

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

休閒行為、工作壓力與工作績效之相關研究—以高科技產業員工為例

A Related Study of Leisure Behavior, Job Stress and Job Performance: the Case of the
Hi-Tech Employees

計畫編號：NSC 90-2416-H-214-011-SSS

執行期限：90 年 08 月 01 日至 91 年 07 月 31 日

主 持 人： 謝琇玲 義守大學共同科

共同主持人： 黃良志 義守大學工業工程與管理學系

計畫參與人員：郭欣峰 義守大學資訊工程系碩士生

中文摘要

「人」是企業最重要的構成要素，在主流的高科技產業中，員工更是不可或缺的重要角色。本研究主要以高科技產業從業人員為研究對象，探討其工作壓力的主要來源，並嘗試瞭解工作壓力作用於員工時，他們從事何種休閒活動來舒緩身心，其工作績效如何，能否有效增加公司產能。希望藉由調查不同個人背景的高科技產業從業人員，探討其工作壓力、休閒行為與工作績效間之相互關係。希望透過實證調查研究，了解高科技人員工作壓力、休閒行為以及工作績效的關係，以作為高科技產業及後續相關研究的參考。

關鍵詞：休閒行為；工作壓力；工作績效；高科技產業；員工

Abstract

“Human being” is the key element to the business. In hi-tech, the main stream industry, employees play the essential role. The objects of this study are the hi-tech employees. We will investigate the main source of their job stress, and try to see what kind of leisure activities they engage in to relax both body and mind when job stress affects them, and how about their job

performances, do they effectively increase the business' production? The study tries to investigate the hi-tech employees with different personal backgrounds, to inquire into the relationship of their job stress, leisure behavior and job performance. We hope to understand the relationship of job stress, leisure behavior and job performance among hi-tech employees by this imperative study, and give some references and suggestions to hi-tech industry and the follow-up study.

Keywords：Leisure Behavior; Job Stress; Job Performance; Hi-Tech; Employees

壹、緒論

一、前言

近年來我國的產業型態已逐漸由勞力密集轉向資本及技術的高科技產業，根據經濟部工業局（2000）的統計，1999 年我國高科技產業的總產值為六百五十九億九千七百二十六萬美元，較 1991 年增加將近一倍半，在總出口的比重上更達 59.1%。高科技產業儼然成為我國最具潛力及發展性的產業，它不但加速了產業的升級，也提高了我國的全球競爭力，

對臺灣發展成為亞太高科技製造中心提供了最佳助力。

但相對而言，高科技產品的生命週期較短，同業競爭激烈，市場及環境的變化也十分迅速，高科技產業從業人員所承受的工作壓力之大，應可想見。工作壓力不僅會影響員工的身心發展及工作表現，也會影響組織的正常運作。人們通常藉由適當的休閒活動來紓解工作壓力，因為休閒能使人們在工作壓力中短暫的獲得解脫（Coleman, 1993）。因此，壓力越大之工作者，越需要藉由休閒活動來減除壓力。

十八世紀工業革命之後，人類逐漸重視休閒生活。綜觀世界各國，除了國民所得之外，國民的休閒品質往往代表先進開發國家的重要指標。近年來，台灣的社會經濟蓬勃發展，自 1998 年元月開始，政府也由公教人員率先實施週休二日的制度，生活型態逐漸改變，休閒意識也逐漸抬頭。

當個人感受到工作壓力時，在心理上會產生焦躁易怒、不滿足、低自尊及焦慮等等，在生理上則會出現頭痛、胃酸、高血壓及心臟病等不適症狀；而引發的組織症狀則是缺勤率增加、高離職率、產量減少、品質降低、人際關係不良、經常發生工業意外等，可見組織中的工作壓力與不良工作績效以及工業事故均有密切關係（侯望倫，1984；邱信憲，1994；Cooper & Marshall, 1978；Schuler, 1980）。由上述可知，員工的工作壓力若無法適當紓解，直接影響的將是工作績效及企業營運，對於高產值的高科技產業而言，這更是應予重視的問題。

二、研究動機

承上所述，「人」是企業最重要的構成要素，在主流的高科技產業中，員工更是不可或缺的重要角色。本研究以高科技產業從業人員

為研究對象，探討其工作壓力源，並嘗試瞭解他們從事何種休閒活動來舒緩身心，其工作績效如何，能否有效增加公司產能。希望透過實證調查研究，探討高科技人員工作壓力、休閒行為與工作績效間之相互關係，此為本研究之動機所在，也冀此作為高科技產業及後續相關研究的參考。

