

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

工作狂(workaholism)這個名詞，最早由 Oates (1971)仿照酗酒的概念(alcoholism)所提出，指的是個人對工作沉溺，無法由工作中抽離的狀態。工作狂可視為一種穩定的人格特質，擁有此特質的人們會以工作為生活重心，投入許多時間於工作中，對工作過度關注與承諾，因而造成個人無時無刻的想到工作，甚至會妨礙個人家庭與休閒生活，如果個人不處於工作狀態，則會感受到不安或罪惡感。Robinson (1989)以沉溺理論為基礎，定義工作狂為一種把需求強加於個人身上的強迫症，無法調整工作習性且沉溺於工作中，將工作以外的大部分日常生活排除。許多學者相信有不同的工作狂類型存在，而不同的工作狂類型，存有不同的前因與結果(Spence and Robbins, 1992; Sott, Moore, and Miceli, 1997; Bruke, Burgess, and Oberkland, 2003)。而也由於工作狂存有不同的類型，因此本篇研究將以沉溺性的觀點檢視工作狂。

幸福感是個人對生活滿意程度，以及所感覺之正向、負向情緒，總體評估而成的一種感受(Andrews and Withey, 1976)，為一種正向之情感。擁有較高幸福感之個人，其生活滿意度高，感受到較多的正向情感，如快樂、高興，而較無負向情感，如沮喪、挫折、焦慮等。影響幸福感之因素繁多，舉凡生活中各種事物，如工作、學業、健康狀態、婚姻狀態等，都會影響個人幸福感。Edlin and Golanty (1985)及 Hettler (1986)定義幸福感包含生理層面、心理層面、情緒層面、社會層面，及精神層面等五大內涵。由於幸福感包含的層面廣闊，所以幸福感可使用多種構面衡量，例如 Bruke,

Richard, and Martinussen 等學者(2000)之研究，測量個人生理症狀與心理倦怠感，作為衡量幸福感之方式，研究結果指出，擁有工作狂的個人，感受到較低的幸福感。

調適(coping)是個人面對壓力時，為了降低壓力所採用的方法，一般的調適可分為兩種，一種是轉移壓力所造成的負面影響，稱為以情緒為焦點(emotion-focus)之調適，另一種是直接面對壓力，移除造成壓力的來源，稱為以問題為焦點(problem-focus)之調適。而休閒扮演的調適角色，可視為情緒焦點的調適方式(Iwasaki and Schneider, 2003)。

休閒調適具有兩種意涵：社會支持(social support)與自決感(self-determination disposition)。透過社交性的休閒活動，個人可從友伴間獲得支持，這樣的支持會減弱壓力所帶來之負面影響。而休閒所產生之自決感，促使個人知覺更多自主性，進而對壓力狀況重新審視，以緩衝壓力所產生之負面影響(Coleman, 1993)。而後 Iwasaki and Mannell (2000a)根據上述兩種意涵，提出休閒調適之構面，可分為休閒調適信念(leisure coping belief)與休閒調適策略(leisure coping strategies)。休閒調適信念為一種穩定的心理狀態，經由長時間的社會化過程所建立，個人相信休閒可幫助他們調適壓力。休閒調適策略則為個人碰到壓力狀況時，立即性的調適行為。Iwasaki and Mannell (2000b)於研究中，驗證了四種休閒調適壓力之模式，可分為直接模式、間接模式、緩衝模式，以及過程模式。

有關工作狂之研究指出工作狂特質會促使個人產生焦慮、倦怠感、緊張、心臟病等負面影響 (Spence and Robbins, 1992; Robinson, 1998; Kanai and Wakabayashi, 2001)。而壓力、健康與休閒調適之關係，已經獲得許多學者探討與驗證，休閒調適具有提升個人健康與幸福感，降低壓力之效果(Colman and Iso-Ahola,

