

中 華 大 學
專 題 報 告

健康促進行為與員工幸福感之
相關探討
以員工協助方案之觀點

系 學 別： 國際企業學系四年甲班

學生姓名： B10113025 賴郁婷

B10113024 楊婕文

B10113028 林家平

指導教授： 羅智丰老師

中華民國 105 年 1 月

中華大學 國際企業學系

專題口試審定書

國際企業學系學生 賴郁婷、楊婕文、林家平

所提之論文 健康促進行為與員工幸福感之相關探討

以員工協助方案之觀點

，經本委員會審議，符合畢業資格標準。

指導老師_____

系主任_____

中華民國 年 月 日

中華大學 專題報告授權同意書

本授權書所授權之報告為本組在中華大學國際企業學系 104學年度修習之專題製作課程之報告。

報告名稱：健康促進行為與員工幸福感之相關探討

以員工協助方案之觀點

本組就具有著作財產權之報告全文資料，基於資源共享，同意無償授權中華大學將本組報告不限地域、時間及次數，以紙本、光碟、網路或其它方式收錄、編輯、重製或發行，以供本校機構典藏網站典藏，並提供讀者個人非營利性質之檢索、瀏覽、下載或列印。上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。

本組擔保本著作係著作人之原創性著作，並未侵害任何第三人之智慧財產權。倘若有抄襲行為進而造成侵害他人著作權之情形，願自行負擔相關法律責任。

指導老師姓名：_____

主任姓名：_____

學生簽名：_____ 學號：_____

_____ 學號：_____

_____ 學號：_____

中 華 民 國 105 年 1 月 11 日

目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究流程.....	2
第二章 文獻探討.....	3
第一節 健康促進行為.....	3
第二節 員工協助方案.....	4
第三節 員工幸福感.....	6
第四節 相關文獻.....	7
第三章 研究設計.....	9
第一節 研究架構.....	9
第二節 研究假設.....	11
第三節 實施程序.....	12
第四章 研究結果.....	13
第一節 人口背景資料基本分析.....	13
第二節 信度分析.....	18
第三節 相關分析表.....	20
第五章 結論與建議.....	22
第一節 研究結果討論.....	22
第二節 研究建議.....	23
第三節 研究限制.....	23
參考文獻.....	24
附件一:正式問卷.....	26
附件二:網路問卷.....	32

表目錄

表 2-4.1 參考文獻表	7
表 3-2.1 健康促進行為量表個層面問項分配表	10
表 3-2.2 員工協助方案個層面題號分配表	11
表 3-2.3 員工幸福感量表各層面題號分配表	11
表 4-1.1 問卷回收表(合計數)	13
表 4-1.2 受測者基本資料表	14
表 4-1.3 健康行為實際狀況	15
表 4-1.4 員工協助方案對員工的重要性	17
表 4-1.5 員工協助方案對公司相關措施的重要性	17
表 4-1.6 員工幸福感同意性程度表	18
表 4-2.1 健康促進 問項信度分析	18
表 4-2.2 健康促進 問項信度分析(續)	19
表 4-2.3 員工協助方案 問項信度分析表	19
表 4-2.4 員工幸福感 問項信度分析	20
表 4-3.1 相關分析表	20
表 4-4.1 影響員工幸福感迴歸分析	21

圖目錄

圖 1-3.1 研究流程圖	2
圖 2-1.1 員工協助方案服務內容	5
圖 3-1.1 研究架構圖	9

摘要

健康促進行為與員工幸福感之相關探討 以員工協助方案之觀點

The Relationship Health Promotion and Well-Being – The Mediator Effect of Health Assistance of Employee Assistance Programs

賴郁婷

Yu-Ting Lai

中華大學國際企業學系大四生

Department of International Business Administration

本研究主旨在探討員工協助方案對健康促進行為及員工幸福感三者之關係。本研究採用問卷、網路調查法，以有工作的員工為研究對象，研究工具為「健康促進量表」、「員工協助方案量表」、「員工幸福感量表」，共發放 300 份紙本問卷、105 份網路問卷，有效回收 371 份，採用「SPSS 22.0 for windows」進行統計分析。最後根據研究結果及討論，歸納出結論與建議。其結果如下：

- (一) 「員工協助方案」與「健康促進生活行為」呈現正相關；表示公司推行健康促進滿意度愈高，能改善員工生活的不良生活型態。
- (二) 「健康促進行為」與「員工幸福感」呈正相關；表示健康生活型態愈佳，幸福感受程度愈大。
- (三) 「員工協助方案」與「員工幸福感」呈正相關；表示企業實施員工協助滿意度越高，幸福感受愈大。
- (四) 透過迴歸分析結果發現，「壓力管理」、「健康檢查」、「社會支持」、「健康促進措施」與「健康責任」五個變項，對員工幸福感皆有顯著的影響。
- (五) 「公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等」、「提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)」、「年度健檢的個案追蹤與管理」、「健康促進方案(如運動、減重或體能訓練)」以及「提供壓力調適相關課程」對員工的重要性較高。

以上結果可知，健康促進生活行為與企業實施員工協助方案對「員工幸福感」之間具有顯著的正向直接影響力。建議作息規律、從事休閒活動、規律的運動，甚至定期健康檢查。提供因應壓力與情緒管理方法。避免危害健康行為(如吸菸、吃檳榔)，保有良好的健康型態，才能增加員工幸福感。

關鍵詞:健康促進、員工協助方案、幸福感

第一章 緒論

擁有健康與幸福快樂的人生是每個人所追求的，但要在職場上獲得身、心、靈上三者的平衡，確實有些困難。為了探討這樣的議題，必須先從「生活型態」方面去了解之後便能得知健康促進和幸福感之來源。

本章分成三節：第一節，研究背景與動機；第二節，研究目的；第三節，研究流程。

第一節 研究背景與動機

健康促進是近年來全球重視的研究議題之一。世界衛生組織(World Health Organization, WHO)(1978)Alma-Ata 宣言中強調，擁有健康是人類最基本的權利，健康不僅是沒有疾病而已，政府和人民共同負有健康責任，進而達成全民都健康(health for all)的目標。勞動部(2014年2月17日由勞委會改制升格)近年來積極協助企業推展「員工協助方案」以幫助員工解決個人的各種問題，期望員工能達到工作、生活及健康三方面平衡，使員工工作時能全心投入、達到生產力提升，增加個人與組織競爭力的目標。

由於現在台灣經濟衰弱，相關產業也紛紛移至內地發展，使得台灣沒有競爭力，薪資也只有22K，在不確定性的企業經營環境中，可能造成員工的工作安全感及沉重的負荷量，伴隨而來的是員工的工作壓力、過勞、人際相處、家庭婚姻、財務困境(Ivancevich, et al., 1990; Robbins, 2007)。(黃雅文、姜逸群, 1991; 劉俐蓉、姜逸群, 2005; Walker, Sechrist, & Pender, 1987)後。員工協助方案(Employee Assistance Programs, 簡稱EAPs)是企業透過系統化的專業服務，規劃方案與提供資源，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏。

