

建立職場心理健康促進計畫 及改善措施

Establishment of Workplace Mental Health Promotion and
Improvement Measures



建立職場心理健康促進計畫及改善措施 ILOSH103-R327

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號
電話：(02) 26607600
傳真：(02) 26607732
網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-04-4796-5



9 789860 447965

GPN:1010400817
定價：新台幣300元

建立職場心理健康促進計畫及改善措施

Establishment of Workplace Mental Health Promotion and Improvement Measures

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

建立職場心理健康促進計畫及改善措施

Establishment of Workplace Mental Health Promotion and Improvement Measures

研究主持人：郭建志、胡佩怡

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 103 年 4 月 11 日至 103 年 12 月 31 日

本研究報告公開予各單位參考
惟不代表勞動部政策立場

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 104 年 4 月

摘要

為提昇國內工作者的心理福祉，促進國內職場心理健康發展，本研究彙整國外四大期刊，近十年數百篇文獻的研究成果，並整合本所過去的研究，歸納出工作壓力、過勞、工作家庭衝突、睡眠、職場霸凌等最具代表性的五大職場健康研究議題，針對各主題深入探討其成因，統整目前研究趨勢並提出未來研究方向。同時，本研究廣泛徵詢學者專家與實務工作者的意見，舉辦北部、中部兩場職場心理健康學者座談，台北、台中、高雄三場心理健康實務座談，廣納學界專家與業界工作者的建議，並根據業界實際需求，整合國內幸福企業、美國心理協會(American Psychological Association, APA)、歐盟等指標企業資料，發展職場心理健康指標，供政府或企業參詢。本研究進一步整合文獻回顧、案例回顧與座談會中各方專家建議，提出十種職場心理健康促進方案，並對政府與企業做出實務執行之各項建議，同時也編製職場心理健康實務手冊，簡明精要的介紹職場心理健康的概念、實際操作、介入方案等，以期加強國內企業健康觀念，永續提昇國內員工之職場心理健康。

關鍵詞：職場心理健康、工作壓力、過勞、工作家庭衝突、睡眠、職場霸凌

Abstract

In order to enhance the occupational psychological health of domestic workers, we collected an extensive amount of related journal papers and research documents, including those published by the Institute of Labor, Occupational Safety and Health, and several of the most prominent journals in the field. We identified five issues in total as the most representative issues in the area and analyzed its nomological network and research trends, including work stress, burnout, work-family balance, sleeping syndrome, and workplace bully. We also held five conferences around Taiwan and invited experts from the academia and industrial sector to share their opinions with us. Following their suggestions, we developed a set of indicators for occupational psychological health based on criteria used by several influential associations, such as Healthy Workplace Awards from American Psychological Association (APA), the European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) from the European Union, and Best Companies to Work for from Department of Labor, Taipei City Government. Furthermore, from the opinions of subject-matter experts and our overall research findings, we proposed ten major implementable intervention programs to elevate occupational psychological health within the organization. We also provided practical suggestions for both governments and enterprises. Last but not least, we edited a brochure on occupational psychological health to introduce the major concept, procedure, and intervention programs to enterprises. Our research integrated abundant information from various reference sources, and we hope such information will contribute to domestic workers' overall well-being.

Key words: occupational psychological health, work stress, burnout, work-family balance, sleeping syndrome, workplace bully

目錄

摘要.....	i
目錄.....	iii
圖目錄.....	v
表目錄.....	vi
第一章 計畫概述.....	1
第一節 前言.....	1
第二節 研究目的.....	2
第二章 研究方法.....	4
第一節 檔案分析.....	4
第二節 訪談研究.....	5
第三節 問卷研究.....	5
第三章 研究結果.....	6
第一節 國外重要文獻分析.....	6
第二節 本所重要文獻分析.....	21
第三節 國外職場心理健康政策與指標統整.....	24
第四節 國內職場心理健康政策與指標統整.....	40
第五節 職場心理健康座談會研究結果.....	54
第六節 職場心理健康問卷研究結果.....	58
第四章 討論.....	63
第一節 職場心理健康促進策略之分析.....	63
第二節 研究建議.....	66
第三節 介入方案的發展.....	69
第四節 職場心理健康管理系統的發展.....	78
第五章 結論與建議.....	80
第一節 結論與建議.....	80
第二節 研究限制.....	82

誌謝	84
參考文獻	85
附錄一、Work & Stress 十年文獻	97
附錄二、JOHP 十年文獻	106
附錄三、Psychology & Health 十年文獻	131
附錄四、International Journal of Stress Management 十年文獻	132
附錄五、職場心理健康五大主題變項機制關係表	140
附錄六、國外四大期刊 30 篇文獻回顧	160
附錄七、職場心理健康五大主題路徑圖參考文獻	191
附錄八、本所 30 篇文獻回顧	196
附錄九、美國 APA 職場心理健康獲獎案例	235
附錄十、職場心理健康座談會重點整理	249
附錄十一、職場心理健康促進調查問卷	258

圖目錄

圖 1 工作壓力作用路徑圖.....	8
圖 2 過勞作用路徑圖.....	11
圖 3 工家平衡作用路徑圖.....	14
圖 4 職場霸凌作用路徑圖.....	17
圖 5 睡眠作用路徑圖.....	19
圖 6 職場心理健康作用路徑圖.....	20
圖 7 本所工作壓力研究作用圖.....	22
圖 8 本所過勞研究作用圖.....	23
圖 9 APA 職場心理健康指標圖.....	29
圖 10 職場心理健康八大向度.....	59
圖 11 職場心理健康管理系統.....	79

表目錄

表 1 座談會時間地點表.....	5
表 2 WHO 職場健康評估指標.....	27
表 3 ENWHP 職場心理健康評估指標.....	28
表 4 美國 APA 職場心理健康指標.....	32
表 5 日本 4CARE 心理健康照護.....	37
表 6 國際職場心理健康指標內容.....	39
表 7 國內職場健康總和指標.....	50
表 8 學者座談會重點結果.....	54
表 9 專家座談會重點結果.....	56
表 10 職場心理健康問卷填答結果.....	59
表 11 職場心理健康問卷向度排序.....	61

第一章 計畫概述

第一節 前言

職場心理健康之概念自 1970 年代開始萌發，員工在職場中遭遇到的生心理问题逐漸成為政府、學術界與實務界共同關心的課題。員工的生心理健康是企業組織重要的資產，有了健康的員工，組織才能有優良且健全的產能保障，員工的生心理健康除了受到自身行為與生活型態的影響外，也受到職場工作環境以及作業內容所影響，因此職場所代表的不僅是一般所謂的「物理環境」，也包含對員工行為具有特殊規範的「社會環境」。根據統計，人的一生中有將近三分之一的時間是在職場中渡過，職場工作環境對個人生心理健康及家庭生活具有重要的影響效果，因此職場遂為心理健康促進不可或缺的場域。

在現今高績效高利益掛帥的職場，組織的目標即在增加員工的工作績效、工作滿意、對組織的承諾及降低離職意願，達成組織永續發展的終極願景。然而，有些組織卻致力於提升員工的職場心理健康，消弭職場心理健康問題對勞工及企業組織的負面影響。過去研究顯示，員工若擁有良好之心理健康，不但能提升其工作績效與工作滿意，並使其對組織更加忠誠。同樣的，組織若能提升員工之心理健康，將使員工獲得最實際的個人成長與工作幸福感，職場不再是剝奪個人生心理健康之源頭，反而成為累積工作資本之場所，此舉無疑是促成個人與組織雙贏的最佳方法。世界衛生組織(World Health Organization,WHO)指出，提升職場心理健康對組織的效益有：促進具有正向關懷的企業形象、提供員工士氣、降低員工離職率及缺勤率、增加生產力、降低健康照護與保險成本、降低受罰款及訴訟的風險。對員工的效益，則包括提供一個安全與健康的工作環境、強化自尊與減少壓力、增加工作滿意度、增進健康防護技能、改善健康與增進健康的家庭與社區等。綜上所述，本研究認為職場心理健康實為組織經營與永續發展時，不可忽略且急迫建構的重要議題。

職場心理健康是一跨領域的研究議題，其內容涵蓋了心理學各專門領域知識，亦與職業醫學、公共衛生、人因工程、企業管理、社會學等相關學科緊密結合，職場心理健康推動的終極目標，在提升職場員工身體（如安全、健康）、心

理（如滿意、幸福）、及精神（如成長、歸屬）的平衡，去除職場中可能威脅到勞工生心理健康的危險因子（如不安全的工作環境、不當的工作流程、不適的管理方式、模糊的角色設計等），達到勞工與組織雙贏的目標。國內在職場心理健康領域之研究起步較晚，早期較著重發展醫療體系，並未注意到職場心理健康這個重要議題，直至 1990 年代，職場心理健康促進方案在歐美大為盛行並建立研究網絡，在國內學者倡議並結合勞工主管機關的努力下，台灣的職場心理健康議題才逐漸開始蓬勃發展。

儘管近年來國內學者對職場心理健康多項議題，已累積相當的研究成果，發展並引進多項相關測量工具，但研究仍多為研究變項間關係的探討，因而尚需整合性的理論架構來進行導引。此外，由於研究資源的限制，過去研究未能完全體現實務界的迫切需求，因而研究成果未能有效受到政府機關、企業組織及社會大眾所運用。因此，本研究希望藉由國內外學術研究成果之蒐集，整理出職場心理健康之研究成果與發展趨勢，期能藉由研究與實務面之蒐集與分析，發展國內職場心理健康的研究理論架構，提供未來國內職場心理健康領域研究之指引。再來，本研究將透過舉辦座談會與企業組織交流，聽取實務界之實際需求，進而發展適合企業推動的心理健康管理模式，有效建立職場心理健康之實務方案。

第二節 研究目的

本研究主要目的有四：

一、建構職場心理健康之研究架構

本研究將蒐集 Work & Stress、Journal of Occupational Health Psychology、Psychology & Health、International Journal of Stress Management 等四大期刊，以及國內本所過去十年之研究文獻，以建立職場心理健康研究之架構。

二、發展職場心理健康評估指標

本研究將整理國內外職場心理健康之政策與指標，發展職場心理健康指標，提供國內企業職場心理健康評估內容及改善方向之導引。

三、了解國內職場心理健康現況

本研究將舉辦 2 場職場心理健康學者座談，3 場職場心理健康實務座談，以了解國內職場心理健康狀況，廣泛蒐集專家學者與實務界之需求與建議。

四、提出職場心理健康促進策略

本研究將綜合研究文獻、案例回顧及座談會成果，提出職場心理健康促進策略，以供政府與企業做為促進職場心理健康之基石。

第二章 研究方法

為有效建立職場心理健康之架構與實務應用，本研究將進行兩階段研究。第一階段進行檔案分析，可分為兩部分：

- 1.整理與分析職場心理健康相關文獻，建立職場心理健康之研究架構。
- 2.整理與分析國內外政府機構、企業組織之職場心理健康促進案例及評估指標，以作為國內職場心理健康實務發展與評估指標之參考。本研究第二階段將進行訪談與問卷調查，首先舉辦兩場學者座談會及三場實務專家座談會，廣邀相關專家學者與會，透過訪談與問卷調查了解國內職場心理健康現況。

第一節 檔案分析

本研究的檔案分析，包括文獻分析與案例分析兩大類，茲說明如下。

一、文獻分析

本研究蒐集 Work & Stress、Journal of Occupational Health Psychology、Psychology & Health、International Journal of Stress Management 等四大期刊過去十年之職場心理健康文獻，瞭解職場心理健康議題過去研究的內容與趨勢(請見附錄一、附錄二、附錄三及附錄四)，並且將各議題之作用機制(前置變項、效標變項、中介變項及調節變項)進行統整(請見附錄五)。本研究亦同時彙整我國本所過去對於職場心理健康之相關研究成果，也進行作用機制分析。最後，本研究經由國內外文獻之統整分析，發展出工作壓力、工作過勞、工作-家庭平衡、職場霸凌及睡眠等五大研究議題及其影響路徑圖。

二、案例分析

本研究蒐集國外政府機構〔例如：美國心理學會 (American Psychological Association, APA)、WHO〕及我國政府部門〔例如：衛生福利部國民健康署(簡稱:國健署)、本部〕對於職場心理健康政策訂定或實務做法之資料，希望能了解國外政府機構對職場心理健康之觀點，並與國內之資訊做一比較，釐清國內外職場心理健康政策之差異處，可做為政策或實務建議之參考。

第二節 訪談研究

本研究為了解國內職場心理健康現況，蒐集職場心理健康促進之專業意見，於台北及台中各舉辦一場職場心理健康專家座談會，廣邀職場心理健康之各界學者共同參與討論職場心理健康現況與促進策略，共有 11 位專家學者參與座談。再者，本研究也於台北、台中與高雄各舉辦一場職場心理實務座談會，廣邀職場心理健康實務專家，共同討論職場心理健康的執行現況與面對之挑戰與問題，共有 21 位實務專家參與座談。

表 1、座談會時間地點表

座談會項次	舉辦時間	舉辦地點
學者座談		
北部學者座談會	8 月 22 日	國立政治大學
中部學者座談會	8 月 27 日	明道大學推廣教育中心
實務座談		
北部實務座談會	11 月 9 日	國立政治大學
中部實務座談會	10 月 26 日	國立臺中科技大學
南部實務座談會	10 月 19 日	高雄恆毅教育訓練中心

第三節 問卷研究

本研究統整 WHO、APA 及歐盟（European Union，EU）之職場心理健康實務做法，發展出八個職場心理健康向度，包括社會責任、員工認可、員工發展、員工健康、工作與生活平衡、管理者承諾、工作安全與員工參與。本研究根據此八個向度，發展成測量工具，針對 19 家企業進行資料蒐集(實務座談進行後，請與會人員進行填答)，藉此評估各向度之實務有效型及可行性，以此做為職場心理健康促進方案之研擬基礎。

第三章 研究結果

第一節 國外重要文獻分析

本研究回顧了 Work & Stress、Journal of Occupational Health Psychology、Psychology & Health、International Journal of Stress Management 等四大期刊之 30 篇職場健康研究文獻(請見附錄六)，發展出工作壓力、過勞、工作家庭平衡、職場霸凌、睡眠等五大職場心理健康議題內涵及可能路徑(路徑圖參考文獻請見附錄七)。

一、工作壓力

回顧過去十年有關工作壓力與職場心理健康之相關研究文獻，發現工作壓力對睡眠、過勞、工作態度與工作行為皆有所影響[1][2][3][4][5][6]，結果顯示工作壓力確實影響員工的心理健康。過去有關工作壓力的研究，多以工作要求—控制—支持模型為理論基礎[7][8][9]，例如有研究發現工作控制能預測工作壓力，能緩衝工作要求對工作不滿意的效果[10]，此外也有不少文獻探討職場心理健康的脈絡效果[11][12]，例如當團體知覺到高集體效能時，高工作控制緩衝了高工作要求對焦慮與工作滿意的影響；當團體知覺到低集體效能時，高工作控制加劇了高工作要求對焦慮的影響[13]。近年來，資源保存理論與付出—回饋失衡理論興起[14][15][16]，強調工作要求及工作資源[17]在職場心理健康中的重要角色，且發現工作資源與過勞有顯著的關聯性[18]。除了上述研究之外，亦有不少學者探討角色壓力源、人際衝突與工作負荷對職場心理健康的影響[19][20][21]，例如研究高角色模糊性與高可體松壓力反應的關係[22]。有關過去十年的文獻回顧，研究者發現多數文獻在探討如工作要求、工作控制等工作特徵，或個人決策風格等個人變項對職場心理健康的影響[23][24][25]，新近有些學者則強調組織層級的職場心理健康觀點，例如心理社會安全氣候對工作要求、工作資源的影響[26]。本研究推論組織層級的職場心理健康研究取向，是未來值得開發的新領域。本研究依據上述工作壓力的文獻回顧結果，發展成工作壓力作用路徑圖(如圖 1 所示)。

二、工作壓力路徑圖

本研究將工作壓力之相關研究結果繪製成工作壓力路徑圖，由圖 1 中可知，

心理社會安全氣候透過四條路徑影響工作壓力。首先，組織支持可以提升工作資源，強化員工的工作控制感，減輕員工工作壓力。第二，直接提升員工工作控制感進而減輕工作壓力。第三，增加員工工作要求而提升了工作壓力。第四，適化工作條件設計，可以降低員工角色衝突，減輕其工作壓力、提升員工工作-家庭平衡。高工作壓力會降低員工睡眠品質，並使其產生情緒耗竭等症狀，直接與間接的導致員工過勞反應，進而降低其工作滿意度，並促使反生產工作行為的出現，最後使員工的離職意圖升高(圖中的數字為引用的研究文獻，請見附錄七)。

心理社會安全氣候為影響工作壓力之重要前置因子，心理社會安全氣候是指能保護員工心理健康及安全的組織氛圍，透過管理階層對職場心理健康與安全的支持與承諾，進而影響主管對員工的授權，增加員工的自主性，強化員工的工作控制。心理社會安全氣候也透過主管對員工心理健康的關注，減少過度的工作要求進而減輕員工的心理壓力。心理社會安全氣候亦會透過主管對員工心理健康的支持，提供各式職場心理健康方案，提升組織支持，提升工作資源及工作控制[27]。這種組織文化的氛圍同時也會影響職場中的工作條件，進而影響員工的角色衝突與工作-家庭平衡[28]。

工作控制指涉員工在工作中的自主性與知覺工作問題的可控制感，若工作給予員工較高的自主性，或給予員工較高的組織支持與組織資源，便能使員工順利地完成工作任務、解決工作問題，降低員工的工作壓力[29]。工作要求指涉員工在工作中被要求完成的工作任務，以及在工作中承受的生理、心理負擔，諸如過長的工時、過嚴苛的工作環境及超過能力負荷的任務指派，都會提升部屬的工作要求知覺，造成員工心理壓力的增加[30][31]。角色衝突指員工因扮演不同的角色，而角色間的工作任務產生衝突，進而造成員工心理壓力的產生。角色衝突可能來自於組織的制度、對工作角色的要求等工作條件。角色衝突也可能造成員工的角色模糊，使員工無法清楚分辨該扮演的角色，特別是員工試圖同時扮演工作角色與家庭角色時，兩者不能兼顧而造成心理壓力的增加[32]。

工作壓力的後果可能造成：

- 1.睡眠問題：當員工具有高工作壓力時，可能會使員工產生工作反芻等現象，如在半夜不斷思考工作上遇到的問題，或者因為擔憂工作而睡眠品質降低[33]。

- 2.工作過勞：當員工工作壓力過高且長時間累積時，便容易情緒耗竭 [34]，使員工在工作上無精打采，對工作失去興趣，進而產生過勞的現象，喪失工作動機[35]。
- 3.工作態度與工作行為：高工作壓力與工作過勞，會使員工對工作不滿意[36]，甚者會使員工出現反生產行為，導致生產力下降，最後引發員工的離職[37][38]。

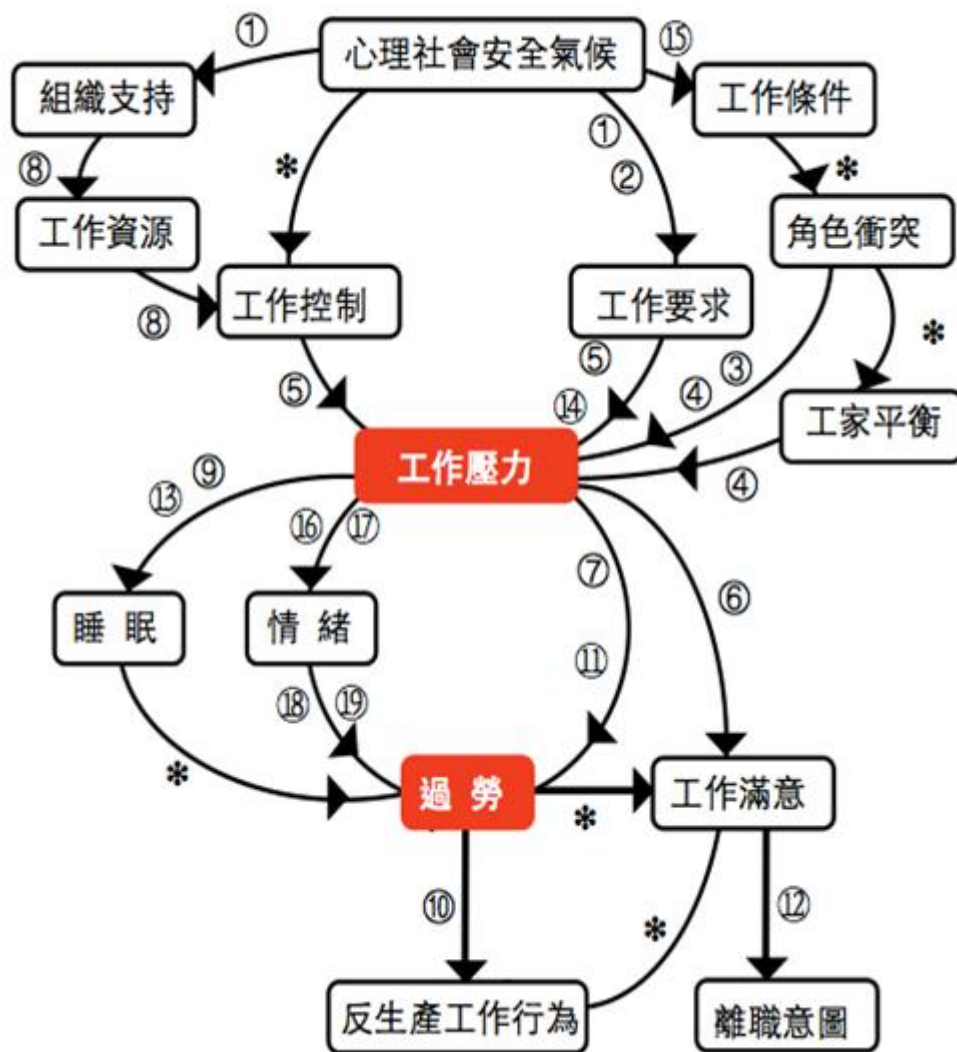


圖 1 工作壓力作用路徑圖

三、工作過勞

回顧國外對工作過勞的研究，可發現引發過勞之因素很多，其中以工作壓力與工作要求為過勞之重要前因，當員工長期處在高工作壓力與工作要求之環境，員工會感到心力交瘁，因而對工作產生退縮之心態。研究發現，若組織能提供工作資源與提升員工工作控制感，可緩解員工之過勞感受。再者，隨著經濟條件的要求，員工投入更多的時間於工作中，如此影響其與家庭之互動關係，造成工作與家庭角色間的衝突，他們同時承受工作與家庭之要求與負荷，將使其投入更多資源以因應這些衝突，因而產生更大的壓力，導致過勞的現象。近年來，研究發現員工睡眠不足將導致過勞，若無法將工作與生活有效區隔，將使員工感到筋疲力竭。另外，研究也發現高社會期許之環境，將使員工感到高度要求，進而產生工作壓力。若員工自我效能低，沒有足夠的個人資源因應壓力，員工則容易產生過勞。

組織氣候對心理健康之作用效果也日益受到學者重視，研究視野從個體層面之身心健康，擴展至系統觀的職場心理健康，若企業擁有真誠的組織氣候，接納員工的情緒與感受，將使員工獲得資源以因應壓力。另外，當員工對組織投入與付出無法得到其滿意之回饋，員工持續處在資源流失之狀態，亦會使其產生過勞感受。此外，職場支持，包含主管與同事支持，亦為重要的個人資源，不論是情緒支持、資訊支持、工具性支持等，都可提供個體資源以因應長期壓力與要求情境。本研究依據上述工作過勞的文獻回顧結果，發展成工作過勞作用路徑圖(如圖 2 所示)。

四、過勞路徑圖

本研究將過勞之相關研究結果繪製成過勞路徑圖，由圖 2 中可知，影響過勞因素可分為三條路徑。首先，不良的組織氣候會提高員工的工作壓力及工作要求，並提升其對付出-酬賞失衡的知覺，降低其組織正義知覺，進而耗損個人的資源與工作的資源，最後產生過勞反應。第二，員工的低自我效能感，可能提高過勞反應，也可能透過降低員工與組織的適配性或影響員工之情緒反應，進而引發員工的過勞反應。第三，過高的工作與家庭要求，可能使員工產生高角色負荷與角色壓力，進而引發員工工作-家庭衝突，最後引發過勞反應。過勞會降低員工生理健康、心理幸福感，並引發員工曠職行為，在過勞的狀態下，員工會降低

組織承諾，而上述反應皆會降低員工之工作滿意度與工作表現(圖中的數字為引用的研究文獻，請見附錄七)。

影響工作過勞的原因主要來自四個面向：工作與家庭要求、個體之自我效能感、付出一酬賞失衡與組織氣候。在工作與家庭要求方面，當個體同時經驗來自工作與家庭的要求，因無法同時滿足雙方的要求而產生角色衝突[39]，同時也必須承受工作與家庭的負荷因而產生角色壓力，此時因工作與家庭的衝突讓個體感到筋疲力竭而引發過勞[40]。在自我效能感方面，自我效能感為個體重要的心理資本，同時也是重要的個人資源。當員工擁有高自我效能，會相信自己解決問題的能力，並且主動尋求資源以適應環境。自我效能感低的員工，在經驗工作與情緒要求時容易產生失調[41]，當個體無法有效適應環境時，容易引發個人與組織間的不適配感，因而降低工作動機[42]，長期下來將使個體產生退縮與過勞之情形。

在付出一酬賞失衡方面，組織對於員工的付出，應給予等值的回饋，不論是資訊性的回饋以幫助其成長，或是情感支持以提供工作心理資源，或是實質的金錢報酬回饋[43]。當員工缺乏組織的酬賞時，將導致組織不公正的知覺產生，個體因而感到失衡，長期的不公正將影響個人資源的流失，進而產生過勞的現象[44]。在組織氣候方面，優質的組織氣候為心理健康之重要因素，當個體經驗工作要求高，工作負荷大而工作控制低的情況，將影響員工之壓力知覺及睡眠品質，導致個人資源的流失[45]，長期面臨工作壓力及睡眠問題的員工，將經驗到工作上的過勞[46]。

在工作過勞的後果方面，當員工處在過勞的狀態時，其組織承諾降低[47]，工作滿意度與工作表現也會受到傷害[48]，同時影響生理健康[49]與心理之幸福感[50]，員工因此會有退縮或曠職的工作行為產生[51]，此情形皆會對組織績效產生重大的衝擊與影響。

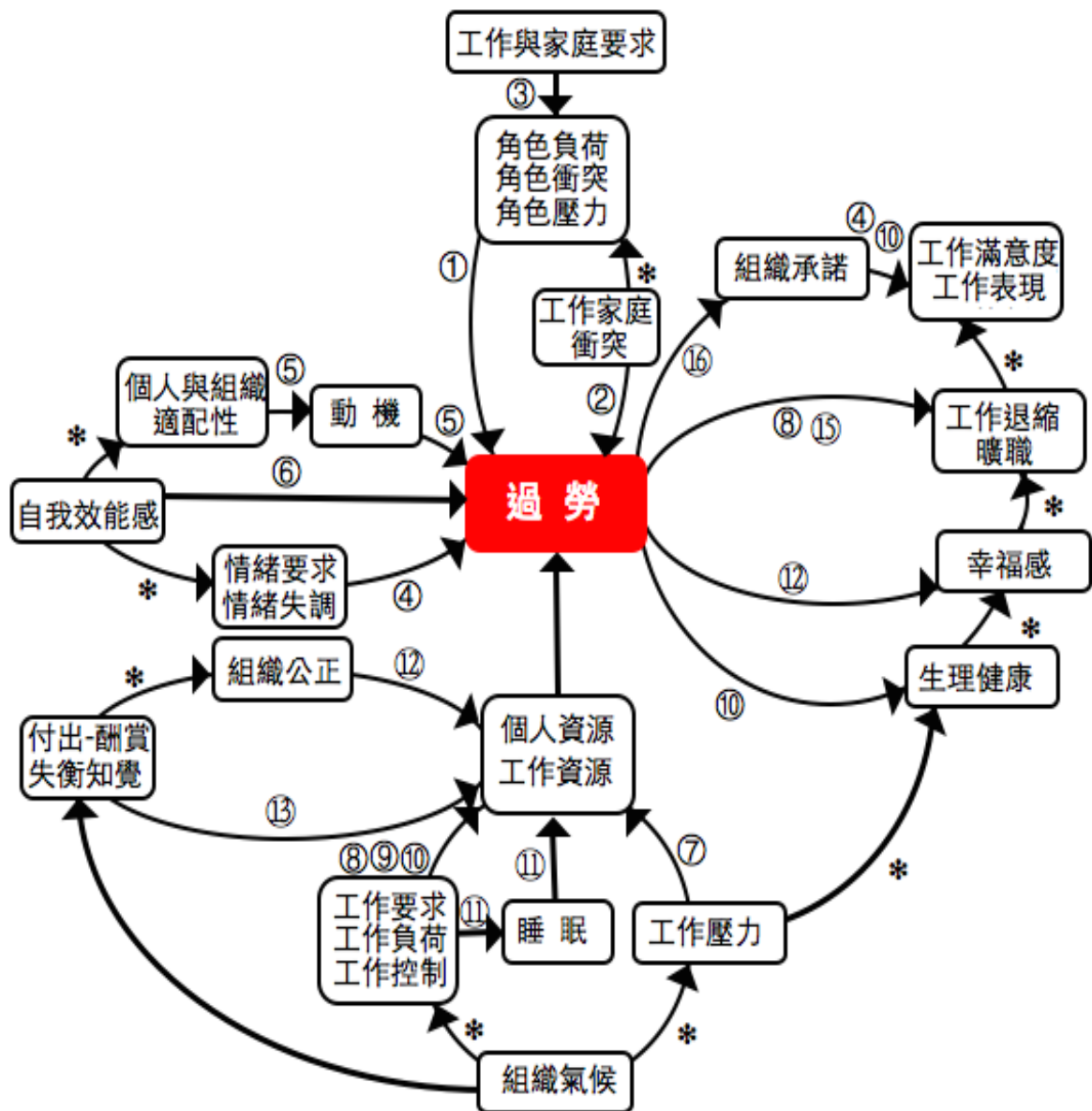


圖 2 過勞作用路徑圖

五、工家平衡

回顧過去文獻，針對工作-家庭互動的主題，已經有數篇整合分析的研究，例如 Allen、Herst、Bruck 以及 Sutton 於 2000 年指出，廣泛整理工作-家庭衝突的可能後果，無論是工作相關變項(如工作態度或工作表現)、家庭相關變項(如家庭滿意或家庭表現)、壓力相關變項(如壓力知覺或過勞)，皆可能受到工作-家庭衝突的負向影響[52]。Ernst Kossek 與 Ozeki 於 1998 年指出，無論過去研究採用何種工作-家庭衝突的測量工具，其結果皆呈現工作-家庭衝突對工作、生活滿意度的負向關聯[53]。Kossek 與 Ozeki 於 1999 年亦發現工作-家庭衝突與數個結果變項的穩定負向關聯(如留職、工作滿意、組織承諾) [54]。Byron 於 2005

年則是探討工作家庭衝突前置變項的整合分析研究，結果發現工作-家庭衝突、家庭-工作衝突可能有不同的前置變項，工作相關變項(如工作壓力、工作支持)與工作-家庭衝突關聯較強，非工作相關變項(如家庭支持、家庭壓力)與家庭-工作衝突的關聯較強[55]。Amstad 等人於 2011 年發現工作-家庭衝突對於工作相關結果變項影響較強，家庭-工作衝突則與家庭相關結果變項有較強的關聯[56]。

有些研究也發現特定的調節變項可以減緩工作-家庭衝突的負向效果，例如嚴謹性、知覺組織支持可以緩解工作-家庭衝突對工作表現的影響[57]；個人回復策略的運用，則能緩解工作-家庭衝突對生活滿意度、一般心理壓力的影響[58]。整體而言，工作-家庭衝突的關係網絡研究較豐富，但針對相關介入方案進行科學化驗證的研究則稍微缺乏，應用性的研究也較為不足，僅有 Brough 與 O'Driscoll 於 2010 年針對介入方案的文獻進行歸類整理[59]，因此未來可針對工作-家庭衝突的介入方案，提出實務架構與可行的政策配套，並進行實徵資料的驗證，是未來研究可以著手的部分。本研究依據上述工作-家庭平衡文獻的回顧結果，發展其作用路徑圖(如圖 3 所示)。

六、工家平衡路徑圖

本研究將工作家庭平衡之相關研究結果繪製成工作家庭平衡路徑圖，由圖 3 中可知，影響工家平衡的因素，可分為三條主要路徑。首先，組織的家庭支持文化會影響員工之工作壓力與家庭壓力，進而造成員工之角色衝突，使員工工作家庭失衡。第二，工作要求對員工的期待，會提高員工工作壓力，並提高員工工作投入，進而使工作家庭失衡。第三，家庭要求對於員工的期待，會提高員工的家庭壓力與家庭投入，進而使員工工作家庭失衡。工作家庭失衡會導致員工家庭滿意度降低，並引發員工過勞反應，進而導致憂鬱，影響員工之生理健康。工作家庭失衡亦會導致員工組織承諾、工作滿意度及工作表現降低(圖中的數字為引用的研究文獻，請見附錄七)。

工作-家庭平衡的影響因素，主要因素有工作要求期待、家庭要求期待、組織家庭支持文化與組織支持等部分。在工作要求期待方面，來自工作的要求與期待，是造成個體工作壓力的主要來源[60][61]，當工作上的壓力與家庭上的壓力相互拉鋸，難以同時滿足時，便可能產生角色的衝突[62]，進而影響工作-家庭

平衡[63]。而工作上的要求與期待，亦可能需要個體心理上的工作投入，造成個體即使不在工作場域，心理空間依然被工作事務佔據的狀況，如此更影響到工作-家庭平衡[64]。在家庭要求期待方面，個體亦有來自家庭方面的要求與期待，可能造成個體在家庭角色上的壓力[65]，家庭與工作的角色，一同競爭個體有限的資源，進而使個體產生角色衝突[66]，最終將影響工作-家庭平衡[67]。而家庭的要求與期待，同樣也可能造成個體心理上的家庭投入，佔據其心理空間，造成個體身處在工作場域，心思卻牽掛家庭事務的狀況[68]。

在組織家庭支持文化方面，組織對於員工家庭支持的文化，是影響工作-家庭平衡的重要因素，無論實際工作上的支援，或是對於員工家庭的支持與照顧，都能有效提供個體需要的資源，以滿足工作、家庭角色的要求與期待[69][70]，進而降低個體在工作、家庭上的壓力，使其達到較好的工作-家庭平衡。在工作-家庭平衡結果方面，過去有諸多研究指出，工作-家庭的失衡可能造成許多負向後果，包含工作層面的組織承諾、工作表現、工作滿意度，以及家庭層面的家庭表現、家庭滿意度的傷害[71][72]。另外研究也發現工作-家庭平衡，和個體的過勞、生理健康、憂鬱等情況皆有極大的關連[73][74]。

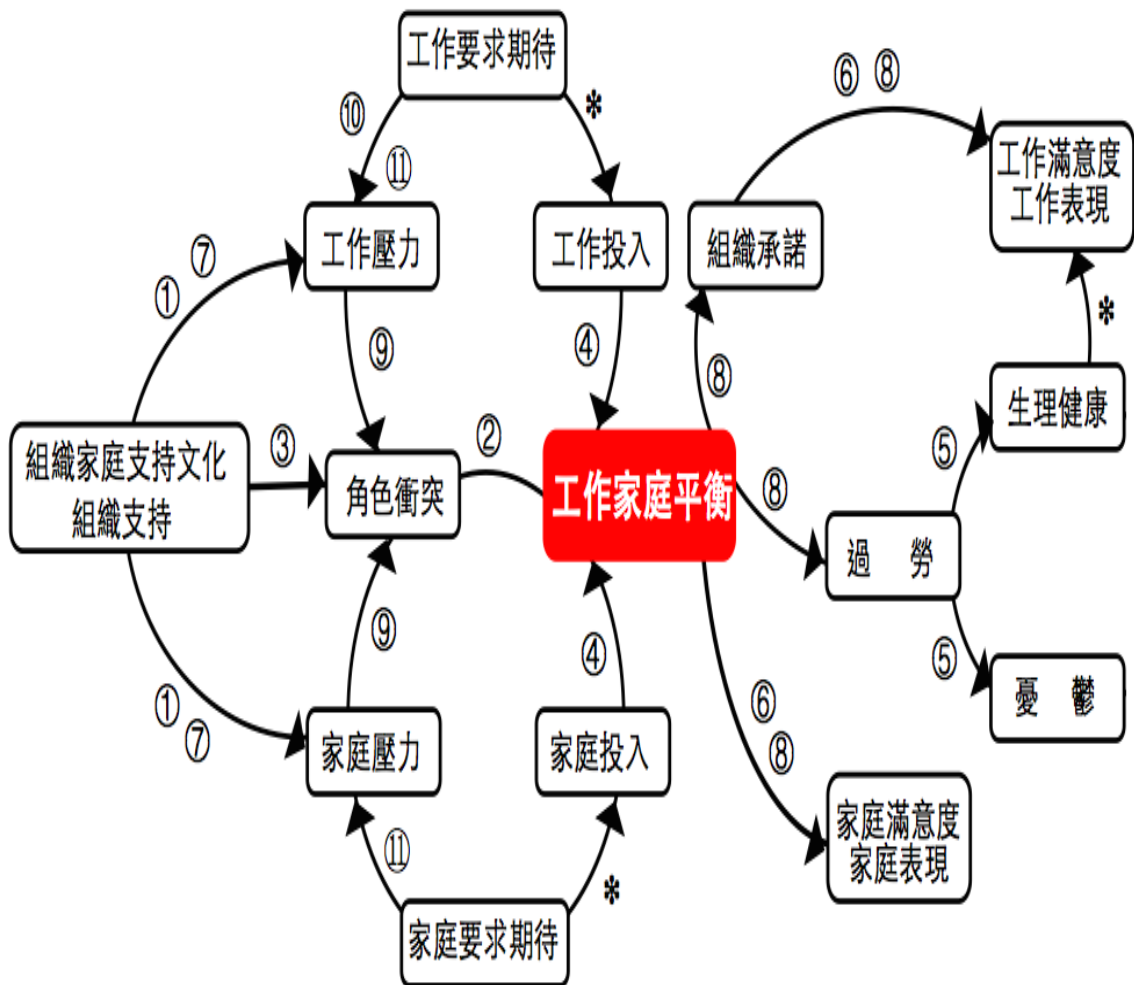


圖 3 工家平衡作用路徑圖

七、職場霸凌

回顧國外職場霸凌的研究成果，可發現霸凌經驗、工作特徵（工作控制、工作要求、工作資源）及員工角色問題（角色模糊、角色衝突、角色超載）為職場霸凌產生之重要前因[75][76]。曾經遭受職場霸凌之員工，往往得不到組織內正當管道的協助與支持，為了使自己脫離受凌處境，避免自己再度成為受凌者，進而宣洩受凌的情緒與壓力，往往會轉變為霸凌施行者[77][78][79]；此外，過去有關職場霸凌的研究，多從工作要求－控制－資源模型作為探討之基礎[80][81]，當員工長期處於高工作控制（工作自主性低）、高工作要求、工作獲得資源不足的環境下，會產生不同強度之精神耗竭，如此提升職場霸凌的可能

性，導致員工的組織承諾、工作滿意、績效表現、及心理健康/幸福感下降等情形。

員工的角色模糊、角色超載亦是造成職場霸凌之重要前因，角色模糊/超載容易造成員工的焦慮感，為了宣洩自身的壓力，員工可能採取言語/非言語等霸凌行為，用以降低自身情緒焦慮與緊張感。員工的角色模糊以及角色超載程度越高，更可能進一步導致過勞現象，最後影響到員工的睡眠品質[82][83]。職場工作環境/氣候、人際公平/衝突等變項亦為職場霸凌之前置因子，近年來許多文獻顯示，組織若存有不佳的心理社會工作環境，會激發更多的職場霸凌事件。當員工知覺組織人際間存在不公平的現象時，會產生忌妒、報復心態，進而產生更多的職場霸凌行為[84][85]。

綜觀過去十年的文獻回顧，多數研究多在探討職場霸凌之前因後果，如工作要求、工作控制、工作資源等工作特徵對於職場霸凌之影響效果，研究層級著重於個人層面，有關組織層級的職場霸凌研究仍屬少數[86][87][88]，例如組織文化或組織策略對職場霸凌的影響，未來應有組織層級的研究文獻來補足此知識缺口。此外，隨著科技資訊越來越發達，職場霸凌之施行手法亦趨多元，近來亦有研究開始探討網路八卦、謠言攻擊，或是信件攻擊等職場霸凌對於員工生心理之影響，因此，為因應職場霸凌手法之多元，相對應之介入與因應策略之發展，亦為後續研究應進一步探討之重要議題。本研究依據上述職場霸凌文獻的回顧結果，發展其作用路徑圖(如圖 4 所示)。

八、職場霸凌路徑圖

本研究將職場霸凌之相關研究結果繪製成職場霸凌路徑圖，由圖 4 中可知，影響職場霸凌的因素可分為四條主要路徑。首先，不當的組織氣候會降低員工之工作資源，提高員工霸凌行為的可能。第二，特定的組織氣候會降低員工工作控制，提高員工霸凌行為的可能。第三，特定的組織氣候會提高員工之工作要求，提升員工之工作負荷，最後促使員工展現霸凌行為。第四，過高的工作要求會提升角色模糊感，導致員工角色衝突與人際衝突，提高霸凌行為的可能。

職場霸凌對員工的影響可分為生理面、心理面與態度面，首先是生理面，職場霸凌藉由影響員工身體健康，進而引發工作壓力相關症狀。第二是心理面，職場霸凌使員工產生焦慮感與不安感，進而引發員工精神耗竭，導致員工出現過勞

的情形，進而降低員工的睡眠品質。第三為態度面，職場霸凌會使員工出現工作忽視的情況，傷害員工的工作滿意度與組織承諾，使員工產生缺席、曠職的行為（圖中的數字為引用的研究文獻，請見附錄七）。

造成職場霸凌的主要根本源頭來自職場的「心理社會安全氣候」[89]，心理社會安全氣候是指能保護員工心理健康、安全的一種組織氛圍，其會進而影響到員工：(1) 工作資源、(2) 工作控制、(3) 工作要求[90]以及(4) 工作角色[91]等四大面項，並且造成員工工作負荷過高、角色模糊、角色衝突提高，而這些負面影響將促使員工產生較多的職場霸凌行為[92][93]。在職場霸凌的後果方面，可發現遭遇職場霸凌的員工，會反應出較多的健康抱怨、工作壓力症狀[94]，進而影響其心理幸福感、睡眠品質[95]，並造成員工憂鬱症狀的產生[96]；再來，職場霸凌亦會對員工造成心理面的影響，員工工作焦慮、未來職場攻擊、不安全感的提高[97]，使得員工產生精神耗竭，甚至過勞等現象[98]；最後，職場霸凌造成員工生心理健康不健全後，會進一步影響組織整體的發展及運作，例如：員工工作忽視、遲到、缺席、曠職等[99]，導致工作滿意度、工作忠誠、組織承諾、績效表現受到傷害[100] [101]，最終可能影響組織的整體效能。

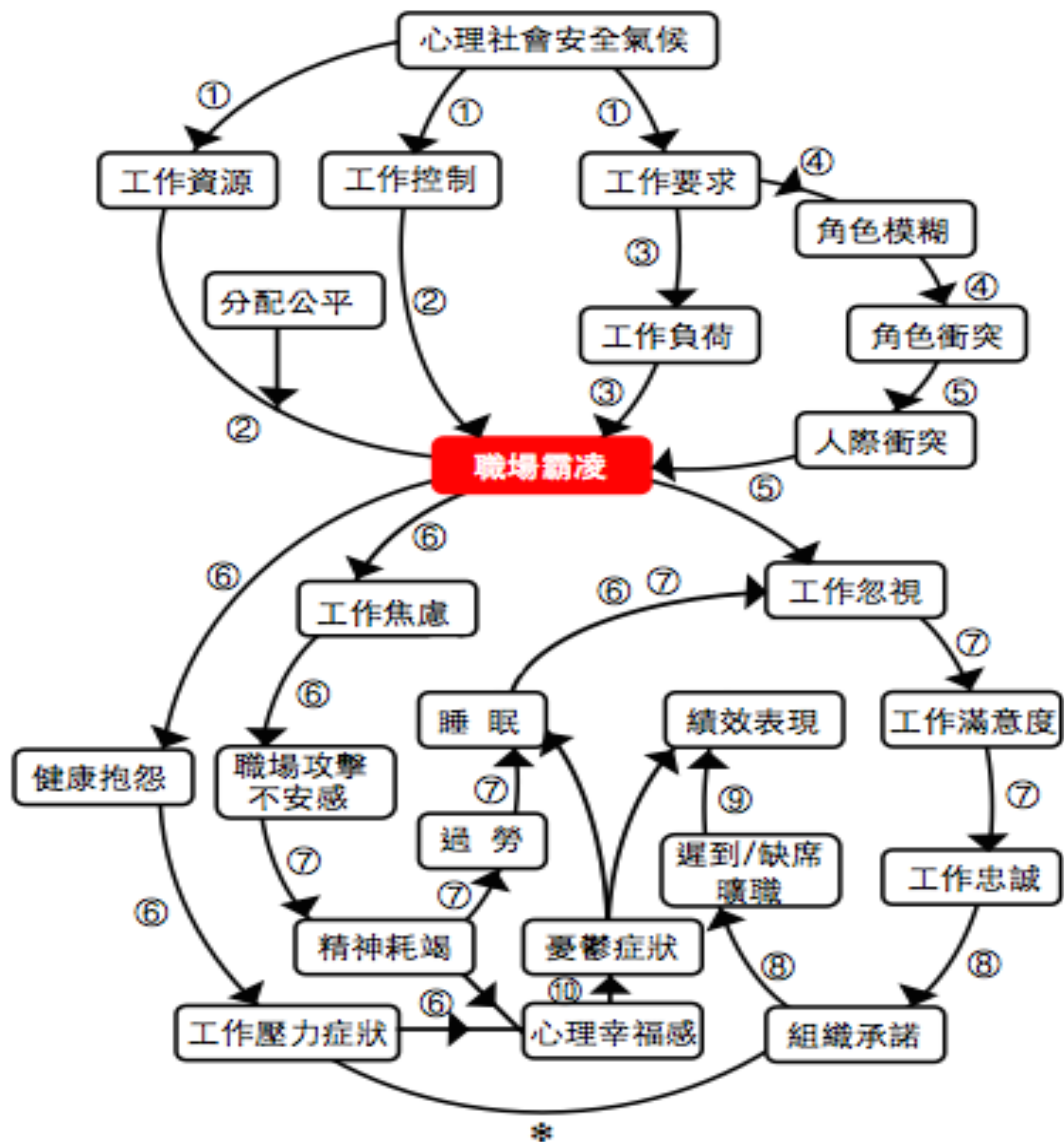


圖 4 職場霸凌作用路徑圖

九、睡眠

在四大期刊睡眠主題的整理中，前置變項可分為家庭相關變項，例如工作家庭平衡[102]、人際社交變項，例如社交壓力源、社會支持[103][104]、組織制度變項，例如付出-酬賞失衡、輪班制度[105][106]以及個人相關變項，例如壓力、憂鬱[107][108][109]，主要的效標變項為過勞[110][111]。整體而言，目前的研究大致認為影響睡眠的前置變項，可能來自工作-家庭的協調、個體的社交問題、個體所處組織內的制度問題以及個體自身的心理相關困擾，而睡眠的效標只側重過勞一項。明顯可知，睡眠相關研究尚未充足，所以相關前置變項與效標的作用機制尚待發展。睡眠的前置變項研究，可以增加組織相關變項（如組織

特徵、組織氛圍、組織文化、組織壓力)、工作相關變項(如工作特徵、工作要求、工作負荷、工作控制)或工作環境(如人因設計、工作環境);睡眠的效標變項則可增加生理測定(代謝物濃度、血壓、血脂等)、記憶力測驗或認知能力測量等。本研究依據上述睡眠議題文獻的回顧結果,發展其作用路徑圖(如圖 5 所示)。

十、睡眠路徑圖

本研究將睡眠之相關研究結果繪製成睡眠路徑圖,由圖 5 中可知,影響睡眠因素主要可分為三條路徑。首先,不良的輪班制度會導致工作家庭失衡,並直接與間接的影響員工的恢復情形,降低員工的睡眠品質。第二,低社會支持會提高員工的人際互動壓力,進而影響恢復情形,降低睡眠品質。第三,員工付出-酬賞失衡會提高工作壓力,導致員工的憂鬱,進而降低員工的睡眠品質。不良的睡眠品質會使員工產生情緒/問題反芻的情形,同時也會降低員工的恢復力,最後引發員工的過勞反應(圖中的數字為引用的研究文獻,請見附錄七)。

影響睡眠較為重要的前置變項有三:社會支持、付出-酬賞失衡知覺與輪班制度。在社會支持方面,個體在職場中接受到上司/同事的社會支持,將影響其睡眠情況,過去研究發現主管支持越高者,其失眠情況越少[112],顯示主管越能展現社會支持,就越能減少員工的失眠困擾。此外,本研究亦推論社會支持會影響人際互動壓力,意指個體所接受的社會支持越少,其人際互動壓力會越高,而人際互動壓力會對個體的自尊產生威脅,危及個體在閒暇時的恢復能力,最後造成個體的睡眠困擾[113]。在付出-酬賞失衡知覺方面,個體若有付出-酬賞失衡的知覺,將會造成工作壓力,進而影響個體的睡眠情形[114]。此外,本研究亦推論工作壓力也會造成個體的憂鬱,而此憂鬱的情況,也影響著個體的心理健康,最終也將影響其睡眠品質。

在輪班制度方面,個體在組織內的工作若需要輪班,則組織應該將快速轉換的輪班週期改成較緩的轉換週期,諸如一個月轉換一次班表,幫助員工調整作息,如有助於員工的心理復原,進一步改善睡眠問題[115]。本研究亦推論,如此的排班制度有助個體改善工作家庭平衡及睡眠品質[116]。最後,過去的研究發現,睡眠問題會強化工作者的工作壓力知覺,導致其憂鬱情緒的產生。其次,睡眠問題也可能造成工作過勞,特別是工作者有情緒反芻或問題反芻的傾向時,

其結果特別顯著。未來有關睡眠問題的探討，或可納入生理測定（代謝物濃度、血壓、血脂等）、記憶力及認知能力等效標，有助釐清睡眠相關問題的作用效果。

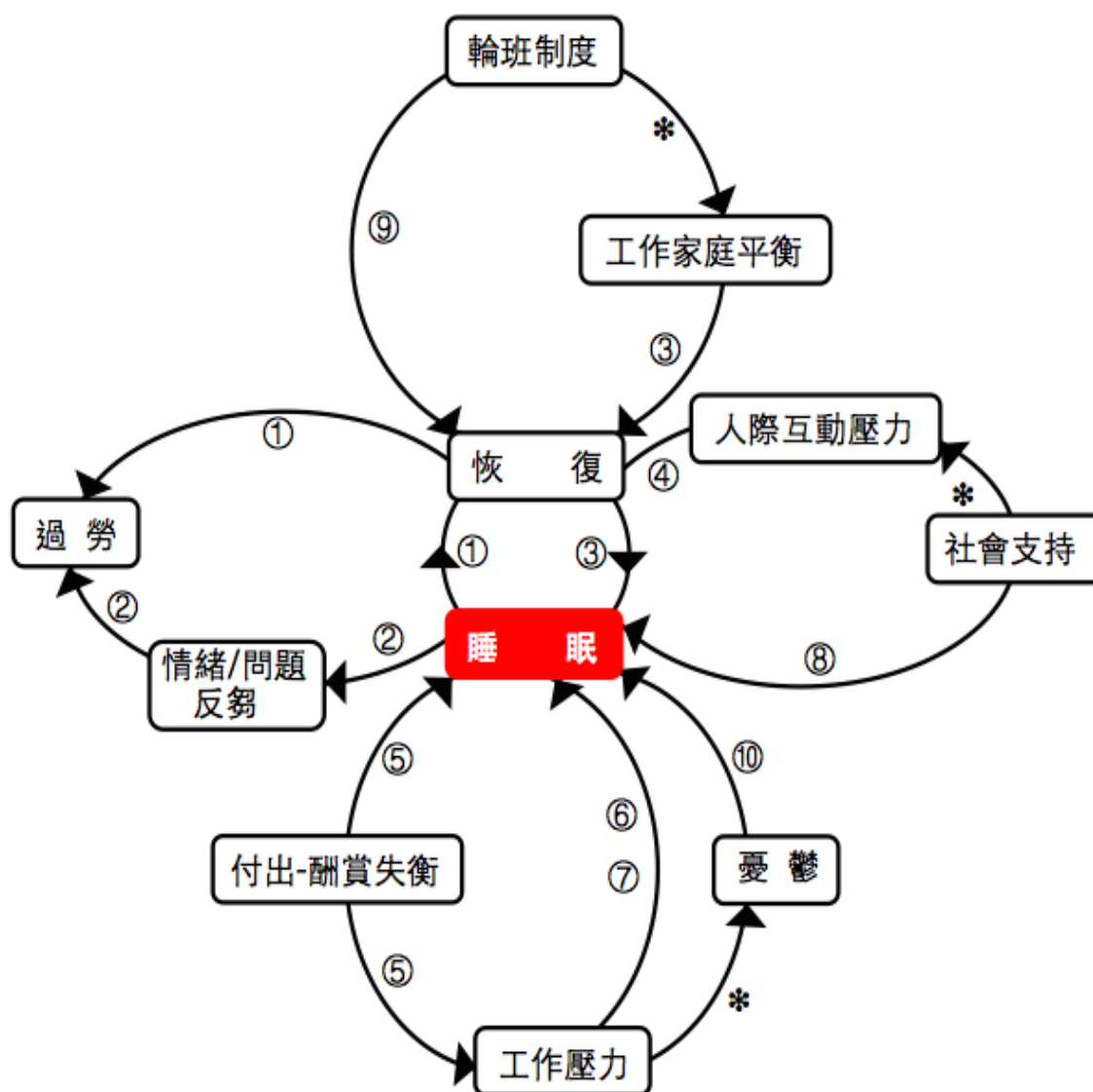


圖 5 睡眠作用路徑圖

十一、職場心理健康路徑圖

本研究綜合五個職場心理健康研究主題之路徑圖，如圖 6 所示。由圖 6 可知，組織文化，亦即心理社會安全氣候，影響員工的職場心理健康。組織文化會影響四個面向：工作資源、組織支持、組織規範、與工作要求(圖中的數字為引用的研究文獻，請見附錄七)。當員工職場心理健康受到組織的負向影響時，個人的心理狀態、工作與家庭平衡、與個人工作表現皆遭受破壞與失衡。其次，職場心理健康的五大主題：工作壓力、過勞、工家平衡、睡眠與霸凌，彼此間具有緊密

的相互關聯性，共同影響員工的情緒與態度、工作表現與工作行為、生心理健康與工作-家庭平衡等。再者，不良的職場心理健康會導致員工焦慮與憂鬱等情緒感受，降低員工自我效能，進而影響心理幸福感。而不良的生心狀況，會導致員工對於組織與工作的不滿，因而降低工作滿意與組織承諾，促使員工展現不利於績效的反生產工作行為，最後導致員工離職意圖的提升。

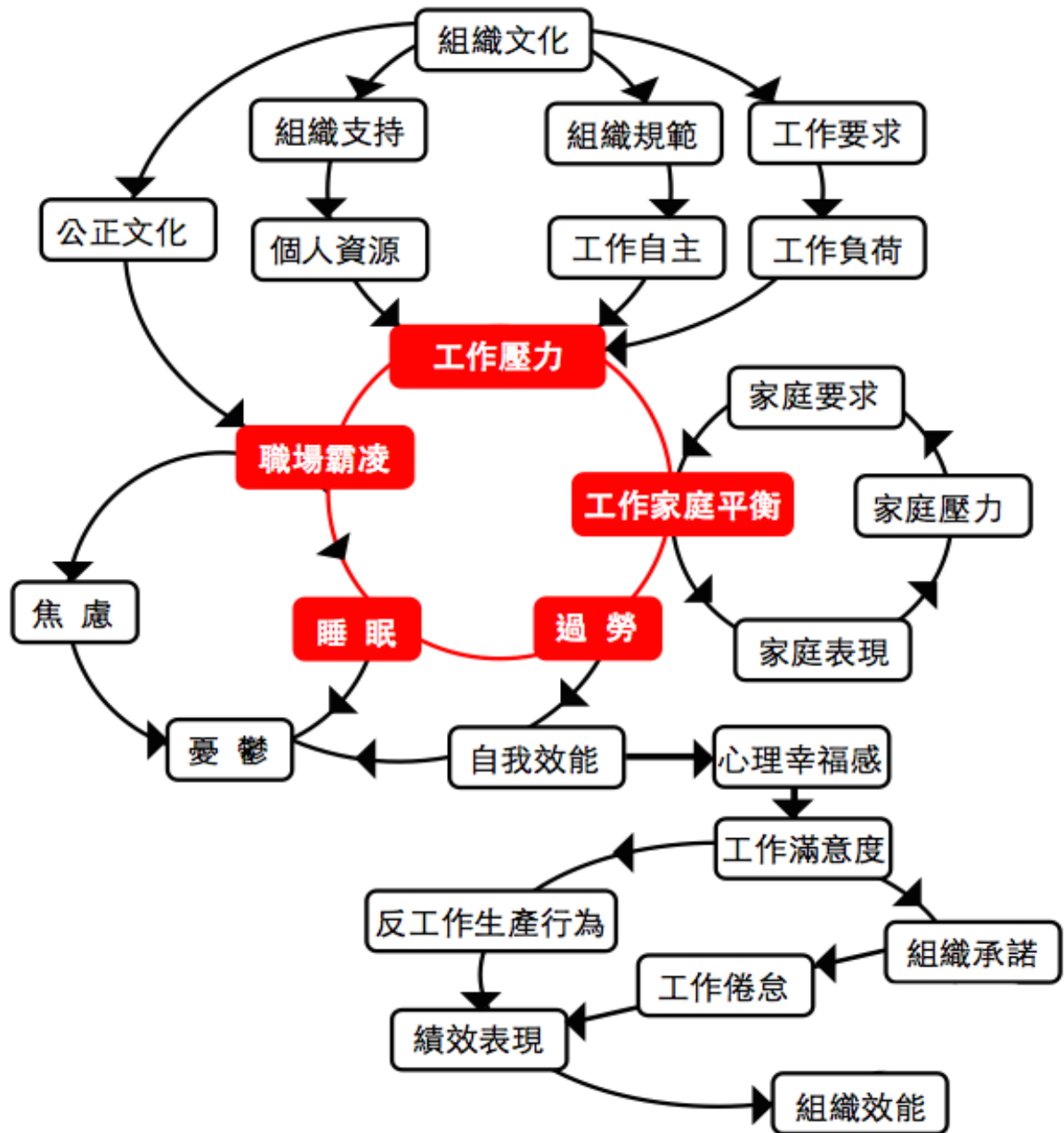


圖 6 職場心理健康作用路徑圖

第二節 本所重要文獻分析

本研究回顧本所歷年文獻，並依先前提出之職場心理健康五大主題分類，將各議題相關研究進行統整(請見附錄八)。

一、工作壓力

奠基於本所歷年研究成果，本研究發現本所之工作壓力研究，傾向以壓力源為核心，探索前因變項及工作情境對效標變項的影響。組織中的壓力源包含組織結構、管理者信念與領導風格、工作設計等[117]，促使個人主觀認知產生壓力感，當壓力感超出個人耐受閾值時，將降低個人績效與工作態度，甚至導致憂鬱[118]。本研究統整所內過往研究，將工作壓力議題之研究變項關係統整如附錄八所示。

本研究使用路徑圖分析法，依研究結果以線段連結兩個變項，用以釐清主題中所有變項間的互動關係與作用歷程，圖 7 為本所工作壓力的作用圖。由圖 7 中可見，影響工作壓力的因素可分為組織氣候面、工作面與身心健康面。組織氣候面重要的影響因素為組織結構與組織環境所造成的組織氣氛，不良的組織氣氛會使員工產生工作倦怠感，不僅造成員工工作壓力，還會對身心健康造成不良影響。第二是身心健康面，不良的生理健康與心理健康，會使員工產生憂鬱及過勞現象，進而影響睡眠品質，提高員工的工作壓力。第三為工作面，低工作控制與高工作負荷會造成員工的角色衝突與工作家庭衝突，進而影響員工之生活滿意，並提高工作壓力。工作壓力與組織中的人際關係、工作與家庭衝突、睡眠、過勞等職場心理健康主題息息相關，也佐證本研究所提出五大研究主題之適配性。其次，組織結構與制度層級對工作壓力影響甚鉅，組織層級的前置因子，包含工作要求、工作控制、角色定義及組織公平，都是導致工作壓力的重要節點，意涵著其為職場心理健康推動的關鍵要素。

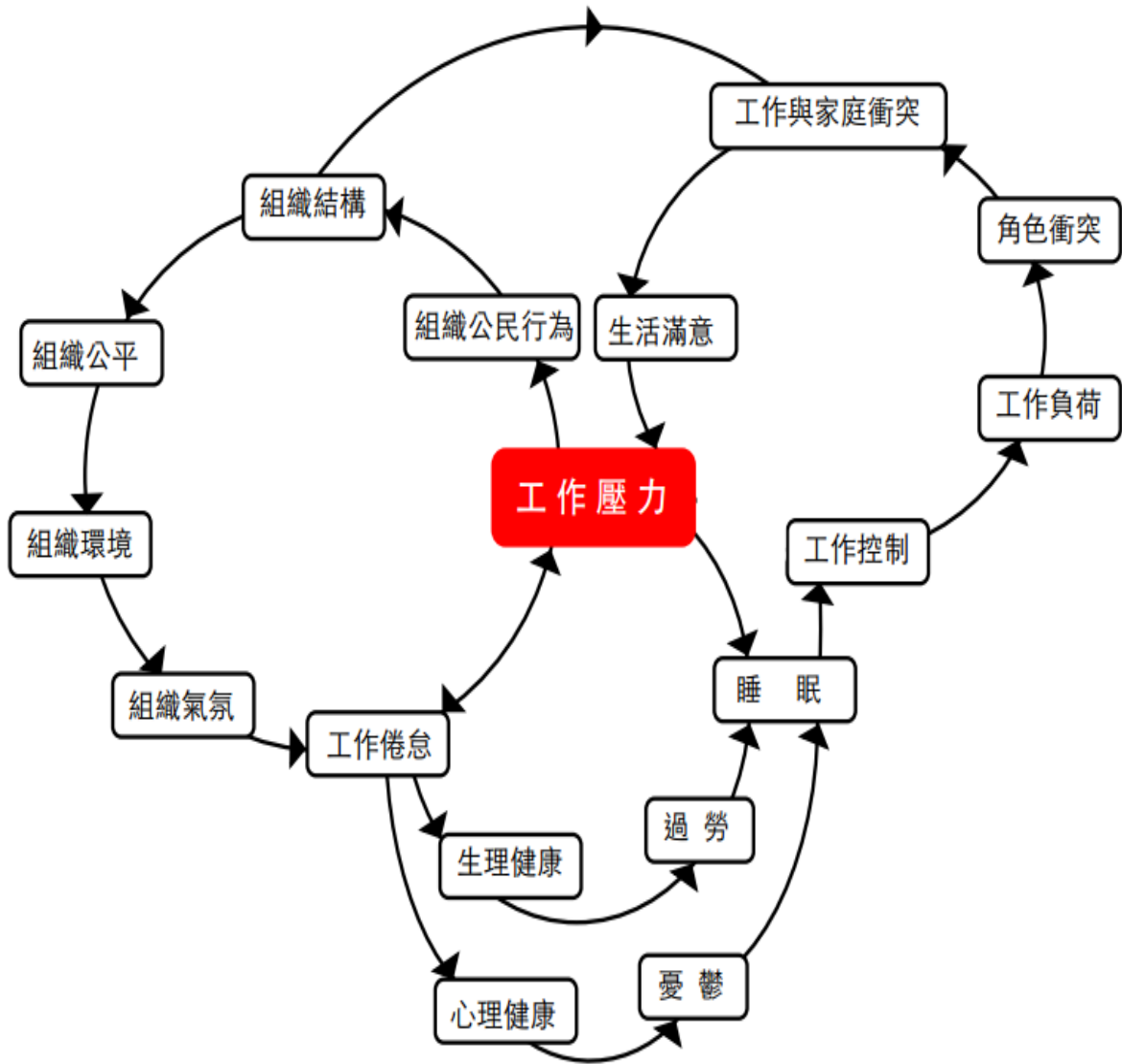


圖 7 本所工作壓力研究作用圖

二、過勞

統整本所過去的過勞研究，發現過勞成因包含：工作環境、工作負荷、正負向工作態度、社會支持、工作壓力、領導風格、工作家庭衝突、公平文化知覺、健康習慣、工作付出與回饋間的平衡[119][120][121][122]；過勞測定方式包含：哥本哈根過勞問卷、憂鬱量表、生理測定、工作形態、自覺疲勞問卷、疲勞評估、及表現檢核[123][124][125][126]。此外，理論的部分包括社會技術系統理論、人與環境契合理論、消耗假說、不公與壓力理論，用來解釋過勞是工作環境與要求對於人不友善的後果[127][128]。

