製的一個評鑑自陳式的主觀幸福感測量工具，全量表共 33 個題目，包括：對健康的憂慮、精力、滿足與有趣的生活、沮喪/快樂的心情、情緒/行為的控制、放鬆相對於緊張/焦慮等六個分量表。就信效度而言，男性的內部一致性係數為.91，女性為.95；隔三個月後再測信度為.85；效度方面，其與焦慮量表、抑鬱量表的綜合相關係數為.69，是具有全國性代表性的資料（楊中芳等人譯，1997）。國內研究者顏映馨（1999）曾改編此量表，用以測量大學生的幸福感。

3. 幸福與整體情感指數（Indices of Well-Being and General Affect）

此量表由 Campbell 等人於 1976 年發展出來，包括整體情感與生活滿足感兩部分。量表信度，整體情感指數的 Cronbach α 值為.89，與生活滿足感的相關為.55，再測信度為.56。量表效度，幸福感指數與測量害怕和擔憂的分數的相關係數為.20 到.26（楊中芳等人譯，1997）。此

量表被國內研究者以中文編製，用於研究大學生與青少年幸福感（巫雅菁，2001；曾貝露，1999）。

4. 牛津幸福量表（Oxford Happiness Inventory，簡稱 OHI）

牛津幸福量表是 Argyle 於 1987 年依據「貝克的憂鬱量表」（Beck Depression Inventory）編寫，形成具有正偏態量尺的幸福度量表，其內容包括七個概念：樂觀、社會承諾、正面情感、掌控感、身體健康、自我滿足、心理警覺等。信度方面，內部一致性係數為.87 至.90，再測信度為.78；效度方面，它與自陳的整體幸福感十點量表的效標關聯係數為.43。而後，Hills 和 Argyle（2002）將此量表重新修訂為 Oxford Happiness Questionnaire（OHQ），OHQ 與 OHI 的題目極為相似，但 OHQ 的量表之作答方式採用李克特式六點量表，內部一致性係數為.91（楊中芳等人譯，1997）。

（二）、國內的量表

1. 施建彬與陸洛等人（1997）將牛津幸福量表加以翻譯，並加上本土化向度之題目 20 題，使成為共 48 題的「中國人幸福感量表」，用以測量臺灣地區一般民眾的幸福指數。此量表包括九個向度：自尊的滿足、關係的和諧、對金錢的追求、工作上的成就、對生活的樂天知命、活得比旁人好、自我控制與理想的實現、短暫的快樂、對健康的需求。量表

信度，內部一致性 Cronbach α 為.95，再測信度為.66。研究者也採用此量表進行大學生、一般民眾及已婚婦女幸福感研究（胡家欣，2000；巫雅菁，2001；曾艷秋，2002）。

2. 林子雯編製的幸福感量表

林子雯（1996）根據牛津幸福量表試題加以修訂，編製出「幸福感量表」，使用正偏態量尺計分，正式量表有 24 題，採四點量表方式計分。包括：「自我肯定」、「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」四個分量表。全量表的 Cronbach' s α 值為.93，分量表的 Cronbach' s α 值為.87~.79。

3. 顏映馨編製的幸福感量表

顏映馨（1999）參考 Argyle 於 1987 年所編的「牛津幸福感量表」、Dupuy 在 1970 年為美國「全國健康統計資料中心」編製的「整體幸福狀況量表」，以及林子雯（1996）的「幸福感量表」，並根據高雄地區大學生的生活概況編製而成「幸福感量表」，正式量表有 20 題，採李克特四點量表計分，包括：「自我肯定」、「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」四個分量表。全量表的 Cronbach' s α 值為.88，分量表的 Cronbach' s α 值為.57~.83。

4. 黃國城編製的幸福感量表

此幸福感量表是黃國城（2003）以林子雯（1996）編製的「幸福感量表」為主幹，加上其他相關之幸福感題目編寫而成，共 24 題，包括：「自我肯定」、「人際關係」、「生活滿意」、「身心健康」四個面向。全量表的 Cronbach' s α 值為 .93，分量表的 Cronbach' s α 值為 .87~.79。

綜合上述可知，被大多數研究者所探討的幸福感構面包括自我肯定、生活滿意、正向情感、工作成就、理想實現、人際關係、人際和諧、身心健康等。本研究參考 施建彬（1997）、陸洛（1997）、林子雯（1996）、顏映馨（1999）、黃國城（2003）所編之研究問卷改編發展成「中華電信員工幸福感調查表」，並參酌研究動機與目的後，將中華信員工的幸福感內涵分成：生活滿意、身心健康、人際關係、工作成就等四個層面。茲將中華電信員工幸福感四個構面說明如下：

- (1). 生活滿意：指中華電信員工對於自己的生活整體層面調適與生活品質認定，知覺喜愛與滿意的感受。
- (2). 身心健康：指中華電信員工擁有規律的休閒習慣在身體心理方面感覺很健康且滿意的程度。
- (3). 人際關係：指中華電信員工在與長官、朋友或同事等他人互動的關係上相處愉快，有良好的感受並且能夠主動關心幫助他人。

(4). 工作成就：指中華電信員工在工作上能自我成長、肯定自身價值、展現專業技能、並且能以樂觀、自信、正向態度面對生活與工作。

本研究期望藉由此四個構面之探討，能更深入了解中華信員工在忙碌的生活中及充滿挑戰和變化環境下有關幸福感的感受程度。吳淑芬(民102)的研究指出，性別、婚姻狀況、年齡及服務年資對於教師獲得幸福感的程度有明顯差異。楊馥如 (2012)對新北市國小教師生活型態、休閒參與及幸福感關係之研究亦指出，性別、婚姻狀況、年齡對於教師獲得幸福感的程度有明顯差異，參考上述文獻本研究假設：

H4：不同背景變項對幸福感存在顯著差異。

2.5、休閒動機、休閒效益、工作滿意及幸福感之相關研究

本節的主旨在探討中華電信員工的休閒參與對休閒動機的關係，也將探究中華電信員工的休閒參與動機分別對休閒效益、工作滿意的關係，另外也探討休閒效益、工作滿意分別對幸福感之關係和影響

一、休閒參與動機與休閒效益之相關性

Ragheb and Tate (1993)研究休閒參與動機的行為模式，以 372 位平均年齡為 22.02 歲大學生為研究對象，以 LISREL 進行模式建立。研究結果發現休閒動機與休閒參與($r = .506$)呈現中度相關。休閒動機直接

影響與休閒參與(Direct effect = .347)。最後提出模式支持休閒動機、休閒參與、休閒滿意，彼此間的關係。指出休閒參與動機、休閒態度、休閒滿意，彼此間有關係存在，並定義休閒動機為參與休閒活動的心理性和社會性理由。這些理由包含智力性成分、社交性成分、勝任-熟練性成分、刺激-逃避性成分等。

Losier, Bourque and Vallerand (1992) 研究中年人休閒參與的動機模式，研究對象為 102 位中年加拿大民眾，使用徑路分析，支持動機模式在中年的休閒參與，研究工具分為休閒動機量表、休閒滿意量表、休閒參與量表、休閒機會量表、休閒阻礙量表，研究結果發現休閒參與和休閒動機中的外在動機因素($r=.55, p<.001$)、內在動機($r=.45, p<.001$)，呈現中度相關。Hsieh (1998) 研究休閒態度、動機、參與和滿意的休閒行為模式，研究對象以 564 位臺灣大學學生，277 位女性和 226 位男性，以 LISREL 進行模式建立。研究結果發現休閒動機與休閒參與($r=.79$) 呈現高度相關，並提出休閒動機是一個直接且正向影響休閒參與，由此可知較高的休閒動機會產生較高頻率的休閒參與，研究並發現與過去學者的休閒動機與休閒參與研究趨於一致(Ragheb, 1980; Ragheb and Tate, 1993; Vanotegham, 1986)。Ajzen(1991) 從社會心理學觀點討論休閒利益，發現休閒參與者對於休閒參與活動可能獲得利益的評價

越高，參與的態度傾向越明顯，參與活動的行為表現也更積極。陳中雲(2002) 探討國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之關係研究，結果顯示，在國小教師參與體能性休閒活動之參與頻率對休閒效益之統計分析中得知：參與體能性休閒活動，感受到的休閒效益以『心理效益』最高，其次依序為『社交效益』、『生理效益』，而以『教育效益』最低，同時體能性休閒活動參與頻率高者，其休閒效益的各面向感受之平均數均高於參與頻率低者。體能性休閒活動及知識性休閒活動對休閒效益達到顯著性的正相關，意即體能性休閒活動及知識性休閒活動參與頻率愈高，感受到的休閒效益亦愈高，其中以體能性休閒活動參與頻率對休閒效益的感受影響較高。徐新勝(2007) 沖浪活動參與者之休閒動機、涉入程度與休閒效益關係之研究結果指出，衝浪者的休閒動機、涉入程度與休閒效益兩者之間具有顯著正相關。表示衝浪者的休閒動機越高、涉入程度越深，休閒效益也會跟著提高。劉玉桂(2007) 研究休閒運動者參與動機、休閒效益與生活滿意-以快樂桌球俱樂部會員為例的結果顯示，會員因為所處環境與本身所具備之條件，產生休閒參與動機與參與行為，會員在參與過程中會評估是否達成其預期目標，當達成時，將體驗到該方面的休閒利益，當會員認為這些利益在生活上的幫助越多時，生活滿意程度就越高，且休閒利益與生活滿意兩者會再次產生休閒動機與參與

行為。也就是說休閒動機、參與行為、休閒利益與生活滿意之間是有正關聯的。賴韋伶(2008)對大專校院運動舞蹈社團參與者的研究結果指出，各構面間以皮爾森相關係數表示之間的相關程度，「涉入程度」構面與「休閒效益」構面呈現顯著正相關。

吳科驊(2006)在登山健行休閒參與動機、持續涉入、休閒效益與幸福感之相關研究顯示休閒參與動機與休閒效益呈現正向相關。許美玉(2009)在以瑜珈參與者動機、休閒效益與幸福感關係之研究顯示休閒參與動機與休閒效益呈現正向相關。吳盛文(2012)在新竹縣公立國中生休閒運動參與動機、阻礙因素與休閒效益之研究顯示休閒參與動機與休閒效益呈現正向相關。林業展(2014)在參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究顯示休閒參與動機與休閒效益呈現正向相關。

綜合上述文獻可知，休閒參與和休閒動機呈現直接之正向相關性且休閒參與動機與休閒效益亦具有正向相關，代表當個人休閒參與動機愈高時，其休閒效益程度會愈高。因此本研究擬對中華電信員工休閒參與動機與休閒效益間之關係推出如下之假設：

H5: 中華電信員工休閒參與動機對休閒效益產生正向影響。

二、休閒參與動機與工作滿意之相關研究

吳慧英(1989)研究指出中年國小教師的工作滿意與休閒滿意有相當

程度關聯。劉永倫（2003）以基層消防人員為研究對象，經由分析結果發現：

（一）休閒參與的六個因素上，參與度最高的為大眾媒體與家庭型，其次依序為戶外型、運動型、社交與休憩型、嗜好型、技藝型與表演型。

（二）基層消防人員在工作滿意的五個因素上，滿意度最大的為工作本身，其次依序為工作夥伴、上司、薪資。

（三）**基層消防人員的休閒參與與工作滿意之間呈正相關。**

Brook(1993)認為工作投入與休閒活動並重，該研究以銀行行員為研究對象，研究結果指出銀行行員之工作投入與本身体閒活動有高度正相關，大部分參與休閒活動之銀行行員具有較高的工作投入。Juniu(1996)以業餘與專業音樂家為研究對象，來探討音樂家工作投入與休閒活動之關係，研究結果發現業餘與專業音樂家在整體工作投入與整體休閒活動之間具正相關，音樂家參與休閒活動的涉入程度愈高，其工作投入的程度也愈高。梁文嘉(1996)研究指出，導遊人員在工作表現極成功、受公司重用而自我肯定感覺越高時，所參與休閒活動之數目亦隨之增加。郭嘉珍(1999)研究員工協助方案需求與工作滿足、生活品質、組織承諾之相關性探討-以統一企業實證為例的結果顯示，健康對工作滿意有正向的影響，而想要有健康的身體，體育活動與充足睡眠是不可少，因此體育性

休閒運動參與將有助於工作滿意與生產力的提升。李世聰(2002)以菲律賓外勞為研究對象，經分析結果發現：

(一)菲勞參與休閒活動(休憩性、知識性、宗教性、體育性)之頻率與其生產力及工作滿意度認知無顯著正向關聯。

(二)菲勞認為休憩性休閒活動對生產力較有影響，而宗教性休閒活動對工作滿意度的影響較大。

(三)企業的管理幹部認為休憩性休閒活動對菲勞的生產力及工作滿意度的影響較其他休閒活動為高，而知識性休閒活動對生產力的影響最低。

陳中雲(2002)指出經由迴歸分析中發現休閒活動之頻率越高對工作滿意度均有正面的助益。Koestner, Losier (2002):在工作領域中，對於有興趣的東西，內在動機會有較好的表現；對於非自身所喜歡但卻重要的工作，自主性外在動機除了會產生較好的表現外，也能提升工作滿意和福祉，進而影響出席率和離職率。吳嘉玲(2006)指出內、外在動機越高，工作滿意度越高，工作表現越佳，尤以內在動機的影響較大。許維芳(2008)之研究指出參與動機與工作滿足呈現正向關係。楊濟瑄(2010)指出參與動機與工作滿足各層面，及整體參與動機與整體工作滿足間，均呈現正相關且有具顯著相關。

綜觀上述各學者的文獻研究得知，工作滿意程度越高時，休閒活動

參與也會隨之增加，亦即休閒參與和工作滿意有正向關係，因此，本研究擬對中華電信員工休閒參與動機與工作滿意間之關係推出如下之假設：

H6: 中華電信員工休閒參與動機對工作滿意產生正向影響。

三、休閒效益與工作滿意之關係

陳中雲(2002)研究的結果指出，國小教師休閒活動帶來的教育效益及社交效益對工作滿意達到顯著性的正相關，意即感受到的教育效益及社交效益愈高，其對工作滿意度亦愈高，其中以教育效益對的工作滿意影響較高。章箴慧(2014)高等教育機構職員的休閒涉入、休閒效益與工作滿意度之關係研究呈現休閒效益對工作滿意度的 β 值為 0.18，且達顯著水準，證實休閒效益對工作滿意度有相關。因此，本研究擬依上述文獻之證實提出以下研究假設：

H7：中華電信員工之休閒效益對工作滿意產生正向影響。

四、休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感之關係

李鐵生(1996)指出，社區居民教育程度越高的人，參與的休閒活動有越豐富的傾向，並且對於參與休閒活動過程中所感受的效益越高。同時在休閒效益感受越高時，生活、工作、休閒滿意也有越高的趨勢。

(一)、休閒參與動機和幸福感之相關研究

國內外休閒參與動機與幸福感的相關研究中，大致可分兩個方向茲分述如下：

1. 國外方面

針對休閒參與動機及幸福感的研究中 Campbell et al.,(1976) 指出，休閒活動是幸福感的最佳預測因子(巫雅菁，2001)。

Csikszentmihalyi and Kleiber (1991)指出具有幸福感者有以下之特徵：正向情緒、喜歡參與活動、善於社交、人際關係良好、喜愛自己從事的活動、善於控制自己的活動類型，及具有避免自己的處境、從光明面看事情、高自尊心。Mannell and Kleiber (1997)也提出較高的休閒參與會對整體生活滿意度(幸福感內涵之一)相對較正向。Pearce (1982)對度假的人進行休閒與幸福感關係之研究發現，在適度的休息及放鬆後將降低焦慮與生活壓力，進而提昇幸福感與心理健康(顏映馨，1999)。

2. 國內方面

國內亦有研究提出休閒活動的參與次數與年資對於幸福感最具有解釋力(林宜蔓，2004)。吳崇旗和王偉琴 (2006)發現大學生在休閒參與與主觀幸福感是有影響的，即休閒參與頻率較高者，或是獲得較高程度的休閒滿意時，對整體幸福感會提昇。邱翔蘭(2004)研究高雄市退休老人

休閒活動參與與其幸福感發現，休閒活動參與與幸福感間存有正相關。楊怡寧(2007)研究大專教師的休閒參與、休閒滿意與幸福感關係發現，休閒多樣性與幸福感的相關程度是最高的，休閒多樣性更是預測幸福感的最佳預測因子。洪家興(2007)在其彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響的研究中發現，休閒參與與幸福感受顯著正相關。王微茹(2007)研究大學生之休閒需求、參與、滿意度及幸福感發現，在驗證幸福感之需求滿足理論部分，大學生之「休閒需求」會藉由「休閒參與」的中介對「幸福感」產生間接且正向的影響。蔡英美與王俊明(2013)的研究指出，休閒運動參與程度對幸福感有正向影響。由此可推知，「休閒參與」及「幸福感」兩變數之間是有所關聯的。因此，本研究擬依上述文獻提出以下研究假設：

H8：中華電信員工之休閒參與動機對幸福感會產生正向影響。

(二)、休閒效益與幸福感之關係文獻如下：

楊胤甲(2006)探討自行車休閒運動者之研究結果顯示，活動參與者可獲得心理、生理、社交等方面之休閒效益，而個人從事自行車休閒運動所獲得之效益愈多，休閒幸福感亦越高。沈易儒(2008)探討泛舟遊客的休閒效益與幸福感之關係，利用多元迴歸分析結果發現，「壓力釋放/促進感情」、「同儕認同/自我成長」、「增強體能與技巧」之休閒效益

因素對幸福感有顯著影響。葉建助（2010）研究溯溪參與者的休閒效益與幸福感的關係，發現參與溯溪休閒活動者，其休閒效益與幸福感達顯著正相關；休閒涉入與休閒效益能有效預測幸福感。王雅蓉(2012)以台東市山海鐵馬道使用者為研究對象，探討休閒效益、體驗價值及幸福感的關係，研究發現休閒效益與幸福感有顯著正相關，休閒效益越明顯，幸福感就越高。施建彬與涂淑蕊（2013）研究結果發現登山步道健行者的休閒效益對幸福感具有顯著正向關係及預測力。蕭美玲（2014）探討中高齡婦女參與社區舞蹈運動之休閒效益、心流體驗與幸福感之關係，發現休閒效益、心流體驗對幸福感具有顯著正相關及預測力，意指休閒效益或心流體驗愈高，其幸福感也就愈高。陳麗珠（2014）以馬拉松參賽者為研究對象，研究結果指出馬拉松跑者的休閒效益對幸福感有正向顯著影響。綜合上述研究者之研究結果，顯示休閒效益與幸福感之間具有顯著正相關且休閒效益為預測幸福感之最佳因子。因此，本研究擬依上述文獻之證實提出以下研究假設：

H9：中華電信員工之休閒效益對幸福感會產生正向影響。

(三)、工作滿意與幸福感之關係文獻如下：

黃茂丁(民 93)研究指出工作者之工作與家庭之間的衝突高時，其工作滿意與幸福感會隨之降低，工作滿意度能夠有效預測幸福感的高低。

林良卷(民 101)研究發現，國小教師其工作滿意度與幸福感有顯著正相關，而工作滿意度對幸福感有顯著預測力。洪婷琪(民 102)，學前教師之工作滿意度與幸福感有顯著正相關，而工作滿意度對幸福感有顯著預測力。陳淑華（2013）研究指出工作滿意度對幸福感具有顯著正向影響。林良卷（2013）國小教師休閒參與、工作滿意度與幸福感間關係之研究—以台中市國小教師為例之文獻亦指出工作滿意度對幸福感具有顯著正向影響。邱芸綉（2015）—以新娘秘書為研究對象之文獻亦指出工作滿意度對幸福感具有顯著正向影響。依據上述學者之研究發現，各行各業工作者其工作滿意度與幸福感彼此間有顯著正相關，且工作滿意度能夠有效預測幸福感的程度，故本研究提出假設：

H10: 中華電信員工之工作滿意度對幸福感具有顯著影響。

(四)、休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感之正相關

國內外許多學者對休閒參與動機、休閒效益、工作滿意和幸福感四者之間的關聯做了許多研究，經由研究發現休閒參與和休閒動機呈現相關性(Ragheb and Tate ,1993)。休閒參與動機直接且正向影響休閒(Hsieh,1998)，Mannell and Kleiber(1997)也提出較高的休閒參與會對整體生活滿意度(幸福感內涵之一)相對較正向。胡家欣(2000)的研究

結果顯示，休閒滿意與幸福感呈顯著正相關。吳崇旗和王偉琴(2006)提出休閒參與與主觀幸福感是有影響的，即休閒參與頻率較高者，或是獲得較高程度的休閒滿意時，對整體幸福感會提昇。洪家興(2007)在其彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響的研究中發現，休閒參與與幸福感有顯著正相關。綜合上述各變項之文獻理論可推知，休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度和幸福感四者之間是有所關聯的。



第三章研究設計與方法

本研究依據前章節文獻探討，針對中華電信員工的休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度及幸福感之關係研究，探討不同背景之員工其參與動機、休閒效益、工作滿意度及幸福感之差異情形，本章共分五節，分別為：研究對象、研究設計、研究假設、問卷設計、研究方法，將依各節次加以說明。

3.1、研究對象

一、母群體

本研究以 106 年度任職於中華電信南區分公司管轄範圍內之員工為研究母群體。

二、研究樣本

本研究以中華電信不同工作部門及輪班屬性的員工為研究樣本，方能達到本研究之目的

3.2、研究設計

一、研究設計方向

本研究旨在瞭解中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感的現況，並比較不同背景變項的員工在參與動機與休閒效益之差

異情形，進而探討參與動機、休閒效益與、工作滿意與幸福感的關係。

依據前述之研究動機與目的，擬定研究設計，圖 3-1 所示。研究探討方

向如下：

1. 比較不同背景變項的中華電信員工休閒參與動機之差異情形。
2. 比較不同背景變項的中華電信員工休閒效益之差異情形。
3. 比較不同背景變項的中華電信員工工作滿意之差異情形。
4. 比較不同背景變項的中華電信員工幸福感之差異情形
5. 探討中華電信員工休閒參與動機對休閒效益之影響。
6. 探討中華電信員工休閒參與動機對工作滿意之影響。
7. 探討中華電信員工休閒參與動機對幸福感之影響。
8. 探討中華電信員工休閒效益對工作滿意之影響。
9. 探討中華電信員工休閒效益對幸福感之影響。
10. 探討中華電信員工工作滿意對幸福感之影響。
11. 探討中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意對幸福感之關係。

本章節之研究設計運作模式如圖 3-1 研究設計運作模式

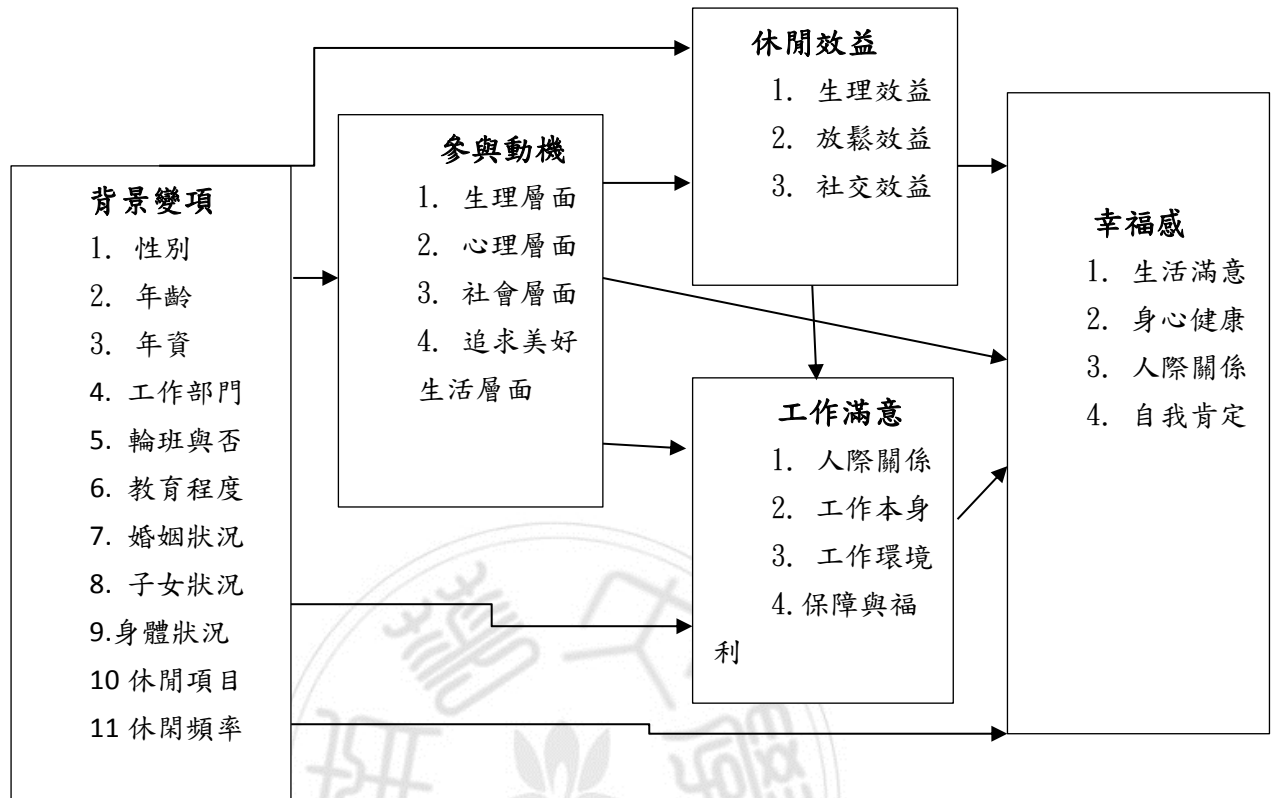


圖 3-1 研究設計運作模式

二、研究變項

本研究共有以下五個變項：

(一) 員工背景變項

1. 性別：分為男、女。
2. 年齡：分為 30 歲以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上。
3. 婚姻狀況：分為未婚、已婚。
4. 子女人數：分為無、一位、二位、三位以上。

5. 服務年資:分 2 年以下、3-10 年、11-21 年、21 年 以上
6. 教育程度:分為高中(職)以下、大專、研究所以上畢業。
7. 工作部門: 分為業務部門、行政局網部門、客網部門、客服部門。
8. 輪班與否: 分為 每天輪班(含夜班)、正常班、正常班但假日需輪班
9. 身體狀況:良好可做激烈運動、正常但無法進行太激烈運動。
10. 休閒項目:分為 旅遊。運動、藝文欣賞(含閱讀)、影音觀賞。
11. 休閒頻率:每天一次、每週一次以上、每月一次以上、每年一次以上

(二)參與動機分為四方面探討

本研究將休閒參與動機分為下列四個構面:「身體層面」、「心理層面」、「社會層面」、「追求美好生活層面」

1. 生理層面: 包含健康及增進體適能。
2. 心理層面: 包含帶來快樂、放鬆、紓解工作壓力、轉換情緒和調整情緒等作用。
3. 社會層面: 包含友誼和人際關係。
4. 追求美好生活層面: 包含追求成就、享受生活自主並實現自我等需求

(三)休閒效益分為三方面探討

依據 Russell (1982)、Driver 與 Bruns (1999) 洪煌佳 (2002) 李達勝(2013) 林業展(2104) 相關文獻的結果本研究將休閒效益區分為:

1. 生理效益：包含維持體能、保持健康、得到適度休息、消除疲勞、調劑精神及恢復體力
2. 放鬆效益：包含紓解生活壓力、放鬆心情、發洩情緒與舒暢身心、平衡工作壓力等效益。
3. 社交效益：促進和諧關係、結交朋友、體貼別人、瞭解親近同伴、與同伴互動分享想法、得到同伴及他人信任、獲得歸屬感、促進朋友情誼及拓展社交圈。

(四) 工作滿意分為下列四個構面探討

參考 Maslow(1954)、Turner 和 Lawrence (1965) Herzberg(1966)、Landy & Becher (1987)、(謝文全，2012) 等人之文獻的相關結果本研究將工作滿意分為下列四個構面：

1. 人際關係：包含和諧關係、得到同事的支持、互相幫忙。
2. 工作本身：包含對於自己本身職務，能發揮從事工作的才能與專長，符合個人興趣等方面所感受的滿意程度。
3. 工作環境：包含各項軟、硬體設備整體知覺的感受程度。
4. 保障與福利：包含薪資、福利、安全感、成就感、工作本身進修管道及升遷管道感受滿意程度。

(五) 幸福感分為下列四個構面探討

依據 Wilson (1967)、Diener 與 Larsen (1993)、林子雯 (1996) Lu 與 Shin (1997)、陸洛 (1998)、黃國城 (2003)、Chang、Geert 與 Li (2011) 相關文獻的探討結果本研究將幸福感分為下列四個構面探討：

1. 生活滿意：指中華電信員工對於自己的生活整體層面調適與生活品質認定，知覺喜愛與滿意的感受。
2. 身心健康：指中華電信員工擁有規律的休閒習慣在身體心理方面感覺很健康且滿意的程度。
3. 人際關係：指中華電信員工在與長官、朋友或同事等他人互動的關係上相處愉快，有良好的感受並且能夠主動關心幫助他人，。
4. 自我肯定：指中華電信員工肯定自身價值並且能以樂觀、自信、正向態度面對生活與工作。

3.3、研究假設

本研究旨在瞭解中華電信員工休閒參與動機休閒與休閒效益、工作滿意、幸福感之間的關係，本研究依據研究動機、研究目的、文獻探討及研究架構，提出下列研究假設：

H1：不同背景變項的中華電信員工對休閒參與動機存在顯著差異。

H2：不同背景變項的中華電信員工對休閒效益存在顯著差異。

- H3：不同背景變項的中華電信員工對工作滿意存在顯著差異。
- H4：不同背景變項的中華電信員工對幸福感存在顯著差異
- H5：中華電信員工休閒參與動機對休閒效益產生正向影響。
- H6：中華電信員工休閒參與動機對工作滿意產生正向影響。
- H7：中華電信員工休閒參與動機對幸福感有正向影響。
- H8：中華電信員工之休閒效益對工作滿意產生正向影響
- H9：中華電信員工之休閒效益對幸福感會產生正向影響。
- H10：中華電信員工之工作滿意對幸福感具有顯著影響。
- H11：中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感具有顯著影響。

3.4、問卷設計

本研究以問卷調查為研究工具，問卷內容參考各相關研究學者之文獻並經討論修改後重新定義為”中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意及幸福感之研究問卷，問卷包含 5 個部份，主要依員工背景變項、休閒參與動機變項、休閒效益變項、工作滿意以及幸福感變項等構面編製問卷。

一 休閒參與動機 構面

參考 Beard & Ragheb (1983)、蘇瑛敏 (1996) 陳慧玲 (2003)、林玉真(2010)等學者之文獻的問卷並經過與指導教授討論修改之後，設計出適合本研究的問卷，並以 Likert Scale 五點計分評量。休閒參與動機分為四方面探討，各層面包括題目如下：

1. 生理層面：

- (1). 我參與休閒活動是因為我想要促進身體健康。
- (2). 我參與休閒活動是因為我想要避免疾病產生
- (3). 我參與休閒活動是因為我想要鍛鍊身體
- (4) 我參與公司舉辦的健行休閒活動是想要增加體適能。

2. 心理層面：

- (5). 我參與休閒活動是因為可以使我心情愉快
- (6). 我參與休閒活動是因為我想要紓解壓力與消除緊張
- (7). 我參與公司的員工旅遊是因為我想要放鬆心情
- (8). 我參與休閒活動是因為我可以放慢腳步獲得心靈舒暢。

3. 社會層面：.

