

# 工作生活品質、工作壓力與工作績效之 關聯性研究 — 以海軍軍士官為例

The Relationships between Quality of Job Life, Job Stress and Job  
Performance-Evidence of Navy Officers

連淑君(Shu-Chun Lien)<sup>①\*</sup>、龍孝坤(Li-Kuen Long)<sup>②</sup>

## 摘要

**本**研究以海軍軍士官為例，旨在探討其工作生活品質、工作壓力與工作績效間之關係，希藉此研究發現，以作為海軍軍士官工作配置之參考。經由迴歸分析研究結果發現：(1) 海軍軍士官對於工作生活品質、工作壓力及工作績效的知覺，分別以升遷發展、角色壓力及工作行為呈現較低的滿意程度。(2) 工作性質及工作環境兩項構面對工作壓力之各構面均呈顯著負相關。(3) 家庭休閒對工作壓力之各構面，部分呈顯著負相關。(4) 工作生活品質的工作性質、同仁合作、工作環境、薪資福利及家庭休閒等構面對工作績效之各構面，部分呈顯著負相關。(5) 工作壓力的生理壓力構面對工作績效之各構面均呈顯著負相關。

**關鍵字：**工作生活品質、工作壓力、工作績效

## Abstract

This study analyzes the relationships among quality of job life, job stress and job performance for navy officers. The research findings based on a regression analysis are as follows: (1) Navy officers had low satisfied degrees of promotion development, role pressure and work behavior for the perceived quality of job life,

<sup>①\*</sup> 通訊作者，國立高雄海洋科技大學航運管理系助理教授；聯絡地址：81157 高雄市楠梓區海專路 142 號，國立高雄海洋科技大學航運管理系；電話：(07) 3617141 轉 3160；E-mail: sclien@webmail.nkmu.edu.tw。

<sup>②</sup> 國立高雄海洋科技大學航運管理研究所碩士。

job stress and job performance, respectively; (2) The dimensions of work nature and work environment were negatively related to the dimensions of job stress; (3) Family leisure was partially negatively related to the dimensions of job stress; (4) The dimensions of work nature, colleague cooperation, work environment, wage and fringe benefit, and family leisure for quality of job life were partially negatively related to the dimensions of job performance; and (5) The dimension of physiology pressure for job stress was negatively related to the dimensions of job performance.

**Keyword: Quality of job life, Job stress, Job performance**

## 壹、前言

國軍自民國 93 年起陸續實施精進、精實案，執行裁軍政策，海軍在人員相對縮減下，仍須恪遵「指揮管制自動化、作戰能力立體化、武器系統飛彈化」的建軍指導，達成「質精、效高、快速部署、遠距打擊」的兵力整建目標，但現階段在編裝調整、人員裁撤後，雖有去蕪存菁之效，但惟海軍所肩負海上巡弋的任務，卻未因裁軍政策的推動而有所紓減，反因臺海局勢的詭譎，海上勤務不減反增。

海軍軍士官因軍種特性，不論是服務於海勤或岸勤單位，都從事與艦艇作戰演訓、補保修護有關之工作。現今雖然陸續接收新型武器裝備，然囿於國防預費有限，二次世界大戰、韓戰等期間，經由美軍所汰換之傳統老舊艦艇，迄今仍續服勤，造成同為海軍軍士官在工作上卻存有天壤之別的工作生活品質（孫本初、王永大，1997）。而海軍在新、舊武器裝備交互

運用的環境下，作戰訓練、後勤補給自然衍生出諸多問題，加上現階段義務役徵兵役期縮短為乙年，近年來已陸續發生多起重大軍風紀及武器裝備故障等意外事件。

因此，當今海軍已逐漸重視官兵在工作上所面臨的壓力是否可以適時的紓解（如心理諮商、輔導機構的建制）。國防事務的成敗與否牽動國家安危，因此工作績效必須被強調，而海軍軍士官在工作生活品質的知覺落差，是否衍生工作壓力方面諸多問題進而影響工作績效，是一值得探討的議題。

有鑒國內公私部門歷年對組織成員的工作生活品質、工作壓力、工作績效等研究甚為深入且詳盡。惟以肩負殲滅進犯敵軍，保衛國土安全為目的之國軍為研究對象之相關研究甚為稀少。國軍為國防安全之憑藉，軍士官則為軍隊指揮管理之中樞。而國軍人管環境的良窳，影響國軍兵力整建之盛衰，更是直接影響組織生存與發展之重要因素。平日於海峽執行戰鬥巡

弋任務的海軍，須隨時保持備戰狀態，為國軍作戰先鋒。自從國軍推行裁軍政策，海軍在兵力裁減及義務役役期縮減之際，軍士官之工作負荷與日俱增，隨之而來的工作壓力，是否影響軍士官的工作績效為本研究動機之一。另有有別於其他軍種的海上工作環境，哪些是現今海軍軍士官所重視的工作生活品質？而改善其工作生活品質是否能影響工作壓力與工作績效為本研究動機之二。

## 貳、文獻探討

### 2.1 工作生活品質

近年來，因時代的進步及經濟的成長，人們的生活水準提升，使得許多研究者提倡重視工作生活品質的概念，進而對於生活品質要求亦日漸提高。而許多人力資源管理措施都與工作生活品質有直接的關係，代表提高工作生活品質為現在人力資源管理的重要課題（孫本初、王永大，1997）。雖然工作生活品質研究已經發展超過 40 年，但由於工作生活品質包含許多不同構面，因此在學術界或實務界對於工作生活品質的定義尚缺乏共識（蔡宗憲，2010）。Lau (2000) 認為工作生活品質是指舒適的工作環境、給予合理薪酬、保障工作安全、提供成長機會。方四明 (2009) 認為工作生活品質是個人對工作環境與組

織所提供的條件品質的主觀知覺，包括工作場所舒適的環境、薪資報酬、工作安全性及自我成長等，進而提升個人的工作滿足。Saklani (2010) 認為工作生活品質為在組織中的某種人性化和生活水準，提升工作經驗特點的工作環境。鄭碧媛 (2010) 也認為工作生活品質會受到社會人口學因素、工作特質、工作內容與志趣、管理制度與升遷、工作外生活、環境安全等因素所影響。蔡宗憲 (2010) 參考 Ahmed (1981) 和陳美志 (2001) 之工作生活品質定義，將其定義為個人在工作場所對每個範圍的感受，包含薪資與福利、安全感、工作內容、工作發展、組織人際關係以及與個人需求能在組織內被滿足的程度。朱國榮 (2009) 將工作生活品質定義為係指個人在工作場合中，主觀經驗所能體驗到的各種知覺狀況與情緒感受。綜上述，可知工作生活品質之相關內涵是由個人、工作組織與環境所構成，而本研究主要探究海軍軍士官個人主觀感受層面，即工作組織對個人之影響，故採取陳家聲、樊景立 (2000) 對工作生活品質所下之定義，強調個人對工作和組織的認同評估與主觀的經驗感受，作為工作生活品質之主要意涵。