過勞是因工作造成個人巨大的傷害，進而影響個人身心健康或工作表現的現象。本研究將本所過往針對過勞所進行之研究繪製成路徑圖，由圖 8 中可知，影

響過勞的因素主要為組織結構，經由三條路徑使員工產生工作壓力，最終導致員工過勞反應。首先，不良的組織結構影響工作特徵，降低工作控制桿，進而提高了員工的工作負荷，引發工作壓力反應並導致過勞。第二，不良組織結構造成員工工作家庭衝突的產生，減少員工的社會支持，產生高心理負荷，最終引發工作壓力，產生過勞反應。第三，不當組織結構使員工心理與組織脫離，降低員工組織承諾與公平知覺，使員工產生工作壓力與過勞反應。過勞反應會使員工健康狀況變差，降低員工睡眠品質使平衡機能與生活習慣失衡，使員工出現或加重職業傷病情形，最後加劇員工過勞反應形成惡性循環。在圖 8 中，過勞的右側是生理迴圈，包括睡眠、生理機能的平衡、生活習慣、健康信念，可以左右一個人的過勞程度；左側是心理迴圈，心理迴圈比起生理迴圈來的複雜，也不僅止於個人層級，而是個人、團體、組織層級的多元互動，它是影響過勞的重要前置因素。

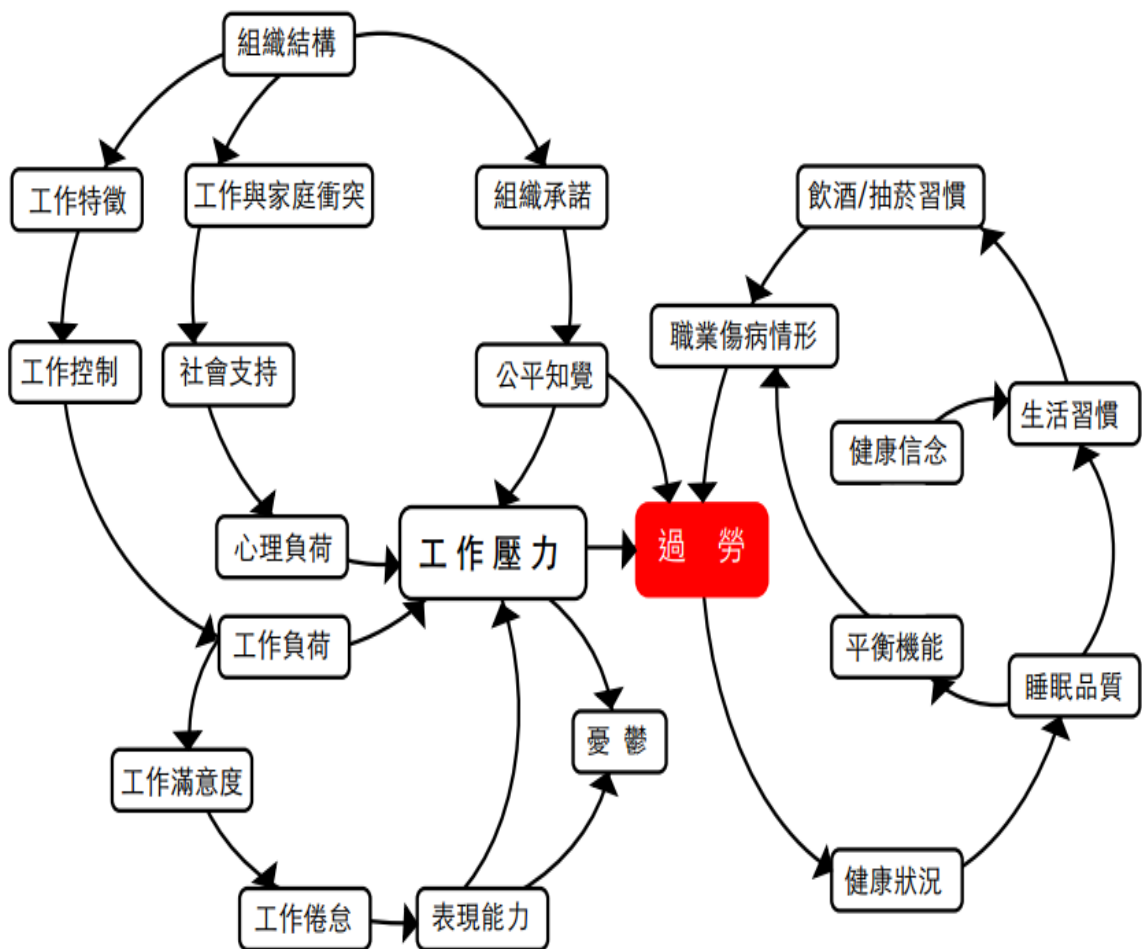


圖 8 本所過勞研究作用圖

三、工家平衡

本研究整理本所過往研究，發現只有陳志勇和許繼峰於 2013 年的研究，他們指出組織政策，例如請假政策、彈性工作政策、兒童照顧措施與設施，是影響員工工作-家庭衝突的前因[129]。

四、睡眠

本研究整理本所過往研究，發現 12 篇睡眠相關之研究，指出工作壓力及過勞與睡眠之間的緊密關係，其關聯性請見圖 7。針對睡眠品質改善，已提出介入方案，林冠宇於 1996 年的研究，探討睡眠問題的前因與效標，並回顧相關的失眠治療法[130]。

五、小結

本所歷年研究範疇廣泛且巨細靡遺，強調能造福勞動人口的研究成果與應用。在傳統職場健康指標的相關研究，如過勞、職災、賠償辦法，碩果纍纍；以職場心理健康角度切入的研究共計數十篇。未來本所除致力工作過勞與工作壓力等研究主題外，也可提升工作-家庭平衡、職場霸凌、及睡眠問題之研究。

第三節 國外職場心理健康政策與指標統整

為建構職場心理健康之架構，本研究蒐羅歐、美、亞等先進國家的職場心理健康政策與制度，理解各國推行職場心理健康的目標與行動，從中歸納完整的職場心理健康政策藍圖與評估指標。

一、世界衛生組織之《健康工作場所全球工作框架》

《健康工作場所全球工作框架》是 WHO 立基於十年期計劃（2008~2017）《勞動者健康：全球行動計劃》下的計劃宣言。健康的工作場所是指勞動者和管理層考慮以下要素，採取共同合作及持續改善流程，保護與促進全體勞動者的健康，安全與幸福，及工作場所持久經營的環境，這些要素包括：

(一)企業應保持之核心價值：倫理價值為信念，管層給予承諾員工參與本計劃。

(二)共同合作及持續改善的循環歷程：規劃、收集材料評估優先順序計劃、實施評價改進。

(三)職場心理健康之重要因素：傳統的職業健康和安​​全範疇物質環境；包含健康、安​​全和幸福範疇在內的社會心理環境包括工作組織與職場文化；職場中的個人健康資源（來自僱主有關生活方式支持和鼓勵）；企業參與到社區中改善勞動者及其家人他成員健康的方法。

WHO 進一步指出職場心理健康的執行與注意以下五點要點：

(一)管理層承諾和參與

- 1.動員和獲得主要利益相關者(如高級領導、工會領導)的承諾，將健康工作場所納入企業的經營目標和價值觀中。
- 2.獲得必要的承諾，資源和支持。
- 3.通過制定和採取一套完整的政策為這些承諾提供重要的證據，這些政策必須由企業最高權力層簽署，並且明確地表明倡導健康工作。

(二)勞動者及其代表參與

- 1.勞動者及其代表不應該僅僅是簡單地“被諮詢”或“被通知”，而應該主動地讓他們參與到計劃-評估這一過程中的每一環節，並認真地考慮他們的意見和想法。
- 2.鑑於勞動者和管理者兩者的內在動態關係，至關重要的一點是勞動者必須有一些集體表達意見的途徑，因為集體表達要比個人意見的表達要更為有力。參與工會或通過地方性勞動者代表代理可以幫助這種聲音的建立。

(三)商業倫理與合法性

- 1.一條被廣泛接受的倫理原則是對他人“無害”，並確保員工的健康安全。
- 2.堅持把勞動者的社會和倫理規範作為他們在更廣泛社區角色中的一部分。
- 3.強化職業衛生法律法規的執行。
- 4.對勞動者及其家庭和大眾負責，避免不當的風險和人類的災難。

(四)使用系統綜合的流程以確保有效和持續的改進

- 1.對健康工作場所要有戰略性的承諾。
- 2.整合所需的資源。
- 3.評估現狀和預期目標。
- 4.確定優先項目。
- 5.透過向他人學習，制定一項全面性總體計劃與具體項目之計劃。例如，諮詢當地大學的專家，或詢問有經驗的工會領導人、參觀其他企業，或通過網絡向世界各地徵詢意見。
- 6.執行計劃。
- 7.驗收和評估計劃的有效性。
- 8.及時地對計劃流程進行改進。

(五)可持續性發展和整合一體化

- 1.獲得高層的承諾，在做任何決定時要將健康，安全和福祉作為“過濾器”。
- 2.將倡導健康工作場所這一目標整合到企業的總體戰略經營計劃中。
- 3.使用跨職能團隊或交叉溝通的形式來減少工作團隊的隔閡，建立健康和 safety 委員會和工作場所健康委員會。
- 4.評估和不斷地改進。
- 5.不僅評估財務業績，還評估客戶知識，內部經營流程，員工學習和成長情況，使企業獲得長遠的成功。
- 6.對工作場所健康和 safety 保持一種全面綜合的看法，審查所有方面以找出更多有效的解決辦法。
- 7.考慮外部影響，例如社區中缺乏基層醫療保健資源。通過設定行為準則和產出目標的績效管理系統，強化所需要的行動。

WHO 職場健康評估指標

WHO 之職場心理健康指標主要分為五大構面：信念與價值觀、傳統職業健康與安全、職場心理健康、個人健康資源及企業的社區責任等五項(請見表 2)。

表 2 、WHO 職場健康評估指標

信念與價值觀	倫理價值觀、管理層承諾、員工投入。
傳統職業健康與安全	工作環境中的危險、毒害、受傷之避免，勞工的生命安全。
職場心理健康	包含健康、安全、幸福、工作組織、組織文化。
個人健康資源	僱主所提供員工關於健康生活方式的支持與鼓勵。
企業的社區責任	企業參與到社區中改善勞動者及其家人與社區其他成員健康的方法。

二、歐盟之 ENWHP 歐盟職場健康促進組織

歐盟，職場健康促進(THE EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION，ENWHP)，是專門負責所有關於歐盟成員的職場健康議題的單位。歐盟對於職場健康促進的定義：職場健康促進合併員工、僱主、社會，共同促進工作者的健康與福祉。共有三大目標：

1. 改善工作組織與工作環境。
2. 促進主動參與。
3. 鼓勵個人發展。

(一)WHP 的範疇包括：

- 1.組織承諾改善勞動人口之健康。
- 2.提供員工適當的資訊與良好的溝通政策。
- 3.提升員工參與決策歷程。
- 4.規劃工作內容與流程變得更有效能，而非有害。
- 5.實施政策與實務，可以促進員工健康，有更好更簡單的選擇。
- 6.發展基於夥伴關係的工作文化。
- 7.辨識組織對於個人的影響，並非總是有益於員工健康與福祉。

(二)ENWHP 職場心理健康評估指標

ENWHP 提供一套評估組織內部職場健康政策品質的工具，組織可以透過這個工具來提升員工健康與企業績效表現。這個工具包含五個構面：工作場所健康

促進與政策、人力資源與工作組織、職場健康促進計劃內容、社會責任、職場健康促進實施(請見表 3)。

表 3 ENWHP 職場心理健康評估指標

工作場所健康促進與政策	管理層認同與推動、資源、組織政策與營運、主管是否會考政策對健康的影響、主管是否接受職場健康的訓練、員工是否可使用相關設施。
人力資源與工作組織	員工的技能、工作負擔、發展性、生活平衡、職場氛圍、健康計劃參與度、與協助員工職業重建。
職場健康促進計劃內容	對於計劃的承諾與保證、員工是否知道計劃、計劃是否有特定明確目標。
社會責任	是否提供被裁員工就業機會、是否減少對於環境、人力的傷害、建立重視健康的職場氛圍。
職場健康促進實施	有具體客觀的評鑑標準、標準與健康的組織、員工有相關、持續地測量與改善、提供員工運動、營養、壓力調適、與成癮控制的課程。

三、美國之美國心理學會 (APA)

美國心理學會(APA)於 2009 年指出，企業主應從員工涉入 (Employee involvement)、工作與生活平衡 (Work-life balance)、員工成長與發展 (Employee growth & development)、健康與安全 (Health & safety)、員工認同 (Employee recognition) 及溝通等六個層面著手建構有益心理健康的工作環境(請見圖 9)，並自 1999 年起創設心理健康工作環境獎勵方案 (The Psychologically Healthy Workplace Award Program)，該獎勵方案分為州級及全國獎項，由 APA 資助大型及小型企業、營利與非營利事業共同推動，此一方案相當成功，目前美加地區已有 52 個相關協會參與此方案，超過 400 個組織認可此方案。

職場心理健康的基本元素

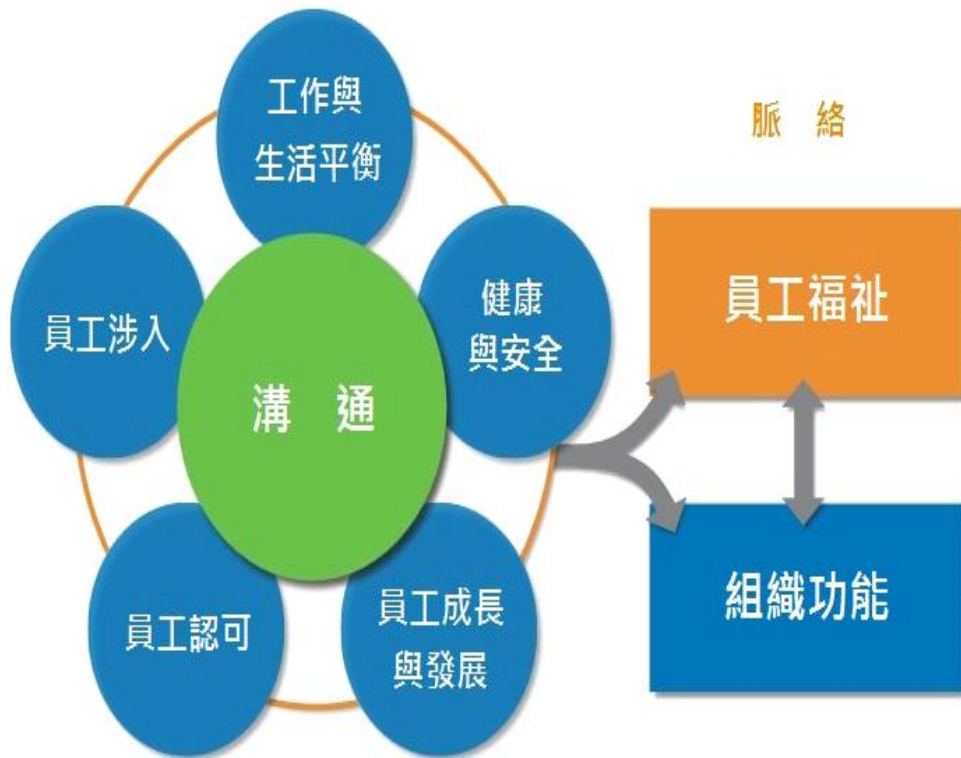


圖 9 APA 職場心理健康指標圖

依據 APA 的觀點，員工涉入、工作與生活平衡、員工成長與發展、健康與安全、員工認同及溝通六個構面，能直接或間接地提升組織的獲利與員工發展，因而在創造組織與員工雙贏的前提下，驅使企業主更樂意施行職場心理健康方案。

(一)員工涉入

強化員工對組織政策與發展的參與感，讓員工參與決策與提昇工作自主性，增加員工的投入與有能感，提昇工作滿意，強化員工士氣，增加組織認同；對組織則能提高生產力、降低離職與缺席，增進產品及服務品質。有效增加員工投入的方法，至少可包括以下五種：

1. 自我管理工作團隊。
2. 員工委員會。
3. 持續改善團隊。
4. 參與性決策。

5. 員工意見表、意見箱與定期月會。

(二)工作與生活平衡

員工面對工作與生活的衝突時，會變成工作與生活都難以兼顧，兩方面的品質都下降，造成員工與企業雙輸的結果，透過政策與方案協助員工改善工作與生活平衡可提升士氣、工作滿意及組織認同，降低缺席、怠工（人在工作現場卻無心工作）與離職率，可採用的方案至少包括以下四項：

1. 彈性工作安排，如彈性工時與視訊會議。
2. 子女安親服務、長輩安養服務、員工個人財務諮詢。
3. 家屬福利。
4. 優於家庭與醫療休假法案的多種彈性休假方案。

(三)員工成長與發展

給予員工成長及發展機會，可擴展員工的知識、技能與能力，進而提升相關職能與潛能，創造良好工作經驗，此類方案可增進員工動機與工作滿意，以及更有效能的管理工作壓力、增進組織效能與工作品質，吸引並留住優秀人才。可用的方案至少包括以下五項：

1. 繼續教育課程。
2. 學費補助、生涯發展或諮商服務。
3. 內部或外部機構訓練課程。
4. 升遷機會與組織內生涯發展計畫。
5. 教練、專業導師及領導發展方案。

(四)健康與安全

重視員工身心健康，修改有害員工身心健康的工作環境與工作設計，改善員工身心健康、降低影響健康風險的工作因素、協助員工有效管理壓力，進而提升生產力、降低醫療照顧成本、減少員工身心健康受損之雇主責任，以及降低缺席、意外與職業傷害率。可用方案至少包括以下六項：

1. 強調安全健康工作場所的相關訓練及警戒措施。
2. 協助員工發展健康生活形態，如壓力管理，體重控制與戒菸。
3. 適當的健康保險與心理健康服務。
4. 健康篩選。
5. 提供健康/體適能/休閒設施。

6. 提供員工處理生活困境的相關服務與資源，如悲傷輔導、酒癮方案、員工協助方案及心理健康機構轉介服務。

(五)員工認同

認可員工的努力，讓他們覺得自己是有價值的與被肯定的，以提升員工滿意、士氣及自尊，組織可試圖提升員工責任感及生產力，以降低離職率與留住並吸引優秀員工，認可員工的方法可以是正式或非正式的，金錢或非金錢的形式，至少包括以下六項：

1. 合理的金錢獎勵。
2. 有競爭性的獎勵或福利計畫：表現優秀的員工可贏得獎勵。
3. 表揚特殊貢獻。
4. 能力基礎的獎勵計畫與加薪。
5. 優良員工表揚。
6. 公開表揚儀式。

(六)溝通

溝通在企業的政策推動上扮演一個重要的角色，因為它是五個構面實際執行的基礎。溝通的優勢如下：

1. 下對上溝通（從基層員工到管理階層）
 - (1) 提供員工的需求、價值、感受、想法等相關訊息。
 - (2) 幫助企業選擇和修改他們的方針以符合員工的特定需求。
2. 上對下溝通（從管理階層到基層員工）
 - (1) 使員工了解方案的可行性，清楚解釋如何達成目標、如何使用那些服務。
 - (2) 說明管理者支持方案，讓方案的效用大幅提升。

美國 APA 職場健康指標

本研究將上述 APA 六構面職場心理健康指標，整理如表 4 所示。

表 4 美國 APA 職場心理健康指標

員工涉入	自我管理工作團隊、員工委員會、持續改善團隊、參與性決策、員工意見表、意見箱與定期月會。
工作與生活平衡	彈性工作安排、子女安親服務、長輩安養服務、員工個人財務諮詢、家屬福利、顧及家庭與醫療的多種彈性休假方案。
員工成長與發展	繼續教育課程、學費補助、生涯發展或諮商服務、內部或外部機構訓練課程、升遷機會、組織內生涯發展計畫、教練或專業導師及領導發展方案。
健康安全	強調安全健康工作場所的相關訓練及警戒措施、協助員工發展健康生活形態、適當的健康保險與心理健康服務、健康篩選、提供健康／體適能／休閒設施、提供員工處理生活困境的相關服務與資源、員工協助方案及心理健康機構轉介服務。
員工認同	合理的金錢獎勵、有競爭性的獎勵或福利計畫、表揚特殊貢獻、合理的金錢獎勵、能力基礎的獎勵計畫與加薪、優良員工表揚、公開表揚儀式基礎的獎勵計畫與加薪
溝通	由上到下的溝通、由下至上的溝通。

四、美國 APA 職場心理健康獲獎案例

本研究將美國 APA 職場心理健康獲獎案例整理於附錄九，本研究將呈現兩個獲獎案例，作為相關單位評選職場心理健康優良企業之參考。

案例一：Bowers + Kubota

(一)公司介紹

Bowers + Kubota 公司成立於 1980 年，業務屬性為土木工程。提供建築、施工管理服務，並透過初步措施分析和完整的設計規劃提供工程計畫與管理。業務包含教育相關設施、政府、交通運輸、基礎建設、商業。客戶對象為美國所有主要島嶼，公司本身位於夏威夷，員工遍布夏威夷及環太平洋。在 2013 年獲得美國 APA 協會職場心理健康獎（Psychologically Healthy Workplace Award）

(二)員工涉入層面

公司在一年當中提供員工眾多專業和社交活動的機會。這些活動包括季度認養公路清理的三個島嶼，野餐，慈善步行，食物募捐，運動隊，聚會的體育賽事，健身活動，高爾夫錦標賽，聖誕晚會和完善的輔導計畫。

(三)健康與安全層面

1. **B + K** 不斷地通過員工舉辦的健康委員會來改善健康的做法。
2. 支付員工和家人全額的醫療費用，牙科，處方及視力計畫。
3. 每年都會舉辦健康博覽會，減肥挑戰，流感疫苗診所，午餐學習會，以及員工的運動隊，衛生課程和其他活動。
4. 每年 200 美元的健身開銷可用於健身房會員和健身器材。

(四)員工的成長與發展層面

1. 該公司創立了幾個新的管理階層，以獎勵那些員工並使得他們在職業道路上走的更順遂。
2. 人力資源經理每年與個別員工單獨召開兩到三次的會面，討論職業生涯規劃，短期和長期目標，培訓和發展，身心狀態和工作進度。

(五)工作與生活平衡層面

1. 員工也能夠把自己的孩子帶到工作崗位，彈性調整自己的時間，遠程辦公，並在必要的時候暫離。
2. 公司提供給薪假而不是病假給員工，並鼓勵員工在需要時使用以充電。員工還可以透過社區服務賺取高達八個小時的額外給薪假。
3. 除了國定假日休息之外，**B + K** 的員工可以從額外的三個州訂假日中選擇一天當作彈性假。

(六)員工認可層面

1. 員工會議提供機會彼此認識，並獎勵具有正面客戶回饋、執照或認證、在公司的「鞭策! (**WHIP IT**) 」健康計劃中表現優良、參與公司委員會的員工。

2.B + K 招待生日的員工吃一頓午餐並由他們自己選擇餐廳。

3.該公司提出即期員工紅利給結果特別突出的專案。而當公司業績很好，除了它的固定收入、利潤和調薪之外，還會支付一年兩次的分紅。

「鞭策! (WHIP IT)」健康計劃。在員工參與健康活動方面實行記點制，並根據累計點數的排名頒發獎勵。點數基於以下原則記分：每個禮拜運動次數、一天有無喝到 8~10 杯水、有無做預防性健康檢查 (ex.血壓測試)、飲食健康與否，以及其他有助身心健康的習慣。獎勵每一季頒發一次，第一名者可得\$125，第五名\$35，其中可能還包含度假 (vacation packages)、大螢幕電視、平板電腦、禮品卡等。另外還發起各種活動，供員工及其家屬參與。例如踢球、排球、瑜珈、慈善活動、高爾夫比賽、遠足。並補助員工\$200 的額度參與健康相關活動，員工可用於加入健身房會員或是購買健身器材等。在內部網站裡，提供提升健康的方式與相關文章，讓員工需要時下載。

案例二：Noble-Davis Consulting

(一)公司介紹

Noble-Davis Consulting 公司成立於 1987 年，最初員工 20 人，資產 850 百萬美金，現今為第三方管理公司 (Third Party Administration firm)，提供全方位的供款退休計畫管理和諮詢服務。內容包含退休計劃、計畫文件設計與準備、政府相關文件表格、員工熱線 (helpline)、計畫發起人、員工網路訪問 (web access)、分銷與貸款處理等。最大的客戶為擁有 1,200 名員工的上市公司。在 2012 年獲得美國 APA 協會職場心理健康獎 (Psychologically Healthy Workplace Award)。

(二)員工涉入層面

在 Noble-Davis，一切都是公開的，包括該組織的財務狀況。管理階層通過員工徵求他們關於節約成本的措施的想法，並通過年終調查收集一般回饋。Noble-Davis 的總裁也經常走動，以更非正式的方法接觸員工。員工們被問到什麼訓練課題引起他們的興趣，觀看網絡廣播，擔任委員，並參與重大決策。每月的腦力激盪會議，是專門給非管理階層的員工一個開放的環境，在當中建議可以共享。而這些建議會傳達給組織的領導。

(三)健康與安全層面

Noble-Davis 贊助每年健康檢查，提供免費瑜伽課程，維護無菸的工作場所，並規律的提供健康零食。員工健康比賽也被證明是受歡迎的。這些活動包括帶計步器“徒步到北極”、瘦身挑戰，獎勵那些記錄飲食運動的，甚至那些參與公司內部五公里長跑訓練的。

(四)員工的成長與發展層面

- 1.Noble-Davis 被打造成樂於擁抱企業家精神的一家公司。使員工能夠思考、行動和獨立發展，能幫助他們提高專注度並提供卓越服務給客戶。這種獨立性鼓勵員工尋求效率，解決問題且永不停止學習。
- 2.Noble-Davis 每年會提供一定金額給員工參加外訓、課程和教育機會。在公司內訓機會則包括每個月的研討會，頻繁的網絡廣播和產業小組會議。

(五)工作與生活平衡層面

- 1.Noble-Davis 的業務是週期性的，一整年當中有許多內部的死線。公司期望員工投入相當的時間來完成工作，但也要在工作結束後休個假。這意味著沒有固定的休假日，而是一個使工作順暢進行並讓客戶受到良好服務的自訂時間表。由於員工自願接受新的工作，他們能夠調整自身的工作量，以滿足他們的需求，不管是增加收入或有更多自己的時間。無論如何，這個制度對於公司和員工都是良好的。
- 2.Noble-Davis 提供彈性時間和必要時在家工作這個選項，成立數位備案系統（digital filing system），讓員工可以選擇在公司以外的地方工作。這使得員工有更多的時間陪家人、朋友和外部應酬。也許最有趣的是當員工把自己的孩子到辦公室。Noble-Davis 提供 Wii、電影和玩具給孩子們玩，而他們的父母可以工作。

(六)員工認可層面

- 1.達成隊伍目標會為優勝隊伍贏得獎勵：從保齡球派對、電影之夜、到便飯聚會（potluck meals）和 Whirlyball 之旅。對員工個人來說也會贏來現金獎勵，這會在員工會議中呈現。
- 2.該公司的薪酬體系立基於生產力。公司支付員工薪水，並在年底前，管理階層計算每位員工的生產力。其中包含了時效性、持續學習和客戶滿意度方面。員工可抽傭金 25%（客戶費用總額的 25%），且薪資為績效新資（performance-based pay），薪資還會另外隨績效而提升。並設有獎金制度，在年終時表現最好的員工最高可有\$25,000 的獎金，這表示公司相當讚許表現出色的員工。
- 3.在主要的任務期限後，老闆會舉行感謝員工週（employee appreciation weeks），並親自準備餐點讓員工可以帶回家裡與家人分享。

五、日本勞工健康福祉機構 4CARE

根據日本勞工健康福祉機構，於 2012 年所推出的「職場中的心理健康促進」手冊，本研究整理出下列重要的職場心理健康資料。

(一)推動心理健康照護計畫時的四個注意事項：

1.心理健康問題的特性

心理健康是難以評估的，且心理健康問題的發生過程也會因人而異，因此要掌握其過程是很困難的。此外，無論是否全部的勞工都有心理問題，對於有心理健康問題的勞工，從健康問題以外的角度來評估也是相當重要的。

2.顧及勞工個資的保護

心理健康照護固然很重要，但含有勞工個資的健康資料的保護以及尊重勞工的想法也是相當重要的。蒐集跟利用心理健康的相關資料是必要的，但也必須顧及勞工個資的保護，勞工能參加令其安心的心理健康照護計畫才是最終能讓心理健康照護更有效果的促進條件。

3.人事勞動管理的關係

比較勞工的心理與生理健康，在職場配置、人事異動以及組織等人事

管理相關的因素作用下，怎麼做會受到較大的影響。心理健康照護必須要有
人事管理的合作才能有更多適切的發展機會。

4.家庭、個人生活等職場外的問題

心理健康問題不僅要考慮職場的壓力因素，也會受到家庭、個人生活
等職場外的壓力因素的影響。此外，個人因素對心理健康問題的影響是很
複雜的關聯，也常會有交互影響的情況。

(二)心理健康促進計畫：

在推動心理健康照護時，企業需要建立中長期的方針，持續且有計畫
地執行心理健康照護計畫是相當重要的。此外，在推動計畫的同時，企業
必須要一邊聆聽勞工的意見，一邊針對職場的現況引入心理健康照護計
畫。推動心理健康照護的建議步驟為：

- 1.雇主表明對心理健康照護積極推動的想法
- 2.提升改善職場心理健康促進的相關制度
- 3.確定職場的問題以及實施心理健康照護相關事宜
- 4.確保為執行心理健康照護的必要人員並活用職場以外資源等相關事宜
保護勞工的健康資料等相關事宜
- 5.評估心理健康促進計畫的實施狀況並審查計畫等相關事宜
- 6.其他對勞工心理健康促進必要的措施等相關事宜

(三)心理健康照護的計畫以及建議方式：

心理健康照護包含：「個人照護」、「根據法令的照護」、「根據場
內產業保健人員的照護」及「根據場外資源的照護」等四個項目(請見表 5)。

表 5 日本 4CARE 心理健康照護

個人照護	針對壓力以及心理健康照護的正確理解。 壓力的注意事項。 壓力的應對。
依據法令的照護	掌握並改善職場環境。 從勞工出發的諮商對應。 對回復職場者的明確支援。

據場內產業保健人員的 照護	設立針對具體的心理健康照護實施的相關企劃案。 個人健康資訊的處理。 形成與職場外資源的網路窗口。
根據場外資源的照護	接受外部的諮詢建議以及提供的訊息，活用相關的服務。 形成資訊網路。 對回復職場者的明確支援

(四)職場健康指標整理

本研究綜合 WHP、美國 APA、歐盟 ENWHP 及日本 4CARE 的職場心理健康內涵，整理成八個職場心理健康指標。APA 協會以員工角度提供 6 個向度指標，相較於 WHO、歐盟及日本的政策性導向，更顯得具有實務參考價值性，可明確提供企業組織作為職場心理健康的導引向度。WHO、歐盟及日本是以國家或組織的層級來制定指標，重視組織負起社會責任，保障員工的工作權、回饋鄰近社區居民，因此本研究在 APA 的六個職場健康向度外，另外加上工作安全與企業社會責任(請見表 6 及圖 10)，以反映 WHO、歐盟及日本的政策精神。

表 6 國際職場心理健康指標內容

向度	指標	向度	指標
員工涉入	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自我管理工作團隊 2. 員工委員會 3. 持續改善團隊 4. 參與性決策 5. 員工意見表、意見箱與定期月會 	員工認同	<ol style="list-style-type: none"> 1. 合理的金錢獎勵 2. 有競爭性的獎勵或福利計畫 3. 表揚特殊貢獻 4. 基礎的獎勵計畫與加薪 5. 優良員工表揚 6. 公開表揚儀式
工作與生活平衡	<ol style="list-style-type: none"> 1. 彈性工作安排 2. 子女安親服務 3. 長輩安養服務 4. 員工個人財務諮詢 5. 家屬福利 6. 家庭與醫療多種彈性休假方案 	參與人員的態度與行為	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管理階層的認同、政策、資源 2. 管理階層對於計劃的承諾與保證 3. 組織制定政策時會考量員工的健康 4. 主管接受職場健康之訓練 5. 員工知道與了解職場健康計劃 6. 員工有意願、可使用相關政策或設備 7. 由上到下的溝通 8. 由下到上的溝通
員工成長與發展	<ol style="list-style-type: none"> 1. 繼續教育課程 2. 學費補助 3. 生涯發展或諮商服務 4. 內部或外部機構訓練課程 5. 升遷機會、組織內生涯發展計畫、教練或專業導師及領導發展方案 	工作安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協助員工職業重建 2. 建立重視健康的職場氛圍與組織文化 3. 提供被裁員員工就業機會 4. 減少對於員工的傷害
健康安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強調安全健康工作場所的相關訓練及警戒措施 2. 協助員工發展健康生活形態 3. 適當的健康保險與心理健康服務 4. 健康篩選 5. 提供健康／體適能／休閒設施 6. 提供員工處理生活困境的相關服務與資源 7. 重視員工幸福感 	企業社會責任	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少對於環境的傷害 2. 改善企業所處社區居民健康 3. 改善企業員工以及其勞動者健康

第四節 國內職場心理健康政策與指標統整

目前我國對於職場心理健康議題，已有中央或地方單位進行評選或認證，為理解目前現行相關政策與執行成果，本計劃調查本部、國健署以及台北市勞動局三部門所進行之職場健康相關評選活動，用以了解我國職場健康的現況。

一、國建署評選之全國健康績優職場

國健署推動之「健康職場」，講求公民營企業單位對於優質職場的追求。「健康職場」期待的是一個包含身、心、靈的全方位健康職場，除了資方願意投注心力推動，更需要勞方對於自身所處職場環境的期待及要求。為了彰顯及激發各企業機構能以更創新的特色來推動屬於自己的健康職場，故設計不同精神的獎項，例如健康標竿獎、戒菸久久獎、健康領航獎、健康管理獎、樂群健康獎、營養健康獎、活力躍動獎等七大項，希望藉由表揚全國 30 家優良健康職場豐碩成果的同時，更能鼓勵其他企業見賢思齊，共創國內健康職場的未來。

(一)共同指標

健康啟動標章是針對中小企業特別規劃的認證項目，其特色為職場利用有限的資源，重點式的推行健康促進活動。為配合政府政策並提昇中小企業健康促進水平，針對戒菸、健康管理、運動、營養、健康生活習慣等五項重點工作執行成效優良者(如務實、涵蓋面廣、具有特別創意、活力充足)，得給予績優健康啟動職場之獎勵。評鑑時企業將選定一類工作(戒菸、健康管理、運動、營養、生活習慣)，核實職場之執行成效。若有成效而且能為其他職場參考學習者，將優先推薦。

(二)個別評鑑指標

在個別指標方面，主要評鑑重點可分為六個面向：涵蓋人員、共同理念、活動過程、成效、創新、延續，以下將分別論述之。

1.涵蓋人員

涵蓋人員指盡量鼓勵主管及員工參與活動，擴大涵蓋人員，依涵蓋人員是否全面性來給分。評鑑指標為包含主管、包含異常人員、包含健康正常人員，配分為 20 分。

2.共同理念

共同理念指主管支持、推動、創造健康職場成為全公司共同的理念，依職場各級人員之認同程度給分。評鑑指標為主管支持與是否成為全公司之共同理念，配分為 10 分。

3.活動過程

活動過程指注重活動過程之主動性、靈活性及深入性，依活動是否落實給分。評鑑指標為企業是否營造良好的支持性環境，且是否確實影響員工的態度、觀念、行為，配分為 20 分。

4.成效

成效指利用質性或量化指標規劃並呈現健康促進之成效，依成效展現之完整度給分。評鑑指標為是否兼顧質化指標及量化指標，並兼顧過程指標與成果指標，配分為 20 分。

5.創新

創新指針對戒菸、健促管理、運動、飲食、生活習慣之五項重點工作具有創新的作法。評鑑指標為是否有創新及有效的作法，且此創新做法可否形成案例，提供其他職場參考，配分為 20 分。

6.延續

延續指所執行的工作不因外界條件改變而中止，其配分為 10 分。

(三)現場評鑑分數

在現場評鑑分數方面，其總分為 125 分。主要可分為兩個指標，即「健康促進工作推動範疇」、「健康促進工作執行流程」，及一項加分項目。

1.在健康促進工作推動範疇中，分為四個子向度：

「個人健康資源」、「生理健康工作環境」、「社會心理工作環境」與「企業社區參與」，其配分均為 6 分。

2.在健康促進工作執行流程中，分為八個子向度：

「依據職場需求確立健康促進項目」配分為 20 分；「資源及人力應用」配分為 15 分；「擬定年度計畫」配分為 15 分；「推行成效」配分為 15 分；「教育與宣導」配分為 10 分；「過程管理」配分為 10 分，最後為「改善」配分為 5 分。而加分項目為對於母乳哺育政策之推動具有成效，

配分為 6 分，其中，設置哺集乳室為最基本要求，不納入加分之標準。

(四)評鑑流程

整體評鑑時間約一個小時，分為四個流程，依序為人員介紹、職場簡報、實地查核、總結。

1.人員介紹

指到達職場開會地點，雙方人員介紹，約 5 分鐘。

2.職場簡報

指請企業準備簡報，內容為公司簡介與推動策略，及與評鑑指標相關之推動事蹟、成果與特色，約 25 分鐘。

3.實地查核

指含評鑑小組成員之詢問與職場答覆、現場實地查核與資料查核等，約 15 分鐘。

4.總結

含評鑑小組內部總結會議，約 10 分鐘。並由評鑑小組代表作評鑑總結報告與改善建議，約 5 分鐘。

二、本部企業 EAP 風雲榜與優良事業選拔

本部提供企業自行報名，若經審核過關則公布為企業風雲榜。

(一)員工協助方案(Employee Assistance Programs, EAP)企業風雲榜指標

指標主要可分為七個面向，分別為心理諮詢、健康諮詢、法律諮詢、理財諮詢、管理諮詢、危機處理與其他服務。

(二)EAP 緣起

美國員工協助方案是由一九四零年代的「工業酗酒方案」所發展出來，工業酗酒方案的產生係為了處理員工酒精中毒的問題，方案的諮商員治療員工酗酒的行為，幫助員工恢復應有的工作表現，以避免員工失去工作，並有利於工作組織生產力的穩定。一九七零年代「工業酗酒方案」擴大服務範圍而成為「員工協助方案」，這種方案與工業酗酒方案之不同之處是「員工協助方案」也治療其它有關社會適應的問題，如情緒困擾、家

庭和婚姻問題等。目前美國有兩個有關「員工協助方案」的專業組織，一是「員工協助專案協會」(Employee Assistance Professionals Association, EAPA)、另一則是「北美員工協助學會」(Employee Assistance Society of North America, EASNA)。行政院勞工委員會(本部前身，以下簡稱本會)在民國 79 年間，以「工業社會工作」名稱推廣勞工輔導業務。自 1994 年代，本會為配合社會變遷，以及因應現代勞工需求，將「工業社會工作」更名為「員工協助方案」(以下簡稱 EAPs)積極大力推動，用以提供勞工生活面、工作面與社會適應問題之協助服務。目前，本會根據「輔導事業單位推行員工協助方案實施要點」，不僅積極推展專業制度之建立，同時亦委由救國團承辦 EAPs 專業人員養成基礎班與進階班訓練課程。員工協助方案發展至今，也有了一些改變。除了最基本的方案服務重點之外，進而，由員工藥物依賴問題的處理轉為所有員工有困擾問題的解決；因此，員工協助方案的承辦者亦可提供服務給許多不同類型的雇主，不僅提供早期公司內部管理的方案模式，甚至更複雜的服務輸送模式也逐漸出現。

選拔背景

本會在 2011 年辦理「員工協助方案」優良事業單位選拔，同時表揚獲獎單位：推動 EAP 所發展出多元且具特色的方案。評選面向依員工協助方案服務內容「系統面」、「生活類」、「工作類」及「健康類」等四大面向，由當地勞工行政機關先行初審，並由本會邀集專家學者組成評選小組進行複審、實地訪視及決審，選拔出 11 家員工協助方案優良事業單位。獲獎事業單位在「員工協助方案」的發展模式有內置式、外置式，以及整合式的服務型態，更有許多企業，結合內部同仁，發展員工支持的關懷網絡，並在工作、生活與健康等層面推展多元樣態的「員工協助方案」服務措施，成為國內推動「員工協助方案」之標竿典範。

(三)台灣推動員工協助方案之服務內涵

以上演進結果在 2011 年員工協助方案優良事業單位中獲得充分的體現，本次評選共約百家大小企業參審，員工協助方案種類繁多，各有所長，20 家企業進入複審，複審企業再由至少 2 位評審入場評估，各受評單位皆

派出高階主管協同負責部門人員出席實地訪查會議，評審委員除針對受評企業各項方案仔細，也即時回答受評企業有關推動員工協助方案時的各種問題；最後再由決審會議仔細考慮受評企業在系統面、工作面、生活面、健康面及創新面等各向度的成效，無奈受限獎項數量，最終選出 11 家員工協助方案優良事業單位，綜觀整個員工協助方案優良事業單位評選過程及結果，可看出國內員工協助方案已具備相當水準與規模，以下分別自各向度舉出數例。

1.系統面：

- (1)以具備系統整合知能的專人負責員工協助方案的整體規劃，成效會優於僅具備醫療或心理專業的同仁。
- (2)員工協助方案的啟動來自於對員工生產力狀態的評估，並透過適當方式（如士氣檢測）得知採用何種員工協助方案最可能有效改善生產力。
- (3)視外部合作的員工協助方案公司為公司的管理諮詢顧問，而非僅為套裝產品供應商。
- (4)提供主管與一線同仁敏感度訓練與通報系統，及早敏察可能出狀況的同仁或部門問題，並即時通報。
- (5)員工協助方案維持常年常態持續辦理，而非單點式或隨機式的活動形式。
- (6)對員工協助方案提供充分、完整、多元的宣傳管道與行銷方式，並由高層宣示對員工協助方案的重視與支持。
- (7)能針對公司員工的性別、年齡、專業背景、家庭條件、組織文化等方面規劃員工協助方案導入方式與宣導策略。

2.工作面：

- (1)建立足以反應員工生產力變化與員工協助方案的連動指標，如前述的公司營運狀態與使用率、效用率及改變率等項目的連動關係。
- (2)建置系統化員工協助方案規劃概念，例如依照任用階段（新進/資深）、在職狀態（在職/休假/復職）、職務內容及人口統計變項的不同，提供不同面向且具按部就班階段的員工協助方案。

- (3)由於管理者的領導風格與溝通方式強烈影響員工工作情緒與部門氣氛及效能，故員工協助方案應投入大比例資源於管理者的自我覺察、溝通技術及敏感度訓練，透過自我覺察的提升協助管理者自覺其管理風格對部門同仁的影響；並以洽當的溝通技巧有效達到所欲傳達的訊息，以及藉由敏感度訓練學習發掘有潛在問題的員工，及早通報以避免危機發生。
- (4)辦理職場人際關係訓練，教導部門內溝通技術、跨部門與跨專業的協調技術、對主管的表達與回應技術等，避免因溝通技術不良破壞組織氣氛。
- (5)適當的工作與家庭平衡方案，美國及日本的研究已發現，工作與家庭平衡方案的實施與員工組織承諾有高度相關 [131]。Grover 與 Crooker (1995)的研究也發現，有提供家庭支持方案的企業，員工有較高的情感承諾(affective commitment)，而且比組織內沒有家庭支持方案的勞工更不會離職 [132]。

3.生活面：

- (1)針對不同年齡員工提供的法律及理財諮詢：一般員工最常遇到購屋、購車、購物糾紛、交通事故糾紛及婚姻的法律議題，年輕員工對消費財如購屋購車的理財，年長同仁對健康、養生與退休規劃，這些議題都足以讓同仁無法專心工作，適當的理財與法律問題的諮詢及講座有助於穩定工作情緒。
- (2)透過適當方案協助員工家屬認可、讚許員工的工作，以及包容體諒員工的工作壓力與加班必要性，例如特定節日由主管簽名致贈卡片或禮物，向員工家屬表達對員工的肯定及感謝家屬體諒員工的辛苦；在家庭日開放家屬子女進入員工辦公室，以了解員工的工作環境與工作內容，如同學校家長會般鼓勵員工家屬定期聚會/讀書會，分享及相互支持家屬的壓力等。
- (3)方便的安親、安養、安家方案，協助員工不必辛苦奔波於家庭與工作兩地，並能依工作狀況適度調整此類方案服務時間，如特約安親班可隨臨時加班機動調整照護子女時間。
- (4)特定假日彈性工時，方便員工提早返家或出遊。

4.健康面：

- (1)提供 24 小時心理諮商或諮詢服務，緊急心理危機諮商專線，分支單位廣泛的企業提供網路心理諮商，針對業務同仁的生活教練諮詢。
- (2)促進同部門同仁相互支持關懷的心理諮商團體，協助同仁解決辦公室衝突的溝通團體，幫助同仁面對職災意外傷病同仁的哀傷輔導團體。
- (3)提供線上自我健康檢測、壓力檢測與健康諮詢，教導面對壓力的正向思考課程等。
- (4)員工餐廳與販賣部提供營養成分標示與計重器。
- (5)推動體重控制與戒煙戒酒方案與戒賭戒毒轉介。
- (6)針對員工職務內容的休閒運動方案：如鼓勵走樓梯代替搭電梯，在各樓層裝設讀卡機，協助員工計算健康步行距離，並搭配獎勵方案；針對辦公室員工下肢氣血循環問題提供瑜伽課程、針對長時間站立員工關節活動檢測與相關運動器材等。

三、臺北市政府勞動局「幸福企業」評選指標

臺北市政府勞動局為營造幸福友善的勞動環境，鼓勵企業重視員工職場幸福，提供安全、和諧的優質工作環境，並平衡員工工作及家庭生活，提升生活品質，與企業共創經濟社會價值，特訂定幸福企業評選活動。幸福企業獎星級制分為：1 顆星、2 顆星及 3 顆星，以星級數多者為優。

計畫評選及獎勵實施之企業，以受僱人數達 50 人以上之事業單位為對象。評選項目及配分如下：工作環境指標（20%）、待遇與培育指標（25%）、福利與獎勵指標（20%）、友善職場指標（20%）及其他特色（15%）。

評選方式分為初選、複選及決選三階段進行。初選由勞動局勞資關係科就報名資料先行書面審查，複選邀請本局相關業務主管組成「評核委員會」，共同評核出幸福企業之獲獎單位，最多不超過 35 家。

評定 1 顆星企業至多 20 家、2 顆星企業至多 10 家、3 顆星企業至多 5 家。針對初步評定為 3 顆星之候選企業，勞動局將聘請學者專家及專員成立「3 顆星

決選小組」，召開評核會議，邀請 3 顆星候選企業進行簡報與答詢，並得派員進行實地訪查，參選單位有接受實地訪查之義務。

(一)幸福企業指標

幸福企業指標共可分為五大面向，分別為工作環境指標，佔總分之 20%；待遇與培育指標，佔總分之 25%；福利與獎勵指標，佔總分之 20%；友善職場指標，佔總分之 20%；與其他特色，佔總分之 15%。

1.工作環境指標

(1)職業安全衛生管理措施

(2)工作空間設計與舒適度

如員工每人平均可使用之空間（以平方公尺計）、辦公室或廠場空間設計佈置之美觀與實用性、哺乳室或照明通風、定期消毒、清潔維護、植栽維護及綠美化等。

(3)職場健康促進

如定期健康檢查及追蹤、健康講座、癌症篩檢及宣導、無菸宣導及戒菸服務、健康體重管理與宣導(如員工餐廳熱量標示、採購健康盒餐或蔬果、職場健康操、體重控制班)、鼓勵血壓量測、參加健康職場自主認證、無菸害工作環境等。

(4)工作職場的無障礙設施或措施

如提供職務再設計、在工作場所設有高齡者適用之友善設施或措施等。

2.待遇與培育指標

(1)工資、獎金給予情形與調整制度(建議表列實際數值)

如薪資水準（員工平均薪資/該業別平均薪資）、102 年度平均調薪幅度、其他現金型給予等（工作獎金、股票、禮券等非底薪或與工作績效連動之給予）。

(2)員工職涯升遷與執行情況

如內部職位發佈為員工提供內部晉升機會、公平的績效考核、完善的輪調制度以及升遷管道有公開制度。

(3)員工招募規劃、條件與穩定就業程度

如需要聘僱新人的理由、工作的資格條件，及相較於在同業有較低離職率、流動率等。

(4)多樣化的培訓制度

如新人訓練、針對不同層級員工有不同層次的培訓、補助員工進修學費或考試報名費、教育訓練場次、科目多元性等。

3.福利與獎勵指標

(1)撫育、撫卹措施

如托兒設施或措施、子女就學補助或獎學金、育兒津貼等。

(2)年終獎金與利潤分享

如績效獎金、員工分紅制度、員工認股。

(3)其他照護福利

如舒壓設施或場所之提供、員工餐廳、康樂設施(活動)、員工宿舍、交通車或交通費補助、員工團體保險、員工情緒假、臨時性休憩措施(如美容美髮、喝下午茶、看電影等)、生日假、企業(視障)按摩師等福利。

(4)表揚與獎賞

如表揚不同等級貢獻、卓越表現的員工、員工服務年資表彰制度、績優同仁留任獎勵、鼓勵內部同仁踴躍推薦優秀人才任職可獲推薦獎勵等。

4.友善職場指標

(1)性別工作平等環境

如對員工招募、陞遷、薪資、解僱等，不因性別或性傾向而有差別待遇；員工生理假、家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪請假及復職情形、制定及揭示職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法與辦理相關宣導、訓練情形等。

(2)身心障礙者與原住民進用

如依法足超額進用身障者或原住民、進用身障者係透過本局暨附屬機關推薦、服務等。

(3)員工諮商與關懷措施

如意見溝通管道是否暢通；設有專人為員工職場、家庭或個人問題之輔導、EAP 員工協助方案等(如家庭暴力受暴勞工之保護措施、員工人

身安全、企業反暴、防護措施、提供協談、心理諮商、法律諮詢、有薪假等)。

(4)工作與生活平衡

如彈性工作安排(彈性工時安排、在家工作等)、假期銀行、留職停薪進修、家長日、親子日、志工日等。

5.其他特色

- (1)辦理青年職場體驗計畫。
- (2)企業內部員工滿意度調查。
- (3)財務表現。
- (4)永續發展、過去實績、未來承諾及社會關懷。
- (5)特殊創意項目。

(二)幸福企業自評表

- 1.發生勞工安全衛生法第 28 條第 2 項之職業災害。
- 2.未曾發生大量解僱勞工保護法所指大量解僱勞工情事。
- 3.無違反就業服務法、性別工作平等法之禁止歧視事件。
- 4.依據勞動基準法及勞工退休金條例規定，足額提撥勞工退休金(請填寫勞工退休準備金提繳資料)
 - (1)具有舊制年資勞工人數。
 - (2)須提撥舊制勞工退休準備金之勞工薪資總額
 - (3)提撥率。
 - (4)102 年 12 月應提繳金額。
- 5.依據身心障礙者權益保障法足額進用身心障礙員工或繳納差額補助費。
- 6.僱用外籍員工符合就業服務法規定。

(三)國內職場健康總合指標

本研究將本部、國健署、台北市勞動局之職場健康指標進行整合，歸納出八項國內職場健康向度與指標(請見表 7)。由內容可知，國健署之職場健康指標參考 WHO，勞動局強調法令相關的規定；而本部則從員工協助

方案的觀點，提出員工在職場中所需要的資源與組織支持。

表 7 國內職場健康總和指標

向度	指標
工作生活	<ol style="list-style-type: none"> 1.法律與理財諮詢(如：購屋、婚姻的法律議題；養生與退休規劃)。 2.家屬認同(如：向員工家屬表達對員工的肯定及感謝家屬體諒員工的辛苦；在家庭日開放家屬進入員工辦公室，以了解員工的工作環境與工作內容)。 3.公司對家庭支持(如：方便的安親、安養、安家方案；鼓勵員工家屬定期聚會/讀書會，分享及相互支持家屬的壓力)。 4.彈性工時(如：特定假日彈性工時，方便員工提早返家或出遊)。
心理與生理健康	<ol style="list-style-type: none"> 1. 心理諮商與諮詢服務(如：提供心理諮商或諮詢服務；緊急心理危機諮商專線)。 2. 諮商團體(如：促進同部門同仁相互支持關懷的心理諮商團體；幫助同仁面對職災意外傷病同仁的哀傷輔導團體)。 3. 運動方案(如：鼓勵走樓梯代替搭電梯；為下肢氣血循環問題提供瑜珈課程)。 4. 體重控制(如：體重控制班；員工餐廳與販賣部提供營養成分標示與計重器)。 5. 戒菸賭酒方案(如：無菸害工作環境；轉介機構與治療團體之資訊提供)。 6. 營養與健康管理(如：癌症篩檢及宣導；提供線上自我健康檢測；壓力檢測與健康諮詢)。 7. 同事支持(如：同事提供情緒支持、資訊交流)。

向度	指標
參與人員之態度與行為	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主管支持與訓練(如：管理者的自我覺察、溝通技術及敏感度訓練，發掘有潛在問題的員工) 2. 鼓勵主管及員工參與組織所舉辦之活動(如：職場人際關係訓練，教導部門內溝通技術；跨部門與跨專業的協調技術)。 3. 主管支持、推動、創造健康職場成為全公司共同的理念(如：主管提倡健康文化於組織，並將員工對此理念之認同與執行列入員工績效考核)。
工作環境與安全	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全(如：職業安全衛生管理措施) 2. 舒適(如：辦公室或廠場空間設計；哺乳室或照明通風；定期消毒；環境清潔維護)。 3. 工作職場的無障礙設施或措施(如：提供職務再設計；在工作場所設有高齡者適用之友善設施或措施等)。
友善職場	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性別平等(如：對員工招募、陞遷、薪資、解僱等，不因性別或性傾向而有差別待遇；員工生理假、家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪請假；職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法)。 2. 原住民與身心障礙者之保護(如：依法足超額進用身障者或原住民；進用身障者係透過本局暨附屬機關推介、服務等)。 3. 員工諮商與關懷(如：意見溝通管道是否暢通；EAP 員工協助方案，對員工協助方案提供充分、完整、多元的宣傳管道與行銷方式，並由高層宣示對員工協助方案的重視與支持)。 4. 工作生活平衡設計(如：彈性工作安排、彈性工時安排、在家工作；家長日、親子日、志工日等)

向度	指標
組織特色	<ol style="list-style-type: none"> 1. 實習(如：辦理青年職場體驗計畫)。 2. 財務表現。 3. 永續發展與社會責任(如：未來承諾及社會關懷)。 4. 創意節日或特殊創意項目(如：員工創意料理節日)。
待遇與培育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工招募規劃 (如：需要聘僱新人的理由、工作的資格條件，及相較於在同業有較低離職率、流動率等)。 2. 薪資(如：薪資水準，員工平均薪資/該業別平均薪資；其他現金型給予，工作獎金、股票、禮券等非底薪或與工作績效連動之給予)。 3. 員工職涯升遷與執行(如：內部職位發佈為員工提供內部晉升機會、公平的績效考核、完善的輪調制度以及升遷管道有公開制度)。 4. 多樣化的培訓制度(如：新人訓練、針對不同層級員工有不同層次的培訓；補助員工進修學費或考試報名費、教育訓練場次、科目多元性等)。
福利與獎勵	<ol style="list-style-type: none"> 1. 撫卹、撫育(如：托兒設施或措施、子女就學補助或獎學金、育兒津貼等) 2. 年終或利潤(如：績效獎金、員工分紅制度、員工認股) 3. 員工表揚(如：表揚不同等級貢獻、卓越表現的員工、員工服務年資表彰制度；績優同仁留任獎勵、鼓勵內部同仁踴躍推薦優秀人才任職可獲推薦獎勵等。) 4. 照護福利(如：舒壓設施或場所之提供，員工餐廳、康樂設施與活動、員工宿舍；交通車或交通費補助、員工團體保險、員工情緒假；臨時性休憩措施，如美容美髮、喝下午茶、看電影等；生日假、企業視障按摩師等福利)。

(四)國內職場健康總和指標可分為生理層面與心理層面。

1.生理層面

指健康安全指標與工作環境指標，即員工之生理健康與環境之安全。生理健康方面包括員工定期健康檢查及追蹤、辦理健康講座、癌症篩檢及宣導、無菸宣導及戒菸服務、健康體重管理等。而在環境安全方面包括企業之工作空間設計與舒適度、辦公室或廠場空間設計、設有高齡者適用與無障礙空間之友善設施或措施。

2.心理層面

指員工心理需求之滿足與幸福感。在健康安全指標中，企業提供同事與主管之情感支持，提供心理諮商服務與舒壓設施或場所。企業應平衡員工工作與家庭生活，彈性工作安排與托兒設施或措施等。並制定公平獎勵措施，內部職位發佈為員工提供內部晉升機會、公平的績效考核、完善的輪調制度以及升遷管道有公開制度等。

(五)國際間與我國職場健康之比較

1.國內仍未從員工角度出發

美國以員工為出發點、提出五項職場健康向度，可供我國參考。我國職場健康指標以管理者本位出發，強調組織應該給予員工福利、友善職場、良好的工作環境等，但仍未以員工的角度考量切身的需求，像是員工被賦權、提升工作涉入、工作中的成長與發展、員工對於組織的認同等。此外，APA 強調上與下之間的雙向溝通，更是值得我國的職場健康標準採納。

2.國內評估指標缺乏企業社會責任

國際間強調企業所需負起的社會責任，包含員工工作權與回饋社區，WHO 與歐盟皆清楚明確地強調，企業應當為所在地區與員工以及其眷屬的健康負起責任，企業會降低或是不傷害到環境與員工的身心健康，會主動地改善與投入資源，以提升社區與員工的身心健康。目前我國的職場健康指標中，對於企業的社會責任為加以敘述，只有台北市勞動局有將其列為評分項目之一，也未給予詳細的定義與評分標準，又企業取之於社會，理應當回饋於社會，才能使地方與企業共同成長，因此我國的職場健康指

標可以添加企業的社會責任，並詳細說明社會責任的價值觀、態度與行為指標，以供企業組織有一個明確的方向。

3.本國應發展本土職場心理健康指標

有別於 WHO、美國、歐盟，我國特別指出組織的創意性、財務表現、與是否提供青年學子實習機會作為職場健康的指標，這是獨到之處，更是一個發展適合我國風土民情的職場健康指標的契機。未來，本研究希望可以透過文獻資料佐證、學者與專家指導，找尋適合本土的職場健康指標。

第五節 職場心理健康座談會研究結果

本研究為進一步了解國內職場心理健康現況，於台北、台中各舉辦了一場學者座談會，於台北、台中與高雄各舉辦了一場業界專家座談會，共舉辦五場座談會，廣邀各界專家學者共同討論職場心理健康的現況與促進策略，本節將彙整五場座談會中專家學者之意見，並將內容摘要如表 8 所示(詳細重點整理詳見附錄十)。

一、學者座談會重點整理

本研究整理北部、中部之學者座談會可以發現，兩場座談會不約而同皆討論到了一些相同的主題，因此本研究將兩場座談會相同的主題整理成下表。

表 8 學者座談會重點結果

議題	學者座談會內容
促進計畫需以公司領導人為目標進行推動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 過去所探討的，大部分是從員工、人資的角度，比較少從老闆的角度來看 EAP 或職場健康，過去的宣導來上課的也很少是老闆，這個做得再多老闆如果不買單其實效果都不會很好。 2. 有好的僱傭關係，自然會有好的績效表現。如何用證據去說服老闆，關心員工自然能提升工作績效。
職場心理健康指標的建立	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國內指標的現況：整個職場健康促進大的範圍來講，它應該是一個有各種領域來介入，但國內計畫基本上還是以前的健康教育概念，所以我們看到的指標都是減重、戒菸，缺乏心理的指標。

議題	學者座談會內容
職場心理健康指標的建立	2. 傳統上，過去的介入指標多為減重、抽菸情形、酗酒、用藥等情況等，較少包含心理層面的指標，然而，只要方案設計目的清晰，即使是用數字監控，仍會引起關注，並盡力維持基本健康標準，故方案設計在考量生理與心理層面是相當重要的。
職場心理健康的入法	1. 職場心理健康這個領域是否能成功，要看設的指標有沒有入法，也就是心理健康是雇主、企業的責任，減少身心健康和疲勞應該要入法。 2. 台灣的工時已有法令規定，台灣在評選幸福企業也僅看是否符合勞基法規定之工時。勞基法規定，女性員工超過十點下班，公司規定須簽約車行，配給交通費，維護女性員工之安全，進而促進心理健康。
職場心理健康促進的實施需考慮文化與員工多元性的問題	1. 文化影響組織的案例，如日本文化的下班居酒屋紓壓方式，以及國內某家工廠因風水問題不願人車分道，國外傳進的 EAP 應依國民性、產業的不同而修正。 2. 早期台灣對於多元文化的研究為泰國勞工，現今國際化後，各種勞力來源更多，此議題在未來會越重要。
職場心理健康促進不應忽視組織層級的介入	1. EAP 不見得一定得靠專家執行，公司內部也可以發展支持系統，抒發員工工作所累積的壓力。 2. 諮商心理學對於職場協助，諮商輔導是個人層級，外部的專業人員無法與公司現場銜接，真正 EAP 的責任應該是企業本身的。
職場心理健康相關人員之訓練	1. 因為職場健康需要跨領域的整合，因此一個很重要的東西就是教育，我們有沒有培養專業人才？不管是怎樣的專業資格，都須經過訓練才能開始工作，內容包含對這個組織、職場的課程，這樣可以彌補原來不同領域的人所缺乏的。 2. 公司的排班、公司的設計，很多是 HR 部門在負責，然而 HR 人員對於職場心理健康的觀念培育不夠，不論透過證照的考試或是相關系所培養人才，包括勞安人員，職場心理健康的觀念培育是相當重要的。
加強對職場心理健康現況之掌握	政府應建立雲端資料庫，蒐集各企業職場心理健康的資訊，以利對國內職場心理健康現況的掌握與研究，並給予企業界建議與回饋。

二、專家座談會重點整理

本研究整理台北、台中、高雄之專家座談會結果，歸納如表 9 所示。

表 9 專家座談會重點結果

議題	專家座談會內容
業界缺乏全面的心理評估指標	不少企業反映，由於目前職場心理健康缺乏現成的量表與指標，導致企業針對職場心理健康時缺乏預防能力，僅能在發現員工心理問題後進行危機處理，因此希望能由政府提供具有公信力之評估指標及工具，以利企業能盡早發現員工心理狀況，及早追蹤、預防。
主管在職場心理健康中扮演重要的角色	直屬主管通常是員工最大的壓力來源，在工作中與直屬員工有頻繁的互動，因此在職場心理健康中扮演重要的角色，若給予員工過高的壓力，便會造成流動率提升，對員工心理健康與績效造成負面的影響。
職場心理健康需與績效結合	企業本身是一個營利單位，由於企業不了解職場心理健康與績效的關係，以致不願投資資源促進職場心理健康，因此在推動職場心理健康促進時，必須宣傳職場心理健康對員工生產力的影響、能減少的職業災害、員工的出缺勤增減的正面影響，方能鼓勵企業的推行。
領導者在職場心理健康中扮演之角色	推行職場心理健康方案很重要的是要獲得高階管理者的認同，因此專業人員應設法與組織高層進行溝通，若能說服上層了解職場心理健康的重要性，取得上級承諾，在實務工作的推行能因此獲得更多可用的資源也較不會有阻力。且在文化的形塑上，領導者以身作則的落實，才能達到上行下效的效果。
員工不願意使用企業提供之諮商服務	公司提供免費的心理諮商服務，可是同仁使用意願卻不高。可能源於本國文化，認為接受心理諮商等於承認自己有精神疾患，有一些員工不願意接受心理師輔導，因為覺得心理有問題才去看心理師，這樣不恰當的態度，可以透過教育訓練的方式，讓同仁認識心理諮商實際的樣貌，來改善這個問題。