- (9). 我參與公司舉辦的健行休閒活動是因為我想要與同事更親近
- (10). 我參與公司的員工旅遊是因為想享受和同伴在一起的感覺。

(11). 我參與休閒活動是因為我想要多與他人建立友誼。。

(12). 我參與休閒活動是因為我想要認識新朋友。

4. 追求美好生活層面：

(13). 我參與公司舉辦的休閒健行活動是因為想要提升自己的運動能力

(14). 我參與休閒活動是因為參與休閒活動使我感覺享受人生。

(15). 我參與休閒活動是因為我想要讓生活更有挑戰性及獲得成就感。

(16). 我參與公司的員工旅遊是因為想拓展知識領域並發現新奇事物。

二、「休閒效益」構面

研究者整理 Bammel 與 Brrus-Bammel(1982)、吳盛文(2012)、李達勝(2013)各學者之文獻的問卷，經過與指導老師討論修改之後，設計出適合本研究的問卷，並以 Likert Scale 五點計分評量。休閒效益分為四方面探討，各層面包括題目如下：

1. 生理效益：

(1) 我覺得參與公司的員工旅遊後，我可以消除生活中的疲勞。。

(2) 我覺得參與休閒運動，可以減少生病的機率。

(3) 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以讓我活力充沛。

(4) 我覺得參與公司舉辦的休閒健行活動可以幫我維持好身材

2. 放鬆效益：

- (5) 我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以舒緩生活中的工作壓力
- (6) 我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快
- (7) 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，我的情緒得以發洩。
- (8) 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以紓解我的壓力

3. 社交效益:

- (9) 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以更瞭解親近同事。
- (10) 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以促進同伴間的感情
- (11) 我覺得參與公司的員工旅遊，可以更拓展我的社交圈。
- (12) 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程，可以與同事有更好的互動

三、「工作滿意度」構面

參考Vroom(1964)、Smith, Kendall and Hulin(1969)、許士軍(1995)各學者之文獻的問卷，經過與指導老師討論修改之後，設計出適合本研究的問卷，並以 Likert Scale 五點計分評量。工作滿意分為四方面探討，各層面包括題目如下:

1. 人際關係:

- (1) 我跟同事之間可以打成一片
- (2) 我樂意與同事分享工作經驗
- (3) 我和同事之間能夠互相幫忙

(4) 我和上司之間可以互相討論

2. 工作本身：

(5) 我目前的工作可以讓我發揮專長

(6) 我的這份工作讓我有機會自我成長

(7) 我的工作能給我單獨表現的機會

(8) 我對目前這個工作忙碌的程度，可以接受

3. 工作環境：

(9) 我工作時有符合我需要的軟硬體設備

(10) 我的主管會重視員工豐富的工作經驗

(11) 我的工作環境整體上讓我覺得滿意

(12) 在現在的工作環境讓我覺得安全無慮

4. 保障與福利：

(13) 我的這份工作可以讓我感受到成就感

(14) 我的公司有良好的員工福利制度

(15) 我的薪資讓我覺得生活有保障。

(16) 我的工作提供我可以幫助別人的機會

四、「幸福感」構面

本研究參考 施建彬 (1997)、陸洛 (1997)、林子雯 (1996) 等各學

者之文獻所編之研究問卷，經過與指導老師討論修改之後，設計出適合本研究的問卷，並以 Likert Scale 五點計分評量。幸福感分為四方面探討，各層面包括題目如下：

1. 生活滿意：

- (1) 工作於中華電信，讓我目前的生活都能夠接近於我的理想。
- (2) 工作於中華電信，讓我的生活狀況相當不錯
- (3) 即使我的職業可以重新選擇，我也不會想離開中華電信
- (4) 因為工作於中華電信，讓我有能力解決生活中的問題。

2. 身心健康：

- (5) 公司舉辦的休閒活動可以幫助我身心愉悅
- (6) 公司舉辦的員工旅遊總能讓我抒解壓力感到喜悅。
- (7) 公司舉辦的員工旅遊能增加和同事彼此間的互動。
- (8) 我個人於公司上班時，心情皆很愉悅。

3. 人際關係：

- (9) 我的主管會重視員工心情
- (10) 我對我的工作能幫助到客人且受到用戶肯定感到滿意
- (11) 公司舉辦的休閒活動可以幫助我身心愉悅。
- (12) 公司舉辦的休閒活動可以提升我運動的機會，我很喜歡。

4. 工作成就:

(13)我對自己能在工作中展現專業技能感到滿意。

(14) 我對自己的工作表現受到肯定感到滿意。

(15)我對自己能在工作中不斷自我成長感到滿意

(16) 我對在工作中能成就我的理想感到滿意。

五、 員工背景變項

1. 性別:分為男、女。

2. 年齡:分為 30 歲以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲

3. 婚姻狀況:分為未婚、已婚、其他。

4. 子女人數:分為無、一位、二位、三位以上。

5. 服務年資:分 3-10 年、11-20 年、21 年以上。

6. 教育程度:分為高中職以下畢業、大專、研究所以上畢業。

7. 工作部門: 分為業務部門、行政、局網部門、客網部門、客服部門。

8. 輪班與否: 分為 每天輪班(含夜班)、正常班、正常班但假日需輪班

9. 身體狀況:良好可做激烈運動、正常但無法進行太激烈運動。

10. 休閒項目:分為 旅遊、運動、藝文欣賞(含閱讀)、觀賞影視。

11. 休閒頻率:每天一次、每週一次以上、每月一次以上、每年一次以上。

3.5、研究統計方法

依據研究假設問題，先啟動預試問卷階段，先確立量表之信、效度後再進行正式問卷分析，問卷回收後，剔除不完整問卷，將有效問卷進行編碼並輸入電腦予以統計，以 SPSS 18 版統計套裝軟體，依據研究目的及假設之需要進行以下的統計分析：

一、描述性統計分析

針對問卷個人背景資料進行分析，包括背景變項中各變數的次數分配與百分比分佈情形。以平均數、標準差、次數分配等，來描述中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之關係。

二、t 檢定與單因子變異數分析

採用獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析 ANOVA 來檢視個人變項(性別、年齡、婚姻狀況、子女人數、服務年資、教育程度、工作部門、輪班與否、身體狀況，休閒項目、休閒頻率)與各研究變項(休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之差異)，若差異達顯著水準，再進一步以事後多重比較 Scheffe 法加以比較兩組樣本平均值的差異以辨認各群組間的差異情形。

三、相關分析

採用皮爾森 (Pearson) 之相關分析法，研究變項間之相關係數，了解變數之間的關聯性及其為正向或負向，以呈現研究變項(休閒參與動

機、休閒效益、工作滿意度與幸福感)之間的關係。

四、線性迴歸分析

本研究利用迴歸分析檢定中華電員工「休閒參與動機」、「休閒效益」、「工作滿意度」及「幸福感」等構面之間的影響及探討變數間的因果關係，並根據標準化迴歸係數(B值)的顯著性，以描述變數間的直接、間接整體效果。



第四章 研究結果與討論

本章旨在根據研究問題與假設，將資料分析之結果共分為五節加以探討。第一節為「研究對象之基本資料分析」；第二節為「正式問卷信度分析」；第三節為「員工不同背景變項休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之差異分析」，探討不同人口背景變項在各變項間的差異；第四節為「休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之迴歸分析」，第五節為「小結」，針對上述四小節進行綜合性討論。

4.1、研究對象之基本資料分析

本研究針對 106 年度任職於中華電信機構員工為抽樣對象，總共發出 700 份問卷，回收 553 份，剔除無效問卷 10 份，合計有效問卷回收 543 份，有效回收率為 77.57%。其中人口背景變項內容為性別、年齡、婚姻狀況、子女人數、服務年資、教育程度、工作部門、輪班與否、身體狀況，休閒項目、休閒頻率)，共計 11 項，以描述性統計之次數分配表與百分比計算。研究對象之基本資料分佈情形如表 4-1 不同背景變項之資料樣本量分析表。

一、性別

男性共有 241 名，佔全體研究對象的 44.4%；女性有 302 名，佔 55.6%。

本研究所抽樣之休閒參與者以女性比較多一些

二、年齡

年齡分布以「51歲以上」這個族群人數最多，有234人，佔43.1%；「41歲-50歲」最少，只有56人，佔10.3%。其他「31歲~40歲」有143人，佔26.3%；「30歲以下」為10人，佔20.3%，由以上數據得知，休閒參與者以51歲以上的族群為主。

三、婚姻狀況

「已婚」的人數比較多，有294人，佔54.1%；「未婚」的人數有166人，佔30.6%、「其他」有83人，佔15.3%

四、子女狀況

「無子女」的人數最多，為219人，佔40.3%；「一位子女」有161人，佔29.7%；「二位子女」有135人，佔24.9%；「三位子女以上」有28人，佔5.2%。

五、服務年資

服務年資以「21年以上」的人數最多，有309人，佔56.9%；「11-20年以下」有46人，佔8.5%；「3年~10年」有188人，佔34.6%。

六、教育程度

「大專」的人數最多，有333人，佔61.3%；「高中職以下」有180人，

佔 33.1%；「研究所以以上」有 30 人，佔 5.52%。

七、工作部門

「客服部門」的人數最多，有 238 人，佔 43.8%；「客網部門」次之，有 163 人，佔 30.0%；「業務部門」有 68 人，佔 12.5%；「行政、局網部門」有 74 人，佔 13.53%。

八、輪班與否

以「正常班但假日需輪班」的人數最多，有 214 人，佔 39.4%；其次為「正常班」人數有 193 人，佔 35.5%；「每天輪班(含夜班)」人數有 136 人，佔 25.1%。

九、身體狀況

以「正常但無法進行太過激烈運動」的人數最多，為 396 人，佔 72.9%；「良好可做激烈運動」有 147 人，佔 27.1%。

十、休閒頻率

由下錯誤！找不到參照來源。分析表及中可得知中華電信員工在旅遊項目上之頻率以每年一次最多，共有 374 人，佔 68.8%；其次為「每月一次以上」人數有 70 人，佔 12.8%；「每周一次以上」人數有 61 人，佔 11.2%；「不旅遊」人數有 38 人，佔 6.9%。藝文欣賞(含閱讀)：以「每年一次」的人數最多，有 210 人，佔 38.7%；其次為「沒參加」人數有 178 人，佔

32.8%；「每月一次以上」人數有 91 人，佔 16.8%；「每周一次以上」人數有 46 人，佔 8.5%；「每天一次以上」人數有 18 人，佔 3.3%。觀賞影音：以「每天一次」的人數最多，有 351 人，佔 64.6%；其次為「每周一次以上」人數有 86 人，佔 15.8%；「每月一次以上」人數有 64 人，佔 11.78%；「每年一次以上」人數有 36 人，佔 6.6%；「沒觀賞」人數有 6 人，佔 1.1%。

運動：以「每周一次以上」的人數最多，有 200 人，佔 36.8%；其次為「每天一次」人數有 138 人，佔 25.4%；「每月一次以上」人數有 82 人，佔 15.1%；「每年一次以上」人數有 28 人，佔 5.2%；「沒在運動」人數有 95 人，佔 17.4%。

數據得知，目前的中華電信員工在休閒運動參與的頻率以每週一次以上為多，運動量明顯不足，而觀看影視的以每天觀看的居多，顯然，中華電信員工在下班後的休閒以靜態休閒為主。

表 4- 1 不同背景變項之資料樣本量分析表

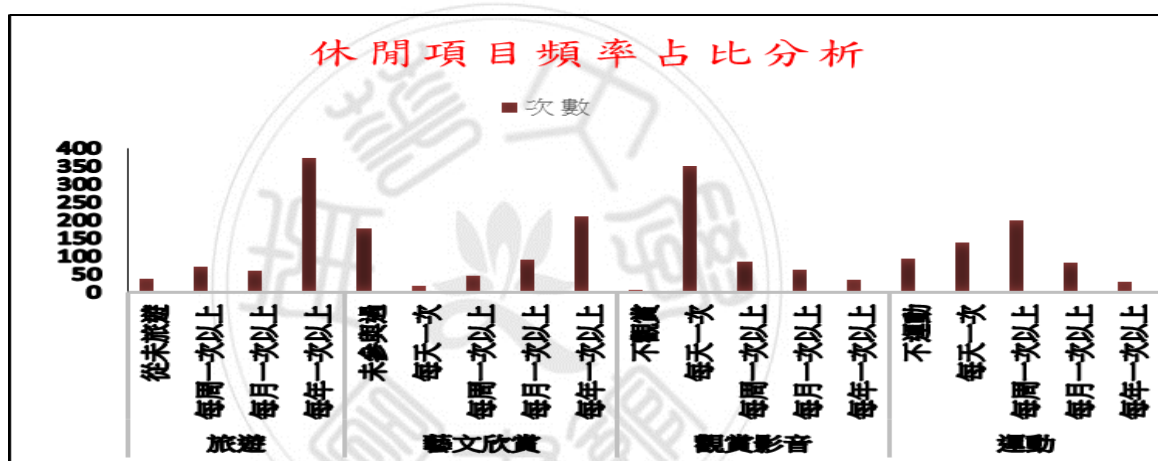
項目	內容	樣本次數	百分比
性別	男	241	44.4%
	女	302	55.6%
年齡	30 歲以下	110	20.3%
	31 歲-40 歲	143	26.3%
	41 歲-50 歲	56	10.3%
	51 歲以上	234	43.1%
婚姻狀況	未婚	166	30.6%

	已婚	294	54.1%
	其他	83	15.3%
服務年資	3--10年	188	34.6%
	11-20年	46	8.5%
	21年以上	309	56.9%
教育程度	高中(職)以下	180	33.1%
	大專	333	61.3%
	研究所以上	30	5.52%
工作部門	業務部門	68	12.5%
	行政部門	42	7.73%
	部門局網	32	5.8%
	客網部門	163	30.0%
	客服部門	238	43.8%
輪班與否	每天輪班(含夜班)	96	17.7%
	每天輪班(不含夜班)	40	7.4%
	正常班	193	35.5%
	正常班但假日需輪班	214	39.4%
身體狀況	良好可做激烈運動	147	27.1%
	正常但無法進行太過激烈運動	376	69.2%
	行動不方便，但尚能走動	18	3.3%
	須人協助	2	0.4%
旅遊	從未旅遊	38	7.00%
	每周一次以上	70	12.9%
	每月一次以上	61	11.2%
	每年一次以上	374	68.9%
藝文欣賞	未參與過	178	32.8%
	每天一次	18	3.20%
	每周一次以上	46	8.50%
	每月一次以上	91	16.8%
	每年一次以上	210	38.7%
觀賞影音	不觀賞	6	1.20%
	每天一次	351	64.6%
	每周一次以上	86	15.8%

	每月一次以上	64	11.8%
	每年一次以上	36	6.60%
運動	不運動	95	17.5%
	每天一次	138	25.4%
	每周一次以上	200	36.8%
	每月一次以上	82	15.1%
	每年一次以上	28	5.20%

研究者整理 (續表: 4-1)

表 4- 2 休閒頻率佔比分析表



4.2、「正式問卷信效度分析」

一、效度分析

本研究之問卷，均經學者專家驗證各變數量表內容效度，如「休閒參與動機」構面參考 Beard 和 Ragheb (1983)、林玉真 (2010)等學者；「休閒效益」構面參考 Bammel 與 Brrus-Bammel(1982)、吳盛文(2012)、李達勝(2013)；「工作滿意度」構面參考 Vroom(1964)、Smith, Kendall

and Hulin(1969) 、許士軍(1995) 等學者；「幸福感」構面參考施建彬(1997)、陸洛(1997)、林子雯(1996) 因此本研究衡量問卷應已具備一定的內容效度。

二、信度分析

本研究的正式問卷信度分析表如表 4-3 問卷效度分析表中，所有的構面信度分析在 0.762 至 0.956 之間。根據學者黃俊英與林震岩(1994) 指出，任何測驗或量表的信度係數若能達到 0.70~0.98 之間，便可相信此量表構面之問卷具有良好的信度，本問卷所有題項的量表 α 係數與總量表的 α 係數相差不大，因而保留全部題項，因此本研究量表符合要求，具有一定之信度。

表 4- 3 問卷效度分析表

量表	題項	Alpha 值
參與動機量表	A1-A16	0.911
生理層面	A1-A4	0.895
心理層面	A5-A8	0.855
社會層面	A9-A12	0.893
追求美好生活層面	A13-A16	0.798
休閒效益量表	B1-B12	0.847
生理效益	B1-B4	0.828
生理效益	B5-B8	0.956
生理效益	B9-B12	0.905
工作滿意度量表	C1-C12	0.912
人際滿意	C1-C4	0.911
工作本身	C5-C8	0.882
工作環境	C9-C12	0.770
保障與福利	C13-C16	0.806
幸福感量表	D1-D16	0.919
生活滿意	D1-D4	0.861
身心健康	D5-D8	0.862
人際關係	D9-D12	0.762
工作成就	D13-D16	0.939

4.3、員工不同背景變項休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之差異分析

員工休閒參與動機之四個構面在本研究 543 份問卷樣本中的統計分布情形如下：在「生理層面」構面的四題中，平均數皆高於 4；在「心理

層面」構面的四題中，平均數亦皆高於 4；在「社會層面」構面的四題中，平均數皆低於 4；在「追求美好生活層面」構面的四題中，A13、16 平均數皆高於 4；A14、A15 平均數則低於 4，整體「心理層面」構面的總平均數為 4.24，是所有構面中最高；「生理層面」構面的平均數為 4.20 次之；在整體「社會層面」構面的平均數為 3.76，是所有構面中最低；而「追求美好生活層面」構面的平均數為 3.93。員工休閒參與動機之四個構面統計結果如表 4-4 員工休閒參與動機之描述性統計表。

表 4-4 員工休閒參與動機之描述性統計表

構面	題號	平均數	標準差
生理層面	A1	4.25	0.703
	A2	4.05	0.721
	A3	4.10	0.686
	A4	4.39	0.525
	整體	4.20	0.579
心理層面	A5	4.31	0.469
	A6	4.19	0.531
	A7	4.31	0.566
	A8	4.31	0.481
	整體	4.24	0.439
社會層面	A9	3.84	0.657
	A10	3.79	0.657
	A11	3.76	0.684
	A12	3.65	0.679
	整體	3.76	0.582
追求美好生活層面	A13	4.03	0.588
	A14	3.99	0.512
	A15	3.64	0.677

A16	4.08	0.487
整體	3.93	0.417

(續 表 4-4)

4.3.1、員工背景變項與休閒參與動機之差異分析

(一)、性別在休閒參與動機之差異

以獨立樣本 t 檢定探討不同性別在休閒參與動機上是否有差異，研究結果由表 4-5 不同性別與休閒參與動機之 t 檢定得知女性在休閒參與動機的「社會層面」及「追求美好生活層面」上的平均數高於男性。而男性在「心理層面」、「生理層面」上的平均數高於女性，檢定結果休閒參與動機的「生理層面」、「社會層面」、追求「追求美好生活層面」上男女有顯著差異，而「心理層面」上男、女性均沒有顯著差異。

表 4-5 不同性別與休閒參與動機之 t 檢定分析

不同性別與休閒參與動機之 t 檢定分析					
構面	男生 平均值	女生 平均值	t 值	P 值	結論
生理層面	4.2593	4.1507	2.1810	0.0300	有顯著相關
心理層面	4.2487	4.2339	0.3910	0.6960	無顯著相關
社會層面	3.6535	3.8460	-3.8700	0.0000	有顯著相關
追求美好生活	3.8257	4.0232	-5.6360	0.0000	有顯著相關

(二)、年齡在休閒參與動機之差異

以單因子變異數分析探討不同年齡在休閒參與動機上的差異狀況，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，結果由表 4-6 不同年齡休閒參與動機單因子變異數分析表可以得知，休閒參與動機之子構面之「生理層面」(Levene =17.504, P=0.000)、「心理層面」(Levene =29.912, P=0.000)、「社會層面」(Levene =36.798, P=0.000)、「追求美好生活層面」(Levene =19.102, P=0.000)，四個子構面之 P 值皆 <0.05 ，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，由於進行 ANOVA 分析的前題條件必須是【變異數需具同質性】，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性 (Robust Tests of Equality of Means)，此二者都服從 F 分配，且不需符合變異數同質性假設。結果如表 4-6.1，發現各組樣本之平均值均具顯著差異，經使用 Games-Howell 檢定事後多重比較得知：在「生理層面」、「心理層面」的休閒參與動機以 30 歲以下的中華電信員工明顯最低；而 31 歲-40 歲之年齡層的休閒參與動機則為最高；「社會層面」、「追求美好生活層面」休閒參與動機年齡層以 41 歲-50 歲平均數為最高；30 歲以下年齡層最低。由上述結果得知 30 歲以下的中華電信員工休閒參與動機低於各年齡層。彙整如下表 4-6.2

表 4- 6 不同年齡休閒參與動機單因子變異數分析表

不同年齡休閒參與動機單因子變異數分析表

構面	年齡	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene統計量	P值	F值	P值	
生理層面	30歲以下	3.8955	17.504	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1<2、3、4 2>1、4 3>1、4 4<2、3、	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	4.2168					
	41歲-50歲	3.3750					
	51歲以上	4.1891					
心理層面	30歲以下	3.2136	29.912	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1<2、3、4 2>1、4 3>1、4 4>1、	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	3.9738					
	41歲-50歲	3.4554					
	51歲以上	3.7831					
社會層面	30歲以下	3.9636	36.798	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1<3 x 3>1、4 4<3	有顯著差異 無顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	4.0455					
	41歲-50歲	4.0268					
	51歲以上	4.0833					
追求美好生活	30歲以下	4.2455	19.102	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1<3 2<3 3>1、2、4 4<3	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	4.3864					
	41歲-50歲	4.5446					
	51歲以上	4.3184					

*p<0.05 1=30歲以下 2=31歲-40歲 3=41歲-50歲 4=51歲以上

資料來源: 研究者整理

表 4-6.1 年齡對休閒參與動機構面均等平均數的 Robust 檢定統計表

表4.6.1年齡對休閒參與動機構面均等平均數的 Robust 檢定統計表

		統計量 a	分子自由度	分母自由度	Sig.°
生理層面	Welch	17.866	3	217.469	.000
	Brown-Forsythe	21.026	3	383.392	.000
心理層面	Welch	37.996	3	249.968	.000
	Brown-Forsythe	30.424	3	431.257	.000
社會層面	Welch	3.640	3	191.934	.014
	Brown-Forsythe	4.800	3	241.523	.003
追求美好生活	Welch	18.360	3	212.030	.000
	Brown-Forsythe	9.464	3	371.132	.000

a. 漸近的 F 分配。資料來源：本研究整理

表 4-6.2 年齡狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表4-6.2 年齡狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

婚姻狀況 構面	30歲以下	31-40歲	41-50歲	51歲以上
生理層面	最低	最高	次高	次低
心理層面	最低	最高	次高	次低
社會層面	最低	無明顯不同	最高	次低
追求美好生活	最低	次低	最高	次高

(三)、不同婚姻狀況在休閒運動參與動機之差異

本項目以單因子變異數分析探討不同婚姻狀況在休閒參與動機上的差異情形(詳見表表 4-7 及表 4-7.1)，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，結果由表 4-7 可以得知休閒參與動機之子構面「生理層面」(Levene =29.995, P=0.000)、「心理層面」(Levene =15.843, P=0.000)、「社會層面」(Levene =8.352, P=0.000)、「追求美好生活層面」(Levene =19.085, P=0.000)，四個子構面之 P 值皆<0.05，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性 (Robust Tests of Equality of Means)此二者都服從 F 分配，且不需符合變異數同質性假設。結果如(表 4-7.1)發現各組樣本之平均值均具顯著差異，使用 Games-Howell 檢定

事後多重比較得知：未婚休閒參與者在「生理層面」低於已婚者，而婚姻狀況為其他者則無明顯不同；而在「心理層面」、「社會層面」的休閒參與動機構面上所有婚姻狀況皆無顯著不同；「追求美好生活層面」的休閒參與動機構面未婚者參與度明顯高於已婚者；婚姻狀況為【其他】者，所有休閒參與動機之構面無顯著之不同。茲將婚姻狀況休閒參與動機各構面參與度高低彙整如下表 4-7.2

表 4- 7 婚姻狀況休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表

4.7 不同婚姻狀況休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表							
構面	婚姻狀況	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene統計量	P值	F值	P值	
生理層面	未婚	4.0633	29.995	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 W+H6:Illelch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢 定，做事後比較。	1<2	有顯著差異
	已婚	4.2857				2>1	有顯著差異
	其他	4.1627				X	無顯著差異
心理層面	未婚	4.1747	15.843	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值不顯著，不做事後比較。	P值無顯著 不做事後比較。	
	已婚	4.2791					
	其他	4.2349					
社會層面	未婚	3.8389	8.352	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe P值顯著但 Welch 統計量之p 值不顯著，不做事後比較。	P值無顯著 不做事後比較。	
	已婚	3.744					
	其他	3.6627					
追求美好生活	未婚	4.0271	19.085	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢 定，做事後比較。	1>2	有顯著差異
	已婚	3.8784				2<1	有顯著差異
	其他	3.9548				X	無顯著差異

*p<0.05 1=未婚 2=已婚 3=其他

資料來源：研究者整理

表 4-7.1 婚姻狀況休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表4-7.1 婚姻狀況休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

構面	檢定方法	統計量 ^a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生理層面	Welch	7.193	2	223.581	.001
	Brown-Forsythe	8.511	2	365.417	.000
心理層面	Welch	2.617	2	245.327	.075
	Brown-Forsythe	3.445	2	404.439	.033
社會層面	Welch	2.243	2	191.353	.109
	Brown-Forsythe	2.240	2	226.218	.109
追求美好生活	Welch	5.908	2	207.491	.003
	Brown-Forsythe	6.705	2	338.082	.001

a. 漸近的 F 分配。資料來源：本研究整理

表 4-7.2 婚姻狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表4-7.2 婚姻狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

婚姻狀況 構面	未婚	已婚	其他
生理層面	低	高	無明顯不同
心理層面	無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同
社會層面	無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同
追求美好生活	高	低	無明顯不同

(四)、不同子女狀況在休閒參與動機之差異

以單因子變異數分析探討不同子女狀況在休閒參與動機上的差異情形(詳見表表 4- 8 及表 4- 8.1)，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，

結果由

表 4- 8 不同子女狀況休閒參與動機單因子變異數分析表 可以得知休閒參與動機之子構面「生理層面」(Levene =39.333, P=0.000)、「心理層面」(Levene =13.243, P=0.000)、「社會層面」(Levene =4.015, P=0.008)、「追求美好生活層面」(Levene =7.305, P=0.000)，四個子構面之 P 值皆 <0.05 ，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性 (Robust Tests of Equality of Means) 如表 4-8.1 不同子女狀況對休閒參與動機構面均等平均數 Robust 檢定統計表，結果發現各組樣本之平均值均具顯著差異，經使用 Games-Howell 檢定事後多重比較由

表 4- 8 不同子女狀況休閒參與動機單因子變異數分析表可以得知：不同子女休閒參與者在休閒參與動機的「生理層面」構面上皆沒有顯著差異；「生理層面」構面上以【無子女】之員工參與動機意願最高，而【子女 1 人】之員工參與動機意願最低，「社會層面」構面上以【無子女】之員工參與動機意願最高；【子女 3 人】以上之員工參與動機意願最低，「追求美好生活層面」構面上以【無子女】之員工參與動機意願最高，而【子女 1 人】之員工參與動機意願最低。整體參與動機狀況彙總如下表 4-8.2

不同子女況休閒參與動機各構面參與度高低分析

表 4- 8 不同子女狀況休閒參與動機單因子變異數分析表

表 4-8 不同子女狀況休閒參與動機單因子變異數分析表

構面	子女人數	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論		
			Levene 統計量	P值	F值	P值			
生理層面	無	4.1267	39.333	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	X	無顯著差異		
	1人	4.2640						X	無顯著差異
	2人	4.2796						X	無顯著差異
	3人以上	4.0000						X	無顯著差異
心理層面	無	4.1521	13.263	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1<2	有顯著差異		
	1人	4.3665						2>1	有顯著差異
	2人	4.2630						X	無顯著差異
	3人以上	4.0982						X	無顯著差異
社會層面	無		4.015	0.008	組別不同質，ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、4	有顯著差異		
	1人	3.8961						2<1、3	無顯著差異
	2人	3.5821						3>2、4	有顯著差異
	3人以上	3.8204						4<1、3	有顯著差異
追求美好生活	無	3.4375	7.305	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2	有顯著差異		
	1人	3.9658						2<1、3	有顯著差異
	2人	3.8385						3>2、4	有顯著差異
	3人以上	4.0259						4<3	有顯著差異

*P<0.05 1=無 2=1人 3=2人 4=3人以上

資料來源： 研究者整理

表 4-8.1 不同子女狀況休閒參與動機均等平均數的 Robust 檢定

表4-8.1 不同子女況休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

構面	檢定方法	統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生理層面	Welch	7.193	2	224	.016
	Brown-Forsythe	8.511	2	365	.011
心理層面	Welch	2.617	2	245	.000
	Brown-Forsythe	3.445	2	404	.000
社會層面	Welch	2.243	2	191	.000
	Brown-Forsythe	2.240	2	226	.000
追求美好生活	Welch	5.908	2	207	.000
	Brown-Forsythe	6.705	2	338	.000

a. 漸近的 F 分配。資料來源：本研究整理

表 4-8.2 不同子女狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表4-8.2不同子女狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

構面	子女人數			
	無子女	1人	2人	3人以上
生理層面	無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同
心理層面	高	低	無明顯不同	無明顯不同
社會層面	最高	低	次高	最低
追求美好生活	最高	最低	次高	低

(五)、不同年資休閒參與動機之差異

本項目以單因子變異數分析探討不同年資狀況在休閒參與動機上的差異情形(詳見表表 4-9 及表 4-9.1)，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，結果由表 4-9 可以得知休閒參與動機之子構面「生理層面」(Levene =167.933, P=0.000)、「心理層面」(Levene =178.151, P=0.000)、「社會層面」(Levene =23.215, P=0.000)、「追求美好生活層面」(Levene =25.725, P=0.000)，四個子構面之 P 值皆 <0.05 ，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性 (Robust Tests of Equality of Means) 如(表 4-9.1)，此二者都服從 F 分配，且不需符合變異數同質性假設。以單因子變異數分析探討不同年資狀況休閒參與動機上的差異狀況，得知服務年資 21 年以上員工休閒參與者在「生理層面」、「心理層面」及「追求美好生活層面」參與動機明顯高於服務年資 11-20 年之參與者，這表示中華電信電員工的「生理層面」、「心理層面」及「追求美好生活層面」的休閒參與動機會因服務年資不同而有顯著差異。而「社會層面」休閒參與動機則不會因服務年資不同而有差異。整體參與動機狀況彙總如下表 4-9.2 不同年資狀況休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表 4- 9 不同年資休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表

