

光電產業員工工作壓力、工作不安全感對職場疲勞影響之評估

李金泉¹、何易修²、陳俊瑜³

¹南台科技大學人力資源管理研究所 副教授

²南台科技大學人力資源管理研究所 碩士生

³經國管理暨健康學院健康產業管理研究所 教授

摘要

本研究旨在探討員工工作壓力對職場疲勞影響之評估，以工作不安全感為中介變項，研究對象為台南科學園區二家光電產業員工，以隨機抽樣方式共發出550份問卷，回收後剔除無效問卷，有效回收527份，有效回收率為95.82%。

經實證分析後獲得以下結論：

一、工作壓力與職場疲勞具有顯著正相關；工作壓力與工作不安全感具有顯著正相關；工作不安全感與職場疲勞具有顯著正相關。

二、工作不安全感在工作壓力對職場疲勞的關係中具有部分中介效果。

最後根據以上研究分析之結果，對光電產業提出相關建議，以供其工作壓力管控及相關研究之參考依據。

關鍵字：工作壓力、工作不安全感、職場疲勞

1. 緒論

工作壓力不僅對個人身心健康造成影響，更會造成工作組織的損失(陸洛、李惠美、謝天渝，2005)，依據陳秋蓉(2002)對國內17,272名員工所進行之調查結果顯示，男性自覺工作壓力大的比率由1994年的7.6%提高至13.8%，女性則由6.5%提高至13.5%；行政院勞委會勞工安全衛生研究所(2009)透過「建置企業壓力管理服務模式」計畫案，對國內17家企業共3,664位員工之調查結果顯示，31.36%的受測者處於高壓力狀態；在英國約有5百萬人認為工作讓他們感到「非常」或「極度」有壓力，因為壓力、沮喪及焦慮損失的工作天合計共有1億2,800萬天，而每年工作壓力所耗費的社會成本約為3.8億英鎊(The UK National Work-Stress Network, 2007)；而根據調查美國約有超過三分之一的工作者處於高壓力狀態，此外，工作壓力造成的殘疾遠大於職業傷害與疾病所造成之殘疾(National Institute for Occupational Safety and Health; NOISH, 2009)。

Burgard, Brand, & House (2009)在美國進行兩項全國性調查結果顯示，美國勞工市場

變化激遽，雇主與勞工之關係因此益發薄弱，導致勞工之工作不安全感愈發強烈，而持續性之工作不安全感會使員工壓力感受加劇，進而產生健康問題，其健康惡化的程度甚至比高血壓或抽菸的程度更嚴重。又行政院勞委會勞工安全衛生研究所(2008)對國內受僱者、雇主及自營作業者共24,996人，進行「工作環境安全衛生狀況認知調查」，調查結果顯示工作壓力之工作負荷、決策參與及工作不安全感是為影響職場疲勞因素，其中工作疲勞越大，自覺不健康之個人，一個月中身體不適無法工作天數愈多，高危險群為非高危險群的2.9倍(非高危險群平均為0.30天，高危險群為0.88天)，如圖1所示。

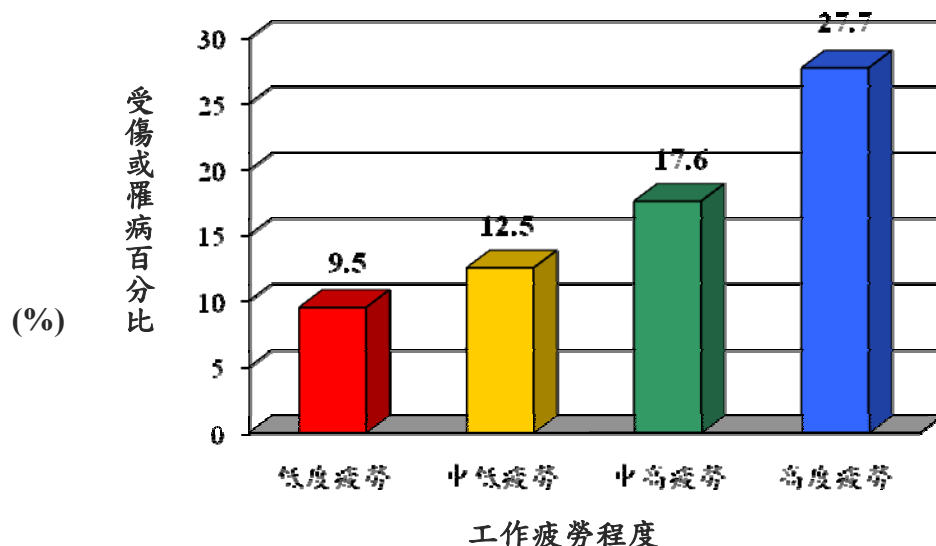


圖1 工作疲勞感受與職業傷病率
資料來源：行政院勞工安全衛生研究所(2008)