貳、文獻探討

一、休閒理論與相關文獻

（一）休閒的重要性及其定義

隨著經濟日益繁榮，「休閒」在近代越來越受到人們的重視。在休閒的相關研究上，西方國家遠比東方國家早，亦發展出許多不同領域的休閒理論（薛銘卿，1992）。「休閒」逐漸受到重視，但有關休閒的定義卻相當分歧，依據 Bammel & Burrus-Bammel (1992) 的看法，可以從「時間觀點」、「活動觀點」、「心理觀點」，三種取向來詮釋休閒。

從時間觀點來看，可將休閒定義為閒暇，意指「可自由支配的時間」，這段時間是維持生活必需活動之外，所剩餘之自由時間。雖然時間觀點可簡單的量化休閒時間，但卻無法深入的詮釋。休閒必須並重質與量，否則只能反映一部份的性質 (Bammel & Burrus-Bammel, 1992; Eills & Witt, 1991; Neulinger, 1981; Parker, 1971)，若能由其他觀點加以彌補，相信更能完整呈現休閒的本質。

以活動觀點為主的休閒定義，視休閒為個人自由支配的活動，屬於非工作性的活動（呂建政，1994），個人可完全不受外力的壓迫，選擇自己樂於從事的活動。活動觀點雖然認為個人有自由支配休閒活動的權利，卻忽略了個體在參與休閒活動時的經驗感受（Dattilo & Murphy 1991）。

Harper (1981) 強調休閒是生活上的經歷，而不是心智上的狀態。Bammel & Burrus-Bammel (1992) 認為，休閒是一種態度、一種狀態，與一種心理狀況，無關乎空間與時間，完全決定於個人內在的心理狀態。由以上可知，以心理觀點定義休閒並不完整，因為個人的主觀經驗與心理感受並無法詮釋休閒的全貌。

(二) 休閒活動的分類

大部分的休閒活動分類皆大同小異，雖然分類的方式與命名不同，但其所包含的活動項目卻是相當類似。學者大多將不同的休閒活動歸納出幾種相同的屬性，再加以整理及歸類。一般用來分類的方法大致有以下三種：1.主觀分類法；2.因素分析法 (Factor Analysis)；3.多元尺度評定法 (Multidimensional Scaling, 簡稱 MDS)。

(三) 休閒之相關研究

許多實證研究指出，休閒行為會隨著年齡的增長而有所不同，可知，不同年齡層對休閒行為持有不同的看法，年齡愈輕者對休閒行為之看法較為積極且較有參與意願，而年齡愈長者則對休閒行為較為消極或較少參與(周海娟, 1980; 修慧蘭, 1986; Dunn, 1994; Kelly, 1996; Searle, 1985; Watson, 1996)。

許瑛玲 (1994)、陳彰儀 (1989)、陳美玲 (1997)、劉文菁 (1993) 和 Bammel & Burrus-Bammel (1992) 研究皆指出，教育程度愈高者，其休閒活動參與程度愈高，且不同教育程度者所喜愛之休閒類型亦有所不同。

不同收入者，其選擇之休閒活動類型也有所不同，大致而言，收入愈高者，其休閒活動選擇之範圍較大，其休閒活動變異性也較大 (周海娟, 1980; 陳美玲, 1997; 陳彰儀, 1989)。

二、工作壓力理論與相關文獻

(一) 工作壓力的定義

工作壓力的定義是由壓力的定義衍生而來。「壓力之父」(Father of Stress) Seley 的研究是最早實際用科學方法來驗證壓力，儘管他將壓力的定義概念化，之後卻有許多學者對於壓力的定義提出不同的看法(謝琇玲, 1990)。Ivancevich & Matteson (1980) 曾綜合各家的說法，將壓力定義歸納成三類：1.刺激型；2.反應型；3.刺激 - 反應型，衍至不同學者對工作壓力的認定也各有不同，然許多學者 (邱信憲, 1994; Beehr & Newman, 1978; Cooper & Marshall, 1976; French et al., 1974) 對於工作壓力的定義，多由工作環境與工作者之間的關係來探究。大部分是指對工作無法適應，所引發一些生理及心理的反應。而無法適應的原因有可能來自工作環境，也有因為工作本身與工作者能力無法配合。