議題	專家座談會內容
職場心理健康對組織與員工之影響	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工因壓力導致的憂鬱或心理問題，確實會影響工作績效，甚者對公司同事也會帶來負面的影響。 2. 企業實際進行睡眠品質評估時發現，不少員工確實有失眠問題與睡眠品質不佳的狀況，男性員工的睡眠問題與工作壓力較有關，女性員工的睡眠問題則與工作家庭平衡較有關。 3. 企業每年舉行的員工滿意度調查，發現員工的不滿可能源自於某種壓力。 4. 當員工認為公司對自己照顧不周或福利不佳時，會特別在意工作負擔與酬賞失衡的狀態，在這種心理不平衡的狀態下，對於員工的過度要求會使員工產生不滿的感覺，進而透過投訴等方式報復公司，產生勞資糾紛。
業界實施之職場心理健康措施案例分享	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工關懷小組：員工關懷小組和由員工自願組成的員工關懷夥伴圈，請資深的心理師還有精神科醫師來做訓練，分佈在不同部門的關懷夥伴圈的人能夠觀察身邊有沒有同事心理健康是否出現不良的情形，再來通知人資，那人資就會做協商與轉介。 2. 按摩師：每個駐點都有安排按摩師，員工可以由助理安排時間固定每個禮拜去做按摩舒壓，同仁反應非常熱烈。 3. 社團活動：員工運動會、歌唱比賽、合唱團、宗教社團、啦啦隊羽毛球、登山活動。 4. 工作家庭平衡：對於女性員工提供的哺乳室、育嬰室。與托育中心簽約，使小孩可以留到六點，讓員工有充分時間接小孩。舉辦家庭日。建立婦女專屬安全停車位。 5. 彈性工時方案：星期五下午通常交通繁忙，因此公司可以提早一小時下班以紓解交通壓力。若遇周末三天連假，體諒遠鄉員工返鄉，可以提早半天下班，以利員工安排連假。對於可以遠端執行工作的職務，或有特殊需求之員工，若主管能掌握該員工之工作情形，可以讓其在家工作 6. 健康活動：針對在辦公室久坐的員工，安排在早上跟下午固定時間放音樂，邀請大家一起來做十分鐘的健康操。

議題	專家座談會內容
給予政府之建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 政府應增加企業推動職場心理健康的可行誘因：(1)減少職場心理健康獲獎企業勞動檢查次數。(2)政府提供的外部資源，如高水準的職場心理健康講師。(3)提供推動職場心理健康的補助。(4)達到標準後，減少企業之租稅。 2. 政府應整合資源：(1)政府成立或與外界輔導機構合作，提供專業的輔導團隊。(2)成立職場心理健康平台，彙整職場心理健康資源，讓企業能在平台中尋找解決辦法。 3. 政府應該給予專業人員明確推動方向：政府應該給人資一個明確方向，提供具體可行的職場心理健康實務指引。且希望在推動時能根據不同的產業，根據其特性設計適合的指引。 4. 政府應進行跨部門之整合：職場心理健康重點包含生理面與心理面，實務上需要各級機關、組織的合作，也就是從中央層級到地方層級到職場的層級是要跨部門合作的，可是目前跨部門合作非常缺乏，企業目前廣泛實施的健康檢查，也多著重於生理層面，缺乏心理指標的介入，其從事人員多為護理人員或人資專員，對於心理方面的人才介入，則缺乏法規的推行。

第六節 職場心理健康問卷研究結果

本研究統整國外(世界衛生組織、美國、歐洲及日本)及國內(國健署、本部及台北市勞動局)之職場心理健康實務內涵，建構出八個職場心理健康向度，分別為企業社會責任、員工認可、員工發展、員工健康、工作與生活平衡、管理者承諾、工作安全及員工參與。研究團隊經由歸納分析，並與學術研究者及實務工作者進行討論，最後確定這八個向度與內涵(如圖 10 所示)。再者，研究者根據這八個向度內涵編製成調查問卷(請見附錄十)，並於職場心理健康促進實務座談會時進行問卷施測，總共有 19 家企業填答，填答者皆為職場心理健康執行者或管理人員。本研究測量企業目前是否執行職場心理健康方案，以及方案執行的有效型及可行性，量尺採李克特氏六點量尺，分別為有重要性(非常無效：1分~非常有效：6分)與可行性(非常不可行：1分~非常可行：6分)。



圖 10 職場心理健康八大向度

表 10 為本研究之調查結果，結果內容包括企業執行數(執行數與執行率)、重要性(執行的有效性)及實用性(執行的可行性)，表 11 為八個向度的實用性與重要性排序結果。

表 10 職場心理健康問卷填答結果

依照實用性排序	執行數 (n=19)	執行率	重要性 (1-6)	實用性 (1-6)
企業社會責任	16	0.85	4.91	5.14
1. 改善企業員工及勞動者健康	18	0.95	5.00	5.31
2. 減少對環境的污染與破壞	17	0.90	5.00	5.19
3. 改善企業所處社區居民健康	13	0.70	4.72	4.93
員工認可	16	0.85	4.78	5.11
1. 提供合理的金錢報酬	18	0.95	4.85	5.18
2. 各種員工認可方案，如每月最佳服務人員選拔	13	0.70	4.82	5.13
3. 具有競爭力的獎勵措施	16	0.83	4.78	5.09
4. 員工表揚	18	0.92	4.68	5.06

依照實用性排序	執行數 (n=19)	執行率	重要性 (1-6)	實用性 (1-6)
員工發展	17	0.91	4.85	5.09
1. 內部或外部的繼續教育課程	19	0.98	4.98	5.41
2. 進修學費補助	17	0.90	4.89	5.18
3. 教練或專業導師發展訓練	16	0.85	4.95	5.06
4. 生涯發展或諮商服務	16	0.85	4.74	5.00
5. 組織內的生涯發展計畫(升遷規劃)	18	0.95	4.70	4.82
員工健康	16	0.85	4.67	4.78
1. 提供健康活動/體適能/休閒設施	16	0.85	4.89	5.06
2. 安全健康工作場所的相關訓練及警戒措施	18	0.95	4.75	5.06
3. 提供健康檢查服務	19	1.00	4.85	4.94
4. 協助員工發展健康的生活形態，如壓力管理、飲食、與成癮控制的課程	17	0.90	4.68	4.76
5. 員工職場心理健康調查與改善	10	0.50	4.53	4.75
6. 健康保險與心理健康服務	17	0.90	4.45	4.59
7. 提供員工處理生活困境的相關服務與資源，如悲傷輔導、員工協助方案或心理輔導轉介等	16	0.85	4.50	4.29
工作與家庭平衡	10	0.51	4.48	4.68
1. 優於法令的彈性休假方案	13	0.70	4.95	5.19
2. 家屬的福利提供	15	0.80	4.85	5.06
3. 彈性工作安排，如彈性工時與視訊會議	11	0.60	4.67	4.81
4. 員工個人財務諮詢	7	0.35	4.29	4.56
5. 子女安親服務	10	0.50	4.24	4.40
6. 長輩安養服務	2	0.10	3.87	4.07
管理者承諾	14	0.72	4.66	4.64
1. 管理階層對員工心理健康政策的認同	17	0.90	4.75	4.81
2. 管理階層對員工心理健康計劃的持續支持	16	0.85	4.75	4.81
3. 組織政策制定時對員工心理健康的考量	15	0.80	4.75	4.75
4. 管理階層主動進行方案或計畫的溝通	10	0.55	5.11	4.75
5. 員工知曉職場心理健康計劃的運作方式	13	0.70	4.44	4.67

依照實用性排序	執行數 (n=19)	執行率	重要性 (1-6)	實用性 (1-6)
管理者承諾	14	0.72	4.66	4.64
6. 管理階層對員工心理健康計劃的資源投入	14	0.75	4.45	4.56
7. 員工有意願參與或使用相關的計畫、設備或實務	13	0.70	4.47	4.56
8. 管理階層對員工心理健康計劃的承諾保證	12	0.65	4.44	4.53
9. 主管接受完整的職場心理健康訓練	10	0.55	4.75	4.31
工作安全	14	0.75	4.37	4.64
1. 職場健康氛圍與文化的建立	17	0.90	4.58	4.81
2. 避免/預防工作與環境中對於員工身心上的傷害。	17	0.90	4.32	4.81
3. 協助員工職業重建	14	0.75	4.33	4.75
4. 提供被資遣/裁員員工的就業機會	9	0.45	4.24	4.20
員工參與	15	0.78	4.42	4.57
1. 員工意見表達的管道，如意見箱、總經理信箱或定期月會	18	0.95	4.47	4.94
2. 員工參與	16	0.84	4.76	4.87
3. 員工自我管理/改善團隊(公平、參與)	10	0.55	4.03	3.91

表 11 職場心理健康問卷向度排序

實用性得分評比	重要性得分評比
企業社會責任 (5.14)	企業社會責任 (4.91)
員工認可 (5.11)	員工發展 (4.85)
員工發展 (5.09)	員工認可 (4.78)
員工健康 (4.78)	員工健康 (4.67)
工作與家庭平衡 (4.68)	管理者承諾 (4.66)
員工參與 (4.57)	工作安全 (4.37)
工作安全 (4.64)	員工參與 (4.42)
管理者承諾 (4.64)	工作與家庭平衡 (4.48)

本研究針對實用性與重要性進行分析，結果歸納如下。

- 1.可行性比較。可行性分數皆高於 4 分，代表業界專家認為此八大向度具一定可行性，結果發現：企業社會責任、員工認同及員工發展，可行性分數較高，而較抽象且涉及企業文化塑造之向度：員工參與、工作安全、管理者承諾，可行性分數較低。
- 2.重要性比較。與可行性分數相似，皆高於 4 分，代表業界專家認為此八向度皆具有一定程度的效果，最高之三項為：企業社會責任、員工發展、員工認同，最低之三項為：工作安全、員工參與、工作與生活平衡。
- 3.文化介入方案的開發。企業目前尚未體察企業文化對職場心理健康深遠的影響，導致多數介入方案治標不治本，若不針對企業文化進行介入導引，可能導致其他介入方案效果難以發揮效用。
- 4.員工涉入的提升。在座談會中，多數企業皆表示內部設有員工意見箱、員工會議等員工涉入方案，但不管是實用性或重要性評比結果皆名列末段，原因可能為方案效能不彰，企業應檢視員工涉入方案的執行效能。
- 5.工作與生活平衡之重視。多數企業皆表示組織內有實行工作生活平衡方案，但有效性卻為八大向度之末，表示其介入方案效果有待強化，此現象也符合一般社會大眾認知，國人普遍的超時工作，可能是影響工作-生活平衡的重要因子。

第四章 討論

第一節 職場心理健康促進策略之分析

本研究參考國內外職場心理健康文獻，以及蒐集學者專家與實務界人士的意見，提出我國職場心理健康促進之策略，並據此擬出可行之介入方案，期望能為企業提供多元之作法，用以提升國內場之心理健康水準。本研究將策略分為兩個層面，一為政府面，一為企業面，以下將分別說明之。

一、政府面的促進策略分析

職場心理健康促進必須由政府作為推動之源頭，透過政策制定與推廣，塑造全國性職場心理健康文化，提升企業職場心理健康意識，並提供企業必要資源，協助企業進行實務操作。政府面之促進策略可分為以下幾點：(一)型塑全國性職場心理健康文化。(二)相關法規修訂。(三)提供企業資源。(四)進行相關研究。

(一)文化導向的職場心理健康運動

政府可進行職場心理健康文化之倡導，透過廣告文宣，企業競賽、楷模選拔、專業法規修訂、專業研究發表、密集企業講座及宣導等方式，深植職場心理健康的價值與信念，形成全國性的職場心理健康文化運動。在內化深植文化時，除了懲罰性與強制性的法規規範外，尚須著重興利型政策的擬定，給予企業獎勵以建構大環境的心理健康氛圍，例如減少勞動檢查或稽核的頻率等。再者，可針對各產業工會、企業聯盟或產業組織進行職場心理健康指標、策略或規格的定立，朝向全面性的職場心理健康文化邁進。

(二)職場心理健康專業法規

政府可擬定職場心理健康促進之專業法規，除了現行職安法對於職場心理健康的關注外，對於心理專業從業人員(如臨床心理師或諮商心理師)、心理健康主題範疇、企業的責任與義務，員工訓練、主管訓練、或專業人員的訓練等，皆應納入專業法令的內容中，這是未來可以期待的部分。

(三)資源的整合與綜效

政府應整合職場心理健康資源，依據企業的需要提供高效益的資源，消除企業實施職場心理健康促進方案之障礙。有效之作法有：

1. 培育職場心理健康專業人才：

職場心理健康之組成包含不同學科，政府應制定相關訓練政策、證照政策以及法規修訂以培育專業人才。

2. 提供完整的評估指標：

政府應提供企業職場心理健康的評估指標，包括企業與員工層級的指標，以利企業針對內部職場心理健康進行自我診斷與評估。

3. 提供業界諮詢與輔導：

政府可與專業組織合作，提供業界諮詢與輔導，使各專業團體可針對不同類型企業，提供不同解決方案與改善措施。

4. 建立專職機構：

政府應統合各方資源，建立職場心理健康專業平台與機構，提供資訊的交流整合與諮詢服務。

(四)大型資料庫的建立

政府應將所有職場心理健康的資料，進行資料庫之建立，其內容可以是：

1. 建立雲端資料庫：

透過資料庫的建立，以統整各企業職場心理健康現況，以進行大數據的分析，並提供政府及企業之參照標準。

2. 進行不同產業或企業規模之分析：

政府可針對不同產業與規模企業進行職場心理健康研究，以制定符合各產業特性之心理健康促進辦法。

3. 本土化研究資料的建立：

政府應進行本土化研究，以了解本國文化特色對職場心理健康之影響。

4. 績效面研究資料的建立：

政府應進行職場心理健康與企業績效之相關研究資料之蒐集，以提供績效證據說服企業推動職場心理健康促進方案。

二、企業面的促進策略分析

(一)心理健康文化的型塑

員工心理健康的促進，可從企業文化著手，因為企業文化對員工的影響最為深遠，其中以領導者及主管的健康態度與行為尤為重要，因此如何提升領導者與主管對職場心理健康的正確認知與正向態度，是文化形成的核心要素，領導者與主管必須以身作則，展現能提升職場心理健康之行為與態度，例如真誠關心員工的心理健康，認真看待員工心理健康的議題，如此用來建立職場心理健康文化。

(二)心理健康方案的發展

企業需執行合宜的職場心理健康方案，用以提升企業員工的心理健康，本研究發展出十項介入方案，分別為：員工認可方案、工作自主設計方案、員工關懷方案、彈性工作方案、員工家庭照護方案、員工社團活動方案、健康生活推廣方案、公平知覺促進方案、員工參與方案、及員工成長方案，企業可依據執行效用與可行性，選擇最適化的介入方案，進行心理健康文化的改造與強化。

(三)心理健康指標的建立

企業可使用全面性的心理健康評估指標，個人層級評估指標可為工作壓力、過勞、睡眠、工作家庭平衡及睡眠議題，組織層級評估指標可為員工涉入、員工認同、工作與生活平衡、參與人員的態度與行為、員工成長與發展、工作安全、健康安全、企業社會責任等。

第二節 研究建議

一、給政府的建議

(一)職場心理健康與企業績效之連結

由於企業不了解職場心理健康與組織績效間的關係，以致不願投資資源用來促進職場的心理健康，因此政府在推動職場心理健康時，要強調職場心理健康能降低企業多少職災，能降低多少員工憂鬱症狀，能減少多少企業流動率，或是能提升多少企業績效，政府必須對這些項目進行研究，透過實際證據來提升企業執行職場心理健康之動機。

(二)建立職場心理健康評估指標

不少企業反映，由於目前職場心理健康缺乏現成的量表與指標，有些企業雖有實施單一的心理健康測量，例如憂鬱程度、快樂指數，但評估層面不夠廣，導致企業在面對職場心理健康時缺乏預防能力，僅能在發現員工心理問題後進行危機處理，採行事後補救策略，因此政府應提供具有公信力之評估指標及測量工具，以利企業能盡早發現員工的心理狀況，及早進行追蹤與預防。

(三)雲端平台之建立

政府應聯合企業共同建立雲端平台資料庫，將蒐集之資料儲存於雲端系統，進行企業及產業之分析。此外，政府在建立雲端資料庫時，須注意員工個資的問題，確保在個人資料保護之下，政府得以完整蒐集分析員工、企業、及產業之資料。

(四)多元誘因的提供

政府可提出職場心理健康推動之多元誘因，以增強企業執行之動機，可促使企業推動職場心理健康的誘因如：

- 1.減少職場心理健康獲獎企業勞動檢查次數
- 2.政府提供的外部資源，如高水準的職場心理健康講師
- 3.提供推動職場心理健康的補助

- 4.達到標準後，減少企業之租稅
- 5.政府成立或與外界輔導機構合作，提供專業的輔導團隊
- 6.成立職場心理健康平台，彙整職場心理健康資源，讓企業能在平台中尋找解決辦法。

(五)資源整合運用

職場心理健康相關實務，內容包羅萬象，許多標竿企業的範例也不一而足，若針對不同產業或不同組織規模的限制，若採用相同的政策，則有削足適履的可能，因此應該針對企業本身的需求，整合可利用的資源，才能有效增進員工的心理健康，例如本部及勞動局，提供教育宣導課程、專業講師、輔導方案、補助經費、及資訊平台等豐富資源，企業可依據不同的需求妥善運用，以達最佳效益。

(六)楷模標竿的建立

評選職場心理健康之標竿企業，成為其他企業單位之楷模，藉由相互學習成長，讓國內之勞動環境品質提升。政府舉辦職場心理健康優良企業之楷模選拔，可考慮降低獲獎家數，過多企業的獲獎，不僅難以辨識出真正優良之企業，也使企業降低提升職場心理健康至更高層次的動力。再者，政府在選拔過程中，可考量花多點時間對企業進行全面觀察，以選出真正值得效法之產業標竿企業。

(七)未來優先強化的領域

目前有關職場壓力及過勞的研究或實務，國內已累積相當的成果，但在工作-家庭平衡、職場霸凌及睡眠議題上，目前的研究及實務仍相當有限，建議未來可在這幾個職場心理健康領域多加強化。

二、給企業的建議

(一)職場心理健康指標的選用

企業目前難以取得全面性的心理健康測量工具，僅能採單面向的指標，造成評估結果不盡理想，本計劃整理美國 APA、歐盟、國內幸福企業

等資料，發展職場心理健康評估指標，企業可從企業社會責任、員工認可、員工發展、員工健康、工作與生活平衡、管理者承諾、工作安全及員工參與等指標著手，用來降低工作者的工作壓力、過勞、工作-家庭平衡、職場霸凌及睡眠問題，以強化企業之職場心理健康。

(二)心理健康意識之提昇

許多企業提到，員工對於諮商實務等介入方案，常存有負面刻板印象，造成員工不願尋求內部 EAP、外部諮商管道的協助。職場心理健康的促進，需要企業的支持與員工的投入，雙方配合方能有效推行。因此，培養工作者正確的職場心理健康觀念，是為健康職場的基石。企業可透過刊物、文宣、活動等方式，積極宣導職場心理健康的觀念，鼓勵員工使用公司提供的心理健康措施，參加各種心理健康活動等，將有助整體心理健康的促進。

(三)產業共識的凝聚

企業間應彼此交流，凝聚該產業職場心理健康之共識，以因應不同產業之特性，建立起適合該產業規範之共識，並彼此進行職場心理健康實務資訊的交流，形成產業內的職場心理健康文化。

(四)主管的推動角色

在職場心理健康的促進上，多數企業皆提及各級主管的關鍵影響力，若主管無意間成為員工壓力的主要來源，則可能引起員工工作壓力等負向後果。企業可強化主管的心理健康職能，可透過敏感度訓練或同理心等課程，提醒主管主動觀察及照顧員工的心理健康，進而避免員工工作壓力、過勞、工作家庭失衡、霸凌及睡眠問題的產生。

(五)專業化人力的配置

許多企業將職場心理健康的實務工作，交由人力資源、健康護理人員來負責，在工作負荷過重或專業職能不足等狀況下，造成實務執行上的困難。職場心理健康實務的執行，需仰賴主管的支持，其成效會影響到企業的決策，因此專業化的人力配置，將影響企業的執行成效，進而影響企業

主管的評價，最後反映在企業資源的分配上，例如經費支持及專業人力的聘用等。

第三節 介入方案的發展

本研究綜合各項研究結果，參考國內外文獻、案例及彙整之路徑圖，發展出十項適合企業實施之介入方案，建議企業可妥善利用各方案，改善企業內之職場心理健康，特別是考慮不同產業、不同規模或不同族群的特殊需求，選擇效益最佳的介入方案，執行職場心理健康促進活動。

方案一：員工認可方案

(一)目的:

經由正向的認同與肯定，強化員工的心理資源，進而提升其心理福祉。

(二)主題:

工作壓力及工作過勞議題的處理。

(三)對象:

全體員工、主管。

(四)內容:

1.正向訊息焦點:

訓練主管及公司同仁進行正向訊息的溝通與互動，例如主管在發給同仁的電子郵件，可採用讚美與肯定的角度，感謝同仁的付出與貢獻，如此有別於傳統將焦點放在同仁該如何改進、避免錯誤、或責怪員工過錯等負向訊息。

2.會議表揚認可:

在會議中，主管除了傳達工作事務未來工作計劃時，可將焦點轉移至個別員工的特殊功勞與貢獻，藉會議公開表揚與肯定員工的表現，甚至給予特殊的誘因以茲鼓勵。

3.具體資訊回饋:

給予同仁的回饋，不論是正向或負向，都應具體列舉哪裡做得不好，

哪裡做得好，強調具體的改善與未來的發展，消除同仁對回饋的不確定性與不公平知覺。

(五)預期成效:

當員工獲得正向的肯定與具體的回饋資訊時，可增加個人的心理資源，可用來因應工作壓力與工作負荷。再者，企業提供正向的工作氛圍與支持性的工作文化，也能提升員工的企業承諾與認同感。

方案二：工作自主設計方案

(一)目的:

依據同仁的工作任務與作業情況，提升同仁工作上的自主性，給予同仁適當的自主與彈性，如此提升同仁的心理健康。

(二)主題:

工作壓力、工作過勞及工作-家庭平衡議題之處理。

(三)對象:

全體員工。

(四)內容:

1.個人-工作契合:

鼓勵員工進行工作任務再設計，依據自我的優勢進行工作崗位的轉任或請調，藉此激發同仁發掘並實踐自身的競爭優勢。

2.工作團隊建立：

依據工作任務屬性，採用團隊來解決問題或執行工作任務。團隊中的成員，可以在團隊中獲得友誼的支持，可以獲得正向的回饋及自我潛能實踐的機會，有助於自我的強化與提升。

3.組織賦權:

給予員工足夠的彈性選擇工作任務執行的方式，例如適度給予員工權利選擇使用自己的方式去回應顧客的需求，給予員工適度的選擇上班的時段與工作的地點。員工因彈性與控制感的獲得，不但能找到適合自己的工

作模式，也更能藉此展現自身的優勢。

(五)預期成效:

員工獲得工作再設計的支持力與控制感，能滿足其內在的人際與認知需求，強化其自我的效能與自我的評價，工作自主設計不但能提升員工的心理健康與福祉，亦能促進企業的績效表現。

方案三：員工關懷方案

(一)目的:針對員工心理的健康與安全，系統性的提供個人化的關懷與服務。

(二)主題:工作壓力、工作過勞、工作-家庭平衡及睡眠相關議題之處理。

(三)對象:全體員工。

(四)內容:

1.心理諮詢服務:

藉由心理諮詢服務，使員工可以獲得心理的慰藉、依靠與紓解，給予員工一個信任與安全的心理空間，讓員工可以抒發壓力與緊張的情緒。企業可規劃或推動專業心理諮商服務，並將此心理諮商服務擴及員工家屬。

2.志工關懷小組:

企業內部各單位設置「志工關懷小組」，長期進行志工專業培訓，透過志工主動關懷員工之心理健康，體察員工的身心健康狀況變化，甚至提供員工就近的關懷與協助。

3.健康管理系統:

企業可建立「員工健康管理系統」，定期蒐集、管理及分析員工的身心理健康資料，針對監測結果提供個別化的健康服務，或系統性的健康促進方案。

4.主管關懷訓練:

企業可提供主管人手一冊的「員工關懷與協助手冊」，提升主管對於員工需求與心理困擾之敏感度。倡導公司主管參與員工關懷活動，理解員工的需求與問題，提供員工所需的工作資源與心理資源。

(五)預期成效:

從企業與主管面介入職場心理健康，可形成職場心理健康的文化，員工可獲得系統化且全面性的心理關懷與照顧，因此心理健康與生理健康將能同時提升。

方案四：彈性工作方案

(一)目的：

提供員工彈性的工作時程，協助員工在工作-生活或工作-家庭中取得平衡，避免角色、行為及資源間的潛在衝突。

(二)主題：工作壓力、工作過勞、工作-家庭平衡及睡眠相關議題之處理。

(三)對象：全體員工。

(四)內容：

1.彈性工作地點：

依據員工的工作性質與任務，允許彈性上班地點的選擇，讓員工享有一定時間在家上班、在外上班的選擇，如此不但能節省通勤成本，更能協助員工將時間做最妥善的運用，達到工作與家庭(或生活)的平衡。

2.彈性工時系統：

企業可提供彈性的上班時數，協助員工平衡工作、家庭及生活的要求與期待。企業可透過工時系統估算人力需求，擬定彈性工時的時數，例如公司可根據員工年資的不同，每年提供 80 至 200 小時的彈性上班時數，讓員工周五或連假前彈性提早下班。

3.彈性上下班制：

企業可依員工的需求，擬定彈性上下班制度。在符合或優於法令的規範下，讓員工選擇其最適化的上下班時間，用以解決來自個人或家庭角色中的要求與衝突。

(五)預期成效：

透過彈性工作方案，員工在工作時間的安排上享有更多的資源，更大

範圍的彈性，因而能同時履行工作與家庭的角色，達到幸福工作及幸福家庭的雙重目標。

方案五：員工家庭照護方案

(一)目的：

透過員工家庭照護措施之建置，用以穿透員工家庭與職場工作的界線，滿足員工家庭功能的需求，促進工作與生活的平衡。

(二)主題：工作壓力、工作過勞及工作-家庭平衡相關議題之處理。

(三)對象：全體員工、主管。

(四)內容：

1.家庭照護措施：

公司可提供哺乳及育兒空間，或建置公司托兒教師、托兒空間等資源，以協助員工進行家庭照護。例如公司內可建置溫水游泳池、花園育兒空間，並雇用專任老師、諮商師提供兒童教育課程，而中午休息時間更可與父母一同享用午餐。

2.家庭支持津貼：

公司提供給薪產假、育兒津貼、子女獎學金、教育學費補助等家庭支援，也是相當可行的做法。例如家庭醫療照顧假，讓員工在領全薪的條件下，全心全力的照護家中需要照護的家人，使其在無後顧之憂的情境下，協助員工家人進行健康之修復。

3.家庭友善活動：

透過家庭活動的舉辦，使員工的家人認識公司及同仁，讓員工家人瞭解員工的工作環境，如此也能增進員工間的感情與互動，例如舉辦家庭日，提供各項娛樂活動與遊戲，邀請員工家人來彼此交流。

4.舉辦家庭休閒活動：

公司可舉辦運動競賽、登山健行或社區認養活動，邀請員工家人共同參與，如此來促進員工工作與家庭的平衡，紓解工作壓力，避免過勞的產生。

(五)預期成效：

經由家庭照護方案的推動，員工除了獲得公司實質的資源外，更可獲得家人的充分理解與支持，使其能安心無慮的投入工作。不同員工間的家庭成員，也能彼此互相交流，互相打氣支持。

方案六：員工社團活動方案

(一)目的：

藉由多元的員工社團推廣，提供員工彼此交流的機會，促進彼此的人際互動與情感支持。

(二)主題：工作壓力及工作過勞相關議題之處理。

(三)對象：全體員工、主管。

(四)內容：

1.工作交流社團：

公司提供經費支持特定族群員工社團活動，例如不同的性別、世代、宗教或專業等，如此使成員彼此分享職涯上遭遇的困境與解決之道，讓社團成員互相支持，交換工作上的訊息。目前國外企業常有 ENG (Employee Network Group)的建立，就是這類的做法，例如女性社團、年輕員工社團等。

2.公司內社團：

協助興趣相同的員工，創立公司內社團，用以增進員工情感，協助員工進行自我實踐的有效方法，例如國內企業已成立內部合唱團、宗教社團、啦啦隊、服務隊或志工隊等。

3.虛擬線上團體：

由於網路科技發達，虛擬社團也逐漸興起，網路平台超越時間、空間的限制，成員可自由地分享自身的經驗，無論是生活、興趣或工作的分享，都對員工的成長相當有益。透過不斷的交流，也能促進公司內部的和諧關係，營造舒適的工作環境。

(五)預期成效：

員工社團方案，可以促進員工的互動關係，提升員工彼此間的心理支持。它也是良好的紓壓管道，經由和諧與溫馨的工作環境營造，使成員達致良好的心理健康狀態。

方案七：健康生活推廣方案

(一)目的：

透過健康生活的推廣，強化員工的生理健康，紓解員工的工作壓力、過勞及睡眠等問題，促進員工的心理健康與安全。

(二)主題：工作壓力、工作過勞及睡眠相關議題之處理。

(三)對象：全體員工、主管。

(四)內容：

1.開發運動空間：

運動場所的缺乏，會降低員工運動的意願，因此設置公司專屬運動空間，提供舒適便利的運動環境，更能幫助員工將運動融入生活與工作，建立規律運動的良好習慣。公司也可與鄰近健身中心合作，提供員工專屬優惠，也能協助員工建立良好的運動習慣。

2.聘用專屬教練：

企業透過專屬教練的聘用，協助員工進行健康運動，例如有氧舞蹈、健身操、高爾夫或網球教練等等。企業甚至可以提供一對一的運動與健身教練諮詢，充分提供運動生活的資源。

3.健康促進課程：

心理健康受生理健康的影響，因此協助員工戒除對身體有害的生活習慣，進而培養健康的生活方式，是心理健康提升的有效策略，企業可聘請專業人員開設戒菸及戒酒課程，幫助員工戒除菸癮與過度飲酒的習慣。

4.推廣健康生活：

身體的健康來自平時生活習慣的累積，因此聘請專業營養師，開辦健康飲食課程或提供飲食諮詢，皆能協助員工均衡營養，避免肥胖。公司甚

至可提供體重管理個別諮詢，協助員工維持健康的體態。

(五)預期成效：

健康生活的推廣，可使員工維持健康的生活習慣，促進員工的身體健康，也增進其良好的心理健康狀態。

方案八：公平知覺促進方案

(一)目的：

增加員工對企業與工作的公平知覺，協助員工清楚理解工作角色與工作規範。

(二)主題：工作壓力、工作過勞、睡眠及工作-家庭平衡相關議題之處理。

(三)對象：全體員工。

(四)內容：

1.工作角色釐清：

員工的工作角色應該要詳實制定，讓員工能夠明確知道自己的工作定位，避免因執行不屬於自己認知內的工作角色，而有不公平的知覺產生。

2.工作說明書：

企業需發展詳實的工作說明書，用以釐清員工的角色涵與規範。主管須以工作說明書明定的內容來領導員工，讓員工清楚知道自己工作中的業務範圍以及需要執行的工作活動。

3.組織規範：

企業的規範應具體明確，不論是有關員工獎懲、升遷、調薪、分紅或考績等，皆要有具體明確的規範，用以提升員工的組織公平知覺。

(五)預期成效：

明確告知員工所有工作相關事宜，員工就可衡量與預測其工作負荷與工作要求，如此可免於焦慮緊張、情緒耗竭、與工作壓力的困擾，可預測性有助員工安排自身的工作與生活作息，有助其減少工作壓力、工作過勞、睡眠及工作-家庭平衡等問題。

方案九：員工參與方案

(一)目的：

讓員工參與職場中的相關事務及決策，提升其工作的涉入感與參與感，強化員工的學習與成長動機。

(二)主題：工作壓力、工作過勞及霸凌相關議題之處理。

(三)對象：全體員工。

(四)內容：

1.員工提案系統：

企業建立員工提案系統，讓內部員工使用自身的知識及技能，針對現有工作內容或工作流程，可以改善的議題提出建言或改善方案，企業可依照改善結果給予表揚或獎賞，使員工可以直接對企業做出貢獻與努力。

2.跨階層會議（open-floor discussion）：

企業透過跨階層會議的舉行，邀請員工分享自己的工作經驗，員工同時也可針對自己的工作問題提出疑問或發表意見，讓員工透過他人的經驗分享來學習如何改善自己的工作效能，並且能直接得知自身工作問題的相關訊息與解答。

(五)預期成效：

增加員工的參與感與工作涉入，帶動學習與成長的動機，如此可降低工作的負面情緒，可減少工作壓力或工作過勞的產生，讓員工保有為工作持續付出努力的動力。

方案十：員工成長方案

(一)目的：

協助員工學習新知識與新技能，促進員工進行職涯規劃與發展，增加員工自身競爭力，使其更瞭解自己的特質與專長。

(二)主題：工作壓力及工作過勞相關議題之處理。

(三)對象：全體員工。

(四)內容：

1.第二專長計畫：

企業建立第二專長計畫，用以規劃員工工作專長外之學習計畫，協助員工培養新專長、新知識與新技能，滿足員工的成長需求，進而提升自我效能感，如此有助員工職涯升遷與發展，企業同時也可獲得人力運用的彈性與效益。

2.職涯發展計畫：

企業透過員工的職涯發展計畫，協助員工進行自我職涯探索，讓員工理解瞭解自己的特長與潛能，主管則從旁協助並給予員工支持。針對員工職務內容與職涯發展需要，公司提供必要的資源，例如經費、時間或師資等，幫忙解決其所遭遇的問題。

(五)預期成效：

員工成長方案可滿足員工的成長需求，增加其自我效能感，能減緩壓力與過勞。員工因感受到企業對自身職涯發展的支持，更願意將自身所學貢獻在工作上，如此導致工作績效與組織表現的產生。

第四節 職場心理健康管理系統的發展

經由本研究所發展的職場心理健康八大指標(企業社會責任、員工認可、員工發展、員工健康、工作與家庭平衡、員工參與、工作安全及管理者承諾)、十大介入方案(員工認可方案、工作自主設計方案、員工關懷方案、彈性工作方案、員工家庭照護方案、員工社團活動方案、健康生活推廣方案、公平知覺促進方案、員工參與方案及員工成長方案)及五大員工面效標(工作壓力、工作過勞、工作-家庭平衡、職場霸凌及睡眠問題)，企業可開發職場心理健康管理系統。首先，企業依據自己的產業特徵或屬性，選擇優先所欲推動的實務方案(即八大指標)，進行健康促進方案的整體規劃，接著再依據規劃，選取可行的介入方案進行職場心理健康推動，最後每季、每半年或每年度進行員工心理健康效標的衡量，用以

檢核職場心理健康規劃與執行的效用，作為指標選擇或方案推動的修正依據。當企業長久執行這個心理健康促進活動時，將可內化為公司的心理健康管理系統。

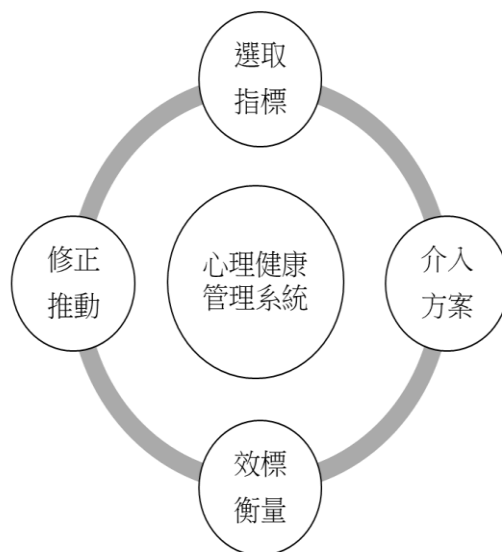


圖 11 職場心理健康管理系統

第五章 結論與建議

第一節 結論與建議

本研究回顧國內外十年的研究文獻及案例，建構職場心理健康的作用路徑圖及評估指標，舉辦專家學者座談以了解國內職場心理健康現況，最後發展職場心理健康促進策略與介入方案，以下將簡要彙整各研究之研究結果。

一、國外重要文獻分析研究結果

本研究回顧了 Work & Stress、Journal of Occupational Health Psychology、Psychology & Health、International Journal of Stress Management 等四大期刊過去十年之文獻，確立職場心理健康五大議題：工作壓力、過勞、睡眠、工作與家庭平衡、職場霸凌，並將各議題發展出職場心理健康路徑圖。本研究發現影響職場心理健康最重要的源頭為組織文化，它藉由四個路徑影響心理健康：公正文化形塑的公平知覺、組織支持帶來的個人資源、組織規範影響的工作自主、工作要求產生的工作負荷。員工心理健康將影響員工的情緒、自我效能、幸福感，最後導致員工工作的不滿意，進而出現反生產行為與離職意圖。

二、國內重要文獻分析研究結果

本研究統整本所過往職場心理健康之研究成果，並依國外文獻整理出之五大職場心理健康議題進行分析。本研究發現國內文獻多集中在工作壓力及過勞兩議題，較少著墨於工作-家庭平衡、睡眠、職場霸凌等議題，這是未來本所可以補足的方向。

三、國外職場心理健康政策及指標研究結果

本研究為建構職場心理健康之策略，整合國外世界衛生組織、歐盟職場健康促進組織（ENWHP）、美國心理學會（APA）、日本勞工健康福祉機構之職場心理健康促進政策，最後綜合出八大評估指標，可做為企業職場心理健康之評估，以及職場心理健康之促進指引，此八大向度為：企業社會責任、員工認可、員工發展、員工健康、工作與生活平衡、管理者承諾、工作安全及員工參與。本研究同時整理美國心理學會職場心理健康獲獎案例，可作為政府與企業職場心理健康促進之參考。

四、國內職場心理健康政策及指標研究結果

本研究整合本部、國健署、以及台北市勞動局三部門所進行之職場健康相關評選活動，依序介紹各個活動內容，並統合為國內職場健康總和指標，以了解目前我國職場健康的現況，最後本研究將本部、國健署、台北市勞動局之職場健康指標合併，依照指標重新劃分為 8 個國內職場健康向度。由內容可知，國健署的職場健康指標參考 WHO；台北市勞動局強調法令相關的規定；本部則從員工協助方案的觀點，提出員工在職場中所需要的資源與組織支持。

五、職場心理健康座談會研究結果

本研究舉辦五場職場心理健康座談會，本研究彙整專家學者對於企業及政府的之建議，以作為企業與政府未來方向之參考。

給企業之建議可彙整成五點：

1. 職場心理健康指標選用須全面。
2. 職場心理健康促進策略應與績效連結，且應加強企業內之專業人員的選用。
3. 應提升企業高階主管、員工之職場心理健康意識。
4. 確認主管為影響員工職場心理健康之關鍵角色。
5. 應凝聚同產業之職場心理健康共識規範。

給政府之建議可彙整成八點：

1. 建立職場心理健康與企業績效之連結，以鼓勵企業推行。
2. 提升企業推行職場心理健康之意願。
3. 發展職場心理健康評估指標，以提供企業使用。
4. 建立雲端平台以掌握國內企業現況，且有利進行相關研究。
5. 職場心理健康法規之制定應擴增心理專業人員。
6. 職場心理健康優良企業選拔應更加全面與精緻。
7. 提出企業推動職場心理健康之可行誘因。
8. 應整合政府與業界之資源，以得到最佳效果。

六、職場心理健康問卷研究結果

本研究整合國內外心理健康實務做法，發展出八大職場心理健康實務問卷，請參與座談會之人員針對重要性與實用性進行填答，結果發現此八大向度皆具重要性與實用性，而問卷分析結果也顯示，國內企業對於職場心理健康文化的認

知，以及工作-生活的平衡，仍有大幅強化的空間。

七、職場心理健康促進策略之分析

本研究綜合上述研究結果，發展職場心理健康促進策略與十項職場心理健康介入方案，職場心理健康促進策略可分為政府面與企業面促進策略。本研究也發展出十項職場心理健康介入方案，提供企業做為實施參考，十項方案分別為：員工認可方案、工作自主設計方案、員工關懷方案、彈性工作方案、員工家庭照護方案、員工社團活動方案、健康生活推廣方案、公平知覺促進方案、員工參與方案、員工成長方案。

第二節 研究限制

本研究雖盡力蒐集相關研究資料與文獻，但因時間與資源之故，仍存有力有未逮之處，因此將各部分之研究限制，整理如下：

一、國外文獻研究限制

本研究回顧之國外文獻為 *Work & Stress*、*Journal of Occupational Health Psychology*、*Psychology & Health*、*International Journal of Stress Management* 等四大期刊過去十年之文獻，並未回顧其他期刊或未出版之文獻。在進行路徑圖推論時，本研究所根據為文獻研究結果，而非整合分析之成果，因此各前置變項與效標間的關係，未來仍需專業研究之檢驗。在路徑圖與五大議題上，本研究所根據之研究多為國外樣本之文獻，因此對於文化脈絡的檢驗，仍需未來補足驗證之。

二、未收錄國內文獻

本研究僅收錄本所過往的職場心理健康相關研究文獻，並未收錄其他國內文獻，因此對於國內其他研究成果，並未與本所之研究成果進行統整分析，未來有待後續研究的補足。

三、案例研究限制

本研究雖蒐集美國、歐盟、世界衛生組織與日本之職場心理健康促進實務案例，但對於其他如韓國或歐洲各國之研究，由於語言隔閡與資料來源匱乏，並未彙整入本研究中。以國外實務案例作為國內之借鏡，難免有文化類推性之疑慮，

因此建議未來可針對本研究統整之指標，進行企業實務操作之研究，以作為文化類推性的檢證。

四、座談會研究限制

本研究共舉辦五場座談會，雖盡力邀請各企業共同參與，但限於經費與時間之不足，仍無法完全邀請各產業、規模之業界實務人員參與座談，雖然本研究已勾勒出業界專家普遍對於職場心理健康促進之建議，但是針對各產業別的建議以及各規模企業之建議，仍有賴未來研究補足缺漏。

五、效度及效用驗證之限制

本研究目的在發展國內職場心理健康促進的策略及可行指標，對於這些指標的向度、概念或內涵，尚未進一步的進行效度與效用的檢驗。例如，企業社會責任的某些內涵，可能與其他向度在概念上重疊，如何經由概念類別的區分，以避免彼此重疊，是未來應強化的部分。再者，對於介入方案，未來也應進行效度與效用的檢驗。最後，這些策略、指標、向度或方案，是否特別適用於特定的族群、企業或產業，也是未來應釐清之處。

誌謝

本研究計畫參與人員除本所關係組徐組長嘉珮外，另特別感謝本所鐘副所長琳惠、台灣員工協助專業協會蔡理事長永銘、台北醫學大學公共衛生學系陳副教授叡瑜、國泰醫院精神科邱主治醫師偉哲、台灣大學心理學系莊兼任教授仲仁、台北捷運公司羅心理協談師世聖提供寶貴建議與意見，亦感謝許淑鈴小姐協助編排，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1]Schmidt KH. Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain. *International Journal of Stress Management* 2007; 14(1): 26.
- [2]Grzywacz JG, Almeida DM. Stress and binge drinking: A daily process examination of stressor pile-up and socioeconomic status in affect regulation. *International journal of stress management* 2008; 15(4): 364.
- [3]Klainin P. Stress and health outcomes: The mediating role of negative affectivity in female health care workers. *International Journal of Stress Management* 2009; 16(1): 45.
- [4]Villanueva D, Djurkovic N. Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management* 2009; 16(2): 124.
- [5]Smith MR, Rasmussen JL, Mills MJ, Wefald AJ, Downey RG. Stress and performance: Do service orientation and emotional energy moderate the relationship? *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(1): 116.
- [6]Vahle-Hinz T, Bamberg E, Dettmers J, Friedrich N, Keller M. Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends. 2014.
- [7]Rasku A, Kinnunen U. Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and Health* 2003; 18(4): 441-456.
- [8]Mikkelsen A, Burke RJ. Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management* 2004; 11(4): 429.
- [9]Fifield J, Mcquillan J, Armeli S, Tennen H, Reisine S, Affleck G. Chronic strain, daily work stress and pain among workers with rheumatoid arthritis: Does job stress make a bad day worse? *Work & Stress* 2004; 18(4): 275-291.
- [10]Bradley G. Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress* 2007; 21(1): 48-64.
- [11]Jansson M, Linton SJ. Psychosocial work stressors in the development and maintenance of insomnia: A prospective study. *Journal of Occupational Health Psychology* 2006; 11(3): 241.

- [12]Widerszal-Bazyl M, Radkiewicz P, Hasselhorn HM, Maurice Conway P, van der Heijden B, NEXT Study Group. The Demand-Control-Support model and intent to leave across six European countries: The role of employment opportunities. *Work & Stress* 2008; 22(2): 166-184.
- [13]Tucker MK, Jimmieson NL, Oei TP. The relevance of shared experiences: A multi-level study of collective efficacy as a moderator of job control in the stressor-strain relationship. *Work & Stress* 2013; 27(1): 1-21.
- [14]Riulli L, Savicki V. Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers. *International Journal of Stress Management* 2003; 10(3): 235-252.
- [15]Richardson AM, Burke RJ, Martinussen M. Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management* 2006; 13(4): 555.
- [16]Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management* 2007; 14(2): 121.
- [17]Fillion L, Tremblay I, Truchon M, Côté D, Struthers CW, Dupuis R. Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integrative occupational stress-model. *International Journal of Stress Management* 2007; 14(1): 1.
- [18]Bakker AB, Demerouti E, Taris TW, Schaufeli WB, Schreurs PJ. A multigroup analysis of the Job Demands-Resources Model in four home care organizations. *International journal of stress management* 2003; 10(1): 16.
- [19]Jex SM, Thomas JL. Relations between stressors and group perceptions: Main and mediating effects. *Work & Stress* 2003; 17(2): 158-169.
- [20]Siu OL, Spector PE, Cooper CL, Lu CQ. Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(3): 274.
- [21]Örtqvist D, Wincent J. Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management* 2006; 13(4): 399.
- [22]Wirtz PH, Ehlert U, Kottwitz MU, La Marca R, Semmer NK. Occupational role stress is associated with higher cortisol reactivity to acute stress. *Journal of occupational health psychology* 2013; 18(2): 121.

- [23]Hsieh TH. The relationship between employees' personal work standards and perceived work stress. *International Journal of Stress Management* 2004; 11(2): 177.
- [24]Eaton RJ, Bradley G. The role of gender and negative affectivity in stressor appraisal and coping selection. *International Journal of Stress Management* 2008; 15(1): 94.
- [25]Allwood CM, Salo I. Decision-making styles and stress. *International Journal of Stress Management* 2012; 19(1): 34.
- [26]Idris MA, Dollard MF. Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management* 2011; 18(4): 324.
- [27]Idris MA, Dollard MF. Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management* 2011; 18(4): 324.
- [28]Dextras-Gauthier J, Marchand A, Haines III V. Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration. *International Journal of Stress Management* 2012; 19(2): 81.
- [29]Bradley G. Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress* 2007; 21(1): 48-64.
- [30]Bradley G. Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress* 2007; 21(1): 48-64.
- [31]Boudrias JS, Desrumaux P, Gaudreau P, Nelson K, Brunet L, Savoie A. Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management* 2011; 18(4): 372.
- [32]Wirtz PH, Ehlert U, Kottwitz MU, La Marca R, Semmer NK. Occupational role stress is associated with higher cortisol reactivity to acute stress. *Journal of occupational health psychology* 2013; 18(2): 121.
- [33]Brand S, Gerber M, Pühse U, Holsboer-Trachsler E. Depression, hypomania, and dysfunctional sleep-related cognitions as mediators between stress and insomnia: the best advice is not always found on the pillow! *International Journal of Stress Management* 2010; 17(2): 114-134.

- [34]Sprung JM, Jex SM. Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management* 2012; 19(4): 272.
- [35]Diestel S, Schmidt K. The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of Occupational Health Psychology* 2011; 16(3): 313-330.
- [36]Witte HD, Verhofstadt E, Omey E. Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress* 2007; 21(2): 131-141.
- [37]Donald I, Taylor P, Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Robertson S. Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(4): 409.
- [38]Gilboa S, Shirom A, Fried Y, Cooper C. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology* 2008; 61(2): 227-271.
- [39]Peeters MC, Montgomery AJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(1): 43.
- [40]Tone Innstrand S, Melbye Langballe E, Arild Espnes G, Falkum E, Gjerl w Aasland O. Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress* 2008; 22(1): 1-15.
- [41]Bakker AB, Heuven E. Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management* 2006; 13(4): 423-440.
- [42]Rubino C, Luksyte A, Perry SJ, Volpone SD. How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009; 14(3): 289-304.
- [43]Feldt T, Huhtala M, Kinnunen U, Hyvönen K, Mäkikangas A, Sonnentag S. Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress* 2013; 27(1): 64-87.

- [44]Moliner C, Martínez-Tur V, Peiró JM, Ramos J, Cropanzano R. Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(2): 99-116.
- [45]Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Perski A, Åkerstedt T. Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 2012; 17(2): 175-183.
- [46]Gomes A, Faria S, Gonçalves A. Cognitive appraisal as a mediator in the relationship between stress and burnout. *Work & Stress* 2013; 27(4): 351-367.
- [47]Hakanen JJ, Schaufeli WB, Ahola K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress* 2008; 22(3): 224-241.
- [48]Bakker AB, Heuven E. Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management* 2006; 13(4): 423-440.
- [49]Burke RJ, Mikkelsen A. Burnout among norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management* 2006; 13(1): 64-83.
- [50]Moliner C, Martínez-Tur V, Peiró JM, Ramos J, Cropanzano R. Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(2): 99-116.
- [51]Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 2001; 86(3): 499-512.
- [52]Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology* 2000; 5(2): 278.
- [53]Ernst Kossek E, Ozeki C. Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of applied psychology* 1998; 83(2): 139.
- [54]Kossek EE, Ozeki C. Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family* 1999; 2(1): 7-32.

- [55]Byron K. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 2005; 67(2): 169-198.
- [56]Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology* 2011; 16(2): 151.
- [57]Witt LA, Carlson DS. The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology* 2006; 11(4): 343.
- [58]Moreno-Jiménez B, Mayo M, Sanz-Vergel AI, Geurts S, Rodríguez-Muñoz A, Garrosa E. Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009; 14(4): 427.
- [59]Brough P, O'Driscoll MP. Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress* 2010; 24(3): 280-297.
- [60]Bradley G. Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress* 2007; 21(1): 48-64.
- [61]Yang N, Chen CC, Choi J, Zou Y. Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management journal* 2000; 43(1): 113-123.
- [62]Peeters MC, Montgomery AJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(1): 43.
- [63]Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of work–family conflict: A meta - analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 2011; 32(5): 689-725.
- [64]Byron K. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 2005; 67(2): 169-198.
- [65]Yang N, Chen CC, Choi J, Zou Y. Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management journal* 2000; 43(1): 113-123.

- [66]Peeters MC, Montgomery AJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management* 2005; 12(1): 43.
- [67]Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. Antecedents of work–family conflict: A meta - analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 2011; 32(5): 689-725.
- [68]Byron K. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 2005; 67(2): 169-198..
- [69]Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress* 2006; 20(3): 210-233.
- [70]Warren JA, Johnson PJ. The impact of workplace support on work-family role strain. *Family relations* 1995: 163-169.
- [71]Ford MT, Heinen BA, Langkamer KL. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology* 2007; 92(1): 57.
- [72]Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology* 2000; 5(2): 278.
- [73]Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology* 2000; 5(2): 278.
- [74]Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology* 2011; 16(2): 151.
- [75]Dollard MF, Winefield AH. A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology* 1998; 3: 243–264.
- [76]Tuckey MR, Dollard MF, Hosking PJ, Winefield AH. Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management* 2009; 16(3): 215.

- [77]Agervold M, Mikkelsen E. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and Stress* 2004; 18: 336–351.
- [78]Schat AC, Kelloway EK. Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology* 2003; 8(2): 110.
- [79]Mikkelsen EG, Einarsen S. Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2002a; 11: 87-11.
- Mikkelsen EG, Einarsen S. Relationship between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology* 2002b; 43: 397-405.
- [80]Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3–30). London: Taylor & Francis.
- [81]Baillien E, Rodriguez-Munoz A, Van den Broeck A, De Witte H. Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A two-wave cross-lagged study. *Work & Stress* 2011; 25(2): 128-146.
- [82]Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress* 2012; 26(4): 309-332.
- [83]Swanberg JE, Logan TK. Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005; 10(1): 3.
- [84]Taylor SG, Kluemper DH. Linking perceptions of role stress and incivility to workplace aggression: The moderating role of personality. *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(3): 316.
- [85]Lawoko S, Soares JJ, Nolan P. Violence towards psychiatric staff: A comparison of gender, job and environmental characteristics in England and Sweden. *Work & Stress* 2004; 18(1): 39-55.
- [86]De Haas S, Timmerman G, Höing M. Sexual harassment and health among male and female police officers. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009; 14(4): 390.

- [87]Dionisi AM, Barling J, Dupré KE. Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(4): 398.
- [88]Chang CHD, Lyons BJ. Not all aggressions are created equal: A multifoci approach to workplace aggression. *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(1): 79.
- [89]Agervold M, Mikkelsen E. Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and Stress* 2004; 18: 336–351.
- [90]Tuckey MR, Dollard MF, Hosking PJ, Winefield AH. Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management* 2009; 16(3): 215.
- [91]Mikkelsen EG, Einarsen S. Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2002a; 11: 87-11.
- Mikkelsen EG, Einarsen S. Relationship between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology* 2002b; 43: 397-405.
- [92]Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying at work: The European tradition. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* 2003; (pp. 3–30), London: Taylor & Francis.
- [93]Nielsen MB, Einarsen S. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress* 2012; 26(4): 309-332.
- [94]Dehue F, Bolman C, Völlink T, Pouwelse M. Coping with bullying at work and health related problems. *International Journal of Stress Management* 2012; 19(3): 175.
- [95]Dionisi AM, Barling J, Dupré KE. Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(4): 398.
- [96]Haines III VY, Marchand A, Harvey S. Crossover of workplace aggression experiences in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology* 2006; 11(4): 305.

- [97]Chang CHD, Lyons BJ. Not all aggressions are created equal: a multifoci approach to workplace aggression. *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(1): 79.
- [98]Schat AC, Kelloway EK. Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology* 2003; 8(2): 110.
- [99]Swanberg JE, Logan TK. Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005; 10(1): 3.
- [100]Baillien E, Rodriguez-Munoz A, Van den Broeck A, De Witte H. Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A two-wave cross-lagged study. *Work & Stress* 2011; 25(2): 128-146.
- [101]Schat AC, Kelloway EK. Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology* 2003; 8(2): 110.
- [102]Williams A, Franche RL, Ibrahim S, Mustard CA, Layton FR. Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of occupational health psychology* 2006; 11(1): 27-37.
- [103]Pereira D, Elfering A. Social stressors at work and sleep during weekends: The mediating role of psychological detachment. *Journal of occupational health psychology* 2014; 19(1): 85-95.
- [104]Berkman LF, Buxton O, Ertel K, Okechukwu C. Managers' practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of occupational health psychology* 2010; 15(3): 316-329.
- [105]Kudielka BM, Von Känel R, Gander ML, Fischer JE. Effort-reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work & Stress* 2004; 18(2): 167-178.
- [106]Karlson B, Eek F, Ørbæk P, Österberg K. Effects on sleep-related problems and self-reported health after a change of shift schedule. *Journal of occupational health psychology* 2009; 14(2): 97.
- [107]Brand S, Gerber M, Pühse U, Holsboer-Trachsler E. Depression, hypomania, and dysfunctional sleep-related cognitions as mediators between stress and

- insomnia: the best advice is not always found on the pillow! *International Journal of Stress Management* 2010; 17(2): 114-134.
- [108]Willert MV, Thulstrup AM, Hertz J, Bonde JP. Sleep and cognitive failures improved by a three-month stress management intervention. *International Journal of Stress Management* 2010; 17(3): 193.
- [109]Heponiemi T, Kouvonen A, Vänskä J, Halila H, Sinervo T, Kivimäki M, Elovainio M. The association of distress and sleeping problems with physicians' intentions to change profession: The moderating effect of job control. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009; 14(4): 365.
- [110]Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Perski A, Åkerstedt T. Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 2012; 17(2): 175-183.
- [111]Querstret D, Cropley M. Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of occupational health psychology* 2012; 17(3): 341-372.
- [112]Berkman LF, Buxton O, Ertel K, Okechukwu C. Managers' practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of occupational health psychology* 2010; 15(3): 316-329.
- [113]Pereira D, Elfering A. Social stressors at work and sleep during weekends: The mediating role of psychological detachment. *Journal of occupational health psychology* 2014; 19(1): 85-95.
- [114]Kudielka BM, Von Känel R, Gander ML, Fischer JE. Effort-reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work & Stress* 2004; 18(2): 167-178.
- [115]Karlson B, Eek F, Ørbaek P, Österberg K. Effects on sleep-related problems and self-reported health after a change of shift schedule. *Journal of occupational health psychology* 2009; 14(2): 97.
- [116]Williams A, Franche RL, Ibrahim S, Mustard CA, Layton FR. Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of occupational health psychology* 2006; 11(1): 27-37.
- [117]郭建志、陳智遠：工作壓力管理模式之探討。勞工安全衛生研究報告 2008。

- [118]陳俊瑜、巫宇舜：工作環境安全衛生狀況認知調查－2010 年。勞工安全衛生研究報告 2013。
- [119]毛義方：勞動疲勞測定方法技術探討。勞工安全衛生研究報告 1994。
- [120]黃如璋、劉珍芳、胡雪萍、徐彩莉：輪班作業人員營養及生理狀況評估（一）－固定式輪班。勞工安全衛生研究報告 1996。
- [121]陳秋蓉、鄭雅文、胡佩怡：國內勞工工作相關過勞與心理社會因子之研究。勞工安全衛生研究報告 2004。
- [122]陳秋蓉、吳宗祐：高科技產業從業人員過勞與心理健康調查。勞工安全衛生研究報告 2005。
- [123]毛義方：勞動疲勞測定方法技術探討。勞工安全衛生研究報告 1994。
- [124]黃如璋、劉珍芳、胡雪萍、徐彩莉：輪班作業人員營養及生理狀況評估（一）－固定式輪班。勞工安全衛生研究報告 1996。
- [125]洪博宸：責任制人員工生理疲勞及工作負荷調查研究。勞工安全衛生研究報告 1995。
- [126]陳智遠：我國國防事業人員過勞現況調查。勞工安全衛生研究報告 1996。
- [127]陳智遠：我國國防事業人員過勞現況調查。勞工安全衛生研究報告 1996。
- [128]胡佩怡、吳宗祐：高科技產業從業人員過勞實證研究。勞工安全衛生研究報告 2007。
- [129]陳志勇、許繼風：工作與家庭平衡政策之探討。勞工安全衛生研究報告 2013。
- [130]林冠宇：勞動疲勞測定方法技術與職場疲勞管理指引修正研究。勞工安全衛生研究報告 1996。
- [131]Lincoln JR, Kalleberg AL. Culture, control and commitment. A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan, Cambridge 1990.
- [132]Grover SL, Crooker KJ. Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. Personnel psychology 1995; 48(2): 271-288.

附錄一、Work & Stress 十年文獻

2005，共刊出 22 篇相關研究報告

1. Palliser, C. R., Firth, H. M., Feyer, A. M., & Paulin, S. M. (2005). Musculoskeletal discomfort and work-related stress in New Zealand dentists. *Work & Stress, 19*(4), 351-359.
2. Sutinen, R., Kivimäki, M., Elovainio, M., & Forma, P. (2005). Associations between stress at work and attitudes towards retirement in hospital physicians. *Work & Stress, 19*(2), 177-185.
3. Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress, 19*(1), 37-49.
4. Kinman, G., & Jones, F. (2005). Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed? *Work & Stress, 19*(2), 101-120.
5. Linden, D. V. D., Keijsers, G. P., Eling, P., & Schaijk, R. V. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress, 19*(1), 23-36.
6. Emmerik, I. H. V., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour. *Work & Stress, 19*(1), 93-100.
7. Shirom, A. (2005). Reflections on the study of burnout: The views expressed in *Work & Stress* commentaries are those of the author (s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress, 19*(3), 263-270.
8. Sonnentag, S. (2005). Burnout research: Adding an off-work and day-level perspective: The views expressed in *Work & Stress Commentaries* are those of the author (s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress, 19*(3), 271-275.
9. Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress, 19*(3), 238-255.
10. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart: The views expressed in *Work & Stress Commentaries* are those of the author (s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress, 19*(3), 256-262.
11. Cox, T., Tisserand, M., & Taris, T. (2005). Editorial: The conceptualization and measurement of burnout: Questions and directions. *Work & Stress, 19*(3), 187-191.
12. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress, 19*(3), 192-207.
13. Halbesleben, J. R., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*(3), 208-220.

14. Brough, P., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2005). Evaluating the criterion validity of the Cybernetic Coping Scale: Cross-lagged predictions of psychological strain, job and family satisfaction. *Work & Stress*, 19(3), 276-292.
15. Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
16. Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., Von Dem Knesebeck, O., & Siegrist, J. (2005). Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.
17. Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, 19(4), 301-318.
18. Mikkelsen, A., Øgaard, T., & Landsbergis, P. (2005). The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health. *Work & Stress*, 19(2), 153-175.
19. Jones, M. C., Smith, K., & Johnston, D. W. (2005). Exploring the Michigan model: The relationship of personality, managerial support and organizational structure with health outcomes in entrants to the healthcare environment. *Work & Stress*, 19(1), 1-22.
20. Thøgersen-Ntoumani, C., & Fox, K. R. (2005). Physical activity and mental well-being typologies in corporate employees: A mixed methods approach. *Work & Stress*, 19(1), 50-67.
21. Gardner, B., Rose, J., Mason, O., Tyler, P., & Cushway, D. (2005). Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress*, 19(2), 137-152.
22. Harkness, A. M., Long, B. C., Bermbach, N., Patterson, K., Jordan, S., & Kahn, H. (2005). Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions. *Work & Stress*, 19(2), 121-136.

2006，共刊出 18 篇相關研究報告

1. Wellens, B. T., & Smith, A. P. (2006). Combined workplace stressors and their relationship with mood, physiology, and performance. *Work & Stress*, 20(3), 245-258.
2. Johnston, D. W., Beedie, A., & Jones, M. C. (2006). Using computerized ambulatory diaries for the assessment of job characteristics and work-related stress in nurses. *Work & Stress*, 20(2), 163-172.
3. Rau, R. (2006). The association between blood pressure and work stress: The importance of measuring isolated systolic hypertension. *Work & Stress*, 20(1), 84-97.
4. Stetz, T. A., Stetz, M. C., & Bliese, P. D. (2006). The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationships. *Work & Stress*, 20(1), 49-59.
5. Trenberth, L., & Dewe, P. (2006). Understanding the experience of stressors: The use of sequential analysis for exploring the patterns between various work stressors and strain. *Work & Stress*, 20(3), 191-209.
6. Noblet, A., Rodwell, J., & McWilliams, J. (2006). Organizational change in the public sector: Augmenting the demand control model to predict employee outcomes under New Public Management. *Work & Stress*, 20(4), 335-352.

7. Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand–control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315.
8. Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
9. Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233.
10. Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A., & Taris, T. W. (2006). Work–home interference: How does it manifest itself from day to day? *Work & Stress*, 20(2), 145-162.
11. Del Ben, K. S., Scotti, J. R., Chen, Y. C., & Fortson, B. L. (2006). Prevalence of posttraumatic stress disorder symptoms in firefighters. *Work & Stress*, 20(1), 37-48.
12. Roesler, U., Jacobi, F., & Rau, R. (2006). Work and mental disorders in a German national representative sample. *Work & Stress*, 20(3), 234-244.
13. Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302.
14. Nielsen, K., Fredslund, H., Christensen, K. B., & Albertsen, K. (2006). Success or failure? Interpreting and understanding the impact of interventions in four similar worksites. *Work & Stress*, 20(3), 272-287.
15. Petterson, I. L., Donnersvärd, H. Å., Lagerström, M., & Toomingas, A. (2006). Evaluation of an intervention programme based on empowerment for eldercare nursing staff. *Work & Stress*, 20(4), 353-369.
16. Blonk, R. W., Brenninkmeijer, V., Lagerveld, S. E., & Houtman, I. L. (2006). Return to work: A comparison of two cognitive behavioural interventions in cases of work-related psychological complaints among the self-employed. *Work & Stress*, 20(2), 129-144.
17. Akerboom, S., & Maes, S. (2006). Beyond demand and control: The contribution of organizational risk factors in assessing the psychological well-being of health care employees. *Work & Stress*, 20(1), 21-36.

2007，共刊出 13 篇相關研究報告

1. Hughes, E. L., & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work–family interference. *Work & Stress*, 21(3), 264-278.
2. Dikkers, J. S., Geurts, S. A., Dulk, L. D., Peper, B., Taris, T. W., & Kompier, M. A. (2007). Dimensions of work–home culture and their relations with the use of work–home arrangements and work–home interaction. *Work & Stress*, 21(2), 155-172.
3. Bradley, G. (2007). Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress*, 21(1), 48-64.
4. Edwards, J. A., Guppy, A., & Cockerton, T. (2007). A longitudinal study exploring the relationships between occupational stressors, non-work stressors, and work performance. *Work & Stress*, 21(2), 99-116.
5. Chang, C. H., Johnson, R. E., & Yang, L. Q. (2007). Emotional strain and organizational citizenship behaviours: A meta-analysis and review. *Work & Stress*, 21(4), 312-332.
6. Witte, H. D., Verhofstadt, E., & Omey, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131-141.

7. Sun, J., Wang, S., Zhang, J. Q., & Li, W. (2007). Assessing the cumulative effects of stress: The association between job stress and allostatic load in a large sample of Chinese employees. *Work & Stress, 21*(4), 333-347.
8. McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & Stress, 21*(1), 85-95.
9. Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress, 21*(3), 197-219.
10. Schmidt, K. H., Neubach, B., & Heuer, H. (2007). Self-control demands, cognitive control deficits, and burnout. *Work & Stress, 21*(2), 142-154.
11. Spector, P. E., Coulter, M. L., Stockwell, H. G., & Matz, M. W. (2007). Perceived violence climate: A new construct and its relationship to workplace physical violence and verbal aggression, and their potential consequences. *Work & Stress, 21*(2), 117-130.
12. Johan Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress, 21*(3), 220-242.
13. Cox, T., Karanika, M., Griffiths, A., & Houdmont, J. (2007). Evaluating organizational-level work stress interventions: Beyond traditional methods. *Work & Stress, 21*(4), 348-362.

2008，共刊出 16 篇相關研究報告

1. Tone Innstrand, S., Melbye Langballe, E., Arild Espnes, G., Falkum, E., & Gjerl w Aasland, O. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress, 22*(1), 1-15.
2. Haines III, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V., & Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress, 22*(4), 341-356.
3. Willis, T. A., O'Connor, D. B., & Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work & Stress, 22*(2), 125-137.
4. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187-200.
5. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*(3), 277-294.
6. Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*(3), 257-276.
7. De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress, 22*(3), 201-223.
8. Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress, 22*(3), 242-256.
9. Widerszal-Bazyl, M., Radkiewicz, P., Hasselhorn, H. M., Maurice Conway, P., van der Heijden, B., & NEXT Study Group. (2008). The Demand-Control-Support model and intent to leave across six European countries: The role of employment opportunities. *Work & Stress, 22*(2), 166-184.

10. Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2008). The Job Demand-Control-Support Model and stress-related low-grade inflammatory responses among healthy employees: A longitudinal study. *Work & Stress*, 22(2), 138-152.
11. Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L., & Salvi, A. D. (2008). A temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain. *Work & Stress*, 22(2), 81-95.
12. Chen, M. J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behaviour. *Work & Stress*, 22(4), 327-340.
13. Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
14. Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J., & Brenner, S. O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *Work & Stress*, 22(1), 16-32.
15. Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*, 22(2), 96-107.
16. Jeannette, J. M., & Scoboria, A. (2008). Firefighter preferences regarding post-incident intervention. *Work & Stress*, 22(4), 314-326.

2009，共刊出 13 篇相關研究報告

1. Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrúa, C., & Martin-Pena, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work & Stress*, 23(3), 191-205.
2. Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23(4), 349-358.
3. Rodriguez-Munoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jimenez, B., & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225-243.
4. De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224.
5. Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263.
6. Boersma, K., & Lindblom, K. (2009). Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population. *Work & Stress*, 23(3), 264-283.
7. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
8. Dalgard, O. S., Sørensen, T., Sandanger, I., Nygård, J. F., Svensson, E., & Reas, D. L. (2009). Job demands, job control, and mental health in an 11-year follow-up study: normal and reversed relationships. *Work & stress*, 23(3), 284-296.
9. Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between work load and indicators of job strain. *Work & Stress*, 23(1), 60-79.

10. Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Ettner, S. L., & Liu, B. (2009). Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization. *Work & Stress*, 23(1), 45-59.
11. Randall, R., Nielsen, K., & Tvedt, S. D. (2009). The development of five scales to measure employees' appraisals of organizational-level stress management interventions. *Work & Stress*, 23(1), 1-23.
12. Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
13. Karanika-Murray, M., Antoniou, A. S., Michaelides, G., & Cox, T. (2009). Expanding the risk assessment methodology for work-related health: A technique for incorporating multivariate curvilinear effects. *Work & Stress*, 23(2), 99-119.

2010，共刊出 16 篇相關研究報告

1. Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job demand–control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
2. Rau, R., Morling, K., & Rösler, U. (2010). Is there a relationship between major depression and both objectively assessed and perceived demands and control? *Work & Stress*, 24(1), 88-106.
3. Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
4. ten Brummelhuis, L. L., Haar, J. M., & van der Lippe, T. (2010). Crossover of distress due to work and family demands in dual-earner couples: A dyadic analysis. *Work & Stress*, 24(4), 324-341.
5. Cowlshaw, S., Evans, L., & McLennan, J. (2010). Work–family conflict and crossover in volunteer emergency service workers. *Work & Stress*, 24(4), 342-358.
6. Rafferty, A. E., Restubog, S. L. D., & Jimmieson, N. L. (2010). Losing sleep: Examining the cascading effects of supervisors' experience of injustice on subordinates' psychological health. *Work & Stress*, 24(1), 36-55.
7. Griffin, B. (2010). Multilevel relationships between organizational-level incivility, justice and intention to stay. *Work & Stress*, 24(4), 309-323.
8. Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., & Watson, C. P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress*, 24(2), 140-158.
9. Steinmetz, H., & Schmidt, P. (2010). Subjective health and its relationship with working time variables and job stressors: Sequence or general factor model? *Work & Stress*, 24(2), 159-178.
10. Lagerveld, S. E., Blonk, R. W., Brenninkmeijer, V., & Schaufeli, W. B. (2010). Return to work among employees with mental health problems: development and validation of a self-efficacy questionnaire. *Work & Stress*, 24(4), 359-375.
11. Brough, P., & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280-297.
12. Nielsen, K., Taris, T. W., & Cox, T. (2010). The future of organizational interventions: Addressing the challenges of today's organizations. *Work & Stress*, 24(3), 219-233.
13. Nielsen, K., Randall, R., Holten, A. L., & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress*, 24(3), 234-259.

14. Kelloway, E. K., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24(3), 260-279.
15. Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work & Stress*, 24(3), 298-307.

2011，共刊出 8 篇相關研究報告

1. Panatik, S. A., O'Driscoll, M. P., & Anderson, M. H. (2011). Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers: The moderating effects of self-efficacy. *Work & Stress*, 25(4), 355-370.
2. Dijkstra, M. T., Beersma, B., & Evers, A. (2011). Reducing conflict-related employee strain: The benefits of an internal locus of control and a problem-solving conflict management strategy. *Work & Stress*, 25(2), 167-184.
3. Gurt, J., Schwennen, C., & Elke, G. (2011). Health-specific leadership: Is there an association between leader consideration for the health of employees and their strain and well-being? *Work & Stress*, 25(2), 108-127.
4. Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., & Rugulies, R. (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*, 25(3), 243-256.
5. Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22.
6. Baillien, E., Rodriguez-Munoz, A., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2011). Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A two-wave cross-lagged study. *Work & Stress*, 25(2), 128-146.
7. Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185-204.
8. van Dam, A., Keijsers, G. P., Eling, P. A., & Becker, E. S. (2011). Testing whether reduced cognitive performance in burnout can be reversed by a motivational intervention. *Work & Stress*, 25(3), 257-271.

2012，共刊出 13 篇相關研究報告

1. Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2012). Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work & Stress*, 26(1), 68-90.
2. Balducci, C., Cecchin, M., & Fraccaroli, F. (2012). The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis. *Work & Stress*, 26(3), 195-212.
3. Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
4. Schmidt, K. H., Hupke, M., & Diestel, S. (2012). Does dispositional capacity for self-control attenuate the relation between self-control demands at work and indicators of job strain? *Work & Stress*, 26(1), 21-38.
5. Dollard, M. F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385-404.

6. Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2012). Lack of reciprocity and strain: Narcissism as a moderator of the association between feeling under-benefited and irritation. *Work & Stress*, 26(1), 56-67.
7. Allisey, A., Rodwell, J., & Noblet, A. (2012). Personality and the effort-reward imbalance model of stress: Individual differences in reward sensitivity. *Work & Stress*, 26(3), 230-251.
8. Dewe, P., & Trenberth, L. (2012). Exploring the relationships between appraisals of stressful encounters and the associated emotions in a work setting. *Work & Stress*, 26(2), 161-174.
9. Marzuq, N., & Drach-Zahavy, A. (2012). Recovery during a short period of respite: The interactive roles of mindfulness and respite experiences. *Work & Stress*, 26(2), 175-194.
10. van Dam, A., Keijsers, G. P., Eling, P. A., & Becker, E. S. (2012). Impaired cognitive performance and responsiveness to reward in burnout patients: Two years later. *Work & Stress*, 26(4), 333-346.
11. Childs, J. H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress*, 26(4), 347-364.
12. Nielsen, K., & Randall, R. (2012). The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a teamworking intervention. *Work & Stress*, 26(2), 91-111.
13. Cheng, C., Kogan, A., & Chio, J. H. M. (2012). The effectiveness of a new, coping flexibility intervention as compared with a cognitive-behavioural intervention in managing work stress. *Work & Stress*, 26(3), 272-288.

2013，共刊出 14 篇相關研究報告

1. Meurs, J. A., Fox, S., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2013). It's all about me: The role of narcissism in exacerbating the relationship between stressors and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 27(4), 368-382.
2. Tucker, M. K., Jimmieson, N. L., & Oei, T. P. (2013). The relevance of shared experiences: A multi-level study of collective efficacy as a moderator of job control in the stressor-strain relationship. *Work & Stress*, 27(1), 1-21.
3. Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N., & Härenstam, A. (2013). I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress*, 27(3), 262-277.
4. Demerouti, E., Shimazu, A., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress*, 27(3), 223-243.
5. Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163.
6. Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress*, 27(3), 244-261.
7. Diestel, S., Cosmar, M., & Schmidt, K. H. (2013). Burnout and impaired cognitive functioning: The role of executive control in the performance of cognitive tasks. *Work & Stress*, 27(2), 164-180.
8. Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of

- demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress*, 27(1), 22-42.
9. Gomes, A. R., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2013). Cognitive appraisal as a mediator in the relationship between stress and burnout. *Work & Stress*, 27(4), 351-367.
 10. Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27(1), 64-87.
 11. Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140.
 12. McTernan, W. P., Dollard, M. F., & LaMontagne, A. D. (2013). Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338.
 13. Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2013). Organizational interventions: a research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work & Stress*, 27(3), 278-297.
 14. Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work & Stress*, 27(2), 181-199.
- 2014, 共刊出 14 篇相關研究報告
1. Daniel, S., & Sonnentag, S. (2014). Work to non-work enrichment: The mediating roles of positive affect and positive work reflection. *Work & Stress*, 28(1), 49-66.
 2. Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work & Stress*, 28(2), 107-123.
 3. Ford, M. T., Matthews, R. A., Wooldridge, J. D., Mishra, V., Kakar, U. M., & Strahan, S. R. (2014). How do occupational stressor-strain effects vary with time? A review and meta-analysis of the relevance of time lags in longitudinal studies. *Work & Stress*, 28(1), 9-30.
 4. Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work & Stress*, 28(2), 124-142.
 5. Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
 6. Taris, T. W., & Kompier, M. A. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress*, 28(1), 1-8.
 7. Sørensen, O. H., & Holman, D. (2014). A participative intervention to improve employee well-being in knowledge work jobs: A mixed-methods evaluation study. *Work & Stress*, 28(1), 67-86.
 8. Hasson, H., Brisson, C., Guérin, S., Gilbert-Ouimet, M., Baril-Gingras, G., Vézina, M., & Bourbonnais, R. (2014). An organizational-level occupational health intervention: Employee perceptions of exposure to changes, and psychosocial outcomes. *Work & Stress*, (ahead-of-print), 1-19

附錄二、JOHP 十年文獻

2005，共刊出 36 篇相關研究報告

1. Swanberg, J. E., & Logan, T. K. (2005). Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 3-17.
2. Leitner, K., & Resch, M. G. (2005). Do the effects of job stressors on health persist over time? A longitudinal study with observational stressor measures. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 18-30.
3. Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 31-43.
4. Krajewski, H. T., & Goffin, R. D. (2005). Predicting occupational coping responses: The interactive effect of gender and work stressor context. *Journal of occupational health psychology, 10*(1), 44-53.
5. Nordin, M., Knutsson, A., Sundbom, E., & Stegmayr, B. (2005). Psychosocial factors, gender, and sleep. *Journal of occupational health psychology, 10*(1), 54-63.
6. Peeters, M. A., & Rutte, C. G. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(1), 64-75.
7. Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A. (2005). Work stress, substance use, and depression among young adult workers: An examination of main and moderator effect model. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 83-96.
8. Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 97-109.
9. Petterson, I. L., Hertting, A., Hagberg, L., & Theorell, T. (2005). Are trends in work and health conditions interrelated? A study of Swedish hospital employees in the 1990s. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 110-120.
10. Adler, A. B., Huffman, A. H., Bliese, P. D., & Castro, C. A. (2005). The impact of deployment length and experience on the well-being of male and female soldiers. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 121-137.
11. Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 138-154.
12. Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 155-169.
13. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology, 10*(2), 170-180.
14. Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of occupational health psychology, 10*(3), 187-199.

15. Mantler, J., Matejicek, A., Matheson, K., & Anisman, H. (2005). Coping with employment uncertainty: A comparison of employed and unemployed workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 200-209.
16. Gorgievski-Duijvesteijn, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & van der Heijden, P. G. (2005). Finances and well-being: A dynamic equilibrium model of resources. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 210-224.
17. Ferris, P. A., Sinclair, C., & Kline, T. J. (2005). It takes two to tango: Personal and organizational resilience as predictors of strain and cardiovascular disease risk in a work sample. *Journal of occupational health psychology, 10*(3), 225-238.
18. Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Rossi, A. M., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Liu, Y., & Hochwarter, W. A. (2005). Political Skill: An Antidote in the Role Overload–Strain Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 239-250.
19. Creed, P. A., & Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: Testing the personal agency and latent deprivation models of unemployment and well-being. *Journal of occupational health psychology, 10*(3), 251-260.
20. Vuori, J., Price, R. H., Mutanen, P., & Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of occupational health psychology, 10*(3), 261-275.
21. Tucker, J. S., Sinclair, R. R., & Thomas, J. L. (2005). The multilevel effects of occupational stressors on soldiers' well-being, organizational attachment, and readiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 276-299.
22. Whaley, C. J., Morrison, D. L., Payne, R. L., Fritschi, L., & Wall, T. D. (2005). Chronicity of psychological strain in occupational settings and the accuracy of the General Health Questionnaire. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 310-319.
23. Probst, T. M. (2005). Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand-control model. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 320-329.
24. Byrne, Z. S., Kacmar, C., Stoner, J., & Hochwarter, W. A. (2005). The relationship between perceptions of politics and depressed mood at work: Unique moderators across three levels. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 330-343.
25. Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S., & Melamed, S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 344-362.
26. Schat, A. C., Kelloway, E. K., & Desmarais, S. (2005). The Physical Health Questionnaire (PHQ): Construct validation of a self-report scale of somatic symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 363-381.
27. Grzywacz, J. G., Rao, P., Woods, C. R., Preisser, J. S., Gesler, W. M., & Arcury, T. A. (2005). Children's health and workers' productivity: An examination of family interference with work in rural America. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 382-392.
28. Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 393-414.
29. Harris, C., & Daniels, K. (2005). Daily affect and daily beliefs. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 415-428.

30. Kudielka, B. M., Hanebuth, D., von Känel, R., Gander, M. L., Grande, G., & Fischer, J. E. (2005). Health-related quality of life measured by the SF12 in working populations: Associations with psychosocial work characteristics. *Journal of occupational health Psychology*, 10(4), 429-440.
31. Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 441-451.
32. Ippolito, J., Adler, A. B., Thomas, J. L., Litz, B. T., & Hölzl, R. (2005). Extending and applying the demand-control model: The role of soldier's coping on a peacekeeping deployment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 452-464.
33. Tucker, P., & Rutherford, C. (2005). Moderators of the relationship between long work hours and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 465-476.
34. Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 477-490.
35. Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 491-503.
36. Turner, N., Chmiel, N., & Walls, M. (2005). Railing for safety: Job demands, job control, and safety citizenship role definition. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 504-512.

2006，共刊出 35 篇相關研究報告

1. Day, A. L., Stinson, V., Catano, V. M., & Kelloway, E. K. (2006). Third-party attitudes and strain reactions to the threat of a labor strike. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 3-12.
2. Dupré, K. E., & Barling, J. (2006). Predicting and preventing supervisory workplace aggression. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 13-26.
3. Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 27-37.
4. Greiner, B. A., & Krause, N. (2006). Observational stress factors and musculoskeletal disorders in urban transit operators. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 38-51.
5. Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 52-62.
6. Giardini, A., & Frese, M. (2006). Reducing the negative effects of emotion work in service occupations: Emotional competence as a psychological resource. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 63-75.
7. Kelloway, E. K., Mullen, J., & Francis, L. (2006). Divergent effects of transformational and passive leadership on employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 76-86.
8. Hall, A. T., Royle, M. T., Brymer, R. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2006). Relationships between felt accountability as a stressor and strain reactions: The neutralizing role of autonomy across two studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 87-99.

9. Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 100-118.
10. Bamberger, P. A., Sonnenstuhl, W. J., & Vashdi, D. (2006). Screening older, blue-collar workers for drinking problems: An assessment of the efficacy of the drinking problems index. *Journal of occupational Health psychology*, 11(1), 119-134.
11. Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 145-156.
12. Heponiemi, T., Elovainio, M., Pekkarinen, L., Noro, A., Finne-Soveri, H., & Sinervo, T. (2006). The moderating effect of employee hostility on the association of long-term elderly care unit's negative resident characteristics to employee stress and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 157-168.
13. Lapiere, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169-181.
14. Rickett, B., Orbell, S., & Sheeran, P. (2006). Social-cognitive determinants of hoist usage among health care workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 182-196.
15. Sprigg, C. A., & Jackson, P. R. (2006). Call centers as lean service environments: Job-related strain and the mediating role of work design. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 197-212.
16. Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2006). I get by with a little help from my friends: The interaction of chronic pain and organizational support on performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 215-227.
17. Matthews, R. A., Del Priore, R. E., Acitelli, L. K., & Barnes-Farrell, J. L. (2006). Work-to-relationship conflict: Crossover effects in dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 228-240.
18. Jansson, M., & Linton, S. J. (2006). Psychosocial work stressors in the development and maintenance of insomnia: A prospective study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 241-248.
19. Hanson, G. C., & Hammer, L. B. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249-265.
20. Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 266-280.
21. Zellars, K. L., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Anderson, K. S. (2006). The interactive effects of positive affect and conscientiousness on strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 281-289.
22. Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2006). I get by with a little help from my friends: The interaction of chronic pain and organizational support on performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 215-227.
23. Matthews, R. A., Del Priore, R. E., Acitelli, L. K., & Barnes-Farrell, J. L. (2006). Work-to-relationship conflict: crossover effects in dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 228-240.

24. Jansson, M., & Linton, S. J. (2006). Psychosocial work stressors in the development and maintenance of insomnia: A prospective study. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 241-248.
 25. Hanson, G. C., & Hammer, L. B. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology, 11*(3), 249-265.
 26. Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of occupational health psychology, 11*(3), 266-280.
 27. Zellars, K. L., Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Anderson, K. S. (2006). The interactive effects of positive affect and conscientiousness on strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 281-289.
 28. Atlantis, E., Chow, C. M., Kirby, A., & Singh, M. A. F. (2006). Worksite intervention effects on sleep quality: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 291-304.
 29. Haines III, V. Y., Marchand, A., & Harvey, S. (2006). Crossover of workplace aggression experiences in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 305-314.
 30. Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of occupational health psychology, 11*(4), 315-327.
 31. Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of occupational health psychology, 11*(4), 328-342.
 32. Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 343-357.
 33. Butterworth, S., Linden, A., McClay, W., & Leo, M. C. (2006). Effect of motivational interviewing-based health coaching on employees' physical and mental health status. *Journal of occupational health psychology, 11*(4), 358-365.
 34. Prottas, D. J., & Thompson, C. A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 366-378.
 35. Rospenda, K. M., Richman, J. A., & Shannon, C. A. (2006). Patterns of workplace harassment, gender, and use of services: An update. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 379-393.
- 2007，共刊出 30 篇相關研究報告
1. Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 1-19.
 2. Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 20-33.
 3. Britt, T. W., Dickinson, J. M., Moore, D., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2007). Correlates and consequences of morale versus depression under stressful conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 34-47.

4. Tse, J. L., Flin, R., & Mearns, K. (2007). Facets of job effort in bus driver health: Deconstructing "effort" in the effort-reward imbalance model. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 48-62.
5. Grandey, A. A., Kern, J. H., & Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of occupational health psychology, 12*(1), 63-79.
6. Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology, 12*(1), 80-92.
7. Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology, 12*(2), 93-104.
8. Harvey, P., Harris, R. B., Harris, K. J., & Wheeler, A. R. (2007). Attenuating the effects of social stress: The impact of political skill. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(2), 105-115.
9. Lang, J., Thomas, J. L., Bliese, P. D., & Adler, A. B. (2007). Job demands and job performance: The mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. *Journal of occupational health psychology, 12*(2), 116-124.
10. Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Meurs, J. A., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction. *Journal of occupational health psychology, 12*(2), 125-135.
11. Rothman, E. F., Hathaway, J., Stidsen, A., & de Vries, H. F. (2007). How employment helps female victims of intimate partner violence: A qualitative study. *Journal of occupational health psychology, 12*(2), 136-143.
12. Bergman, M. E., Palmieri, P. A., Drasgow, F., & Ormerod, A. J. (2007). Racial and ethnic harassment and discrimination: In the eye of the beholder? *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(2), 144-160.
13. Marcus, B., & Wagner, U. (2007). Combining dispositions and evaluations of vocation and job to account for counterproductive work behavior in adolescent job apprentices. *Journal of occupational health psychology, 12*(2), 161-176.
14. Bono, J. E., & Vey, M. A. (2007). Personality and emotional performance: Extraversion, neuroticism, and self-monitoring. *Journal of occupational health psychology, 12*(2), 177-192.
15. Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 193-203.
16. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 204-221.
17. Lillefjell, M., & Jakobsen, K. (2007). Sense of coherence as a predictor of work reentry following multidisciplinary rehabilitation for individuals with chronic musculoskeletal pain. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 222-231.
18. Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & McKinney, V. M. (2007). Harassing under the influence: The prevalence of male heavy drinking, the

- embeddedness of permissive workplace drinking norms, and the gender harassment of female coworkers. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 232-250.
19. Bergman, M. E., & Chalkley, K. M. (2007). "Ex" marks a spot: The stickiness of dirty work and other removed stigmas. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 251-265.
 20. Cullen, J. C., & Hammer, L. B. (2007). Developing and testing a theoretical model linking work-family conflict to employee safety. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 266-278.
 21. Marcus, B., & Wagner, U. (2007). Combining dispositions and evaluations of vocation and job to account for counterproductive work behavior in adolescent job apprentices. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 278.
 22. van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
 23. Goldberg, L. S., & Grandey, A. A. (2007). Display rules versus display autonomy: Emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 301-318.
 24. Johnson, H. A. M., & Spector, P. E. (2007). Service with a smile: Do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process? *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 319-333.
 25. Griffin, J. M., Greiner, B. A., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2007). The effect of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms: A comparison of theoretical models. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 334-349.
 26. Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350-364.
 27. Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
 28. Armitage, C. J. (2007). Efficacy of a brief worksite intervention to reduce smoking: The roles of behavioral and implementation intentions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 376-390.
 29. Budden, J. S., & Sagarin, B. J. (2007). Implementation intentions, occupational stress, and the exercise intention-behavior relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 391-401.
 30. Sonnenschein, M., Sorbi, M. J., van Doornen, L. J., Schaufeli, W. B., & Maas, C. J. (2007). Electronic diary evidence on energy erosion in clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 402-413.
- 2008，共刊出 29 篇相關研究報告
1. Scharf, T., Chapman, L., Collins, J., Limanowski, J., Heaney, C., & Goldenhar, L. M. (2008). Intervention effectiveness evaluation criteria: Promoting competitions and raising the bar. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 1-9.

2. Elo, A. L., Ervasti, J., Kuosma, E., & Mattila, P. (2008). Evaluation of an organizational stress management program in a municipal public works organization. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 10-23.
3. James, K. (2008). Terrorism and hazardous material trucking: Promoting perceived collective efficacy for terrorism prevention. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 24-31.
4. Probst, T. M., Gold, D., & Caborn, J. (2008). A preliminary evaluation of SOLVE: Addressing psychosocial problems at work. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 32-42.
5. Armon, G., Shirom, A., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). A prospective study of the association between obesity and burnout among apparently healthy men and women. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 43-57.
6. Parks, K. M., & Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs: A meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 58-68.
7. Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(1), 69-93.
8. Wallace, J. C., Little, L. M., & Shull, A. (2008). The moderating effects of task complexity on the relationship between regulatory foci and safety and production performance. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 95-104.
9. Rystedt, L. W., Cropley, M., Devereux, J. J., & Michalianou, G. (2008). The relationship between long-term job strain and morning and evening saliva cortisol secretion among white-collar workers. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 105-113.
10. Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 114-127.
11. Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). Sense of coherence as a protective mechanism among targets of workplace bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 128-136.
12. Buchanan, N. T., & Fitzgerald, L. F. (2008). Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological well-being of African American women. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 137-151.
13. Bergman, M. E., & Henning, J. B. (2008). Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: A revision and test of Fitzgerald et al. (1994). *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 152-167.
14. Probst, T. M., Gold, D., & Caborn, J. (2008). "A preliminary evaluation of SOLVE: Addressing psychosocial problems at work": Correction to Probst et al. (2008). *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 167.
15. Westman, M., Keinan, G., Roziner, I., & Benyamini, Y. (2008). The crossover of perceived health between spouses. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 168-180.
16. Väänänen, A., Kumpulainen, R., Kevin, M. V., Ala-Mursula, L., Kouvonen, A., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2008). Work-family characteristics as determinants of sickness absence: A large-scale cohort study of three occupational grades. *Journal of occupational health psychology*, 13(2), 181-196.

17. Drach-Zahavy, A. (2008). Workplace health friendliness: A cross level model for predicting workers' health. *Journal of occupational health psychology*, 13(3), 197-213.
18. De Vente, W., Kamphuis, J. H., Emmelkamp, P. M., & Blonk, R. W. (2008). Individual and group cognitive-behavioral treatment for work-related stress complaints and sickness absence: A randomized controlled trial. *Journal of occupational health psychology*, 13(3), 214-231.
19. Barr, C. D., Spitzmüller, C., & Stuebing, K. K. (2008). Too stressed out to participate? Examining the relation between stressors and survey response behavior. *Journal of occupational health psychology*, 13(3), 232-243.
20. Meier, L. L., Semmer, N. K., Elfering, A., & Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 244-258.
21. Searle, B. J. (2008). Does personal initiative training work as a stress management intervention? *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 259-270.
22. Cunningham, C. J., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282.
23. Whinghter, L. J., Cunningham, C. J., Wang, M., & Burnfield, J. L. (2008). The moderating role of goal orientation in the workload-frustration relationship. *Journal of occupational health psychology*, 13(3), 283-291.
24. Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 293-318.
25. Tucker, S., Chmiel, N., Turner, N., Hershcovis, M. S., & Stride, C. B. (2008). Perceived organizational support for safety and employee safety voice: The mediating role of coworker support for safety. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 319-330.
26. Grawitch, M. J., Granda, S. E., & Barber, L. K. (2008). Do prospective workday appraisals influence end-of-workday affect and self-monitored performance? *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 331-344.
27. Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 345-356.
28. Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2008). Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 357-370.
29. Schwetschenau, H. M., O'Brien, W. H., Cunningham, C. J., & Jex, S. M. (2008). Barriers to physical activity in an on-site corporate fitness center. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 371-380.

2009，共刊出 34 篇相關研究報告

1. Leiter, M. P., Zanaletti, W., & Argentero, P. (2009). Occupational risk perception, safety training, and injury prevention: Testing a model in the Italian printing industry. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 1-10.
2. Zellars, K. L., Meurs, J. A., Perrewé, P. L., Kacmar, C. J., & Rossi, A. M. (2009). Reacting to and recovering from a stressful situation: The negative

- affectivity-physiological arousal relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 11-22.
3. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
 4. Penhaligon, N. L., Louis, W. R., & Restubog, S. L. D. (2009). Emotional anguish at work: The mediating role of perceived rejection on workgroup mistreatment and affective outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 34-45.
 5. Kern, J. H., & Grandey, A. A. (2009). Customer incivility as a social stressor: The role of race and racial identity for service employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 46-57.
 6. Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 58-69.
 7. Laird, M. D., Perryman, A. A., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., & Zinko, R. (2009). The moderating effects of personal reputation on accountability-strain relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 70-83.
 8. Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2009). Turnover intention and emotional exhaustion" at the top": Adapting the job demands-resources model to leaders of addiction treatment organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 84-95.
 9. Karlson, B., Eek, F., Ørbæk, P., & Österberg, K. (2009). Effects on sleep-related problems and self-reported health after a change of shift schedule. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 97-109.
 10. Brondolo, E., Grantham, K. I., Karlin, W., Taravella, J., Mencía-Ripley, A., Schwartz, J. E., & Contrada, R. J. (2009). Trait hostility and ambulatory blood pressure among traffic enforcement agents: The effects of stressful social interactions. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 110-121.
 11. Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., & Wilson, M. G. (2009). Individual reactions to high involvement work processes: Investigating the role of empowerment and perceived organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 122-136.
 12. Conchie, S. M., & Donald, I. J. (2009). The moderating role of safety-specific trust on the relation between safety-specific leadership and safety citizenship behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 137-147.
 13. Rego, A., & Souto, S. (2009). Does the need to belong moderate the relationship between perceptions of spirit of camaraderie and employees' happiness? *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 148-164.
 14. Sonnentag, S., & Jelden, S. (2009). Job stressors and the pursuit of sport activities: A day-level perspective. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 165-181.
 15. Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 182-192.
 16. De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.

17. Pomaki, G., Karoly, P., & Maes, S. (2009). Linking goal progress to subjective well-being at work: The moderating role of goal-related self-efficacy and attainability. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 206-218.
18. Chen, S., Westman, M., & Eden, D. (2009). Impact of enhanced resources on anticipatory stress and adjustment to new information technology: A field-experimental test of conservation of resources theory. *Journal of occupational health psychology*, 14(3), 219-230.
19. Grech, M. R., Neal, A., Yeo, G., Humphreys, M., & Smith, S. (2009). An examination of the relationship between workload and fatigue within and across consecutive days of work: Is the relationship static or dynamic? *Journal of occupational health psychology*, 14(3), 231-242.
20. Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Feeling recovered and thinking about the good sides of one's work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 243-256.
21. Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L., & Salvi, A. D. (2009). Stress and counterproductive work behavior: Multiple relationships between demands, control, and soldier indiscipline over time. *Journal of occupational health psychology*, 14(3), 257-271.
22. Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288.
23. Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289-304.
24. Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., & Morin, E. M. (2009). Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 305-317.
25. O'Neill, O. A., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2009). Exploring relationships among anger, perceived organizational support, and workplace outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 318-333.
26. Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348.
27. Shirom, A., Melamed, S., Rogowski, O., Shapira, I., & Berliner, S. (2009). Workload, control, and social support effects on serum lipids: A longitudinal study among apparently healthy employed adults. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 349-364.
28. Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2009). The association of distress and sleeping problems with physicians' intentions to change profession: The moderating effect of job control. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 365-373.
29. Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 374-389.
30. De Haas, S., Timmerman, G., & Höing, M. (2009). Sexual harassment and health among male and female police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 390-401.

31. Poms, L. W., Botsford, W. E., Kaplan, S. A., Buffardi, L. C., & O'Brien, A. S. (2009). The economic impact of work and family issues: Child care satisfaction and financial considerations of employed mothers. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 402-413.
32. Hecht, T. D., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414-426.
33. Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440.
34. Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.

2010，共刊出 38 篇相關研究報告

1. Halbesleben, J. R. (2010). The role of exhaustion and workarounds in predicting occupational injuries: A cross-lagged panel study of health care professionals. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 1-16.
2. Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17-28.
3. González-Morales, M. G., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2010). A longitudinal study of coping and gender in a female-dominated occupation: Predicting teachers' burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 29-44.
4. Beehr, T. A., Bowling, N. A., & Bennett, M. M. (2010). Occupational stress and failures of social support: When helping hurts. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 45-59.
5. Mojza, E. J., Lorenz, C., Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2010). Daily recovery experiences: The role of volunteer work during leisure time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 60-74.
6. Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 75-90.
7. Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103.
8. Drach-Zahavy, A. (2010). How does service workers' behavior affect their health? Service climate as a moderator in the service behavior–health relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 105-119.
9. Ilies, R., Dimotakis, N., & Watson, D. (2010). Mood, blood pressure, and heart rate at work: An experience-sampling study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 120-130.
10. Krajewski, J., Wieland, R., & Sauerland, M. (2010). Regulating strain states by using the recovery potential of lunch breaks. *Journal of occupational health psychology*, 15(2), 131-139.
11. David, E. M., Avery, D. R., & Elliott, M. R. (2010). Do the weary care about racioethnic similarity? The role of emotional exhaustion in relational demography. *Journal of occupational health psychology*, 15(2), 140-153.

12. Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of occupational health psychology*, 15(2), 154-166.
13. Mohr, G., & Wolfram, H. J. (2010). Stress among managers: The importance of dynamic tasks, predictability, and social support in unpredictable times. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 167-179.
14. Nielsen, K., & Cleal, B. (2010). Predicting flow at work: Investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 180-190.
15. Walsh, B. M., Matthews, R. A., Tuller, M. D., Parks, K. M., & McDonald, D. P. (2010). A multilevel model of the effects of equal opportunity climate on job satisfaction in the military. *Journal of occupational health psychology*, 15(2), 191-207.
16. Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209-222.
17. Bennett, J. B., Aden, C. A., Broome, K., Mitchell, K., & Rigdon, W. D. (2010). Team resilience for young restaurant workers: Research-to-practice adaptation and assessment. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 223-236.
18. Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 237-251.
19. Grzywacz, J. G., Quandt, S. A., Vallejos, Q. M., Whalley, L. E., Chen, H., Isom, S., & Arcury, T. A. (2010). Job demands and pesticide exposure among immigrant Latino farmworkers. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 252-266.
20. Hansez, I., & Chmiel, N. (2010). Safety behavior: Job demands, job resources, and perceived management commitment to safety. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 267-278.
21. Inness, M., Turner, N., Barling, J., & Stride, C. B. (2010). Transformational leadership and employee safety performance: A within-person, between-jobs design. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 279-290.
22. Butler, A. B., Dodge, K. D., & Faurote, E. J. (2010). College student employment and drinking: A daily study of work stressors, alcohol expectancies, and alcohol consumption. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 291-303.
23. Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2010). Is it better to receive than to give? Empathy in the conflict–distress relationship. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 304-315.
24. Berkman, L. F., Buxton, O., Ertel, K., & Okechukwu, C. (2010). Managers' practices related to work–family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 316-329.
25. Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 330-346.
26. Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2010). Worksite stress management training: Moderated effects and clinical significance. *Journal of occupational health psychology*, 15(4), 347-358.

27. Dupré, K. E., Barling, J., Turner, N., & Stride, C. B. (2010). Comparing perceived injustices from supervisors and romantic partners as predictors of aggression. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 359-370.
28. Halbesleben, J. R., Zellars, K. L., Carlson, D. S., Perrewé, P. L., & Rotondo, D. (2010). The moderating effect of work-linked couple relationships and work-family integration on the spouse instrumental support-emotional exhaustion relationship. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 371-387.
29. Hochwarter, W. A., Summers, J. K., Thompson, K. W., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2010). Strain reactions to perceived entitlement behavior by others as a contextual stressor: Moderating role of political skill in three samples. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 388-398.
30. Armon, G., Melamed, S., Shirom, A., & Shapira, I. (2010). Elevated burnout predicts the onset of musculoskeletal pain among apparently healthy employees. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 399-408.
31. Hepburn, C. G., Kelloway, E. K., & Franche, R. L. (2010). Early employer response to workplace injury: What injured workers perceive as fair and why these perceptions matter. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 409-420.
32. Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 421-433.
33. Hoobler, J. M., Rospenda, K. M., Lemmon, G., & Rosa, J. A. (2010). A within-subject longitudinal study of the effects of positive job experiences and generalized workplace harassment on well-being. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 434-451.
34. Liu, C., Nauta, M. M., Li, C., & Fan, J. (2010). Comparisons of organizational constraints and their relations to strains in China and the United States. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 452-467.
35. Sliter, M., Jex, S., Wolford, K., & McInnerney, J. (2010). How rude! Emotional labor as a mediator between customer incivility and employee outcomes. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 468-481.
36. Turner, N., Chmiel, N., Hershcovis, M. S., & Walls, M. (2010). Life on the line: Job demands, perceived co-worker support for safety, and hazardous work events. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 482-493.
37. Philipp, A., & Schüpbach, H. (2010). Longitudinal effects of emotional labour on emotional exhaustion and dedication of teachers. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 494-504.
38. Hülshager, U. R., Lang, J. W., & Maier, G. W. (2010). Emotional labor, strain, and performance: Testing reciprocal relationships in a longitudinal panel study. *Journal of occupational health psychology, 15*(4), 505-521.

2011, 共刊出 32 篇相關研究報告

1. Vinokur, A. D., Pierce, P. F., Lewandowski-Romps, L., Hobfoll, S. E., & Galea, S. (2011). Effects of war exposure on air force personnel's mental health, job burnout and other organizational related outcomes. *Journal of occupational health psychology, 16*(1), 3.
2. Schaubroeck, J. M., Riolli, L. T., Peng, A. C., & Spain, E. S. (2011). Resilience to traumatic exposure among soldiers deployed in combat. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(1), 18-37.

3. Currie, S. L., Day, A., & Kelloway, E. K. (2011). Bringing the troops back home: Modeling the postdeployment reintegration experience. *Journal of occupational health psychology, 16*(1), 38-47.
4. Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2011). Relations among occupational hazards, attitudes, and safety performance. *Journal of occupational health psychology, 16*(1), 48-66.
5. Fugas, C. S., Meliá, J. L., & Silva, S. A. (2011). The “is” and the “ought”: How do perceived social norms influence safety behaviors at work? *Journal of occupational health psychology, 16*(1), 67-79.
6. Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(1), 80-94.
7. Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(1), 95-111.
8. Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Crossover of work engagement among Japanese couples: Perspective taking by both partners. *Journal of occupational health psychology, 16*(1), 112-125.
9. Major, D. A., & Morganson, V. J. (2011). Coping with work-family conflict: A leader-member exchange perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(1), 126-138.
10. Rosenström, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Keltikangas-Järvinen, L., Kivimäki, M., Juonala, M., & Viikari, J. S. (2011). Change in job strain and progression of atherosclerosis: The Cardiovascular Risk in Young Finns study. *Journal of occupational health psychology, 16*(1), 139-150.
11. Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151-169.
12. Diefendorff, J. M., Erickson, R. J., Grandey, A. A., & Dahling, J. J. (2011). Emotional display rules as work unit norms: A multilevel analysis of emotional labor among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 170-186.
13. Hoppe, A. (2011). Psychosocial working conditions and well-being among immigrant and German low-wage workers. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 187-201.
14. Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 202-216.
15. Mueller, S., & Tschan, F. (2011). Consequences of client-initiated workplace violence: The role of fear and perceived prevention. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 217-229.
16. Kubicek, B., Korunka, C., Raymo, J. M., & Hoonakker, P. (2011). Psychological well-being in retirement: The effects of personal and gendered contextual resources. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 230-246.

17. Biron, M., Bamberger, P. A., & Noyman, T. (2011). Work-related risk factors and employee substance use: Insights from a sample of Israeli blue-collar workers. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 247-263.
18. Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2011). Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. *Journal of occupational health psychology, 16*(3), 265-278.
19. Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of occupational health psychology, 16*(3), 279-296.
20. Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), 297-312.
21. Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2011). The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of occupational health psychology, 16*(3), 313-330.
22. Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Harvey, A. G., Waage, S., Harris, A., & Pallesen, S. (2011). Adaptation and readaptation to different shift work schedules measured with sleep diary and actigraphy. *Journal of occupational health psychology, 16*(3), 331-344.
23. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), 345-360.
24. Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of occupational health psychology, 16*(3), 361-389.
25. Fisk, G. M., & Neville, L. B. (2011). Effects of customer entitlement on service workers' physical and psychological well-being: A study of waitstaff employees. *Journal of occupational health psychology, 16*(4), 391-405.
26. Mahoney, K. T., Buboltz Jr, W. C., Buckner V, J. E., & Doverspike, D. (2011). Emotional labor in American professors. *Journal of occupational health psychology, 16*(4), 406-423.
27. Sliter, M. T., Pui, S. Y., Sliter, K. A., & Jex, S. M. (2011). The differential effects of interpersonal conflict from customers and coworkers: Trait anger as a moderator. *Journal of occupational health psychology, 16*(4), 424-440.
28. Wang, S. W., Repetti, R. L., & Campos, B. (2011). Job stress and family social behavior: The moderating role of neuroticism. *Journal of occupational health psychology, 16*(4), 441-456.
29. Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 457-467.
30. van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 468-482.
31. Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 483-500.
32. Ranby, K. W., MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., Elliot, D. L., Kuehl, K. S., & Goldberg, L. (2011). The PHLAME (Promoting Healthy Lifestyles:

Alternative Models' Effects) firefighter study: Testing mediating mechanisms. *Journal of occupational health psychology*, 16(4), 501-513.

2012, 共刊出 41 篇相關研究報告

1. Grandey, A., Foo, S. C., Groth, M., & Goodwin, R. E. (2012). Free to be you and me: A climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 1-14.
2. Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). Empowering leaders optimize working conditions for engagement: A multilevel study. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 15-27.
3. Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 28-40.
4. Booth, S. M., & Matthews, R. A. (2012). Family-supportive organization perceptions: Validation of an abbreviated measure and theory extension. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 41-51.
5. Zacher, H., Jimmieson, N. L., & Winter, G. (2012). Eldercare demands, mental health, and work performance: The moderating role of satisfaction with Eldercare tasks. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 52-64.
6. Bergman, M. E., Palmieri, P. A., Drasgow, F., & Ormerod, A. J. (2012). Racial/ethnic harassment and discrimination, its antecedents, and its effect on job-related outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 65-78.
7. Chang, C. H. D., & Lyons, B. J. (2012). Not all aggressions are created equal: A multifoci approach to workplace aggression. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 79-92.
8. Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2012). Age, cumulative (dis) advantage, and subjective well-being in employed and unemployed Germans: A moderated mediation model. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 93-104.
9. Conchie, S. M., Taylor, P. J., & Donald, I. J. (2012). Promoting safety voice with safety-specific transformational leadership: The mediating role of two dimensions of trust. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 105-115.
10. Smith, M. R., Rasmussen, J. L., Mills, M. J., Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2012). Stress and performance: Do service orientation and emotional energy moderate the relationship? *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 116-128.
11. Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
12. Schmitt, A., Zacher, H., & Frese, M. (2012). The buffering effect of selection, optimization, and compensation strategy use on the relationship between problem solving demands and occupational well-being: A daily diary study. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 139-149.
13. Sakurai, K., & Jex, S. M. (2012). Coworker incivility and incivility targets' work effort and counterproductive work behaviors: The moderating role of supervisor social support. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 150-161.
14. De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I., & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a

- reorganization context: Longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 162-174.
15. Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 175-183.
 16. Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work–self and family–self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 184-195.
 17. Magee, C. A., Stefanic, N., Caputi, P., & Iverson, D. C. (2012). The association between job demands/control and health in employed parents: The mediating role of work-to-family interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 196-205.
 18. Vashdi, D. R., Bamberger, P. A., & Bacharach, S. (2012). Effects of job control and situational severity on the timing of help-seeking. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 206-219.
 19. Lagerveld, S. E., Blonk, R. W., Brenninkmeijer, V., Wijngaards-de Meij, L., & Schaufeli, W. B. (2012). Work-focused treatment of common mental disorders and return to work: A comparative outcome study. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 220-234.
 20. Unsworth, K. L., & Mason, C. M. (2012). Help yourself: The mechanisms through which a self-leadership intervention influences strain. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 235-245.
 21. Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 246-258.
 22. Toker, S., Shirom, A., Melamed, S., & Armon, G. (2012). Work characteristics as predictors of diabetes incidence among apparently healthy employees. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 259-267.
 23. Ford, M. T., & Wiggins, B. K. (2012). Occupational-level interactions between physical hazards and cognitive ability and skill requirements in predicting injury incidence rates. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 268-278.
 24. Phipps, D. L., Malley, C., & Ashcroft, D. M. (2012). Job characteristics and safety climate: The role of effort-reward and demand-control-support models. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 279-289.
 25. Rantanen, J., Kinnunen, U., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2012). Developmental trajectories of work–family conflict for Finnish workers in midlife. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 290-303.
 26. Volmer, J., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Niessen, C. (2012). Do social conflicts with customers at work encroach upon our private lives? A diary study. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 304-315.
 27. Taylor, S. G., & Kluemper, D. H. (2012). Linking perceptions of role stress and incivility to workplace aggression: The moderating role of personality. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 316-329.
 28. Cox, S. S., Bennett, R. J., Tripp, T. M., & Aquino, K. (2012). An empirical test of forgiveness motives' effects on employees' health and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 330-340.

29. Querstret, D., & Copley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of occupational health psychology, 17*(3), 341-353.
30. Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of occupational health psychology, 17*(3), 354-364.
31. Dijkstra, M., Beersma, B., & Cornelissen, R. A. (2012). The emergence of the Activity Reduces Conflict Associated Strain (ARCAS) model: A test of a conditional mediation model of workplace conflict and employee strain. *Journal of occupational health psychology, 17*(3), 365-375.
32. Maas, H., & Spinath, F. M. (2012). Personality and coping with professional demands: A behavioral genetics analysis. *Journal of occupational health psychology, 17*(3), 376-385.
33. Clarke, S. (2012). The effect of challenge and hindrance stressors on safety behavior and safety outcomes: A meta-analysis. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 387-397.
34. Dionisi, A. M., Barling, J., & Dupré, K. E. (2012). Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 398-408.
35. Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Jex, S. M. (2012). Employee adiposity and incivility: Establishing a link and identifying demographic moderators and negative consequences. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 409-424.
36. Leiter, M. P., Day, A., Oore, D. G., & Spence Laschinger, H. K. (2012). Getting better and staying better: Assessing civility, incivility, distress, and job attitudes one year after a civility intervention. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 425-434.
37. Ratnasingam, P., Spitzmueller, C., King, W. R., Rubino, C., Luksyte, A., Matthews, R. A., & Fisher, G. G. (2012). Can on-site childcare have detrimental work outcomes? Examining the moderating roles of family supportive organization perceptions and childcare satisfaction. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 435-444.
38. ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 445-455.
39. Rubino, C., Perry, S. J., Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Zapf, D. (2012). Demand-control-person: Integrating the demand-control and conservation of resources models to test an expanded stressor-strain model. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 456-472.
40. Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 473-491.
41. Ford, M. T., & Wooldridge, J. D. (2012). Industry growth, work role characteristics, and job satisfaction: A cross-level mediation model. *Journal of occupational health psychology, 17*(4), 492-504.

2013，共刊出 42 篇相關研究報告

1. Van de Ven, B., van den Tooren, M., & Vlerick, P. (2013). Emotional job resources and emotional support seeking as moderators of the relation between

- emotional job demands and emotional exhaustion: A two-wave panel study. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 1-8.
2. Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D., & Winefield, A. H. (2013). Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 9-15.
 3. Barnes, C. M., Ghumman, S., & Scott, B. A. (2013). Sleep and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 16-26.
 4. Odle-Dusseau, H. N., Herleman, H. A., Britt, T. W., Moore, D. D., Castro, C. A., & McGurk, D. (2013). Family-supportive work environments and psychological strain: A longitudinal test of two theories. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 27-36.
 5. Luchman, J. N., & González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 37-52.
 6. Ho, M. Y., Chen, X., Cheung, F. M., Liu, H., & Worthington Jr, E. L. (2013). A dyadic model of the work–family interface: A study of dual-earner couples in China. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 53-63.
 7. Liu, C., Yang, L. Q., & Nauta, M. M. (2013). Examining the mediating effect of supervisor conflict on procedural injustice–job strain relations: The function of power distance. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 64-74.
 8. Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 75-86.
 9. Bunk, J. A., & Magley, V. J. (2013). The role of appraisals and emotions in understanding experiences of workplace incivility. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 87-105.
 10. Wood, S., Michaelides, G., & Totterdell, P. (2013). The impact of fluctuating workloads on well-being and the mediating role of work– nonwork interference in this relationship. *Journal of occupational health psychology*, 18(1), 106-119.
 11. Wirtz, P. H., Ehlert, U., Kottwitz, M. U., La Marca, R., & Semmer, N. K. (2013). Occupational role stress is associated with higher cortisol reactivity to acute stress. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 121-131.
 12. Halbesleben, J. R., Wheeler, A. R., & Shanine, K. K. (2013). The moderating role of attention-deficit/hyperactivity disorder in the work engagement–performance process. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 132-143.
 13. Meier, L. L., Gross, S., Spector, P. E., & Semmer, N. K. (2013). Relationship and task conflict at work: Interactive short-term effects on angry mood and somatic complaints. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 144-156.
 14. Moen, P., Kelly, E. L., & Lam, J. (2013). Healthy work revisited: Do changes in time strain predict well-being? *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 157-172.
 15. Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2013). Self-determination, control, and reactions to changes in workload: A work simulation. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 173-190.

16. Szeto, A. C., & Dobson, K. S. (2013). Mental disorders and their association with perceived work stress: An investigation of the 2010 Canadian Community Health Survey. *Journal of occupational health psychology, 18*(2), 191-197.
17. Conchie, S. M. (2013). Transformational leadership, intrinsic motivation, and trust: A moderated-mediated model of workplace safety. *Journal of occupational health psychology, 18*(2), 198-210.
18. Pekkarinen, L., Elovainio, M., Sinervo, T., Heponiemi, T., Aalto, A. M., Noro, A., & Finne-Soveri, H. (2013). Job demands and musculoskeletal symptoms among female geriatric nurses: The moderating role of psychosocial resources. *Journal of occupational health psychology, 18*(2), 211-219.
19. Palermo, J., Fuller-Tyszkiewicz, M., Walker, A., & Appannah, A. (2013). Primary-and secondary-level organizational predictors of work ability. *Journal of occupational health psychology, 18*(2), 220-229.
20. Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology, 18*(2), 230-240.
21. Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2013). Managing work, family, and school roles: Disengagement strategies can help and hinder. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 241-251.
22. Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work–life balance. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 252-261.
23. Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Episodic work–family conflict, cardiovascular indicators, and social support: An experience sampling approach. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 262-275.
24. Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 276-284.
25. Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 285-296.
26. Giumetti, G. W., Hatfield, A. L., Scisco, J. L., Schroeder, A. N., Muth, E. R., & Kowalski, R. M. (2013). What a rude e-mail! Examining the differential effects of incivility versus support on mood, energy, engagement, and performance in an online context. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 297-309.
27. Wilson, N. L., & Holmvall, C. M. (2013). The development and validation of the Incivility from Customers Scale. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 310-326.
28. Lee, J. E., Sudom, K. A., & Zamorski, M. A. (2013). Longitudinal analysis of psychological resilience and mental health in Canadian military personnel returning from overseas deployment. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 327-337.
29. O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 338-349.

30. Sliter, K. A. (2013). Development and validation of a measure of workplace climate for healthy weight maintenance. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 350-362.
31. Nizielski, S., Hallum, S., Schütz, A., & Lopes, P. N. (2013). A note on emotion appraisal and burnout: The mediating role of antecedent-focused coping strategies. *Journal of occupational health psychology, 18*(3), 363-369.
32. Lawrence, E. R., Halbesleben, J. R., & Paustian-Underdahl, S. C. (2013). The influence of workplace injuries on work–family conflict: Job and financial insecurity as mechanisms. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 371-383.
33. Park, Y., & Sprung, J. M. (2013). Work–school conflict and health outcomes: Beneficial resources for working college students. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 384-394.
34. Halbesleben, J. R., Leroy, H., Dierynck, B., Simons, T., Savage, G. T., McCaughey, D., & Leon, M. R. (2013). Living up to safety values in health care: The effect of leader behavioral integrity on occupational safety. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 395-405.
35. Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 406-416.
36. Garczynski, A. M., Waldrop, J. S., Rupperecht, E. A., & Grawitch, M. J. (2013). Differentiation between work and nonwork self-aspects as a predictor of presenteeism and engagement: Cross-cultural differences. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 417-429.
37. Volpone, S. D., & Avery, D. R. (2013). It's self defense: How perceived discrimination promotes employee withdrawal. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 430-448.
38. Drach-Zahavy, A., & Trogan, R. (2013). Opposites attract or attack? The moderating role of diversity climate in the team diversity–interpersonal aggression relationship. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 449-457.
39. Fried, Y., Laurence, G. A., Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2013). The relationship between job enrichment and abdominal obesity: A longitudinal field study of apparently healthy individuals. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 458-468.
40. Igic, I., Ryser, S., & Elfering, A. (2013). Does work stress make you shorter? An ambulatory field study of daily work stressors, job control, and spinal shrinkage. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 469-480.
41. Hietapakka, L., Elovainio, M., Heponiemi, T., Pesseau, J., Eccles, M., Aalto, A. M., & Sinervo, T. (2013). Do nurses who work in a fair organization sleep and perform better and why? Testing potential psychosocial mediators of organizational justice. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 481-491.
42. Törnroos, M., Hintsanen, M., Hintsä, T., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., Hutri-Kähönen, N., & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Associations between Five-Factor Model traits and perceived job strain: A population-based study. *Journal of occupational health psychology, 18*(4), 492-500.

2014，共刊出 38 篇相關研究報告

1. van Hooft, E. A. (2014). Motivating and hindering factors during the reemployment process: The added value of employment counselors' assessment. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 1-17.
2. Heidemeier, H., & Wiese, B. S. (2014). Achievement goals and autonomy: How person– context interactions predict effective functioning and well-being during a career transition. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 18-31.
3. Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 32-45.
4. Olson, K. J. (2014). Development and initial validation of a measure of work, family, and school conflict. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 46-59.
5. Miner, K. N., Pesonen, A. D., Smittick, A. L., Seigel, M. L., & Clark, E. K. (2014). Does being a mom help or hurt? Workplace incivility as a function of motherhood status. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 60-73.
6. Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 74-84.
7. Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work and sleep during weekends: The mediating role of psychological detachment. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 85-95.
8. Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 96-107.
9. Schreurs, B., Guenter, H., Hülshager, U., & van Emmerik, H. (2014). The role of punishment and reward sensitivity in the emotional labor process: A within-person perspective. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 108-121.
10. Tran, L., Crane, M. F., & Phillips, J. K. (2014). The distinct role of performing euthanasia on depression and suicide in veterinarians. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 123-132.
11. Settles, I. H., Buchanan, N. T., Yap, S. C., & Harrell, Z. A. (2014). Sex differences in outcomes and harasser characteristics associated with frightening sexual harassment appraisals. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 133-142.
12. Gallus, J. A., Bunk, J. A., Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Magley, V. J. (2014). An eye for an eye? Exploring the relationship between workplace incivility experiences and perpetration. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 143-154.
13. Crain, T. L., Hammer, L. B., Bodner, T., Kossek, E. E., Moen, P., Lilienthal, R., & Buxton, O. M. (2014). Work–family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 155-167.
14. Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective

- well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 168-181.
15. van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–family enrichment, work–family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 182-194.
 16. Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work–family conflict? *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 195-205.
 17. Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 206-216.
 18. Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014). Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 217-230.
 19. Fisher, G. G., Stachowski, A., Infurna, F. J., Faul, J. D., Grosch, J., & Tetrick, L. E. (2014). Mental work demands, retirement, and longitudinal trajectories of cognitive functioning. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 231-242.
 20. Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 243-258.
 21. Fodor, D. P., Antoni, C. H., Wiedemann, A. U., & Burkert, S. (2014). Healthy eating at different risk levels for job stress: Testing a moderated mediation. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 259-267.
 22. Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 269-290.
 23. Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: A longitudinal multilevel study in the malaysian private sector. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 291-302.
 24. Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2014). Burnout and daily recovery: A day reconstruction study. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 303-314.
 25. Yang, L. Q., Caughlin, D. E., Gazica, M. W., Truxillo, D. M., & Spector, P. E. (2014). Workplace mistreatment climate and potential employee and organizational outcomes: A meta-analytic review from the target's perspective. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 315-335.
 26. Tsai, S. S., Lai, C. H., Shih, T. S., Lin, M. H., & Liou, S. H. (2014). High job strain is associated with inflammatory markers of disease in young long-haul bus drivers. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 336-347.
 27. van Hooff, M. L., & van Hooff, E. A. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 348-359.
 28. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Embeddedness and well-being in the United States and Singapore: The mediating effects of work-to-family and

- family-to-work conflict. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 360-375.
29. Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 376-384.
 30. McGonagle, A. K., Beatty, J. E., & Joffe, R. (2014). Coaching for workers with chronic illness: Evaluating an intervention. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 385-398.
 31. LeBlanc, M. M., Barling, J., & Turner, N. (2014). Intimate partner aggression and women's work outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 399-412.
 32. Tuckey, M. R., & Neall, A. M. (2014). Workplace bullying erodes job and personal resources: Between-and within-person perspectives. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 413-424.
 33. McLain, D. L. (2014). Sensitivity to social information, social referencing, and safety attitudes in a hazardous occupation. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 425-436.
 34. McGonagle, A. K., Walsh, B. M., Kath, L. M., & Morrow, S. L. (2014). Civility norms, safety climate, and safety outcomes: A preliminary investigation. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 437-452.
 35. von Treuer, K., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Little, G. (2014). The impact of shift work and organizational work climate on health outcomes in nurses. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 453-461.
 36. Zacher, H., Jimmieson, N. L., & Bordia, P. (2014). Time pressure and coworker support mediate the curvilinear relationship between age and occupational well-being. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 462-475.
 37. Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476-489.
 38. Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping—Particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 490-499.

附錄三、Psychology & Health 十年文獻

2005，共刊出 1 篇相關研究報告

1. Van Dierendonck, D., & Te Nijenhuis, J. (2005). Flotation restricted environmental stimulation therapy (REST) as a stress-management tool: A meta-analysis. *Psychology & Health*, 20(3), 405-412.

2007，共刊出 2 篇相關研究報告

1. Schou Andreassen, C., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
2. Lestideau, O. T., & Lavalley, L. F. (2007). Structured writing about current stressors: The benefits of developing plans. *Psychology and Health*, 22(6), 659-676.

2011，共刊出 2 篇相關研究報告

1. Leone, S. S., Wessely, S., Huibers, M. J., Knottnerus, J. A., & Kant, I. (2011). Two sides of the same coin? On the history and phenomenology of chronic fatigue and burnout. *Psychology and Health*, 26(4), 449-464.
2. de Bloom, J., Geurts, S. A., Sonnentag, S., Taris, T., de Weerth, C., & Kompier, M. A. (2011). How does a vacation from work affect employee health and well-being? *Psychology & health*, 26(12), 1606-1622.

附錄四、International Journal of Stress Management 十年 文獻

2005，共刊出 13 篇相關研究報告

1. van Veldhoven, M., Taris, T. W., de Jonge, J., & Broersen, S. (2005). The relationship between work characteristics and employee health and well-being: How much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, 12(1), 3.
2. Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.
3. van Dierendonck, D., Garssen, B., & Visser, A. (2005). Burnout prevention through personal growth. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 62.
4. Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78.
5. Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 99.
6. Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: Results from a randomized trial. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 164.
7. Alford, W. K., Malouff, J. M., & Osland, K. S. (2005). Written emotional expression as a coping method in child protective services officers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 177.
8. Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203.
9. Gelsema, T. I., van der Doef, M., Maes, S., Akerboom, S., & Verhoeven, C. (2005). Job stress in the nursing profession: The influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 222.
10. Jain, A. K., & Sinha, A. K. (2005). General health in organizations: Relative relevance of emotional intelligence, trust, and organizational support. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 257.
11. Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. Q. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274.
12. Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2005). Factorial validity and consistency of the MBI-GS across occupational groups in Norway. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 289.
13. Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409.

2006，共刊出 15 篇相關研究報告

1. Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of stress management*, 13(1), 64.

2. Mansell, A., Brough, P., & Cole, K. (2006). Stable predictors of job satisfaction, psychological strain, and employee retention: An evaluation of organizational change within the New Zealand Customs Service. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 84.
3. Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176.
4. Tummers, G. E., Landeweerd, J. A., Janssen, P. P., & van Merode, G. (2006). Organizational characteristics, work characteristics, and relationships with psychologic work reactions in nursing: A longitudinal study. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 201.
5. González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Greenglass, E. R. (2006). Coping and distress in organizations: The role of gender in work stress. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 228.
6. Thompson, B. M., Kirk, A., & Brown, D. (2006). Sources of stress in policewomen: A three-factor model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 309.
7. Wated, G., & Sanchez, J. I. (2006). The role of accent as a work stressor on attitudinal and health-related work outcomes. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 329.
8. Riolli, L., & Savicki, V. (2006). Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 351.
9. Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 378.
10. Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399.
11. Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423.
12. Addae, H. M., & Wang, X. (2006). Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological-, job-, and organization-related factors: An exploratory study of trinidad and tobago. *International journal of stress management*, 13(4), 476.
13. McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494.
14. Malach-Pines, A., & Keinan, G. (2006). Stress and burnout in Israeli border police. *International journal of stress management*, 13(4), 519.
15. Richardsen, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555.

2007，共刊出 17 篇相關研究報告

1. Fillion, L., Tremblay, I., Truchon, M., Côté, D., Struthers, C. W., & Dupuis, R. (2007). Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integrative occupational stress-model. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 1.
2. Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*, 14(1), 26.

3. Cheung, F. Y. L., & Tang, C. S. K. (2007). The influence of emotional dissonance and resources at work on job burnout among Chinese human service employees. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 72.
4. Eunha, K. (2007). Occupational stress: A survey of psychotherapists in Korea and the United States. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 111.
5. Chang, T. Y., & Chang, Y. L. (2007). Relationship between role stress and job performance in salespeople employed by travel agents in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 211.
6. Jacobs, P. A., Tytherleigh, M. Y., Webb, C., & Cooper, C. L. (2007). Predictors of work performance among higher education employees: An examination using the ASSET Model of Stress. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 199.
7. Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International journal of stress management*, 14(2), 175.
8. Malach-Pines, A., & Keinan, G. (2007). Stress and burnout in Israeli police officers during a Palestinian uprising (Intifada). *International Journal of stress management*, 14(2), 160.
9. Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142.
10. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121.
11. Hättinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., & Kalimo, R. (2007). Comparing two burnout interventions: Perceived job control mediates decreases in burnout. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 227.
12. Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 275.
13. Edwards, J. A., Cockerton, T., & Guppy, A. (2007). A longitudinal study examining the influence of work and non-work stressors upon well-being: A multi-group analysis. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 294.
14. Strazdins, L., & Broom, D. H. (2007). The mental health costs and benefits of giving social support. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 370.
15. Schmidt, K. H., & Neubach, B. (2007). Self-control demands: A source of stress at work. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 398.
16. Dollard, M. F., LaMontagne, A. D., Caulfield, N., Blewett, V., & Shaw, A. (2007). Job stress in the Australian and international health and community services sector: A review of the literature. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 417.