壓力處理不當的結果，可能造成缺乏安全感，李佩蓉(2008)研究即指出在高工作壓力之工作特質中較易有工作不安全感情形發生，而當員工對組織的參與感以及對工作場所的控制影響力越低時，其工作不安全感相對越高(König, Debus, Häusler, Lendenmann, & Kleinmann, 2010)。疲勞常是勞工感受到工作壓力之最初症狀，且與工作意外和疾病有密切關係(Kristal-Boneh et al., 1996; Beurskens et al., 2000; 王肇齡等, 2000)，又根據許多工作特質與職場疲勞之相關研究指出，導致員工工作壓力之工作負荷、工作控制與社會支持等工作特質對於職場疲勞具有之相關性存在(張逸欣, 2003; 劉志祥, 2006; 行政院勞委會勞工安全衛生研究所, 2008)，而高工作負荷、低工作控制之負面工作特質與工作不安全感等因素是造成疲勞問題的危險因子(Bultmann et al., 2002; Dembe et al., 2005)。Janssen & Nijhuis(2004)表示在穩定的工作狀態之下，積極的改變、社會支持、決策自主以及心理工作負荷會減少疲勞的產生。

由上述可知，工作壓力與工作不安全感不僅造成員工職場疲勞，並可能造成組織績效降低、經營成本等相關損失。因此本研究之研究目的如下：

- 一、分析員工工作壓力、工作不安全感與職場疲勞的相關情形。
- 二、探討員工工作不安全感在工作壓力對職場疲勞關係中的中介效果。

2. 相關文獻

2.1 工作壓力與職場疲勞之關聯性

瑞典心理學家將職場疲勞視為一種心理疾病，稱為耗盡症候群(Exhaustion Syndrome)，所謂職場疲勞即是指個體遭遇到工作壓力，而產生情緒低落及冷淡的感覺，導致筋疲力盡和無力感，職場疲勞持續發生將會影響工作者的身心健康和認知能力，進而影響個人工作績效，甚至造成組織及社會的損失(Ericson-Lidman, Norberg, & Strandberg, 2007)。

羅士翔、陳文慶、柯景塘等(2007)對工作型態和工作壓力的流行病學研究與調查顯示，工作壓力與疲勞有高度相關，Osler et al.(2000)與王昭儀(2006)亦有相同研究結果，Sahraian et al.(2008)研究發現護理人員因工作壓力而普遍有疲勞現象，亦發現40%的醫療院所中，有20%的護理人員感到疲勞。韋家茜(2008)對職業客運駕駛工作壓力與疲勞之相關研究指出，工作壓力是造成疲勞的重要因素之一，低度工作控制與高工作負荷之工作特質，是導致工作者產生疲勞的重要因子。此外，歐怡秀(2008)歸納學者研究指出，當工作壓力大或社會支持低時，皆會造成疲勞，因為有工作壓力，使生理壓力症狀反應出生理的疲勞，而心理的症狀則反應出心理的疲勞。綜合上述可得知，高工作負求、低工作控制及低社會支持之工作特質，是為產生職場疲勞之重要因素。

2.2 工作不安全感與職場疲勞之關聯性

李佩蓉(2008)表示工作不安全感程度較高的工作者，職場疲勞的程度相對愈高，自覺健康狀況亦愈差。又葉婉榆、鄭雅文與陳秋蓉(2008)對浮動薪資工作者之工作壓力與疲勞調查研究，其結果指出按件或按時計酬制之工作性質，其工作不安全感的比例顯著高於固定薪資制員工，並而發現浮動薪資制員工，包括固定底薪加績效獎金制與按件或按時計酬制，在「個人疲勞」與「工作疲勞」皆明顯高於固定薪資制員工，因此，固定薪制者其工作不安全感知覺較低，對職場疲勞之感受度亦相對較低。由以上可知，當工作不安全感之知覺愈高，職場疲勞之程度相對愈高。

