



國立中山大學公共事務管理研究所

碩士論文

Institute of Public Affairs Management

National Sun Yat-sen University

Master's Thesis

強制休假制度對公務人員工作壓力與休假制度滿意度
之影響——以高雄市政府為例

Effect of Compulsory-Annual-Leave on Government Employees'
Job Stress and Satisfaction With the Annual-Leave Rules—Using
Kaohsiung City Government as an Example

研究生：呂悅慈

Yueh-Tzu Lu

指導教授：林新沛 博士

Dr. San-Pui Lam

中華民國 111 年 11 月

November 2022

論文審定書

2022/9/23 上午11:30

教務處學生學位考試成績維護

國立中山大學研究生學位論文審定書

本校公共事務管理研究所碩士在職專班

研究生呂悅慈（學號：N094040008）所提論文

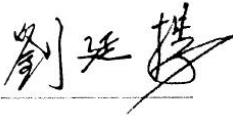
強制休假制度對公務人員工作壓力與休假制度滿意度之影響—以高雄市政府為例

Effect of Compulsory-Annual-Leave on Government Employees' Job Stress and Satisfaction With the Annual-Leave Rules—Using Kaohsiung City Government as an Example

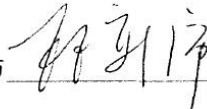
於中華民國 111 年 10 月 5 日經本委員會審查並舉行口試，符合碩士學位論文標準。

學位考試委員簽章：

召集人 劉廷揚



委員 林新沛



委員 王豫萱

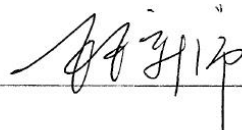


委員

委員

委員

指導教授(林新沛)



(簽名)

謝辭

兩年多以來艱辛的旅程，終於到了尾聲，回首一切滿是感謝，兩年的時間發生了好多事，永遠記得這段時間需要上班也需要上課的辛苦及難熬，也謝謝每位在無數夜晚想放棄時，拉我一把的貴人。

首先最要感謝的人是我的指導教授—林新沛老師，還記得第一次見面時，老師就叮囑我：這是一條很艱辛的路，千萬不能放棄！每當我掙扎想要放棄時，都會回憶起當時信誓旦旦不會放棄的自己而堅持下去，也非常感謝老師這兩年多來費心地指導及包容，讓我可以順利地完成論文。另外謝謝劉廷揚教授及王豫萱教授擔任我的口試委員，每次都給予許多專業的建議，讓我的論文更臻完善。

謝謝碩士之路的啟蒙導師—佳芳主任，不斷地期許我能進修取得碩士學位，謝謝您的鼓勵讓我有勇氣踏上這一條艱難的路；謝謝我的科長及科內所有的同仁，謝謝大家在工作上的包容、協助、體諒及關心，除了在職場上感受到無比的溫暖，也讓我沒有後顧之憂地完成碩士學位。

謝謝一路上陪伴鼓勵督促我論文進度兼聊天紓壓的光廷、一起上班上課互吐苦水的同溫層—航立、芯宜以及互相鼓勵進度的林家班同梯們；還有義無反顧地協助發放問卷的每位人事先進和每位填答者，還有耐心地幫助我處理行政大小事的麗敏姊，以及恩瑄、怡茶、靜雯、雨璇、毓安、慧瑜、山伯等好友們，謝謝每一位幫助、鼓勵我的貴人，衷心非常感謝！

最後我想感謝最重要的家人和政毅，謝謝你們一路地陪伴，這段旅程雖然結束了，但學習到的知識與寶貴的毅力，我會終身封存並帶往未來的每一段旅程！

呂悅慈 謹誌

2022 年 11 月

摘要

為了可以落實休假制度，行政院自 1996 年起實施強制休假制度，惟即使公務人員強制休假制度實施已有多數年，此制度對公務人員放鬆身心的情況以及滿意度仍是未知。因此本研究探討休假實施的情況、休假期間活動、放鬆身心的情形、休假後工作壓力改善的情況及休假制度滿意度，以問卷調查方式蒐集資料，並以高雄市政府公務人員作為研究對象進行配額抽樣，共回收 267 份有效問卷。

迴歸分析顯示，休假期間進行活動的放鬆身心程度，會透過休假後工作壓力改善的情況，進而提升強制休假制度滿意度。另休假困難度越高者，強制休假制度滿意度則越低。不同官職等僅在休假困難度上有顯著差異，而職等薦六以上者顯著大於職等委五以下較低的人員。最後本研究針對如何政府如何鼓勵公務人員休假期間進行放鬆身心的活動、積極改善人員休假困難的問題及提升強制休假滿意度給予多項建議。

關鍵詞：年假、工作壓力、休假期間活動、放鬆效果、休假困難

Abstract

The Executive Yuan made rules for compulsory annual leave in 1996 to encourage civil servants to take annual leave. So far, however, how good is this policy for the civil servants' body and mind, and how satisfied are they with this policy remain unknown. This study is aimed to find out the answers. A quota sample of Kaohsiung City Government civil servants was invited to take part in a survey, and 267 people responded. Analysis revealed that relaxation effect of on-leave activities would help to reduce work stress, and this in turn could raise civil servants' satisfaction with the compulsory-annual-leave policy. Furthermore, the more obstacles to taking leave, the more dissatisfied were the civil servants. Civil servants with senior and junior ranks also found it more difficult to take leave than those with elementary rank did. Finally, recommendations were made on how the government may encourage civil servants to engage in relaxing activities when on leave, ease their workload, and raise their satisfaction with the compulsory-annual-leave policy.

Keywords: annual leave, work stress, on-leave activities, relaxation effect, obstacles to taking leave

目錄

論文審定書	i
謝辭	ii
摘要	iii
Abstract	iv
目錄	v
圖次	vii
表次	viii
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	2
第三節 研究目的	4
第四節 研究重要性	5
第二章 文獻探討	7
第一節 休假簡介與我國休假制度	7
第二節 工作壓力	11
第三節 強制休假制度滿意度	17
第三章 研究方法	19
第一節 研究架構與研究假設	19
第二節 研究對象與取樣方法	20
第三節 預試問卷研究結果	24
第四節 正式問卷架構	27
第五節 正式問卷分析方法	31

第四章 結果	33
第一節 問卷回收與樣本結構.....	33
第二節 因素分析與信度.....	41
第三節 相關性分析及迴歸分析.....	44
第四節 t 檢定與單因子變異數分析	48
第五章 討論與建議	51
第一節 研究假設成立與否及原因.....	51
第二節 提升強制休假滿意度之建議與策略	54
第三節 研究限制與後續研究建議.....	57
參考文獻.....	59
附錄一 第一次預試問卷.....	68
附錄二 第二次預試問卷.....	72
附錄三 正式問卷.....	77
附錄四 論文口試審查意見回覆表.....	82

圖次

圖 3-1 研究架構圖	19
圖 4-1 迴歸分析中介效果架構圖	47

表次

表 1-1 公務人員休假及國旅卡制度相關研究.....	3
表 1-2 公共政策參與平台有關強制休假制度提案.....	5
表 2-1 公務人員壓力成因.....	13
表 3-1 高雄市政府各機關編制表.....	21
表 3-2 發放問卷數量.....	23
表 3-3 第一次預試問卷信度分析.....	25
表 3-4 第二版預試問卷信度分析.....	26
表 3-5 基本資料.....	27
表 3-6 工作壓力量表.....	28
表 3-7 休假期間活動比例及放鬆身心程度.....	28
表 3-8 休假過後對員工工作壓力的影響.....	29
表 3-9 強制休假制度滿意度.....	30
表 4-1 問卷回收之實際回收份數與期望回收份數.....	33
表 4-2 正式樣本結構.....	34
表 4-3 工作壓力變項各題目之描述統計.....	35
表 4-4 休假期間從事活動的情況變項各題目之描述統計.....	36
表 4-5 休假期間活動放鬆身心的程度變項各題目之描述統計.....	37
表 4-6 休假後工作壓力改善的情況變項各題目之描述統計.....	38
表 4-7 休假情況變項各題目之描述統計.....	39
表 4-8 無法請假的原因之描述統計.....	40
表 4-9 對實施強制休假不滿意的原因之描述統計.....	40
表 4-10 工作壓力之因素分析.....	41

表 4-11 休假後工作壓力改善情況之因素分析.....	43
表 4-12 每年請休假天數與認為現行強制休假天數間相關.....	44
表 4-13 強制休假制度滿意度研究模式各變項間相關.....	45
表 4-14 休假期間進行活動放鬆身心的程度等四個自變項對強制休假 制度滿意度的直接、間接與總效果	48
表 4-15 性別作用之 T 檢定	48
表 4-16 現任官職等作用之變異數分析.....	49
表 5-1 研究假設結果成立與否.....	51

第一章 緒論

本研究探討公務人員強制休假制度對公務人員工作壓力之影響，並調查公務人員運用休假期間進行休閒旅遊或休養生息的情形，瞭解此制度有無發揮休假調節公務人員身心應有之效果，及對該制度滿意度影響，提出未來提升此制度滿意度之建議。本章首先介紹研究背景、研究動機、研究目的，最後說明研究重要性。

第一節 研究背景

一、公務人員強制休假制度

「休息，是為了走更長遠的路」這句耳熟能詳的諺語雖然俗套，但卻反應了人最真實的需要。人的一生很長，從嬰兒期、幼兒期、青年期、中年期到老年期，在這個高齡化的時代，根據內政部統計，110 年國人的平均壽命為 80 歲，青年期到中年期佔了大部分的時光，也就是人超過半輩子的時光都花在工作上，但我們不是機器人，需要藉由休息從工作中消除疲累並重新回復活力。因此人們擁有一定期間之休假，有助於消除身心疲勞，重新積蓄活力並經營精神文化生活，對機關維持以及培養人員工作能量，還有提振行政效能有所幫助。基此，休假宗旨是讓人員可以休閒旅遊，適度放鬆身心，儲備能量以期回復工作活力。

公務人員休假是以年資級距訂定，「公務人員請假規則」及「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施」(以下簡稱休假改進措施)規定：「公務人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給休假七日；服務滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給休假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日」，又「公務人員當年具有十日以下休假資格者，應全部休畢；具有超過十日之休假資格者，至少應休假十日」，由上述可知，公務人員每年被強制休假至少 10 天。

二、公務人員強制休假制度所衍生問題

強制休假制度除了讓公務人員不能自由選擇休假天數以外，還因強制休假衍生休假補助費，即國民旅遊卡（以下簡稱國旅卡）制度，國旅卡制度是政府強制公務人員休假，挪移其強制休假之未休假加班費於國旅卡消費的一種制度，亦即國旅卡的消費額度原先是公務員的年假不休假加班費，並非是額外的個人福利，實質上是加班費。然而還是有許多民眾認為是公務人員特有的福利，使得國旅卡「汙名化」公務人員，社會大眾批評國旅卡是購物卡，惟政府卻無意為公務人員進一步說明國旅卡性質上其實是補助加班費，此制度也常引發社會上社會大眾對公無人員不佳的觀感，甚至是對立的情況，尤其是在選舉及有重大政策變更時（例如調薪、物價上漲等情形），公務人員更容易成為社會大眾之標靶，而這一切的緣由都是來是公務人員強制休假制度（陳熙文，2018）。

三、強制休假制度對公務人員工作壓力影響及制度滿意度

依據休假改進措施及勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定，不論是公部門的公務人員或私部門的勞工均可以用工作年資來換取休假，並賦予可以請休假或選擇不休假改以領取薪酬的權利。惟自民國 85 年及 87 年以來，政府分別於休假改進措施及公務人員請假規則中明定公務人員應強制休假，強制休假天數以外之休假，如確因公務或業務需要經機關長官核准無法休假時，酌予獎勵，即未休畢之休假應發給未休假加班費。自 109 年起，具有 10 日以下休假資格者，應全部休畢，超過 10 日休假資格者，至少應休假 10 日。政府藉由上述強制休假制度，鼓勵公務人員實施較長時間之休假從事休閒活動，以調劑身心，因此本文想探討強制休假制度對公務人員工作壓力的影響及公務人員對此制度的滿意度。

第二節 研究動機

自民國 85 年起，公務人員實施強制休假，而經由筆者調查發現過去的研究多為探究國民旅遊卡變遷、使用、分析及滿意度等相關研究，表 1-1 為近 3 年的研究有關公務人員休假及國旅卡制度相關研究說明：

表 1-1

公務人員休假及國旅卡制度相關研究

作者 (年份)	研究主題	研究結果
王明智 (2019)	國民旅遊卡休閒型態對壓力調適與工作效能關係之研究—以國小教師為例	<ol style="list-style-type: none"> 1. 瞭解國小兼行政職教師使用國民旅遊卡的休閒型態。 2. 休閒型態對壓力調適之相關性。 3. 不同的休閒型態對工作效能的影響程度。
李玉鳳 (2019)	新制國民旅遊卡的消費行為、認知及滿意度之研究—以雲林縣公務人員為例	探討公務人員在新制國民旅遊卡的消費行為、認知、滿意度之關係
林曉怡 (2019)	使用國民旅遊卡參與國內旅遊的動機及休閒效益與滿意度之研究—以桃園市公立小學行政人員為例	探討桃園市公立國小學校行政人員使用國民旅遊卡參與國內旅遊的動機、旅遊休閒效益與滿意度間之相關。
劉丹桂 (2019)	國民旅遊卡制度變革之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以國民旅遊卡的制度的變革，來瞭解政策相關利害人之主張、關心與回應。 2. 從「政策內容適切性」、「標的團體滿意度」、「政策目標達成度」等 3 個構面的實際情況，分析制度的現況與問題。 3. 建議政策制定者應依實際需求修正或廢止以符合現實狀況所需。
賴玟瑄 (2020)	國民旅遊卡之政策評估:利害關係人之觀點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藉由國旅卡來強制休假的成效有限。 2. 國旅卡帶來商機，但觀旅業獲益不如預期。 3. 國旅卡規定多、核銷難，許多公務員不愛使用且國旅卡使公務員被汙名化。 <p>研究建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建議業務優化、落實職務代理、並取消強制休假，比照勞基法休假選擇，以落實休假成效。 2. 觀旅業獲益不佳，建議重新建置目標。 3. 建議國旅卡暫時做為政策工具，但最終應功成身退。
楊智惠 (2021)	公務人員對於強制休假補助國民旅遊卡之滿意度研究—行政機關及教學單位比較研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 探討地方政府公務人員（行政機關）及學校行政人員（教學單位）在制度上之差異及對於國旅卡滿意度情形。 2. 調查 2020 年國旅卡政策修正後滿意度情形。

作者 (年份)	研究主題	研究結果
		<ol style="list-style-type: none"> 3. 研究建議為「試行不以強制休假為前提，辦理國旅卡補助政策」、「合理調整國旅卡補助費」、「加班補償應編列相對應之加班費預算」、「應慎重篩選及管理特約商店或取消特約商店機制」、「取消強制觀光旅遊額度及消費限制規定」及「延長補休年限或制定補休可攜式規定」。 4. 研究結論為期望人事總處得取消強制休假並回歸未休假加班費或開放公務人員於每年自由選擇國旅卡或未休假加班費，以保障公務人員之權益。
許惠玲 (2022)	國民旅遊卡政策變遷：以 多元流程模式分析	<ol style="list-style-type: none"> 1. 運用多元流模式透過問題流、政治流及政策流分析長期國民旅遊卡政策變遷過程。 2. 建議取消特約商店限制條件；優化觀光旅遊產業服務品質；提高觀光旅遊額度額外補助。

資料來源：本研究自行整理

由上述發現，以「強制休假制度」為主要觀點來探析公務人員休假情形、對公務人員工作壓力的影響及制度滿意度之文獻研究較為缺乏。因此本文藉由調查公務人員休假使用情況，休假期間活動以及休假後工作壓力改善的情形來進一步探討此制度滿意度，並提出未來提升滿意度之建議。

第三節 研究目的

近年科技時代興起，公務人員需要具備快速應變能力，所需要處理的事務也越來越多元，工作壓力相較以往也日益沉重，公務人員面對工作上的壓力已不同以往的單一執行行政的角色，向上層級負責績效、向下服務顧客，且需秉持行政中立、服務人民及達成公共利益的多元角色。在此非同以往快速變動的時代下，休假成為調節人員工作壓力重要制度。本文想透過調查公務人員休假使用情形，瞭解公務人員目前工作壓力情況，研究高雄市政府公務人員運用休假休閒旅遊、休養生息及進

行放鬆身心的活動的情形，探討此強制休假制度有無發揮休假調節公務人員工作壓力之效果，並檢視員工請休假困難之處，檢討機關內部差勤管理所存在的問題，還有公務人員對現行的強制休假制度滿意度如何，具體說明如下：

- 一、瞭解高雄市公務人員現行工作壓力之感受。
- 二、調查高雄市公務人員在強制休假期間進行放鬆身心活動的情況。
- 三、調查休假期間活動放鬆身心活動情況與休假後工作壓力改善之間關係，若利用休假進行放鬆身心活動的頻率低，則檢討其背後原因及提出改善方法。
- 四、調查休假期間進行活動放鬆身心的程度、休假後壓力改善的情況、每年休假的情況及休假困難度對強制休假制度滿意度的影響，並作為未來改善建議之依據。

第四節 研究重要性

公務人員強制休假制度從民國 85 年實施以來已逾 20 餘年，此休假制度最重要的宗旨是希望人員透過休假進行休閒娛樂活動、或遠離工作、放鬆身心、適當休息後，儲備能量再回到工作崗位，然因此制度限制公務人員休假自由使用權利，所衍生的國旅卡制度更有造成公務人員極大不便及汙名化的情形。因此近幾年來公務人員對此制度反彈聲浪有越來越多趨勢，也不斷提出鬆綁甚至廢止此制度的建議，爭取更多休假的彈性，甚至在「公共政策參與平台」連署，不論是希望取消強制休假制度還是提倡廢除其衍生的國旅卡制度，其核心均是對此休假制度的疑義以及不認同，相關提案如表 1-2。

表 1-2

公共政策參與平台有關強制休假制度提案

提案日期	標題	訴求說明
105 年 12 月 26 日	合勞基法修正，政府應取消國旅卡，恢復不休假獎金。	政府身為公部門勞工之雇主，對於未休完之特休，卻改以國旅卡強制消費，且近期國旅卡之改革，無疑是要求公務員向特定旅遊業者消費。故建議配合勞基法修正，政府應該要取消國旅卡，恢復不休假獎金。