2008，共刊出 12 篇相關研究報告

1. Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1.
2. Pal, S., & Saksvik, P. Ø. (2008). Work-family conflict and psychosocial work environment stressors as predictors of job stress in a cross-cultural study. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 22.

3. Eaton, R. J., & Bradley, G. (2008). The role of gender and negative affectivity in stressor appraisal and coping selection. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 94.
4. Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Work characteristics and sickness absence in burnout and nonburnout groups: A study of Swedish health care workers. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 153.
5. Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2008). Coping with increased uncertainty in the field of work and family life. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 209.
6. Watson, D. C., & Sinha, B. (2008). Emotion regulation, coping, and psychological symptoms. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 222.
7. Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305.
8. Glazer, S., & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329.
9. Bernhard-Oettel, C., Cuyper, N. D., Berntson, E., & Isaksson, K. (2008). Well-being and organizational attitudes in alternative employment: The role of contract and job preferences. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 345.
10. Grzywacz, J. G., & Almeida, D. M. (2008). Stress and binge drinking: A daily process examination of stressor pile-up and socioeconomic status in affect regulation. *International journal of stress management*, 15(4), 364.
11. Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 381.
12. Ponce, A. N., Lorber, W., Paul, J. J., Esterlis, I., Barzvi, A., Allen, G. J., & Pescatello, L. S. (2008). Comparisons of varying dosages of relaxation in a corporate setting: Effects on stress reduction. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 396.

2009，共刊出 9 篇相關研究報告

1. Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2009). Predictors and consequences of promotion stress: A bad situation made worse by employment dependence. *International Journal of Stress Management*, 16(1), 65.
2. Klainin, P. (2009). Stress and health outcomes: The mediating role of negative affectivity in female health care workers. *International Journal of Stress Management*, 16(1), 45.
3. Lu, L., Kao, S. F., Cooper, C. L., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M., & Spector, P. E. (2009). Work resources, work-to-family conflict, and its consequences: A Taiwanese-British cross-cultural comparison. *International Journal of Stress Management*, 16(1), 25.
4. Peeters, M. C., & Oerlemans, W. G. (2009). The relationship between acculturation orientations and work-related well-being: Differences between ethnic minority and majority employees. *International Journal of Stress Management*, 16(1), 1.

5. Villanueva, D., & Djurkovic, N. (2009). Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management*, 16(2), 124.
6. Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J., & Winefield, A. H. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215.
7. Dolcos, S. M., & Daley, D. (2009). Work pressure, workplace social resources, and work–family conflict: The tale of two sectors. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 291.
8. Shirom, A., Oliver, A., & Stein, E. (2009). Teachers' stressors and strains: A longitudinal study of their relationships. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 312.
9. Howerton, A., & Van Gundy, K. (2009). Sex differences in coping styles and implications for depressed mood. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 333.

2010，共刊出 10 篇相關研究報告

1. Jacobs, P. A., Tytherleigh, M. Y., Webb, C., & Cooper, C. L. (2010). Breaking the mold: The impact of working in a gender-congruent versus gender-incongruent role on self-reported sources of stress, organizational commitment, and health in UK universities. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 21.
2. Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2010). Exploring occupational differences in work–family interaction: Who is at risk? *International Journal of Stress Management*, 17(1), 38.
3. Oliver, J. E., Mansell, A., & Jose, P. E. (2010). A longitudinal study of the role of negative affectivity on the work stressor–strain process. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 56.
4. Brand, S., Gerber, M., Pühse, U., & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Depression, hypomania, and dysfunctional sleep-related cognitions as mediators between stress and insomnia: The best advice is not always found on the pillow! *International Journal of Stress Management*, 17(2), 114.
5. Biron, C., Gatrell, C., & Cooper, C. L. (2010). Autopsy of a failure: Evaluating process and contextual issues in an organizational-level work stress intervention. *International Journal of Stress Management*, 17(2), 135.
6. Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2010). Direct and interaction effects among the dimensions of the Maslach Burnout Inventory: Results from two German longitudinal samples. *International Journal of Stress Management*, 17(2), 159.
7. Willert, M. V., Thulstrup, A. M., Hertz, J., & Bonde, J. P. (2010). Sleep and cognitive failures improved by a three-month stress management intervention. *International Journal of Stress Management*, 17(3), 193.
8. Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., & Lozanski, L. (2010). Occupational stress in Canadian universities: A national survey. *International Journal of Stress Management*, 17(3), 232.
9. Clausen, T., & Borg, V. (2010). Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 308.
10. Halbesleben, J. R. (2010). Spousal support and coping among married coworkers: Merging the transaction stress and Conservation of Resources models. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 384.

2011, 共刊出 9 篇相關研究報告

1. Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24.
2. Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, A. C., & Wagner, S. H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among Asian employees. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 67.
3. Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133.
4. Prati, G., Pietrantonio, L., & Cicognani, E. (2011). Coping strategies and collective efficacy as mediators between stress appraisal and quality of life among rescue workers. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 181.
5. Hauge, L. J., Einarsen, S., Knardahl, S., Lau, B., Notelaers, G., & Skogstad, A. (2011). Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 305.
6. Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2011). Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324.
7. Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348.
8. Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372.
9. Lu, L., Chang, Y. Y., & Lai, S. Y. L. (2011). What differentiates success from strain: The moderating effects of self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 396.

2012, 共刊出 11 篇相關研究報告

1. Allwood, C. M., & Salo, I. (2012). Decision-making styles and stress. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 34.
2. Park, H. I., Beehr, T. A., Han, K., & Grebner, S. I. (2012). Demands-abilities fit and psychological strain: Moderating effects of personality. *International Journal of Stress Management*, 19(1), 1.
3. Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., & Haines III, V. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 81.
4. Feuerhahn, N., Kühnel, J., & Kudielka, B. M. (2012). Interaction effects of effort–reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 105.
5. Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T., & Pouwelse, M. (2012). Coping with bullying at work and health related problems. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 175.
6. Banks, G. C., Whelpley, C. E., Oh, I. S., & Shin, K. (2012). (How) are emotionally exhausted employees harmful? *International Journal of Stress Management*, 19(3), 198.
7. Hobfoll, S. E., Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Lewandowski-Romps, L. (2012). The combined stress of family life, work, and war in Air Force men and women:

A test of conservation of resources theory. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 217.

8. Kaspereen, D. (2012). Relaxation intervention for stress reduction among teachers and staff. *International Journal of Stress Management*, 19(3), 238.
9. Lu, L. (2012). Self-construals and work/family conflict: A monocultural analysis in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 251.
10. Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 272.
11. Tuckey, M. R., Chrisopoulos, S., & Dollard, M. F. (2012). Job demands, resource deficiencies, and workplace harassment: Evidence for micro-level effects. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 292.

2013, 共刊出 5 篇相關研究報告

1. Lin, B. C., Kain, J. M., & Fritz, C. (2013). Don't interrupt me! An examination of the relationship between intrusions at work and employee strain. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 77.
2. Braunstein-Bercovitz, H. (2013). A multidimensional mediating model of perceived resource gain, work-family conflict sources, and burnout. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 95.
3. Tayfur, O., Bayhan Karapinar, P., & Metin Camgoz, S. (2013). The mediating effects of emotional exhaustion cynicism and learned helplessness on organizational justice-turnover intentions linkage. *International Journal of Stress Management*, 20(3), 193.
4. Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 336.
5. Hättinen, M., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., & Pekkonen, M. (2013). Recovery from burnout during a one-year rehabilitation intervention with six-month follow-up: Associations with coping strategies. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 364.

2014, 共刊出 8 篇相關研究報告

1. Kortum, E., & Leka, S. (2014). Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7.
2. Dollard, M. F., & Gordon, J. A. (2014). Evaluation of a participatory risk management work stress intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 27.
3. Siu, O. L., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2014). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 69.
4. Biron, C., & Karanika-Murray, M. (2013). Process evaluation for organizational stress and well-being interventions: Implications for theory, method, and practice. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 85-111.
5. Eschleman, K. J., & LaHuis, D. (2014). Advancing occupational stress and health research and interventions using latent difference score modeling. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 112.
6. DeArmond, S., Matthews, R. A., & Bunk, J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 137.

7. Edwards, B. D., Franco-Watkins, A. M., Cullen, K. L., Howell, J. W., & Acuff Jr, R. E. (2014). Unifying the challenge-hindrane and sociocognitive models of stress. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 162.
8. Manotas, M., Segura, C., Eraso, M., Oggins, J., & McGovern, K. (2014). Association of brief mindfulness training with reductions in perceived stress and distress in Colombian health care professionals. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 207.

附錄五、職場心理健康五大主題變項機制關係表

(一) 工作壓力

工壓前置因子	解釋機制	效標	工作壓力效標解釋	文獻出處
工作 要求	工作 要求— 控制模型、 工作 要求— 控制— 支持 模型	<p>工作滿意 情緒耗竭 去個人化 過勞 工作家庭衝突 伴侶關注 組織承諾 工作滿意 較大的疼痛 憂鬱 離職意圖 失眠</p>	<p>1.高工作了解釋了低工作滿意、高情緒耗竭、高去個人化。 2.工作為強的工作家庭變項(工作家庭衝突、伴侶關注)預測因子。 3.工作對家庭干擾部分中介工作與過勞之間。 4.工作對組織承諾有直接效果。 5.工作能預測工作滿意。 6.工作與工作家庭衝突有正相關。 7.高要求低控制的員工相較於其他工作控制、要求組合的員工，在一天中遭遇無法接受的工作事件較多，反應較大的疼痛(greater midday pain)。 8.工作與下一年的憂鬱、情緒耗竭有正相關。 9.工作控制能緩衝工作對工作不滿意的效果。 10.工作與離職意圖有關。 11.知覺到高集體效能時，高工作控制緩衝了高工作對焦慮與工作滿意的影響、當團體知覺到低集體效能時，高工作控制加劇了高工作對焦慮的影響。 12.對於未失眠者，高工作增加一年後失眠的機率。對於失眠者。</p>	<p>Rasku & Kinnunen (2003). Mikkelsen & Burke (2004). Peeters, et al. (2005). Richardson, et al. (2006). Fillion, et al. (2007). Lu, et al. (2008). Fifield, et al. (2004). De Lange, et al. (2004). Bradley (2007). Widerszal-Bazy, et al. (2008). Tucker, et al. (2013). Jansson & Linton (2006).</p>
		<p>中介變項： 工作對家庭的干擾 調節變項： 無法接受的工作事件(undesirable work events) 工作控制 集體效能</p>		
工作 控制	工作 要求— 控制模型、 工作 要求— 控制— 支持 模型	<p>工作滿意 個人成就 退休意願 工作壓力 離職意圖 調節變項： 知覺雇用機會 失業率</p>	<p>1.高工作控制解釋高工作滿意、高個人成就。 2.退休的想法與偏好與自陳低工作控制有關。 3.工作控制能預測工作壓力。 4.工作控制在低失業率、知覺高雇用機會中與離職意圖有較強的相關。</p>	<p>Rasku, A., & Kinnunen, U. (2003). Sutinen et al. (2005). Bradley, G. (2007).</p>

工壓前置因子	解釋機制	效標	工作壓力效標解釋	文獻出處
工作狂 (workaholism)	工作狂的兩個構面：Drive 與 Enjoyment of work	工作壓力 過勞 主觀健康抱怨 (SHC)	1. Drive 與工作壓力、SHC 有顯著正相關，與過勞及工作投入有輕微正相關。 2. Enjoyment of work 與工作壓力、過勞及 SHC 有顯著負相關。	Schou Andreassen et al. (2007).
工作資源	工作要求—資源模型	犬儒主義 專業效能 組織承諾 工作投入 中介變項： 個人資源	1. 工作資源與犬儒主義有負相關及專業效能有正相關。 2. 在低資源時：樂觀、控制因應與較低的過勞有關、悲觀、逃避因應與較高的過勞有關。 3. 工作資源與工作投入有正相關。 4. 工作資源對組織承諾有直接效果。 5. 個人資源(樂觀、自我效能、以組織為基礎的自尊)中介於工作資源與工作投入、情緒耗竭之間。 6. 以結構方程模型發展出職場壓力模型的兩個重要因子：工作要求及工作資源。	Bakker et al. (2003). Riulli, L., & Savicki, V. (2003). Richardson et al. (2006). Xanthopoulou et al (2007). Fillion et al (2007).
自願性變換雇主 工作性別一致性 對造成壓力的原因的信念	lay theory of work stress (信念與壓力)	工作壓力	1. 自願性雇主變換較高的員工，知覺較低的工作壓力。 2. 女性若在性別不一致的角色工作會有較高的壓力，男性若在性別不一致的角色工作，則會有較低的壓力。 3. 擁有工作危險與壓力是造成壓力的原因的信念，與工作壓力有正相關；擁有日常公事與外部控制是造成壓力的原因的信念，與工作壓力有負相關。	Mao, H. Y. (2003). Jacobs et al. (2010). Rydsted et al. (2004).
個人工作標準 性別 決策風格		知覺壓力	1. 員工個人工作標準較高者知覺壓力較低。 2. 相較於男性，女性將情境評估的較為有壓力。 3. 決策風格：Avoidant style 與 Dependent style 與較高的壓力知覺有關。	Hsieh, T. H. (2004). Eaton, R. J., & Bradley, G. (2008). Allwood, C. M., & Salo, I. (2012).

工壓前置因子	解釋機制	效標	工作壓力效標解釋	文獻出處
工作壓力		情緒耗竭 去個人化 幸福感 酗酒 憂鬱 離職意圖 肌電反應 工作表現 充足的睡眠 工作反芻 一般幸福 (general well-being) ----- 中介變項： 顧客服務導向 ----- 調節變項： 情緒能量 組織承諾	1.高工作壓力對過勞的情緒耗竭面向與去人格化面向的影響會因為組織承諾的升高而削弱。 2.工作相關壓力影響幸福(general well-being)。 3.若當天經歷到嚴重的壓力會提高酗酒的可能性，酗酒的可能行也會成為接下來的壓力源。 4.受教育程度調節壓力經驗與酗酒可能。 5.負面情感性部分中介職業壓力與心理憂鬱之間。 6.工作滿意、情緒性組織承諾、知覺組織支持中介於工作壓力與離職意圖。 7.負面情感性較高者在壓力情境，有較高的肌電反應，且在壓力情境解除後，反應也削弱的較少。 8.餐廳前場人員顧客服務導向中介於壓力與工作表現之間，對於餐廳後場人員，情緒能量調節壓力與工作表現之間。 9.每天的工作壓力與當天充足的睡眠有關，也與下午的工作反芻(work-related rumination)有關。 10.工作相關壓力影響一般幸福(general well-being)。	Schmidt, K. H. (2007). Edwards et al. (2007). Grzywacz, J. G., & Almeida, D. M. (2008). Klainin, P. (2009). Villanueva, D., & Djurkovic, N. (2009). Zellars et al. (2009). Smith et al. (2012). Vahle-Hinz et al. (2014) Edwards et al. (2007).
心理社會安全氣候	工作要求-資源模型	工作資源 工作要求 情緒耗竭 心理困擾 (GHQ) ----- 中介變項： 工作負荷 情緒要求	1.以 JDR 理論整合心理社會安全氣候(PSC)，PSC 指能保護員工心理健康、安全的氣候。 2.研究發現 PSC 與工作要求有負相關、與工作資源有正相關。 3.工作條件(工作負荷、情緒要求)中介於心理安全氛圍與情緒耗竭、心理困擾(GHQ)之間。	Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2011). Dollard et al. (2012).

工壓前置因子	解釋機制	效標	工作壓力效標解釋	文獻出處
壓力源 人際衝突		工作滿意 反生產工作行為 幸福感 心血管反應 負面情緒	1.人際衝突與工作滿意有負相關。 2.相較於內控者，外控者的人際衝突與反生產工作行為有更強的相關。 3.集體知覺(集體效能、利他行為)部分中介於人際衝突與工作滿意度、幸福(well-being)的關係。	Lu, L., Chang, Y. Y., & Lai, S. Y. L. (2011). Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Jex, S. M., & Thomas, J. L. (2003). Brondolo et al. (2009). Liu et al. (2008). Siu et al. (2005).
		中介變項： 對集體效能的知覺 對團體內利他行為的知覺	4.工作場所的人際壓力源使高敵意者的心血管反應升高。 5.人際衝突較高與較高的負面情緒、較低的工作滿意度有關。	
		調節變項： 敵意 自我效能 內外控	6.自我效能對於壓力與工作滿意間具調節效果，相較於內控者，外控者的人際衝突與反生產工作行為有更強的相關。	
壓力源 缺乏自主性		工作滿意 工作表現 工作負荷	1.缺乏自主性作為壓力源與工作滿意有負相關。 2.缺乏自主性與工作表現有負相關，但與工作負荷有正相關。 3.自我效能加劇缺乏自主性對工作滿意的負面影響，但也緩衝缺乏自主性對工作表現的負面影響。	Lu, L., Chang, Y. Y., & Lai, S. Y. L. (2011).
阻礙壓力源		高等級的職業傷害 受傷風險 中介變項： 安全行為	1.障礙壓力源減少對安全規則的遵守，與安全活動的參與。 2.障礙壓力源也與較高等級的職業傷害以及受傷風險有關。安全行為中介於障礙壓力源與職業傷害的關係。	Clarke, S. (2012).
壓力源 角色模糊		可體松壓力反應 組織承諾 工作滿意 離職傾向 緊張 情緒耗竭 去個人化 個人成就 績效表現	1.高角色模糊性與高可體松壓力反應有關。 2.角色模糊對組織承諾、工作滿意、離職傾向、緊張有中等效果，對情緒耗竭、去個人化、個人成就、績效表現有小效果。	Wirtz et al. (2013). Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006).

工壓前置因子	解釋機制	效標	工作壓力效標解釋	文獻出處	
壓力源 情境約束		反生產工作行為 自我調節資源 工作後的運動時間 工作後低耗能活動	1.情境約束會使自我調節資源降低，情境約束與工作後的運動時間有負相關、與工作後的低耗能活動有正相關。 2.相較於內控者，外控者的組織約束與反生產工作行為有更強的相關。	Sonnentag, S., & Jelden, S. (2009). Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012).	
神經質		工作滿意度 中介變項： 知覺壓力	1.知覺壓力中介於神經質與工作滿意度的關係。	Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007).	
主管支持		工作負荷 工作憂鬱 離職意圖	1.主管支持與工作負荷、工作憂鬱、離職意圖有關。	Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005).	
角色衝突		緊張 工作滿意	離職傾向 組織承諾 情緒耗竭	1.角色衝突對緊張、工作滿意、離職傾向、組織承諾有中等效果，對情緒耗竭有小效果。	Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006).
		情緒耗竭 緊張 離職傾向 去個人化 組織承諾			

(二)過勞

過勞前置因子	解釋機制	過勞校標	校標解釋	文獻出處
角色壓力 (角色衝突、角色模糊、角色負荷)	角色衝突理論 角色模糊理論			Peiro, Gonzalez-Roma, Tordera, & Manas(2001)
組織氣候 (偽裝、壓抑負向情緒)	資源保存理論 自我耗損理論	個人資源流失	自我調節理論 1. 個體經常壓抑憤怒情緒將威脅個人自我價值與自我效能感。 2. 壓抑情緒需要更多的能量與注意力，將會降低個體的葡萄糖與動機。 3. 壓抑情緒將導致更少社會連結而缺乏社會支持。	Grandey, Foo, Groth, & Goodwin (2012)
工作壓力	cognitive-motivational-relational approach of Lazarus 初級評估:個體覺察該壓力對自我是否造成威脅。 次級評估:個人決定對壓力源採取因應與管理的措施。若個體評估壓力具威脅性的將容易處在壓力下而產生過勞情形。			Gomes, Faria & Gonçalves (2013)
工作家庭衝突	資源保存理論 工作與家庭角色間平衡會使資源流失而產生壓力。 但若家庭與工作間的關係能互相補償資源，個體將會減少過勞的情形。 個體藉由工作與家庭的促進關係累積資源。			Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland (2008).

過勞前置因子	解釋機制	過勞校標	校標解釋	文獻出處
工作要求 缺乏工作資源	Job demand-Resource Model 工作要求指社會、組織層面的要求持續性對生理心理的耗損，個體長期因應要求而造成能量的耗竭。 工作資源包括工作控制與同事支持，當缺乏資源，個體將無法因應環境的要求，降低工作動機。	Disengagement 退縮行為	1. 自我保護機制 (self-protection mechanism) 保護自己，避免未來再經歷挫折而退縮無法達成目標。	Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001).
工作狂	壓力認知激發理論 (CATS)			Andreassen, Ursin & Eriksen (2007)
工作資源相關條件	資源保存理論 個人特徵 (樂觀、悲觀、因應方式，如:主動控制、逃避)			Rioli, Savicki (2003)
工作要求 情緒要求	工作要求-控制-資源理論			Vegche, Jonge, Soderfeldt, Dormann, & Schaufeli (2004)
工作與家庭要求 quantitative demands, motional demands, and mental demands	角色壓力理論 工作要求-控制理論			Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli (2005)
組織互動公正 分配公正 程序公正	公正氛圍強度			well-being

過勞前置因子	解釋機制	過勞校標	校標解釋	文獻出處
工作要求		工作 (工作滿意度 工作意義) 工作家庭衝突與伴侶關懷 心理健康 (主觀健康抱怨 創傷後症狀 自殺意圖) 生理健康		Burke & Mikkelsen (2006).
情緒要求 情緒失調	資源保存理論 認知失調理論	角色內工作表現		Bakker & Heuven (2006)
工作壓力	組織承諾			Schmidt (2007).
角色衝突 role conflict	資源保存理論 政治技巧 知覺組織支持			Jawahar, Stone & Kisamore (2007)
工作特徵	工作要求-資源理論 工作要求-控制理論	overtime, sickness absence, and sickness		Peterson, Demerouti, Bergström, Åsberg & Nygren (2008).
customer-related social stressors 顧客期望、顧客攻擊、厭惡顧客	資源保存理論			Dormann & Zapf (2004).
核心自我評估 知覺組織限制	資源保存理論	工作滿意度		Best, Stapleton & Downey (2005)
工作時數 工作自主性	資源保存理論	照護品質		Shirom, Nirel & Vinokur (2006).
過度肥胖	資源保存理論 肥胖過勞交互作用引發第二層次過勞導致資源喪失			Armon, Shirom, Berliner, Shapira & Melamed (2008).
Situational Stressors (個人與組織的適配性)	壓力-耗竭理論 內在動機 工作要求-資源理論 自我決定理論 工作特徵模型	幸福感		Rubino, Luksyte, Perry & Volpone (2009)

過勞前置因子	解釋機制	過勞校標	校標解釋	文獻出處
情緒失調	認知控制缺陷 資源保存理論	Absenteeism		Diestel, & Schmidt (2011)
睡眠不足 空閒時仍想著工作 高工作要求	allostatic load model 工作要求-控制-支持 理論			Söderström, Jeding, Ekstedt, Perski & Åkerstedt (2012).
可雇用性 (1) job-related and (2) transferable skills (3) willingness to change jobs (4) to develop competences (5) opportunity awareness (6) self-esteem (7) self-perceived employability	資源保存理論			De Cuyper, Raeder, Van & Wittekind (2012).
成人依附風格	依附理論			Pines (2004).
低支配性	interaction theory	專業行為		Euwema, Kopt, & Bakker (2004).
情緒勞務 (1) surface acting (2) deep acting (3) suppression (4) emotional consonance	工作要求-控制-支持 理論			Näring, Briët, & Brouwers (2006).
自我控制要求 認知控制缺陷	自我控制模型			Schmidt, Neubach, & Heuer (2007).
工作要求 缺乏資源	自我決定理論 工作要求-資源理論	基本需求 滿足		Broeck, Vansteenkiste, Witte, & Lens (2008).
Job Hassle Stress	Coping Behaviours disengage-deny escapist coping strategies			Chen & Cunradi (2008)
家庭資源 家庭要求	工作要求-資源理論	工作投入 organizational commitment depression		Hakanen, Schaufeli & Ahola (2008).

過勞前置因子	解釋機制	過勞校標	校標解釋	文獻出處
工作狂 工作要求	角色衝突	幸福感		Schaufeli, Bakker, Heijden & Prins (2009).
社會期許壓力	工作要求-資源理論 完美主義模式			Childs & Stoeber (2012)
自我效能感	社會認知理論 工作要求-資源理論	因病缺席		Consiglio, Borgogni, Alessandri & Schaufeli (2013).
工作壓力	認知評估理論 資源保存理論 要求-控制理論			Gomes, Faria & Gonçalves (2013)
effort-reward imbalance over-commitment	Effort-Recovery model 資源保存理論	幸福感		Feldt, Huhtala, Kinnunen, Hyvönen, Mäkikangas & Sonnentag (2013).

(三) 工作家庭互動

工作家庭互動前置因子	解釋機制	工家互動效標因子	效標解釋	文獻出處
家庭壓力	衝突理論		1.工作與家庭兩個面向，因為資源的有限，或因具有不同的責任、規範而彼此不相容，進而造成衝突。 2.性別、是否為家長調節諸多前置變項與工作家庭衝突間的關係，女性一般被期待承擔較多家庭角色，擔任家長則有較多家庭要求，因此存在調節效果。	Byron(2005)
家庭衝突				Byron(2005) Carlson, & Frone, (2003). Hammer, Allen, & Grigsby, (1997).
工作投入	衝突理論		1.對工作/家庭的投入，使個體在扮演某角色時，心中被另一角色佔據(preoccupied)，因而造成衝突。 2.性別、是否為家長調節諸多前置變項與工作家庭衝突間的關係，女性一般被期待承擔較多家庭角色，擔任家長則有較多家庭要求，因此存在調節效果。	Byron(2005) Greenhaus & Beutell (1985).
家庭投入				
行程彈性 工作時數	衝突理論		1.工作與家庭兩個面向，因為資源的有限，或因具有不同的責任、規範而彼此不相容，進而造成衝突。 2.性別、是否為家長調節諸多前置變項與工作家庭衝突間的關係，女性一般被期待承擔較多家庭角色，擔任家長則有較多家庭要求，因此存在調節效果。	Somech & Drach-Zahavy (2012).
工作壓力				
個人處理策略	資源保存理論		個人處理策略，可作為個體內在的資源，用以處理角色壓力。 組織家庭友善支持，可作為個體外在的資源，用以處理角色壓力。	Park & Jex (2011).
組織家庭友善支持				
界線建立	Boundary theory	個體若能順利建立各方面(如：通訊科技運用)工作與家庭的界線，則能有效降低工作家庭衝突的發生。		

工作家庭互動前置因子	解釋機制	工家互動效標因子	效標解釋	文獻出處
	角色理論 Matching hypothesis 資源保存理論 社會認定理論	工作滿意 離職意圖 缺席 工作表現	1.工作、家庭角色的衝突，使個體資源耗竭，進而影響工作表現、造成較高的缺席、離職意圖等等。 2.而因為經過歸因的過程，工作家庭衝突所造成的影響，會發生在衝突起源的面向，例如因工作影響家庭，則對工作滿意度降低、有較高的離職意圖等等。 3.嚴謹性、知覺組織支持、工作控制、家庭支持氛氣候、organization-based self-esteem(相信投入組織角色能滿足個人需求的程度)皆可作為個體的資源，調節工作家庭衝突與工作表現間的關係。 4.事業投入調節工作家庭衝突與退縮行為間的關聯，事業投入高的個體，因其事業可能為其重要的自我認定，所以強化工作家庭衝突、退縮行為間的關聯。	Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, (2011) Allen, Herst, Bruck, & Sutton, (2000). Witt & Carlson, (2006) Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, (2006) Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001).
		退縮行為		
	角色理論 認知失調	組織承諾	工作家庭衝突，使個體對組織的承諾偏向重視實際需求的 continuance commitment，而降低情感面的 affective commitment。	Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer (2011) Allen, Herst, Bruck, & Sutton (2000). Casper, Martin, Buffardi, & Erdwins (2002).
	Matching hypothesis	家庭滿意 婚姻滿意 家庭相關表現	1.工作、家庭角色的衝突，使個體時間、心力等資源耗竭，進而影響家庭表現、造成較低的家庭滿意、家庭相關表現等等。 2.而工作家庭衝突的主要影響，會因歸因的過程，發生在衝突起源的面向，例如因家庭影響工作，則對家庭滿意度降低。 4.花費在工作的時數(Time spent at work)調節工作家庭衝突與諸多家庭相關結果變項的關係，較少的工作時數，能緩解工作家庭衝突的影響。	Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, (2011) Allen, Herst, Bruck, & Sutton (2000).
家庭相關壓力				

工作家庭互動前置因子	解釋機制	工家互動效標因子	效標解釋	文獻出處
	資源保存理論 resource drain perspective effort-recovery model	憂鬱	1.工作與家庭的衝突,使個體資源耗竭,使個體處理其他生活要求的資源減少,進而造成憂鬱、物質濫用身體症狀等等狀況。 2..前瞻性人格調節家庭工作衝突(time-based)與生活滿意度的關聯,其積極、控制的特色能緩解 time-based 衝突的影響。 3.回復策略的運用 (psychological detachment from work、verbal expression of emotions)幫助個體有效復原負向事件,調節工作家庭衝突對心理壓力、生活滿意度的影響。	Amstad, Meier, Fasel, Elfering,& Semmer,(2011) Allen, Herst, Bruck, & Sutton (2000). Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, (2005). Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2013). Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006) Cunningham & De La Rosa, (2008). Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodríguez-Muñoz, & Garrosa (2009).
		物質濫用		
		一般心理壓力		
		身體症狀 (心血管疾病)		
		生活滿意度		
	衝突理論 資源保存理論 resource drain perspective	生活滿意度	工作與家庭的衝突,會耗損個體資源,使個體處理其他生活要求的資源減少,進而影響生活滿意度。	Amstad, Meier, Fasel, Elfering,& Semmer,(2011) Allen, Herst, Bruck, & Sutton (2000). Grawitch, Maloney, Barber, & Mooshegian,(2013)
	資源保存理論	過勞、工作壓力	個體在工作與家庭角色間掙扎,造成資源耗損並產生壓力,進一步導致過勞的產生。	Amstad, Meier, Fasel, Elfering,& Semmer,(2011) Allen, Herst, Bruck, & Sutton,(2000). Tone Innstrand, Melbye Langballe, Arild Espnes, Falkum, & Gjerl Aasland, (2008) Neveu, (2007)

(四) 職場霸凌

職場霸凌前置因子	解釋機制	效標因子	效標解釋機制	文獻出處
<p>工作要求 工作控制 工作資源</p>	<p>工作要求-控制-資源理論 (JDCS) 隨著工作的資源付出 (工作要求)、工作決策廣度 (工作控制)、工作獲得的資源程度不同，會讓員工產生不同強度之精神耗竭，進而產生職場霸凌之可能性。</p>	組織承諾	<p>情感事件理論(Affective Events Theory) 遭受職場霸凌之員工，會認為組織本身應對於霸凌事件負有責任，但組織卻未能盡到保護員工的責任，因此員工會降低對組織的心理承諾並降低其工作滿意度，再者，遭受職場霸凌之員工會有較強烈的心理不安感，因此也會產生較多的工作忽視行為，生產力、工作表現皆變差，最後，員工離職意圖亦會提高。</p> <p>職場霸凌首先造成情緒緊張、焦慮等心理壓力，長期下來會影響員工身體健康，例如：肌肉痠痛、體力下降等。</p>	Dollard & Winefield (1998). Tuckey, Dollard, Hosking, & Winefield (2009)
		工作滿意度		Dollard & Winefield (1998). Tuckey, Dollard, Hosking, & Winefield (2009)
		工作忽視		Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2003). Schat & Kelloway (2003)
		績效表現		Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2003). Baillien, Rodriguez-Munoz, Van den Broeck, & De Witte (2011)
		離職意圖		Hoel, Cooper, & Faragher (2001)
		身體健康		Nielsen, & Einarsen (2012) Høgh et al. (2011).

職場霸凌前置因子	解釋機制	效標因子	效標解釋機制	文獻出處
被霸凌經驗	先前遭受過職場霸凌者，往往得不到正當管道的幫助與支持，在只能選擇靠自己的情況下，為了使自己脫離受凌處境、避免自己再度成為受凌者並且宣洩受凌的情緒與壓力，而轉變為霸凌者。	心理健康 幸福感	職場霸凌會導致員工產生焦慮、憂鬱、憤怒、精神耗竭、壓力疾病、睡眠狀況不佳、睡眠障礙等問題，降低員工之心理幸福感。	Agervold & Mikkelsen (2004) Schat & Kelloway (2003) Mikkelsen & Einarsen (2002)
		精神耗竭		Schat & Kelloway (2003)
		創傷後壓力	遭受職場霸凌之員工易產生情緒緊張、焦慮甚至憂鬱等現象，導致創傷壓力症候群(PTSD)現象產生。	Nielsen & Einarsen (2012) Nielsen, Matthiesen, & Einarsen (2008)
		未來職場攻擊不安感	遭受霸凌之員工會擔心未來再次受到霸凌之可能，產生不安感。	Nielsen & Einarsen (2012) Schat & Kelloway (2003)
		睡眠品質	職場霸凌使得員工產生情緒緊張感、心理壓力，因此易導致睡眠品質下降。	Nielsen & Einarsen (2012)
		過勞	職場霸凌使得員工產生情緒緊張感以及精神耗竭感，長期累積下來易產生過勞反應。	Nielsen & Einarsen (2012) Einarsen, Matthiesen, & Skogstad (1998)
角色模糊 角色衝突	角色衝突理論 角色模糊理論	核心自我評估	遭受職場霸凌之員工，會認為自身在職場受到排擠，因此自信降低，對於自我的評估也降低。	Nielsen & Einarsen (2012) Mikkelsen & Einarsen (2002)
		曠職 遲到 離職	遭受職場暴力之員工，會因為暴力經驗而提高工作遲到次數、曠職次數，甚至提高其離職意願。	Swanberg & Logan (2005)
		整體工作滿意度	後設分析法。 相較職場性暴力，職場非性暴力經驗與工作滿意度有著顯著的負向關係，且女性顯著高於男性員工。	Lapierre, Spector, & Leck (2005)
		心理憂慮感 職場暴力/ 衝動	工作-家庭互動模式 壓力-情緒緊張感模式	Haines III, Marchand, & Harvey (2006)

職場霸凌前置因子	解釋機制	效標因子	效標解釋機制	文獻出處
		情緒耗竭 組織內外攻擊次數比較	情緒勞務越高之職務，越容易遭受口語攻擊，組織外部口語攻擊顯著多於組織內部口語攻擊，相較於組織內部口語攻擊，組織外部口語攻擊更容易造成員工之情緒耗竭。	Grandey, Kern, & Frone (2007)
		心理健康 身體健康	女性較男性更常遭受職場性騷擾之困擾，且受到困擾越多之員工，其心理健康與身體健康顯著差於困擾較少之員工。	De Haas, Timmerman, & Höing (2009)
		員工忠誠 離職傾向 情緒緊張感	同事間的職場暴力對於員工離職傾向具有顯著之影響，重要他人之暴力會造成員工情緒緊張感，進而提高其離職傾向。	Chang & Lyons (2012)
		工作退縮 心理幸福感 工作滿意度 同事滿意度 主管滿意度 離職傾向 組織承諾	職場性騷擾對於工作退縮以及心理幸福感的影響力會大於職場暴力，非肢體性的職場暴力對於工作滿意度、同事滿意度、主管滿意度、離職傾向、組織承諾有顯著之影響，整體來說，職場性騷擾對於組織、工作、個人之影響大於職場暴力。	Dionisi, Barling, & Dupré (2012)
角色壓力 (角色模糊/ 角色衝突/ 角色超載)	工作壓力源-職場暴力 角色模糊理論 角色衝突理論 角色超載理論		一般研究皆認為工作壓力源會導致員工產生職場暴力行為，而角色壓力（模糊/衝突/超載）亦會導致員工暴力行為，其中會受到人格特質（大五人格）變項之調節。	Taylor & Kluemper (2012)

職場霸凌前置因子	解釋機制	效標因子	效標解釋機制	文獻出處
工作狀態 身體、社會 心理工作環 境 照護品質 社會網絡支 持 未來工作改 變 健康狀態 生活型態 超時工作因 應 性別 職業 年齡 國籍			研究發現：男性、年紀輕、 英國人、職業為護士、肢體、 心理緊張感、對於照護品質 不滿意等特質之員工較易受 到職場霸凌、騷擾。	Lawoko, Soares, & Nolan (2004)
		健康抱怨 憂鬱症狀 幸福感 缺席	相較於未遭受霸凌者，經驗 到霸凌者有較多的健康抱 怨、憂鬱症狀、較差的幸福 感、較常缺席。相較於未被 霸凌者，經驗到霸凌者較常 使用 compensation 因應。經 驗霸凌與健康問題的關係會 因為 compensation、denial、 adopting an active positive attitude 三種因應方式而加 劇。	Dehue, Bolman, Völlink, & Pouwelse (2012)
知覺職場暴 力氣候	知覺職場暴力氣候 與暴力經驗、口語暴 力、職場受傷、知覺 工作危險等具有負 向關係。	心理緊張感 肢體緊張感	暴力經驗、口語暴力、職場 受傷、知覺工作危險等變項 與心理緊張感、肢體緊張感 有正向關係。	Spector, Coulter, Stockwell, & Matz (2007)
緊張工作環 境 角色衝突 人際間衝突	壓力源—情緒模式		工作環境越緊張越容易產生 職場霸凌，角色衝突、人際 間衝突越高的員工，越容易 去進行職場霸凌行為。	Hauge, Skogstad, & Einarsen (2009) Balducci, Cecchin, & Fraccaroli (2012)

職場霸凌前置因子	解釋機制	效標因子	效標解釋機制	文獻出處
工作壓力源 (角色衝突 人際間衝突) 領導行為 (專制、自由) 緊張工作環境	工作環境越糟、越緊張，工作角色衝突、人際間衝突高，領導者採用專制行為時易產生職場霸凌行為。			Johan Hauge, Skogstad, & Einarsen (2007)
心理社會工作環境 (job control management style role clarity social climate social contact work centrality)	組織存有不好的心理社會工作環境會產生、甚至鼓勵更多的職場霸凌事件。	心理疲累 過勞 身心壓力 症狀 因病離職	相較於未遭受職場霸凌之員工，遭受霸凌之員工會感到較多心理疲勞，身心壓力症狀，過勞反應以及因病離職之現象也會較多。	Agervold & Mikkelsen (2004)
		工作壓力 症狀 工作快樂感 復原需求 工作焦慮 睡眠品質	過去有關職場霸凌之研究多採用 operational classification method (OCM) 統計方法，此研究採用 Latent class modelling(LC)統計方法，發現相較於 OCM 統計方法，在員工自我評估、心理緊張感、幸福感等指標具更高的預測效度。	Notelaers, Einarsen, De Witte, & Vermunt (2006)
領導政策 (支持領導 公平領導) 角色衝突	角色衝突理論		當組織工作環境越不友善時，職場霸凌行為次數會較多，支持領導以及公平領導能有效減少減少霸凌行為之產生。	Hauge, Einarsen, Knardahl, Lau, Notelaers, & Skogstad (2011)

職場霸凌前置因子	解釋機制	效標因子	效標解釋機制	文獻出處
知覺主管控制—人際公平		知覺人際公平扮演知覺主管控制以及對主管之職場攻擊兩變項間之中介角色，對主管之心理攻擊扮演知覺人際公平以及對主管之身體攻擊兩變項之中介角色，此外，組織的職場暴力政策會調節知覺人際公平與對主管之職場攻擊之作用關係。	Dupré & Barling (2006)	

(五) 睡眠

睡眠前置因子	前置解釋機制	睡眠效標	效標解釋機制	文獻出處
		過勞	因為睡眠不足會使得壓力恢復(recovery from stress)受損，因而造成過勞。睡眠會調節個體對情緒跟問題的反覆思考的情況，進而影響過勞。	Söderström, Jeding, Ekstedt, Perski, & Åkerstedt (2012) Querstret & Cropley (2012)
工作家庭平衡	努力-恢復模式 (effort-recovery model): 家庭對工作的正向影響會促進恢復過程，進而能有較好的睡眠情況。			Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton (2006)
社交壓力源	社交壓力會產生自尊威脅，也會損害周末的恢復，因而影響睡眠；而心理脫離感能夠調節此作用。			Pereira & Elfering (2014)
社會支持	社會支持得分較高的主管，員工失眠情況較少。			Berkman, Buxton, Ertel, & Okechukwu (2010)
付出-酬賞失衡	付出-酬賞失衡會造成工作壓力使睡眠情況較差。過度工作承諾是內在動機，會影響個體對工作的本益關係的理解，進而加重付出酬賞的失衡情況。			Kudielka, Von Känel, Gander, & Fischer (2004)
輪班制度	因為調整的輪班讓員工能有時間睡眠跟復原。			Karlson, Eek, Ørbæk, & Österberg (2009)
壓力	壓力會讓個體產生影響睡眠的認知想法，進而使個體產生失眠。			Brand, Gerber, Pühse, & Holsboer-Trachler (2010) Willert, Thulstrup, Hertz, & Bonde (2010)
憂鬱	憂鬱對於睡眠的影響會受到工作控制的舒緩，也就是工作控制能減輕挫折對睡眠的負面影響。			Heponiemi et al. (2009)

附錄六、國外四大期刊 30 篇文獻回顧

第 1 篇	Explaining Potential Antecedents of Workplace Social Support: Reciprocity or Attractiveness?		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Nathan A. Bowling, Terry A. Beehr, Norbert K. Semmer and Adam L. Johnson	出版年	2004 年
研究內容	<p>主要議題： 社會支持，依照回饋理論來說，個人表現出高 OCB 行為或是擁有高社會資本，會獲得比較多的社會支持。而作者也假設，高幽默感和俱有吸引力外表的人，也同樣會有更多的社會支持。研究測量幽默感、外表吸引力、社會資本、組織公民行為等因子，作為社會支持的前置變項作為討論。</p> <p>研究結果： 社會支持與社會資本、組織公民行為有顯著高相關，和憂鬱感與外表吸引力則無，因此研究結果支持回饋理論觀點的社會支持。</p>		
樣本	職種	高中教職員	來源 美國中西部高中 123 名教職員
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	組織公民行為	預測變項	測量幫助他人、傾聽他人、傳遞訊息、對他人感到興趣。問卷來源 Williams and Anderson (1991)。
	社會資本	預測變項	8 題 5 點量表，例題：「當朋友傷心時，我是好的傾聽者。」。題目來源：Buhrmester, et al. (1988)。
	物理吸引力	預測變項	68 位參與問卷之教師，將相片由另外一所高中 12 位老師評分外貌吸引程度，7 點量表。
	幽默感	效標變項	5 題 7 點量表，研究自行實施前測，透過因素分析，從眾多量表題目中抽取適當題目。
	同事支持	校標變項	4 題 4 點量表，測量工具性與情緒性支持。問卷來源：Caplan, et al. (1980)。
	組織壓力	校標變項	特別因為組織而限制個人表現的壓力，11 題 5 點量表 hman, Jenkins, and Klesh (1979)。
	情緒耗竭	校標變項	測量，共 9 題。問卷來自 Maslach and Jackson' s (1986) burnout inventory。
	生理症狀	校標變項	18 題來自 Spector and Jex (1998)。
工作滿意度	校標變項	採用 Cammann, Fichman, Jenkins, and Klesh job satisfaction scale 中的三題目。	

第 2 篇	Health-specific leadership: Is there an association between leader consideration for the health of employees and their strain and well-being?		
期刊	Work & Stress		
作者	Jochen Gurt, Christian Schwennen and Gabriele Elke	出版年	2011 年
研究內容	<p>主要議題： 領導者的信念與風格，如果強調健康，研究者認為會降低部屬的心理壓力反應與提升心理健康。健康性領導是指，領導者重視與積極推行有益于員工健康的行為與信念。也參考過往研究，將組織氛圍、角色模糊、與工作滿意度作為調節變項。</p> <p>研究結果： 一般性領導，在低角色模糊、高工作滿意度、健康的組織氛圍時，會有低的員工心理壓力。 健康性領導，則是健康的組織氛圍，但高角色模糊性。健康組織氛圍部分中介健康性領導與角色模糊的關係，完全中介健康性領導與工作滿意度的關係。 所有因子皆透過角色模糊與工作滿意度影響心理壓力，其他因素皆為中介影響。</p>		
樣本	職種	公務人員	來源 德國稅務局，北萊茵，1027 位受試者。
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	一般性與健康性領導	預測變項	由員工填寫短版 the Organizational Health and Safety (OHS) questionnaire (Gurt, Uhle, & Schwennen, 2010)，區辨一般性與健康性領導。
	健康的心理氛圍	調節變項	採用 OHS questionnaire (Gurt et al., 2010)，信度.73。
	角色模糊	調節變項	採用 the RHL-scales by Rizzo et al. (1970)中因素負荷量最大的題項，翻譯德文並回譯，信度.60。
	煩惱與心理壓力	校標變項	3 題，信度.75，採用 the irritation scale of Mohr (Mohr, Rigotti, & Müller, 2009)，包含心理感受、放鬆等。
	工作滿意度	校標變項	圖像標示法，在線段中標示滿意程度作為工作滿意度分數。

第 3 篇	Supportive Colleague, Unsupportive Supervisor: The Role of Provider-Specific Constellations of Social Support at Work in the Development of Low Back Pain.		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Achim Elfering, Norbert K. Semmer, Norbert Boos, Volker Schade, and Sven Grund	出版年	2002 年
研究內容	<p>主要議題： 研究統合所有生理疾患—下背痛有關的因素，憂鬱、社會支持、物理性工作量、疼痛與失能，討論上司與高合作同事對員工的社會支持，是否會影響到下背痛等生理症狀。採用五年縱貫性研究，共 39 位符合樣本，前後施測與照攝MRI。過往研究中已知，上司給予社會支持會有正向影響，但是高合作的同事提供社會支持，則是會造成個體的心理壓力，此研究要討論在什麼樣的主管與同事支持形態的組合下，下背痛會作為嚴重。</p> <p>研究結果： 前測時，低主管支持與高合作支持的組合，顯著於五年後造成下背痛。排除憂鬱、工作量、心裡疼痛後，效果仍顯著。</p>		
樣本	職種	無下背痛症狀者	醫學與心理衡鑑中心
變項	變項種類	測量方法	變項
測量變項	預測變項	使用 the Nordic questionnaire (Kuorinka et al., 1987)，測量下背痛的強度、週期等。	疼痛與失能評估
	預測變項	採用問卷 the Psychological General Well-Being questionnaire (PGWB; Dupuy, 1984)。	憂鬱
	預測變項	採用 Heli, Makela, Knekt, Impivaara, and Aromaa's (1991)的 index of occupational physical stress，測量工作中搬運、姿勢、重複性、與機械使用等。	物理性工作量
	效標變項	採用 Caplan, Cobb, French, van Harrison, and Pinneau, 1975 所使用之問卷，測量工作上是否受到幫助、是否被傾聽、私人煩惱被傾聽，研究特別要求受試者要考慮上司及高合作的同事。	社會支持
	校標變項	所有受試者進行兩次 MRI 掃描，由兩位放射師進行判斷，信度在.06 到.83 之間。	MRI 掃描

第 4 篇	Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support		
期刊	Work & Stress		
作者	Anit Somech and Anat Drach Zahavy	出版年	2012 年
研究內容概述	<p>主要議題： 探討在減低工作家庭衝突上，個人採用處理策略的傾向，與組織的家庭友善支持間的不同互動關係，如何影響工作家庭衝突，三種模型有： (一)additive：認為兩者效果能加成，兩邊越多，減低衝突效果越好。 (二) interactive：認為個人策略的缺失可由組織支持補償，反之亦然，一方越低，則另一方減低衝突的效果越佳。 (三)reciprocal：認為個人策略、組織支持需在同等程度，才能有效減低工作家庭衝突，不同等則可能造成衝突加劇。</p> <p>主要結果： (一)、(三)的模型得到支持，顯示減低工作家庭衝突，不能只靠個人策略或組織支持一方，兩邊平衡的投入才能有效降低衝突。</p>		
樣本	職種	醫療、教育、製造、金融業	來源 以色列各行各業的從業人士，請上課的學生一人帶 20 份問卷發放，共 560 份問卷，得 474 份有效樣本 (85%回復率)。
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	工作家庭-家庭工作衝突	獨變項	Frone and Rice(1987)，工作家庭、家庭工作各 9 題，共 18 題。
	個人處理策略	獨變項	Somech and Drach-Zahavy (2007)，22 題。
	組織支持	獨變項	O' Driscoll et al. (2003)，10 題。

第 5 篇	Crossover of distress due to work and family demands in dual-earner couples: A dyadic analysis		
期刊	Work & Stress		
作者	Lieke L. ten Brummelhuis, Jarrod M. Haarb and Tanja van der Lippe	出版年	2010 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>1. 探討雙薪家庭中，各自的工作要求、家庭要求是否造成時間、精力的缺失，再進而造成 distress。</p> <p>2. 進一步探討單方的時間、精力缺失所造成的 distress 是否蔓延、影響其配偶，推論可能機制有：(一)因為同理承受壓力的配偶，而造成自身壓力程度提升。(二)一方承受的高工作要求可能減少兩人共同相處的時間，進而使雙方壓力不能紓解。(三)壓力、時間壓力可能使人產生情緒低落、批評等負向行為，進而造成配偶壓力。</p> <p>研究結果：</p> <p>1. 工作要求、家庭要求確實都造成時間、精力缺失，精力缺失進一步造成 distress，而時間缺失部分，則未進一步造成 distress。</p> <p>2. Crossover 部分則有性別差異，男性在時間、精力缺失的感受會蔓延給女性，而女性則是 distress 的感受蔓延給男性。</p>		
樣本	職 種	來自各式各樣的行業	來 源 30 間荷蘭的企業，問卷施測，發放 1548 份，得到配偶配合的有效樣本為 1114，回收率 66%。
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	distress	獨變項	Van Veldhoven and Meijman (1994)，5 題。
	Time deficit	獨變項	Garhammer' s index of time pressure (Garhammer, 2002)，4 題。
	energy deficit	獨變項	Garhammer' s index of time pressure (Garhammer, 2002)，3 題。
	Work demands	依變項	工作時數。

第 6 篇	Measurement Development and Validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Leslie B. Hammer, Ellen Ernst Kossek, Todd Bodner, and Tori Crain	出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要議題： 1. 驗證「主管展現支持部屬家庭角色之行為」之短版測量之效度，從原先的 14 題簡化為四題，分別代表四向度：情緒支持、角色模範、工具支持、創意工作家庭管理。 2. 用兩個研究驗證短版測量之效度，研究一企圖驗證短版測量會與長版測量在各項指標上得到相同結果，針對原先發展長版測量的樣本，再給予短版測量施測。研究二則以新樣本驗證短版測量，並加入結果變項，以作構念效度驗證。</p> <p>研究結果： 研究一中，短版測量的各項計量指標皆與長版測量狀況相似，研究二中，各種效度證據亦得到支持。</p>		
樣本	職 種	研究一：食品雜貨零售業	來源 美國中西部食品雜貨連鎖店 12 間，360 名部屬與 79 名主管。
		研究二：各行業資訊科技部門	
測量變項	變項		測量工具
	Family supportive supervisor behaviors (FSSB).		Hammer et al., 2009, 14 題。
	Work-family conflict		Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996, 10 題。
	Work-family positive spillover		Hanson, Hammer, & Colton, 2006, 8 題。
	Job satisfaction		Hackman & Oldman, 1975, 3 題。
	turnover intentions		Boroff & Lewin, 1997, 2 題。
	General supervisor support		Yoon & Lim, 1999, 3 題。
	Supervisor support behaviors		Shinn, Wong, Simko, & Ortiz-Torres, 1989, 9 題。
	Family supportive supervisor behaviors		研究自編。
	Obligation to come to work while sick		When you are sick, you still feel obligated to come into work? 自編單題測量。
	Control over work hours		Thomas & Ganster, 1995, 8 題。
	Family time adequacy		Van Horn, Bellis, & Snyder, 2001, 修改後 2 題。
Perceived stress		Cohen, Karmack, & Mermelstein, 1983, 4 題。	

第 7 篇	A Short and Valid Measure of Work-Family Enrichment		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. G.	出版年	2012 年
研究內容概述	<p>主要議題：建立 Work-Family Enrichment 的短版測量，並驗證其效度，依據三個面向：capital、affect、development 將原來 18 題的測量修改為 6 題。</p> <p>主要結果：修改後的測量在各種效度上皆得到支持，發現 Work-Family Enrichment 與工作滿意、工作投入、家庭投入的正向關連。</p>		
樣本	職種	各行各業	來源來源 線上收集 639 個有效樣本，來自資料收集平台 Survey Sampling International。
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	Work-family enrichment	獨變項	使用 Carlson et al (2006)的測量，18 題。
	Work-family conflict	獨變項	使用 Carlson et al (2006)的測量，18 題。
	Work-family balance	獨變項	使用 Carlson et al (2009)的測量，6 題。
	Work demands	前置變項	使用 Boyar et al. (2007)的測量，5 題。
	Family demands	前置變項	使用 Boyar et al. (2007)的測量，4 題。
	Work involvement	前置變項	Quinn and Staines (1979)發展的 3 題，外加 Lodahl and Kejner' s (1965)使用的 1 題。
	Family involvement	前置變項	修改自 Quinn & Staines(1979)、Lodahl & Kejner(1965)，4 題。
	Work schedule control	前置變項	採用 Ala-Mursula, Vahtera, Linna, Pentti, and Kivimäki (2005)的測量方式。
	Family control.	前置變項	採用 Moen et al. (2008)發展的測量，2 題。
	Work engagement	結果變項	使用 Rothbard' s (2001)的測量，9 題。
	Family engagement	結果變項	使用 Rothbard' s (2001)的測量，9 題。
	Job satisfaction	結果變項	採用 Cammann, Fichman, Jenkins, and Klesh (1979)的測量，3 題。
	Family satisfaction	結果變項	採用 Brough, O' Driscoll, & Kalliath (2005)的測量，3 題。
	Emotional exhaustion	結果變項	採用 Maslach & Jackson(1981)發展的過勞量表中「情緒耗竭」的面向。
Family functioning	結果變項	使用 Epstein et al(1993)的測量，12 題。	
Work performance	結果變項	採用 Williams and Anderson' s (1991)的測量，5 題。	
Family performance	結果變項	採用 Williams and Anderson' s (1991)的測量，5 題。	

第 8 篇	Examining the nomological network of satisfaction with work – life balance.		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E.	出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要議題： 本研究企圖了解「工作家庭平衡滿意度」的關連網絡，採用資源保存理論 (COR) 的觀點，探討工作家庭平衡滿意度，是否受到工作—家庭衝突、家庭—工作衝突，以及工作—家庭增益、家庭—工作增益的影響，進而導致個體工作整體滿意度、非工作整體滿意度有所不同。</p> <p>研究結果： 「工作家庭平衡滿意度」確實受到前述變項的影響，並且也與後續的工作、非工作整體滿意度有關連，中介效果的部分，則是工作相關的變項確實透過工作家庭平衡滿意度，影響工作相關的結果，非工作相關的變項，也透過工作家庭平衡滿意度，影響非工作相關的結果。</p>		
樣本	職種	人力資源派遣公司	來源 美國中型企業，發放 1000 份電子問卷連結，共得 456 個有效樣本。
測量變項	變項		測量方法
	Work–family conflict Family-work conflict		前置變項 採用 Wayne et al. (2004) 使用的測量，一個面向 4 題，共 8 題。
	Work–family facilitation Family-work facilitation		前置變項 採用 Wayne et al. (2004) 使用的測量，一個面向 4 題，共 8 題。
	satisfaction with work–life balance		中介變項 Valcour’s (2007) 5-item scale。
	Satisfaction with work life		結果變項 Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)，10 題。
	Satisfaction with non-work life		結果變項 Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)，10 題。

第 9 篇	Insufficient Sleep Predicts Clinical Burnout		
期刊	Journal of occupational health psychology		
作者	Marie Söderström, Kerstin Jeding, Mirjam Ekstedt, Aleksander Perski, Torbjörn Åkerstedt	出版年	2012 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>1. 試圖找出過勞的風險因子。</p> <p>2. 確認工作壓力、不足的休閒復原力、持續活動(sustained activation)以及睡眠不足是否能單獨地預測過勞。</p> <p>3. 而在控制住工作壓力之後，不足的休閒復原力、持續活動以及睡眠不足是否對於過勞有額外的影響。</p> <p>研究結果：</p> <p>1. 在許多過勞預測變項上，「工作要求」、「閒暇時仍掛心工作」、「睡眠品質指標」、「少於六小時的睡眠」與「Shirom-Melamed 過勞量表總分」能夠顯著地預測過勞情況。結果指出「不足的睡眠」、「閒暇時掛心工作」以及「高度工作要求」會是過勞的風險因子。</p>		
樣本	職種	IT 產業	來源 1 間公司 388 份有效問卷
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	人口學變項	個人背景變項	<p>工作要求、主管與同事的社會性支持、決策幅度與生理健康變項等的測量使用研究一開始的基線測量問卷。</p> <p>持續活動程度的測量從 Siegrist 等人(2004)的過度承諾量表(overcommitment scale)六個項目中擷取三項。</p> <p>睡眠情況測量使用 KSQ 量表(Karolinska Sleep Questionnaire)。</p> <p>過勞的測量使用 SMBQ (Shirom-Melamed Burnout Questionnaire)。</p> <p>焦慮與憂鬱的測量使用 HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale)。</p>
	工作要求	預測變項	
	上司的社會性支持	預測變項	
	同事的社會性支持	預測變項	
	決策幅度	預測變項	
	持續活動程度	預測變項	
	睡眠情況	預測變項	
	焦慮與憂鬱	預測變項	
	生理健康變項	預測變項	
過勞	效標變項		
資料分析	單因子邏輯迴歸分析、二元相關矩陣、因素分析、階層邏輯迴歸分析		

第 10 篇	Social Stressors at Work and Sleep during Weekends: The Mediating Role of Psychological Detachment		
期刊	Journal of occupational health psychology		
作者	Diana Pereira, Achim Elfering	出版年	2014 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 確認「心理上無法擺脫工作(inability to psychological detachment from work)」是否會調節「工作中的社交性壓力源(social stressors at work)」對「周末睡眠情況與品質」的負面影響。 2. 分析「工作中的社交性壓力源」對「脫離工作感(psychological detachment from work)」以及「周末睡眠情況與品質」的影響。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「工作中的社交性壓力源」對於周日晚上的「脫離工作感」呈現負相關，且與周日的「入睡時間延遲」、「睡眠中斷」及「睡眠總長度」呈現正相關。 2. 而周日的「脫離工作感」部分調節了「工作中的社交性壓力源」對於睡眠指標的效果；減輕了「睡眠中斷」的情況。 		
樣本	職種	服務業（包含健康管理、財務及管理）	來源 60 位正職員工
測量變項	變項		測量方法
	人口學變項	個人背景變項	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人口學變項與工作情況使用一份基本問卷測量。 2. 工作中的社交性壓力情況使用 Frese 與 Zapf(1987)的 10 項目量表。 3. 睡眠情況使用睡前的日記記錄，將周末分成周六與周日兩部分記錄。 4. 脫離工作感使用 Sonnentag 與 Fritz(2007)的 4 項目量表。
	工作情況	預測變項	
	工作中的社交性壓力源情況	預測變項	
	脫離工作感	預測變項	
睡眠情況（入睡時間延遲、睡眠中斷、睡眠效能及睡眠總長度）	效標變項		
資料分析	階層回歸分析、拔靴法(bootstrapping)、皮爾森相關		

第 11 篇	Examining the Relationship Between Work-Family Spillover and Sleep Quality		
期刊	Journal of occupational health psychology		
作者	Alysha Williams, Renée-Louise Franche, Selahadin Ibrahim, Cameron A. Mustard, Francine Roussy Layton	出版年	2006 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 探討「工作-家庭溢出(work family spillover)」、「工作特徵」以及「睡眠品質」間的關係。 2. 負向的「工作對家庭溢出」以及「家庭對工作溢出」會與較差的睡眠品質有顯著相關。 3. 正向的「工作對家庭溢出」以及「家庭對工作溢出」會與較好的睡眠品質有顯著相關。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 正向的「家庭對工作溢出」與較好的睡眠品質有顯著相關。 		
樣本	職種	服務業	來源
	變項	變項種類	測量工具
測量變項	憂鬱症狀	預測變項	憂鬱症狀使用 CES-D 量表(Center for Epidemiological Studies Depression Scale) 整體健康狀況使用五點自評量表。 工作狀況使用工作內容問卷(Job Content Questionnaire)。 工作-家庭平衡狀況使用工作-家庭溢出量表(Work-Family Spillover Scale)。 睡眠品質使用 Pittsburgh 睡眠品質指標(Pittsburgh Sleep Quality Index)。
	整體健康狀況	預測變項	
	工作狀況	預測變項	
	工作-家庭平衡狀況	預測變項	
	變革(工作異動、工作保障)	預測變項	
	人口學變項	個人背景變項	
	睡眠品質	效標變項	
分析	階層多元迴歸		

第 12 篇	Effort-Reward Imbalance, Overcommitment and Sleep in a Working Population		
期刊	Work & Stress		
作者	Brigitte M. Kudielka, Roland von Känel, Marie-Louise Gander, Joachim E. Fischer	出版年	2004 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>1. 探討「工作中付出-酬賞失衡(effort-reward imbalance at work)」與自評睡眠品質及睡眠中斷的關聯性。</p> <p>研究結果：</p> <p>1. 年紀較大的參與者睡眠品質較差。</p> <p>2. 睡眠品質較好的參與者比起睡眠品質較差的參與者，有較低的付出-酬賞失衡情況(付出較少、酬賞較多)、較低的過度工作承諾。</p> <p>3. 睡眠中斷情況較少的參與者比起睡眠中斷情況較多的參與者，有較低的付出-酬賞失衡情況(付出較少、酬賞較多)、較低的過度工作承諾。</p>		
樣本	職種	兩間公司(飛機製造業與商業醫療實驗室)	來源 709 名員工
測量變項	變項	變項種類	測量工具
	睡眠品質與睡眠中斷情況	效標變項	睡眠品質使用 Jenkins 睡眠品質指標 (Jenkins Sleep Quality Index) 測量。
	付出-酬賞失衡情況	預測變項	
	過度工作承諾	預測變項	
	人口學變項	個人背景變項	
資料分析	描述統計、斯皮爾曼 rho 係數、曼-惠二氏 U 檢定(Mann-Whitney U test)、線性迴歸、邏輯迴歸		

第 13 篇	Depression, Hypomania, and Dysfunctional Sleep-Related Cognitions as Mediators Between Stress and Insomnia: The Best Advice Is Not Always Found on the Pillow!		
作者	Serge Brand、Markus Gerber、Uwe Pühse、Edith Holsboer-Trachsler	出版年	2010 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>1. 探討壓力、憂鬱及輕度躁狂(hypomania)如何造成「功能失調的睡眠相關認知」(dysfunctional sleep-related cognition)，而甚至會造成失眠。</p> <p>研究結果：</p> <p>1. 相較於男性，女性有較多的壓力、憂鬱、輕度躁狂、「功能失調的睡眠相關認知」與失眠的程度較高。</p> <p>2. 「功能失調的睡眠相關認知」對壓力與失眠的關係有很大的調節影響。</p> <p>3. 當壓力與「功能失調的睡眠相關認知」被控制住時，憂鬱跟失眠的關係並不強。</p>		
樣本	職種	學生	來源 862 名
測量變項	變項	種類	測量工具
	壓力	預測變項	<p>壓力的測量使用知覺到的壓力量表(perceived stress scale;PSS)以及自製的事件清單(event inventory，用來得知壓力的來源事件)。</p> <p>憂鬱的測量使用憂鬱量表(The Depression Scale。</p> <p>輕度躁狂的測量使用輕度躁狂檢核表-32(Hypomania Check List-32)。</p> <p>失眠的測量使用失眠嚴重度指標(Insomnia Severity Index;ISI)。</p> <p>功能失調的睡眠相關認知的測量使用 FEPS II (Fragebogen zur Erfassung allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale Schlafgestörter)。</p>
	憂鬱	預測變項	
	輕度躁狂	預測變項	
	失眠	效標變項	
功能失調的睡眠相關認知	效標變項		
資料分析	ANCOVA 單因子共變數分析、SEM 結構方程模組、驗證性因素分析、調整後適配度指標(adjusted goodness-of-fit index)		