彙整國內外學者對於工作生活品質之衡量構面後，得知在升遷發展、交通影響、同仁合作、工作環境、工作性質、領導風格、薪資福利等七項被提及或採用次數最多，而本研究對象為海軍軍士官，大多數任職海勤單位的軍士官除休假外，皆

須全天候於單位內執行備戰或訓練等任務，故採用廖宗宏 (1995) 與軍人在工作生活方面有同質性之刑事警察人員，將家庭休閒納入構面，加上上述七個工作生活品質構面，合計八個構面來衡量海軍軍士官之工作生活品質。

## 2.2 工作壓力

壓力為個體為滿足需求所產生的非特定反應，遇外力威脅時，個體為調適所產生的反應。而工作壓力從字面解釋，係指在工作上所面臨的壓力，在企業組織中，一旦有了壓力，常對個人或組織造成若干不良的影響。對個人來說，適度的壓力固可促使個人努力於工作目標的完成，達成一定的工作水準與自我要求，惟過度的壓力常使個人產生焦慮感、壓迫感，甚至造成了生理上的疾病 (曾玉滿，2009)，顯示出瞭解員工之工作壓力為之重要課題。Cooper and Marshall (1976) 認為工作壓力係指環境因素對個人直接的衝擊與影響及個人對壓力源產生行為反應的現象。黃婉菁 (2002) 認為工作壓力為個體自我知覺的工作狀態，個體在工作環境下，由於工作環境、工作角色、人際關係、工作性質等特質的互動，而在生理、心理、情緒及社會上產生不適的感覺，而此感受亦與個人的自我知覺、資源及需求評估、認知有關。簡嘉良 (2009) 認為工作壓力為個人為工作的付出，未能得到物質與心靈上相對的回饋，以致於在生理、心理各方面產生

的失衡狀態。朱國榮 (2009) 將工作壓力定義為，個人在工作環境中所感受到工作上的過度要求，使個人產生角色壓力及外在的協助及資源缺乏的反應。而壓力的經驗會使人難以適應一般的環境，並可進而影響到工作 (Selmer and Fenner, 2009)。

國防組織是個龐大而複雜的體系，近年來工作價值觀和工作態度不斷在改變，使得新進人員進入軍中後，軍中的組織成分變得更加複雜而多元化，面對嚴格而制式的工作紀律和領導方式等組織特性，便產生了許多問題，像是工作壓力太大使得生活品質與工作績效降低，因此本研究綜合龍育民 (2000)、梁成明、羅新興 (2001)、白璧鈞 (2002)、鄭芬姬、黃儀方 (2006)、稅儒耕 (2007) 等，將工作壓力定義為個體自我知覺的工作狀態，個體在工作環境之下，由於工作環境、工作角色、人際關係、工作性質等特質的互動，而在生理、心理、情緒及社會上產生不適的感覺，而此感受亦與個人的自我知覺、資源及需求評估、認知有關。

經不同研究者對工作壓力之定義，可得知工作壓力來源的多重性，而工作壓力的衡量構面，相對依研究目的、概念有所不同，因此提出相關論述的研究者眾多，然研究者多以個人觀察、文獻探討或實驗性研究等方式，提出對工作壓力的衡量標準。因此，本研究採用 Golaszowski et al. (1984) 提出個體——環境適應模式及角色壓力理論量表為基礎，將工作壓力所產生

反應歸納為生理壓力、心理壓力、角色壓力及情緒壓力等四個衡量海軍軍士官之工作壓力。

### 2.3 工作績效

績效係指針對特定目標其達成程度的一種衡量，長久以來，績效的增進一直是組織所強調的核心工作，而對於如何增進績效，過去的研究者也分別從不同的角度加以探討。Reddin (1970) 認為工作績效係指員工對其職務上各項工作目標所達成之程度。林菁真等人 (2008) 認為工作績效代表員工為了對組織目標有所貢獻，在工作中所從事的一切行為，並可加以測量及評估。陳湘雲 (2009) 認為工作績效為組織成員，完成組織所期望、規定或正式化的角色需求時，所表現的行為。林勝聰 (2010) 認為工作績效意指個體在特定期間內對於個人所擔任之職務內的各項工作完成的品質與數量，或是工作目標達成的程度。蔡慧文 (2010) 將工作績效定義為組織裡的成員在特定的一段期間內，對於個人所擔任之職務內的各項工作完成的效能、品質與數量，或是達成組織所期望達成的目標，所表現出之具體行為、成果以及態度。林家彰 (2011) 認為工作績效是指個人為一組織成員，完成企業組織所期望、規定的角色需求時，所表現的能力與行為，以達成工作要求，並符合組織環境的條件，企業會對屬下的工作表現做一評估，以瞭解員工完成工作任務水準的情況，並從評

估中辨認出員工的優、缺點以作為員工訓練、發展的參考，以供企業進行人事決策以及員工發展的參考，有助於員工的士氣提升。因此，本研究綜合林寶生 (2005)、林志峰 (2006)、楊郁滢 (2006)、林昆玄 (2008) 等人，得知工作績效泛指工作上表現的程度，在組織行為是效率、效能與效力的整體表現。

收集國內外有關工作績效衡量構面之文獻，本研究採用 Robbins (2001) 對工作績效的分類，分為工作成效、工作行為、個人特質等三項作為工作績效之衡量構面，但因個人特質是效用最弱的一種標準，原因是與工作績效較不相關，因此本研究以工作態度納為研究構面之一，綜上述，本研究採用工作成效、工作行為與工作態度等三項作為衡量海軍軍士官之工作績效。

### 2.4 工作生活品質與工作壓力

隨著社會的變遷及急遽改變，在講求速度與效率的社會中，使得生活中處處充滿著壓力，壓力是無所不在的，它充斥著每人生活的一部分，其中又以工作壓力影響最深 (朱國榮，2009)，員工之工作壓力愈大，工作生活品質的滿意度就愈低，進而影響到工作績效。黃婉菁 (2002) 發現壓力愈大，工作生活品質的滿意度就愈低。郭文瑞 (2004) 探討偏遠地區國小教師工作生活品質、工作壓力與組織承諾關係之研究中顯示，偏遠地區國小教師工作壓力愈

大，工作生活品質滿意度也愈低。而溫秀梅 (2007) 以服務性質為主的人事人員，結果顯示其會因工作負荷、角色衝突等工作上的壓力，降低其工作生活品質。許志賢等人 (2007) 研究高科技產業員工休閒行為與工作生活品質、工作壓力、工作績效之相關性，研究發現工作壓力愈大其工作生活品質的滿意度就愈低。游再生 (2007) 以中華電信北區 104 查號人員為研究對象，研究結果為勞務外包查號人員在工作壓力、工作生活品質各構面與留職意願有顯著的相關，顯示查號人員工作壓力愈大，其工作生活品質滿意度及留職意願就愈低。綜上，顯示員工所感受到的工作壓力會負向的影響工作生活品質進而影響至工作績效，亦即工作生活品質與工作壓力呈現負相關。因此，如何讓海軍軍士官獲得較好的工作生活品質，就需減輕其所感受到的工作壓力，進而增加工作績效以及留職意願，降低國家訓練之成本，為重要之議題。

