

保全從業人員運動休閒行為對工作績效與幸福感 關聯性研究

A Study of the Relationship Among Sports and Leisure Behavior Job Performance and Happiness Vibration of the Private Security Service Personnel

李素箱¹ 林志偉² 陳人維³ 賴華祥⁴

摘 要

臺灣國內保全業的發展至今，已經超過 30 幾年，而保全業者的服務範圍也越來越多元，在警力有限，民力無窮的理念驅使下，由商業導向的保全公司提供犯罪預防及治安維護工作，如此更加突顯保全業在我國治安維護上之重要性。而保全從業人員的身心健康、工作績效以及幸福感都是業者必須關心的項目。本研究以台灣地區保全從業人員為對象，採自編問卷表作為資料蒐集之工具，共發出問卷 500 份，扣除無效問卷後得 464 份，有效回收率達 92.8%，主要目的是為瞭解保全從業人員休閒運動行為對其工作績效及幸福感之影響；所得資料經信度分析、描述性統計、卡方分配檢定、單因子變異數分析及相關分析後，結果如下：不同背景變項保全從業人員之運動休閒行為呈現顯著差異，多數運動休閒行為影響他們的工作績效及幸福感，且保全從業人員的工作績效正向影響幸福感。研究結果亦發現，其中選擇球類運動及運動持續時間較久者，其工作績效及幸福感皆顯著高於其它項目者。根據本研究結果與發現，提出相關建議予保全業者，在經營管理、人才進用、以及教育訓練上之參考。

關鍵詞：保全業、運動休閒行為、工作績效、幸福感

111

¹ 李素箱，朝陽科技大學休閒事業管理系教授，sulee@cyut.edu.tw。

² 林志偉，朝陽科技大學休閒事業管理系助理教授，cwlin@cyut.edu.tw。

³ 陳人維，朝陽科技大學休閒事業管理系助理教授，jwchen@cyut.edu.tw。

⁴ 賴華祥，優盛投資股份有限公司經理，jerrylai9696@gmail.com。

Abstract

The security industry has been under development for over 30 years in Taiwan, covering an extensive variety of services. Under the limited police forces and the increasing public demands, a business-oriented security company has successfully demonstrated the importance of crime prevention and maintaining social stability. That is the reason why employers must take a huge consideration in providing a healthier mentality, better job performance and happiness to the security staff members. We have taken samples from security guards and formulated 500 questionnaires, in which 464 papers were useful, reaching a return effective rate of 92.8%. The information obtained was submerged under the studies of Reliability Analysis, Descriptive Statistics, Chi-Square Tests, One-Way ANOVA Analysis, Correlation Analysis, and as a conclusion, we obtained that security guards exercising different kind of sports has a great impact in their happiness. What we have discovered is that those who performed jogging with low intensive or lightweight activities had greater focus on personal proficiency but had a lightly worse job performance. According to this finding, this paper tries to convey a better way of training program to employers and managers of the security company.

Keywords: *security industry, sports and leisure behavior , job performance, happiness*

壹、前言

一、研究背景與動機

依據內政部警政署 2007 年公布的資料顯示，全臺保全業者約有 534 家，從業人員逐年攀高。而國內層出不窮的犯罪問題，也是政府一直無法徹底根除的問題。近年民調指出「治安」是民眾對於政府的首要要求，也是政府應持續積極重視的問題（章光明，2002）。治安維護與犯罪的預防，雖然首要皆屬第一線警務人員的責任，但由於各地區警力人員分配不均，因此除了警察之外的其他保全組織等便應運而生，亦是扮演維護治安方面相當重要角色的一環，其中最重要的即是一般保全公司提供的民間組織私人保全，而其業務項目發展迄今包含了系統保全、駐衛警保全、人身保全及現金運送保全等安全防護服務。商業導向的私人保全公司及志願導向的社區巡守員也可以提供犯罪預防（謝文彥和許春金，2005），這些都突顯了保全業在我國治安維護角色上之重要性。

而保全人員的健康、工作場域等相關項目都是保全業者必須關心的一環。由於保全業也全非治安良藥，在市場競爭瓜分之下，難免會出現許多劣幣。目前國內的保全體系中，經營規模較大、體質健全的保全公司為中興保全、新光保全、天威保全等集團。但除了這些體質健全的優質保全公司之外，尚有很多經營面臨窘境，體質不佳的保全公司，這些部分劣質的保全公司以樓管公司轉型者居多，這些保全公司有低價搶標，或結合黑道等不法份子，施以暴力恐嚇以及低價競爭等手段之情事發生，此情況已經嚴重影響到正派保全公司的生存（郭志裕，1994）。而在目前這種惡劣環境的競爭之下，優質保全公司更應該照顧自己的員工（郭志裕，1996）。因此除了穩定的薪資之外，更要兼顧保全人員身、心、靈健康上的發展，期能向心於公司並且努力為社區民眾做奉獻。因此，引發本研究針對保全從業人員的運動休閒行為、工作績效（job performance）以及幸福感（happiness）間之探討動機。

二、研究目的

綜合上述研究背景與動機，本研究主要目的在瞭解保全從業人員之休閒運動行為、工作績效及幸福感等變項之間的關係，歸納如下：

- （一）探討保全從業人員個人背景變項與運動休閒行為之相關性。
- （二）探討保全從業人員之運動休閒行為對工作績效的差異情形。
- （三）探討保全從業人員之運動休閒行為對幸福感的差異情形。
- （四）探討保全從業人員之工作績效與幸福感的相關情形。

三、名詞解釋

- （一）運動休閒行為：指實際參與運動休閒之行為，包含運動項目、運動頻率、持續時間、運動時段、運動感覺。
- （二）工作績效：指員工對組織貢獻之生產力高時，所提升組織之整體經營績效亦

高。本研究的工作績效，指保全人員在擔任工作時的工作能力、團隊合作以及專業學習等方面。

(三) 幸福感：本研究所指的幸福感係指保全人員在擔任工作時，本身的正向生活滿意程度的狀況。

貳、文獻回顧

一、保全業現況

保全市場從開始發展迄今成長快速，更在政府政策引導之下，成為維繫社會治安的另一種主流力量。根據法務部（2007）資料顯示統計至 2007 年止，在 25 個縣市政府中，委託保全者有 12 個單位佔 48%，由此可知委託民間保全已經是無可避免的趨勢。