4.9 不同年資休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表							
構面	婚姻狀況	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene統計量	P值	F值	P值	
生理層面	3--10年	4.2207	167.931	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。	1>2	有顯著差異
	11-20年	3.8804				2<1、3	有顯著差異
	21年以上	4.2330				3>2	有顯著差異
心理層面	3--10年	4.2197	78.151	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。	1>2	有顯著差異
	11-20年	3.8723				2<1、3	有顯著差異
	21年以上	4.3078				3>2	有顯著差異
社會層面	3--10年	3.7819	23.215	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythepr及 Welch 統計量之p 值不顯著，做事後比較。	p 值不顯著，做事後比較。	
	11-20年	3.8370					
	21年以上	3.7362					
追求美好生活	3--10年	3.9521	25.725	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。	1>2	有顯著差異
	11-20年	3.7717				2<1、3	有顯著差異
	21年以上	3.9498				3>2	有顯著差異

表 4-9.1 不同年資休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表4-9.1 不同年資休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

檢定方法		統計量 ^a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生理層面	Welch	62.2639	2	272.449	.000
	Brown-Forsythe	10.4406	2	299.635	.000
心理層面	Welch	107.5421	2	225.061	.000
	Brown-Forsythe	30.1345	2	362.379	.000
社會層面	Welch	2.8882	2	268.470	.057
	Brown-Forsythe	1.2666	2	446.024	.283
追求美好生活	Welch	9.7279	2	143.331	.000
	Brown-Forsythe	4.6304	2	331.021	.010

a. 漸近的 F 分配。資料來源：本研究整理

表 4-9.2 不同年資休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表4-9.2 不同年資休閒參與動機各構面參與度高低分析表

年資 構面	3--10年	11-20年	21年以上
生理層面	中	低	高
心理層面	中	低	高
社會層面	無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同
追求美好生活	中	低	高

(六)、不同教育程度休閒參與動機之差異

本項目經由單因子變異數分析表(詳見表表 4- 10 及表 4- 10.1)得知，部份有顯著差異者，分析如下：「心理層面」(Levene =26.365, P=0.000)、「追求美好生活層面」(Levene =5.336, P=0.005)，2 個子構面之 P 值皆<0.05，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性(Robust Tests of Equality of Means)如(表 4-10.1)，此二者都服從 F 分配，且不需符合變異數同質性假設。另「生理層面」(Levene =2.570, P=0.077)、「社會層面」(Levene =2.568, P=0.078) 2 個子構面之 P 值皆>0.05 無顯著差異者以 Anova 單因子變異數分析探討不同教育程度狀況在上的差異狀況，並經由 Scheffe 法檢定，事後多重比較，由表 4-10 可以得知:休閒參與動機之子構面「生理層面」、「心理層面」以教育程度【研究所以上】休閒參與者參與動機最高；而【大專】在「生理層面」參與動機最低；「心理層面」參與動機最低者【高中職以下】；在「社會層面」的參與動機以教育程度為【大專】參與動機最高；而【研究所以上】參與者參與動機最低；在「追求美好生活層面」的參與動機方面，不同教育程度間並無顯著之不同影響。整體參與動機狀況彙總如下表:4-10.2

表 4- 10 不同教育程度休閒參與動機之單因子變異數分析及
多重比較表

4-10 不同教育程度休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表								
構面	教育程度	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論	
			Levene統計量	P值	F值	P值		
生理層面	高中(職)以下	4. 2736	2. 570	0. 077	15. 459	0. 000	1>2, 1<3	以Scheffe法分析 皆有顯著差異
	大專	4. 1164					2<1、3	
	研究所以上	4. 6667					3>1、2	
心理層面	高中(職)以下	4. 2250	26. 365	0. 000	組別不同質，ANOVA 表 無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯 著，以(Games-Howell) 檢 定，做事後比較。		1<3	有顯著差異
	大專	4. 2260					2<3	有顯著差異
	研究所以上	4. 4935					3>1、2	有顯著差異
社會層面	高中(職)以下	3. 7486	2. 568	0. 078	6. 076	0. 002	1>3	以Scheffe法分析 皆有顯著差異
	大專	3. 7980					2>3	
	研究所以上	3. 4167					3<1、2	
追求美好生活	高中(職)以下	3. 9569	5. 336	0. 005	組別不同質，ANOVA 表 無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯 著，以(Games-Howell) 檢 定，做事後比較。		X	無顯著差異
	大專	3. 9377					X	無顯著差異
	研究所以上	3. 7833					X	無顯著差異

*p<0.05 1=高中(職)以下 2=大專 3=研究所以上

表 4-10.1 不同教育程度休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-10.1 不同教育程度休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

檢定方法		統計量 a	分子自由度	分母自由 度	Sig. °
構面					
生理層面	Welch	20.6869	2	83.718	.000
	Brown-Forsythe	18.6581	2	177.415	.000
心理層面	Welch	46.7152	2	196.302	.000
	Brown-Forsythe	9.6833	2	437.261	.000
社會層面	Welch	7.8984	2	82.227	.001
	Brown-Forsythe	7.0119	2	156.644	.001
追求美好生活	Welch	2.6239	2	80.833	.079
	Brown-Forsythe	2.4643	2	136.618	.089

表 4-10.2 不同教育程度休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表 4-10.2 不同教育程度休閒參與動機各構面參與度高低分析表

教育程度		高中(職)以下	大專	研究所以上
構面				
生理層面		中	低	高
心理層面		低	中	高
社會層面		中	高	低
追求美好生活		無差異	無差異	無差異

(七)、不同工作部門休閒參與動機之差異

本項目以單因子變異數分析探討本項目以單因子變異數分析探討不同工作部門在休閒參與動機上的差異情形(詳見表表 4-11 及表 4-11.1)，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，結果表 4-11 可以得知休閒參與動機之子構面「生理層面」(Levene =29.995, P=0.000)、「心理層面」(Levene =15.843, P=0.000)、「社會層面」(Levene =8.352, P=0.000)、「追求美好生活層面」(Levene =19.085, P=0.000)，四個子構面之 P 值皆 <0.05 ，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性 (Robust Tests of Equality of Means) 如(表 4-11.1)，此二者都服從 F 分配，且不需符合變異數同質性假設。以單因子變異數分析探討不同工作部門在休閒參與動機上的差異狀況，由表 4-11 得知，「行政局網部門」休閒參與者在「生理層面」、「社會層面」、「追求美好生活層面」3 個子構面之上的休閒參與動機明顯高於其他部門的人；「客網部門」在「社會層面」、「追求美好生活層面」子構面上的休閒參與動機則明顯較低；「客服部門」在「生理層面」的休閒參與動機則明顯較低；而「心理層面」休閒參與動機的檢定結果中華電信各個部門皆未達顯著差異。整體參與動機狀況彙總如下表:4-11.2

表 4- 11 不同工作部門休閒參與動機單因子變異數分析表

表 4-11不同工作部門休閒參與動機單因子變異數分析表									
構面	工作部門	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論		
			Levene 統計量	P值	F值	P值			
生理層面	業務部門	4.2206	23.522	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢 定) 做事後比較。	X	無顯著差異		
	行政局網部門	4.3784						2>3、4	有顯著差異
	客網部門	4.0951						3<2	有顯著差異
	客服部門	4.2080						4<2	有顯著差異
心理層面	業務部門	4.2353	16.262	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值不顯著，不做事後比較。	Brown-Forsythe及 Welch 統計 量之p 值不顯著，不做事後比 較。			
	行政局網部門	4.3311							
	客網部門	4.2446							
	客服部門	4.2108							
社會層面	業務部門	3.8640	7.524	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢 定) 做事後比較。	1<2 1>3	有顯著差異		
	行政局網部門	4.0980						2>1、3、4	有顯著差異
	客網部門	3.3190						3<1、2、4	有顯著差異
	客服部門	3.9286						4<2	有顯著差異
追求美好生活	業務部門	3.8676	9.476	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢 定) 做事後比較。	1<4	有顯著差異		
	行政局網部門	4.0338						2>3	有顯著差異
	客網部門	3.7868						3<2、4	有顯著差異
	客服部門	4.0263						4>1、3	有顯著差異

*p<0.05 1=業務部門 2=行政局網部門 3=客網部門 4=客服部門 資料來源： 研究者整理

表 4-11.1 不同工作部門休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表4-11.1 不同工作部門休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

檢定方法		統計量 ^a	分子自由度	分母自由度	Sig。
構面					
生理層面	Welch	5.761	3	227.057	.001
	Brown-Forsythe	5.686	3	497.255	.001
心理層面	Welch	1.563	3	210.405	.199
	Brown-Forsythe	1.667	3	423.756	.173
社會層面	Welch	90.800	3	190.622	.000
	Brown-Forsythe	64.602	3	292.347	.000
追求美好生活	Welch	15.559	3	193.764	.000
	Brown-Forsythe	14.287	3	322.296	.000

a. 漸近的 F 分配。資料來源：本研究整理

表 4-11. 2 不同工作部門休閒參與動機各構面參與度高低分析表

工作部門		業務部門	行政局網部門	客網部門	客服部門
構面					
生理層面		無明顯不同	高	中	低
心理層面		無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同	無明顯不同
社會層面		高	最高	最低	低
追求美好生活		低	最高	最低	高

(八)、不同輪班性質休閒參與動機之差異

本項目以單因子變異數分析探討不同輪班性質在休閒參與動機上的差異情形(詳見表表 4-12 及表 4-12.1),並以 Levene 變異數同質性進行檢定,結果由表 4-12 不同輪班性質休閒參與動機單因子變異數分析及多重比較表可以得知休閒參與動機之子構面「生理層面」(Levene =126.826, P=0.000)、「心理層面」(Levene =8.434, P=0.000)、「社會層面」(Levene =0.961, P=0.383)、「追求美好生活層面」(Levene =1.185, P=0.307)。「生理層面」、「心理層面」2 個子構面之 P 值皆 <0.05 ,換言之,表示該二組樣本之變異數不具同質性,因此本 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量,來檢定平均數的強韌性(Robust Tests of Equality of Means)如(表 4-12.1),此二者都服從 F 分配,且不需符合變異數同質性假設;另「生理層面」(Levene =2.570, P=0.077)、「社會層面」(Levene =2.568, P=0.078) 2 個子構面之 P 值皆 >0.05 無顯著差異者以 Anova 單因子變異數分析探討不同輪班性質在參與動機上的差異狀況,並經由 Scheffe 法檢定,事後多重比較,分析探討不同輪班性質在休閒參與動機上的差異狀況,由表 4-12 不同輪班性質休閒參與動機單因子變異數分析及多重比較表可以得知:【正常班】休閒參與者在休閒參與動機的「生理層面」、「心理層面」的休閒參與動機皆高於其他

輪班性質的人；而在「社會層面」上的休閒參與動機則以【正常班-假日需輪班】明顯高於其他輪班性質的人；而在「追求美好生活層面」的休閒參與動機則以【正常班】之休閒參與員工為最高；而【每天輪班(含夜班)】為最低，本研究數據顯現出中華電信不同輪班性質之部門間的休閒參與動機存在顯著差異。茲將整體參與動機狀況彙總如下表 4-12.2 不同輪班性質休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表 4- 12 不同輪班性質休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表

4-12 不同輪班性質休閒參與動機之單因子變異數分析及多重比較表								
構面	輪班性質	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論	
			Levene 統計量	P值	F值	P值		
生理層面	每天輪班(含夜班)		126.826	0.000			X	無顯著差異
	正常班						2>3	有顯著差異
	正常班-假日需輪班						3<2	有顯著差異
心理層面	每天輪班(含夜班)		8.434	0.000			1<2	有顯著差異
	正常班						2>1、3	有顯著差異
	正常班-假日需輪班						3<2	有顯著差異
社會層面	每天輪班(含夜班)		0.961	0.383	3.258	0.039	X	以Scheffe法分析部分顯著差異
	正常班						2<3	
	正常班-假日需輪班						3>2	
追求美好生活	每天輪班(含夜班)		1.185	0.307	3.392	0.034	1<2	以Scheffe法分析部分顯著差異
	正常班						2>1	
	正常班-假日需輪班						X	

*p<0.05 1=每天輪班(含夜班) 2=正常班 3=正常班但假日需輪班

表 4-12.1 不同輪班性質休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表4-12.1 不同輪班性質休閒參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生理層面	Welch	8.212	2	295.797	.000
	Brown-Forsythe	5.325	2	316.555	.005
心理層面	Welch	14.687	2	327.583	.000
	Brown-Forsythe	14.800	2	485.104	.000
社會層面	Welch	3.299	2	330.604	.038
	Brown-Forsythe	3.266	2	492.073	.039
追求美好生活	Welch	4.248	2	344.632	.015
	Brown-Forsythe	3.583	2	529.234	.028

表 4-12.2 不同輪班性質休閒參與動機各構面參與度高低分析表

表 4-12.2 不同輪班性質休閒參與動機各構面參與度高低分析表			
輪班性質 構面	每天輪班 (含夜班)	正常班	正常班- 假日需輪班
生理層面	無差異	高	低
心理層面	中	高	低
社會層面	無差異	低	高
追求美好生活	低	高	無差異

(九)、不同身體狀況休閒參與動機之差異

以 t 檢定分析探討不同的身體狀況在休閒參與動機上是否有差異，由
 可以得知，身體狀況正常但無法進行太過激烈運動的參與者在休閒參與
 動機的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」、「追求美好生活

層面」上的平均數皆高於良好可做激烈運動的參與者，兩者之間有顯著差異。

表 4- 13 不同身體狀況 t 檢定分析表

構面	良好可做激烈 運動 (平均)	正常但無法進行 太過激烈運動 (平均)	T 值	P 值	結論
生理層面	4.0952	4.2374	-2.469	0.014	有顯著差異
心理層面	4.0888	4.2967	-5.170	0.000	有顯著差異
社會層面	3.5187	3.8504	-6.093	0.000	有顯著差異
追求美好生 活層面	3.6497	4.0417	-10.71	0.000	有顯著差異

(十)、不同休閒參與頻率在休閒參與動機之差異

本項目以單因子變異數分析探討不同休閒參與頻率在休閒參與動機的差異情形(詳見表 4-14 及表 4-14.1)，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，結果由表 4-14 不同休閒參與頻率與休閒參與動機單因子變異數分析及多重比較表得知休閒參與動機之四個子構面之 P 值皆 <0.05 ，換言之，表示各組樣本之變異數不具同質性，因此本 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性(Robust Tests of Equality of Means) 如(表 4-14.1)，此二者都服從 F 分配，且不需符合變異數同質性假設。由表 4-14.1 得知 Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 P 值 <0.05 ，再經由 Games-Howell 檢定做事後比較，由表

4-14.1 不同休閒項目頻率參與動機之均等平均數的 Robust 檢定得知，不同休閒項目頻率在休閒參與動機的四個構面上均達顯著差異。而旅遊休閒頻率每月一次以上參與者在「生理層面」、「心理層面」上參與動機顯著高於每週一次者。在運動休閒頻率上經以 Games-Howell 檢定法多重比較後，發現運動頻率「每週一次」以上之休閒參與者在「生理層面」、「追求美好生活層面」的參與動機顯著高於「每年一次」以上者，兩者之間有顯著差異。藝文欣賞(含閱讀)頻率中之「生理層面」參與動機以「每天一次」以上者之平均數最高；「心理層面」上以「每週一次」以上者之休閒參與動機明顯最高；而「社會層面」、「追求美好生活層面」參與動機上以「每月一次」以上休閒參與動機最高。在觀賞影音頻率上以「不觀賞」者在各子構面的參與動機明顯最高；觀賞頻率「每天一次」以上者在「生理層面」、「心理層面」的參與動機明顯最低。而影音觀賞「每年一次」以上者在「社會層面」及「追求美好生活層面」的參與動機最低。茲將整體參與動機狀況彙總如下表 4-14.2 休閒頻率參與動機各構面參與度高低分析表，綜合上述研究結果得知中華電信員工不同背景變項與休閒參與動機存在顯著差異，故本研究假設：

H1: 不同背景變項中華電信員工對休閒參與動機存在顯著差異，成立。

表 4- 14 休閒項目頻率與休閒參與動機單因子變異數分析表

表 4-14 休閒項目頻率與休閒參與動機單因子變異數分析表								
休閒項目	構面	休閒頻率	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
				Levene 統計量	P值	F值	P值	
旅 遊	生理層面	不參加	4.3092	10.538	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2, 1<3	有顯著差異
		每周一次以上	3.5429				2<, 1、3、4	有顯著差異
		每月一次以上	4.6393				3>1、2、4	有顯著差異
		每年一次以上	4.2386				4>2, 4<3	有顯著差異
	心理層面	不參加	4.2138	20.053	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2, 1<3	有顯著差異
		每周一次以上	3.8250				2<1、3、4	有顯著差異
		每月一次以上	4.4016				3>1、2、4	有顯著差異
		每年一次以上	4.2946				4>2	有顯著差異
	社會層面	不參加	4.3092	16.274	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、4	有顯著差異
		每周一次以上	3.7964				4<2<1	有顯著差異
		每月一次以上	3.9426				3>4	有顯著差異
		每年一次以上	3.6684				4<1、2、3	有顯著差異
追求美好生活	不參加	4.2237	6.100	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、4	有顯著差異	
	每周一次以上	3.7071				2<1、3、4	有顯著差異	
	每月一次以上	4.0820				3>2、4	有顯著差異	
	每年一次以上	3.9251				2<4<1、3	有顯著差異	
運 動	生理層面	不參加	4.2842	37.612	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>4、5	有顯著差異
		每天一次以上	4.1033				2<3, 2>4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.4525				3>2、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	3.7957				4<1、2、3	有顯著差異
		每年一次以上	3.7500				5<1、2、3	有顯著差異
	心理層面	不參加	4.3211	42.516	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>4、5	有顯著差異
		每天一次以上	4.2142				2<3, 2>4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.4100				3>2、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	3.9329				4<1、2、3、 4>5	有顯著差異
		每年一次以上	3.7857				5<1、2、3、4	有顯著差異
	社會層面	不參加	3.8105	12.784	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	x	無顯著差異
		每天一次以上	3.8460				2>4	有顯著差異
		每周一次以上	3.7263				x	無顯著差異
		每月一次以上	3.6067				4<2、5	有顯著差異
		每年一次以上	3.8661				5>4	有顯著差異
	追求美好生活	不參加	3.8026	22.396	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1<3	有顯著差異
每天一次以上		3.9185	2<3				有顯著差異	
每周一次以上		4.0900	3>1、2、4、5				有顯著差異	
每月一次以上		3.8415	4<3, 4>5				有顯著差異	
每年一次以上		3.6429	5<2、3、4				有顯著差異	

藝文欣賞	生理層面	不參加	4.1348	35.818	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2、3、4，1>5	有顯著差異
		每天一次以上	5.0000				2>1、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.9130				3>1、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.4945				4>1、5，4<2、3	有顯著差異
每年一次以上	3.9000	5<1、2、3、4	有顯著差異					
心理層面	生理層面	不參加	4.2058	20.713	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2，1<3、4、5	有顯著差異
		每天一次以上	4.5308				2<1、3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.6902				3>1、2、5，3<4	有顯著差異
		每月一次以上	4.4176				4>1、2、3、5	有顯著差異
每年一次以上	4.0696	5>2，5<3、4	有顯著差異					
社會層面	心理層面	不參加	3.5857	27.222	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2，1<3、4	有顯著差異
		每天一次以上	3.0278				2<1、3、4	有顯著差異
		每周一次以上	4.0054				3>1、2、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.4148				4>1、2、5	有顯著差異
每年一次以上	3.6345	5<3、4	有顯著差異					
追求美好生活	社會層面	不參加	3.8399	47.214	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2，1<3、4	有顯著差異
		每天一次以上	3.7500				2<1、3、4	有顯著差異
		每周一次以上	4.2935				3>1、2、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.3901				4>1、2、5	有顯著差異
每年一次以上	3.7571	5<3、4	有顯著差異					
影音觀賞	生理層面	不參加	4.7530	7.904	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3、4	有顯著差異
		每天一次以上	3.9843				2<1、3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.5349				3<1、5，3>2	有顯著差異
		每月一次以上	4.4922				4<1、5，4>2	有顯著差異
每年一次以上	4.8333	5>2、3、4	有顯著差異					
心理層面	生理層面	不參加	4.2345	21.185	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3、4、5	有顯著差異
		每天一次以上	4.1239				2<1、3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.3837				3<1、5，3>2	有顯著差異
		每月一次以上	4.4844				4<1，4>2	有顯著差異
每年一次以上	4.4737	5<1，5>2	有顯著差異					
社會層面	心理層面	不參加	4.8333	9.656	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3、4、5	有顯著差異
		每天一次以上	3.6360				2<1、3、4，2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.0233				3<1，3>2、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.3477				4<1，4>2、5	有顯著差異
每年一次以上	3.1250	5<1、2、3、4	有顯著差異					
追求美好生活	社會層面	不參加	4.5000	43.820	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、5	有顯著差異
		每天一次以上	3.8262				2<1、3、4，2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.1163				3>2、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.3984				4>2、3、5	有顯著差異
每年一次以上	3.6528	5<1、2、3、4	有顯著差異					

*p<0.005 1=不參加 2=每天一次 3=每周一次 4=每月一次 5= 每年一次

資料來源: 研究者整理

(續表 4-14)

表 4-14.1 不同休閒項目頻率參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-14.1 不同休閒項目頻率參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

休閒項目	檢定方法		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
	構面					
旅 遊	生理層面	Welch	77.171	3	110.609	.000
		Brown-Forsythe	68.099	3	173.334	.000
	心理層面	Welch	40.213	3	118.262	.000
		Brown-Forsythe	46.448	3	238.875	.000
	社會層面	Welch	11.920	3	110.055	.000
		Brown-Forsythe	16.359	3	87.500	.000
追求美好生活	Welch	28.971	3	112.140	.000	
	Brown-Forsythe	21.360	3	169.058	.000	
運 動	生理層面	Welch	28.088	4	34.209	.000
		Brown-Forsythe	12.629	4	174.177	.000
	心理層面	Welch	143.108	4	238.247	.000
		Brown-Forsythe	42.894	4	430.511	.000
	社會層面	Welch	4.550	4	167.268	.002
		Brown-Forsythe	3.547	4	439.320	.007
	追求美好生活	Welch	17.675	4	156.640	.000
		Brown-Forsythe	20.816	4	439.967	.000
藝 文 欣 賞	生理層面	Welch	38.118	4	80.650	.000
		Brown-Forsythe	28.289	4	106.652	.000
	心理層面	Welch	84.103	4	157.121	.000
		Brown-Forsythe	46.594	4	382.085	.000
	社會層面	Welch	148.514	4	135.398	.000
		Brown-Forsythe	81.988	4	316.724	.000
	追求美好生活	Welch	13.900	4	14.008	.000
		Brown-Forsythe	16.548	4	44.170	.000
影 音 觀 賞	生理層面	Welch	36.438	4	34.894	.000
		Brown-Forsythe	21.740	4	98.929	.000
	心理層面	Welch	23.960	4	34.359	.000
		Brown-Forsythe	17.645	4	81.683	.000
	社會層面	Welch	147.620	4	40.746	.000
		Brown-Forsythe	76.457	4	200.276	.000
	追求美好生活	Welch	54.523	4	34.093	.000
		Brown-Forsythe	42.155	4	58.529	.000

表 4-14.2 休閒頻率參與動機各構面參與度高低分析表

表 4-14.2 休閒頻率參與動機各構面參與度高低分析表

休閒項目	休閒頻率 構面	不參加	每天一次以上	每周一次以上	每月一次以上	每年一次以上
	旅遊	生理層面	次高	未發生	最低	最高
心理層面		次低	未發生	最低	最高	次高
社會層面		最高	未發生	次低	次高	最低
追求美好生活		最高	未發生	低	次高	次低
運動	生理層面	次高	中	最高	低	最低
	心理層面	最高	中	次高	次低	最低
	社會層面	無差異	最高	無差異	低	次高
	追求美好生活	中	高	最高	低	最低
藝文欣賞	生理層面	中	最高	次高	低	最低
	心理層面	低	高	最高	中	最低
	社會層面	中	最低	次高	最高	低
	追求美好生活	中	低	次高	最高	最低
影音觀賞	生理層面	最高	最低	中	低	次高
	心理層面	最高	最低	中	中	次高
	社會層面	最高	低	次高	中	最低
	追求美好生活	最高	低	中	次高	最低

4.3.2、員工背景變項與休閒效益之差異分析

一、員工休閒效益各構面之比較分析

由表 4- 15 員工休閒效益之描述性統計表

中可看出中華電信員工休閒效益之三個構面以「放鬆效益」構面的平均數最高；其次為「社交效益」；而「生理效益」之平均數最低。而在「生理效益」構面的四個題項中，以 B3-我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以讓我活力充沛的平均數 $M=4.1$ 最高；在「放鬆效益」構面的四題中，以 B6-我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快的平均數 $M=4.22$ 最高；在「社交效益」構面的四題中以 B12-我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動，平均數 $M=4.08$ 最高。

表 4- 15 員工休閒效益之描述性統計表

構面	題號	平均數	標準差
生理效益	B1	4.00	0.644
	B2	3.89	0.680
	B3	4.10	1.744
	B4	3.29	0.596
	整體	3.82	0.664
放鬆效益	B5	4.17	0.546
	B6	4.22	0.525
	B7	4.14	0.583
	B8	4.14	0.587

	整體	4.17	0.527
社交效益	B9	3.94	0.557
	B10	4.00	0.625
	B11	3.74	0.650
	B12	4.08	0.496
	整體	3.94	0.516

(續表 4-15)

二、不同背景變項在休閒效益上之差異

(一)、性別在休閒效益之差異

以獨立樣本 t 檢定探討不同性別在休閒效益之各構面是否有差異，研究結果由表 4-16 不同性別休閒效益獨立樣本 t 檢定比較表得知女性在休閒效益的三個構面「生理效益」、「放鬆效益」、「社交效益」的平均數全都高於男性，而且在「放鬆效益」、「社交效益」上的休閒效益更顯著高於男性。

表 4-16 不同性別休閒效益獨立樣本 t 檢定比較表

構面	男(平均)	女(平均)	T 值	P 值	結論
生理效益	3.8112	3.8320	-0.361	0.718	無顯著差異
放鬆效益	4.1017	4.2219	-2.570	0.011	有顯著差異
社交效益	3.8091	4.0472	-5.383	0.000	有顯著差異

p<0.05

(二)、不同年齡休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討不同年齡在休閒效益的差異狀況，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量，來檢定平均數的強韌性 (Robust Tests of Equality of Means) 如(表 4-17.1 不同年齡參與動機之均等平均數的 Robust 檢定)，由表 4-17 得知，不論是任何年齡層的休閒參與者在休閒效益的「生理效益」構面上都無顯著相關性；而在「放鬆效益」上以 41 歲-50 歲之年齡層平均數(M=4.82) 最高；而 30 歲以下之「放鬆效益」平均數(M=3.9636)明顯低於各年齡層，經以 Games-Howell 檢定法多重比較後，發現年齡 41 歲以上的族群在「放鬆效益」構面上與年齡 30 歲以下之族群有顯著的差異性；而在「社交效益」構面的休閒效益則以 30 歲以下的年齡層平均數(M=4.1682)明顯高於各年齡層。由此可得知中華電信 41 歲以上的員工在參與休閒時首重“放鬆”；而 30 歲以下的年輕員工的休閒效益則以“社交”為主。茲將不同年齡休閒效益之差異彙總如下表 4-17.2 不同年齡休閒效益各構面參與度高低分析表。

表 4- 17 不同年齡休閒效益單因子變異數分析及多重比較表

不同年齡休閒效益單因子變異數分析表

構面	年齡	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論		
			Levene 統計量	P值	F值	P值			
生理效益	30歲以下	3.7318	11.584	0.000			組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值不顯著，所以不做事後比較。	X	無顯著差異
	31歲-40歲	3.7675						X	無顯著差異
	41歲-50歲	3.9107						X	無顯著差異
	51歲以上	3.8782						X	無顯著差異
放鬆效益	30歲以下	3.9636	28.285	0.000			組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<3、4	有顯著差異
	31歲-40歲	4.0699						2<3	有顯著差異
	41歲-50歲	4.8214						3>1、2、4	有顯著差異
	51歲以上	4.1688						4>1, 4<3	有顯著差異
社交效益	30歲以下	4.1682	15.601	0.000			組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3、4	有顯著差異
	31歲-40歲	3.9108						2<1	無顯著差異
	41歲-50歲	3.8750						3<1	有顯著差異
	51歲以上	3.8697						4<1	有顯著差異

*p<0.05 1=30歲以下 2=31歲-40歲 3=41歲-50歲 4=51歲以上 資料來源: 研究者整理

表 4-17.1 不同年齡參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-17.1 不同年齡參與動機之均等平均數的 Robust 檢定

休閒項目	檢定方法		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
	生理層面	構面				
年	生理層面	Welch	2.599	3	228.820	.053
		Brown-Forsythe	2.033	3	325.923	.109
齡	心理層面	Welch	84.597	3	197.546	.000
		Brown-Forsythe	53.061	3	358.444	.000
	社會層面	Welch	15.488	3	256.550	.000
		Brown-Forsythe	11.930	3	408.871	.000
	追求美好生活	Welch	28.971	3	112.140	.000
		Brown-Forsythe	21.360	3	169.058	.000

表 4-17.2 不同年齡休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-17.2 不同年齡休閒效益各構面參與度高低分析表				
年 齡 構面	30歲以下	31歲-40歲	41歲-50歲	51歲以上
生理效益	無差異	無差異	無差異	無差異
放鬆效益	低於 41歲以上	低於 41歲-50歲	最高	低於 30歲以下
社交效益	最高	低於 30歲以下	低於 30歲以下	低於 30歲以下

(三)、不同婚姻狀況休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討不同婚姻狀況在休閒效益的差異狀況，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量(如表 4-18.1)來檢定平均數的強韌性，由表 4-18 可以得知，在「生理效益」構面上的休閒效益，所有婚姻狀況皆無顯著不同；而婚姻狀況為”其他”者在「放鬆效益」上之平均數(M=4.55) 最高；婚姻狀況為”未婚”者在「社交效益」之平均數(M=4.21) 為最高。因此在本研究得知中華電信失婚或離婚員工，其休閒效益首重「放鬆效益」；而未婚之員工重視的休閒效益「社交效益」為主。茲將不同婚姻狀況休閒效益之差異彙總如下表 4-18.2

表 4- 18 不同婚姻狀況休閒效益單因子變異數分析表

不同婚姻狀況休閒效益單因子變異數分析表

構面	婚姻狀況	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生理效益	未婚	3.9217	15.838	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值不顯著，不做事後比較。	X 無顯著差異	
	已婚	3.7806					X 無顯著差異
	其他	3.7741					
放鬆效益	未婚	4.1566	8.880	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<3 有顯著差異	
	已婚	4.0663				2<3 有顯著差異	
	其他	4.5542				3>1、2 有顯著差異	
社交效益	未婚	4.2108	14.562	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3 有顯著差異	
	已婚	3.8793				2<1，2>3 無顯著差異	
	其他	3.6235				3<1、2 有顯著差異	