## 2.5 工作生活品質與工作績效

工作生活品質係人力資源管理及組織發展學者的發現，組織的目的不只有提升績效，亦應該重視人員的滿意，甚至是增進全體人員的繁榮與幸福 (陳英傑，2007)。相關文獻指出，員工所享有的工作生活品質會影響其工作績效，當員工的工作生活品質愈高時，員工的工作滿足、組織承諾及工作投入度亦愈高 (陳書梅，

2005)。楊慧華 (2002) 針對旅館員工的研究發現員工工作生活品質滿意度對員工個人績效有正面影響；當員工對工作生活品質總滿意度愈高者，其工作績效愈好。陳台堅 (2007) 探討輪班人員工作生活品質、組織承諾與工作績效關係之研究——以臺灣電力公司火力發電廠為例中，結果為工作生活品質對工作績效有顯著正向影響。林子超 (2012) 於研究國際觀光旅館櫃檯人員之工作生活品質與工作壓力對工作績效之影響，結果顯示臺灣國際觀光旅館櫃檯人員的工作生活品質與工作績效之間有顯著正相關。基此，顯示出工作生活品質愈高時，則其工作績效也會愈好，亦即其為正相關，因此透過衡量海軍軍士官對於工作生活品質的滿意度，加強須改善之地方，藉以提升海軍軍士官之工作績效。

## 2.6 工作壓力與工作績效

許多研究者研究對於壓力與工作績效間的關係並沒有清楚界定，通常僅是做一般的預測。根據 Meglino (1977) 和 Huber (1981) 等人對工作壓力與工作績效之研究，指出當壓力增加時，績效也隨之增加，且當工作壓力到達某一個程度後，再繼續增加，則工作績效反將降。Behrman and Perreault (1984) 以銷售人員為研究對象，研究發現角色壓力與工作績效呈負相關。此外，吳豐旭 (2007) 以國際觀光旅館員工研究對象，在研究中指出員工的工作壓力愈大，則工作績效愈低。曾玉滿

(2009) 於研究中顯示，工作壓力與工作績效有顯著的負相關，即表示工作壓力會影響工作績效。謝金燕 (2011) 探討組織承諾、工作壓力、工作滿足對工作績效之影響——以嘉南農田水利會為例，研究結果顯示工作壓力會負向影響工作績效，顯示出嘉南農田水利會人員工作壓力愈高會負面的影響整體工作績效。劉禮維 (2012) 於探討工作壓力與工作績效之相關研究中顯示，當工作對個體造成的負面影響愈少，其工作績效就會愈高。由此可知，工作壓力愈大時，工作績效就會愈低，亦即工作壓力與工作績效為負關係，且隨著壓力愈來愈大，以致我們覺得沒辦法掌握時，可能會感到緊張。而壓力持續的增加，嚴重地使我們無法負荷時，最後會令人感到恐慌，績效隨之驟降，此時不只造成個人的工作品質，同時也會造成身體的疾病產生 (謝以琳，2012)。經各文獻探討後顯示，工作壓力愈高，則其工作績效會愈低，亦即工作壓力與工作績效呈現負相關，因此，如何讓海軍軍士官在工作壓力與工作

績效間取得平衡，產生最高的工作績效，來維持國防之安全，實為最重要之課題。

綜合國內外研究文獻，本研究在工作生活品質方面將其定義為個人對工作和組織的認知評估與主觀經驗感受 (陳家聲、樊景立，2000)，在工作壓力方面將其定義為個體自我知覺的工作狀態及在工作績效將其定義為個人或團體於工作上所表現出的任務達成質與量。而在工作生活品質與工作壓力之間採有顯著負相關之假設，在工作生活品質與工作績效之間採有顯著正相關之假設，在工作壓力與工作績效之間採有顯著負相關之假設。

## 參、研究方法

### 3.1 研究架構

根據前述之相關文獻探討，並結合研究主題，建立本研究架構 (如圖 1)。檢視海軍兵科軍士官工作生活品質、工作壓力對工作績效之影響。

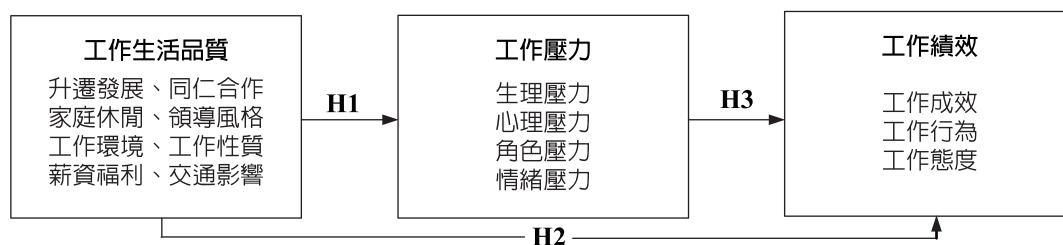


圖 1 本研究架構

### 3.2 研究假設

根據研究架構提出本研究假設如下所示：

- H1：海軍軍士官在工作生活品質與工作壓力呈顯著負相關。
- H2：海軍軍士官在工作生活品質與工作績效呈顯著正相關。
- H3：海軍軍士官在工作壓力與工作績效呈顯著負相關。

### 3.3 研究工具與變項衡量

據前述之研究目的與假設，本研究應用 SPSS 統計套裝軟體作為資料分析工具，在問卷回收後使用的資料分析方法，包括描述性統計分析、因素分析、信度分析及迴歸分析。

本研究採用問卷調查方式進行實證研究，共分為三個部分，包括工作生活品質、工作壓力與工作績效，各量表之來源及分析結果如表 1。問卷的設計是根據本研究架構所建立之研究變項和相關研究之問卷並依實際情況加以修改而成。量表採用 Likert 五點尺度法，依「非常不滿意」、「不滿意」、「普通」、「滿意」、「非常滿意」、分別給予 1、2、3、4、5 分。最高為 5 分，最低為 1 分，分數愈高表示愈重視及認同。

本研究變項的操作性定義與衡量，在工作生活品質之定義，主要參考廖宗宏 (1995)、蔡明輝 (2001) 對工作生活品質構面之分類類別，並依實際情況修正。工作壓力之定義，主要參考 Golaszowski et al. (1984) 對工作壓力構面之分類類別。工作