現在的企業皆以營造幸福企業為目標，努力將資源投入公益及員工照顧，重新審視企業核心價值，創造員工幸福感，並結合企業社會責任，尊重員工意願，讓員工有機會參與，重視員工感受；企業為了留住人才增強競爭力，對於員工情緒和幸福感的重視已逐漸發現其帶來的效益，而2012「天下企業公民獎」(CSR)的得獎企業，已經指出一個企業競爭力的新關鍵：對員工好，和對客戶好，一樣重要。其中關鍵的因素就是員工的快樂感受，員工真正需要的，是在工作和生活之間找到平衡，而企業如何將企業社會責任轉化為關鍵的角色，進而讓員工有幸福感受，則是此論文想探究的原因。

第二節 研究目的

根據上述各項的研究動機，本研究以員工為研究對象，探討健康促進、員工協助方案、員工幸福感之關係

- 一、探討員工對健康促進行為之實際狀況
- 二、探討員工對公司實施員工協助方案的滿意程度
- 三、探討員工幸福感目前狀況
- 四、健康促進、員工協助方案與幸福感三者之關係
- 五、探討員工協助方案與健康促進對幸福感之影響

第三節 研究流程

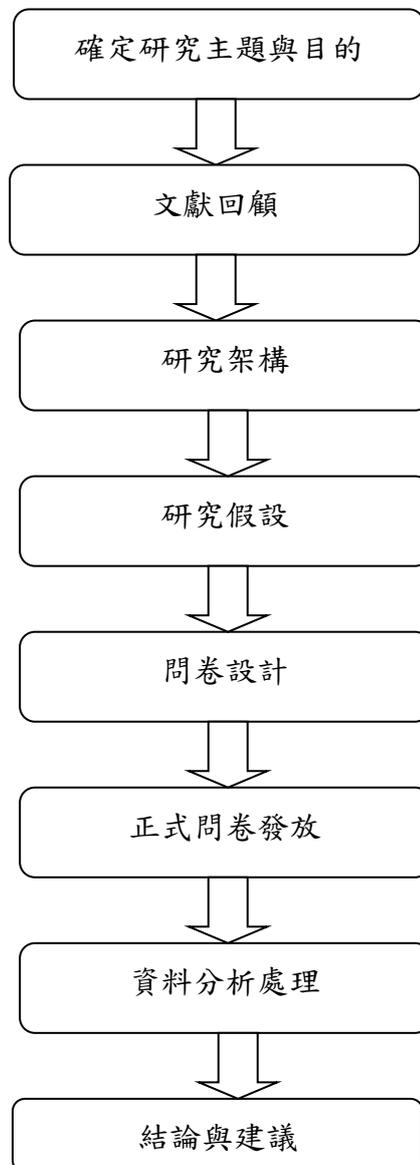


圖 1-3.1 研究流程圖

第二章 文獻探討

本研究題目為健康促進行為、員工協助方案、員工幸福感三者之關係研究，所以本章分為三個小節來探討，分別為健康促進行為、員工協助方案、員工幸福感之文獻探討，詳細敘述如下。

第一節 健康促進行為

健康促進和憂鬱是近年來全球重視的研究議題之一。世界衛生組織(World Health Organization, WHO)(1978)Alma-Ata 宣言中強調，擁有健康是人類最基本的權利，健康不僅是沒有疾病而已，政府和人民共同負有健康責任，進而達成全民都健康(health for all)的目標。

一、健康促進的定義

根據世界衛生組織(WHO)的定義，健康促進是指促使人們提高改善健康狀態的過程。在美國一般採用狹義的定義，即指幫助人們改變其生活習慣以達到理想健康狀態的一門科學與藝術。

渥太華宣言制定的健康促進基本原則：

1986年WHO在加拿大渥太華召開的第一屆國際健康促進大會上通過了渥太華宣言，其中包括健康促進的基本原則：(1)創造先決條件 (2)倡議 (3)斡旋 (4)創造有利環境 (5)強化社區行動 (6)發展個人技能 (7)重新調整衛生服務

在國內，健康促進則是強調個人在日常生活型態中能主動、積極的建立健康行為模式，進而減少或去除既存之高危險性行為(李蘭、劉潔心、晏涵文，1987)。因此，健康責任(health responsibility)是指注意自己的健康、觀察自己的身體有無改變，能主動與健康專業人員詢問健康相關資訊或參加保健活動，並且有規律的作息(Ratzan, Filerman, & LeSar, 2000)；壓力管理(stress managements)是指能關心自己情緒的變化，適當處理不愉快的情緒，懂得放鬆、調節自己的念頭(李世代、陳玫秀、朱嘉麗，2006；Dragan, & Akhtar-Danesh, 2007；Martin, et al., 2009)；而社會支持(social support)則是指能發展社會支持系統，如：有親密的人際關係、花時間與家人、朋

友和同事相處，並有可以傾聽、提供建議和情緒支持的人、事、及物等對象(Lubben & Damron-Rodriguez, 2003; Manning, & Fullerton, 1988; WHO, 2000)，Unger 與 Johnson(1995)研究指出，社會支持有益於健康行為(如參加休閒活動)的促進，進而提升心理健康。上述這些要素，都是構成健康促進行為的重要內涵。因此，本研究歸納國內外相關文獻(黃雅文、姜逸群，1991；劉俐蓉、姜逸群，2005；Walker, Sechrist, & Pender, 1987)後，將健康促進定義為：「個人為維持或促進健康狀況，應為自己的健康行為負責，尤其處在危險或負面的環境下，懂得透過壓力管理或尋求社會支持，以改善其生活型態，進而從事健康之行為。」

二、健康促進評估量表

本研究參考 余民寧與陳柏霖 所發展出來的健康促進行為量表，用以測量個體透過自身的健康責任行為，了解個體在三大層面之滿足程度，共為 18 題。

三大層面之項目內容包含：

(一) 健康責任：

有良好的作息規律、運動習慣、定期健康檢查使身體能夠更健康。

(二) 壓力管理：

知道壓力來源能夠用適當的休閒或正面的能量使壓力消除。

(三) 社會支持：

有個可以分享生活傾訴的對象。

第二節 員工協助方案

一、員工協助方案定義

員工協助方案(Employee Assistance Programs,EAPs)，是美國 1970 年代以來，在企業界發展出來的新方案，協助員工解決社會、心理、經濟與健康等方面的問題（行政院勞工委員會，2001）。Masi(1992)認為員工協助方案所提供的內容應該是全面性的，包括員工重新配置、職業訓練、職業介紹、健康方面的協助、對員工兒女的關懷、對員工本身及其長輩的關懷、酒精及藥物濫用的協助、退休協助、以及對患有 AIDS 員工及所有對此疾病的認識與對待態度等。員工協助方案是為了協助員工解決社會、心理、經濟與健康面等多方面問題(Sherman & Bohlander, 1994)。EAPs 涵蓋之面向主要為「工作」、「生活」與「健康」三大層面，其中工作面係指

管理策略、工作適應與生涯協助相關服務，生活面為協助員工解決可能影響其工作之個人問題，如：人際關係、婚姻親子、家庭照顧、理財法律問題諮詢等；而健康面則是透過工作場所中提供的各項健康、醫療等設施或服務，協助員工維護個人健康，提升工作及生活品質。以上三種層面可透過服務系統之建置及組織內外部資源之整合，達成協助員工解決問題，提升工作效率與生產力之目標。



圖 2-1.1 員工協助方案服務內容

(本圖文出自行政院勞工委員會(現勞動部)「2012 員工協助方案推動手冊」)

