



勞工安全衛生研究報告

我國勞工心理壓力強度評估研究

Measurement of Psychological Stress
Level of Workers in Taiwan



我國勞工心理壓力強度評估研究 IOSH99-M322

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所



行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

我國勞工心理壓力強度評估研究

Measurement of Psychological Stress Level of Workers in Taiwan

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

我國勞工心理壓力強度評估研究

Measurement of Psychological Stress Level of Workers in Taiwan

研究主持人：胡佩怡、葉婉榆

計畫主辦單位：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

研究期間：中華民國 99 年 05 月 14 日至 99 年 12 月 31 日

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所
中華民國 100 年 3 月

摘要

近年來，職場工作壓力對於員工心理健康的影響已逐漸受到國內職業安全衛生政策的重視。因流行病學資料不足，工作壓力引起之精神疾病暫未為本會單獨列入職業病種類表，然而為協助因工作壓力導致心理健康受到損害的勞工，本會已依照勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 21 條，增訂第 21 條之 1「被保險人罹患精神疾病與作業有相當因果關係者，視為職業病」，透過適當審查程序處理；本會參考首先建立工作引起精神疾病認定基準的日本，於 2009 年 11 月 19 日發布「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，作為判定精神疾病患者心理壓力來源與強度的參考工具。然而，此工具是否適用於國內工作者的心理壓力來源和強度，仍有待探討。

本計畫回顧生活壓力與身心健康相關文獻，援引日本「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」中的生活壓力事件項目，以及日本用來評估勞工壓力來源和強度的「社會再適應量表」，將之翻譯、修訂為「勞工心理壓力強度評估量表」中文版；接著本計畫藉由專家諮詢和 17 位工作者深度訪談，探討此量表對台灣工作者職場環境的適用性，並針對四家事業單位員工執行前驅調查，分析調查對象中「工作相關事件」和「個人生活事件」壓力來源的分布、強度，以及其壓力自評狀況與工作者疲勞狀況的相關性，疲勞狀況以根據「哥本哈根疲勞量表」修訂而成的「職場疲勞量表」做為測量疲勞的工具，包括「個人疲勞」與「工作疲勞」兩個分量表。

本計畫在職場工作者深度訪談和專家諮詢的過程中，瞭解不同職場工作者對於各項生活壓力事件的壓力強度評估心理歷程，並收集對於問卷題項修訂的意見。在問卷調查部分，本計畫於本年度所執行之問卷調查共回收有效樣本 1,446 份，有效問卷回收率為 90.4%。在本調查問卷所涵蓋的 35 項「工作相關事件」和 23 項「個人生活事件」中，本調查樣本所填答壓力強度分數最高的項目分別為「公司倒閉」(5.86 分)和「收入減少」(6.35 分)。多數工作和非工作生活事件均出現「過去一年有發生者」比「過去一年未曾發生者」填答壓力強度分數較高的狀況。比較不同人口與職業特性群體在各項生活事件壓力強度分數的填答狀況差異，發現以「性別」方面的差異較為明顯，特別是「遭受性騷擾」此工作事件。

將受訪者過去一年所經歷之「工作/非工作相關事件」壓力強度總分，和其他傳統上預測疲勞的相關因素包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、年資、職業層級、工時和僱用方式共同納入複線性迴歸模型分析，發現「工作相關事件壓力總得分」無論在「個人疲勞」或「工作疲勞」量表得分為依變項的複迴歸模型中，均達到統計顯著。本研究結果可成為日後政府制定工作引起精神疾病認定參考指引的參考。

關鍵詞：工作壓力、精神疾病、職業疾病、認定參考指引、壓力生活事件

Abstract

In recent years, work stress has become an emerging issue in occupational health and safety (OHS) policy in Taiwan. Because epidemiological data is not sufficient, Taiwan's Council of Labor Affairs (CLA) has not specifically included work stress-related mental illness in the Schedule of Occupational Diseases for Labor Insurance. However, in order to compensate injured workers who suffered from mental illness caused by work stress, based on the Article 21 of the "Regulations of the Examination of Injuries and Diseases Resulting from the Performance of Duties by the Insured Persons of The Labor Insurance Program", the CLA has enlarged the Article 21-1 "In case insured person is diagnosed with mental diseases, there is a significant causal relationship between this disease and the work, this disease shall be considered as occupational diseases," to compensate work stress-related mental illness by appropriate investigation process. In addition, in November 19 2009, the CLA announced the "Reference Guide on identification of psychiatric illness induced by life events of work-related mental stress." At this stage, it is urgent to explore the appropriateness of this reference guide for the general working population in Taiwan.

This research project has reviewed literature regarding to stressful life events and mental/physical health and then translated the items of the "Reference Guide on identification of psychiatric illness induced by life events of work-related mental stress." and the Social Readjustment Rating Scale (SRRS) into Chinese, both of which have been applied by Japan to help identify mental illness induced by work. Then this study examined the suitability of the Chinese inventory for Taiwanese workers by consultation with several experts and in-depth interview with 17 workers. Therefore, this project conducted a pilot study in four workplaces to analyze the distribution and strength of work/non-work stressors in this study population as well as the association of workers' self-rated life stress with their burnout status. The status of personal burnout and work-related burnout was measured by the Chinese version of Occupational Burnout Inventory, which was modified from Copenhagen Burnout Inventory (C-CBI).

In the process of in-depth interview with workers and consultation with several experts, we tried to explore the participated workers' mental mechanisms regarding

the evaluation of stress strengths among all the life events included in our questionnaire. Also the opinions about revision of items in the questionnaire were collected. In the survey conducted in the research project, 1,446 valid questionnaires were retrieved and the response rate was 90.4%. Among the 35 “work-related life events” and the 23 “personal (non-work) life events”, the highest stress items were “Close down of the company” (score 5.86) and “Income decrease” (score 6.35), respectively. Among most work-related or non-work life events, the scores of stress strength were higher in those who have experienced the item in reality in the most recent year than those who has not experienced it. Compared with the responses of stress strength in all life events in different demographic and occupational groups, “gender” was found to be the most significant factor, especially for the work-related life event “sexual harassment”. After we included the total scores of stress strength of work-related and non-work life events along with other traditional correlates of burnout including gender, age, education, marital status, working year, employment grade, working hour and employment type in multivariate linear regression models, we found that “total score of work-related life events experienced in the most recent year” was significantly positively correlated with the scores of personal burnout as well as work-related burnout. The life stress scale developed in this study would be used as a reference tool for our government to set up the identification standard of psychiatric illness induced by work in the future.

Key words: Work stress, Mental illness, Occupational disease, Reference guide on identification, Stressful life events

目 錄

摘 要.....	i
Abstract.....	iii
目 錄.....	v
圖目錄.....	vii
表目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 計畫緣起.....	1
第二節 國內勞工壓力與健康問題相關政策法令沿革.....	3
第三節 勞工心理壓力強度評估和心理健康測量工具相關文獻回顧.....	7
第四節 壓力生活事件對健康影響之文獻回顧.....	11
第五節 本計畫主旨和重要性.....	19
第二章 研究方法與步驟.....	23
第一節 材料與方法.....	23
第二節 質性問卷訪談.....	23
第三節 專家意見諮詢與回饋.....	26
第四節 量性問卷調查.....	28
第三章 研究成果.....	33
第一節 質性訪談結果與問卷修訂過程.....	33
第二節 量性問卷調查結果.....	70
第四章 討論與限制.....	125
第一節 「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」問卷版本的修訂與實施.....	125
第二節 「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度和排序.....	126
第三節 「工作相關事件」和「個人生活事件」中「有發生」者和「未發	

生」者的差異	127
第四節 「工作相關事件」和「個人生活事件」中「壓力強度」的分類	128
第五節 不同性別、年齡、職級、年資群體「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度平均值比較分析.....	131
第六節 「工作相關事件」和「個人生活事件」與工作者疲勞狀況的關係	133
第七節 限制	134
第五章 結論與建議	135
第一節 結論	135
第二節 建議	136
誌謝.....	140
參考文獻	141
附錄一 「勞工心理壓力強度評估量表」問卷之質性訪談研究紀錄表	145
附錄二 「勞工心理壓力強度評估量表」之受訪者參與研究同意書	148
附錄三 本研究研擬之「勞工心理壓力強度評估量表」、本會公布「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」、和日本「勞工社會再適應評估量表」題項對照說明	149

圖目錄

圖 1	個別職場個人疲勞得分與全國常模之比較.....	76
圖 2	個別職場工作疲勞得分與全國常模之比較.....	77
圖 3	個別職場工作負荷得分與全國常模之比較.....	78
圖 4	個別職場工作控制得分與全國常模之比較.....	79
圖 5	個別職場每週工時得分與全國常模之比較.....	80

表目錄

表 1	勞工社會再適應評估量表（日本學者夏日誠教授等增修版本）	9
表 2	「勞工心理壓力強度評估量表」之質性訪談受訪對象基本資料表	24
表 3	調查問卷題項簡介	29
表 4	質性訪談受訪對象問卷填寫狀況表	69
表 5	參與本計畫調查之事業單位背景一覽表.....	70
表 6	本計畫調查之問卷發放與回收狀況	72
表 7	參與調查全體樣本、各家職場和 2007 全國受僱者常模數值比較	75
表 8	研究對象之人口學背景、工作特性、經歷壓力事件數、和疲勞狀況分布	83
表 9	各變項之相關係數矩陣（全體 n=1,446）	87
表 10	各變項相關係數矩陣（前述「全體」樣本中的「男性」，n= 1,054） ...	88
表 11	各變項相關係數矩陣（前述「全體」樣本中的「女性」，n= 379）	89
表 12	心理壓力強度評估排序表：35 項「工作相關事件」部分（n=1,446） .	91
表 13	心理壓力強度評估排序表：23 項「個人生活事件」部分（A 版問卷 n=738， B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）	93
表 14	心理壓力強度評估排序表：35 項「工作相關事件」部分（n=1,446） .	96
表 15	心理壓力強度評估排序表：23 項「個人生活事件」部分（A 版問卷 n=738， B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）	98
表 16	心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「性別」 比較分析（n=1,446）	102
表 17	心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「性別」 比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）	104
表 18	心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「年齡」 比較分析（n=1,446）	107
表 19	心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「年齡」	

	比較分析 (A 版問卷 n=738, B 版問卷 n=708, AB 版卷加總 n=1,446)	109
表 20	心理壓力強度評估分數平均值檢定: 35 項「工作相關事件」的「職業層級」比較分析 (n=1,446)	113
表 21	心理壓力強度評估分數平均值檢定: 23 項「個人生活事件」的「職業層級」比較分析 (A 版問卷 n=738, B 版問卷 n=708, AB 版卷加總 n=1,446)	115
表 22	心理壓力強度評估分數平均值檢定: 35 項「工作相關事件」的「年資」比較分析 (n=1,446)	119
表 23	心理壓力強度評估分數平均值檢定: 23 項「個人生活事件」的「年資」比較分析 (A 版問卷 n=738, B 版問卷 n=708, AB 版卷加總 n=1,446)	121
表 24	「個人疲勞」和「工作疲勞」複線性迴歸模型 (n=1,446)	124

第一章 緒論

第一節 計畫緣起

工作是現代社會多數人們的重要人生目標。由於許多人的青壯時期都在職場上奮鬥，故職場所具備的物理、心理與社會環境，對人民生活品質的影響甚鉅。然而隨著國際經濟變動快速，職場環境隨之改變，也成為全球性的趨勢。台灣在過去 20 年來，產業經濟結構已轉向以服務業為主，因而過去職業衛生所探討充滿噪音、負重等需要大量體力負荷的工作性質，或是髒亂、危險的工作環境，顯著的減少，現代職業健康的研究走向逐漸從過去研究工作場所中的體能勞動、物理、化學、生物等方面的職業暴露，轉而開始注重工作的心理社會內涵 [1]。這樣的職業健康議題轉向也是國際間先進國家共同的趨勢，如歐盟近年持續呼籲職場應重視員工的社會心理風險，因此類風險的盛行率高，學者並估計像是員工工作壓力所造成的健康問題，在歐洲所造成的社會成本損失，佔歐盟國家平均國民生產毛額(GNP)的 3% 至 4% 之多[2]。

台灣近年經濟不景氣，新興的人事管理模式如人事精簡縮編、工作外包、派遣勞動等，讓雇用關係變得更加彈性化，講求成本與效率的績效管理制度，也讓工作者的負荷日趨沈重。根據勞工委員會勞工安全衛生研究所(以下簡稱本所)歷年調查，我國受僱者自覺工作壓力「時常」或「總是」很大的比率，從 1994 年的 8%，2004 年上升至 13% [3]。在全球市場的激烈競爭下，產業經濟結構的快速變動，使得工作壓力成為許多工作者的普遍問題，工作壓力對身心健康的影響，也是目前職業安全健康政策和職場健康促進策略必須關注的重要議題。

工作壓力可能引發的健康問題相當多元，包括：心理疾病（如憂鬱、焦慮）；身體疾病（如高血壓、高血脂、心血管疾病、肌肉緊繃酸痛、胃腸問題、免疫系統問題）；身心症（如疲勞、倦怠、頭痛、失眠）；行為問題（如抽菸、酗酒、精神藥物濫用）；以及社會健康問題（如家庭衝突、暴力、失業導致的自殺）等。

由於工作壓力致病機制的非特異性，以及相關健康問題許多也是多因性的症狀或疾病，要證明單一症狀/疾病和工作壓力之間的因果關係，相當容易受到其他許多先天性（如體質、本身健康條件）或後天性（如社會經濟資源、因應行爲、個人生活方式和健康行爲）因素的干擾，而難以釐清。

在台灣工作壓力似乎已是當今臺灣職場中普遍存在的現象；從市面上各式各樣關於抒壓、減壓、消除疲勞的商品與服務，顯示壓力是許多人共同的困擾。近來疑似「過勞死」(Karoshi)的案例頻頻出現，遍佈政府官員、立委、企業主管、大學教授、醫師、公務員、貨運司機等各個社會經濟階層，更引起社會大眾對壓力與健康議題的關注與焦慮，也迫使職場健康政策必須對於社會的需求加以回應。雖然和工作負荷過重所導致或促發的過勞猝死較爲直接相關的心血管、腦血管疾病，已納入本會職業相關疾病的診斷認定參考指引之列（詳如下節「國內勞工壓力與健康問題相關法令沿革」的說明），但壓力可能導致的疾病尚包括其他慢性疾病（如高血壓、高血脂症、肌肉骨骼疾病、免疫系統疾病、消化系統疾病等），和心理疾病（如憂鬱、自殺等），由於因果關係科學證據較不明確，職業疾病的認定較易引起爭議。特別是心理方面疾病（如憂鬱症），雖然在直覺上容易聯想在工作上反覆遭受難以因應的挫折而逐漸產生憂鬱感受，但目前壓力致病的科學證據卻遠較急性心、腦血管疾病來得少。世界衛生組織（WHO）曾宣布憂鬱症是 21 世紀威脅人類健康的三大疾病之一，也被國際勞工組織（ILO）喻爲將是導致 21 世紀員工失能的一項重要疾病，對於此現代社會人們盛行的「心的感冒」，若能設法釐清其和工作者各種生活壓力源之間的關係，累積科學論述，將有助於推動職業健康相關策略、法令，以保障工作者免於壓力的威脅。

以下回顧國內和勞工壓力和健康問題相關政策法令的發展狀況，以瞭解政府職業安全衛生部門對於此類議題的回應。

第二節 國內勞工壓力與健康問題相關政策法令沿革

一、職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引

目前國內對於工作者過度勞動所引起疾病的認定限定為醫學上統稱的「職業引起急性循環系統疾病」，包括急性腦血管疾病與急性心臟疾病兩大類。從民國 95 年至 97 年三年間的勞工保險職業病給付總件數 1,050 件中，腦心血管疾病案例有 84 件，雖每年平均僅佔 8%，但因職業相關死亡給付件數中腦心血管疾病有 36 件，佔了 42.9%，因而顯示，腦心血管疾病與過勞死亡之間具有相當密切的關聯性[4]。本會為提供醫師對於職業引起急性循環系統疾病的診斷有相關參考依據，1994 年 6 月建立第一階段「職業引起急性循環系統疾病診斷認定基準」，之後考量國內立委、專家、工傷協會等所表達的爭議意見，於 2004 年 12 月 31 日第 2 次修正「職業引起急性循環系統疾病診斷認定基準」內容並頒布施行；2008 年並將之更名為「職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引」。

建立此類疾病之診斷認定參考指引，可說是職業健康政策將勞工工作壓力健康問題納入職業傷病補償機制的一項里程碑，因急性循環系統疾病（包括腦血管疾病和心臟疾病）並不屬於「勞工保險職業病種類表」內所包含的疾病，要認定及評估急性循環系統疾病所致的工作災害，必須考慮許多複雜的職場、環境、和個人因素，例如在發病時的工作環境方面，包括：工作是否超時過度，及工作型態的變化，如輪班、經常性出差、作業環境惡劣等考量。而對於疾病的發病要因，是否為「工作當場」所「促發」且是否與「作業」有相當「因果關係」，還要考慮工作者的病史，並需要判斷有一定時間的、場所的、明確「超出尋常工作範圍」的特殊壓力（包括工作的「量」與「質」）發生之事實為媒介，而引發腦心血管疾病。

透過認定參考指引及職業病通報登記系統，醫師及其他醫療人員對職業引起之急性循環系統疾病的處理，有了明確的評估根據，透過「過勞猝死」事件的媒體披露和公共討論，也提升了台灣社會對於過度勞動或工作壓力過大導致疾病

的公共意識。

二、創傷後壓力症候群(PTSD) 診斷認定參考指引研究計畫

雖然前述目前本會對於「過勞猝死」事件已建立相關職業疾病診斷認定參考指引，但僅侷限於腦心血管疾病，對於工作相關心理疾病的部分，認定指引的建立相對較為緩慢；其中惟「創傷後壓力症候群」(Post-traumatic stress disorder, PTSD)的部分，因該疾病名稱本身即隱含了「創傷暴露之後產生壓力」的事件時序性，致病機制的因果關係比起其他心理疾病較易明確建立。根據衛生署民國 97 年度的統計資料顯示，台灣地區 10 大死亡原因中，意外事故位居第 6。台灣每年勞工的職業傷害發生率約為千分之 3，也就是一年約有近 30,000 人次的勞工發生職業傷害，這意味著勞工受傷後無法回到正常工作所造成的社會及公共衛生衝擊力是相當值得重視的議題[5]。雖然政府在降低重大職災死亡確有成效，但是職業傷病、殘障數目仍持續增加。災後所引起之心理精神方面損傷是造成勞工無法回復正常工作一個很重要的因素，在回到工作後因心理精神損傷而再度離職的比例也逐漸增加[6]。在國內勞保之給付及考量上，主要均以外傷本身為主體，對於外傷所引起之精神疾病，以及精神狀態可能影響職災勞工之復健及復工，則較未著墨。但根據國外報告，在工作意外傷害之後，有約三分之一的患者會出現 PTSD 的症狀，且出現 PTSD 的患者有較顯著的憂鬱症狀。因之前台灣並沒有曾經在職場工作時引起之 PTSD 的診斷認定基準及經歷意外傷害後勞工可能引起 PTSD 的罹患率與其危險因子進行調查，本所於 2008 年 6 月至 12 月提出並執行「職場外傷後引起創傷後壓力症候群之探討」研究計畫，另於 2010 年 2 月出版「職業外傷後創傷後壓力症候群認定基準研究」，研究結果發現在創傷事件後，創傷後壓力症候群盛行率約為 6%~10%，而且有很高的機率會伴隨著其他精神疾病，尤其是重鬱症(major depression)；至於職傷後 PTSD 則研究指出工作意外傷害之後，有 34.7%的患者會出現 PTSD 的症狀，且出現 PTSD 的患者有較顯著的憂鬱症狀。另外，建立嚴重外傷之後發生之 PTSD 之認定標準需包括主要認定標準與輔助認定標準，以認定該疾病屬職業相關[7]。

由於職傷引起之 PTSD 已於 2008 年 5 月 1 日增列至勞工保險職業病種類項目中，該認定參考指引一系列研究計畫藉由整理國際間（包括歐洲、美國、澳洲等重視職業補償之國家、日本、及韓國等）有關職業外傷後之 PTSD 相關文獻作為參考，規劃建立國內職業外傷後/（以及範圍更廣的）非職業外傷後創傷後壓力症候群診斷認定參考指引及研究策略等工作，仍在持續進行中。

三、工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引

雖然工作會造成精神壓力眾所皆知，但可能相關的精神疾病種類繁多，如何釐清精神疾病和工作因果相關性的高低，以做為精神疾病是否納入職災給付範圍的考量，在國際間尚存在許多爭議。目前多數國家、世界勞工組織及歐盟等尚未將因工作壓力造成的精神疾病納入職業病種類表列項目，惟日本已將「於業務引起之精神疾病」納入，並發展詳細的認定技術與實務應用原則[8]。

職業疾病的診斷牽涉疾病與工作因果相關的判定，而精神疾病的診斷又是疾病診斷中較容易有爭議的，往往連「疾病是否存在」的認定也不容易，而且常需要觀察一段相當的時間才能確定診斷，要在確實致病機轉不明的狀況下，判斷精神疾病與工作的相關性，很容易造成醫病、勞資間之爭議。因此本會於 2009 年 11 月 19 日發布「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，並發展後續研究，希望累積較為明確的科學證據來支持。

此參考指引相當程度援用日本對於職業引起精神疾病的認定技術，涵蓋 ICD-10 中 F0 至 F9 之診斷，確定其發病前 6 個月內仍有工作者（若有特殊情況，可追溯至 1 年），並排除發病前一年內曾有相關之精神病史、有明顯家族病史、或成癮物質濫用者，由經過訓練之職業醫學或精神科專科醫師分別記錄並評估其與工作相關之心理壓力與非因工作造成的心理負荷，綜合給予認定。參考指引並指出工作相關壓力源和精神疾病關係可能較為強烈的潛在風險，包括：(1) 遭遇生死交關之事故（如交通事故、職業災害等）；(2) 因工作傷病療養中面臨病況的急劇變化；(3) 極度的長時間工作，甚至無法確保生理需求之最低限度睡眠時

間；(4) 重大疾病或受傷；(5) 發生影響公司營運狀況的重大工作疏失；(6) 遭到強迫退休。工作者在這些重大壓力情境下逐漸產生的精神疾病，若能具備充分的因果關係證據，則可以被認定其疾病為和工作相關。此外，對於日常生活中的各種各樣壓力來源，現行指引中並參考日本「判斷壓力造成的精神障礙等，起因是否為工作的判斷指南」，分別就職場內/職場外之許多可能生活壓力事件來源加以表列為「附表一：工作場所中的心理壓力評估表」和「附表二：非因工作造成的心理負荷評估表」，並將表列生活壓力事件依強度區分為 I、II、III 三個等級，當工作上發生事件的心理壓力為強度「III」，而發生事件所帶來的變化為「相當程度的過度」，或發生事件的心理壓力為強度「II」，而發生事件所造成的變化為「特別過度」，之後伴隨產生的精神疾病症狀，就被認定為與工作相關。

此精神疾病認定參考指引對於職業健康保護的意義在於，心理壓力既然是一項廣泛被認為引發精神疾病的重要因素，在此指引中，工作心理壓力的評估涵蓋了工作所承擔的責任、工作的量與質、工作職務與地位的變化、和職場人際關係等面向，這些都和企業的工作流程設計或人力資源管理脫不了關係，也隱含企業應負起保護員工心理健康的社會責任[9]；然而，工作相關精神疾病診斷若無合理規範，其求償過程可能反而對患者造成進一步心理傷害，由此訂定認定參考指引與判斷流程，並建立較為明確的因果關係科學證據，將有助於建立對於罹病勞工較為有利的職業疾病認定制度。要判斷精神疾病是否與工作有關，需對「工作上的壓力」、「非工作上的壓力」以及「個別因素」等做一綜合評估。因此，需要發展一套客觀、具體、標準化之評估工具及認定指引，以能有效評估各種壓力事件的強弱程度，以及其對工作者心理健康的相對影響力。

第三節 勞工心理壓力強度評估和心理健康測量工具相關 文獻回顧

許多探討工作和身心健康的研究均指出，工作環境是影響工作者身心健康的最主要因素[10,11]。然而對於工作環境對健康的影響關注焦點，從傳統單一「暴露—疾病」關係較為明確的職業病，轉移至一般性的健康問題，中間經過很長一段時間的發展。早期工作壓力相關研究，主要著眼在職場上的體能勞動，以及工作環境中物理化學的暴露（如噪音、溫度、鉛、一氧化碳濃度）。至於工作環境中的心理社會因素受到重視，主要是從觀察不同職位階層的「健康不平等」現象談起—其中一個經典的長期研究是英國的 Whitehall II study，從 1985 年起收集全國公務人員的疾病死亡資料所進行的職業世代追蹤，發現員工職位階級越低者，冠狀動脈心臟病的發生率和死亡率皆越高，並呈現明顯的階梯式效果；在其他廣泛壓力相關生理、心理健康變項，乃至員工病假天數的效果，也都有類似趨勢[12,13]。在各種可能造成此結果的影響因素當中，工作壓力因素受到廣泛的關注；但究竟如何解釋與定義工作壓力，引發相當多的論點。

由壓力理論的基礎來看，主要可分為流行病學、生物學與心理學三大典範[14]，分別以不同的取向來解釋壓力。流行病學取向定義以「刺激」為著眼點，探討壓力為環境中的暴露因子影響個體的健康風險；生物學取向的主要觀點為「反應」，認為個體神經生理與生物化學機制失調，繼而引發整體系統的缺損，破壞身心平衡，此即為壓力；心理學取向則強調「互動」觀點，將壓力視為環境資源與個體評價無法配合的心理過程，為環境暴露產生到疾病發生間的中介因素。工作壓力理論的發展，早期為流行病學與生物學取向，而近期則整合心理學取向的「互動」觀點來定義壓力。

近來學者對於工作壓力的研究，傾向於提出與探討明確的理論概念，以精

簡的概念，解釋普遍性的工作壓力現象。在眾多工作壓力理論模式當中，最簡單的解釋模式是 Holmes 和 Rahe 提出的「社會再適應狀態評估量表」(Social readjustment rating scale, 以下簡稱 SRRS)[15]，用過去一年發生的重大事件加總分數(Life Change Unit, LCU)來代表個體所面臨的壓力水準。由於認為工作是個人生涯重要的一部份，故其中也包括許多和工作狀態有關的事件(如工作性質改變、工作方式調整等)。生活事件模式的概念相當簡單，認為環境事件(包括工作相關事件)具有一定的壓力水準，而且這些事件的作用效果是累積的；當事件累加的壓力水準超過個人能力所能承受、調適時，即有可能個人感到耗竭(burnout)以至壓力相關症狀或疾病的產生。

在將精神疾病納入職業疾病補償範圍，獨步全球的日本，概念簡單，容易操作的 SRRS，即被用來作為職業相關認定的重要參考評估工具。然而為了增加該量表對於工作相關生活事件的考量範圍，日本「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指標」認定基準修訂小組所召集的學者，將原本的 SRRS 再加入 18 項常見於勞工工作的壓力源，製成共 65 個項目的勞工壓力調查表[16]，並加入工作者對於自身所承受壓力能力和目前感受的壓力水準的自我評估，問項如下表所示。在本量表中，以「結婚」事件作為生活壓力程度評估的基準，將之訂為標準分數 50 分，要求受訪者運用其經驗與想像力，將下表中的各項事件壓力程度和「結婚」比較相對高低，自填壓力程度分數，最高分為 100，最低分為 0。

表 1 勞工社會再適應評估量表（日本學者夏目誠教授等增修版本）

編號	壓力源	分數	編號	壓力源	分數
1	結婚	50	35	換職業	
2	與上司發生糾紛		36	工作時數或環境有重大變化	
3	與同事發生糾紛		37	休閒娛樂增加	
4	與下屬發生糾紛		38	休閒娛樂減少	
5	配偶死亡		39	貸款超過三百萬日圓	
6	睡眠習慣發生重大改變		40	貸款低於三百萬日圓	
7	飲食習慣發生重大改變		41	個人重大傷病	
8	房屋貸款		42	公司倒閉	
9	個人習慣改變		43	公司重組	
10	好友死亡		44	公司被合併	
11	輕微違反法律規定		45	社交活動產生重大變化	
12	出色的個人成就		46	生活環境產生重大變化	
13	懷孕		47	放長假	
14	家人健康或行爲的重大變化		48	子女轉學	
15	兩性關係困難		49	子女準備入學考試	
16	與姻親發生糾紛		50	離家赴外地任職	
17	家庭成員改變		51	與同事的人際關係	
18	收入增加		52	辦公室自動化	
19	收入減少		53	與客戶的人際關係	
20	家族加入新成員		54	技術革新進步	
21	改變住所		55	跳槽到別的公司	
22	子女離家		56	工作上的失誤	
23	被挖角		57	身心過度勞累	
24	離婚		58	工作內容增加	
25	人事異動		59	工作內容減少	
26	伴隨拔擢的轉換職位		60	與同事共同編列預算成功	
27	人事重組		61	與同事共同編列預算失敗	
28	夫妻不和		62	同事增加	
29	自己升遷		63	同事減少	
30	同事升遷		64	夫婦分居	
31	降職		65	親密的家庭成員死亡	
32	妻子（或先生）開始工作				
33	妻子（或先生）停止工作		66	我能承受的壓力度	
34	退休		67	我現在的壓力度	

為檢驗此量表用於工作者職業相關精神疾病測定的可用性，日本學者夏目誠教授等並將此量表應用於 1,426 名前往壓力檢測中心接受檢測的勞工，分析由 SRRS 測得勞工生活壓力程度自評得分，與在檢測中心綜合判定會議中被判斷處於壓力狀態（分為非過重、疑似過重、和過重壓力狀態三級）兩者間的關係，以及 SRRS 總分與 ICD-10 中所診斷出精神障礙之間的相關，結果發現 SRRS 分數和勞工的壓力狀態之間存在顯著關係，並且分數高低對於勞工具有的精神疾患，

也具有相當程度的預測力。為求多方面評估此量表在各種族群測量壓力程度的適用性，此量表還應用至大學生、老人等對象進行壓力評估，也對於特定疾患患者來施測，並且探討與個人壓力因應的相關等[16]。

藉由 SRRS 量表的使用，對於日本建立職業相關精神疾病的判斷有相當的幫助。在日本目前的認定基準，是以三階段的認定流程來判斷，首先確認工作相關壓力事件的強度，接著檢視非工作相關（個人、家庭、社交、經濟等面向）壓力程度，最後瞭解個案背景及疾病史等；一個個案若經精神科醫師診斷評估其遭遇的工作相關壓力事件強度在第 III 級（過重壓力）以上、又可排除非業務上壓力事件可能性以及個人因素，則可認定其精神疾病和工作有關[8]。

由於 SRRS 所測量的心理壓力強度主要是考量生活當中發生「變動」的事件，對於職場工作壓力的評估，可能還需要考慮工作中屬於「長期穩定」的面向（如長時期的超時工作、過重心理負荷等工作量與質方面的特性），以建立較完整的工作者壓力評估模式；因著此項考量，本計畫在職場工作者問卷中納入目前國際工作壓力流行病學領域廣泛使用的 Karasek「負荷控制模型」(Demand-Control model)中的核心面向—「工作心理負荷」(psychological work demands)和「工作控制感」(decision latitude)來評估工作者的工作特性可能產生工作者不利健康的壓力反應的程度。工作心理負荷以質和量的層面詢問個人承受的工作要求，工作控制則包含工作內容的多樣性（技能可發揮程度）和對工作事務決策的參與權。此壓力模型認為壓力症狀來自工作心理負荷和工作控制的交互作用，當工作負荷大，但工作控制性低的情況下，最易產生壞的壓力(dis-stress)，而導致壓力症狀[10,17]。根據此模型所發展出來的「工作內容問卷」(Job Content Questionnaire, JCQ)，中文版由鄭雅文教授所翻譯，題項精簡（「工作負荷」5 題，「工作控制感」9 題），並累積許多信效度分析證據，受到工作壓力研究廣泛的應用，並在許多壓力相關身心疾病的調查中，獲得實證研究的支持[18-21]。

本計畫採用和勞工心理壓力強度評估狀態進行連結的身心健康測量指標為「職場疲勞量表」，這是根據丹麥國家職業衛生研究所 Kristensen 等人所研發的「哥本哈根疲勞量表」(Copenhagen Burnout Inventory) 所修訂而成適用於台灣工作者的版本，並已經過信效度檢定證實其表現良好[22,23]。在此量表中「疲勞」的定義與我們一般所理解的疲勞一致，即疲憊、體力透支、心力交瘁等概念。此量表的特色為針對疲勞感的來源，區分為「個人疲勞」(personal or generic burnout)、「工作相關疲勞」(work-related burnout)、與「服務對象相關疲勞」(client-related burnout)3 個分量表，其中第 3 個分量表以需與人接觸的服務業員工為對象。為求適用於全體職場工作者，在本計畫中僅採用「個人疲勞」與「工作疲勞」兩個分量表。

第四節 壓力生活事件對健康影響之文獻回顧

回顧既有文獻，以「壓力生活事件」(stressful life events)概念來測量個體面臨壓力狀態的研究不少，應用的領域包括精神醫學、心理學、管理學等，而所連結的壓力相關健康後果變項也相當廣泛，除許多研究採用精神疾病外，亦有研究連結心血管疾病、睡眠問題、乃至死亡率等。由於日本使用「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指標」，以及我國 2009 年 11 月公告之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，均相當程度引用 SRRS 測量工具的概念，以下即回顧國內外近年和 SRRS 與健康關係較直接相關的研究成果並以摘要方式呈現。

一、 過去有證據支持在美國樣本中，各種社經地位與種族在「社會再適應量表」的表現上都是同質的，而此篇研究目的是在比對日本樣本與美國樣本在社會再適應量表上的跨文化表現是否依然維持高度的相關。美國華盛頓大學醫學院精神醫學部的 Masuda 與 Holmes 與在日本的同事共同進行研究，在日本廣島與仙台兩城市各蒐集了 55 與 57 位正常成人的社會

在適應量表結果，並與美國華盛頓市的 168 位正常成人的結果相互比較對照。

結果顯示對於各事件強度評估與排序上日本與美國樣本是同質的，兩樣本對於生活事件的態度上有極高的相似性。不過也的確發現一些反應出文化背景的有趣差異，若以 0.01 做為 α 值，在完整 42 題的評分中，評分上兩文化有顯著差異的題目共有 11 題（ $\alpha=0.05$ 時則有 17 題），題目與差異整理如下：美國樣本評分高於日本的事件有退休、家庭出現新成員、經濟狀況重大改變、與配偶嚴重爭執、學習正式開始或結束、上教堂習慣改變；日本樣本評分高於美國的事件有重大傷病、監獄居留、貸款 30 萬以上、貸款 30 萬以下以及輕度違法[24]。

二、由於有些學者曾提出針對「社會再適應量表」原始版本的批評，如以壓力症狀代表事件之混淆、模糊題項、偏誤與過時題項等，1998 年商業與經濟學系學者 Hobson 等人對社會再適應量表進行了修訂。該研究首先邀請 30 位相關領域學者包括臨床心理學博士、精神科醫師、家醫科醫師、社工師、護理學者、社會學博士、教育學家、勞工研究博士以及組織溝通學博士等，針對原版本中題目之適用性進行評估，並且指出該題是否應刪去或是如何進行修正，以及是否需加入什麼新的題目。接著，將專家意見彙整之後的新版本進行大樣本施測，共發出 5,000 份問卷，回收 3,122 份有效問卷。

本研究分析結果除了獲得新版本的事件強度與排序外，亦整理出各事件之性別、收入、年齡、種族之差異。作者利用獨立樣本 T 檢定與變異數分析檢驗各人口學變項對生活事件評分之差異性，結果雖顯示有些事件有顯著差異，但人口學變項對於各生活事件變異量的解釋量皆相當的低，表示受試者不論性別、收入、年齡或種族，對於各事件之強度評

估皆具相當高的一致性[25]。

- 三、 商學院教授 Manning, Jackson & Fusilier 利用一個奠基於社會再適應量表的工作壓力事件檢核表，研究工作壓力與工作者健康照護使用狀況的關係。樣本數共有 260 位，來自於保險業與製造業，並且每一位受試者施測兩次，為間隔兩年的縱貫式研究。

工作壓力事件之題目範例如「新的上司」、「非自願換到新職位」、「重大工作內容重新組織」、「換到新的工作環境」、「高度參與或認為重要的專案被取消」。受試者需勾選近一年內是否發生，計算方法為勾選題數總和。健康照護使用狀況則以頻率與實際花費金錢來做為評定指標。結果顯示工作壓力事件確實與健康照護使用具顯著關連，而在複迴歸模型中具預測力的因子則為行業別與年資[26]。

- 四、 公共衛生學系教授 van den Berg 等人曾以樣本數 1,141 人的橫斷性研究探討工作心理社會因素、生活型態、生活壓力事件對於白領員工的身心健康與工作能力之影響。樣本的工作性質皆為廣告部門，來自 6 間不同的公司，包含科技公司、顧問公司與保險公司。

生活壓力事件測量是使用短版的社會再適應量表，從原本 43 題的版本之中，挑選出 25 題研究者認為最適合本研究樣本的題目進行施測。分析時將每位受試者的壓力事件分數進行加總，但因為呈現偏態分配，故將生活壓力分數分為高中低 3 組，視之為類別變項進行分析。結果發現生活壓力事件的確於迴歸模型中可顯著預測心理健康與工作能力，但對於生理健康的預測力則未達顯著[27]。

- 五、 為了評估勞工職場生活的壓力源其相對應的分數，日本精神科醫生夏目誠將 18 個新的職業生活壓力源項目加入 Holmes 的社會再適應評估量

表。另設計了「我能承受的壓力度」、「我現在的壓力度」兩個項目來評估前述 65 項壓力源。樣本共 1630 位勞工，包含製造業、能源業與社會服務業的勞工。

主要研究結果如下：一、最高的壓力分數為「配偶死亡」(82.7)，最低分則是「收入增加」(24.7)，而 65 項中有 27 項高於 50 分。二、在性別、年齡、職類、職級、服務年資各條件的部分，將其壓力分數的平均值以 t 檢定做出比較，結果顯示 30 歲世代的壓力分數比 20 歲世代的還要高。二、課長與組長的壓力分數要比部長高。三、在職場生活壓力部分，30、40、50 歲世代的壓力分數都高於 20 歲世代。而課長與組長的壓力分數都高於一般職員。服務年資超過 21 年者，得分也較服務年資不足 10 年的人為高[28]。

六、為了測定勞工的壓力度，日本精神科醫生夏目誠以 Holmes 及 Rahe 的社會再適應評估量表為依據，加入 18 項常見於勞工的壓力源，製成共 65 個項目的勞工壓力調查表，並以 1630 位勞工做為對象進行調查，而得到其壓力分數。本研究以在壓力檢測中心接受檢測的 1426 名勞工為對象，詢問其在受測之前一年內所體驗的壓力源，以求得壓力分數的總分，並探討壓力度測量是否能成為掌握精神疾患的指標。

研究有以下五項重要成果：(一) 提出代表性的兩個案例，也完成調查對象的總分分佈圖。(二) 非認定組、疑似組、過重壓力狀態組的總分平均值依序為 135 分、219 分及 312 分，分數為顯著增加。(三) 被診斷出患有 ICD-10 中精神疾患的人多達 888 名，總分平均值也高達 312 分，比健康人組高 94 分，呈現出顯著的高分數。(四) 將總分以每 100 分來區分，並探討各組精神疾患所占比例。未滿 100 分組的人只有 39.3%，相對的 300 以上未滿 400 分組是 67.4%，400 分以上組是 78.8%的高比

例，分數越高，疾患所占的比例就越高。(五)勞工的壓力狀態，可透過生活事件法的經驗壓力總分來測得。甚至與精神疾患的相關也可依據壓力源的強度，來做出一定程度的預測[16]。