2.3 工作壓力與工作不安全感之關聯性

Rodríguez Feijóo (2004)表示，在相同工作壓力的水平之下，年齡45-54歲比35-44歲會因工作不安全感而有較大的壓力感受，女性與男性相較之下亦有較大的壓力感受；李鴻文、陳俊霖(2005)指出過度的壓力會導致不安全感增加，李佩蓉(2008)亦表示低工作控制、高工作負荷等工作特質之工作壓力愈大，工作不安全感相對較大。歸納以上可知，工作壓力會產生工作不安全感，工作不安全感亦會引發工作壓力，工作壓力與工作不安全感為伴隨發生，而本研究主要以工作壓力對工作不安全感之影響做研究探討。

本研究為能更深入了解工作壓力、工作不安全感與職場疲勞之關聯性，及強調研究假設之可行性，本研究對工作壓力、工作不安全感與職場疲勞的相關研究進行整理，以支持本研究假設之論點。

3. 研究方法

3.1 研究架構

本研究的研究架構如圖2所示，提出工作壓力變項、工作不安全感變項、職場疲勞變項與個人背景變項等四組變項。首先探討工作壓力、工作不安全感與職場疲勞間之關係，其次則是檢測工作不安全感在工作壓力對職場疲勞關係之中介效果。

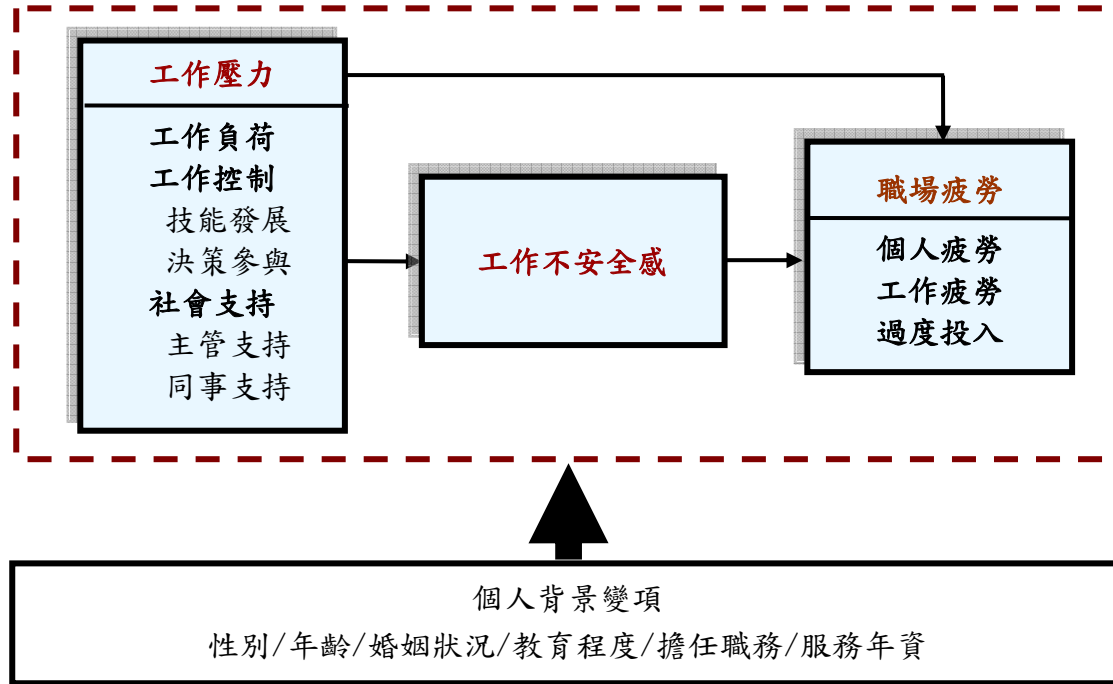


圖2 研究架構

3.2 研究對象

本研究採用便利取樣方式，以南部科學園區之三家光電產業的企業進行問卷預試及正式施測。於2009年8月進行問卷預試，以A企業進行便利抽樣，發出160份問卷，回收問卷總計155份，扣除填答不完全者，取得146份有效問卷進行預試分析。並於2009年9月採取便利抽樣方式進行正式問卷施測，共發出550份問卷，回收後剔除無效問卷，有效回收527份，有效回收率為95.82%。