*p<0.05 1=30歲以下 2=31歲-40歲 3=41歲-50歲 4=51歲以上 資料來源: 研究者整理

表 4-18.1 不同婚姻狀況休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-18.1 不同婚姻狀況休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

	統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.	
生理效益	Welch	2.950	2	289.355	.054
	Brown-Forsythe	3.552	2	467.372	.029
放鬆效益	Welch	29.925	2	221.011	.000
	Brown-Forsythe	32.815	2	314.692	.000
社交效益	Welch	48.453	2	227.529	.000
	Brown-Forsythe	50.313	2	380.371	.000

表 4-18.2 不同婚姻狀況休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-18.2 不同婚姻狀況休閒效益各構面參與度高低分析表			
婚姻狀況 構面	未婚	已婚	其他
生理效益	無差異	無差異	無差異
放鬆效益	低於 其他	低於 其他	最高
社交效益	最高	高於 其他	最低

(四)、不同子女狀況在休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討不同子女狀況在休閒效益上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。本研究改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量(如表 4-19.1)來檢定平均數的強韌性。由表 4-19 可以得知，3 位子女以上的休閒參與者在「生理效益」、「社交效益」的休閒效益平均數皆低於其餘子女狀況的人，在「放鬆效益」則與所有其他類型子女狀況的人無顯著不同；而子女狀況為二位的休閒參與者在休閒效益的「生理效益」、「放鬆效益」上的平均數皆高於其他年齡層。茲將不同婚姻狀況休閒效益之差異彙總如下表 4-19.2

表 4- 19 不同子女狀況休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

4-19 不同子女狀況休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

構面	子女人數	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生理效益	無	3.8836	11.305	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值不顯著，不做事後比較。	1>2、4 有顯著差異 2<1、3 有顯著差異 3>2、4 有顯著差異 4<1、3 無顯著差異	
	1人	3.6382					
	2人	4.0037					
	3人以上	3.5357					
放鬆效益	無	4.1963	5.197	0.002	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2 有顯著差異 2<1、3 有顯著差異 3>2 有顯著差異 X 無顯著差異	
	1人	4.0248					
	2人	4.3148					
	3人以上	4.0714					
社交效益	無	4.2066	17.854	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-	1>2、3、4 有顯著差異 2<1、3 有顯著差異 3<1，3>2 有顯著差異 4<1 有顯著差異	
	1人	3.7003					
	2人	3.8574					
	3人以上	3.6607					

*P<0.05 1=無 2=1人 3=2人 4=3人以上

表 4-19.1 不同子女狀況休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-19.1 不同子女狀況休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

	統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.	
生理效益	Welch	12.697	3	113.100	.000
	Brown-Forsythe	9.780	3	203.428	.000
放鬆效益	Welch	7.239	3	113.098	.000
	Brown-Forsythe	6.779	3	125.077	.000
社交效益	Welch	37.937	3	115.044	.000
	Brown-Forsythe	36.212	3	103.716	.000

表 4-19.2 不同子女狀況休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-19.2 不同子女狀況休閒效益各構面參與度高低分析表				
子女人數 構面	無	1人	2人	3人以上
生理效益	高於 1人、3人	低於 無、3人	高於 1人、3人	低於 無、2人
放鬆效益	高於 1人	低於 無、2人	高於 1人	無顯著差異
社交效益	最低	低於 無、2人	高於 1人	低於 無 高於 1人

(五)、不同年資休閒效益之差異

服務年資休閒效益以獨立樣本單因子變異數分析並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量(如表 4-20.1)來檢定平均數的強韌性，若 P 值顯著則以 Games-Howell 事後比較法檢驗，由表 4-20 數據中得知服務年資 21 年以上休閒參與者在「放鬆效益」所感受到的休閒效益明顯高於各階層服務年資之參與者；而在「社交效益」方面以服務年資 3-10 年的員工所感受到的休閒效益明顯高於各階層服務年資之參與者。分析休閒效益顯著題項如表(4-20.2)，得知中華電信年輕員工所注重的「社交效益」又以” B12-我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動” 的平均數為最高；而年資 21 年以上之老員工

在「生理效益」中得到平均數最高的問項有兩項分別為” B1-我覺得參與公司的員工旅遊後，我可以消除生活中的疲勞”及” B2-我覺得參與休閒運動，可以減少生病的機率”；而在「放鬆」得到平均數最高的問項為”B6-我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快”。從研究中得知中華電信電員工的「休閒效益」的確會因服務年資不同而有顯著差異。茲將不同年資休閒效益之差異彙總如表 4-20. 3

表 4- 20 不同年資休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

4-20 不同年資休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

構面	年資	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生理效益	3-10年	3.8271	19.635	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	X 無顯著差異	
	11-20年	3.4239					X 無顯著差異
	21年以上	3.8794					X 無顯著差異
放鬆效益	3-10年	4.1383	33.796	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2, 1<3 有顯著差異	
	11-20年	3.5652				2<1、3 有顯著差異	
	21年以上	4.2767				3>1、2 有顯著差異	
社交效益	3-10年	4.1702	12.151	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3 有顯著差異	
	11-20年	3.5543				2<1、3 有顯著差異	
	21年以上	3.8600				3<1, 3>2 有顯著差異	

p<0.05 1=3-10年 2=11-20年 3=21年以上

表 4-20.1 不同年資休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生理效益	Welch	2.642	2	105.151	.076
	Brown-Forsythe	3.695	2	63.992	.030
放鬆效益	Welch	39.760	2	124.426	.000
	Brown-Forsythe	44.632	2	164.675	.000
社交效益	Welch	35.826	2	120.744	.000
	Brown-Forsythe	37.881	2	186.211	.000

表 4-20.2 不同年資休閒效益顯著題項分析

構面	年資21年以上		
	平均數	個數	標準差
生理效益 B1-B4			
我覺得參與公司的員工旅遊後，我可以消除生活中的疲勞。	4.06	309	.552
我覺得參與休閒運動，可以減少生病的機率。	4.06	309	.462
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以讓我活力充沛。	4.05	309	.576
我覺得參與公司舉辦的休閒健行活動可以幫我維持好身材	3.35	309	.528
放鬆效益 B5-B8			
年資21年以上			
	平均數	個數	標準差
我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以舒緩生活中的工作壓力。	4.28	309	.567
我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快	4.37	309	.509
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，我的情緒得以發洩	4.22	309	.637
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以紓解我的壓力	4.23	309	.643
社交效益 B9-B12			
年資3-10年			
	平均數	個數	標準差
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以更瞭解及親近同事。	4.07	188	.490
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以促進同伴間的感情。	4.23	188	.593
我覺得參與公司的員工旅遊，可以更拓展我的社交圈	4.06	188	.743
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動	4.31	188	.507

表 4-20.3 不同年資休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-20.3 不同年資休閒效益各構面參與度高低分析表			
年資狀況 構面	3-10年	11-20年	21年以上
生理效益	無差異	無差異	無差異
放鬆效益	低於 21年以上	最低	最高
社交效益	最高	最低	高於11-20年 低於3-10年

(六)、不同教育程度休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討不同教育程度在休閒參與動機上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量(如表 4-21.1)來檢定平均數的強韌性，若 P 值顯著則以 Games-Howell 事後比較法檢驗，由表 4-21 得知，高中職以下休閒參與者在「生理效益」上所獲得的休閒效益高於大專之休閒參與者，表 4-21.2 教育程度休閒效益顯著題項分析中又以問項” B3-我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可

以讓我活力充沛”平均數得分最高。大專教育程度之休閒參與者在「社交效益」上所獲得的休閒效益則高於高中職以下，其中之問項以” B12-我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動”平均數得分最高。研究發現高學歷”研究所以以上”之休閒參與者與高中職以下及大專休閒參與者間在「生理效益」、「放鬆效益」之休閒效益並無顯著之不同；但高中職以下及大專休閒參與者間則有顯著不同，茲將不同教育狀況程度休閒效益之差異彙總如表 4-21.3

表 4- 21 不同教育程度休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

4-21不同教育程度休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

構面	教育程度	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生理效益	高中(職)以下	4.0069	1.101	0.333	10.751	0.000	scheffe法分析 1>2 有顯著差異 2<1 有顯著差異 X 無顯著差異
	大專	3.7282					
	研究所以以上	3.7667					
放鬆效益	高中(職)以下	4.0917	4.966	0.007	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		X 無顯著差異 X 無顯著差異 X 無顯著差異
	大專	4.2132					
	研究所以以上	4.1333					
社交效益	高中(職)以下	3.7403	12.598	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1<2、3 有顯著差異 2>1、3 有顯著差異 3>1，3<2 有顯著差異
	大專	4.0541					
	研究所以以上	3.9000					

表 4-21.1 不同教育程度休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.°
生理效益	Welch	12.169	2	89.105	.000
	Brown-Forsythe	15.438	2	230.647	.000
放鬆效益	Welch	3.007	2	95.012	.054
	Brown-Forsythe	4.253	2	303.164	.015
社交效益	Welch	26.991	2	99.609	.000
	Brown-Forsythe	39.937	2	341.184	.000

表 4-21.2 教育程度休閒效益顯著題項分析

構面	高中(職)以下		
	平均數	個數	標準差
生理效益 B1-B4			
我覺得參與公司的員工旅遊後，我可以消除生活中的疲勞。	4.19	180	.718
我覺得參與休閒運動，可以減少生病的機率。	4.14	180	.623
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以讓我活力充沛。	4.24	180	.688
我覺得參與公司舉辦的休閒健行活動可以幫我維持好身材	3.46	180	.542
放鬆效益 B5-B8			
	大專		
	平均數	個數	標準差
我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以舒緩生活中的工作壓力。	4.24	333	.492
我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快	4.26	333	.467
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，我的情緒得以發洩	4.18	333	.582
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以紓解我的壓力	4.18	333	.603
社交效益 B9-B12			
	大專		
	平均數	個數	標準差
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以更瞭解及親近同事。	4.00	136	.000
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以促進同伴間的感情。	4.22	136	.416
我覺得參與公司的員工旅遊，可以更拓展我的社交圈	4.00	136	.667
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動	4.24	136	.426

表 4-21.3 不同教育程度休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-21.3 不同教育程度休閒效益各構面參與度高低分析表			
教育程度 構面	高中(職)以下	大專	研究所以上
生理效益	高於	低於	無差異
	大專	高中(職)以下	
放鬆效益	無差異	無差異	無差異
社交效益	最低	最高	高於高中(職)以下 低於大專

(七)、不同工作部門休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討不同工作部門在休閒效益上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量(如表 4-22.1)來檢定平均數的強韌性，若 P 值顯著則以 Games-Howell 事後比較法檢驗，由表 4-22 可以得知，各部門的休閒參與者在休閒效益的「生理效益」構面上均無顯著差異；而在「放鬆效益」之構面上，「客服部門」平均數得分最高(M=4.227)，而「客網部門」平均數得分最低(M=4.1411)；在「社交效益」之構面上，各部門之間休閒效益均有顯著差異；尤以「行政局

網部門」休閒參與者之休閒效益明顯高於各部門。將不同工作部門休閒效益之差異彙總如下 4-22. 2

表 4-22 不同工作部門休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

4-22不同工作部門休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

構面	工作部門	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生理效益	業務部門	3.7941	12.141	0.000		組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之p 值不顯著，不做事後比較。	p 值不顯著，不做事後比較。
	行政局網部門	3.8243					
	客網部門	3.8298					
	客服部門	3.8256					
放鬆效益	業務部門	4.1985	29.616	0.000		組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	X 無顯著差異
	行政局網部門	4.0135					2<4 有顯著差異
	客網部門	4.1411					X 無顯著差異
	客服部門	4.2269					4>2 有顯著差異
社交效益	業務部門	4.0625	8.606	0.000		組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3 有顯著差異
	行政局網部門	4.0878					2>3 有顯著差異
	客網部門	3.6227					3<1、2、4 有顯著差異
	客服部門	4.0798					4>3 有顯著差異

*p<0.05 1=業務部門 2=行政局網部門 3=客網部門 4=客服部門

表 4-22.1 不同工作部門休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-22.1 不同工作部門休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定					
		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生理效益	Welch	.102	3	209.771	.959
	Brown-Forsythe	.070	3	463.789	.976
放鬆效益	Welch	3.914	3	186.454	.010
	Brown-Forsythe	3.193	3	229.614	.024
社交效益	Welch	52.309	3	184.856	.000
	Brown-Forsythe	33.491	3	249.744	.000

表 4-22.2 不同工作部門休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-22.2 不同工作部門休閒效益各構面參與度高低分析表				
工作部門 構面	業務部門	行政局網部門	客網部門	客服部門
生理效益	無差異	無差異	無差異	無差異
放鬆效益	無差異	低於 客服部門	無差異	高於 行政局網部門
社交效益	高於 客網部門	高於 客網部門	最低	高於 客網部門

(八)、不同輪班性質休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討輪班性質在休閒運動參與動機上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量(如表 4-23.1)來檢定平均數的強韌性，若 P 值顯著則以 Games-Howell 事後比較法檢驗，由表 4-23 不同輪班性質休閒效益之單因子變異分析及多重比較表以得知，不同輪班性質的休閒參與者在「生理效益」及「放鬆效益」的休閒效益構面上並沒有顯著差異；表 4-23.2 社交效益構面與輪班與否平均數分析中以「社交效益」的平均數以”每天輪班(含夜班)”者為最高(M=4.114)，其中又以題項”B12-我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動”的平均數(M=4.24)明顯高於

其他題項。由此可以了解到中華電信各部門與輪班部門間的休閒效益在「社交效益」構面上有顯著的相關性。將不同輪班休閒效益之差異彙總如下表 4-23. 3

表 4- 23 不同輪班性質休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

4-23不同輪班性質休閒效益之單因子變異數分析及多重比較表

構面	輪班性質	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene統計量	P值	F值	P值	
生理效益	每天輪班 (含夜班)	3.7279	2.501	0.083	2.088	0.125	Scheffe法 分析 X 無顯著差異 X 無顯著差異 X 無顯著差異
	正常班	3.8782					
	正常班- (假日需輪班)	3.8329					
放鬆效益	每天輪班 (含夜班)	4.1324	32.544	0.000	組別不同質， ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值不顯著不 做事後比較。	p 值不顯著不 做事後比較。	
	正常班	4.1321					
	正常班- (假日需輪班)	4.2243					
社交效益	每天輪班 (含夜班)	4.1140	19.605	0.000	組別不同質， ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games- Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3 有顯著差異 2<1 有顯著差異 3<1 有顯著差異	
	正常班	3.8666					
	正常班- (假日需輪班)	3.8995					

*p<0.05 1=每天輪班(含夜班) 2=正常班 3=正常班但假日需輪班

表 4-23.1 不同輪班性質休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-23.1 不同輪班性質休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

	統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.	
生理效益	Welch	2.664	2	330.445	.071
	Brown-Forsythe	2.183	2	493.573	.114
放鬆效益	Welch	1.781	2	359.742	.170
	Brown-Forsythe	2.229	2	516.834	.109
社交效益	Welch	17.352	2	356.344	.000
	Brown-Forsythe	11.915	2	514.248	.000

表 4-23.2 社交效益構面與輪班與否平均數分析

社交效益構面與輪班與否平均數分析	大專		
	平均數	個數	標準差
社交效益 B9-B12			
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以更瞭解及親近同事。	4.00	136	.000
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以促進同伴間的感情。	4.22	136	.416
我覺得參與公司的員工旅遊，可以更拓展我的社交圈	4.00	136	.667
我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動	4.24	136	.426

表 4-23.3 不同輪班性質休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-23.3 不同輪班性質休閒效益各構面參與度高低分析表			
輪班性質 構面	每天輪班 (含夜班)	正常班	正常班- (假日需輪班)
生理效益	無差異	無差異	無差異
放鬆效益	無差異	無差異	無差異
社交效益	最高	低於 每天輪班	低於 每天輪班

(九)、不同身體狀況休閒參與動機之差異

以 t 檢定分析探討不同的身體狀況在休閒參與動機上是否有差異，由表 4- 24 不同身體狀況休閒效益 t 檢定分析表可以得知，身體狀況正常但無法進行太過激烈運動的參與者在休閒效益的「生理效益」及「放鬆效益」、「社交效益」上的平均數皆高於良好可做激烈運動的參與者，兩者之間有顯著差異。

表 4- 24 不同身體狀況休閒效益 t 檢定分析表

構面	良好可做激烈運動(平均)	正常但無法進行太過激烈運動(平均)	T 值	P 值	結論
生理效益	3. 5136	3. 9375	-8. 550	0. 000	有顯著差異
放鬆效益	3. 8571	4. 2841	-8. 777	0. 000	有顯著差異
社交效益	3. 6939	4. 0335	-7. 116	0. 000	有顯著差異

(十)、不同休閒頻率在休閒效益之差異

以單因子變異數分析探討不同休閒項目頻率在休閒效益上之差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-25. 1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定，由表 4-25 得知，不同休閒項目頻率在休閒效益的三個構面上均達顯著差異。旅遊休閒頻率

每周一次以上者在「生理效益」上顯著低於各休閒頻率參與者；「放鬆效益」上以從未旅遊者平均數最高；而「社交效益」上以休閒頻率「每週一次」以上者明顯高於「每年一次」以上者。在藝文欣賞頻率中之「生理效益」上以「每週一次」以上者之休閒效益明顯最高；而「放鬆效益」上以「每月一次」以上平均數最高；「社交效益」上也是「每月一次」以上平均數最高。在觀賞影音頻率上以”未觀賞”者在「生理效益」的平均數為最高者。在運動休閒頻率上經以 Games-Howell 法多重比較後，發現運動頻率「每週一次」以上者在「生理效益」、「放鬆效益」、「社交效益」的平均數明顯高於「每年一次」以上者，兩者之間有顯著差異。茲將不同輪班休閒效益之差異彙總如下 4-25.2，綜合上述研究結果得知中華電信員工不同背景變項與休閒效益存在顯著差異故本研究：

H2: 假設不同背景變項中華電信員工對休閒效益存在顯著差異，成立。

表 4- 25 休閒項目頻率與休閒效益單因子變異數分析表

表 4-25 休閒項目頻率與休閒效益單因子變異數分析表								
休閒項目	構面	休閒頻率	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
				Levene統計量	P值	F值	P值	
旅遊	生理效益	不參加	4.0000	1.095	0.351	20.816	0.000	Scheffe法 1>3 有顯著差異
		每周一次以上	3.4286					3<1、4、5 有顯著差異
		每月一次以上	4.2787					4>3、5 有顯著差異
		每年一次以上	3.8041					5>3, 5<4 有顯著差異
	放鬆效益	不參加	4.5263	10.273	0.000	組別不同質, ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著, 以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1>3、4、5 有顯著差異
		每周一次以上	4.1143					3<1 有顯著差異
		每月一次以上	4.2295					4<1 有顯著差異
		每年一次以上	4.1324					5<1 有顯著差異
	社交效益	不參加	3.9211	2.753	0.042	組別不同質, ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著, 以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1<3、4 有顯著差異
		每周一次以上	4.3786					3>1、4、5 有顯著差異
		每月一次以上	4.1516					4>1、5, 4<3 有顯著差異
		每年一次以上	3.8275					5<3、4 有顯著差異
運動	生理效益	不參加	3.7658	8.413	0.000	組別不同質, ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著, 以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1<3, 1>5 有顯著差異
		每天一次以上	3.7246					2<3, 2>5 有顯著差異
		每周一次以上	4.0975					3>1、2、4、5 有顯著差異
		每月一次以上	3.6159					4<3, 4>5 有顯著差異
		每年一次以上	3.1429					5<1、2、3、4 有顯著差異
	放鬆效益	不參加	4.2000	70.696	0.000	組別不同質, ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著, 以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1>4、5 有顯著差異
		每天一次以上	4.3261					2>4、5 有顯著差異
		每周一次以上	4.2400					3>4、5 有顯著差異
		每月一次以上	3.9939					4<1、2、3, 4>5 有顯著差異
		每年一次以上	3.2857					5<1、2、3、4 有顯著差異
	社交效益	不參加	3.9184	23.665	0.000	組別不同質, ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著, 以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1>4、5 無顯著差異
		每天一次以上	4.1703					2>4、5 有顯著差異
每周一次以上		3.9725	3>4、5 無顯著差異					
每月一次以上		3.7317	4<1、2、3, 4>5 有顯著差異					
每年一次以上		3.2857	5<1、2、3、4 有顯著差異					

藝文欣賞	生理效益	不參加	3.7921	3.770	0.005	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、5，1<3、4	有顯著差異
		每天一次以上	3.5000				2<1、3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.5652				3>1、2、4、5	有顯著差異
每月一次以上		4.2308	4>1、2、5，4<3				有顯著差異	
每年一次以上		3.5369	5<1、3、4				有顯著差異	
放鬆效益	不參加	4.1180	16.943	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2，1<4	有顯著差異	
	每天一次以上	4.0000				2<1、3、4	有顯著差異	
	每周一次以上	4.2717				3>2、5	有顯著差異	
	每月一次以上	4.4725				4>1、2、5	有顯著差異	
	每年一次以上	4.0714				5<3、4	有顯著差異	
社交效益	不參加	3.7542	15.207	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<3、4、5	有顯著差異	
	每天一次以上	3.7500				2<3、4、5	有顯著差異	
	每周一次以上	4.2283				3>1、2、5	有顯著差異	
	每月一次以上	4.2747				4>1、2、5	有顯著差異	
	每年一次以上	3.9095				5>1、2，5<3、4	有顯著差異	
影音觀賞	生理效益	不參加	4.5000	4.847	0.001	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、5	有顯著差異
		每天一次以上	3.6774				2<1、3、4，2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.1919				3>2、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.2500				4>2、5	有顯著差異
		每年一次以上	3.4861				5<1、2、3、4	有顯著差異
	放鬆效益	不參加	4.5000	13.850	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	X	有顯著差異
		每天一次以上	4.1211				2<4，2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.2674				3>5	有顯著差異
		每月一次以上	4.3906				4>2、5	有顯著差異
每年一次以上	3.9444	5<2、3、4	有顯著差異					
社會效益	不參加	4.3333	13.576	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	X	有顯著差異	
	每天一次以上	3.8120				2<3、4	有顯著差異	
	每周一次以上	4.2064				3>2、5	有顯著差異	
	每月一次以上	4.4141				4>2、5	有顯著差異	
	每年一次以上	3.6667				5<3、4	有顯著差異	

*p<0.005 1=不參加 2=每天一次 3=每周一次 4=每月一次 5= 每年一次

資料來源： 研究者整理

(續表 4-25)

表 4-25.1 不同休閒項目頻率休閒效益之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-25.1 不同休閒項目頻率休閒效益之均等平均數的 Robust 檢						
休閒項目	檢定方法		統計量a	分子自由 度	分母自由 度	Sig.
旅	生理效益	Welch	77.171	3	110.609	.000
		Brown-Forsythe	68.099	3	173.334	.000
	放鬆效益	Welch	40.213	3	118.262	.000
		Brown-Forsythe	46.448	3	238.875	.000
遊	社交效益	Welch	11.920	3	110.055	.000
		Brown-Forsythe	16.359	3	87.500	.000
運 動	生理效益	Welch	65.089	4	166.253	.000
		Brown-Forsythe	21.760	4	177.598	.000
	放鬆效益	Welch	47.585	4	137.430	.000
		Brown-Forsythe	40.334	4	243.476	.000
	社交效益	Welch	28.550	4	139.841	.000
		Brown-Forsythe	31.184	4	251.116	.000
藝 文 欣 賞	生理效益	Welch	38.118	4	80.650	.000
		Brown-Forsythe	28.289	4	106.652	.000
	放鬆效益	Welch	84.103	4	157.121	.000
		Brown-Forsythe	46.594	4	382.085	.000
	社交效益	Welch	148.514	4	135.398	.000
		Brown-Forsythe	81.988	4	316.724	.000
影 音 觀 賞	生理效益	Welch	48.854	4	35.389	.000
		Brown-Forsythe	45.120	4	112.059	.000
	放鬆效益	Welch	10.536	4	34.369	.000
		Brown-Forsythe	8.203	4	110.110	.000
	社交效益	Welch	29.764	4	33.126	.000
		Brown-Forsythe	32.514	4	52.027	.000

表 4-25.2 休閒頻率參與休閒效益各構面參與度高低分析表

表 4-25.2 休閒頻率參與休閒效益各構面參與度高低分析表

休閒項目	休閒頻率 構面	不參加 不觀賞	每天一次以上	每周一次以上	每月一次以上	每年一次以上
	旅 遊	生理效益	高於 每周一次以上	未發生	最低	高於每周一次以上 高於每年一次以上
放鬆效益		最高	未發生	低於 不参加	低於 不参加	低於 不参加
社交效益		低於每年一次以上 低於每周一次以上	未發生	最高	高於每年一次以上 低於每周一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上
運 動	生理效益	低於每周一次以上 高於每年一次以上	低於每周一次以上 高於每年一次以上	高於每月一次以上 高於每年一次以上	低於每天一次以上 高於每年一次以上	最低
	放鬆效益	高於每月一次以上 高於每年一次以上	高於每月一次以上 高於每年一次以上	高於每月一次以上 高於每年一次以上	低於不参加 高於每年一次以上	最低
	社交效益	高於每月一次以上 高於每年一次以上	高於每月一次以上 高於每年一次以上	高於每月一次以上 高於每年一次以上	低於每天一次以上 低於每周一次以上	最低
藝 文 欣 賞	生理效益	高於每月一次以上 高於每年一次以上	最低	最高	高於每天一次以上 高於每年一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上
	放鬆效益	高於每天一次以上 低於每月一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上
	社交效益	低於每周一次以上 低於每月一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上
影 音 觀 賞	生理效益	高於每天一次以上 高於每年一次以上	低於每月一次以上 高於每年一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	最低
	放鬆效益	不顯著	低於每月一次以上 高於每年一次以上	高於 每年一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	低於每天一次以上 低於每月一次以上
	社交效益	不顯著	低於每周一次以上 高於每月一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	高於每天一次以上 高於每年一次以上	低於每周一次以上 低於每月一次以上

4.3.3、員工背景變項與工作滿意度之差異分析

一、員工不同背景變項與工作滿意度之描述性統計分析

由表 4- 26 員工工作滿意之描述性統計中可看出中華電信員工工作滿意度之四個構面中以「保障與福利」構面的平均數最高；其次為「人際滿意關係」；而「工作本身」之平均數最低。在「人際滿意關係」構面的題項中，以 C3-我和同事之間能夠互相幫忙的平均數 $M=4.099$ 最高；在「保障與福利」構面的四題中，以 C14-我的公司有良好的員工福利制度的平均數 $M=4.51$ 最高；在「工作本身」構面的四題中以 C8-我對目前這個工作忙碌的程度，可以接受，平均數 $M=3.9705$ 最高。在「工作環境」構面的四題中以 C12-在現在的工作環境讓我覺得安全無慮，平均數 $M=4.0773$ 最高。

表 4- 26 員工工作滿意之描述性統計表

員工工作滿意之描述性統計表			
構面	題號	平均數	標準差
人際滿意關係	C1	4.0565	0.5635
	C2	4.0884	0.6368
	C3	4.0994	0.5237
	C4	3.9687	0.6051
	整體	4.0533	0.5171
工作本身	C5	3.6464	0.8264
	C6	3.5764	0.8445
	C7	3.5433	0.7374
	C8	3.9705	0.7334
	整體	3.6842	0.6760
工作環境	C9	4.0608	0.3913
	C10	4.0755	0.4503
	C11	3.9595	0.5066
	C12	4.0773	0.5807
	整體	4.0433	0.3747
保障與福利	C13	4.4696	0.5212
	C14	4.5101	0.5693
	C15	4.1934	0.4719
	C16	4.2063	0.4228
	整體	4.3448	0.3972

二、不同背景變項在工作滿意度上之差異

(一)、性別在休閒效益之差異

以獨立樣本 t 檢定探討不同性別在工作滿意度之各構面是否有差異，研究結果由表 4-27 得知女性和男性在工作滿意度的四個構面「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」彼此之間滿意度無顯著不同；但在「保障與福利」的構面上女性滿意度顯著高於男性，於是再度進一步針對不同性別在工作滿意的「保障與福利」各題目之 t 檢定分析。分析結果由表 4-27.1 性別與(保障與進修)構面題項 t 檢定得知，題目” C14-我的公司有良好的員工福利制度及 C15-我的薪資讓我覺得生活有保障”

兩者的平均數，女性的滿意度顯著高於男性的參與者

表 4- 27 不同性別工作滿意度獨立樣本 t 檢定比較表

構面	男(平均)	女(平均)	T值	P值	結論
人際滿意關係	4.0477	4.0571	-0.21	0.8340	無顯著差異
工作本身	3.6774	3.6896	-0.215	0.8300	無顯著差異
工作環境	4.0124	4.0679	-1.604	0.1100	無顯著差異
保障與福利	4.2448	4.4247	-5.376	0.0000	有顯著差異

$P < 0.05$

表 4-27.1 不同性別在工作滿意(保障與進修)構面中各題項之 t 檢定

分析

構面	題 項	C13-C16	男生 平均值	女生 平均值	t 值	P 值	結論
保障與福利	我的這份工作可以讓我感受到成就感		4.4	4.5300	-2.8600	0.0040	有顯著相關
	我的公司有良好的員工福利制度		4.37	4.6300	-5.2820	0.0000	有顯著相關
	我的薪資讓我覺得生活有保障		4.07	4.2900	-5.5980	0.0000	有顯著相關
	我的工作提供我可以幫助別人的機會		4.15	4.2500	-3.0590	0.0020	有顯著相關

(二)、不同年齡在工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同年齡在工作滿意度上的差異狀況，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-28.1)

再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定，由表 4-28 得知，中華電信員工在「人際滿意關係」上以 30 歲以下之年齡層 滿意度最低；「工作本身」的滿意度以年齡在 31 歲-40 歲間 為最高，其次為 51 歲以上的族群；30 歲以下的年齡層在「工作本身」的滿意度反而是不高；對「工作環境」的滿意度 51 歲以上 明顯高於 30 歲以下；「保障與福利」此構面的滿意度上則以年齡 41 歲-50 歲間 之員工滿意度最顯著；其次為 31 歲-40 歲之族群；30 歲以下的年齡層在「保障與福利」構面的滿意度明顯偏低。茲將不同年齡工作滿意度之差異彙總如下表 4- 28.2