提案日期	標題	訴求說明
106年9月8日	取消強制公務人員14日休假規定，恢復不休假加班費。	改變民眾對於公務人員看法，消除強制公務人員14日休假的不合理規定。
107年7月22日	將「國民旅遊卡」廢除或更名為「公務人員不休假加班卡」。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廢除國旅卡，領取實質未休假加班費，可以讓消費對象更多元，更可以達到促進經濟發展之目的。 2. 「國民旅遊卡」廢除或更名為「公務人員不休假加班卡」，可以消弭公務人員與社會大眾間之對立，達成社會祥和之目標。
110年6月18日	取消公務人員國旅卡(休假補助)制度，將未休畢之特休，直接換算為薪資發給。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政府機關既然訂定勞動基準法讓企業、私人公司或相關單位遵守，公務人員也應採相同方式進行；且振興旅遊業本就非公務人員義務，未休畢之特休，折算為工資發給，能除去外界對國旅卡(加班補助)的錯誤觀念，避免汙名化公務人員，減少行業間的誤解。 2. 此制度取消，能減少行政程序及人事、時間成本的浪費，如經費核銷、特約銀行簽約、相關問題釋疑等工作及其他相關工作皆可免去。 3. 政府機關以身作則，不強制休假，修法將未休畢之特別休假折算為加班費來發給，為民間企業樹立典範，間接促進勞工權益的提升。

資料來源：本研究自行整理

基於近幾年來不斷有提出廢除及降低強制休假天數的聲浪，行政院人事行政總處採納種種建議後，於109年起將強制休假天數由原本14天降為10天，基此，本文想調查公務人員休假實施情況，探討強制休假制度透過休假期間活動對工作壓力改善與此制度滿意度之影響。

第二章 文獻探討

第一節 休假簡介與我國休假制度

一、休假的意義與功能

自遠古農業社會一直到工業革命以及近來的科技革命發展，人們終其一生都不斷地勞動。然而長時間工作卻無休息的話，勢必使人工作疲乏，損害健康，甚者失去工作動力。為了讓工作者固定休息，回復精力與活力，因而產生了每週週休及每年休假的制度，而我國則以勞動基準法、公務人員週休二日實施辦法、公務人員請假規則個別規定之。

休假指從工作中解放出來，有空閒且有時間暫時離開平常相對較長和不間斷的工作中，所擁有可以休息的時間，休假是恢復身心過程的主要貢獻者，對健康和福祉有益 (Bloom et al., 2009)。休假功能就個人而言，工作者可以透過休假暫時離開工作環境，使個人身心靈得到休息，幫助人們放鬆身心，使工作壓力降低；就社會性功能而言，能讓工作者與家人或朋友安排休閒旅遊活動，建立和加強親密關係，強化人際關係；就經濟性功能而言，適當地讓員工休息，可以恢復生產力，提高工作績效，亦可減緩疲勞感並緩和想離職的情緒，上述均為休假功能的展現(金維倩，2015)。休假有很多種的分類，除了因特殊事由而需請的事假、病假及婚喪假、國定節慶日以及固定週休的日數外，本文所討論的休假係為僱主或事業單位，每年依據工作者持續工作滿一定期間，亦即工作年資，給予額外之有薪休假，而工作者無需任何特殊事由，便可自行安排運用之假。

二、休假之源起

休假，為員工基本權利之一，係指當人員在工作上連續服務相當期間後，機關或公司每年應給予一定休息之日數(林靖、蔡翠旭，2002)。聯合國大會 1948 年 12 月 10 日 217A (III) 號決議通過並宣布之世界人權宣言第 24 條明載，人人享有休息和閒暇的權利，包括工作時間有合理限制和定期給薪休假的權利。此外，1976 年

生效之經濟社會文化權利國際公約第 7 條規定：「本公約締約國確認人人享有公平與良好之工作條件，尤須確保：...四、休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。」因此，上述「照給薪資之定期休假」、及「假日亦須給酬」之規定不僅具有國內法位階，適用於勞工，亦適用於公務員以及一切之受雇者。

三、勞工特別休假制度

勞工休假起源於國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱 ILO）1936 年通過之第 52 號公約同年通過第 47 號建議書，要求各會員國給予勞工特別休假，更於 1970 年通過帶薪假期公約（第 132 號），至此，休假可謂勞工之權利（馮惠平，2014）。我國勞基法第 38 條第 2 項：「...特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」本法施行細則第 24 條第 2 項另規定：「依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利.....」。為使勞工特別休假期日運用更具彈性，民國 107 年修正公布之勞動基準法明定，年度終結之未休日數得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，惟為確保勞工特別休假權益不因遞延減損，此年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主應發給工資。

綜上，勞工休假雇主在特殊情況如因急迫需求或勞工個人因素始得協商調整，另民國 107 年後更以法規明定當年度未休畢之休假應發給工資或遞延執行，而勞工並無被強制休假法規之限制，可以自由運用欲行使休假之天數。

四、公務人員休假制度

公務人員休假制度之設計係藉由較長時間的假期來調劑身心、鼓勵公務人員從事正當休閒消除身心疲累、儲備能量以應付即將產生的工作壓力，以達公務人員與服務機關互利雙贏局面，並將休假日數與服務年資做連結，意在鼓勵員工久任，以安定人事，著重於內部管理的便利，達到休假功能與目的的雙贏（馮惠平，2014）。

休假是公務人員法定權利之一，但此一權利並非絕對、人人皆享有的，而是相

對、因人而異的。具有公務人員身分者，服務達一定年資以上始有休假資格。依據公務人員請假規則第 7 條：「公務人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給休假七日；服務滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給休假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。」第 9 條：「同一機關或單位同時具有休假資格人員在二人以上時，應依年資長短、考績等第或職務性質，酌定順序輪流休假。」第 11 至 13 條：「請假、公假或休假人員，應委託同事代理，填具假單，經核准後，始得離開任所。未辦請假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。」行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施第 1 點：「公務人員當年具有十日以下休假資格者，應全部休畢；具有超過十日之休假資格者，至少應休假十日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費」。

上述法規所稱「應休假十日」，相關文獻、函釋均冠以強制休假之名，此部分倘未能休畢或完全未休，屬於個人休假權利之拋棄，依規定僅發生不得請領休假補助費或該休假日數不得保留至次一年度之法律效果，為強制人員休假之制度。

五、 強制休假補助費(即國民旅遊卡制度)

強制休假補助費緣起於早期我國公務員不休假可請領「未休假加班費」，導致許多公務員寧可放棄休假來領取未休假加班費，以致休假制度無法真正落實。日子久了，許多公務員漸漸將未休假加班費視為個人所得的一部分。有鑒於此，行政院為落實公務員休假之執行，達到維護其身心健康並提升工作效率並節省未休假加班費之開支，自 1996 年起規定公務人員每年應強制休假，並給予強制休假補助費。又自 2003 年起，為因應國內觀光產業受九二一地震所造成經濟衰退，由國家發展委員會規劃國民旅遊卡制度，改以國民旅遊卡刷卡後核發休假補助費的作法，希望可以透過此制度讓公務員強制且固定性消費，其政策目的達成效益為「鼓勵公務員休假」從事正當休閒旅遊活動，「振興觀光旅遊產業」，並「創造就業機會」及「提

振經濟發展」(蕭全政等人, 2013)。

然而國旅卡政策實施以來, 產生許多待檢討的問題, 包含「國民旅遊卡」名稱易引發爭議, 造成公務人員背負極沉重之輿論壓力、政策錯誤的認知, 公務員把國旅卡當作「購物卡」(曾希若, 2005)、公務員實質上被政府變相減薪、限制太多造成使用不方便且使用意願低等問題(蕭全政等人, 2013)。準此, 因強制休假補助費係源自休假制度的實施, 兩者基本上是一體兩面, 若要解決上述問題, 恐要先從源頭, 也就是從強制休假制度來著手進行。

綜上, 公務人員年資短者, 休假日數少, 年資長者, 休假日數多, 休假日數隨服務年資增長, 最高至每年 30 日止, 且公務人員休假一直都有強制休假及強制休假補助費的規定。自 109 年 1 月 1 日起, 強制休假由原本 14 天降低為 10 天, 亦即如該年具有 10 日以上休假資格者, 至少應休假 10 日; 未具 10 日休假資格者, 應全部休畢, 並給予強制休假補助費 1 萬 6,000 元, 鼓勵人員休閒旅遊、放鬆身心。

六、每年休假情況

隨著社會風氣漸漸改變, 人事總處於 109 年將公務人員強制休假天數從 14 天降低為 10 天, 人事總處認為員工應有更多的權力來自行決定每年休假天數。然而加拿大私部門每年同樣實施 10 天最低帶薪休假保障制度, 其研究學者提出一個觀點, 指出休假可以增加員工福祉, 包括身心健康、減輕壓力及增加幸福感等等, 因此建議將最短休假時間從 10 天增為至少 15 天, 以達到給予員工更多休假時間, 增加其福祉的機制(Hilbrecht & Smale, 2016)。雖然加拿大實施最低帶薪休假保障制度為私部門, 但其增加最低休假的觀點, 仍值得本國未來強制休假天數省思及未來增減強制休假天數之參酌。

準此, 究前開聯合國世界人權宣言有關休假旨意及公務人員請假規則規定, 公務員應享有公假、休假、事假、病假、婚假等假別之權利, 休假及請假係人事法規賦予公務員因身分所衍生之「權利」, 已成為公務員工作基本權利保障之內涵事實。因此本文想探討重點為人員「每年休假的情況」指過去幾年, 大概每年的平均休假天數, 以及所認為強制休假天數的情況是否與現行強制休假制度天數相符, 另外也

透過各個變項與此政策滿意度關係，進而提出改善建議。

七、休假困難

困難在國語辭典定義為「事情複雜或阻礙多，不容易完成」。現今職場上仍有許多員工要請休假是很困難的，而其中休假原因包含心理壓力而不敢請假、擔心職務代理人工作量太大、主管不喜歡員工休假、員工擔心影響年終考績等原因（謝佳興，2018；洪雪珍，2019）。

本研究將休假困難定義為「當人員想要休假時，受到某些因素或是阻礙而無法如願請假的狀況。」遇到困難的阻礙及因素包含內在因素，如：自己擔心代理人因自己請假工作負荷量大而不敢請假、擔心之後休假需要作為事病假之用、擔心請太多假會影響主管心中形象，或是外在的因素，如：工作量大、主管認為工作量大不適合請假、適逢業務旺季無法請假等原因而無法實施休假的情形。

八、休假期間活動與休閒活動之關係

依據上述研究我們知道休假目的主要是鼓勵公務人員利用休假從事放鬆身心的活動，如休閒旅遊等，以調劑身心、增加工作活力。而根據學者研究顯示，經由不同類型之休閒活動參與可以充實個人閒暇之生活，提高工作效率和精神（洪煌佳，2002），休閒對於現代人已經是生活重要的一部分，它對人們的貢獻早已受到肯定，隨著個人所從事休閒活動之差異，各有不同的好處與價值，如獲得愉悅感、增進人際關係、促進心智成長等（莊曜儒等人，2009）。

第二節 工作壓力

一、工作壓力的定義

工作壓力定義說法很多，Beehr 與 Newman（1978）認為工作壓力是指工作上的相關因素導致員工在生理與心理狀態產生變化。Caplan（引自吳孟樺，2018）將工作壓力定義為工作環境中某些因素對工作者造成身心威脅或不良影響的一種現象，也指個體在工作環境中面臨某些工作特性的威脅時，而產生生理、心理上的不適反應，包含焦慮、緊張、不安及不滿情緒。茲工作壓力的概念大抵可分為刺激、

歷程互動及反應來說明，如以刺激來定義壓力，多將壓力視為原因，目的是為了找出工作中的對工作者造成身心危害或不良影響，即為工作壓力來源。對於歷程互動的壓力定義，係指個人與工作相關因素的交互作用，使得工作者的正常身心狀況改變，迫使其與常態情況背離的過程，即為歷程互動。此外，將壓力視為反應的定義，認為壓力是個體對於工作上刺激所產生的反應結果，說明工作壓力是個體面對工作環境中某些威脅所引起的反應（高鳳霞、鄭伯璫，2014）。

二、工作壓力的來源

無論何種職業，工作壓力有其共通性，在工作環境及面對工作時所知覺引發壓力的任何事件，包含個體、情境、心理、生理、人際關係及生活中重大事件或不可抗拒的巨變或災害等等（許瑞耘等人，2020）。工作壓力乃指當某些工作相關的因素與工作者的能力或期望未相符，而工作者本身又對這些因素無法加以控制時，所產生的感受（吳孟樺，2018）。工作上、團體間、組織關係及個人種種的因素，都有可能引發工作壓力，本研究整理常見的壓力來源說明如下（高鳳霞、鄭伯璫，2014；吳孟樺，2018）：

- （一） 工作本身：當員工知覺到工作超過個人的負荷能力，或者是個人本身無法提供足夠的知能及技術足以應付工作要求時，包含工作環境、輪班工作、工作負荷、工作滿意度與工作酬賞等。
- （二） 角色不明：當個人遇到對其角色有不一致期望，工作角色或職掌畫分不清時，即產生角色衝突或角色模糊。
- （三） 團體關係：同事間的協調合作及良好人際互動，為工作壓力的緩衝因子。
- （四） 組織文化：包括組織氣氛、工作特性、領導型態制度等，一個職場如果擁有高的安全文化，將可以減低員工負面的工作壓力感受。
- （五） 生涯發展：個人在工作上取得的成就感，工作的發展前景與生涯目標的符合性。
- （六） 家庭關係：家庭與工作的平衡點，在工作上所付出時間及心力遠大於家庭，而失去陪伴家人的時間，進而影響家庭氣氛。

總結來說，工作本身及組織內外的相關因素，影響工作者生理及心理，令人心神困擾、緊張、鬱悶等不舒服的感受，都是職場上壓力的來源。

三、公務人員工作壓力的來源

當人們在各種不同行業擔任不同的職位時，所負荷的壓力來源，通常與工作性質有很大的關係。然而公務機關為最大的公共服務提供者，在科技日新月異發展下，公務人員除了需要迅速、正確且有效地解決民眾的問題外，更要秉持為民服務的精神，並須具有「創新」與「精進」思維，以使得政府服務更具效能及獲得民眾之認同（吳孟樺，2018）。因此在法制規範及服務至上的圭臬下，公務人員所承受的壓力是日益沉重，除了上述工作壓力主要成因外，本文探討公務人員工作壓力的成因，整理相關研究如表 2-1：

表 2-1

公務人員壓力成因

作者（年份）	研究主題	工作壓力來源構面
游金玲（2006）	公務人員工作壓力與因應策略之研究—以彰化縣政府為例	工作本身、人際關係、角色特性、組織因素
蕭雅瑛（2006）	公務人員工作壓力與因應策略之研究- 以基隆市政府為例	工作本身、人際關係、角色特性、公共關係、上級壓力
張愷玲（2012）	公務人員工作壓力之研究—以考選部人員為例	工作本身、人際關係、組織因素
徐仁濱（2013）	區公所公務人員工作壓力與因應策略之研究—以新竹市為例	工作本身、人際關係、公共關係、上級壓力
吳孟樺（2018）	政府部門工作壓力與健康管理之探討-以臺北市政府為例	工作本身、組織因素

資料來源：本研究自行整理

基此，公務人員工作壓力來源眾多，是因為公部門早非以往處於一個穩定的環境及理性的過程（王俊元，2012），在這快速變動且充滿挑戰性的變動環境下，公務人員須面對領導權變更的循環、複雜的內外組織關係還有需實現公共利益與價值的期待，所肩負的壓力也是不同以往地沉重許多。茲公務人員壓力來源多為工

作本身、人際關係、角色特性、公共關係、上級壓力及組織因素等。

四、工作壓力反應

工作壓力反應係個體於工作環境中所感受到的外來壓力事件，經個人本身能力評估認知並衡量後，其所帶來的改變引起有關個體的壓力症狀，包括生理、心理以及行為上所產生不良反應現象（李鴻文等人，2009）。工作壓力會對個人的身心健康、生活品質及組織的工作效率，帶來重要影響。當個人或組織感覺到適度的壓力時，會有意識的調整自己適應變化，無形中壓力成為發展動力，而當壓力過大時，也會使組織的員工心理、生理及行為產生一系列異常反應，其中工作壓力反應就是工作壓力所造成之影響或後果，也可分成生理、心理及行為三方面（于文宏、李焰，2006），說明如下：

- (一) 心理反應：緊張、焦慮或心情沮喪等心理感受（Beehr & Newman, 1978; Schuler, 1980）。
- (二) 行為反應：減少工作滿意度、增加工作倦怠、依賴酒精、藥物（黃婉菁，2003）。
- (三) 生理反應：心血管疾病、腸胃道疾病（汪芩如，2011）。

綜上，為瞭解公務人員工作壓力反應，本研究將採用行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所1999年5月發行的勞工職業壓力評估技術手冊所發展職業壓力量表中的「工作壓力反應量表」，來進行量測公務人員工作壓力及休假後工作壓力改善的情況。

五、休假期間活動與改善工作壓力的關係

公務人員為政府面對民眾的第一線人員，在政府制度的推行、實施及施政的效率上，公務人員可說是為重要的推手及角色，為避免長期處於劣壓的工作環境下，必須尋求適當的紓發壓力管道，才不會導致出現身心失調甚至影響身體健康的情形（許瑞耘等人，2020）。Hobfoll(1989)提出資源保存理論（Conservation of Resource Theory, COR），該理論指出當人們面臨時間、精力、社會支持等資源損失時，壓力水平就會增加。因此，應利用資源創造正向能量循環，在面臨壓力狀況下，減少資源的損失。而休假可以通過減輕壓力來阻止與工作相關的資源損失週期（Westman

& Eden, 1997)。公務人員強制休假措施實施意旨即是為了使人員除了週末假日以外，還能運用較長時間之休假從事休閒活動，以放鬆身心。公務人員休假期間有可能從事的活動為休息、睡覺、處理私務、照顧家人或進行休閒活動等等。以下就幾個休假期間進行活動與改善工作壓力間關係的說明如下：

(一) 睡眠

擁有充足的睡眠是人體修復疲勞身心重要活動之一，因睡眠不足容易讓人感到身體倦怠、頭腦昏沉、精神不濟，而職場疲勞越高，工作壓力越大（楊育峯、嚴聖博，2021），睡眠時數越少，則工作壓力越大（林雅慧等人，2015），因此公務人員運用休假於睡眠時，應有助於降低身體疲勞，恢復精神，並減少工作壓力。