(二) 工作壓力的理論模式

工作壓力研究發展至今，發展出許多的工作壓力模式，雖然各模式的架構有所差異，但其研究理論皆十分近似於實際的壓力反應過程與結果。

1. 工作壓力的程序模式 (Process Model of Work Stress)

McGrath (1976) 將組織壓力建構為四個階段，環狀封閉的程序。第一個階段類似於社會環境模式的客觀環境，為個體在組織中所遭遇的狀況，而透過認知評估程序後，個體覺知到這些狀況的存在，於是透過決定程序選擇適當的反應。一旦個體決定如何反應，便會透過表現程序將個體行為表現出來。藉著個體行為的表現，可能會改變原先的環境狀況。若個體的行為表現是負面的，則代表個體感受到壓力。

2. 要求 - 控制模式 (Demand-Control Model)

Karasek (1979) 的要求 - 控制模式對於工作績效的預測有實質效益,其認為若個體處於高工作要求與低工作控制的情況下,將會引發生理及心理的健康問題;而當個體處於高工作要求與高工作控制的情況下,則會有更積極的工作表現。

3. 個人 - 環境 適配 模式 (Person-Environment Fit Model)

個人 - 環境適配模式從互動心理概念出發,注重人與情境的互動,並強調個人對情境的適配性。根據個人 - 環境適配模式, Kristof (1996)研究工作壓力來自於員工價值與組織價值的差異性,當一個人認為員工價值是個人績效表現,而組織價值是團體績效表現時,則會引發個人的工作壓力。

二、工作績效理論與相關文獻

(一) 工作績效的定義

工作績效可以簡單的定義為:在工作中所從事的所有行為 (Campbell, 1990 ; Jex, 1998)。Campbell (1990) 進一步指出,這些行為必須對於組織目標有所貢獻,他並將工作績效區分為效率、生產力,以及效用。效率可用來評估員工工作表現的結果;生產力通常用來計算達到一定程度的效率的成本;效用則代表效率及生產力的價值。

(二) 工作壓力與工作績效的關係

大部分的學者對於壓力源與工作績效間的關係並沒有清楚的界定,通常只是作一般性的預測。直到近幾年, Jex (1998) 才以工作壓力源影響工作績效的過程之基本模式,清楚定義兩者間之關係。此模型分為三個構面:壓力源、績效的前提(antecedents of performance) 以及績效。

Jex (1998)主張大部分的壓力源都是透過績效的前提,間接影響工作績效,這些前提主要是受個人內在動機的影響。壓力源對於工作績效並不是只有負面的效果,可能會因個人的能力、思考模式、人格特性和價值觀等的不同,而有不同的影響。

Schuler (1980)指出,工作壓力的影響不論作用於個人或組織上,皆會產生負面的影響,造成生產量減少、品質降低及缺乏創新能力。但若能有效管理壓力,則透過壓力的影響,反而可以激發潛能,增進工作績效(李嘉聖、陳益世, 1999)。然而 Hendrix et al. (1987)的研究卻發現:工作壓力與工作績效,並無直接關係。

參、研究設計與實施

一、研究對象

本研究所指之高科技產業,係依據行政院於 1991 年「國家建設六年計畫」所提出未來十年適合臺灣發展新興工業,以「附加價值高、技術密集度高、關聯效果大、市場潛力大、能源依存度低、污染程度低」等原則,分類為十大產業,而本研究乃是以其中的「資訊」、「通訊」、「半導體」、「消費電子」四大產業為主要之研究母群體。

二、研究工具

本研究以自編調查問卷為研究工具,測量工具的編製主要參考:行政院勞工委員會 (1995)、修慧蘭 (1985)、陳志偉 (1997)、陳淑珠(1992)、陳彰儀(1979)、廖曜生(1998)及賴正能 (1998) 等,加以修訂而成。

預試問卷第一部份為「休閒行為量表」;第二部份為「工作壓力量表」;第三部份為「工作績效量表」;第四部分為「基本資料調查」。設計完成後隨即進行預試程序,經計分處理

後，進行項目分析。本研究對因素的選取採之主成分分析法，並以最大變異法進行直交轉軸，保留特徵值大於 1 的因素，並進行因素命名及分析，各因素內部一致性 (Cronbach's α) 結果分別從 .60 到 .89，足見本研究工具具有水準以上的信度。

三、資料分析方法

本研究以 SPSS for Windows 8.0 套裝軟體進行資料分析，主要採行的統計分析方法包括：描述性統計、t 考驗、單因子變異數分析、Pearson 積差相關和多元逐步迴歸分析。