表 4- 28 不同年齡與工作滿意度單因子變異數分析表

不同年齡與工作滿意度單因子變異數分析表

構面	年齡	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene	P值	F值	P值	
人際滿意關係	30歲以下	3.8955	70.385	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2、3、4 有顯著差異 2<1、3 有顯著差異 3<1、2、4 有顯著差異 4>1、3 有顯著差異	
	31歲-40歲	4.2168					
	41歲-50歲	3.3750					
	51歲以上	4.1891					
工作本身	30歲以下	3.2136	38.904	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2、4 有顯著差異 2>1、3、4 有顯著差異 3<2、4 有顯著差異 4>1、3 有顯著差異	
	31歲-40歲	3.9738					
	41歲-50歲	3.4554					
	51歲以上	3.7831					
工作環境	30歲以下	3.9636	18.495	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<4 有顯著差異 X 無顯著差異 X 無顯著差異 4>1 有顯著差異	
	31歲-40歲	4.0455					
	41歲-50歲	4.0268					
	51歲以上	4.0833					
保障與福利	30歲以下	4.2455	21.207	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2、3 有顯著差異 2>1 有顯著差異 3>1、4 有顯著差異 4<3 有顯著差異	
	31歲-40歲	4.3864					
	41歲-50歲	4.5446					
	51歲以上	4.3184					

*p<0.05 1=30歲以下 2=31歲-40歲 3=41歲-50歲 4=51歲以上 資料來源：研究者整理

表 4-28.1 年齡與工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

4-28.1 年齡與工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig. ^o
人際滿意關係	Welch	61.673	3	187.917	.000
	Brown	55.662	3	240.101	.000
	-				
工作本身	Welch	30.639	3	204.432	.000
	Brown	36.760	3	355.313	.000
	-				
工作環境	Welch	4.883	3	216.687	.003
	Brown	3.488	3	450.889	.016
	-				
保障與福利	Welch	13.300	3	214.037	.000
	Brown	9.435	3	460.395	.000
	-				

表 4-28.2 不同年齡與工作滿意度各構面參與度高低分析表

表 4-28.2 不同年齡與工作滿意度各構面參與度高低分析表				
年齡 構面	30歲以下	31歲-40歲	41歲-50歲	51歲以上
人際滿意關係	最低	低於30歲以下 低於41歲-50歲	低於31歲-40歲 低於51歲以上	高於30歲以下 低於41歲-50歲
工作本身	低於31歲-40歲 低於51歲以上	最高	低於31歲-40歲 低於51歲以上	高於30歲以下 高於41歲-50歲
工作環境	低於 41歲-50歲	無差異	無差異	高於 30歲以下
保障與福利	低於31歲-40歲 低於41歲-50歲	高於 30歲以下	高於30歲以下 高於51歲以上	低於 41歲-50歲

(三)、不同婚姻狀況在工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同婚姻狀況在上的差異狀況(如表 4-29)，並以 Levene 變異數同質性進行檢定，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-29.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定，由表 4-29 得知，在「人際滿意關係」構面上的工作滿意度以婚姻狀況為”其他”者之平均數(M=3.60)最低。「工作本身」構面上的工作滿意度亦是以婚姻狀況為”其他”者之平均數(M=3.35)最低；在「工作環境」構面之工作滿意度，所有婚姻狀況皆無顯著不同；而「保障與福利」的構面上”未婚”者之平均數(M=4.44)最高；”已婚”者之平均數最低，”未婚”者在「保障與福利」的滿意度上明顯高於”已婚”有顯著差異。進一步針對不同婚姻狀況在「保障與進修」構面之各題項以單因子變異數分析，再針對顯著差異的題目經由 Post Hoc 多重檢定後，由表 4-29.2 可以得知，題目 C13. 我的這份工作可以讓我感受到成就感分析結果：”未婚”者與所有婚姻狀況皆無顯著不同；但”其它”婚姻狀況者工作滿意度的則顯著高於”未婚”；C14. 我的公司有良好的員工福利制度的分析結果：其它”婚姻狀況者與”未婚”及”已婚”沒有顯著不同；但”未婚”者對此題項的滿意度明顯高於”已婚”者；C15. 我的薪資讓我覺得生活有保障經由

Games-Howell 法做事後檢定的分析結果："未婚"與"已婚"者有顯著差異，"未婚"者對此題項的滿意度明顯高於"已婚"；C16.我的工作提供我可以幫助別人的機會經分析得到的結果為：所有婚姻狀況彼此間皆有顯著不同，尤其以"未婚"者對此題項的滿意度明顯高於"其它"的婚姻狀況者。從本研究可以得知中華電信未婚員工，對公司所提供的「福利與保障」滿意度高於所有類別的婚姻狀況。茲將不同婚姻狀況在工作滿意度之差異彙總如下表 4-29.3

表 4- 29 不同婚姻狀況工作滿意之單因子變異數分析及多重比較表

4-29不同婚姻狀況工作滿意之單因子變異數分析及多重比較表							
構面	婚姻狀況	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levcenc統計量	P值	F值	P值	
人際滿意關係	未婚	4.108433735	5.220	0.006	組別不同質，ANOVA 表無意義；Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。		1>3 有顯著差異
	已婚	4.150510204					2>3 有顯著差異
	其他	3.596385542					3<1、2 無顯著差異
工作本身	未婚	3.641566265	121.930	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義；Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。		1>3 有顯著差異
	已婚	3.800170068					2>3 有顯著差異
	其他	3.358433735					3<1、2 無顯著差異
工作環境	未婚	4.087349398	2.434	0.089	2.000	0.136	Scheffe法 (無顯著)
	已婚	4.032312925					無顯著差異
	其他	3.993975904					無顯著差異
保障與福利	未婚	4.442771084	9.264	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義；Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。		1>2 有顯著差異
	已婚	4.281462585					2<1 有顯著差異
	其他	4.373493976					X 無顯著差異

*p<0.05 1=未婚 2=已婚 3=其他

資料來源：研究者整理

表 4-29.1 不同婚姻狀況工作滿意之均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
人際滿意關係	Welch	37.621	2	209.810	.000
	Brown-Forsythe	42.548	2	275.802	.000
工作本身	Welch	42.646	2	251.372	.000
	Brown-Forsythe	15.655	2	283.844	.000
工作環境	Welch	3.292	2	285.860	.039
	Brown-Forsythe	2.702	2	485.455	.068
保障與福利	Welch	8.481	2	224.741	.000
	Brown-Forsythe	9.762	2	375.615	.000

表 4-29.2 不同婚姻狀況在工作滿意的「保障與福利」各題目之單因

子變異數分析

不同婚姻狀況在工作滿意的「保障與福利」各題目之單因子變異數分析

構面	問卷題項	婚姻狀況	個數	平均值	F值	P值	多重比較	結論
保障與福利								
C13. 我的這份工作可以讓我感受到成就感		未婚	166	4.4699	3.4923	0.0311	2<3	無顯著差異
		已婚	294	4.4320				有顯著差異
		其他	83	4.6024				有顯著差異
C14. 我的公司有良好的員工福利制度		未婚	166	4.6265	6.6212	0.0014	2<1	有顯著差異
		已婚	294	4.4320				有顯著差異
		其他	83	4.5542				無顯著差異
C15. 我的薪資讓我覺得生活有保障		未婚	166	4.3373	23.1556	0.0000	2<1、3	有顯著差異
		已婚	294	4.0714				有顯著差異
		其他	83	4.3373				有顯著差異
C16. 我的工作提供我可以幫助別人的機會		未婚	166	4.3373	19.2762	0.0000	2>3	有顯著差異
		已婚	294	4.1905				有顯著差異
		其他	83	4.0000				有顯著差異

*p<0.05 1=未婚 2=已婚 3=其他

表 4-29.3 不同婚姻狀況工作滿意各構面參與度高低分析表

表 4-29.3 不同婚姻狀況工作滿意各構面參與度高低分析表			
婚姻狀況 構面	未婚	已婚	其他
人際滿意關係	高於 其他	高於 其他	最低
工作本身	高於 其他	高於 其他	最低
工作環境	無差異	無差異	無差異
保障與福利	高於 已婚	低於 未婚	無差異

(四)、不同子女狀況在工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同子女狀況在工作滿意度上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-30)，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-30.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定由表 4-30 可以得知，“無子女”及”3 位子女以上”的員工在「人際滿意關係」構面上的工作滿意度明顯高於只有一位子女；而在「工作本身」、「工作環境」構面中 3 位子女以上者的平均數雖高於於其它子女狀況的人，

然而經由 Games-Howell 法事後檢定得知，3 位子女以上的員工在工作滿意度的所有子構面中所感受到的滿意度與其他子女狀況的人無顯著不同；而子女狀況為”一位”的員工在個子構面的滿意度明顯高於”二位子女”；在「工作本身」、「工作環境」及「保障與福利」的滿意度以”無子女”的滿意度明顯高於”二位子女”的員工。茲將不同子女狀況在工作滿意度之差異彙總如下表 4-30.2

表 4- 30 不同子女狀況工作滿意度單因子變異數分析表

4-30不同子女狀況工作滿意度單因子變異數分析表

構面	子女人數	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
人際滿意關係	無	4. 0890	19. 717	0. 000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2 2<4 3<1、4 4>2	無顯著差異 無顯著差異 無顯著差異 無顯著差異
	1人	4. 0373					
	2人	3. 9685					
	3人以上	4. 2679					
工作本身	無	3. 5742	74. 512	0. 000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2 2>1、2 3<2 X	有顯著差異 有顯著差異 無顯著差異 無顯著差異
	1人	3. 8680					
	2人	3. 5889					
	3人以上	3. 9464					
工作環境	無	4. 0982	7. 095	0. 000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3，1<4 2>3 3<1、2 X	有顯著差異 無顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	1人	4. 0404					
	2人	3. 9444					
	3人以上	4. 1071					
保障與福利	無	4. 3653	14. 662	0. 000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3 2>3 3<1、2 X	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	1人	4. 4084					
	2人	4. 2481					
	3人以上	4. 2857					

*P<0.05 1=無 2=1人 3=2人 4=3人以上

資料來源:研究者整理

表 4-30.1 不同子女狀況工作滿意均等平均數的 Robust 檢定

4-30.1 不同子女狀況工作滿意均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
人際滿意關係	Welch	7.128	3	125.414	.000
	Brown-Forsythe	4.037	3	356.325	.008
工作本身	Welch	13.591	3	115.918	.000
	Brown-Forsythe	9.247	3	144.432	.000
工作環境	Welch	5.811	3	116.918	.001
	Brown-Forsythe	4.923	3	146.571	.003
保障與福利	Welch	6.042	3	116.661	.001
	Brown-Forsythe	4.301	3	144.034	.006

表 4-30.2 不同子女人數與工作滿意度各構面參與度高低分析表

表 4-30.2 不同子女人數與工作滿意度各構面參與度高低分析表				
子女人數 構面	無	1人	2人	3人以上
人際滿意關係	低於 1人	高於 無子女 2人	低於 1人	無差異
工作本身	高於 2人	高於 2人	低於 無子女 1人	無差異
工作環境	高於 2人	高於 2人	低於 無子女 2人	無差異
保障與福利	高於 2人	高於 2人	低於 無子女 1人	無差異

(五)、不同年資工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同年資在工作滿意上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-31)，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-31.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定；由表 4-31 檢定結果得知不同年資在工作滿意的「人際滿意關係」、「工作本身」、「保障與進修」構面上達顯著差異。員工年資 21 年以上的工作滿意度在「人際滿意關係」、「工作環境」、「保障與福利」三個構面上顯著高於年資 11-20 年之員工；而在「工作本身」的滿意度上，以員工年資 11-20 年的工作滿意度明顯最高；「工作環境」的滿意度上則是年資 21 年以上之員工顯著高於年資 11-20 年之員工，從研究中得知中華電信電員工的「人際滿意關係」、「工作本身」、「保障與進修」的確會因服務年資不同而有顯著差異。不同年資工作滿意度之差異彙總如下表 4-31.2

表 4- 31 不同年資工作滿意度之單因子變異數分析及多重比較表

4-31 不同年資工作滿意度之單因子變異數分析及多重比較表							
構面	年資	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
人際滿意關係	3--10年	4.0053	14.184	0.000	組別不同質，ANOVA 表無 意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以 (Games-Howell) 檢 定， 做事後比較。	1>2, 1<3	有顯著差異
	11-20年	3.8696				2<1、3	有顯著差異
	21年以上	4.1092				3>2	有顯著差異
工作本身	3--10年	3.5160	89.935	0.000	組別不同質，ANOVA 表無 意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以 (Games-Howell) 檢 定， 做事後比較。	1<2、3	有顯著差異
	11-20年	3.8913				2>1、3	有顯著差異
	21年以上	3.7557				1<3<2	有顯著差異
工作環境	3--10年	4.0106	16.464	0.000	組別不同質，ANOVA 表無 意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值不顯 著，不做事後比較。	X	無顯著差異
	11-20年	4.0000				2<3	有顯著差異
	21年以上	4.0696				3>2	有顯著差異
保障與福利	3--10年	4.3457	89.792	0.000	組別不同質，ANOVA 表無 意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以 (Games-Howell) 檢 定， 做事後比較。	1>2	有顯著差異
	11-20年	4.0000				2<1、3	有顯著差異
	21年以上	4.3956				3>2	有顯著差異

表 4-31.1 不同年資工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

不同年資工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
人際滿意關係	Welch	20.627	2	272.169	.000
	Brown-Forsythe	9.419	2	480.897	.000
工作本身	Welch	20.057	2	308.077	.000
	Brown-Forsythe	13.531	2	292.694	.000
工作環境	Welch	32.519	2	168.032	.000
	Brown-Forsythe	13.865	2	180.633	.000
保障與福利	Welch	8.114	2	181.541	.000
	Brown-Forsythe	7.181	2	242.866	.000

表 4-31.2 不同服務年資與工作滿意度各構面參與度高低分析表

表 4-31.2 不同服務年資與工作滿意度各構面參與度高低分析表			
服務年資 構面	3--10年	11-20年	21年以上
人際滿意關係	高於11-20年	最低	最高
	低於21年以上		
工作本身	最低	最高	高於3--10年 低於11-20年
工作環境	無差異	低於 21年以上	高於 11-20年
保障與福利	高於 11-20年	最低	高於 11-20年

(六)、不同教育程度工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同教育程度在工作滿意度上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-32)，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-32.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定；由表 4-32 得知，不同教育程度在工作滿意度的四個構面「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」、「保障與福利」上均達顯著差異。大專教育程度之員工在工作滿意度的四個構面「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」、

「保障與福利」上之滿意度皆為最高；在「工作本身」滿意度以研究所以上的滿意度為最低；另「保障與福利」構面上，高中(職)以下教育程度之滿意度則顯著低於大專之教育程度。本研究發現不同“學歷”的中華電信員工所獲得的工作滿意度之間有顯著的差異關係。茲將不同教育程度在工作滿意度之差異彙總如下表 4-32.2

表 4- 32 不同教育程度工作滿意之單因子變異數分析及多重比較表

4-32 不同教育程度工作滿意之單因子變異數分析及多重比較表

構面	教育程度	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene統計量	P值	F值	P值	
人際滿意關係	高中(職)以下	3.9403	67.850	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2 有顯著差異 2>1, 3 有顯著差異 3<2 有顯著差異	
	大專	4.1471					
	研究所以上	3.6833					
工作本身	高中(職)以下	3.5889	38.469	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	3<1<2 有顯著差異 2>1、3 有顯著差異 3<1、2 有顯著差異	
	大專	3.7598					
	研究所以上	3.4167					
工作環境	高中(職)以下	3.9389	22.986	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2 有顯著差異 2>1、3 有顯著差異 3<2 有顯著差異	
	大專	4.1186					
	研究所以上	3.8333					
保障與福利	高中(職)以下	4.1736	82.875	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2、3 有顯著差異 2>1、3 有顯著差異 3>1 有顯著差異	
	大專	4.4324					
	研究所以上	4.4000					

*p<0.05 1=高中(職)以下 2=1大專 3=研究所以上

表 4-32.1 不同教育程度均等平均數的 Robust 檢定

不同教育程度均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
人際滿意關係	Welch	19.955	2	75.200	.000
	Brown-Forsythe	19.414	2	67.135	.000
工作本身	Welch	12.171	2	100.795	.000
	Brown-Forsythe	12.821	2	385.254	.000
工作環境	Welch	22.694	2	79.867	.000
	Brown-Forsythe	23.828	2	104.967	.000
保障與福利	Welch	35.971	2	85.703	.000
	Brown-Forsythe	40.603	2	183.446	.000

表 4-32.2 不同教育程度與工作滿意度各構面參與度高低分析表

教育程度 構面	高中(職)以下	大專	研究所以上
人際滿意關係	低於 大專	最高	低於 大專
工作本身	高於研究所以上 低於大專	最高	最低
工作環境	低於 大專	最高	低於 大專
保障與福利	最低	最高	高於高中(職)以下 低於大專

(七)、不同工作部門工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同工作部門在工作滿意度上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-33)，若各組樣本之變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表

4-33.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定；由表 4-33 可以得知各部門員工在工作滿意度的四個構面皆有顯著差異；「客服部門」在「人際滿意關係」、「工作本身」構面之滿意度最低；「工作環境」之構面以「客網部門」滿意度明顯低於各部門；而在「保障與福利」之滿意度「客服部門」則高於「業務部門」及「行政局網部門」。茲將不同工作部門在工作滿意度之差異彙總如下表 4-33.2

表 4- 33 不同工作部門工作滿意度單因子變異數分析表

4-32 不同工作部門工作滿意度單因子變異數分析表							
構面	工作部門	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
人際滿意關係	業務部門	4.2206	9.318	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1>3、4	有顯著差異
	行政局網部門	4.3784				2>4	有顯著差異
	客網部門	4.0951				3>4	有顯著差異
	客服部門	4.2080				4<1、2、3	有顯著差異
工作本身	業務部門	4.2353	29.598	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值不顯著，不做事後比較。	1>3、4	有顯著差異
	行政局網部門	4.3311				2>3、4	有顯著差異
	客網部門	4.2446				3<1、2	有顯著差異
	客服部門	4.2108				4<1、2	有顯著差異
工作環境	業務部門	3.8640	39.509	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3	有顯著差異
	行政局網部門	4.0980				2>3	有顯著差異
	客網部門	3.3190				3<1、2、4	有顯著差異
	客服部門	3.9286				4>3	有顯著差異
保障與福利	業務部門	3.8676	12.013	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1>2	有顯著差異
	行政局網部門	4.0338				2<1、4	有顯著差異
	客網部門	3.7868				3<4	有顯著差異
	客服部門	4.0263				4>2、3	有顯著差異

*p<0.05 1=業務部門 2=行政局網部門 3=客網部門 4=客服部 資料來源:研究者整理

表 4-33.1 不同工作部門工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

4-33.1 不同工作部門與工作滿意均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
工作本身	Welch	22.895	3	191.538	.000
	Brown-Forsythe	22.381	3	366.383	.000
工作環境	Welch	32.519	3	168.032	.000
	Brown-Forsythe	13.865	3	180.633	.000
保障與福利	Welch	8.114	3	181.541	.000
	Brown-Forsythe	7.181	3	242.866	.000
生活滿意	Welch	57.728	3	176.022	.000
	Brown-Forsythe	41.893	3	255.013	.000

表 4-33.2 不同工作部門與工作滿意度各構面參與度高低分析表

表 4-33.2 不同 工作部門與工作滿意度各構面參與度高低分析表

工作部門 構面	業務部門	行政局網部門	客網部門	客服部門
人際滿意關係	高於 客網部門 客服部門	高於 客服部門	高於 客服部門	最低
工作本身	高於 客網部門 客服部門	高於 客網部門 客服部門	低於 業務部門 行政局網部門	最低
工作環境	高於 客網部門	高於 客網部門	最低	高於 客網部門
保障與福利	高於 行政局網部門	低於 業務部門 客服部門	低於 客服部門	高於 行政局網部門 客網部門

(八)、不同輪班性質工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討輪班性質在工作滿意度上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-34)，若各組樣本之變異數不具

同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-34.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定；從表 4-34 中可看出不同輪班性質的工作滿意度除了在「保障與福利」的構面上沒有顯著差異外；在「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」構面上以每天輪班(含夜班)者之滿意度為最低；而「人際滿意關係」、「工作本身」的滿意度則以正常班為最高，由此可以了解到中華電信輪班或不輪班員工間的工作滿意度有顯著差異。茲將不同輪班性質在工作滿意度之差異彙總如下表 4-34. 2

表 4- 34 不同輪班性質工作滿意度之單因子變異數分析及多重比較表

4-34不同輪班性質工作滿意度之單因子變異數分析及多重比較表									
構面	輪班性質	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論		
			Levene 統計量	P值	F值	P值			
人際滿意關係	每天輪班(含夜班)	3.7537	16.339	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。	1<2、3	有顯著差異		
	正常班	4.3070						2>1、3	有顯著差異
	正常班-假日需輪班	4.0140						3<2，3>1	有顯著差異
工作本身	每天輪班(含夜班)	3.0882	18.396	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。	1<2、3	有顯著差異		
	正常班	3.9560						2>1、3	有顯著差異
	正常班-假日需輪班	3.8178						1<3<2	有顯著差異
工作環境	每天輪班(含夜班)	3.9191	25.617	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games-Howell) 檢定，做事後比較。	1<2、3	有顯著差異		
	正常班	4.0492						2>1	有顯著差異
	正常班-假日需輪班	4.1168						3>1	有顯著差異
保障與福利	每天輪班(含夜班)	4.3529	38.024	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值不顯著，不做事後比較。	p 值不顯著，不做事後比較。			
	正常班	4.3873							
	正常班-假日需輪班	4.301401869							

*p<0.05 1=每天輪班(含夜班) 2=正常班 3=正常班但假日需輪班

表 4-34.1 不同輪班性質工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

4-34.1 不同輪班性質工作滿意度均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
人際滿意關係	Welch	110.334	2	358.705	.000
	Brown-Forsythe	65.168	2	469.761	.000
工作本身	Welch	88.518	2	315.146	.000
	Brown-Forsythe	95.414	2	427.545	.000
工作環境	Welch	22.853	2	343.225	.000
	Brown-Forsythe	14.179	2	464.054	.000
保障與福利	Welch	2.089	2	357.424	.125
	Brown-Forsythe	2.664	2	533.731	.071

表 4-34.2 不同輪班性質與工作滿意度各構面參與度高低分析表

表 4-34.2 不同輪班性質與工作滿意度各構面參與度高低分析表			
不同輪班性質 構面	每天輪班(含夜班)	正常班	正常班-假日需輪班
人際滿意關係	最低	最高	低於正常班
			高於每天輪班(含夜班)
工作本身	最低	最高	低於正常班
			高於每天輪班(含夜班)
工作環境	最低	高於	高於
		每天輪班(含夜班)	每天輪班(含夜班)
保障與福利	無差異	無差異	無差異

(九)、不同身體狀況工作滿意度之差異

以 t 檢定分析探討不同的身體狀況在休閒參與動機上是否有差異，由表 4- 35 不同身體狀況工作滿意度 t 檢定分析可以得知，身體狀況正常但無法進行太過激烈運動的員工在工作滿意度的四個構面平均數皆高於「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」、「保障與福利」；因此可斷定中華電信員工身體狀況正常但無法進行太過激烈運動員工在「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」、「保障與福利」上的工作滿意度明顯高於良好可做激烈運動的員工，兩者之間有顯著差異。

表 4- 35 不同身體狀況工作滿意度 t 檢定分析表

構面	不同身體狀況工作滿意度 t 檢定分析表		T值	P值	結論
	良好可做激烈運動 (平均)	正常但無法進行太過激烈運動 (平均)			
人際滿意關係	3.8418	4.1313	-6.6160	0.0000	有顯著差異
工作本身	3.4014	3.7891	-6.1370	0.0000	有顯著差異
工作環境	3.8810	4.1035	-6.3260	0.0000	有顯著差異
保障與福利	4.1633	4.4122	-6.9290	0.0000	有顯著差異

(十)、不同休閒項目頻率在工作滿意度之差異

以單因子變異數分析探討不同休閒項目頻率在工作滿意度上之差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-36)，若各組樣本之變異數不

具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如 (表 4-36.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後檢定由表 4-36 得知，不同休閒項目頻率在工作滿意度的四個構面上均達顯著差異；**旅遊休閒頻率**每月一次以上之員工在工作滿意度「人際滿意關係」、「工作本身」、「工作環境」構面之滿意度顯著高於不參加旅遊的員工；而在「保障與福利」構面上以每月旅遊一次之員工工作滿意度最高，不參加旅遊員工的工作滿意度與其他員工則無顯著差異。在**運動休閒頻率**上以每週一次以上的員工在「工作本身」構面的滿意度最高；而在**藝文欣賞**(含閱讀)頻率中以「每周一次」以上之員工在「人際滿意關係」之工作滿意度最高且「工作本身」及「工作環境」構面之滿意度顯著高於每年參加一次之員工。在**影音觀賞**項目之休閒頻率以不觀賞的員工在「人際滿意關係」之工作滿意度最高且「工作本身」的滿意度也較高；而「保障與福利」之工作滿意度以「每月一次」以上之員工為最佳。茲將不同工作部門在工作滿意度之差異彙總如下表 4-36.2。

整合上述研究結果得知中華電信員工不同背景變項與工作滿意度存在顯著差異。。故本研究假設：

H3：不同背景變項的中華電信員工工作滿意度存在顯著差異，成立。

表 4- 36 休閒項目頻率與工作滿意單因子變異數分析表

休閒項目頻率與工作滿意單因子變異數分析表								
休閒項目	構面	休閒頻率	平均值	變異數同質性檢		Anova		Games-Howell 多重比較結論
				Levene統計量	P值	F值	P值	
旅 遊	人際滿意關係	不參加	3.8026	6.048	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1<4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.0000				3<4	有顯著差異
		每月一次以上	4.2377				4>1、3	有顯著差異
		每年一次以上	4.0582				5>1	有顯著差異
	工作本身	不參加	3.2763	7.590	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1>3、1<4、5	有顯著差異
		每周一次以上	2.8286				3<1、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.2582				4>1、3、5	有顯著差異
		每年一次以上	3.7921				4>5>1、3	有顯著差異
	工作環境	不參加	3.8421	24.737	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1<3、4	有顯著差異
		每周一次以上	4.0786				3>1	有顯著差異
		每月一次以上	4.1803				4>1	有顯著差異
		每年一次以上	4.0348				X	無顯著差異
保障與福利	從未旅遊	4.3947	25.593	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1<3	有顯著差異	
	每周一次以上	4.5429				3>1、4、5	有顯著差異	
	每月一次以上	4.2623				4<3	有顯著差異	
	每年一次以上	4.3162				5<3	有顯著差異	
運 動	人際滿意關係	不參加	4.1105	48.612	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1>2、5	有顯著差異
		每天一次	3.7899				2<1、3、4	有顯著差異
		每周一次以上	4.2463				3>2、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.0122				4>2、3、5	有顯著差異
		每年一次以上	3.8929				5>2、5<3	有顯著差異
	工作本身	不參加	3.3237	17.537	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1<2、3、4	有顯著差異
		每天一次	3.4420				2<3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.0288				3>1、2、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	3.6707				3>4>1、2	有顯著差異
		每年一次以上	3.6786				3>5>1、2、4	有顯著差異
	工作環境	不參加	3.8789	7.500	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1<2、3、4	無顯著差異
		每天一次	4.1558				2>1、3	有顯著差異
		每周一次以上	4.1200				3>1、4	無顯著差異
		每月一次以上	3.8232				4<2、3、5	有顯著差異
		每年一次以上	4.1429				5>1、4	有顯著差異
	保障與福利	從未旅遊	4.3763	46.412	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p 值顯著，以(Games- Howell 檢 定) 做事後比較。	1>4	有顯著差異
每天一次		4.5109	2>3、4、5				有顯著差異	
每周一次以上		4.3525	2>3>4				有顯著差異	
每月一次以上		4.0793	4<1、2、3				有顯著差異	
每年一次以上		4.1429	5<2				有顯著差異	

休閒項目頻率與工作滿意單因子變異數分析表								
休閒項目	構面	休閒頻率	平均值	變異數同質性檢		Anova		Games-Howell 多重比較結論
				Levene統計量	P值	F值	P值	
藝文欣賞	人際滿意關係	不參加	4.0506	28.117	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2, 1<3	有顯著差異
		每天一次	3.2500				2<1, 3, 4, 5	有顯著差異
		每周一次以上	4.2935				3>1, 2, 5	有顯著差異
		每月一次以上	4.2060				4>2	有顯著差異
		每年一次以上	4.0048				5>2, 5<3	有顯著差異
	工作本身	不參加	3.4775	47.024	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2, 1<3, 4	有顯著差異
		每天一次	3.2500				2<1, 3, 4, 5	有顯著差異
		每周一次以上	4.4891				3>1, 2, 4, 5	有顯著差異
		每月一次以上	4.0989				3>4>1, 2, 5	有顯著差異
		每年一次以上	3.5405				5>2, 5<3, 4	有顯著差異
	工作環境	不參加	3.8567	27.917	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1<2, 3, 4, 5	有顯著差異
		每天一次	4.0000				2>1, 2<3, 4, 5	有顯著差異
每周一次以上		4.3152	3>1, 2, 5				有顯著差異	
每月一次以上		4.1538	4>1, 2				有顯著差異	
每年一次以上		4.0976	5>1, 2, 5<3				有顯著差異	
保障與福利	不參加	4.1320	54.711	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1<2, 3, 4, 5	有顯著差異	
	每天一次	4.5000				2>1	有顯著差異	
	每周一次以上	4.3370				3>1	有顯著差異	
	每月一次以上	4.4066				4>1	有顯著差異	
	每年一次以上	4.4869				5>1	有顯著差異	
影音觀賞	人際滿意關係	不參加	4.8333	8.471	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2, 3, 4, 5	有顯著差異
		每天一次	3.9416				2, 1, 3, 4, 2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.3866				3<1, 3>2, 5	有顯著差異
		每月一次以上	4.4766				4<1, 4>2, 5	有顯著差異
		每年一次以上	3.4583				5<1, 2, 3, 4	有顯著差異
	工作本身	不參加	4.3333	18.550	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2, 5	有顯著差異
		每天一次	3.4309				2<1, 3, 4, 2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.3110				3>2, 5	有顯著差異
		每月一次以上	4.3906				4>2, 5	有顯著差異
		每年一次以上	3.2917				5<1, 2, 3, 4	有顯著差異
	工作環境	不參加	4.1667	78.514	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	x	無顯著差異
		每天一次	3.9444				2<3, 4, 2>5	有顯著差異
每周一次以上		4.3547	3>2, 5				有顯著差異	
每月一次以上		4.3047	4>2, 5				有顯著差異	
每年一次以上		3.7778	5<2, 3, 4				有顯著差異	
保障與福利	不參加	4.1667	32.963	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義 Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	X	無顯著差異	
	每天一次	4.3312				X	無顯著差異	
	每周一次以上	4.3721				X	無顯著差異	
	每月一次以上	4.4688				4>5	有顯著差異	
	每年一次以上	4.2222				5<4	有顯著差異	

研究者整理 (續表 4-36)