(二) 休閒活動

休閒活動指在自由時間內，可以不受拘束地選擇自己喜愛或希望從事的活動，不受任何壓力所影響，盡情地放鬆自己並愉快地參與活動（黃意文等人，2016）。從相關研究結果發現，休閒活動有助於改善工作壓力，並促進身心的健康（Iwasaki, 2003）。過往研究指出應付壓力最有效的方式即為適度的休閒生活，使人們能壓力中短暫性解脫（張書豪、程國展，2015）。Iwasaki & Mannell（2000）提出當人們為調適生活壓力，產生相關認知與調適行為，為休閒調適策略，並以其策略產生正向的調適結果，降低生活的負面壓力，以維繫生理與心理健康。當個人感受到工作壓力時，會產生心理與生理的不良症狀，透過休閒活動可以減緩工作壓力所帶來的緊張與焦躁感（Bammel & Burrus-Bammel, 1992）。當人們工作一段時間，於休假或閒暇時間進行運動、旅行、遊戲、適當飲食、文化、藝術、音樂等休閒娛樂，可以使生活達到平衡，有助於改善工作上所面臨的各種壓力與戕害（Cordes & Ibrahim, 1999）。因此，這也正是公務人員休假改進措施實施強制休假及補助制度的用意，希望公務人員於休假期間多從事休閒活動放鬆身心，減輕工作上的壓力。

現今休閒活動活動的項目及種類眾多，也因為時代變遷或研究目的或對象不同而有不同的分類標準，雖然歸類的數目與所稱項目不同，但所包含的活動種類卻相當類似。有關休閒活動分類主要分為六大類－休憩性、娛樂性、體育性、知識性、

技藝性及社交性，以下為各類型休閒活動所包含的活動項目分類（引自陸洛等人，2009）：

- 1、休憩性（聽音樂、看電視/電影、打電玩/電腦、打麻將、上網等）。
- 2、娛樂性（KTV 唱歌、逛街購物、舞廳跳舞等）。
- 3、體育性（打球、跑步、有氧舞蹈等體能運動）。
- 4、知識性（進修、閱讀書報等）。
- 5、技藝性（園藝、插花、手工藝等）。
- 6、社交性（旅行、朋友聚會、社會服務等）。

（三）接送或照顧家人

現今社會多數人需要同時兼顧工作與家庭，兩者皆是生活中非常重要的領域。由於個人的時間與精力都是有限的，工作上為圓滿達成任務，常需費較多的時間、精力及體力，導致下班回家後，常無多餘心力能為家人付出，這時工作與家庭間的衝突與壓力亦隨之增加（柯樹馨、簡聿愷，2011）。其中家中有需被照顧者其工作壓力比家中無被照顧者高（陳美琦等人，2021）。因此若休假期間不能好好休息或進行休閒活動，而需接送或照顧家人，可能會造成工作壓力仍無法減輕的情況。

（四）處理公務訊息或郵件

隨著資訊科技快速地發展，改變以往傳統的工作型態，工作與私人時間的界線隨之模糊，近年來相關研究發現，透過即時通訊進行工作事務溝通以及交辦公事，已經成為現在職場上的常態（Colbert et al., 2016），與此同時通訊軟體使得員工不論是下班後或是休假也須隨時待命，這樣持續性的工作要求，導致身體及認知資源的不斷耗損與枯竭，讓員工常處於高度負面情緒及高度工作壓力的狀態，這樣也容易造成員工的不滿與壓力（Oerlemans & Bakker, 2014；Towers et al., 2006）。

綜上，有關休假期間所進行活動，根據文獻睡眠及休閒活動屬能減輕工作壓力的活動，而接送或照顧家人及處理公務訊息或郵件，則屬於可能增加工作壓力的活動，本文將探討有關休假期間所進行的活動比例以及活動後放鬆身心的程度。

第三節 強制休假制度滿意度

有關「滿意」這個概念最先運用在行銷學的領域，稱為顧客滿意度，認為消費者在感受產品品質，若產品品質未達到本身所預期的效果，亦即與原本的期望有差異時，則會產生不滿意的情況（Cardozo, 1965）。Hempel（1977）定義顧客滿意度是決定於顧客認為產品或服務實現的程度，實際結果是否與期望相一致的程度。Miller（1997）認為滿意度是顧客期望之程度及認知之成效，兩者交互作用下所形成，並衡量產品實際績效所達成的程度，進而產生滿意或不滿意的認知。Westbrook（1980）指出所謂顧客滿意度指消費者所接受的服務或產品，只要是主觀的覺得好，便產生滿意，反之亦然。爾後滿意度也常常被觀光學術領域用來衡量消費者對工作、產品、戶外遊憩品質及生活環境等認知、看法、行為表現的測量工具，為一項常見用於衡量消費者行為表現的指標（邱博賢，2003）。

因此本文所稱「強制休假制度滿意度」係指公務人員使用休假情況及整體政策所產生的主觀感受有關，本研究滿意度指標包含人員每年休假的情況以及認為現行強制休假天數與規定天數是否相符及整體滿意程度等來作為測量的變項。

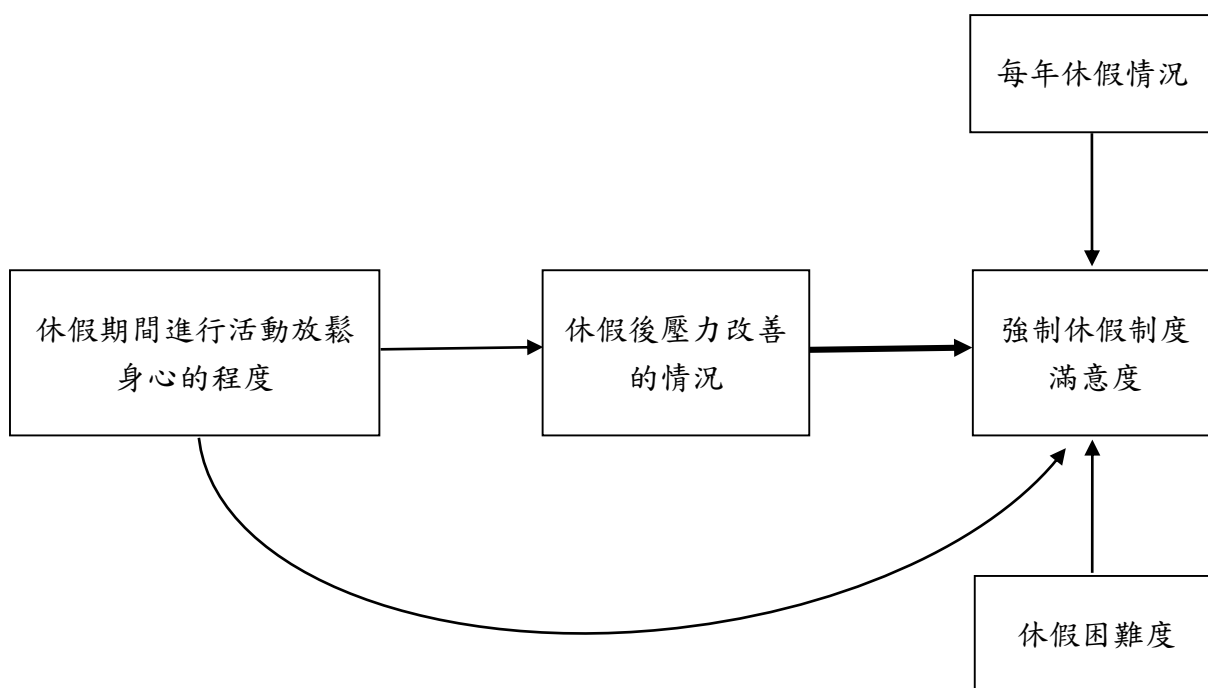
第三章 研究方法

第一節 研究架構與研究假設

本文調查方式，主要以量化分析來進行研究，休假期間進行活動放鬆身心的程度為自變項，休假後工作壓力改善的情況為中介變項，強制休假制度滿意度為依變項，而每年休假情況及休假困難度為控制變項，探討公務人員休假期間進行活動對工作壓力的影響及探討制度滿意度。本研究架構如下圖：

圖 3-1

研究架構圖



休假目的係進行休閒旅遊或其他放鬆身心的活動，以釋放工作壓力並恢復工作活力。依據資源保存理論 (COR)，當人們面臨時間、精力、社會支持等資源損失時，壓力水平就會增加 (Hobfoll, 1989)，這時應利用資源創造正向能量循環，在面臨壓力狀況下，減少資源的損失。而休假正是此資源，可以通過減輕壓力來阻止與工作相關的資源損失週期 (Westman & Eden, 1997)，因此公務人員是否確實於休假期間進行放鬆身心的活動而減輕了工作壓力，本文提出以下假設一來進行驗證：

H1：休假期間進行活動的放鬆身心程度越高，休假後工作壓力改善情況越好。

其次，公務人員休假後如果工作壓力改善的情況若越明顯，對此強制休假制度的滿意程度應該越高。又休假期間所能進行的活動很多，未必每一樣都能達到放鬆身心的效果，考量此制度是為了使公務人員放鬆身心，若公務人員休假期間所進行的活動係屬於放鬆身心程度較高的活動，這樣對強制休假制度滿意度應該也會越高。另一種情況是休假期間所進行活動放鬆身心的程度，需要透過中介效果，即休假過後工作壓力改善的情況來間接地提升強制休假制度滿意度。

最後考量強制休假天數如果使用者每年都可以全部休畢，甚至休更多天假者，應為認同此制度，表示每年是有達到強制休假天數的需求，對強制休假制度滿意度應越高；反之，如係屬於休假常常遇到困難而無法順利休假者，對此制度可能無需求，滿意度可能就越低。

根據以上公務人員使用休假的情況及對強制休假制度感受之推論，本文提出以下假設二至假設六來進行驗證：

H2：休假後工作壓力改善的情況越好者，對強制休假制度滿意度越高。

H3：除了透過工作壓力改善的作用以外，休假期間進行活動的放鬆身心程度也會直接影響強制休假制度滿意度：身心愈放鬆就愈滿意。

H4：休假期間進行活動的放鬆身心程度，透過休假後工作壓力改善的情況，提升強制休假制度滿意度。

H5：每年休假天數越多者，對強制休假制度滿意度越高。

H6：休假困難度越高者，強制休假制度滿意度越低。

第二節 研究對象與取樣方法

一、研究對象

本調查以高雄市政府公務人員為研究母群體，所稱公務人員係指經公務人員相關考試及格任用之公務人員，不含臨時人員、技工工友及約聘僱人員等。依據高雄市政府組織系統表（高雄市政府人事處，2021年7月21日）顯示（如表3-1），

高雄市政府共有 32 個行政機關、38 個區公所、122 個附屬機關，及各級學校共 354 所，編制人數總計 20,871 人。考量警察、消防機關因業務性質較為特殊，以及各級學校屬教學環境，與一般行政機關環境及業務性質不同，又本年衛生局暨所屬以及區公所人員均因從事防疫業務異常繁重，恐有使調查結果偏離公務人員休假常態情況之虞，爰上述警消人員、學校教職員、衛生局暨所屬及區公所人員等 4 類人員均不列入本研究所探討的範圍。

表 3-1

高雄市政府各機關編制表

序號	機關名稱	編制人數		
		一級機關	二級機關	合計
1	行政暨國際處	92	0	92
2	民政局	122	757	879
3	財政局	121	567	688
4	教育局	214	27	241
5	經濟發展局	192	0	192
6	海洋局	103	0	103
7	農業局	129	62	191
8	觀光局	105	0	105
9	都市發展局	170	0	170
10	工務局	230	413	643
11	水利局	203	0	203
12	社會局	203	230	433
13	勞工局	93	178	271
14	警察局	586	7885	8471
15	消防局	1614	0	1614
16	衛生局	270	1792	2062
17	環境保護局	384	189	573
18	捷運工程局	131	0	131
19	文化局	145	0	145
20	交通局	236	6	242
21	法制局	45	0	45

序號	機關名稱	編制人數		
		一級機關	二級機關	合計
22	地政局	146	620	766
23	新聞局	53	36	89
24	毒品防制局	35	0	35
25	運動發展局	64	0	64
26	青年局	37	0	37
27	研究發展考核委員會	59	0	59
28	原住民事務委員會	27	0	27
29	客家事務委員會	24	0	24
30	主計處	92	0	92
31	人事處	81	28	109
32	政風處	55	0	55
33	空中大學	55	0	55
34	區公所	1965	0	1965
合計				20871

資料來源:高雄市政府組織系統表(110年7月21日施行)

依表 3-1 的編制表並以下節方法進行抽樣，最後共獲 267 人填答問卷。其中委 5 職等(含)以下、薦任 6-8 職等和薦任 9 職等(含)以上分別有 55 人、165 人、47 人。樣本結構的其餘情況詳見第四章第一節。

二、取樣方法

依據高雄市政府人事處 2022 年 8 月現有員額表(高雄市政府人事處, 2022 年 8 月), 經銓敘審定有案之實際在職公務人員, 其中因為警察局、消防局機關、防疫人員以及學校其業務性質、上班型態及人員屬性與一般行政機關性質較為不同, 例如: 警消人員為輪班制、防疫人員因應特殊時期常加班等, 爰渠等機關學校人員先行扣除。本調查人員範圍扣除學校教職員、警消人員、衛生局暨所屬及區公所人員後, 總計 6,969 人。另為縮小母體範圍以利樣本抽查, 本研究以筆者所任職地點高雄市政府四維行政大樓部屬機關為發放樣本機關, 計有行政暨國際處、財政局、經濟發展局、都市發展局、工務局、社會局、捷運工程局、法制局、地政局、新聞

局、研究發展考核委員會、主計處、人事處以及政風處等，共計 14 個一級機關（含所屬），母體總計 2,464 人，佔總人數比例達 35%。

本研究依據主要使用的統計分析的需求，敘述性統計分析研究，樣本數需佔母群體的 10%（Gay, 1992），因素分析則最少有 100 個有效樣本數，300 個樣本數以上為最佳（吳明隆、涂金堂，2011；Comrey, 1973），爰本調查預計回收問卷份數為 380 份。依各機關不同的業務屬性，採取分層配額抽樣方式，按上開 14 個各機關現有員額人數佔母體比例核算發放問卷數，發放問卷數量如表 3-2，委託各機關人事人員協助發放並回收問卷。又因本議題涉及個人休假權益事項，為避免由人事人員發放造成填答者不敢填答之情況，請機關人事人員發放機關內問卷填答意願較高者，並在本研究問卷上方放置網路問卷 QR-Code，讓填答者可以將問卷攜回後以紙本方式填答繳回或直接掃描 QR-Code 回傳。回收結果顯示有高達三成填答者（83 位）係以網路問卷方式填答。另本問卷亦為不記名方式，以讓填答者放心作答。

表 3-2

發放問卷數量

	四維大樓行政中心部屬機關	各機關人數	分層比例	按比例計算預計回收份數	發放份數
1	行政暨國際處	130	5%	20	22
2	財政局及所屬	122	5%	19	21
3	工務局及所屬	519	21%	80	85
4	社會局及所屬	574	23%	89	90
5	地政局及所屬	267	11%	42	45
6	經濟發展局	192	8%	30	32
7	新聞局及所屬	58	2%	9	11
8	主計處	85	3%	13	15
9	人事處及所屬	81	3%	12	14
10	研究發展考核委員會及所屬	87	4%	13	15
11	政風處	49	2%	8	10
12	法制局	44	2%	7	9
13	都市發展局	144	6%	22	25
14	捷運工程局	112	5%	17	20

	四維大樓行政中心部屬機關	各機關人數	分層比例	按比例計算預計回收份數	發放份數
	合計	2,464	100%	380	414

第三節 預試問卷研究結果

一、預試問卷

(一) 預試問卷設計第一版

1. 問卷說明

為瞭解問卷問題是否能確實讓受測者回答，避免有語意不清或難以回答的情況，爰先行預試，第一次預試的問卷結構及內容包含五部分，第一部分為「高雄市政府公務人員基本資料」，第二部分為「工作壓力」，第三部分為「休假期間活動」，第四部分為「休假後對員工工作壓力的影響」及第五部分為「強制休假制度滿意度」。

第二部分「工作壓力」量表係使用量測公務人員壓力之陳甦彰 1981 年所編製「工作壓力量表」來作為本研究之用（李鴻文等人，2009）。此量表是以心理層面來測量工作壓力，著重在受測者的壓力反應的症狀，並分為焦慮、疲勞、憂鬱、不滿足及低自尊等五個構面，其中有關「不滿足」構面本研究考量其偏屬工作滿意度部分，爰先予以刪除。有關陳甦彰工作壓力量表信度分析，總量表信度分析內部一致性 Cronbach's α 為 0.70，焦慮量表為 0.64，疲勞量表為 0.82，憂鬱量表為 0.48，低自尊量表為 0.55。

第三部分為「休假期間活動」係為瞭解人員休假期間所進行的活動對工作壓力的影響，依休假係為使人員放鬆身心之意旨，本研究將休假期間活動分為「放鬆身心的活動」與「有礙放鬆身心的活動」兩構面。又本研究將原分為六種之休閒活動，再分為「靜態型」的休閒活動，包括知識性、技藝性及休憩性，「動態型」的休閒活動，則包括娛樂性、體育性及社交性兩大類；第四部分為「休假對員工工作壓力的影響」係為了解員工個人對休假過後改善工作壓力情形之感受，題目參考自楊淑

雯（2021）並由筆者依題項（二）進行修正。

2. 預試問卷發放及信度分析

本研究於 2022 年 5 月 21 日起於高雄市政府人事處、政風處、環境保護局、高雄市路竹區公所等 4 個機關，發放 18 份問卷，回收 18 份問卷，預試問卷內容詳見附錄一。預試結果採用 Cronbach's α 值評估預試問卷的信度，各部分所計算信度工作壓力 Cronbach's α .78、休假對員工工作壓力的影響 Cronbach's α .71，屬於尚可接受範圍，又休假期間放鬆身心的活動及有礙放鬆身心的活動 Cronbach's α 各為.41、.45，稍微偏低，如表 3-3 所示。

表 3-3

第一次預試問卷信度分析

構面	題數	Cronbach's α
工作壓力	10	.78
焦慮	4	.81
疲勞	2	.81
憂鬱	4	.84
休假期間活動 放鬆身心的活動	4	.41
有礙放鬆身心的活動	3	.45
休假後工作壓力改善的情況	6	.71
強制休假制度滿意度	2	.68

3. 小結

本研究在第一次預試問卷結果出來後，修改以下幾個部分：

- (1) 考量婚姻狀況與本研究內容及目的無相關性，爰基本資料中刪除婚姻狀況，另因部分樣本族群為少，修改學歷「博士」為「碩士（含）以上」及現任官職等範圍「簡任 10-14 職等」為「薦任 9 職等（含）以上」，以保護受測者填答之匿名性。
- (2) 有關最近一次休假期間所進行的活動，詢問方式由李克特五點量表頻率