七、芬蘭職業衛生學者 Vahtera 等人針對焦慮傾向與生活壓力事件對於睡眠困擾發生的關係，針對一萬多名受試者進行長達 5 年的縱貫式研究。起初有 30% 的受試者報告有睡眠困擾，而在 5 年後則有多出 11% 睡眠困擾者。研究者以社會再適應量表做為基本架構，挑選出 21 項嚴重的生活事件，讓受試者回答該事件的嚴重程度（分 3 個等級），並報告是否於此半年或此 5 年內曾經發生。實驗結果發現焦慮傾向與生活壓力事件皆對於睡眠困擾的發生有顯著相關：有經歷嚴重生活壓力事件者比沒有經歷者高出 2 倍的機率發生睡眠困擾，且這樣的效果不因考慮焦慮傾向、肥胖、慢性疾病等變項而消失；於男性樣本中，焦慮傾向高者，於半年內有經歷過至少 1 次重大生活壓力事件者比沒有經歷的人高出 3 倍的機會發生睡眠困擾；此外，研究者挑出 4 種嚴重度最高的事件分別進行研究，包括家族成員生病或死亡、離婚或分居、經濟困難以及身體、情緒或性暴力共 4 項，發現於近 5 年內有經歷這 4 項事件的人發生睡眠困擾的機率比未經歷者高出 1.4 倍至 2.1 倍[29]。

八、英國運動科學學者 Phillips 等人進行調查研究生活壓力事件與死亡之間的關聯，以長達 17 年的縱貫時研究方法，在蘇格蘭訪談共 968 位 56 歲的受試者，在第 17 年共還有 702 位受試者存活。參與之受試者於需報告近兩年內經歷之生活事件，並且在第 1 年、第 8 年與第 12 年進行共 3 次的訪談。研究者將各種生活事件分為健康、婚姻、工作、居住、經濟等 8 個範疇，將各範疇的事件製作成 8 張紙卡，請受試者指出那一些事件在自己或自己所在乎的人身上發生，並且記錄該事件在發生當時以及訪問

當下對於受試者的生活產生了多大的壓力感、造成多強的影響。

在 3 次的訪談中，報告出至少 1 個事件的受試者分別占 72%、54% 與 47%，在第 1 次訪談的事件中頻率最高的是健康範疇、其次為工作範疇。研究結果顯示生活壓力事件的數量與影響程度的確對死亡具顯著預測力，若深入區分各範疇之事件，僅健康相關之事件對於死亡具有顯著預測力，其他範疇之事件則不具顯著預測力[30]。

九、瑞典健康照護學者 Rose 等人曾進行男性汽車業員工工作相關事件與心理健康和心血管疾病的探討。研究資料收集前後間隔 5 年，共包含 926 名受試者，研究中生活事件被區分為 4 種類別：3 個正向事件和 18 個負向事件，負向事件中包含 4 個嚴重壓力事件與 4 個工作相關事件(工作部門改變或合併、工作責任重大變化、工作時數改變、換行業)。

在初始時間點，約 61%的員工有報告有經歷負向事件，其中三分之一是工作相關事件。研究結果顯示嚴重壓力事件與受試者活力分數 (Vitality)呈負向顯著相關，工作相關事件則與焦慮程度、一般健康狀況顯著相關，且負向事件與自我控制感呈顯著負相關。此外，若受試者在一開始表示有經歷嚴重壓力事件，則 5 年後之總膽固醇和高密度膽固醇比值 (Cholesterol HDL Ratio)將顯著高於沒有經歷嚴重壓力事件的受試者。此研究顯示負向生活事件有至少 5 年的影響效果，經歷負向、嚴重或工作相關事件的男性會有較差的心理健康狀況[31]。

十、張苙雲等人針對 700 位精神病人、社區居民及精神分裂症病人之家屬討論「生活壓力」概念及其測量上幾個議題。問卷以個人為中心，個人的健康狀況、經濟狀況及其由個人發展而出的家庭、學業、就業、社交活動等生活事件，同時參考了 Holmes & Rahe 的「Schedule of Recent Event」

(SRE)及在台灣作的兩項研究，並作了大幅度的修改，而構成 44 題測量生活壓力的工具量表，但沒有單獨設一生活事件量表。每一生活事件的資料包含了 4 個小題：一為這件事在過去曾否經歷過，當時的情形如何；二為何時發生；三為當發生的情緒反應如何；四為願意這件事發生在自己身上的程度如何。

其以不同的時間內所經歷的生活事件為應變項，以性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、職業及社會經濟地位為解釋變項，所得迴歸分析的結果，發現生命週期和生活事件的經歷的關係並不顯著，其所能解釋的變異量由最高的 0.8 到最低的 0.2。其中 $R^2=0.2$ 甚至未達統計上的顯著水準，而生活圈的範圍廣可以經歷生活事件的可能性較高，另精神疾病的患者的確經歷較多的生活事件。

因此，其研究顯示年齡是唯一相對顯著的變數，但其影響並不在於生活事件的「發生率」，而是在於一生中所經歷的「盛行率」。其次，性別、教育和社會經濟顯示沒有相關性，研究結果也看不出生活事件的發生有明顯群集在一兩個因素的情形出現，即「骨牌反應」的現象並不明顯。而關於生活事件經歷的「情緒反應」和「願意程度」似乎是兩個較為獨立的變數，由統計結果得知，除少數生活事件外，精神疾病患者和社區居民組的情緒反應方式無顯著的不同，而兩組在願意生活事件發生的程度上的模式相似[32]。

十一、張荳雲延續進行 6 年的生活壓力和精神疾病之間關係探討的 panel study，在民國 71、74、和 77 年 3 次分別使用修正 Holmes & Rahe 問卷的「生活事件和社會網絡問卷/第一版」(LE/SN-1)和「精神症狀診斷問卷表/中文修訂版 II」(DIS-CM- II)，對受訪者收集了生活經驗、社會網絡、和心理健康資料。然後以 218 份的精神病患者的臨床病歷資料，檢查結構式問卷

中有關生活事件資料的可信度，尤其是針對病患或病患家屬的主述的分析，並設計了 1 份包括了個人之基本資料、初次發病和最近發病時間、診斷、心理測驗、人格特徵、家庭和人際關係、學校和工作表現、社會參與、疾病史、和個人史中生活事件的記錄等的表格以有系統的過錄病歷資料，並將生活事件被進而分爲「生活事件」、「不良的生活情境所引發的生活事件」、和「精神症狀出現所引發的生活事件」等 3 類；而生活情境則被分爲「生活情境」、「生活事件的發生所致使生活情境的改變」、「精神症狀的出現對生活情境所造成的影響」等 3 類，質化解析生活事件和生活情境分別及共同對心理健康的影響。

因此，其對「生活事件的影響」、「生活情境的影響」、「生活事件和生活情境互動的結果」及「精神疾病的影響」作了幾個假設，而研究顯示出生活事件對心理健康的影響，可能不止於 Holmes & Rahe 所建議的，因生活事件所引致生活方式、步調的改變，需要時間、精力來調整與適應，累積過多的改變，是有壓力性的，會使得人一時之間難以適應，而影響健康。同樣可能的狀況是因這些生活事件對個人和(或)家庭帶來永遠的傷害，而使當事人長期生活在不愉快、不健康的生活情境中，對身體和心理都是負擔，亦應視爲生活壓力的一部份。就兩者所構成的壓力程度而言，兩者對心理健康的影響，可能不是相加的效果，而是相乘效果 [33]。

十二、羅東聖母醫院護理部主任楊廷芳等人曾探討護理人員自然流產率及其相關因素，爲一橫斷性調查，採回溯法，1 次懷孕視爲 1 個樣本，收集 20 至 45 歲在 2000 年前 5 年時間內曾懷孕的已婚有偶護理人員進行調查，以有自然流產的護理人員和沒有自然流產的護理人員互相對照比較，共回收有效問卷 417 份，懷孕事件 565 人次。其使用結構式問卷及採用白、

溫、陸發展之「生活事件」量表，共 47 題，計分方式為國內常模壓力量分數乘以經歷次數總和，即為此次懷孕的壓力量。

其研究結果顯示護理人員平均自然流產率 18.1%，比一般婦女高，並隨懷孕年齡和次數增加而增加自然流產的趨勢，且因工作環境(使用消毒容液、接觸感染源)、工作性質(輪值夜班、協助翻身、長時間站立及照顧嚴重病患)以及工作壓力，更增加自然流產的發生。

生活事件中發生「與配偶於大吵之後言歸於好、社交行為方式或次數及容貌或身材的重大改變」與護理人員自然流產有相關。工作壓力感受強度中「醫師對你惡言相向、在緊急事件發生時你找不到醫師、護理長或資深護士拒絕你要求的輪休或更改輪班或其他護士挑剔你對病人的護理」等項目在有自然流產的護理人員感受較高。工作壓力感受頻率中「其他單位或部門未善盡職責，你的病人故意拿掉包紮物，如紗布、敷料等、為病人施行急救、難以適應日夜顛倒的夜班及假日需要值班，使作息無法和他人配合、聽到病人因痛苦而發出呻吟聲」等項目在有自然流產的護理人員感受頻率較多[34]

第五節 本計畫主旨和重要性

根據以上文獻回顧得知，為有效成立工作壓力導致心理疾病的科學證據，勞工心理壓力狀態的常模資料建立刻不容緩，這不僅有助於跨職業群體和不同人口學、社經背景工作者壓力狀況的比較，並有助於和國際其他勞工相互比較(特別是採用社會再適應評估量表做為職業相關心理疾病因果關係判定輔助資料的日本)。運用涵蓋個人家庭、工作、社交等生活多方重要面向的測量工具，且有利於探討來自「工作」壓力源和其他生活面向壓力源相較，對於勞工心理症狀或疾病狀態的相對重要性。本計畫旨在建立一份適用於國內各行業勞工的心理壓力

強度評估工具，以能了解工作者所處的壓力狀態，找出壓力的高危險工作族群，以評估介入措施的優先順序，對於本會的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」提供科學實證證據。由於引用日本人的心理壓力強度資料庫來評估台灣工作者的心理壓力感受，可能因為兩國工作者在產業型態、生活方式、或文化風俗等面向的差異，而未能充分適用於台灣，故本計畫透過專家審查、職場工作者訪談、以及前驅調查的方式，透過質性與量性方法，將日本工作/非工作心理壓力評估表加以修訂，瞭解此量表的表面效度、內容效度、和效標關連效度（與「職場疲勞量表」得分相對照），以及收集台灣工作者面臨各種工作/非工作事件情境之心理壓力強度，並增加其他日本評估表所未涵蓋，但對台灣工作者而言卻重要的壓力來源問項。

本計畫除了具有研究與政策方面的價值，也希望所開發的勞工心理壓力強度評估工具，能有助於以平易近人的方式，將壓力的概念以及其和身心健康的相關性與職場工作者進行溝通，使較艱澀的壓力理論概念能夠為公眾理解[35]，透過評估工具的應用，能提升工作者對工作壓力問題的敏銳度，進而增進整體社會對於工作壓力問題的重視。

簡言之，本計畫以本會於 2009 年 11 月公告之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」為基礎加以修訂，發展適用於台灣工作者的職場內/外心理壓力強度評估工具，並達成以下目的：

- 一、透過翻譯國外量表與認定指引，發展勞工心理壓力強度評估問卷中文版。
- 二、藉由專家審查指導、工作者訪談回饋意見，和實際職場工作者的問卷預試等方式加以修訂，建立適用於台灣工作者的勞工心理壓力強度評估工具。
- 三、實施職場工作者預試調查，以了解國內職場工作者職場內/外壓力源和壓力強度的分布型態，並分析工作者的壓力評估和其疲勞狀況的關連。

經由本計畫之研究發現，將能夠建立台灣勞工心理壓力強度評估工具，了解其適用性，以配合本會制訂工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定指引的參考性科學證據。

第二章 研究方法與步驟

第一節 材料與方法

本研究計畫的資料收集方式包含了量性的問卷調查與質性的深度訪談。量性調查是遴選願意接受施測的事業單位來評估「台灣工作者之心理壓力強度與身心健康狀況調查」量表工具的適用性與信效度，並收集工作者心理壓力強度數據，但有鑒於本計畫在有限時間、經費下的規劃，在數家事業單位執行問卷調查所得的樣本，其變異性可能較為有限，為探討不同行業員工對於此量表的理解與回應方式，故於問卷研擬先期也同步進行和工作者的「一對一」深度訪談，以進一步深入了解受訪者對於問卷題項的填答狀況與看法。以下分別詳述：

第二節 質性問卷訪談

一、訪談目的與研究對象

本質性訪談的目的，是想瞭解研擬的勞工心理壓力強度評估量表，設計上是否有問題，如：受訪者對於問卷的填寫作答方式上有無困難處、以及題項語句和文字敘述是否有不清楚或不易瞭解的地方等。此外，想從受訪者對量表問題的回應與意見深度瞭解納入「與工作相關」及「非與工作相關」的壓力評估事件是否真正適用於台灣工作者，以及其對「自身曾經歷的」壓力生活事件和「自身未經歷的」壓力生活事件填答分數的思考模式與心路歷程。

訪談對象限定在「25 歲~65 歲」的台灣工作者，以目的性條件取樣，男女性約佔半數，再區分不同年齡層及不同教育程度；考量台灣職場工作者的多元性，還納入自僱就業者（雇主）及非長期僱用的勞動彈性工作者，如派遣人員、多元就業開發方案人員，期望透過受訪對象的異質性，能增加不同工作族群的意見。至 2010 年 9 月底為止，本計畫共完成 17 位工作者的訪談，受訪者的基本資料請詳見下頁表 2。

表2 「勞工心理壓力強度評估量表」之質性訪談受訪對象基本資料表

編號	性別	年齡	教育程度	職稱	行業	受僱狀況	事業單位性質	單位規模 ^a
M1	男	58歲	大學	社區大樓管委會總幹事	保全業	正職	私	200人
M2	男	35歲	大專	經營企劃專員	物流宅配業	正職	私	50人
M3	男	34歲	大學	研發工程師	電子業	正職	私	150人
M4	男	56歲	工專	技術員	國防科技研究業	正職	公	8,000人
M5	男	35歲	大學	新聞部組長	新聞業	正職	私	1,000人
M6	男	32歲	大學	研發工程師	電子業	正職	私	5,000人
M7	男	28歲	碩士	國防替代役	公共行政業	約聘	公	100人
M8	男	59歲	高中	貨運司機	科技業	約聘	私	50人
M9	男	45歲	國中	負責人	土木業	雇主	私	10人
F10	女	28歲	大學	業務助理	金融業	派遣	私	110人
F11	女	51歲	高職	會務人員	保姆工會	正職	私	2人
F12	女	25歲	二技	旅行社承辦人員	旅遊業	正職	私	50人
F13	女	28歲	大學	急診室護士	醫療服務業	正職	公	6,000人
F14	女	40歲	國中	作業員	電子業	正職	私	100人
F15	女	54歲	高中(職)	社工助理	社會福利服務業	約聘	私	48人
F16 ^b	女	55歲	高中(職)	行政人員	公共行政業	派遣	公	詳見註(b)
F17 ^c	女	36歲	博士	研究助理	公共行政業	派遣	公	50人

註：^a單位規模表內數據為概約值。

^bF16 與 ^cF17 受訪對象是訪談之前的職場派遣經驗，其餘受訪對象則是訪談現職的工作經驗；而 F16 曾 4 次任職政府部門派遣人員，其順序為縣立文化中心打字員、勞保局電話諮詢服務人員、職訓局就業服務站外勤人員、台北縣政府補助審核人員。

二、質性訪談執行方式

計畫研究成員在進行訪談前，經過多次的小組會議討論及教育訓練，訂定訪談的內容架構與流程，接著在 2010 年 5 月底起至 9 月間，以半結構方式執行工作者的質性訪談。計畫研究成員各自透過人際管道或師長的介紹，由可接受訪問的對象名單中，找出條件適合本研究的訪談對象，以盡可能涵蓋其人口背景、行業別、和職場經歷的變異性之後，由訪員先行各自接洽後親自面訪，在告知受訪者問卷施測與訪談目的，且問卷填答資料嚴格遵守保密原則，取得受訪者同意後全程錄音；接著，請受訪者填寫問卷，填寫完畢後再以一對一質性訪談方式，先詢問其對整份問卷的看法與建議，再針對「心理壓力強度評估量表」中的「工作相關生活事件」與「非工作相關生活事件」題項，深入探討受訪者對問卷題目的認知過程及其如何回應填答，並利用開放式問題分別詢問「工作上」與「工作以外」有無其他未被納入的壓力源。

本研究總共訪問 17 位訪談者，每次訪談時間約為 1.5 小時，研究初期，先與 10 位職場受僱者進行訪談，問卷調查執行之後，又再針對 7 位藍領階級、勞動彈性工作者及雇主作訪談，以蒐集不同受訪者對於問卷設計及填答情境的經驗陳述。訪談大綱和受訪者參與研究同意書內容，請詳見附錄一、二。

三、資料處理與分析方法

經受訪者同意後，訪談過程以錄音方式記錄，之後再由各研究成員，將其訪談內容彙整成質性訪談研究紀錄表，並將訪談重點轉騰成逐字稿，作為分析文本，以得知受訪者對問項的文字敘述有無清楚明瞭，和其對題目的解讀與回應是否符合研究的預期。

為確保受訪者訪談資料的隱匿性，內文引述受訪者訪談內容時皆以代碼標示，編號由表示性別 Male 或 Female 的第一個英文大寫字母及序號數字組成〔例如，社區大樓管委會總幹事男性受訪者，其編號為 M1；金融業業務助理女性受訪者，其編號則為 F10，請參見表 2 的第一欄標註〕。

第三節 專家意見諮詢與回饋

本研究計畫除藉由深度質性訪談以及內部研究成員多次小組討論修正「勞工心理壓力評估量表」外，執行過程中，亦向計畫委辦單位及多位專家請益問卷修訂及執行研究的方向與建議，且與事業單位洽詢問卷調查施測意願時，承辦人也回饋對於本問卷的一些修訂意見，這些諮詢意見與建議回饋皆有助於本問卷的研擬與修訂。

所以，本研究計畫一方面實施深度質性訪談及洽詢事業單位量性調查意願，另一方面也向工作壓力相關學者專家進行諮詢，並參考了這些專家的意見來修訂量表。

如臺灣大學職業醫學與工業研究所郭育良教授即表示，原日本所使用「勞工社會再適應評估表」中雖以「結婚」作為 50 分預設基準，但實際上，各人對於「結婚」感受壓力狀況的變異性相當大，容易因個人觀點、時序遠近或婚姻幸福與否而有相當差異，故此量表在分析時，應著重題項壓力強度彼此之間的調整和比較，不能只靠「結婚」這個單一事件作為統一的基準。並且，個人「有發生過的事件」可能因感同身受，會比「沒發生過的事件」的評估有效，分析時應考量如何將結果標準化或與其自覺分數作比較。此外，郭育良教授也肯定了本量表為因應我國社會環境所新增的題項「面對職業前景不確定的威脅」。

而成功大學醫學院環境醫學研究所郭浩然教授則認為，問卷版面的編排應把需要回憶、想像、較需專注填寫的心理壓力強度評估量表移到前面。此外，為避免心理壓力強度評估題項未能完全涵蓋職場工作者重要的壓力來源，建議設置開放式的填答題項。另因本計畫僅透過幾家企業中的職場工作者做調查，產業別的變異性小，調查樣本的同質性較高，郭浩然教授也建議若有延續計畫的規劃，可考慮與醫院健檢部門合作，針對赴醫院進行健檢的一般工作者進行施測、訪談，涵蓋的樣本特性會比較多元。

另與臺灣大學衛生政策與管理研究所鄭雅文副教授諮詢時，其建議應將指導語精簡、口語化，且為使問卷活潑、易填寫，建議可使用量尺範例。並且心理壓力強度評估量表中「近一年有無發生或經歷」的勾選欄位建議可從壓力分數評估

欄位右方移至該表下方，以免影響受訪者習慣性將近一年無發生的事件直接給予最低分。另鄭雅文副教授認為「收入減少」是台灣近年重要的職場壓力源（對大部分中產階級以下，職業薪資就是主要的家庭收入），問卷建議加入「是否為家庭經濟主要負擔者」問項。另外，「職業層級」的用語不易為一般工作者所了解，建議可請受訪者直接填寫職稱。

另在洽詢事業單位接受量性問卷調查受訪意願時，某某海運之勞工安全衛生部專員亦提供量表修訂意見，建議問卷應將含糊不清之題項修正得更加淺顯易懂，如「升職」建議修改為「升遷，並且工作責任有所改變」、「借款（或貸款）延後償還或是無法償還」建議修改為「借款（或貸款）償還有困難」等等，後來，雖然該海運公司未能配合施測問卷調查，但本團隊也採納其問卷修改的建議。

為能建立我國勞工心理壓力強度資料庫，提供參考性實證，期間更與委辦單位逐項討論「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」附表題項，因考量原「心理壓力強度評估量表」的題目過多，可能影響職場受訪者的填答意願，故決議將量表中「非工作生活事件」部份的題目，保留「結婚」、「收入減少」和「自己發生重大傷病或流產」3項，其餘20題二分成A、B卷實施，如此一來問卷可減少10題；最後，經過多次與計畫委辦單位溝通與協商後，確立問卷版本，問卷定稿內容，請參見附錄四。

在完成問卷修訂並實施量性問卷調查後，也將擬定的『台灣工作者「心理壓力強度資料庫」的建立與健康狀況調查』問卷向精神科醫師及臨床心理師諮詢，詢問其對本問卷的「心理壓力強度評估」題項內容有無其他建議增加的職場內或職場外壓力事件。

其中，基隆長庚醫院精神科王亮人醫師表示，問卷題項大多已包括一般臨床病患抱怨跟其病情有相關的事件，不過王亮人醫師認為問卷題項大多實際、具體，但可能未涵蓋如「自我要求過高而未能實現」的抽象概念，例如有的人會把檢定考試看的很重，因沒考上而造成嚴重打擊，但是，這對一般人來說可能卻會覺得根本沒甚麼，也就是指，看待事件的認知上有所差異，不過，這個建議題項與人格特質、因應壓力及處事技巧也有關聯性。

而北投國軍醫院高恆信臨床心理師，認為工作上生活事件建議可增加「被迫

不能休育嬰假、婚假、生理假等休假」題項，顯見公司若違反勞動基準法，影響員工權益易造成不滿情緒；另外，非工作生活事件則建議增加「遇到難以解決的司法問題或法律糾紛」題項，表示部分民眾會因官司纏身而有心理困擾。

另外，與桃園北新醫院邱嘉玲臨床心理師諮詢時，其建議題項亦為職場上生活事件，為「被要求簽競業條款、自行擔保、自願加班等契約」題項，此項正好與高恆信心理師建議的工作題項面向有些雷同，均是因公司的不合理待遇或制度壓迫員工，造成其精神壓力。

不過，諮詢精神科醫師與臨床心理師，皆肯定本研究目的與問卷內容，而從其見解中，可歸納出建議增加「自我要求過高而未能實現」、「被迫不能休育嬰假、婚假、生理假等休假」及「被要求簽競業條款、自行擔保、自願加班等契約」等題項。本計畫透過專家諮詢初步收集其對於本問卷題項的回饋意見，可作為未來相關調查的探討與問卷修正的參考。

第四節 量性問卷調查

一、 研究對象

經過 2010 年 6 月至 7 月間密集的聯絡與徵詢，本計畫共聯繫到 4 家願意接受調查的事業單位，分別屬於電腦及消費性電子製造業、光電業、社會服務業、以及公共行政業。在說明研究施測方式、獲得相關單位同意並討論適當日期之後，計畫研究助理與該事業單位協商施測進行事宜，或直接至該單位發放問卷。各單位之基本資料，一併呈現於「研究結果」一章的表 5「參與本計畫調查之事業單位背景一覽表」。

二、 研究工具

研究工具為結構式問卷，蒐集受試者之身心健康情形、心理壓力、工作特質與人口學變項。身心健康情形與工作特質之調查量表為台灣大學衛生政策與管理研究所鄭雅文老師研發之「職場疲勞量表」與「工作特質量表」，均已經過信效度檢定評估量表的表現大致良好[18,23]；心理壓力強度評估量表則參考 Holmes 和 Rahe 開發的「社會再適應量表」，以及引自日本的「工作相關心理壓力事件引

起精神疾病認定參考指引」，修訂為「勞工心理壓力強度評估量表」，邀請受試者針對工作或一般生活壓力源進行壓力強度估計，並且勾選近一年是否發生。最後在人口學變項部分則調查受試者之教育程度、婚姻狀況、工作年資、職位與僱用模式等資料。整體問卷結構和各部分題數/選項方面的資訊，請詳見下表 3。針對調查問卷中完整使用的「職場疲勞量表」，本研究並進行量表內部一致性 Cronbach's alpha 值分析，結果「個人疲勞」和「工作疲勞」分量表的值均為 0.9，顯示這兩項測量在本研究樣本中具有很高的內部一致性。

表 3 調查問卷題項簡介

分量表名稱		題數	選項
壹、身心疲勞狀況		10 題	「總是」、「常常」、「有時」、「不常」及「從未」
貳、心理壓力強度評估	一、「工作相關事件」—工作環境與內容	20 題	自行填答 1~10 分，並勾選近一年內有無發生或經歷
	二、「工作相關事件」—工作身分與人際關係	15 題	
	三、「個人生活事件」—工作以外，個人、家庭、經濟、社交生活事件	13 題	
	四、職場內、外其他重要壓力源	2 題	開放式填答
	五、綜合評估承受壓力強度及目前壓力強度	2 題	自行填答 1~10 分
參、工作特質評估		9 題	「很同意」、「同意」、「不同意」及「很不同意」
肆、個人資本資料		9 題	自行勾選或填答

三、資料處理與分析方法

本研究以 SPSS 17 版軟體進行資料處理與統計分析。量性調查分析結果包括以下部分：

(一) 參與調查事業單位的屬性分析

在進行研究樣本正式描述性分析之前，為了解參與本次調查 4 家事業單位員工工作特性和工作壓力的屬性，將本次回收樣本特性與 2007 年本所執行之全國受僱者「工作環境安全衛生狀況認知調查」中全國受僱者樣本的個人疲勞、工作疲勞、工作負荷、工作控制、每週工時等指標的平均值相比較，以瞭解本次調查對象其特性在全國受僱者中的相對定位。

(二) 研究對象的人口學分布、工作特性、經歷壓力事件數、和疲勞狀況分布

接著以描述性統計方法分析樣本的人口學與工作背景、工作特性與健康量表（工作心理負荷量表、工作控制量表、職場疲勞量表）得分，以呈現樣本的人口學特性、工作特性分布，以及疲勞狀況，並以獨立樣本 t 檢定或卡方檢定探討不同性別受僱者在上述特性分布的差異。

(三) 人口學背景、工作特性、工作內/外經歷壓力事件數和個人疲勞/工作疲勞的相關係數矩陣

為瞭解本次調查樣本其基本資料變項的相關係數結構，運用相關係數矩陣呈現調查變項之間的相關，並分析包括 **SRSS** 所測量之工作內/外經歷壓力事件數和職場疲勞量表之「個人疲勞」和「工作疲勞」之間的相關性；利用 **Pearson** 相關係數（連續變項彼此之間）、**Spearman** 相關係數（次序變項和連續變項或次序變項彼此之間）、或點二系列相關係數（二分變項和連續變項之間）之相關係數矩陣，呈現各變項之間的相關性。

(四) 「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度和排序

為瞭解認定參考指引中職場內「工作相關事件」和職場外「個人生活事件」各項目的心理壓力強度和排序，透過描述性分析呈現各項事件壓力強度分數的平均值、標準差和排序順位。

(五) 「工作相關事件」和「個人生活事件」中「有發生」者和「未發生」者的壓力強度分數比較

接續前面「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度分數排序，進一

步分析各項事件在「過去一年曾發生」的比例，並比較「過去一年曾發生過該事件」和「過去一年未曾發生過該事件」者，對於同一事件的壓力強度評估是否存在差異，以及差異的方向，以獨立樣本 t 檢定進行分析。

(六) 不同群體「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度平均值比較分析（性別、年齡、職業層級、年資）

為瞭解前面所分析的「工作相關事件」和「個人生活事件」壓力強度結果，是否會隨著不同群體特性而有明顯的差別，接著會針對工作、個人兩類所有事件，根據性別、年齡、職業層級、年資四種人口學和工作背景變項進行平均數檢定（兩組以獨立樣本 t 檢定、三組以 one-way ANOVA 檢定），並瞭解各項壓力事件題項平均值的差異能被性別、年齡、職業層級、或年資分組所能解釋的解釋效果量比例。在此對於分兩組的自變項以點值雙列相關係數之平方表示效果量，而分三組的自變項則參考 Hobson 等人使用之效果量計算方法[25]，以 $Epsilon^2$ ($Epsilon^2 = dfb(F-1)/dfb + dfw$)來表示效果量。

(七) 「個人疲勞」和「工作疲勞」複線性迴歸模型（自變項納入「工作相關事件」壓力強度和「個人生活事件」壓力強度）

完成上述分析之後，最後採用複線性迴歸模型，在自變項相互控制的情況，探討與疲勞指數有關的顯著預測因子。過去生活壓力事件相關研究中，如 Zimmermann 等的研究[36]，曾仔細將每位受試者所勾選的經歷事件對照常模分數進行加權，用最後的總和來代表該受試者之壓力分數以進行預測，本研究也參酌此項作法，在「個人疲勞」和「工作疲勞」量表得分為依變項的複迴歸模型中，在社會人口學變項、工作特性變項之外，並納入「工作相關事件壓力總得分」和「個人生活事件壓力總得分」作為預測因子，比較職場內/外的生活壓力事件分數對於疲勞狀況是否擁有不同的意義與解釋力。

第三章 研究成果

第一節 質性訪談結果與問卷修訂過程

一、受訪者對問卷的整體看法與建議

(一) 問卷填寫時間

填寫整份『台灣工作者「心理壓力強度資料庫」的建立與健康狀況調查』問卷所需的時間平均為 20.7 分鐘，其中填寫最短為 8 分鐘，最長為 46 分鐘。其中 F14 的問卷填寫時間最長(46 分鐘)，而 M7 的問卷填寫時間最短(8 分鐘)。從問卷填答狀況可發現此問卷填答不易，受訪者需花較多的時間理解及回想，尤其是較年長者或教育程度較低者。而問卷心理壓力綜合評估題項，填答能承受的壓力強度上限分數平均為 8.2 分，其中最高為 10 分，最低為 6 分(如表 4)。

(二) 問卷文字敘述與格式設計

首先，詢問 17 位受訪者對整份問卷的文字敘述、排版格式等有無問題，其中有些受訪者覺得問卷題項完整貼切，應能涵蓋職場內外的壓力源，認為文字敘述清楚詳細，對問卷予以肯定；但也有些受訪者提出看法或問題，如有些人認為生活事件題項過多且概念廣泛抽象、指導語太冗長、分數級距過大、預設基準不適當等。

另有些受訪者雖認同這份問卷確實問到有關勞工心理壓力的重點，但有一些題項，卻不能完全代表每一個層面的勞動服務者(M9)，例如在 B 卷 3-7 題「親密家人出現問題行為/不當行為(如酗酒、賭博等)」，M9 受訪者為原住民，即表示對他們而言，喝酒、賭博是調解抒發壓力的休閒娛樂管道(喝喝小米酒、打打麻將)，而非不當行為；或有受訪者認為這些一般性、層次高的題項並無法深入刻劃因工作型態或工作性質不同所產生的壓力(M8)，例如 M8 為高科技業的貨運司機，要承擔高價值產品的運輸風險，送貨過程得專注於路況，也有不少精神壓力，但本問卷題項無法涵括因工作特性而衍生的壓力。

此外，在一開始問卷版本的實際填答狀況中，有受訪者跳答或是很多壓力強度分數題項直接填答 0 分【原問卷壓力分數級距為 0~100 分】，如有受訪者表示

指導語字太多會懶得看，以致於剛開始填答都將「近一年內無發生過」的事件填寫 0 分(F10)或另一受訪者因為沒注意到說明「沒發生事件可用想像」的，建議指導語說明如能標色，會比較看得清楚(F16)。因此，問卷的指導語應意簡言賅、一目了然，以避免受訪者大多將沒發生或不可能發生的事件直接填寫 0 分或跳答。

而受訪者於訪談中也表示實際發生的事件較容易填答壓力分數，但從未發生、不可能發生或近一年沒發生的，則較難以評斷或想像壓力分數(F10)或很多事件沒有親身經歷，即使身邊有人發生也難以評分，因無法確知其經歷時的嚴重程度(M1)，而且自己經歷過與看到別人經歷的感受強度不同，如自己懷孕和別人懷孕就是很不同的事情(F17)，甚至有受訪者覺得沒有經歷過的事件用想像的方式評估分數可能並不可靠，不一定會符合自己實際遭遇時產生的壓力程度(M7)。

最後，有的人則反應壓力分數級距以結婚為中間 50 分，但上下各有 50 分的級距有點太大，不容易評估(M2) 【原問卷將「結婚」事件設為中間值預設基準 50 分】或短時間內要想出這麼多分數很不準確(M1)。也有受訪者表示此問卷偏向主觀認定，會因個人看法、感受、應變能力及抗壓性產生不同結果(M6)。

(三) 問卷心理壓力強度部分預設基準-「結婚」事件為中間值 50 分

對於一開始將「結婚」預設為 50 分之基準，受訪者認為沒結過婚的人評分上可能難以比較，如無薪假和結婚要怎麼比，一下子要去比較太唐突，是會去回想，但已好幾 10 年前了，知道結婚很重大，可是也不知如何評估(M1)，或覺得結婚預設為 50 分太高，應該不到 50 分(M2)。而在向臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所郭育良教授諮詢時，其也認為結婚作為預設基準的變異性大，故後來本研究將該預設基準開放為單一生活事件。

(四) 問卷心理壓力強度部分增列範例

在後來修訂的問卷，還增列了引導範例，受訪者也回應會以範例作為填答標準，例如會因範例題目開車超速壓力分數是 11，而對照該範例事件壓力分數的標準作評估(M2) 【原問卷一開始的範例為：假設開車超速壓力分數是 11】、先假設跳槽到別家公司壓力分數是 6.3，再以這樣的標準去想像其他題項的分數(M4) 【原問卷後修正的範例為：假設跳槽到別家公司壓力分數是 6.3】。

而最後問卷版本範例的兩個題項及壓力強度分數為「跳槽到別家公司」6分及「休閒娛樂減少」3分，則是參考了日本「勞工的壓力評估法（第一報）：嘗試以分數法做壓力自我評估」的 SRRS 調查表題目，並將該研究的平均壓力分數標準化而求得(該研究的壓力分數級距為 0~100 分)。

(五) 問卷其他回應狀況

而除了心理壓力強度部分，問卷其他建議方面，有受訪者認為公私部門的問卷應該分開，因升遷、降職在公家單位裡面較難遇到，不同年紀也會有不同狀況 (M4)。

另有的受訪者認為疲勞量表 CBI 以嚴重過勞出現的頻率作為反映疲勞程度的指標，無法反應工作者長期普遍處於中高程度疲勞狀態的現實(F12)。

在工作特質評估項目中，受訪者對於的詞句的界定與涵義感到疑惑，如「高度的技術」(M2) 【後來問卷已把此題移除：「我的工作需要高度的技術。」】和「重複性工作」(F12) 【後來問卷已把此題移除：「我的工作內容，很多是重複性的工作。」】，也提出在工作中沒有決定權但是其意見具有影響力是否互相抵觸的問題(F11)。【後來問卷已把此題移除：「對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。」及「對於工作上發生的事，我的意見具有影響力」】

而在個人生活背景與基本資料項目中，大多對於填答家庭同住及照顧狀況感到疑惑，如雖未與雙親同住，但仍有盡照顧之責 (M6)、家中同住人口指的是現在居住地方還是老家，因工作關係目前與親戚同住，但常回家(F12)、現與跟老公同住，但父母就住附近(F13)、居住狀況不是很確定該如何填；目前與男友及男友母親同居，但也有金錢支援照顧本來的家人(F10)。【後來問卷已把此題移除：家中同住人口有幾人有幾人?其中有無需要被照顧的 65 歲以上長者、6 歲以下幼兒或失能者(身心障礙者)?】

另外有人覺得飲食習慣難以精算每週有幾餐不正常【後來問卷已把此題移除：您每天的飲食不按照正常三餐時間用餐的頻率有多高?】，或是表示自己沒有吸菸習慣，但為了社交應酬偶爾也會吸菸，所以無法歸類在未曾吸菸或戒菸半年以上，不知道該如何填答(F12)。【後來問卷已把此題移除：您目前的吸菸狀況?】

也有受訪者提出對於工作班別問項不太了解，如固定班的白天班就是指朝九晚五的上班族嗎？因為固定班另一個選項為下午班或小夜班，會受工作時間而感到疑惑(F10)。【後來問卷已把此題移除：您的工作班別為？】

甚至有受訪者表示不知如何填答每週加班幾天的問項，因新聞業工時很長，事情永遠都作不完，所以沒有加班這個概念(M5)。【後來問卷已把此題移除：平均每週有幾天需要加班？】

另有受訪者對於給薪方式問項無法涵括，表示自己的計薪方式雖有績效獎金，但沒有加班費，況且現在大部分公司都沒給加班費，所以無法歸類於「固定底薪加上績效獎金、紅利或加班費」。因此認為將績效獎金與加班費並陳似乎不妥當(F12)；另一受訪者則是固定薪資(含基本薪及各種固定加給)，但有加班的話會有加班費，所以選項都不符合(M4) 【後來問卷已把此題移除：您目前工作的給薪方式是？】。

也有受訪者表示個人基本資料的工作性質選項未完全包含所有職務，如護理人員(F13) 【後來問卷已把此題移除，原工作性質問項僅有業務人員、內勤人員、行政管理、研發開發、技術支援或其他】或職業層級不夠明確，如非部門主管之經副理或一般職員指辦公室文職或指工程師，技術人員直覺是指線上作業員，但研發工程師似乎也可歸類為技術人員，而基層主管的課長、主任則不知該如何歸類(M6) 【原問卷職業層級問項僅有一般職員、技術人員、非部門主管之經副理、部級主管、處級以上主管或其他】。

(六) 總結

因此，從整體回應與受訪者意見，可看出受訪者大多能理解問卷內容及評估方式，但有受訪者覺得問卷較適合教育程度有一定水平的工作者，靠勞力的工人或作業員填寫可能會較吃力(M3)。而在 1 對 1 面訪 17 位受訪者時，也發現教育程度較低或較年長的藍領階級工作者，當題目過長或含有較深的字彙時，其需要較長的時間理解消化列舉出的生活事件句意，或是比其他受訪者較常提問、更需要有人從旁解說引導。

所以，問卷指導語跟文字敘述宜儘量精簡、白話，避免因語意不清或文句繁複而影響了問卷的信效度。

二、「勞工心理壓力強度評估量表」題項意見

(一) 題項事件實際發生與藉由觀察想像的填答差異

當受訪者填寫整份問卷後，訪員則進一步地深入訪談受訪者對於心理壓力強度評估題項的填答方式，如同上段所言，一開始受訪者依照對於該事件的回憶和結婚作比較，先評估和結婚的相對大小，之後再決定實際壓力分數(M2)。若為過去有經歷或發生過的事件，感受較深刻真實，填答壓力分數就比較容易且精確(M1)，但仍因發生時間遠近而對該事件的壓力感受度不同。

對於「結婚」事件預設為基準，受訪者大多表示難以評斷及比較，如有受訪者表示很難想像「結婚」產生的壓力是在 50，且時間久遠不知該如何評估(M1)。而未婚者則因對婚姻的看法而影響其判斷基準，有的受訪者即表示因為還沒結婚，覺得這是件好事，應該沒有 50 分這麼高(F10)。

而對於完全沒發生過的事件，受訪者以現況、感覺、個性、價值觀、生活態度和他人經驗去填答想像此分數，由於較為直觀，初期進行質性訪談時，不少受訪者會因已勾選近一年內沒發生過該事件，而將分數直接填答為 0 分。其以自身是否可能會遇到此事件作第一次評估，若不會發生，則填 0；若會發生，則回憶曾經面臨的情境進行壓力分數評估(M2)。