第 14 篇	Reducing the Adverse Consequences of Workplace Aggression and Violence: The Buffering Effects of Organizational Support		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Schat, A. C., & Kelloway, E. K.	出版年	2003 年 4 月
研究內容概述	<p>主要議題： 針對醫療、健康照護人員作探討</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 統整並且補足過去研究之不足，提出職場暴力以及霸凌應可分為：肢體暴力、心理攻擊、替代性攻擊。 2. 探討職場暴力以及霸凌對於個人以及組織所造成的影響、結果。 3. 探討組織內部的工具性支持以及資訊性支持，是否具有減緩、緩衝職場暴力以及霸凌造成之負面結果的調節作用。 4. 探討工具性支持以及資訊性支持對於職場攻擊不安感、情緒幸福感、身體健康、工作相關情緒、工作忽視等研究效標變項間之關係。 5. 補足過去研究多採用變異數分析(ANOVA)統計方法，Schat 採用調節多元迴歸分析之統計方法，更能明確檢驗預測變項以及調節變項間之關係。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研究樣本於職場遭受暴力以及霸凌之現象達顯著，量表平均數分配皆呈現正偏態。 2. 職場暴力(肢體暴力、心理攻擊、替代性攻擊)對於效標變項之負面效果會受到工具性支持以及資訊性支持之調節。 3. 組織工具性支持對於職場暴力以及情緒幸福感、身體健康、工作相關情緒之調節作用達顯著；對於職場暴力以及職場攻擊不安感、工作忽視之調節作用未達顯著。 4. 組織工具性支持與職場暴力(肢體暴力、心理攻擊、替代性攻擊)之交互作用達顯著。 5. 組織資訊性支持對於職場暴力以及情緒幸福感之調節作用達顯著；對於職場暴力以及職場攻擊不安感、身體健康、工作相關情緒、工作忽視之調節作用未達顯著。 6. 組織資訊性支持與職場暴力(肢體暴力、心理攻擊、替代性攻擊)之交互作用達顯著。 7. 兩種組織支持對於職場暴力及情緒幸福感之間皆具有顯著調節效果；但對於職場暴力及職場攻擊不安感、工作忽視之調節效果未達顯著。 8. 未來職場攻擊不安感於壓力源以及緊張情緒之間可能扮演中介角色。 		

第 14 篇	Reducing the Adverse Consequences of Workplace Aggression and Violence: The Buffering Effects of Organizational Support			
樣本	職種	醫療、健康照護人員	來源	1. 加拿大安大略省(有效樣本 225 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	職場肢體暴力	預測變項	肢體暴力行為量表(Rogers & Kelloway, 1997), 共 8 題, 4 點量尺。	
	職場心理攻擊	預測變項	職場攻擊量表(Barling et al., 2001), 共 3 題, 4 點量尺。	
	職場替代性攻擊	預測變項	替代性攻擊量表(Rogers & Kelloway, 1997), 共 5 題, 4 點量尺。	
	職場攻擊不安感	效標變項	職場攻擊不安感量表(Rogers & Kelloway, 1997; Schat & Kelloway, 2000), 共 12 題。	
	情緒幸福感	效標變項	一般健康量表(Banks et al., 1980), 共 12 題, 7 點量尺。	
	身體健康	效標變項	身體健康量表(Spence, Helmreich, & Preds, 1987), 共 14 題, 7 點量尺。	
	工作相關情緒	效標變項	工作相關情緒量表 (Warrs, 1990), 共 6 題, 7 點量尺。	
	工作忽視	效標變項	工作忽視量表(Barling et al., 2001), 共 12 題, 7 點量尺。	
	工具性支持	調節變項	工具性支持量表(Schat & Kelloway, 2003), 共 3 題, 7 點量尺。	
資訊性支持	調節變項	資訊性支持量表, 共 1 題(名義變項)。		
資料分析	描述性統計分析, 相關分析, 信效度分析, 調節多元迴歸分析, 階層多元迴歸分析			

第 15 篇	Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors		
期刊	International Journal of Stress Management		
作者	Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P., & Winefield, A. H.	出版年	2009 年 8 月
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 驗證工作環境與職場霸凌之作用關係。 2. 探討遭受霸凌之個體，其感受到較高的工作要求；較低的工作控制與工作資源支持，而未遭霸凌之個體則相反。 3. 探討職場權力之大小與霸凌行為之關係。 4. DCS 模式可有效預測職場霸凌行為的發生，工作要求、工作控制、工作資源之間可能存有交互作用效果。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 近期遭受以及目擊職場霸凌之樣本，知覺到較高的工作要求；較低的工作控制以及資源。 2. 工作要求、工作控制、工作資源之間存在交互作用效果。 3. 工作要求與職場霸凌之正向關係，在高工作控制以及高工作資源之情境下會受到抑制。 4. 工作要求與職場霸凌之正向關係，在低工作控制以及低工作資源之情境下並不會受到抑制。 5. DCS 模式可作為職場霸凌之有效預測模式。 6. 遭受職場霸凌之個體，其職場權力以及地位較低，統計結果達顯著。 		
樣本	職種	警察	來源 1. 澳洲警察組織成員(有效樣本 716 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	工作要求	預測變項	要求-誘發耗竭量表(DISQ; de Jonge et al., 2004)，共 16 題，5 點量尺。
	工作控制	預測變項	要求-誘發耗竭量表(DISQ; de Jonge et al., 2004)，共 8 題，5 點量尺。
	工作資源	預測變項	要求-誘發耗竭量表(DISQ; de Jonge et al., 2004)，共 6 題，5 點量尺。
	職場霸凌	效標變項	職場霸凌自陳量表(Tuckey, Dollard, Hosking, & Winefield, 2009)，共 3 題，5 點量尺。
分析	描述性統計分析，t 檢定，卡方檢定，多元迴歸分析，階層多元迴歸分析		
理論	工作要求-控制-支持理論(JDCS)		

第 16 篇	Sense of Coherence as a Protective Mechanism Among Targets of Workplace Bullying		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008)	出版年	2008 年 4 月
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 探討生命凝聚感(SOC)是否具有減緩、緩衝職場霸凌造成受創後壓力之調節效果。 2. 高生命凝聚感之個體遭受職場霸凌後，應產生較少之受創後壓力。 3. 低生命凝聚感之個體遭受職場霸凌後，應產生較多之受創後壓力。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生命凝聚感與職場霸凌以及受創後壓力之間存有交互作用。 2. 生命凝聚感(SOC)並未完全具有減緩、緩衝職場霸凌造成受創後壓力之調節效果。 3. 生命凝聚感於中低強度職場霸凌情況下，具有顯著之調節效果。 4. 生命凝聚感於高強度職場霸凌情況下，其調節效果不顯著。 5. 職場霸凌是一種創傷性的經驗。 		
樣本	職種	無限制	來源 1. 挪威職場霸凌協助組織之會員(有效樣本 221 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	職場霸凌行為	預測變項	負向行為量表(NAQ; Einarsen & Raknes, 1997)，共 28 題。
	受創後壓力	效標變項	事件影響測量表-修訂版(IES-R; Weiss & Marmar, 1997)，共 22 題。
	生命凝聚感	調節變項	生命定向量表(OLQ; Antonovsky, 1987)，共 29 題，7 點量尺。
資料分析	描述性統計分析，信效度分析，相關分析，階層迴歸分析		
理論	生命凝聚感理論(sense of coherence, SOC)		

第 17 篇	Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review		
期刊	Work & Stress		
作者	Nielsen, M. B., & Einarsen, S.	出版年	2012 年 10 月
研究內容概述	<p>Study1 主要議題： 統整過去研究提出之職場霸凌造成的個人層級效標變項，分析兩者間之關聯。 探討以下議題： 職場霸凌與個體心理健康有正向關係、職場霸凌與個體身體健康有正向關係、職場霸凌與個體受創後壓力有正向關係、職場霸凌與個體過勞之產生有正向關係、職場霸凌與個體睡眠問題有正向關係、職場霸凌與個體精神耗竭有正向關係、職場霸凌與個體核心自我評估有負向關係、職場霸凌與個體工作滿意度有負向關係、職場霸凌與個體組織承諾有負向關係、職場霸凌與個體離職意圖有正向關係、職場霸凌與個體工作表現有負向關係、職場霸凌與個體曠職現象有正向關係。</p> <p>研究結果： 職場霸凌與個體工作層面、健康層面、幸福感息息相關。例如：生心理健康、受創後壓力、離職意願、工作滿意度、組織承諾等。 職場霸凌與個體曠職、工作表現、核心自我評估、睡眠之相關未達顯著。 職場霸凌與個體生心理健康之關係，顯示出發展組織介入方案以及職場霸凌測量工具之重要性。</p> <p>Study2 主要議題： 檢驗職場霸凌與個體健康以及曠職在縱貫式研究中之關係。 探討在縱貫式研究中以下議題： 職場霸凌與個體曠職有正向關係。 職場霸凌與個體心理健康有正向關係。</p> <p>研究結果： 職場霸凌確實存有長期影響個體健康之可能。 職場霸凌長期影響個體曠職之關聯並不顯著。</p>		
樣本	職種	未限制	來源 Study1:有效樣本 77721 人，Study2:有效樣本 62916 人
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	職場霸凌	預測變項	利用後設研究分析方法，進行統計之分析（Q 統計，I ² 統計）。
	心理健康	效標變項	
	身體健康	效標變項	
	過勞	效標變項	
	核心自我評估	效標變項	
	睡眠	效標變項	
	精神耗竭	效標變項	
	受創後壓力	效標變項	
資料分析	描述性統計分析，相關分析，調節分析，橫斷式研究分析		
理論基礎	情感事件理論(Affective Events Theory)，壓力認知活化理論(Cognitive Activation Theory of Stress)		

第 18 篇	The impact of role stressors on workplace bullying in both victims and perpetrators, controlling for personal vulnerability factors: A longitudinal analysis		
期刊	Work & Stress		
作者	Balducci, C., Cecchin, M., & Fraccaroli, F.	出版年	2012 年 7 月
研究內容概述	<p>主要議題： 由工作環境因子之觀點來探討職場霸凌的潛在預測因子。 探討以下議題： 在縱貫式研究中，角色衝突及角色模糊可作為有效預測未來遭受霸凌與否之因子。 在縱貫式研究中，角色衝突及角色模糊可作為未來進行霸凌行為之預測因子。 檢驗職場霸凌是否會反向影響角色衝突及角色模糊。</p> <p>研究結果： 角色衝突與未來遭受霸凌以及進行霸凌行為有著正向關係，而 personal vulnerability 僅與未來遭受霸凌與否有關。 職場霸凌與角色衝突、模糊為互相影響之關係。 職場霸凌與工作情境因子有關連。</p>		
樣本	職種	健康服務員工	來源 義大利國際健康服務協會(有效樣本 234 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	角色衝突	預測變項	角色衝突量表(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970)，共 5 題，5 點量尺。
	角色模糊	預測變項	角色衝突量表(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970)，共 5 題，5 點量尺。
	Personal vulnerability	預測變項	一般健康量表(GHQ-12; Goldberg, 1972)，共 12 題，4 點量尺。
	職場霸凌	效標變項	負向行為量表-修改版(Notelaers & Einarsen, 2008)，共 9 題，5 點量尺。
	Bullying enactment	效標變項	負向行為量表-修改版(Baillien, Rodriguez-Mun˜oz et al., 2011)，共 9 題，5 點量尺。
資料分析	描述性統計分析，相關分析，信效度分析，階層迴歸分析		
理論基礎	角色衝突理論(role conflict theory)，角色模糊理論(role ambiguity theory)		

第 19 篇	Burnout and Job Performance: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies			
期刊	Journal of Occupational Health Psychology			
作者	Evangelia Demerouti & Arnold B. Bakker		出版年	2014 年
研究內容概述	<p>主要議題： 探討 SOC 在調節過勞與主管評定工作表現間的關係。 過去研究發現過勞對員工工作表現的影響有限，欲了解員工是如何因應過勞而能維持一定的表現水準。 本篇研究著重在三個策略—選擇(selection)、最佳化(optimization)、補償(compensation)。 著重在探討選擇最佳化之補償模式(selective optimization with compensation model；SOC)。 員工經驗到過勞時(exhaustion, disengagement)會使用適當的策略幫助他們維持他們的工作表現(例:任務表現、適應性改變)。 當過勞的程度漸漸提升，員工會選擇處理最重要的任務，此任務最關乎到他們的工作表現，而這良好的工作表現，對員工形塑自我概念有決定性的影響。</p> <p>研究結果： 在緩衝工作隔離(disengagement)與主管評定任務表現之負相關，補償(compensation)是最成功的策略。 在緩衝工作隔離(disengagement)和筋疲力竭與主管評定適應性改變之負相關，補償(compensation)亦是最成功的策略。 選擇(selection)策略則會惡化筋疲力竭與主管評定適應性改變之負相關。 本篇研究顯示成功與不成通的策略，使員工可以做對選擇以處理過勞症狀，達到滿意的工作表現。</p>			
樣本	職種	公務部門、貿易業、工業、服務業、健康照護	來源	紐西蘭。有效樣本 294 人(包括員工和主管)
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	過勞	預測變項	奧爾登堡過勞量表(OLBI) 測量兩個範疇(exhaustion、disengagement) 各 8 題；4 點量表。	
	SOC	調節變項	編制選擇最佳化補償量表,呈現兩極端的題目。	
	工作表現	效標變項	工作表現量表(任務表現與適應性改變) 1. 主管評定任務表現(Williams & Anderson,1991)，共 7 題。 2. 適應性改變(Griffin, Neal, and Parker's ,2007)，共 3 題。	
資料分析	1. 描述性統計分析(標準差、平均)、相關分析、驗證性因素分析(CFA)、最大似然法 maximum likelihood method			
理論基礎	資源保存理論(Conservation of resources theory；COR)			

第 20 篇	Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Evangelia Demerouti、Karina Mostert & Arnold B. Bakker	出版年	2010 年
研究內容概述	<p>主要議題： 探討過勞與工作投入是否為彼此的對立面。 使用 Demerouti、Bakker、Vardakou 和 Kantas(2003)所編製之 Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)包含精疲力竭—活力充沛與犬儒主義(cynicism)—奉獻(dedication)同時包含兩個相反的概念。 探討犬儒主義和奉獻在認同(identification)態度上是否為兩極端的狀態。 探討精疲力竭和精力充沛在能量的維度上是否為兩個極端的狀態。 傳統上測量過勞多使用 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)，然而此量表皆是負面的題目。 Utrecht Work Engagement Scale(UWES)與 MBI-GS 測量完全相反的概念，為精力充沛的、奉獻與全神貫注。</p> <p>研究結果： 犬儒主義(cynicism)和奉獻(dedication)在認同(identification)態度上是兩極端的狀態時，能量的維度上則未顯示如此。 精疲力竭和精力充沛在能量的維度上並非是兩個極端的狀態。因為牽涉到動機。支持過勞與工作投入模式的相關，也支持預測變項(工作壓力、自主性)與結果變項(組織承諾、心理健康)的關係。 過勞與工作投入應該獨立被探討，不完全為兩個對立面。故因獨立檢驗過勞與工作投入的程度。</p>		
樣本	職種	建築工業員工	來源 南美洲 (有效樣本 528 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	過勞	自變項	Maslach Burnout Inventory- General Survey, 6 點量表。
	過勞—工作投入	自變項	Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), 16 題。
	工作壓力	自變項	Job Content Questionnaire, 共 6 題。
	自主性	自變項	自主性量表(Van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin, 1997)。
	工作投入	依變項	Utrecht Work Engagement Scale(UWES) 兩個範疇(精力充沛、奉獻)。
	心理健康	依變項	General Health Questionnaire 身體症狀、緊張失眠、社交失功能、憂鬱。
	組織承諾	依變項	組織承諾量表(Meyer, Allen & Smith, 1993)。
資料分析	描述性統計分析(平均、標準差)、驗證性因素分析 confirmatory factor analyses (CFA)、Mokken analysis		

第 21 篇	Free To Be You and Me: A Climate of Authenticity Alleviates Burnout From Emotional Labor		
期刊	Journal of Occupational Health Psychology		
作者	Alicia Grandey ,Su Chuen Foo, Markus Groth & Robyn E. Goodwin	出版年	2012 年
研究內容概述	<p>主要議題： 健康照護人員常接收病人與其家屬的憤怒與情緒虐待，且員工被要求工作時需管理好自我的情緒，因此容易造成情緒性過勞。 員工會表面上偽裝自己的負向情緒，但卻更易造成工作過勞。 整合資源保存理論與資源耗損理論，認為同事間的真誠氣候(climate of authenticity)可以提供社會支持與安全感，緩解員工因情緒過勞而產生的資源流失。 真誠氣候與其他組織氣候不同之處在於，其不需要同事間給予建議，只需要接納與傾聽同事間的負面情緒。</p> <p>研究結果： 當接受情緒性虐待會導致員工出現表面行為(Surface acting)偽裝情緒。 當出現表面行為會部分中介影響到員工情緒性過勞。 當組織間擁有真誠氣候，負面情緒與過勞將會呈現零相關，緩衝自我耗損且補償資源。 低真誠氣候的組織會惡化使個人資源損耗流失。</p>		
樣本	職種	健康照護人員	來源 澳洲醫院(有效樣本 359 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	真誠氣候	調節變項	真誠氣候量表。 修改心理安全氣候量表 (Edmondson,1999)。共 7 題。
	接收病人的情緒性虐待	自變項	Mistreatment by patients，修改人際衝突量表(Spector& Jex, 1998)。
	表面行為	中介變項	surface acting (Brotheridge & Lee, 2002)，共 3 題。 調節情緒—抗拒表達、隱瞞真實感覺、假裝正向情緒。
	情緒性過勞	依變項	Emotional exhaustion (Wharton ,1993)，共 6 題。
資料分析	描述性統計分析、區別效度分析、相關分析、單因子變異數分析、Multilevel Analysis		
理論基礎	資源保存理論 conservation of resources、自我耗損理論 ego depletion theory		

第 22 篇	Comparing Two Burnout Interventions: Perceived Job Control Mediates Decreases in Burnout		
期刊	International Journal of Stress Management		
作者	Marja Hatinen, Ulla Kinnunen, Mika Pekkonen & Raija Kalimo	出版年	2007 年
研究內容概述	<p>主要議題： 本篇為縱貫準實驗研究，比較兩種(參與式 participatory 與傳統式)針對過勞的復原(rehabilitation)介入方式，為期一年。 復原活動著重在個人層級，也著重在個人—組織層級，測量精疲力竭感、犬儒主義還有感受到工作控制感。 復原活動主要為了減緩過勞的症狀與預防過勞的發生。結合多種活動(放鬆訓練、身體運動、壓力管理)以維持員工的工作能力與提供技巧。復原活動涉及個人、組織與社會。 過去研究很難比較哪種介入對過勞最有效，因為不同的研究設計、不同的策略、不同的測量方法。 本篇相同的時程、相同的實驗設計、相同的研究設計進行比較。 以增加工作控制為主要機制，減低過勞與犬儒主義。 傳統的介入方式主要著重在個人層級，找到對自己最有效能因應壓力的方法，可以減低時間壓力。而參與式介入為減低個人與組織的不適配性，增加員工的控制感與參與做決定。</p> <p>研究結果： 參與式介入方式與傳統是介入方式皆可以改善組織氣候。 傳統的介入方案主要著重在個人層級，亦可以減低時間壓力。 著重在個人與組織層級的介入方式(參與式)比傳統僅著重在個人層級的方式還有效能因應過勞。</p>		
樣本	職種	來自不同組織的女性白領上班族	來源 實驗組 20 人、傳統組 32 人、控制組 12 人
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	過勞	校標變項	Maslach Burnout Inventory- General Survey(MBI-GS)共 16 題。
	時間壓力	校標變項	時間壓力量表。
	工作控制	校標變項	工作控制量表，共 9 題。 工作負荷的量與質。
	組織氣候	校標變項	組織氣候量表，共 5 題。
	對主管的滿意度	校標變項	Job Diagnostic Survey(Vartiainen, 1989)，共 3 題。
資料分析	描述性統計分析、卡方考驗、單因子變異數分析 (ANOVA)、多因子變異數分析 (MANCOVA)、相關分析、調節分析		

第 23 篇	Does role stress predict burnout over time among health care professional?		
期刊	Psychology and Health		
作者	Peiro, Gonzalez-Roma, Tordera& Manas	出版年	2001 年
研究內容概述	<p>主要議題： 三個腳色壓力的變項(角色衝突 role conflict、角色模糊 role ambiguity、角色負荷 role overload)在三個過勞範疇中(精疲力竭、人格解體、自我成就)的效果。 根據過勞理論模式與後設分析發現，三個角色壓力可以預測精疲力竭與人格解體，但無法預測自我成就的改變。</p> <p>研究結果： 三個角色壓力皆可以預測精疲力竭，顯示正相關。 三個角色壓力與人格解體成正相關，但僅角色衝突與角色負荷達統計顯著性。 角色衝突和角色負荷與自我成就未達顯著相關。 角色模糊可以預測個人成就的改變。 精疲力竭與人格解體比自我成就呈現更穩定的狀態。</p>		
樣本	職種	健康服務員工(醫師、小兒科醫師、護士、社工)	來源 第一次回收 1302 份問卷，一年後再測有效問卷 145 份。
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	角色衝突	預測變項	角色衝突量表(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970)，共 8 題。
	角色模糊	預測變項	角色衝突量表(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970)，共 6 題。
	角色負荷	預測變項	角色負荷量表 michigan organizational assessment questionnaire(1979)，5 點量表。
	過勞	效標變項	Maslach Burnout Inventory(MBI)。
資料分析	描述性統計分析，相關分析，信效度分析，階層迴歸分析		
理論基礎	角色衝突理論(role conflict theory)、角色模糊理論(role ambiguity theory)		

第 24 篇	Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior			
期刊	Journal of Occupational Health Psychology			
作者	Nathan A. Bowling & Kevin J. Eschleman		出版年	2010 年
研究內容概述	<p>主要議題： 探討工作壓力源對反生產工作行為（Counterproductive Work Behavior, CWBs）的主要效果。 探討人格特質對反生產工作行為的主要效果。 探討工作壓力源與人格特質對反生產工作行為的交互作用。</p> <p>研究結果： 工作壓力源變項中，組織約束（Organizational constraints）與人際衝突皆與反生產工作行為有顯著正相關，角色壓力則與反生產工作行為有顯著負相關。 人格特質變項中，嚴謹性與友善性與反生產工作行為有顯著負相關，負面情感（Negative affectivity）與反工作生產行為有顯著正相關。 嚴謹性對於工作壓力源與反工作生產行為的調節作用達顯著。 友善性對於工作壓力源與反工作生產行為的調節作用達顯著。 負面情感對於工作壓力源與反工作生產行為的調節作用達顯著。</p>			
樣本	職種	未限制	來源	StudyResponse 資料庫（有效樣本 726 人）
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	友善性	預測變項	由 Big Five Factor Markers of the International Personality Item Pool 中選取 10 題，7 點量尺。	
	嚴謹性	預測變項	由 Big Five Factor Markers of the International Personality Item Pool 中選取 10 題，7 點量尺。	
	負面情感	預測變項	正面情感負面情感問卷（PANAS; Watson, Clark, & Tellegan, 1988），10 題，7 點量尺。	
	角色壓力	預測變項	角色壓力量表（Glaver & Beehr, 2005），15 題，7 點量尺。	
	組織約束	預測變項	組織約束量表（Spector & Jex, 1998），11 題，5 點量尺。	
	人際衝突	預測變項	工作中的人際衝突量表（Spector & Jex, 1998），4 題，5 點量尺。	
	反生產工作行為	校標變項	反生產工作行為量表（Bennett & Robinson, 2000），分為 CWB-Os：12 題，CWB-Is：7 題，共 19 題，7 點量尺。	
資料分析	描述性統計分析、相關與多元迴歸分析			

第 25 篇	Occupational Role Stress is Associated With Higher Cortisol Reactivity to Acute Stress			
期刊	Journal of Occupational Health Psychology			
作者	Petra H. Wirtz, Ulrike Ehlert, Maria U. Kottwitz, Roberto La Marca and Norbert K. Semmer		出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要問題： 特里爾社會壓力測試 (Trier Social Stress Test) 中，角色模糊性 (Role Uncertainty) 高的參與者比角色模糊性低的參與者的可體松 (Cortisol) 反應強。 特里爾社會壓力測試 (Trier Social Stress Test) 中，角色模糊性 (Role Uncertainty) 高的參與者比角色模糊性低的參與者的血壓反應弱。</p> <p>研究結果： 高角色模糊性與高可體松壓力反應有關。即使控制了相關的混淆因子也得到相同的結果。 血壓壓力反應與角色模糊性無關。</p>			
樣本	職種	未限制	來源	瑞士紅十字會移動捐血單位 (有效樣本 43 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	角色模糊性	預測變項	從 Instrument for Stress-orient Task Analysis (ISTA; Semmer, Zapf, & Dunckel, 1995) 選取 3 題，5 點量尺。	
	過度承諾	控制變項	自製問卷，李克特式 4 點量表，共 6 題。	
	完美主義	控制變項	從 German Version of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale 中選取 13 題。	
	認知壓力評估	控制變項	Primary and Secondary Appraisal (PASA; Gaab et al., 2005)，16 題，6 點量尺。	
	工作相關時間壓力	控制變項	從 Instrument for Stress-orient Task Analysis 選取 4 題，5 點量尺。	
	可體松分析	校標變項	唾液蒐集裝置 (Salivette collection devices)。	
資料分析	Kolmogorov-Smirnov test、Pearson's product-moment correlations、一般線性模型、ANCOVA			

第 26 篇	Social Support, Job Stress, Health, and Job Satisfaction Among Nurses in the United Kingdom			
期刊	International Journal of Stress Management			
作者	Jennifer R. Bradley and Sue Cartwright		出版年	2002 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 探討遭受壓力較少的護士，是否會有較佳的健康狀況。 2. 探討遭受壓力較少的護士，是否會有較高的滿意度。 3. 探討知覺社會支持較高的護士，是否有較佳的健康狀況。 4. 探討知覺社會支持較高的護士，是否會有較高的工作滿意度。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 遭受壓力較少的護士，有顯著較佳的健康狀況。 2. 遭受壓力較少的護士並無顯著的有較高的滿意度。 3. 知覺社會支持較高的護士並無顯著的有較佳的健康狀況。 4. 知覺社會支持較高的護士，有顯著較高的工作滿意度。 			
樣本	職種	護士	來源	來源：英國西北方的數家醫療照護機構 有效樣本：第一階段：350 人，第二階段：206 人
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	壓力	預測變項	Hassles and Uplifts scale (Lazarus & Folkman, 1989; Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus, 1981)，53 題，4 點量尺。	
	主管支持	預測變項	從 Job Content Questionnaire (Karasek et al., 1998) 中選取 7 題作為量表，5 點量尺。	
	同事支持	預測變項	從 Job Content Questionnaire (Karasek et al., 1998) 中選取 8 題作為量表，5 點量尺。	
	知覺組織支持	預測變項	由 Eisenberger and colleagues 所編製的量表中 (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986)，選取 17 題作為量表，7 點量尺。	
	健康狀況	效標變項	General Health Questionnaire (GHQ-12; Goldberg, 1992)	
	工作滿意度	效標變項	Job Content Questionnaire (Karasek, 1985)，1 題，4 點量尺。	
資料分析	描述性統計分析、相關分析、階層多元回歸			

第 27 篇	Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain		
期刊	Work and Stress		
作者	Jex, S. M., & Elacqua, T. C.	出版年	1999 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>1. 探討時間管理行為（Time Management Behaviours）對於壓力源（Stressor）與緊張（Strain）間的調節效果。</p> <p>2. 探討對時間的控制感對於時間管理行為與緊張間的中介效果。</p> <p>研究結果：</p> <p>1. 全部四種壓力源（Role overload, Role conflict, Work-family conflict, Family-work conflict）皆與緊張有顯著正相關。</p> <p>2. 壓力源與對時間的控制感有顯著的負相關。</p> <p>3. 對時間的控制感與緊張有顯著負相關。</p> <p>4. 對時間的控制感部分中介於時間管理行為的兩個面向（goal setting/prioritization & preference for organization）與緊張之間。</p> <p>5. 時間管理行為對於壓力源的工作家庭衝突（Work-family conflict）面向與緊張之間具調節效果。</p>		
樣本	職種	未限制，大多數為專業級全職員工	來源 來源：已於美國中西部三所大學畢業（人數 525 人）
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	角色衝突	預測變項	角色衝突量表(Rizzo, House,& Lirtzman ,1970)，8 題，5 點量表。
	工作家庭衝突、家庭工作衝突	預測變項	工作家庭衝突量表(Frone et al., 1991)，2 題。
	時間管理行為	預測變項	時間管理行為量表(Macan et al.,1990)，分為三個分量表，共 33 題。
	緊張	效標變項	General Health Questionnaire (GHQ; Goldberg, 1972, 1978)，共 10 題。
資料分析	描述性統計分析、相關分析、迴歸分析		

第 28 篇	The effectiveness of a new, coping flexibility intervention as compared with a cognitive-behavioural intervention in managing work stress			
期刊	Work & Stress			
作者	Cecilia Cheng, Aleksandr Kogan and Jasmine Hin-man Chio	出版年	2012 年	
研究內容	<p>主要議題： 工作壓力管理技巧的提升，過往已經有許多工作壓力管理技術的研究，而此研究提出“後設技巧 (meta-skill)”，幫助員工在不同的壓力情境中，都能學習適當的認知行為技巧，降低個人主觀的憂鬱與負向感覺，增加員工工作管理技能的彈性 (flexibility)。因此研究假設：</p> <p>假設一、二：參與後設技巧訓練組的成員，會比起控制組與對照組的成員，擁有更好的壓力因應彈性與更低的憂鬱反應。</p> <p>假設三、四：訓練之成效，在訓練結束時會有顯著改變，訓練結束後四個月後仍有顯著影響。</p> <p>假設五：學習後設技巧和個體因應壓力情緒有高相關。</p> <p>研究結果： 實驗組成員再對照之下，擁有最大幅的因應彈性，可降低個人的憂鬱感，假設一、二獲得支持。</p> <p>實驗組成員在訓練結束時與結束後四個月，都有正向效果，假設三、四獲得支持。實驗組成員的彈性因應能力與憂鬱有負相關，證實假設五，學習彈性因應能力可以幫助降低憂鬱感。</p> <p>方法：研究將招募者分為三組，第一組為彈性因應的後設訓練，第二組為認知行為因應訓練，第三組為等候組，四個月後會在進行訓練。問卷施測共有三個時間點，分別為訓練前、訓練結束時、與結束後四個月。</p>			
樣本	職種	香港社區中心招募之工作者	來源	隨機抽樣 161 名成年工作者，女性 106 名，平均年齡 32 歲。
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	因應彈性	預測變項	採用 The Coping Flexibility Questionnaire (CFQ; Cheng, 2001)。	
	憂鬱	預測變項	採用 the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D; Radloff, 1977)。	

第 29 篇	Where does work stress come from? A generalizability analysis of stress in police officers		
期刊	Psychology & Health		
作者	Todd Lucas, Nathan Weidner and James Janisse	出版年	2012 年
研究內容	<p>主要議題： 隨著職種與環境的不同，員工的壓力源也有差異，但研究者認為是大同小異，職業本身的特性與環境條件就很充分地決定壓力元的內涵。研究者使用固定的職業種類與工作環境—警察，評估壓力源的方式的不同（使用初級評估、或者是次級評估）探討壓力源的影響因素。</p> <p>研究結果： 初級評估是個體評估事件對於自己的威脅與損害，因而有不同程度的壓力感。次級評估是個體認為自己是否擁有能力處理問題的歷程，若沒有能力處理問題時，感受到壓力。</p> <p>不同的警察對於壓力源的評估會有差異（14–15%）。 特定壓力源會更容易造成警察的壓力評估（18–19%）。 警察和壓力源對於壓力認知評估的影響，占了 41% 的百分比（包含交互作用）。 神經質的警察，在高壓力源情況下有更極端的初級評估反應，因此個人特質對和壓力源評估有交互作用。自我效能則是沒有顯著關係。</p> <p># 普遍性理論（generalizability theory）：意即不同的工作職業、與環境，雖然會有很大的差異之處，但是同樣的職業與工作環境，有非常大的壓力源是同質一樣的。</p>		
樣本	職種	警察	來源 公開、與相關機構提供樣本，共 115 名
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	壓力源評估	校標變項	採用 the Police Stress Survey (Spielberger, Westberry, Grier, & Greenfield, 1981)，共有 60 個壓力源相關的敘述。
	初級評估與次及評估測量	預測變項	採用 Gaab, Rohleder, Nater, and Ehlert (2005) 的題目，針對六十個壓力源評估是屬於初級或是次級壓力。
	神經質	調節預測變項	使用 the Brief Big Five (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003)，傳統的大五人格理論。
	核心自我效能	調節變項	採用 the 12-item core self-evaluations scale (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003)，測量自尊、自我效能、情緒穩定度、與內外控人格。

第 30 篇	Cognitive appraisal as a mediator in the relationship between stress and burnout		
期刊	Work and Stress		
作者	Gomes, A. R., Faria, S., & Gonçalves, A. M.	出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 探討壓力與過勞 (Burnout) 是否為正相關。 2. 探討壓力與初級認知評估 (Primary Cognitive Appraisal) 的關係。 3. 探討壓力與次級認知評估 (Secondary Cognitive Appraisal) 是否為負相關。 4. 探討初級認知評估與過勞的相關。 5. 探討次級認知評估與過勞是否為負相關。 6. 探討初級認知評估對於職場壓力與過勞的中介效果。 7. 探討次級認知評估對於職場壓力與過勞的中介效果。 <p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 壓力與過勞有顯著直接相關與間接相關。 2. 職場壓力與初級認知評估有顯著相關。 3. 初級認知評估與過勞有顯著相關。 4. 次級認知評估與過勞有顯著附相關。 5. 次級認知評估對於壓力與過勞間具有部分中介效果。 		
樣本	職種	大學教師	來源 來源：葡萄牙北部的公立大學(有效樣本 333 人)
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	壓力	預測變項	Stress Questionnaire for Academic Staff (SQAS; Gomes, 2010), 32 題, 5 點量尺。
	認知評估	中介變項	Cognitive Appraisal Scale (CAS; Gomes, 2008), 7 點量尺。
	過勞	校標變項	Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI-ES) (Maslach, Jackson, & Schwab, 1996), 22 題, 7 點量尺。
資料分析	結構方程模型、卡方適合度考驗		

附錄七、職場心理健康五大主題路徑圖參考文獻

工作壓力路徑圖對照文獻

1. Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2011). Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 324.
2. Dollard, M. F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., ... & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385-404.
3. Wirtz, P. H., Ehlert, U., Kottwitz, M. U., La Marca, R., & Semmer, N. K. (2013). Occupational role stress is associated with higher cortisol reactivity to acute stress. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 121.
4. Snow, D. L., Swan, S. C., Raghavan, C., Connell, C. M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263.
5. Bradley, G. (2007). Job tenure as a moderator of stressor-strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress*, 21(1), 48-64.
6. Witte, H. D., Verhofstadt, E., & Omey, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131-141.
7. Rasku, A., & Kinnunen, U. (2003). Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 441-456.
8. Vegchel, N. V., Jonge, J. D., Söderfeldt, M., Dormann, C., & Schaufeli, W. (2004). Quantitative Versus Emotional Demands Among Swedish Human Service Employees: Moderating Effects of Job Control and Social Support. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 21.
9. Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Dettmers, J., Friedrich, N., & Keller, M. (2014). Effects of work stress on work-related rumination, restful sleep, and nocturnal heart rate variability experienced on workdays and weekends.
10. Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409.
11. Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain?. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 26.
12. Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305.
13. Brand, S., Gerber, M., Pühse, U., & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Depression, hypomania, and dysfunctional sleep-related cognitions as mediators between stress and insomnia: the best advice is not always found on the pillow!. *International Journal of Stress Management*, 17(2), 114.
14. Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372.
15. Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., & Haines III, V. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration.

International Journal of Stress Management, 19(2), 81.

16. Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior.

International Journal of Stress Management, 19(4), 272.

17. Snow, D. L., Swan, S. C., Raghavan, C., Connell, C. M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263.

18. Vegchel, N. V., Jonge, J. D., Söderfeldt, M., Dormann, C., & Schaufeli, W. (2004). Quantitative Versus Emotional Demands Among Swedish Human Service Employees: Moderating Effects of Job Control and Social Support. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 21.

19. Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2010). Direct and interaction effects among the dimensions of the Maslach Burnout Inventory: Results from two German longitudinal samples. *International Journal of Stress Management*, 17(2), 159.

*為研究者自行推論

過勞路徑圖對照文獻

1. Peiro, J. M., Gonzalez-Roma, V., Tordera, N., & Manas, M. A. (2001). DOES ROLE STRESS PREDICT BURNOUT OVER TIME AMONG HEALTH CARE PROFESSIONALS?. *Psychology & Health*, 16(5), 511.

2. Innstrand, S., Langballe, E., Espnes, G., Falkum, E., & Aasland, O. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.

3. Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61.
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>

4. Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423-440. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>

5. Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? the mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289-304. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0015284>

6. Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress*, 27(1), 22-42.
doi:10.1080/02678373.2013.769325

7. Gomes, A., Faria, S., & Gonçalves, A. (2013). Cognitive appraisal as a mediator in the relationship between stress and burnout. *Work & Stress*, 27(4), 351-367.
doi:10.1080/02678373.2013.840341

8. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

9. Van Vegche, N., de Jonge, J., Soderfeldt, M., Dormann, C. and Schaufeli, W. (2004). Quantitative versus emotional demands among Swedish human service employees: moderating effects of job control and social support. *International Journal of Stress Management*, 11, 21-40.

10. Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Burnout among norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 64-83. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.13.1.64>

11. Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(2), 175-183. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0027518>
 12. Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management, 12*(2), 99-116. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.2.99>
 13. Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress, 27*(1), 64-87. doi:[10.1080/02678373.2013.765670](http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.765670)
 14. Grandey, A., Foo, S. C., Groth, M., & Goodwin, R. E. (2012). Free to be you and me: A climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(1), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0025102>
 15. Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Work characteristics and sickness absence in burnout and nonburnout groups: A study of Swedish health care workers. *International Journal of Stress Management, 15*(2), 153-172. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.15.2.153>
 16. Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3), 224-241. doi:[10.1080/02678370802379432](http://dx.doi.org/10.1080/02678370802379432)
- *研究者自行推論

工家平衡路徑圖文獻對照

1. Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress, 20*(3), 210-233.
2. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725.
3. Eby, L. T., Douthitt, S. S., Perrin, T., Noble, C. L., Atchley, K. P., & Ladd, R. T. (2002). Managerial support for dual-career relocation dilemmas. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 354-373.
4. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.
5. Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151.
6. Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57.
7. Warren, J. A., & Johnson, P. J. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family relations, 163-169*.
8. Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278.

9. Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.
10. Bradley, G. (2007). Job tenure as a moderator of stressor–strain relations: A comparison of experienced and new-start teachers. *Work & Stress*, 21(1), 48-64.
11. Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management journal*, 43(1), 113-123.

*為研究者自行推論

職場霸凌路徑圖文獻對照

1. Agervold, M., & Mikkelsen, E. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and Stress*, 18, 336-351.
2. Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J., & Winefield, A. H. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215.
3. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3–30). London: Taylor & Francis.
4. Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002a). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-11.
4. Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002b). Relationship between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
5. Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
6. Chang, C. H. D., & Lyons, B. J. (2012). Not all aggressions are created equal: A multifoci approach to workplace aggression. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 79.
7. Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 8(2), 110.
8. Swanberg, J. E., & Logan, T. K. (2005). Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3.
9. Baillien, E., Rodriguez-Munoz, A., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2011). Do demands and resources affect target's and perpetrators' reports of workplace bullying? A two-wave cross-lagged study. *Work & Stress*, 25(2), 128-146.
10. Haines III, V. Y., Marchand, A., & Harvey, S. (2006). Crossover of workplace aggression experiences in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 305.

*為研究者自行推論

睡眠路徑度文獻對照

1. Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Åkerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of occupational health psychology*,

17(2), 175-183.

2. Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 341-353.
3. Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 27-37.
4. Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work and sleep during weekends: The mediating role of psychological detachment. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 85-95.
5. Kudielka*, B. M., Von Känel, R., Gander, M. L., & Fischer, J. E. (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work & Stress*, 18(2), 167-178.
6. Brand, S., Gerber, M., Pühse, U., & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Depression, hypomania, and dysfunctional sleep-related cognitions as mediators between stress and insomnia: the best advice is not always found on the pillow!. *International Journal of Stress Management*, 17(2), 114-134.
7. Willert, M. V., Thulstrup, A. M., Hertz, J., & Bonde, J. P. (2010). Sleep and cognitive failures improved by a three-month stress management intervention. *International Journal of Stress Management*, 17(3), 193-213.
8. Berkman, L. F., Buxton, O., Ertel, K., & Okechukwu, C. (2010). Managers' practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 316-329.
9. Karlson, B., Eek, F., Ørbaek, P., & Österberg, K. (2009). Effects on sleep-related problems and self-reported health after a change of shift schedule. *Journal of occupational health psychology*, 14(2), 97-109.
10. Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2009). The association of distress and sleeping problems with physicians' intentions to change profession: The moderating effect of job control. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 365-373.

*為研究者自行推論

附錄八、本所 30 篇文獻回顧

第 1 篇	工作壓力管理模式之探討			
作者	郭建志、陳智遠		出版年	2008 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>針對運輸服務業的中高階主管進行工作壓力研究，透過與中高階主管的深度訪談，瞭解目前我國運輸服務業中高階主管的工作壓力，並建立一套能減輕運輸服務業中高階主管工作壓力的介入方案，據此提供相關單位發展工作壓力介入方案之參考。</p> <p>本研究先與運輸服務業的中高階主管進行工作壓力的深度訪談，針對訪談稿進行內容分析，抽取相關壓力源並歸納整理，再和文獻探討中的工作壓力源進行比對，得知深度訪談萃取出工作壓力源確實有其效度。根據深度訪談萃取出工作壓力源來設計工作壓力介入方案，並經由工作壓力問卷診斷中高階主管之壓力狀況，針對中高階主管實施工作壓力介入方案，進行工作壓力相關課程，分析結果顯示，放鬆訓練確實可以使人放鬆，並降低脈搏次數。工作壓力介入方案實施後，壓力感受顯著降低。組織公民行為在子向度的分析結果雖未達顯著，但呈現實驗組後測時較前測表現出較多組織公民行為的趨勢；而整體分析達到顯著，即實驗組在工作壓力介入方案後，後測時較前測有較多的組織公民行為。未來可發展工作壓力介入方案，以提供實務界自行推行介入方案，促進工作者的職場健康。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 評估職場工作者之工作壓力狀況。 2. 探討工作者之主要工作壓力源。 3. 針對壓力源發展工作壓力介入方案。 4. 實施工作壓力介入方案並評估成效。 <p>研究結果：提出之工作壓力介入方案管理模式。</p>			
樣本	職種	運輸服務業	來源	某大型運輸服務業代表公司
測量變項	變項	變項種類	測量方法	
	工作壓力－工作壓力源	類別變項	問卷	
	工作壓力－壓力反應	類別變項	問卷	
	組織公民行為	類別變項	問卷	
	工作家庭衝突	類別變項	問卷	
	知覺主管創新行為	類別變項	問卷	
	知覺主管支持	類別變項	問卷	

第 2 篇	各國工作壓力導致精神疾病之認定基準探討		
作者	陳智遠、吳宗祐	出版年	2008 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>因工作壓力所導致之精神疾病（如憂鬱症）並未列入職業病認定之分類中，使得勞工因工作壓力導致精神疾病後，不但無法工作，也無法獲得補償以保障其生活。此現象主要原因在於精神疾病的認定尚未建立標準，相關的補償辦法也未擬定。因此，在參考國外目前實行的相關做法，將有助於建立我國因工作壓力導致精神疾病的認定基準與補償辦法。本研究主要針對先進國家進行資料檢索，瞭解日本、英國、美國、丹麥、加拿大、及澳洲等六國是否將「工作壓力導致之精神疾病」列入職業病表、法令規定與及認定標準以及搜集與「工作壓力導致精神疾病」有關的案例，並將檢索蒐集來的資料翻譯為中文，再加以統整。其中又以日本所制定之認定基準最為詳盡，有助於欲制定相關法規國家之參考用。「工作壓力導致之精神疾病」認定已是世界趨勢及共識，雖然認定上不易，但為了因應實務所需，一個完善認定基準、流程及相關配套措施，實為各國共同努力達成之目標。</p> <p>研究結果：</p> <p>日本擬定了「心理壓力造成的精神障礙等，是否起因於工作的判斷指南」。該判斷指南主要論點在於判斷精神障礙等是否因工作引起時，首先需釐清有無精神障礙的發病、發病時間及疾病名稱，並針對（1）因工作引起的心理壓力；（2）非因工作引起的心理壓力；（3）個人因素（精神障礙病史等）等三個因素進行評估，再綜合地判斷是否與發病之精神障礙具有關連性。判斷指南之實務應用已相當成熟，可做為借鏡。在英國，英國「工作壓力導致精神疾病」相關法令來自三個部分：第一是「工作健康安全法令」，第二是「工作安全及健康管理規則」，第三是「英國工作時間規則」，如果雇主因違反這些條例，而導致員工受到心理傷害乃至精神疾病，即有判賠的可能。上述三個法令，特別是「英國工作時間規則」之規範深具參考價值。美國部分，紐約州「合理人事管理行為除外」規定以及路易斯安娜州對於壓力源的界定（突如其來、不可預期、工作相關異常壓力）皆可做為我國未來相關法規修定之用。</p> <p>丹麥判定與職業有關的心理疾病準則深具流行病學研究基礎，可做為我國職業病鑑定委員會以及本土化流行病學研究之參考。加拿大安大略省對於創傷事件的規範（突如其來且非預期的）及「合理人事管理行為除外」規定皆與紐約州及路易斯安娜州相似，由此可知「合理人事管理行為除外」對於「工作壓力導致精神疾病」認定之重要性，為我參考之基礎。</p> <p>西澳洲對於「工作壓力導致精神疾病」之認定，是根據工作者賠償及康復法而來，其中規定求償者必須舉證工作為導致疾病之重要因素，特別是時間、工作任務、是否存在遺傳的因素，以及有關員工健康等。而在醫療證明上則避免使用「壓力」或「工作壓力」等字詞，而較傾向採用 DSM IV 或 ISC 10 的疾病分類。</p>		
樣本	各國工作造成之精神疾病認定標準探討	來源	各國法令、政策

第3篇	員工協助方案多元服務構面初探-台、美模式整合探討		
作者	范淑婷、葉長欣	出版年	2008年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>行政院勞工委員會勞工福利處自1998年開始在台灣地區倡導事業單位應提供員工協助方案(包含健康促進方案、心理諮商方案等)，以協助所屬員工能擁有良好的工作表現，以及較佳的生產力；而本所從勞動醫學研究的角度，自2000年起也不斷地倡導職場健康促進、職場壓力管理方案、職場勞工過勞死以及職場諮商等相關議題，甚至近來國民健康局及各縣市衛生局也開始推動職場健康促進、職場心理衛生的各項服務政策，這些單位所推動的服務多數有政策堆疊的情況，甚至是不同單位紛紛投注經費在相同的倡導議題上，但由於專業觀點的不同，各領域所運用的專有名詞有所不同，但是本質上卻是相同的服務概念。為了協助國內各機關的相關政策推動，以及讓事業單位負責人對於照顧員工身心健康與提升工作表現的作法，能有清楚的路徑圖(Road Map)可供依循，本所藉由本計畫回顧美國及台灣地區員工協助方案的文獻，發展員工協助方案的路徑圖(Road Map)，以供國內各機關的相關政策推動以及事業單位實務執行上的參考依據。</p> <p>研究結果：</p>  <p>圖5 台灣地區員工協助方案路徑圖(EAP Road Map)原型</p>		
資料分析	討論美國與台灣的EAP實行狀況及內容，並提出建議		

第 4 篇	勞工安全衛生研究報告:我國勞工心理衛生狀況調查		
作者	葉婉榆、胡佩怡	出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要議題： 開發能融入未來全國勞工正式調查或健康檢查中的簡易測量工具。 探討「三高」線向的高風險群體，和「三高」所可能導致的工作行為後果。 個人抗逆能力(resilience)和組織層次因應資源的影響因素。</p> <p>研究結果： 在許多心理健康結果變項上，「抗逆能力」與「職場壓力源」的交互作用項有達到顯著「工作負荷」為造成工作壓力感受的主要原因，然而職場「人際關係」與「工作價值」相當程度影響壓力是否會帶來負面的心理健康後果。</p>		
樣本 (電訪)	職種 工業： 製造業、營造業。 服務業： 批發及零售業、運輸倉儲業、住宿餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、專業科學及技術服務業、支援服務業、公共行政及國防、強制性社會安全業、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、其他服務業（含藝術娛樂及休閒服務業、不動產業等）。 其他行業： 農林漁牧業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及汙染整治業。	來源	1.20 個縣市區域。 2.20-65 歲。 3.2,029 份有效問卷。
樣本 (面訪)	職種 住宿餐飲業（餐飲、房務、總務、行政）	來源	規模 800 人住宿餐飲業 調查對象:20-65 歲，311 份有效問卷，回收率 90%
樣本 (網路)	職種	來源	1. http://www.mysurvey.tw , telnet://ptt.cc 2.20-65 歲、擔任受雇工作。 3.217 份有效問卷。
測量變項	變項 人口學變項、工作屬性、個人/家庭經濟狀況、壓力來源、壓力反應、壓力致病過程的調節過程（抗逆能力）	變項種類	測量方法 參酌本所 2007 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」上述面向的題目，進行項目分析(item analysis)做為問卷題目篩選的參考依據，發展為職場心理健康測量簡短版量表。
資料分析	敘述統計、內布一致性分析、相關矩陣、結構方程模式驗證視因素分析、收斂效度、區辨效度、階層迴歸分析		

第 5 篇	我國勞工心理壓力強度評估研究		
作者	葉婉榆、胡佩怡	出版年	2012 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>1. 針對勞委會民 98 年公告之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」建立適用臺灣工作者心理壓力強度資料庫</p> <p>2. 將本年度所收集之量性、質性資料和 99 年度計畫「我國勞工心理壓力強度評估研究」加以彙整，探討臺灣工作者之職場內外生活壓力事件之來源、強度、影響因素、以及和身心症狀之間的關係</p> <p>研究結果：</p> <p>1. 在職場內壓力強度最高的主要是和個人就業安全相關的生活事件。</p> <p>2. 在職場外個人生活壓力強度較高的則為和親密家人的生命健康以及經濟安全相關的事件。</p> <p>3. 在多數職場內外生活事件中，有發生或未發生過對壓力強度有顯著影響；而性別也是影響壓力強度評估的顯著重要因素。</p> <p>4. 迴歸分析的結果顯示，職場內的壓力，比起職場外的壓力，和健康後果的關係較為明顯。</p> <p>5. 質性訪談結果顯示，個人對於生活事件的壓力強度評估可能隨著發生時間遠近、事件嚴重度的認知、所扮演的社會角色、有無支援體系、個人價值觀等原因而對生活事件的壓力強度評估有所差異。</p>		
樣本 (研究一)	職種 (質性)	正職、約聘、派遣工作者及 <u>雇主</u> ，計 36 位	來源 製造業、服務業、 <u>營造業</u> 、公共行政業
	職種 (量性)	社會服務業 44 位、光電及光學相關業 1,073 位、電腦及消費性電子製造業 242 位、公共行政業 87 位、住宿及餐飲業 267 位、證券金融業 341 位、醫療保健服務業 264 位	來源 剔除無效樣本後 2,319 份問卷
樣本 (研究二)	職種	250 位精神科就診勞工，其中 20 未進行深度訪談	來源 醫院精神科醫師邀請願意參與研究者
樣本 (研究三)	職種	同研究一	來源 一般職場工作者調查資料 (n=2319)
	職種	同研究二	來源 250 位精神科就診勞工
測量變項	變項		測量方法
	疾病嚴重度。 工作壓力關聯指數、非工作壓力關聯指數、工作相關壓力事件。 個人生活壓力事件、身心健康狀況。		工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引。 勞工心理壓力強度評估量表之質性訪談。 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。
分析	2 個及 2 個以上平均數相等檢定、相關分析、邏輯斯迴歸		

第 6 篇	高科技職場壓力風險評估與管理績效之研究		
作者	陳俊瑜、張原道	出版年	2011 年
研究內容概述	<p>主要議題：基於目前國內對職場壓力管理均著眼在個人行為的因應策略，少以職場環境觀點評估及探討職場壓力的成因，本研究旨在調查高科技職場之壓力因子及其對員工健康產生負面影響，進而進行風險管理，並藉由健康促進活動得實施，提升員工健康狀態，以建立一個良好互動的支持性工作環境。</p> <p>研究結果：芳香療法有助於紓緩高科技產業員工的壓力，持續健走運動則對提升血管健康狀態有所助益。</p>		
樣本	職 種	技術員、行政人員、工程師、管理師、主管人員	來 源
			高科技產業 3 家廠商，計 317 人
測量 變項	變項	變項種類	測量工具
	工作要求	自變項	
	工作控制	自變項	
	工作支持	自變項	
	工作關係	自變項	
	工作角色	自變項	
	工作變革	自變項	
	組織安全績效	依變項	
	職場疲勞	依變項	
	組織健康	依變項	
	性別、婚姻、年齡、學歷、職務、年資	個人背景變項	
資料 分析	獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析 (F 檢定及 Scheffe 事後比較)、相關分析(Pearson correlation)		

第 7 篇	勞工心理壓力與精神疾病流行病學研究(I)		
作者	郭浩然、胡佩怡		出版年 2011 年
研究內容概述	<p>主要議題：為順利落實工作相關心理壓力事件引起之精神疾病的認定，需進行我國勞工工作壓力與精神疾病之危險因子流行病學研究，透過資料分析與專家會議對建立具可行性之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」作出建議。</p> <p>研究結果：</p> <p>本年度(99 年)共收集病例組 81 人、對照組 80 人，病例組 81 人中共有 3 人被認定與工作有關，佔病例組 3.7%。</p> <p>在自我壓力評估方面，統計發現並力阻對夫妻、朋友、個人觀感類的議題較為敏感語容易受影響。</p> <p>病例組所自評能夠承受壓力值、現在所承受的壓力值均顯著較高於對照組。</p> <p>合併 98 年資料後發現，病例組不論在非工作心理負荷強度、工作心理負荷強度及綜合心理負荷強度方面，均與精神疾病有顯著相關。病例組與對照組對生活事件的壓力反應有顯著差異，這與病例組之心理特性是否為易感族群，仍需進一步探討。</p>		
樣本 (病例組)	職 種	事務職 (19.8%) 技術、技 能職(48.1%)其他(32.1%)	來 源 透過北部及南部各一所醫學中心及一所精神疾病 專科醫院收集確診為精神疾患者，且發病前六個月 內曾工作之勞工 81 名。
樣本 (對照組)	職 種	事務職 (22.2%) 技術、技 能職(46.0%)其他(31.7%)	來 源 透過北部及南部各一所醫學中心及一所精神疾病 專科醫院，由職業醫學專科醫師從到中心接受健康 檢查或接受其他疾患診治的勞工中，徵求不具憂鬱 症狀且於收案前六個月內曾工作之勞工 80 名。

第 7 篇 勞工心理壓力與精神疾病流行病學研究(I)			
測量變項	變項	變項種類	測量工具
	非工作相關心理負荷強度	分組變數	<p>收案之個案均需填寫參考日本文獻修改而成的壓力調查表，個案對各種壓力事件予以評分，並標記現存壓力事件。</p> <p>依據「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」之流程，由研究人員填寫「勞工安全衛生研究所計畫收案表」，並由職業醫學專科醫師依據「壓力調查表」、「工作場所中的心理壓力評估表」，參考日本所訂定之強度標準，評估其與工作相關之心理壓力。</p> <p>另針對精神科醫師診斷之精神疾病者，由研究參與之精神科專科醫師依據病例及「非因工作造成的心理負荷評估表」，參考日本所訂定之強度標準，評估其「非因工作造成的心理負荷」。</p> <p>在心理負荷強度分析方面，分為：(1)工作相關心理負荷事件，指在職場上可能遇到造成心理負荷的事件；(2)非工作相關心理負荷強度，指在職場外可能遇到造成心理負荷的事件；(3)綜合心理負荷事件，是指在職場中及職場外可能遇到造成心理負荷的所有事件。</p> <p>對個案心理負荷則取其中強度最強者為代表，納入綜合心理負荷加以分析。</p>
	工作相關心理負荷強度	分組變數	
	綜合心理負荷強度	分組變數	
資料分析	兩母體平均數差異檢定		

第 8 篇	職場外傷後創傷後壓力症候群流行病學研究(II)		
作者	郭育良、胡佩怡		出版年 2011 年
研究內容概述	<p>主要議題： 該研究團隊於 98 年調查職業外傷患者受傷後三個月之精神狀態，但創傷後壓力症候群依其症狀持續時間長短分為急性與慢性，短於三個月為急性、三個月或更長為慢性。本研究追蹤調查：第一、瞭解勞工職業外傷 12 個月後的精神狀態；第二、完成建立職業外傷住院者發生慢性創傷後壓力症候群及憂鬱症發生率；第三、瞭解各項外傷以及其嚴重程度對於勞工心理精神狀態之長期影響；第四、瞭解職業外傷勞工復工困難（一年未能復工）者之危險因子。</p> <p>研究結果： 追蹤職業外傷患者受傷後 12 個月之精神狀態，1233 位職業外傷患者完成「簡式精神症狀自陳量表(BSRS)」與「創傷後症候群檢查表(PTSD)」，回收率為 27.9%(1233/4418)。13.5% (167/1233) 顯示精神問題得分較高，63.5% (106/167) 完成 MINI 電話訪視發現：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一) 23.6% (25/106) 有創傷後壓力症候群 (PTSD) (二) 18.7% (16/106) 患者具重鬱症 (三) PTSD 與重鬱症共病者有 15 位 (15/106=14.2%) (四) 若將經 MINI 確認有 PTSD 與重鬱症之比例推估至所有職業外傷勞工，可顯示 MINI 能篩檢出的 PTSD 個案占 3.2%、重鬱症 2.0%、兩者共病者 1.9%，有 PTSD 或重鬱症者為 3.3%。 <p>第三、研究發現未復工之危險因子為：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一) 年齡≥60 歲 (二) 受傷造成身體外觀上的缺陷 (三) 傷後住院天數 (四) 受傷嚴重程度 (五) 高度精神問題 (BSRS 與 PTSC 量表得分高者) 		
樣本 (第一階段)	職種	勞工	來源 在勞工受傷發生之後 3 個月以郵寄問卷方式寄給 4418 位勞工填答，作為問卷評估。 對未完整填答者，再以電話追蹤達成完整填答。 問卷內容包含 BSRS-50 與 PTSC。
樣本 (第二階段)	職種	勞工	來源 針對問卷初篩發現可能有精神問題，尤其 PTSD 者，由精神科專科醫師使用 MINI 作電話訪談，進行診斷之篩檢。

第 8 篇		職場外傷後創傷後壓力症候群流行病學研究(II)	
測量 變項	變項	種類	測量工具
		焦慮	簡式精神症狀自陳量表 (BSRS)。 創傷後症候群檢查表 (PTSD)。 PTSC 三項症狀 (再度體驗、反應性麻木、高度警覺) 中任一項填答厲害`或以上,或任二項填答中等程度或以上者。 「勞工職業外傷後身心健康調查問卷」總住院天數。 「勞工職業外傷後身心健康調查問卷」復工評估。
		附加症狀	
		憂鬱	
		敵意	
		強迫症	
		多疑	
		畏懼	
		精神病性	
		人際敏感	
		身體化	
		綜合嚴重度指數	
		PTSD 嚴重	
	外傷嚴重程度		
	復工情況		
資料 分析	描述性統計分析、Paired t test、McNemar test、Chi-square test、線性迴歸、多變項邏輯斯迴歸、Backward stepwise、存活分析、Proportional hazard analysis		

第 9 篇	職場外傷後創傷後壓力症候群流行病學研究(II)		
作者	郭育良、胡佩怡		出版年 2011 年
研究內容概述	<p>主要議題： 該研究團隊於 98 年調查職業外傷患者受傷後三個月之精神狀態，但創傷後壓力症候群依其症狀持續時間長短分為急性與慢性，短於三個月為急性、三個月或更長為慢性。本研究追蹤調查：第一、瞭解勞工職業外傷 12 個月後的精神狀態；第二、完成建立職業外傷住院者發生慢性創傷後壓力症候群及憂鬱症發生率；第三、瞭解各項外傷以及其嚴重程度對於勞工心理精神狀態之長期影響；第四、瞭解職業外傷勞工復工困難（一年未能復工）者之危險因子。</p> <p>研究結果： 追蹤職業外傷患者受傷後 12 個月之精神狀態，1233 位職業外傷患者完成「簡式精神症狀自陳量表(BSRS)」與「創傷後症候群檢查表(PTSD)」，回收率為 27.9% (1233/4418)。13.5% (167/1233) 顯示精神問題得分較高，63.5% (106/167) 完成 MINI 電話訪視發現：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一) 23.6% (25/106) 有創傷後壓力症候群 (PTSD) (二) 18.7% (16/106) 患者具重鬱症 (三) PTSD 與重鬱症共病者有 15 位 (15/106=14.2%) (四) 若將經 MINI 確認有 PTSD 與重鬱症之比例推估至所有職業外傷勞工，可顯示 MINI 能篩檢出的 PTSD 個案占 3.2%、重鬱症 2.0%、兩者共病者 1.9%，有 PTSD 或重鬱症者為 3.3%。 <p>第三、研究發現未復工之危險因子為：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一) 年齡≥60 歲 (二) 受傷造成身體外觀上的缺陷 (三) 傷後住院天數 (四) 受傷嚴重程度 (五) 高度精神問題 (BSRS 與 PTSC 量表得分高者) 		
樣本 (第一階段)	職種	勞工	來源 在勞工受傷發生之後 3 個月以郵寄問卷方式寄給 4418 位勞工填答，作為問卷評估。 對未完整填答者，再以電話追蹤達成完整填答。 問卷內容包含 BSRS-50 與 PTSC。
樣本 (第二階段)	職種	勞工	來源 針對問卷初篩發現可能有精神問題，尤其 PTSD 者，由精神科專科醫師使用 MINI 作電話訪談，進行診斷之篩檢。

第 9 篇	職場外傷後創傷後壓力症候群流行病學研究(II)	
測量 變項	焦慮 附加症狀 憂鬱 敵意 強迫症 多疑 畏懼 精神病性 人際敏感 身體化 綜合嚴重度指數	1.簡式精神症狀自陳量表 (BSRS)。 2.創傷後症候群檢查表 (PTSD)。
	PTSD 嚴重	PTSC 三項症狀 (再度體驗、反應性麻木、高度警覺) 中任一項填答`厲害`或以上，或任二項填答`中等程度`或以上者。
	外傷嚴重程度	「勞工職業外傷後身心健康調查問卷」總住院天數。
	復工情況	「勞工職業外傷後身心健康調查問卷」復工評估。
資料 分析	描述性統計分析、Paired t test、McNemar test、Chi-square test、線性迴歸、多變項邏輯斯迴歸、Backward stepwise、存活分析、Proportional hazard analysis。	

第 10 篇		我國勞工心理壓力強度評估研究	
作者		胡佩怡、葉婉榆	出版年 2011 年
研究內容 概述		<p>主要議題： 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。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。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「根本哈根疲勞量表」修定而成的「職場疲勞量表」作為測量疲勞的工具，包括「個人疲勞」與「工作疲勞」兩個分量表）。</p> <p>研究結果： 在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。</p> <p>問卷調查部分： 共回收有效樣本 1,446 份（有效回收率 90.4%） 「工作相關事件」與「個人生活事件」中，壓力強度分數最高者分別為「公司倒閉」、「收入減少」。 多數工作和非工作生活事件均出現「過去一年有發生者」比「過去一年未發生者」填答壓力強度分數較高的狀況。 比較人口變項在各項生活事件壓力強度分數的差異，以「性別」較為明顯。 複迴規模型發現「工作相關事件壓力總得分」無論在「個人疲勞」或「工作疲勞」量表得分為依變項模型中，均達統計顯著。 3.研究成果可成為日後政府制定工作引起精神疾病認定參考指引。</p>	
樣本 (質性 訪談)	職 種	保全業、物流宅配業、電子業、國防科技研究業、新聞業、電子業、國防科技研究業、新聞業、公共行政業、科技業、土木業、金融業、保姆公會、旅遊業、醫療服務業、社會福利服務業，計 17 名。	來 源 訪談對象限定在「25 歲~65 歲」的臺灣工作者，以目的性條件取樣，男女性約占半數，再區分不同年齡層及不同教育程度，還納入自僱就業者（雇主）及非長期雇用的勞動彈性工作者，期望透過受訪對象的異質性，增加不同工作族群的意見。
樣本 (量性 調查)	職 種	電腦及消費性電子製造業、光電業、社會服務業、公共行政業，1,446 名有效樣本。	來 源 經過 2010 年 6 月至 7 月間密集的連絡與徵詢，共聯繫到 4 家願意調查的事業單位。