「總是、經常、有時、偶爾、從未」修改為詢問最近一次休假進行各種活動比例的情形（百分比，合計為 100%）。

- (3) 有關最近一次休假後工作壓力改善的情況，詢問方式由李克特五點量表「非常不同意、不同意、普通、同意、非常同意」修改成認為該項活動放鬆身心的程度，以「疲倦 → 放鬆，1-5 分」的方式來作測量。
- (4) 為使工作壓力、休假後工作壓力改善的情況這兩部分信度達到高信度，高於.80，爰以上部份的題目決定加以修改，重新設計第二版問卷。

(二) 預試問卷第二版

問卷結構及內容同樣包含五個部分，第一個部分為「高雄市政府公務人員基本資料」，第二個部分為「工作壓力」係參考行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 1999 年 5 月發行的勞工職業壓力評估技術手冊所發展職業壓力量表進行量測，第三部分修改為「休假期間活動比例及放鬆身心程度」，第四部份「休假對員工工作壓力的影響」則係依據第二部分題目進行設計，第五部分為「強制休假制度滿意度」。

預試問卷二版 2022 年 7 月 25 日開始以網路問卷方式進行施測，發放對象為高雄市政府人事處及高雄市稅捐稽徵處公務人員，共回收 31 份。第二個版本的預試問卷信度分析結果如表 3-4，信度皆有.90 以上，如表 3-4，爰進行正式施測。

表 3-4

第二版預試問卷信度分析

構面	題數	Cronbach's α
工作壓力	13	.94
休假後工作壓力改善的情況	13	.93

第四節 正式問卷架構

一、高雄市政府公務人員基本資料。

本題項係有關公務人員性別、年齡、教育程度、服務年資及 110、111 年休假天數，題數計 7 題，如表 3-5。

表 3-5
基本資料

題號	基本資料	選項	尺度	說明
1	性別	男、女	名目 尺度	分為男女性別兩個選項
2	年齡	29 歲以下、30-39 歲、40-49 歲、50-59 歲、60 歲以上	順序 尺度	將年齡分為五個選項。
3	教育程度	高中(含)以下、大學或專科、碩士(含)以上	順序 尺度	分為三個選項。
4	現職官職等	委 5 職等(含)以下、薦任 6-8 職等、薦任 9 職等(含)以上	順序 尺度	分為三個選項。
5	服務年資	4-6 年、7-9 年、10 年-14 年、15 年(含)以上	順序 尺度	依強制休假至少 10 天及公務人員請假規則年資休假規定分為四個選項，排除最少休假年資 7 天者。
6	去(110 年) 已請休假天數	簡答	比例 尺度	由人員依實際請假情形填寫
7	本(111 年) 已請休假天數： _____天	簡答	比例 尺度	由人員依實際請假情形填寫

二、工作壓力

目前諸多工作壓力量表多以工作壓力源為量測構面，測量工作壓力反應量表較為少數，本研究參考行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 1999 年 5 月發行的勞工職業壓力評估技術手冊所發展職業壓力量表進行量測。此量表研究對象為製造生產業的國營及民營公司，並以三個量表「工作壓力源量表」、「工作壓力反應量

表」及「心理健康量表」來測量工作壓力，其中本文所應用的「工作壓力反應量表」Cronbach's $\alpha = .93$ ，工作壓力反應中各分量表分為三個變項分別為「心理反應」、「行為反應」及「生理反應」，各分量表 Cronbach's $\alpha = .91\sim.94$ ，題目如表 3-6。

表 3-6

工作壓力量表

因素	題目
心理反應	我會擔心工作做不好
	我會擔心工作做不完
	我在工作時間內容易緊張
	我在工作時間內容易發脾氣
	我會因為擔心工作而睡不著
行為反應	我因工作關係需要使用藥物
	我需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神
	我會因工作關係而遷怒（怪罪）同事
	我會把工作上的不愉快帶回家
生理反應	我在工作時會感到胃腸不舒服
	我在工作時會頭暈目眩
	我在工作時會感到頭痛
	我工作時會有心跳加快呼吸急促的情形

題目參考來源：勞工職業壓力評估技術手冊，1999

三、休假期間活動比例及放鬆身心程度

本題項係為瞭解人員休假期間進行的活動對工作壓力的影響，因人員休假期間所進行的活動，可能受到干擾或其他因素影響，導致無法好好放鬆休息，甚者加劇身心勞累的程度，進而無法於休假期間達到釋放工作壓力之效果，因此本研究調查人員休假期間進行各種活動的時間比例，並詢問受測者進行各類活動後放鬆身心的程度，來作為休假後放鬆身心的調查，如表 3-7，此兩題項對應的問題兩兩相乘後加總後，即為一個合成性指標「休假期間進行活動的放鬆身心程度」，為本研究自變項。

表 3-7

休假期間活動比例及放鬆身心程度

題目	休假期間 進行各類活動比例	活動放鬆身心的程度
使用休假來純休息（如：睡覺、休息、在家養病等）	詢問受測者「最近一次的休假」進行活動情況，並請受測者填答休假時進行各類活動比例，以合計為100%的方式，來進行調查。	詢問受測者「最近一次的休假」進行活動後，感到更放鬆或是更疲倦，以1分~5分填答，分數越接近1代表越疲倦，越接近5代表越放鬆；沒有從事該類活動，則為0。
使用休假來從事休閒活動（例如看電視、看電影、逛街購物、到KTV唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）		
使用休假就醫（自己看病、檢查或帶家人看病等）		
使用休假處理其他個人私務（例如：跑銀行、辦事情、買菜、接送小孩等等；但不含就醫）		
處理公事（例如處理公務訊息及郵件等）		
其他，請簡單說明何種活動或內容：		

題目參考來源：臺灣居民閒暇時間與休閒型態之分析—以民國76-83年為背景探討發展概況與推測未來發展，2001。

四、休假後改善員工工作壓力的情況

本題項係為了解員工個人休假過後改善工作壓力情形之感受，採用 Likert scale 五點量尺計分方式 依其對該項問題表示同意與不同意之程度分別以「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，依序給予1分、2分、3分、4分、5分，本變項的分數越多，代表員工休假後越能減少工作壓力，若本來就無此情況則勾選「無」，如表3-8。

表 3-8

休假過後對員工工作壓力的影響

因素	題目
心理反應	擔心工作做不好的情況，在這次休假過比較改善
	擔心工作做不完的情況，在這次休假過比較改善
	在工作時間內容容易緊張的情況，在這次休假過比較改善
	在工作時間內容容易發脾氣的情況，在這次休假過比較改善
	我會因為擔心工作而睡不著，在這次休假過比較改善
行為反應	因工作關係需要使用藥物的情況，在這次休假過比較改善

因素	題目
	需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神的情況，在這次休假過比較改善
	因工作關係而遷怒（怪罪）同事的情況，在這次休假過比較改善
	把工作上的不愉快帶回家的情況，在這次休假過比較改善
生理反應	工作時會感到胃腸不舒服的情況，在這次休假過比較改善
	工作時會頭暈目眩的情況，在這次休假過比較改善
	工作時會感到頭痛的情況，在這次休假過比較改善
	工作時會有心跳加快呼吸急促的情形的情況，在這次休假過比較改善

題目參考來源：勞工職業壓力評估技術手冊，1999。

五、強制休假制度滿意度

本題項係為瞭解強制休假制度是否滿足高雄市公務人員需求、休假困難的情況與原因，以及是類人員對此制度滿意度意向，據以題目設計如表 3-9。

表 3-9

強制休假制度滿意度

題幹	選項	量尺設計方式
1. 原則上，每年請休假的天數	比強制休假的天數少、等於強制休假天數、比強制休假的天數多	名目尺度，瞭解員工請休假情況。
2. 我認為現行強制休假天數	應減少天數、差不多剛好、應增加天數	名目尺度，瞭解員工對強制休假天數需求。
3. 我認為請休假是有困難的	「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」	採用 Likert scale 五點量尺計分方式 依其對該項問題同意之程度，依序給予 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分
4. 我曾因為以下原因無法請休假	工作量大、無法找到代理人、擔心代理人因自己請假工作負荷量大、擔心之後休假需要作為事假或病假之用、主管認為業務繁重不宜請假或其他	名目尺度，瞭解員工無法請休假理由。
5. 整體來說，我對公務人員具有強制休假的制度感到滿意（請勾選「非常不同意」、「不同意」、「普通」者，續答第六題）	「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」	採用 Likert scale 五點量尺計分方式 依其對該項問題同意之程度，依序給予 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分

題幹	選項	量尺設計方式
6. 對強制休假制度感到不滿意的原因:	強制休假天數每年都休不完、強制休假天數不能換取不休假加班費、感到休假自由被限制(按:被強迫休假,不休視為放棄)或其他	據上題,對此制度不滿意的受測者,了解其原因。

題目參考來源：公務人員休假制度之研究，2002。

第五節 正式問卷分析方法

本問卷研究結果分為四個部分：第一部分為問卷回收與樣本結構，第二部分為信度分析與因素分析，第三部分為相關性、卡方檢定及迴歸分析，第四部分為 t 檢定與單因數變異數分析。

一、敘述統計分析

本研究透過敘述性統計來瞭解受測者基本資料並分析受測者之樣本結構，以次數分配表、觀察平均值與百分比等來瞭解受測者工作壓力、最近一次休假期間活動比例及各活動放鬆身心程度、休假後工作壓力改善的情況、休假情況、休假困難度及強制休假滿意度等上述變項的分布情形。

二、信度分析與因素分析

為檢測本研究問卷題目之整體測量品質，採用是否具內部一致性作為之信度分析來作衡量，並以 Cronbach's α 值來表示，在過往的研究中若 Cronbach's α 值大於 .07，普遍認為具有內部一致性水準，因此本研究分別針對工作壓力以及休假後工作壓力改善的情況進行信度分析。此外，本文利用主軸因素法，經正交轉軸後萃取出主要的共同因素，且以特徵值大於 1 作為因子主要萃取的標準，以瞭解上述兩變項的共同因素。

三、相關性、卡方檢定及迴歸分析

以 Pearson 相關分析休假期間從事活動放鬆程度與休假後壓力改善間以及工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度與強制休假制度滿意度間是否有顯著關係。另外研究中透過卡方分析來檢定每年請休假天數的情況對認為現行強制休

假天數的情況是否會有顯著差異。再根據本研究之模型假設，藉由迴歸分析方法來探討本研究變項間的因果關係、方向及影響程度，對「休假期間進行活動放鬆身心的程度」、「每年休假情況」、「休假困難度」、「休假後壓力改善的情況」及「強制休假制度滿意度」進行迴歸分析中的中介效果檢測，以驗證本研究之研究假設。

四、t 檢定與單因數變異數分析

本研究以獨立樣本 t 檢定進行不同性別在工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度及強制休假制度滿意度上是否有顯著差異。另外再以單因數變異數分析工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度及強制休假制度滿意度在現任官職等上的差異。

第四章 結果

第一節 問卷回收與樣本結構

一、問卷回收

本問卷發放對象為高雄市政府公務人員，發放樣本機關為筆者所任職地點高雄市政府四維行政大樓部屬機關之 14 個機關，採取分層配額抽樣方式以紙本及線上問卷方式進行發放，共計發放 423 份，總計回收問卷 275 份，刪除無效問卷 8 份後，實際回收份數為 267 份。以卡方檢定比較樣本結構與行政中心人員分布，結果顯示有顯著差異， $\chi^2(13, N=267)=73.54, p < .001$ ，表示樣本代表性可能不太足夠，而差異主要來源，是社會局及地政局的樣本比例，回收樣本數和該兩局在行政中心的人數比例差距較大；其他機關的樣本比例則均與行政中心的人數比例接近，詳表 4-1。社會局差距最大，推估係因該局所屬人員多為社會工作師或外部駐點服務人員，大部分時間都在市府行政大樓外且業務繁忙，爰填答率為低。本次問卷回收時間僅有一個禮拜，也許之後可以延長問卷回收的時間，俾利社會局人員較有充裕的時間可以填寫，抑或先行調查社會局是否有相關集會(如局務會議等)，在會議上進行問卷發放，俾提高問卷回收率。

表 4-1

問卷回收之實際回收份數與期望回收份數

編號	四維大樓行政中心 部屬機關	各機關 人數 A	分層 比例 B = A/A 欄總計	預計回 收份數 C = B*380	實際回 收份數 D	實際回 收比例 E = D/A	期望回 收份數 F = B*D 欄 總計	比例 差距 E - B
1	行政暨國際處	130	5.3%	20	13	4.9%	14.1	-0.4%
2	財政局及所屬	122	5.0%	20	20	7.5%	13.2	2.5%
3	經濟發展局	192	7.8%	30	21	7.9%	20.8	0.1%
4	都市發展局	144	5.8%	22	21	7.9%	15.6	2.1%
5	工務局及所屬	519	21.1%	70	56	21%	56.2	-0.1%
6	社會局及所屬	574	23.3%	70	19	7.1%	62.2	-16.2%

編號	四維大樓行政中心 部屬機關	各機關 人數 A	分層 比例 B = A/A 欄總計	預計回 收份數 C = B*380	實際回 收份數 D	實際回 收比例 E = D/A	期望回 收份數 F = B*D 欄 總計	比例 差距 E - B
7	捷運工程局	112	4.5%	17	20	7.5%	12.1	3.0%
8	法制局	44	1.8%	15	10	3.7%	4.8	1.9%
9	地政局及所屬	267	10.8%	40	21	7.9%	28.9	-2.9%
10	新聞局及所屬	58	2.4%	20	11	4.1%	6.3	1.7%
11	研究發展考核委員會 及所屬	87	3.5%	15	15	5.6%	9.4	2.1%
12	主計處	85	3.4%	15	12	4.5%	9.2	1.1%
13	人事處及所屬	81	3.3%	15	21	7.9%	8.8	4.6%
14	政風處	49	2.0%	15	7	2.6%	5.3	0.6%
總計		2,464	100.0%	384	267	100%	267	

二、樣本結構

(一) 正式樣本結構

本提項彙整 267 份有效問卷之受測者基本資料於表 4-2。依本研究樣本結果顯示，受測者全數皆為休假服務年資具有 10 天以上之人員，女性較多，佔 60%；年齡以 30-49 歲為主，合計佔 68%；教育程度以大學或專科為最多，佔 60%；現職官職等以薦任第 6 職等至 8 職等為最多，佔 62%，服務年資以 15 年（含）以上 91 人為最多，佔 34%，如表 4-2。

表 4-2

正式樣本結構

人口變項	類別	母群體		本研究	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
性別	男	1073	44	107	40
	女	1391	56	160	60
年齡	29 歲（含）以下			17	6
	30-39 歲			107	40
	40-49 歲			74	28
	50-59 歲			55	21

人口變項	類別	母群體		本研究	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
	60 歲以上			14	5
教育程度	碩士 (含) 以上	920	37	105	39
	大學或專科	1503	61	159	60
	高中職 (含) 以下	41	2	3	1
現職官職等	委 5 職等 (含) 以下			55	21
	薦任 6-8 職等			165	62
	薦任 9 職等 (含) 以上			47	17
服務年資	4-6 年	926	38	55	21
	7-9 年	425	17	50	19
	10-14 年	374	15	71	26
	15 年 (含) 以上	739	30	91	34

本研究問卷有關「年齡」及「現職官職等」，因為與「高雄市政府及所屬機關年齡統計表」及「高雄市政府及所屬機關官等統計表」的分組不同，故不列出母群體資料。

(二) 工作壓力

本題項受測者有關工作壓力現狀，總計 13 個題項，調查結果顯示，平均數最高為「我會擔心工作做不完」($M = 3.44, SD = 1.08$)；其次為「我會擔心工作做不好」($M = 3.42, SD = 1.09$)；第三是「我需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神」($M = 3.17, SD = 1.29$)，如表 4-3。

表 4-3

工作壓力變項各題目之描述統計

題目	<i>M</i>	<i>SD</i>
我會擔心工作做不好	3.42	1.09
我會擔心工作做不完	3.44	1.08
我在工作時間內容易緊張	3.13	1.01
我在工作時間內容易發脾氣	2.47	0.95
我會因為擔心工作而睡不著	2.98	1.05
我因工作關係需要使用藥物	1.67	0.87
我需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神	3.17	1.29

題目	<i>M</i>	<i>SD</i>
我會因工作關係而遷怒（怪罪）同事	1.96	0.86
我會把工作上的不愉快帶回家	2.51	1.01
我在工作時會感到胃腸不舒服	2.58	1.09
我在工作時會頭暈目眩	2.34	1.01
我在工作時會感到頭痛	2.46	1.09
我工作時會有心跳加快、呼吸急促的情形	2.44	1.08

(三) 休假期間從事活動的情況

本題項調查高雄市政府公務人員休假期間從事那些活動的情況，有關其他活動，填答「運動(慢跑)、旅遊、圖書館看書及露營」者，均併入「使用休假來從事休閒活動」，填答「打掃居家環境、洗車保養車子及做家事」者則併入「使用休假處理其他個人私務」，其餘活動「空白時間、觀摩其他地區的場域、宗教活動及不想待在辦公室的感覺」列為其他。研究結果顯示，最高為「使用休假來從事休閒活動」($M = 30.78, SD = 22.97$)；其次為「使用休假來純休息」($M = 27.33, SD = 21.54$)，第三是「使用休假處理其他個人私務」($M = 19.75, SD = 19.28$)，如表 4-4。

表 4-4

休假期間從事活動的情況變項各題目之描述統計

題目	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. 使用休假來純休息（例如：睡覺、休息、在家養病等）。	27.33	21.54
2. 使用休假來從事休閒活動（例如：看電視、看電影、逛街購物、到 KTV 唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）。	30.78	22.97
3. 使用休假就醫（例如：自己看病、檢查或帶家人看病等）	13.22	19.11
4. 使用休假處理其他個人私務（例如：跑銀行、辦事情、買菜、接送小孩等等；但不含就醫）。	19.75	19.28
5. 處理公事（例如：處理公務訊息及郵件等）	8.39	12.27

題目	M	SD
6. 其他活動，請簡單說明何種活動或內容：_____	0.52	2.93

(四) 休假期間從事活動放鬆身心情況

本題項調查高雄市政府公務人員休假期間的活動放鬆身心程度，研究樣本結果顯示最有放鬆效果的活動為「使用休假來從事休閒活動」，($M=4.17, SD=0.80$)；其次為「使用休假來純休息」，($M=4.08, SD=0.91$)。最疲倦的活動則是「處理公事」($M=1.93, SD=0.98$)；其次為「使用休假就醫」，($M=2.76, SD=1.20$)，如表 4-5。