(二) 工作相關生活事件分析

問卷參考了『日本「勞工的壓力評估法(第一報): 嘗試以分數法做壓力自我評估』及 2009 年 11 月『本會公告之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」心理壓力評估附表一與附表二』，將壓力分數評估分成「工作相關事件」與「個人生活事件」面向，而依序來進行質性訪談。

1. 工作相關事件-「工作環境與內容」回應情形

列舉的生活事件雖然包羅萬象，但仍有些許題目在十七位受訪者中，於過去近一年內未曾發生或未曾經歷過，如工作相關生活事件「工作環境與內容」層面其 20 題中的 1-3「因工作的因素導致職業災害(重大人身事故、交通事故等)」、1-4「發生影響公司營運狀況的重大工作疏失」、1-6「被要求從事有違法之虞的行為(如逃漏稅等)」、1-10「成為新事業的執

行人、或公司組織重整的執行人」、1-16「工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）」、1-18「公司倒閉」等 6 題，而質性訪談受訪者過去近一年內有發生或經歷過的另外 14 題，其回應如下：

(1) 1-1「因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）」：

本題項指的是因工作而傷病程度嚴重的事件，僅有一位受訪者 M8 於過去近一年內經歷該事件，據其回答，發現其恐因括號內舉例文字誤導而影響了作答，並且 M8 為科技業貨運司機，所以該事件發生頻率高。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答「6 分」)這個很多，上下班過程中會遇到很多車禍，同事都常常有發生，我今年就有在上班過程中被撞過一次。』

(2) 1-2「經歷（目擊）職場悲慘的事故或災害」：

此項事件應為壓力強度極大的生活事件，但從 F13 與 M6 兩位受訪者顯示問項會因個人工作性質與職務差異而感受有所不同。

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「4 分」)每天都在急診室，早就看習慣了。不過多少還是會難過啦!』

『M6(研發工程師/32 歲)：(填答「7 分」)之前同事在大陸腦溢血死亡，年僅 31 歲，健檢都無異常，在公司睡午覺突然就走了，公司過勞死例子不少，...因為外派壓力很大，加上睡眠運動都不充足。...』

(3) 1-5「公司發生的事故（事件）被追究責任」：

比較不同受訪者的回應，受訪者 M8 雖被追究責任，但未明確被指出為肇事者，所以壓力程度較低，而受訪者 F13 因本身工作上的疏失而被追究責任，雖然覺得該事件自己的疏失不是影響結果的主因，但仍因對方的責怪感到懊惱與無奈，所以該題項可能因被追究責任的輕重或後果而影響填答。而從訪談中，訪員觀察受訪者

M8 在填答壓力強度分數題項往往以自己能否接受或能否處理的情況去填答，所以其壓力分數有偏低的趨勢。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 3 分)』有時候產品壞了，有時候是違規行爲，比如安全措施沒弄好、防震裝置沒有加或產品超載等，當然公司就會去追問是誰是誰，那常常被問很煩，因爲我也不能確定到底是不是自己，也不知道他問的是哪一件，因爲並沒有提供明確時間地點，好像大家都有嫌疑，這樣被問很不舒服，而且這很經常發生。』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「9 分」)』患者進行手術時，給藥的時間給錯，手術後患者意識改變...，雖然我與醫生都曉得早給晚給並不會造成病情影響，家屬仍質疑是因爲我的疏失，雖然醫師解釋過，但還是造成家屬不信任、心靈受傷。』【該問項原爲『因工作發生重大工作疏失導致他人受傷或公司營運受損』】

(4) 1-7 「工作出現了重大的金額損失」：

爲求全面了解台灣工作者的壓力強度情境與感受，質性訪談雖設定以受僱者爲主，但仍納入了自僱就業者。而受訪者 M9 在本題項中，因其身分爲工程行負責人，當工作有龐大的金額損失，不僅影響公司營運，也要背負發薪給員工的壓力。

『M9(土木工程行老闆/45 歲)：(填答「10 分」)』那時公司員工有 30 位，突然出現重大金額損失，所以壓力很大，工人要錢(薪水)，需要資金調度才能解決。』

(5) 1-8 「被指派難以達成的工作目標」：

比較受訪者的回應，大都以自己在工作上的能力及應變情形來評估壓力分數(M3、M8、F12、F13、F17)，但也有受訪者以非個人而是以整個工作團隊的層次來思考該題項(F10)。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 3 分)』新接的搬貨工作，太累的工作之前有委派給別人，但別人做不好，所以丟給我們做，困難點

在工作量很大，東西很多、很重。且會被嚴格約束行為，有很多不能做的動作、很多規矩，以避免產品的損失，那個產品是很容易摔壞的。』

『F10(金融業業務助理/28 歲)：(填答「4 分」) 之前部門被要求要達到業績，雖然很難，但覺得團隊共同努力，很有向心力，是件好事。』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：(填答「5 分」) 老闆要求作一個實驗，但我作了一年都還作不出來，每週進度報告時，老闆臉色都很難看，我還為此加班加了很多，因為想趕快把它作出來，所以壓力很大。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲)：(填答「7 分」) 公司業務有時想跟大廠合作而硬接單，就因此被要求在非常緊的時間內完成，但工作流程是有一定時間的，工作時間被壓縮，只好自己來加班，不過最後還是都有完成。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲)：(填答「8 分」) 就是常有可能忘記和國外訂房，就會發生訂不到房的狀況，這時候經理就會趕快要我去和對方飯店的經理談，因為只有我會日文，所以就變成我要和對方交涉，然後經理就會要我每天打電話去和他要房間，直到要到為止，...，所以就會有壓力，因為每天都會有人在你耳後一直催你，壓力蠻大的，因為來自客戶的要求可以推給公司，但來自經理的要求，相對責任就會自己身上，壓力就會比較重。』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「9 分」) 被主管額外要求寫文章，這不是常規的工作範圍，對我來說比較難，要花時間唸很多書，伴隨而來的壓力很大。』

(6) 1-9「無法達成工作目標」：

受訪者 F14 為生產線的作業員，工作內容雖重複、一致，但遇到訂單量多或交件時間短時，仍有心有餘而力不足的趕工壓力。

『F14(電子業作業員/40 歲)：(填答 8 分)生產線都會有趕件的壓力，所以有時候就連加班都做不完，無法完成。』

(7) 1-11 「受到顧客或客戶的無理要求或索賠」：

受訪者(M6、F13、F16)對於此題項皆能直接聯想到「無理要求」的情境，但有一受訪者 F13 甚至還聯想到其「無理要求」伴隨而來的後續壓力。

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「6 分」) 之前任職職訓局就業服務站外勤人員，在幫顧客介紹工作時，顧客一直都不滿意，最後又抱怨沒有幫他介紹好的工作，不斷反覆為他找工作，卻得到這樣的對待，覺得很不高興。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「7 分」) 研發工程師有時難免要直接面對客戶的技術人員跟他們溝通，技術上做不到的，要能說服其接受，可能要應酬、抽菸、喝酒等。』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「8 分」) 客戶(病患或其家屬)的無理要求非常多，已經見怪不怪，所以不會造成我心理上很大壓力，只是當客戶跟我主管投訴，主管就會因此斥責我，要求我改變作法，所以壓力來自於客戶投訴後造成的後續效果。』

(8) 1-12 「被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講」：

受訪者(M6、F15、F16、F17)對於此題項的壓力情境，除了擔心自己的籌備工夫及簡報能力外，還有主管或上級高度關注的心理負荷。

『F15(非營利組織社工助理/54 歲)：(填答「5 分」) 之前在職訓局的工作要準備 ppt 上台報告，因為對電腦操作不熟悉，所以很緊張，因此有很多壓力。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「5 分」) 由於就業方案所聘的派遣工作者所負責的外勤任務，為職訓局新試辦的業務，

因此上司對其工作狀況並不熟悉，所以會要求作 ppt 的解說，就感覺有點緊張，但自己會蒐集資料也會 ppt，所以還好，只是因為想要好好的把報告弄好，所以覺得會有點壓力』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：(填答「5 分」)每週進度報告未依老闆期待而產出結果時，老闆臉色都很難看，所以壓力大。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「9 分」) 做專案就會有壓力，如果又得向大客戶做簡報，很多層級的人都會關注，可能一份報告需要通過層層關卡，經過不斷地修正，要內部主管覺得 ok，事業群覺得 ok，才能去做簡報。』

(9) 1-13 「被委任代理上司職務」：

從受訪者的回應，顯示其對該事件的處理能力與掌握情形而影響壓力強度分數，此外，有一受訪者 M6 可能因經驗上有突發狀況而壓力較大的情形，分數反而較其他受訪者(M4、M5、F17)偏高。

『M5(新聞部組長/35 歲)：(填答「2 分」)上司不在的時候，只要照主管交代的事情作就好。』，蠻簡單的。』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：(填答「2 分」)老闆出國時要我幫忙代課。但因為覺得自己能力還可以勝任，所以還好，況且如果做不到的話就直接拒絕就好。』

『M4(國防科技研究技術員/56 歲)：(填答「3 分」) 我們公家單位的聘僱，我偶爾需要代職一兩天，不是長期性的，就是蓋個章而已。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「7 分」) 主管不在的時候要代理，不過因為熟悉其業務還好，除了偶爾突發狀況才稍微會有壓力，大部分都可以掌握。』

(10) 1-14 「工作內容或工作量發生重大變化」：

比較不同受訪者的回應，大多因升遷(如受訪者 M2、M5、F14)、

職務轉換(如受訪者 M8、F10、F13、F16)、跳槽到別的公司(M6)、業務性質(F17)，而感受因工作內容不同或工作量增加所帶來的工作壓力。

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲)：(填答「2.5 分」) 因為最近升遷，所以工作內容有作職務調整，使工作內容和之前不大一樣。壓力主要來自於怕新的工作內容而表現不好。』

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 3 分) 工作時間本來八小時變成十個半小時，班次增加，但是錢沒有增加。』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：(填答「3 分」) 很多案子或研究計畫的結案會撞在一起，所以在趕截止進度時，會突然有很龐大的工作量，常常會有加班到通宵之類的。但就只有這樣的情況，覺得對於自己還算可以應付。』

『F14(電子業作業員/40 歲)：(填答 3 分) 雖然因為升副領班後，工作內容不一樣，要學很多東西，領料、配料等，有時還是要回生產線支援，但覺得遇到還是要做，所以覺得只有 3 分。』

『F10(金融業業務助理/28 歲)：(填答「5 分」) 原本我是派遣的電催人員，後來職務調整，變成信貸核定的業務助理，覺得雖然工作內容增加變比較忙，但至少比沒得忙好，代表自己是有用的、重要的員工，但是。而且或許有機會變成正職。』

『M5(新聞部組長/35 歲)：(填答「5 分」) 工作內容不同就是因為我最近升職，但你當主管後變得要自己扛事情，那個壓力是心理自我感覺的問題。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「7 分」) 去年剛換薪水比較優渥的工作，且目前公司的部門又在重整中。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「7 分」) 因為本來都是自行從報紙上找到派遣工作，但主要從事的是以內勤為主的。後來因為就業方案轉到職訓局作外勤、講解的工作，和原來的工作習性

有很大的不同。』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「10 分」) 最近職務變動，勞力變輕但責任變重，加薪幅度小，要作的事情卻變得好多好難。』

(11) 1-15 「工作時數明顯增加」：

此題項文字敘述較為顯著，受訪者均能理解此壓力源的情境，有受訪者(M8、F13、F14、F17)因工作型態或訂單產量增加會有短期性工時明顯增加情形，例如 F12 受訪者為旅遊業，若遇到旺季，工作時數便明顯增加，而 F13 受訪者則因職場上身分的變化，而使得工作時數及工作量明顯增加。而觀察受訪者的回答，發現 F14 受訪者因其為底薪較微薄的藍領階級工作者，工時增加能獲得加班費，對負擔家計的 F14，壓力程度反而較低。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 2 分) 因為產品量產的時候，我的工作時數就會增加，本來是 8 個小時，那如果要送的貨變多，公司就會把每 1 個班次的間隔縮短，本來 1 個小時 1 班，我可能中間可以休息 20、30 分鐘，那公司就把這個剝奪掉，變成要一直跑，工作時數就增加，但薪水也不會變多。』

『F14(電子業作業員/40 歲)：(填答 2 分) 最近公司接到不少訂單，每天都加班到 9 點，覺得時數增加很好，代表可以賺錢，喜歡加班。』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：(填答「5 分」) 有時遇到很多案子擠在一起，趕著結案的時候，會需要加班。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲)：(填答「7 分」) 其實我們旅遊業淡旺季很分明，假期前就會特別忙，我的工作屬於訂房和訂機票，當大家都要出國工作量就會很多，像過年的時候 1 天工作超過 12 小時很常見，不斷在處理一樣的事情，工作量很大。旺季的時候我們可能 1 次要處理 200、300 個人的出國的狀況(自己也會有要出國的狀況，因為有時候要去帶團或口譯，...』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「9 分」) 因為小小升遷，變得要念很多書或上很多課，所以我放假都在上課也有作業，且上課是由主管指派的，所以假日被工作整個佔據，但有補貼公假。』

(12) 1-17 「需要輪班工作、或被調動工作班別」：

本題原為個人基本資料的問項『您的工作需要輪班嗎?』，而非納入評估壓力分數問項中，F13 受訪者因其工作為急診室護士，所以有勾選「需要輪班工作」，表示其常需要輪夜班。後來本研究成員認為輪班工作為台灣產業發展下的常態，如：電子、科技產業作業員、工程維修人員等，且夜班與輪班工作對身心健康的影響甚鉅，故納入此題為壓力強度評估問項。而後來新增此問項後，則有一受訪者(M8)因其工作班別被調動而填答。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 3 分) 因為本來是負責搬竹科的貨，後來是調到南科的路線，所以原本 1 天 10 班，現在就是 1 天 1 班。』

(13) 1-19 「無薪休假（包括留職停薪）」：

本題僅有 1 位受訪者 M8 於過去近一年內經歷無薪休假事件，但有另一受訪者 F14 為生產線作業員，表示去年有無薪休假，1 週才做 2 天，但時間恰好有超過 1 年，而 F14 受訪者的壓力強度分數為 9 分，其回答當時怕被裁員、也怕公司倒閉，壓力很大，所以給 9 分，至於少 1 分而非給滿分 10 分，則是因為家裡還有老公可以負擔家計。比較以上兩位受訪者的回應，呈現壓力強度兩極化的現象，而從訪談中得知，M8 受訪者已屆退休年齡而持續工作，非家庭支出主要負擔者；而 F14 受訪者其配偶為收入不穩定的計程車司機，且正面臨子女就讀私校的高學費及房屋貸款，可見經濟條件也會影響受訪者對無薪休假的壓力感受。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 2 分) 去年金融風暴就有，沒有要運貨，就叫你回家不用上班，也沒有遣散，但是就沒錢賺。』

(14) 1-20 「面臨職業前景不確定的威脅」：

比較不同受訪者的回應，此題顯示了兩個層次，一個是反映受訪者「客觀」的工作處境事實(M1、M6、M9)，因公司營運性質或營運狀況而擔心失業沒收入或被調派，而另一個則是反映受訪者本身「主觀」的擔心感受，其僱用身份為缺乏保障的派遣或約聘人力(M8、F17、F10、F15)，則因就業不穩定而感到焦慮。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 2 分) 我運的這個產品隨時都會停線，生產線一停工作可能就會沒有了，或是你想要換到不同的班，換過去才沒多久班就停了，那你就沒有得做了，這些是完全沒辦法掌握的。』

『M9(土木工程行老闆/45 歲)：(填答「2 分」)大環境不景氣的情況下，要自己找出路，不能因為此項工作沒有就不能生活，但我會自行想辦法找其他方面的工作，認為對自己而言，此項不是壓力。』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：(填答「5 分」) 因為現在太多博士了，工作機會又少，所以覺得很難找到穩定的工作，約聘的工作薪水少也做不長久。』

『M1(社區大樓管委會總幹事/58 歲)：(填答「6 分」) 我目前的工作不確定感就是跟公司經營的性質有關。因為保全公司是由社區聘請，然後公司派我們的人去服務。服務期間有期限，合約到期你就要面臨續聘的問題。假如公司沒有另外安排工作人員到另一社區，就有可能面臨失業的威脅。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「7 分」) 部門績效不好，可能會被裁撤。這個部門 2~3 年都不賺錢，公司角力嚴重，除非不幹，不然員工是沒有選擇權利的，因為公司不太會徵詢底下意見，就直接指派職員到哪個部門。』

『F10(金融業業務助理/28 歲)：(填答「9.9 分」) 這題很貼切，因為我是派遣人員，而我目前最大的工作壓力，就是無法升成正職，去年原本有個升正職機會，卻沒通過。因為雖然平時受主管肯定，但口試卻由總公司的人資長擔任，當天太緊張，表現不佳，一試定生死很不公平，如果今年還是沒轉正，可能考慮換工作。』

『F15(非營利組織社工助理/54 歲)：(填答「10 分」) 因為之前在職訓局的就業方案派遣約為一年一聘，不一定會續聘，所以年末都會感覺到工作可能不保的壓力。』

2. 工作相關事件-「工作身份與人際關係」回應情形

工作相關生活事件「工作身份與人際關係」層面在 17 位受訪者中，於過去近一年內未曾發生或經歷過，為 15 題中的 2-2「被調派到其他公司」、2-3「降職」、2-6「被調派到外地任職」等 3 題，而受訪者過去近一年內有發生或經歷過的另外 12 題，其回應如下：

(1) 2-1「被革職或被要求強迫退休」：

從訪談中，得知受訪者 F15 之前為公部門派遣人員，而受訪者雖然很了解自己的僱用身分為 1 年期派遣人員，但面臨契約到期時，仍感受到極大的不安定感，就像是被強迫革職的感覺。

『F15(非營利組織社工助理/54 歲)：(填答「8 分」) 之前在職訓局的就業方案派遣約期到期，因此被迫離職，因為一開始每 1 年初簽約時，就已自知到年底會面臨失業問題，雖然說很不高興，可是因為我們是早就知道而簽契約。定期契約，就是這樣，所以還是得面對。』(受訪者表示一年期派遣人員往往無法續約或留任，頂多被轉任派遣到其他單位)。

(2) 2-4「升遷(工作責任因而有所改變)」：

比較不同受訪者的回應，可看出升遷有階段性的壓力差異，有一受訪者 M2 認為此題項的壓力為晉升前的等待與不安，而其他受訪者(M8、F14、M5、M6、F13)則為晉升後因責任加重與能力負

荷程度來評估壓力強度。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 2 分)我原本是司機助手，現在就是當司機，薪水不一樣，司機助手就是幫忙司機看路跟搬東西，那司機的話就不用搬那麼多。』

『F14(電子業作業員/40 歲)：(填答 3 分)最近升上副領班，很怕自己無法勝任，有很多東西要學。』

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲)：(填答「4 分」) 就最近在職位上有升遷，主要的壓力是來自於在同一個職位上待太久，想要升等所造成的壓力。』

『M5(新聞部組長/35 歲)：(填答「5 分」)我最近有升職，從副手升到主管，所以負責的事情就會變多。以前只要照主管交代的事情作就好，出事情也有人幫你擋，現在都要自己負責，所以工作壓力當然會比較大，不過因為我覺得還在能力範圍內，所以壓力也不會那麼大。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「8 分」) 剛好去年因為跳槽到這家公司，開始有帶人，算是個小 leader，不過責任變重了。最近接了一個電腦大廠主要機種的案子，case 做得好不好會影響風評，所以有壓力。』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「10 分」) 因為小升遷，換了一個工作職責，責任變很重，原本是聽命於人，是被告知的角色，現在要發號施令，告訴護理人員怎麼做，這些需要學術支持，就得念很多書，還要臨床運用，很難，所以壓力很大。』

(3) 2-5「因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失」：

質性訪談 17 位中，有 3 位受僱身分是約聘人員、3 位是派遣人員，共 6 位屬於彈性僱用方式，而在過去近一年內有經歷該事件者就有 3 人(M8、F10、F16)，從其回應中，不難看出不穩定的僱用方式，常使非正職員工遭受差別待遇，並引起心理不平衡，例如受

訪者 F10 任職於該公司兩年多，從其訪談中得知公司為節省人力成本而使用派遣人員，但其從事之工作內容與正職員工並無不同，但其權益及福利卻是不平等的，且此種不確定性的僱用關係造成其主要的工作壓力來源。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 5 分) 福利制度、年假以及薪資都是有差的。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「7 分」) 之前在勞保局，和派遣公司簽約的時候，契約內容規定請假 1 天扣一千塊，2 天扣三千塊、3 天扣五千塊，那時 1 天薪水才八百塊，覺得這很不公平，都不敢隨便請假。』

『F10(金融業業務助理/28 歲)：(填答「8 分」) 這題真的很貼切，因為我就是非正職的派遣人員，之前像年底尾牙就把非正職的員工派到最後面的桌次，卻不能與同部門的共桌，或是最近公司的員工旅遊，正職全額補助，非正職卻要再貼錢，這讓人覺得非常不開心。』

(4) 2-7 「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」：

受訪者 F15 目前剛任職於社會福利機構的社工助理，該單位規模約為 50 人，其表示本來由很多人分擔的工作，變成自己負責，工作量遽增，所以會有壓力。

『F15(非營利組織社工助理/54 歲)：(填答「5 分」) 因為工作量增加了，所以當然會覺得有負荷和壓力。』

(5) 2-8 「調職」：

M8 受訪者因可接受職務調動，壓力分數給 3 分；而由於另一受訪者(F10)為派遣人力，當初公司徵求多名電話催收人員，後來因表現良好，職務已被調為業務助理，受訪者覺得或許有機會轉為正職，所以認為調職是工作上正向的事件。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 3 分) 公司在新竹，從一天好

幾班的竹科線司機變成一天一班的南科線司機。』

『F10(金融業業務助理/28 歲)：(填答「3 分」) 原本應徵進來是派遣的電催人員，後來職務調整，變成信貸核定的業務助理，覺得因為受重視才會被調職。』

(6) 2-9 「部屬增加或減少」：

由於受訪者(M9)為雇主身分，工作為承包不同的土木工程，所以早已習慣員工增增減減的組織型態；而另一受訪者(F14)剛剛由生產線作業員升遷為副領班不久，所以難以看出部屬減少對其所產生的壓力變化。

『M9(土木工程行老闆/45 歲)：(填答「3 分」) 如果接到的工作案子比較大，需要員工要多，就必須另外找人，我們這是一種屬於團體性的工作，一定的工作量要有一定比例的工人才有辦法完成工作。』

『F14(電子業作業員/40 歲)：(填答 3 分) 升上副領班後，就線上有人不做了。』

(7) 2-10 「遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲」：

從受訪者(F13)的回應顯示職場人際關係若不良，易影響工作情緒。而該受訪者在填答『2-5 因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失。』題項時，也表示自己雖為正職員工，仍遭到不平等的差別待遇，又透露為應付醫院大大小小的評鑑而忙得焦頭爛額，可見台灣護理人員的工作壓力除本身職務內容外，也受整個大環境影響而承受高度壓力。

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「8 分」) 其實護理界很黑暗，同事間都會刁難，比如說交班的時候可能語氣比較難聽，會一直逼問為什麼沒作好某某事，找你的碴，就會覺得很沮喪。』

(8) 2-11 「遭受性騷擾」：

此題項雖然僅一位受訪者 F12 於過去一年曾發生或經歷過，但比較不同受訪者的填答狀況，發現女性受訪者填答本題項的壓力強度遠高於男性受訪者，而甚至有男性受訪者(M2、M3)認為此事件不可能發生在自己身上，而填答 0 分。

『F12(旅行社承辦人員/25 歲)：(填答「9 分」) ...我們去跟其他同業應酬，那時候在錢櫃聚餐，其中就是有其他同業的中年大叔，就借酒裝瘋地到處勾肩搭背，可能對老一輩的人來說這沒甚麼，但是對我們來說就是很糟，當下我就覺得非常不舒服，那時候那個同業就一直要坐我腿上或拉我出去，不過這比較是和其他人去應酬時會發生，公司內不大可能發生，...，尤其是有比較年紀大的，都會借酒裝瘋去騷擾其他的女生。很討厭，所以給 9 分。』

(9) 2-12 「與上司發生糾紛」：

十七位受訪者中，『與上司發生糾紛』屬於較常見的工作壓力事件，比較不同受訪者的回應，各人對於糾紛的定義有程度上的差異，當該事件的後續結果屬於受訪者(M1、M2、M6、M8、F16)能調適或接受的，則強度較輕；反之，當該事件的後續結果屬於受訪者(F12、F13)所不能控制或接受的，則強度較重。

『M1(社區大樓管委會總幹事/58 歲)：(填答「4 分」) 是有關休假天數的糾紛，我想要的休假和公司的安排不同。』

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 4 分) 車子的零件有壞或是車況有問題的時候，上司會覺得要用到極限再去換，他會規定很多，但是我覺得安全比較重要，那他就能省則省。...』

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲)：(填答「6 分」) 我的主要工作內容是估算公司業績。上司覺得我那樣的算法有問題，他認為方法怪怪的。會給 6 分是因為我覺得要盡量避免和上司發生衝突，不然工作壓力會很大。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「6.5 分」) 和上司的意見不同，但不是人的問題，我這裡想的是對事不對人，是跟上司對於專案執行的工作方式和共識、進度掌握不同。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「7 分」) 因為辦活動(去各地拜訪廠商請他們提供工作職缺)，有一次在協助別組的工作的時候，曾自作主張給其他單位的參與人員休息，就被上司關切，認為這是越權，並且也告到中小企協，但後來也沒有甚麼事情。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲)：(填答「8 分」) 我們公司的經理屬於個人意識強烈，他講甚麼你就要立刻去作，而且會把人逼得很緊，如果你和他意見不合就會可能當場發飆之類的，其實和上司發生衝突會間接影響整個辦公室氣氛(因為公司小)，所以只要有衝突工作效率或心情就會差。像我們是旅行社，常常和其他同業有一些調機位的問題，那我們的上司有時候自己做了甚麼事情不會講，然後下面就亂成一團，我們再去問他會不高興。然後他常常會把沒有賺錢的丟到我們部門而不是丟給業務，所以我們和他之間有點摩擦，覺得他在壓榨我們。會填 8 分是因為會影響整個工作氣氛，而又是不得不去面對的人。』

『F13(急診室護士/28 歲)：(填答「9 分」) 最近換新主管，他有些決策覺得很不合理，比如說要求額外加班或開會，雖有反應過但還是不了了之，所以給 9 分。』

(10) 2-13 「與同事發生糾紛」：

如上題所述，各受訪者對於糾紛的定義有歧異，且本題項亦屬於較常見的工作壓力事件。比較不同受訪者的回應，有的與同事的工作態度不同(M8)，有的因與同事無權責關係而僅給了 6 分(F12)，有的想的是工作執行上的摩擦(F16、M6)，但有受訪者因十分注重職場上的人際關係，而表示即使是與同事發生小糾紛，仍會造成心情上滿大的不愉快。

『M8(貨運司機/59 歲):(填答 5 分) 同事不希望增加工作量，但我是比較希望把事情做好，覺得工作流程應改善，那他會覺得遵守程序是多出的負擔。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲):(填答「6 分」)和同事發生糾紛，主要也是因為業務的關係，最近有發生過的就是有些經理要求協理作的事情，協理丟給我們，那我們就會覺得不平衡，然後可能有時候他做錯事會怪到我們身上，在辦公室裡面就會酸來酸去，但因為我們和協理工作內容不大一樣，沒有權責關係所以壓力比較小，填 6。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲):(填答「7 分」) 有一次從鶯歌外勤回來，因為派遣人員辦公空間很狹小、惡劣，電腦又很多人用(同時有從其他地區外勤較早回來的人會先佔用他們的電腦來謄寫出勤記錄)，所以在記錄出勤任務時會因為順序發生一點糾紛。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲):(填答「8 分」) 我這裡想的也是因工作執行上的摩擦。』

『F13(急診室護士/28 歲):(填答「9 分」)我很重視職場上工作氣氛及同事間要感情融洽，所以即使發生小事，我都會很在意而放大，比如說被同事糾正，觀念不合而小吵架。』

(11) 2-14 「與下屬發生糾紛」:

受訪者 M1 或許因該糾紛不是太過嚴重，又或者因自己屬於權勢較高，具有控制與主導權的主管，所以該事件壓力強度不高。

『M1(社區大樓管委會總幹事/58 歲):(填答「3 分」)公事上，對於轉達公司規定給下屬但他不乖乖做，下屬找一些理由搪塞。對門禁的管制啦、對住戶訪客出入的一些規定啦，它們沒有照標準程序。也不是糾紛啦，只是公事上的小事情。畢竟公司的規定和住戶的要求有時候本來就難配合。』

(12) 2-15 「主管換人」:

比較不同受訪者(M5、M6、F13)的回應，當『主管換人』，工作者常需要去適應或磨合，確實會造成工作上不小的壓力。

『M5(新聞部組長/35 歲):(填答「6 分」) 因為主管換人你要重新去適應他的作風和相處模式，在磨合的時間會需要花力氣去調適，但這個也和你碰到的新主管難不難搞有很大的關係。不過因為我現在的主管是升職後回來兼任的，所以已經很知道要怎麼配合。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲):(填答「8 分」) 像剛剛說的，去年換到這個公司，但我這部門快被裁撤了，之後可能會換。』

『F13(急診室護士/28 歲):(填答「8 分」)換新主管，要求很高，常要求額外加班或開會。』

(三) 個人生活事件分析

在工作之外，一般人於個人、家庭、經濟、社交等面向中，可能面臨其他很多的不同壓力源，而非工作相關事件的 23 題中，17 位受訪者於過去近一年內未曾發生或經歷過的事件，有 A 卷 3-4 「離婚或分居」、A 卷 3-5 「夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題」、A 卷 3-7 「親人中發生不名譽的事」、B 卷 3-9 「借款(或貸款)償還有困難」、B 卷 3-10 「生活環境產生重大變化(如發生天災、火災或捲入犯罪事件等)」、A 卷 3-11 「發生交通事故」、A 卷 3-13 「失戀或與異性發生感情糾紛(如外遇等)」等 7 題，而過去近一年內有發生或經歷過的另外 16 題，受訪者的回應如下：

(1) 共同題 3-1 「結婚」:

一開始的問卷設計將結婚事件預設為中間值 50 分的基準，請受訪者依此基準去評估其他生活事件的壓力強度分數，但發現受訪者均對於此預設基準感到無所適從，有的表示不知該如何比較工作事件與結婚事件的壓力程度(M1); 有的認為以結婚作為標準有點奇怪，因為不一定填答的人都有結過婚(M2); 有的因為還沒結婚，覺得是件好事，應該沒有 50 分這麼高(F10)。在經過內部會議討論與

專家諮詢後，決定開放『結婚』作為評估生活壓力源之的事件之一，而受訪者過去近一年內有發生或經歷過此事件的填答狀況如下：

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「7 分」) 剛好今年結婚，這件事對我來說算是沒甚麼壓力，只是事情較雜、較多，我們是認識 3 年、交往半年懷孕於是結婚，時間緊迫，加上兩個家族的結合，習俗不同，結婚時又剛好遇到換工作接案子，時間擠在一起，不過算是還好，我都有張羅協調好，所以我們僅為婚宴場地吵過架。』

(2) 共同題 3-2 「收入減少」：

從受訪者 F16 的回應，可得知收入減少雖會造成壓力，但由於其非為家庭主要支出的負擔者，所以尚可承受。而訪談其他過去一年內未發生「收入減少」的受訪者對此題的看法感受時，發現經濟條件為主要壓力因素，尤其是有婚姻家庭需負擔家計的工作者，例如從事電子業作業員的受訪者 F14，就將此題壓力強度評估為 10 分，其表示有房屋貸款及小孩學費的壓力，不能沒有收入；而另一為國防替代役的受訪者 M7，將此題壓力強度評估為 9 分，其表示因為目前沒有家庭也沒有小孩，所以只要可以足夠自己一個人生活的收入，那壓力就不會太大，但如果有家庭的話，收入減少可能會是很嚴重的事情。

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「7 分」) 因為後來派遣的約期到期，沒有再去找其他的工作，所以收入就減少，但由於先生還是有在賺錢，自身非家庭主要經濟來源，經濟不虞匱乏，所以壓力還可以接受。』

(3)共同題 3-3「自己發生重大傷病或流產(需要開刀、住院或追蹤治療)」：

原受訪者 M2 回應題項為『自己發生重大傷病』，所以可能因自己近一年內有傷病需要開刀而填答，但該題項指的是較嚴重的重大傷病，如流產等需要開刀、住院或追蹤治療的事件，故又增修了題項文字內容。

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲)：(填答「5 分」) 也不算重大傷病，就背部有脂肪瘤，去動手術割掉，還有咳嗽咳太用力，所以食道受傷。』

(4) B 卷 3-4 「自己或配偶懷孕」：

17 位受訪者中，有 3 位男性受訪者(M5、M3、M6)於過去近一年內經歷了配偶懷孕的事件，所帶來的壓力為受訪者是否能適應接納或與工作兼顧。

『M5(新聞部組長/35 歲)：(填答「2 分」)我太太去年懷孕，因為這是預期中的，所以壓力強度很低，但也不至於沒有，因為懷孕時各方面的生活都會有點不一樣。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲)：(填答「4 分」) 當初老婆懷孕(去年)，因子宮收縮異常需要長期臥床，於是就回娘家待產，就變成我一個人在家，然後週末去老婆娘家陪她，很不習慣。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲)：(填答「8 分」) 公司跟私人事情擠在一起，而且擔心小孩子健康跟太太的情況，尤其太太懷孕初期症狀嚴重，半夜孕吐，只能吃一點點，都睡不好，現在懷孕的狀況有比較好了。』

(5) B 卷 3-5 「親密家人發生重大傷病或健康惡化」：

問卷題項一開始原為『家人發生重大傷病或健康惡化』，但有鑒於受訪者 M2 認為家人的定義很廣泛，而又加上了『親密』兩字，其指的是關係非常深厚且緊密的家人，如配偶、父母、子女等，從受訪者(M8、M6、F10)的回應中，可看出當親密家人發生重大傷病或健康惡化時，會造成心理上的負荷及壓力。

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲)：(填答「6 分」) 因為家人的範圍就很廣，我覺得有血緣關係就是家人，就是有親戚生病，算是蠻親的人去世。』

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 6 分) 大阿姨惡性腫瘤開刀。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲)：(填答「7 分」)就岳母之前健康惡化，所以時常半夜要跑醫院，隔天還要上班，下班還要趕去醫院，生活作息受影響，加上又很擔心，不過岳母已去世，辦完喪事應該就不會了。』

『F10(金融業業務助理/28 歲)：(填答「9.5 分」) 之前父親因為經濟壓力想不開而傷害自己，還好及早發現送醫，但當時真的瀕臨崩潰。』

(6) A 卷 3-6 「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」：

此題詢問當親密的配偶或父母子女、兄弟姊妹去世所造成的壓力打擊程度，比較不同受訪者的回應，受訪者(M3、F16)於過去近一年內經歷了岳父母或公婆去世的事件，代表其結婚後把岳父母或公婆也視為自己的父母看待，而此事件所造成的壓力，可能一方面是在喪事與工作中分身乏術，一方面是情緒上的悲傷與擔憂。而受訪者 F15 則因親人相繼逝世，感到人生短暫無常，另一受訪者 F14 則是因父親突然離開人世，一下子無法承受，而感到非常傷心難過。

『M3(電子業研發工程師/34 歲)：(填答「7 分」)我岳母過世不久，最近都在忙喪事，但又還要上班，加上會擔心老婆，自己也會難過，情緒的壓力很大。』

『F15(非營利組織社工助理/54 歲)：(填答「7 分」)因為去年爸爸過世，雖然說爸爸也是快 90 歲了，其實那種過世當然是很自然的，但去年又是我姊姊，大我幾歲的姊姊走了，然後再加上一個堂哥，我就覺得人生怎麼會變成這樣。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：(填答「9 分」) 公婆中有人去世，會有一點壓力。』

『F14(電子業作業員/40 歲)：(填答 10 分)爸爸去年無預警的去世，從突然生病發現肝癌，只過了 20 幾天很快就走了，一下子

打擊太大無法接受，當時很傷痛。』

(7) B 卷 3-6「與親密家人(包括親子關係、姻親等)相處發生嚴重問題」:

從訪談中，訪員發現受訪者 M8 對於過去近一年內有發生或經歷過的非工作生活事件往往輕描淡寫，但其他題項部分則沒有此現象，推估可能因顧及個人隱私部分不願多談；而從另兩位受訪者(F10、F12)的回應顯示，其與親密家人相處發生嚴重問題是屬於長期且持續的，且對這兩位女性受訪者而言，仍然因該情況感到痛苦或困擾。

『M8(貨運司機/59 歲):(填答 6 分) 與小孩子之間的問題。』

『F10(金融業業務助理/28 歲):(填答「8 分」) 從小到大，家人的關係都不和睦，一直以來，姐姐和爸媽很常吵架吵很兇，處得很不愉快，影響家裡氣氛，確實很困擾。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲):(填答「9 分」)和我自己本身成長背景有關，從小到大家裡給我的壓力都比較大，所以如果和家裡的人有衝突，壓力就會很大，衝突都是來自很支微末節的小事，像是父母會打來念，加上我現在和親戚住，你哪天惹他們不高興，就會把你講得很不好聽，那時候就會覺得很受傷。』

(8) B 卷 3-7「親密家人出現問題行爲/不當行爲(如酗酒、賭博等)」:

比較受訪者(M8、M3、F10)的回應，可看出其對於『問題行爲/不當行爲』的定義有不同看法，顯示此題恐因文字敘述太廣泛而會因受訪者不同的理解與投射而影響填答的強度分數。

『M8(貨運司機/59 歲):(填答 2 分) 配偶會賭博、打麻將。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲):(填答「4 分」) 我有寫這麼高的分數喔!嗯~怎麼說呢!就老婆時常跑回娘家,加上小孩平日週一到五也是給老婆娘家帶,而且都外食,總覺得減少了相處的時間,有點不像我當初想像的正常家庭生活。』

『F10(金融業業務助理/28 歲):(填答「9 分」) 去年底父親曾因債務問題想不開，當時真的很難過。』

(9) A 卷 3-8 「子女考試、升學或是子女開始準備升學考試」:

此題可看出為人父母望子成龍、望女成鳳的殷殷期盼，比較不同受訪者的回應，有受訪者 F14 是因子女的升學考試已結束，過程雖擔憂緊張，不過還是得欣然接受考試底定的結果；而另一受訪者 F15 則是當初回想子女準備升學考試中所承受的極大壓力來評估此壓力分數。

『F14(電子業作業員/40 歲):(填答 5 分) 大女兒今年考高中，沒考上公立的學校，念私立的，學費很貴，而且通車要一個小時，5 分是因為也已經考完了，而且當初逼也不逼來，書是她自己在念又不是父母在讀，也沒辦法。』

『F15(非營利組織社工助理/54 歲):(填答「8 分」) 今年我有一個兒子才考試，他是讀大安(高中)的綜合高中，全班的家長都壓力很大啦。他們目標就是台科大、北科大，而且他們班上同學的媽媽有一個是台大教授。然後因為他們高二那一個階段就是大家都學得不好，成績也不好，我兒子也是。然後到了高三的時候，...，喔，那一整年我覺得壓力都好大。看到他玩電動我就好生氣。到今年都考完了，就沒這麼多壓力。』

(10)B 卷 3-8 「損失巨額財產或突然發生大額支出」:

比較不同受訪者的回應，可看出有受訪者 M3 回答是因家庭需求而突然發生大額支出，但為預期規劃後的支出，所以強度較輕；另一受訪者 M6 則回答因其個人投資失利而損失了巨額財產，為因未知風險的大額賠款，所以強度較重。