四、問卷調查實施

本研究計發出問卷約 2000 份，採分層配額隨機抽樣，平均每家廠商所寄發之問卷數量以公司人數佔產業人數之比例分配之。其中電子產業寄發 840 份問卷，資訊及通訊產業寄發 720 份問卷，半導體產業寄發 440 份問卷。調查問卷以郵寄方式寄給各家公司的人力資源部門，共回收問卷 447 份，有效問卷為 427 份，以一般郵寄問卷的回收率相比，本研究之回收率顯然不低，也較本研究所需的有效樣本規模數(385)為高。

肆、研究結果分析與討論

一、高科技從業人員休閒行為之分析

(一)高科技從業人員休閒行為之現況分析

大部分之高科技人員在每月休閒時間的最大付出為 12 小時以上，通常從事娛樂性及知識性活動；在每月休閒花費的最大支出為 1000-4000 元，通常從事娛樂性、知識性及休憩性活動；最常選擇的休閒同伴為家人或自己，通常與家人從事一同從事娛樂性活動，或自己一人從事知識性活動。

(二)個人屬性與工作壓力之分析

個人屬性變項與休閒行為個題項之有著顯著關係，隨著性別(sex)、年齡(age)、教育程度(edu)、隸屬部門(dep)、工作職務(pos)、婚姻狀況(mar)、子女人數(chi)、工作地點(pls)、通勤時間(com)、每月平均薪資(sal)的不同而有所差異，其結果見附件 1。

二、高科技從業人員工作壓力之分析

(一)高科技從業人員工作壓力之現況分析

高科技人員對工作壓力各層面的感受程度，以「工作責任與福利措施」層面最高 (M=2.69)，其次為工作負荷過重。至於壓力反應部份，則以生理反應最強 (M=2.26)。以整體工作壓力來看，其知覺程度略低於平均數 (M=2.17)，代表工作壓力屬中度。

(二)個人屬性與工作壓力之分析

本部分旨在瞭解工作壓力是否因個人屬性不同而有所差異，茲將其結果分析如后：

1.經 t 考驗結果顯示，不同性別之高科技人員，在組織氣氛與員工發展、生理反應、心理反應及行為反應上的差異達到顯著水準，而女性在各層面中的平均數皆高於男性，可見女性對來自「組織氣氛與員工發展」的工作壓力感受及壓力反應上皆較男性為高。此發現和周淑萍 (1994) 與陳志偉 (1997) 之研究結果相同，可見不同性別在社會化過程中存在著角色認知的差異，這些差異造成對工作壓力的認知有所不同 (Ivancevich & Matteson, 1980)。

2.不同年齡對工作壓力各層面的差異皆未達顯著水準；亦即不同年齡對於工作壓力的感受與反應，並沒有顯著之差異存在。此結果和周淑萍 (1994) 之研究發現不同，該研究結果係年齡與工作壓力呈現負相關，可能是研究對象不同所致，該研究以金融人員為主，而非本研究的高科技從業人員。

3.本研究將教育程度分為四組(國中、高中職、大專/學、研究所),不同教育程度之高科技人員的工作壓力,經過單因子變異數分析後發現,組織氣氛與員工發展、工作責任與福利措施、工作負荷過重三層面的差異達到顯著水準,經事後比較分析結果皆是大專/學組大於國中組。此發現類同於 Robbins (1998) 之研究結果:教育程度較低者,其工作壓力較低。

4.本研究將隸屬部門分為七類(生產、營業、財務、行政管理、研發、品管和其他),不同部門之高科技人員的工作壓力,經過單因子變異數分析後發現,「工作責任與福利分配」層面的差異達到顯著水準。經進一步進行事後比較發現,行政管理部門在「工作責任與福利措施」層面的壓力感受大於研發部門。可能因為行政管理工作所需承擔之責任較重,而研發工作只需專注於產品之研發,工作責任的負擔較輕。而研發部門之薪資與績效獎金往往高於行政管理部門,所以行政管理部門在「工作責任與福利措施」層面所感受到的工作壓力大於研發部門。

5.工作職務與工作壓力各層面之關係

本研究將工作職務分為七類(技術、營業、財務、工程師、研發、行政管理和其他),經過單因子變異數分析後發現,工作責任與福利分配以及行為反應兩層面的差異達到顯著水準。經進一步進行事後比較發現,行政管理人員在「工作責任與福利措施」層面的壓力感受大於研發人員。與上述的隸屬部門分析不謀而合。