第 10 篇		我國勞工心理壓力強度評估研究	
測量變項	變項	種類	測量工具
	雇用模式	預測變項	工作特性量表(臺灣大學衛生政策與管理研究所鄭雅文老師研發)。 心理壓力強度評估量表(參考 Holmes 和 Rahe 開發的「社會在適應量表」,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」修訂而成,邀請受試者針對工作或一般生活壓力員進行壓力強度估計)。 職場疲勞量表(臺灣大學衛生政策與管理研究所鄭雅文老師研發)。
	工作控制	預測變項	
	工作負荷	預測變項	
	壓力事件數	預測變項	
	自覺壓力強度	預測變項	
	能承受壓力強度上限	預測變項	
	個人疲勞	校標變項	
	工作疲勞	校標變項	
	人口變項	控制變項	
資料分析	描述性統計分析、獨立樣本 T (三組以 one-way ANOVA) 檢定、Chi-square test、相關分析 (Pearson、Spearman 相關係數、點二系列相關係數)、複線性迴歸模型		

第 11 篇	職場外傷後引起創傷後壓力症候群之探討			
作者	郭育良、葉長欣	出版年	2008 年	
研究內容概述	<p>主要議題： 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。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創傷後壓力症候群的症狀，且出現創傷後壓力症候群的患者有較顯著的憂鬱症狀。到目前為止，在台灣並沒有針對曾經在職場工作時引起之創傷後壓力障礙症候群(創傷後壓力症候群)的診斷認定基準及經歷意外傷害後勞工，可能引起之創傷後壓力症候群之罹患率與其危險因子進行調查。由於職災引起之創傷後壓力症候群已增列於我國職業病補償項目當中，因此藉由人工與電腦檢索的方式蒐集與整理國際間(包括歐洲、美國、澳洲等重視職業補償之國家、日本、及韓國等)有關職業外傷後之創傷後壓力症候群相關文獻作為參考，並與精神科、職業醫學科專家共同規劃建立國內職業外傷後創傷後壓力症候群診斷認定基準及研究策略，使企業無損失工時的疑慮，且對勞工本身及其家庭之生活品質都有相當程度的保障。</p> <p>研究結果： 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。而創傷後壓力症候群的危險因子多為創傷事件的種類、性別、低教育程度、個性、與年齡等等。至於職傷後創傷後壓力症候群則有研究指出工作意外傷害之後，有 34.7% 的患者會出現創傷後壓力症候群的症狀，且出現創傷後壓力症候群的患者有較顯著的憂鬱症狀。但是，有關職傷後創傷後壓力症候群之文獻過少，因此未能深入探討。另外，建立嚴重外傷之後發生之創傷後壓力症候群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。本次研究成果為呈現創傷後壓力症候群之綜論結果。</p> <p>建議未來可考慮將創傷後重鬱症併入目前正在積極準備列表的職業性精神心理疾病中。目前台灣的創傷後壓力症候群僅對生理狀態引起心理障礙作探討，但是並無證據顯示心理壓力導致心理失能的相關研究，建議日後能將創傷後壓力症群的探討從生理狀態引起心理障礙擴大至探討心理壓力導致心理失能的研究。對於創傷後壓力症候群之文獻回顧，因現有文獻較少，建議持續蒐集新進文獻，且可部分聚焦於消防人員。對於職業傷病認定，各國資料蒐集完整，未來可加強分析優弱比較。同時，在未來的研究中期望建立台灣職傷後創傷後壓力症候群之認定基準，並探討職傷後創傷後壓力症候群之復工情形，討論相較於暴露在相同的創傷中，卻沒有發生創傷後壓力症候群者，其傷病給付請領的差別、復工時程的差別、受雇者與無一定雇主者的差別。</p>			
樣本	職種	國內外文獻	來源	國內外文獻
資料分析	文獻蒐集及整理			

第 12 篇	職場憂鬱與自殺防治：前置因子與因應策略		
作者	陳秋蓉、陳智遠	出版年	2007 年
研究內容概述	<p>主要議題： 憂鬱症乃現代人之文明病，台灣也無法免於憂鬱症的侵襲。目前台灣職場上有憂鬱傾向的人士佔有相當程度的比例，而憂鬱症又會導致整體經濟成本的損失，因此職場憂鬱的議題，應受到重視。有鑒於此，本研究的第一個子計畫「職場相關因子對憂鬱的預測效果」乃是透過量化研究，檢視個人因素（基本人口統計變項及個人經濟壓力）及環境因素（工作特性因素、人際因素、及組織因素）對職場憂鬱的預測效果。在過去研究中，已一致指出憂鬱與自殺息息相關，有鑑於自殺對家庭、職場、及社會所造成的衝擊，難以估計，本研究的第二個子計畫「職場憂鬱與自殺之因應與防治策略初探」乃是透過質化研究，從組織管理的角度探討企業組織因應職場憂鬱與自殺的策略。</p> <p>子計畫一 在子計畫一中，研究者針對一家貨運公司進行問卷施測，有效問卷共計 464 份，研究結果摘要如下：</p> <p>1.個人因素與憂鬱之關連性 (1)人口統計特性：在婚姻狀況方面，未婚或其他情形（離婚、鰥寡）的員工在憂鬱的反應上，顯著的高於已婚的員工。(2)個人經濟壓力：個人經濟壓力與憂鬱反應具有顯著的正向關連性，當員工的個人經濟壓力越大時，其憂鬱反應便越大。</p> <p>2.環境因素與憂鬱之關連性 (1)工作因素：工作負荷與角色模糊兩者皆與憂鬱具有顯著的正向關連性。技能多樣化與工作自主權兩者則與憂鬱具有顯著的負向關連性。(2)人際因素：主管支持與同事支持兩者皆與憂鬱具有顯著的負向關連性。主管不當對待領導則與憂鬱反應具有顯著的正向關連性。(3)組織因素：員工對於企業組織之人力資源管理實務（如個人成長與發展、薪資福利、工作保障、體恤、公平性等等）的滿意度與憂鬱具有顯著的負向關連性。</p> <p>3.階層迴歸分析的結果：在控制住人口統計變項後，僅有員工的個人經濟壓力、工作負荷、角色模糊、工作自主權、不當對待領導、人力資源管理實務對憂鬱有顯著的預測效果。4.交互作用效果：工作負荷與同事支持的交互作用可以顯著的預測員工憂鬱，當同事支持越強時，工作負荷對於憂鬱情緒的預測效果越弱。角色模糊與主管支持的交互作用可以顯著的預測員工憂鬱，當主管支持越強時，角色模糊對於憂鬱情緒的預測效果越弱。由此觀之，組織中的社會支持似乎可以緩衝工作壓力（工作負荷與角色模糊）所造成的負面心理結果。</p>		

第 12 篇	職場憂鬱與自殺防治：前置因子與因應策略
研究內容概述	<p>子計畫二</p> <p>在子計畫二中，研究者針對五位具有員工諮商或員工協助方案推廣經驗的專業人員進行深度訪談，以找出職場憂鬱與自殺防制的管理策略，綜合子計畫一、子計畫二，本計畫建議憂鬱與自殺防治策略如下：</p> <p>1.初級預防：(1)減少工作環境因素負面影響：工作層面上包括降低員工工作負荷量過大的知覺、明確訂立工作角色職責、落實工作輪調、讓員工有機會參與決策；人際層面上包括與主管同事良好的互動及主管公正的領導；組織層面上以建立滿足員工人力資源管理實務（個人成長與發展、薪資福利、工作保障、體恤、公平性）的體制制度為主 (2)宣導與推廣：企業組織可主動向員工宣導職場憂鬱與自殺防制的觀念，並且讓員工瞭解求助與通報管道(3)教育訓練：憂鬱與自殺防制的訓練課程，部屬與主管應有所區別。部屬的訓練課程可以著重在憂鬱與自殺的徵兆、個人的壓力因應與情緒管理、以及精神疾病簡介。主管的課程應該再加入基礎的助人技巧、部屬憂鬱與自殺傾向的覺察、及危機處理的策略。</p> <p>2.次級預防 (1)員工心理與健康檢測：企業組織可以運用心理健康檢測系統來協助員工瞭解自己的心理健康狀況，並分析企業憂鬱的影響環境因素，並從初級預防著手改善組織環境 (2)求助與通報系統的管理：企業組織應建立清楚明確的溝通管道，讓心理有困擾的員工能主動求助，或者當員工發現其他同僚有異狀時可以依循通報管道尋求協助 (3)員工諮商：在面對憂鬱的員工時，諮商人員必須區辨導致憂鬱的原因是精神疾病或一般性的職場壓力。若是精神疾病（如重度憂鬱症）則需轉介專業精神醫療單位協助。若是一般職場壓力所導致的情緒低落，則可以從問題因應策略、社會支持系統的建立著手。</p> <p>3.三級預防：(1)危機處理：當企業組織發覺嚴重憂鬱或自殺傾向的員工時，即需啟動危機處理機制，此時個案本身、專業人員（如心理師）、及直屬主管都應參與危機處理小組。除此之外，也應讓家人也加入防制網中，以維護該員工在上班以外時間的安全 (2)問題員工之安置：當發現員工因憂鬱或自殺問題而無法勝任現職時，暫時性的轉換職務是一個緩衝的方法 (3)轉介及追蹤 (4)復職。</p>
資料分析	子計畫一：階層迴歸分析，子計畫二：訪談整理

第 13 篇	高科技職場壓力風險管理模式之發展與評估		
作者	陳俊瑜、陳智遠	出版年	2010 年
研究內容概述	<p>主要議題： 職場壓力不僅對員工個人有影響，同時也對組織的發展影響甚大，基於目前國內對職場壓力管理均多著眼在個人行為的因應策略，本研究以職場環境觀點來評估以及探討職場壓力的成因，以建立一個良好互動的支持性工作環境。 透過文獻探討歸納出職場壓力風險因子，並探析其對組織及員工的影響後果，建構實證研究架構，除探析職場壓力風險因子對組織安全績效及組織健康的直接影響外，並探析組織安全績效及組織健康等二者在職場壓力風險因子對員工安全行為之影響過程中所扮演的調節效果。</p> <p>研究結果： 高科技產業員工因不同的個人背景變數（性別、婚姻狀況、學歷、職務、年齡層、年資層）對公司在職場壓力風險因子管控的感受均有所差異。 高科技產業員工因不同的個人背景變數（性別、婚姻狀況、學歷、職務、年齡層、年資層）對職場壓力影響結果（職場疲勞、組織健康、組織安全績效、員工安全行為）等感受均有所差異。 高科技產業員工的 13 個職場壓力風險因子（工作負荷、工作型態、技能發展、任務決定、同事支持、主管支持、人際關係、角色清晰、工作異動、工作保障、組織公平、身心環境、物質環境）對職場壓力影響結果（職場疲勞、組織健康、組織安全績效、員工安全行為）等有顯著效果。</p>		
樣本	職種	包含新竹學園區以及台南科學園區的 3 家廠商，有效問卷 294 份	
	職種	包含新竹學園區以及台南科學園區的 9 家廠商，有效問卷 2,123 份	
測量變項	變項	種類	測量工具
	工作型態	預測變項	職場壓力風險因子量表，主要參酌英國健康安全署指標工具及曾慧萍、鄭雅文工作特質量表。
	工作負荷	預測變項	
	任務決定	預測變項	
	技能發展	預測變項	
	主管支持	預測變項	
	同事支持	預測變項	
	人際關係	預測變項	
	角色清晰	預測變項	
	工作保障	預測變項	
	工作異動	預測變項	
	組織公平	效標變項	
	物質環境	效標變項	
	身心環境	效標變項	
資料分析	描述性統計分析、t 考驗分析、單因子變異數分析、相關分析、築不多元迴歸分析、調節迴歸分析		

第 14 篇	職業心理衛生諮商輔導模式先驅研究		
作者	陳家聲、吳就君、張德聰、張素鳳、楊蓓	出版年	2000 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>本研究主要目的為建立國內推動職場勞工心理衛生與諮商輔導模式之雛形，藉以作為政府機關協助企業積極推展勞工心理衛生與諮商輔導活動，以提升勞動力品質與勞動生產力之參考；另一方面也發展配套措施，使得勞工在職場上所遭遇的任何心身困擾、工作與生活適應問題、職涯發展問題、人際溝通與社會適應問題、家庭問題等個人可能遭遇的問題，能從職場勞工專業諮商輔導人員或外界專業諮商輔導機構得到「適當的」、「即時的」專業協助。</p> <p>本研究中首先透過文獻的回顧與企業和員工的訪談，瞭解國內職場勞工經常遭遇的問題，以及員工求助的管道。另外，透過對國內心理衛生諮商輔導機構的調查，以瞭解各機構所擁有的專業資源及其服務內容。另外，透過專家座談瞭解國內張老師等專業輔導機構之成長發展史，並參考國外相關研究規劃出我國職場勞工的心理衛生諮商輔導模式之推展方式，提出「職場心理健康促進系統」，期望能整合既有的經驗與系統，提供未來國內推動職業心理衛生諮商輔導的全盤性、整合性的參考架構。</p> <p>根據職場心理健康促進系統，未來國內推展職場心理健康之工作，包括需要繼續規劃設計對勞工諮商輔導等助人專業人員的培訓與督導系統，發展助人服務計畫的作業模式或手冊，勞工問題之診斷工具，協助廠企建立推動勞工心理衛生諮商輔導的組織系統，助人專業服務成果之評估與回饋系統，心理衛生與諮商輔導社會資源資訊網路的建立……等，這些均屬於長期工作，需要政府參與主導，以協助整合各種相關制度、資源，並發展良好的配套措施。</p> <p>研究結果：</p> <p>本研究從廠企主管及工會幹部訪談結果發現，當前公民營的廠企代表提出的勞工問題雷同，主要可分為與工作有關及與生活有關等兩方面。與工作有關的問題多數屬於公司永續經營的問題、工作升遷、生涯規畫、工作輪調、公司外移與人員外派、擔心失業、缺乏有關資遣與退休金的資訊等。而與生活有關的問題，主要分為情感問題與人際關係問題；情感問題，如婚外情、婚姻適應、婆媳問題、交友問題；婚前性行為問題與失戀問題等等；人際關係方面，如上司與部屬的溝通問題，同儕溝通問題及親子溝通問題等等。而且公營或民營廠企協助員工解決問題的管道相似。大型企業會制定員工輔導制度，設立專責單位或指定專人負責；但是員工人數在 1000 以下之廠企，多數缺乏專責單位與人力編制。而有關心理諮商的服務由醫務室或教育訓練單位提供演講或採約僱諮商師或精神醫師提供專業服務。常見的服務內容：如，心理衛生課程—親職關係、工作壓力、人際關係訓練、主管傾聽輔導/敏感能力的訓練等。儘管如此，多數勞工在遭遇工作上的問題時主要由提案制度來反應問題，而有關生活問題多數是自行解決，僅有少數員工透過諮商室，而工會也是勞工反應問題的正式管道。最後，研究者並提出對政府推動職場心理健康系統作法的建議（加強教育宣導、提供專業服務資源、設置諮詢機構、立法）。</p>		
樣本	職種	廠企主管、工會幹部	來源
資料分析	訪談資料彙整		

第 15 篇	職業外傷後創傷後壓力症候群認定基準研究		
作者	郭育良、胡佩怡		出版年 2009 年
研究內容概述	<p>主要議題： 職業外傷後之 PTSD 之診斷基準、了解最常發生之各項職業外傷（骨折、上肢開放性傷害、壓輾傷、燒傷、顱外傷）在發生之後，依其嚴重程度對於勞工精神狀態之影響、了解因職業外傷引起勞工發生創傷後壓力症候群的發生率、了解何種外傷及何種危險因子，在職災後發生創傷後壓力症候群的機會較大、各項外傷以及其嚴重程度對於勞工發生創傷後壓力症候群發生率之影響。</p> <p>本研究除了參考國內外文獻與我國職業疾病診斷認定基準，並與精神科、職業醫學科專家舉辦諮詢會議，完成建立我國職業外傷後 PTSD 診斷認定基準及後續相關研究策略。本研究使用之評量工具為簡式精神症狀自陳量表(Brief Symptom Rating Scale, BSRS-50)、中文版簡式創傷後壓力疾患量表(an acronym for four items: Startle, Physiological arousal, Anger, and Numbness, SPAN-C)、與中文版迷你國際神經精神會談工具(the Chinese version of the Mini-international Neuropsychiatric Interview, MINI)。計畫分為兩階段式評估調查，第一階段在勞工受傷發生之後的三個月以郵寄問卷方式寄給 3143 位勞工填答，作為問卷評估，而對未完整填答者，再以電話追蹤以達成完整填答，問卷內容包含 BSRS-50 與 SPAN-C。第二階段則是針對問卷初篩發現可能有精神問題，尤其 PTSD 者，由精神科專科醫師使用 MINI 作電話訪談，進行診斷之篩檢。</p> <p>研究結果： 本研究追蹤職傷患者受傷後三個月之精神狀態，1424 位職傷患者已完成 BSRS + SPAN 篩檢問卷，回收率為 45.3% (1424/3143)。結果 21.6% (308/1424)顯示精神問題得分較高。有高精神問題得分者，45.1% (139/308)完成 MINI 電話訪視，有 19.4% (27/139)有創傷後壓力症候群(PTSD)，有 18.7% (26/139)患者具重鬱症。而兩者共病者有 15 位，因此 PTSD 與重鬱症共病有 10.8%。若將經 MINI 確認有 PTSD 與重鬱症之比例推估至所有職傷勞工，可顯示 MINI 能篩檢出的重鬱症個案佔 4.0%、創傷後壓力症候群 4.2%、而兩者共病者有 2.3%，因此有創傷後壓力症候群或有重鬱症者為 5.9%。在危險因子方面，研究發現性別（女性）、婚姻狀態（離婚／分居）、職傷後曾昏迷、受傷影響外觀、傷後住院天數、過去創傷經驗、受傷前食用精神藥物與受傷後創傷經驗都是勞工職傷後容易有精神疾病與創傷後壓力症候群的危險因子。所以，本研究除完成創傷後壓力症候群診斷基準外，流行病學調查結果亦顯示職傷對於勞工不僅僅造成身體外傷的影響，心理的創傷也需要及時介入，做為預防的依據。</p>		
樣本	職 種	職場勞工	來源 勞保局提供之職業外傷勞工名單
測量 變項	變項	變項種類	測量方法
	PTSD	預測變項	問卷測量－工具：BSRS-50、SPAN-C 訪談－工具：MINI
	外傷嚴重程度	預測變項	總住院天數
	復工情況調查	校標變項	受傷前與受傷後身體健康狀況與工作內容項目的變更狀況
	干擾因子	控制變項	收集精神病史、孩童時期受創經驗及精神病家族史等 PTSD 相關之危險因子資訊

第 15 篇	職業外傷後創傷後壓力症候群認定基準研究
資料 分析	<p>(一)以 JMP 統計套裝軟體進行分析。</p> <p>(二)Student t test:檢定連續性人口統計學變項及各量表得分在不同職業外傷族群間有無顯著差異。</p> <p>(三)Chi-square test：</p> <p>檢定 PTSD 罹患者比例在不同職傷族群間有無統計上顯著差異</p> <p>檢定回復正常工作、身體及社會復原力及創傷後產生非 PTSD 之精神疾病比例在不同職傷族群有無統計上顯著差異。</p> <p>(四)logistic regression：檢定創傷嚴重程度、各項 demographic characteristics、及可能之危險因子對於及創傷後產生 PTSD 之相對危險比(Odds ratios)</p> <p>所有檢定皆設定為 $p < 0.05$；以雙尾檢定進行。</p>

第 16 篇	心血管疾病與工作形態交互作用之研究 (II) 以多家醫院為例		
作者	鄭尊仁	出版年	2004 年
研究內容概述	<p>主要議題： 職業性心血管疾病就解釋因子來說可以分為傳統危險因子，與工作相關危險因子，然而傳統危險因子如肥胖、抽煙、高血壓、高血脂、糖尿病對於心血疾病只能解釋三成的影響力，剩下的部分則認為是由於工作壓力與工作內容所造成的不同。本研究共有 125 名職業性新血管疾病者，和取自醫院與社區的兩個樣本形成配對組，作為比較。</p> <p>研究結果： 病例組的傳統危險因子項目都高於對照組。病例組在國中以下教育程度、高血壓、無運動習慣者，會比起對照組有較高的心血管疾病風險。藍領做作者與司機的心血管疾病風險也高於其他職種。在工作內容對於心血管疾病的影響，由於研究樣本太小，無法得到有統計上意義的結果，需要之後的研究改進。</p>		
樣本	職 種	職業性心血管直病者	來源 醫院
測量 變項	變項		變項種類
	基本資料		年齡、性別、社經地位等
	發病前工作型態		輪班、工作內容
	發病前工作情況		工作實數、休假日數
	睡眠障礙		
	生活習慣		
	發病史		高血壓、高血 脂、糖尿病、心血管疾 病等
心血管家族病史			訪員進行問卷 訪視

第 17 篇	安全領導與誘因對企業安全效能之探討			
作者	曹常成、郭建志	出版年	2010 年	
研究內容概述	<p>主要議題： 探討主管不同安全領導類型（真誠領導、威權領導、自我領導），對員工安全效能的影響 探討企業提供不同安全誘因（個人/團體、經濟型/非經濟型），對員工安全效能的影響。</p> <p>研究結果： 真誠領導、自我領導對員工安全效能有正向影響，威權領導則沒有影響。 無論個人/團體、經濟型/非經濟型，各類別中皆有部分安全誘因對員工進行安全行為的意願及落實的程度有正向影響，例如增加獎金、薪資，記嘉獎、考績加分等等。</p>			
樣本	職種 (質性訪談)	共 15 人	來源 台灣南部五家石化公司	
	職種 (量性調查)	工安人員、現場作業員工	來源 北中南 63 家公司分層抽樣，每家公司 30 份問卷	
測量變項	變項		變項種類	測量方法
	安全績效指標			訪談
	安全衛生管理			訪談
	安全誘因			訪談
	安全領導			訪談
	威權領導		獨變項	問卷測量
	真誠領導		獨變項	問卷測量
	自我領導		獨變項	問卷測量
安全誘因（個人/團體、經濟型/非經濟型）		獨變項	問卷測量	
分析	多元迴歸、多變量等統計方法			

第 18 篇	我國各產業之安全文化比較研究		
作者	曹常成、陳瀛洲	出版年	2008 年
研究內容概述	<p>主要議題： 建構安全文化之測量工具：透過文獻分析列舉面向、編題，並透過專家意見篩選透過實徵資料比較不同產業的安全文化是否有差異。</p> <p>研究結果： 安全文化量表具有良好效度。 上市公司、公營事業、外商公司之安全文化較佳，機械設備租賃業、國防、環境衛生服務業安全文化較具有安全意識。 推行安全衛生制度、規模小於 30 人、工安預算越高、編有工安專職或兼職人員之公司，安全意識較高。</p>		
樣本 (病例組)	職 種	製造、農林漁牧、礦業、土石採取、營造、水電燃氣、運輸倉儲、通信、餐飲、機械設備、租賃、環境衛生服務、大眾傳播、醫療保健、修理服務、洗染、國防共十四大類	來 源 北中南部分層抽樣，3000 間公司、每間公司 30 份
測量 變項	變項		測量工具
	安全文化因素共 14 個向度：安全承諾、風險管理、安全系統、主管督導、安全訓練、安全溝通、安全環境、安全知識、安全政策、安全優先、安全涉入、安全性格、安全動機、控制知覺		自編問卷
資料 分析	相關分析、探索性因素分析		

第 19 篇	高科技產業從業人員過勞實證研究		
作者	胡佩怡、吳宗祐	出版年	2007 年
研究內容 概述	<p>主要議題： 針對高科技產業人員作探討： 就性格特質而言，OCEAN 與過勞反應的關係。 就工作-家庭衝突而言，(a)WIF 和 FIW 與過勞反應的關係 (b)不同性別以及不同婚姻狀況在工作家庭衝突上之差異。 就公平知覺而言，(a)公平知覺（分配公平、程序公平、互動公平）與過勞反應之關係 (b)不同職務別、聘僱狀況、督導人數、職級別、及有無加班壓力在公平知覺上之差異。 就健康習慣及健康價值觀而言，(a)健康習慣以及健康價值觀與過勞反應的關係 (b)不同性別、有無加班壓力、不同職務別、及不同心理負荷，在健康習慣及健康價值觀之差異。 去年度之過勞狀況與今年度之過勞狀況之相關。</p> <p>研究結果： OCEAN 與過勞反應： (1)開放性、嚴謹性、外向性及友善性皆與過勞反應呈負相關。 (2)神經質與過勞反應有顯著的正相關。 工作家庭衝突與過勞反應： (1)WIF 及 FIW 皆與過勞反應呈正相關。 (2)不同性別與婚姻狀況（已婚、未婚、離婚或分居）之高科技產業人員，在「WIF」與「FIW」上皆無差異。 公平知覺與過勞反應： (1)程序公平、分配公平及互動公平皆與過勞反應呈負相關。 (2)不同的職務別（工程師、作業員、行政管理人員）、有無督導他人、及不同職級（基層員工、基層主管、中級主管、高級主管）之高科技產業人員，在三種公平知覺上並無差異。 (3)就職位狀況而言，派遣員工在三種公平知覺上，皆顯著高於全職且固定編制內之員工。 (4)就加班壓力而言，加班壓力越小時，所產生的公平知覺也就越大。 健康習慣及健康價值觀與過勞反應： (1)健康習慣與兩種過勞反應（工作相關過勞、個人過勞）呈負相關，健康價值觀則只與工作相關過勞呈負相關。 (2)女性之健康習慣優於男性，但不同性別在健康價值觀上無差異。 (3)無論有無加班壓力，在健康習慣及健康價值觀上皆無差異。 (4)不同職務者在健康習慣上有差異，在健康價值觀方面則無差異。 (5)心理負荷低者比起心理負荷高者有較佳的健康習慣，但不同的心理負荷狀況在健康價值觀方面沒有差異。 高科技產業人員去年度(94 年)過勞與今年度(95 年)過勞狀況呈顯著的正相關。</p>		

第 19 篇	高科技產業從業人員過勞實證研究			
樣本	職種	高科技產業人員	來源	台南科學園區 4 個廠區(有效樣本 333 人)
測量 變項	變項	變項種類	測量方法	
	性格特質	預測變項	五大特質形容詞評分表(Saucier, 1994)，共 40 題，9 點量尺。	
	工作-家庭 衝突	預測變項	工作對家庭干擾和家庭對工作干擾測量(Gutek, 1991)，各 4 題，6 點量尺。	
	公平知覺	預測變項	分配公平、程序公平和互動公平量表(Niehoff & Moorman, 1993)，選其中 14 題，6 點量尺。	
	健康習慣與 價值觀	預測變項	健康習慣： 健康行為量表(Belloc & Breslow, 1972)，7 題；維護健康行為(Harris & Guten, 1979)，6 題，合計 13 題，6 點量尺。 健康相關態度量表(Gotay, 2004)，5 題；自編題項 1 題，合計 6 題，6 點量尺。	
	心理負荷	預測變項	工作特質量表(曾慧萍與鄭雅文，2002)，共 5 題，四點量尺	
	過勞反應	預測變項(去年) 校標變項(今年)	哥本哈根過勞量表中文版(陳秋蓉、鄭雅文與胡佩怡，2004)，個人相關過勞 6 題，工作相關過勞 7 題，5 點量尺。	
分析	人口統計學變項分析、描述統計、單因子變異數分析、Scheffe 事後比較檢定、相關分析			
理論	人與環境契合理論(person-environment fit)、消耗假說(depletion hypothesis)、不公平-壓力理論(injustice-stress theory)			

第 20 篇	建置企業壓力管理服務模式		
作者	林桂碧、葉長欣	出版年	2009 年
研究內容概述	<p>主要議題： 以實施職場壓力檢測，找出需協助員工，並透過「員工協助方案」(Employee Assistance Program, EAP) 進行三個月的職場壓力管理方案，讓員工接觸 EAP 服務，協助員工解決職場壓力困擾。並藉此推廣企業內 EAP 服務，另協助建置企業壓力管理服務模式，及培訓 EAP 專業人才及服務窗口。 宣導並提供訓練課程，將壓力管理服務的觀念確實帶入企業體，並使其參與後續服務方案的執行，改善員工壓力問題。 培養專業人員，協助了解企業所遭遇的困難及員工的壓力問題，藉以提供服務，替企業及員工創造身心健康的工作環境，並協助建置及建構適合國內企業之壓力管理服務模式。 實施步驟依序為：規劃期、宣導期、訓練期、輔導期、研究期。</p> <p>研究結果： 研究計畫進行期間有 4 家企業 (19.05%) 開始推動職場壓力管理服務方案。 訓練期結束後有 4 家企業 (19.05%) 表示無法繼續推動，其主因有：營運發生狀況和企業規模小。13 家企業 (61.90%) 表示有意願持續推動，但受金融風暴之影響，僅有 4 家企業 (均非屬科技業) 積極推動中。</p>		
樣本	<p>職種：人力資源部門或負責相關工作項目的單位。 宣導：台北縣市 49 家企業，74 人；桃園縣市 43 家企業，100 人。 訓練：台北縣市 16 家企業，36 人；桃園縣市 8 家企業，18 人。 輔導：21 家企業，17 人。 職場壓力檢測：14 個單位，有效樣本 3664 份(77.20%)。 機械業、文化業、化工業、電子業、科技業、仲介業、醫療業、保險業、交通業、服務業。</p>		
測量變項	變項	測量方法	
	勞工職業壓力	自編勞工職業壓力量表-工作壓力源分量表，共 99 題	
資料分析	描述統計		
理論基礎	工業社會工作、諮商輔導、組織生涯發展、組織生涯轉換理論、工作理論		

第 21 篇	工作環境安全衛生狀況認知調查-2010 年		
作者	徐傲暉、巫宇舜	出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要議題： 勞動部每三年會進行全國性的《受僱者工作環境安全衛生狀況認知》調查，主要對象為勞工、自營業者、僱主，調查內容隨著過往資料、研究趨勢、時事做調整。</p> <p>研究結果： 調查對象為全國各縣市就業者，填答時再細分為「受僱者」及「僱主及自營作業者」，受僱者、僱主及自營作業者共發出 28077 份問卷，實際回收 24427 份，回收率為 87%，調查問卷內容可分為個人工作狀況、個人生活狀況、工作環境、健康狀況及壓力感受、自評工作能力五大部份。</p> <p>調查結果： 安全職業訓練。 57%的受僱者在初進公司時接受過安全衛生教育訓練課程，75%有被告知工作可能有那些危險性；變更工作時，9%的受僱者有接受過安全衛生教育訓練課程。 僱主及自營作業者有教育訓練之比例為 27.15%，訓練單位之比例以「公會/工會」為 17.13%，而後為「政府單位」6.54%，其次「民間組織」5.2%。</p> <p>工作環境 受僱者認為工作時遭遇的潛在危害因子，其中跌倒滑倒(31%)、切割擦傷(26%)比例較高。超過半數的受僱者(62.69%)認為安全衛生環境很滿意或滿意，89.33%認為職業災害預防很需要或需要被重視。 僱主及自營作業者認為工作時遭遇的潛在危害因子，其中跌倒滑倒(36%)、切割擦傷(33%)比例較高。</p> <p>健康狀況 受僱者六成自覺身體狀況很好或好，52%認為在 60 歲時的身心狀態仍可勝任目前的工作。調查一年來有因健康問題而整天請假的受僱者有 28%。最近一年因工作關係而受傷或罹患疾病佔 10.46%，其中僅 0.56%採用職業災害診療單就醫。 僱主及自營作業者自覺健康狀況很好或好的比例有 59%，另 55%認為在 60 歲時的身心狀態仍可勝任目前的工作。於調查最近 12 個月有 28.25%僱主及自營作業者因健康問題而整天請假。最近一年因工作關係而受傷或罹患疾病佔 13%，其中僅 0.15%採用職業災害診療單就醫。</p> <p>工作壓力 受僱者、僱主、自營作業者的反應一致，認為工作一向或常常會帶來很大的壓力有 14%，在工作滿意度，55%反應對於工作很滿意或是滿意，5%反應對於工作不滿意或是不滿意。</p>		

第 21 篇	工作環境安全衛生狀況認知調查-2010 年		
樣本	職 種	中華民國行業標準分類第八次修訂版及中華民國職業標準分類第五次修訂版之各職業範圍。凡屬上述範圍並於資料標準週中之受僱用者、雇主、自營作業者為調查對象。	來源 台灣地區（包括直轄市、臺灣省各縣市）
問卷 內容	主題	項目	測量方法
	個人 狀況	工作年資、工作型態、安全衛生教育、健康檢查、安衛知識來源。	問卷第一部分，共 12 題
	個人生活 狀況	睡眠品質、運動、吸菸、飲酒、提神飲料	問卷第二部分，共 8 題題組
	工作 環境	1. 工作安全衛生潛在危險知:包括化學性、物理性、人因工程。2. 防護措施、防護具使用、反應意見處理等管理狀況。3. 工作環境感想:工作環境安全衛生之滿意度,需要改善的安全衛生問題等狀況。	問卷第三部分，共 10 題題組
	健康狀 況及壓 力感受	身體健康感受、高齡工作狀況預測、身體不舒服情形、肌肉骨骼疼痛情形、自覺壓力、工作負荷、就業保障、職場正義。	問卷第四部分，共 10 題題組
	自評工 作能力	工作體力需求、工作心力需求、過去疾病或傷害、請假情形、生活感受等。	問卷第五部分，共 7 題題組
抽樣	抽樣採「分層二段隨機抽樣法」,第一段樣本單位定為村里,而第二段樣本單位定為戶。施測採派員實地訪問方式,隨同行政院主計處九月份人力資源調查附帶辦理,以調查對象自行填表為原則。		

第 22 篇	健康促進介入模式降低勞工心血管疾病危險因子之效益研究		
作者	林軍伯、蘇千田	出版年	2010 年
研究內容概述	<p>主要議題： 探討金融業勞工之心血管疾病心理與生理因子。 建立不同健康運動促進模式(自我鞭策、團體行動、運動介入)改善工作壓力與代謝症候群指標。 介入成效評估。</p> <p>研究結果： 工作負荷與個人相關過勞、工作相關過勞及工作滿意度有顯著相關性；工作滿意度變項也與代謝症候群因子顯著相關。 運動模式介入後，運動介入組與團體行動組內的身心狀況、睡眠品質、過勞指標都有改善，其中以個人相關過勞改善程度在統計上有顯著差異。代謝症候群在運動介入組改善差異最多；腰圍減少、收縮壓降低、舒張壓降低、高密度脂蛋白增加、空腹血糖減少等；一般性(10 年期)心血管疾病風險百分比與心臟年齡只有在運動介入組中顯著改善。</p>		
職種:金融保險業勞工(2 家金融業, 1 家保險業, 有效樣本與完成前後生化檢測共 89 份, 自我鞭策組 29 人、團體行動組 30 人與運動介入組 30 人)			
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	睡眠品質	校標變項	匹茲堡睡眠品質量表(PSQI, Buysse), 0-3 分反向計分。
	過勞評估	校標變項	哥本哈根過勞量表中文版(陳秋蓉等人)。 勞工職業壓力評估技術手冊之過勞分量表, 5 點量尺。
	身心健康指數評估	校標變項	SF-36 中文版。
	工作滿意度評估	校標變項	勞工職業壓力評估技術手冊之工作滿意分量表, 4 點量尺。
	工作壓力源	預測變項	工作特質量表中文版(曾慧萍與鄭雅文), 17 題。
	生活習慣	預測變項	抽菸/喝酒/飲食
	代謝症候群指標	預測變項	抽血、心血管疾病風險評估。
	輕量介入方式	中介變項	
	中量介入方式	中介變項	
	重量介入方式	中介變項	
	工作壓力與代謝症候群改變	效標變項	前後測。
資料分析	描述統計、t 檢定、單因子變異數分析、卡方檢定、相關分析、複迴歸分析、LSD 事後檢定、Scheffe 事後檢定		

第 23 篇	國內勞工工作相關過勞與心理社會因子之研究		
作者	陳秋蓉、鄭雅文、胡佩怡	出版年	2004 年
研究內容概述	<p>主要議題： 本研究主要目的為發展測量過勞的自陳量表,以「英中-中英對譯」(back- translation)步驟翻譯 Copenhagen Burnout Inventory (CBI),建立中文版 CBI 量表並檢驗其信效度。另一方面,透過問卷調查,初步探索國內勞工過勞情形與心理社會因子的關係。</p> <p>研究結果： 中文版 CBI 量表的信度良好,個人過勞與工作相關過勞分量表的內部一致性信度係數分別為 0.92 及 0.89。在建構效度方面,得到十題具良好因素結構的題項,並區分出兩個因素向度。另外,選取數種效標 進行效標關聯效度分析的結果,均與原先預測的一致。在 CBI 量表中的「個人過勞」部分,有經常或天天運動習慣的工作者,個人過勞情形顯著較低,工作投入程度較高的工作者,個人過勞情形顯著較高。每週工作時數、心理負荷量等變項,均與個人過勞情形具有顯著的相關性。在「工作相關過勞」部分,教育程度為碩士的工作者,工作相關過勞情形顯著 高於其他教育程度的工作者,而工作投入程度較高的工作者,工作相關過勞情形亦顯 著較高。每週工作時數、工作滿意度、壓力感受等變項,均與工作相關過勞具有顯著的相關性。</p>		

第 24 篇	高科技產業從業人員過勞與心理健康調查		
作者	陳秋蓉、吳宗祐	出版年	2005 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>一、壓力來源、壓力反應、員工工作態度之現況分析。</p> <p>二、人口統計變項在壓力來源、壓力反應、及員工工作態度上的差別。</p> <p>三、壓力來源、壓力反應、員工工作態度之關聯性。</p> <p>四、哥本哈根過勞量表(CBI)的效度分析與 MBI-GS、憂鬱情緒、心理健康狀況之關聯性。</p> <p>研究結果：</p> <p>一、男性在工作自主權、工作技能、人際疏離上顯著高於女性,而在工作負荷、人力資源管理實務壓力上則顯著低於女性。此外,女性在壓力反應上,普遍高於男性;而男性在組織承諾與與工作滿意度上則顯著高於女性。</p> <p>二、工程師與行政事務人員在工作自主權上顯著高於基層作業人員,工程師在工作技能上亦顯著高於行政事務人員與基層作業人員。然而,工程師在人際疏離上顯著高於基層作業人員。</p> <p>三、每日工作時數超過 11 小時的員工,其工作壓力源與壓力反應皆顯著高於其他員工。</p> <p>四、在運動習慣方面,有運動習慣的員工,其工作壓力源與壓力反應普遍小於無運動習慣之員工。其次,就壓力來源、壓力反應、工作態度之關連性而言,彼此皆有顯著的相關。當壓力來源越大,員工之壓力反應越強,其工作態度越負向。而當員工壓力反應越強時,其工作態度也就越不佳。</p>		
樣本	職種	高科技從業人員 (含工程師、作業員、行政人員)	來源 台南科學園區 27 光電廠, 依分層抽樣
測量變項	變項	變項種類	測量方法
	工作倦態分數	自變項	哥本哈根過勞量表, 包含個人過勞 6 題與工作相關過勞 7 題, 以李克特式 5 點量尺呈現。 Maslach Burnout Inventory (MBI) 量表, 共 22 題, 包含情緒耗竭、消極態度、降低專業效能三個相度, 以李克特式 5 點量尺呈現。
	心理健康狀態	自變項	SF-36 中的活力狀況 3 題, 及心理不健康 4 題作為健康指標, 題目以李克特式 6 點量表呈現。
	憂鬱情緒	自變項	心理篩檢測驗(Disaster-related Psychological Screening Test)量表, 節錄 5 題作為憂鬱情緒的題目, 以李克特式 6 點量尺測量。
	四種工作態度		
	組織承諾	自變項	Meyer、Allen、及 Smith[77]組織承諾量表中的情感性承諾, 共計 6 題。該量表採李克特式 6 點量尺。
	工作滿意度	自變項	Michigan Organizational Assessment Questionnaire, 包含三題衡量整體工作滿意度的分量表, 採李克特式 6 點量表測量。
	離職傾向	自變項	李雪麗自編的量表, 共計 6 題。該量表以李克特式 6 點量尺測量。
	組織壓力	自變項	勞安所的工作壓力源量表, 共 4 題, 以李克特式點量表呈現。
資料分析	敘述統計(平均數與標準差)、ANOVA 與事後比較、相關分析等方式進行統計分析。		

第 25 篇	責任制人員工生理疲勞及工作負荷調查研究		
作者	洪柏宸	出版年	2005 年
研究內容概述	<p>主要議題：</p> <p>一、了解房仲員及保險業務員工作壓力與疲勞間的關係及其主要壓力來源、可能發生疲勞症狀與責任制員工工作後疲勞程度。</p> <p>二、測定房仲介員及保險業務員工作前後尿中 17-OHCS 濃度變化。</p> <p>三、本研究結果提供可提供經紀業保護工作健康之參考,並促進立法規範責任制員。</p> <p>研究結果：</p> <p>房仲經紀人及營業員的一天工作時數約為十二個小時，而壓力指標尿中數值高於過去所研究過的職種，工作前最常會有「想睡」、「眼睛疲勞」、「打哈欠」、「現在覺得累」，盛行率皆在四成以上，工作後則是最常會有「現在覺得累」、「眼睛疲勞」、「想睡」，盛行率皆高達五成以上，疲勞類型則是「精神工作型」。</p> <p>保險人員的一天工作時數約為 7.3 個小時，比一般固定工時行業的工時短，而尿液中的指標高於公車司機、公司警衛、夜校工讀生、以及航空管制人員，疲勞類型為「精神工作型」，疲勞症狀的盛行率皆在兩成以下，工作壓力主要為「工作中需要學習新事物」和「工作中必須具創新想法」。</p>		
樣本	職種	房仲、保險業務員	來源 台北市，立意取樣，有效問卷 186 份，尿液 136 份。
測量變項	變項		測量方法
	年齡、身高、體重、教育程度、婚姻狀況、特殊嗜好、疾病史、當班工作人數、休假天數、通勤時間及工作年資、交通工具、運動習慣、年收入等。		基本資料問卷
	工作控制、心理負荷、工作相關之社會支持、工作壓力感受。		勞工安全衛究所壓力量表
	疲勞工作型態		日本勞動安全衛生研所之自覺疲勞症狀調查表，共 31 題。
	上下班時間、工作內容花費時間		工作內容時間分析表
	生理測定尿液中 17-OHCS		BIOSYSTEMS 公司之測定儀器與流程。
分析	針對不同的資料進行描述性統計、卡方檢定、T 檢定、on-way ANONA 檢定		
使用之理論	自覺症狀調查表，一共有三種典型工作類別。分別為勞力工作型、精神工作型以及一般工作型三種。不同的作業型態會有不同的疲勞，勞安所已經對於郵政作業人員、柏油路翻修勞工、電信室內作業人員等職種作工作類型分析，本研究則是得知保全人員為精神工作型。		

第 26 篇	我國國防事業人員過勞現況調查		
作者	陳智遠	出版年	2006 年
研究內容概述	<p>主要議題： 探討本島國軍總醫院中，工作人員的個人特質與環境特徵之間與過勞的關係，對象包括醫院中的醫師、護理人員、醫技人員、行政人員以及技工、司機、工友等 5 類工作人員為主，全台共有九所國軍醫院，依分層採樣得取樣本。採用 NEO 編製的 Five-Factor Inventory(NEO-FFI)的人格量表測量性格，以《哥本哈根過勞量表》測量工作人員的過勞情形，和《工作特徵量表》、《組織特徵量表》、《家長式領導量表》作為環境特徵的測量工具。此問卷針對我國全省 9 家國家總醫院之工作人員進行抽樣調查，共發放 835 份問卷，有效問卷數為 550 份。</p> <p>研究結果： 人格特質確實對過勞造成影響，環境特性也扮演重要的調節因素，因此社會技術系統之論點在此得到支持。 創新性組織特徵在勤勉正直性人格與過勞間因果中的調節模式，此一調節模式可解釋為當一個具備專心致力於某一事情特質的人，若其處在創新型組織中時，越不容易產生過勞現象。 創新性組織特徵在神經質人格與過勞間因果中的調節模式，此一調節模式可解釋為當一個情緒易波動的人，若其處在創新型組織中時，較容易產生過勞現象。 注意細節組織特徵在神經質人格與過勞間因果中的調節模式，此一調節模式可解釋為當一個具備易情緒波動的人格特質時，若其處在注意細節類型的組織中時，較容易產生過勞現象。</p>		
樣本	職種	軍醫院工作人員	來源 本島所有軍醫院
使用理論	社會技術系統理論的觀點，一個組織如要正常運作或者更有效率的運作時，其組織的社會系統以及技術系統就必須相互調適配合。若以此觀點來看過勞，即可初步認定，當一個組織中，一旦發現有過勞員工存在時，即表示該組織的社會系統與技術系統兩者間缺乏適當的協調與配合，而所延伸出來的問題則是社會系統不當、或是技術系統不當，不然就是兩者皆有問題。		

第 27 篇	監視性作業員工生理疲勞及工作負荷調查研究			
作者	洪柏宸	出版年	2006 年	
研究內容概述	<p>主要議題： 監視性工作人員的工作負荷、工作壓力及工作疲勞之型態，和其工作壓力與疲勞之間的關係。監視性工作人員九成以上為大樓保全人員，大樓保全人員的疲勞和高工時的工作型態，為本篇研究關注之工作類型。</p> <p>研究結果： 本研究得知保全人員，在工作前後，覺得「想睡」、「打哈欠」、「眼睛疲勞」之盛行率為三成以上，工作後常有「眼睛疲勞」、「想睡」、「打哈欠」的症狀發生，工作疲倦型態為精神工作型態，保全人員之工作壓力分數會隨著大樓類別、教育程度、工作資料以及睡眠是否恢復而有統計上顯著的差異。研究對於尿液的檢定中發現，保全人員的生理壓力反應，遠高於勞安會過往的研究結果，可以得推論保全人員是壓力指標極高的工作。</p>			
樣本	職種	大樓保全	來源 台北市 121 位保全	
測量變項	變項		變項種類	測量方法
	年齡、身高、體重、教育程度、婚姻狀況、生活習慣嗜好、疾病史、當班工作人數、休假天數、通勤時間及工作年資			基本資料問卷
	工作控制、心理負荷、工作相關之社會支持、工作壓力感受		勞工安全衛究所壓力量表	
	疲勞工作型態			日本勞動安全衛生研所之自覺疲勞症狀調查表
	上下班時間、工作內容花費時間			工作內容時間分析表
	尿液中 17-OHCS		生理測定	BIOSYSTEMS 公司之測定儀器與流程
	疲勞反應			測量儀器-反應棒，藉由握住落下測量尺的時間，了解個人之生理心理狀態 心率以及血壓測定
資料分析	針對不同的資料進行描述性統計、卡方檢定、T 檢定、on-way ANONA 檢定			
使用之理論	自覺症狀調查表，一共有三種典型工作類別。分別為勞力工作型、精神工作型以及一般工作型三種。不同的作業型態會有不同的疲勞，勞安所已經對於郵政作業人員、柏油路翻修勞工、電信室內作業人員等職種作工作類型分析，本研究則是得知保全人員為精神工作型。			

第 28 篇	職場作業勞工勞動疲勞檢測及運動介入相關性研究		
作者	黃啟煌、徐雅媛、陳雅琳	出版年	2013 年
研究內容概述	<p>主要議題</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.調查比較不同工作性質員工之疲勞來源、疲勞症狀的差異。 2.比較疲勞來源與肢體疼痛程度之相關。 3.依據疲勞之影響層面，以生理、心理、免疫等指標做為疲勞檢測項目。 4.規劃職場健康體能促進計畫執行模式。 5.比較不同工作性質勞工生理、心理、免疫指標之變化，建立疲勞檢測指標。 6.發展非侵入性且方便易執行、適用於職場使用的疲勞檢測指標。 7.比較健康體能促進計畫執行後，對於疲勞程度、職場疲勞指標改善之效益。 <p>研究結果</p> <p>工作壓力與緊張、睡眠不足是員工普遍認為的疲勞原因。理性質員工覺得用腦過度；反覆動作性質員工覺得工作量大、有較高比例的肌肉疲勞、有部分的肌肉無力症狀；在勞動型與反覆動作性質員工多數需輪班，須參與輪班的員工認為輪班工作是造成其感到疲勞的原因；噪音、室溫是疲勞來源的關鍵因素。</p> <p>三分之一員工的疲勞感持續六個月以上，其中以輪班性質佔其中之 80%，於夜班工作時，會有最明顯的疲勞感。根據人體生理機能之日夜循環調節機制，輪班工作者，在夜間工作時雖有睡意，但卻要對抗生理反應，保持工作狀態的清醒，等下班在日間的時間才可以睡覺，卻因日間的生理活化狀態而變得清醒，影響睡眠深度，進而產生睡眠不足感覺。</p> <p>職場健康體能促進計畫可提昇員工參與動機，規劃多樣化運動類型以供選擇。此體能計畫中達到增加肌肉彈性、改善善肌肉緊繃度、肢體柔軟度之放鬆緊繃肌肉的客觀效益，亦讓參與者感覺精神較好、肌肉較不僵硬、感覺更健康的主觀感受。</p>		
樣本	<p>職種：國內紙製品製造業合作來源</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.依工作特性，將參與者之工作性質分為管理工作性質、勞動工作性質與反覆動作工作性質等三組。 2.究第一階段招募 100 名員工參與本計畫之疲勞狀況調查；第二階段招募 55 名志願者員工進行疲勞指標檢測、參與職場健康體能促進計畫。 		
測量變項	變項種類	測量方法	測量內容
	自變項	(職場健康體能促進計畫)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 使用 Myoton-3 測量肌肉張力(tone)、彈性(elasticity)、緊繃(stiffness)等肌肉狀態。 2. 使用 micro FEF 2 為測量工具，受測者以最大用力抵抗施測者所施加的外力進行徒手肌肉力量測試。
	依變項	問卷調查 (疲勞指標檢測)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 疲勞現況調查表。 2. 肢體疼痛問卷。 3. 職場疲勞量表。 4. 個人疲勞強度問卷。 5. 匹茲堡睡眠品質量表。 6. 工作效能問卷。 7. 使用亂數數字表，進行注意力測試。 8. 7ml 珍珠瓶收集唾液。

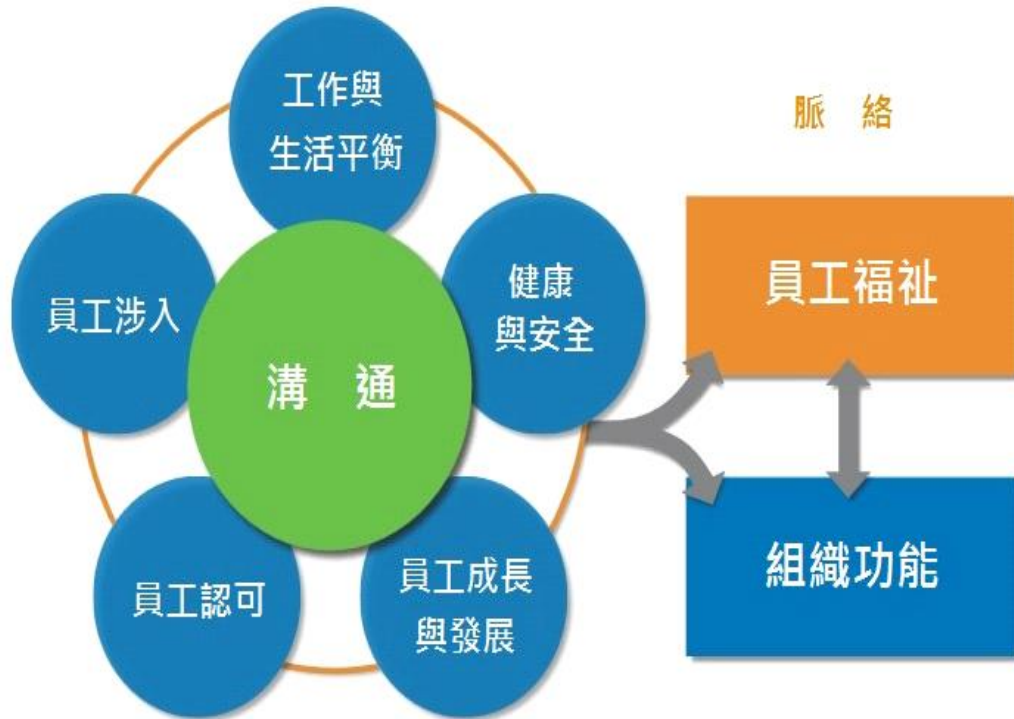
第 28 篇	職場作業勞工勞動疲勞檢測及運動介入相關性研究
資料 分 析 與 步 驟	<p>資料分析:</p> <p>SPSS 17.0 套裝軟體進行資料分析。</p> <p>描述性統計方式，分析第一階段疲勞現況調查相關變項。</p> <p>皮爾遜積差相關進行比較分析：</p> <p>(1)疲勞強度、睡眠品質、睡眠干擾頻率與肢體疼痛之關聯。</p> <p>(2) 各項疲勞指標之間的關聯。</p> <p>4. 二因子混合設計變異數分析，比較不同工作性質員工於不同施測時間點之各項疲勞指標之變化。若有交互作用，採 LSD 法進行單純主要效果之事後比較；若有主要效果，亦採 LSD 法進行事後比較。</p> <p>計畫步驟:</p> <p>計畫說明與徵求參與意願。</p> <p>疲勞指標施測時間(肌肉狀態施測部位、最大等長肌力施測方式等)。</p> <p>職場健康體能促進計畫(伸展運動、震動運動、有氧運動)。</p>

第 29 篇	勞動疲勞測定方法技術與職場疲勞管理指引修正研究		
作者	林冠宇	出版年	2006 年
研究內容概述	<p>主要議題： 勞動者疲勞進行相關研究,除探討勞動疲勞 測定方法技術外,亦陸續針對各種行業之作業人員進行疲勞程度及生理狀況評估與調查。 蒐集我國與美、英、澳、日及韓等國之關於勞動 疲勞的相關管理規定,包含工作時數、超時工作、輪班及夜間作業、休息及休假、職業引起心腦血管疾病認定標準及特殊作業勞工之保護。</p> <p>研究結果： 統整疲勞的定義、形成原因、調查方法。 針對不同疲勞測量的適用時機、不同產業的測量要點都有做詳盡的介紹。自覺症狀調查法、動搖檢查、閃爍融合測定法、血漿皮質激素、血漿兒茶酚胺、尿中 17-OHCS 等作為疲勞評估方法,其中以自覺症狀調查法、閃爍融合測定法及尿中 17-OHCS 等為重點建議測定項目。 各國勞動安全衛生法規與疲勞管理的相關規定，包含我國、英、美、澳、日、韓國。</p>		
樣本	職 種	郵政業、仲介保險業、飛航業、醫療業、保全業	來 源 隨機抽取十家台南科學工業園區的高科技產業廠商。依公司人數規模抽取不同人數。
研究統 整與調 查結果	主題	結果測量	
	疲勞測定項目	郵政、仲介保險、飛航業、醫療業、保全業的工作內容、工作類型、產能計算指標、測定項目。	
	各國現況	我國、英、美、澳、日、韓國之安全衛生法規與疲勞管理。	
	疲勞測定方法	<p>問卷：荷蘭職場作業人員疲勞與工作力問卷、疲勞測定簡易量表、世界衛生組織疲勞與生活品質問卷、SF-36 健康調查活力評估短表(疲勞附屬量表)、功能性飲酒問卷(Questionnaire Concerning Functional Drinking)、慢性疲勞症候群評估表。</p> <p>輪班作業產生的疲勞和危險指標評估方法：疲勞指標(Fatigue Index, FI)、危險指標(Risk Index, RI)。</p> <p>疲勞測定儀器：DR120-Remote 3D Eye Tracking(眼動儀)、E-Series 腦波研究系統、SOMNO Watch(測量睡眠-清醒的腕錶型測定儀)、鏡描儀、SCHUHFRIED 交通專業系統、維也納測驗(Vienna Determination Test)、視覺追蹤測驗(Visual Pursuit Test)、維也納反應時間測驗(Vienna Reaction Time)。</p>	

第 30 篇	勞動疲勞測定方法技術探討		
作者	毛義方	出版年	1993 年
摘要	<p>本研究論及整體疲勞測定之概要，包含疲勞之定義、疲勞調查之流程、及疲勞調查時之各項注意事項。本篇針對二十餘種疲勞調查方式做介紹，包含自覺症狀調查、生理心理及生化機能調查、動作時間分析研究。另本研究也針對各種測定方法之結果分析方式進行探討。各主題重點整理分述於表格下方。</p> <p>本篇所彙整之疲勞定義較偏向於生理方面之描繪，最受後續研究所論及之定義為 P. Chauchard 所論及之「疲勞乃由過度勞動引起，並伴隨一種獨特疾病感的肌肉機能減退」及其對過勞之描述（詳見下方）。在疲勞測定中，機能之檢測也多使用生理、化學之測量，如血壓、肌力值、血液成分、尿液成分之測定。於機能測定外，後續研究也多採用本篇提及由日本衛生學會制定之「自覺疲勞症狀調查表」以及動作、時間分析，本篇提及之各項調查方法皆列舉於下方之重點整理。</p> <p>本篇論及了疲勞研究之研究程序，其中提及進行疲勞研究時需要調查之重要資料，及進行分析之比較方法，可供後續研究參閱。</p>		

附錄九、美國 APA 職場心理健康獲獎案例

職場心理健康的基本元素



APA (2009) 指出企業主應至少從員工涉入 (Employee involvement)、工作與生活平衡 (Work-life balance)、員工成長與發展 (Employee growth & development)、健康與安全 (Health & safety) 及員工認可 (Employee recognition) 等五個層面著手建構有益心理健康的工作環境，並自 1999 年起創設心理健康工作環境獎勵方案 (The Psychologically Healthy Workplace Award Program)，該獎勵方案分為州級及全國獎項，由 APA 資助大型及小型企業，營利與非營利事業共同推動，此一方案相當成功，目前美加地區已有 52 個相關協會參與此方案，超過 400 個組織認可此方案。

五個層面的發展皆能直接與間接地提升組織獲利與員工發展，因而在創造組織與員工個人雙贏的成果下，讓企業主更樂意施行。APA (2009) 也分別對這五個層面所能帶給企業組織及員工個人的好處分別做了如下說明：

一、**員工涉入**：增加員工對組織政策與發展的參與感，讓員工參與決策與提昇工作自主性，對員工個人可增加員工投入、增能 (empower) 員工、提昇工作滿意、強化員工士氣、增加組織認同；對組織則能提高生產力、降低離職與缺席、增進產品及服務品質。

至於有效增加員工投入方法，至少包括以下五種：

1. 自我管理工作團隊 (Self-managed work teams)。組織、promotion、長期
2. 員工委員會 (Employee committees or task forces)。組織、promotion、長期
3. 持續改善團隊 (Continuous improvement teams)。組織、promotion、長期
4. 參與性決策 (Participative decision making)。組織、promotion、長期
5. 員工意見表、意見箱與定期月會 (Employee suggestion forums, such as a

suggestion box and monthly meetings)。組織、promotion& prevention、長期具體的成功實例是 Steelscape 公司，該公司獲得 2003 年華盛頓州級獎勵與 2004 年 APA 最佳應用榮譽獎。Steelscape 是一家鋼板製造公司，由於需要 24 小時皆投入生產，但夜間沒有任何管理者及督導在場，故規劃員工自我導向工作團隊，讓團隊自行決定如何處理工作現場問題以及計畫聘用哪些新人，結果這些團隊也的確找到合適新人，並成功維持良好工作表現。應徵者先要通過技能測驗，隨後與六到八位團隊成員面試，針對安全承諾、環境與工作品質、人際技巧、團隊與合作、動機與主動性，以及理性思考能力等層面進行評估，公司的人資部門會派員參加提供諮詢但不參與面試，合格者會進入最後面試，與一個較小的工作團隊成員見面，這個小組會做背景調查、關係調查及健康檢查，並有權在最後做出是否雇用的決定。這個團隊中心的雇用過程相當成功，該公司離職率僅 1.6%，遠低於全國平均，更重要的是該公司的團隊相處融洽且很少發生意外與傷害，組織安全與健康學會（OSHA）統計該公司每 20 萬工時僅有 2.3 件意外事件，最後該公司於 2003 年獲美國捲鋼協會評比為安全績優第一名。

二、工作與生活平衡：員工面對工作與生活的衝突時，會變成工作與生活都難以兼顧，兩方面的品質都下降，造成員工與企業雙輸結果，透過政策與方案協助員工改善工作與生活平衡可提升士氣，工作滿意及組織認同，並降低缺席、假性出席（人在工作現場卻無心工作，工作效率如同缺席）與離職率，可採用的方案至少包括以下六項：

1. 彈性工作安排（flexible work arrangements），如彈性工時與視訊會議。個人、prevention、長期。
2. 子女安親服務（Assistance with childcare）。組織、promotion&prevention、長期。
3. 長輩安養服務（Eldercare benefits）。組織、promotion&prevention、長期。
4. 員工個人財務諮詢（Resources to help employees manage personal financial issues）。組織、promotion&prevention、長期。
5. 家屬福利（Availability of benefits for family members and domestic partners）。組織、promotion、長期。
6. 優於家庭與醫療休假法案（Family and Medical Leave Act）的多種彈性休假方案。組織、promotion&prevention、長期。

具體的成功實例是 Silverado Senior Living - Aspen Park 公司的 Senior Living for All Ages 方案，位於鹽湖城的 Silverado Senior Living - Aspen Park 公司秉持「維護家族團結」的核心信念，鼓勵員工和社區居民及其眷屬共同參與，四分之一的員工帶孩子上班，另外四分之一的員工則計畫利用外部簽約的日間照護中心，彈性工時政策讓 30% 員工更容易兼顧家庭，許多員工認為彈性工時政策讓他們更容易專心投入工作，整體而言，該公司的做法讓公司更有家的感覺。這系列彈性及友善家庭的政策讓離職率、曠工率及因照顧孩子產生的怠惰現象降低，員工及社區居民的生活品質得到改善，客戶滿意度達 85%，且員工滿意度為 Silverado 附近 14 個社區中最高的，此一成就使該公司獲得 2003 年猶他州級獎勵與 2004 年 APA 最佳應用榮譽獎。

三、員工成長與發展：給予員工成長及發展機會可擴展員工的知識、技能與能力，進而提升相關職能與潛能，創造良好工作經驗，此類方案可增進員工動

機與工作滿意，以及更有效能管理工作壓力、增進組織效能與工作品質，以及吸引並留住優秀人才，可用的方案至少包括以下六項：

1. 繼續教育課程（Continuing education courses）。個人、promotion、短期。
2. 學費補助（Tuition reimbursement）。個人、promotion、短期。
3. 生涯發展或諮商服務（Career development or counseling services）。組織、promotion、長期。
4. 內部或外部機構訓練課程（Skills training provided in-house or through outside training centers）。組織、promotion、短期。
5. 升遷機會與組織內生涯發展計畫（Opportunities for promotion and internal career advancement）。組織、promotion、長期。
6. 教練、專業導師及領導發展方案（Coaching, mentoring, and leadership development programs）。組織、promotion、長期。