台灣第一家保全公司為 1978 年時，由國產實業集團所成立的台灣安全保障股份有限公司（現為中興保全股份有限公司），然而台灣經濟快速成長之後，因為社會環境與功能的轉變，造成民眾對於保全的需求一路攀高，投資者前撲後繼進入此項產業，唯獨因為系統保全市場存在領先者具有大幅度的先佔優勢及規模、經濟特性等條件影響，存在著進入障礙之外，大多數的公司朝向駐衛保全市場集中（王君暉，2006）。依據鄭文竹（2002）的研究，可將保全性質分成駐衛保全（又稱常駐保全）、系統保全（又稱電子保全、機械保全）、人身保全、現金運送保全等類型。然而郭馨鎂（2003）的研究指出，保全人員對於工作升遷、所得報償與讚賞、及組織政策等滿足程度並不高，因此台灣保全業在素質、品質方面存在許多隱憂。

二、運動休閒行為與相關研究

所謂運動休閒行為，係指其實際參與運動休閒之行為，依據過去文獻，歸納運動休閒泛指其參與類型、參與時段、持續時間、參與頻率、強度、同伴、地點等（張彩秀、姜逸群，1995；江澤群、林國瑞，2001；李國華，1994；陳文長，1996；蔡長清、劉修祥、黃淑貞，2001）。本研究認為保全從業人員是奉獻自己的體力與精力於工作上，保全公司為了員工身心健康，瞭解其運動休閒情形以及定期辦理公司運動活動、比賽、健康檢查一定有其必要性。因為保全業員工所能投入運動休閒活動的參與時段常常受到限制，須考量其可參與時間來選擇參與活動類型與地點，進而建立規律運動習慣以提升參與頻率及持續時間，可配合政府推行之運動 333 健康 999 政策。

三、工作績效與相關研究

工作績效一直是企業組織行為的重要變項，不管是領導行為、組織設計、員工激勵，其最終目的都離不開對於組織績效的追求，而工作績效乃指部屬或群體達成目標的效益項目，例如：生產力、營收成長率、利率成長率、提昇服務品質、降低成本、及客戶滿意度等（Schermerhorn & Osborn，1999；Brouthers，2002；黃英忠，

2003；黃培文，2004；許南雄，2006；連淑君、余德成，2004；陳勝源，2005）。

過去多數文獻顯示社會環境、工作內容的知覺及員工個別差異都會影響對工作績效的結果，例如員工缺席率、工作異動、工作動機、工作技巧、角色知覺、員工健康、離職問題、生活壓力、工作自主性、工作多變性與責任感、薪資狀況以及同事之間的關係，這些都會影響工作績效（Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000；Campbell, 1990）。

Gatewood & Field（1998）認為，績效衡量的項目主要分為四種類型，分別為生產性資料、人力資源資料、訓練有效性、利用主管或同儕對員工的績效表現提出判斷性的評估。而Campbell、McHenry與Wise（1990）認為，自我評估可視為傳統評估方法（亦為上司評估）的替代方案之一，若能降低員工對績效評估的抗拒心態，則自我評估將有助於組織的發展。

四、幸福感與相關研究

Csikszentmihalyi & Wong（1991）認為多數能體驗幸福感者，其特徵包含了正向情緒，並且喜歡參與活動、善於社交，處事態度方面都能以樂觀態度面對；吳汧潔（2001）研究中指出幸福感是指向一種個體對於自身生活的滿意程度，並帶有正向情感或負像情感的狀態；Hulbert（2003）則認為幸福感呈現上是有著開朗的心胸，少憂鬱傾向，這樣即是擁有高程度幸福感者。林宜蔓（2004）整理相關幸福感內容的文獻，並引述 Cowley & Underwood（2002）學者，對於幸福感的定義指出身體健康狀況佳、生活滿意度高者，其幸福感越高，此為從個體自身需求滿足為基點，滿足此條件後，越能達到所需的生活滿足感，進而越趨向實現幸福感的可能。在國內的研究中，「生活滿意」、「身心健康」、「幸福感」、「心理幸福」、「心理社會幸福感」、「快樂」等名詞也與此概念混用（郭怡伶，1995；謝明容，1998）。

多數文獻指出背景變項會顯著影響幸福感感受，如女性的幸福感較男性高（Wood, Rhodes, & Whelan, 1989）；已婚的幸福感較未婚者高（Myers & Diener, 1997；Lu, 2000）；青壯年組（25-49 歲）的生活滿意度高於中老年組（50-64 歲）及老年組（65 歲以上）（顧燕玲，1990）；高、中社經地位者較低社經地位者生活滿意度高（顧燕玲）；工作滿意度越高，生活滿意度越高，年齡越大，生活滿意度越高，教育程度越高，生活滿意度越高（林麗玲，2001）。綜合言之，幸福感其實就是一種情緒上正向反應的表現，對於生活上之情況滿足情景，使得身體與心靈都能達到極佳的狀態。

綜合以上文獻，本研究希望能瞭解保全業員工運動休閒行為現況，進而探討運動休閒行為對工作績效及幸福感的影響情形，希望藉此進行適當各方面的相關調整，提高員工們的工作績效及幸福感感受，進而提高保全業者的服務品質。

參、研究方法

一、研究對象

本研究主要選擇設立在國內中部某間大型保業者，為中部某集團所創辦之保全公司，在民間評價多為正向及制度較完善，目前該公司服務據點已拓展至整個台灣區，所提供之服務項目以駐警保全、系統保全、運送保全、人身保全四種服務為主，包含辦公大樓、住宅、社區、飯店、俱樂部、銀行、金融機構、教育機構、文化機構、工廠、醫院、商場等，於各地方都設有分公司共12處所，總員工人數達600人以上。以任職於該公司且工作地點為全國各地之保全人員，作為本研究調查、問卷及發放對象。99年10月份以立意取樣進行問卷發放，共發放500份，有效樣本464份，其中男性411人，女性53人。

二、研究工具

本研究以問卷調查法做資料收集之工具，在運動休閒行為之內容係綜合過去文獻修及參考李國華（1994）整理之內容修正而成，主要分成運動休閒參與類型、頻率、持續時間、時段、自覺強度、同伴及地點等七項。在工作績效量表方面，係採用林庭光（2004）之工作績效量表，共計17題，包含工作能力、團隊合作及專業學習等構面。在幸福感量表方面，係採用黃國城（2003）之幸福感量表，共計23題，包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等構面。其中工作績效量表及幸福感量表之題項，皆採用李克特（Likert）五點尺度方式計分，從「非常不同意」、「非常同意」、「普通」、「同意」到「非常同意」分別給予1-5分，因此得分愈高，表示該構面正面傾向愈高。此二份量表在國內已多次使用，皆具有良好信效度，而本研究在預試時，經由項目分析均達標準，且其Cranbach's α 係數分別為0.96及0.95，亦顯示具有高信度（吳明隆，2003）。