表 1 各量表之來源及信度分析結果彙整表

量表別	量表來源	因素構面	題目數	Cronbach's $\alpha$ 值
工作生活品質	廖宗宏 (1995) 蔡明輝 (2001)	領導風格	9	0.95
		工作性質	6	0.90
		同仁合作	5	0.92
		工作環境	4	0.91
		升遷發展	4	0.87
		薪資福利	3	0.89
		家庭休閒	4	0.82
工作壓力	Golaszowski et al. (1984)	交通影響	3	0.73
		角色壓力	9	0.88
		情緒壓力	6	0.91
		心理壓力	4	0.88
工作績效	Robbins (2001)	生理壓力	3	0.83
		工作成效	7	0.90
		工作行為	7	0.95
		工作態度	5	0.82



績效之定義，則參考 Robbins (2001) 對工作績效構面之分類類別修訂而成。

### 3.4 資料收集及樣本選擇

本研究係以分駐臺灣北部、東部、南部及外、離島地區海勤與岸勤單位之海

軍兵科軍士官為實證研究對象。共計發放 600 份，問卷回收 595 份，回收率為 99.1%，經檢查比對，扣除填答不全問卷 50 份，回收有效問卷數為 545 份，有效回收率為 91.5%，問卷發放及回收狀況如表 2 所列。

表 2 海軍軍士官實證研究問卷發放及回收狀況統計表

發放份數	回收份數	回收有效份數	回收率	有效回收率
600	595	545	99.1%	91.5%

## 肆、研究結果分析

### 4.1 敘述性統計分析

本研究人口樣本基本資料之分布情形與比率如表 3 所示，在性別方面顯示，以男性為多數，占 89.9%。婚姻狀況的分布情形，以已婚所占比率較高，占 52.3%。學歷方面以大學(專)以上學歷居多，占 57.6%。年資則以 1~20 年居多，占 87%。官階的分布情形官階以士官 33.2% 為最多。服務單位以岸勤單位居多，占 52.8%。單位駐地的分布情形以南部地區為最多，占 46.8%。

### 4.2 因素分析

本研究針對工作生活品質、工作壓力及工作績效三個量表進行因素分析 (Factor Analysis)，採主成分分析法 (Principle Component Analysis) 抽取特徵值 (Eigen

表 3 樣本結構次數分配表 (N = 545)

變項名稱	配別	人數	百分比 (%)
性別	男	490	89.9
	女	55	10.1
教育程度	高中(職)	231	42.4
	大學(專)	286	52.5
	研究所(含以上)	28	5.1
官階	士官	181	33.2
	士官長	149	27.3
	尉官	114	20.9
	校官	101	18.5
單位駐地	北部	63	11.6
	東部	96	17.6
	南部	255	46.8
	外、離島地區	131	24.0

Value) 大於 1 的因素，並利用最大變異法 (Varimax Method) 進行直交轉軸 (Orthogonal Rotation)，以縮減原始資料構面，而且仍可以保存或解釋原始資料提供大部分特性。至於問卷內部一致性之信度分析 (Reliability Analysis)，由於本研究的問卷量表因研究對象之特性，參考相關文獻量

表及國內相關研究資料編修而成。後續進行量表的信度分析，所採用的信度指標為 Cronbach's  $\alpha$  值。針對工作生活品質、工作壓力與工作績效進行分析如下：

#### 4.2.1 工作生活品質之因素分析

本研究經由前述項目分析之結果，將工作生活品質問項，進一步使用主成分分析法，抽取特徵值  $> 1$  的因素，並利用最大變異法進行直交轉軸後得到九個因素；

累計變異量為 70.98%，刪除內部一致性不好之問項，進行第二次因素分析得到八個成分，依每一個成分分別命名為「領導風格」、「工作性質」、「同仁合作」、「工作環境」、「升遷發展」、「薪資福利」、「家庭休閒」、「交通影響」，累計變異量為 74.11%。經信度分析，內部一致良好，因素分析與信度檢定結果如表 4。

表 4 工作生活品質量表因素與信度分析表

環境變異認知問卷題項	因素負荷量			
	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4
<b>因素 1：領導風格</b>				
22. 對主管專業知識及管理技能的滿意度感到	0.83			
23. 對主管對部屬的意見與創意重視度感到	0.82			
21. 對主管對部屬能充分授權及信任度感到	0.80			
25. 對主管的修養感到	0.78			
24. 對主管下達命令或交代工作的明確度感到	0.76			
19. 對主管對部屬的關懷及體恤程度感到	0.72			
20. 對主管能賞識部屬工作表現及獎勵方式感到	0.71			
37. 對主官、管之管理理念與領導哲學感到	0.57			
36. 對單位管理方式（人性、參與式管理）感到	0.50			
<b>因素 2：工作性質</b>				
33. 對工作所獲得的成就感感到		0.75		
35. 對工作與專長的契合及發揮空間感到		0.72		
32. 對工作具挑戰性之滿意程度感到		0.71		
34. 對工作上的自主性感到		0.70		
31. 對工作內容多樣化感到		0.66		
15. 對在上級要求時限內達成工作目標感到		0.46		
<b>因素 3：同仁合作</b>				
8. 對工作團隊合作默契感到			0.84	
9. 對同事間彼此之互信度感到			0.83	
7. 對同事間彼此人際關係合諧度感到			0.78	
10. 對需要幫助時同仁給予協助的程度感到			0.76	
11. 對在工作上可增進同仁間革命情誼感到			0.70	
<b>因素 4：工作環境</b>				
27. 對工作環境空間大小感到				0.79

表 4 工作生活品質量表因素與信度分析表 (續)

29. 對工作環境舒適度感到				0.77
28. 對工作上的設備齊全與良好程度感到				0.76
26. 對工作環境安全度感到				0.67
特徵值	16.56	2.52	1.97	1.89
解釋變異量	16.13	11.20	10.76	9.22
累計解釋變異量	16.13	27.33	38.09	47.30
Cronbach's $\alpha$	0.95	0.90	0.92	0.91
<b>因素 5：升遷發展</b>	<b>因素 5</b>	<b>因素 6</b>	<b>因素 7</b>	<b>因素 8</b>
2. 對未來升遷管道暢通感到	0.84			
1. 在工作上的表現所能獲得升遷機會感到	0.83			
3. 對升遷評鑑的公平性及透明度感到	0.70			
4. 對單位提供獲得充實專業知識與技能的機會感到	0.67			
<b>因素 6：薪資福利</b>				
46. 對工作收入感到 (薪資、獎金與福利)		0.84		
47. 對薪資與獎金發放的公平合理性感到		0.83		
48. 除薪資與獎金外，對於單位其他福利的滿意度感到		0.68		
<b>因素 7：家庭休閒</b>				
17. 對週休二日可紓解工作壓力的程度感到			0.86	
18. 對週休二日有益增進家人情感的滿意度感到			0.84	
44. 週休二日對單位工作、訓練及戰備影響程度			0.55	
45. 週休二日後對於單位職務代理機制感到			0.47	
<b>因素 8：交通影響</b>				
12. 對工作地點與居住地之間的交通往返感到				0.80
30. 對工作地點對外交通便利性感到				0.67
16. 對工作地點的調動頻率感到				0.58
特徵值	1.42	1.38	1.30	1.12
解釋變異量	8.04	6.93	6.58	5.27
累計解釋變異量	55.34	62.27	68.85	74.11
Cronbach's $\alpha$	0.87	0.89	0.82	0.73