表 4-36.1 休閒頻率均等平均數的 Robust 檢定

休閒頻率均等平均數的 Robust 檢定

休閒項目		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.	
旅遊	人際滿意關係	Welch	7.206	3	112.935	.000
		Brown-Forsythe	7.587	3	183.108	.000
	工作本身	Welch	71.553	3	105.954	.000
		Brown-Forsythe	79.678	3	161.820	.000
	工作環境	Welch	3.486	3	99.573	.019
		Brown-Forsythe	4.242	3	124.592	.007
	保障與福利	Welch	11.061	3	111.300	.000
Brown-Forsythe		8.073	3	153.700	.000	
運動	人際滿意關係	Welch	20.416	4	156.365	.000
		Brown-Forsythe	23.533	4	348.554	.000
	工作本身	Welch	27.574	4	225.703	.000
		Brown-Forsythe	36.811	4	372.911	.000
	工作環境	Welch	30.552	4	153.058	.000
		Brown-Forsythe	26.939	4	434.314	.000
	保障與福利	Welch	37.268	4	158.296	.000
Brown-Forsythe		27.560	4	473.615	.000	
藝文欣賞	人際滿意關係	Welch	7.57	4	21.101	0.001
		Brown-Forsythe	9.609	4	189.173	0.000
	工作本身	Welch	28.088	4	34.209	0.000
		Brown-Forsythe	12.629	4	174.177	0.000
	工作環境	Welch	4.49	4	15.013	0.014
		Brown-Forsythe	4.953	4	66.7	0.001
	保障與福利	Welch	2.181	4	66.7	0.012
Brown-Forsythe		1.557	4	16.307	0.018	
影音觀賞	人際滿意關係	Welch	122.786	4	39.410	.000
		Brown-Forsythe	80.614	4	221.061	.000
	工作本身	Welch	101.638	4	34.607	.000
		Brown-Forsythe	101.920	4	54.712	.000
	工作環境	Welch	25.208	4	32.015	.000
		Brown-Forsythe	20.783	4	23.147	.000
	保障與福利	Welch	2.439	4	32.636	.067
Brown-Forsythe		1.911	4	26.196	.138	

表 4-36.2 休閒頻率與工作滿意各構面參與度高低分析表

表 4-36.2 休閒頻率與工作滿意各構面參與度高低分析表

休閒項目	休閒頻率 構面	參與度				
		不參加 不觀賞	每天一次以上	每周一次以上	每月一次以上	每年一次以上
旅 遊	人際滿意關係	低於每月一次以上 低於每年一次以上	未發生	低於 每月一次以上	高於不參加 高於每周一次以上	高於 不參加
	工作本身	高於每周一次以上 低於每月一次以上 每年一次以上	未發生	最低	最高	高於 不參加
	工作環境	低於每周一次以上 低於每月一次以上	未發生	高於 不參加	高於 不參加	無差異
	保障與福利	低於 每周一次以上	未發生	最高	低於 每周一次以上	低於 每周一次以上
運 動	人際滿意關係	高於每天一次以上 每年一次以上	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上	高於 每天一次以上 每月一次以上 每年一次以上	高於 每天一次以上 每周一次以上 每年一次以上	高於每天一次以上 低於每周一次以上
	工作本身	低於 每天一次以上 每周一次以上 每月一次以上	低於 每周一次以上 每月一次以上 每年一次以上	最高 每月一次以上	高於 不參加 每天一次以上	高於 不參加 每天一次以上 每月一次以上
	工作環境	低於 每天一次以上 每周一次以上 每月一次以上	高於 不參加 每周一次以上	高於 不參加 每月一次以上	低於 每天一次以上 每周一次以上 每年一次以上	高於 不參加 每月一次以上
	保障與福利	高於 每月一次以上	高於每天一次以上 高於每周一次以上 高於每月一次以上 高於每年一次以上	高於每月一次以上 低於每天一次以上	低於不參加 低於每天一次以上 低於每周一次以上	低於 每天一次以上
藝 文 觀 賞	人際滿意關係	高於每天一次以上 低於每周一次以上	最低	最高	高於 每天一次以上 每年一次以上	低於 每月一次以上
	工作本身	高於每天一次以上 低於每周一次以上 低於每月一次以上	最低	高於 每天一次以上 每月一次以上 每年一次以上	高於 每天一次以上 每周一次以上 每年一次以上	高於每天一次以上 低於每周一次以上
	工作環境	最低	低於 每周一次以上 每月一次以上 每年一次以上	高於 每天一次以上 每年一次以上	高於 每天一次以上	高於 不參加 每天一次以上 低於每周一次以上
	保障與福利	最低	高於 不參加	高於 不參加	高於 不參加	高於 不參加
影 音 觀 賞	人際滿意關係	最高	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上	低於 不參加 高於 每天一次以上 每年一次以上	低於 不參加 高於 每天一次以上 每年一次以上	最低
	工作本身	高於 每天一次以上 每年一次以上	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上 高於 每年一次	高於 每天一次以上 每年一次以上	高於 每天一次以上 每年一次以上	最低
	工作環境	不顯著	低於 每月一次以上 每月一次以上 高於 每年一次以上	高於 每周一次以上 每年一次以上	高於 每周一次以上 每年一次以上	低於 每天一次以上 每周一次以上 每月一次以上
	保障與福利	不顯著	不顯著	不顯著	高於 每年一次以上	低於 每月一次以上

4.3.4、員工背景變項與幸福感之比較分析

此章節在比較不同個人背景變項之中華電信員工在幸福感各構面得分情形，藉以了解不同個人背景變項之中華電信員工在幸福感的差異情形。由表 4-37 中可看出中華電信員工幸福感之四個構面中以「生活滿意」構面的平均數 $M=4.0525$ 最高；其次為「人際關係」 $M=4.0387$ 、「身心健康」 $M=4.0230$ ；而「工作成就」之平均數最低 $M=3.7086$ ，在「生活滿意」構面的四個題項中，以 D4:因為工作於中華電信，讓我有能力解決生活中的問題。平均數 $M=4.1602$ 最高；在「人際關係」構面的四題中，以 D11:公司舉辦的員工旅遊能增加同事彼此間的互動的平均數 $M=4.145$ 最高；在「身心健康」構面的四題中以 D5:公司舉辦的員工休閒活動讓我覺得身心愉悅的平均數 $M=4.136$ 最高。而在「工作成就」構面的四題中以 D13:我對自己能在工作中展現專業技能感到滿意的平均數 $M=3.808$ 最高。

表 4- 37 員工幸福感之描述性統計表

員工幸福感之描述性統計表

構面	題號	平均數	標準差
生活滿意	D1: 因為工作於中華電信，我目前的生活都能夠接近我的理想。	3.9134	0.7199
	D2: 因為工作於中華電信，我的生活狀況相當不錯。	4.0829	0.6214
	D3: 即使我的職業可以重新選擇，我也不會想離開中華電信。	4.0534	0.6757
	D4: 因為工作於中華電信，讓我有能力解決生活中的問題。	4.1602	0.5519
	整體	4.0525	0.5418
身心健康	D5: 公司舉辦的員工休閒活動讓我覺得身心愉悅。	4.1363	0.4781
	D6: 公司舉辦的員工旅遊總能讓我抒解壓力感到喜悅。	4.0921	0.5389
	D7: 公司舉辦的休閒活動可以提升我運動的機會，我很喜歡。	4.0055	0.5208
	D8: 我個人於公司上班時，心情皆很愉悅。	3.8582	0.6015
	整體	4.0230	0.4514
人際關係	D9: 我的主管會重視員工心情。	3.8950	0.5584
	D10: 對我的工作能幫助到客人且受到用戶肯定感到滿意。	4.0552	0.3224
	D11: 公司舉辦的員工旅遊能增加同事彼此間的互動。	4.1455	0.5625
	D12: 公司舉辦的休閒活動提升了我與家人出遊的機會。	4.0589	0.6600
	整體	4.0387	0.4127
工作成就	D13: 我對自己能在工作展現專業技能感到滿意。	3.8085	0.7265
	D14: 我對自己的工作表現受到肯定感到滿意。	3.7256	0.6847
	D15: 我對自己能在工作不斷自我成長感到滿意。	3.7090	0.7612
	D16: 我對在工作中能成就我的理想感到滿意。	3.5912	0.7651
	整體	3.7086	0.6750

4.3.5、員工背景變項與幸福感之差異分析

(一)、不同性別中華電信員工幸福感差異性比較

本研究以 t 檢定來檢驗不同性別的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。研究結果由表 4-38 的結果發現：不同性別的中華電信員工在福感各構面上，只有在「生活滿意」構面未達到顯著水準外，其餘「身心健康」、「人際關係」、「工作成就」三個構面均達到顯著水準；在「身心健康」及「工作成就」的構面上男性員工比女性有較高的幸福感。而

在「人際關係」上女性比男性員工有較高的幸福感。因此本研究認為「不同性別中華電信員工其幸福感有顯著差異」。

表 4- 38 不同性別與幸福感 t 檢定分析表

不同性別幸福感 t 檢定分析表

構面	男(平均)	女(平均)	T值	P值	結論
生活滿意	4.0830	4.0281	1.1480	0.2510	無顯著差異
身心健康	4.0622	3.9917	1.7460	0.0820	無顯著差異
人際關係	3.9595	4.1018	-3.9200	0.0000	有顯著差異
工作成就	3.8423	3.6018	4.2630	0.0000	有顯著差異

*p<0.005

(二)、不同年齡員工之幸福感差異性比較

本研究以單因子變異數分析，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-39)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-39.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同年齡的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由表 4-39 結果發現：不同年齡的中華電信員工在「人際關係」構面上的幸福感上有顯著差異；在「生活滿意」及「身心健康」構面上的幸福感經 Games-Howel 檢定法事後多重比較後得知中華電信員工年齡 51 歲以上的員工在「生活滿意」的幸福感最高；而 41~50 歲的員工在「生活滿

意」、「身心健康」這兩個構面上的幸福感低於所有年齡層。在「工作成就」構面的幸福感指數以 51 歲以上的員工高於 30 歲以下。由此可知不同年齡變項對幸福感上有顯著差異，此結果與王慶田(2009)、楊馥如(2012)等人的研究結果相同。本研究因此認定「不同年齡中華電信員工其幸福感有顯著差異」。茲將不同年齡幸福感之差異彙總如下表 4-39.2

表 4- 39 不同年齡之員工幸福感單因子變異數分析表

不同年齡之員工幸福感單因子變異數分析表							
構面	年齡	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	30歲以下	3.8045	11.638	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2、4 2>1、3， 2<4 3<1、2、4 4>1、2、3	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	4.0839					
	41歲-50歲	3.6339					
	51歲以上	4.2500					
身心健康	30歲以下	3.8955	19.182	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1>3，1<4 2>3 3<1、2、4 4>1、3	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	4.0280					
	41歲-50歲	3.7500					
	51歲以上	4.1453					
人際關係	30歲以下	3.9727	73.635	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2、3 2>1 3>1 X	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 無顯著差異
	31歲-40歲	4.0997					
	41歲-50歲	4.0982					
	51歲以上	4.0182					
工作成就	30歲以下	3.3182	7.576	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2、4 2>1 3<2、4 4>1	有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異 有顯著差異
	31歲-40歲	3.8899					
	41歲-50歲	3.5268					
	51歲以上	3.8248					

*p<0.05 1=30歲以下 2=31歲-40歲 3=41歲-50歲 4=51歲以上 資料來源： 研究者整理

表 4-39.1 不同年齡之員工幸福感均等平均數的 Robust 檢定

不同年齡之員工幸福感均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由 度	分母自由 度	Sig. ^o
生活滿意	Welch	44.960	3	205.578	.000
	Brown-Forsythe	39.009	3	408.636	.000
身心健康	Welch	28.710	3	215.353	.000
	Brown-Forsythe	21.257	3	379.624	.000
人際關係	Welch	12.435	3	249.481	.000
	Brown-Forsythe	3.575	3	315.069	.014
工作成就	Welch	18.603	3	192.239	.000
	Brown-Forsythe	21.005	3	367.945	.000

表 4-39.2 不同年齡之員工幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-39.2 不同年齡之員工幸福感各構面參與度高低分析表				
年齡 構面	30歲以下	31歲-40歲	41歲-50歲	51歲以上
生活滿意	低於 31歲-40歲 51歲以上	高於 30歲以下 41歲-50歲	最低	最高
身心健康	低於 51歲以上	高於 41歲-50歲	最低	高於 41歲-50歲
人際關係	低於 31歲-40歲 41歲-50歲	高於 30歲以下	高於 31歲以下	無差異
工作成就	低於 31歲-40歲 51歲以上	高於 30歲以下	低於 31歲-40歲 51歲以上	高於 30歲以下

(三)、不同婚姻狀況幸福感差異性比較

以單因子變異數分析探討不同婚姻狀況在幸福感上的差異狀況，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-40)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-40.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同婚姻狀況的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由表 4-40 不同婚姻狀況之員工幸福感單因子變異數分析表結果得知：在「生活滿意」及「工作成就」構面的幸福感以已婚者的幸福指數最高；其他婚姻狀況的員工在「身心健康」構面上的幸福感最低；而「人際關係」構面的幸福感則是未婚者感受最幸福，高於已婚者及其他婚姻狀況者。從本研究可以得知，不同婚姻狀況對幸福感之認知會有差異，研究之結果與王慶田(2009)、楊馥如(2012)等人的研究結果相同；因此「不同婚姻狀況之員工幸福感有顯著差異」，獲得支持。由此可認定中華電信員工的幸福感會因婚姻狀況不同而有所差異。茲將不同婚姻狀況在幸福感之差異彙總如下表 4-40.2

表 4- 40 不同婚姻狀況之員工幸福感單因子變異數分析表

不同婚姻狀況之員工幸福感單因子變異數分析表

構面	婚姻狀況	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	未婚	3.9277	7.332	0.001	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2 有顯著差異 2>1、3 有顯著差異 3<2 有顯著差異	
	已婚	4.1684					
	其他	3.8916					
身心健康	未婚	4.0813	5.062	0.007	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3 有顯著差異 2>3 有顯著差異 3<1、2 有顯著差異	
	已婚	4.0442					
	其他	3.8313					
人際關係	未婚	4.1898	13.092	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3 有顯著差異 2<1 有顯著差異 3<1 有顯著差異	
	已婚	3.9804					
	其他	3.9428					
工作成就	未婚	3.6024	36.966	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2 有顯著差異 2>1、3 有顯著差異 3<2 有顯著差異	
	已婚	3.8240					
	其他	3.5120					

*p<0.05 1=未婚 2=已婚 3=其他

表 4-40.1 不同婚姻狀況與幸福感均等平均數的 Robust 檢定

不同婚姻狀況與幸福感均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.°
生活滿意	Welch	15.709	2	217.206	.000
	Brown-Forsythe	15.941	2	300.436	.000
身心健康	Welch	21.543	2	283.464	.000
	Brown-Forsythe	12.149	2	442.224	.000
人際關係	Welch	20.506	2	273.753	.000
	Brown-Forsythe	22.439	2	472.010	.000
工作成就	Welch	14.444	2	225.063	.000
	Brown-Forsythe	10.416	2	340.142	.000

表 4-40.2 不同婚姻狀況幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-40.3 不同婚姻狀況幸福感各構面參與度高低分析表

婚姻狀況 構面	未婚	已婚	其他
生活滿意	低於 已婚	最高	低於 已婚
身心健康	高於 其他	高於 其他	最低
人際關係	最高	低於 未婚	低於 未婚
工作成就	低於 已婚	最高	低於 以婚

(四)、不同子女狀況之幸福感差異性比較

本研究以單因子變異數分析探討不同子女狀況在幸福感各構面之差異情形。並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-41)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-41.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同子女狀況的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由表 4-41 結果發現：不同子女狀況的中華電信員工在「生活滿意」構面上的幸福感以子女人數 3 人以上顯著最高，而在「身心健康」構面上，1 位子女的員工整體幸福感最低；在「工作成就」上三位子女之員工幸福感高於無子女及只有一位子女之員工。「不同子女狀況之員工其幸福感有顯著差異」之理論，獲得支持。此結果與楊馥如(2012)研究相符。本研究由此認定中華電信員工的幸福感會因不同子女狀況而有所差異。茲將不同子女狀況在幸福感之差異彙總如下表 4-41.2

表 4- 41 不同子女狀況幸福感差異分析表

構面	子女人數	平均值	變異數同質性		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	無	3.9658	1.868	0.134	8.774	0.000 以 Scheffe 法分析	1<4 有顯著差異
	1人	4.0683					2<4 有顯著差異
	2人	4.0815					3<4 有顯著差異
	3人以上	4.5000					4>1、2、3 有顯著差異
身心健康	無	4.1119	8.221	0.000	組別不同質， ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games- Howell 檢定) 做事後比較。		1>2 有顯著差異
	1人	3.8447					2<1、3、4 有顯著差異
	2人	4.0370					3>2 有顯著差異
	3人以上	4.2857					4>2 有顯著差異
人際關係	無	4.1164	11.364	0.000	組別不同質， ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games- Howell 檢定) 做事後比較。		1>2 有顯著差異
	1人	3.9053					2<1、3 有顯著差異
	2人	4.0574					3>2 有顯著差異
	3人以上	4.1071					X 無顯著差異
工作成就	無	3.6986	25.115	0.000	組別不同質， ANOVA 表無意義， Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games- Howell 檢定) 做事後比較。		1<4 有顯著差異
	1人	3.5761					2<3、4 有顯著差異
	2人	3.8000					3>2 有顯著差異
	3人以上	4.1071					4>1、2 有顯著差異

*P<0.05 1=無 2=1人 3=2人 4=3人以上

表 4-41.1 不同子女人數幸福感均等平均數的 Robust 檢定

不同子女人數幸福感均等平均數的 Robust 檢定

	統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生活滿意 Welch	8.489	3	117.590	.000
Brown-Forsythe	8.592	3	203.524	.000
身心健康 Welch	14.037	3	117.793	.000
Brown-Forsythe	15.946	3	175.015	.000
人際關係 Welch	7.518	3	115.168	.000
Brown-Forsythe	7.752	3	123.784	.000
工作成就 Welch	9.117	3	118.758	.000
Brown-Forsythe	7.487	3	211.429	.000

表 4-41.2 不同子女人數幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-41.3 不同子女人數幸福感各構面參與度高低分析表				
子女人數 構面	無子女	1人	2人	3人以上
生活滿意	低於 3人以上	低於 3人以上	低於 3人以上	最高
身心健康	高於 1人	最低	高於 1人	高於 1人
人際關係	高於 1人	低於 1人 2人	高於 1人	無差異
工作成就	低於 3人以上	低於 2人 3人以上	高於 1人	高於 無子女 1人

(五)、不同年資幸福感之差異

本研究以單因子變異數分析探討不同年資的員工在幸福感各構面之差異情形，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-42)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-42.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同年資狀況的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由表 4-42 得知在「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」的構面上以年資 11-20 年之員工的幸福感最低；在「人際關係」的幸福感以年資 21 年以上的員工的幸福感最高；而「工作成就」的幸福感以年資 11-20 年之員工的幸福感顯著高於年資 3-10 年的員工。「不同服務年資之員工其幸福感有顯著差異」，獲得支持。中華電信電員工的整體幸福感的確會因服務年資不同而有顯著差異。茲將不同服務年資狀況在幸福感之差異彙總如下表 4-42.2

表 4- 42 不同年資之員工幸福感單因子變異數分析表

不同年資之員工幸福感單因子變異數分析表

構面	服務年資	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	3-10年	3.8883	23.465	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。		1>2, 1<3 有顯著差異
	11-20年	3.7174					2<1、3 有顯著差異
	21年以上	4.2023					3>1、2 有顯著差異
身心健康	3-10年	4.0399	1.347	0.261	16.048	0.000 以 Scheffe 法做事後檢定	1>2 有顯著差異
	11-20年	3.6739					2<1、3 有顯著差異
	21年以上	4.0647					3>2 有顯著差異
人際關係	3-10年	4.1090	1.971	0.140	22.469	0.000 以 Scheffe 法做事後檢定	1>2 有顯著差異
	11-20年	3.6739					2<1、3 有顯著差異
	21年以上	4.0502					3>2 有顯著差異
工作成就	3-10年	4.3457	59.440	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。		有顯著差異
	11-20年	4.0000					1<2、3 有顯著差異
	21年以上	4.3956					2>1、3 有顯著差異
							3<2 有顯著差異

*p<0.05 1=3-10年 2=11-20年 3=21年以上

表 4-42.1 不同年資幸福感均等平均數的 Robust 檢定

不同年資幸福感均等平均數的 Robust 檢定

	統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.	
生活滿意	Welch	47.052	2	164.103	.000
	Brown-Forsythe	49.408	2	433.468	.000
身心健康	Welch	21.110	2	129.771	.000
	Brown-Forsythe	17.741	2	246.142	.000
人際關係	Welch	24.254	2	125.047	.000
	Brown-Forsythe	22.978	2	208.971	.000
工作成就	Welch	18.6030081	2	292.894	.000
	Brown-Forsythe	21.0054189	2	376.818	.000

表 4-42.2 不同年資狀況幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-42.2 不同年資狀況幸福感各構面參與度高低分析表			
服務年資 構面	3-10年	11-20年	21年以上
生活滿意	高於11-20年 低於21年以上	最低	最高
身心健康	高於 11-20年	最低	高於 11-20年
人際關係	高於 11-20年	最低	高於 11-20年
工作成就	最低	最高	低於 11-20年

(六)、不同教育程度幸福感之差異

以單因子變異數分析探討不同教育程度在幸福感是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-43)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-43.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同教育程度的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由表 4-43 不同教育程度幸福感差異分析得知，不同教育程度在幸福感的四個構面「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」、「工作成就」上均達顯著差異。大專教育程度之員工在「生活滿意」、「身心健康」構面的幸福感感受度最高；而研究所以上程度之員工在「生活滿意」、「身心健康」的幸福感感受度則最低，；「人際關係」構面的幸福感則以高中職以下之員工明顯低於各學歷的員工。因此本研究斷定不同教育程度的中華電信員工所獲得的幸福感之間有顯著的差異關係。茲將不同教育程度在幸福感之差異彙總如下表 4-43.2 關係。

表 4- 43 不同教育程度幸福感單因子變異數分析表

不同教育程度幸福感單因子變異數分析表

構面	教育程度	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	高中(職)以下	3. 8833	1. 790	0. 168	36. 495	0. 000 以 Scheffe 法 做事後檢定	1<2, 有顯著差異
	大專	4. 1892					1>3 有顯著差異
	研究所以上	3. 5500					2>1、3 有顯著差異 3<1、2 有顯著差異
身心健康	高中(職)以下	3. 9167	8. 256	0. 000		組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)做事後比較。	1<2 有顯著差異
	大專	4. 0946					2>1 有顯著差異
	研究所以上	3. 8667					3<1 有顯著差異
人際關係	高中(職)以下	3. 9083	2. 846	0. 060	14. 078	0. 000 以 Scheffe 法 做事後檢定	1<2、3 有顯著差異
	大專	4. 1036					2>1 有顯著差異
	研究所以上	4. 1000					3>1 有顯著差異
工作成就	高中(職)以下	3. 7653	50. 220	0. 000		組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以(Games-Howell 檢定)	1>3 有顯著差異
	大專	3. 7072					2>3 有顯著差異
	研究所以上	3. 3833					3<1、2 有顯著差異

*p<0.05 1=高中(職)以下 2=大專 3=研究所以上

表 4-43.1 不同教育程度均等平均數的 Robust 檢定

不同教育程度均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.°
生活滿意	Welch	34. 273	2	77. 769	. 000
	Brown-Forsythe	33. 806	2	108. 414	. 000
身心健康	Welch	12. 686	2	82. 437	. 000
	Brown-Forsythe	14. 020	2	141. 067	. 000
人際關係	Welch	15. 243	2	90. 822	. 000
	Brown-Forsythe	19. 952	2	256. 338	. 000
工作成就	Welch	5. 037	2	77. 033	. 009
	Brown-Forsythe	5. 068	2	86. 149	. 008

表 4-43.2 不同教育程度幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-43.2 不同教育程度幸福感各構面參與度高低分析表			
教育程度 構面	高中(職)以下	大專	研究所以上
生活滿意	高於研究所以上 低於大專	最高	最低
身心健康	低於 大專	最高	最低
人際關係	最低	高於 高中(職)以下	高於 高中(職)以下
工作成就	高於 研究所以上	高於 高中(職)以下	高於 研究所以上

(七)、不同工作部門幸福感之差異

以單因子變異數分析探討不同工作部門在**幸福感**之上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-44)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-44.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同**工作部門**的中華電信員工在**幸福感**各構面之差異情形。由表 4-44 可以得知，各部門員工在**幸福感**之的四個構面皆有顯著差異；業務部門員工在「生

活滿意」的幸福感知數高於行政局網部門及客服部門；在「身心健康」子構面的幸福感知則高於所有部門；行政局網部門在「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」構面的幸福感知皆低於業務部門；客網部門在「身心健康」、「人際關係」的幸福感知明顯的低於業務部門，而「生活滿意」的幸福感知則高於行政局網部門及客服部門；但在「工作成就」構面的幸福感知卻又低於行政局網部門及客服部門。因此，本研究認定中華電信不同工作部門的員工對幸福感知之知覺有顯著差異。茲將不同工作部門在幸福感知之差異彙總如下表 4-44.2

表 4- 44 不同工作部門在幸福感之單因子變數分析及多重比較表

不同工作部門在幸福感之單因子變異數分析及多重比較表

構面	工作部門	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	業務部門	4.3787	9.586	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、4 有顯著差異 2<1、3 有顯著差異 3>2、4 有顯著差異 4<1、3 有顯著差異	
	行政局網部門	4.2770					
	客網部門	4.1074					
	客服部門	3.8529					
身心健康	業務部門	4.1618	32.638	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2、3、4 有顯著差異 2<1 有顯著差異 3<1 有顯著差異 4<1 有顯著差異	
	行政局網部門	3.8986					
	客網部門	3.9724					
	客服部門	4.0924					
人際關係	業務部門	4.2279	5.150	0.002	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>2 有顯著差異 2<1、4 有顯著差異 3<1、4 有顯著差異 4>2、3 有顯著差異	
	行政局網部門	4.0878					
	客網部門	3.8650					
	客服部門	4.0987					
工作成就	業務部門	4.2353	58.756	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義，Brown-Forsythe 及 Welch 統計量之 p 值顯著，以 (Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3、4 有顯著差異 2>3、4 有顯著差異 3<1、2 有顯著差異 4<1、2 有顯著差異	
	行政局網部門	3.9932					
	客網部門	3.5046					
	客服部門	3.6092					

*p<0.05 1=業務部門 2=行政局網部門 3=客網部門 4=客服部門

表 4-44.1 不同工作部門在幸福感均等平均數的 Robust 檢定

不同工作部門在幸福感均等平均數的 Robust 檢定

		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生活滿意	Welch	57.728	3	176.022	.000
	Brown-Forsythe	41.893	3	255.013	.000
身心健康	Welch	7.294	3	168.853	.000
	Brown-Forsythe	8.775	3	207.174	.000
人際關係	Welch	7.225	3	184.516	.000
	Brown-Forsythe	7.081	3	274.832	.000
工作成就	Welch	38.301	3	175.268	.000
	Brown-Forsythe	31.682	3	299.711	.000

表 4-44.2 不同工作部門幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-44.2 不同工作部門幸福感各構面參與度高低分析表				
工作部門 構面	業務部門	行政局網部門	客網部門	客服部門
生活滿意	高於 行政局網部門 客服部門	低於 業務部門 客網部門	高於 行政局網部門 客服部門	低於 業務部門 客網部門
身心健康	最高	低於 業務部門	低於 業務部門	低於 業務部門
人際關係	高於 行政局網部門	低於 業務部門 客網部門	低於 業務部門 客服部門	高於 行政局網部門 客網部門
工作成就	高於 客網部門 客服部門	高於 客網部門 客服部門	低於 行政局網部門 客服部門	低於 行政局網部門 客網部門

(八)、不同輪班性質幸福感之差異

以單因子變異數分析探討輪班性質在幸福感上是否有差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-45)，若變異數不具同質性，則 ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-45.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同輪班性質的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由錯誤! 找不到參照來源。可以得知，不同輪班性質員工的幸福感除了在「人際關係」的構面上沒有顯著差異外；在「生活滿意」、「身心健康」、「工作成就」構面上皆有顯著的相關性。經由 Games-Howell 及 Scheffe 法事後多重檢定得知上正常班員工在「生活滿意」構面的幸福感最高；而每天輪班(含夜班)者為最低；「身心健康」、「工作成就」構面的滿意度也是每天輪班(含夜班)者為最低，本研究因此認定中華電信輪班或不輪班員工間的幸福感受顯著差異。茲將不同輪班性質在幸福感之差異彙總如下表 4-45.2

表 4- 45 不同輪班性質之員工幸福感單因子變異數分析表

不同輪班性質之員工幸福感單因子變異數分析表

構面	輪班性質	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論
			Levene 統計量	P值	F值	P值	
生活滿意	每天輪班(含夜班)	3.7243	58.695	0.000			1<2、3 有顯著差異
	正常班	4.3109					2>1、3 有顯著差異
	正常班-假日需輪班	4.0280					3>1, 3<2 有顯著差異
身心健康	每天輪班(含夜班)	3.8566	22.779	0.000			1<2、3 有顯著差異
	正常班	4.0881					2>1 有顯著差異
	正常班-假日需輪班	4.0701					3>1 有顯著差異
人際關係	每天輪班(含夜班)	4.0221	33.085	0.000			X 無顯著差異
	正常班	4.0920					X 無顯著差異
	正常班-假日需輪班	4.0012					X 無顯著差異
工作成就	每天輪班(含夜班)	3.2721	2.158	0.117	23.469	0.000 以Scheffe法 做事後檢定	1<2、3 有顯著差異
	正常班	3.8148					2>1 有顯著差異
	正常班-假日需輪班	3.8902					3>1 有顯著差異

表 4-45.1 不同輪班之員工幸福感均等平均數的 Robust 檢定

不同輪班之員工幸福感均等平均數的 Robust 檢定

		統計量 a	分子自由度	分母自由度	Sig.
生活滿意	Welch	61.864	2	339.688	.000
	Brown-Forsythe	60.111	2	444.969	.000
身心健康	Welch	29.751	2	337.996	.000
	Brown-Forsythe	15.203	2	460.844	.000
人際關係	Welch	2.423	2	349.342	.090
	Brown-Forsythe	3.027	2	480.827	.049
工作成就	Welch	41.703	2	327.179	.000
	Brown-Forsythe	44.463	2	477.845	.000

表 4-45.2 不同輪班性質之員工幸福感各構面參與度高低分析表

輪班性質 構面	每天輪班(含夜班)	正常班	正常班-假日需輪班
生活滿意	最低	最高	高於 每天輪班(含夜班) 低於 正常班
身心健康	最低	高於 每天輪班(含夜班)	高於 每天輪班(含夜班)
人際關係	無差異	無差異	無差異
工作成就	最低	高於 每天輪班(含夜班)	高於 每天輪班(含夜班)

(九)、不同身體狀況幸福感之差異

以 t 檢定分析探討不同的身體狀況在幸福感上是否有差異，由表 4-46 可以得知，身體狀況正常但無法進行太過激烈運動的員工在幸福感的「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」、「工作成就」四個構面幸福感平均數皆高於良好可做激烈運動的員工；因此可斷定中華電信不同身體狀況的員工所感受的幸福感之間有顯著差異。