具體的成功實例是 Donald Deems, DDS, General Dentistry 的 Lunch-n-Learn 方案，Donald A. Deems 醫師在其聯合牙醫診所與同儕發展一個叫「Lunch-n-Learn」的雙週會議以促進同仁的成長及發展，該會議以研討會、小型工作坊及團體討論方式進行，討論議題涵蓋技術訓練、壓力管理與溝通技巧，團隊成員皆有權建議新的討論議題，討論熱烈的議題可能連續進行數週。結果同仁的個人及專業關係皆獲得改善，壓力水準下降，創造力與自尊提升，病人不僅看到這些改變，亦對該診所的服務滿意度提高，診所的生產力及溝通效果提升，營運成本下降，員工離職率顯著降低，工作氣氛變得溫馨且放鬆，此一成就使該公司獲得 2003 年阿肯色州級獎勵與 2004 年 APA 最佳應用榮譽獎。

四、健康與安全：重視員工身心健康，修改有害員工身心健康的工作環境與工作設計，可改善員工身心健康、降低影響健康風險的工作因素、協助員工有效管理壓力，進而提升生產力、降低醫療照顧成本、減少員工身心健康受損之雇主責任，以及降低缺席、意外與職業傷害率，可用方案至少包括以下六項：

1. 強調安全健康工作場所相關訓練及警戒措施（Training and safeguards that address workplace safety and security issues）。組織、prevention、長期。
2. 協助員工發展健康生活形態（Efforts to help employees develop a healthy lifestyle），如壓力管理，體重控制與戒菸。個人、prevention、長期。
3. 適當的健康保險與心理健康服務（Adequate health insurance, including mental health coverage）。組織、prevention、長期。
4. 健康篩選（Health screenings）。組織、prevention、長期。
5. 提供健康/體適能/休閒設施（Access to health/fitness/recreation facilities）。組織、promotion、長期。
6. 提供員工處理生活困境的相關服務與資源（resources to help employees address life problems），如悲傷輔導、酒癮方案、員工協助方案及心理健康機構轉介服務。組織、prevention、長期。

具體的實例是 ARUP 實驗室的 Free On-Site Health Clinic 方案，成立於 1984 年的 ARUP 實驗室，其附設診所參與了 Utah-based company's extraordinary benefit 計畫，該計畫服務每週工時 20 小時以上之員工及其眷屬，內容涵蓋定期健康檢查、緊急醫療，以及一個獨立的藥房，此計畫每月治療人次達 600 人，結果使該實驗室員工擴增至一千五百人，地區及媒體曝光率上升，良好形象使應徵人數大

增，2002 年提供的三百五十個職位就有一萬一千人應徵，而該公司亦獲得財富雜誌選為「最適合工作的一百家企業」，以及健康雜誌選為「2003 年最適合婦女就業的十家公司」。內部的員工滿意度調查也發現，58%的員工認為該政策對其至該公司應徵有高度影響，84%的員工認為該政策對其願意留任公司的決定有高度影響，80%員工對公司整體狀況表示滿意，而由於就醫方便快捷，使得員工缺席問題減輕，生產力提升，相對於過去提供員工出外就醫保險，目前公司每年因此節省近 50 萬美金，金額不可謂不大，此一成就亦使該公司獲得 2002 及 2005 年猶他州級獎勵與 2003 年 APA 最佳應用榮譽獎。

五、員工認可：指認可員工的努力，讓他們覺得自己是有價值的與被肯定的，以提升員工滿意、士氣及自尊，組織可試圖提升員工責任感及生產力，以降低離職率與留住並吸引優秀員工，認可員工的方法可以是正式或非正式的，金錢或非金錢的形式，至少包括以下六項：

- 1.合理的金錢獎勵 (Fair monetary compensation)。組織、promotion、短期。
- 2.有競爭性的獎勵或福利計畫 (competitive benefits packages)：表現優秀的員工可贏得獎勵。組織、promotion、短期。
- 3.表揚特殊貢獻 (Acknowledgement of contributions and milestones)。個人、promotion、短期。
- 4.能力基礎的獎勵計畫與加薪 (Performance-based bonuses and pay increases)。個人、promotion、短期。
- 5.優良員工表揚 (Employee awards)。組織、promotion、短期。
- 6.公開表揚儀式 (Recognition ceremonies)。組織、promotion、短期。

具體的成功實例是 Otsuka's Furniture & Appliances 公司的 Rewards and Reinforcement 方案，這家位於夏威夷的家具與家用設備公司延續其公司商品特色，致力於發展出一個「有家的感覺」的工作環境，之前因颶風災害造成許多員工及眷屬之家戶損失與死亡，公司為提振士氣與方便員工重建生活而在工作場所擺放廚具與提供飲食，這種從提供員工飲食服務的關懷態度創造出一種夏威夷語稱做「Ohana」的家庭感，後來逐漸擴充至提供經濟獎勵給表現優良的員工，並積極鼓勵員工向公司表達各種意見，結果，這種關懷氣氛造成員工氣氛、客戶滿意及公司營利提升最高達五億美金，亦使該公司獲得 2003 年夏威夷州級獎勵與 2004 年 APA 最佳應用榮譽獎。

APA's Psychologically Healthy Workplace Awards

2006 年 3 月 4 日 APA 在 Washington, DC.頒出了第一座 Psychologically Healthy Workplace Awards

候選名單是從先前的地區性得獎企業產生(由地區的心理機構提名),衡量他們員工涉入、工作與生活平衡、員工成長與發展、健康與安全、員工認可五個方面,再額外加以考量他們員工的態度及見解、溝通在組織中所扮演的角色,還有員工健康與福祉的落實程度和組織績效。

得獎企業分為以下幾種類型：

- 1.Large for-profit (1,000 or more employees)
- 2.Medium for-profit (250-999 employees)
- 3.Small for-profit (fewer than 250 employees)
- 4.Not-for-profit
- 5.Government/military/educational institution

(APA 想傳達:任何形式的公司都可以關心他們的員工)

2014 Psychologically Healthy Workplace Award Winners



Certified Angus Beef



St. Luke's

TastyCatering Tasty Catering



University of Southern California

產業類別:醫療

Large Not-for-Profit Category

Minnesota -, St. Luke's 醫院

一、 員工涉入層面：

- 1.自我管理工作團隊、問題解決及持續改善團隊。
- 2.員工參與決策：員工委員會。
- 3.扁平式組織:致力於 Lean principles,盡速滿足病患需求。
- 4.2010 年 St. Luke's 請了一個全職的 Lean coordinator 訓練線上員工以及合作參與提升企業的專案,從那時候開始 200 位 St. Luke's 的員工持續完成了 11 階段全面性的 Lean 課程。

二、 健康與安全層面：

- 1.員工參與決策：擁有安全病患處置委員會、安全委員會、員工健康委員會,儘管員工人數持續成長,但工作場所的傷害不斷降低,也有員工的賠償措施。
- 2.安全病患處置委員會的建立是為了提升照護單位對於病患的關懷和病患的安全。
- 3.St. Luke's 發展的規定現在也成為了法律標準。

三、 工作與生活平衡層面：

- 1.彈性假期(優於法令的假期):提供充足假日、病假、長假的額度讓員工可以照顧小孩或老人。
- 2.彈性工作:提供比法律規定更多的個人缺席以及彈性外出的機會。

四、 員工成長與發展層面：

- 1.St. Luke's 鼓勵員工參與教育進修計畫,以增加對於現在工作或未來可能晉升的職位的知識和技巧。
- 2.醫院的進修部門提供超過 200 個課程,服務了將近 2,000 名員工和其他健康照護相關的專業人士。
- 3.為了支持幫助新上任的主管,醫院的人資部和管理顧問合作發展一個七階段的專題討論,著重於個人領導原則。

五、員工認可層面：

- 1.在他們的週刊 Main Artery 上刊登當月之部門,介紹員工還有他們是做什麼的。
- 2.每年表揚數百名達成指定目標的員工。
- 3.每個月由員工互相提名組織內的傑出團隊來激勵士氣。
- 4.給予員工聖誕茶會的假期和發放現金禮券給當地企業。

效果:

低離職率、高生產力、平均任期 11 年。

穩定的勞動力以及傑出的安全紀錄，使得 St. Luke's 成為致力於專業健康照護且具吸引力的工作場所。

產業類別:食品+學校

Small For-Profit Category

Illinois-Tasty Catering

一、員工涉入層面：

- 1.每一位員工都清楚了解公司的現況。
- 2.每週五都會在公司內部發布專屬刊物 Inside the Dish，包含了企業的財務情況、本周的新聞以及鼓勵傑出員工、未來一周的計畫、以及與去年同時期做比較。
- 3.每週三的員工午餐，每位員工的積極參與都會對金融透明度和員工個人的涉入程度有著正面影響。

二、健康與安全層面：

- 1.在經營了 22 年的業務、以及過去三年中超過三萬次的生意看來，Tasty Catering 已經贏得了食安中的模範生頭銜。
- 2.由於對食安的最高度重視，該公司擁有超過 30 名廚子，每位都是國家認證級的食品衛生專家，因此，該公司實際上從未出過任何因食品而造成疾病的事件。
- 3.密切注意安全的宗旨下，也使得所有的員工都必須接受所屬部門內設備的使用訓練、並且每年都必須強制性接受 Leader 們的安全訓練與檢討。

三、員工成長與發展層面：

- 1.在專業領域的教育上不遺餘力，公司經營了一個自己內部的 Tasty Catering 大學，並提供五大主修課程，包含商業、英文、行銷、食品科學以及專業領域發展。
- 2.2013 年，每一位員工都必須於公司贊助的這些課程內修滿 40 小時，包含了我們該如何達到目標、Tasty Catering 的環保綠化、新一代整合、基礎金融學等等。
- 3.從廚師到銷售人員、管理人員和特殊事件策劃者，公司都支付和提供所有的專業認證，授權和課程。

四、工作與生活平衡層面：

- 1.該公司支持以多種方式平衡工作與生活的理念。
- 2.Tasty Catering 的物流總監知道員工希望星期六或星期天早晨除了工作可以兼顧生活。
- 3.Tasty Catering 的老闆來自一個 11 個孩子的家庭，知道家庭的價值，並已制定政策，以支持這一點。

4.該公司承認，家庭緊急情況確實發生，正因為如此，有足夠的理由離開工作崗位或不扣分請假。

五、員工認可層面：

- 1.Tasty Catering 的 newsletter 是員工和團隊成員表達欣賞和支持彼此而超越部門限制的管道。
 - 2.定期在典禮上表揚認可員工和慶祝、以及每季場外的派對。
 - 3.每個月第三個禮拜三舉辦午餐聚會，得獎者可以設計自己菜單，同事間分享得獎者的正面貢獻並且公司發予\$50 支票鼓勵。
- 成效:員工士氣高昂、公司業績比去年提高 14%、利潤增加 117%。

產業類別:食品

Small Not-for-Profit Category

Ohio – Certified Angus Beef (CAB)

一、員工涉入層面：

- 1.open-door 政策—主管每週或雙週舉行會議使溝通管道隨時開放。
- 2.Division retreats、定期腦力激盪、隔週早餐會議、團隊建立訓練、工作坊與社區推廣，建立團隊成員間彼此的正向關係。
- 3.對於 CAB 贊助的 special events 與 seminars 員工們也都扮演著主動與熱情的角色參與計畫。

二、健康與安全層面：

- 1.CAB 聘請現場健康教練，主導每週四次的午間鍛鍊，並提供定期團體伸展課程、促進隔週減重管理團隊。
- 2.選擇性的體重和血壓檢測以及 15-30 分鐘的一對一健身指導。
- 3.會有一位臨床心理師每個月上班時間在現場提供壓力管理、一對一保有隱私的約談，員工不用付費。

三、工作與生活平衡層面：

- 1.CAB「以家庭為重」的文化允許員工處理突發生活事件並能得到全力支持。
- 2.主管會適時調整員工的工作量以達到工作與家庭的平衡，尤其是針對常常出差的員工。
- 3.公司也贊助許多服務，例如健康教練、心理師、專業財務規劃師、律師、按摩師、乾洗服務等等，員工可享有超優惠的折扣或免費。

四、員工成長與發展層面：

- 1.2011 年 CAB 開始了一系列長達一年的領導發展活動開放給所有員工。
- 2.活動為期十個半天，內容為探索溝通、信任、衝突解決、責任以及策略性思考 CAB 於 2012 年持續舉辦此項活動並加深探討「領導 v.s.管理」、「授權領導者」、「領導角色」等議題。

五、員工認可層面：

- 1.CAB 隔週早餐會議上會公開表揚對組織有貢獻以及達成專業和個人成就的員工。
- 2.CAB 也透過一些特殊活動，例如現場樂隊與遊戲的庭園派對、加上安格斯牛排及手工蛋糕和冰淇淋供應，來表達賞識。
- 3.在企業一年一度正式餐會上董事長和副董頒發服務獎。

產業類別:教育

Government/Military/Educational Institution Category

California – The University of Southern California (USC)

一、 員工涉入層面：

- 1.南加州大學員工有強健的建言系統——60名成員組成官方認可的分支，它的存在是為了促進他們的成長和福利。
- 2.通過不同的小組委員會，在全體員工大會進行研究，並提供了有關任何和工作相關的一切事宜，環境，效益和政策的建議。
- 3.大學工作人員也是熱情的社區志願者。基於其出色的社區參與紀錄，南加州大學被選定為81“有良心學院”，由普林斯頓評論之一。

二、 健康與安全：

- 1.作為全球最大的私營雇主，在洛杉磯地區，南加州大學的綜合員工健康計劃也收穫遠遠超出降低醫療成本和投資回報率，包括生產力，曠工，士氣，招聘的成功和營業額的積極影響。
- 2.2010年，南加州大學成為世界上第一所得到來自世界衛生組織國際安全社區的稱號的大學，表彰其在自然災害的人口教育，如何安全的待在都市環境和如何保持心理和身體健康。

三、 員工的成長與發展：

- 1.南加州大學提供員工、家屬及配偶免學費的專業開發課程與工作相關的科目，職業諮詢和指導。
- 2.在其眾多的項目，在教學卓越中心與教師通過各種活動和網絡資源共享願景，人才，觀念和教學理念。
- 3.教員研究員計劃，經營模範教師和學者的學會。其他方案包括人才管理，木馬幹部學院，女性主管和女性在科學與工程。

四、 工作與生活平衡：

- 1.公司成立於1980年，南加州大學的「工作和家庭生活中心」（CWFL）為綜合服務的樞紐，旨在幫助教師，員工及家屬管理工作與生活問題。
- 2.CWFL的首要工作是從入職前到退休，個人生活和職業生涯的健康平衡。CWFL的核心服務範圍廣泛，包括的個人及工作相關的問題，對教師、管理人員和各部門的諮詢支持，轉介相關的護理單位，完全保密、以解決方案為重點的心理諮詢，壓力管理工作坊等多樣化的方案幫助員工找到並維持一個健康的工作與生活的平衡。

五、 員工表彰：

- 1.定期公認傑出的教授和教師研究無論個人或團隊。在史蒂芬樣品教學與輔導獎，每年頒發給傑出教學的教授。總統獎給每年作出顯著貢獻提升大學的員工，2000美元的酬金。員工大會和員工俱樂部共同提供的每月員工嘉許獎給非凡的員工和工作績效。
- 2.學生事務處有一個“Pat on the Back”節目認可員工個人學術和專業造詣的8年優秀獎，包括款待服務，敬業，創新，合作等方面。

產業類別:醫療

Large For-Profit Category

Puerto Rico – Triple-S

一、 綜合保健：

波多黎各 - 三-S 是領先的醫療管理機構在波多黎各的一個組合，其中包括涉及

生命，財產和人身意外傷害保險的配套企業。由一組醫生和牙醫組織自由選擇的健康計劃，它的服務構成了最全面的產品，在市場上提供其成員和僱員總照顧和保護生命的每一個階段。

產業類別:建築

Small For-Profit Category

Hawaii – At the architectural and engineering firm of Bowers + Kubota

一、 員工涉入：

- 1.公司在一年當中提供員工眾多專業和社交活動的機會。這些活動包括季度認養公路清理的三個島嶼，野餐，慈善步行，食物募捐，運動隊，聚會的體育賽事，健身活動，高爾夫錦標賽，聖誕晚會和完善的輔導計畫。

二、 健康與安全：

- 1.B + K 不斷地通過員工舉辦的健康委員會來改善健康的做法。
- 2.B + K 支付員工和家人全額的醫療費用，牙科，處方及視力計畫。
- 3.每年都會舉辦健康博覽會，減肥挑戰，流感疫苗診所，午餐學習會，以及員工的運動隊，衛生課程和其他活動。
- 4.每年 200 美元的健身開銷可用於健身房會員和健身器材。
- 5.B + K 於該計畫中增加了精神健康服務和衛生習慣的實作。

三、 員工的成長與發展：

- 1.該公司創立了幾個新的管理階層，以獎勵那些員工並使得他們在職業道路上走的更順遂。
- 2.人力資源經理每年與個別員工單獨召開兩到三次的會面，討論職業生涯規劃，短期和長期目標，培訓和發展，身心狀態和工作進度。

四、 工作與生活平衡：

- 1.員工也能夠把自己的孩子帶到工作崗位，彈性調整自己的時間，遠程辦公，並在必要的時候暫離。
- 2.公司提供給薪假而不是病假給員工，並鼓勵員工在需要時使用以充電。
- 3.員工還可以透過社區服務賺取高達八個小時的額外給薪假。
- 4.除了國定假日休息之外，B + K 的員工可以從額外的三個州訂假日中選擇一天當作彈性假。

五、 員工認可：

- 1.員工會議提供機會彼此認識，並獎勵具有正面客戶回饋、執照或認證、在公司的「鞭策！」健康計劃中表現優良、參與公司委員會的員工。
- 2.B + K 招待生日的員工吃一頓午餐並由他們自己選擇餐廳。
- 3.該公司提出即期員工紅利給結果特別突出的專案。而當公司業績很好，除了它的固定收入、利潤和調薪之外，還會支付一年兩次的分紅。

產業類別:醫療

Not-For-Profit Category

Delaware – The Helen F. Graham Cancer Center

克里斯蒂娜護理健康系統，海倫樓格雷厄姆癌症中心

特拉華州 - 海倫樓格雷厄姆癌症中心 (HFGCC) 具有一些世界上最先進的醫療技術，現場研究實驗室和服務，為超過 30 種癌症的診斷和治療的數組。該 HFGCC 是不以營利為目的的一部分，非宗派的克里斯蒂娜護理健康系統 (CCHS)，一個主要的教學醫院和全國最大的醫療機構之一，排名第 17 位，在全國醫院接診。

產業類別: 醫療

Government/Military/Educational Institution Category

Hawaii – Tripler Army Medical Center (TAMC)

一、 信任的文化：

夏威夷 -在 1941 年珍珠港事件導致三倍頻陸軍醫療中心 (TAMC)，現今支持 264,000 本地現役和退役軍人，他們的家庭和退伍軍人受益的建設。作為在太平洋盆地唯一的聯邦三級醫院，TAMC 是太平洋地區醫療司令部，在美軍，其士兵被部署到伊拉克和阿富汗以及整個六地域為基礎的區域。

產業類別: 醫療

Not-For-Profit Category

Nova Scotia – The College of Physicians and Surgeons of Nova Scotia

產業類別: 食品(重複得獎)

Not-For-Profit Category

Ohio – With a reputation for excellence reaching back more than 30 years, the Certified Angus Beef (CAB)

產業類別: 醫療

Medium For-Profit Category

Pennsylvania – Since its founding in 1984, ReMed Recovery Care Centers

產業類別: 政府

Government/Military/Educational Institution Category

Arizona – Coconino County

一、 員工涉入：

1. 科科尼諾縣主辦多個委員會，注重專業發展，鼓勵員工進行腦力激盪創意的活動。這些創新的方案提高了員工的參與，鼓勵並加強了組織的文化。
2. 具體方案包括管理合作夥伴關係，這有助於管理階層的交叉培訓和發展內部人才的晉升及員工建議計劃，以獎勵提出創意改善業務和節省開銷的員工。甚至還有一個臨時的專案援助清單來因應管理人員需求。這讓員工自願工作並拓寬自己的視野。

二、 健康與安全：

1. 科科尼諾縣有一個指定的安全專家，處理符合人體工程學的問題，緊急行動計劃和疏散和安全培訓。
2. 該組織的執行安全和投訴委員會審查事故和設備損壞以及對全縣小額索賠。
3. 王牌威脅管理團隊解決了潛在的威脅與具體威脅，範圍從一個憤怒的公民到員工家庭問題影響工作。
4. 多年來，該縣提供了步行和午餐計劃，現場瑜伽，健康博覽會和放映，流感疫苗，甚至乳房 X 光檢查和前列腺檢查。
5. 科科尼諾縣員工一直在使用員工協助方案 (EAP)，自 1992 年以來該計劃實施以來，EAP 已經成為提供員工輔導及精神健康和藥物濫用評估不可或缺的合作夥伴。

三、員工的成長與發展：

- 1.員工的成長是任何組織的成功關鍵。許多部門預算的培訓，認證和繼續教育給他們的員工。
- 2.科科尼諾縣撥款到組織的培訓預算，其中包括幹部學院，主管發展研究院，退休的情緒準備，語言為基礎的方案，人際交往能力的發展，促銷的準備，新員工入職培訓和人力資源相關方案的法律、法規和程序。
- 3.至少每年一次，全縣贊助了 Financial Resource Week 提供個人理財，債務管理，信貸，投資和退休等有價值的信息。

四、工作與生活平衡：

- 1.很多部門允許靈活的時間安排以適合員工，在某些情況下，允許員工在家辦公。
- 2.科科尼諾縣也工作分享，一個全職職位有兩名兼職員工。
- 3.而對新手媽媽的真實效益，小孩出生後的前六個月允許哺乳媽媽在辦公室健康區餵母乳。該縣創新個人日購買計劃是另一種雙贏策略的例子。
- 4.最初讓員工購買額外的休假，該方案不僅可以幫助員工管理他們繁忙的工作和個人生活，去年它甚至幫助平衡縣級財政預算。

五、員工認可：

- 1.科科尼諾縣自豪地承認其員工的傑出表現。
- 2.每年六月，全國公共服務獎舉行慶祝被提名為表現卓越的服務人員。提名人有機會分享獲獎的其他信息。
- 3.受客戶歡迎服務獎為員工提供在自己的或其他縣級部門提名其他人的機會。
- 4.員工服務表彰和退休人員獎的活動，收件人會收到禮品卡，也可以選擇改為慈善捐贈來代替。

產業類別:顧問

Small For-Profit Category

Ohio – Noble-Davis Consulting

一、員工涉入：

- 1.在 Noble-Davis，一切都是公開的，包括該組織的財務狀況。
- 2.管理階層通過員工徵求他們關於節約成本的措施的想法，並通過年終調查收集一般回饋。
- 3.Noble-Davis 的總裁也經常走動，以更非正式的方法接觸員工。
- 4.員工們被問到什麼訓練課題引起他們的興趣，觀看網絡廣播，擔任委員，並參與重大決策。
- 5.每月的腦力激盪會議，是專門給非管理階層的員工一個開放的環境，在當中建議可以共享。而這些建議會傳達給組織的領導。

二、健康與安全：

- 1.Noble-Davis 贊助每年健康檢查，提供免費瑜伽課程，維護無菸的工作場所，並規律的提供健康零食。
- 2.員工健康比賽也被證明是受歡迎的。這些活動包括帶計步器“徒步到北極”、瘦身挑戰，獎勵那些記錄飲食運動的，甚至那些參與公司內部五公里長跑訓練的。

三、員工的成長與發展：

- 1.Noble-Davis 被打造成樂於擁抱企業家精神的一家公司。使員工能夠思考、行動和獨立發展，能幫助他們提高專注度並提供卓越服務給客戶。這種獨立性鼓勵員工尋求效率，解決問題且永不停止學習。
- 2.Noble-Davis 每年會提供一定金額給員工參加外訓、課程和教育機會。在公司內訓機會則包括每個月的研討會，頻繁的網絡廣播和產業小組會議。

四、工作與生活平衡：

- 1.Noble-Davis 的業務是週期性的，一整年當中有許多內部的死線。
- 2.公司期望員工投入相當的時間來完成工作，但也要在工作結束後休個假。這意味著沒有固定的休假日，而是一個使工作順暢進行並讓客戶受到良好服務的自訂時間表。
- 3.由於員工自願接受新的工作，他們能夠調整自身的工作量，以滿足他們的需求，不管是增加收入或有更多自己的時間。無論如何，這個制度對於公司和員工都是良好的。
- 4.Noble-Davis 提供彈性時間和必要時在家工作這個選項。這使得員工有更多的時間陪家人、朋友和外部應酬。也許最有趣的是當員工把自己的孩子到辦公室。Noble-Davis 提供 Wii、電影和玩具給孩子們玩，而他們的父母可以工作。

五、員工認可：

- 1.達成隊伍目標會為優勝隊伍贏得獎勵 - 從保齡球派對、電影之夜、到便飯聚會和 Whirlyball 之旅。對員工個人來說也會贏來現金獎勵，這會在員工會議中呈現。
- 2.該公司的薪酬體系是基於生產力。公司支付員工薪水，並在年底前，管理階層計算每位員工的生產力。其中包含了時效性、持續學習和客戶滿意度方面。
- 3.如果生產力加起來超過員工的工資，就準備發放紅利了。目前已知的最高紅利是超過兩萬美金的，這表示公司相當讚許表現出色的員工。

Best Practices Honors & Honorees

始於 2013 年 APA 最佳執行獎，認可公司特別在促進職場心理健康方面的創新專案與政策，這個獎項的候選者，是由州級職場健康心理獎的得主，以及該公司所在的美國州和加拿大省的心理機構來提交，APA 會經過審慎的評估過程，選出國家級認可的前十名公司。

沒有一種方法可以適用所有公司，去創造職場健康心理的環境，就如同 APA 最佳執行榮譽獎所說明的，成功有一部分是建立在解決獨特的挑戰，和修正專案及政策，來滿足組織特殊的需求，而 APA 最佳榮譽執行獎代表著多樣化的工業、公司規模、地理位置，他們努力的培養一個心理健康的工作環境——反映出一個普同的元素，包含員工涉入、健康與安全的提倡、員工成長和發展的機會、一個促進工作與生活平衡的環境、以及有效的員工認可機制。得獎的組織說明了一班的方法，可以創造心理健康的工作環境，從近來的案例可看出投資所獲得的回報遠比花費的多，例如減少離職和增加生產力。

2014 Best Practices Honorees



Beach Cities Health District



Framework

Strategies for
Sustainable Advantage

Framework



Porter-Starke Services

Healthy Challenge

加利福尼亞州 - 無論是人員和管理人員在海岸城市衛生區 (BCHD) - 在何爾摩沙海灘, 曼哈頓海灘和雷東多海灘的南加州沿海社區提供 12 萬居民 70 餘預防保健方案和服務的保健機構。

從各部門的代表組成的職工健康委員會的具體使命：“鼓勵我們的團隊蓬勃發展，帶來無限樂趣以提升整體福祉！”，以 5 挑戰激勵員工完成了為期三個月的至少五個健身活動（與其他也有類似興趣的同事組成同隊）：

1. 身體健康：保持健康的體重具有良好的營養和經常鍛煉，做出健康的決定，並在必要時尋求醫療協助。
2. 情感幸福/個人：了解和充分的應對生活挑戰，培養樂觀情緒，自尊，自我接納和分享感受的能力。
3. 情感幸福/社交：與人互動成功，並通過與家人，朋友和同事有意義的關係建立支持性的社會網絡。
4. BCHD 活動：參與活動，如員工的健身課程，現場園藝俱樂部，健走團和 BCHD 主辦的活動，如酸奶社會，食品巨星聚餐和假日早午餐。
5. 個人目標：完成一項個人的“庫存清單”的目標。 例子如越野之旅、在太平洋划船或學習如何跳薩爾薩舞。

當他們走進辦公室的挑戰過程中的每一天，第一件事的工作人員看到的是一個“健康板”上自己的進步，以及他們的同儕——鼓勵全公司的具體例子。在最近的一次調查中，100% 的 BCHD 的員工表示，他們感到讓自己更健康的努力被支持。

On-the-Job Evolvment

康乃狄克 -Framework 是一間管理顧問公司，幫助企業通過持續的商業實務創造和保存價值。該公司將永續發展定義為環境、社會、經濟和治理等能持續盈利的因素。Framework 以員工的成長和發展維繫自己的成功。這意味著，有時為了要充分發揮這份工作，可能要重新定義工作，對執行的員工才是最適合的。在 Framework 核心的做法是使人們的工作職責和責任，由他們的才華，激情和喜好來達成最大可行性。雖然該公司僱用的人的具體位置，隨著時間的推移，往往調整自己的角色和職責，以支持不斷變化的發展需求和個人喜好的角色。這項工作演進獲得管理層和員工的一致好評。

日復一日，選擇專案的團隊成員和任務時，主管的重點不僅為工作經驗水平的要求，而也含員工自己的興趣和期望增長的機會。

Framework 的以優勢為基礎的方法開始於招聘。由於招聘過程中的一部分，所有的候選人 - 從實習生到高階主管 - 完成他們的個人優勢評估。這有助於該公司安排員工的角色，在團隊和專案中他們可以被高度重用和最成功的幫助 Framework 實現其目標。

Inspiring Minds

印第安納州 - 在 3 個鎮設有辦事處，現有員工 200 多人，「波特-斯塔克服務」是有執照的社區心理衛生中心，針對成年人、家庭、青少年和兒童的精神健康或物質濫用問題。兩年前，為激勵它的工作人員和所服務的人民之士氣，波特-斯塔克發動激勵方案——結合了「*This I Believe*」講故事模式的獨特創新方案。自那時以來，該計劃有其生命，並繼續得到參與者和讀者的一致好評。

在 20 世紀 50 年代，「*This I Believe*」是由記者愛德華·默羅主辦一個廣受歡迎的電台節目，各式各樣人物如：埃莉諾·羅斯福，傑基·羅賓森，海倫·凱勒和哈里·杜魯門以及商界領袖、出租車司機和科學家，共享他們生活的原則。現今，「*This I Believe*」是一個國際組織，讓參與者共享文章描述自己的核心價值觀。超過 10 萬的論文由來自各行各業的人都存檔在網站上 thisibelieve.org，可由公共廣播收聽，通過書籍記載，並刊登在每週播客。

2012 年 1 月，波特-斯塔克介紹「*This I Believe*」對員工和其他組織，且贊助寫作工作坊給所有有興趣的人。在 2012 年 5 月，在其年度精神衛生研討會推出激勵方案，主題演講者為 Dan Gediman，「*This I Believe*」的執行主導者。超過 300 名觀眾聽到並參與波特 - 斯塔克員工讀他們的文章好評如潮。在第一年，員工 150 餘人參與並分享個人的信仰，故事使波特，斯塔克家族更緊密。激勵方案加強該組織的使命，以促進其社會的健康，平衡和希望，同時幫助波特 - 斯塔克的員工找到什麼是鼓舞他們職業選擇的最重要東西。如今，散文可以讀取或在線提交 porterstarke.org。

附錄十、職場心理健康座談會重點整理

北部學者座談會重點摘要

一、政府健康促進方案的落實

過去所探討大部分是從員工、人資的角度，比較少從老闆的角度來看 EAP 或職場健康，過去的宣導來上課的也很少是老闆，這個做得再多老闆如果不買單其實效果都不會很好，重點就是研究的結果或是最後的建議，怎麼樣讓老板覺得這個東西對他目前所關心的議題是重要的、是連結的。

二、EAP 目前實施方法

第一個先拜訪老闆，老闆同意以後先叫他們所有的主管先做說明爭取同意，之後每個廠或公司有 key person，互相討論後來看怎麼建構他自己本身的 support and assist。

三、員工的適應問題

對於傳產來講，中高階主管都是年紀比較大的，但是新進員工的都很年輕，所以現在很多公司的新人適應問題現在都很嚴重，這不見得是主管的問題，可能是現在新一代的一些工作態度的問題。但是新一代的主管你就要去了解如何溝通、怎麼去感動他們，慢慢大概要三年他才能去認同組織的文化。

四、職場心理健康指標

過去我們研究大部分還是比較從負向來看，正向心理學裡面比較強調的，除了追求薪資與地位之外，最重要的還是從工作成就感，我覺得職場健康也可以從這個角度去看，一個人如果工作沒有成就感、工作沒有樂趣、工作沒有意義，他其實只是為了活口，稍微有點不順利的時候，情緒問題會更加嚴重，可是如果工作它是喜歡的，這些問題其實對他來講，其實都能夠克服。

五、可參考的職場心理健康指標

較早的是 APA 他們的選拔行之有年，特別是職場心理健康的選拔，他們的指標在福利、安全、工作生活平衡、然後生涯是很完整的。另外一個是國建署作職場健康促進的選拔。政府已經有幸福企業的資料可以從個案研究中進行了解。WHO 已經在各個地方在推健康促進，有健康促進城市、學校、職場，那我覺得它那裡面的指標，可以跟我們的幸福企業的指標對照研究。

國內指標的現況：整個職場健康促進大的範圍來講，它應該是一個有各種領域來介入，但國內計畫基本上還是以前的健康教育的概念，所以我們看到的指標都是減重、戒菸，缺乏心理的指標。

六、跨領域的整合

事實上職場健康近年來很興盛，各自人馬都想要搶進，所以跨領域該如何整合與合作，是很重要的。職場心理健康需要整合，像是職業醫學、勞安衛生、健康促進、心理學、EAP、諮商臨床、工商，不論是實務界或是學術界，都應該要有一個跨領域的整合。

七、職場心理健康法規

職場心理健康這個領域是否能成功，要看設的指標有沒有入法，也就是心理健康是雇主、企業的責任，減少身心健康和疲勞應該要入法。比如說歐盟有一個法律架構，希望會員國制定相關法令，台灣最近的狀況是修訂職安法，把多少人要聘一個職安人員入法，50 人就要聘一個，在台灣來講算是一個進步的指標。滿可惜的是，後面職安法細則的規定，還是鎖定在醫護人員，他用傳統的職業醫

學角度，但醫護人員不見得懂這麼多東西如：紓解壓力、身心平衡、工作家庭平衡，不論誰去做，都需要受訓，如同之前所講它是整合的。

八、指標的蒐集

研究單位應該做雲端，應該把體檢資料做分析，對於每個公司來說，很容易分析要做哪些東西，能夠有雲端的這個資料庫，讓你去分析現在的勞工基本上最重要的議題是什麼。本部本身應該可以有法要求大家，把個人、個資的東西弄掉，但是資料可以上傳然後可以有整體的分析，讓我們知道要做什麼。政府都在推勞動檢查，從來不會對心理做檢查。

九、執行 EAP 前的評估

台灣過去是先有問題了再去做 EAP，但是現在反過來，它是經過說明之後 EAP 對這個廠會有什麼幫助，所以他 HR 願意跟老闆說服願意來試。外商公司基本上在母國就有，到這邊來就自然會做 EAP，台商通常是發現狀況後才開始做 EAP。台灣的 EAP 之所以被動，有一個可能性是因為大部分都是外包的，對於公司裡頭很多的狀況不了解。

十、職場心理健康的人才培養

因為職場健康需要跨領域的整合，因此一個很重要的東西就是教育，我們有沒有培養專業人才？不管是怎樣的專業資格，都須經過訓練才能開始工作，內容包含對這個組織、工廠的課程，這樣可以彌補原來不同領域的人所缺乏的。仿照 APA 的這個做法，台灣其實可以成立一個叫做職場心理健康協會，然後可以針對企業固定去發表白皮書或評估，然後進行專業人員的訓練。

十一、主被動的 EAP

推動者若對組織不熟悉，EAP 就比較被動，EAP 若要有主動的效果，必須要跟組織的制度連結在一起，因此要考慮老闆、主管到底關心什麼？較主動的 EAP，有案例為進行 EQ 訓練時，利用量表測量發現開危險群、主動關心，或是半年或一年打績效的時候，有的公司更進一步做工作滿意度的調查，然後對高危險群做主動關懷，了解影響因素。

十二、工時過長

本部需要想辦法去執行的東西是正常化工時，依照勞動基準法，這種現象是不應該存在的。可是我們的法令實在是開了很多的後門。這可能與文化有關，台灣文化講究盡責、要求勤奮，認為不勤奮就是不努力，事件不好的事，害怕缺乏競爭力、怕輸、怕沒面子，工作與生活的平衡不佳，空閒時間的運用不當，可能會造成額外的衝突。建立工作生活平衡的概念，會讓我們勞動或工作上價值觀、信念，慢慢地調整，在這之中主管、老闆身體力行是很重要的，如果老闆整天就工作狂，那下面怎麼可能平衡。

十三、文化對職場健康的影響與組織內的回覆系統

文化影響組織的案例，如日本文化的下班後居酒屋紓壓方式，以及國內某家工廠因風水問題不願人車分道，國外傳進的 EAP 應依國民性、產業的不同而修正，EAP 不見得一定得靠專家執行，公司內部也可以發展支持系統，抒發員工工作所累積的壓力。

中部學者座談會重點摘要

一、職場健康心理學與職場心理健康

職場心理健康指的是我們在職場當中，個體的調適、心理的安全與幸福感，而職場健康的心理學，主要研究觀點是心理學，例如：抽菸、減肥、暴力皆是心

理學的範疇，包括職場的過度肥胖或職家衝突等議題，其包含範疇更加廣，故應將研究探討視野擴大至職場健康心理學。

二、職場心理健康方案設計與評估指標

過去的介入指標多為減重、抽菸情形、酗酒、用藥等情況等，較少包含心理層面的指標，然而，只要方案設計目的清晰，即使是用數字監控，仍會引起關注，並盡力維持基本健康標準，故方案設計在考量生理與心理層面是相當重要的。相較於 APA 的機構、歐盟與 WHO 之職場健康評估，台灣的指標缺乏幸福感等心理層面，因為沒有人提供給政府，政府不知如何執行。若未來在做勞動檢查與篩選幸福企業時，能發展一套嚴密的評估工作壓力量表，這是未來很值得發展的方向。

三、職場心理健康的多元文化議題

美國的企業越來越多在做多元文化的訓練，促進成員間彼此的關係，多元文化的主題包括關於種族語言文化 LGBT 同志的友善環境企業，亦會與職場霸凌相關，職場霸凌關係到整體企業文化。而早期台灣對於多元文化的研究為泰國勞工，現今國際化後，各種勞力來源更多，此議題在未來會越重要。多樣化的人力進入職場是趨勢也是企業優勢，但台灣在多元化人力普遍沒有友善的環境，選才的標準也不科學，憑個人喜惡，故多樣化的人力如何相互的調適將是關鍵，否則人力將無法充分發揮。

四、工時的制度與 EAP 措施

台灣的工時已有法令規定，台灣在評選幸福企業也僅看是否符合勞基法規定之工時。EAP 在工時上的措施應提供輪班、彈性上班時間等，對加班的女性更應提供安全保護措施，勞基法規定，女性員工超過十點下班，公司規定須簽約車行，配給交通費，維護女性員工之安全，進而促進心理健康。

五、台灣企業優良 HR 措施與面臨問題

幸福企業關乎到員工的工作面、生活面、家庭面。我們公司監控高危險群，並與主管溝通後，確實控管員工不超過工時，真誠控管並做到全面性，幸福才不會曇花一現。而另一家公司則每個禮拜一早上用一個小時關閉所有電腦，員工靜下來讀書一個小時，並分享在讀書當中的心得。感恩靜坐、冥想皆是不錯的措施。如何讓老闆重視心理健康？企業界裡面掌管員工健康問題的不是 HR，很多都是勞安單位或者是風險管理處，勞安單位基本上只關心是否有虛驚事件、輕傷重傷。員工協助方案沒有員工只有勞動，未與企業實務結合。

六、台灣 EAP 之探討

台灣的 EAP 比較重視對於員工的心理與諮商輔導的協助，企業界如果有公部門的支持，例如接受台中市勞動局的委託進行減壓方案，便會容易推行。台灣 EAP 做較良好的外商和金融業。企業多是為了賺錢，但如何真心關心員工過勞問題？若沒有得到教訓，很難會改變，EAP 應提升到雇傭關係，但應為平等的關係，像是家人，在這裡成長、結束、離開，EAP 不是一個工具，它是讓每個員工達到自己想要達到的狀態。有好的僱傭關係，自然會有好的績效表現。例如有一家公司儘管賠錢仍然在推行 EAP，上班時間員工可以決定到哪邊運動，譬如說打籃球、騎車等等；規畫停車位的時候，把女性員工的停車位畫在較前面、較亮的地方，比較安全。如何用證據去說服老闆，關心員工自然能提升工作績效。

七、台灣老年員工議題探討

有家公司為老年員工成立二手車相關制度，聘請退休員工擔任司機。有些公司本身在員工退休的前十年左右，會開始擬定退休規劃，對即將退休的員工成立

一個社團。而另一家公司則將退休的員工聘為顧問，美國公司則為準備退休的員工執行退休輔導，退休輔導包含再就業。而我國企業對中高齡人會有一點歧視，因為看不見其智慧與價值。

八、本土化友善職場

日本員工只要進入這個企業就是一輩子，他們就在這個公司忠誠一輩子。台灣若能將輔導跟諮商這樣的一個概念放進來，注重員工的發展性，當作一個人力投資的概念，是否員工的忠誠度也會不一樣。台灣希望企業能夠穩定的成長獲利，員工才可以快樂的工作，任何的工作一定有壓力，職場健康不是要去除壓力，那是不可能的，一定要有壓力，但這種壓力是員工可以接受的，可以很歡愉享受的。如何修正適合台灣的社會文化，不能像很多運輸業，為了要多運輸一點，反而鼓勵員工多超時工作，多開車。

八、HR 人員之培訓

公司的排班、公司的設計，很多是 HR 部門在負責，然而 HR 人員對於職場心理健康的觀念培育不夠，不論透過證照的考試或是相關系所在培養人才，包括勞安人員，在職場心理健康的觀念培育是相當重要的。

九、工作壓力議題之探討

企業給員工的工作壓力，應有一些配套措施是有助益性的壓力，否則公司讓員工過勞、影響到退縮，態度不好這些都是破壞性壓力，是組織性霸凌，一個法令要你工作就工作。挑戰性的壓力關乎到適配性的問題，HR 在做調動時應注意，什麼樣的人適合什麼樣的東西，就算這工作高壓力，員工是一個比較享受壓力的。以職安法新制為例，當一個法令下來，所有公司都有壓力，公司的政策或者管理實務，所有人都有壓力，而政策適合性、相關資源成不成熟、所提供的專業資訊是不是足夠，都是很重要的議題。

十、諮商心理與職場心理健康

諮商心理學對於職場協助，諮商輔導是個人層級，外部的專業人員無法與公司現場銜接，真正 EAP 的責任應該是企業本身的，所以 HRD 應該自己要長出他們的 EAP。要把人類服務跟人才發展結合在一起，維護人力，為人才服務並提供發展。工作者的生理健康很重要，心理健康更重要，若僅是用法令來要求企業，企業可能客氣一點虛應做事，不會真的重視。心理服務專業的人，沒有 EAP 的專業；台灣亦可以透過顧問協助的過程，讓企業自己建立同理心，重新來反思，現在資源很多，EAP 人員發揮功能，把資源引到企業做協助。

台北專家座談會重點摘要

一、員工不願使用公司的諮商服務

公司提供免費的心理諮商服務，可是同仁使用意願卻不高。可能源於本國文化認為接受心理諮商等於承認自己有精神病，這樣不恰當的態度，可以透過教育訓練的方式，讓同仁認識心理諮商實際的樣貌，來改善這個問題。

二、睡眠問題的成因

企業實際進行睡眠品質評估時發現，不少員工確實有失眠問題與睡眠品質不佳的狀況，男性員工的睡眠問題與工作壓力較有關，女性員工的睡眠問題則與工作家庭平衡較有關。

三、主管是工作壓力的主因

企業反應員工的壓力大部分來自於主管表達模式或工作交派，特別是主管與部屬之間的溝通。中階主管在企業中具承上啟下的位置，上面給壓力又不能對下

面發洩，導致本身壓力也很大，因此企業可以特別針對主管舉辦舒壓課程與溝通課程(如卡內基溝通訓練)，提升其溝通能力與紓壓技巧。主管的行為亦會對員工的行為有直接或間接的影響，如：部門的主管很喜歡加班，常常在辦公室裡面，下面的人也因此不敢提早下班。

四、工作壓力影響員工滿意度

企業每年舉行的員工滿意度調查，發現員工的不滿可能源自於某種壓力，公司就可以依據這些因素進行改善，這是我們公司的做法。

五、企業文化對職場心理健康的影響

企業文化也會影響到員工的職場心理健康，如有部分企業若有強力的宗教信仰，亦會影響員工是否配合企業宗教信仰時的壓力，而影響企業文化最重要的原因則在於領導人，領導人表現的言行會直接或間接地影響公司的氛圍。

六、政府 EAP 使用率不高

來使用政府的員工協助方案，通常都是心裡比較健康的工作者，但是一些工作壓力比較大的員工，尤其是主管人員，反而比較不會去參加。這起因可能為主管的工作忙碌無暇參與，或是因為普遍不重視職場心理健康議題，因此使企業員工的參與意圖不高。如台北市政府的協談中心，基本上就是鼓勵員工來利用，但會利用的人就會去利用，不會去利用的就不會去利用，這是很普遍的現象。

七、職場心理健康需與績效表現結合

企業本身是一個營利單位，公司的立場一定是有利才會去做，不會推動一個和營利無關的東西，因此在推動職場心理健康促進時，必須宣傳職場心理健康對員工生產力的影響、能減少的職業災害、員工的出缺勤增減的正面影響，方能鼓勵企業的推行。

八、領導人如何形塑公司文化

組織裡面的文化，很多是回歸到領導者，領導者可能不是有意的，但無形間就塑造出組織文化，譬如文化希望員工努力就因此產生加班的現象，但其實領導人並沒有說要大家加班，但員工觀察其言行揣摩上意後自然而然就演變成加班的結果。所以在文化的型塑上，清楚的組織規範與原則，明白的陳述公司對員工的期待，領導者以身作則落實是很重要的。假如領導人時常親自關懷員工的加班問題，便會使員工清楚明瞭領導人的態度，而降低加班的行為。

九、公司內的專職健康管理師

目前企業內許多職業護理人員時常兼職行政或人資業務，因此無法全心投入公司職場心理健康的促進業務，但職場心理健康的促進是需要專門人員進行管理的，若能設立專職的健康管理師對職場心理健康會有莫大的幫助，其工作內容可為：(1)負責健康檢查，以及檢查後的員工生心狀況追蹤。(2)安排職場健康講座，並定期發布健康資訊的議題。(3)安排健康活動、公益活動，如運動競賽、運動課程與社團的推動。(4)主動進行員工關懷，並提供健康諮詢服務。(5)員工諮商業務，如初步訪談、狀況了解、與轉介。

十、業界缺乏心理評估指標

目前企業在進行職場心理健康評估時，多使用單一指標，如工作滿意度或睡眠品質等，缺乏對過勞、工作壓力、工作-家庭平衡等衡量指標，實用方便的指標不易取得，如此使中小企業不易進行職場心理健康評估。

十一、如何促進工作-家庭平衡

應透過制度來營造一個促進工作-家庭平衡的職場文化，讓員工真心感受到公司的支持，而促進工作-家庭平衡的具體建議有：(1)舉辦家庭日，(2)建立婦女

專屬安全停車位，(3)對於懷孕婦女的照顧措施。

十二、員工心理健康的偵測

員工常常不知道自己的心理狀況，或是不知可以找誰協助，因此可以在職場上安排幾位值得信賴的專業人員，或者訓練主管的敏感度，當發覺有人狀況異常時，馬上通知健康管理師進行詳談。同時也應盡量讓溝通管道多元化，如電子信箱、對話方案等，若有可以避開組織階層直接與健康管理師溝通的管道，也可以降低員工的戒心，使溝通管道更流暢。另外，也可以設立員工意見箱，或定期進行主管部屬的跨級懇談，讓下情能夠上達，員工意見箱或跨級懇談都只是蒐集意見，重點是要給予員工回饋，透過在員工大會上討論的方式，或是實際的行動來證明公司確實認真看待員工的問題，並給予實質的答覆，讓大家知道自己提的意見不會被忽略，這樣才能達到意見箱的效果。

十三、政府提供的誘因

政府可以促使企業推動職場心理健康的誘因有：(1)減少職場心理健康獲獎企業勞動檢查次數。(2)政府提供的外部資源，如高水準的職場心理健康講師。(3)提供推動職場心理健康的補助。(4)達到標準後，減少企業之租稅。(5)政府成立或與外界輔導機構合作，提供專業的輔導團隊。(6)成立職場心理健康平台，彙整職場心理健康資源，讓企業能在平台中尋找解決辦法。

十四、員工心理不平衡導致勞資糾紛

當員工認為公司對自己照顧不周或福利不佳時，會特別在意工作負擔與酬賞失衡的狀態，在這種心理不平衡的狀態下，對於員工的過度要求會使員工產生不滿的感覺，進而透過投訴等方式報復公司，產生勞資糾紛。

十五、彈性工時案例分享

彈性工時案例分享：(1)星期五下午通常交通繁忙，因此公司可以提早一小時下班以紓解交通壓力。(2)若遇周末三天連假，體諒遠鄉員工返鄉，可以提早半天下班，以利員工安排連假。(3)對於可以遠端執行工作職務，或有特殊需求之員工，若主管能掌握該員工之工作情形，可以讓其在家工作。

十六、職場心理健康的正向觀點

目前已有企業開始注重員工心理健康，並開始推動有助於職場心理健康的措施，如：(1)針對在辦公室久坐的員工，安排在早上跟下午固定時間放音樂，邀請大家一起來做十分鐘的健康操。(2)在公司內籌辦福利委員會，並規劃社團邀請員工參與，能促進員工的人際關係，凝聚公司向心力。

十七、公司與政府都應抱持興利的觀點

公司應該著重在職場心理健康能興利的觀點，信任員工的自我管理，給予其更多自主權(如：彈性工時)，只有在發現少數不合作員工時，再進行例外管理。政府在規劃政策或訂定法規時也不應僅抱持防弊的觀點，而要著重在如何透過政策興利，利用鼓勵的方法去激勵企業推動職場心理健康。

台中專家座談會重點摘要

一、職場心理健康與績效的連結

由於企業不了解職場心理健康與績效的關係，以致不願投資資源促進職場心理健康。因此在推廣時一個重點為職場心理健康能降低職災多少？能將員工憂鬱症降低多少？能減少多少流動率？或是能提升多高組織績效？須對此進行研究、蒐集相關證據，透過證據來說服企業促進職場心理健康，才能增加企業推行的動機。

二、員工職場憂鬱案例

員工因壓力導致的憂鬱或心理問題，確實會影響工作績效，甚者對公司同事也會帶來負面的影響。而職場憂鬱的來源可能來自主管、家庭責任、額外進修帶來的課業壓力等，醫生進行的生理藥物治療只是其中一個治療過程，從根本上組織面的原因著手進行改善，加上專業心理師的輔導，才能達到最佳的效果。

三、職場心理健康評估指標

不少企業反映，由於目前職場心理健康缺乏現成的量表與指標，導致企業面對職場心理健康時缺乏預防能力，僅能在發現員工心理問題後進行危機處理，因此希望能由政府提供具有公信力之評估指標與工具，以利企業能盡早發現員工心理狀況，及早追蹤、預防。

四、高階管理者的承諾

推行職場心理健康方案很重要的是要獲得高階管理者的認同，因此專業人員應設法與組織高層進行溝通，若能說服上層了解職場心理健康的重要性，取得上級承諾，在實務工作的推行上，能因此獲得更多可用的資源，也較不會有阻力。

五、專業人力不足

在職場中負責推動職場心理健康者多為人資部門、護理人員，人資部門本身的業務繁重，人力資源本身就吃緊，因此無暇推動額外職場心理健康方案，護理人員在推行上，除了常兼職額外行政業務，且企業聘用的人數僅能推動基本的方案。這顯示企業對職場心理健康的重視仍顯不足，不願投入人力於職場心理健康業務中。

六、職場心理健康的正向觀點

目前已有不少企業實施不同的職場心理健康促進措施，雖然並非全面性的推行，但是顯示不少企業的確有心發展職場心理健康，目前業界有實施的措施如下：(1)由福利委員會承辦的羽毛球、登山活動。(2)對於女性員工提供的哺乳室、育嬰室。(3)員工專屬的停車場。(4)親屬發生重大疾病給予半年私人留職停薪。(5)一年兩次的健康講座(但因為經費不足，僅能請衛生署演講，但衛生署能講的主題有限)。(6)提供羽球社等社團。(7)與托育中心簽約，使小孩可以留到六點，讓員工有充分時間接小孩。

七、主管的角色

直屬主管通常是員工最大的壓力來源，在工作中與直屬員工有頻繁的互動，因此在職場心理健康中扮演重要的角色，因此應該試圖帶給員工正面能量，激勵員工並營造正向工作氛圍，若給予員工過高的壓力，便會造成流動率提升，對員工心理健康與績效造成負面的影響。

八、企業組織應將職場心理健康視為責任

若組織或部門對職場心理健康抱持積極、正向的態度，視員工心理健康為自己的責任與義務，便會時時關心員工的心理狀況，並在發生問題時給予個人化、深入的關懷，讓員工覺得貼心、感動。因此政府在推動上，首先須從企業的態度層面著手。

九、職場心理健康對組織的效用

職場心理健康對組織的效用，可以是：(1)員工成長就是組織成長，員工能在組織中健康發展，對於組織人員的留駐與績效都能有幫助。(2)公司對員工的照顧與關懷若能感動員工，才能使員工對客戶有優質的服務。(3)職場心理健康做得好，能型塑企業口碑、形象，吸引人才加入組織。

十、職場心理健康跨部門的整合需求

職場心理健康重點包含生理面與心理面，實務上需要各級機關、組織的合作，也就是從中央層級到地方層級到職場的層級是要跨部門合作的，可是目前跨部門合作非常缺乏，企業目前廣泛實施的健康檢查，也多著重於生理層面，缺乏心理指標的介入，其從事人員多為護理人員或人資專員，對於心理方面的人才介入，則缺乏法規的推行。因此政府須進行職場心理健康縱向(中央到地方)、橫向(生理到心理)的跨單位整合，以及跨學科的人才培育。

十一、大環境影響企業推行職場心理健康意願

目前景氣不如以往，影響企業對於投注額外資源促進職場心理健康的意願，此概念的形成，顯示企業並未將職場心理健康視為應做之事，反而將其視為額外之福利，因此政府在推行職場心理健康，需導正此觀念，透過職場心理健康與績效的連結、對工作環境、員工生心的重要性，告知其職場心理健康不只具有道德的重要性，亦能對公司有具體正面之影響。

十二、職場心理健康優良企業選拔之精進

政府在舉辦職場心理健康優良企業之選拔，應降低其獲獎數，過多企業獲獎不僅使選拔無法辨識出真正優良之企業，也使企業降低提升職場心理健康至更高層次的動力，在選拔過程中需花更多時間對企業進行更全面觀察，以選出真正值得效法之優良企業。

十三、政府應該給予專業人員明確推動方向

政府應該給人資一個明確方向，應該怎麼做？有甚麼法規、制度、系統可以依循？有沒有數據和證據可以說服老闆推動職場心理健康。希望政府能提供具體可行的職場心理健康實務指引。且希望在推動時能根據不同的產業，根據其特性設計適合的指引。不要流於書面化，每年只來看是否有做到要求項目，做稽核、評鑑，而不重視實際的內容與成效。企業經常每一年都一樣虛應故事，只要求符合政府要求就好，但過程中很多事件處理、預防措施，才是最重要卻不被重視的。政府也應該要主導教育訓練課程透過正式公文指引企業，因為人資部門若說服不了老闆，就只能靠公文，尤其是在職場，勞動行政部門的公文都是很有效的。

高雄專家座談會重點摘要

一、缺乏職場心理健康心理指標

目前缺乏完整職場心理健康指標，導致企業無法預防員工心理問題，只能做事後的補救，有些企業雖有實施單一的心理健康量表，如：憂鬱量表、快樂指數，但評估層面不夠廣，實施企業也不夠多，因此極需相關評估指標，協助企業進行職場心理健康的事前預防。

二、員工不願看心理師

公司方面有保健室和心理諮詢師，但是很多都是空設，一些員工不願意接受心理師輔導，因為覺得心理有問題才去看心理師，因此比較願意接受人資的輔導，而不是心理師的輔導。

三、企業應積極處理霸凌情形

霸凌很少是一對一，很多情況是多對一，被霸凌的人一定要接受輔導，霸凌他人者需要被立即制止或懲罰，若被霸凌者產生了自殘、心理問題等現象，也會引發霸凌者的罪惡感與心理問題。

四、員工不願尋求政府單位協助

雖然政府設立很多媽媽教室或公家單位，但很多員工不會去找他們，因為怕

自己的隱私被揭發，打一通電話之後會造成自己的困擾，如：專人來詢問。所以很多人有問題到廟宇求助，因為覺得比較安全。

五、年輕人抗壓性低落

年輕世代的員工抗壓性較低，且自我感較高，因此在推行職場心理健康促進方案時，應考慮此族群的特殊性，企業也需特別關注年輕員工的心理狀況，適當的輔導與培育，預防年輕員工流動率過高。

六、主管在職場心理健康中扮演重要角色

主管扮演重要的角色，一個好的主管所帶領的同仁會一起成長，尤其是剛出社會的年輕人，如果碰到一個不好的主管，壓力就會很大，尤其可能影響到他往後的心理。當員工有一些私人事情或是家庭的事情有些壓力，我們的主管也只會從旁邊問一下，不會給壓力，但是你碰到一個不好的主管的話，他就會給你一直開會，所以會造成很多壓力。

七、目前業界有的心理健康評估指標

目前企業已有實施的職場心理健康指標，如：快樂指數量表、憂鬱量表、華人健康問卷，顯示已有企業關懷員工的心理健康，但使用之指標多著重在單一面向，且不少企業尚未發展相關心理指標，顯示企業仍需多元的、包含不同層面的心理健康指標。

八、法令、工時與員工心理衝突

有時為符合法令規定，調整員工之工時（如將 19 個國定假日切成每個一小時，員工上班改為七小時），雖符合法令規定，但卻被員工認為是無感休假，而產生反彈。或者是公司中午開會導致員工休息時間減少，這很多都反映了勞資關係的不和諧，雙方應盡力溝通以達成共識。

九、如何管理工時

過長的工時常是勞資糾紛與員工壓力的來源，因此如何管理員工工時便是職場心理健康的重要議題，工時的控管可藉由以下方法改善：(1)百貨業者可在旺季時利用工讀生填補多出的工時。(2)對於工時過長的員工，禁止他們再加班。(3)邀請其他部門一同協助人資勞動檢查準備，並溝通、教育他們正視工時帶來的健康問題。

十、職場心理健康的正向觀點

目前已有不少企業實施不同的職場心理健康促進措施，雖然並非全面性的推行，但是顯示不少企業的確有心發展職場心理健康，目前業界有實施的措施如下：(1)員工關懷小組：員工關懷小組和由員工自願組成的員工關懷夥伴圈，請資深的心理師還有精神科醫師來做訓練，分佈在不同部門的關懷夥伴圈的人能夠觀察身邊有沒有同事心理健康是否出現不良的情形，在來通知人資，那人資就會做協商與轉介。(2)按摩師：每個駐點都有安排按摩師，員工可以由助理安排時間固定每個禮拜去做按摩舒壓，同仁反應非常熱烈。(3)社團活動：員工運動會、歌唱比賽、合唱團、宗教社團、啦啦隊。

十一、如何改善員工健康問卷的填寫

企業以量表來評估員工的心理健康狀況時，常會有員工拒答、亂答或參與意願低的情形，導致企業無法掌握員工之心理情況，因此可採取下列作法改善：(1)提供填答誘因，如抽獎活動，以提升員工填答意願。(2)宣導溝通，真誠告知員工，問卷填寫關係到未來的福利，藉此讓員工了解問卷對其身心健康確實有所幫助，公司是真心的關懷員工，藉此可提升答題情況。

附錄十一、職場心理健康促進調查問卷

(一) 研究目的

本研究統整世界衛生組織、美國及歐洲之職場心理健康實務作法，發展出八個職場心理健康向度，希望未來能做為我國職場心理健康政策規劃之基礎。這八個職場心理健康向度分別為員工參與、工作與生活平衡、員工成長與發展、員工健康安全、員工認同、工作安全、社會企業責任及人員態度與行為。

(二) 填答方式

請針對每個向度中的陳述句，逐項填答公司是否已執行、有效性與可行性三個問題。

(1) 是否執行

您所任職的公司，是否已經執行此方案或實務。若您的公司符合，請勾選「有」；若您的公司不符合，請勾選「無」。

(2) 有效性

您認為該方案或實務的執行，可提升職場心理健康的有效性。若您認為非常有效，請在「6」非常有效之處圈選；若您認為非常無效，請在「1」非常無效處圈選。

(3) 可行性

您認為該方案或實務，在公司推動的可行性。若您認為非常可行，請在「6」非常可行之處圈選；若您認為非常不可行要，請在「1」非常不可行處圈選。

一、員工涉入	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常不可行 ← 非常可行
1.員工自我管理工作團隊	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.員工自我改善團隊	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.員工參與式決策，如員工委員會	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.員工意見表達的管道，如意見箱、總經理信箱或定期月會	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
二、工作與生活平衡	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常不可行 ← 非常可行
1.彈性工作安排，如彈性工時與視訊會議	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.子女安親服務	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.長輩安養服務	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.員工個人財務諮詢	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5.家屬的福利提供	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

二、工作與生活平衡	是否已執行	非常無效 ←→ 非常有效	非常不可行 ←→ 非常可行
6.優於法令的彈性 休假方案	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
三、員工成長與發展	是否已執行	非常無效 ←→ 非常有效	非常不可行 ←→ 非常可行
1.繼續教育課程	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.進修學費補助	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.生涯發展或諮商 服務	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.內部或外部機構 的訓練課程	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5.組織內的生涯發 展計畫(升遷規劃)	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6.教練、專業導師或 領導發展訓練	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
四、健康安全	是否已執行	非常無效 ←→ 非常有效	非常不可行 ←→ 非常可行
1.安全健康工作場 所的相關訓練及警 戒措施	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.協助員工發展健 康的生活形態,如壓 力管理、飲食、與成 癮控制的課程	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.健康保險與心理 健康服務	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.提供健康檢查服 務	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5.提供健康活動/體 適能/休閒設施	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6.提供員工處理生 活困境的相關服務 與資源,如悲傷輔 導、員工協助方案或 心理輔導轉介等。	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7.員工職場心理健 康調查與改善	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

五、員工認同	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常 ← 非常 不可行 可行
1.提供合理的金錢報酬	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.具有競爭力的獎勵措施	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.各種員工認可方案,如每月最佳服務人員選拔	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.以績效表現為基礎的獎勵計畫與加薪	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5.優良員工的表揚/特殊貢獻的表揚	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6.公開的表揚儀式	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
六、工作安全	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常 ← 非常 不可行 可行
1.協助員工職業重建	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.職場健康氛圍與文化的建立	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.提供被資遣/裁員員工的就業機會	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.避免/預防工作與環境中對於員工身心上的傷害。	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
七、企業社會責任	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常 ← 非常 不可行 可行
1.減少對環境的污染與破壞	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.改善企業所處社區居民健康	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
3.改善企業員工及勞動者健康	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
八、人員態度與行為	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常 ← 非常 不可行 可行
1.管理階層對員工心理健康政策的認同	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
2.管理階層對員工心理健康計劃的承諾保證	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

八、人員態度與行為	是否已執行	非常無效 ← 非常有效	非常不可行 ← 非常可行
3.管理階層對員工心理健康計劃的資源投入	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
4.管理階層對員工心理健康計劃的持續支持	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
5.組織政策制定時對員工心理健康的考量	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
6.主管接受完整的職場心理健康訓練	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
7.員工知曉職場心理健康計劃的運作方式	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
8.員工有意願參與或使用相關的計畫、設備或實務	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6
9.管理階層主動進行方案或計畫的溝通	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6

- 公司基本資料
- 1.公司名稱： _____
- 2.公司規模： _____

- 對於上述內容，您認為還可增加那些？

問卷到此完成，感謝您的熱心協助！

國家圖書館出版品預行編目資料

建立職場心理健康促進計畫及改善措施 / 郭建志, 胡佩怡
著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 104.04
面 ; 公分
ISBN 978-986-04-4796-5(平裝)

1.勞工衛生 2.心理衛生

412.53

104006871

建立職場心理健康促進計畫及改善措施

著者：郭建志、胡佩怡

出版機關：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

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

出版年月：中華民國 104 年 4 月

版（刷）次：1 版 1 刷

定價：300 元

展售處：

五南文化廣場

台中市區中山路 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.ilosh.gov.tw/wSite/np?ctNode=273&mp=11>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述，並請注意需註明資料來源；有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 1010400817

ISBN: 978-986-04-4796-5