二、員工協助方案之健康協助認知量表

本研究參考王素秋所發展出來的員工協助方案之健康面協助的量表，題數共 10 題，針對各措施「對我的重要性」及「對公司現有措施的滿意度」請受測員工分別填答，共有兩大層面。

(一) 健康促進服務

公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、酒)和心理及情緒輔導課程

(二) 健康檢查

公司有提供醫療服務、年度健檢管理

第三節 員工幸福感

一、員工幸福感之意涵

目前有關幸福感研究的詞彙用語很多，包括主觀幸福感(subjective well-being)、心理幸福感(psychological)、員工幸福感(employee)、幸福感指數(index-of well-being)、心靈幸福感(spiritual)等，主要是因為不同的研究領域與研究對象，產生不同的幸福感定義。Warr(1987)曾對員工幸福感進行廣泛定義：「指員工在工作及生活中所經驗的整體滿足及快樂品質。」工作環境中的工作設計、組織成員之間的氣氛與關心員工制度，會提高員工的幸福感的。(Quick, 1999)。

1976年，Andrews & Withey 統整先前的研究，提出幸福感的定義是個人的主觀感受，由生活滿意度、正向情緒和負向情緒三個部分組成的，可說是開創幸福感整合定義的學者。1993年，Diener 認為幸福感具有正向情緒，但無負面感受，對整體生活感到滿意，並將幸福感劃分為情緒幸福感跟認知幸福感兩個層面，正向情緒和負向情緒屬於情緒幸福感，生活滿意度屬於認知幸福感。陳嫻竹(2002)提出個人在日常生活中有較多正面的活動，並能從他人身上獲得關係的滿足，則幸福感較高，對日常生活也較滿意。近年來，企業也逐漸重視幸福感對於企業經營的影響，許多研究指出，有快樂的員工，企業才有競爭力，對於幸福感的營造，變成企業提升內部員工競爭力的主軸。對員工而言，滿意的工作可以平衡生活，提高生活滿意度，而生活滿意正是擁有幸福感的因素之一，Schulte & Vainio(2010)也認同這樣的想法，提出工作對於人們的生活和幸福感受的影響，認為幸福感是由工作、生活和健康狀態的滿意程度所構成的，這些因素的滿意程度越高，幸福感的程度越高。不僅企業逐漸重視幸福感的議題，國家及世界組織也認為國家的發展不應只以經濟指標為衡量前提，經濟是由全民共同努力的成果，所以人的感受也應納入衡量指標。2011年，聯合國大會通過一項決議，建議會員國將「幸福」的概念納入「國家發展指數」的考核中。英國首相Cameron (2010)曾說測量國家的進步，將不再僅透過經濟如何成長，也包括生活如何進步；不僅是透過生活條件，也包含生活品質。

二、員工幸福感量表

本研究參考劉仲矩與龍韋如發展出來的員工幸福感之量表共 10 題，刪除 4 題可劃分兩項因素。

(一) 工作幸福感

在公司能和同事相處融洽，在工作上有所成就

(二) 個人家庭幸福感

工作能為家庭帶來支持與支柱

第四節 相關文獻

表 2-4.1 參考文獻表

論文名稱	構面、選項	參考作者 (年份)	結論
健康促進與憂鬱之關係	健康責任、壓力管理、社會支持	余民寧，陳柏霖 (2010)	對於「健康促進總量表」、「健康責任」、「壓力管理」、「社會支持」，及「憂鬱總量表」、憂鬱的「認知」、「情緒」、「身體」與「人際」向度上有顯著差異
職場壓力與工作投入關聯性之研究—以員工協助方案之健康面協助為調節變項	健康促進服務、健康檢查	王素秋(2014)	一、員工協助方案之健康面協助在員工職場壓力與工作投入間具正向調節效果 二、階層迴歸分析的結果顯示企業施行健康方案相關措施對職場壓力與工作投入間具有正向調節效果。
情緒假知覺與幸福感之關聯研究：工作壓力為干擾效果	個人幸福感、工作家庭幸福感、工作壓力	劉仲矩 龍韋如 (2015)	一、其目的都是希望員工能發揮正向的心理療效，為企業組織帶來績效。 二、情緒假知覺與幸福感之間有顯著相關性

<p>員工協助方案與社會支持對員工困擾事件與幸福感的干擾效果研究</p>	<p>員工困擾事件、社會支持、員工幸福感</p>	<p>林栢章(2009)</p>	<p>一、目前高科技公司實施 EAP 的內容大致可分為「問題預防」、「問題發現與轉介」、「問題處理」等三個問題協助流程 二、從協助員工解決問題的角度切入，希望能協助員工處理工作、健康、家庭與個人生活等問題。</p>
<p>員工協助方案與公司幸福感之關聯性研究—以馬拉松、路跑活動為例</p>	<p>員工協助方案、公司幸福感知覺程度</p>	<p>Ting-Ting Chen (2014)</p>	<p>一、員工協助方案對員工的公司幸福感知覺程度有顯著的正向影響 二、員工個人幸福感知覺程度對員工的公司幸福感知覺程度有顯著的正向影響</p>
<p>基層警察主管健康促進生活型態、過勞及健康相關生活品質之研究</p>	<p>生活型態、過勞、健康相關生活品質</p>	<p>黃琨竣(2010)</p>	<p>基層警察主管在健康促進生活型態六個層面中，以「人際支持行為」得分最高、「健康責任行為」知覺程度最低，其中以臺北縣基層警察主管執行情形最差。</p>
<p>台北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係研究</p>	<p>國小教師幸福感與社會人口學變項、健康狀況、健康促進生活型態</p>	<p>賴貞嬌(2006)</p>	<p>一、健康促進生活型態層面中，以「自我實現」層面得分最高，其餘依序為「社會支持」、「營養」、「壓力處理」、「運動」，最低得分為「健康責任」。 二、自我實現、壓力處理、睡眠、社會支持與自覺健康狀況等變項能共同解釋研究對象幸福感總變異量的 42.7%</p>

第三章 研究設計

本章主要分為研究架構、研究假設、研究對象、研究工具、研究實施步驟、資料處理。了解員工協助方案的現況，探討健康促進行為、幸福感的關係。本研究採用問卷工具，以有上班的員工為施測對象，所得資料使用電腦統計套裝軟體「SPSS 22.0 for windows」進行分析。