三、施測程序

本研究以選定之保全公司之員工為施測對象，以立意取樣方式選定員工後，將問卷交由受測之員工，並對受測員工詳細說明問卷填寫的方式及對有疑問者給予立即解釋。

四、資料處理

本研究主要採用描述性統計、卡方分配檢定、單因子變異數分析、相關分析等，分析員工運動休閒行為對工作績效及幸福感之影響情形。本研究所有統計考驗的顯著水準定為 $\alpha = .05$ 。

肆、實證結果與分析

一、樣本特性

在探討員工運動休閒行為對工作績效及幸福感之影響情形前，為瞭解樣本背景因子對本研究之影響性，故首先呈現本研究之樣本特性如下，男性411人（88.6%）、女性53人（11.4%）；未婚者147人（31.7%）、已婚317人（68.3%）；29歲以下150人（32.3%）、30-39歲219人（47.2%）、40-49歲65人（14.0%）、50歲以上30人（6.5%）；

任職於保全業年資5年以下255人（55.0%）、6-10年127人（27.4%）、11-15年53人（11.4%）、16年以上29人（6.2%）；高中職以下畢業51人（11.0%）、大專院校畢業399人（86.0%）、研究所以上畢業14人（3.0%）；擔任幹部69人（14.9%）、非幹部395人（85.1%）。

二、運動休閒行為、工作績效及幸福感變項之描述性統計

表一為運動休閒行為各題項之從事比例，現況顯示，運動項目以有慢跑習慣者比例最高，佔 20.5%；在運動頻率方面，每週 1~2 次者最多，佔 54.7%；在運動持續時間方面，以每次 21-30 分鐘者最多，佔 40.5%；在運動時段方面，以 16 點至 18 點比例最高，佔 33.2%；在運動感覺方面，以尚輕鬆比例最高，佔 46.8%；在運動同伴方面，以自己一人從事運動者最多，佔 44.8%；在運動地點方面，以在自家運動者比例最多，佔 29.7%。

表一 運動休閒行為現況表

運動休閒行為	百分比 (%)						
運動項目	慢跑	跳舞	打球	游泳	散步	其他	
	20.5	16.2	15.7	10.6	17.7	19.4	
運動頻率	每週 0 次		每週 1 次至 2 次		每週 3 次以上		
	8.4		54.7		36.9		
運動持續時間	10 分鐘以下		11 至 20 分		21 至 30 分鐘		
	30.8		28.7		40.5		
運動時段	5 點至 7 點	16 點至 18 點		18 點至 20 點	20 點至 22 點		
	18.5	33.2		25.0	23.3		
運動感覺	輕鬆	尚輕鬆	有點累		累	其他	
	24.8	46.8	16.2		7.1	5.2	
運動同伴	自己	家人或親戚		同事或朋友		其他	
	44.8	31.3		11.0		12.9	
運動地點	家中	派駐大樓	公園	社區活動中心	郊外	健康運動中心	其他
	29.7	5.4	13.8	8.0	17.5	6.5	19.2

表二為保全從業人員工作績效現況表，結果顯示保全從業人員在工作績效之表現上，工作能力之整體平均值為 3.79，團隊合作之整體平均值為 3.92，專業學習之整體平均值為 3.99，此結果與許南雄（2006）、陳勝源（2005）、黃培文（2004）、曹國雄（1994）有類似現象。由此可見保全從業人員在工作績效自評之表現上，認為專業學習能力最重要，其次是團隊合作能力，最後才是工作能力。

表三為保全從業人員幸福感現況表，結果顯示生活滿意之整體平均為 3.72、人際關係整體平均為 3.76，自我肯定之整體平均為 3.77、身心健康之整體平均為 3.72，此結果與林麗玲（2001）、何麗芳（1992）的研究有類似之現象。由此可知在保全從業人員在幸福感現況表現上，最滿足者為自我肯定，其次是人際關係、身心健康以及生活滿意。可見雖然平日工作繁忙，但大都能肯定自己的能力與工作，同時在人際關係經營上也都相當良好，是相當值得讚賞的。

表二 保全從業人員工作績效現況表

	題項內容	平均數	標準差
工 作 能 力	1. 在工作上，我很少出錯	3.83	0.76
	2. 我覺得我的工作能力相當不錯	3.79	0.79
	3. 上司交代的工作總是能準時完成	3.74	0.85
	4. 我非常瞭解工作的內容與所需的技能	3.83	0.78
	5. 我對工作貢獻較多，所以我的工作績效較佳	3.75	0.80
	6. 大多數的員工或客戶皆對我的服務感到滿意	3.76	0.86
	7. 我很少遲到早退，無故曠職	3.84	0.86
	工作能力整體	3.79	
團 隊 合 作	1. 對於上司交代的工作我樂於接受	3.90	0.64
	2. 我與同事合作一項任務，能快速完成	3.93	0.71
	3. 對於工作我經常抱持樂觀進取的態度	3.90	0.78
	4. 同事們喜歡和我一同合作完成任務	3.88	0.69
	5. 我具備良好的人際關係能讓工作更容易完成	3.86	0.75
	6. 我認為團隊合作比個人表現重要	3.98	0.73
	7. 我具備良好的溝通能力	3.97	0.69
	團隊合作整體	3.92	
專 業 學 習	1. 我具備工作所需之專業技術能力	4.01	0.65
	2. 對能增進專業技能的進修，我會主動且樂於參與	3.98	0.68
	3. 我有著源源不絕的學習動力	4.00	0.75
	專業學習整體	3.99	

三、背景變項與運動休閒行為交叉分析

本節主要針對研究對象之性別、婚姻、年齡、任職保全業年資、教育程度以及有無擔任管理幹部之背景變項，與運動休閒行為（包含運動項目、運動頻率、運動持續時間、運動時段、運動感覺、同伴與運動地點等變項），利用卡方分配檢定進行分析，並針對有顯著影響之變項進行交叉分析，其結果如下。

（一）背景變項與運動休閒行為卡方分配檢定結果分析

經由表四之卡方檢定結果得知，性別、婚姻、年齡、任職保全業年資、教育程度以及有無擔任管理幹部之背景變項對運動項目、運動時段、運動地點的選擇、運動頻率的次數、運動感覺與運動同伴等運動休閒行為皆有顯著影響。在運動持續時間變項方面，只有年齡與任職保全業年資兩背景變項對其有顯著影響。而在運動感覺方面，除了有無擔任管理幹部這個背景變項對其無顯著影響外，其餘背景變項皆有顯著影響。