1993; Hull and Michael, 1995; Iwasaki and Mannell, 2000a; Iwasaki, 2001; Iwasaki, 2003a, 2003b)。休閒調適於個人健康方面扮演著重要角色，而 Iwasaki (2000b)所驗證之調適模式，是否可運用於沉溺性工作狂特質與幸福感之關係中，用以提升個人健康與幸福感，為本研究欲探討之議題。

## 第二節 研究問題與目的

幸福感是個人對生活滿意程度，以及所感覺之正、負向情緒，總體評估而成的一種感受(Andrews and Withey, 1976)，Buss (2000)認為「幸福感」係指個人對於此刻甚至是全部生活中，一種感到實現自我抱負、生命有意義且愉快的一種持續性的感覺。Diener and Lucas (1999)則定義為，個人對於自身整體生活的評估，其中包括對生活滿意認知面的評估，以及情緒、心理等情緒面之評估，Edlin and Golanty (1985)及 Hettler (1986)定義幸福感包含生理層面、心理層面、情緒層面、社會層面，及精神層面等五大內涵。先前研究探討了許多和幸福感的前因變數，如人際關係、人格特質、性別、婚姻狀態、自尊、焦慮、倦怠感、社會支持，都會對幸福感有影響(Diener, 1984; Guinn, 1990; Diener, Lucas, and Smith, 1999)。研究亦指出，工作狂與壓力、幸福感有關聯(Spence and Robbins, 1992; Scott et, al., 1997)。

Robinson (1989)，定義工作狂為一種把需求強加於個人身上的強迫症，無法調整工作習性且沉溺於工作中，將工作以外的大部分日常生活排除。Spence and Robbins (1992)定義工作狂為高工作涉入、高工作驅力、低工作樂趣。Scott等人 (1997)認為工作狂之定義包含三種行為模式：(1)當可以自由選擇時，工作狂會花費許多時間在工作上，而放棄重要的社交、休閒、家庭活動，(2)即使

不是在工作的时候也想著工作，(3)工作超過組織需求，或是個人經濟需求。先前的研究對工作狂了解的不多，大多是臨床實驗或是軼事性質(Oates, 1971; Shaef and Fassel, 1988; Fassel, 1990; Killinger, 1991)。直到90年代，才由Spence and Robbins (1992)首先提出工作狂的學術性定義，同時也發展出最廣泛被使用的工作狂量表，其研究結果指出，工作狂有不同的類型存在，不同的工作狂類型對個人有不同的影響，儘管影響之程度有所差異，造成個人倦怠、焦慮、緊張則為共同的現象。

亦有學者於加拿大、挪威與澳洲，分別以女性經理人、伐木場經理人、護士為樣本，驗證了工作狂與幸福感之關係，研究結果指出，擁有工作狂特質的個人幸福感較低(Bruke, 1999; Bruke, Richard, and Martinussen, 2000; Burke, Matthiesen, and Pallesen, 2006)。Salmela-Aro and Nurmi (2004)之實證研究指出，過度之工作導向與較低之幸福感有關，個人過度之工作導向，可視為工作狂行為模式。亦有研究提出，工作狂對幸福感之影響，可能不如預期的顯著(McMillan and O'Driscoll, 2004)。McMillan, O'Driscoll, Marsh, and Brandy (2001)針對工作狂文獻評述之研究指出，經由蒐尋PubMed、SSCI、DAI後發現，只有29篇博士論文或是科學文章用英文書寫，其中只有75%是以美國為抽樣地區，缺乏歐洲與泛太平洋沿岸地區之資料，顯示在國際學術界中，工作狂的了解受限制並存有文化誤差(culturally biased)之風險。綜合上述，工作狂之研究尚需經歷更多測試，工作狂與幸福感關係之本土檢測，其關係會獲得怎樣的結果?為本研究問題一。

Iwasaki and Mannell (2000a)所提出的研究中，驗證了四種休閒調適影響壓力之模式，分別為直接模式、間接模式、緩衝模式，以及過程模式。直接模式的假設為，休閒調適信念能直接影響個人健康與提升個人幸福感。間接模式的假設為，休閒調適信念，