『M3(電子業研發工程師/34 歲):(填答「5 分」) 因為我女兒快滿週歲了，所以為此前不久就買了新車，畢竟不是一筆小數目阿!』

『M6(電子業研發工程師/32 歲):(填答「9 分」) 就財務損失加

上我有融資，之前金融風暴，股票狂跌，當時我人又在大陸無法處理，眼看資產只剩 1/4，經濟壓力真大，加上最近又結婚，整個就歸零了。』

(11)A 卷 3-9「家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）」：

本題項原考量其壓力強度或許較輕，所以未納入，但後來認為，對於台灣人來說，家庭成員的增加或減少，是家庭關係重要的一環，故最後又納進題項中。從 B 卷 3-4「自己或配偶懷孕」題項的訪談中，雖可看出受訪者(M3、M5)於近一年內有增加新生兒，但未能得知其壓力強度為何，另一受訪者 M8 因兒子結婚而增加家庭新成員，可能感到喜悅，評估此題項壓力分數為 2 分。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 2 分) 兒子娶媳婦了。』

(12) A 卷 3-10「背負房屋/消費貸款或債務」：

比較不同受訪者的回應，當受訪者(M5、F12)對於該貸款或債務較有能力支應或償還時，則壓力較輕；但當受訪者 M3 對該貸款的支付造成較大的經濟負擔時，則壓力較重。

『M5(新聞部組長/35 歲)：(填答「3 分」) 背負房貸當然是壓力來源之一，不過如果你工作穩定的話，當然壓力不會太大，不過因為已經規劃好當初的支出分配，所以如果工作有問題的話，那就會變成很大的壓力。但因為現在工作穩定，所以 3 分。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲)：(填答「6 分」) 小時候不懂事欠了一些錢，所以現在要還，不過因為我現在有固定薪水可以負擔，所以壓力不是那麼大。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲)：(填答「7 分」) 這壓力一定大的啊!我才剛買房子，房貸要付 20 年耶!一個月得還大約 3 萬多，而老婆工作壓力大，加上產後有些憂鬱，之後可能會留職停薪，那就剩我一個人繳貸款了!』

(13)B 卷 3-11 「搬家」:

比較不同受訪者(M2、F10、M6)的回應，該事件的情境，可能為搬家的目的、支應搬家的經濟能力及後續結果。

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲):(填答「2 分」)就搬家...，去年到今年有搬過一次家。搬家是還好，沒有甚麼壓力。』

『F10(金融業業務助理/28 歲):(填答「6 分」)去年和男友同居，找了另一個比較適合居住的地方，有壓力但是為金錢面向。』

『M6(電子業研發工程師/32 歲):(填答「6 分」)還好，因為是為了結婚跟工作，而搬到老婆娘家附近租房子。』

(14)A 卷 3-12 「受到好友背叛的打擊」:

比較受訪者的回應，其想到的好友對象皆與工作上息息相關，受訪者 M9 是因為好友背叛而造成工作上不順利，而受訪者 F10 填答此題的對象為同事，因私交甚篤，所以把對方當作是很要好的朋友，當受訪者對於人際關係的價值觀較看重時，遭遇此事件對其來說，影響很大。

『M9(土木工程行老闆/45 歲):(填答「2 分」)想到原本經由第三者拿到工程，但卻因他的背叛使工程拿不到，還有就是答應別人處理的工作，原幫你安排好位置，但事後卻說無法做，使工程無法順利進行。』

『F10(金融業業務助理/28 歲):(填答「9 分」)之前被同事兼好友疏遠排擠，剛進公司與她感情最好，下班後也會一起運動聚會，現在卻反目，而我又很重感情，因此感到非常難過。』

(15)B 卷 3-12 「好友去世」:

從受訪者(M2、F12)的回應中顯示，可能因對好友的定義、友好的程度或經歷事件的時間點而有所不同。

『M2(物流宅配業經營企劃人員/35 歲)：(填答「4 分」)畢竟不是自己家人，壓力程度比較不那麼大。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲)：(填答「8 分」)就是之前大學很好的同學車禍過世，不過應該是開始會覺得很不舒服，從聽到消息到參加喪禮之間會覺得很難過，不過現在就還好，8 分主要是講那一段時間的壓力。』

(16) B 卷 3-13「與鄰居或室友發生糾紛」：

受訪者(M8、M3)過去近一年內皆與鄰居發生糾紛，而從受訪者 M3 的回應顯示，其雖因住家環境噪音與鄰居發生糾紛，但因反應未果，已消極地接受發生糾紛的原因。

『M8(貨運司機/59 歲)：(填答 3 分)跟對面的鄰居打架，因為占用位置影響導彼此的行車。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲)：(填答「5 分」)我家樓上有個小孩時常會跳來跳去，很吵鬧，甚至還會刮桌腳，有跟他們反映過，可是還是都沒改善，不過也漸漸習慣那些噪音了啦!』

(四) 其他未列入的壓力來源

本問卷除了列入職場內、外的各個生活壓力事件，亦設置了開放式題項，詢問受訪者有無問卷上未列入的其他壓力源。受訪者大多認為本問卷皆已詳細涵蓋心理壓力生活事件，但從受訪者所列舉出問卷未包含的其他壓力來源，可看出台灣工作者仍因特殊工作型態或工作特性、工作條件如薪資福利、非長期僱用方式的不安定感、工作環境的安全與衛生、個人生活調適能力、社會認同與社會支持等因素而承受壓力。

『M1(社區大樓管委會總幹事/58 歲)：社區的突發事件。在工作的時候會擔心社區的突發狀況，如停電、意外災害、電梯故障，住戶會不會傷亡，會有這種擔心突發狀況的恐慌。雖然工作很穩定，但心理上要很警覺，這種壓力對我來說是隨時存在。』

『M3(電子業研發工程師/34 歲):問卷似乎缺少了同儕競爭或是公司部門的派系鬥爭的問項;或是政府執政者有沒有做好,像是勞工福利、社會福利、老人津貼,這些會影響經濟狀況,也會有壓力;還有,問卷沒問到休閒娛樂、運動習慣,因為我滿注重生活品質的,若沒有這些,就會產生很大的壓力。另外社會安全治安不佳也會造成心理壓力大,上下班的交通安全等等。』

『M5(新聞部組長/35 歲):工作上就是無法達到業績目標,如果有此問項,壓力分數會給 8 分,因為我們這個行業都會對你有一些要求,包括你能不能管好屬下、能不能將公司的要求傳達給屬下,那這個可能是工作態度或工作操作時的步驟,但這個也是比較難以量化的;個人方面就則是休假方式的改變不太適應,因為我以前是可以自由排假,現在因為當主管現在一定要休六日,以前去哪裡玩都沒有人,現在去哪裡都是人,這件事我到現在都還沒有很適應。』

『M6(研發工程師/32 歲):工作環境問題。像我呼吸道不好較敏感,但公司都是辦公大樓空調,沒有高空對外窗,萬一工作場所內有呼吸傳染病的人或是風管都沒定期清潔,怎麼辦?這都會影響健康;還有人際比較心態的壓力,像是之前有個同事是台大碩士畢業,但別人都娶妻生子事業有成,就覺得自己懷才不遇而鬱鬱寡歡、不滿現況吧!或是長輩、老婆對自己工作的認同度夠不夠等等。』

『M8(貨運司機/59 歲):工作時交通安全的壓力,4 分,送貨中可能有時會危險,發生車禍的壓力;非正職的壓力,6 分,不是正職的話不會有使命感,有了好的工作表現也不會有所回報;薪水制度不平等的壓力,6 分,薪水來說約聘跟正職完全沒得比。』

『M9(土木工程行老闆/45 歲):來自於大環境不景氣的壓力,從事我們這一行業來講,環境上的景氣變遷會影響工作,舉例來說,當我們承包上級不需建造房屋時,我們的工作量就會減少,我們只能修改房屋,工作量減少,收入來源就少。』

『F12(旅行社承辦人員/25 歲):加班沒有提到。現在很多上班族都是

上班打卡制、下班責任制，壓力來源主要是加班付出的勞力和拿到的薪水是不成比例。』

『F13(急診室護士/28 歲)：工作上評鑑的壓力。醫院希望獲得國際上肯定，所以時常有評鑑，幾乎年年都會有，我們醫院就剛完成了一個很大的評鑑。雖然是爲了整體好，可是壓力很大，醫院上上下下爲了評鑑，工作量會變很多很多，忙得焦頭爛額，幾乎每個人都得加班，爲了這個國際評鑑已經準備了一年以上，就連志工都得配合，真的壓力很大。個人壓力部分，則是因先生爲急診室住院醫生，有時晚上不在家，所以我常常得一個人在家，會擔心兩夫妻常常無法一起好好生活，我們兩個人都很忙，怕會影響感情。而且未來可能會跟著老公調離台北去其他地區，但我從小到大都沒離開過台北，換新環境到其他地區，也怕會不適應。』

『F14(電子業作業員/40 歲)：很久都沒有調薪的壓力，大約五年都沒有調過薪了，而且起薪很低，現在的薪水跟新進人員也差不多，就算調薪幅度也很小，就像最近升爲副領班，月薪也只多了 800 元而已。』

『F15(非營利組織社工助理/54 歲)：面臨失業的壓力。認爲失業比較接近派遣合約到期，不太算被革職或要求強迫退休，但問卷中無列出。』

『F16(政府部門派遣人員/55 歲)：子女工作不穩定，9 分，我小孩子在銀行上班，可是我覺得銀行薪水也不高，就想說是不是能有更好的一點發展、更穩定一點的工作，而且小孩也有想出國念書，對於經濟而言，這又是不小的壓力。另一個是子女不結婚，8 分，兒子雖和女友關係穩定，但卻因爲經濟因素遲遲不結婚，怕長期戀愛下會有變數出現，因此覺得有壓力。』

『F17(政府部門研究助理/36 歲)：病假天數不充足，7 分，因爲每次感冒請病假都只能請 1 到 2 天，請超過主管就會覺得你是不是故意請的，但是像感冒這種病根本沒辦法一下子徹底康復，精神還是很差，所以上班會很痛苦；工作太忙，無空閒時間運動，影響身心健康，8 分，因爲對自己而言，運動是很重要的事情，如果沒辦法運動那無論是情緒還是精神都會很差，也會影響到工作效率，所以會是很大的壓力；因爲性傾向或性別氣

質遭輿論或是趕到被輿論欺負的可能性，8分，這是周遭朋友的經驗，可能會因為自己的舉止或者氣質很特別，所以成為工作場所的話題或是刻意被疏遠或討厭，有時候再談到某些話題(如感情狀態)時也會覺得很尷尬；與家人分開居住(因調職等因素)無法排遣孤獨的時間，3分，這是周遭朋友的經驗，因為工作自己一個人在外地居住，離原本的生活圈和朋友圈都很遠，長期下來因為孤單所以情緒變得很糟。」

從以上各受訪者的回應來看，有些壓力源其實已蘊含在本問卷項目中，不過仍可從其歸納出幾點建議題項，或許可供日後修訂問卷之參考，如：工作中無法預期的突發危險、公司派系鬥爭與職場同儕競爭、工作安全與環境衛生不足、工作伴隨需高度警覺的緊張感、工作需要付出額外的心力與私人時間等。而原本因壓力強度較小而未納入本問卷，原日本「勞工社會再適應評估量表」中卻有納入的【出色的個人成就】、【休閒娛樂增加或減少】題項，從質性訪談受訪者所指出的其他壓力源又再度出現，顯示其在台灣工作者的職場內/外壓力感受中，可能仍有一定程度的重要性。

三、「勞工心理壓力強度評估量表」問卷修訂與限制

(一) 問卷內容與修訂重點

本問卷涵蓋個人、家庭、工作、經濟等生活面向的壓力強度評估，進而探討「工作」壓力源和「非工作」生活壓力源，對於勞工心理或健康狀態的相關性與連結性，期能作為判斷職業相關精神疾病的參考性科學依據。因此，本問卷除納入我國「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定指引」附表一及附表二的生活事件為基礎外，並參考日本作為判斷工作相關精神疾病參考依據的「勞工社會再適應評估量表」(增列「公司倒閉」)及新增台灣職場目前普遍的工作壓力來源(增列「無薪休假〈包括留職停薪〉」及「面臨職業前景不確定的威脅」)，另將疲勞狀況與工作特質評估等題項納入，以發展適用於台灣工作者的壓力評估工具。

因問卷題項偏多，易造成受試者填答上的不耐煩或心理負擔，故如何將問卷內容精修得簡明扼要、淺白易懂，一直是本問卷修訂的重點。尤其在心理壓力強度評估題項部分，受試者不但得回想自己的實際生活經驗，甚至還得藉由觀察他

人經歷的想像，去填答壓力強度分數，然後再勾選過去近一年內是否有發生，與一般問卷有別，確實得花費不少時間和心力。所以一開始問卷版本到最後定稿版本，扣除引言封面不算，從 7 頁已精修減至為 5 頁，而原先納入的身心健康狀況項目，經考量後，酌修為更加適合對應工作壓力狀態的身心疲勞狀況項目。

(二) 問卷項目確立

為求能建立適用於台灣工作者壓力強度評估測量工具，並與身心健康狀況作對應，除遴選「身心疲勞狀況」10 題、「工作特質評估」9 題及「個人基本資料」9 題的項次外，主要將「心理壓力強度評估」部分 58 題，再分為「工作」35 題與「非工作」面向 23 題。

因工作部分就包含了 35 個小題，為避免造成受試者的心理負擔，又將其分成「工作環境與內容」20 題與「工作身分與人際關係」15 題；而非工作部分，除主要的共同題「結婚」、「收入減少」及「自己發生重大傷病或流產(需要開刀、住院或追蹤治療)」3 題外，再將其餘 20 題依個人、家庭、經濟、環境與人際關係等面向，分成 A 卷 10 題與 B 卷 10 題，故實際作答時，非工作部份於問卷第 4 頁僅有 13 題。

另為瞭解除本問卷所列舉的各生活壓力源外，是否有其他重要的生活壓力事件，再與專家諮詢後，認為有必要設置開放式問題，故再增列 2 題。最後，參考日本作為判斷工作相關精神疾病參考依據的「勞工社會再適應評估量表」中，設置詢問受試者「現在所承受」以及「能承受(上限)」的壓力強度 2 題。

所以最後問卷(詳見附錄三)共有四大題項，分別是「身心疲勞狀況」10 題、「心理壓力強度評估」50 題、「工作特質評估」9 題及「個人基本資料」11 題，總共有 80 個小題，問卷內容共 5 頁，填寫此問卷預計花費 20 分鐘左右。

(三) 限制

在實施質性訪談的過程中，皆不斷地修正問卷版本，期能簡明流暢並有效得到台灣工作者的心理壓力強度資料庫及其與身心健康的關連性。除不斷藉由小組會議的召開討論問卷題項與文字敘述外，更徵求了專家的諮詢，經過了多次的修正，克服了重重的限制，最後終於完成了本問卷。

而原參考日本作為判斷工作相關精神疾病參考依據的「勞工社會再適應評估量表」，將壓力分數設為 0~100 分之間，並將「結婚」設為 50 分的基準，但卻因級距太大及對於該基準的感受不一而影響了填答狀況，且除了受訪者有此反應外，在與專家台灣大學職業醫學與工業衛生研究所郭育良教授諮詢時，對於日本運用「社會再適應評估量表」發表的文章「勞工的壓力評估法(第一報)」研究結果中的壓力平均分數及排行，其也指出該壓力分數評估會因不同的文化背景、職業層級、身分能力、性別、婚姻狀況、價值觀等而影響壓力強度分數，應將直觀為正面的事件具體化，以表達不同生活事件，無論好的、壞的，都有可能伴隨著壓力，需要去調適或接納。

另本計畫希冀能做為判斷職業相關精神疾病的參考依據，故考量近一年內發生的壓力事件，其評估較為準確，原將近一年內有無發生或經歷該事件之勾選列在評估分數填答欄位之後，但因相互連結的效應，導致有受訪者先勾選了近一年內無發生或經歷該事件後，就於相鄰之處直接填答 0 分或是跳答，在與專家台灣大學衛生政策與管理研究所鄭雅文副教授諮詢後，其建議因本問卷主要目的是建立台灣工作者的心理壓力強度資料數據，可將近一年內有無發生或經歷的勾選欄位選項放置壓力事件表格最下方，另可將指導語及範例再精簡活潑一點；

而另外一方面，因受訪者易將自己的觀點看法及因應態度投射在壓力分數的評估中，如有個受訪者即表示其為不婚主義者，「結婚」事件不可能發生，所以不會成為負擔或壓力，所以填答該事件的壓力分數為 0 分。故本問卷後來依上開幾點修正，改為先評估生活事件為 1~10 分的壓力分數，再於表格下方勾選近一年有無發生。而經修正問卷過後再實施，即大大改善了填答狀況。

此外，在一對一面訪的過程中，訪員也發現受訪者在回應「非工作相關生活事件」時，可能因涉及敏感的個人隱私或因訪談地點及訪員身分的限制，雖然訪員已竭盡所能地引導，但仍然比較難以問出受訪者針對職場外的題項，其深刻細膩的評估情境與實際感想。所以質性訪談的實施除有賴於訪談大綱的建置及訪員的技巧外，也得衡量接受訪談的受訪者是否願意敞開心胸侃侃而談，其就私人因素導致的心理壓力及困擾；在本研究中多數受訪者和訪員之間並非十分熟稔，可能影響受訪者對於涉及較敏感之個人隱私問題較難以深入回答。

由於質性訪談雖可深入瞭解其對於工作與非工作各生活壓力事件的評估方式，但僅針對一小部份不同的職業型態、公司規模、僱用方式等工作者來實施。不過從受訪者的回應中，仍可看出其所呈現的壓力狀態，質性訪談 17 位填寫狀況如表 4。

表 4 質性訪談受訪對象問卷填寫狀況表

編號	性別	年齡	教育程度	婚姻狀況	問卷填寫時間(分鐘)	現在的壓力強度分數	能承受的壓力強度分數(上限)
M1	男	58 歲	大學	已婚	40	30	60
M2	男	35 歲	大專	已婚	16	30	70
M3	男	34 歲	大學	已婚	11	5	8
M4	男	56 歲	工專	已婚	19	1	8
M5	男	35 歲	大學	已婚	16	7	9
M6	男	32 歲	大學	已婚	20	7.5	9
M7	男	28 歲	碩士	未婚	8	5	10
M8	男	59 歲	高中	已婚	22	4	8
M9	男	45 歲	國中	已婚	25	9	9
F10	女	28 歲	大學	未婚	21	70	80
F11	女	51 歲	高職	已婚	23	5	6
F12	女	25 歲	二技	未婚	13	7	8
F13	女	28 歲	大學	已婚	13	9	10
F14	女	40 歲	國中	已婚	46	7	10
F15	女	54 歲	高中(職)	已婚	19	6	7
F16	女	55 歲	高中(職)	已婚	20	6	7
F17	女	36 歲	博士	未婚	20	4	9
平均值±標準差					20.7±9.6	5.6±2.2	8.2±1.3

註:由於問卷初期的壓力分數級距為 0~100 分，後來級距才改為 1~10 分，所以 M1、M2 及 F10 的壓力強度分數皆除以 10(內文已為約分結果)，俾得出填寫狀況的平均值及標準差。

第二節 量性問卷調查結果

一、調查樣本的選取、抽樣、與問卷回收方式說明

(一) 參與調查事業單位對象：

臺灣北區合法立案之公、私立事業單位，經本計畫人員徵詢後有意願參與調查者。本次調查在進行前，曾運用多重管道徵求事業單位的參加，一方面透過往年曾和本所在執行研究計畫過程中合作過、或曾參與過本所舉辦之安全衛生講習的廠商；另外也請已應允參與的事業單位，幫忙介紹同行可能願意接受參與調查的公司。本計畫在 99 年 6 月至 7 月間，共徵詢過 21 家事業單位的意願，考量其意願和配合程度，最後徵得之參與調查事業單位共有 4 家。依行業別來分，4 家事業單位分屬於電腦及消費性電子製造業、光電業、社會服務業、以及公共行政業；從規模來分，本次接受調查事業單位中屬「大型」(員工 300 人以上)者 2 家、「中型」(員工 100-299 人)者 1 家、「小型」(員工 100 人以下)者 1 家。接受調查事業單位的背景資料，另可見下表 5 的說明。

表 5 參與本計畫調查之事業單位背景一覽表

事業單位代號	A	B	C	D
單位地點	本會位於台北市東區。另北投、新店、台中、高雄有 4 家分處。	桃園縣楊梅市	桃園縣龜山工業區	台北縣汐止市
員工數	46 人	1314 人	950 人	121 人
行業別	社會服務業	光電及光學相關業	電腦及消費性電子製造業	公共行政業

(二) 問卷受試者選取及抽樣方式：

在四家參與調查事業單位中，問卷受試者的選取，本計畫是盡量以「全部員工接受調查」的方式來規劃，在 A、D 兩家公司均為全體員工參與此次調查，而 B 公司則排除了外籍勞工，將全體本國籍員工納入調查；另外，在 C 公司，該公司人員考量員工的工作型態，為避免對公司運作產生太大影響，而是採用抽測方式，考慮公司的部門別與職位高低，分層選取具有該公司員工代表性的 270 位樣本員工進行施測。至於各家事業單位問卷實際發放與回收的份數，另可見下一段的文字與表格說明。

(三) 問卷發放與回收狀況：

本計畫人員在 4 家參與調查事業單位接洽完成之後，各公司內部的問卷發放及回收，均由該公司指派專人協助辦理。在調查進行之前，本計畫人員將計畫主旨、調查方式等詳細內容傳送給事業單位，並且和事業單位調查負責人進行多次的溝通，甚至寄送本次調查的宣傳海報，期望事業單位人員能更加瞭解本計畫「心理壓力強度資料庫」的建置目的，而能認同並配合填答問卷。

各家公司的調查對象均為該公司現職員工（A、B、D 三家公司為全體在職員工，C 公司則是分層隨機選取出在職員工代表），本計畫將問卷寄發至各公司負責人處，再由其發放給公司員工。問卷以不記名方式填寫，填答完成的問卷由員工交至各公司負責人處，再一併寄回或轉交給本計畫人員。本計畫人員在取得回收的問卷後，先將各事業單位的問卷依照樣本編號做排序，並分別計算各公司的問卷回收數、回收率，以及總體問卷回收數和回收率，準備進行後續的資料分析。總體而言，本次調查共發出 1,599 份問卷給 4 家事業單位，最後收回 1,469 份，總回收率為 94.2%，4 家公司中除 D 公司之回收率略低，為 76.9%，其他 3 家公司的問卷回收率均達 9 成以上。本次參與調查這 4 家公司施測與問卷回收狀況的詳細資料，可見下表 6 所示。

表 6 本計畫調查之間卷發放與回收狀況

事業單位 代號	A	B	C	D
問卷發放數 (總員工數)	46 份 (46 人)	1,121 份 (1314 人)	270 份 (950 人)	121 份 (121 人)
問卷回收數 (回收率)	44 (回收率 95.7%)	1,086 (回收率 96.8%)	246 (回收率 91.1%)	93 (回收率 76.9%)
施測日期	8/3~8/10	8/11~8/18	8/20~8/26	9/20~9/27
施測方式	先針對本會 11 人實施問 卷調查，其餘 4 處分處由該 事業單位承辦 人發放及回收 後一併寄回。 (8/10 全數寄 回)	寄發紙本問卷 給該事業單位 承辦人，由該 事業單位各部 門負責助理人 員發放與回 收，再一併寄 回。(8/26 全數 寄回)	寄發紙本問卷 給該事業單位 承辦人，於事 業單位部門秘 書助理會議先 行施作，再請 負責人員帶回 各部門發放與 回收，再一併 寄回。(8/31 全 數寄回)	寄發紙本問卷 給該單位承辦 人，以內部簽 呈發放至各單 位部門後，助 理赴該公司拿 回 86 份問 卷。(10/13 收 齊全部問卷 93 份)

二、調查問卷篩選與資料處理方式說明

本計畫如前述調查流程，於 4 家事業單位收回 1,469 份問卷之後，隨即開始進行問卷內容初步檢核工作，以剔除無效問卷。由於「勞工心理壓力強度評估量表」部分的填答是本研究所最為關心的，故本計畫對於無效問卷的檢核，是以「勞工心理壓力強度評估量表」題項的回答狀況來評估。經過計畫成員的討論與歸納，「勞工心理壓力強度評估量表」填答型態不如我們預期的問卷，主要有下列三種情況，以下分別說明其資料處理方式。

(一) 問卷漏答數目多者

由於本計畫在進行調查之前一再和事業單位溝通，希望能爭取其同仁的配合填答，故本次回收問卷中大幅漏答的狀況並不嚴重；絕大多數在「勞工心理壓力強度評估量表」有漏答的情況都僅漏答 1 至 2 題，另有 7 位受試者是整個勞工心理壓力強度評估量表皆遺漏未答。經研究人員開會討論廢卷標準，最後決議受試者在心理壓力強度評估量表上若有 10 個以上之遺漏值，則將該名受試者的資料問卷資料整筆刪除。在此標準之下，共刪除了 23 份問卷，剩餘 1,446 份問卷。

(二) 將「壓力最低」狀態的壓力分數填答「0分」

本計畫發現，本調查問卷中「勞工心理壓力強度評估量表」請受試者評估的壓力強度範圍是「1 到 10 分」，不過在回收之後發現，有 62 位受試者會於少數其覺得沒有壓力的事件評估填入「0 分」，觀察這些受試者評估其他壓力較高的事件強度分數分布，看起來又似正常。研究人員認為，為避免流失受試者珍貴的填答訊息，將這些 0 分之填答視為「幾乎沒有壓力強度」的意思，因此對照回原本設計之量尺範圍，分析中會將所有強度評估中 0 分的填答轉換為 1 分後，再進行後續分析。

(三) 將「自己未經歷過」或「覺得不會發生在自己身上」事件的壓力分數填答「1分」

最後一種填答狀況的觀察，也是本調查回收問卷中所發現最嚴重的問題，即發現此次調查之中，針對「勞工心理壓力強度評估量表」，有許多受試者會習慣性將大部分題目回答 1 分，或者是誤會指導語之內容，認為一年內沒有經歷的事件就必須填上 1 分。若將這些問卷也納入各生活事件心理壓力強度之排序，可能會大幅拉低各項事件的壓力強度評估，影響到本計畫最主要目的「工作者心理壓力強度資料庫」的建立；由於問卷中勞工心理壓力強度評估量表填答很多個「1」的狀況相當普遍，本計畫嘗試過三種篩選原則，

以評估對於有效問卷數量的影響：研究人員利用 Microsoft Excel 程式之函數功能，找出每一位受試者各在勞工心理壓力強度評估量表共 48 項壓力事件中填寫了幾個「1」，然後發現在 48 個事件中，有 36 個事件以上之壓力強度評估為「1 分」之受試者有 147 名；30 個事件以上之壓力強度評估為「1 分」者，有 230 名；超過 24 個事件以上之壓力強度評估為「1 分」者，有 292 名；若採用越寬鬆的標準來篩選無效問卷，剩餘的有效問卷數會更少。根據上述 3 項問卷內容檢核步驟，為謹慎起見，本研究評估「刪除心理壓力強度評估量表中 24 題以上填答 1 分」此標準對結果的影響，在經過多項比較分析後，發現並無明顯差異，所以，最後仍納入整體 1,446 份有效問卷。

另外附帶說明的是，本調查中，整個「勞工心理壓力強度評估量表」共有 58 題，但經過預試之後，考量問卷長度很長，對於受試者的填答和配合相當不易，在和母計畫相關成員開會討論之後，決議將問卷設計為 (A)、(B) 兩版本，兩種問卷版本各有 48 題「勞工心理壓力強度評估量表」的問題，其中兩個版本在「工作相關事件」的 35 題均完整納入問卷，然而在「個人（職場外）生活事件」的部分，僅保留「結婚」、「收入減少」和「自己發生重大傷病或流產」3 個題項讓全體受試者均施測，而其餘 20 項個人生活事件，則按這些事件原來在本會公布之「非因工作造成的心理負荷評估及紀錄表」中的順序，交替平均各分配 10 題於 (A)、(B) 兩種版本的問卷中，請受試者回答。因此在分析所有「勞工心理壓力強度評估量表」的 58 項生活事件的生理壓力強度排序時，在「個人生活事件」中，有 20 項生活事件的樣本人數約為總樣本的一半；亦即問卷中「個人生活事件」部分僅含 13 題（前述 3 題共同題，和 A 或 B 版問卷中納入的 10 題）。

三、參與調查事業單位的屬性分析

在進行研究樣本正式描述性分析之前，為了解參與本次調查 4 家事業單位員工工作特性和工作壓力的屬性，表 7 列出此次接受調查全體員工以及個別職場員工之疲勞量表得分，並與 2007 年本所執行之全國受僱者「工作環境安全衛生狀況認知調查」中所呈現的全國受僱者樣本全體、和男女性分別之個人疲勞、工作疲勞、工作負荷、工作控制、每週工時相比較。

表 7 參與調查全體樣本、各家職場和 2007 全國受僱者常模數值比較

公司編號	人數/百分比	個人疲勞	工作疲勞	工作負荷	工作控制	每週工時
全國常模 (25~64 歲)	男 9622(56.5%)	31.7	27.3	52.6	51.3	43.9
	女 7394(48.5%)	35.0	30.0	52.0	49.7	43.0
	全體 17016(100%)	32.8	28.2	52.3	50.6	43.5
全部樣本	男 1054(72.9%)	42.2	38.2	53.9	56.5	58.3
	女 379(26.2%)	42.2	38.2	53.9	56.5	58.3
	全體 1446(100%)	43.6	39.7	54.3	55.9	56.7
A 社會服務業	男 5(11.4%)	47.0	45.0	53.3	62.2	54.5
	女 39(88.6%)	47.3	44.9	57.8	50.7	43.6
	全體 44(100%)	47.3	44.9	57.3	52.0	44.9
B 光電及光學 相關業	男 862(80.3%)	41.3	37.1	53.0	56.3	59.2
	女 203(18.9%)	44.7	41.1	53.9	54.3	55.7
	全體 1073(100%)	42.2	38.0	53.2	55.9	58.6
C 電腦及消費 性電子製造 業	男 136(56.2%)	47.4	46.0	59.7	56.5	56.0
	女 103(42.6%)	54.8	52.2	59.7	57.1	52.5
	全體 242(100%)	50.5	48.7	59.3	56.5	54.5
D 公共行政業	男 51(58.6%)	43.0	35.7	53.7	58.8	49.2
	女 34(39.0%)	37.9	31.8	51.4	54.2	41.0
	全體 87(100%)	40.2	33.4	52.8	56.4	45.8

(一) 台灣工作者疲勞量表：個人疲勞

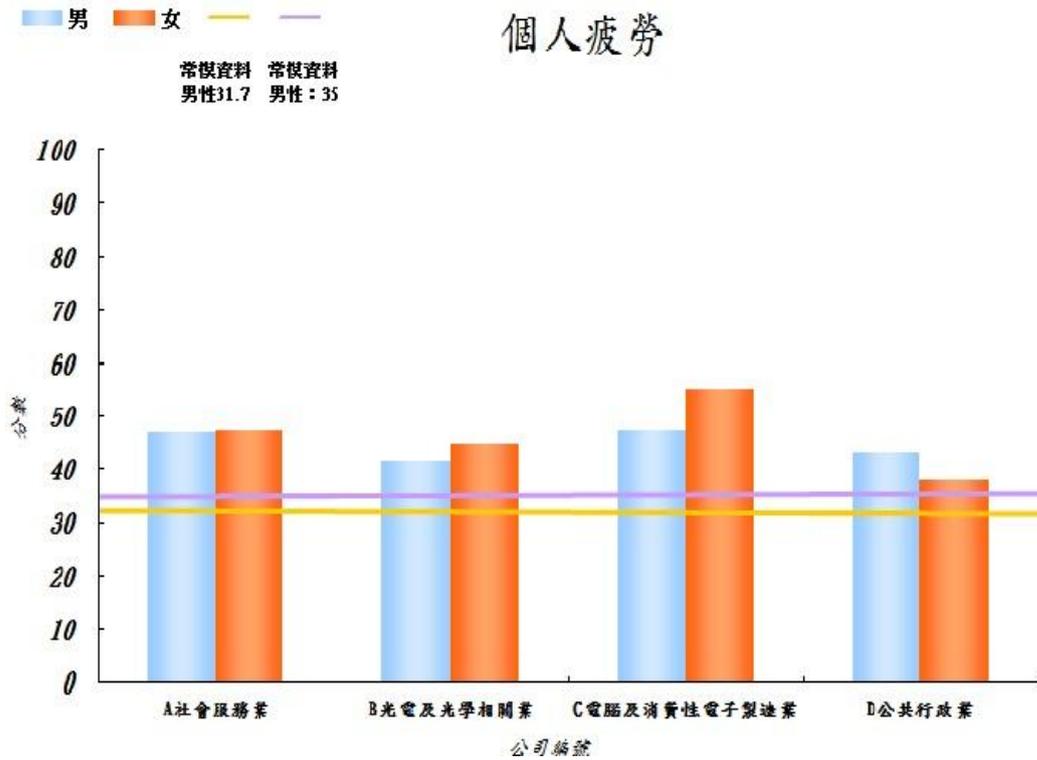


圖 1 個別職場個人疲勞得分與全國常模之比較

個別職場的男、女性個人疲勞的分數，與 2007 年本所進行之全國受僱者調查之常模資料比較結果，列於圖 1。由圖 1 可知，本次調查對象當中，個人疲勞部分均明顯高於全國受僱者常模平均得分，在個別職場男、女性方面，各接受調查職場男性員工與女性員工的個人疲勞得分，全部高於全國常模男性、女性個人疲勞的得分，其中又以公司編號為 C(電腦及消費性電子製造業)的女性與男性，分別以 54.8 分及 47.4 分為最高。

(二) 台灣工作者疲勞量表：工作疲勞

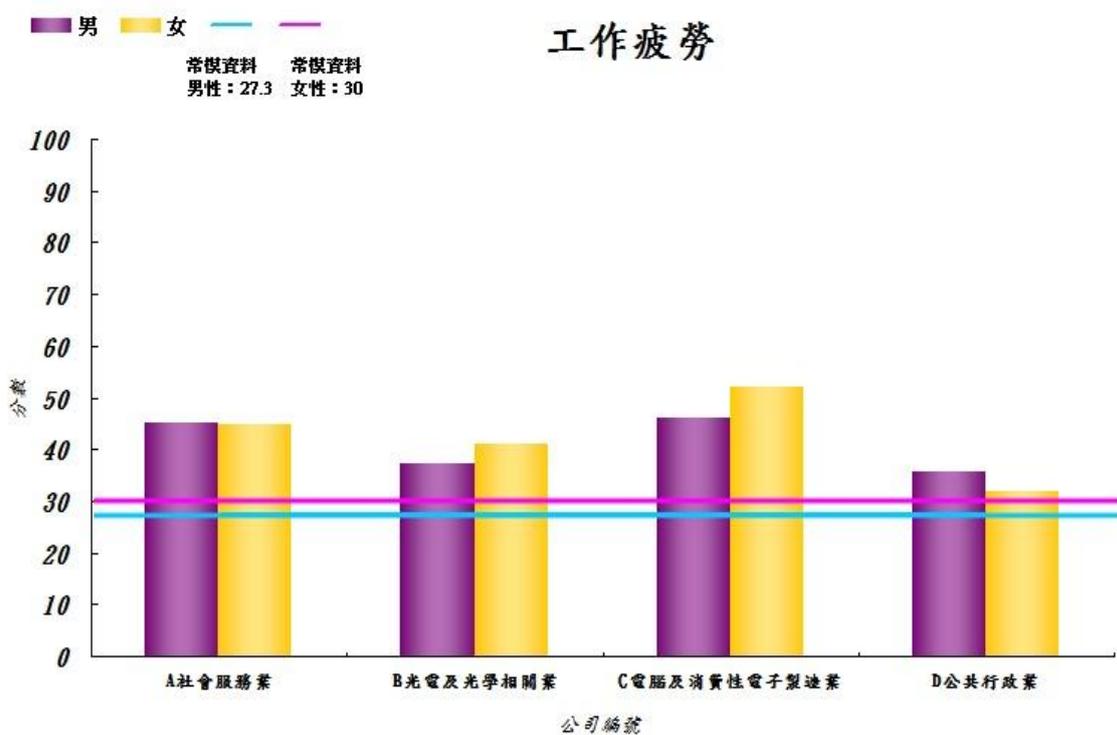


圖 2 個別職場工作疲勞得分與全國常模之比較

個別職場的男、女性工作疲勞的分數，與 2007 年本所進行之全國受僱者調查之常模資料比較結果，列於圖 2。由圖 2 可知，本次調查對象當中，工作疲勞部分均明顯高於全國受僱者常模平均得分，在個別職場男、女性方面，各接受調查職場男性員工與女性員工的工作疲勞得分，全部高於全國常模男性、女性工作疲勞的得分，在接受調查的職場中，男、女性皆以公司編號 C(電腦及消費性電子製造業)的得分為最高，分別是 46 分及 52.2 分。

(三) 工作特質量表：工作負荷

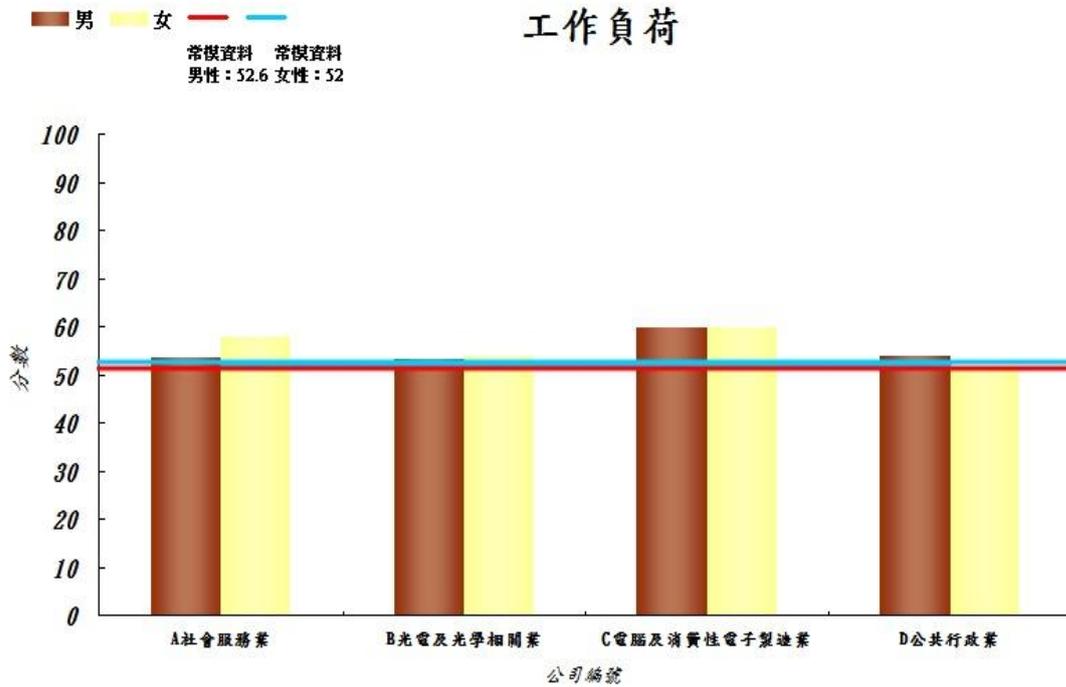


圖 3 個別職場工作負荷得分與全國常模之比較

個別職場的男、女性工作負荷的分數，與 2007 年本所進行之全國受僱者調查之常模資料比較結果，列於圖 3。由圖 3 可知，本次調查對象當中，工作負荷部分在男性部分，各接受調查職場男性員工的工作負荷得分，全部高於全國常模男性工作負荷的得分，而女性當中也有約 9 成以上職場員工高於全國常模女性工作負荷得分。在接受調查的職場中，男、女性皆以公司編號 C(電腦及消費性電子製造業)的得分為最高，男女均為 59.7 分。