資料來源：本研究整理。

#### 4.2.2 工作壓力之因素分析

在工作壓力因素分析後得到四個因素；累計變異量為 68.76%，依每一個成分分別命名為「角色壓力」、「情緒壓力」、「心理壓力」、「生理壓力」。經信度分

析，內部一致良好，因素分析與信度檢定結果如表 5。

#### 4.2.3 工作績效之因素分析

經實際對工作績效進行因素分析，後得到三個因子，分別命名為「工作成效」、

表 5 工作壓力因素與信度分析表

工作壓力問卷題項	因素負荷量			
	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4
<b>因素 1：角色壓力</b>				
10. 有想換工作環境的念頭出現	0.80			
9. 如果換個工作可能有助於健康	0.79			
13. 常覺得自己的工作負荷量大量增加	0.71			
14. 工作中經常被要求做一些事情與自己該做的事相互衝突	0.63			
11. 時常搞不清楚自己的工作責任	0.58			
12. 會擔心工作做不好	0.57			
8. 在工作時常感到神經緊張	0.54			
<b>因素 2：情緒壓力</b>				
17. 工作使自己與家人相處有易怒傾向		0.85		
18. 工作使自己與同事相處有易怒傾向		0.83		
16. 工作時覺得脾氣比平時暴躁		0.78		
20. 工作場所讓自己有敢怒不敢言之感		0.63		
19. 工作容易有沮喪的感覺		0.63		
15. 工作讓自己未能對子女(父母)善盡父母(子女)的責任而感到沮喪		0.62		
<b>因素 3：心理壓力</b>				
2. 有感到疲倦的現象			0.76	
5. 有睡不好或失眠的現象			0.75	
6. 工作時，覺得無精打采			0.73	
7. 會有注意力不能集中的情形			0.62	
<b>因素 4：生理壓力</b>				
3. 呼吸急促、喘不過氣來的情形				0.88
4. 會覺得頭暈				0.76
1. 胃腸不舒服的現象				0.69
特徵值	9.12	2.71	1.04	0.89
解釋變異量	45.59	13.54	5.20	4.44
累計解釋變異量	45.59	59.13	64.33	68.76
Cronbach's $\alpha$	0.88	0.91	0.88	0.83

「工作行為」及「工作態度」，累計解釋變異量為 60.71%。經信度分析，內部一致良好因素分析與信度檢定結果如表 6。

#### 4.2.4 研究構面信度分析

續將本研究經因素分析與信度檢定歸

併出之構面與 Cronbach's  $\alpha$  值，各量表構面信度係數介於 0.7 至 0.9 間，且沒有低於 0.5 應加以拒絕者，符合要求，具有一定之信度。

表 6 工作績效因素與信度分析表

工作績效問卷題項	因素負荷量		
	因素 1	因素 2	因素 3
<b>因素 1：工作成效</b>			
1. 能迅速有效完成各項工作及紀錄	0.83		
2. 能經常提早完成工作目標	0.79		
4. 執行工作能符合相關單位的要求	0.72		
3. 遵照運轉及工安規定執行各項工作	0.71		
6. 能安排計畫執行自己的工作進度	0.69		
7. 對於各項裝備操作非常熟悉	0.67		
5. 工作時非常專注且完全投入	0.63		
<b>因素 2：工作行為</b>			
14. 會主動協助處理單位事務提升士氣		0.74	
15. 會積極爭取受訓升遷的機會		0.74	
13. 會經常研提改善建議提升工作效率		0.67	
16. 會積極配合工作崗位輪調		0.64	
8. 會主動關心同仁協助解決問題		0.54	
9. 會積極執行上級各項目標策略		0.53	
10. 已取得各項相關裝備的操作之驗收簽證		0.50	
<b>因素 3：工作態度</b>			
17. 提早完成工作目標時感到愉快			0.93
18. 協助同仁完成工作會感到愉快			0.83
12. 不論任何狀況都會準時上班			0.61
19. 與現今社會工作環境相較，對於目前的待遇收入感到滿意			0.56
11. 工作發生問題時會立即反應設法解決			0.52
特徵值	8.63	1.64	1.27
解釋變異量	45.43	8.61	6.68
累計解釋變異量	45.43	54.04	60.71
Cronbach's $\alpha$	0.90	0.95	0.82

### 4.3 研究變項描述統計

針對本研究變項之描述性統計分析得知(如表 7)，海軍軍士官對工作生活品質知覺呈現中、高等程度各構面平均得分平均值為 3.29，約居於中高等程度範圍，在八個構面中以「同仁合作」得分最高，高達 3.59，表示目前海軍軍士官因工作與生

活大多屬朝夕相處，袍澤間彼此革命情感濃厚，相當重視同甘共苦的革命情感，這是國軍戰力賴以鞏固的泉源。在「升遷發展」得分僅 3.04，是海軍軍士官對工作生活品質最不滿意的部分，可見精實、精進案所推動的裁軍政策使缺額縮減及升等進階條件嚴苛，的確對海軍軍士官個人升遷發展知覺造成相當大的衝擊，決策者在推

表 7 各研究變項描述統計量彙整表

研究變項	構面	平均數	標準差	排序
工作生活品質	領導風格	3.32	0.76	3
	工作性質	3.20	0.70	6
	同仁合作	3.60	0.68	1
	工作環境	3.29	0.78	5
	升遷發展	3.04	0.77	8
	薪資福利	3.30	0.83	4
	家庭休閒	3.39	0.77	2
	交通影響	3.09	0.82	7
工作壓力	角色壓力	3.05	0.80	1
	情緒壓力	2.92	0.85	2
	心理壓力	2.80	0.86	3
	生理壓力	2.41	0.84	4
工作績效	工作成效	3.54	0.57	2
	工作行為	3.48	0.55	3
	工作態度	3.82	0.57	1

展裁軍政策時，必須嚴肅且謹慎面對並尋求解決之道。

對工作壓力知覺部分則呈現中、低等程度，在工作壓力方面，平均得分為 2.80，為中低等程度範圍，顯示海軍軍士官在工作壓力的感受尚可接受。在其四個構面中，以「角色壓力」3.05 最高，係因海軍軍士官雖為管理階層幹部，但同時具備管理與被管理者身分或常因職務調動而角色互換，加上徵兵役期縮短，對士兵訓練與輔導的工作負荷加重，致此方面有較高壓力承受。「生理壓力」得分 2.41 為趨於或最低平均值，顯示目前海軍軍士官生、心理狀況，足以承擔現今所面臨的工作壓力。在工作績效知覺呈現中、高等程度，就工作績效而言，其平均得分