6.婚姻狀況不同之高科技人員,在組織氣氛與員工發展上的差異達到顯著水準,未婚的高科技人員感受到的壓力大於已婚者。這和 Barr (1994) 的研究剛好相反,或許也正好反

應出國家文化的差異性,他認為工作者普遍認為家庭與事業兩難是造成其工作壓力之原因之一。

7.工作地點不同之高科技人員在工作責任與福利措施、工作負荷過重兩層面上感受到的壓力有顯著差異($F=3.70$; $F=3.83$, $p<.05$),進行事後比較發現,在南部工作之高科技人員在此兩層面上感受到的壓力大於在北部工作之高科技人員,可能因為大部分之高科技產業都集中在北部,南部高科技公司的員工較北部少,所以在工作責任與工作負荷上所承受的壓力較重。此外,在福利措施方面,北部高科技產業公司優於南部地區公司,所以在這方面南區的高科技人員所感受到的壓力也較北區高科技人員為重。

8.每月平均薪資不同之高科技人員的工作壓力,其平均數差異之結果顯示,每月平均薪資不同對工作壓力各層面的差異皆未達顯著水準。

三、高科技從業人員工作績效之分析

(一)高科技從業人員工作績效之現況分析

為瞭解高科技員工實際工作績效之情形,將有效樣本在工作績效各層面作基本統計分析,發現:高科技人員自評之工作績效,以主動配合的層面($M=4.02$)最高,其次依序為工作熱誠、工作內容之熟悉、工作品質與工作效率。而對於主動學習之自評績效最低($M=3.74$)。整體而言,工作績效高於中數($M=3.87$),代表工作績效良好。

(二)個人屬性與工作績效之分析

本部分旨在瞭解個人變項在工作績效上之差異性,茲將其結果分析如后:

1.不同性別之高科技人員的工作績效,其平均數差異皆未達到顯著水準。

2.不同年齡之高科技人員，在工作內容之熟悉、主動學習、工作熱誠上的差異達到顯著水準 ($F=5.78, p<.01$; $F=3.64$; $F=3.60, p<.05$)。由此可知，不同年齡之高科技人員在工作績效上有顯著之差異存在。這與廖曜生 (1998)、林澄貴 (2001) 的研究結果有異曲同工之處，前者認為年齡較大者，有較高的工作績效和工作滿足；後者也發現年齡愈大，對工作所表現的熟練程度愈佳。

3.經過單因子變異數分析後發現，教育程度不同之高科技人員，在工作績效上的差異皆未達到顯著水準。這和 Robbins (1998) 研究結果不同，他針對 218 位職場工作者研究發現：教育程度較高者，其薪資與工作績效較高，工作滿足亦較高。本研究對象為高科技從業人員，樣本以高學歷者佔多數，有可能在教育程度上的差異性不大所致。

4.經過單因子變異數分析後發現，高科技人員在「工作熱誠」層面的差異達到顯著水準 ($F=2.38, p<.05$)。由此可知，不同部門之高科技人員在工作熱誠上有顯著之差異存在。

5.不同職務之高科技人員的工作績效，其平均數差異，經過單因子變異數分析後發現，高科技人員在「工作熱誠」層面的差異達到.05 顯著水準，行政管理人員的工作績效高於研發人員。此結果類同於 Lee (1985) 強調的工作類型與績效效標之關係，其中研究人員之工作產出的可衡量性最低；也符應了 Meinhart & Pederson (1989) 的見解：研發人員的需求與其他管理者、專業人員有所不同，其績效制度應特別建立。

6.婚姻狀況不同之高科技人員，在工作績效各層面上的差異皆達到顯著水準，已婚之高科技人員在工作績效各層面上皆大於未婚之高科技人員。可能因為已婚的高科技人員有家

庭的支柱，可以放心在工作上衝刺，進而造成工作績效之提升。

7.工作地點不同之高科技人員，在工作品質、主動配合、工作熱誠三層面上的差異達到顯著水準 ($F=3.17$; $F=4.50, p<.05$; $F=5.71, p<.01$)。經過事後比較後發現，在南部工作之高科技人員在此三層面上工作績效大於在北部工作之高科技人員。可能因為在南部的科技廠商較少，工作機會也較少，所以在南部工作的高科技人員較珍惜工作機會；此外，南部人民生性熱情，配合度較高，較容易配合工作之要求，所以工作績效較高。