休假期間從事活動的情況以 6 個問題詢問受訪者「最近一次的休假時，除了晚上睡覺時間外，從事以下活動的大概時間比例如何？」並接續詢問受訪者休假期間從事這些活動令他更放鬆的程度，需將兩題項對應的問題兩兩相乘後加總後，即為一個合成性指標「休假期間進行活動的放鬆身心程度」($M=3.55, SD=0.96$)。

表 4-5

休假期間活動放鬆身心的程度變項各題目之描述統計

題目	M	SD
1. 使用休假來純休息（例如：睡覺、休息、在家養病等）。	4.08	0.91
2. 使用休假來從事休閒活動（例如：看電視、看電影、逛街購物、到 KTV 唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）。	4.17	0.80
3. 使用休假就醫（例如：自己看病、檢查或帶家人看病等）	2.76	1.20
4. 使用休假處理其他個人私務（例如：跑銀行、辦事情、買菜、接送小孩等等；但不含就醫）。	2.99	1.04
5. 處理公事（例如：處理公務訊息及郵件等）	1.93	0.98
6. 其他活動，請簡單說明何種活動或內容：_____	3.75	1.50

(五) 休假後工作壓力改善情況

本題項調查高雄市政府公務人員之休假後改善工作壓力情況，題目總計 13 個題項，研究結果顯示，平均數最高為「在工作時間內容易發脾氣的情況，在這次休假過比較改善」($M = 3.13, SD = 0.88$)，其次為「我會因為擔心工作而睡不著，在這次休假過比較改善」($M = 3.11, SD = .90$)，第三為「在工作時間內容易緊張的情況，在這次休假過比較改善」($M = 3.10, SD = 0.92$)，如表 4-6。

表 4-6

休假後工作壓力改善的情況變項各題目之描述統計

題目	<i>M</i>	<i>SD</i>
擔心工作做不好的情況，在這次休假過比較改善	2.97	0.98
擔心工作做不完的情況，在這次休假過比較改善	2.67	0.98
在工作時間內容易緊張的情況，在這次休假過比較改善	3.10	0.92
在工作時間內容易發脾氣的情況，在這次休假過比較改善	3.13	0.88
我會因為擔心工作而睡不著，在這次休假過比較改善	3.11	0.90
因工作關係需要使用藥物的情況，在這次休假過比較改善	2.74	1.03
需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神的情況，在這次休假過比較改善	2.70	0.88
因工作關係而遷怒怪罪同事的情況，在這次休假過比較改善	2.81	0.88
把工作上的不愉快帶回家的情況，在這次休假過比較改善	3.09	0.88
工作時會感到胃腸不舒服的情況，在這次休假過比較改善	3.03	0.89
工作時會頭暈目眩的情況，在這次休假過比較改善	3.04	0.86
工作時會感到頭痛的情況，在這次休假過比較改善	2.99	0.91
工作時會有心跳加快呼吸急促的情形的情況，在這次休假過比較改善	2.91	0.91

(六) 每年休假情况、休假困难度及休强制休假满意度

1. 每年休假情况

為瞭解高雄市公務人員每年請休假天數是否符合需求的情况，根據受測者填答結果分析如表 4-7，每年休假情况「等於强制休假天數」為最多，52.4%，其次為「比强制休假的天數多」，30%，最後為「比强制休假天數少」，17.6%。認為現行强制休假天數「差不多剛好」為最多，60.7%，其次為「應減少天數」，22.1%，最後為「應增加天數」，17.2%。此外，受測者填答的 110 年請休假天數，最大值为 30 天，最小值为 0 天，平均天數為 11.39 天，SD = 5.17 天。

每年請休假天數，即每年休假情况，為研究架構中之控制變項，原為類別變項，後為研究假設驗證，視為連續變數分析，回答「比强制休假的天數少」、「等於强制休假天數」、「比强制休假的天數多」者，分數分別為 1 分、2 分、3 分，並依此作 Pearson 相關分析及迴歸分析。

表 4-7

休假情况變項各題目之描述統計

變項	類別	次數	百分比
每年休假情况	比强制休假的天數少	47	17.6
	等於强制休假天數	140	52.4
	比强制休假的天數多	80	30.0
認為現行强制休假天數	應減少天數	59	22.1
	差不多剛好	162	60.7
	應增加天數	46	17.2

2. 休假困难度及原因

本題項調查受測者認為請休假是否有困難，根據樣本結果顯示 $M=2.82$ ，分數介於「不同意」及「普通」之間， $SD=1.03$ ，最高為「普通」(40.8%)，其次為「不同意」(27.7%)，第三為「同意」(14.6%)。又受測者請假困難的原因，為複選題，百分比加總超過 100%，最多曾有 59.6% 的人「因工作量大」而不能請假，其次有 46.8% 的人曾因「擔心代理人因自己請假工作負荷量大」而不能請假，第三有 25.1%

的人曾因「擔心之後休假需要作為事、病假之用」而不能請假，如表 4-8。

表 4-8

無法請假的原因之描述統計

變項	類別	人數	百分比
曾因為以下原因導致無法請休假	工作量大	159	59.6
	無法找到代理人	37	13.9
	擔心代理人因自己請假工作負荷量大	125	46.8
	擔心之後休假需要作為事、病假之用	67	25.1
	主管認為業務繁重不宜請假	39	14.6
	其他	10	3.7

3. 強制休假制度滿意度及不滿意的原因

受測者請對公務人員實施強制休假制度的滿意程度 $M = 3.06$ ， $SD = 1.12$ ，佔比最高為「普通」(37.1%)，其次為「同意」(27.3%)，第三為「不同意」(14.2%)。又受測者請假困難的原因為複選題，百分比加總超過 100%，最高曾有 44.20% 的人認為不滿意的原因為「感到休假自由被限制(按:被強迫休假，不休視為放棄)」，其次為「強制休假天數不能用來換取不休假加班費」(33.70%)，第三為「每年的強制休假天數都休不完」(14.20%)，如表 4-9。

表 4-9

對實施強制休假不滿意的原因之描述統計

變項	類別	人數	百分比
對強制休假制度感到不滿意的原因(複選題)	每年的強制休假天數都休不完	38	14.2
	強制休假天數不能用來換取不休假加班費	90	33.7
	感到休假自由被限制(按:被強迫休假，不休視為放棄)	118	44.2
	其他	7	2.6

第二節 因素分析與信度

一、工作壓力之因素分析

此部分是針對問卷中第一部分有關工作壓力之題項，共 13 題，進行因素分析，本研究採用因素分析之主軸法，並以最大變異法對因素進行正交轉軸來驗證各構面與研究問卷的建構效度。經過因素分析，因題項 6、7，未歸類在任何構面，爰予刪除，又題項 9 因涵蓋兩個因素，併同刪除。利用特徵值大於 1 的法則，共有三個因素特徵值大於 1 的因子可用於作為工作壓力構面，未轉軸個別特徵值分別為 6.07、1.41、1.00，已轉軸為 5.68、1.10 及 0.68，轉軸後共可解釋的變異量為 57.30%。第一個因素為生理症狀，包含 4 個題項（10-13），其內容與感到面對工作時所引起的生理不適反應有關；第二個因素為憂慮，包含 4 個題項（1-3、5），其內容與在工作上內心所感知的焦慮或擔心等知覺有關；第三個因素為情緒，包含 2 個題項（4、8），其內容係工作時所引起對外在行動傾向上的反應，如表 4-10。

不過，未轉軸前的單一因子解釋量達 46.68%，且除「需要使用藥物」和「需要喝茶、喝咖啡等方式提神」外，其餘工作壓力題項在這單一因子下的因素負荷量均達 0.44 以上，顯示各題項間相關頗高，勉強也可視為單一因子。因此，為簡化下文的統計分析，乃將此部分 13 個題目的得分平均為單一變項，代表填答人在受訪時感受到的工作壓力。此 13 個題目整體的 Cronbach's α 為 .90。

表 4-10

工作壓力之因素分析

題目	因素負荷量			特徵值
	生理 症狀	憂慮	情緒	
12.我在工作時會感到頭痛	0.84	0.24	0.15	
11.我在工作時會頭暈目眩	0.81	0.19	0.25	
10.我在工作時會感到胃腸不舒服	0.68	0.28	0.22	5.68
13.我工作時會有心跳加快、呼吸 急促的情形	0.63	0.32	0.21	

題目	因素負荷量			特徵值
	生理 症狀	憂慮	情緒	
2.我會擔心工作做不完	0.27	0.86	0.1	1.10
1.我會擔心工作做不好	0.15	0.78	0.1	
3.我在工作時間內容容易緊張	0.38	0.68	0.26	
5.我會因為擔心工作而睡不著	0.42	0.54	0.15	0.68
8.我會因工作關係而遷怒（怪罪） 同事	0.22	0.04	0.87	
4.我在工作時間內容容易發脾氣	0.27	0.27	0.57	
解釋變異量	43.66	8.45	5.18	
累計解釋變異量	43.66	52.1	57.3	

二、休假後工作壓力改善情況之因素分析

此部分是針對問卷中第四部分有關休假後工作壓力改善情況之題項，進行因素分析，共 13 題，本研究採用因素分析之主軸法，並以最大變異法對因素進行正交轉軸來驗證各構面與研究問卷的建構效度。經過因素分析，如題項 6、7，因未歸類在任何構面，爰予刪除，又題項 9 因涵蓋兩個因素，併同刪除。利用特徵值大於 1 的法則，共有三個因素特徵值大於 1 的因子可用於作為工作壓力構面，未轉軸個別特徵值分別為 7.45、1.50、1.03，已轉軸為 7.18、1.25 及 0.75，轉軸後共可解釋的變異量為 70.64%。第一個因素為生理症狀，包含 4 個題項（10-13），其內容係休假後工作時感到生理不適反應改善情況有關；第二個因素為憂慮，包含 4 個題項（1-3、5），其內容與休假過後工作時內心所感知的焦慮或擔心等知覺改善情況有關；第三個因素為情緒，包含 2 個（4、8）題項，其內容係休假後工作時對外在行動傾向反應的改善有關，如表 4-11。

不過，未轉軸前的單一因子解釋量達 57.31%，且各工作壓力題項在這單一因子下的因素負荷量均達 0.58 以上，顯示各題項間相關頗高，也可視為單一因子。因此，為簡化下文的統計分析，乃將此部分 13 個題目的得分平均為單一變項，代

表填答人在休假後工作壓力改善情況。此 13 個題目整體的 Cronbach's α 為 .94。

表 4-11

休假後工作壓力改善情況之因素分析

題目	因素負荷量			特徵值
	生理症狀	憂慮	情緒	
12.工作時會感到頭痛的情況，在這次休假過比較改善	0.83	0.28	0.17	7.18
10.工作時會感到胃腸不舒服的情況，在這次休假過比較改善	0.82	0.2	0.26	
11.工作時會頭暈目眩的情況，在這次休假過比較改善	0.75	0.2	0.46	
13.工作時會有心跳加快呼吸急促的情形的情況，在這次休假過比較改善	0.69	0.35	0.37	
2.擔心工作做不完的情況，在這次休假過比較改善	0.19	0.83	0.09	1.25
1.擔心工作做不好的情況，在這次休假過比較改善	0.33	0.78	0.11	
3.在工作時間內容易緊張的情況，在這次休假過比較改善	0.14	0.74	0.59	
5.我會因為擔心工作而睡不著，在這次休假過比較改善	0.43	0.6	0.37	
4.在工作時間內容易發脾氣的情況，在這次休假過比較改善	0.20	0.5	0.75	0.75
8.因工作關係而遷怒怪罪同事的情況，在這次休假過比較改善	0.41	-0.03	0.68	
解釋變異量	55.22	9.65	5.77	
累計解釋變異量	55.22	67.87	70.64	

第三節 相關性分析及迴歸分析

一、每年請休假天數與認為現行強制休假天數間相關

以卡方檢定分析每年請休假天數與認為現行強制休假天數間相關，結果顯示每年請休假的天數比強制休假的天數少人中，認為現行強制休假天數應差不多剛好 51%、應減少天數 43%，應增加天數 6%。每年請休假的天數等於強制休假天數人中，認為現行強制休假天數差不多剛好 64%、應減少天數 21%、應增加天數 15.0%。每年請休假的天數比強制休假的天數多的人中，認為現行強制休假天數差不多剛好 61%，應增加天數 17%、應減少天數 22%。每年請休假的天數不同的情況者，在認為現行強制休假天數應增加、剛好或減少比例上的分布有顯著的差異 ($p < .001$)， ϕ 相關數值為 0.29，顯示每年請休假天數與認為現行強制休假天數兩者間為低度正相關，如表 4-12。

表 4-12

每年請休假天數與認為現行強制休假天數間相關

每年請休假天數 \ 認為現行強制 休假天數		認為現行強制 休假天數應減 少天數	認為現行強制 休假天數差不 多剛好	認為現行強制休 假天數應增加天 數
每年請休假天數比強制 休假的天數少	n	20	24	3
	%	43%	51%	6%
每年請休假天數等於強 制休假天數	n	29	90	21
	%	21%	64%	15%
每年請休假天數比強制 休假的天數多	n	10	48	22
	%	22%	61%	17%

註： $\chi^2 (4, N = 267) = 21.89, p < .001$

二、強制休假制度滿意度研究模式各變項間相關

以 Pearson 相關分析，「工作壓力」、「休假期間進行活動放鬆身心的程度」、「每年休假情況」、「休假困難度」、「休假後壓力改善的情況」及「強制休假制度滿意度」間相關，研究結果顯示工作壓力與休假困難度有顯著正相關 ($r = .35, p < .01$)，表

示工作壓力增加，休假困難度也會增加；休假期間進行活動放鬆身心的程度與休假後壓力改善的情況兩者之間有顯著的正相關 ($r = .34, p < .01$)；強制休假制度滿意度與休假期間進行活動放鬆身心的程度 ($r = .15, p < .05$)、休假後壓力改善的情況 ($r = .24, p < .01$)、每年休假情況 ($r = .17, p < .01$) 間有顯著正相關，與工作壓力 ($r = -.14, p < .05$) 及休假困難度 ($r = -.23, p < .01$) 則有顯著負相關，如表 4-13。

表 4-13

強制休假制度滿意度研究模式各變項間相關

變項	工作壓力	休假期間進行活動放鬆身心的程度	休假後壓力改善的情況	每年休假情況	休假困難度	強制休假制度滿意度	M (SD)
工作壓力	(.90)						2.66 (0.70)
休假期間進行活動放鬆身心的程度	-.34**	--					3.55 (0.96)
休假後壓力改善情況	-.11	.34**	(.94)				2.96 (0.71)
每年休假情況	-.06	.08	.05	--			2.12 (0.68)
休假困難度	.35**	-.28**	-.18**	-.27**	--		2.82 (1.03)
強制休假制度滿意度	-.14*	.15*	.24**	.17**	-.23**	--	3.06 (1.12)

註：對角線上的 .90 及 .94 分為工作壓力及休假後壓力改善情況的 Cronbach's alpha 信度，休假期間進行活動放鬆身心的程度為形成性指標 (formative indicator)，每年休假情況、休假困難度與強制休假制度滿意度因為均由單一題目測量，故無信度數據。

* $p < .05$. ** $p < .01$.

三、強制休假制度滿意度研究模式的驗證

為檢測本研究中「休假期間進行活動放鬆身心的程度」是否透過「休假後壓力改善的情況」變項去影響「強制休假制度滿意度」，瞭解「休假後壓力改善的情況」變項是否中介其關係，以及「每年休假情況」與「休假困難度」控制變項的效果，

故進行迴歸分析中介效果，在指導教授的協助下利用 Hayes (2018) 撰寫的 SPSS 外掛程式 PROCESS 3.5 版進行此部分的分析。

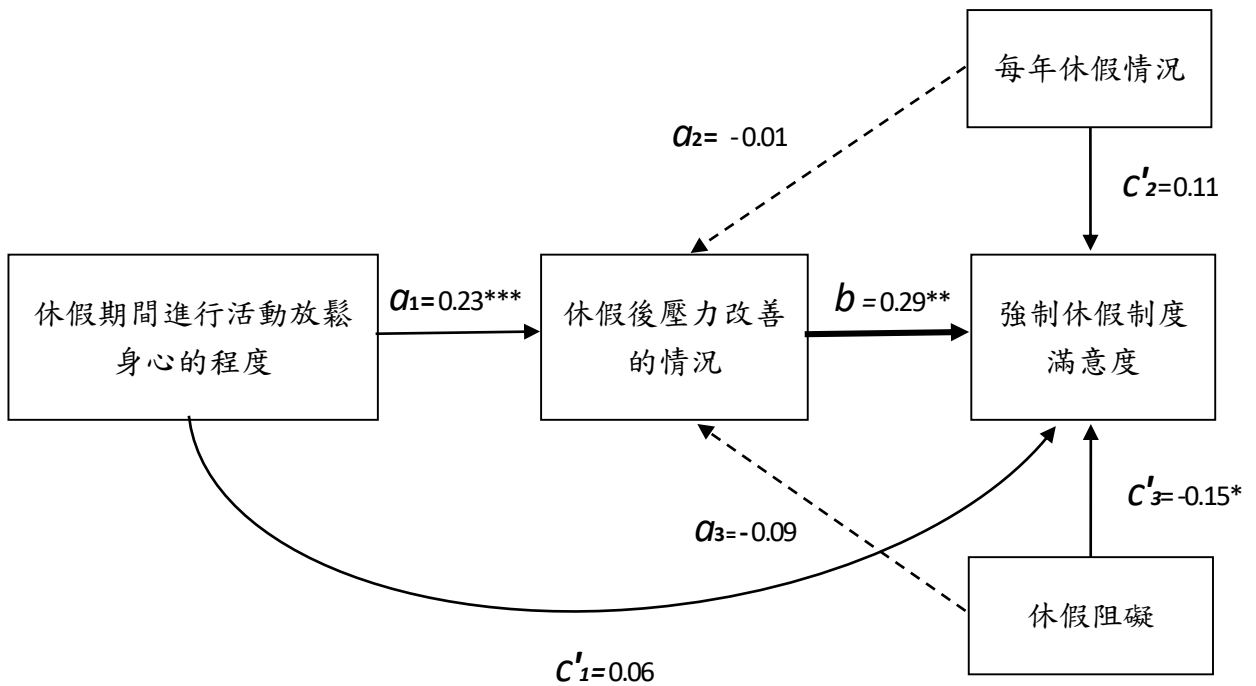
此部分以休假期間進行活動放鬆身心的程度為自變項，休假後工作壓力改善的情況作中介變項，強制休假制度滿意度作依變項，、每年休假情況及休假困難度作為控制變項。分析架構如圖 4-1，其中 a 為各自變項對休假後壓力改善的情況的直接效果，b 為休假後壓力改善的情況對強制休假制度滿意度的直接效果，c' 為自變項對強制休假制度滿意度的直接效果。