表三 保全從業人員幸福感現況表

題項內容		平均數	標準差
生活滿意	1.我的工作讓理想可以獲得實現	3.51	0.93
	5.我覺得我的日子過得比別人好	3.84	0.73
	6.我喜歡我的生活	3.70	0.80
	7.我認為這個世界是一個好地方	3.76	0.86
	12.我對現在生活中的事物感到滿意	3.79	0.78
	16.我的生活是有目標、意義	3.69	0.70
生活滿意整體		3.72	
人際關係	2.我對別人有愛心	3.70	0.76
	3.我和同儕相處愉快	3.79	0.81
	10.我可以帶給別人幸福	3.75	0.72
	11.我喜歡參加同事或朋友的聚會	3.82	0.72
	18.我喜歡幫助別人	3.77	0.73
	21.我認為生活是會有回饋的	3.74	0.72
人際關係整體		3.76	
自我肯定	4.我對自己很有信心	3.84	0.77
	9.我喜歡我自己	3.78	0.77
	13.我有能力解決生活中所帶來的問題	3.86	0.68
	14.我的工作能帶給我成就感	3.69	0.81
	15.我對未來感到樂觀	3.67	0.77
自我肯定整體		3.77	
身心健康	8.我的睡眠充足	3.60	0.92
	17.我有規律運動的習慣	3.65	0.79
	19.我有良好的飲食習慣	3.69	0.79
	20.我常保持輕鬆自在的心情	3.78	0.76
	22.我的健康狀況良好	3.79	0.72
	23.我有定期健康檢查	3.80	0.70
身心健康整體		3.72	

表四 背景變項與運動休閒行為之卡方檢定結果

運動休閒行為 背景變項	運動 項目	運動 頻率	運動持 續時間	運動 時段	運動 感覺	運動 同伴	運動 地點
性別	23.66*	14.17*	4.19	20.16*	28.05*	56.15*	25.68*
婚姻	34.35*	17.94*	3.02	15.91*	13.47*	29.93*	36.62*
年齡	112.6*	74.81*	35.29*	91.29*	56.49*	68.76*	148.6*
任職保全業年資	43.43*	53.88*	31.18*	73.77*	71.17*	55.06*	130.0*
教育程度	53.68*	11.85*	3.95	36.48*	19.45*	42.76*	72.77*
有無擔任管理幹部	28.25*	10.38*	0.35	57.85*	4.31	11.16*	112.6*

* $p < .05$

1.性別因子與運動休閒行為之交叉分析結果

經由性別因子與運動休閒行為之交叉分析結果可知，男性運動項目以慢跑比例最高（21.2%），女性則以游泳居多（28.3%）；男、女性運動頻率都是以每週1至2次最多（54.5%、56.6%），但男性每週0次僅6.8%，女性在每週0次比例為20.8%；男性運動時間以16點至18點為主（35.3%），女性則以清晨5點至7點為主（39.6%）；男、女性運動感覺皆以尚輕鬆居多（46.5%、49.1%），但男性感覺累的比例有5.4%，而女性感覺累的比例有20.8%；男性從事運動多以自己一人為主（49.4%），女性則以家人或親戚一起運動為主（75.5%）；男性運動地點以在自己家中為主（31.6%），女性則大多選擇郊外來運動（24.5%）；從以上資料顯示，女性人員則對於水域活動較擅長，但在球類休閒運動方面較不擅長，在陳麗華（1991）研究亦指出女性對於速度性運動有較低的參與程度，因球類屬於較動態且高強度之運動型態，一般女性較不偏好從事此類型休閒運動。另發現保全從業人員還是會保持固定時間的運動習慣，此結果與劉芳遠（2001）、許志賢（2002）的研究類似。又本研究發現運動時段會依每人不同的生活作息而改變，男性保全員大都習慣在下班間之後從事運動活動，而女性保全員則習慣於上班前從事運動活動，此與牟鍾福（2002）之研究類似。由於每個保全從業人員都有一定的體能，所以在從事運動時，大都會感覺輕鬆至尚輕鬆，進而持續達成每次運動的目標，此情況雖服合規律運動的標準，但在運動強度上似乎不足，此結果與林正常、林正常、王順正（2002）的研究類似。同時男性保全從業人員大部分以從事慢跑活動，所以大部分都獨自運動，而女性方面，在運動休閒時較需要有人陪伴，所以和家人朋友一起運動為多，此結果與劉芳遠（2001）、許志賢（2002）的研究類似。

2.婚姻因子與運動休閒行為之交叉分析結果

經由婚姻因子與運動休閒行為之交叉分析結果可知，未婚者參與慢跑者居多（24.5%），已婚者則以從事其它項目居多（24.3%）；未婚與已婚者皆每週運動1至2次者最高，但未婚者的比例（65.3%）較已婚者（49.8%）為高；未婚者運動時段以18點至20點時段最多（35.4%），已婚者則以16點至18點最多（36.6%）；未婚、已婚者運動感覺皆以尚輕鬆為主（47.6%、46.4%），但未婚者與已婚者感覺累的比例不同（10.9%、5.4%）；未婚者運動時與家人或親戚一同為主（40.1%），但已婚者以自己運動為主（52.7%）；未婚者運動地點以郊外為主（24.5%），已婚者則在自己家中居多數（36.9%）。由以上結果顯示不論單身與否，保全從業人員都還是會維持一定的運動習慣，以保持良好的體力與精神。而未婚者由於較常與同性、異性朋友在一起，因此在從事運動的時候會找伴一起從事運動，但已婚者由於婚後，有家庭需照顧，較不容易與朋友們相聚運動，所以都是獨自運動較多。

3.年齡因子與運動休閒行為之交叉分析結果

經由年齡因子與運動休閒行為之交叉分析結果可知，29歲以下及40-49歲以從事慢跑為主（27.3%、26.2%），30-39歲的運動以打球為主（27.4%），50歲以上以散步為主（43.3%）；29歲以下運動頻率以每週3次以上居多（60.7%），30-39歲、40-49歲及50歲以上以每週1至2次居多（56.2%、78.5%、86.7%）；29歲以下運