表 4- 46 不同身體狀況幸福感 t 檢定

不同身體狀況幸福感 t 檢定分析表

構面	良好可做激烈運動 (平均)	正常但無法進行太過激烈運動 (平均)	T 值	P 值	結論
生活滿意	3.7789	4.1540	-8.4220	0.0000	有顯著差異
身心健康	3.7925	4.1086	-7.6210	0.0000	有顯著差異
人際關係	3.8367	4.1186	-6.3260	0.0000	有顯著差異
工作成就	3.6531	3.7292	-1.3380	0.1820	無顯著差異

(十)、不同休閒項目頻率在幸福感之差異

以單因子變異數分析探討不同休閒項目頻率在幸福感之差異，並以 Levene 變異數同質性進行檢定(如表 4-47)，若變異數不具同質性，則

ANOVA 表無意義。改採 Brown-Forsythe 或 Welch 統計量如(表 4-47.1)再經由 Scheffe 法或 Games-Howell 法做事後多重比較檢定探討不同休閒項目頻率的中華電信員工在幸福感各構面之差異情形。由表 4-47 得知，不同休閒項目頻率在幸福感的四個構面上均達顯著差異。其中不參加旅遊者在「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」、「工作成就」四個構面的幸福感明顯低於各休閒頻率參與者。在運動休閒項目中之「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」三個構面上以「每年一次以上」的休閒頻率幸福感最低；而「每周一次」以上的休閒參與者在「生活滿意」、「身心健康」、「人際關係」、「工作成就」四個構面的幸福感皆高於「每年一次」之休閒參與者；而「每年一次」以上之休閒參與者在所有構面之幸福感皆低於運動頻率「每天一次」之休閒參與者。

藝文欣賞之「生活滿意」構面上以「每周一次」以上者的幸福感最高；「每天一次」的幸福感最低；而「身心健康」構面的幸福感以「每天一次」者的幸福感最高；「人際關係」及「工作成就」幸福感以「不參加、不觀賞」者幸福感平均數最低。

影音觀賞之「生活滿意」構面幸福感以「每年一次」以上之參與者感受最低；而「身心健康」構面的幸福感以「每月一次」者的幸福感高於「每年一次」之休閒參與者；「不觀賞」影音者之「人際關係」幸福感

與其他頻率之參與者無差異現象；而「工作成就」構面上以「每年一次」以上者之幸福感平均數最低，因此可斷定中華電信不同休閒項目頻率的員工所感受的幸福感之間有顯著差異。茲將不同休閒項目頻率幸福感之差異彙總如下表 4-47.2，綜合上述研究結果得知中華電信員工不同背景變項與幸福感存在顯著差異。故本研究所假設：

H4：不同背景變項的中華電信員工對幸福感存在顯著差異，成立。



表 4- 47 休閒項目頻率與幸福感因子變異數分析表

休閒項目頻率與幸福感因子變異數分析表										
休閒項目	構面	休閒頻率	平均值	變異數同質性檢定		Anova		Games-Howell 多重比較結論		
				Levene 統計量	P值	F值	P值			
旅遊	生活滿意	不參加	3.7105	22.624	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<3、5	有顯著差異		
		每周一次以上	4.0857						3>1	有顯著差異
		每月一次以上	3.8525						x	無顯著差異
		每年一次以上	4.1136						5>1	有顯著差異
	身心健康	不參加	3.8158	6.803	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<4、5	有顯著差異		
		每周一次以上	4.0071						x	無顯著差異
		每月一次以上	4.1639						x	無顯著差異
		每年一次以上	4.0241						5>1	有顯著差異
	人際關係	不參加	4.0526	10.084	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	x	無顯著差異		
		每周一次以上	4.0929						x	無顯著差異
		每月一次以上	4.1066						x	無顯著差異
		每年一次以上	4.0160						x	無顯著差異
工作成就	從未旅遊	3.6316	9.904	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>3、4	有顯著差異			
	每周一次以上	3.0429						3<1、4、5	有顯著差異	
	每月一次以上	4.3361						4>1、3、5	有顯著差異	
	每年一次以上	3.7386						5>3、5<4	有顯著差異	
運動	生活滿意	不參加	4.1105	18.562	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>5	有顯著差異		
		每天一次	3.9928						2>5	有顯著差異
		每周一次以上	4.0975						3>5	有顯著差異
		每月一次以上	4.1646						4>5	有顯著差異
		每年一次以上	3.5000						5<1、2、3、4	有顯著差異
	身心健康	不參加	3.8368	33.184	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<2、3、4	有顯著差異		
		每天一次	4.0942						2>1、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.1575						3>1、4、5	有顯著差異
		每月一次以上	3.9817						4>1、5、4<2、3	有顯著差異
		每年一次以上	3.4643						5<1、2、3、4	有顯著差異
	人際關係	不參加	4.0553	26.444	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1>4、5	有顯著差異		
		每天一次	4.0906						2>4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.1488						3>4、5	有顯著差異
		每月一次以上	3.8841						4<1、2、3、4>5	有顯著差異
		每年一次以上	3.3929						5<1、2、3、4	有顯著差異
	工作成就	從未旅遊	3.5816	22.973	0.000	組別不同質，ANOVA 表無意義 Brown-Forsythe及 Welch 統計量之p值顯著，以(Games-Howell 檢定) 做事後比較。	1<3	有顯著差異		
每天一次		3.3696	2<3、4、5						有顯著差異	
每周一次以上		3.9925	3>1、2、4						有顯著差異	
每月一次以上		3.7073	4>2、4<3						有顯著差異	
每年一次以上		3.7857	5>2						有顯著差異	

藝文欣賞	生活滿意	不參加	4.1601	22.811	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2, 1<3	有顯著差異
		每天一次	3.5000				2<1、3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	3.9130				3>1、2、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.0220				4>2	有顯著差異
		每年一次以上	4.0524				5>2, 5<3	有顯著差異
	身心健康	不參加	3.9747	28.834	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2	有顯著差異
		每天一次	4.0000				2<1、3、4、5	有顯著差異
		每周一次以上	4.3587				3>2	有顯著差異
		每月一次以上	4.1868				4>2	有顯著差異
		每年一次以上	3.9214				5>2	有顯著差異
	工作環境	不參加	3.8132	21.726	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1<2、3	有顯著差異
		每天一次	4.2500				2<3、4、2>5	有顯著差異
每周一次以上		4.2826	3>1、2、5				有顯著差異	
每月一次以上		4.3516	4>1、2、5				有顯著差異	
每年一次以上		4.0226	5<1、2、3、4				有顯著差異	
工作成就	不參加	3.6742	25.084	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1<2、3、4、5	有顯著差異	
	每天一次	3.0000				2>1、5	有顯著差異	
	每周一次以上	4.3478				3>1、5	有顯著差異	
	每月一次以上	4.3297				4>1、5	有顯著差異	
	每年一次以上	3.3893				5>1, 5<2、3、4	有顯著差異	
影音觀賞	生活滿意	不參加	4.3333	23.957	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	X	無顯著差異
		每天一次	4.0840				2>5	有顯著差異
		每周一次以上	3.9709				3>5	有顯著差異
		每月一次以上	4.1797				4>5	有顯著差異
		每年一次以上	3.6667				5<2、3、4	有顯著差異
	身心健康	不參加	4.6667	54.436	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2、5	有顯著差異
		每天一次	3.8818				2<1、3、4	有顯著差異
		每周一次以上	4.3256				3<1、2、4	有顯著差異
		每月一次以上	4.4219				4<2、5	有顯著差異
		每年一次以上	3.8611				5<1、3、4	有顯著差異
	人際關係	不參加	4.3333	37.954	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	X	無顯著差異
		每天一次	3.9387				2<3、4	有顯著差異
		每周一次以上	4.2267				3>2、5	有顯著差異
		每月一次以上	4.4063				4>2、5	有顯著差異
		每年一次以上	3.8611				5<3、4	有顯著差異
	工作成就	不參加	4.3333	5.956	0.000	組別不同質，ANOVA表無意義Brown-Forsythe及Welch統計量之p值顯著，以(Games-Howell檢定)做事後比較。	1>2、5	有顯著差異
每天一次		3.4694	2<1、3、4				有顯著差異	
每周一次以上		4.2965	3>2、5				有顯著差異	
每月一次以上		4.4063	4>2、5				有顯著差異	
每年一次以上		3.2917	5<1、2、3、4				有顯著差異	
*p<0.005 1=不參加 2=每天一次 3=每周一次 4=每月一次 5= 每年 資料來源:研究者整理 (續表4-47)								

表 4-47.1 不同休閒項目頻率之均等平均數的 Robust 檢定

表 4-47.1 不同休閒項目頻率之均等平均數的 Robust 檢定

休閒項目	檢定方法		統計量a	分子自由度	分母自由度	Sig.
	構面					
遊	生活滿意	Welch	13.362	3	110.236	.000
		Brown-Forsythe	9.043	3	123.906	.000
	身心健康	Welch	4.680	3	105.022	.004
		Brown-Forsythe	4.297	3	159.823	.006
	人際關係	Welch	1.923	3	116.885	.130
		Brown-Forsythe	2.099	3	198.892	.102
工作成就	Welch	47.693	3	104.210	.000	
	Brown-Forsythe	45.207	3	164.696	.000	
運	生活滿意	Welch	23.960	4	34.359	.000
		Brown-Forsythe	17.645	4	81.683	.000
	身心健康	Welch	29.944	4	146.473	.000
		Brown-Forsythe	33.401	4	304.687	.000
	人際關係	Welch	60.593	4	157.276	.000
		Brown-Forsythe	43.650	4	454.994	.000
工作成就	Welch	17.570	4	159.821	.000	
	Brown-Forsythe	27.777	4	403.471	.000	
藝文欣賞	生活滿意	Welch	13.362	3	110.236	.000
		Brown-Forsythe	9.043	3	123.906	.000
	身心健康	Welch	4.680	3	105.022	.004
		Brown-Forsythe	4.297	3	159.823	.006
	人際關係	Welch	1.923	3	116.885	.130
		Brown-Forsythe	2.099	3	198.892	.102
工作成就	Welch	47.693	3	104.210	.000	
	Brown-Forsythe	45.207	3	164.696	.000	
影音觀賞	生活滿意	Welch	36.438	4	34.894	.000
		Brown-Forsythe	21.740	4	98.929	.000
	身心健康	Welch	23.960	4	34.359	.000
		Brown-Forsythe	17.645	4	81.683	.000
	人際關係	Welch	147.620	4	40.746	.000
		Brown-Forsythe	76.457	4	200.276	.000
工作成就	Welch	54.523	4	34.093	.000	
	Brown-Forsythe	42.155	4	58.529	.000	

表 4-47.2 休閒頻率參與幸福感各構面參與度高低分析表

表 4-47.2 休閒頻率參與幸福感各構面參與度高低分析表

休閒項目	休閒頻率 構面	參與度				
		不參加 不觀賞	每天一次以上	每周一次以上	每月一次以上	每年一次以上
旅遊	生活滿意	低於每周一次以上 低於每年一次以上	未發生	高於 不參加 不觀賞	無差異	高於 不參加
	身心健康	高於每周一次以上 低於每月一次以上 每年一次以上	未發生	最低	最高	高於 不參加
	人際關係	低於每周一次以上 低於每月一次以上	未發生	高於 不參加	高於 不參加	無差異
	工作成就	低於 每月一次以上 每年一次以上	未發生	無差異	無差異	高於 不參加 不觀賞
運動	生活滿意	高於 每年一次以上	高於 每年一次以上	高於 每年一次以上	高於 每年一次以上	最低
	身心健康	低於 每天一次以上 每周一次以上 每月一次以上	高於 不參加 每月一次以上 每年一次以上	高於 不參加 每月一次以上 每年一次以上	高於 不參加 每年一次以上 低於 每天一次以上 每周一次以上	最低
	人際關係	高於 每月一次以上 每年一次以上	高於 每月一次以上 每年一次以上	高於 每月一次以上 每年一次以上	低於 不參加 每天一次以上 每周一次以上	最低
	工作成就	低於 每周一次以上	低於 每周一次以上 每月一次以上 每年一次以上	高於 不參加 每天一次以上 每月一次以上	高於 每天一次 低於 每周一次以上	高於 每天一次以上

藝文欣賞	生活滿意	高於 低於每天一次	最低	高於 每天一次以上	高於 每天一次以上	高於 每天一次以上
	身心健康	低於 每天一次以上 每周一次以上	低於 每周一次以上 每月一次以上 高於 每年一次以上	高於 每天一次以上 每月一次以上 每年一次以上	高於 每天一次以上 每周一次以上 每年一次以上	最低
	人際關係	最低	低於 不參加 每年一次以上	低於 不參加 每年一次以上	低於 不參加 每年一次以上	低於 每天一次以上 每周一次以上 每月一次以上
	工作成就	高於 每天一次以上 每年一次以上 每周一次以上 每月一次以上	最低	高於 不參加 每天一次 每年一次以上	高於 不參加 每天一次 每年一次以上	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上
影音觀賞	生活滿意	不顯著	高於 每年一次	高於 每年一次	高於 每年一次	最低
	身心健康	高於 每天一次 每年一次以上	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上	低於 不參加 每天一次 每月一次以上	低於 每天一次 每年一次以上	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上
	人際關係	不顯著	低於 每周一次以上 每月一次以上	高於 每天一次 每年一次以上	高於 每天一次 每年一次以上	低於 每周一次以上 每月一次以上
	工作成就	高於 每天一次 每年一次以上	低於 不參加 每周一次以上 每月一次以上	高於 每天一次 每年一次以上	高於 每天一次 每年一次以上	最低

(續表 4-47.2)

4.4、休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度與幸福感之迴歸分析

本節擬以相關分析及多元迴歸分析，探討自變項預測依變項之預測力，並檢驗變項間是否具有顯著的預測作用，將針對員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感之關係與影響情形，以逐步分析及探討：第

一部分探討參與動機與休閒效益之關係；第二部份探討參與動機與工作滿意之關係；第三部份探討參與動機與幸福感之關係；第四部分探討休閒效益與工作滿意之關係；第五部分探討休閒效益與幸福感之關係；第六部分探討參與動機、休閒效益、工作滿意之關係與幸福感影響情形。

茲分述如下：

一、探討參與動機與休閒效益之關係與影響情形

以相關分析解析參與動機與休閒效益之關係，在根據相關分析以皮爾森積差分析變數彼此構面之間的關係，詳如表 4-48 所示：

(一)、參與動機之「生理層面」：

與休閒效益之「生理效益」($r=0.540^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「放鬆效益」($r=0.478^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「社交效益」($r=0.300^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(二)、在參與動機之「心理層面」：

與休閒效益之「生理效益」($r=0.563^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「放鬆效益」($r=0.617^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「社交效益」($r=0.373^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(三)、在參與動機之「社會層面」：

與休閒效益之「生理效益」($r=0.374^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「放鬆效益」($r=0.491^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「社交效益」($r=0.747^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現高度相關。

(四)、在參與動機之「追求美好層面層面」：

與休閒效益之「生理效益」($r=0.637^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「放鬆效益」($r=0.710^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與休閒效益之「社交效益」($r=0.635^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(五)、參與動機與休閒效益兩變相簡單相關分析：

如表 4-48.1 所示，兩者間之顯著性為 0.000，而 R 值則為 0.823($r=0.823$)，這表示參與動機與休閒效益兩變相間之相關程度為顯著之高度正相關，也就是說休閒參與動機越強，其感受到的休閒效益越高。

表 4- 48 休閒效益構面、工作滿意度構面之相關分析

休閒效益構面、工作滿意度構面之相關分析

Pearson分 析	休閒效益構面			工作滿意度構面			
	生理效益	放鬆效益	社交效益	人際滿意 關係	工作本身	工作環境	保障與福利
生理效益	1.000						
放鬆效益	0.532**	1.000					
社交效益	0.373**	0.578**	1.000				
人際滿意關係	0.291**	0.156**	0.493**	1.000			
工作本身	0.479**	0.302**	0.303**	0.648**	1.000		
工作環境	0.293**	0.480**	0.602**	0.495**	0.608**	1.000	
保障與福利	0.188**	0.637**	0.576**	0.339**	0.321**	0.690**	1.000

** . 在顯著水準為0.01時 (雙尾), 相關顯著。說明: **表 p<0.01, *表 p<0.05 資料來源: 本研究整理

表 4-48.1 參與動機與休閒效益相關分析

參與動機與休閒效益相關分析

	Pearson 相關r值	顯著性 (雙尾)
1. 休閒參與動機		
2. 休閒效益	0.823**	0.000

**在顯著水準為0.01時 (雙尾), 相關顯著。

二、探討參與動機與工作滿意之關係

以相關分析解析參與動機與工作滿意度之關係, 在根據相關分析以皮爾森積差分析變數彼此構面之間的關係, 詳如表 4-49

(一)、參與動機之「生理層面」:

與工作滿意之「人際滿意關係」(r=0.222**, p=0.000)有顯著關係, 呈

現低度相關；與工作滿意之「工作本身」($r=0.582^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」($r=0.324^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」($r=0.242^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現低度相關。

(二)、在參與動機之「心理層面」：

與工作滿意之「人際滿意關係」($r=0.338^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作本身」($r=0.630^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」($r=0.379^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」($r=0.443^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(三)、在參與動機之「社會層面」：

與工作滿意之「人際滿意關係」($r=0.436^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作本身」($r=0.390^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」($r=0.538$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」($r=0.364^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(四)、在參與動機之「追求美好層面層面」：

與工作滿意之「人際滿意關係」($r=0.398^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈

現中度相關；與工作滿意之「工作本身」(r=0.594**，p=0.000)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」(r=0.501**，p=0.000)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」(r=0.427**，p=0.000)有顯著關係；呈現中度相關。

(五)、參與動機與工作滿意度兩變相簡單相關分析：

如表 4-49.1 參與動機與工作滿意度相關分析所示，兩者間之顯著性為 0.000，而 R 值則為 0.694(r=0.694**)，這表示參與動機與工作滿意兩變相間之相關程度為中度正相關，也就是說休閒參與動機與工作滿意度之間呈正相關。

表 4- 49 休閒參與動機構面、工作滿意度構面之相關分析

Pearson分析	休閒參與動機構面				工作滿意度構面			
	生理層面	心理層面	社會層面	追求美好 生活	人際滿意 關係	工作本身	工作環境	保障與福利
生理層面	1.000							
心理層面	0.909**	1.000						
社會層面	0.335**	0.325**	1.000					
追求美好生活	0.626**	0.686**	0.684**	1.000				
人際滿意關係	0.222**	0.338**	0.436**	0.398**	1.000			
工作本身	0.582**	0.630**	0.390**	0.594**	0.648**	1.000		
工作環境	0.324**	0.379**	0.538**	0.501**	0.495**	0.608**	1.000	
保障與福利	0.242**	0.443**	0.364**	0.427**	0.339**	0.321**	0.690**	1.000

，在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著。說明：表 p<0.01，*表 p<0.05 資料來源：本研究整理

表 4-49.1 參與動機與工作滿意度相關分析

參與動機與工作滿意度相關分析

	Pearson 相關r值	顯著性（雙尾）
1. 休閒參與動機		
2. 工作滿意度	0.694**	0.0000

**在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著。

三、探討參與動機與幸福感之關係

以相關分析解析參與動機與工作滿意度之關係，在根據相關分析以皮爾森積差分析變數彼此構面之間的關係，詳如表 4-50 所示：

(一)、參與動機之「生理層面」：

與幸福感之「生活滿意」($r=0.127^*$, $p=0.003$)有顯著關係，呈現低度相關；與幸福感之「身心健康」($r=0.402^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「人際關係」($r=0.499^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與幸福感之「工作成就」($r=0.530^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(二)、在參與動機之「心理層面」：

與幸福感之「生活滿意」($r=0.314^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「身心健康」($r=0.524^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「人際關係」($r=0.638^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與幸福感之「工作成就」($r=0.458^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現低度相關。

(三)、在參與動機之「社會層面」：

與幸福感之「生活滿意」($r=0.169^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現低度相關；與幸福感之「身心健康」($r=0.428^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，

呈現中度相關；與幸福感之「人際關係」($r=0.475^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與幸福感之「工作成就」($r=0.554^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現低度相關。

(四)、在參與動機之「追求美好層面層面」：

與幸福感之「生活滿意」($r=0.250^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現低度相關；與幸福感之「身心健康」($r=0.592^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「人際關係」($r=0.724^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現高度相關；與幸福感之「工作成就」($r=0.588^{*}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；

(五)、參與動機與幸福感兩變相簡單相關分析

如表 4-50.1 所示，兩者間之顯著性為 0.000，而 R 值則為.712($r=0.712^{**}$)，表示參與動機與幸福感兩變相間之相關程度為高度相關。

表 4- 50 休閒參與動機構面、幸福感構面之相關分析

休閒參與動機構面、幸福感構面之相關分析

Pearson分析	休閒參與動機構面				幸福感度構面			
	生理層面	心理層面	社會層面	追求美好生活	生活滿意	身心健康	人際關係	工作成就
生理層面	1.000							
心理層面	0.909**	1.000						
社會層面	0.335**	0.325**	1.000					
追求美好生活	0.626**	0.686**	0.684**	1.000				
生活滿意	0.127**	0.314**	0.169**	0.250**	1.000			
身心健康	0.402**	0.524**	0.428**	0.592**	0.681**	1.000		
人際關係	0.499**	0.638**	0.475**	0.724**	0.482**	0.817**	1.000	
工作成就	0.530**	0.458**	0.554**	0.588**	0.280**	0.550**	0.459**	1.000

** . 在顯著水準為0.01時 (雙尾), 相關顯著。說明: **表 $p < 0.01$, *表 $p < 0.05$ 資料來源: 本研究整理

表 4-50.1 參與動機與幸福感相關分析

參與動機與幸福感相關分析

	Pearson 相關r值	顯著性 (雙尾)
1. 休閒參與動機		
2. 幸福感	0.712**	0.000

**在顯著水準為0.01時 (雙尾), 相關顯著。

四、探討休閒效益與工作滿意之關係

以相關分析解析休閒效益與工作滿意度之關係, 在根據相關分析以皮爾森積差分析變數彼此構面之間的關係, 如表 4-51。

(一)、休閒效益之「生理效益」:

工作滿意之「人際滿意」($r=0.291^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現低度相關；與工作滿意之「工作本身」($r=0.479^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」($r=0.293^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」($r=0.188^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現低度相關。

(二)、休閒效益之「放鬆效益」：

與工作滿意之「人際滿意」($r=0.156^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作本身」($r=0.302^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」($r=0.480^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」($r=0.637^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(三)、休閒效益之「社交效益」：

與工作滿意之「人際滿意」($r=0.493^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作本身」($r=0.303^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與工作滿意之「工作環境」($r=0.602$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與工作滿意之「保障與福利」($r=0.576^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(四)、休閒效益與工作滿意度兩變相簡單相關分析：

如所示，兩者間之顯著性為 0.000，而 R 值則為 0.600($r=0.600^{**}$)，這表示參與動機與工作滿意兩變相間之相關程度為中度正相關，也就是說休閒效益與工作滿意度之間呈正相關。

表 4- 51 休閒效益構面、工作滿意度構面之相關分析

休閒效益構面、工作滿意度構面之相關分析

Pearson 分析	休閒效益構面			工作滿意度構面			
	生理效益	放鬆效益	社交效益	人際滿意關係	工作本身	工作環境	保障與福利
生理效益	1.000						
放鬆效益	0.532**	1.000					
社交效益	0.373**	0.578**	1.000				
人際滿意關係	0.291**	0.156**	0.493**	1.000			
工作本身	0.479**	0.302**	0.303**	0.648**	1.000		
工作環境	0.293**	0.480**	0.602**	0.495**	0.608**	1.000	
保障與福利	0.188**	0.637**	0.576**	0.339**	0.321**	0.690**	1.000

** . 在顯著水準為0.01時 (雙尾)，相關顯著。說明：**表 $p<0.01$ ，*表 $p<0.05$ 資料來源：本研究整理

表 4-51.1 休閒效益與工作滿意度相關分析

休閒效益與工作滿意度相關分析

	Pearson 相關r值	顯著性 (雙尾)
1. 休閒效益		
2. 工作滿意度	0.600**	0.000

**在顯著水準為0.01時 (雙尾)，相關顯著。

五、探討休閒效益與幸福感之關係

以相關分析解析休閒效益與幸福感之關係，根據相關分析以皮爾森

積差分析變數彼此構面之間的關係，詳如表 4-52 所示：

(一)、休閒效益之「生理效益」：

與幸福感之「人際滿意」($r=0.291^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現低度相關；與幸福感之「工作本身」($r=0.479^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「工作環境」($r=0.293^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與幸福感之「保障與福利」($r=0.188^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現低度相關。

(二)、休閒效益之「放鬆效益」：

與幸福感之「人際滿意」($r=0.156^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「工作本身」($r=0.302^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「工作環境」($r=0.480^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關；與幸福感之「保障與福利」($r=0.637^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(三)、休閒效益之「社交效益」：

與幸福感之「人際滿意」($r=0.493^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「工作本身」($r=0.303^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係，呈現中度相關；與幸福感之「工作環境」($r=0.602$, $p=0.000$)有顯著關係；

呈現中度相關；與幸福感之「保障與福利」($r=0.576^{**}$, $p=0.000$)有顯著關係；呈現中度相關。

(四)、休閒效益與幸福感兩變項簡單相關分析：

如表 4-52.1 所示，兩者間之顯著性為 0.000，而 R 值則為 0.691($r=0.691^{**}$)，這表示休閒效益與幸福感兩變相間之相關程度為中度正相關，也就是說休閒效益與幸福感之間呈正相關。

表 4- 52 休閒效益構面、幸福感度構面之相關分析

休閒效益構面、幸福感度構面之相關分析

Pearson分析	休閒效益構面			幸福感構面			
	生理效益	放鬆效益	社交效益	生活滿意	身心健康	人際關係	工作成就
生理效益	1.000						
放鬆效益	0.532**	1.000					
社交效益	0.373**	0.578**	1.000				
生活滿意	0.140**	0.328**	0.340**	1.000			
身心健康	0.455**	0.589**	0.651**	0.681**	1.000		
人際關係	0.526**	0.718**	0.687**	0.482**	0.817**	1.000	
工作成就	0.496**	0.320**	0.319**	0.280**	0.510**	0.459**	1.000

** 在顯著水準為0.01時 (雙尾)，相關顯著。說明：**表 $p<0.01$ ，*表 $p<0.05$ 資料來源：本研究整理

表 4-52.1 休閒效益與幸福感相關分析

休閒效益與幸福感相關分析

	Pearson 相關r值	顯著性 (雙尾)
1. 休閒效益	0.691**	0.000
2. 幸福感		

**在顯著水準為0.01時 (雙尾)，相關顯著。

六、探討參與動機、休閒效益、工作滿意之關係與幸福感影響情形

相關分析僅只能看出兩變項之間是否有無相關存在，無法探知是否有影響及因果關係，本節以統計方法的多元迴歸分析，探討自變項預測依變項之預測力，並檢驗變項間是否具有顯著之關聯。

(一)、休閒參與動機和休閒效益之迴歸分析

本研究將休閒參與動機四個構面生理層面、心理層面、社會層面、追求美好生活層面做為預測變項，以休閒效益為依變項，預測休閒參與動機對休閒效益的解釋情形與預測力。結果如表 4-53 所示：

1. 生理層面休閒參與動機($\beta = -0.288$, $P = 0.000$)對休閒效益之關係有顯著相關。
2. 心理層面休閒參與動機($\beta = 0.488$, $P = 0.000$)對休閒效益之關係有顯著正相關。
3. 社會層面休閒參與動機($\beta = 0.274$, $P = 0.000$)對休閒效益之關係有顯著正相關。
4. 追求美好生活層面休閒參與動機($\beta = 0.470$, $P = 0.000$)對休閒效益之關係有顯著正相關。

經由多元迴歸分析休閒參與動機和休閒效益之相互影響，結果發現，多元相關係數 R 為 0.847，聯合解釋變異量 R^2 達 0.715，休閒參與

動機可有效預測 休閒效益達 71.5%的變異量，因此，本研究假設：

H5：中華電信員工休閒參與動機對休閒效益產生正向影響，成立。

表 4- 53 休閒參與動機對休閒效益之迴歸分析表

休閒參與動機對休閒效益之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F	Durbin-Watson 檢定
	B 之估計值	Beta 分配							
(常數)	-0.0586		-0.496				0.620		
生理層面	-.228	-.288	-5.201				0.000		
心理層面	.510	.488	8.011	.847	.717	.715	0.000	340.426	1.873
社會層面	.216	.274	8.314				0.000		
追求美好生活	.516	.470	11.026				0.000		

依變數：休閒效益

(二)、休閒參與動機和工作滿意度之迴歸分析

本研究將休閒參與動機四個構面生理層面、心理層面、社會層面、追求美好生活層面做為預測變項，以工作滿意度為依變項，預測休閒參與動機對工作滿意度的解釋情形與預測力。結果如表 4-54 所示如下：

1. 生理層面休閒參與動機($\beta = -0.460$, $P = 0.000$)對工作滿意度之關係有顯著相關。
2. 心理層面休閒參與動機($\beta = 0.827$, $P = 0.000$)對工作滿意度之關係有顯著相關。

3. 社會層面休閒參與動機($\beta=0.344$, $P=0.000$)對工作滿意度之關係有顯著相關。

4. 追求美好生活層面休閒參與動機($\beta=0.103$, $P=0.000$)對工作滿意度之關係有顯著正相關。

經由多元迴歸分析休閒參與動機和工作滿意度之相互影響，結果發現，多元相關係數 R 為 0.720，聯合解釋變異量 R² 達 0.514，休閒參與動機可有效預測工作滿意度達 51.4% 的變異量，因此，本研究假設：

H6：中華電信員工休閒參與動機對工作滿意度產生正向影響，成立。

表 4- 54 休閒參與動機對工作滿意度之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F	Durbin-Watson 檢定
	B 之估計值	Beta 分配							
(常數)	0.934		7.050				0.000		
生理層面	(0.313)	(0.460)	(6.355)				0.000		
心理層面	0.743	0.827	10.401	.720	.518	.514	0.000	144.372	1.908
社會層面	0.233	0.344	7.991				0.000		
追求美好生活	0.097	0.103	1.853				0.064		

依變數：工作滿意度

(三)、休閒參與動機和幸福感之迴歸分析

本研究將休閒參與動機四個構面生理層面、心理層面、社會層面、追求美好生活層面做為預測變項，以幸福感為依變項，預測休閒參與動機對休閒效益的解釋情形與預測力。結果如表 4-55 所示如下：

1. 生理層面 ($\beta=-0.270$, $P=0.000$)對休閒效益之關係有顯著相關
2. 心理層面 ($\beta=0.558$, $P=0.000$)對休閒效益之關係有顯著正相關

3. 社會層面 ($\beta=0.227$, $P=0.000$)對休閒效益之關係有顯著正相關
4. 追求美好生活層面 ($\beta=0.307$, $P=0.000$)對休閒效益之關係有顯著正相關。

經由多元迴歸分析休閒參與動機和幸福感之相互影響，結果發現，多元相關係數 R 為 0.723，聯合解釋變異量 R² 達 0.500，休閒參與動機可有效預測 休閒效益達 50.0%的變異量，因此本研究假設：