(四) 工作特質量表：工作控制

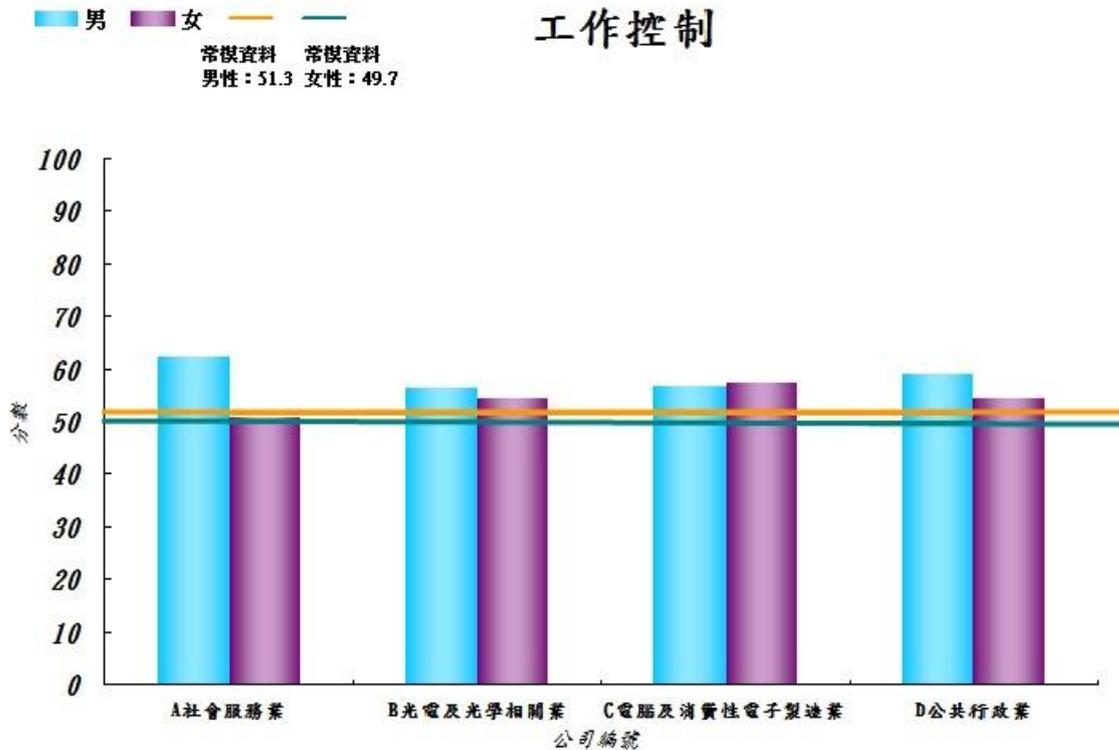


圖 4 個別職場工作控制得分與全國常模之比較

個別職場的男、女性工作控制的分數，與 2007 年本所進行之全國受僱者調查之常模資料比較結果，列於圖 4。由圖 4 可知，本次調查對象當中，工作控制部分均高於全國受僱者常模平均得分，在個別職場男、女性方面，各接受調查職場男性員工與女性員工的工作控制得分，全部高於全國常模男性、女性工作控制的得分，其中又以公司編號為 A(社會服務業)的男性與 C(公共行政業)的女性，分別以 62.2 分及 57.1 分為最高。

(五) 每週工時

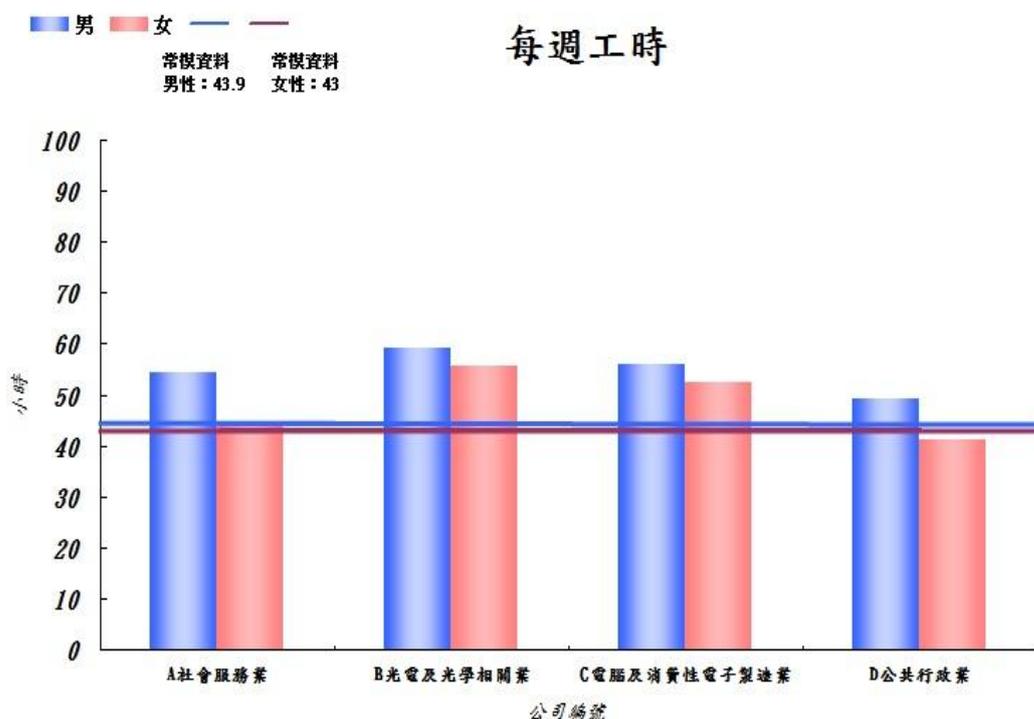


圖 5 個別職場每週工時得分與全國常模之比較

個別職場的男、女性每週工時的分數，與 2007 年本所進行之全國受僱者調查之常模資料比較結果，列於圖 5。由圖 5 可知，本次調查對象當中，每週工時部分在男性部分，各接受調查職場男性員工的每週工時得分，全部明顯高於全國常模男性每週工時的得分，而女性當中也有約 8 成以上職場員工高於全國常模女性每週工時得分。在接受調查的職場中，男、女性皆以公司編號 B(電腦及消費性電子製造業)的得分為最高，分別是 59.2 分及 55.7 分。

四、研究對象的人口學分布、工作特性、經歷壓力事件數、和疲勞狀況分布

本計畫執行調查所回收的 1,446 名樣本（在所有 1,469 份回收問卷中，刪除 23 筆問卷 missing 超過 10 題），其人口學背景、工作特性、經歷壓力事件數、和疲勞指數分布狀況，如表 8 所示。樣本的性別以男性為居多佔 73.6%，女性佔 26.4%；在年齡方面，全體平均年齡為 32.9 歲，其中男性平均年齡為 33.0 歲，女性平均年齡為 32.4 歲，而年齡分組中以 40 歲以下佔總樣本約八成，可說是在全國受僱者中，較為年輕的一群工作者。教育程度方面，無論看全體，或男女分開來看，專科或大學以上的比例在七成上下，而男性整體的教育程度又比女性為高。至於婚姻狀況，全體、或單看男性、女性，未婚者的比例均佔樣本的一半以上。

在工作特性方面，調查對象的工作年資全體平均為 5.6 年，單看男性為 5.8 年，比女性的 4.9 年為長。將工作年資加以分組之後，全體、男性、女性皆以「未滿五年」的比例較多，佔樣本數的一半左右，其次為 5~10 年，約佔樣本數的二至三成。至於工作時數，全體樣本的每週平均工時為 56.3 小時，而男性每週平均工時(57.8 小時)比女性(52.3 小時)長了許多；將每週工時加以分組，總體樣本中以每週工作長於 48 小時組為最多，佔 68.4%，在男性中此比例更達到 73.7%。看受試者的僱用模式，整體而言多為「長期僱用的正職人員」(94%)，而男性擔任正職人員的比例較女性為多。「工作特性量表」的分析結果，全體受訪者的「工作負荷」分量表平均值為 45.0，男性(45.6)較女性(43.2)高；至於「工作控制」分量表，全體受訪者的平均值為 45.4，女性(45.2)較男性(42.9)高。

至於「勞工心理壓力強度評估量表」的部分，分析調查對象在「過去一年中，職場內/外曾經經歷的壓力事件數」，在職場內「工作環境與內容」的 20 項事件中，全體受試者在過去一年中平均經歷 2.3 件，單看男性為 2.4 件，女性為 2.2 件；另職場內「工作身分與人際關係」的 15 項生活事件中，過去一年全體平均經歷 1.1 件，男女性亦沒有顯著差別。總計職場內所有過去一年曾經歷之壓力事件數，總

共 35 項事件中，全體平均經歷 3.4 件，男性經歷事件數(3.5 件)比女性 (3.3 件) 略高一些，但未達顯著差異。而「職場外過去一年曾經歷之壓力事件數」共 13 項事件的總計，全體平均經歷 1.1 件，男性為 1.2 件，女性為 1.0 件，也沒有顯著差別。另外，在「自覺壓力強度」的部分，是根據「我現在所承受的壓力強度」此供受訪者進行其壓力狀況總體評估的單一題目，發現在 1-10 分的計分範圍內，全體受訪者的壓力強度平均為 5.3 分，單看男性為 5.2 分，女性 5.6 分，女性比男性感受的壓力強度顯著較高；而「能承受壓力強度上限」的評估，在男女性分別為 7.8、7.7 分，並無顯著差異。

最後，在「職場疲勞量表」方面，全體受訪者在「個人疲勞」分量表的平均分數為 43.8 分，女性(47.3 分)較男性(42.4 分)更為疲勞；而「工作疲勞」分量表的全體平均值為 39.8 分，也是女性(38.3 分)比男性(43.7 分)疲勞。

表 8 研究對象之人口學背景、工作特性、經歷壓力事件數、和疲勞狀況分布

變項	全體 n=1,446		男性 n= 1054 (73.6%)		女性 n= 379 (26.4%)		性別 比較 p 值
	個案數或 平均值	百分比(%) 或標準差	個 案 數 或 平均值	百分比(%) 或標準差	個案數或 平均值	百分比(%) 或標準差	
年齡 (歲)	32.9	7.0	33.0	6.4	32.4	8.3	ns
年齡分組							***
未滿 30 歲	492	35.0%	333	32.1%	157	43.3%	
30~40 歲	699	49.7%	564	54.3%	133	36.6%	
40 歲以上	215	15.3%	142	13.7%	73	20.1%	
教育程度							**
高中職或 以下	411	28.7%	275	26.3%	132	35.0%	
專科或大學	818	57.2%	619	59.1%	197	52.3%	
研究所以上	202	14.1%	154	14.7%	48	12.7%	
婚姻狀況							**
未婚	772	54.6%	569	54.9%	201	53.7%	
已婚/同居	615	43.5%	454	43.8%	159	42.5%	
離婚/分居	25	1.8%	14	1.4%	11	2.9%	
鰥寡	3	0.2%	0	0%	3	0.8%	
職業層級							***
(1) 主管經理	141	10.2%	123	12.2%	17	4.7%	
(2) 專業人員	90	6.5%	56	5.5%	34	9.4%	
(3) 技術、非 勞力	380	27.6%	279	27.6%	99	27.3%	
(4) 非技術、 非勞力	126	9.1%	44	4.4%	82	22.6%	
(5) 技術、勞 力	480	34.8%	396	39.2%	83	22.9%	
(6) 非技術、 勞力	162	11.7%	113	11.2%	48	13.2%	
工作年資 (年)	5.6	5.5	5.8	5.6	4.9	5.2	**
工作年資分組							***
未滿 5 年	726	50.2%	493	46.8%	222	58.4%	
5 年~未滿 10 年	461	31.9%	363	34.5%	97	25.6%	
10 年以上	258	17.8%	197	18.7%	60	15.8%	
每週工作時數 (小時)	56.7	13.0	58.3	12.7	52.2	12.8	***
平均每週工時							***
<40	34	2.4%	22	2.1%	12	3.2%	
40	250	17.7%	136	13.2%	113	30.3%	
41~48	147	10.4%	102	9.9%	45	12.1%	
≥48	978	69.4%	771	74.8%	203	54.4%	

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

註：因少數問卷「性別」的部分漏填，但整份問卷填答狀況尚未達到「無效問卷」需被刪除的標準，故「男性」和「女性」有效問卷數相加，並不等於「全體」有效問卷數。

表 8 研究對象之人口學背景、工作特性、經歷壓力事件數、和疲勞狀況分布

(續上)

變項	全體 n=1,446		男性 n= 1054 (73.6%)		女性 n= 379 (26.4%)		性別 比較 p 值
	個案數 或平均 值	百分比(%) 或標準差	個 案 數 或 平均值	百分比(%) 或標準差	個案數或 平均值	百分比 (%)或標 準差	
僱用模式							***
正職人員	1341	93.9%	1004	96.0%	331	88.0%	
定期契約人員	52	3.6%	27	2.6%	25	6.6%	
人力派遣人員	15	1.1%	6	0.6%	9	2.4%	
不清楚							
其他	11	0.8%	8	0.8%	3	0.8%	
	6	0.4%	1	0.1%	5	1.3%	
工作特性量表							
工作控制	56.3	11.6	56.9	11.6	54.8	11.4	**
工作負荷	54.6	11.5	54.2	11.3	55.7	12.0	*
過去一年曾經 經歷 壓力事件數							
職場內(一): 工作環境 與內容(共 20 項事件)	2.3	2.2	2.4	2.3	2.2	1.8	ns
職場(二): 工作身份 與人際關 係(共 15 項事件)	1.1	1.5	1.0	1.5	1.1	1.4	ns
職場內總計 (共 35 項事 件)	3.4	3.3	3.5	3.4	3.3	2.8	ns
職場外總計 (共 13 項事 件)	1.1	1.4	1.2	1.4	1.0	1.2	ns
自覺壓力強度	5.3	2.2	5.2	2.2	5.6	2.1	**
能承受壓力強 度上限	7.8	2.0	7.8	2.1	7.7	1.8	ns
職場疲勞量表							
個人疲勞	43.8	18.8	42.4	18.6	47.3	18.1	***
工作疲勞	39.8	18.7	38.3	18.3	43.7	18.6	***

*表示 $p < 0.05$; **表示 $p < 0.01$; ***表示 $p < 0.001$; ns 為不顯著。

註：因少數問卷「性別」的部分漏填，但整份問卷填答狀況尚未達到「無效問卷」需被刪除的標準，故「男性」和「女性」有效問卷數相加，並不等於「全體」有效問卷數。

五、各變項的相關係數矩陣

以下表 9、表 10、表 11 分別呈現本調查樣本中重要變項之間的相關係數矩陣，分別以全體、男性、女性來進行分析的結果，以下相關係數的呈現，在連續變項和連續變項之間的相關，是採用 Pearson's correlation coefficient 來分析，而次序變項和連續變項之間、或次序變項彼此之間的相關，則為 Spearman rank order correlation coefficient 分析的結果。

從表 9、表 10、表 11 的表格結果檢視本次調查樣本其基本資料變項的相關係數結構，如「年齡」和「已婚狀態」、「年資」之間呈現的中度正相關，「年齡」和「職等」、「工時」之間呈現的低度負相關，而男性中工作背景變項之間的相關性比起女性為高，這些結果大致上符合理論的預期。而本計畫特別關心的「勞工心理壓力強度評估量表」職場內/外壓力狀況，和「工作負荷」、「工作控制」、「個人疲勞」、「工作疲勞」之間的相關，發現受訪者「過去一年工作內經歷壓力事件數」和「工作負荷」有顯著的相關，相關係數在全體、男性、女性約為 0.2 左右；而「過去一年工作內經歷壓力事件數」和概念上關連較弱的「工作控制」，在全體、男性、女性均未呈現顯著關係。至於「過去一年工作內經歷壓力事件數」和「工作相關疲勞」之間的相關係數，在全體、男性、女性約呈現接近 0.25 的顯著相關；「過去一年工作內經歷壓力事件數」和「個人整體疲勞」之間的相關性，在全體、男性、女性也呈現 0.23 左右的顯著相關，但比和「工作相關疲勞」的相關係數略低。接下來檢視「過去一年工作內經歷壓力事件數」和「個人疲勞」之間的相關，在全體、男性、女性呈現接近 0.15 的顯著相關，「過去一年工作內經歷壓力事件數」和「工作疲勞」之間的關係，在全體、男性、女性也都有顯著，但相關係數的數字比起前述和「個人疲勞」之間的相關略低。至於根據問卷中「我現在所承受的壓力強度」問題所測得之「自覺壓力強度」分數，相關係數分析結果發現其和個人背景相關性不明顯，而和「工作負荷」量表分數的相關性較高（在全體、

男性、女性樣本中的 r 均為 0.3 左右)；至於和「過去一年工作內(或外)經歷壓力事件數」的關係，從全體、男性、女性中均可看到這兩者和「自覺壓力強度」均存在顯著相關，然而「自覺壓力強度」和「過去一年工作內經歷壓力事件數」之間的相關係數，也都比和「過去一年工作外經歷壓力事件數」之間的相關係數略高。另外，我們還發現，無論在全體、男性、或女性樣本中，「自覺壓力強度」和「個人疲勞」以及「工作疲勞」的相關性均相當接近無明顯差別；但深究男女性在這三者之間的相關係數，則發現女性在「自覺壓力強度」和「個人疲勞」與「工作疲勞」的相關係數 (r 均小於 0.3)，都比男性「自覺壓力強度」和「個人疲勞」與「工作疲勞」的相關係數 (r 均大於 0.3) 來得較低。

整體而言，表 9、表 10、表 11 的表格看來，檢視相關係數矩陣結果所呈現的變項之間相互關係，「工作中壓力」和「工作背景」變項以及「工作疲勞」的相關性較高，而「工作外壓力」和「個人背景」變項以及「個人疲勞」的相關性較高；至於「自覺壓力強度」的總體評價，則和「個人疲勞」、「工作疲勞」之間的相關程度相當接近，這些結果大致上均符合理論的預期。而「自覺壓力強度」和「過去一年工作內經歷壓力事件數」之間的相關係數比和「過去一年工作外經歷壓力事件數」略高，顯示「工作生活」比起「個人生活」，「自覺壓力強度」的關係似乎較強些。

表 9 各變項之相關係數矩陣 (全體 n=1,446)

	(1) ^a	(2) ^b	(3) ^b	(4) ^a	(5) ^b	(6) ^a	(7) ^b	(8) ^a	(9) ^a	(10) ^a	(11) ^a	(12) ^a	(13) ^a	(14) ^a	(15) ^a	(16) ^a
全體																
(1)年齡 ^a	1															
(2)教育程度 ^b	0.10***	1														
(3)婚姻 ^b	0.54***	-0.01	1													
(4)年資 ^a	0.60***	-0.05	0.38***	1												
(5)職等 ^b	-0.22***	-0.33***	-0.16***	-0.16***	1											
(6)工時 ^a	-0.20***	-0.24***	-0.11***	-0.08**	0.26***	1										
(7)僱用模式 ^b	-0.02	0.02	-0.03	-0.24***	0.02	-0.18***	1									
(8)工作負荷 ^a	-0.05*	0.14***	-0.01	-0.05*	-0.04	0.04	-0.07**	1								
(9)工作控制 ^a	0.05	0.13***	0.08**	0.10***	-0.26***	-0.11***	-0.03	0.08**	1							
(10)工作內經歷壓力事件數 ^a	0.01	0.07**	0.04	0.01	-0.08**	0.08**	-0.07*	0.22***	-0.02	1						
(11)工作外經歷壓力事件數 ^a	0.07**	0.01	0.21***	0.04	-0.01	0.08**	-0.05	0.02	-0.02	0.57***	1					
(12)工作相關事件壓力總得分 ^a	0.01	0.08**	0.05	0.01	-0.08**	0.07**	-0.07**	0.22***	-0.02	1.00***	0.58***	1				
(13)個人生活壓力事件總得分 ^a	0.66*	-0.01	0.18***	0.04	0.00	0.10**	-0.53	0.03	-0.26	0.57***	1.00***	0.57***	1			
(14)自覺壓力強度 ^a	-0.08**	0.02	0.01	-0.05	0.01	0.05	-0.03	0.32***	-0.01	0.28***	0.21***	0.28***	0.21***	1		
(15)個人疲勞 ^a	-0.12***	-0.03	0.00	-0.09***	0.09***	0.13***	-0.03	0.34***	-0.12***	0.24***	0.16***	0.24***	0.16***	0.36***	1	
(16)工作疲勞 ^a	-0.16***	-0.02	-0.04	-0.12***	0.11***	0.13***	-0.03	0.38***	-0.14***	0.25***	0.13***	0.26***	0.13***	0.36***	0.83***	1

註：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$

^a 連續變項，^b 次序變項

(3)婚姻：1.未婚 2.已婚。

(7)僱用模式：1.長期僱用人員 2.非長期僱用人員。

表 10 各變項相關係數矩陣（前述「全體」樣本中的「男性」，n= 1,054）

	(1) ^a	(2) ^b	(3) ^b	(4) ^a	(5) ^b	(6) ^a	(7) ^b	(8) ^a	(9) ^a	(10) ^a	(11) ^a	(12) ^a	(13) ^a	(14) ^a	(15) ^a	(16) ^a
	男性															
(1)年齡 ^a	1															
(2)教育程度 ^b	0.15***	1														
(3)婚姻 ^b	0.56***	0.04	1													
(4)年資 ^a	0.70***	-0.04	0.42***	1												
(5)職等 ^b	-0.26***	-0.34***	-0.21***	-0.22***	1											
(6)工時 ^a	-0.23***	-0.27***	-0.11***	-0.15***	0.28***	1										
(7)僱用模式 ^b	-0.07*	0.07*	-0.06*	-0.14***	0.02	-0.09**	1									
(8)工作負荷 ^a	-0.02	0.15***	0.00	-0.04	-0.01	0.05	-0.04	1								
(9)工作控制 ^a	0.06	0.14***	0.08*	0.07*	-0.28***	-0.14***	0.02	0.09**	1							
(10)工作內經歷壓力事件數 ^a	0.04	0.12***	0.07*	0.03	-0.12***	0.07*	-0.07*	0.20***	-0.02	1						
(11)工作外經歷壓力事件數 ^a	0.06	0.02	0.21***	0.02	-0.03	0.09**	-0.05	0.03	-0.07*	0.61***	1					
(12)工作相關事件壓力總得分 ^a	0.04	0.12***	0.07*	0.04	-0.12***	0.07*	-0.07*	0.19***	-0.23	1.00***	0.62***	1				
(13)個人生活壓力事件總得分 ^a	0.06	0.00	0.18***	0.03	-0.01	0.10**	-0.44	0.03	-0.07*	0.61***	1.00***	0.61***	1			
(14)自覺壓力強度 ^a	-0.06	0.04	0.02	-0.05	-0.00	0.06	-0.01	0.31***	-0.02	0.27***	0.23***	0.27***	0.22***	1		
(15)個人疲勞 ^a	-0.08**	0.00	0.03	-0.07*	0.10***	0.13***	-0.01	0.32***	-0.10***	0.23***	0.18***	0.23***	0.18***	0.38***	1	
(16)工作疲勞 ^a	-0.12***	0.00	-0.01	-0.09**	0.14***	0.14***	-0.01	0.36***	-0.12***	0.24***	0.17***	0.25***	0.16***	0.39***	0.83***	1

註：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$

^a 連續變項，^b 次序變項

(3)婚姻：1.未婚 2.已婚。

(7)僱用模式：1.長期僱用人員 2.非長期僱用人員。

表 11 各變項相關係數矩陣（前述「全體」樣本中的「女性」，n= 379）

	(1) ^a	(2) ^b	(3) ^b	(4) ^a	(5) ^b	(6) ^a	(7) ^b	(8) ^a	(9) ^a	(10) ^a	(11) ^a	(12) ^a	(13) ^a	(14) ^a	(15) ^a	(16) ^a
女性																
(1)年齡 ^a	1															
(2)教育程度 ^b	-0.04	1														
(3)婚姻 ^b	0.52***	-0.14**	1													
(4)年資 ^a	0.38***	-0.10	0.34***	1												
(5)職等 ^b	-0.10	-0.34***	-0.06	-0.01	1											
(6)工時 ^a	-0.17***	-0.24***	-0.11*	0.03	0.22***	1										
(7)僱用模式 ^b	0.07	-0.02	-0.03	-0.36***	0.03	-0.27***	1									
(8)工作負荷 ^a	-0.12*	0.13**	-0.06	-0.07	-0.12*	0.09	0.16**	1								
(9)工作控制 ^a	0.03	0.05	0.08	0.13*	-0.22**	-0.11*	0.07	0.07	1							
(10)工作內經歷壓力事件數 ^a	-0.07	-0.02	-0.04	-0.09	0.05	0.06	-0.11	0.33***	-0.03	1						
(11)工作外經歷壓力事件數 ^a	0.10	-0.04	0.23***	0.10	0.06	0.02	-0.03	0.01	0.08	0.40***	1					
(12)工作相關事件壓力總得分 ^a	-0.07	-0.02	-0.03	-0.08	0.05	0.05	-0.11*	0.32***	-0.04	1.00***	0.41***	1				
(13)個人生活壓力事件總得分 ^a	0.08	-0.05	0.19***	0.08	0.07	0.03	-0.04	0.02	0.08	0.41***	1.00***	0.43***	1			
(14)自覺壓力強度 ^a	-0.11*	0.02	-0.02	-0.03	0.03	0.09	-0.13*	0.35***	0.07	0.33***	0.19**	0.33***	0.20***	1		
(15)個人疲勞 ^a	-0.21***	-0.07	-0.09	-0.12*	0.05	0.23***	-0.16***	0.40***	-0.09	0.32***	0.16**	0.32***	0.16**	0.28***	1	
(16)工作疲勞 ^a	-0.25***	-0.03	-0.13*	-0.17***	0.04	0.20***	-0.15**	0.43**	-0.16**	0.31***	0.06	0.31***	0.07	0.26***	0.80***	1

註：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$

^a 連續變項，^b 次序變項

(3)婚姻：1.未婚 2.已婚。

(7)僱用模式：1.長期僱用人員 2.非長期僱用人員。

六、「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度和排序

以下表 12、表 13 呈現本調查樣本在「工作內經歷壓力事件」和「工作外經歷壓力事件」中各項事件壓力強度分數的平均值、標準差和排序狀況，樣本數為 1,446。受訪者無論在過去一年中曾發生、或未發生過這些事件，均需逐項填寫其帶給個人的壓力強度分數。在表 12（工作生活）、表 13（個人生活）當中，排名越前面，表示壓力強度分數越高，排名越後面的事件，壓力強度就越低。

如下表 12 所示，在工作相關事件中，壓力強度最高者為「公司倒閉」、第 2 名為「面臨職業前景不確定的威脅」、第 3 名「被革職或被要求強迫退休」、第 4 名「無薪休假（包括留職停薪）」，這些均為明確關乎職業生涯能否存續的事件；之下壓力強度較高的事件包括：不合理的工作要求或對待（如第 6 名「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」、第 7 名「遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲」、第 11 名「被指派難以達成的工作目標」）、工作上發生疏失或突發狀況（如第 5 名「公司發生的事故（事件）被追究責任」、第 9 名「工作出現了重大的金額損失」、第 10 名「發生影響公司營運狀況的重大工作疏失」、第 12 名「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」），也都屬於工作相關事件中壓力強度較高者，然第 6 名以後事件的壓力強度均未達 5 分。至於壓力強度較低的事件，主要是和職場中較為慢性或整體性的改變相關者，包括第 32 名「需要輪班工作、或被調動工作班別」、第 33 名「部屬增加或減少」、第 34 名「主管換人」、和第 35 名「工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）」。

表 12 心理壓力強度評估排序表：35 項「工作相關事件」部分 (n=1,446)

排 序	題號	工作相關事件	壓力強度 平均分數	壓力強度 標準差
1	1-18	公司倒閉	5.86	3.27
2	1-20	面臨職業前景不確定的威脅	5.83	2.73
3	2-1	被革職或被要求強迫退休	5.67	3.33
4	1-19	無薪休假 (包括留職停薪)	5.53	2.88
5	1-5	公司發生的事故 (事件) 被追究責任	5.00	3.03
6	2-7	本由多名員工負責的工作, 現改由自己一人負責	4.99	2.77
7	2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲	4.98	3.00
8	1-9	無法達成工作目標	4.94	2.76
9	1-7	工作出現了重大的金額損失	4.90	3.19
10	1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	4.90	3.13
11	1-8	被指派難以達成的工作目標	4.84	2.73
12	1-3	因自己的因素導致職業災害 (重大人身事故、 交通事故等)	4.81	3.32
13	2-3	降職	4.80	2.99
14	1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病 (含上下班通勤 交通事故受傷)	4.74	3.13
15	2-12	與上司發生糾紛	4.70	2.96
16	1-10	成爲新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	4.65	2.94
17	1-6	被要求從事有違法之虞的行爲 (如逃漏稅等)	4.64	3.39
18	2-2	被調派到其他公司	4.57	2.79
19	2-13	與同事發生糾紛	4.50	2.76
20	1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報 告、演講	4.49	2.78
21	1-14	工作內容或工作量發生重大變化	4.43	2.45
22	1-15	工作時數明顯增加	4.40	2.56
23	1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	4.34	2.81
24	2-6	被調派到外地任職	4.33	2.78
25	1-2	經歷 (目擊) 職場悲慘的事故或災害	4.32	2.84
26	2-5	因屬於非正職員工, 而遭受職場上的差別待 遇、或利益損失	4.29	2.78
27	2-8	調職	4.22	2.55
28	2-11	遭受性騷擾	4.19	3.15
29	1-13	被委任代理上司職務	4.15	2.56
30	2-4	升遷 (工作責任因而有所改變)	4.12	2.48
31	2-14	與下屬發生糾紛	4.10	2.76
32	1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	4.10	2.58
33	2-9	部屬增加或減少	4.04	2.44
34	2-15	主管換人	3.94	2.53
35	1-16	工作環境的自動化、電腦化 (或電腦軟硬體更 新)	3.15	2.21

至於個人生活事件的壓力強度排序，如表 13 所示。總共 23 項的個人生活事件，因除了 3 題「AB3-1 結婚」、「AB3-2 收入減少」、「AB3-3 自己發生重大傷病或流產」於所有受訪者均有施測，其餘 20 題被二分爲 10 題在 A 版問卷、另 10 題在 B 版問卷中施測，故下表中題號中若僅有 A 或 B，表示該事件僅在 A 版或 B 版問卷中有出現，樣本數會和 A、B 版均出現的事件題項有所差異。總體而言，在個人生活事件中，本樣本所反應壓力強度最高的事件爲「收入減少」、第 2 名爲「親密家人發生重大傷病或健康惡化」、第 3 名「損失巨額財產或突然發生大額支出」、第 4 名「借款（或貸款）償還有困難」，這些均爲和家庭經濟狀況有直接或間接關連的事件；之下壓力強度較高的事件包括：親密家人過世（第 5 名「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」、家人相處或溝通問題（如第 8 名「與親密家人相處發生嚴重問題」、第 10 名「親密家人出現問題行爲/不當行爲」、第 11 名「夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題」、第 13 名「離婚或分居」、家庭發生突發狀況（如第 6 名「生活環境產生重大變化」、第 12 名「發生交通事故」）等，也都屬於個人生活事件中壓力強度較高者。而壓力最低的個人生活事件則爲第 23 名的「搬家」和第 22 名的「與鄰居或室友發生糾紛」。

表 13 心理壓力強度評估排序表：23 項「個人生活事件」部分（A 版問卷 n=738，
B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

排序	題號	個人生活事件	壓力強度 平均分數	壓力 強度 標準差
1	AB3-2	收入減少	6.35	2.80
2	B3-5	親密家人發生重大傷病或健康惡化	6.12	3.14
3	B3-8	損失巨額財產或突然發生大額支出	5.91	3.14
4	B3-9	借款（或貸款）償還有困難	5.77	3.28
5	A3-6	配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世	5.77	3.42
6	B3-10	生活環境產生重大變化（如發生天災、火災或捲入犯罪事件等）	5.75	3.36
7	A3-10	背負房屋/消費貸款或債務	5.55	2.92
8	B3-6	與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題	5.54	3.09
9	AB3-3	自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）	5.47	3.27
10	B3-7	親密家人出現問題行爲/不當行爲（如酗酒、賭博等）	5.21	3.07
11	A3-5	夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題	5.10	3.17
12	A3-11	發生交通事故	5.10	3.05
13	A3-4	離婚或分居	4.84	3.22
14	A3-13	失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）	4.71	3.02
15	AB3-1	結婚	4.61	2.92
16	A3-12	受到好友背叛的打擊	4.57	2.88
17	A3-7	親人中發生不名譽的事	4.55	2.93
18	B3-12	好友去世	4.29	2.81
19	B3-4	自己或配偶懷孕	4.26	2.84
20	A3-9	家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）	4.03	2.58
21	A3-8	子女考試、升學或是子女開始準備升學考試	4.00	2.55
22	B3-13	與鄰居或室友發生糾紛	3.75	2.50
23	B3-11	搬家	3.63	2.48

七、「工作相關事件」和「個人生活事件」中「有發生」者和「未發生」者的壓力強度分數比較

此部分的分析接續前面「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度分數排序，進一步瞭解各項事件在「過去一年曾發生」的比例，並比較「過去一年曾發生過該事件」和「過去一年未曾發生過該事件」者，對於同一事件的壓力強度評估與排序是否存在差異，以及差異的方向，結果如下面表 14 和表 15 所示。

表 14 的分析結果顯示，在「工作相關事件」中，受訪者在各項事件的發生頻率有相當大的差異，發生頻率最高的事件為「無薪休假（包括留職停薪）」(49.8%)，最低者為「性騷擾」(0.7%)；而受訪者在所有工作相關事件的壓力強度評估，均為「過去一年中有發生過」者，比「過去一年中未發生過」的壓力強度分數為高，其中 26 項均達統計顯著，而 T 值最大者為「面臨職業前景不確定的威脅」。在壓力強度排序方面，以下事件呈現出有發生者比未發生者排序明顯較高的現象，包括「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」、「被指派難以達成的工作目標」、「與上司發生糾紛」、「被要求從事有違法之虞的行為（如逃漏稅等）」、「遭受性騷擾」、「與下屬發生糾紛」等；但也有些事件是未發生者比有發生者的排序較高，如「無薪休假（包括留職停薪）」和「因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）」等。

至於「個人生活事件」，可見表 15，受訪者在各項事件的發生頻率以「背負房屋/消費貸款或債務」(29.6%)為最高，「親人中發生不名譽的事」(1.6%)最低；而受訪者在所有個人生活事件的壓力強度評估，多數也是以「過去一年中有發生過」者，比「過去一年中未發生過」的壓力強度分數為高，有 20 項均達統計顯著，而 t 值最大者為「收入減少」；唯有「離婚或分居」一項，是「未發生」者的壓力強度比「有發生」者高，但差異並未達到顯著水準。在壓力強度排序方面，以下事件呈現出有發生者比未發生者排序明顯較高的現象，包括「借款（或貸款）償還有困難」、「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」、「受到好友背叛的打擊」等；

但也有些事件是未發生者比有發生者的排序較高，如「損失巨額財產或突然發生大額支出」、「收入減少」和「自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）」等。

表 14 心理壓力強度評估排序表：35 項「工作相關事件」部分 (n=1,446)

總體排序	題號	工作相關事件	壓力強度平均分數	發生頻率	有發生者平均	有發生者排序	未發生者平均	未發生者排序	T 值 [#]	p 值
1	1-18	公司倒閉	5.86	4.0%	6.98	2	5.85	1	-2.82	**
2	1-20	面臨職業前景不確定的威脅	5.83	38.5%	6.71	5	5.33	3	-9.68	***
3	2-1	被革職或被要求強迫退休	5.67	1.4%	6.84	4	5.71	2	-1.47	ns
4	1-19	無薪休假（包括留職停薪）	5.53	49.8%	6.03	12	5.07	4	-6.36	***
5	1-5	公司發生的事故（事件）被追究責任	5.00	3.8%	5.79	16	5.02	5	-1.81	ns
6	2-7	本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	4.99	13.4%	6.36	7	4.82	12	-8.03	***
7	2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行為	4.98	4.9%	6.91	3	4.94	6	-5.16	***
8	1-9	無法達成工作目標	4.94	11.0%	6.23	10	4.83	10	-6.75	***
9	1-7	工作出現了重大的金額損失	4.90	2.7%	5.46	22	4.92	8	-1.02	ns
10	1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	4.90	2.0%	5.70	17	4.93	7	-1.27	ns
11	1-8	被指派難以達成的工作目標	4.84	9.9%	6.24	9	4.72	14	-7.00	***
12	1-3	因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）	4.81	2.6%	4.47	33	4.87	9	0.89	ns
13	2-3	降職	4.80	1.6%	5.19	30	4.83	11	-0.55	ns
14	1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）	4.74	6.4%	5.52	21	4.73	13	-2.66	**
15	2-12	與上司發生糾紛	4.70	6.6%	6.59	6	4.63	17	-6.06	***
16	1-10	成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	4.65	2.5%	5.35	25	4.69	15	-1.29	ns

表 14 心理壓力強度評估排序表：35 項「工作相關事件」部分 (n=1,446)
(續上)

排序	題號	工作相關事件	壓力強度 平均分數	發生頻 率	有發 生者 平均	有發 生者 排序	未發生 者平均	未發 生者 排序	T 值 [#]	p 值
17	1-6	被要求從事有違法之虞的行為(如逃漏稅等)	4.64	1.5%	6.29	8	4.65	16	-2.20	*
18	2-2	被調派到其他公司	4.57	2.0%	5.65	18	4.59	18	-1.94	ns
19	2-13	與同事發生糾紛	4.50	12.3%	5.84	14	4.38	20	-7.36	***
20	1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	4.49	8.5%	5.23	28	4.46	19	-3.10	**
21	1-14	工作內容或工作量發生重大變化	4.43	22.3%	5.44	23	4.19	26	-8.09	***
22	1-15	工作時數明顯增加	4.40	17.2%	5.81	15	4.13	29	-9.55	***
23	1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	4.34	3.5%	5.42	24	4.33	21	-3.17	**
24	2-6	被調派到外地任職	4.33	2.5%	5.64	19	4.33	22	-2.69	**
25	1-2	經歷(目擊)職場悲慘的事故或災害	4.32	6.2%	5.64	20	4.27	23	-4.31	***
26	2-5	因屬於非正職員工,而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	4.29	2.7%	5.89	13	4.27	24	-3.40	***
27	2-8	調職	4.22	6.9%	5.21	29	4.19	27	-3.78	***
28	2-11	遭受性騷擾	4.19	0.7%	7.11	1	4.21	25	-2.75	**
29	1-13	被委任代理上司職務	4.15	11.7%	4.40	34	4.16	28	-1.24	ns
30	2-4	升遷(工作責任因而有所改變)	4.12	8.1%	5.25	26	4.05	30	-4.82	***
31	2-14	與下屬發生糾紛	4.10	4.0%	6.21	11	4.05	31	-5.65	***
32	1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	4.10	25.6%	5.01	31	3.80	33	-7.77	***
33	2-9	部屬增加或減少	4.04	16.2%	5.23	27	3.86	32	-7.67	***
34	2-15	主管換人	3.94	27.6%	4.58	32	3.76	34	-5.29	***
35	1-16	工作環境的自動化、電腦化(或電腦軟硬體更新)	3.15	9.3%	3.73	35	3.09	35	-2.66	**

*表示 $p < 0.05$; **表示 $p < 0.01$; ***表示 $p < 0.001$; ns 為不顯著。

[#]T 值為「未發生組」減「有發生組」計算而得的結果。

註：各題之壓力強度分數總平均所採計的樣本為「該題有填答壓力分數」的樣本，而在進行「有無發生者間的平均壓力強度分數比較」時，所採計的樣本為「該題有填答壓力強度分數並且有填答有無發生」的樣本，因此壓力強度分數總平均由於納入「未填答有無發生的樣本」進行平均，因此可能會有低於有發生者與未發生者之平均的狀況出現。

表 15 心理壓力強度評估排序表：23 項「個人生活事件」部分 (A 版問卷 n=738，
B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446)