動持續時間以 10 分鐘以下居多 (42%)，30-39 歲、40-49 歲及 50 歲以上以 21 至 30 分鐘以上居多 (51.6%、44.6%、46.7%)；29 歲以下、40-49 歲運動時段以 16 點至 18 點為主 (59.3%、32.3%)，30-39 歲、50 歲以上以其他時段為主 (28.8%、56.7%)；29 歲以下、30-39 歲運動感覺為尚輕鬆居多 (42.7%、54.8%)，40-49 歲、50 歲以上運動感覺則以輕鬆居多 (38.5%、56.7%)；29 歲以下、50 歲以上運動時以自己一人為主 (67.3%、53.3%)，30-39 歲、40-49 歲則以家人或親戚為主 (33.8%、52.3%)；29 歲以下運動地點以自家中居多 (59.3%)，30-39 歲以郊外居多 (26.0%)，40-49 歲則以其它地點居多 (30.8%)，50 歲以上以在公園運動居多 (26.7%)。由以上資料顯示，保全從業人員隨著年紀增長，身體相關機能都會隨之退化，因此較年長者只能從事較緩慢的活動，此結果與劉芳遠 (2001)、許志賢 (2002) 之研究類似。在黃金柱 (1999) 研究指出青少年每週參與休閒運動之頻率有八成左右為每週三次以上，其發現與本研究一致。另外，由沈易利 (1999) 研究指出時間因素是影響國人參與休閒運動最重要的因素，所以保全從業人員的運動次數隨著年齡不同亦會有所調整。經本研究與保全從業人員訪談得知，由於較年輕的工作排班方面，較常安排至大夜班、凌晨，或著工時較長的時段，並且較多為北部跟南部都會區的保全從業人員，因此在運動地點方面，大部分都習慣選擇於自己家中使用相關運動儀器 (如跑步機)，或著是在自家大樓做運動，因此在運動地點上，各個年齡層皆有不同的選擇情形。

4. 年資因子與運動休閒行為之交叉分析結果

經由年資因子與運動休閒行為之交叉分析結果可知，工作年資 5 年以下以跳舞居多 (20.8%)，6-10 年、11-15 年以慢跑居多 (20.5%、30.2%)，16 年以上以散步居多 (44.8%)；工作年資 5 年以下每週運動頻率以 3 次以上居多 (50.2%)，6-10 年、11-15 年、16 年以上則以每週 1 次至 2 次居多 (61.4%、67.9%、89.6%)；工作年資 5 年以下運動持續時間以 11 至 20 分鐘居多 (35.7%)，6-10 年、11-15 年、16 年以上皆以運動 21 至 30 分鐘以上居多 (47.2%、67.9%、41.3%)；工作年資 5 年以下、11-15 年運動時段以 16 點至 18 點居多 (45.9%、39.6%)，6-10 年以 20 點至 22 點運動者最多 (33.1%)，16 年以上以 18 點至 20 點時段運動者最多 (55.1%)；工作 5 年以下、6-10 年、11-15 年者運動感覺以尚輕鬆居多 (49.0%、47.2%、41.5%)，16 年以上則以輕鬆居多 (58.6%)；年資 5 年以下、16 年以上運動時以自己一人居多 (57.6%、48.3%)，6-10 年、11-15 年者以家人或親戚一同運動者居多 (44.9%、37.7%)；工作年資在 5 年以下運動以自家中為主 (44.3%)，6-10 年、11-15 年者以其它地點為主 (29.9%、39.6%)，16 年以上則以公園為主 (27.5%)。由以上結果得知，年資較久的保全從業人員，其運動的次數都會逐年遞減，大部分為每周 1 次至 2 次，顯示其族群在運動頻率上，較無法達到運動 333 的精神，因此在運動頻率習慣方面，尚須加強培養規律運動的習慣。又保全行業由於採用排班制 (一般以 12 小時為一班) 的關係，因此值班人員的工作時段以及空閒時段，皆不相同，因此在運動時段的選擇上會有差距的原因。

5. 教育程度因子與運動休閒行為之交叉分析結果

經由教育程度因子與運動休閒行為之交叉分析結果可知，高中以下、專科大學學歷者主要從事散步活動（45.1%、20.8），碩士以上則是以慢跑為主（64.3）；高中以下、專科大學、碩士以上運動頻率皆以每週 1 次至 2 次居多，但比例顯著不同（74.5%、51.6%、71.4）；高中以下者運動時間以 18 點至 20 點時段為主（39.2%），專科大學以 16 點至 18 點時段為主（33.8%），碩士以上則以清晨 5 點至 7 點為主（64.3%）；高中以下、專科大學、碩士以上運動感覺皆以尚輕鬆居多，但比例顯著不同（47.1%、46.4%、57.1%）；高中以下、碩士以上運動同伴皆以家人或親戚為主（39.2%、42.8%），專科大學則以自己一人為主（47.4%）；高中以下運動地點以公園為主（33.3%），專科大學、碩士以上則以自家中為主（31.8%、35.7%）。以上資料顯示，不同學歷的運動休閒行為皆不相同，若企業能據此發現，針對不同的族群適時給多需要的協助，可強化員工的休閒運動行為。

6. 擔任幹部因子與運動休閒行為之交叉分析結果

經由擔任幹部因子與運動休閒行為之交叉分析結果可知，無論有無擔任幹部者運動頻率皆以每週 1 次 2 次為主（56.5%、54.4%），但其每週運動 0 次的比例差異頗大（17.4%、6.8%）；有擔任幹部者運動以清晨 5 點至 7 點為主（50.7%），無擔任者則以 16 點至 18 點為主（34.4%）；有擔任幹部者運動同伴以家人或親戚為主（47.8%），無擔任者則以自己一人為主（46.1%），此結果與劉芳遠（2001）、許志賢（2002）、牟鍾福（2002）類似；有擔任幹部者運動地點以郊外為主（29.0%），無擔任者以自家中為主（31.4%）。

四、運動休閒行為對工作績效影響分析

由表五之運動項目對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，運動項目對工作績效及各分構面有顯著影響，因此可再經由事後比較了解其差異性。整體而言，選擇打球運動項目者，其在工作能力、團隊合作、專業學習及整體工作績效表現上，顯著優於選擇其他運動項目者。而選擇散步運動者對於工作績效整體與工作能力分構面顯著優於選擇跳舞、游泳者。

表五 運動項目對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	15.53*	6.83*	3.16*	12.70*
事後比較	f>a, b, c, d e>a, b	f>a, b, c	f>c	f>a, b, c, d e>a, b

註：a.跳舞，b.游泳，c.其他，d.慢跑，e.散步，f.打球。* $p < .05$ 。

由表六之運動頻率對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，運動頻率對團隊合作分構面無顯著影響，但對工作能力、專業學習以及整體工作績效有顯著影響。再經由事後比較發現，運動頻率為每週 0 次者對工作能力、專業學習以及整體工作績效有顯著最高之表現。

由表七之運動持續時間對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，運動持續時間對工作能力與整體工作績效有顯著影響，對團隊合作與專業學習則無，經由事後比較發現，持續運動 21 分鐘以上者對工作能力面向與整體工作績效有顯著最高