補充說明：以 PROCESS 進行迴歸分析時，因其計算必須包含「每年休假情況」與「休假困難度」兩控制變項對「休假後壓力改善的情況」直接效果，以及對「強制休假制度滿意度」間接效果之數據，為如實呈現本研究分析的情況，因此兩控制變數之直接效果及中介效果之數據仍會分析呈現如表 4-14。但這些控制變數之中介效果並非我們關心的議題，本研究亦無進行假設。而分析結果也顯示兩控制變項對「休假後壓力改善的情況」直接效果，以及對「強制休假制度滿意度」間接效果之數據均不顯著，爰不影響本研究結論。

從表 4-14 的分析結果發現，休假期間進行活動放鬆身心的程度對休假後壓力改善的情況有統計上顯著的正向直接效果；休假後壓力改善的情況及休假困難度對強制休假制度滿意度有統計上顯著的直接效果，休假後壓力改善的情況的作用是正向的，休假困難度的作用是負向的，而休假期間進行活動放鬆身心的程度及每年休假情況對強制休假制度滿意度則無顯著的直接效果。分析也顯示休假期間進行活動放鬆身心的程度，透過休假後壓力改善的情況而對強制休假制度滿意度產生的間接效果，也就是中介效果 ($a1*b$)，達到統計上的顯著水準，效果的 95% 信任區間均大於零。以上分析結果支持了研究假設 H1、H2、H4 及 H6，圖 4-1 為透過分析結果繪製之完整中介效果架構圖。

圖 4-1

迴歸分析中介效果架構圖



註：

- a 代表自變項對中介變項的直接作用（未控制任何其它變項），
- b 代表中介變項對依變項的直接作用（控制自變項之後的淨作用 partial effect），
- c' 代表自變項對依變項的直接作用（控制中介變項之後的淨作用）。

以上都是未標準化的路徑係數。

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

表 4-14

休假期間進行活動放鬆身心的程度等四個自變項對強制休假制度滿意度的直接、間接與總效果

	自變項 (控制變項) ->休假後 壓力改善 的情況 (a)	休假後壓 力改善的 情況->強 制休假制 度滿意度 (b)	間接效果 (ab)	直接效果 (c')	總效果 (c = ab + c')	間接效果 信任區間	
						下限	上限
休假期間進 行活動放鬆 身心的程度	0.23***	0.29**	0.07*	0.06	0.13	0.02	0.13
每年休假情 況	-0.01	0.29**	-0.004	0.11	0.11	-0.05	0.04
休假困難度	-0.09	0.29**	-0.03	-0.15*	-0.18*	-0.07	0.01

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

第四節 t 檢定與單因子變異數分析

一、性別對工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度與強制休假制度滿意度影響

為比較不同性別在工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度與強制休假制度滿意度間是否有顯著差異，筆者進一步以獨立樣本 t 檢定進行相關分析，分析結果如表 4-15，結果發現不同性別在性別在工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度及強制休假制度滿意度上並無顯著差異 $p > 0.05$ 。

表 4-15

性別作用之 t 檢定

變項	M (SD)		自由度	t	p	效果量 (d)
	男性 (N=107)	女性 (N=160)				
工作壓力	2.58 (0.77)	2.71 (0.65)	265	-1.57	0.12	0.19
休假後壓力改 善的情況	2.98 (0.74)	2.96 (0.69)	232	0.22	0.83	-0.03
休假困難度	2.89 (1.07)	2.77 (1.01)	265	0.92	0.36	-0.12

強制休假制度 滿意度	2.92 (1.17)	3.14 (1.09)	264	-1.56	0.12	0.20
---------------	-------------	-------------	-----	-------	------	------

二、現任官職等對工作壓力、休假後工作壓力、休假困難度及強制休假滿意度的影響

以單因數變異數分析現任官職等在工作壓力、休假後壓力改善的情況、休假困難度及強制休假滿意度上的影響，結果如表 4-16，發現工作壓力、休假後工作壓力及強制休假滿意度在現任官職等上沒有顯著差異；休假困難度在現任官職等上有顯著差異， $F(2, 264) = 4.18, p = .02$ 。Tukey 事後比較顯示薦任 6 到 8 職等 ($M = 2.88, SD = 1.07$) 與薦任 9 職等 (含) 以上 ($M = 3, SD = 1.02$) 沒有顯著差異 ($p = .75$)，薦任 6-8 職等及薦任 9 職等 (含) 以上休假困難度顯著大於委 5 職等 (含) 以下 ($M = 2.47, SD = 0.86, p = .03$)。

表 4-16

現任官職等作用之變異數分析

變項	變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
工作壓力	現任官職等	2.86	2.00	1.43	2.94	0.05	0.02
	誤差	128.68	264.00	0.49			
	總和	2018.13	267.00				
休假後壓力改善的情況	現任官職等	0.63	2.00	0.32	0.63	0.53	0.01
	誤差	116.01	231.00	0.50			
	總和	2172.07	234.00				
休假困難度	現任官職等	8.72	2.00	4.36	4.18	0.02*	0.03
	誤差	275.28	264.00	1.04			
	總和	2402.00	267.00				
強制休假制度滿意度	現任官職等	2.74	2.00	1.37	1.09	0.34	0.01
	誤差	331.42	263.00	1.26			
	總和	2819.00	266.00				

* $p < .05$.

第五章 討論與建議

第一節 研究假設成立與否及原因

現今人們因工作業務繁忙且生活節奏快速，鮮少有時間可以停下腳步休息，新聞上也時有報導公務員因超時加班及業務繁重等工作壓力因素，而造成過勞甚至猝死的情況（林惟崧，2017），因此適當地停下腳步休息對工作者來說是非常重要的事情。然而要如何讓員工得以順利休假且無後顧之憂地去進行放鬆身心的活動，以達到休假改善工作壓力恢復工作活力的效果，也是政府需要努力達成的目標。本研究因此提出探討每年休假天數的情況、休假期間的活動（即休假時從事的活動）、休假後工作壓力改善情況及休假困難度如何影響公務人員對休假制度的滿意度，並藉由迴歸分析與中介效果對研究假設驗證其關係，有關本研究所提出的五個假設及檢定結果說明如下：

表 5-1

研究假設結果成立與否

假設	假設內容	檢定結果
H1	休假期間進行活動的放鬆身心程度越高，休假後工作壓力改善情況越好。	成立
H2	休假後工作壓力改善的情況越好者，對強制休假制度滿意度越高。	成立
H3	除了透過工作壓力改善的作用以外，休假期間進行活動的放鬆身心程度也會直接影響強制休假制度滿意度：身心愈放鬆就愈滿意。	不成立
H4	休假期間進行活動的放鬆身心程度，透過休假後工作壓力改善的情況，提升強制休假制度滿意度。	成立
H5	每年休假天數越多者，對強制休假制度滿意度越高	不成立
H6	休假困難度越高者，強制休假制度滿意度越低。	成立

註：上述研究假設結果的成立與否係以迴歸分析進行檢驗。

假設一成立，表示公務人員在休假期間所進行的活動放鬆身心的程度越高時，

休完假後工作壓力改善的情況會越明顯。此結果也呼應過往文獻有關睡眠、休息及進行休閒活動，可以適當地舒緩工作壓力等研究結果相符（Gerhard et al., 2005）。

假設二得到支持，表示公務人員休假後工作壓力改善的情況越好者，對強制休假制度滿意度越高。依據文獻有關滿意度理論，滿意度是使用者期望有形的產品、服務或政策實際績效所達成的程度與認知之成效，兩者交互作用以衡量產生滿意或不滿意的認知（Miller, 1997）。因此強制休假政策目的係為使人員適當進行休閒活動，以達到放鬆身心之效果進而降低工作壓力，故當人員確實於休假後，達到放鬆身心且改善工作壓力的情形時，即達成政策效果及使用者期望，進而產生滿意的認知。

假設三不成立、假設四成立，研究結果顯示休假期間進行活動的放鬆身心程度不會直接影響強制休假制度滿意度，而是需要透過休假後工作壓力改善，才提升強制休假制度滿意度。此也呼應了以往文獻有關假期確實可以改善工作壓力（Westman & Etzion, 2001）以及滿意度理論（Miller, 1997）的解釋：當員工可以藉休假從事放鬆身心活動，進而改善工作壓力時，便會員工提升對此強制休假制度之滿意度。

假設五不成立，每年休假情況相較於強制休假天數越高者，並沒有對強制休假滿意度越高，不成立的理由可以從受測者對強制休假制度不滿意的原因來分析，最多人感到不滿意的原因為「感到休假自由被限制(按:被強迫休假,不休視為放棄)」佔 44%。經推測公務人員被限制強制休假日數相較於勞動基準法中並無特別強制勞工休假的日數時，更可能感受到不公平對待且難以改變的狀態，並引起憤怒、憤恨、不滿和想要極力爭取應得權利的相對剝奪感（Pettigrew, 2015）。甚至當社會大眾普遍對強制休假制度附隨的休假補助費常有負面觀感時，受測者即使每年休假的情況較於強制休假天數高，仍可能受上述的心理影響而對此政策感到不滿意。因此推測受測者對此政策滿意度不滿意的理由係為心理層面感到不自由、相對剝奪感以及受到社會負面觀感對待有關，進而造成對強制休假制度不滿意的感受，與實際上休假天數多寡較無關係。

假設六得到支持，受測者休假困難度越高者，強制休假制度滿意度越低，因強制休假制度不休視為放棄，因此當受測者因業務量繁多或不易請假等事由導致休假困難時，很容易造成其當年度休假無法休完，而不休視為放棄，即休假權益受損的情況。抑或者是為了不犧牲權益勉強休假，休假後沒有感到工作壓力改善的情況，像是休假困難度開放題有人回應「擔心休假回來工作量增加」、「休假期間仍須處理工作，且工作將因休假而無效率」等，而導致對此制度不滿意的結果。

從本研究結果發現高雄市政府公務人員工作壓力現狀調查 $M = 2.66$ 在「不同意」到「普通」之間，可以推論本府公務人員工作感受應不至於太過高壓。而在休假期間從事的活動以能夠放鬆身心的活動較多，包含使用休假來從事休閒活動（4.17）及純休息（4.08），總佔比 58.11%，放鬆程度感受為 3.55。而休假期間進行活動放鬆身心的程度對整體休假後工作壓力改善的情況也有正向顯著的影響，與過往文獻指出人們休假進行休息、睡眠及休閒活動等有助於壓力釋放，同時也可以有效地改善健康方面問題，例如疲勞、情緒倦怠及身體不適等，且當人們有足夠的時間睡個好覺、結識新朋友及鍛鍊身體時，同時也可以提升幸福感。（Gerhard et al., 2005）。惟本研究有關休假後工作壓力改善的情況 $M = 2.96$ ，在「不同意」到「普通」之間，可能與休假期間所從事疲勞的活動有關，總佔比 41.36%，包含處理公事（1.93）、就醫（2.76）及處理其他個人私務（2.99）。當受測者休假時從事上開疲勞活動時，休假期間身心並沒有感到放鬆的情況，也因此降低了休假後工作壓力改善的情形。

本研究結果人員感到工作壓力最大的前三名依序為擔心工作做不完（3.44）、擔心工作做不好（3.42）及需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神（3.17），又在休假困難的原因最多為「工作量大」（59.6%）、「擔心代理人因自己請假工作負荷量大」（46.8%）及「擔心之後休假需要作為事、病假之用」（25.1%）。依據相關分析結果顯示工作壓力與休假困難度具有顯著正向關係，由此表示仍有部分人員因業務量大感到工作壓力沉重甚至是無法休假的情況，尤其是現任官職等薦任 6-8 職等及薦任 9 職等（含）以上者，其休假困難度顯著大於委 5 職等（含）以下者。這大概是

因為 6 職等以上人員責任繁重，因此休假較為不易。

本研究結果發現，受測者 110 年休假天數平均約為 11 天，且原則上每年休假天數的情況等於或比強制休假天數多 (82.4%)。這顯示大部分高雄市府的公務員還是傾向將法定強制休假休畢。有關強制休假制度的滿意程度， $M=3.06$ ，在普通與同意之間，由不滿意的原因結果顯示，公務人員不喜歡被強制休假限制自由的感受 (44.20%)。另因每年休假休不完僅 14.20%，表示大部分的人原則上還是可以休完法定休假，目前此政策所規定的強制休假天數 10 天尚算適中。

第二節 提升強制休假滿意度之建議與策略

一、鼓勵公務人員休假期間進行放鬆身心的活動並避免無法放鬆身心的活動

本調查結果發現，市府人員休假期間經常進行的放鬆身心活動及未能放鬆身心的活動比例趨近各半，顯示公務人員休假期間仍無法完全進行放鬆身心的活動且最令人感到疲勞的活動是處理公務，因此市府應加以鼓勵同仁休假時進行純休息或休閒活動，並減少因公務打擾人員休假的可能性。近年來公務人員需要以電子郵件或是 LINE 等通訊軟體處理訊息的情況大增，無形間也造成人員休假時無法好好休息的情況，亦有研究指出當人員於下班或休息時被機關指派工作，會讓人員經歷憤怒、緊張等高強度的負向心理作用，更連帶加強工作壓力的感受，當個人在下班後持續處理主管以通訊軟體臨時交辦的工作任務，將使個人難以自工作中抽離，因一直處於壓力狀態之下的人員，更難以利用休假恢復上班時耗損的身心資源 (紀乃文、蔡宜衿，2018)。準此，市府應規範機關於人員休假期間，非緊急且非必要的狀態下，應盡量避免以訊息的方式要求處理公事，以防止人員無法好好利用休假放鬆身心。

二、積極改善人員休假困難的問題

本研究發現市府人員超過半數曾因工作量大而無法請休假，同時工作壓力最大的原因亦為擔心工作做不完。如開放題回答「有特定工作其他同事不易處理」、「按月結報的統計資料無人可代理計算」及「臨時事件代理人無法接手處理」等，

顯示個人在機關裡承辦的業務型態或工作量大而無人可以替代，這也表示現今市府人員普遍認為業務繁重。而如何減輕公務人員工作量或業務量大的工作感受，建議說明如下：

(一) 定期檢討不必要之業務項目並推廣業務資訊化，以減輕人員工作負荷量
筆者觀察，公務機關許多業務行政程度多為繁瑣冗長，建議政府應適當地簡化行政流程，並定期審視是否有不必要之業務項目，俾優化行政作業、減少員工工作量及增加行政效率，例如：推廣線上公文陳核率，提升無紙化作業、減少不必要或是重複性高的績效考核作業等(陳殷哲、謝孟婷，2018)。

(二) 透過職務輪調以及教育訓練來提昇個人業務知能

因應現今社會環境及科技資訊變化快速，現代機關的業務變化大、複雜性也越來越高，人員亦流動快速，相對地個人自我能力的提昇就非常的重要，才能夠承擔不同的業務，因此，不斷地精進學習對於每個人都是必要的。機關應檢視所屬人員其職務性質及業務上需要，適時地讓人員進行職務輪調，期能增進職務歷練，並加強員工教育訓練，提升員工業務知能，當人員擁有較多的經驗及資歷後，原本困難的工作可能應付起來會變得相對簡單，也可以提昇工作效率，進而降低工作壓力，避免工作疲乏(吳孟樺，2017)。

(三) 機關適時檢討職員業務分工情況

就筆者觀察職場中當有新業務時，主管首先會先指派較有經驗之資深人員接任新業務，此外現今人力流動快速，當新人員來時，許多時候會將機關人員已經分配好而無人接手的業務，轉給新人員來接任，而造成分工不平的現象(謝麗秋，2017)。因此建議機關每年年底或定期通盤檢視內部業務分工情況，盡量適當地分配工作，以避免機關人員工作量不均的情形。

另外也有不少人的原因是擔心之後休假需要作為事、病假之用而無法請休假，推測公務人員大多不敢請事病假係擔心影響主管心中的印象或甚至是考績的文化。

建議政府當同仁有事病假的需求時，應該能夠讓其適當地運用，而非一律將休假作為事病假之用，而罔顧休假讓同仁放鬆身心的本質，並落實各假別名實相符的情況。

三、重視對強制休假滿意度不滿意的原因，能否解決或改善

不滿意原因最高為感到休假自由被限制（按：被強迫休假，不休視為放棄），開放題中亦有人提出：「休假應依個人需求而非強制」及「休假為個人權益，為何要強加限制」等與上開事由相符之回應。次多的原因是強制休假天數不能用來換取不休加班費，表示公務人員可能不願意繼續受到強制休假制度的限制。建議未來中央可以放寬，比照勞動基準法對勞工特休無強制之規定，使公務人員可以自由運用休假天數而不受強制。另外有關不滿意強制休假制度的開放題回答分別還有「休假仍有一定程度困難，只能分小時，難以連休」、「休假期間還是要上班」、「無法真正放心休假」、「臨時交辦及非上班時間辦公仍為常態」以上回應顯示仍有部分人員因為工作繁重或是臨時交付業務的關係，無法正常落實休假甚至是在營休假的情況；「強制休假應搭配強制主管同意」及「休假自由仍不受保障」，以上事由表示部分人員係受到上級主管或其他因素而無法如期實施休假；「不喜歡麻煩的國旅卡制度」、「強制休假補助費要國旅卡刷觀光額度最不滿意」及「國旅卡觀光旅遊額度限制太多，非常難以使用」，以上事由為對強制休假制度所衍生國旅卡制度不滿意的理由。

綜上，現行強制休假天數雖然與人員實際休假天數情況大致相符，但人員仍多不滿意被限制自由。以往係因休假休閒旅遊之社會風氣較不盛行，而政府為了讓公務人員可以多運用休假，爰訂定公務人員強制休假制度，但現今的公務人員多注重生活與工作平衡，幾乎都會休假。尤其本研究顯示 39 歲以下者，110 年度平均休假天數為 10 天，而 40 歲以上者，110 年度平均休假天數則為 12 天，由上開結果顯示不論較為年長者亦或年紀較輕者，大多都會休假。因此建議考慮取消此政策，將休假自由權還之於民，或是取消強制休假補助費所衍生國民旅遊卡需消費觀光旅遊額度的問題，如此應可提升此制度滿意度。另外依據本研究也顯示，休假期間的活動放鬆身心活動可改善休假後壓力，進而提升強制休假制度滿意度。