透過降低壓力，間接的促進個人健康。緩衝模式的假設為，休閒調適扮演著調節的角色，休閒調適能夠抑制壓力對健康的負面影響，進而提升個人健康與幸福感。過程模式的假設為，休閒調適策略於壓力與健康的關係間扮演著中介角色，休閒調適策略為一系列的過程，過程中需評估壓力，於不同的壓力狀況下選擇不同的調適策略，而最終需檢視調適的結果，如調適的結果令人滿意，則休閒調適策略能達到提升個人健康與幸福感之效果。研究結果指出，四種模式都有其調適效果，而緩衝模式所獲得之支持較弱。Iwasaki (2003b)進一步測試休閒調適與壓力之間的互動模式，研究結果指出，休閒調適比起一般調適，更具調適效果，且發現休閒調適策略能壓抑壓力對健康的負面影響，同時增進幸福感，這符合緩衝模式的假設，而休閒調適信念之調適效果，除了能直接增進個人生理、心理健康(符合直接效果模式)，對個人之影響則較長遠。

回顧過去工作狂相關文獻，許多研究都是針對工作狂的前因和結果做探討，未有太多研究嘗試解決工作狂沉溺性的特質。而休閒調適信念是否能無視沉溺性工作狂特質之影響，直接促進個人幸福感？休閒調適信念是否能透過降低沉溺性工作狂特質，間接提升個人幸福感？休閒調適策略與信念，是否能抑制沉溺性工作狂特質對幸福感之影響，進而提升個人幸福感？而究竟休閒調適於沉溺性工作狂特質與幸福感之關係中扮演哪種角色？為本研究問題二。

根據上述兩個研究問題，本研究欲探討之研究目的為：

- 一、於本地再次驗證沉溺性工作狂特質對幸福感之影響。
- 二、檢視休閒調適在沉溺性工作狂特質與幸福感關係間扮演的角色。

### 第三節 研究範圍與對象

經由文獻回顧發現，有關工作狂相關研究選取之樣本類型差異甚大，學者以護士、心理學家、MBA畢業生、伐木場經理人、科技業員工等不同職業類別作為研究樣本，而每個研究結果都指出，其研究對象存有工作狂特質之員工。而先前研究亦指出，有關工作狂之研究需要經過更多測試與選用不同樣本為研究對象。又根據Kanai and Wakabayashi (2001)的研究結果指出，服務年資較高與職位較高的員工，比較具有工作狂特質。普遍說來，位居管理者其服務年資通常較高，旅行業管理階層人員常處於忙碌、工作事務繁雜的狀態，且業務上需要隨時注意組織內外各種隨時可能發生的狀況，故容易心繫於工作，因而可能產生過度關注工作的狀況，又旅行業管理者於規劃旅遊產品、管理組織營運時，需長時間工作、加班，而長時間的工作與關注工作相關的事務，為具有工作狂特質者普遍的現象。因此，本篇研究針對台灣旅行業管理階層員工為研究對象。

### 第四節 研究流程

本研究探討「休閒調適對工作狂與幸福感關係之研究」，其研究內容及流程如下：

- 一、描述研究背景，陳述研究主題所引發的問題，及確定研究所欲達到的目的，最後說明進行研究的程序，並繪製研究流程圖。
- 二、蒐集並回顧工作狂、休閒調適，以及幸福感之相關文獻。以

利本研究進行。

- 三、根據文獻回顧，建立研究架構，並依各構面蒐集相關量表，以作為問卷之依據。
- 四、根據過往研究文獻回顧後，本研究引工作狂為自變項，幸福感為依變相，並導入休閒調適，繪製本研究架構。
- 五、設計完問卷，先進行問卷預試，並根據預試結果修正、調整及刪除題項來完成正式問卷後，再進行正式調查。兩次問卷調查對象皆為旅行社員工。調查完正式問卷後，進行統計資料分析，並呈現分析結果及討論之。
- 六、最後，提出研究結論及未來可行性研究。