第一節 研究架構

一、研究架構圖

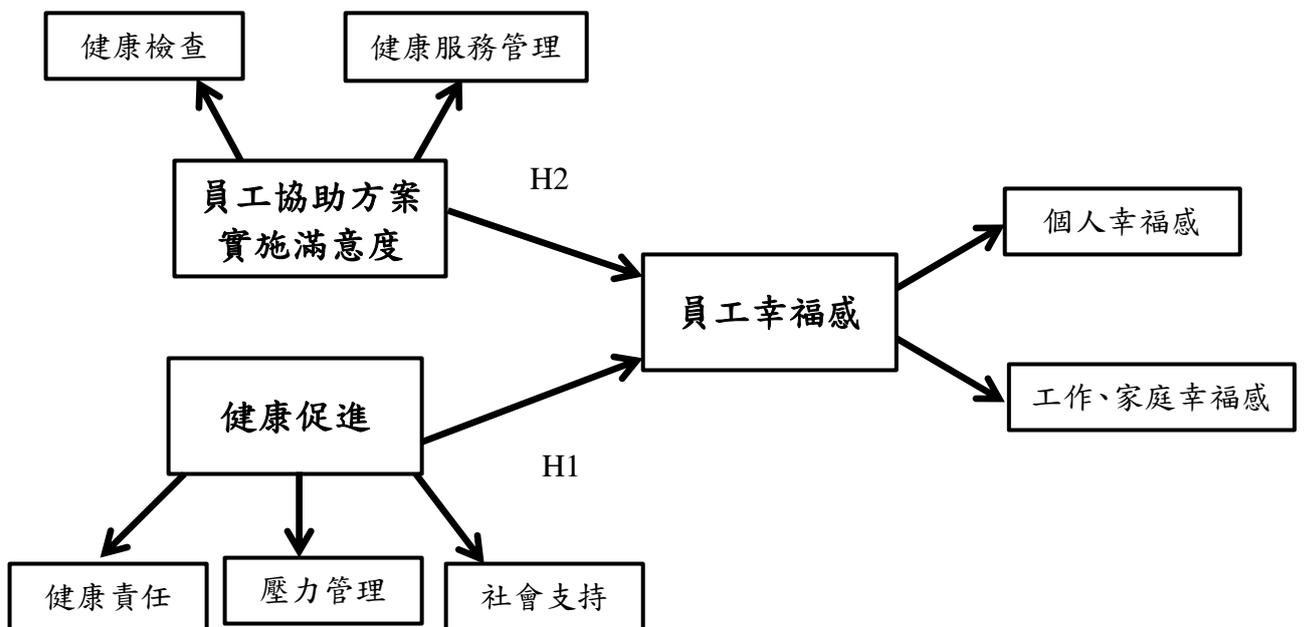


圖 3-1.1 研究架構圖

二、研究架構說明

研究的量表分成四個部分，第一個部分為受訪者的背景資料、第二個部分用來測試受訪者之健康促進行為評估量表、第三個部分員工協助方案之健康協助認知量表、第四個部分為員工幸福感之量表；由於第二章已做說明，此章將簡單介紹。

(一) 背景資料

依文獻回顧的討論，本研究自變項包括下列 12 個構面：性別(男性、女性)、年齡、身高、體重、婚姻狀況(已婚、未婚、其他)、任職年資、班制(固定、輪班、其他)、產業別(高科技、金融保險、軍公教、服務業等)、有無抽菸、喝酒、吃檳榔等習慣、運動時間。而本研究的依變項分為三個部分，分別為健康促進、員工協助方案、員工幸福感。三個量表皆採 Likert 五點量表，除員工協助方案對公司現有相關措施的滿意度外。受試者於每一題的敘述中選擇最符合自己的選項；健康促進量表：「1」表「沒有」，「2」表「極少」，「3」表「有時候」，「4」表「時常」，「5」表「常常或總是」；員工協助方案量表：對我的重要性：「1」表「非常不重要」，「2」表「不重要」，「3」表「無意見」，「4」表「重要」，「5」表「非常重要」；對公司現有相關措施的滿意度：「0」表「並無此措施」，「1」表「非常不滿意」，「2」表「不滿意」，「3」表「還好」，「4」表「滿意」，「5」表「非常滿意」；員工幸福感量表：「1」表「非常不同意」，「2」表「不同意」，「3」表「不確定」，「4」表「同意」，「5」表「非常同意」。全部為正向題，受試者勾選的數字即為該題得分，分數越高表示項度傾向愈強。

一、 健康狀況與健康促進行為

本研究參考余民寧與陳柏霖 所發展出來的健康促進行為量表，用以測量個體透過自身的健康責任行為，了解個體在三大層面之滿足程度，共為 18 題。

將健康促進行為量表分為三個構面，分別是：健康責任、壓力管理、社會支持，量表共 18 題。

表 3-2.1 健康促進行為量表個層面問項分配表

層面	問項	題數
健康責任	1、2、3、4、5、6	6
壓力管理	7、8、9、10、11、12	6
社會支持	13、14、15、16、17、18	6

二、 員工協助方案

本研究參考王素秋所發展出來的員工協助方案之健康面協助的量表，題數共 10 題，針對各措施「對我的重要性」及「對公司現有措施的滿意度」。

量表共有 10 題，包括健康檢查、健康管理服務等兩個分量表。各層面題號分配表如下：

表 3-2.2 員工協助方案個層面題號分配表

層面	問項	題數
健康檢查	1、2	2
健康管理服務	3、4、5、6、7、8、9、10	8

三、 員工幸福感

本研究參考劉仲矩與龍韋如發展出來的員工幸福感之量表共 10 題，刪除 4 題可劃分兩個分量表，包括工作幸福感、個人家庭幸福感各層面題號分配表如下：

表 3-2.3 員工幸福感量表各層面題號分配表

層面	問項	題數
工作幸福感	7、8、9	3
個人家庭幸福	3、5、6	3

第二節 研究假設

本研究根據研究目的、文獻探討以及研究架構圖 3-1，將提出以下假設：

H1a:健康促進行為責任對員工幸福感有正向影響

H1b:壓力管理對員工幸福感有正向影響

H1c:社會支持對員工幸福感有正向影響

H2a:員工協助方案中「健康檢查」滿意對員工幸福感有正向影響

H2b:員工協助方案中「健康服務措施」滿意對員工幸福感之關係有顯著的正向

第三節 實施程序

本研究之實施程序可分為文獻閱評、研究工具的選擇、研究對象的確認、問卷調查石獅等四個階段，茲分述如下：

一、文獻評閱

自民國 104 年 4 月起開始著手蒐集與閱讀健康促進、員工協助方案、員工幸福感等相關文獻，至民國 104 年 6 月確定研究主題與架構，並著手進行研究工具的選擇。

二、研究工具的選擇

本研究所使用之研究工具共有四種，分別為「健康狀況與健康行為量表」、「員工協助方案量表」、「員工幸福感量表」、「個人基本資料」。

三、研究對象的確認

本研究之研究對象，以便利取樣的方式，對台灣新竹以北之有工作的員工發放問卷。

四、問卷調查時間

問卷調查時間民國 101 年 11 月至 12 月

第四章 研究結果

本研究根據第三章研究假設進行分析，共分四節，第一節包括發放問卷、受測者基本資料、第二節信度分析、第三節相關分析表、第四節多元迴歸分析表。

第一節 人口背景資料基本分析

一、受測者基本資料

(一) 問卷回收數

此研究發放了 300 份紙本問卷以及網路問卷 105 份合計共 317，回收率 92.7%，調查對象主要以有工作的員工。

表 4-1.1 問卷回收表(合計數)

	發放期間	發放問卷數	回收問卷數	有效問卷數	無效問卷數	有效問卷 回收率 (%)
紙本	2015/12	300	266	266	34	86.67%
網路	2015/12	----	105	105	0	100%
合計		400	371	371	0	92.7%

(二) 受測者基本資料人數與百分比

從表 4-1.2 可得知研究結果，填寫問卷男女生都平均，年齡已 30 歲以下居多，已婚佔未婚人數多一些，年資以 1~5 年居多大多是固定班制其次是輪班，產業以服務業為主，仍有 22.9% 有抽菸習慣、19.1% 的人有喝酒、8.1% 有嚼檳榔習慣，且大多數人每次運動時間都超過 30 分鐘。