總體排序	題號	個人生活事件	壓力強度平均分數	發生頻率	有發生者平均	有發生者排序	未發生者平均	未發生者排序	T 值 [#]	p 值
1	AB3-2	收入減少	6.35	27.5%	7.14	5	6.11	1	-6.57	***
2	B3-5	親密家人發生重大傷病或健康惡化	6.12	17.5%	7.37	3	5.95	2	-5.37	***
3	B3-8	損失巨額財產或突然發生大額支出	5.91	8.6%	7.13	6	5.83	3	-3.65	***
4	B3-9	借款 (或貸款) 償還有困難	5.77	9.4%	7.43	2	5.63	6	-4.72	***
5	A3-6	配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世	5.77	4.0%	7.81	1	5.81	4	-4.92	***
6	B3-10	生活環境產生重大變化 (如發生天災、火災或捲入犯罪事件等)	5.75	2.5%	6.06	13	5.79	5	-0.32	ns
7	A3-10	背負房屋/消費貸款或債務	5.55	29.6%	6.60	10	5.31	9	-5.82	***
8	B3-6	與親密家人 (包括親子關係、姻親等) 相處發生嚴重問題	5.54	8.0%	7.16	4	5.47	8	-4.59	***
9	AB3-3	自己發生重大傷病或流產 (需要開刀、住院或追蹤治療)	5.47	4.5%	6.44	12	5.51	7	-2.46	*
10	B3-7	親密家人出現問題行為/不當行為 (如酗酒、賭博等)	5.21	5.5%	6.74	7	5.15	10	-2.98	**
11	A3-5	夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題	5.10	4.6%	6.68	8	5.13	12	-3.36	**
12	A3-11	發生交通事故	5.10	6.0%	6.45	11	5.15	11	-3.10	**
13	A3-4	離婚或分居	4.84	1.8%	4.08	23	4.97	13	0.95	ns
14	A3-13	失戀或與異性發生感情糾紛 (如外遇等)	4.71	5.8%	5.97	15	4.73	14	-2.53	**
15	AB3-1	結婚	4.61	7.5%	5.68	18	4.56	16	-3.70	***
16	A3-12	受到好友背叛的打擊	4.57	5.1%	6.65	9	4.55	17	-4.21	***
17	A3-7	親人中發生不名譽的事	4.55	1.6%	6.00	14	4.62	15	-1.56	ns

表 15 心理壓力強度評估排序表：23 項「個人生活事件」部分（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

(續上)

排序	題號	個人生活事件	壓力強度 平均分數	發生 頻率	有發生 者平均	有發 生者 排序	未發生 者平均	未發 生者 排序	T 值 [#]	p 值
18	B3-12	好友去世	4.29	4.1%	5.65	19	4.21	18	-2.58	**
19	B3-4	自己或配偶 懷孕	4.26	7.5%	5.40	20	4.19	19	-3.10	**
20	A3-9	家人增加 (新生兒、 媳婦或繼父 母)或是減 少(子女獨 立離家)	4.03	10.1%	5.78	17	3.92	21	-6.54	***
21	A3-8	子女考試、 升學或是子 女開始準備 升學考試	4.00	8.4%	5.80	16	3.95	20	-5.35	***
22	B3-13	與鄰居或室 友發生糾紛	3.75	3.1%	5.20	21	3.68	22	-2.70	**
23	B3-11	搬家	3.63	8.4%	4.72	22	3.51	23	-3.48	***

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

[#]T 值為「未發生組」減「有發生組」計算而得的結果。

註：各題之壓力強度分數總平均所採計的樣本為「該題有填答壓力分數」的樣本，而在進行「有無發生者間的平均壓力強度分數比較」時，所採計的樣本為「該題有填答壓力強度分數並且有填答有無發生」的樣本，因此壓力強度分數總平均由於納入「未填答有無發生的樣本」進行平均，因此可能會有低於有發生者與未發生者之平均的狀況出現。

八、不同群體「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度平均值比較分析（性別、年齡、職業層級、年資）

爲了解前面所分析的「工作相關事件」和「個人生活事件」壓力強度結果，是否會隨著不同群體特性而有明顯的差別，以下針對工作、個人兩類所有事件，根據性別、年齡、職業層級、年資四種人口學和工作背景變項進行平均數檢定，並瞭解各項壓力事件題項平均值的差異能被性別、年齡、職業層級、或年資分組所能解釋的變異量比例。爲便於和日本資料比較，我們也將「自覺壓力強度」和「個人所能承受的壓力強度上限」兩個總體壓力評估項目，放在「個人生活事件」下的最後兩項，比較不同群體在這兩個問項上的平均值差異。

（一）性別

首先在性別的比較分析，根據樣本(n=1,446)的分析結果，如下表16和表17所顯示。以工作相關事件第1題「因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）」爲例，男性在此題所評估的平均強度爲4.56分，女性則是5.24分，平均差距有0.68分，t值爲-3.63 ($p<0.001$)，效果量是0.009(0.9%)。初步平均數統計結果發現在35項工作相關事件及23項個人生活事件的心理壓力強度評估上，女性在31項工作事件及17項個人生活事件高於男性的平均分數，差異並達統計顯著；另外，「自覺壓力強度」的總體評估，平均值亦爲女性高於男性，且達統計顯著；而「所能承受的壓力強度上限」，則男性略高於女性，但未達統計顯著差異。

在「工作相關事件」中，性別平均分數差異最大的前3個事件分別爲「遭受性騷擾」、「與上司發生糾紛」、「與同事發生糾紛」，皆爲女性的壓力強度高於男性；而在「個人生活事件」部分，則以「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」、「好友去世」、「親人中發生不名譽的事」3項的性別平均分數差異最大，方向亦爲女性高於男性。結果顯示在經歷上述事件時，女性在心理壓力的強度評估上面會明顯地高於男性之評估。將這些性別比較分析的結果，從「解釋效果量」(r^2_{pbi})（點二系列相關係數之平方值）來看，以此指標來表示性別對於每1個達到統計

顯著題項的解釋效果量，發現在「工作相關事件」中的「遭受性騷擾」的效果量達0.083(8.3%)，表示男女性在經歷「遭受性騷擾」這項事件時，主觀評估的壓力強度具有明顯性別差異，且「性別」可解釋此題的壓力強度分數差異達8.3%；其餘所有達到性別差異顯著之題目，效果量皆小於0.04(4%)。

至於性別差異未達統計顯著的項目，在「工作相關事件」方面包括「工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）」、「公司倒閉」、「無薪休假（包括留職停薪）」和「面臨職業前景不確定的威脅」，「個人生活事件」則包括「結婚」、「離婚或分居」、「夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題」、「與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題」、「家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）」、以及「背負房屋/消費貸款或債務」，表示男女性在經歷這些事件時，主觀評估的壓力強度相同。

表 16 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「性別」比較分析 (n=1,446)

題號	工作相關事件	男性 平均 分數	女性 平均 分數	T 值	p 值	r ² _{pbi}	壓力強度 總排序
1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病(含上下班通勤交通事故受傷)	4.56	5.24	-3.63	***	0.009	14
1-2	經歷(目擊)職場悲慘的事故或災害	4.12	4.90	-4.41	***	0.014	25
1-3	因自己的因素導致職業災害(重大人身事故、交通事故等)	4.60	5.40	-4.03	***	0.011	12
1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	4.68	5.49	-4.19	***	0.012	10
1-5	公司發生的事故(事件)被追究責任	4.78	5.59	-4.50	***	0.013	5
1-6	被要求從事有違法之虞的行為(如逃漏稅等)	4.33	5.45	-5.58	***	0.021	17
1-7	工作出現了重大的金額損失	4.61	5.68	-5.47	***	0.022	9
1-8	被指派難以達成的工作目標	4.56	5.56	-6.27	***	0.026	11
1-9	無法達成工作目標	4.72	5.51	-4.69	***	0.016	8
1-10	成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	4.39	5.35	-5.50	***	0.020	16
1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	4.10	4.96	-5.20	***	0.018	23
1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	4.22	5.21	-5.82	***	0.025	20
1-13	被委任代理上司職務	3.93	4.73	-5.36	***	0.019	29
1-14	工作內容或工作量發生重大變化	4.27	4.79	-3.55	***	0.008	21
1-15	工作時數明顯增加	4.25	4.77	-3.43	***	0.008	22
1-16	工作環境的自動化、電腦化(或電腦軟硬體更新)	3.06	3.31	-1.83	ns		35
1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	3.91	4.55	-4.19	***	0.012	32
1-18	公司倒閉	5.77	6.08	-1.60	ns		1
1-19	無薪休假(包括留職停薪)	5.53	5.49	0.23	ns		4
1-20	面臨職業前景不確定的威脅	5.82	5.82	0.02	ns		2
2-1	被革職或被要求強迫退休	5.50	6.12	-3.20	***	0.006	3
2-2	被調派到其他公司	4.36	5.10	-4.48	***	0.013	18
2-3	降職	4.63	5.25	-3.44	***	0.008	13
2-4	升遷(工作責任因而有所改變)	3.97	4.47	-3.41	***	0.008	30
2-5	因屬於非正職員工,而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	4.07	4.87	-4.84	***	0.016	26
2-6	被調派到外地任職	4.07	5.01	-5.70	***	0.022	24

表 16 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「性別」比較分析 (n=1,446)

(續上)

題號	工作相關事件	男性 平均 分數	女性 平均 分數	T 值 [#]	p 值	r ² _{pbi}	壓力強度 總排序
2-7	本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	4.78	5.53	-4.60	***	0.014	6
2-8	調職	4.06	4.63	-3.79	***	0.010	27
2-9	部屬增加或減少	3.90	4.38	-3.33	***	0.007	33
2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行為	4.68	5.80	-6.37	***	0.027	7
2-11	遭受性騷擾	3.64	5.70	-10.8	***	0.083	28
2-12	與上司發生糾紛	4.36	5.61	-7.18	***	0.034	15
2-13	與同事發生糾紛	4.21	5.27	-6.51	***	0.028	19
2-14	與下屬發生糾紛	3.84	4.78	-5.50	***	0.022	31
2-15	主管換人	3.69	4.62	-6.24	***	0.026	34

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

[#]T 值為「男性」減去「女性」計算而得的結果。

表 17 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「性別」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

題號	一般生活事件	男性 平均 分數	女性 平均 分數	T 值 [#]	p 值	r ² _{pbi}	壓力強度 總排序
AB3-1	結婚	4.62	4.59	0.15	ns		15
AB3-2	收入減少	6.25	6.59	-2.05	*	0.003	1
AB3-3	自己發生重大傷病或流產 （需要開刀、住院或追蹤治療）	5.35	5.82	-2.42	*	0.004	9
A3-4	離婚或分居	4.69	5.17	-1.84	ns		13
B3-4	自己或配偶懷孕	4.12	4.69	-2.32	*	0.007	19
A3-5	夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題	4.98	5.37	-1.52	ns		11
B3-5	親密家人發生重大傷病或健康惡化	5.96	6.59	-2.26	*	0.007	2
A3-6	配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世	5.41	6.64	-4.49	***	0.026	5
B3-6	與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題	5.41	5.92	-1.86	ns		8
A3-7	親人中發生不名譽的事	4.29	5.16	-3.70	***	0.018	17
B3-7	親密家人出現問題行為/不當行為（如酗酒、賭博等）	4.99	5.96	-3.61	***	0.018	10
A3-8	子女考試、升學或是子女開始準備升學考試	3.86	4.30	-2.15	*	0.006	21
B3-8	損失巨額財產或突然發生大額支出	5.74	6.43	-2.47	**	0.008	3
A3-9	家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）	3.97	4.14	-0.81	ns		20
B3-9	借款（或貸款）償還有困難	5.53	6.40	-2.99	**	0.012	4
A3-10	背負房屋/消費貸款或債務	5.45	5.78	-1.41	ns		7
B3-10	生活環境產生重大變化（如發生天災、火災或捲入犯罪事件等）	5.50	6.46	-3.24	***	0.014	6
A3-11	發生交通事故	4.88	5.60	-2.92	**	0.011	12
B3-11	搬家	3.51	3.99	-2.05	***	0.006	23
A3-12	受到好友背叛的打擊	4.37	5.03	-2.86	**	0.011	16
B3-12	好友去世	4.03	5.07	-3.93	***	0.025	18
A3-13	失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）	4.54	5.10	-2.30	*	0.007	14
B3-13	與鄰居或室友發生糾紛	3.55	4.33	-3.36	***	0.018	22
--	自覺壓力強度	5.22	5.64	-3.18	**	0.007	--
--	承受壓力強度上限	7.84	7.68	1.26	ns		--

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

[#]T 值為「男性」減去「女性」計算而得的結果。

(二) 年齡

從「年齡層」的分組來比較各組壓力強度分數的差異，發現在 35 項工作相關事件及 23 項個人生活事件的心理壓力強度評估中，年輕者在 18 項工作相關事件及 20 項個人生活事件高於年齡較長者的平均分數，然而這些項目中只有少數幾項達到統計顯著水準，其餘差異並未達到統計顯著；另外，也有一些和工作中的意外（如「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」）、或職業前景不明甚至中斷（如「公司倒閉」、「被革職或被要求強迫退休」）等方面的題項，則為年長者的壓力強度分數高於年輕者，但平均值的差異均未達到顯著。至於「自覺壓力強度」的總體評估，平均值亦為年輕者高於年長者，且達統計顯著；而「所能承受的壓力強度上限」，亦是年輕者略高於年長者，但差異未達顯著。

在「工作相關事件」中，年齡平均分數差異最大的前三項事件分別為「遭受性騷擾」、「與同事發生糾紛」和「與下屬發生糾紛」，皆為年輕者的壓力強度高於年長者；在「個人生活事件」方面，則以「自己或配偶懷孕」、「結婚」、「失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）」三項的年齡平均分數差異最大，方向亦為年輕者高於年長者。結果顯示在經歷上述事件時，年輕者在心理壓力的強度評估上面會明顯地高於年齡較長者之評估。將這些年齡比較分析的結果，從「解釋效果量」(Epsilon²)（參考 Hobson 等人使用之效果量計算方法計算 $Epsilon^2 = dfb(F-1)/dfb + dfw$ ）【25】（因「年齡層」分三組，不再適用前面表 16、表 17 比較「性別」平均值所使用的效果量指標一點二系列相關係數之平方值 r^2_{pbi} ）來看，以此指標來表示「年齡層」對於每一個達到統計顯著題項的解釋效果量，發現效果量較高者，為「工作相關事件」中的「遭受性騷擾」，效果量達 0.013 (1.3%)，表示年輕者與年長者者在經歷「遭受性騷擾」這項事件時，主觀評估的壓力強度具有明顯年齡別差異，且「年齡」可解釋此題的壓力強度分數差異達 1.3%；然而其餘所有達到年齡差異顯著之題目，效果量皆小於 0.007(0.7%)。

統整年齡層差異達到統計顯著的項目，在「工作相關事件」方面包括「遭受性騷擾」、「與同事發生糾紛」、「與下屬發生糾紛」、「工作時數明顯增加」和「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」，「個人生活事件」則包括「結婚」、「自己或配偶懷孕」、「失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）」、「收入減少」、「好友去世」和「家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）」，除了以上這些項目外，其餘項目皆未達統計顯著，表示年輕者與年長者在經歷其餘事件時，主觀評估的心理壓力強度均無明顯差別。

表 18 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「年齡」比較分析 (n=1,446)

題號	工作相關事件	<30 歲 平均分數	30~40 歲 平均分數	≥40 歲 平均分數	F 值	p 值	Epsilon ²	壓力 強度 總排序
1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病(含上下班通勤交通事故受傷)	4.70	4.70	5.05	1.14	ns		14
1-2	經歷(目擊)職場悲慘的事故或災害	4.29	4.29	4.51	0.53	ns		25
1-3	因自己的因素導致職業災害(重大人身事故、交通事故等)	4.72	4.82	5.02	0.61	ns		12
1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	4.86	4.90	5.01	0.18	ns		10
1-5	公司發生的事故(事件)被追究責任	4.88	5.06	5.04	0.57	ns		5
1-6	被要求從事有違法之虞的行為(如逃漏稅等)	4.68	4.57	4.77	0.35	ns		17
1-7	工作出現了重大的金額損失	4.95	4.88	4.88	0.08	ns		9
1-8	被指派難以達成的工作目標	4.79	4.83	4.92	0.18	ns		11
1-9	無法達成工作目標	4.98	4.92	4.93	0.06	ns		8
1-10	成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	4.55	4.70	4.72	0.47	ns		16
1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	4.41	4.27	4.37	0.35	ns		23
1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	4.54	4.50	4.40	0.21	ns		20
1-13	被委任代理上司職務	4.28	4.06	4.09	1.12	ns		29
1-14	工作內容或工作量發生重大變化	4.61	4.34	4.24	2.46	ns		21

表 18 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「年齡」比較分析 (n=1,446)

(續上)

題號	工作相關事件	<30 歲 平均分數	30~40 歲 平均分數	≥40 歲 平均分數	F 值	p 值	Epsilon ²	壓力 強度 總排序
1-15	工作時數明顯增加	4.65	4.31	4.12	4.14	*	0.004	22
1-16	工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）	3.19	3.04	3.37	1.98	ns		35
1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	4.02	4.13	4.11	0.25	ns		32
1-18	公司倒閉	5.71	5.89	6.12	1.29	ns		1
1-19	無薪休假（包括留職停薪）	5.35	5.61	5.69	1.58	ns		4
1-20	面臨職業前景不確定的威脅	5.61	5.94	5.97	2.37	ns		2
2-1	被革職或被要求強迫退休	5.57	5.62	6.04	1.66	ns		3
2-2	被調派到其他公司	4.54	4.48	4.79	0.99	ns		18
2-3	降職	5.03	4.66	4.76	2.22	ns		13
2-4	升遷（工作責任因而有所改變）	4.15	4.08	4.07	0.13	ns		30
2-5	因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	4.46	4.20	4.19	1.39	ns		26
2-6	被調派到外地任職	4.33	4.28	4.47	0.38	ns		24
2-7	本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	5.24	4.88	4.71	3.65	*	0.004	6
2-8	調職	4.26	4.18	4.26	0.20	ns		27
2-9	部屬增加或減少	4.02	4.10	3.74	1.85	ns		33
2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲	5.07	4.97	4.73	0.95	ns		7
2-11	遭受性騷擾	4.71	3.91	3.93	10.41	***	0.013	28
2-12	與上司發生糾紛	4.90	4.66	4.35	2.74	ns		15
2-13	與同事發生糾紛	4.77	4.46	4.02	5.68	**	0.007	19
2-14	與下屬發生糾紛	4.36	4.05	3.68	4.76	**	0.005	31
2-15	主管換人	4.08	3.94	3.70	1.63	ns		34

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 爲不顯著。

表 19 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「年齡」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

題號	個人生活事件	<30 歲 平均分數	30~40 歲 平均分數	≥40 歲 平均分數	F 值	p 值	Epsilon ₂	壓力強度 總排序
AB3-1	結婚	4.92	4.69	3.70	13.68	***	0.018	15
AB3-2	收入減少	6.46	6.44	5.76	5.42	**	0.006	1
AB3-3	自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）	5.58	5.50	5.29	0.60			9
A3-4	離婚或分居	4.75	5.02	4.57	1.08			13
B3-4	自己或配偶懷孕	4.67	4.25	3.38	7.22	***	0.018	19
A3-5	夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題	5.02	5.32	4.70	1.85			11
B3-5	親密家人發生重大傷病或健康惡化	6.17	6.18	5.88	0.35			2
A3-6	配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世	6.02	5.78	5.29	1.88			5
B3-6	與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題	5.64	5.60	5.15	0.93			8
A3-7	親人中發生不名譽的事	4.72	4.53	4.26	1.04			17
B3-7	親密家人出現問題行為/不當行為（如酗酒、賭博等）	5.40	5.23	4.82	1.23			10
A3-8	子女考試、升學或是子女開始準備升學考試	3.81	4.00	4.34	1.87			21
B3-8	損失巨額財產或突然發生大額支出	6.07	5.92	5.62	0.69			3
A3-9	家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）	4.00	4.22	3.48	3.80	*	0.008	20

表 19 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「年齡」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

(續上)

題號	個人生活事件	<30 歲 平均分數	30~40 歲 平均分數	≥40 歲 平均分數	F 值	P 值	Epsilon ₂	壓力強度 總排序
B3-9	借款（或貸款）償還有困難	5.98	5.78	5.28	1.52			4
A3-10	背負房屋/消費貸款或債務	5.59	5.70	5.00	2.63			7
B3-10	生活環境產生重大變化（如發生天災、火災或捲入犯罪事件等）	6.05	5.67	5.38	1.63			6
A3-11	發生交通事故	5.06	5.24	4.84	0.84			12
B3-11	搬家	3.79	3.58	3.46	0.79			23
A3-12	受到好友背叛的打擊	4.73	4.60	4.10	2.08			16
B3-12	好友去世	4.69	4.09	4.14	3.49	*	0.007	18
A3-13	失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）	4.84	4.85	4.02	3.90	*	0.008	14
B3-13	與鄰居或室友發生糾紛	4.03	3.63	3.67	1.91			22
--	自覺壓力強度	5.43	5.39	4.82	6.29	**	0.008	--
--	承受壓力強度上限	7.61	7.98	7.58	6.11	**	0.007	--

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

(三) 職業層級

從「職業層級」的分組來比較三類工作者（職業層級由高至低分別為主管與專業人員、白領員工、藍領員工三類）壓力強度分數的差異，結果如下面表 20（工作相關事件）和（表 21 個人生活事件）所示。分析結果發現在 35 項工作相關事件及 23 項個人生活事件的心理壓力強度評估中，職業層級較高者較職業層級較低者在 13 項工作相關事件及 6 項個人生活事件的壓力強度分數較高（意即「主管與專業人員」>「白領員工」>「藍領員工」），但其中只有少數幾項達到統計顯著；而「自覺壓力強度」的總體評估，平均值亦為職業層級高者高於職業層級較低者，但未達顯著差異；而「所能承受的壓力強度上限」，亦是職業層級高者高於職業層級較低者，且達統計顯著。

在「工作相關事件」中，三類職業層級工作者平均分數差異最大的前 3 個事件分別為「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」、「發生影響公司營運狀況的重大工作疏失」、「公司發生的事故(事件)被追究責任」，皆為職業層級高者的壓力強度高於職業層級較低者；而在「個人生活事件」部分，則以「自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）」、「離婚或分居」2 項的職業層級平均分數差異最大，方向亦為職業層級高者高於職業層級較低者。但是，和前述方向不同的事件有兩項，在「工作相關事件」中，「無薪休假（包括留職停薪）」和「工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）」兩項，是以職業層級低者的壓力強度分數高於職業層級較高者。

將這些職業層級比較分析的結果，從「解釋效果量」(Epsilon²)來看，發現在「工作相關事件」中的「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」的效果量達 0.010(1.0%)，表示職業層級高者與職業層級較低者在經歷該項事件時，主觀評估的壓力強度具有明顯差異，且「職業層級」可解釋此題的壓力強度分數差異達 1.0%；其餘所有達到職業層級差異顯著之題目，效果量皆小於 0.009(0.9%)。

彙整職業層級差異達統計顯著的項目，在「工作相關事件」方面包括「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」、「發生影響公司營運狀況的重大工作疏失」、「公司發生的事故（事件）被追究責任」、「被要求從事有違法之虞的行為（如逃漏稅等）」、「工作出現了重大的金額損失」、「被指派難以達成的工作目標」、「成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人」、「工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）」、「無薪休假（包括留職停薪）」、「遭受性騷擾」和「因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）」，「個人生活事件」則包括「收入減少」、「自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）」、「離婚或分居」、「生活環境產生重大變化（如發生天災、火災或捲入犯罪事件等）」以及「好友去世」。除了以上這些項目外，其餘項目皆未達統計上的顯著，表示職業層級高者與職業層級較低者在經歷其餘事件時，主觀評估的壓力強度沒有明顯差別。

表 20 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「職業層級」比較分析 (n=1,446)

題號	工作相關事件	(1)(2) 平均 分數	(3)(4) 平均 分數	(5)(6) 平均 分數	F 值	p 值	Epsilon ²	壓力 強度 總排序
1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病 (含上下班通勤交通事故受傷)	5.10	4.89	4.52	3.72	*	0.004	14
1-2	經歷 (目擊) 職場悲慘的事故或災害	4.52	4.42	4.17	1.74	ns		25
1-3	因自己的因素導致職業災害 (重大人身事故、交通事故等)	5.24	5.11	4.45	7.90	***	0.010	12
1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	5.27	5.18	4.56	7.42	***	0.009	10
1-5	公司發生的事故 (事件) 被追究責任	5.39	5.20	4.72	5.82	**	0.007	5
1-6	被要求從事有違法之虞的行為 (如逃漏稅等)	4.99	4.88	4.33	5.19	**	0.006	17
1-7	工作出現了重大的金額損失	5.29	5.10	4.65	4.75	**	0.005	9
1-8	被指派難以達成的工作目標	5.18	5.04	4.57	6.35	**	0.008	11
1-9	無法達成工作目標	5.33	5.13	4.67	6.85	***	0.008	8
1-10	成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	5.01	4.86	4.36	6.18	**	0.008	16
1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	4.51	4.32	4.29	0.54	ns		23
1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	4.72	4.56	4.36	1.68	ns		20
1-13	被委任代理上司職務	4.02	4.19	4.14	0.37	ns		29
1-14	工作內容或工作量發生重大變化	4.38	4.38	4.48	0.30	ns		21
1-15	工作時數明顯增加	4.30	4.36	4.45	0.34	ns		22
1-16	工作環境的自動化、電腦化 (或電腦軟硬體更新)	2.92	3.01	3.32	4.32	*	0.005	35
1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	3.97	4.03	4.19	0.84	ns		32
1-18	公司倒閉	5.93	5.86	5.79	0.18	ns		1

表 20 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「職業層級」比較分析 (n=1,446)

(續上)

題號	工作相關事件	(1)(2) 平均 分數	(3)(4) 平均 分數	(5)(6) 平均 分數	F 值	p 值	Epsilon ²	壓力 強度 總排序
1-19	無薪休假 (包括留職停薪)	5.28	5.30	5.75	4.29	*	0.005	4
1-20	面臨職業前景不確定的威脅	5.80	5.70	5.92	0.97	ns		2
2-1	被革職或被要求強迫退休	5.78	5.83	5.50	1.55	ns		3
2-2	被調派到其他公司	4.46	4.61	4.50	0.29	ns		18
2-3	降職	4.81	4.93	4.68	0.96	ns		13
2-4	升遷 (工作責任因而有所改變)	4.01	4.14	4.06	0.30	ns		30
2-5	因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	4.16	4.37	4.26	0.53	ns		26
2-6	被調派到外地任職	4.20	4.50	4.20	1.89	ns		24
2-7	本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	4.65	5.04	5.02	1.91	ns		6
2-8	調職	4.03	4.29	4.20	0.88	ns		27
2-9	部屬增加或減少	4.15	3.92	4.08	0.93	ns		33
2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行為	4.94	5.22	4.83	2.42	ns		7
2-11	遭受性騷擾	3.85	4.56	4.04	5.67	**	0.007	28
2-12	與上司發生糾紛	4.64	4.96	4.55	2.82	ns		15
2-13	與同事發生糾紛	4.35	4.72	4.39	2.42	ns		19
2-14	與下屬發生糾紛	4.00	4.25	4.02	1.19	ns		31
2-15	主管換人	3.98	4.09	3.81	1.73	ns		34

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

(1)(2)表示職業階層(1)主管與經理人員(2)專業人員。

(3)(4)表示職業階層(3)具技術性、非勞力為主工作者(4)非技術性、非勞力為主工作者。

(5)(6)表示職業階層(5)具技術性、勞力為主工作者(6)非技術性、勞力為主工作者。

表 21 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「職業層級」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

題號	個人生活事件	(1)(2) 平均 分數	(3)(4) 平均 分數	(5)(6) 平均 分數	F 值	p 值	Epsilon ²	壓力強 度 總排序
AB3-1	結婚	4.35	4.69	4.64	1.13	ns		15
AB3-2	收入減少	5.89	6.28	6.60	5.98	**	0.007	1
AB3-3	自己發生重大傷 病或流產(需要開 刀、住院或追蹤治 療)	5.70	5.74	5.21	4.34	*	0.005	9
A3-4	離婚或分居	5.17	5.10	4.50	3.33	*	0.007	13
B3-4	自己或配偶懷孕	3.90	4.47	4.24	1.60	ns		19
A3-5	夫妻不和、親密伴 侶關係發生嚴重 問題	5.59	5.23	4.86	2.51	ns		11
B3-5	親密家人發生重 大傷病或健康惡 化	6.43	6.29	5.86	1.98	ns		2
A3-6	配偶或子女、父 母、兄弟姐妹去世	5.97	6.07	5.50	2.23	ns		5
B3-6	與親密家人(包括 親子關係、姻親 等)相處發生嚴重 問題	5.75	5.71	5.35	1.19	ns		8
A3-7	親人中發生不名 譽的事	4.67	4.65	4.47	0.34	ns		17
B3-7	親密家人出現問 題行爲/不當行爲 (如酗酒、賭博 等)	5.36	5.44	4.99	1.62	ns		10
A3-8	子女考試、升學或 是子女開始準備 升學考試	3.95	4.01	4.04	0.05	ns		21
B3-8	損失巨額財產或 突然發生大額支 出	5.77	6.15	5.79	1.06	ns		3
A3-9	家人增加(新生 兒、媳婦或繼父 母)或是減少(子 女獨立離家)	4.02	4.01	4.01	0.00	ns		20
B3-9	借款(或貸款)償 還有困難	5.54	6.11	5.63	1.81	ns		4

表 21 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「職業層級」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

(續上)

題號	個人生活事件	(1)(2) 平均 分數	(3)(4) 平均 分數	(5)(6) 平均 分數	F 值	p 值	Epsilon ²	壓力強度 總排序
A3-10	背負房屋/消費貸款或債務	5.51	5.61	5.60	0.05	ns		7
B3-10	生活環境產生重大變化(如發生天災、火災或捲入犯罪事件等)	5.68	6.24	5.45	3.81	*	0.008	6
A3-11	發生交通事故	5.26	5.24	4.98	0.70	ns		12
B3-11	搬家	3.45	3.81	3.55	1.12	ns		23
A3-12	受到好友背叛的打擊	4.61	4.61	4.56	0.03	ns		16
B3-12	好友去世	4.03	4.66	4.10	3.24	*	0.007	18
A3-13	失戀或與異性發生感情糾紛(如外遇等)	4.74	4.87	4.62	0.51	ns		14
B3-13	與鄰居或室友發生糾紛	3.60	3.98	3.66	1.38	ns		22
--	自覺壓力強度	5.44	5.19	5.38	1.38	ns		--
--	承受壓力強度上限	8.16	7.77	7.71	4.30	*	0.005	--

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

(1)(2)表示職業階層(1)主管與經理人員(2)專業人員。

(3)(4)表示職業階層(3)具技術性、非勞力為主工作者(4)非技術性、非勞力為主工作者。

(5)(6)表示職業階層(5)具技術性、勞力為主工作者(6)非技術性、勞力為主工作者。

(四) 年資

從「年資」的分組來比較「年資未達五年者」和「年資在五年以上」者壓力強度分數的差異，結果如下面表 22（工作相關事件）、表 23（個人生活事件）所示。分析結果發現在 35 項工作相關事件及 23 項個人生活事件的心理壓力強度評估中，工作年資未滿五年者在 28 項工作事件及 21 項個人生活事件高於年資五年以上者的平均分數，但其中只有少數幾項的差異達統計顯著；而「自覺壓力強度」的總體評估，平均值亦為年資未滿五年者高於年資五年以上者；「所能承受的壓力強度上限」，則年資五年以上者略高於年資未滿五年者，但這兩項差異均未達統計顯著。

在「工作相關事件」中，年資平均分數差異最大的前三個事件分別為「遭受性騷擾」、「被要求從事有違法之虞的行為（如逃漏稅等）」、「與同事發生糾紛」，皆為年資未滿五年者的壓力強度高於年資五年以上者；其他亦達統計顯著差異的事件項目還包括「經歷（目擊）職場悲慘的事故或災害」、「被委任代理上司職務」、「工作時數明顯增加」、以及「與上司發生糾紛」。而在「個人生活事件」部分，則以「結婚」、「自己或配偶懷孕」兩項的性別平均分數差異最大，方向亦為年資未滿五年者高於年資五年以上者；其他亦達統計顯著差異的事件項目還包括「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」、「親人中發生不名譽的事」、以及「失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）」。除了以上這些項目外，其餘各項生活事件的年資差異皆未達統計上的顯著，表示年資未滿五年者與年資五年以上者在經歷其餘事件時，主觀評估的壓力強度差異沒有明顯差別。

將這些年資比較分析的結果，從「解釋效果量」(r^2_{pbi})（點二系列相關係數之平方值）來看，發現效果量最大的一項是「工作相關事件」中的「遭受性騷擾」，其效果量達 0.008(0.8%)，表示年資未滿五年者與年資五年以上者在經歷「遭受性騷擾」這項事件時，主觀評估的壓力強度具有明顯年資別差異，且「年資」可解釋此題的壓力強度分數差異達 0.8%；其餘所有達到年資差異顯著之題目，效

果量皆小於 0.003(0.3%)。

表 22 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「年資」比較分析 (n=1,446)

題號	工作相關事件	<5 年 平均分數	≥5 年 平均分數	T 值	p 值	r ² _{pbi}	壓力 強度 總排 序
1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病(含上下班通勤交通事故受傷)	4.85	4.62	1.42	ns		14
1-2	經歷(目擊)職場悲慘的事故或災害	4.48	4.16	2.14	*	0.003	25
1-3	因自己的因素導致職業災害(重大人身事故、交通事故等)	4.96	4.66	1.74	ns		12
1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	4.98	4.82	1.01	ns		10
1-5	公司發生的事故(事件)被追究責任	5.10	4.91	1.16	ns		5
1-6	被要求從事有違法之虞的行為(如逃漏稅等)	4.82	4.45	2.09	*	0.003	17
1-7	工作出現了重大的金額損失	5.03	4.76	1.60	ns		9
1-8	被指派難以達成的工作目標	4.94	4.73	1.44	ns		11
1-9	無法達成工作目標	5.07	4.81	1.79	ns		8
1-10	成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	4.71	4.59	0.76	ns		16
1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	4.47	4.20	1.84	ns		23
1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	4.48	4.49	-0.10	ns		20
1-13	被委任代理上司職務	4.29	4.00	2.17	*	0.003	29
1-14	工作內容或工作量發生重大變化	4.52	4.33	1.51	ns		21
1-15	工作時數明顯增加	4.54	4.25	2.14	*	0.003	22
1-16	工作環境的自動化、電腦化(或電腦軟硬體更新)	3.24	3.04	1.75	ns		35
1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	4.16	4.02	1.06	ns		32
1-18	公司倒閉	5.73	5.98	-1.46	ns		1
1-19	無薪休假(包括留職停薪)	5.46	5.61	-0.98	ns		4
1-20	面臨職業前景不確定的威脅	5.72	5.93	-1.45	ns		2
2-1	被革職或被要求強迫退休	5.59	5.75	-0.90	ns		3
2-2	被調派到其他公司	4.50	4.63	-0.88	ns		18
2-3	降職	4.95	4.65	1.91	ns		13

表 22 心理壓力強度評估分數平均值檢定：35 項「工作相關事件」的「年資」比較分析 (n=1,446)

(續上)

題號	工作相關事件	<5 年 平均分數	≥5 年 平均分數	T 值 [#]	p 值	r ² _{pbi}	壓力 強度 總排 序
2-4	升遷（工作責任因而有所改變）	4.21	4.02	1.41	ns		30
2-5	因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	4.39	4.19	1.38	ns		26
2-6	被調派到外地任職	4.34	4.31	0.24	ns		24
2-7	本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	5.12	4.84	1.92	ns		6
2-8	調職	4.16	4.26	-0.77	ns		27
2-9	部屬增加或減少	4.07	4.00	0.52	ns		33
2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲	5.02	4.94	0.47	ns		7
2-11	遭受性騷擾	4.48	3.90	3.50	***	0.008	28
2-12	與上司發生糾紛	4.85	4.54	2.00	*	0.002	15
2-13	與同事發生糾紛	4.66	4.34	2.21	*	0.003	19
2-14	與下屬發生糾紛	4.22	3.96	1.79	ns		31
2-15	主管換人	4.03	3.85	1.40	ns		34

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

[#]T 值為「年資 < 5 年者」減去「年資 ≥ 5 年者」計算而得的結果。

表 23 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「年資」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

題號	個人生活事件	<5 年 平均分數	≥5 年 平均分數	T 值 [#]	p 值	r ² _{pbi}	壓力強度 總排序
AB3-1	結婚	4.89	4.32	3.67	***	0.009	15
AB3-2	收入減少	6.38	6.31	0.47	ns		1
AB3-3	自己發生重大傷病 或流產（需要開刀、 住院或追蹤治療）	5.59	5.35	1.39	ns		9
A3-4	離婚或分居	5.04	4.62	1.80	ns		13
B3-4	自己或配偶懷孕	4.47	4.05	1.98	*	0.005	19
A3-5	夫妻不和、親密伴侶 關係發生嚴重問題	5.28	4.91	1.57	ns		11
B3-5	親密家人發生重大 傷病或健康惡化	6.01	6.23	-0.94	ns		2
A3-6	配偶或子女、父母、 兄弟姐妹去世	6.06	5.46	2.39	*	0.007	5
B3-6	與親密家人（包括親 子關係、姻親等）相 處發生嚴重問題	5.55	5.53	0.09	ns		8
A3-7	親人中發生不名譽 的事	4.79	4.30	2.31	*	0.007	17
B3-7	親密家人出現問題 行為/不當行為（如 酗酒、賭博等）	5.29	5.13	0.67	ns		10
A3-8	子女考試、升學或是 子女開始準備升學 考試	4.10	3.90	1.10	ns		21
B3-8	損失巨額財產或突 然發生大額支出	5.97	5.85	0.50	ns		3
A3-9	家人增加（新生兒、 媳婦或繼父母）或是 減少（子女獨立離 家）	4.16	3.89	1.46	ns		20
B3-9	借款（或貸款）償還 有困難	5.85	5.68	0.70	ns		4
A3-10	背負房屋/消費貸款 或債務	5.58	5.52	0.25	ns		7
B3-10	生活環境產生重大 變化（如發生天災、 火災或捲入犯罪事 件等）	5.80	5.69	0.47	ns		6
A3-11	發生交通事故	5.15	5.06	0.40	ns		12
B3-11	搬家	3.62	3.62	0.02	ns		23
A3-12	受到好友背叛的打 擊	4.73	4.40	1.56	ns		16
B3-12	好友去世	4.41	4.17	1.13	ns		18

表 23 心理壓力強度評估分數平均值檢定：23 項「個人生活事件」的「年資」比較分析（A 版問卷 n=738，B 版問卷 n=708，AB 版卷加總 n=1,446）

(續上)

題號	個人生活事件	<5 年 平均分數	≥5 年 平均分數	T 值	p 值	r ² _{pbi}	壓力強度 總排序
A3-13	失戀或與異性發生 感情糾紛（如外遇 等）	5.00	4.40	2.69	**	0.009	14
B3-13	與鄰居或室友發生 糾紛	3.81	3.68	0.69	ns		22
--	自覺壓力強度	5.38	5.28	0.92	ns		--
--	承受壓力強度上限	7.71	7.87	-1.49	ns		--

*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

#T 值為「年資 < 5 年者」減去「年資 ≥ 5 年者」計算而得的結果。

九、「個人疲勞」和「工作疲勞」複線性迴歸模型（自變項納入「工作相關事件」壓力強度和「個人生活事件」壓力強度）

以下表 24 呈現全體研究對象分別以「個人疲勞」、「工作疲勞」量表得分為依變項所建立之複迴歸模型之結果，自變項除了過去研究中經常被探討的疲勞狀況危險因子包括性別、年齡、教育程度、婚姻、年資、職等、僱用模式之外，尚納入「工作相關事件」壓力強度和「個人生活事件」壓力強度，其計算是由各受訪者「過去一年有發生的事件」和「全體樣本對於該事件平均壓力強度分數」相乘而得。表內迴歸係數為未標準化迴歸係數。