為 3.62，為中高等程度，顯示海軍軍士官對於工作績效的滿意度是有不錯的評價。在三個構面中「工作態度」得分為 3.82 得分最高，「工作成效」方面得分為 3.54 次之、「工作行為」得分為 3.48 較低，顯示就一般而言，海軍軍士官對工作績效的評價，在「工作態度」方面對自我的肯定，是比「工作成效」與「工作行為」有較高的評價。

#### 4.4 各研究變項之迴歸分析

本研究採用迴歸分析驗證工作生活品質、工作壓力與工作績效之間的關聯性，探討由特定變項預測另一變項的預測力大小，檢測變項間有無因果關係。

#### 4.4.1 工作生活品質與工作壓力之迴歸分析

本研究假設海軍軍士官在工作生活品質與工作壓力呈顯著負相關，在這一部份分析中，分別以工作生活品質為預測變項，工作壓力四項構面的角色壓力、情緒壓力、心理壓力及生理壓力為依變項，進行迴歸分析，其結果如表 8 顯示經針對各研究變項實施迴歸分析後，工作生活品質各構面對工作壓力各構面，除在「領導風格對生理壓力」、「同仁合作對角色壓

力、情緒壓力、心理壓力」、「交通影響對生理壓力」呈現顯著正相關與本研究假設不符外，餘均呈負相關；另在顯著負相關方面，在「領導風格對角色壓力」、「工作性質對角色、情緒、心理、生理壓力」、「工作環境對角色、情緒、心理、生理壓力」、「家庭休閒對角色、情緒、心理壓力」及「交通影響對心理壓力」均符合本研究假設。因此，H1：海軍軍士官在工作生活品質與工作壓力呈顯著負相關，此假設部分成立。

表 8 工作生活品質對工作壓力迴歸分析表

自變項 \ 依變項	工作壓力			
	角色壓力	情緒壓力	心理壓力	生理壓力
常數項	5.361**	5.282**	4.723**	3.850**
領導風格	-0.164*	-0.094	-0.012	0.010
工作性質	-0.240**	-0.162*	-0.221*	-0.160*
同仁合作	0.094	0.029	0.032	-0.097
工作環境	-0.169*	-0.125*	-0.237**	-0.207*
升遷發展	-0.086	-0.090	-0.088	-0.043
薪資福利	-0.022	-0.061	-0.012	-0.014
家庭休閒	-0.116*	-0.212**	-0.155*	-0.111
交通影響	-0.017	-0.011	0.102*	0.202**
F 值	33.494	25.243	17.575	10.255
P	0.000	0.000	0.000	0.000
R <sup>2</sup> 值	0.333	0.274	0.208	0.133
ΔR <sup>2</sup>	0.323	0.263	0.196	0.120

註：\*p < 0.05；\*\*p < 0.01

#### 4.4.2 工作生活品質與工作績效之迴歸分析

本研究假設海軍軍士官在工作生活品質與工作績效呈顯著正相關，在此項分析中，分別以工作生活品質為預測變項，以工作績效三項構面，工作成效、工作行

為及工作態度發展為依變項，進行迴歸分析，其結果如表 9。針對各研究變項實施迴歸分析後，工作生活品質各構面對工作績效各構面，除在「領導風格對工作成效」、「升遷發展對工作成效、工作態度」、「薪資福利對工作成效、工作行為」

表 9 工作生活品質與工作績效迴歸分析表

自變項	依變項	工作績效		
		工作成效	工作行為	工作態度
常數項		16.723**	2.212**	17.758**
領導風格		-0.092*	0.044	0.022
工作性質		0.226***	0.204**	0.028
同仁合作		0.075	0.085*	0.141*
工作環境		0.115**	0.008	0.042
升遷發展		-0.013	0.042	-0.044
薪資福利		-0.040	-0.029	0.115*
家庭休閒		0.087*	0.012	0.071
交通影響		0.032	0.020	0.033
F 值		16.014	15.114	14.351
P		0.000	0.000	0.000
R <sup>2</sup> 值		0.193	0.164	0.176
△R <sup>2</sup>		0.181	0.109	0.164

註：\*p < 0.05；\*\*p < 0.01；\*\*\*p < 0.001

呈現顯著負相關與本研究假設不符外，餘均呈正相關；另在顯著正相關方面，在「工作性質對工作成效、工作行為」、「同仁合作對工作行為、工作態度」、「工作環境對工作成效」、「薪資福利對工作態度」及「家庭休閒對工作成效」均符合本研究假設。因此，H2：海軍軍士官在工作生活品質與工作績效呈顯著正相關，此假設部分成立。

#### 4.4.3 工作壓力對工作績效之迴歸分析

本研究假設海軍軍士官在工作壓力與工作績效呈顯著負相關，在這一部分分析中，分別以工作壓力為預測變項，工作績效三項構面，工作成效、工作行為及工作態度為依變項，進行迴歸分析，其結果如表 10 發現針對各研究變項實施迴歸分析

後，工作壓力各構面對工作績效各構面，除在「心理壓力對工作成效、工作行為、工作態度」呈現顯著正相關與本研究假設不符外，餘均呈負相關；另在顯著負相關方面，在「角色壓力對工作成效」、「情緒壓力對工作態度」及「生理壓力對工作成效、工作行為、工作態度」均符合本研究假設。因此，H3：海軍軍士官在工作壓力與工作績效呈顯著負相關，此假設部分成立。

## 伍、結論與建議

### 5.1 分析驗證結果

本研究目的在探討海軍軍士官對工作生活品質變項與工作壓力對工作績效之影



表 10 工作壓力對工作績效迴歸分析表

自變項 \ 依變項	工作績效		
	工作成效	工作行為	工作態度
常數項	4.252**	4.115**	4.188**
角色壓力	-0.116*	-0.080	-0.014
情緒壓力	-0.070	-0.074	-0.092*
心理壓力	0.016	0.016	0.095*
生理壓力	-0.081*	-0.091*	-0.132*
F 值	13.696	11.850	5.941
P	0.000	0.000	0.000
R <sup>2</sup> 值	0.092	0.081	0.042
ΔR <sup>2</sup>	0.085	0.074	0.035

註：\*p < 0.05；\*\*p < 0.01

響，以提升海軍軍士官之工作績效，作為未來國防預算縮緊、裁軍政策推行下，海軍建軍整備之人管決策方向。本研究提出研究變項描述性統計分析結果，並針對工作生活品質、工作壓力與工作績效等三項變項彼此間的關聯性之研究結論，謹分述如后：