8.每月平均薪資不同之高科技人員，在工作內容之熟悉、主動學習、工作熱誠、工作效率層面上達到.01 顯著水準的差異，進行事後比較發現，每月平均薪資 110,000 元以上的高科技人員在工作內容之熟悉、主動學習、工作熱誠、工作效率層面上明顯優於平均薪資在 30,000 元以下、30,000~49,999 元及 50,000~79,999 元的高科技人員。可能因為薪資 110,000 元以上的高科技人員已是公司內高階主管或年資較久之專業人才，故在工作內容之熟悉與工作效率方面優於其他薪資之高科技員工。此外月薪 110,000 元以上的高科技人員必須具有工作熱誠且主動學習的特質，方能成為公司器重的高階專業人才，所以其在工作績效上的表現較佳。

四、高科技從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之相關分析

(一) 工作壓力與工作績效之關係

為瞭解高科技員工工作壓力、工作績效之相關情形，本研究以 Pearson 積差相關分析，求出工作壓力與工作績效之相關係數，只有「工作責任與福利措施」和工作績效各層面呈現正相關，工作壓力其他層面與工作績效各層

面幾乎皆呈現負相關。可能因為高科技產業的績效獎金有激勵作用，若高科技人員在工作責任及福利措施上感受到壓力，擔心未盡責任將影響到績效獎金，則反而會更積極表現工作績效。所以「工作責任與福利措施」在此可當作激勵因子解釋之。

(二) 工作壓力對工作績效之迴歸分析

本部分主要在瞭解高科技人員工作壓力對工作績效之預測情形，將工作績效為預測變項，工作壓力各層面為效標變項，經多元逐步迴歸分析後，其結果顯示：「工作壓力之心理反應」、「組織氣氛與員工發展」與工作績效有顯著的負向關係，而「工作責任與福利措施」則與工作績效有顯著之正向關係。「心理反應」、「工作責任與福利措施」、「組織氣氛與員工發展」各具有 4.7%、3.9%、3.3% 的解釋量，整體之解釋量為 11.9%。

這個結果表示高科技員工的心理反應愈小，感受到「組織氣氛與員工發展」層面的壓力愈小，對於「工作責任與福利措施」層面的壓力愈大，則所表現出之工作績效愈高。

(三) 高科技員工休閒行為、工作壓力與工作績效之關係

本部分主要在探討休閒行為與工作壓力、工作績效之相關情形，研究結果顯示：休閒行為與工作壓力沒有顯著之相關。而在休閒行為之中，參與知識性 (KNO2)、社交服務性活動 (SOC2) 所花費之金錢，以及參與社交服務性活動之時間 (SOC1) 與工作績效呈顯著正相關。換句話說，高科技人員在知識性、社交服務性活動所花費之金錢愈多，則工作績效愈高。而參與社交服務性活動之時間愈長，對於工作績效也有正面的幫助。

伍、結論與建議

一、結論

依據前述資料分析結果，本研究的主要發現如下：

(一) 高科技人員對從事休閒行為為因個人變項的不同而所差異，高科技人員對休閒態度和行為會因性別、教育程度、婚姻狀況、子女人數、工作地點和每月平均薪資的不同而有顯著之差異。

(二) 高科技人員對工作壓力的感受及反應因個人變項的不同而所差異，高科技人員所知覺的工作壓力會因性別、教育程度、工作部門、工作職務、婚姻狀況、工作地點的不同而有顯著之差異。整體說來，高科技人員對工作壓力的知覺低於中間值。

(三) 高科技人員的工作績效會因個人屬性的不同而有所差異，高科技人員的工作績效表現會因年齡、工作部門、工作職務、婚姻狀況、工作地點以及每月平均薪資的不同而有顯著之差異。整體而言，高科技人員的工作績效趨於中上程度。

(四) 高科技人員之休閒行為與工作壓力間沒有顯著的相關存在；但休閒行為與工作績效有顯著之相關存在。其中，參與「知識性」、「社交服務性活動」所花費之金錢，以及參與「社交服務性活動」之時間與工作績效呈顯著正相關。

(五) 高科技人員之工作壓力與工作績效間有顯著的相關存在，其中，「組織氣氛與員工發展」、「工作環境與適應」、「工作負荷過重」、「角色衝突與模糊」、「心理反應」、「行為反應」、「生理反應」與整體工作績效呈負相關。