表 24 的分析結果顯示，在「個人疲勞」與「工作疲勞」的迴歸模型中，達到統計顯著的疲勞預測因子包括性別、年齡、工時、「工作相關事件」壓力總得分，代表女性、年輕者、工時長者、和「工作相關事件」壓力得分較高者，在「個人疲勞」和「工作疲勞」方面均為疲勞程度較高的高危險群；另外，教育程度在「研究所以上」者，以及「藍領階層」工作者，在「工作疲勞」部分的迴歸係數亦達統計顯著。R-square 的部分，投入所有自變項後，「個人疲勞」、「工作疲勞」的變異量能被投入自變項所解釋的比率分別為 9.79% 和 12.12%。

表 24 「個人疲勞」和「工作疲勞」複線性迴歸模型 (n=1,446)

	個人疲勞		工作疲勞	
	Beta	p 值	Beta	p 值
性別				
男	0		0	
女	6.96	***	7.51	***
年齡 (連續)	-0.27	**	-0.31	**
教育程度				
高中職或以下	0		0	
專科或大學	-0.79	ns	-0.36	ns
研究所以上	3.16	ns	3.86	*
婚姻				
已婚	0		0	
未婚/離婚/鰥寡	1.80	ns	0.88	ns
年資 (連續)	-0.10	ns	-0.13	ns
職等				
G1/2: 主管、專業	0		0	
G3/4: 白領階層	-0.85	ns	-1.87	ns
G5/6: 藍領階層	2.49	ns	3.29	*
工時 (連續)	0.47	***	0.14	***
僱用模式				
長期僱用	0		0	
非長期僱用	-1.65	ns	-1.75	ns
「工作相關事件」壓力總得分 (連續) [#]	0.30	***	0.35	***
「個人生活事件」壓力總得分 (連續) [#]	-0.08	ns	-0.21	ns
Adjusted R ²	0.0979		0.1212	

註：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ ；ns 為不顯著。

[#]「工作相關事件」壓力總得分的計算：受訪者在 35 項「工作相關事件」中勾選過去一年中曾發生的事件乘以這些事件在樣本中的平均壓力強度分數而得。「個人生活事件」壓力總得分的計算：受訪者在 13 項「個人生活事件」中勾選過去一年中曾發生的事件乘以這些事件在樣本中的平均壓力強度分數而得。

第四章 討論與限制

第一節 「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」問卷版本的修訂與實施

本計畫是將本會援引日本「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指標」，於 2009 年 11 月 19 日所發布的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」內容加以改編成爲心理壓力強度評估量表的形式，並透過工作者的深度訪談、專家問卷意見諮詢、以及於 4 家職場進行前驅調查 3 種研究方法，瞭解此指引中各項職場內/外生活壓力事件，對於台灣工作者生活經驗的適用性，以及台灣工作者對於各項事件的心理壓力感受強度；期望此問卷量表的編修，能夠使此指引所涵蓋事項更適合台灣各種類型的工作者所切身感受的生活壓力問題，並作爲後續持續修訂認定指引之參考性工作壓力流行病學研究證據。

由於日本和台灣國情和文化的不同，過去日本所使用之生活壓力事件項目未必能充分涵蓋台灣工作者所經歷職場內/外的重要生活事件，且即使同樣在日本，厚生勞動省也會隨著日本職場環境變化的趨勢，多次修訂、新增職場心理壓力評估表之具體事項[13,37]；本計畫參酌文獻回顧、專家意見和質性訪談初步階段中受訪者的回饋，將原指引中的部分事件項目加以整併、修訂，希望能使語意簡單、明確、清楚，並不至於題項太多（如原指引中「重大疾病或受傷」的題項將之具體化爲「因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）」；原指引中「與交通事故(重大的人身事故、重大事故)的發生有直接關係者）」和「與職業災害(重大的人身事故、重大事故)的發生有直接關係者」兩項合併修訂爲「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」1 項），並將 0～100 分的評估範圍簡化爲 1～10 分，以盡量達到問卷施測時對於問卷格式、問項概念清晰程度、量尺容易填答程度、以及問卷長度限制等方面的實際考量。另外，並於量表中加入「無薪休假（包括留職停薪）」、「面臨職業前景不確定的威

脅」兩個題項，期望能反應台灣在經歷 2008 年金融風暴後，勞動市場更趨彈性化，工作者在其中所感受的壓力強度，此也為近年來國際間工作壓力流行病學領域相當受到矚目的新興議題[14-16,38-40]；在訪談過程中，這兩個新增題項也受到多位受訪者的肯定認為能夠反應其重要的職場壓力來源。

然而，本計畫比照日本早期在「勞工的壓力評估法第一報」[28]的作法，將原為專家評估個案所使用的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」轉化為受試者匿名自填的形式來實施，雖然本計畫已盡力減少問卷題項和長度，並設法提供簡單、清楚的填答說明，但此認定指引中的生活事件題項仍相當多，並除填答壓力強度分數外，還需逐一檢視各個題項在過去一年當中是否實際發生，這對於一般職場員工而言填答的負擔較大，可能導致部分問項填答不完整或壓力強度低估的狀況而形成測量的誤差；但是，即使可能造成壓力強度較低的偏差，依邏輯推斷，刻意高估壓力強度的情況較少，應能以較保守的方式來呈現受試工作者在各項職場內/外生活事件的壓力強度分數。

第二節 「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度和排序

為比較各項職場內/外生活事件的壓力強度，本研究將「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度分數分別排序，結果發現「工作相關事件」中以「公司倒閉」、「面臨職業前景不確定的威脅」、「被革職或被要求強迫退休」等「直接關係工作存續的事件項目」分數較高，這和日本勞工的壓力評估法第一報[28]、以及平成 18 年度厚生勞動省委託研究「引發精神障礙之壓力調查相關研究」報告書[38]中，同樣呈現「公司倒閉」是職場事件中壓力強度最強項目的結果是相近的；在「個人生活事件」中，本研究分析結果以「收入減少」、「親密家人發生重大傷病或健康惡化」、「損失巨額財產或突然發生大額支出」、「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」等和「經濟狀況」與「親密家人生命健康的喪失」等情形的

壓力強度分數較高。在「親密家人生命健康的喪失」相關題項的高壓力強度排序，這部分結果和前述日本勞工壓力評估法第一報，或是美國代表性樣本調查[25]的結果相接近，即使排序不完全一樣；但本研究樣本另外反應了「經濟狀況」對於工作者壓力強度所帶來的憂慮，可能和台灣社會安全網較為薄弱，使得經濟困境對國人帶來更加沈重的心理負擔有關；然此推測仍需要後續研究透過台灣其他性質職場工作者的調查，以及跨國的深入比較，來進一步探討。

第三節 「工作相關事件」和「個人生活事件」中「有發生」者和「未發生」者的差異

在過去國內外使用 SRRS 相關研究中，很少討論在各項生活事件中，實際有發生經驗者，和未曾發生全憑想像者的壓力強度分數差異；本研究將此納入分析，乃因「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」涵蓋了許多在群體中發生頻率高低差別甚大的事件項目（如「與同事發生糾紛」和「經歷（目擊）職場悲慘的事故或災害」），對於「常見事件」和「稀有事件」，受試者評估其壓力強度的心理歷程可能不同，如在質性訪談觀察受訪者的問卷填答行為曾發現，有些受訪者可能因為匆匆閱讀指導語就馬上開始填答，而對於過去未曾發生的事件項目，認為其在自己身上不會發生，而低估其壓力，如此將對各項事件的壓力強度排序可能有所影響。量性調查分析結果發現，在「工作相關事件」和「個人生活事件」多數題項中，「過去一年曾發生者」的壓力強度分數均顯著高於「過去一年未發生者」，其中以「遭受性騷擾」此職場事件，有/無發生者的壓力強度評估差距最大；我們推測，對於發生頻率較少的事件，受試者能據以評估的經驗較少，其對該類事件壓力強度的想像，可能會和現實狀況有較大的落差。未來認定指引要應用各生活事件的壓力強度時，對於在群體中極少發生的事件，可能需要詳細詢問個案其發生的脈絡，考慮是否就群體調查的平均值數據加權處理。

另外，本研究在本會既有認定指引外新增的工作相關事件項目—「面臨職業

前景不確定的威脅」和「無薪休假（包括留職停薪）」，在本調查樣本中均有超過三成的發生頻率，甚至比既有認定指引中各題項在樣本中的發生頻率更高，且這兩項事件在所有工作相關事件的壓力強度排序中也都位居前茅，可見這兩個新增的題項的確相當程度掌握了台灣職場上重要的壓力來源。

第四節 「工作相關事件」和「個人生活事件」中「壓力強度」的分類

過去日本在建立「判斷壓力造成的精神障礙等，起因是否為工作的判斷指南」的過程中，曾參考日本的調查資料，作為標定各項職場內/職場外生活事件壓力強度為 I、II、或 III 的其中一項參考資料；例如日本勞工的壓力評估法第二報中 [16]，詢問勞工其在受測之前一年內所體驗的壓力源，用以將近一年發生生活壓力事件的壓力分數總和，計算成為最近經驗壓力狀態的評估指標。而該判斷指南在實際應用上，若工作者在工作相關事件的心理壓力為強度「III」，而發生事件所帶來的變化為「相當程度的過度」，或工作相關事件的心理壓力為強度「II」，而發生事件所造成的變化為「特別過度」，之後伴隨產生的憂鬱症狀，就被認定為與工作相關。2009 年在本會所舉辦的台日技術合作計畫「日本因工作引起之精神疾病診斷認定基準及認定程序現況」研討會中，邀請的日方學者—東邦大學醫療中心黑木宣夫教授表示，日本對於判斷指標的強度判定，參酌過去日本曾進行的調查資料時，目前對於大約在 60 分以上強度的判斷指標，作為列入強度「III」的一項參考依據。

由於本研究調查結果發現，在許多「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度評估過程中，「過去一年實際有發生該事件者」，比起未發生者，壓力強度經常有相當差異，我們認為「曾發生者」因其生活經驗較為直接、具體，其心理壓力強度評估可能較接近實際生活事件發生時所帶來的壓力感受；故就表 14、表 15 的分析結果，參考其中工作相關事件和個人生活事件「曾發生者」的

壓力強度評估排序，若參考日本調查在 0~100 分的壓力強度評分範圍內將 60 分以上列為強度「Ⅲ」，本研究在 1~10 分的評分範圍內，或可將強度分數「6」以上者視為約為強度Ⅲ的壓力，則「工作相關事件」中，強度Ⅲ的事件依分數高低依次為：「遭受性騷擾」、「公司倒閉」、「遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲」、「被革職或被要求強迫退休」、「面臨職業前景不確定的威脅」、「與上司發生糾紛」、「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」、「被要求從事有違法之虞的行爲(如逃漏稅等)」、「被指派難以達成的工作目標」、「無法達成工作目標」、「與下屬發生糾紛」、「無薪休假(包括留職停薪)」共 12 項。這些項目在日本「判斷壓力造成的精神障礙等，起因是否為工作的判斷指南」中，「公司倒閉」、「面臨職業前景不確定的威脅」和「無薪休假(包括留職停薪)」此 3 項並未涵蓋，故無法比較；而「遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲」、「被革職或被要求強迫退休」2 項，在本研究與日本指南中均為強度Ⅲ級，支持這 2 件事件的確是在職場中重要的可能造成巨大心理壓力的事件。至於「遭受性騷擾」、「與上司發生糾紛」、「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」、「被要求從事有違法之虞的行爲(如逃漏稅等)」、「被指派難以達成的工作目標」、「無法達成工作目標」、「與下屬發生糾紛」7 項，在日本是被判定為Ⅱ級強度，有可能本研究以「近一年曾實際發生者」所評定的壓力強度來做比較，實際感受較為具體深刻，故壓力強度會比日本指南中根據「平均的心理壓力強度」所評定的等級來得高。

另外，在日本「判斷壓力造成的精神障礙等，起因是否為工作的判斷指南」中在工作相關壓力的部分另有兩項強度定位為第Ⅲ級的事件「重大疾病或受傷」、「發生影響公司營運狀況的重大工作疏失」，在本研究調查中其強度分數並未達到 6 分，其原因有待後續研究以質性訪談或專家評估等方式進一步深入探討。

至於「個人生活事件」部分，亦將「曾發生者」的壓力強度分數「6」以上者視為約為強度Ⅲ的壓力，依分數高低排序依次為：「配偶或子女、父母、兄弟

姐妹去世」、「借款(或貸款)償還有困難」、「親密家人發生重大傷病或健康惡化」、「與親密家人(包括親子關係、姻親等)相處發生嚴重問題」、「收入減少」、「損失巨額財產或突然發生大額支出」、「親密家人出現問題行爲/不當行爲(如酗酒、賭博等)」、「夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題」、「受到好友背叛的打擊」、「背負房屋/消費貸款或債務」、「發生交通事故」、「自己發生重大傷病或流產(需要開刀、住院或追蹤治療)」、「生活環境產生重大變化(如發生天災、火災或捲入犯罪事件等)」、「親人中發生不名譽的事」共 14 項。將這些事件與日本「壓力造成的精神障礙等，起因是否爲工作的判斷指南」相較，「配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世」、「親密家人發生重大傷病或健康惡化」、「損失巨額財產或突然發生大額支出」、「發生交通事故」、「自己發生重大傷病或流產(需要開刀、住院或追蹤治療)」、「生活環境產生重大變化(如發生天災、火災或捲入犯罪事件等)」、「親人中發生不名譽的事」7 項事件，在本調查和日本指南中均歸類爲強度Ⅲ級，支持這 7 件事件的確是在個人生活中重要的可能造成巨大心理壓力的事件。而「借款(或貸款)償還有困難」、「與親密家人(包括親子關係、姻親等)相處發生嚴重問題」、「收入減少」、「受到好友背叛的打擊」4 項，則是在本調查分類爲強度Ⅲ，但日本卻爲強度Ⅱ的事件，有可能本研究以「近一年曾實際發生者」所評定的壓力強度來做比較，實際感受較爲具體深刻，故壓力強度會比日本指南中根據「平均的心理壓力強度」所評定的等級來得高。另外「背負房屋/消費貸款或債務」、「親密家人出現問題行爲/不當行爲(如酗酒、賭博等)」、「夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題」3 項事件在本調查中歸類爲強度Ⅲ級，但在日本指南中僅定爲強度Ⅰ，但本調查結果卻約爲強度Ⅲ的等級，其差異尙有待探討。除了以「實際曾經歷者」的壓力強度評估分數可能較高之外，如「背負房屋/消費貸款或債務」等經濟生活方面的壓力強度評估，如同本章第二節的討論內容，本研究發現比起過去日本、美國等研究，本調查樣本反應和「經濟問題」相關事件的壓力強度均較高，顯示經濟問題對於國人可能是相當突出的壓力來源，有待後續擴大樣本研究進一步加以確認。另一方面，在日本「壓力造成的精神障礙等，

起因是否為工作的判斷指南」中列為強度Ⅲ的「離婚或分居」，在本調查樣本中，過去一年有發生者的壓力強度平均卻僅為 4.08，似乎顯示在本研究對象中對於離婚/分居的壓力感受比起日本的研究明顯較小，可能在不同社會中「離婚或分居」的發生脈絡不同：推測對於離婚/分居態度較開放的社會，或是夫妻長久感情不睦終可分開，並不會導致強大的壓力。在日本勞工的壓力評估法第一報[28]中討論，部分原因可能和美國比日本的離婚率高，對於離婚相關事件較能平常心看待有關；台灣的離婚率從 1990 年代起即高於日本，對離婚的看法並日趨開放[39]，可能部分反映了台日之間對於婚姻解組態度的差異。文獻並曾指出，當離婚不再被社會汙名化，兩願離婚甚至是提供一種機會，讓人們去結束一段差勁甚至是破壞性的婚姻[40]，這也可能是離婚對本研究對象而言，比起日本壓力較小的原因。

第五節 不同性別、年齡、職級、年資群體「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度平均值比較分析

在求得全體調查樣本對於「工作相關事件」和「個人生活事件」的壓力強度分數和排序之後，為瞭解不同人口與社會群體是否可能對於各項事件的壓力強度評估有明顯有意義的差別，我們將壓力強度分數分別依「性別」、「年齡」、「職業層級」和「年資」來分組，假設上述不同組別工作者對於壓力的認知或承受度可能存在明顯差異，並就量性調查分析結果來加以驗證。結果顯示，在四種人口/社會屬性當中，以「性別」的差異最為突出，在多數「工作相關事件」和「個人生活事件」項目上，不同性別的壓力強度分數達到顯著差異，達顯著差異者的事件項目均為女性分數高於男性，這和日本勞工的壓力評估法第一報[28]，以及在美國進行 SRRS 調查[25]中所發現的趨勢相當接近。其中壓力強度分數差別最大的項目為「遭受性騷擾」，這也和過去研究結果[25]相當類似，推測職場性騷擾的發生經常牽涉父權文化意識型態下的性別歧視和權力不對等的社會情境，使得性騷擾對女性而言在發生機會和傷害程度等方面可能比男性高而產生較大的心理威脅；在調查對象中女性工作者擔任主管階層的比例較男性為少、「工作控制」

程度較男性為低（數據詳見表 8），也部分反映了女性在職場中掌握的權力較男性微弱，性騷擾所造成的壓力強度可能因而有相當明顯的性別差異。另外，有別於多數「工作相關事件」和「個人生活事件」項目之壓力強度分數為女>男，以及「自覺壓力強度」亦為女>男，在自評「所能承受的壓力強度上限」項目，卻是男>女，此現象可能和社會對於不同性別角色抗壓能力期待的差別有關。至於年齡方面，過去研究[2,5,25,28]主要是發現年輕者在許多生活事件項目上的壓力強度評估較年長者為高，可能和年輕者較缺乏生活經驗與社會資源來因應壓力有關；而本研究也有發現類似的趨勢，但相較於性別，不同年齡層的壓力強度評估差異則明顯小得多。

在「職業層級」方面則發現隨著生活事件性質的不同，不同職業層級工作者所感受的壓力強度差異方向也有所不同，和「職位、收入的存續」或「職場權力互動」有關的事件，如「無薪休假（包括留職停薪）」、「收入減少」、「遭受性騷擾」等，職等低者的壓力強度評估顯著較高；然而和「承擔工作責任」相關的事件，如「因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）」、「發生影響公司營運狀況的重大工作疏失」、「無法達成工作目標」等，則為職等高者的壓力強度分數較高。這樣的結果也和日本勞工的壓力評估法第一報[28]的結果類似。這般差異我們推測可能和不同職業階層者的社會經濟資本多寡，和實際職場經歷頻率有關：如職等高者在工作上擔負的責任經常較重，對於可能被追究責任的事件可能其壓力感受較為切身，因而分數較高。至於「年資」方面，雖然在「工作相關事件」和「個人生活事件」中許多項目均呈現壓力強度分數年資短者>年資長者的現象，但達到統計顯著的項目不多，解釋效果量也很小，此結果也和日本勞工的壓力評估法第一報[28]中，將 **SRRS** 各題項強度分數按照服務年資長短分組後的結果類似。

在美國一篇將舊有 **SRRS** 加以修訂並重新進行大規模調查的研究中[25]，曾整理出各事件之性別、收入、年齡、種族之差異，結果雖顯示有些事件有顯著差

異，但人口學變項對於多數生活事件變異量的解釋效果量皆相當低（最高者為「Domestic violence/sexual abuse」，其 r^2_{pbi} 達 0.062 即 6.2%），表示受試者不論性別、收入、年齡或種族，對於各事件之強度評估皆具相當高的一致性；本研究中也發現類似的現象，從「解釋效果量」來看，無論依「性別」、「年齡」、「職業層級」和「年資」來分組，各項事件之壓力強度評估並沒有太明顯的差別（解釋效果量 < 5%）；然而，本研究發現各種分組中解釋效果量最大的一項是「遭受性騷擾」的「性別差異」，其解釋效果量可達 10% 左右，未來認定指引應用時，建議對於「遭受性騷擾」的經歷，可能需對女性所感受此事件的壓力進行加權評估。

第六節 「工作相關事件」和「個人生活事件」與工作者疲勞狀況的關係

經歷「工作相關事件」或「個人生活事件」方面壓力對身心健康的影響，過去研究發現近期曾經驗的壓力事件強度，在健康照護使用[26]、心理健康與工作能力[18,27,41]、睡眠困擾[7,29]、精神疾患[6,10,16]等方面有明顯的相關；本研究以概念涵蓋較廣的「疲勞狀況」來測量壓力對於工作者的身心健康總體影響，運用複線性迴歸模型分析，結果發現「過去一年中工作相關事件經歷」的壓力總得分，和「個人疲勞」與「工作疲勞」的得分之間具有顯著的正向關係；但「個人生活事件」壓力得分和疲勞狀況則無顯著相關。我們推測可能由於本次調查問卷偏重「工作相關事件」項目的測量，共有 35 項，可能較細密地涵蓋職場上的各種壓力，而「個人生活事件」僅有 13 項，對於接受調查工作者個人生活方面壓力來源的涵蓋度較低，變異性較小而較不易達到統計顯著。未來後續研究中若問卷長度允許，建議仍不要把 23 個「個人生活事件」題項拆分成 A/B 卷，而能完整將之納入問卷中，以便比較「工作相關事件」和「個人生活事件」對於工作壓力後果的影響。

第七節 限制

由於目前國際間應用 SRRS 的文獻相當零散，使用方式常隨各研究的需求而有調整，且因語言限制，對於日本在發展「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指標」時，各項生活事件項目的壓力強度資料在量和分析深度方面的文獻收集較為不足；又本研究考量專家諮詢意見、質性訪談初期受訪者的回饋、和問卷調查職場的要求，稍加簡化了生活事件壓力量尺並改變了壓力評估的範例題項，這些狀況均限制了能將本研究結果和國內外研究直接比較的空間。另一方面，本次調查因規模限制，只接洽了四家職場進行調查，樣本大部分來自製造業員工，又參與調查的製造業公司員工其工時較全國平均為長，個人疲勞/工作疲勞程度也較全國平均為高；從這些特性看來，本計畫之量性問卷調查結果可能難以代表全國受僱者的壓力感受狀況。並且對於心理壓力強度的評估傾向可能有相當大的個別差異，例如有些成功因應工作壓力的工作者，對壓力強度的評分低，卻其實工作疲勞程度頗高，本研究並未將壓力評估分數高低的個別傾向納入考量，而主要是呈現各項生活事件壓力強度評估的排序和人口社會特性差異，希望將個體各別主觀評估結果加總起來，能夠使個人層次的主觀，在群體層次中能夠成為相對的客觀。在此前驅研究中，本計畫暫透過訪談許多不同行業、僱用方式的工作者，試圖補強涵蓋對象的多元性，後續研究若要增加研究對象在全國工作者中的代表性，可能需涵蓋不同產業別，並收集較大規模的樣本，得以深入探討台灣不同職業群體的壓力強度差異。

第五章 結論與建議

第一節 結論

本計畫以本會在 2009 年 11 月 19 日所公告的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」為基礎，將指引中各項生活壓力事件項目改編成為心理壓力強度評估量表，主旨在發展適用於台灣工作者的職場內/外心理壓力強度評估工具，作為建立國人各行業工作者之心理壓力強度資料庫的基礎工作，在政策、學術、和認定實務方面均具有相當的重要性。在本前驅研究中透過專家問卷意見諮詢、以及多位不同行業背景工作者的深度訪談，收集生活壓力事件題項增加或修訂的建議，並首次將此認定參考指引項目於一般企業工作者中施測，以瞭解國內職場工作者在各項生活事件的壓力強度和發生頻率。研究結果建立了「工作相關事件」和「個人生活事件」各項目的壓力強度排序、瞭解「過去一年曾發生該事件者」和「過去一年未發生該事件者」對於各項生活事件的壓力強度評估差距、比較不同人口/社會群體在各項生活事件壓力強度分數的差異、並將調查對象職場內/外經歷的壓力累積強度，和其他已知的工作者職場疲勞狀況相關因素一起納入複迴歸模型，分析工作者的壓力評估和其疲勞狀況的關連。日本自 1999 年建立「因心理壓力導致的精神疾患與工作相關之判斷指標」以來，為使該判斷指標能夠更為貼近日本職場中的重要壓力問題，厚生勞動省進行了一系列委託研究，並召開多次檢討會，反覆審視、檢討職場心理壓力評估表的內容[37]；援引自日本的認定參考指引，要適用於台灣的職場狀況，而能協助因為職場壓力心理健康受到損害的工作者，長期、深入的追蹤研究實有必要。期望本計畫的初步探究，能夠使認定參考指引所涵蓋事項更加的「台灣化」，並在量表內容較為確定之後，能將之廣泛應用於國內不同職業群體，乃至和國際上相關調查研究進行更多的比較探討，使後續持續修訂認定指引的工作，能有更多流行病學證據的支持，進而使保護職場員工心理健康的政策，能夠更加落實。

第二節 建議

本計畫為建置國人職場工作者之心理壓力強度資料庫的先驅研究，作為未來本會「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定指引」修訂的參考。為使認定指引能夠涵蓋當今台灣職場重要的壓力源分佈與強度狀況，此小規模前驅研究結果僅為初步探討，建議後續研究可繼續收集更為多樣工作者的心理壓力強度資料，包括人際互動服務業工作者、藍領工作者、無一定雇主工作者、自僱者、主管階層等，以使職場心理壓力來源的涵蓋面較為完整。另一方面，本計畫實施過程中發現，在針對企業員工的調查中，由於工作者多數均為心理健康者，具有一定程度的抗壓性和壓力因應資源，在本計畫實施調查壓力強度項目上的評估，可能有些低估的狀況，特別是那些受試者對於「覺得應該不會發生在自己身上的事件」；推測本計畫調查所得到的成果應屬於比較保守的心理壓力強度評估數據，未來可和其他來源的研究對象（如來醫院進行健檢人士、精神科門診病患等），進行心理壓力強度的比較研究。總言之，配合此認定指引制訂的先驅工作，本所已有多個計畫從不同面向同時進行探討，建議未來可進行以下計畫：應用心理壓力強度資料庫在精神門診病患中探討職場壓力和各種精神疾病的關連等；或可結合勞保資料，進行工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定案例的個案討論。

最後，以下整理本計畫從質性訪談、量性調查中所歸納出，針對「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」中「工作場所中的心理壓力評估表」和「非因工作造成的心理負荷評估表」改編成量表版本施測後的所觀察到的現象，作為未來修訂與實施評估表的參考。

- 一、 本計畫新增「無薪休假（包括留職停薪）」、「面臨職業前景不確定的威脅」兩項職場心理壓力源，從質性訪談、量性調查中均證實，這兩項在參與本研究的工作者當中，的確是相當普遍、切身的心理壓力。
- 二、 對於「工作相關事件」和「個人生活事件」題項，需注意工作者「實際曾經歷」與「並未經歷」所反應的壓力強度差異。若為過去有經歷或發生過的事件，感受較深刻真實，受訪者填答壓力分數比較容易且精確，所填答的壓力強度通常較未曾經歷者為高。
- 三、 受訪者對於未曾經歷過的事件，可能以現況、感覺、個性、價值觀、生活態度和他人

經驗等方面的想像來填答此分數，其填答的心理歷程需要進一步深入了解；特別對於「稀有事件」，受訪者可能會因為「覺得該事情不會發生在我身上」，而傾向低估其壓力強度。

四、對於「非典型受僱者」(如派遣工作者)，因其工作的流動性較典型長期僱用受僱者為高，其在填答「工作相關事件」壓力強度時，可能會以不只一家職場的工作經歷來綜合評估，其職場心理壓力致病機制的複雜性可能較高。但也因為其工作流動性高，在探討「失業」此一工作者重要心理壓力來源時，這群工作者可能有較多暫時待業的經歷，比起尋找「長期失業者」，這群非典型工作者比較容易在職場上找到，得以探詢失業對其造成的心理壓力。

五、對於「自僱就業者」(雇主、自營作業者)，其「工作相關事件」的壓力強度評估，因其中許多項目是根據受僱者職場情境來設定，對自僱者的工作狀況有許多不適用之處。在質性訪談中初步發現，本計畫編製問卷有涵蓋的項目中，和影響企業營運相關的事件(如「工作出現了重大的金額損失」)或是和僱用員工相關的事件(如「部屬增加或減少」)，對自僱者而言較為貼切；但還有其他自僱者可能面臨的職場事件，如和合作夥伴工作不順利、景氣低迷業務量大減等，未來可能需要對此對象深入訪談並收集資料，研擬需要增加的題項，以使自僱就業者職場壓力涵蓋面較為完整。

六、「工作相關事件」和「個人生活事件」，有時難以截然二分其是屬於職場內或職場外的事件，如「收入減少」被歸在「個人生活事件」中，雖該題原意指的是個人總體或是整個家庭收入的減少，但對許多主要經濟來源就是受僱者薪資的家庭而言，「收入減少」和「薪資減少」(可能由於扣薪、業績未達標準、無薪假、留職停薪等所造成)其實存在相當密切的關連。又本計畫中一位自僱者(M9)在訪談中提到「受到好友背叛的打擊」對他的影響，他所指的「好友」是介紹公司業務的「朋友」；另一例為擔任金融業業務助理的受訪者(F10)提到「受到好友背叛的打擊」，這「好友」指的是公司的好同事。社會中每個人扮演的角色都是多重的，有時「工作」和「私人」場域會有所重疊。

七、本計畫仿照美國調查[25]，在問卷中取消了在日本 SRRS 研究中「將結婚壓力預設為 50 分」所使用的壓力強度比較基準，是因為考量不同人口社會群體對於「結婚」的壓力評估可能有相當差異。然而本研究結果發現，雖然質性訪談中受訪者的確呈現了對於「結婚」事件的相當不同態度，但在群體問卷資料分析結果中顯示，「結婚」事件的壓力強度的確在 4~5 分左右，位居在壓力強度量尺的中間部分；並且，無論從性別、年齡、職業層級、年資分組看組別間壓力強度分數的差異，以 t 檢定或 F 檢定的「解釋效果量」來看，「結婚」此事件的壓力強度並沒有很大的組別間差異，故往後調查是否可將「結婚」事件作為壓力強度預設比較基準，仍有值得討論的空間。另一方面，在「工作相關事件」的壓力強度排序結果中發現，「降職」事件的壓力強度平均值為 4.80，相當接近 5（詳見 p87 表 12），且「有發生」者和「未發生」者的壓力強度評估並未呈現明顯差異（詳見 p92 表 14），或許可以作為未來在「工作相關事件」中壓力評估基準事件選擇的參考。

八、本計畫建議，未來應用「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」中「工作場所中的心理壓力評估表」和「非因工作造成的心理負荷評估表」時，除了參考日本訂定的各項職場內/外生活事件壓力強度的 I、II、III 級，也需要考量對台灣工作者而言可能比日本較為敏感的一些壓力來源，考慮將這些壓力加權處理。如本研究發現在「工作相關事件」方面，本研究對象在「遭受性騷擾」、「與上司發生糾紛」、「本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責」、「被要求從事有違法之虞的行為（如逃漏稅等）」、「被指派難以達成的工作目標」、「無法達成工作目標」、「與下屬發生糾紛」7 項事件，在日本被判定為 II 級強度，但本研究資料顯示這些事件的壓力強度達到 III 級；在「個人生活事件」中，「借款（或貸款）償還有困難」、「與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題」、「收入減少」、「受到好友背叛的打擊」的事件，在日本為強度 II，「背負房屋/消費貸款或債務」、「親密家人出現問題行為/不當行為（如酗酒、賭博等）」、「夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題」3 項事件在日本為強度 I，但本調查結果這些事件卻呈現強度 III 的等級。值得未來應用參考指引時加以注意。另一方面，

某些壓力來源可能對某些族群特別敏感，例如本研究發現「發生性騷擾」的壓力強度評估有相當明顯的性別差異，此項目若未將顯著的性別差異納入考量，可能會對女性的職場壓力評估較為不公平，建議對於弱勢群體面臨特定較敏感的壓力事件時，可就其人口或社會特性考慮將壓力強度加重計分。

誌謝

本研究計畫由行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所胡佩怡助理研究員和台灣公共衛生學會葉婉榆助理教授（慈濟技術學院醫務管理系）所主持，茲感謝國立臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所郭育良教授、國立臺灣大學健康政策與管理研究所鄭雅文教授、國立成功大學環境醫學研究所郭浩然教授、國泰綜合醫院邱偉哲醫師、基隆長庚醫院王亮人醫師、臺大醫院臨床心理中心鄭逸如主任等研究相關人員熱心提供寶貴意見，本所陳秋蓉代理所長和勞動醫學組徐倣暉組長對本計畫的指導，以及助理陳佳瑜小姐、張家齊先生、湯家碩先生和陳筱君小姐的協助，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1] 鄭雅文、王榮德、郭育良、蕭淑銖、翁裕峰、陳秋蓉、葉婉榆、范國棟(2008)：「2020 健康國民白皮書」：職場健康政策。台北：行政院衛生署。
- [2] Leka, S. & Cox, T. (2008) (eds) *The European Framework for Psychosocial Risk Management*. Geneva: World Health Organization Press.
- [3] 徐儼暉、李諭昇(2007)，工作環境安全衛生狀況認知調查-2007 年。台北：勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- [4] 行政院勞工委員會。勞工保險局統計年報(2006-2008)。
- [5] 郭育良(2002)：職業病概論。台北：華杏出版社。
- [6] 郭育良、葉長欣(2009)：職場外傷後引起創傷後壓力症候群之探討。台北：勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- [7] 郭育良、胡佩怡(2010)：職業外傷後創傷後壓力症候群認定基準研究。台北：勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- [8] 陳智遠(2009)：精神疾病可以視為職業病嗎—以日本、英國、美國、丹麥、加拿大和澳洲為例。台灣勞工季刊，19，82-87。
- [9] 葉婉榆、詹長權(2010)：雇主不應迴避管理之責。中國時報時論廣場，2010 年 5 月 28 日。
- [10] Karasek, R. (1979). Job decision latitude, job demands and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- [11] Hall, E. M., Johnson, J. V. & Vinet, A. (1989). Piecework, repetitive work and medicine use in the clothing industry. *Social Science & Medicine*, 28: 1283-1388.
- [12] Bosma, H., Marmot, M. G., Hemingway, H., Nicholson, A. C., Brunner, E. & Stansfeld, S. A. (1997). Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *British Medical Journal*, 314: 558-565.
- [13] Marmot, M., Siegrist, J., Theorell, T. & Feeney, A. (1999). Health and the psychosocial environment at work. In Marmot, M. & Wilkinson, R. G. (eds), *Social Determinants of Health*. London: Oxford University Press.
- [14] Cohen, S. & Kessler, R. C. (1995). Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. In Cohen, R. C., Kessler, R. C., & Gordon, L. G. (eds), *Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists*. New York: Oxford University Press.

- [15] Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11: 213-218.
- [16] Natsume, M. (2000). Stress assessment method for workers (Part 2)--The diagnostic analyses and judgements of stressful conditions of stress-dock examinees on the basis of the total score of numerical-valued stressors they have suffered for the past 1 year. *Sangyo Eiseigaku Zasshi* 42(4): 107-118.
- [17] Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- [18] 曾慧萍、鄭雅文(2002)：「負荷-控制-支持」與「付出-回饋失衡」工作壓力模型中文版量表之信效度檢驗：以電子產業員工為研究對象。台灣公共衛生雜誌，21(6)：420-432。
- [19] Lerner, D., Levine, S., Malspeis, S., & D'Agostino, R. (1994). Job strain and health-related quality of life in a national sample. *American Journal of Public Health*, 84: 1580-1585.
- [20] Amick, B. C., Kawachi, I., Coakley, E. H., Lerner, D., Levine, S., & Colditz, G. A. (1998). Relationship of job strain and iso-strain to health status in a cohort of women in the United States. *Scandinavian Journal of work, Environment & Health*, 24:54-61.
- [21] Cheng, Y., Kawachi, I., Coakley, E., Schwartz, J., & Colditz, G. (2000). Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *British Medical Journal*, 320:1432-1436.
- [22] 張晏蓉、葉婉榆、陳春萬、陳秋蓉、石東生、鄭雅文(2007)：台灣受僱者疲勞狀況的盛行率、分布狀況與相關因素。台灣公共衛生雜誌，26(1)：75-87。
- [23] 葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥(2008)：職場疲勞量表的編製與信效度分析。台灣公共衛生雜誌，27(5)：349-364。
- [24] Masuda, M. & Holmes, T. H. (1967). Social Readjustment Rating Scale - a Cross-Cultural Study of Japanese and Americans. *Journal of Psychosomatic Research* 11(2): 227-237.
- [25] Hobson, C. J., Kamen, J., Szostek, J., Nethercut, C. M., Tiedmann, J. W. & Wojnarowicz, S. (1998). Stressful Life Events: A Revision and Update of the Social Readjustment Rating Scale. *International Journal of Stress Management* 5(1): 1-23.
- [26] Manning, M. R., Jackson, C. N. & Fusilier, M.R. (1996). Occupational Stress and Health Care Use. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1): 100-109.
- [27] Van den Berg, T. I. J., Alavinia, S. M., Bredt, F. J., Lindeboom, D., Elders, L. A. M. & Burdorf, A. (2008). The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers. *International Archives of Occupational and Environmental*

Health 81(8): 1029-1036.

- [28] Natsume, M., Murata, H., Sugimoto, K., Nakamura, A., Matsubara, K., Asao, H. et al. (1988). The method for stress assessment of workers (Part 1). Stress score by self-rating method. *Sangyo Igaku* 30(4): 266-279.
- [29] Vahtera, J., Kivimäki, M., Hublin, C., Korkeila, K., Suominen, S., Paunio, T. et al. (2007). Liability to anxiety and severe life events as predictors of new-onset sleep disturbances. *Sleep* 30(11): 1537-1546.
- [30] Phillips, A. C., Der, G., & Carroll, D. (2008). Stressful life-events exposure is associated with 17-year mortality, but it is health-related events that prove predictive. *British Journal of Health Psychology* 13: 647-657.
- [31] Rose, G., Kumlin, L., Dimberg, L., Bengtsson, C., Orth-Gomer, K., & Cai, X. (2006). Work-related life events, psychological well-being and cardiovascular risk factors in male Swedish automotive workers. *Occupational Medicine-Oxford* 56(6): 386-392.
- [32] 張荳雲、吳英璋 (1985)：生活壓力的概念與測量。中華心理衛生學刊，2(1)：137-151。
- [33] 張荳雲 (1990)：有關生活壓力的幾個假設。中國社會學刊，14: 97-116。
- [34] 楊廷芬、尹祚芊 (2004)：護理人員「自然流產率」及其相關因素之探討。榮總護理，21(4)：400-409。
- [35] Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire (commentary). *Scandinavian Journal of Public Health*, 38: 149-155.
- [36] Zimmermann, J. J., Eisemann, M. R., & Fleck, M. P. (2008). Is parental rearing an associated factor of quality of life in adulthood? *Quality of Life Research* 17(2): 249-255.
- [37] 職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会 (2009). 職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会報告書。 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/s0319-5.html> 2010/11/25 引用。
- [38] 夏目誠(2006). 精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究. 職場における心理的負荷評価表の見直し等に関する検討会。
- [39] 鄭郁芳(2009)：影響台灣民眾離婚態度變遷之研究：年齡—時期—世代的分析。國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- [40] Starbuck, G. H. (2002). *Families in context*. Toronto, Canada: Thomson Learning Inc.
- [41] Rose, G., Kumlin, L., Dimberg, L., Bengtsson, C., Orth-Gomer, K. & Cai, X. D. (2007). Work-related life events, psychological well-being and cardiovascular risk factors in male

Swedish automotive workers. *Occupational Medicine-Oxford* 57(8): 618-618.