第三節 研究限制與後續研究建議

- 一、本研究僅以高雄市政府四維行政大樓的公務人員作為研究對象，其結果範圍較為限縮，建議後續研究可以擴大調查其他機關人員，比如納入鳳山行政中心人員，以更準確地瞭解公務人員在強制休假制度對工作壓力的影響及滿意度上的差異。
- 二、依據公務人員服務法第 2 條所稱公務人員係指受有俸給之文武職公務員，包含公務人員、約聘僱人員、技工及工友等等。然本研究之研究對象所稱公務人員是僅以依考公務人員考試及格分發依法任用之狹義方式認定之，而並未對其他適用此強制休假制度之公務員作調查。此外本研究為研究結果較為一致，亦排除特殊輪班機關人員，如：警消及防疫人員等，因此研究結果未必可反映特殊輪班機關人員的情形。建議後續研究可以將不同類別公務人員納入調查並加以比較，因為不同的類別其工作屬性、工時及輪班情形等不盡相同，對此強制休假制度影響工作壓力及滿意度可能有不同的情形及看法。
- 三、本研究中有調查對受訪者進行最近一次休假所進行活動比例，未進一步詢問受訪者最近一次休假時數或天數，因為現今休假係以「小時」計算，應先界定研究對象為需要至少休假為幾小時以上，例如：至少請 4 小時，即半天以上者，才適合作為本研究對象，因此建議可以增加詢問受訪者最近一次休假時數或天數，並把握年初時就進行調查。另外未進一步詢問受訪者最近一次休假前工作壓力情況，建議詢問休假前的工作壓力以對照休假後的工作壓力，以此更明確地瞭解人員休假後工作壓力改善的情形。
- 四、可再考慮喝茶、喝咖啡來提神作為工作壓力量測指標的適當性。喝茶、喝咖啡在以往被當成有效的提神工具，具有提神醒腦，提高專注力，達到工作效率之效用。然而喝茶本就是中國人自古以來的文化習慣，而喝咖啡現今也不再只是提神醒腦的作用，反而成為社交、文化交流、休閒放鬆甚至是個人喜好的生活方式（范振德、江鈺唐，2018）。另外，許多人因為咖啡因容易引起心悸、焦

躁、失眠或是消化道等症狀，而不喝茶及咖啡。因此，是否喝茶或喝咖啡，未必與壓力有關。

而且，上文因素分析結果顯示，「我需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神」此題目和其他壓力測量題目並非反映同一概念，也因此未來測量工作壓力時，要審慎評估「喝茶、喝咖啡提神」是否適合當成工作壓力指標。

參考文獻

中文部分

- 于文宏、李焰(2006)。工作壓力研究綜述。瀋陽教育學院學報，8(1)，67-70。
- 王明智(2019)。國民旅遊卡休閒型態對壓力調適與工作效能關係之研究—以國小教師為例。【國立臺東大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/8x2qnk>
- 王俊元(2012)。計畫趕不上變化？風險因素對台灣地方政府策略管理影響之研究。東吳政治學報，30(3)，109-159。
- 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(1999)。勞工職業壓力評估技術手冊。
- 吳孟樺(2017)。政府部門離職傾向之探討—以臺北市政府為例。中國行政評論，23(3)，64-98。
- 吳孟樺(2018)。政府部門工作壓力與健康管理之探討-以臺北市政府為例。中國行政評論，24(1)，39-74。
- 吳明隆、涂金堂(2011)。SPSS 與統計應用分析。台北市：五南。
- 李玉鳳(2019)。新制國民旅遊卡的消費行為、認知及滿意度之研究—以雲林縣公務人員為例。【國立虎尾科技大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/sav645>
- 李修慧(2016年12月28日)。廢除公務員國民旅遊卡 短短3天聯署破4000人。關鍵評論。
<https://www.thenewslens.com/article/57917>
- 李鴻文、池進通、陳俊霖(2009)。公務人員工作壓力知覺程度對其工作投入之影響。非營利組織管理學刊，6，21-30。
- 汪芩如(2011)。婚姻暴力防治社會工作者工作壓力之研究—以各縣市家暴中心為例。【國立暨南國際大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/p9p945>
- 林靖、蔡翠旭(2002)。公務人員休假制度之研究。行政院人事行政局委託研究計

- 劃報告成果，台北：台灣管理學會。
- 林雅慧、闕可欣、林育寧（2015）。女性睡眠障礙臨床護理人員之工作壓力、焦慮探討。**榮總護理**，32（2），154-165。
- 林曉怡（2019）。使用國民旅遊卡參與國內旅遊的動機及休閒效益與滿意度之研究—以桃園市公立小學行政人員為例。【未出版之碩士論文】。開南大學。
- 邱博賢（2003）。觀光意象、滿意度與行為意向間關聯之研究—以宜蘭地區四大休閒農場為例。【世新大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/8494nt>
- 金維倩（2015）。我國特別休假制度之研究。【國立中正大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/df2ky2>
- 柯樹馨、簡聿慈（2011）。國中教師工作壓力、家庭壓力與生活品質之研究。**學校行政**，75，64-82。
- 洪煌佳（2002）。突破休閒活動之休閒效益研究。【國立臺灣師範大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/j6j38b>
- 洪雪珍（2019年8月1日）。管理職場競爭力。請假比辭職還難！8成上班族沒休完假，你敢請長假嗎？**天下雜誌**，取自
<https://www.cw.com.tw/article/5096271>
- 紀乃文、蔡宜衿（2018）。主管下班別 LINE 我：探討下班後用通訊軟體交辦困難工作對員工後續負向心情、壓力狀態及任務績效的影響：領導成員交換關係與員工親和性特質的干擾效果。**管理學報**，35（3），307-331。
- 范振德、江鈺唐（2018）。咖啡館環境識覺模式之研究。**嶺東通識教育研究學刊**，7（3），85-110。
- 徐仁濱（2013）。區公所公務人員工作壓力與因應策略之研究—以新竹市為例。【玄奘大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/b44nft>
- 高鳳霞、鄭伯堦（2014）。職場工作壓力：回顧與展望。**人力資源管理學報**，14（1），

77-101。

蕭全政、王宏文、郭昱瑩 (2013)。現行公務人員休假補助費制度檢討改革及替代方案之研究。行政院人事行政總處委託研究，台北：國家政策研究基金會。

張孜安 (2018)。公務員兼具勞工身分者休假問題之研究—以假日工作適法性為核心。【國立中央大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/cnakcg>

張書豪、程國展 (2015)。中央行政機關職員工作壓力、休閒調適對幸福感之研究—以外交部為例。休憩管理研究，2 (2)，1-23。

張愷玲 (2012)。公務人員工作壓力之研究—以考選部人員為例。【未出版之碩士論文】。淡江大學。

莊曜儒、李婉玲、賴玟羚 (2009)。公務人員的休閒涉入與工作壓力及生活品質之相關性探討-雲嘉南地區監理所站之公務人員為例。2009年卓越運動事業經營學術研討會會議論文。

許建民、高俊雄 (2000)。以三類型阻礙模式探討都市六年級學童運動休閒阻礙參與阻礙與性別及自尊之關係。戶外遊憩研究，13 (1)，41-61。

許瑞耘、許弘毅、賴永成 (2020)。彰化縣公務人員運動參與程度、工作壓力與幸福感之關係研究。運動休閒餐旅研究，15 (2)，57-68。

許惠玲 (2022)。國民旅遊卡政策變遷：以多元流程模式分析。【未出版之碩士論文】。國立政治大學。

郭原寧、楊宗文 (2018)。成年男性肢體障礙者休閒運動阻礙因素探究。嘉大體育健康休閒期刊，17 (2)，34-47。

陳靜怡 (2001)。臺灣居民閒暇時間與休閒型態之分析—以民國 76-83 年為背景探討發展概況與推測未來發展。國立臺灣體育學報學院，9，213-228。

陳殷哲、謝孟婷 (2018)。公務人員工作負荷對情緒耗竭之影響—情緒智力與工作特性之調節效果。企業管理學報，118，101-113。

陳熙文 (2018年6月23日)。國旅卡白話文 不就是拿我加班費 當觀光提款機 刷

- 得心酸。聯合報，取自 <https://theme.udn.com/theme/story/6773/3213817>
- 陳熙文(2018年6月23日)。國旅卡白話文 不就是拿我加班費 當觀光提款機 刷得心酸。聯合報。<https://theme.udn.com/theme/story/6773/3213817>
- 陳美琦、李怡慶、張炳華、馮兆康(2021)。高中主計人員之工作壓力對離職意向之影響—以職家衝突為中介變項。運動與遊憩研究，16(2)，63-77。
- 陸洛、蔡貴丞、吳欣蓓(2009)。工作壓力與休閒活動對工作後果之雙重影響。運動與遊憩研究，4(2)，151-165。
- 曾希若(2005)。國民旅遊卡政策設計與執行評估之研究。【未出版之碩士論文】。國立臺北大學。
- 游金玲(2006)。公務人員工作壓力與因應策略之研究—以彰化縣政府為例。【國立彰化師範大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/5bsfx9>
- 馮惠平(2014)。公務人員休假制度之法理與實務探討：以勞工特別休假為對照。文官制度季刊，6(1)，99-134。
- 黃婉菁(2003)。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。【高雄醫學大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/7kjc8h>
- 黃意文、王耀明、林莉瑋、陳弘順(2016)。休閒生活型態之文獻探討。休閒運動保健學報，10(2)，1-9。
- 楊育峯、嚴聖博(2021)。工作壓力與職場疲勞關聯性探討—以南部某化工廠為例。危機管理學刊，18(1)，89-98。
- 楊淑雯(2021)。臺灣地區教保服務人員情緒勞務與休閒調適策略之相關研究。【國立臺中教育大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/c6294k>
- 楊智惠(2021)。公務人員對於強制休假補助國民旅遊卡之滿意度研究—行政機關及教學單位比較研究。【未出版之碩士論文】。元智大學。

劉丹桂 (2019)。國民旅遊卡制度變革之研究。【未出版之碩士論文】。東海大學。

蔡昀芝 (2018 年 1 月 10 日)。公務員有「國旅卡」很爽 他們其實在花自己的加班費。台灣公務革新力量聯盟。

https://www.thenewslens.com/article/87258?fbclid=IwAR0V3eLn5eVGTifPqujyPJH1kyX4CjZFdZKcezNoKvcfcKTftt8-_XpaAf0

蕭雅瑛 (2006)。公務人員工作壓力與因應策略之研究—以基隆市政府為例。【未出版之碩士論文】。玄奘大學。

賴玟瑄 (2020)。國民旅遊卡之政策評估利害關係人之觀點。【臺北市立大學碩士論文】。台灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/pjx8k2>

謝麗秋 (2017 年 11 月 6 日)。為何愈來愈多年輕公務員要拋棄鐵飯碗？財團法人國家政策研究基金會，取自 <https://www.npf.org.tw/1/17632>

謝佳興 (2018 年 8 月 22 日)。休假好難！調查：5 成上班族請假遭刁難。中央廣播電臺，取自 <https://www.rti.org.tw/news/view/id/421796>

英文部分

- Bammel, G., & Burrus-Bammel, L. L. (1992). *Leisure and human behavior*. William C. Brown Publishers.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1983). A cross-lagged regression test of the relationships between job tension and employee satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 439–445.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, modal and literature review. *Personal Psychology*, 1(31), 665-699.
- Bloom, J. D., Kompier, M., Geurts, S., Weerth, C. D., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 13–25.
- Cardozo, R. N. (1965). An experimental study of customer effort, expectation, and satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 24, 244-249.
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 59, 731-739.
- Comrey, A. L. (1973). *A first course in factor analysis*. NY: Academic Press.
- Cordes, K. A., & Ibrahim, H. M. (1999). *Applications in recreation and leisure for today and the future*. McGraw-Hill.

Crawford, D. W., Jackson, E. L., & Godbey, G. C. (1991). A hierarchical model of leisure constraints. *Leisure Sciences, 13*(4), 309-320.

Gay, L. R. (1992). *Educational research: Competencies for analysis and application*. Merrill.

Gerhard, G., Reithofer, B., Schobersberger, W., ekmekcioglu, C., & Wolfgang. (2005). Effect of Vacation on Health: Moderating Factors of Vacation Outcome. *J Travel Med, 12*, 97–101.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.

Hempel, D. J. (1977). Consumer satisfaction with the home buying process: Conceptualization and measurement. In H. Keith Hunt (Ed), *The conceptualization of consumer satisfaction and dissatisfaction*. Marketing Science Institute (pp. 279-299). Cambridge.

Hilbrecht, M., & Smale, B. (2016).The contribution of paid vacation time to wellbeing among employed Canadians. *Leisure, 40*(1), 31–54.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.

Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research, 11*(2), 213.

Iwasaki, Y., & Mannell, R. C. (2000). Hierarchical dimensions of leisure stress coping.

Leisure Sciences, 22(3), 163-181.

Iwasaki, Y. (2003). Examining rival models of leisure coping mechanisms. *Leisure*

Sciences, 25(2/3), 183-206.

Jackson, E. L., & Dunn, E. (1988). Integrating ceasing participation with other aspects of

leisure behavior. *Journal of Leisure Research*, 20(1), 31–45.

Miller, J. A. (1997). Exploring satisfaction, modifying models, eliciting expectations,

posing problems and making measurement of consumer satisfaction and

dissatisfaction. In H. Keith Hunt (Ed.). *Marketing Science Institute* (pp. 72-91).

Cambridge.

Oerlemans, W. G. M., & Bakker A. B. (2014). Burnout and daily recovery: A day

reconstruction study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 303-314.

Pettigrew, T. F. (2015). Samuel stouffer and relative deprivation. *Social Psychology*

Quarterly, 78(1), 7-24.

Schuler, T. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organization.

Organizational Behavior and Human Performance, 25, 184-215.

Strauss-Blasche, G., Reithofer, B., Schobersberger, W., Ekmekcioglu, C., & Wolfgang.

(2005). Effect of vacation on health: Moderating factors of vacation

outcome. *Journal of Travel Medicine*, 12, 97-101.

- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management, 19*, 593–618.
- Westbrook, R. A. (1980). A retailing scale for measuring product/Service satisfaction. *Journal of Marketing, 44*, 68-72.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 516–527.
- Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job Stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health, 16*(5), 595-606.

附錄一 第一次預試問卷

一、基本資料

先生/女士 您好，

本研究係為了解高雄市政府公務人員 休假年資具 10 天以上者，休假對工作壓力的影響，本問卷僅供學術研究參考用途，您所提供意見及資料將予以保密，此問卷採不記名方式填答，請您放心按照自身經驗和真實感受填答，請別遺漏任何題目，感謝您的熱心協助。

敬祝

平安順心

國立中山大學公共事務研究所

指導教授：林新沛

研究生：呂悅慈

中華民國一一一年五月

為方便統計，請在下方填寫您個人的基本資料。

1、性別：男 女

2、年齡：30 歲（含）以下 31-40 歲 41-50 歲 51-60 歲

61-65 歲

3、婚姻狀態：未婚 已婚無子女 已婚有子女

4、教育程度：高中（職）以下 專科或大學 碩士 博士

5、現職官職等：委任 1-5 職等 薦任 6-8 職等 薦任 9 職等

簡任 10-14 職等

6、服務年資：4-6 年 7-9 年 10 年-14 年 15 年以上

7、110 年年資休假天數：14 天 21 天 28 天 30 天

8、110 年已請休假天數：_____天

二、工作壓力

請您依據目前所感受的工作壓力來填寫

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我的工作常使我覺得坐立不安。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 工作上的問題常使我晚上難以入眠	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 工作時我常感到精神緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 工作使我常常有胃酸過多的問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 每天下班後我感到非常疲倦。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 如果換一個工作，可能有助於我的健康。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得在單位裡我是有用的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 工作時我覺得脾氣比平時暴躁。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 工作時我會覺得心情低落，悶悶不樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我對工作的前景充滿希望。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、 您最近一次休假期間的活動

請您回憶「最近一次的休假」，並以該休假期間你的活動情況填寫下面題目。如您今年仍未請休假，請以您去年最後一次休假的情況回答。

	總是	經常	有時	偶爾	從未
1. 使用休假來純休息（如：睡覺、休息、在家養病等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 使用休假來從事靜態休閒活動（如：閱讀、看電影及藝文活動等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 使用休假來從事動態休閒活動（如：唱歌、逛街、健行、運動及朋友聚會等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 使用休假去看醫生。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 使用休假處理個人私務（例如：跑銀行、辦事情等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 使用休假帶家人看病、照顧家人或接送家人等。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	總是	經常	有時	偶爾	從未
7. 休假期間我常需要處理公事（例如：需處理公務訊息及郵件等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、最近一次休假剛後的身心情況

延續上面的題目，請您回憶「最近一次的休假剛過後的感受」來回答下面題目。如您今年仍未請休假，請以您去年最後一次休假剛過後的情況回答。

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 那次休假過後，我覺得我的身體狀況變好了（例如：改善失眠問題或胃酸過多問題等）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 那次休假過後，我可以舒緩身心，重新振作來處理問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 那次休假過後，我回復工作上的好心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 那次休假過後，我工作上常能充滿積極向上的能量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 那次休假過後，我的工作壓力改善了。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 那次休假過後，我認為休假是我調適工作負荷的主要方法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、強制休假制度滿意度

本題項係為瞭解您目前對整體休假制度看法

1. 原則上，每年我請休假的天數：

等於強制休假天數 比強制休假的天數多 比強制休假的天數少

2. 我認為現行強制休假天數（10天）：差不多剛好 應增加天數 應減少天數

3. 我曾因為以下原因導致無法請休假（複選）：

工作量大 無法找到代理人 擔心代理人因自己請假工作負荷量大

擔心之後休假需要作為事、病假之用 主管認為業務繁重不宜請假

其他：請說明_____

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
4. 整體來說，我認為公務人員強制休假制度應存在。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 整體來說，我對公務人員強制休假制度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本調查到此結束，請協助檢視題目是否均填答，非常感謝您的協助！

附錄二 第二次預試問卷

先生/女士 您好，

本研究係為了解高雄市政府公務人員休假年資具 10 天以上者，休假對工作壓力的影響，本問卷僅供學術研究參考用途，您所提供意見及資料將予以保密，此問卷採不記名方式填答，請您放心按照自身經驗和真實感受填答，請別遺漏任何題目，感謝您的熱心協助。