根據上述研究內容，本研究的研究流程繪製如圖1-1所示：

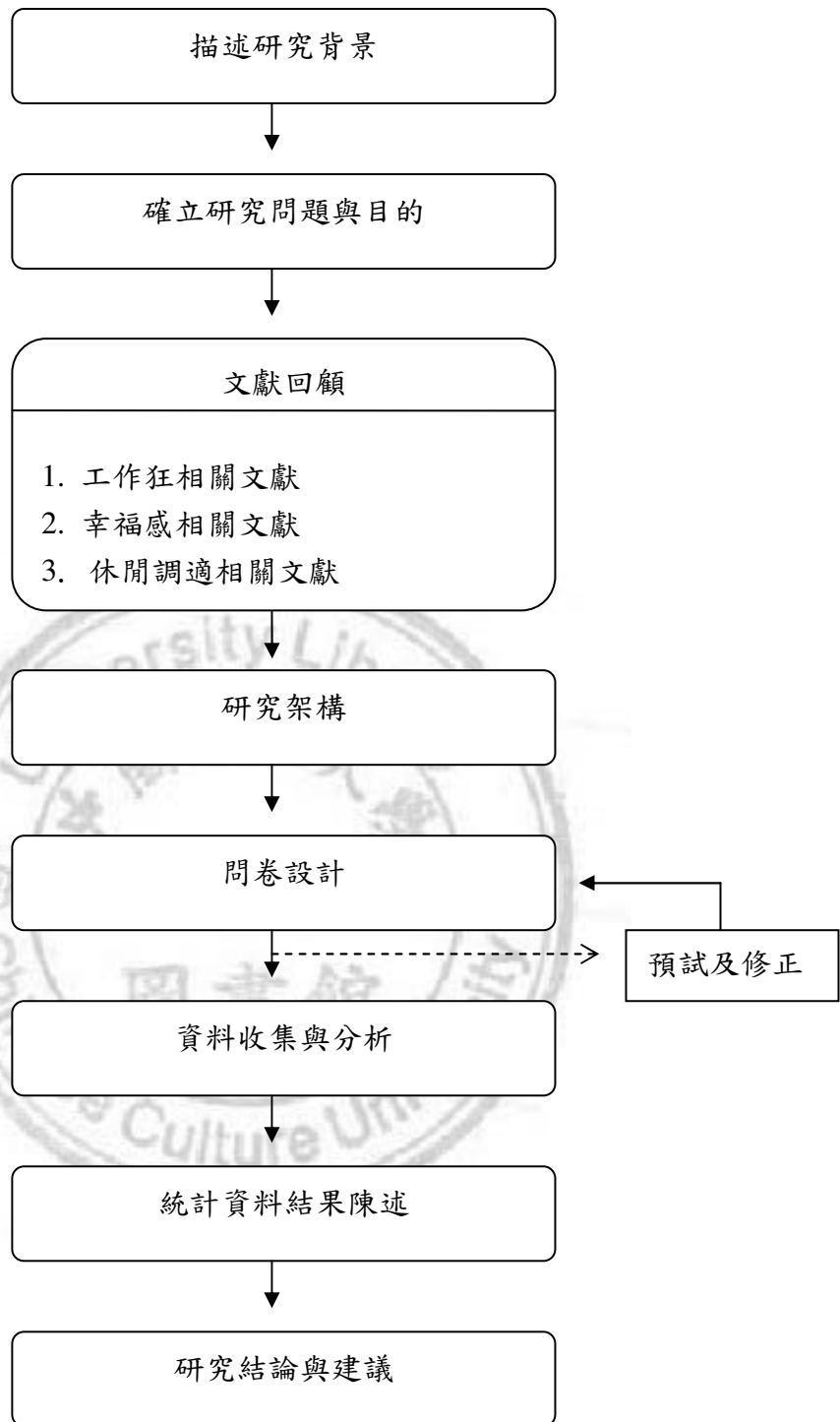


圖 1-1 研究流程圖