之表現。

表六 運動頻率對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	11.36*	1.56	11.07*	3.72*
事後比較	c>a b>a	—	c>a , b	c>a

註：a.每週3次以上，b.每週1次至2次，c.每週0次。* $p < .05$ 。

表七 運動持續時間對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	7.02*	2.26	0.81	5.04*
事後比較	c>a, b	—	—	c>a

註：a.11至20分鐘，b.10分鐘以下，c.21分鐘以上。* $p < .05$ 。

由表八之運動時段對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，不同運動時段對於團隊合作與專業學習分構面有顯著影響，對工作能力與整體工作績效面向則無。其中選擇早上5點至7點時段在團隊合作分構面中顯著最高。在專業學習方面，則選擇早上5點至7點時段、下午6點至8點時段以及晚上8點至10點時段者對於專業學習面向顯著皆高於選擇下午4點至6點時段者。

表八 運動時段對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	1.77	3.88*	9.33*	2.84*
事後比較	—	d>a	d>a c>a b>a	N.S.

註：a.16點至18點，b.18點至20點，c.20點至22點，d.05點至07點。* $p < .05$ 。

由表九之運動感覺對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，運動感覺對於工作績效構面皆無顯著影響。

表九 運動感覺對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	1.49	0.94	1.16	1.10

* $p < .05$

由表十之同伴對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，同伴有無或是同伴的選擇對於工作能力面向有顯著影響，對團隊合作、專業學習與整體工作績效則無。經事後比較發現，選擇同事或朋友作為運動同伴者對於工作能力面向之顯著為最低。

由表十一之運動地點對工作績效構面之單因子變異數分析結果得知，運動地點的選擇對於工作績效構面皆有顯著影響，經由事後比較發現，選擇郊外者在團隊合作、專業學習及整體工作績效有顯著較高的表現。

表十 同伴對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	6.81*	0.33	0.80	1.85
事後比較	d>a c>a b>a	—	—	—

註：a.同事或朋友，b.家人或親戚，c.自己，d.其他。* $p < .05$ 。

表十一 運動地點對工作績效構面之單因子變異數分析結果

工作績效構面	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
<i>F</i> 值	3.85*	9.51*	5.82*	6.49*
事後比較	N.S.	g>a, b, c f>a, b	g>a, b f>a e>a	g>a

註：a.健康運動中心，b.公園，c.自家中，d.社區活動中心，e.駐派大樓，f.其他，g.郊外。* $p < .05$ 。

四、運動休閒行為對幸福感影響分析

由表十二之運動項目對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，運動項目對幸福感構面皆有顯著影響，經由事後比較了解其差異性。整體而言，選擇打球運動項目者，其在生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康及幸福感總構面的表現上顯著皆優於選擇其他運動項目者。而選擇散步運動者在人際關係與身心健康分構面的表現上，其顯著優於選擇跳舞者。選擇游泳運動項目者其在自我肯定分構面的表現上顯著優於選擇跳舞項目者。而在幸福感總構面上，則以選擇慢跑運動項目者其顯著表現優於選擇跳舞項目者。

表十二 運動項目對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
<i>F</i> 值	8.44*	10.64*	10.68*	10.85*	11.59*
事後比較	f>a, c	f>a, c e>a	f>a, c, e b>a	f>a, b, c e>a	f>a, b, c, d d>a

註：a.跳舞，b.游泳，c.其他，d.慢跑，e.散步，f.打球。* $p < .05$ 。

由表十三之運動頻率對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，運動頻率對幸福感構面皆有顯著影響，經由事後比較發現。運動頻率為每週0次者其在生活滿意、自我肯定與幸福感總構面上的有顯著最佳之表現，此外在生活滿意面向方面，運動頻率為每週1次至2次者其顯著表現亦優於每週3次以上。

表十三 運動頻率對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
<i>F</i> 值	14.16*	3.94*	6.92*	4.42*	7.53*
事後比較	c>a, b b>a	N.S.	c>a	N.S.	c>a

註：a.每週3次以上，b.每週1次至2次，c.每週0次。* $p < .05$ 。

由表十四之運動持續時間對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，運動持續時間對幸福感構面皆有顯著影響，經由事後比較發現。整體而言，運動持續時間 21 分鐘以上者，其在生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康以及幸福感總構面上表現最為顯著。

表十四 運動持續時間對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
<i>F</i> 值	19.92*	19.14*	15.52*	24.13*	23.68*
事後比較	c>a, b	c>a, b	c>a, b	c>a, b	c>a, b

註：a. 10 分鐘以下，b. 11 至 20 分鐘，c. 21 分鐘以上。* $p < .05$ 。

由表十五之運動時段對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，運動時段對幸福感構面皆有顯著影響，經由事後比較發現。整體而言，選擇 05 點至 07 點運動時段者，其在生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康以及幸福感總構面表現上顯著優於選擇其他運動時段者。而在身心健康與幸福感總構面上，選擇 20 點至 22 點運動時段者其顯著表現亦優於選擇 16 點至 18 點者。

表十五 運動時段對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
<i>F</i> 值	5.99*	4.32*	7.56*	6.82*	6.97*
事後比較	d>a	d>a	d>a, b	d>a, b c>a	d>a, b c>a

註：a. 16 點至 18 點，b. 18 點至 20 點，c. 20 點至 22 點，d. 05 點至 07 點。* $p < .05$ 。

由表十六之運動感覺對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，運動感覺對幸福感構面沒有顯著影響。

表十六 運動感覺對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
<i>F</i> 值	2.24	0.73	2.17	1.26	0.60

* $p < .05$

由表十七之同伴對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，同伴的選擇對生活滿意、自我肯定以及幸福感總構面有顯著影響，對人際關係與身心健康分構面則無。經由事後比較發現。整體而言，選擇家人或親戚為運動同伴者，其對於生活滿意與自我肯定分構面的表現上，顯著優於選擇同事或朋友為運動同伴者。

表十七 同伴對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
<i>F</i> 值	5.86*	1.04	2.76*	2.73*	2.54
事後比較	b>a	—	b>a	N.S.	—

註：a. 同事或朋友，b. 家人或親戚，c. 自己，d. 其他。* $p < .05$ 。

由表十八之運動地點對幸福感構面之單因子變異數分析結果得知，運動地點的選擇對幸福感構面皆有顯著影響。經由事後比較發現。整體而言，選擇郊外作為運

動地點者，其在生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康以及幸福感總構面的表現上，顯著優於選擇其他地點者。另外選擇駐派大樓作為運動地點者其在人際關係以及幸福感總構面的表現上顯著優於選擇自家中者。選擇社區活動中心者其在身心健康面向的表現上有顯著優於選擇自家中者。