(六) 高科技人員之工作壓力對整體工作績效有顯著的預測力，其中以「心理反應」、「組織氣氛與員工發展」、「工作責任與福利措施」的解釋力較大，此三變項可預測 11.9% 的變異

量。

二、建議

(一) 鼓勵休閒行為，增設休閒設施

由本研究發現大部分之高科技人員並未充分利用公司的休閒資產，反而自掏腰包從事休閒活動。建議高科技產業公司針對員工喜愛的休閒活動，建立休閒設施，如建立小型視聽中心定期播放電影、建立健身中心、舉辦員工社團或定期舉辦員工旅遊等，建立良好的休閒機制。此外，大部分之高科技公司對於員工旅遊方面的津貼多以現金為主，建議高科技公司可採取旅遊優待卷或團體出遊之方式，確保員工真正運用到公司提供之休閒經費，以確保員工實際從事有益的休閒行為。

(二) 強化員工福利制度，注重授權與分層負責

在工作壓力方面，高科技產業人員對工作壓力各層面的感受程度，以工作責任與福利措施層面最高，所以公司應注重福利措施，加以改善。另在工作責任上應發揮組織的分層負責，以降低員工工作壓力，以達到最大之組織效益。

(三) 以適度工作壓力，激發無限潛能

大部分之高科技從業人員皆是大學以上之高知識份子，其自我要求程度較高，建議可將工作壓力因子當作激勵因子，讓適度的工作壓力成為對工作績效的正向作用力，如此不但可以提升績效，還可以激發個人潛力，獲得報酬。

(四) 支持女性員工，作好自我調適

本研究發現女性對來自「組織氣氛與員工發展」的工作壓力感受及壓力反應上皆較男性為高。建議高科技公司應多支持鼓勵女性員工，降低對工作壓力的知覺感受；同時，女性員工應適度調節工作壓力，不要因為工作環境

之特殊而造成壓力，影響工作績效。

(五) 有效的壓力管理

正確的壓力管理應從身體健康及人際關係著手，維持身體健康才能承受壓力，而擁有良好人際關係才能有效尋求社會支持及溝通管道，以利於抒發情緒及放鬆心情，故學習壓力管理應是高科技員工不可忽略的課題。

(六) 對後續研究的建議

本研究之研究對象為所有高科技產業從業人員，建議後續研究者可針對高科技之產業別來探討。此外，本研究之工作績效乃是以員工自評績效為主，未考慮個人主觀因素。建議後續研究可加入主管以及同事間之績效評量，則其結果將更準確。

參考文獻

中文部分：

行政院勞工委員會（1995）。勞工安全衛生研究報告 - 國人工作壓力量表之建立。行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所編印。

呂建政（1994）。休閒教育的發展。台灣教育，523，18~20。

李家聖、陳益世（1999）。高科技產業特性、工作壓力、工作滿意暨離職傾向之相關性研究：以新竹科學園區高科技廠商研發技術人員為例。人力資源學報，11，93-115。