敬祝

平安順心

國立中山大學公共事務研究所

指導教授：林新沛

研究生：呂悅慈

中華民國一一一年七月

請問您是否為高雄市政府公務人員休假年資具 10 天以上者：是 否，無須填答

此問卷

一、工作壓力

填答說明：以下題目請您依據目前感受的工作感受情況來填寫：

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我會擔心工作做不好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我會擔心工作做不完	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我在工作時間內容易緊張	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我在工作時間內容易發脾氣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會因為擔心工作而睡不著	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我因工作關係需要使用藥物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我會因工作關係而遷怒（怪罪）同事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
9. 我會把工作上的不愉快帶回家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我在工作時會感到胃腸不舒服	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我在工作時會頭暈目眩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我在工作時會感到頭痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我工作時會有心跳加快、呼吸急促的情形	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、 休假期間活動比例

填答說明：

請您回憶「最近一次的休假」時，除了晚上睡覺時間外，從事以下活動的大概時間比例如何？以下六個題目的活動比例合計應約為 100%

	百分比 (合計100%)
1. 使用休假來純休息（如：睡覺、休息、在家養病等）。	_____%
2. 使用休假來從事休閒活動（例如看電視、看電影、逛街購物、到 KTV 唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）。	_____%
3. 就醫（自己看病、檢查或帶家人看病等）	_____%
4. 使用休假處理其他個人私務（不含就醫；例如：跑銀行、辦事情等）。	_____%
5. 處理公事（例如處理公務訊息及郵件等）	_____%
6. 其他	_____%
合計	100%

三、 休假期間活動放鬆身心程度

填答說明：

請問在「最近一次的休假」時，您從事該活動令您感到「更放鬆」或「更疲倦」的程度為何？ 1 代表令您很疲倦，5 代表令您很放鬆。

若您沒有從事該類活動（即填答 0%），無需填答該項活動放鬆或疲倦的程度。

	無	疲倦 → 放鬆				
1. 使用休假來純休息（如：睡覺、休息、在家養病等）。	0	1	2	3	4	5
2. 使用休假來從事休閒活動（例如看電視、看電影、逛街購物、到 KTV 唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）。	0	1	2	3	4	5
3. 就醫（自己看病、檢查或帶家人看病等）	0	1	2	3	4	5
4. 使用休假處理其他個人私務（不含就醫；例如：跑銀行、辦事情等）。	0	1	2	3	4	5
5. 處理公事（例如處理公務訊息及郵件等）	0	1	2	3	4	5
6. 其他	0	1	2	3	4	5

四、 休假對員工工作壓力的影響

填答說明：

本題項係為瞭解您那次休假過後的工作感受？若您本來就無此情況請勾選無。

	無	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 擔心工作做不好的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 擔心工作做不完的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在工作時間內容易緊張的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在工作時間內容易發脾氣的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會因為擔心工作而睡不著，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 因工作關係需要使用藥物的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	無	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
7. 需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 因工作關係而遷怒（怪罪）同事的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 把工作上的不愉快帶回家的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 工作時會感到胃腸不舒服的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 工作時會頭暈目眩的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 工作時會感到頭痛的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 工作時會有心跳加快呼吸急促的情形的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、 強制休假制度滿意度

本題項係為瞭解您目前對整體休假制度看法

1. 原則上，每年我請休假的天數： <input type="checkbox"/> 比強制休假的天數少 <input type="checkbox"/> 等於強制休假天數 <input type="checkbox"/> 比強制休假的天數多
2. 我認為現行強制休假天數（10天）： <input type="checkbox"/> 應減少天數 <input type="checkbox"/> 差不多剛好 <input type="checkbox"/> 應增加天數
3. 我認為要請休假對我而言是有困難的： <input type="checkbox"/> 非常不同意 <input type="checkbox"/> 不同意 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 同意 <input type="checkbox"/> 非常同意
4. 我曾因為以下原因導致無法請休假（複選）： <input type="checkbox"/> 工作量大 <input type="checkbox"/> 無法找到代理人 <input type="checkbox"/> 擔心代理人因自己請假工作負荷量大 <input type="checkbox"/> 擔心之後休假需要作為事、病假之用 <input type="checkbox"/> 主管認為業務繁重不宜請假 <input type="checkbox"/> 其他：請說明_____
5. 整體來說，我對公務人員強制休假制度感到滿意。（勾選「同意」、「非常同意」者，無需答第六題） <input type="checkbox"/> 非常不同意 <input type="checkbox"/> 不同意 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 同意 <input type="checkbox"/> 非常同意
6. 對強制休假制度感到不滿意的原因（複選題，最多選2個）： <input type="checkbox"/> 每年的強制休假天數都休不完 <input type="checkbox"/> 強制休假天數不能用來換取不休假加班費 <input type="checkbox"/> 感到休假自由被限制（按：被強迫休假，不休視為放棄） <input type="checkbox"/> 其他：請說明_____

六、基本資料

為方便統計，請在下方填寫您個人的基本資料。

- 1、 性別：男 女
- 2、 年齡：29歲（含）以下 30-39歲 40-49歲 50-59歲
60歲以上
- 3、 教育程度：高中職（含）以下 大學或專科 碩士（含）以上
- 4、 現職官職等：委5職等（含）以下 薦任6-8職等 薦任9職等（含）以上
- 5、 服務年資：4-6年 7-9年 10年-14年 15年（含）以上
- 6、 去（110）年已請休假天數：_____天

本調查到此結束，請協助檢視題目是否均填答，非常感謝您的協助！

附錄三 正式問卷

先生/女士 您好，

本研究係為了解高雄市政府四維行政中心各機關公務人員且休假年資具 10 天以上者，休假對工作壓力的影響，本問卷僅供學術研究參考用途，您所提供意見及資料將予以保密，此問卷採不記名方式填答，請您放心按照自身經驗和真實感受填答，請別遺漏任何題目，填答者可以參與抽獎活動，感謝您的熱心協助！

敬祝

平安順心 業務順利



也可以掃描 QR-code

國立中山大學公共事務研究所
指導教授：林新沛
研究生：呂悅慈
中華民國一一一年八月

請問您是否為高雄市政府四維行政中心大樓機關之公務人員且休假年資具 10 天以上者：是，請繼續作答 否，無須填答此問卷

一、心情與工作情況

填答說明：請您依據目前所感受的情況來填寫。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我會擔心工作做不好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我會擔心工作做不完	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我在工作時間內容易緊張	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我在工作時間內容易發脾氣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會因為擔心工作而睡不著	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我因工作關係需要使用藥物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
7. 我需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我會因工作關係而遷怒（怪罪）同事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我會把工作上的不愉快帶回家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我在工作時會感到胃腸不舒服	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我在工作時會頭暈目眩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我在工作時會感到頭痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我工作時會有心跳加快、呼吸急促的情形	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、 休假期間活動比例

填答說明：請您回憶「最近一次的休假」時，除了晚上睡覺時間外，從事以下活動的大概時間比例如何？**以下 6 個題目的活動比例合計應約為 100%。**

	百分比 (合計100%)
1. 使用休假來純休息（例如：睡覺、休息、在家養病等）。	_____ %
2. 使用休假來從事休閒活動（例如：看電視、看電影、逛街購物、到 KTV 唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）。	_____ %
3. 使用休假就醫（例如：自己看病、檢查或帶家人看病等）	_____ %
4. 使用休假處理其他個人私務（例如：跑銀行、辦事情、買菜、接送小孩等等；但不含就醫）。	_____ %
5. 處理公事（例如：處理公務訊息及郵件等）	_____ %
6. 其他活動，請簡單說明何種活動或內容：_____	_____ %
合計	100%

三、 休假期間活動放鬆身心程度

填答說明：接續上方的題項，請問您在「最近一次的休假從事上開活動後」，令您感到「更放鬆」或「更疲倦」的程度為何？1代表令您很疲倦，5代表令您很放鬆。若您沒有從事該類活動（即上面題目填答0%），則請勾選「無-0」。

	無	疲倦 → 放鬆				
1. 使用休假來純休息（例如：睡覺、休息、在家養病等）。	0	1	2	3	4	5
2. 使用休假來從事休閒活動（例如：看電視、看電影、逛街購物、到KTV唱歌、朋友聚會、旅行、跑步、打球、閱讀、插花、園藝、手工藝等等）。	0	1	2	3	4	5
3. 使用休假就醫（例如：自己看病、檢查或帶家人看病等）	0	1	2	3	4	5
4. 使用休假處理其他個人私務（例如：跑銀行、辦事情、買菜、接送小孩等等；但不含就醫）。	0	1	2	3	4	5
5. 處理公事（例如：處理公務訊息及郵件等）	0	1	2	3	4	5
6. 其他活動（依您上面題目所填的活動內容回答）	0	1	2	3	4	5

四、 休假後的心情與工作情況

填答說明：本題項係為瞭解您那次休假過後的工作感受？若您本來就無此情況請勾選「無此情況」。

	無此情況	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 擔心工作做不好的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 擔心工作做不完的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在工作時間內容易緊張的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 在工作時間內容易發脾氣的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會因為擔心工作而睡不著，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	無此情況	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
6. 因工作關係需要使用藥物的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 需要用喝茶、喝咖啡等其他方式來提神的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 因工作關係而遷怒怪罪同事的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 把工作上的不愉快帶回家的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 工作時會感到胃腸不舒服的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 工作時會頭暈目眩的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 工作時會感到頭痛的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 工作時會有心跳加快呼吸急促的情形的情況，在這次休假過比較改善	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、 強制休假制度滿意度

填答說明：本題項係為瞭解您目前對整體休假制度看法

1. 原則上，每年我請休假的天數： <input type="checkbox"/> 比強制休假的天數少 <input type="checkbox"/> 等於強制休假天數 <input type="checkbox"/> 比強制休假的天數多
2. 我認為現行強制休假天數（10天）： <input type="checkbox"/> 應減少天數 <input type="checkbox"/> 差不多剛好 <input type="checkbox"/> 應增加天數
3. 我認為要請休假對我而言是有困難的： <input type="checkbox"/> 非常不同意 <input type="checkbox"/> 不同意 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 同意 <input type="checkbox"/> 非常同意
4. 我曾因為以下原因導致無法請休假（複選）： <input type="checkbox"/> 工作量大 <input type="checkbox"/> 無法找到代理人 <input type="checkbox"/> 擔心代理人因自己請假工作負荷量大 <input type="checkbox"/> 擔心之後休假需要作為事、病假之用 <input type="checkbox"/> 主管認為業務繁重不宜請假 <input type="checkbox"/> 其他，請說明：_____
5. 整體來說，我對公務人員 實施 強制休假制度感到滿意。 （勾選「非常不同意」、「不同意」、「普通」者，續答第6題；勾選「同意」、「非常同意」者，不必答第6題） <input type="checkbox"/> 非常不同意 <input type="checkbox"/> 不同意 <input type="checkbox"/> 普通 <input type="checkbox"/> 同意 <input type="checkbox"/> 非常同意

6. 對強制休假制度感到不滿意的原因（複選題，最多選2個）：

每年的強制休假天數都休不完 強制休假天數不能用來換取不休假加班費

感到休假自由被限制（按：被強迫休假，不休視為放棄）

其他，請說明：_____

六、基本資料

為方便統計，請在下方填寫您個人的基本資料。

1、性別： 男 女

2、年齡： 29歲（含）以下 30-39歲 40-49歲 50-59歲 60歲以上

3、教育程度： 高中職（含）以下 大學或專科 碩士（含）以上

4、現職官職等： 委5職等（含）以下 薦任6-8職等 薦任9職等
（含）以上

5、服務年資： 4-6年 7-9年 10-14年 15年（含）以上

6、去（110）年已請休假天數：_____天（不足半天仍以半天計，如請假3小時，請填0.5天，請假5小時請填1天，下題亦同）

7、本（111）年已請休假天數：_____天

8、請問您所任職機關（含所屬）： 行政暨國際處 財政局 經濟發展局 都市發展局 工務局 社會局 捷運工程局 法制局 地政局 新聞局 研究發展考核委員會 主計處 人事處 政風處 其他：_____

9、若您有參與抽獎意願，請留下您的聯絡信箱：_____

本調查到此結束，請協助檢視題目是否均填答，非常感謝您的協助，祝您幸運中獎！

附錄四 論文口試審查意見回覆表

口試委員劉廷揚老師		
提問與建議		答覆
1	摘要中的關鍵詞: 休假, 建議正名為「強制休假」。	已於摘要修改為年假。
2	摘要頁碼應該是羅馬數字。	已修改完成。
3	英文摘要文法用語, 如行政院英文是錯的, 再注意語句翻譯。	已修改完成。
4	No effect? 應該是 different 差異。	依據本研究摘要另外進行修改。
5	目錄缺 1. 摘要 2. abstract 3. 表次 4. 圖次。	已修改完成。
6	第一章緒論裡面缺了研究目的、多了研究限制, 請修改。	已修改完成。
7	APA 7 表格編號後面的文字應換行。	已修改完成。
8	表格內已按年份排序, 更應該要按姓氏筆畫排序。	已修改完成。
9	賴玟瑄文獻是 2019 年還是 2020 年, 請確認。	已統一修改為 2020 年。
10	各章要起在單數頁。	已修改完成。
11	有關休假的文獻太多篇幅只引用馮惠平, 恐有引用過度的問題, 建議再多找幾篇不同學者論述。	已補充於頁 7。
12	引用文獻時超過三個人, 應寫莊耀如等人。	已修改完成。
13	第一次預試, 工作壓力「憂慮」變項信度為負值, 請確認。	經確認工作壓力「憂慮」變項信度為 0.84, 已修改於頁 25。
14	原則上請休假天數與休假阻礙只有一題, 無信度, 難以當自變項, 建議當控制變項。	已修改完成。
15	研究限制與後續研究建議, 提到本研究難以代表全部的公務人員, 採取抽樣調查法本就難以代表全部的公務人員, 另外公務人員常會跨縣市調動, 可以再思考論述的方式。	已修改於頁 57。
16	此研究最近一次休假仍無界定幾小時, 如	已補充於頁 57。

	只有一小時是否不適合當此研究，或是至少要半天以上才適合此研究，建議可以放入研究限制中討論。	
17	表格跨頁需要有標題列。	已修改完成。
18	問卷設計章節請補充 1. 休假期間活動比例及放鬆身心程度 2. 休假過後對員工工作壓力影響及 3. 強制休假滿意度，以上三個部分题目的參考來源。	已補充於頁 29、31。
19	注意 APA 格式，詳如紙本。	已修改完成。
口試委員王豫萱老師		
提問與建議		答覆
1	摘要中應依研究架構，將所有自變數、中介變數、依變數或有控制變數，及如何影響及中介效果，都說明清楚，尤其是中介(間接)效果的部分。	已於摘要修改完成。
2	摘要中所提官職等高、低，請界定清楚，如：薦 6-8、9，委 5。	已於摘要修改完成。
3	「原則上每年請休假的情況」改成「每年休假情況」。	已修改完成。
4	「休假阻礙」改成「休假困難度」。	已修改完成。
5	本文著重在休假期間放鬆身心的情況，而「每年休假情況」及「休假困難度」探討及文獻都偏少，建議將每年休假情況及休假困難度由自變項改為控制變數。	已修改完成。
6	文獻回顧中都沒有提到國旅卡，突然提到有點突兀，是否要保留可以加以討論。	已補充於頁 9-10。
7	研究目的需要扣合研究架構「每年休假情況」及「休假困難度」。	已補充於頁 5。
8	P48 加拿大帶薪休假是公部門還是私部門，若是私部門與本國公部門兩者相較可能不合適。	經確認加拿大帶薪休假 10 天的文獻是私部門，已修改論述於頁 10。
9	休假困難度定義太少，份量不夠多，應該再多補充一些，如內在、外在因素是什麼。	已補充於頁 11。
10	研究假設的部分需要先用一些推論(利用前面的文獻)，最後才會依據相關理論形	已補充於頁 20。

	成假設。	
11	如果原則上「每年休假情況」及「休假困難度」兩者當自變項，依據研究架構圖，有許多線是沒有假設到的，如「每年休假情況」及「休假困難度」中介效果。	「每年休假情況」及「休假困難度」已修改為控制變項。
12	研究架構圖，休假放鬆身心的程度對休假滿意度的影響沒有設定假設，是控制變項嗎還是直接效果，可再思考。	已補充於頁 20。新的 H3：除了透過工作壓力改善的作用以外，休假期間進行活動的放鬆身心程度也會直接影響強制休假制度滿意度：身心愈放鬆就愈滿意。
13	問卷是由各機關人事人員協助發放，本議題較為敏感，受試者是否會不敢填答，可說明一下如何保護受試者。	已補充於頁 23。
14	工作壓力量表及休假後工作壓力改善的情況的信度呈現位置不夠明顯，建議放在相關矩陣的對角線上。	已補充於頁 45。
15	合成性指標說明建議放在測量工具裡，才會清楚了解該變項是如何做處理。	已補充於頁 28。
16	P40 機關樣本卡方檢定，卡方值多少?請補充。	已補充於頁 33。
17	社會局填答率低，如何改善?如提早約時間或是先拿到出勤的時間表再去發放等。	已補充於頁 33。
18	其他活動平均數高，這些活動是什麼?質化活動。	已補充於頁 36。
19	其他活動有重新 coding 處理的動作，建議補充說明。	已補充於頁 36。
20	每年休假情況原本是類別變數，分析時用 process，轉成連續變數，需要重新解釋，比強制天數少的 coding 為多少?當分數越高表示休假越高還是越少，再說明清楚。	已補充於頁 39。回答「比強制休假的天數少」、「等於強制休假天數」、「比強制休假的天數多」者，分數分別為 1 分、2 分、3 分。
口試委員林新沛老師		
提問與建議		答覆
1	休假困難的原因，159 人因為工作量大無法請休假，人數很多，建議在第五章多討論一些建議方法。	已補充於頁 54-55。
2	第五章的建議與策略，可以多補充一些文獻佐證說明，例如若建議無紙化可以增加	已補充於頁 55。

	行政效率，則應補充有關研究佐證。	
3	第五章的建議與策略，建議刪除「大多年輕一輩公務人員均會休假」的論述，或是用本調查結果 40 歲以上休假天數與 39 歲以下休假天數相較的研究結果來推論「現今的公務人員多注重生活與工作平衡，幾乎都會休假」的結論較為妥適。	已修改於頁 56。
4	研究限制與後續研究建議中，第二點並非此調查無法掌握各類人員，太廣泛，建議改成「研究結果未必可反映特殊輪班機關人員的情形」即可。	已修改於頁 57。
5	依據工作壓力及休假後工作壓力改善情況之因素分析，「喝茶、喝咖啡來提神」是否適合當成工作壓力指標，不無疑問。因為(1)喝茶或咖啡已成為今日許多台灣人的習慣，(2)本研究因素分析顯示這題目和其他題目分屬不同因素。可以再找些文獻，看看能否對這題的適用性多加討論。	已補充於頁 57-58。