表十八 運動地點對幸福感構面之單因子變異數分析結果

幸福感構面	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感總構面
F 值	6.92*	8.42*	7.72*	7.45*	8.62*
事後比較	g>a	g>a f>a	g>a	g>a, b e>a	g>a f>a

註：a.健康運動中心，b.公園，c.自家中，d.社區活動中心，e.駐派大樓，f.其他，g.郊外。* $p < .05$ 。

五、工作績效對幸福感之相關分析

由表十九之工作績效與幸福感整體相關分析結果得知，幸福感及其分構面與工作績效及其分構面之兩兩相關性皆達顯著水準，其相關係數介於0.55至0.82之間，屬於中度正相關。其中整體工作績效與幸福感總構面的相關為最高，即表示工作績效越高時，其幸福感受亦愈高；次高者為整體工作績效與人際關係，達0.79，顯示出整體工作績效高者，在人際關係經營上亦愈出色；而其中相關係數最低者，為團隊合作與自我肯定，其相關係數為0.55，仍屬中度正相關，顯示出團隊合作與自我肯定仍有一定程度之正向關聯性。

表十九 工作績效與幸福感整體相關分析結果

	工作能力	團隊合作	專業學習	整體工作績效
生活滿意	.63*	.63*	.60*	.75*
人際關係	.69*	.67*	.57*	.79*
自我肯定	.65*	.55*	.63*	.73*
身心健康	.62*	.58*	.62*	.73*
幸福感總構面	.71*	.67*	.66*	.82*

* $p < .05$

伍、結論與建議

從上節實證分析結果發現不同背景變項保全從業人員對運動休閒行為選擇多數具有顯著差異；在工作績效與幸福感受上，亦具有中度正相關性。本章針對研究結果進行統整性的歸納與整理，並提出研究結論與建議。

一、討論

(一) 保全從業人員背景變項對運動休閒行為之影響

由吳宏蘭(1993)研究指出，男性會比女性採用較激烈的活動，Vershuur & Kemper (1985) 研究指出，男性會花較多時間從事身體活動。許哲彰(1999)均指出男性

比女性有較佳之運動行為。本研究亦發現男性保全人員的運動行為比女性有較不同之表現，因此結果與過去研究結果類似。而張彩秀、江逸群（1995）研究指出，40歲以上的民眾，隨著年齡增長，從事規律運動行為的比率越高。因為隨著年紀越大，感覺身體受疾病威脅也會增高，因此會提高本身的運動休閒行為的意識。本研究之研究對象為保全從業人員，不論是青壯年，還是較年長者，本身都有正常的運動習慣，因此對於公司來說，應更提高相關健康常識，以維持長久的運動休閒行為。

（二）保全從業人員運動休閒行為對工作績效及幸福感之影響

由本研究實證分析得知，不同的運動休閒行為對工作績效確實有顯著的影響。此與朱明謙（2001）的研究一致。因此企業若能從不同的工作績效內容，作詳細的追蹤，再藉由促進不同運動休閒行為，進而可提升員工的工作績效。再從保全從業人員在工作績效的表現來看，以專業學習構面得分為最高，其次是團隊合作能力及工作能力，因此公司可先對於得分較低的工作績效分構面進行提升。

Brown、Mishra、Lee 與 Bauman（2000）研究指出參與運動頻率高的人，對於幸福感的感受也會隨之升高，此與本研究結果一致。其中在幸福感自覺表現方面，保全從業人員均能夠自我肯定，顯示出在人際關係上亦都能維持不錯的狀態；在生活滿意度方面，對於生活中的事情都感到滿意知足，並保持愉快的心情工作及生活；在人際關係方面，人際關係經營良好；在自我肯定方面，大多數對自己很有信心，有能力解決生活中的各種問題，肯定自我表現。最後在身心健康中，著重自己的身體健康，定期健康檢查，並每天都能夠保持輕鬆自在的心情工作與生活。

運動休閒行為對幸福感的影響方面，在運動項目選擇及運動頻率的多寡，對保全從業人員幸福感之生活滿意度與人際關係會造成影響。運動持續時間的長短，運動同伴的選擇，會對於身心健康產生影響性；運動時段的選擇，對於保全從業人員的人際關係會產生影響；運動感覺方面，運動地點的選擇，對於保全從業人員的自我肯定、人際關係以致於生活滿意度上都會造成影響。

（三）保全從業人員工作績效與幸福感之相關情形

曾守誌（2004）之研究發現不同教學領域之老師在工作壓力上有所不同，進而影響其幸福感。陳鈺萍（2004）之研究指出某些職位的工作，因為需要監督、管理和協調活動，可能會增加人際衝突的可能性，因而導致心裡較不幸福。鄭奇芳

（2004）、蘇國興（2004）在各自的研究中亦都發現工作壓力、工作績效與幸福感皆會影響。保全從業人員工作績效與幸福感，具有中度相關性。

二、結論

根據上述的討論與結果，本研究結論為保全從業員工之個人背景變項顯著影響運動休閒行為，運動休閒行為也顯著影響工作績效及幸福感感受。工作績效與幸福感受間呈現中度正相關，即保全業員工工作績效表現愈好者，其幸福感受程度傾向愈高。