### 5.1.1 研究變項描述性統計分析結果

海軍軍士官對於工作生活品質知覺以升遷發展方面顯現較低的滿意程度，結果顯示精實、精進案所推動的裁軍政策使缺額縮減及升等進階條件嚴苛，的確對海軍軍士官個人升遷發展知覺造成相當大的衝擊，決策者在推展裁軍政策時，必須嚴肅且謹慎面對並尋求解決之道。對於工作壓力知覺以角色方面感受的壓力最高顯示：因海軍軍士官雖為管理階層幹部，但同時具備管理與被管理者身分或常因職務調動而角色互換，加上徵兵役期縮短，對士兵

訓練與輔導的工作負荷加重，致此方面有較高壓力承受。對工作績效知覺顯示就一般而言，海軍軍士官對工作績效的評價，在「工作態度」方面對自我的肯定有較高的滿意程度。

### 5.1.2 海軍軍士官之工作生活品質、工作壓力與工作績效之關聯性

本研究假設 1：「海軍軍士官在工作生活品質與工作壓力呈顯著負相關」，經迴歸分析驗證得知研究假設部分成立，其中在工作性質及工作環境兩項構面對工作壓力研究變項之各構面均呈顯著負向影響，在家庭休閒構面對工作壓力研究變項之各構面，除在生理壓力未呈顯著外，餘均呈顯著負相關。假設 2：「海軍軍士官在工作生活品質與工作績效呈顯著正相關」，在工作生活品質與工作績效呈顯著正相關，經迴歸分析驗證得知研究假設部分成立，其中在工作性質、同仁合作、工作環境、

薪資福利及家庭休閒等構面對工作績效研究變項之各構面，部分呈顯著負相關。本研究假設 3：「海軍軍士官在工作壓力與工作績效呈顯著負相關」，經迴歸分析驗證得知研究假設部分成立，其中在生理壓力構面對工作績效研究變項之各構面均呈顯著負相關，各研究假設皆僅部分成立。

## 5.2 建議

### 5.2.1 對海軍政策制定單位的建議

#### 1. 配合裁軍政策推行，精實調整編裝

國軍面對追求國防經濟效益極大化的考驗，為建構「固若磐石」的國防武力並兼顧國家整體發展因素，必須透過精實、精進案人事精簡等一系列的轉型規劃與革新措施，以建立最適的兵力規劃，達到「防衛固守、有效嚇阻」的軍事戰略構想。依整體戰力評估結果精實檢討組織編裝架構，以避免在龐大的組織編裝架構下，僅執行人力精簡，造成工作負荷加重，影響工作生活品質。

#### 2. 積極慰留優秀資深軍士官，以達到經驗傳承之效

由各項研究分析得知，資深海軍軍士官在工作生活品質及工作績效方面均呈現正面影響，而在工作壓力方面其感受程度亦較低，除生理壓力感受較高於資淺海軍軍士官。因此，建議海軍應有效運用人力資源，參考 Eyer (2008) 所提出美國海軍目前共出現 439 個上校缺額，重要軍職人力

嚴重短缺，刻正檢討運用「財務誘因」和「預劃派職」等方式，以增加優秀人才留營意願。對於已服役滿二十年之海軍軍士官，在其未屆齡退伍之前，積極慰留渠等繼續為海軍服務並藉其豐富之經管歷練及專業學識，落實海軍錨鍊精神，輔導、訓練、提攜較資淺之海軍軍士官（尤以未婚之初級士官及尉級軍官），以達到經驗傳承之效。

### 5.2.2 對海軍軍士官的建議

#### 1. 利用假期妥適規劃休閒活動，建立合諧美滿家庭生活

海軍的工作性質多與現今海運業及造船工業雷同，其工作所在環境及工作負荷均屬於劣勢，而軍中工作常因任務需求，無日夜之分須 24 小時值勤或待命，工作壓力非其他軍種或民間行業可比擬。自推行週休二日及國軍落實推行官兵休假制度之後，海軍軍士官現已有較多的時間陪伴家人，從事正當休閒活動，對增進家人情誼有相當助益。而適時的休假與休閒活動，可以有效調解工作壓力。而從研究結果分析，顯示目前海軍軍士官生、心理狀況，足以承擔現今所面臨的工作壓力，惟在角色及情緒壓力方面的感受仍偏高。因此，建議在現今海軍對工作性質及工作環境失衡現象尚未改善前，應利用假期妥適規劃休閒活動，建立合諧美滿家庭生活，以紓解工作上產生的壓力。

## 2. 持恆鍛鍊強健體魄，利用公餘進修機會充實自我

海軍組織架構屬金字塔結構，階級愈高，升等進階之競爭相對提高。升等進階的條件再如何嚴苛，其標準定是公平一致的，而機會是給有準備者。海軍各級軍士官不論是否已臨升等進階之際，平時應持恆鍛鍊體力並完成各階段學資認證，並積極利用公餘進修機會充實自我，以獲得更佳的升遷管道，創造美好的軍旅生涯。

### 5.3 後續研究建議

1. 本研究係採量化之問卷調查法來進行研究，雖可獲得廣泛資料，然而藉由此方式所得之研究結果，易受到受測者主觀的認知所影響，如能採用量化研究之結果，再設計特定變數以質性研究方式深入探討分析，使研究的結果更具有實用性價值。
2. 本研究在研究資料獲得及研究結果只能瞭解、解釋各研究變項在某一時期的相關情形。無法瞭解各變項在不同時期或發展過程之影響情形。因此，建議後續研究者可考慮採進一步瞭解其變化趨勢與驗證變項間的真正因果關係。

### 參考文獻

方四明，2009，員工工作生活品質與組織承諾關連性之研究 —— 以臺灣鐵路管理局

為例，世新大學行政管理學研究所碩士論文，臺北市。

白璧鈞，2002，國軍技勤士官幹部壓力源與因應方式關係之研究，國防大學管理學院國防管理指參班論文，桃園縣。

朱國榮，2009，工作壓力與工作生活品質關聯性之研究 —— 心理資本之中介效果，國防大學管理學院資源管理及決策研究所碩士論文，臺北市。

吳豐旭，2007，國際觀光旅館員工工作壓力與工作績效關係之研究 —— 情緒智力的干擾效果，南臺科技大學休閒事業管理系碩士論文，臺南市。

林子超，2012，臺灣國際觀光旅館櫃檯人員之工作生活品質與工作壓力對工作績效之影響，義守大學管理學院管理碩博士班碩士論文，高雄市。

林志峰，2006，主管領導型態、人格特質、組織承諾與工作績效關聯性之研究 —— 以國防部軍備局生產製造中心生產工廠為例，南台科技大學高階主管企管碩士班碩士論文，臺南市。

林昆玄，2008，國軍連輔導長知覺組織支持、工作心流經驗與自評工作績效之關係探討，國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文，桃園縣。

林家彭，2011，企業辦理員工運動會對組織承諾與工作績效提升關聯性研究 —— 以S公司員工運動會為例，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文，臺中市。