表 4-1.2 受測者基本資料表

	人口統計變數	合計人數	百分比(%)
性別	男	188	49.3%
	女	183	50.7%
年齡	30 歲以下	196	52.8%
	31 - 40 歲	87	23.5%
	41 - 50 歲	63	17.0%
	51 - 60 歲	15	4.0%
	60 歲以上	8	2.2%
身高	150 公分以下	8	2.2%
	151-155 公分	59	15.9%
	156-160 公分	72	19.4%
	161-170 公分	127	34.2%
	170 公分以上	96	25.9%
婚姻	未婚	166	44.7%
	已婚	183	49.3%
	其他	22	5.9%
體重	50 公斤以下	73	19.7%
	51 - 60 公斤	132	35.6%
	61 - 70 公斤	96	25.9%
	71 - 80 公斤	42	11.3%
	80 公斤以上	28	7.5%
年資	< 1 年	105	28.3%
	1-5 年	110	29.6%
	6-10 年	68	18.3%
	11-15 年	30	8.1%
	16-20 年	26	7.0%
	≥21 年	31	8.4%
班制	固定班制	172	46.4%
	輪班	151	40.7%
	其他	42	11.3%

產業	製造業(高科技、傳統產業)	47	12.7%
	金融保險	31	8.4%
	醫療養護	15	4.0%
	軍公教	70	18.9%
	民生服務	146	39.4%
	其他	61	16.4%
抽菸	沒有	286	77.1%
	有	85	22.9%
喝酒	沒有	300	80.9%
	有	71	19.1%
吃檳榔	沒有	341	91.9%
	有	30	8.1%
運動時間	每次 10 分鐘以下	60	16.2%
	每次 20 分鐘	56	15.1%
	每次 30 分鐘	116	31.3%
	每次 30 分鐘以上	134	36.1%

二、敘述性統計同意性程度表分析

(一) 健康促進行為方面

從表 4-1.3 我們可以看出，依照問卷在受測者的填寫以下的題目後發現「規律的運動習慣」、「每年固定健康檢查」、「每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想」，排名是比較後面的因為實施率較低；而「當我開心或難過時，有人可以談心訴苦」、「面臨抉擇問題時，有人可以商量」、「和朋友或同事聚會、聯繫」排名在前代表絕大多數人平常身邊都有親人或朋友間的幫助。

表 4-1.3 健康行為實際狀況

問項	平均值	標準差	排名
面臨抉擇問題時，有人可以商量	3.65	0.989	1
當我開心或難過時，有人可以談心訴苦	3.61	0.992	2
和朋友或同事聚會、聯繫	3.61	1.011	3
當我需要時，有人在旁支持我	3.61	0.956	4
我有可以依賴、精神寄託的人或寵物	3.60	1.074	5

能察覺自己的情緒狀態	3.60	0.881	6
和家人或親戚聚會、聯繫	3.60	1.013	7
知道自己生活中的壓力來源	3.51	0.859	8
從事休閒活動	3.49	0.892	9
留意健康資訊	3.39	0.904	10
能用建設性的態度面對壓力	3.37	0.871	11
能以建設性的方法表達自己的感受	3.33	0.829	12
身體不適時，會主動去找醫生	3.33	0.958	13
作息規律	3.27	0.986	14
睡前能專注在愉快的想法上	3.24	0.914	15
規律的運動習慣	3.15	1.081	16
每年定期健康檢查	2.84	1.127	17
每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	2.82	1.165	18

(二) 員工協助方案方面

量表分成兩部分，第一部分是「員工協助方案對員工的重要性」、第二部分是「員工協助方案對公司相關措施的重要性」；從表 4-1.4 我們可看出職場上的員工協助方案對員工的重要性，以「公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等」、「公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)」、「提供年度健檢的個案追蹤與管理」、「提供健康促進方案(如運動、減重或體能訓練)」、「提供壓力調適相關課程」對員工的重要性排序較高，相對其「公司提供飲食營養的資訊或講座」、「公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成癮等)方法」，在職場上協助重要性較低，但平均值都達 3.5 以上，故代表不重要可忽略。此結果可做為企業實施健康方案的參考依據。

第二部分由表 4-1.5 得知，員工對公司現有相關措施的滿意度。其中抽樣員工對目前「公司所提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)」以及「提供年度健檢的個案追蹤與管理」感到滿意，而在「安排專業或志願人員提供員工心理諮商輔導服務」、「與外部專業心理諮商機構合作，提供員工心理諮商服務」相對來講，滿意度較低，表示有改善空間。

表 4-1.4 員工協助方案對員工的重要性

問 項	平均值	標準差	排名
10.公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等	4.05	0.914	1
01.公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)	3.98	0.827	2
02.公司提供年度健檢的個案追蹤與管理	3.95	0.827	3
05.公司提供健康促進方案(如運動、減重或體能訓練)	3.74	0.882	4
08.公司提供壓力調適相關課程	3.71	0.916	5
09.公司提供情緒管理相關課程	3.71	0.882	6
06.公司安排專業或志願人員提供員工心理諮商輔導服務	3.62	0.913	7
07.公司與外部專業心理諮商機構合作,提供員工心理諮商服務	3.61	0.897	8
03.公司提供飲食營養的資訊或講座	3.55	0.860	9
04.公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成癮等)方法	3.54	1.000	10

表 4-1.5 員工對公司現有相關措施的滿意度

問 項	平均值	標準差	排名
01.公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)	2.92	1.221	1
02.公司提供年度健檢的個案追蹤與管理	2.81	1.228	2
10.公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等	2.73	1.361	3
03.公司提供飲食營養的資訊或講座	2.56	1.311	4
04.公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成癮等)方法	2.50	1.384	5
05.公司提供健康促進方案(如運動、減重或體能訓練)	2.49	1.400	6
08.公司提供壓力調適相關課程	2.48	1.386	7
09.公司提供情緒管理相關課程	2.47	1.393	8
06.公司安排專業或志願人員提供員工心理諮商輔導服務	2.43	1.413	9
07.公司與外部專業心理諮商機構合作,提供員工心理諮商服務	2.39	1.403	10

(三) 員工幸福感方面

從表 4-1.6 中可看出員工對工作的感受與真實狀況去填寫幸福感量表，以「我感受同事間的關懷」、「我的工作可以給予家庭生活支持」之選項代表同事、家庭間的支持關懷能帶來幸福感；則「職業可以支持我的職業生涯規劃」、「我對自己的工作感到滿意」對員工帶來幸福感的感受較為低迷。

表 4-1.6 員工幸福感同意性程度表

問項	平均值	標準差	排名
02.我感受同事間的關懷。	3.79	0.784	1
05.我的工作可以給予家庭生活支持。	3.68	0.877	2
04.工作讓我有生活穩定的感覺。	3.64	0.860	3
03.我對自己的生活感到滿意。	3.62	0.824	4
09.工作可以讓我感受到成就感	3.59	0.831	5
08.感覺公司中的成員就像是一家人	3.55	0.873	6
10.我覺得可以順利解決工作上所遇到的問題	3.51	0.849	7
01.我感受到上司的認同與賞識	3.49	0.797	8
06 職業可以支持我的職業生涯規劃	3.47	0.842	9
07.我對自己的工作感到滿意	3.43	0.899	10