三、建議

由本研究得知，雖然保全人員大都重視體能休閒運動，但運動強度方面明顯不

足，建議保全公司能將運動休閒活動，以較生活化的方式導入保全人員的日常工作職場中，藉以維持平日的運動習慣以及體能，在工作上有任何突發狀況才能有體能應對。

參考文獻

- 內政部警政署 (2007)。警政統計資料。網址：<http://www.npa.gov.tw/NPAGip/wSite/>
- 王君暉 (2006)。保全產業分析及其結構變動趨勢。全國保全論壇論文集。台北：中華保全協會出版。
- 牟鍾福 (2002)。臺灣地區民眾運動休閒設施需求研究。行政院體育委員會委託專案研究報告，1-696 頁。
- 江澤群、林國瑞 (2001)。台北地區高中職學生參與休閒運動阻礙因素之研究。體育學報，9，105-177 頁。
- 朱明謙 (2001)。高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究 (未出版碩士論文)。義守大學管理科學研究所，高雄市。
- 李國華 (1994)。台南師範學院暑期進修之國小教師參與休閒運動之調查研究。台南師範學報，27，307-326 頁。
- 何麗芳 (1992)。台北市老人休閒活動與生活滿意度研究 (未出版碩士論文)。私立東吳大學社會學研究所，台北市。
- 吳沂潔 (2001)。大台北地區民眾休閒滿意度與幸福感之研究 (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。
- 吳宏蘭 (1993)。某教學醫院參加健康檢查者之運動及攝納行為探討 (未出版碩士論文)。國立台灣師範大學衛生教育研究所，台北市。
- 吳明隆 (2003)。SPSS 統計應用學習實務 (第一版)，問卷分析與應用統計。台北市：知城數位科技。
- 沈易利 (1999)。台灣省民眾休閒運動參與動機與阻礙因素之研究。國立台灣體育學院學報，4 (2)，319-370。
- 法務部 (2007)。法務統計資料。網址：<http://www.moj.gov.tw/>
- 林宜蔓 (2004)。游泳者持續參與在休閒效益與幸福感之研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學休閒運動研究所，雲林縣。
- 林正常、王順正 (2002)。健康運動的方法與保健。台北：師大書院有限公司。
- 林麗玲 (2001)。員工工作滿意度和生活滿意度之關係探討--以護理人員為例 (未出版碩士論文)。國立中央大學人力資源管理研究所，桃園縣。
- 林庭光 (2004)。政府約聘僱人員工作滿意與工作績效之相關研究-以經濟部標準檢驗局為例 (未出版碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 連淑君、余德成 (2004)。薪資制度、責任感與工作績效之研究。人力資源管理學報，1 (2)，47-59。
- 張彩秀、姜逸群 (1995)。國人運動行為、體適能及主觀健康狀況之研究。學校衛生，

262-269。

- 許志賢 (2002)。台閩地區高級中等學校校長參與休閒運動之研究 (未出版碩士論文)。國立台灣體育學院體育研究所，台中市。
- 許南雄 (2006)。人事行政學。台北，商頂文化。
- 陳文長 (1996)。德國慕尼黑大學學生休閒參與行為、參與興趣及參與動機之研究。嘉南學報，22，123-134。
- 陳鈺萍 (2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究 (未出版碩士論文)。屏東師範學院國民教育研究所論文，屏東縣。
- 陳肇芳 (2007)。大專校院學生休閒運動參與、涉入與滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。嘉義大學體育與健康休閒研究所，嘉義市。
- 陳麗華 (1991)。台北市大學女生休閒運動態度與參與狀況之研究 (未出版碩士論文)。國立體育學院體育研究所，桃園縣。
- 陳勝源 (2005)。證券業務員對跨售業務之工作投入、工作壓力、薪酬滿足與工作績效之相關研究 (未出版碩士論文)。成功大學，台南市。
- 章光明 (2002)。從民調看政府治安對策。國政評論，內政 (評) 第 091-138 號。
- 郭馨鎂 (2003)。保全人員工作價值觀對工作態度影響之研究—以台灣南部地區從業人員為例 (未出版碩士論文)。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 郭志裕 (1994)。「保全人員教育與訓練之研究」。警學叢刊，第二十四卷第二期。
- 郭志裕 (1996)。「現階段台灣保全業相關課題之探討」，中央警察大學警政研究所，警政學報，第二十九期。
- 郭怡伶 (1995)。青少年母子互動與婦女及其子女心理社會幸福感-單親與雙親家庭之比較研究 (未出版碩士論文)。中國文化大學兒童福利研究所，台北市。
- 曹國雄 (1994)。工作價值對員工工作態度的影響。人力資源學報，4，1-19。
- 黃國城 (2003)。高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 黃培文 (2004)。工作適性的組織、群體及職務層次對工作滿意、工作績效與工作轉換意圖的同時效果—以台灣旅館業餐飲部員工為例 (未出版碩士論文)。中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
- 黃英忠 (2003)。人力資源管理 (二版)。台北，三民書局。
- 劉芳遠 (2001)。社區民眾使用學校運動場地之參與、需求和阻礙因素調查研究—以新竹市南寮社區為例 (未出版碩士論文)。國立體育學院，桃園縣。
- 曾守誌 (2004)。九年一貫課程實施國民中學導師工作壓力與調適策略之研究 (未出版碩士論文)。彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
- 謝文彥、許春金 (2005)。台灣地區未來犯罪趨向之研究。犯罪防治學報，6，1-28。
- 謝明容 (1999)。大學生科系選擇、休閒選擇及其重要性與生活滿意度之相關研究 (未出版碩士論文)。彰化師範大學輔導研究所，彰化縣。
- 鄭文竹 (2002)。保全市場區隔之探討。中央警察大學警學叢刊，33，139-156。
- 蔡長清、劉修祥、黃淑貞 (2001)。退休老人休閒參與量及類型與生活滿意度之關係。

- 高雄應用科技大學學報，31，183-221。
- 顧燕玲（1990）。台北市市民對老人福利的認知與需求之研究（未出版碩士論文）。中國文化大學家政學研究所，台北市。
- 鄭奇芳（2004）。國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力之研究（未出版碩士論文）。國立台中師範學院國民教育研究所，台中市。
- 蘇國興（2004）。台北市國小教師工作壓力、運動行為與身心健康之相關研究（未出版碩士論文）。台北市立師範學院，台北市。
- Brouthers, K.D. (2002). "Institutional, Cultural and Transaction Cost Influences on Entry Mode Choice and Performance." *Journal of International Business Studies*, 33(2), 203-223.
- Brown, W. J., Mishra, G., Lee, C., & Bauman, A. (2000). Leisure time physical activity in Australian women: Relationship with well being and symptoms. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(3), 206-216.
- Campbell, D.J. (1990). Modeling the performance predication problem in industrial and organization psychology. In M.D. Dunnette, & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organization psychology* (2nd ed.) 1: 687-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J; & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Cowley, G., & Underwood, A. (2002). The science of happiness. *Newsweek*, 140, 46-48.
- Gatewood, R. D., & Field, H. S. (1998). *Human resource selection* (4th ed.). New York: the Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2000). *Organizations Behavior Structure Processes*. MC Graw Hill.
- Hulbert, A. (2003). Authentic happiness. *Wilson Quarterly*, 27,119-120.
- Lu, L. (2000). Gender and conjugal differences in happiness. *The Journal of social psychology*, 140(1), 132-141.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1997). The pursuit of happiness. *Scientific American*, 7(1), 44-46.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1999). *Managing Organizational Behavior* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Vershuur, R; & Kemper, H. C. G. (1985). The pattern of daily physical activity. *Medicine Sport Science*, 20, 169-18.
- Wood, W., Rhodes, N., & Whelan, M. (1989).Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 49-264.