林勝聰，2010，臺北市國民小學兼任行政教師知識管理與工作績效之研究，臺北市

立教育大學教育行政與評鑑研究所學校行政碩士學位班碩士論文，臺北市。

林菁真、王淑治、甘唐沖、滕中璋，2008，國立大學職員之休閒行為、工作生活品質、工作壓力與工作績效之相關性研究，*運動休閒餐旅研究*，第 3 卷，第 3 期，1-26。

林寶生，2005，組織氣候、工作特性、內外控人格、自我效能與工作績效之關係研究——以陸軍某基地進訓基層單位為例，大葉大學國際企業管理學系在職專班碩士論文，彰化市。

孫本初、王永大，1997，工作生活品質之研究，*人事月刊*，第 24 卷，第 3 期，20-39。

梁成明、羅新興，2001，國軍志願役軍官工作壓力之研究，*國防管理學報*，第 22 卷，第 2 期，1-13。

許志賢、蔡進發、黃宗成、何欣怡，2007，高科技產業員工休閒與為與工作生活品質、工作壓力、工作績效之相關性研究，*管理實務與理論研究*，第 1 卷，第 3 期，153-173。

郭文瑞，2004，偏遠地區國小教師工作生活品質、工作壓力與組織承諾關係之研究——以高屏地區為例，國立屏東教育大學國民教育研究所碩士論文，屏東市。

陳台堅，2007，輪班人員工作生活品質、組織承諾與工作績效關係之研究——以臺灣電力公司火力發電廠為例，國立成功大學高階管理碩士在職專班碩士論文，臺南市。

陳美志，2001，工作生活品質對組織承諾影響之研究——以關務人員為例，國立政治大學公共行政學系碩士論文，臺北市。

陳英傑，2007，高科技產業人員「工作生活品質」之相關探析，*品質月刊*，第 43 卷，第 9 期，30-35。

陳家聲、樊景立，2000，我國國人工作生活品質經驗之研究，*管理評論*，第 19 卷，第 1 期，31-79。

陳書梅，2005，圖書館館員對工作生活品質之認知研究——以臺灣地區公共圖書館為例，*圖書資訊學刊*，第 3 卷，第 1/2 期，23-59。

陳湘雲，2009，臺灣自來水公司組織變革、組織學習和工作績效關係之研究，亞洲大學經營管理學系碩士在職專班碩士論文，臺中市。

曾玉滿，2009，工作壓力對工作績效關係之探討——以諮商為干擾變項，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄市。

游再生，2007，勞務外包人員工作壓力、工作生活品質與留職意願探討——以中華電信北區 104 查號人員為例，佛光大學管理學研究所碩士論文，宜蘭縣。

稅儒耕，2007，組織精簡後工作壓力對個人心理健康影響之研究——以陸軍軍、士官為例，世新大學行政管理學研究所碩士論文，臺北市。

黃婉菁，2002，從工作生活品質、工作壓力觀點探討社會工作者對專業生涯承諾之

- 相關研究，高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文，高雄市。
- 楊郁湜，2006，陸軍航空部隊飛行官工作認知與績效關聯性之研究，國立成功大學高階管理碩士在職專班碩士論文，臺南市。
- 楊慧華，2002，企業文化、企業願景、經營策略與經營績效之關係研究 —— 以臺灣國際觀光旅館為實證，國立成功大學企業管理研究所碩士論文，臺南市。
- 溫秀梅，2007，馬祖地區人事人員角色衝突對個人工作壓力及工作生活品質影響之研究，銘傳大學公共事務學系碩士在職專班碩士論文，臺北市。
- 廖宗宏，1995，我國刑事警察局人員工作生活品質之研究，*刑事科學*，第 40 期，59-80。
- 劉禮維，2012，「男女大不同？」—— 以性別角色討論逆境商數、工作壓力、人格特質與工作績效之相關研究，南華大學企業管理系碩士論文，嘉義縣。
- 蔡宗憲，2010，工作生活品質與服務態度關係之研究 —— 以臺灣桃園國際機場國境證照查驗人員為例，中國文化大學政治學研究所碩士在職專班碩士論文，臺北市。
- 蔡明輝，2001，工作生活品質、工作生活品質效能與離職傾向關聯性之實證研究。國防大學管理學院資源管理研究所碩士論文，桃園縣。
- 蔡慧文，2010，員工－組織關係對工作－家庭衝突與工作績效之影響：以領導者－成員交換關係為調節變數，國立成功大學國際經營管理碩士在職專班碩士論文，臺南市。
- 鄭芬姬、黃儀方，2006，組織精簡後軍職人員之工作壓力、領導行為與組織承諾之關係研究 —— 以空軍 D 後勤指揮部為例，2006 創新、整合與應用研討會論文集，124-135，高雄市。
- 鄭碧媛，2010，養護機構之員工工作生活品質研究，義守大學醫務管理研究所碩士論文，高雄市。
- 龍育民，2000，論人格特質與工作壓力對領導統御的重要性，*國防雜誌*，第 15 卷，第 9 期，91-101。
- 謝以琳，2012，高科技產業從業人員工作壓力對工作績效影響之研究，龍華科技大學商業與管理研究所碩士論文，新北市。
- 謝金燕，2011，組織承諾、工作壓力、工作滿足對工作績效之影響 —— 以嘉南農田水利會為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文，嘉義縣。
- 簡嘉良，2009，領導風格、組織文化、工作壓力、組織承諾及離職傾向相關之研究 —— 以南部汽車業務員為例，南華大學企業管理系碩士論文，嘉義縣。
- Ahmed, N., 1981. Quality of work life: a need for understanding. *Indian Management*, 20(II), 29-33.
- Behrman, D.N. and Perreault, Jr.W.D., 1984. A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salespersons. *The Journal of Marketing*, 48(4), 9-21.

- Cooper, C.L. and Marshall, J., 1976. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Eyer, K.S.J., 2008. The bitter cost of business: the navy is losing too many valuable post-major command captains, and it needs to do something about it. *Proceedings-United States Naval Institutes*, 134(7), 44.
- Golaszewski, T.J., Milstein, M.M., Duquette, R.D. and London, W.M., 1984. Organizational and health manifestations of teacher stress: a preliminary report on the buffalo teacher stress intervention project. *Journal of School Health*, 54(11), 458-463.
- Huber, G.P., 1981. The nature of organizational decision-making and the design of decision support system. *MIS Quarterly*, 5(2), 1-10.
- Lau, R.S.M., 2000. Quality of work life and performance - an investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Meglino, B.M., 1977. Stress and performance: are they always incompatible? *Supervisory Management*, 22(3), 2-12.
- Reddin, W.J., 1970. *Managerial Effectiveness*, McGraw-Hill: New York.
- Robbins, S.P., 2001. *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> Edition, Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ.
- Saklani, D.R., 2010. Non-managerial perspective of quality of work life. *Journal of management Research*, 10(2), 87-102.
- Selmer, J. and Fenner, Jr.C.R., 2009. Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates. *Personnel Review*, 38(4), 366-379.