附錄一 「勞工心理壓力強度評估量表」問卷之質性訪談研究紀錄表

※**事前確認**：預先聯絡、必備東西(問卷、紀錄表、錄音工具、筆紙、訪問費與收據單)。

※**訪談日期**：2010年__月__日；時間：_____到_____ (預計時間約90分)

※**聯絡時說明或訪談一開始即簡單說明訪談目的(搭配受訪者同意書來說明)**：

- (1) 源由：勞工委員會勞工安全衛生研究所每隔三、四年，就會針對受僱者進行大規模的職業安全與健康調查，每次皆有上萬名工作者接受調查，這些調查資料是瞭解台灣職場安全健康問題很重要的依據。
- (2) 目的一：本研究調查問卷，是由訪查員將問卷帶到受訪者家中，再由受訪者自行填寫。我們這個研究，是想瞭解本調查問卷，設計上是否有什麼問題，例如民眾是否在作答時出現困難、語句和文字敘述是否有不清楚或不容易瞭解的地方。
- (3) 目的二：同時，由於最近幾年來工作越來越沒有保障，工作環境瀰漫嚴重的社會心理風險，對工作者的身心健康造成影響。在最近一次的調查中，「職場心理壓力」與「個人生活心理壓力」問題，也被納入問卷。我們想瞭解這些題目是否恰當，想知道工作者的意見與想法。
- (4) 進行方式：簡略說明此次訪談將如何進行。

壹、受訪者基本資料 (在訪談前先填寫已知的部分，再和受訪者確認其資料)：

1. 姓名：	2. 性別：
3. 出生年(民國)：	4. 教育程度：
5. 職稱：	6. 行業(工作屬性)：
7. 工作地方：	8. 受僱狀況：
9. 公司性質： <input type="checkbox"/> 公家機關/ <input type="checkbox"/> 私人機構	10. 公司規模：約_____人
* 聯絡方式：手機_____ 住家電話_____	
(請務必留下聯絡方式，以利研究者有時需要釐清訪問內容。)	

貳、訪談大綱：

一、問卷初稿請受訪者填寫

這份問卷是想了解受僱工作者的工作狀況，採用「自行填寫」的方式進行。因為想了解這份問卷的適用性，看看是否有無作答上的困難、文字敘述有無不清楚或不容易瞭解的地方。(注意：要請受訪者在填寫問卷時將有問題的地方圈起來。)

1. 問卷填寫時間共計：_____分鐘。(疑難解釋時間也納入)

2. 問卷填寫完後詢問：在填寫問卷時有無問題，如問卷格式不好(如太擠)、文字敘述太難懂、字太多等？您認為這份問卷的調查方式有沒有效？為什麼？您對於這份問卷有何看法或是建議？可以請您說明嗎？

受訪者量表總體回應：

二、針對「勞工心理壓力評估」量表(「工作壓力源」問題進行深入訪談

剛剛您填寫問卷中某些部分(指出問卷題目在何處)是想瞭解您職場生活的壓力來源和強度狀況，所以想知道這幾題您是怎麼想的。

- * 詢問：針對職場生活面向，有發生事件的情境是如何、您如何填寫此分數？(每項有發生事件都問)、對於沒發生事件，您如何填寫此分數？(篩選幾題概念較含糊的問題如下)，對於此類題目有無疑問、看法或建議，如文字敘述有不清楚之處嗎或選項適當嗎？

【職場生活面向】

(請每項都細問)	近一年內有無發生/壓力分數	訪員引導(根據其填答狀況)-擷取訪談重點
1-8 被指派難以達成的工作目標		
1-11 受到顧客或客戶的無理要求或索賠		
1-14 工作內容或工作量發生重大變化		
1-19 無薪休假(包括留職停薪)		
1-20 面臨職業前景不確定的威脅		
2-10 遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行為		

***受訪者對「職場生活」(工作壓力源)的想法與回應(開放式問題)**

詢問：剛剛談的那幾題，主要在瞭解職場生活中可能面臨的心理壓力來源，您認為除了題目所示外，還有哪些職場壓力來源？請您說明其他來源的情境為何？(注意：若沒有回應，可舉例說明：如薪水、福利、勞健保、歧視、兩性工作平等、職業安全保護措施等問題。)

受訪者回應：

三、針對「勞工心理壓力評估」量表(工作以外壓力源)問題進行

深入訪談

問卷裡面其他一部份是在問工作以外，如個人、家庭、社交、經濟等方面的心理壓力來源和強度狀況，所以也想知道這幾題您是怎麼想的。

* **詢問：**針對個人生活面向，有發生事件的情境是如何，您如何填寫此分數？（每項有發生事件都問）、對於沒發生事件，您如何填寫此分數？（篩選幾題概念較含糊的問題如下），對於此類題目有無疑問、看法或建議，如文字敘述有不清楚之處嗎或選項適當嗎？

【個人生活面向】

(請每項都細問)	近一年內有無發生/壓力分數	訪員引導(根據其填答狀況)-擷取訪談重點
A3-5 夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題		
A3-12 受到好友背叛的打擊		
與姻親發生糾紛(如婆媳關係、翁婿關係不良等)		
B3-6 與親密家人(包括親子關係、姻親等)相處發生問題		
B3-7 親密家人出現問題行為/不當行為(如酗酒、賭博等)		
B3-10 生活環境產生重大變化(如發生天災或火災或捲入犯罪事件等)		

*受訪者對「個人生活」(非工作壓力源)的想法與回應(開放式問題)

詢問：剛剛問的幾題，主要在瞭解除了工作以外，個人生活可能面臨的心理壓力來源，您認為除了題目所示外，還有哪些生活壓力來源？請您說明其他來源的情境為何？

受訪者回應：

參、受訪者其他建議：

受訪者回應：

※※【PS：請訪員再次確認有無漏填或漏問之處，務必請受訪者填收據單並給訪問費，謝謝囉！】

附錄二 「勞工心理壓力強度評估量表」之受訪者參與研究同意書

親愛的研究參與者，您好：

謝謝您願意參與此次研究。本研究由行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所委託台灣公共衛生學會葉婉榆主持(現任臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所助理教授)。主要研究目的為發展適用於台灣工作者的勞工心理壓力評估工具。我們將請您填寫這份自填式調查問卷，並將深度訪談您對此問卷的整體感受與意見，以及來自工作的壓力源和其他壓力源相較，對於工作者身心健康的影響程度等問題的看法。您寶貴的意見，將成為我們未來進一步修訂問卷的重要參考依據。

本研究訪員皆為臺灣大學職業醫學與工業衛生研究所團隊成員。填寫問卷與訪談時間共約 90 分鐘，完成後將補貼您 1,000 元的交通、茶水和諮詢費。為了能將諮詢過程完整的記錄下來，我們希望能以錄音方式進行訪談。您所提供的資料僅作為此研究計畫專用，我們亦將嚴格遵守保密原則。這些研究資料未來可能是研究計畫成果的一部分，但所有個人資料皆將匿名處理，以維護您的隱私權。此外，這個訪談是基於您自願的參與，您隨時有退出的權利。

倘若您對這個研究有任何問題，歡迎與我們聯繫。謝謝您！

日期：2010 年____月____日

研究者保證：

我們將基於研究倫理，對於本研究參與者盡保密之責，並將研究過程可能造成的傷害減至最低。

研究者 台大職業醫學與工業衛生研究所 葉婉榆助理教授、訪員_____

研究參與者聲明：

我已經閱讀並同意以上內容，願意參與該研究，並接受研究者的訪談。

研究參與者：_____ (簽名)

-----請沿虛線撕下-----

受訪者自願同意書保存聯

日期：2010 年____月____日

「勞工心理壓力強度評估」之問卷訪談

研究者 台大職業醫學與工業衛生研究所 葉婉榆助理教授、訪員_____

若您對這個研究有任何問題，歡迎與我們聯繫。謝謝您！

聯絡人：葉婉榆助理教授、專任助理陳佳瑜(02)2393-9604

附錄三 本研究研擬之「勞工心理壓力強度評估量表」、本會公布「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」、和日本「勞工社會再適應評估量表」題項對照說明

由於本計畫主要為能建立台灣工作者的壓力強度資料庫，除參考日本作為判斷工作相關精神疾病參考依據的「勞工社會再適應評估量表」為基礎，並以我國去年底所發布的「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」附表項目為主要內容依據，其對照情形請見下列表一、表二。

表一、勞工心理壓力強度評估量表與「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」附表(一、二)p.49~p.51 及日本勞工 SRRS 表(附表三) p.52 的對照：

生活壓力源	發生事件的編號對照	
	指引附表	日本勞工 SRRS 表
因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）	編號 1.(修)	
經歷（目擊）職場悲慘的事故或災害	編號 2.	
因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）	編號 3.(修)、 編號 4.(修)	
發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	編號 5.	編號 56(修)
公司發生的事故（事件）被追究責任	編號 6.	
被要求從事有違法之虞的行為（如逃漏稅等）	編號 7.(修)	
工作出現了重大的金額損失	編號 8.(修)	
被指派難以達成的工作目標	編號 9.(修)	
無法達成工作目標	編號 10.(修)	
成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	編號 11.(修)	
受到顧客或客戶的無理要求或索賠	編號 12.(修)、 編號 13.(修)	編號 53(修)
被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	編號 15.(修)	
被委任代理上司職務	編號 16.(修)	
工作內容或工作量發生重大變化	編號 17.(修)	編號 58(修)、 編號 59(修)
工作時數明顯增加	編號 18.(修)	編號 36(修)
工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）	編號 21.(修)	編號 52(修)
需要輪班工作、或被調動工作班別	編號 19.(修)	
公司倒閉		編號 42
無薪休假（包括留職停薪）		
面臨職業前景不確定的威脅		

生活壓力源	發生事件的編號對照	
	指引附表	日本勞工 SRRS 表
被革職或被要求強迫退休	編號 22.(修)	
被調派到其他公司	編號 23.(修)	
降職	編號 24.	編號 31
升遷（工作責任因而有所改變）	編號 30.(修)	編號 29(修)、 編號 30(修)
因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	編號 25.(修)	
被調派到外地任職	編號 27.(修)	編號 50(修)
本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	編號 28.(修)	
調職	編號 29.	
部屬增加或減少	編號 31.(修)、 編號 32.(修)	
遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲	編號 35.	
遭受性騷擾	編號 36.	
與上司發生糾紛	編號 37.	編號 2
與同事發生糾紛	編號 39.	編號 3
與下屬發生糾紛	編號 38.(修)	編號 4
主管換人	編號 41.(修)	
結婚		編號 1
收入減少	編號(18)	編號 19
自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）	編號(2)(修)	編號 41(修)
離婚或分居	編號(1)	編號 24(修)、 編號 64(修)
自己或配偶懷孕	編號(5)(修)	編號 13(修)
夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題	編號(4)(修)	編號 28(修)
親密家人發生重大傷病或健康惡化	編號(8)(修)、 編號(11)(修)	編號 14(修)
配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世	編號(7)(修)	編號 5(修)、 編號 65(修)
與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題	編號(10)(修)	編號 16(修)
親人中發生不名譽的事	編號(9)	
親密家人出現問題行爲/不當行爲（如酗酒、賭博等）	編號(14)(修)	編號 14(修)
子女考試、升學或是子女開始準備升學考試	編號(13)	編號 49(修)
損失巨額財產或突然發生大額支出	編號(17)	
家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）	編號(15)(修)	編號 17(修)、 編號 20(修)、 編號 22(修)
借款（或貸款）償還有困難	編號(19)(修)	
背負房屋/消費貸款或債務	編號(20)(修)	編號 8(修)

生活壓力源	發生事件的編號對照	
	指引附表	日本勞工 SRRS 表
生活環境產生重大變化(如發生天災、火災或捲入犯罪事件等)	編號(21)(修)、 編號(22)(修)、 編號(25)(修)	編號 46 (修)
發生交通事故	編號(23)	
搬家	編號(26)	編號 21(修)
受到好友背叛的打擊	編號(29)(修)	
好友去世	編號(30)(修)	編號 10(修)
失戀或與異性發生感情糾紛(如外遇等)	編號(31)(修)	編號 15(修)
與鄰居或室友發生糾紛	編號(32)(修)	
我現在所承受的壓力強度		編號 67(修)
我能承受的壓力強度(上限)		編號 66(修)

表二、勞工心理壓力強度評估量表未納入「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」附表(一、二)之項目說明表：

	未納入項目
指引附表一	14.被要求參加研習、會議等
指引附表一	20.工作步調、活動發生變化
指引附表一	26.成爲提早退職制度的對象
指引附表一	33.同工作場所中所屬工作崗位被撤銷或整併
指引附表一	34.非其負責工作內容卻需管理、教育非正職員工
指引附表一	40.了解自己的人職務異動
指引附表一	42.升遷機會被搶先
指引附表一	43.同事昇職、晉級
指引附表二	(3)自己生病或受傷
指引附表二	(6)屆齡退休
指引附表二	(12)家人訂婚或是具體談到婚約
指引附表二	(16)配偶開始上班或辭職
指引附表二	(24)輕度違法
指引附表二	(27)住家或土地的買賣或已決定具體買賣計劃
指引附表二	(28)和家人以外的人(朋友或寄宿者等)一起居住

說明:上述項目因語意不清、題意涵蓋範圍不明確、和既有其他題項題意重複、或事件發生的壓力強度較弱等原因,故未考慮納入。

「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」附表一 工作場所中的心理壓力評估表
 (參考自日本「判斷壓力造成的精神障礙等，起因是否為工作的判斷指南」之工作場所中的心理壓力評估表)

發生事件的類型	(1)平均的心理壓力強度			(2)修正心理壓力強度的觀點		(3)檢討因(1)發生事件後的情況持續程度之觀點(執行「綜合評估」時之觀點)			
	具體的發生事件	心理壓力的強度			修正時的著眼事項	伴隨發生事件之問題與變化的處置等	檢討狀況持續時所著重的事項之舉例		
I		II	III						
① 事故或是災害的經歷 ② 工作失敗、過重的責任發生等	1.重大疾病或受傷		☆	☆	受害程度、有無後遺症及程度、回歸社會的困難性等	○工作量(工作時間等)的變化後之持續狀況 •加班、假日工作增加的程度 •工作密度的增加程度	① 事件發生後可見長時間工作成為常態性 ② 進入忙碌狀況時，無法在規定工作時間內將工作處理完畢而增加了時間外的工作 ③ 假日工作增加 ④ 上班時間內總是非常密集的工作著 ⑤ 其他(與工作量(工作時間等)相關事項)		
	2.經歷(巨擊)悲慘的事故或災害		☆	☆	事故的嚴重程度、受害程度、處罰之有無等				
	3.與交通事故(重大的人身事故、重大事故)的發生有直接關係者			☆	事故的嚴重程度、受害程度、處罰之有無等	○工作品質與責任變化之持續狀況 •工作內容、責任改變的程度、經驗及與適應能力間的關係等	① 工作變得不容許犯錯，亟需集中注意力 ② 從未有過任何相關經驗，被要求擁有新知識與技術 ③ 包含值大夜班之不規律的輪班情形 ④ 被要求需要 24 小時都必須聯絡得上等能隨時進入工作狀態 ⑤ 被要求需要比過去擁有更高度的知識或技術 ⑥ 其他(與工作品質與責任變化之持續狀況相關事項)		
	4.與職業災害(重大的人身事故、重大事故)的發生有直接關係者			☆	事故的嚴重程度、受害程度、處罰之有無等				
	5.發生影響公司營運狀況的重大工作疏失			☆	失敗的程度、嚴重性、損害程度、有無罰則等				
	6.有關公司發生的事故(事件)被追究責任		☆		事故的內容與關係、責任的程度、引起社會反應的程度、有無罰則等				
	7.被要求從事違法行為		☆		行為的內容，對要求有無拒絕的自由，強求的程度，對社會的影響強度，有無罰則等				
	8.與自己相關的工作出現了重大的金額損失		☆		損失的內容、程度、相關、責任的程度、有無罰則等				
	9.被指派達成難以完成的目標		☆		目標的困難性，受強制的程度，有無罰則，無法達成情況下所造成的影響等				
	10.無法達成目標		☆		目標的內容與困難性、強制性、達成率的程度、有無罰則，可否變更期限等				
	11.成為新事業的執行人、成為公司重鑿的執行人		☆		計劃內的立場、困難的程度、能力與工作內容的差距程度等				
	12.受到來自顧客或客戶所提出的無理要求		☆		顧客、客戶的定位，要求的內容等				
	13.受到來自顧客或客戶所提出的索賠(claim)		☆		顧客、客戶的定位、對公司造成的損害內容與程度等				
	14.被要求參加研習、會議等	☆			研習、會議等的內容，工作內容與研習、會議等內容之差距程度等				
	15.被要求在大型的說明會或正式場合上做出發表	☆			說明會等的規模，工作內容與發表內容的差距，被強迫的程度及需負責的程度等				
	16.因上司不在而被委任代行其職務	☆			內容、責任的程度，代行職務期，以及與原本工作之相關等				
③ 工作的量與質的變化	17.工作內容與工作量發生重大變化		☆		工作的困難度、能力及經驗與工作內容的差距程度等			○工作裁量性的欠缺 •他律性的勞動與強制性等	① 工作變得孤單且單調 ② 變得無法自行決定工作的順序與方法 ③ 自己所擁有的技術與知識在工作中變得非必要 ④ 其他(與工作裁量性的欠缺相關事項)
	18.上班與受約束時間的長時間化		☆		變化程度等				
	19.工作型態發生變化	☆			輪班制的工作、夜班工作等變化程度				
	20.工作步調、活動發生變化	☆			變化程度與強制性等				
	21.工作環境的自動化	☆			有無研習、強制性等				

④ 身份變化等	22.遭到強迫退休		☆	解雇或是強迫退休的經過等，以及被強迫程度、補償措施的內容等	○工作場所的事物及人的環境變化之持續狀況 •噪音、炎熱、潮濕、寒冷等變化程度 •與人的關係、人際關係的惡化	① 持續不斷在與人關係中產生糾紛 ② 在職場中處於被孤立的狀態 ③ 在職場中處於找不到定位與歸屬感的狀態 ④ 工作場所氣氛惡化 ⑤ 職場的工作環境（噪音、證明、溫度、濕度、通風、臭氣等）惡化 ⑥ 其他（與工作場所的事物及人的環境變化相關事項）
	23.調派到其他公司		☆	保留原職、職務調動的差別、調動的理由與經過、利益損失的程度等		
	24.降職		☆	降職的理由與身份、工作種類、職等的變化程度等		
	25.被以非正職員工等為理由，遭受到工作上的差別待遇、利益損失等		☆	差別待遇與利益損失的內容、程度等		
	26.成為提早退職制度的對象	☆		對象選定之合理性、補償措施的內容等		
⑤ 職務與地位等的變化	27.調往其他地區		☆	職務種類與職務的變化程度、是否搬家、是否單身前往工作；以及調職國家之治安情形等	○職場的支援、協助等之欠缺情形 •對於訴求的處理與考慮的欠缺狀況等 •在與上述觀點相關之調查結果上，以客觀角度來看其處理問題是否適當	① 修正改善工作的方式、支援體系的建立、分散責任，以及是否給予支援、協助等 ② 是否有處理職場內的糾紛等 ③ 其他（與職場的支援、協助等之欠缺情形相關事項）
	28.本由多名員工負責之工作改由其一人負責		☆	工作變化的內容、程度等		
	29.調職		☆	職務種類與職務的變化程度、是否合理等	○其他 •由(1)事件所衍生出的情況其持續程度	
	30.自己升職、進階	☆		職務與責任變化程度等		
	31.部屬減少	☆		在職場中所扮演的角色及位置之變化；工作變化之內容、程度等		
	32.部屬增加	☆		教育與指導、管理的負擔之內容、程度等		
	33.同工作場所中所屬工作崗位被撤銷或整併	☆		工作變化的內容、程度等		
34.非其負責工作內容卻需管理、教育非正職員工	☆		教育與指導、管理的負擔之內容、程度等			
⑥ 人際關係的問題	35.遭受嚴重的惡意刁難、欺侮以及暴力行為		☆	惡意刁難、欺侮以及暴力行為的內容、程度等		
	36.遭受性騷擾		☆	性騷擾的內容與程度等		
	37.與上司發生糾紛		☆	糾紛的內容、程度等		
	38.與部屬發生糾紛		☆	糾紛的內容、程度等		
	39.與同事發生糾紛	☆		糾紛的內容、程度，與同事在職務上的關係等		
⑦ 人際關係的變化	40.了解自己的職務異動	☆				
	41.主管換人	☆				
	42.升遷機會被搶先	☆				
	43.同事昇職、晉級	☆				

綜合評估		
弱	中	強

- (1)具體發生事件的平均心理壓力強度以☆表示，強度是平均值。此外，心理壓力強度Ⅰ的心理壓力程度，是指以日常生活中會經歷到的心理壓力，一般來說並不會造成問題。心理壓力強度Ⅲ是指人生中難得經驗到的強烈心理壓力。心理壓力強度Ⅱ則是介於兩者之間的心理壓力。
- (2)的「心理壓力程度修正觀點」，是指掌握了發生事件的具體狀態與發生經過之後，依照「修正時的著眼事項」，評定為比平均心理壓力強度更強或更弱的觀點。
- 「檢討因(1)發生事件後的情況持續程度之觀點」，是指關於事件發生後其持續的程度，是否擴大或是改善，以評估「檢討狀況持續時所著重的事項之舉例」為著眼點來做為其具體檢討的觀點。針對各個項目，分別評估(1)的具體發生事件。
- 「綜合評估」是根據(2)及(3)的檢討，客觀地觀察心理壓力的整體狀況，判斷心理壓力是否到達可能造成精神障礙發病的程度。

(註)為辨識題目，於「(1)平均的心理壓力強度」之「具體的發生事件」編入1~43.序號。

「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」

附表二 非因工作造成的心理負荷評估表

(參考自日本「判斷壓力造成的精神障礙等，起因是否為工作的判斷指南」之非因工作造成的心理負荷評估表)

發生事件類型	具體的發生事件	心理壓力強度		
		I	II	III
①個人事件	(1)離婚或分居			☆
	(2)自己生重病或是受傷或流產			☆
	(3)自己生病或受傷		☆	
	(4)夫妻關係發生問題或不和	☆		
	(5)自己懷孕	☆		
	(6)屆齡退休	☆		
②個人以外家人或親人發生的事件	(7)配偶或子女、父母、兄弟去世			☆
	(8)配偶或子女生重病或受傷			☆
	(9)親人中發生不名譽的事			☆
	(10)家人的相處發生困難或是感到痛苦		☆	
	(11)父母親生重病或受傷		☆	
	(12)家人訂婚或是具體談到婚約	☆		
	(13)子女考試、升學或是子女開始準備升學考試	☆		
	(14)親子不和、子女出現問題行爲、不當行爲	☆		
	(15)家人增加(新生兒)或是減少(子女獨立離家)	☆		
	(16)配偶開始上班或辭職	☆		
③金錢關係	(17)損失巨額財產或是突然發生大額支出			☆
	(18)收入減少		☆	
	(19)借款延後償還或是無法償還		☆	
	(20)辦理房屋貸款或是消費貸款	☆		
④經歷事件、事故、災害	(21)發生天災或火災等，或是捲入犯罪事件			☆
	(22)住家遭竊		☆	
	(23)發生交通事故		☆	
	(24)輕度違法	☆		
⑤住家環境變化	(25)噪音等住家周圍環境(包含人的環境)惡化		☆	
	(26)搬家		☆	
	(27)住家或土地的買賣或已決定具體買賣計劃	☆		
	(28)和家人以外的人(朋友或寄宿者等)一起居住	☆		
⑥與他人的人際關係	(28)被朋友或前輩背叛受到打擊		☆	

(註1)心理壓力強度I到III的程度與附表1相同。

(註2)為辨識題目，於「具體的發生事件」編入(1)~(28)序號。

附表三 勞工社會再適應評估量表（日本學者夏目誠教授等增修版本）

編號	壓力源	分數	編號	壓力源	分數
1	結婚	50	35	換職業	
2	與上司發生糾紛		36	工作時數或環境有重大變化	
3	與同事發生糾紛		37	休閒娛樂增加	
4	與下屬發生糾紛		38	休閒娛樂減少	
5	配偶死亡		39	貸款超過三百萬日圓	
6	睡眠習慣發生重大改變		40	貸款低於三百萬日圓	
7	飲食習慣發生重大改變		41	個人重大傷病	
8	房屋貸款		42	公司倒閉	
9	個人習慣改變		43	公司重組	
10	好友死亡		44	公司被合併	
11	輕微違反法律規定		45	社交活動產生重大變化	
12	出色的個人成就		46	生活環境產生重大變化	
13	懷孕		47	放長假	
14	家人健康或行爲的重大變化		48	子女轉學	
15	兩性關係困難		49	子女準備入學考試	
16	與姻親發生糾紛		50	離家赴外地任職	
17	家庭成員改變		51	與同事的人際關係	
18	收入增加		52	辦公室自動化	
19	收入減少		53	與客戶的人際關係	
20	家族加入新成員		54	技術革新進步	
21	改變住所		55	跳槽到別的公司	
22	子女離家		56	工作上的失誤	
23	被挖角		57	身心過度勞累	
24	離婚		58	工作內容增加	
25	人事異動		59	工作內容減少	
26	伴隨拔擢的轉換職位		60	與同事共同編列預算成功	
27	人事重組		61	與同事共同編列預算失敗	
28	夫妻不和		62	同事增加	
29	自己升遷		63	同事減少	
30	同事升遷		64	夫婦分居	
31	降職		65	親密的家庭成員死亡	
32	妻子（或先生）開始工作				
33	妻子（或先生）停止工作		66	我能承受的壓力度	
34	退休		67	我現在的壓力度	

問卷代碼（受訪者無須填寫）： _____

台灣工作者「心理壓力強度資料庫」的建立與健康狀況調查

親愛的朋友您好：本問卷內容共 5 頁，預計花費您 15 分鐘填答，辛苦了！！

本問卷目的是為瞭解台灣工作者的心理壓力來源、壓力強度及身心健康情形，作為改善職場工作者健康風險管理與企業員工福利制度的政策參考。

這份問卷比較特別的是，在第貳部分「心理壓力強度評估」中，列舉了一些工作者在職場內、外可能面臨的壓力事件，需要請您設身處地想像該事件若發生在您身上，您將感受到的壓力程度高低，以協助建立我國工作者的心理壓力強度資料庫。至於問卷的其他部分，則請填答您實際的狀況與感受；除了註明「可複選」的題目之外，題目均為單選。

您的撥空合作，將是台灣工作者心理壓力強度資料庫建置成功與否的關鍵。本問卷為不記名填寫，您的填答內容，僅供研究計畫成員進行綜合統計分析之用，絕對不會帶給填答者個人不利影響，敬請安心據實填答完整。

非常感謝您的熱忱協助！！

行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 謹致

委託單位：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

承辦單位：台灣公共衛生學會

聯絡人：台灣大學職業醫學與工業衛生研究所 葉婉榆 助理教授

Email：wanyu2@ntu.edu.tw

電話：(02) 2393-9604

第壹部分、身心疲勞狀況

一、以下問題想瞭解您最近一星期的疲勞狀況，請勾選最符合的一項。

(整體生活的疲勞狀況)	總是	常常	有時	不常	從未
1. 您常覺得疲勞嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
2. 您常覺得身體累到完全沒有力氣嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
3. 您常覺得心情上非常累嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
4. 您常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
5. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

二、以下問題想瞭解最近一星期中，工作對您的影響，請勾選最符合的一項。

(來自於工作的疲勞)	總是	常常	有時	不常	從未
1. 您的工作會令您覺得心情上非常累嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
2. 您的工作讓您覺得挫折嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
3. 工作一整天之後，您覺得身體累到完全沒有力氣嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
4. 上班前只要想到又要工作一整天，您就覺得沒力嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)
5. 上班時您會覺得每一分鐘都很難熬（時時刻刻都覺得累）嗎？	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)

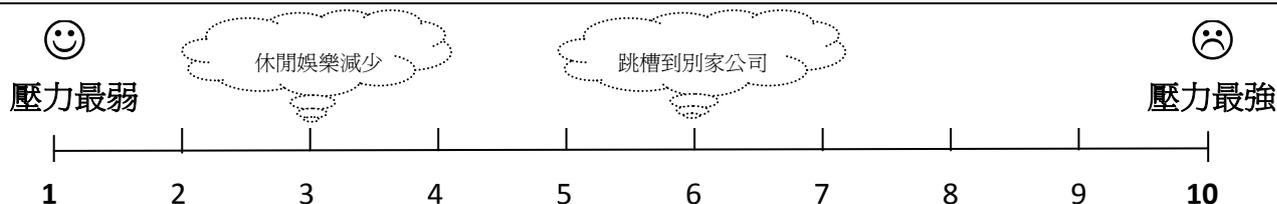
第貳部分、心理壓力強度評估

請仔細閱讀以下第2~4頁中的每一項事件，依照您實際生活經驗或想像該事件若發生在您身上(不需考慮是否會發生的可能性)，填入1~10分之間的壓力強度分數估計。

填完各項事件壓力強度之後，並請勾選您近一年內曾實際發生或經歷過事件的編號。

例如：小明的填答方式如下

編號	生活壓力源	實際發生或想像的壓力強度 (1~10分)
參考範例	1. 跳槽到別家公司	6
	2. 休閒娛樂減少	3
上列事件中，哪些是近一年內有發生或經歷過的？ <input checked="" type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 近一年內皆未發生或經歷		



【說明】範例分數僅供參考，您可依個人實際感受來評估，當這件事發生在您身上，爲了去適應它將會帶來的心理壓力強度高低。

一、以下是一般人職場生活中，在「工作環境與內容」方面可能遇到的事件經歷，請依照經驗（若曾發生過）或想像（若未發生過），逐題填入您估計的壓力強度分數（壓力最低1分，壓力最高10分）。

編號	生活壓力源	實際發生或想像的壓力強度 (1~10分)
1-1	因工作受重傷或罹患重大疾病（含上下班通勤交通事故受傷）	
1-2	經歷（目擊）職場悲慘的事故或災害	
1-3	因自己的因素導致職業災害（重大人身事故、交通事故等）	
1-4	發生影響公司營運狀況的重大工作疏失	
1-5	公司發生的事故（事件）被追究責任	
1-6	被要求從事有違法之虞的行為（如逃漏稅等）	
1-7	工作出現了重大的金額損失	
1-8	被指派難以達成的工作目標	
1-9	無法達成工作目標	
1-10	成為新事業的執行人、或公司組織重整的執行人	
1-11	受到顧客或客戶的無理要求或索賠	
1-12	被要求在大型說明會或正式場合上進行報告、演講	
1-13	被委任代理上司職務	
1-14	工作內容或工作量發生重大變化	
1-15	工作時數明顯增加	
1-16	工作環境的自動化、電腦化（或電腦軟硬體更新）	
1-17	需要輪班工作、或被調動工作班別	
1-18	公司倒閉	
1-19	無薪休假（包括留職停薪）	
1-20	面臨職業前景不確定的威脅	

又上列事件中，哪些是近一年內您有發生或經歷過的？請在事件編號前空格打勾。（可複選）

1-1 1-2 1-3 1-4 1-5 1-6 1-7 1-8 1-9 1-10

1-11 1-12 1-13 1-14 1-15 1-16 1-17 1-18 1-19 1-20

近一年內皆未發生或經歷（上列事件近一年內皆未曾發生者，請務必勾選此項空格！）

二、以下是一般人職場生活中，在「工作身分與人際關係」方面可能遇到的事件經歷，請依照經驗或想像填入你估計的壓力強度分數。

編號	生活壓力源	實際發生或想像的壓力強度 (1~10 分)
2-1	被革職或被要求強迫退休	
2-2	被調派到其他公司	
2-3	降職	
2-4	升遷（工作責任因而有所改變）	
2-5	因屬於非正職員工，而遭受職場上的差別待遇、或利益損失	
2-6	被調派到外地任職	
2-7	本由多名員工負責的工作，現改由自己一人負責	
2-8	調職	
2-9	部屬增加或減少	
2-10	遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行爲	
2-11	遭受性騷擾	
2-12	與上司發生糾紛	
2-13	與同事發生糾紛	
2-14	與下屬發生糾紛	
2-15	主管換人	
又上列事件中，哪些是近一年內您有發生或經歷過的？(可複選) <input type="checkbox"/> 2-1 <input type="checkbox"/> 2-2 <input type="checkbox"/> 2-3 <input type="checkbox"/> 2-4 <input type="checkbox"/> 2-5 <input type="checkbox"/> 2-6 <input type="checkbox"/> 2-7 <input type="checkbox"/> 2-8 <input type="checkbox"/> 2-9 <input type="checkbox"/> 2-10 <input type="checkbox"/> 2-11 <input type="checkbox"/> 2-12 <input type="checkbox"/> 2-13 <input type="checkbox"/> 2-14 <input type="checkbox"/> 2-15 <input type="checkbox"/> 近一年內皆未發生或經歷		

三、以下是一般人在「工作以外」的個人、家庭、經濟、社交方面可能面臨的生活事件經歷，請依照經驗或想像填入你估計的壓力強度分數。

編號	生活壓力源	實際發生或想像的壓力強度 (1~10 分)
3-1	結婚	
3-2	收入減少	

3-3	自己發生重大傷病或流產（需要開刀、住院或追蹤治療）	
3-4	離婚或分居-A 卷	
3-4	自己或配偶懷孕-B 卷	
3-5	夫妻不和、親密伴侶關係發生嚴重問題-A 卷	
3-5	親密家人發生重大傷病或健康惡化-B 卷	
3-6	配偶或子女、父母、兄弟姐妹去世-A 卷	
3-6	與親密家人（包括親子關係、姻親等）相處發生嚴重問題-B 卷	
3-7	親人中發生不名譽的事-A 卷	
3-7	親密家人出現問題行爲/不當行爲（如酗酒、賭博等）-B 卷	
3-8	子女考試、升學或是子女開始準備升學考試-A 卷	
3-8	損失巨額財產或突然發生大額支出-B 卷	
3-9	家人增加（新生兒、媳婦或繼父母）或是減少（子女獨立離家）-A 卷	
3-9	借款（或貸款）償還有困難-B 卷	
3-10	背負房屋/消費貸款或債務-A 卷	
3-10	生活環境產生重大變化（如發生天災、火災或捲入犯罪事件等）-B 卷	
3-11	發生交通事故-A 卷	
3-11	搬家-B 卷	
3-12	受到好友背叛的打擊-A 卷	
3-12	好友去世-B 卷	
3-13	失戀或與異性發生感情糾紛（如外遇等）-A 卷	
3-13	與鄰居或室友發生糾紛-B 卷	
<p>又上列事件中，哪些是近一年內您有發生或經歷過的？(可複選)</p> <p><input type="checkbox"/>3-1 <input type="checkbox"/>3-2 <input type="checkbox"/>3-3</p> <p><input type="checkbox"/>A3-4 <input type="checkbox"/>B3-4 <input type="checkbox"/>A3-5 <input type="checkbox"/>B3-5 <input type="checkbox"/>A3-6 <input type="checkbox"/>B3-6 <input type="checkbox"/>A3-7 <input type="checkbox"/>B3-7 <input type="checkbox"/>A3-8 <input type="checkbox"/>B3-8</p> <p><input type="checkbox"/>A3-9 <input type="checkbox"/>B3-9 <input type="checkbox"/>A3-10 <input type="checkbox"/>B3-10 <input type="checkbox"/>A3-11 <input type="checkbox"/>B3-11 <input type="checkbox"/>A3-12 <input type="checkbox"/>B3-12 <input type="checkbox"/>A3-13 <input type="checkbox"/>B3-13</p> <p><input type="checkbox"/>近一年內皆未發生或經歷</p>		

四、除以上職場內、外的生活壓力事件，您若認為還有其他前面未列入的重要壓力來源，請在下表中填寫事件內容和壓力強度分數（最低1分，最高10分）（未填者請跳答「五」）

編號	項目（請自行填入內容）	實際發生或想像的壓力強度 (1~10 分)
4-1		
4-2		
又上列事件中，哪些是近一年內您有發生或經歷過的？(可複選) <input type="checkbox"/> 4-1 <input type="checkbox"/> 4-2 <input type="checkbox"/> 近一年內皆未發生或經歷		

五、請綜合評估您生活中所有來源的壓力，填入您近一年所承受及能承受的心理壓力強度（請直接填分數，最低1分，最高10分）

編號	項目	壓力強度 (1~10 分)
1	我現在所承受的壓力強度	
2	我能承受的壓力強度（上限）	

第參部分、工作特質評估

一、以下問題想瞭解您最近的工作狀況與感受，請勾選最符合的一項。

工作負荷、自主性與工作保障	很同意	同意	不同意	很不同意
1. 在工作中，我需要學習新的事物。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
3. 在工作中，很多事我可以自己作主。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
4. 我的工作步調很快。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
5. 我的工作不會過量。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
6. 我有足夠的時間來完成工作。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
7. 我的工作會需要我長時間集中注意力。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
8. 我的工作非常忙碌。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)
9. 我的職位很有保障。	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)

第肆部分、個人基本資料

- 您的性別：男⁽¹⁾ 女⁽²⁾
- 您的出生年份：民國_____年出生（請填阿拉伯數字）
- 您的最高學歷：國中或以下⁽¹⁾ 高中職⁽²⁾ 專科或大學⁽³⁾ 研究所以上⁽⁴⁾
- 您的婚姻狀況：未婚⁽¹⁾ 已婚或同居⁽²⁾ 離婚或分居⁽³⁾ 鰥寡（配偶已故）⁽⁴⁾
- 您是家庭經濟支出的主要負擔者嗎？是⁽¹⁾ 否⁽²⁾
- (1) 您目前的工作職稱是：_____（請詳填職位名稱）
(2) 依據您的工作內容，您的職業層級最接近於下列哪一類？（單選）
主管與經理人員⁽¹⁾ 專業人員（特指顧問等可獨立作業者）⁽²⁾
具技術性、非勞力為主工作者⁽³⁾ 非技術性、非勞力為主工作者⁽⁴⁾
具技術性、勞力為主工作者⁽⁵⁾ 非技術性、勞力為主工作者⁽⁶⁾
- 您在目前貴公司的工作年資為：_____年（不足一年請填寫_____個月）
- 您最近一個月以來，在工作日平均每天實際工作_____個小時（包括私下加班）；
平均每週工作_____天。
- 您目前工作的僱用模式屬於下列哪一種？
正式編制內、長期僱用、通常能夠續任的「正職人員」⁽¹⁾
約聘、約僱、特約、委任等非長期，但具有明確僱用年度期間的「定期契約人員」⁽²⁾
受僱於派遣公司，並被派駐別家公司工作的「人力派遣人員」⁽³⁾
不清楚⁽⁴⁾ 其他(請說明：_____)⁽⁵⁾

本問卷到此全部結束，請您再檢查一次，
除了問卷第貳部分「心理壓力強度評估」中第4頁，
「四、您若認為還有其他前面未列入的重要壓力來源.....」
4-1、4-2兩題的空格內容可自由填寫之外，
其他所有題項均為必填，
請您看看是否有漏答的題目，並請務必填答完全。
此外，我們準備了精美小禮物回饋您的填答，
希望能幫助您減輕身心壓力、提升健康活力。

☞再次謝謝您的耐心填答與支持！！☞

【若您有興趣收到個人簡要研究報告，

請正楷填寫您的 E-mail: _____】

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

我國勞工心理壓力強度評估研究 / 胡佩怡, 葉婉榆
研究主持. -- 1版. -- 新北市 : 勞委會勞安所,
民100.03

面 ; 公分

ISBN 978-986-02-7443-1(平裝)

1. 勞工衛生 2. 職業衛生 3. 工作壓力 4. 職業病

412.53

100005278

我國勞工心理壓力強度評估研究

著(編、譯)者: 胡佩怡、葉婉榆

出版機關: 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話: 02-26607600 <http://www.iosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 100 年 3 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 300 元

展售處:

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話: 04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「出版中心」, 網址為
http://www.iosh.gov.tw/Book/Report_Publish.aspx
- 本所保留所有權利。欲利用本書全部或部分內容者, 須徵求行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所同意或書面授權。

【版權所有, 翻印必究】

ISBN:9789860274431

GPN: 1010000705