第二節 信度分析

根據表4-2.1、4-2.2、4-2.3、4-2.4，Cronbach's α 皆大於0.7，代表我們所發放的問卷普遍的備受測者所接受。

表4-2.1 健康促進 問項信度分析

因素命名	因素問項	分量表信度	總信度
健康責任	從事休閒活動	0.76	0.858
	規律的運動習慣		
	留意健康資訊		
	作息規律		
	身體不適時，會主動去找醫生		
	定期健康檢查		

註: (Cronbach's α 大於0.6為可接受的信度範圍，Cronbach's α 大於0.7為標準)

表 4-2.2 健康促進 問項信度分析(續)

因素	因素問項	分量表信度	總信度
壓力管理	知道自己生活中的壓力來源	0.766	0.858
	睡前能專注在愉快的想法上		
	能已建設性的方法表達自己的感受		
	能用建設性的態度面對壓力		
	能察覺自己的情緒狀態		
	每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想		
社會支持	和朋友或同事聚會、聯繫	0.856	
	和家人或親戚聚會、聯繫		
	當我開心或難過時，有人可以談心訴苦		
	當我需要時，有人在旁支持我		
	當我面臨抉擇問題時，有人可以商量		
	我有可以依賴、精神寄託的人或寵物		

註: (Cronbach's α 大於0.6為可接受的信度範圍，Cronbach's α 大於0.7為標準)

表 4-2.3 員工協助方案 問項信度分析表

因素命名	因素問項	分量表信度	總信度
健康檢查	公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查)	0.859	0.955
	公司提供年度健檢的個案追蹤與管理		
健康管理服務	公司提供飲食營養的資訊或講座	0.956	
	公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成癮等)的方法		
	公司提供健康促進方案(如運動、減重或體能訓練)		
	公司安排專業或志願人員提供員工心理諮商輔導服務		
	公司與外部專業心理諮商機構合作，提供員工心理諮商服務		
	公司提供壓力調適相關課程		
	公司提供情緒管理相關課程		
公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等			

表 4-2.4 員工幸福感問項信度分析

因素命名	因素問項	分量表信度	總信度
工作幸福感	我對自己的工作感到滿意	0.756	0.896
	感覺公司中的成員就像是一家人		
	工作可以讓我感受到成就感		
個人家庭幸福感	我對自己的生活感到滿意	0.759	
	我的工作可以給予家庭生活支持		
	職場可以支持我的職業生涯規劃		

註: (Cronbach's α 大於 0.6 為可接受的信度範圍, Cronbach's α 大於 0.7 為標準)

第三節 相關分析表

由相關分析表表示, 健康促進行為、員工協助方案與幸福感之相關分析, 如表 4-3.1 所示, 得到以下分析結果, 員工協助方案對健康促進行為有顯著的正相關, 員工幸福感對於健康促進行為及員工協助方案亦有顯著的正相關。

表 4-3.1 相關分析表

檢定變項	健康促進行為	員工協助方案	員工幸福感
健康促進行為	~		
員工協助方案	0.168** (正相關)	~	
員工幸福感	0.486** (正相關)	0.292** (正相關)	~

**表在顯著水準為 0.01 時, 為相關顯著

第四節 多元迴歸分析表

透過逐步迴歸分析得到以下表表 4-4.1 結果，發現壓力管理對員工幸福感受影響最大，其次是健康檢查、社會支持、健康促進措施、健康責任五個變項，皆對員工幸福感皆有顯著的影響。代表所有假設都成立。

表 4-4.1 影響員工幸福感迴歸分析

進入方程式之變項	迴歸係數(β值)	R ² 判定系數	R ² 改變量	F值(顯著性)
壓力管理	0.343	0.180	0.182	82.050***
健康檢查	0.315	0.231	0.053	56.769***
社會支持	0.330	0.271	0.042	46.906***
健康促進措施	0.078	0.278	0.009	36.502***
健康責任	0.144	0.248	0.008	20.948***

***: P<0.001, **: P<0.01, *: P<0.05

第五章 結論與建議

本研究經文獻探討、研究設計、進行問卷調查與資料分析，最後於本章將研究主要發現以整合研究與討論。

第一節 研究結果討論

此節部分內容在第四章已詳加敘，故此節將深入探討研究結果與假設是否成立之問題。

一、 研究結果與假設之間

(一) H1a:健康促進行為對員工幸福感有正向關係

假設成立。根據表 4-3.1 健康行為與員工幸福感呈現正相關，代表健康促進行為與員工幸福感密切相關。

(二) H1b: 壓力管理對員工幸福感有正向影響

假設成立。根據表 4-2.5 壓力管理對員工幸福感呈顯著關係，代表壓力管理與員工幸福感密切相關。

(三) H1c: 社會支持對員工幸福感有正向影響

假設成立。根據表 4-2.5 社會支持與員工幸福感呈顯著關係，代表在職場有很好的人際關係主管的青睞能提高幸福感。

(四) H2a: 員工協助方案中「健康檢查」滿意對員工幸福感有正向影響

假設成立。根據表 4-2.5 健康檢查與員工幸福感呈顯著關係，公司提供健康服務管理能使員工幸福感提升。

(五) H2b:員工協助方案中「健康服務措施」滿意對員工幸福感之關係有顯著的正向效果

假設成立。根據表 4-2.5 健康服務措施與員工幸福感呈顯著關係，公司提供良好的休閒室交誼廳或健康資訊講座能讓員工幸福感提升。

第二節 研究建議

一、對健康促進行為建議

根據研究結果，受測之員工對於定期健康檢查及規律的運動習慣，確實比較沒有注意，雖在健康責任、壓力管理、社會支持的三大層面信度是可被接受的，但還是需要有正當的休閒活動、紓壓管道，及良好的運動、飲食習慣，少菸、酒、檳榔的習慣，不僅使身體健康，亦可強身。

二、對員工協助方案之建議

員工協助方案之問項對員工本身在職場上能提供個公共休閒空間，能讓職員適度的放鬆在回到工作崗位，這樣應會使辦事效率能夠提升，對公司相關措施的滿意度公司應該定期舉辦心理輔導或壓力、情緒的資訊講座或面談，有個宣洩的好管道相信員工能在職場上有好表現。

三、員工幸福感

透過問項得知員工對於自己的工作處於一個不確定、或沒興趣而做的，也得不到上司和同事間的肯定及關懷，所以應要找尋有興趣的方向找工作，多認識自己愛自己，這樣也許在你的人生當中不管是什麼困難都可以挑戰成功。

第三節 研究限制

一、研究限制

本研究對象範圍廣大，從新竹以北有工作的員工為測驗對象，工作類別也非常多，對於研究結果推論之有效性也會有所影響。因此建議未來可以找固定幾家大型企業為研究對象來源，如此才會將相關研究更完整，也會更深入了解大部分的員工身心靈狀況，讓公司去協助對員工好和對客戶好一樣重要，才能提高工作效率提振公司士氣。