3.3 研究工具

工作壓力量表主要以「負荷-控制-支持」工作壓力模式為理論基礎，主要參考鄭雅文編製之「工作特質量表」(其Cronbach's α 值平均0.66以上)之題項，並使用Karasek et al. (1998)出版之Job Content Questionnaire相互參照，修正題項用詞，以增進題項之適用度，其區分為工作負荷、技能發展和決策參與、主管支持和同事支持等五個構面；工作不安全感量表主要參考鄭雅文編製之「工作特質量表」，為單一構面；職場疲勞量表則主要參考鄭雅文編製之「職場疲勞量表」(其Cronbach's α 值平均0.84以上)之題項，並使用Kristensen et al.(2001)出版之Copenhagen Burnout Inventory相互參照，修正題項用詞，以

增進題項之適用度，其區分為個人疲勞、工作疲勞與過度投入等三個構面，由於本研究之研究對象為光電產業員工，故不將服務對象相關疲勞納入研究。

本研究之各量表經因素分析及信度分析以確立其信、效度。分析結果如表1所示，總計44道題項，各量表之Cronbach's α 信度係數達0.8408~0.9392，而各分量表之因素解釋量達60.45%~78.44%，顯示各量表具有良好的建構效度及可靠之信度。

表1 本研究各量表的信、效度分析摘要表(N=146)

量表名稱	量表各構面	題數	效度分析	信度分析
			因素解釋變異量百分比(%)	Cronbach's α 係數
負荷	工作負荷	8	20.18	0.8889
	控制	10		0.8815
支持	技能運用性	5	14.38	0.8867
	決策自由度	3	10.71	0.8811
	主管支持	4	13.83	0.9219
	同事支持	4	11.11	0.8049
工作壓力		24	70.21	0.8408
工作不安全感	工作不安全	6	60.45	0.8651
	個人疲勞	5	29.74	0.9204
	工作疲勞	5	25.39	0.9202
	過度投入	4	23.31	0.9008
職場疲勞		14	78.44	0.9392

4. 資料分析與結果

4.1 研究樣本之個人背景資料

本研究就有效填答問卷共527份受測員工背景資料進行描述性統計分析，羅列次數統計資料與百分比統計資料，以了解受測員工背景變項之基本特性，如表2所示：女性員工較多，有344人，佔65.53%；年齡未滿30歲之員工最多，共有224人，佔42.60%；學歷以大學/學院者為最多，共有191人，佔36.38%；未婚者為最多，共有277人，佔52.66%；非管理職(包括基層人員368人、派遣人員19人)，共有387人，佔74.28%；年資3年以上，未滿7年者為多數，共有258人，佔49.06%。

表2 研究樣本背景資料分析彙整表(N=527)

背景變項	類別	樣本數(n)	有效百分比(%)	遺漏值
性別	男生	181	34.47	2
	女生	344	65.53	
年齡	未滿 30 歲	224	42.60	1
	30 歲~35 歲	202	38.67	
	35 歲(含)以上	100	19.13	
教育程度	高中/高職	157	29.90	2
	專科	122	23.24	
	大學/學院	191	36.38	
	研究所(含)以上	55	10.48	
婚姻狀況	未婚	277	52.66	1
	已婚	249	47.34	
職務	管理職	134	25.72	6
	非管理職	387	74.28	
年資	未滿 3 年	137	26.03	3
	3 年~7 年	258	49.06	
	7 年~10 年	100	19.21	
	10 年(含)以上	29	5.70	

4.2 工作壓力、工作不安全感與職場疲勞之相關

茲以皮爾森積差相關來分析工作壓力、工作不安全感與職場疲勞之相關情形，工作壓力、工作不安全感與職場疲勞各構面部分達顯著相關，如表3所示，結果分述如下：

4.2.1 就「個人疲勞」方面：工作負荷($r=0.66, p<0.01$)對個人疲勞呈現高度正相關，亦即工作負荷愈高，則員工個人疲勞之知覺愈高；主管支持($r=-0.25, p<0.01$)對個人疲勞呈現負相關，亦即主管支持度愈低，則員工個人疲勞之知覺愈高。工作不安全感($r=0.37, p<0.01$)對個人疲勞亦呈現中度正相關，顯示若工作不安全感愈高，則員工個人疲勞之知覺愈高。