周海娟（1980）。台灣地區居民休閒活動的選擇與類型 - 社會學的次級分析。私立東吳大學社會學研究所碩士論文。

周淑萍（1994）。銀行從業人員個人屬性、工作特性、工作壓力與工作滿足之關連性研究。國立交通大學管理科學研究所碩士論文。

林澄貴（2001）。知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究—以中鋼公

- 司為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 邱信憲（1994）。工作特性、人格特質型態、角色壓力與工作壓力、工作滿足、離職傾向之關係研究。國立中興大學企業管理研究所碩士論文。
- 侯望倫（1984）。工作壓力的實證研究 - 組織氣候、角色、特性、人格特質與壓力症狀的關係。國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 修慧蘭（1986）。台北市就業者的休閒狀況與休閒倫理觀。國立政治大學心裡學研究所碩士論文。
- 徐淑芳 譯（1996）。休閒與人類行為。台北：桂冠前程規劃系列。
- 許瑛玲（1994）。女性公務人員休閒生活之研究-以某一事業單位女性職員為例。私立東吳大學社會工作研究所碩士論文。
- 陳志偉（1997）。工作特性、工作壓力與組織承諾之相關研究-以中部地區企業員工為例。私立東海大學工業工程研究所碩士論文。
- 陳美玲（1997）。從成人發展觀點探討嘉義地區成人休閒態度、休閒參與及其相關因素。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
- 陳淑珠（1992）。工作者生活壓力與心理健康之研究：以資訊電子業員工為例。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 陳彰儀（1985）。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：淑馨出版社。
- 廖曜生（1998）。彈性工時制度、個人屬性與工作特性、工作滿足，工作績效之關係研究 - 以國內電子業為例。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 榮泰生（1998）。企業研究方法。台北：五南圖書出版有限公司。
- 劉文菁（1993）。台北市民家庭休閒生活之研究。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 賴正能（1998）。從隔週週休二日制探討公務人員的休閒行為 - 以高雄市政府為例。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。
- 薛銘卿（1992）。休閒及休閒活動定義之詮釋：非規範及規範性觀點。戶外遊憩研究，5（3/4），71~89。
- 謝琇玲（1980）。國民中學學校組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之調查研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 英文部分：
- Bammel, G., & Burrus-Bammel, L. (1992). Leisure and human behavior. Time Mirror Higher Education Group.
- Barr, O. (1994). Job satisfaction of community nurses working with people with a mental handicap. *Journal of Advanced Nursing*, 20(6), 1046-1055.
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personal Psychology*, 31, 665-699.
- Lee, C. (1985). Increasing performance appraisal effectiveness: Matching task types, appraisal process, and rater training. *Academy Management Review*, 10(2), 324.
- Meinhart, W. A. & Pederson, J. A. (1989).

- Measuring the performance of R&D professionals. *Research Technology Management*, 32(4), 19-21.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Chicago: Consulting Psychologists press.
- Coleman, D. (1993). Leisure based social support, leisure disposition and health. *Journal of Leisure Research*, 25(4), 350-361.
- Cooper & Marshall, C. L. & Marshall, J. (1978). Sources of managerial and white collar stress. New York: John Wiley and Sons.
- Dattilo, D., & Murphy, W. (1991). Leisure education program planning: A systematic approach. Pennsylvania: Venture Publications.
- Dumazedier, J. (1974). *Society of leisure*. Amsterdam: Elsevier.
- Dunn, J.(1994). *Management of personnel: manpower management and organization behavior*. New York: McGraw-Hill Publications.
- Eills, G., & Witt, P. (1991). The measurement of perceived freedom in leisure. *Journal of Leisure Research*, 16(3), 110-123.
- French, J., Roger, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G. V. Koelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams(Eds.). *Coping and Adaptation*. New York: Basic Books.
- Harper, W. (1981). Freedom in the experience of leisure. *Leisure Science*, 8, 115-130.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. New York: Scott foresman.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. London: Sage Publications.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kelly, J. (1996). *Leisure*. Needham Heights, MA: A simon & Schuster company.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- McGrath, J. (1976). *Stress and behavior in organization*. Chicago: Rand McNally.
- Neulinger, J. (1981). *The psychology of leisure*. New York: Charles. C. Thomas.
- Parker, S. R. (1971). *The future of work and leisure*. London: Mac Gibbon and Kee.
- Robbins, S. (1996). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall International Inc..
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Searle, M. (1985). Socioeconomic variations in perceived barriers to recreation participation among would-be participants. *Leisure Sciences*, 7, 227-249.
- Watson, J. (1996). The impact of leisure attitude and motivation on the physical recreation/leisure participation time of college students. Boston: Houghton Mifflin.

附件 1

個人屬性變項與休閒行為之交叉分析簡表

| | sex | age | edu | dep | pos | mar | chi | pls | com | sal |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ENT1 | | | | | | * | *** | | | |
| ENT2 | | | | | | | | ** | | |
| ENT3 | | *** | * | | | *** | *** | | | *** |
| SP01 | | | * | | | | * | | | ** |
| SP02 | * | ** | | | | ** | ** | | | *** |
| SP03 | | *** | * | | | *** | *** | * | | ** |
| KN01 | ** | | | | | | | | | |
| KN02 | | | | | | | | | | |
| KN03 | | *** | | | | *** | *** | | | ** |
| TEC1 | *** | | * | | | | | | | |
| TEC2 | ** | | *** | | | | * | | | |
| TEC3 | ** | *** | | | | *** | *** | | | * |
| SOC1 | | | | | | * | * | | | * |
| SOC2 | | * | | | | ** | * | | | ** |
| SOC3 | | *** | | | | *** | *** | | | * |
| REC1 | | | | | | | | | | |
| REC2 | | | | | | | | * | | ** |
| REC3 | | *** | | | | *** | *** | | ** | *** |

*p < .05

**p < .01

***p < .001