參考文獻

一、中文文獻

論文

1. 行政院勞工委員會(2010)。員工協助方案宣導手冊。台北市:行政院勞工委員會。
2. 岑美鈴(2002)。企業人力資源管理策略之分析-以通用先進系統公司為例(未出版碩士論文)。國立政治大學勞工研究所，台北市。
3. 李雨庭(2013)。臺北市社區獨居老人健康狀況、健康促進生活型態與幸福感之研究，國立臺北護理健康大學，護理研究所碩士論文。
4. 林柏章(2009)。員工協助方案與社會支持對員工困擾事件而幸福感的干擾效果研究。國立雲林科技大學管理研究所博士班博士論文，雲林縣。
5. 施欣怡(2013)。企業社會責任與員工幸福感之關聯性研究。
6. 陳巧圓(2014)。幸福感對個人特質與員工協助方案需求的關係影響，大葉大學。
7. 陳婷婷(2014)。員工協助方案與公司幸福感之關聯性研究—以馬拉松、路跑活動為例，健行科技大學。
8. 游麗惠(2007)。公共衛生護理。載於陳靜敏(總校閱)，社區衛生護理學(四版)。臺北：華杏出版公司。
9. 黃琨竣(2010)。基層警察主管健康促進生活型態、過勞以及健康品質相關之研究。經國管理暨健康學院健康產業管理研究所，為出版碩士論文，基隆市。
10. 蘇意喜(2012)。員工協助方案與員工幸福感之關聯性研究，高雄師範大學。

期刊

1. 王秀紅(2000)。老年人的健康促進—護理的含意。護理雜誌 47(1) 19-25。
2. 王素秋(2014)。職場壓力與工作投入關聯性之研究—以員工協助方案之健康面協助為調節變項。
3. 余民寧、陳柏霖(2010)。健康促進與憂鬱之關係。高雄師大學報，29，73-99。
4. 李蘭、劉潔心、晏涵文(1987)。「國中新生之健康知覺程度、生活型態與其身心症狀的相關研究」，公共衛生，13(4)：482-492。

5. 賴貞嬌、陳漢瑛(2007)。台北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係。學校衛生，51,39-51。

二、英文文獻

1. Fishman (1999). EAPs give troubles employees a helping hand , .Denver Business
2. Masi, DA.(1992). The AMA Handbook for Developing Employee Assistance and Counseling Programs. New York: AMA COM Books.
3. Murray, R.B., Zentner, J.P., & Yakimo R. (2009). Nursing assessment and health promotion:Strategies Through the Life Span (8th Edition). Lodon: Pearson education
4. Nicolova, R. (2000). EAPs Grow as Employers Find Plans to Benefit Company too. Kansas City Bussiness Journal , 18 (31) , 17-18
5. Sherman & Bohlander (1994).Managing Human Resource,9th,Ohio:South Western.
6. Sherman&Bohlander (1994) . Managing Resource, 9th,Ohi : South
7. Williams, M. L., McDaniel, M. A. & Ford, L.R. (2007). Understanding multiple dimensions of compensation satisfaction. Journal of Business and Psychology, 21, 429-459.

附件一：正式問卷

附件一：正式問卷

各位先生、女士您好！

非常感謝您撥冗參與此問卷的填寫，這是一份有關「**健康促進與員工協助方案相關之探討**」的調查，本問卷採不具名方式填答，所填資料為專題報告所需，資料不做其它用途且對外保密，敬請安心填寫。答案並沒有絕對的「對」與「錯」，請依照您最真實的感受與狀況回答，謝謝您的合作，在此致上十二萬分的謝意！

敬祝 身體健康 事事如意！

中華大學 國際企業學系
 指導老師：羅智丰 老師
 學生：賴郁婷
 林家平
 楊婕文

敬上

一、健康狀況與健康行為：

請評估您自己現況是否與句中，所描述的一致。請由 1 至 5 給分，分數越大表示 句中所描述的情形相符合。(在適當的答案中☑圈選)

題目	沒有 (1)	極少 (2)	有時候 (3)	時常 (4)	常常或總是 (5)
H1. 從事休閒活動	<input type="checkbox"/>				
H2. 規律的運動習慣	<input type="checkbox"/>				
H3. 留意健康資訊	<input type="checkbox"/>				
H4. 作息規律	<input type="checkbox"/>				
H5. 身體不適時，會主動去找醫生	<input type="checkbox"/>				
H6. 每年定期健康檢查	<input type="checkbox"/>				
H7. 知道自己生活中的壓力來源	<input type="checkbox"/>				
H8. 睡前能專注在愉快的想法上	<input type="checkbox"/>				
H9. 能以建設性的方法表達自己的感受	<input type="checkbox"/>				
H10. 能用建設性的態度面對壓力	<input type="checkbox"/>				
H11. 能察覺自己的情緒狀態	<input type="checkbox"/>				
H12. 每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想	<input type="checkbox"/>				
H13. 和朋友或同事聚會、聯繫	<input type="checkbox"/>				
H14. 和家人或親戚聚會、聯繫	<input type="checkbox"/>				

H15.當我開心或難過時，有人可以談心訴苦	<input type="checkbox"/>				
H16.當我需要時，有人在旁支持我	<input type="checkbox"/>				
H17.面臨抉擇問題時，有人可以商量	<input type="checkbox"/>				
H18.我有可以依賴、精神寄託的人或寵物	<input type="checkbox"/>				

二、員工協助方案健康面認知量表：本部分想了解您對企業推動員工協助方案有關健康面的認知，分為「對我的重要性」及「對公司現有相關措施的滿意度」 二部份

題目	對我的重要性					對公司現有相關措施的滿意度					
	非常不重要 ①	不重要 ②	無意見 ③	重要 ④	非常重要 ⑤	並無此措施 ⑥	非常不滿意 ①	不滿意 ②	還好 ③	滿意 ④	非常滿意 ⑤
E1. 公司提供醫療服務 (如醫療室或健康檢查)	<input type="checkbox"/>										
E2. 公司提供年度健檢的個案追蹤 與管理	<input type="checkbox"/>										
E3. 公司提供飲食營養的資訊或講 座	<input type="checkbox"/>										
E4. 公司提供戒除不良嗜好(如戒 菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成 癮等)方法	<input type="checkbox"/>										
E5. 公司提供健康促進方案 (如運動、減重或體能訓練)	<input type="checkbox"/>										
E6. 公司安排專業或志願人員提供 員工心理諮商輔導服務	<input type="checkbox"/>										
E7. 公司與外部專業心理諮商機構 合作，提供員工心理諮商服務	<input type="checkbox"/>										
E8. 公司提供壓力調適相關課程	<input type="checkbox"/>										

E9.公司提供 情緒管理 相關課程	<input type="checkbox"/>										
E10.公司提供休閒場所 (如健身房、交誼廳)等	<input type="checkbox"/>										

累了嗎？繼續加油～☺

三、請評估近一年內您對工作的感受與真實情況，在適當的答案中☑
圈選同意程度。分數越大表示句中所描述的情形相符合。

【填答說明】請評估您自己的現況是否與句中所描述的一致。請由 1 至 5 給分，分數越大表示句中所描述的情形相符合。

題目	非常不同意 (1)	不同意 (2)	不確定 (3)	同意 (4)	非常同意 (5)
W1. 我感受到上司的認同與賞識	<input type="checkbox"/>				
W2. 我感受同事間的關懷	<input type="checkbox"/>				
W3. 我對自己的 生活感到滿意	<input type="checkbox"/>				
W4. 工作讓我有 生活穩定的感覺	<input type="checkbox"/>				
W5. 我的工作可以給予家庭生活支持	<input type="checkbox"/>				
W6. 職場可以 支持我的職業生涯規劃	<input type="checkbox"/>				
W7. 我對自己的工作感到滿意	<input type="checkbox"/>				
W8. 感覺公司中的成員就像是一家人	<input type="checkbox"/>				