H7：中華電信員工休閒參與動機對幸福感產生正向影響，成立

表 4- 55 休閒參與動機對幸福感之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F	Durbin-Watson 檢定
	B 之估計值	Beta 分配							
(常數)	0.698		4.999				.000		
生理層面	(0.195)	(0.270)	(3.753)				.000		
心理層面	0.531	0.558	7.055	.723	.523	.500	.000	147.527	2.003
社會層面	0.163	0.227	5.304				.000		
追求美好生活	0.307	0.307	5.544				.000		

(四)、休閒效益和工作滿意度之迴歸分析

本研究將休閒效益三個構面生理效益、放鬆效益、社交效益做為預測變項，以工作滿意度為 依變項，預測休閒效益對工作滿意度的解釋情形與預測力。結果詳如表 4-56 所示如下：

1. 生理效益 ($\beta=0.198$, $P=0.000$)對工作滿意度之關係有顯著正相關
2. 放鬆效益($\beta=0.108$, $P=0.000$)對工作滿意度之關係有顯著正相關
3. 社交效益 ($\beta=0.441$, $P=0.000$)對工作滿意度之關係有顯著正相關

經由多元迴歸分析休閒效益和工作滿意度之相互影響，結果發現，多元相關係數 R 為 0.624，聯合解釋變異量 R² 達 0.386，休閒效益可有效預測工作滿意度達 38.6% 的變異量，因此，本研究假設：

H8：中華電信員工休閒效益對工作滿意度產生正向影響，成立。

表 4- 56 休閒效益對工作滿意度之迴歸分析表

休閒效益對工作滿意度之迴歸分析表

自變數構面	化係數	係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F	Durbin-Watson 檢定
	B 之估計值	Beta 分配							
(常數)	1.915		16.161				.000		
生理效益	0.118	0.198	4.967				.000		
放鬆效益	0.081	0.108	2.377	.624	.389	.386	.018	114.404	1.738
社交效益	0.337	0.441	10.646				.000		

依變數：工作滿意度

(五)、休閒效益和幸福感知之迴歸分析

本研究將休閒效益三個構面生理效益、放鬆效益、社交效益做為預測變項，以幸福感知為依變項，預測休閒效益對幸福感知的解釋情形與預測力。結果詳如表 4-57 所示如下：

1. 生理效益 ($\beta=0.256$, $P=0.000$)對幸福感知之關係有顯著正相關
2. 放鬆效益 ($\beta=0.235$, $P=0.000$)對幸福感知之關係有顯著正相關
3. 社交效益 ($\beta=0.362$, $P=0.000$)對幸福感知之關係有顯著正相關

經由多元迴歸分析休閒效益和幸福感之相互影響，結果發現，多元相關係數 R 為 0.695，聯合解釋變異量 R² 達 0.50，休閒效益可有效預測 幸福感達 50.0%的變異量，因此，本研究假設：

H9：中華電信員工休閒效益對幸福感產生正向影響，成立。

表 4- 57 休閒效益對幸福感之迴歸分析表

休閒效益對幸福感之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F	Durbin-Watson 檢定
	B 之估計值	Beta 分配							
(常數)	1.409		12.201				.000		
生理效益	0.161	.256	6.963				.000		
放鬆效益	0.186	.235	5.623	.695	.483	.500	.000	167.669	1.798
社交效益	0.292	.362	9.477				.000		

依變數：幸福感

(六)、工作滿意度和幸福感之迴歸分析

本研究將工作滿意度四個構面人際滿意關係、工作本身、工作環境、保障與福利層面做為預測變項，以幸福感為依變項，預測工作滿意度對幸福感的解釋情形與預測力。結果如表 4-58 所示如下：

1. 人際滿意關係($\beta=0.248$, $P=0.000$)對幸福感之關係有顯著正相關
2. 工作本身($\beta=0.229$, $P=0.000$)對幸福感之關係有顯著正相關
3. 工作環境($\beta=0.284$, $P=0.000$)對幸福感之關係有顯著正相關

4. 保障與福利($\beta=0.132$, $P=0.000$)對幸福感之關係有顯著正相關。

經由多元迴歸分析工作滿意度和幸福感之相互影響，結果發現，多元相關係數 R 為 0.868，聯合解釋變異量 R² 達 0.752，工作滿意度可有效預測幸福感受達 75.2% 的變異量，因此，本研究假設：

H10：中華電信員工 工作滿意度對幸福感產生正向影響，成立。

表 4- 58 工作滿意度對幸福感之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F
	B 之估計值	Beta 分配						
(常數)	0.380		3.422				.001	
人際滿意關係	0.248	0.307	10.732	.868	.754	.752	.000	411.441
工作本身	0.229	0.372	11.682					
工作環境	0.284	0.255	7.095					
保障與福利	0.132	0.126	4.169					

依變數：幸福感

(七)、休閒效益、工作滿意度和幸福感之迴歸分析

本研究將休閒效益、工作滿意度自變項做為預測變項，以幸福感依變項為效標變項，預測休閒效益、工作滿意度對幸福感的解釋情形與預測力。結果如表如表 4-59 數據顯示休閒效益、工作滿意度對 幸福感多元相關係數 R 值為 0.890，聯合解釋變異量 R² 達 0.791，有效預測幸福感受達 79.1% 的變異量有顯著正向預測作用。

表 4- 59 休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析表

休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性	F	Durbin-Watson 檢定
	B 之估計值	Beta 分配							
(常數)	(0.023)		(0.265)				.791		
休閒效益	0.247	0.271	11.046	.890	.792	.791	.000	1027.341	1.738
工作滿意度	0.742	0.701	28.562				.000		

依變數: 幸福感

(八)、休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析

本研究將休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度三個自變項做為預測變項，以幸福感依變項為效標變項，經多元迴歸分析後，如表 4-60 數據所示多元相關係數 R 值為 0.890，聯合解釋變異量 R² 達 0.791，有效預測幸福感達 79.1% 的變異量有顯著正向預測作用。因此，本研究假設：

H11：休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度對幸福感具有顯著相關之假設成立。

表 4- 60 休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析表

休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度對幸福感之迴歸分析表

自變數構面	未標準化係數	標準化係數	t 值	R 值	R 平方	調過後的 R 平方	顯著性
	B 之估計值	Beta 分配					
(常數)	(0.031)		(0.339)				.735
休閒參與動機	0.013	0.012	0.308				.758
休閒效益	0.240	0.263	7.603	.890	.792	.791	.000
工作滿意度	0.738	0.697	25.474				.000

依變數: 幸福感

4.5、小結

一、中華電信員工現況

研究結果顯示，受訪員工女性多於男性，輪班屬性以「正常班但假日需輪班」員工為多且年齡層以 51 歲以上最多，學歷 6 成以上為大專程度，已婚員工超過 5 成以上，但「無子女」的人數高達 4 成以上；7 成以上員工覺得自己的身體狀況「正常但無法進行太過激烈運動」。在休閒項目上的頻率上將近 7 成員工的旅遊頻率為每年一次以上；藝文欣賞(含閱讀)的頻率以「每年一次」的人數最多，而觀賞影音：以「每天一次」的人數最多，高達 351 人，但運動頻率卻以「每周一次以上」的人數最多。

依研究結果顯示 中華電信員工年齡稍嫌老化，且由數據得知，目前的中華電信員工下班後的休閒方式以觀看影視居多，偏向靜態；運動的頻率以【每週一次以上】為多，顯然運動量是有些不足的，因此建議公司在規劃休閒活動時應以可達到運動效果之活動項目為優先考量，如此方能兼顧員工健康達到休閒效益。

二、休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度和幸福感現況

中華電信員工參與休閒活動的**休閒參與動機**以【心理層面】之平均數最高(M=4.24)，主要是偏向於放鬆情緒、放慢腳步獲得心靈舒暢、抒解壓力；認識新朋友反而是最不重要的考量因素。就**休閒效益**而言，中

華電信員工偏向「放鬆效益」構面，其中又以【我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快】的平均數(M=4.22)為最高；【生理效益】反而是員工最不注重，推估應是員工身體狀況普遍正常但身心壓力負荷過重，所以渴望藉由公司旅遊得到身心放鬆。就工作滿意度而言，以「保障與福利」構面的平均數(M=4.34)最高，且以題項【我的公司有好的員工福利制度】得分最高；而對【工作本身】構面之題項滿意度最低。就幸福感而言，以【生活滿意】構面平均數(M=4.05)最高；題項又以【因為工作於中華電信，讓我有能力解決生活中的問題。】最讓員工認同；反倒是【工作成就】構面之題項【我對在工作中能成就我的理想感到滿意。】較無法得到員工認同；但整體幸福感構面之平均數皆接近4成或以上，顯示員工幸福感程度偏向認同，其中幸福感滿意度最高之前三項分別為【因為工作於中華電信，讓我有能力解決生活中的問題。】(M=4.16)、【公司舉辦的員工休閒活動讓我覺得身心愉悅。】(M=4.14)、【公司舉辦的員工旅遊能增加和同事彼此間的互動。】(M=4.13)。因此可知員工參與公司團體休閒活動或旅遊之目的，係為放鬆身心並與同事互動接觸，有些休閒沒辦法一個人做好，需要同伴才會有樂趣，而經由休閒的社交支持，讓參與者可感受到與同事間的互動及親密的友誼，並在聚會中得到極高的樂趣(Argyle and Lu, 1990; Hills et al., 1998)。期

望同儕互動可能是參與休閒的主要動機之一，希望經由互動達到放鬆效益及工作滿意進而產生幸福感；因此參與動機、休閒效益、工作滿意及幸福感彼此相關之理論獲得支持。本研究以線性迴歸分析得知，休閒效益之構面，與幸福感之變項之間，皆呈現顯著性正相關，故可瞭解休閒效益越高，其幸福感認同度就越高，而工作滿意度與幸福感之間，更是有顯著性的相關及影響存在，也就是說當工作滿意度越高，其幸福感認同度就越高，而且其影響大於休閒效益(工作滿意度 $\beta=0.697$ ，休閒效益 $\beta=0.263$)



第五章 結論與建議

5.1、研究結論

本研究乃探討中華電信員工休閒參與動機、休閒效益與工作滿意及幸福感之相關研究，目的為了解不同背景變項員工休閒參與帶來的休閒效益、工作滿意及幸福感間的差異，本節依據前述章節統計分析後之結果及是否驗證先前所作之假設整理成如下表 5-1

表 5- 1 研究假設驗證分析表

研究假設		研究結果
H1	不同背景變項對休閒參與動機存在顯著差異。	成立
H2	不同背景變項對休閒效益存在顯著差異。	成立
H3	不同背景變項對工作滿意存在顯著差異。	成立
H4	不同背景變項對幸福感存在顯著差異。	成立
H5	中華電信員工休閒參與動機對休閒效益產生正向影響。	成立
H6	中華電信員工休閒參與動機對工作滿意產生正向影響。	成立
H7	中華電信員工之休閒參與動機對幸福感會產生正向影響。	成立
H8	中華電信員工之休閒效益對工作滿意產生正向影響。	成立
H9	中華電信員工之休閒效益對幸福感會產生相關影響。	成立
H10	中華電信員工之工作滿意度對幸福感具有顯著影響。	成立
H11	中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意與幸福感四者之間呈相關顯著影響	成立

5.2、學術與實務貢獻

一、學術貢獻

本研究依發現之結果歸納出以下的學術價值：

(一)首先，有關中華電信員工之休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度及幸福感之相關研究非常不足。參考有關文獻大多針對公司制度面著手探討。本研究希望以員工進行研究期有別於過去制度面之研究，並以探討不同工作部門、不同輪班性質之員工，其從事休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度及幸福感間是否因工作性質不同而有所差異，進而深入探討是否因不同工作時間對從事休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度及幸福感間有相對之影響。

(二)本研究發現工作滿意度是影響員工幸福感之最大變項，故本研究希望能依此研究結果提供中華電信重視員工【工作滿意度】之重要性。愉悅的工作環境，才会有滿意及快樂的員工，在公司變革的過程中，如何協助員工克服障礙、如何讓員工快樂工作，並發揮最大產能及最佳效率，是企業努力的方向，更是企業永續經營的根基，期望本論文之研究能對中華電信有所貢獻。

二、實務貢獻

根據本研究分析結果瞭解，中華電信員工休閒參與之休閒活動偏向放鬆情緒、抒解壓力和緊張，推測乃因近年來中華電信為了營運績效而改變經營方向銷售節能家電產品，本身完全沒有銷售經驗的中華電信員

工本業之外，兼負多重銷售角色所負荷的壓力造成員工上班緊張，且形成身心之壓力，所以員工進而需要藉由參與活動來調適及放鬆自我。

5.3、研究建議

本研究經由多重分析比較結果，了解中華電信員工平日休閒活動以靜態性質居多，且參與休閒活動之動機偏向放鬆情緒、抒解壓力，並冀望參與過程可提升與同事互動，且不同背景變項之員工參與動機及感受到的休閒效益、幸福感皆不同，本研究根據研究結果建議中華電信公司在提升經營績效的同時，更應重視【工作本身】是否能讓員工覺得接受及滿意，由於中華電信員工其工作特性需要服務多樣化客戶的需求，因此情緒容易受到影響，甚至出現沮喪的現象，為維持良好的客戶服務品質，企業實需更重視員工【工作滿意度】及【幸福感】。建議中華電信公司辦理員工休閒活動時應考量到不同年齡、不同健康情形、不同輪班性質，甚至不同婚姻狀況的員工喜好參與之休閒活動及旅遊時段，方能有效激發及提升員工參與，經由休閒效益的提升，讓員工達到身心愉悅的幸福感，進而對公司的政策產生認同感，達到雙贏局面。

參考文獻

一、中文部分

1. 王淑女(2011)。國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
2. 池文海、唐資文(2008)。護理人員個人屬性、工作滿足與離職意向之關係－以台灣東部地區醫院為例。中華管理評論國際學報。第11卷第2期。頁1-26。
3. 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。未出版之碩士論文，國立雲林科技大學休閒運動研究所，雲林縣。
4. 吳盛文(民101)，新竹縣公立國中生休閒運動參與動機、阻礙因素與休閒效益之研究，國立台灣師範大學體育學系碩士論文。
5. 吳筱雯(2005)，桃園縣國中已婚女性教師生活壓力與休閒參與、休閒滿意及幸福感之相關研究，體育學院研究所未出版之碩士論文。
6. 吳靜吉、郭俊賢，1996。大學生快樂來源量表之建立。中國測驗學會測驗年刊，43，263-278。
7. 巫雅菁(2001)。大學生幸福感之研究。未出版碩士論文。國立高雄師範大學輔導研究所，高雄市。
8. 林子雯(1996)，成人學生多重角色與幸福感之相關研究，高雄師範大學成人教育研究所未出版之碩士論文。
9. 林子雯(1996)，成人學生多重角色與幸福感之相關研究。高雄師
10. 林子雯(1996)，成人學生多重角色與幸福感之相關研究。高雄師範大學成人教育所碩士論文
11. 林佳蓉(2001)，老人生活滿意模式之研究，國立臺灣體育學院研究所未出版之碩士論文。

12. 林欣慧(2002)。解說成效對休閒效益體驗之影響研究—以登山健行為例。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所，台北。
13. 林建成(2010)。羽毛球技、戰術訓練與應用。臺北市：大展出版社。
14. 施建彬(1995)，幸福感來源與相關因素之探討，私立高雄醫學院碩士論文
15. 施建彬(2006)。大學生休閒活動參與對幸福感的影響—以大葉大學為例。研究與動態，13，131-144。
16. 洪瑞斌(2005)。從職場健康，邁向社會進步。應用心理研究，28，1-9。
17. 胡家欣(2000)。大學生的休閒認知、涉入與體驗：兼論人格特質的影響。未出版碩士論文。高雄醫學大學行為科學研究所，高雄市。
18. 孫令凡(2000)，「人口屬性、報酬激勵效果與工作滿足之關係」，政治大學公共行政研究所碩士論文。
19. 徐富珍(1998)。社會比較的效果：對個人情感、認知、及行為之影響研究。未出版之博士論文，國立政治大學心理研究所，台北市。
20. 高俊雄(2002)。運動休閒事業管理。台北：桂魯出版社。
21. 高菁如，2006，《退休老人休閒活動與自我認同關係之研究—以桃園縣為例》。桃園：元智大學資訊社會學研究所碩士論文。
22. 張少熙(2003)。台灣地區中學教師參與休閒運動行為模式之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學體育學系博士班，台北。
23. 張春興(2003)。現代心理學。
24. 張家婕(2012)。幼兒園教師幸福感與教學效能之關係—以新竹市為例。東海大學碩士論文，臺中。
25. 曹勝雄(2001)，觀光行銷學，台北市：揚智文化。
26. 莊慧秋(1994)。樂在工作之外—上班族的休閒生活。台北：張老師出版社。
27. 許士軍(1977)，工作滿足個人特徵與組織氣候—文獻探討與實記研究，國立政治大學學報，35，13-56。

28. 連婷洽 (1998)。台北縣國小教師休閒態度與休閒參與之相關研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
29. 陳中雲(2002)。國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之關係研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學運動休閒與管理研究所，台北市。
30. 陳文長(1995)。大學生運動性休閒參與動機與興趣分組體育課滿意度之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院研究所碩士論文，桃園縣。
31. 陳安妮 (2010)。高中教師休閒利益感受與幸福感之研究--以臺南地區高中教師為例。屏東教大運動科學學刊，6，179-195。
32. 陳彰儀(1989)，工作與休閒-從工業心理學的觀點探討休閒的現況與理論，台北市：淑馨出版社。
33. 陳慧玲(2003)。淡水旅遊動機及滿意度之研究—以淡水老街為例。健康休閒觀光餐旅產官學研討會論文集，1-23。
34. 陸洛(1996)。中國人幸福感相關因素之探討。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告(編號 NSC85-2413-H-037-002)，未出版。
35. 陸洛(1997)，中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討，國家科學委員會研究彙刊：人文與社會科學，八卷，一期，頁 115-137。
36. 陸洛(1997)，中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討，國家科學委員會研究彙刊：人文與社會科學，八卷，一期，頁 115-137。
37. 陸洛(1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，8，(1)，115-137。
38. 彭駕騁、彭懷真 (2012)。老年學概論，新北市：威仕曼出版
39. 曾文志 (2007)。大學生對美好生活的常識概念與主觀幸福感之研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教育心理學報，38(4)，417-441。
40. 曾艷秋 (2002)。已婚婦女生活目標、目標社會支持與幸福感之相關研究~ 以高雄市育有國小子女之已婚婦女為例。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
41. 楊中芳等人 (譯) (1997)。(Andrews) (1990) 原著。性格與社會心

理測量總覽（上）。台北：遠流

42. 楊國樞（1980）。生活素質的心理學觀。中華心理學刊，22，11-24。
43. 劉一民（1991）。運動哲學研究－遊戲、運動與人生。師大書苑，台北。
44. 劉秀枝（2011）。私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究。幼兒教保研究期刊，6，87-115。
45. 範大學成人教育所碩士論文
46. 鍾志強（1996）。休閒運動參與動機理論。雲科大體育季刊第3期。
47. 顏映馨（1999），大學生的生活風格、人際親密和幸福感關係之研究，高雄師範大學教育研究所未出版之碩士論文。
48. 蘇瑛敏（1996）〈台灣婦女休閒活動與休閒圈域初探〉，《台北技術學院學報》，29(2)：297-327。

二、英文部分

1. Adams, J. S. (1963), "Toward an understanding of inequity," *Journal of abnormal and Social Psychology*, Vol.67, No.5, pp.422-436.
2. Ajzen, I. (1991). Benefits of Leisure: A *social psychological perspective*. In B. L. Driver, P. J. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
3. Andrews, F.M., & Withey, S.B. (1976). Social indicators of well-being: *Americans' perceptions of life quality*. New York: Plenum Press.
4. Argyle, M. (1987). *The psychology of Happiness*. New York: Routledge.
5. Argyle, M. (1996). In *The social psychology of leisure*. London: Penguin.
6. Argyle, M., & Lu, L. (1990). *The happiness of extraverts*. *Personality & Individual Differences*, 11, 1011-1017.

7. Bammel, G. & Burrus-Bammel, L. L. (1992). *Leisure and human behavior*. Dubuge, Iowa:Wm. C. Brown Company Publisher.
8. Bammel, G., & Burrus-Bammel, L. (1982). *Leisure and Human Behavior*.Dubuge, Iowa: Wm. C. Brown Company Publisher.
9. Beach, S. R. H. & Tesser, A. (1995). Self-esteem and the extended self-evaluation maintenance model: *The self in social context*. In M. Kernis (Ed.) *Efficacy, Agency, and Self-Esteem*. New York: Plenum. Pp 145-170.
10. Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1983). *Measuring leisure satisfaction*.*Journal of Leisure Research*, 12(1), 20-33.
11. Bradburn, N. M., & Caplovitz, D. (1969). *Reports on happiness*. Chicago,IL: Aldine.
12. Brown, & G. L. Perterson (Eds.), *Benefits of leisure* (pp. 411-417). State College, PA:Venture.
13. Bryant, F. B., & Veroff, J. (1982). *The structure of psychological well-being:A sociohistorical analysis*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 653-67
14. Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York : Russell Sage Foundation.
15. Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. E. (1970),*Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness* , New Work:Mcgraw Hill, Inc.
16. Carruthers, C., & Hood, C. (2004). *The power of the positive: Leisure & well-being*, *Therapeutic Recreation Journal*, 38(2), 225-245.

17. Chubb, M. & Chubb, H.R. (1981). *One third of our time? An introduction to recreation behavior and resources*. New York: John Wiley & Sons, Inc
18. Coleman, D., & Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure and health: *The role of social support and self-determination*. *Journal of Leisure Research*, 25(2), 111-128.
19. Craike, M. J., & Coleman, D. J. (2005). *Buffering effects of leisure self-determination on the mental health of older adults*. 301-328.
20. Csikszentmihalyi(1990). *Employee engagement - a tool to improve Productivity*
21. Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. *Psychological Bulletin*,95(3), 542-575.
22. Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). *The subjective experience of emotional well-being*. In M.Lewis & J. M. Haviland (Eds), *Handbook of emotions* (pp. 405–415) New York: Guilford Press
23. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
24. Driver, B. L. & Bruns, D. H. (1999) . *Concepts and uses of the benefits approach to leisure*. In E. L. Jackson & T. L. Burton (Eds.) , *Leisure studies (pp.349-368)* . State College, PA: Venture Publishing, Inc.
25. Eisenberg & Mussen(1989). *Helping behavior in children; Socialization*, Cambridge England and New York

26. Godbey, G. (2003) , *Leisure in your life-An exploration (6th Ed.)*.State College, PA:Venture Publishing.
27. Gruneberg, M. M., (1979), *Understanding job satisfaction*, New York : John Wiely & Sons.
28. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959), *The Motivation to work*, New York: John Wiley & Sons Inc.
29. Hill, P. & Argyle, M. (1998). *Positive moods derived from leisure and their relationship to happiness and personality. Personality & Individual Differences, 25*, 523-535
30. Hoppock, R. (1935), *Job Satisfaction*, New York: Harper and Brothers.
31. Huhtala, H. and Parzefall, M.R. (2006) *Innovatiivisuus ja aikapaine tietotyössä. Työ ja Ihminen 2/2006,149–157.*
32. Iso-Ahola, S. E. (1980). *The social psychology of leisure & recreation*. Dubuque, LA: Wm. C. Brown Company.
33. Iwasaki, Y., & Mannell, R. C. (2000). *Hierarchical dimensions of leisure stresscoping. Leisure Sciences, 22(3)*, 163-181.
34. Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: *A theory of job satisfaction*.
35. Lyubomirsky(2001). *Why are some people happier than others Therole of cognitive and motivational processes in wellbeing*,American Psychologist. 56(3), 239-249.
36. Maehr,M.L.,& Meyer,H.A. (1997). Understanding motivation and schooling: Where we’ ve been,where we are, and where we need to go. *Education Psychology Review , 9*, 371-409.

37. Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harper and Row.
38. Ragheb & Griffith(1982) *The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons*.
39. Ragheb, M. G., & Tate, R. L. (1993). *A behavioural model of leisure participation, based on leisure attitude, motivation and satisfaction*. *Leisure Sciences*, 12, 61-70.
40. Robbins, S. P. (1996), "*Organizational Behavior*," Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International Inc
41. Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hulim, C. L. (1969). *The measurement of Satisfaction in Workand Retirement*. Chicago: Rand McNally.

附錄一 問卷

親愛的同事，您好：

非常感謝您在百忙之中抽空填寫此問卷，此問卷主要目的在於探討中華電信員工休閒參與動機、休閒效益、工作滿意度及員工幸福感，以利公司規劃休閒方案的參考，協助員工有效透過休閒參與提升員工工作滿意度進而提升員工的幸福感。

此問卷採不具名方式，此份問卷僅作為促進幸福感研究之學術研究依據之用，不對外公開，請您安心填寫。

非常謝謝您的協助與配合。

南華大學 旅遊管理系
指導教授：許澤宇 博士
研究生：姚演芬 敬上

【第一部分】休閒參與動機

休閒參與動機問卷之內容包含生理層面、心理層面、社會層面、追求美好生活層面等四個構面之問項，此問卷所指的『休閒活動』指的是：員工利用工作之餘，所從事之動態、或靜態活動，如：看書、看電視、聽音樂會、旅遊、慢跑、騎自行車、游泳、打球……。
下列各題請您依據本身的實際情況或直覺在適當之處勾選答案

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1. 我參與休閒活動是因為我想要促進身體健康。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我參與休閒活動是因為我想要避免疾病產生。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我參與休閒活動是因為我想要鍛鍊身體。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我參與公司舉辦的健行休閒活動是想要增加體適能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我參與休閒活動是因為可以使我心情愉快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我參與休閒活動是因為我想要紓解壓力與消除緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我參與公司的員工旅遊是因為我想要放鬆心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我參與休閒活動是因為我可以放慢腳步獲得心靈舒暢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我參與公司舉辦的休閒活動是因為可以與同事更親近。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我參與公司的員工旅遊是因為想享受和同伴在一起的感覺。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11. 我參與休閒活動是因為我想要多與他人建立友誼。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我參與休閒活動是因為我想要認識新朋友。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我參與公司舉辦的休閒健行活動是因為我想要提升自己的運動能力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我參與休閒活動是因為參與活動的過程使我感覺享受人生。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我參與休閒活動是因為我想要讓生活更有挑戰性及獲得成就感。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我參與公司的員工旅遊是因為想拓展我的知識領域並發現新奇事物。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

【第二部分】休閒效益

休閒效益問卷之內容包含生理效益、放鬆效益、社交效益等三個構面之問項，以下問卷題項是「想了解員工在參與休閒活動的過程中，是否可以達到幫助員工改善狀況或增加效益」。請依您對問題的同意程度在右邊之格子上加以勾選。

下列各題請您依據本身的實際情況或直覺在適當之處勾選答案

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. 我覺得參與公司的員工旅遊後，我可以消除生活中的疲勞。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我覺得參與休閒運動，可以減少生病的機率。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以讓我活力充沛。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我覺得參與公司舉辦的休閒健行活動可以幫我維持好身材 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以舒緩生活中的工作壓力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我覺得參與公司的員工旅遊過程中，可以讓我心情愉快 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，我的情緒得以發洩 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以紓解我的壓力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以更瞭解及親近同事。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以促進同伴間的感情。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. 我覺得參與公司的員工旅遊，可以更拓展我的社交圈
12. 我覺得參與公司舉辦的休閒活動過程中，可以與同事有更進一步的互動

【第三部分】工作滿意度

「工作滿意度」問卷之內容包含人際關係、工作本身、工作環境、保障與福利，四大構面之問項來做評估，主要是「想了解您在工作上各層面的感受程度」，請依您對問題的同意程度在右邊之方格子上加以勾選，從左至右，右邊表示愈同意

下列各題請您依據本身的實際情況或直覺在適當之處勾選答案

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. 我跟同事之間可以打成一片 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我樂意與同事分享工作經驗 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我和同事之間能夠互相幫忙 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我和上司之間可以互相討論 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我目前的工作可以讓我發揮專長 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我的這份工作讓我有機會自我成長 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我的工作能給我單獨表現的機會 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我對目前這個工作忙碌的程度，可以接受 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我工作時有符合我需要的軟硬體設備 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我的主管會重視員工豐富的工作經驗 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我的工作環境整體上讓我覺得滿意 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 在現在的工作環境讓我覺得安全無慮 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我的這份工作可以讓我感受到成就感 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我的公司有良好的員工福利制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我的薪資讓我覺得生活有保障 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我的工作提供我可以幫助別人的機會 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

【第四部分】幸福感

「幸福感」問卷之內容根據生活滿意、身心健康、人際關係、工作成就等四大構面之問項來做評估，答案沒有對錯，請針對您的主觀感受與想法作答即可。

下列各題請您依據本身的實際情況或直覺在適當之處勾選答案

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1. 因為工作於中華電信，我目前的生活都能夠接近我的理想。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 因為工作於中華電信，我的生活狀況相當不錯。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 即使我的職業可以重新選擇，我也不會想離開中華電信。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 因為工作於中華電信，讓我有能力解決生活中的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 公司舉辦的員工休閒活動讓我覺得身心愉悅。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 公司舉辦的員工旅遊總能讓我抒解壓力感到喜悅。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 公司舉辦的員工旅遊能增加和同事彼此間的互動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我個人於公司上班時，心情皆很愉悅。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我的主管會重視員工心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我對我的工作能幫助到客人且受到用戶肯定感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 公司舉辦的休閒活動可以幫助我身心愉悅。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 公司舉辦的休閒活動可以提升我運動的機會，我很喜歡。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我對自己能在工作中展現專業技能感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我對自己的工作表現受到肯定感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我對自己能在工作中不斷自我成長感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我對在工作中能成就我的理想感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【第五部分】個人基本資料

- 一、性別：(1) 男 (2) 女
- 二、年齡：(1) 30歲以下 (2) 31歲~40歲 (3) 41歲~50歲
(4) 51歲以上
- 三、婚姻狀況：(1) 未婚 (2) 已婚 (3) 其他
- 四、子女人數：(1) 無 (2) 1人 (3) 2人 (4) 3人以上
- 五、服務年資：(1) 2年(含)以下 (2) 3-10年 (3) 11-20年 (4) 21年以上
- 六、教育程度：(1) 高中(職)以下 (2) 大專 (3) 研究所以上
- 七、工作部門：(1) 業務部門 (2) 行政部門 (3) 局網部門 (4) 客網部門
(5) 客服部門
- 八、輪班與否：(1) 每天輪班(含夜班) (2) 每天輪班(不含夜班) (3) 正常班
(4) 正常班但假日需輪班
- 九、身體狀況：(1) 良好可做激烈運動 (2) 正常但無法進行太過激烈運動
- 十、休閒項目與頻率：若為不參加請填(1)每天一次請填(2)每周一次以上請填(3)
每月一次以上請填(4) 每年一次以上請填(5)
- (1) 旅遊頻率____ (2) 運動頻率____ (3) 藝文欣賞頻率____
(4) 觀賞影視頻率____

本問卷到此結束，衷心感謝您的協助，祝您工作愉快！

全文完