W9. 工作可以讓我感受到 成就感	<input type="checkbox"/>				
W10. 我覺得可以 順利解決 工作上所遇到的問題	<input type="checkbox"/>				

第四部份：基本資料

1. 您的性別是： ①男性 ②女性
2. 您的年齡： ①30歲以下 ②31-40 ③41-50歲 ④51-60歲 ⑤61歲以上
3. 您的身高： ①150公分以下 ②151~155公分 ③156~160公分
④161~170公分
⑤171公分以上
4. 婚姻狀況： ①已婚、②未婚、③其它
5. 您的體重： ①50公斤以下 ②51~60公斤 ③61~70公斤 ④71~80公斤
⑤80公斤以上
6. 您目前任職的年資：
①<1年、②1~5年、③6~10年、④11~15年、⑤16~20年、⑥≥21年
7. 班制： ①固定班別、②輪班、③其它_____
8. 貴公司的產業類別： ①**製造業（高科技、傳統產業）** ②**金融保險業、**
③**醫療養護、**④**軍公教** ⑤**民生服務** ⑥**其他：_____**
9. 您目前有沒有抽煙的習慣？ ①沒有 ②有
10. 您目前有沒有喝酒的習慣？ ①沒有 ②有
11. 您目前有沒有吃檳榔的習慣？ ①沒有 ②有
12. 您每次運動都長達幾分鐘？
①每次10分鐘以下 ②每次20分鐘 ③每次30分鐘 ④每次30分鐘以上
13. 最常做的運動是？
①跑步 ②游泳 ③球類運動 ④走路 ⑤騎腳踏車 ⑥瑜珈 ⑦爬樓梯
⑧其他_____
14. 最常做的休閒活動是？
①釣魚 ②遛狗 ③跳舞 ④繪畫 ⑤園藝 ⑥讀書 ⑦料理 ⑧上網
⑨其他_____

本問卷到此結束，希望您再檢視是否有問項遺漏未填，在此非常感謝您的協助，
祝您健康快樂、長命百歲！若您有建議，敬請於以下惠賜意見，感謝您～

附件二：網路問卷

附件二：網路問卷

健康促進與員工協助方案相關之探討

各位先生、女士您好!

非常感謝您撥冗參與此問卷的填寫，這是一份有關「健康促進與員工協助方案相關之探討」的調查，本問卷採不具名方式填寫，所填資料為專題報告所需，資料不做其他用途且對外保密敬請安心填寫。答案並沒有絕對的「對」與「錯」，請依照您最真實的感受與狀況回答，謝謝您的合作，在此致上十二萬分的謝意! 敬祝身體健康 事事如意!

開始填寫!

第一部分

1. 健康狀況與健康行為 *

	沒有	極少	有時 候	時常	常常 或總 是
(1) 從事休閒活動 *	<input type="radio"/>				
(2) 規律的運動習慣 *	<input type="radio"/>				
(3) 留意健康資訊 *	<input type="radio"/>				
(4) 作息規律 *	<input type="radio"/>				
(5) 身體不適時，會主動去找醫生 *	<input type="radio"/>				
(6) 每年定期健康檢查 *	<input type="radio"/>				
(7) 知道自己生活中的壓力來源 *	<input type="radio"/>				
(8) 睡前能專注在愉快的想法上 *	<input type="radio"/>				

(9) 能以建設性的方法表達自己的感受 *	<input type="radio"/>				
(10) 能用建設性的態度面對壓力 *	<input type="radio"/>				
(11) 能察覺自己的情緒狀態 *	<input type="radio"/>				
(12) 每天有一段固定的時間練習放鬆或冥想 *	<input type="radio"/>				
(13) 和朋友或同事聚會、聯繫 *	<input type="radio"/>				
(14) 和家人或親戚聚會、放鬆 *	<input type="radio"/>				
(15) 當我開心或難過時，有人可以談心訴苦 *	<input type="radio"/>				
(16) 當我需要時，有人在旁支持我 *	<input type="radio"/>				
(17) 面臨抉擇問題時，有人可以商量 *	<input type="radio"/>				
(18) 我有可以依賴、精神寄託的人或寵物 *	<input type="radio"/>				

第二部分

員工協助方案健康面認知量表，分為「對我的重要性」及「對公司現有相關措施的滿意度」二部分

2. 「對我的重要性」 *

	非常 不重 要	不重 要	普通	重要	非常 重要
(1) 公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查) *	<input type="radio"/>				
(2) 公司提供年度健檢的個案追蹤與管理 *	<input type="radio"/>				
(3) 公司提供飲食營養的資訊或講座 *	<input type="radio"/>				
(4) 公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成癮等)方法 *	<input type="radio"/>				
(5) 公司提供健康促進方案(如運動、減重或體能訓練) *	<input type="radio"/>				
(6) 公司安排專業或志工人員提供員工心理諮商輔導服務 *	<input type="radio"/>				
(7) 公司與外部專業心理諮商機構合作，提供員工心理諮商服務 *	<input type="radio"/>				
(8) 公司提供壓力調適相關課程 *	<input type="radio"/>				
(9) 公司提供情緒管理相關課程 *	<input type="radio"/>				
(10) 公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等 *	<input type="radio"/>				

3. 對公司現有相關措施的滿意度 *

題目和以上10題相同

	並無此措施	非常不滿意	不滿意	還好	滿意	非常滿意
(1) 公司提供醫療服務(如醫療室或健康檢查) *	<input type="radio"/>					
(2) 公司提供年度健檢的個案追蹤與管理 *	<input type="radio"/>					
(3) 公司提供飲食營養的資訊或講座 *	<input type="radio"/>					
(4) 公司提供戒除不良嗜好(如戒菸、戒酒、戒檳榔或戒網路成癮等)方法 *	<input type="radio"/>					
(5) 公司提供健康促進方案(如運動、減重或體能訓練) *	<input type="radio"/>					
(6) 公司安排專業或志工人員提供員工心理諮商輔導服務 *	<input type="radio"/>					
(7) 公司與外部專業心理諮商機構合作，提供員工心理諮商服務 *	<input type="radio"/>					
(8) 公司提供壓力調適相關課程 *	<input type="radio"/>					
(9) 公司提供情緒管理相關課程 *	<input type="radio"/>					
(10) 公司提供休閒場所(如健身房、交誼廳)等 *	<input type="radio"/>					

第三部分

4. 請評估近一年內您對工作的感受與真實情況，在適當的答案填答。*

	非常 不同 意	不同 意	不確 定	同意	非常 同意
(1) 我感受到上司的認同與賞識 *	<input type="radio"/>				
(2) 我感受同事間的關懷 *	<input type="radio"/>				
(3) 我對自己的生活感到滿意 *	<input type="radio"/>				
(4) 工作讓我有生活穩定的感覺 *	<input type="radio"/>				
(5) 我的工作可以給予家庭生活支持 *	<input type="radio"/>				
(6) 職場可以支持我的職業生涯規劃 *	<input type="radio"/>				
(7) 我對自己的工作感到滿意 *	<input type="radio"/>				
(8) 感覺公司中的成員就像是一家人 *	<input type="radio"/>				
(9) 工作可以讓我感受到成就感 *	<input type="radio"/>				
(10) 我覺得我可以順利解決工作所遇到的問題 *	<input type="radio"/>				