4.2.2.就「工作疲勞」方面：工作負荷($r=0.62, p<0.01$)對工作疲勞呈現高度正相關，工作負荷愈大，則員工之工作疲勞愈高；亦即主管支持($r=-0.29, p<0.01$)、同事支持($r=-0.23, p<0.01$)等構面皆對工作疲勞呈現負相關，亦即主管和同事支持度愈低，則員工工作疲勞之知覺愈高；工作不安全感($r=0.37, p<0.01$)對工作疲勞亦呈現中度正相關，顯示若工作不安全感愈高，則員工工作疲勞之知覺愈高。

4.2.3.就「過度投入」方面：工作負荷($r=0.37, p<0.01$)、技能發展($r=0.35, p<0.01$)和決策參與($r=0.24, p<0.01$)等構面對過度投入皆呈現正相關，亦即工作負荷愈高、技能發展和決策參與等工作自主性愈高，則員工工作過度投入之知覺愈高。

4.2.4.就「工作不安全感」方面：工作負荷($r=0.24, p<0.01$)對工作不安全感呈正相關，代表若是工作負荷愈高，則員工工作不安全感之知覺愈高；決策參與($r=-0.29, p<0.01$)、主管支持($r=-0.30, p<0.01$)等構面皆對工作不安全感呈現負相關，亦即決策參與以及主管支持度等愈低，則員工工作不安全感之知覺愈高。

表 3 工作壓力、工作不安全感與職場疲勞之相關分析

變項構面	個人疲勞	工作疲勞	過度投入	整體職場疲勞	工作不安全感
工作負荷	0.66 **	0.62 **	0.37 **	0.68 **	0.24 **
技能發展	0.04	0.02	0.35 **	0.15 **	-0.20 **
決策參與	-0.15 **	-0.18 **	0.24 **	-0.04	-0.29 **
主管支持	-0.25 **	-0.29 **	0.09	-0.21 **	-0.30 **
同事支持	-0.15 **	-0.23 **	-0.02	-0.18 **	-0.13 **
整體工作壓力	0.48 **	0.50 **	-0.02	0.40 **	0.40 **
工作不安全感	0.37 **	0.37 **	0.11 **	0.34 **	1.00

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

4.3 工作不安全感在工作壓力對職場疲勞關係之中介效果

本研究採用中介階層迴歸分析以驗證工作不安全感之中介效果，其中以個人背景變項為控制變項，自變項為工作壓力，依變項為職場疲勞，工作不安全感為中介變項。為減少不必要的因素對研究結果產生干擾，因此將與職場疲勞各構面相關之「性別」、「年齡」、「教育程度」、「婚姻」、「職務」及「年資」等個人背景變項納入控制變項。而在進行階層迴歸前，必須將個人背景變項轉換為虛擬變項，「性別」方面係以1表示男性，0表示女性；「年齡」方面係以實際年齡計算；「教育程度」方面，高中代表12年，專科代表14年，大學／學院代表16年，研究所代表18年；「婚姻」方面係以1表示已婚，0表示未婚；「職務」方面係以1表示管理職，0表示非管理職；「年資」方面係以實際工作年資計算。

如表4所示，在模式一以控制變項與工作壓力為預測變項，職場疲勞為依變數，此模式的判定係數(R^2)為0.2168， R 平方改變量為0.1876， F 值為35.76($p<0.001$)， F 改變為216.60($p<0.001$)，工作壓力 β 值為0.4540($p<0.001$)，顯示工作壓力對職場疲勞有顯著之正向影響，亦即當受測企業員工之工作壓力程度愈高時，其對職場疲勞之知覺愈高。在模式三以控制變項、工作壓力與工作不安全感同時作為預測變項，職場疲勞為依變數，此

模式的判定係數(R^2)為0.2649，R平方改變量為0.0481，F值為40.67($p<0.001$)，F改變為59.12($p<0.001$)，而工作壓力($\beta=0.3589$, $p<0.001$)與工作不安全感($\beta=0.2413$, $p<0.001$)之 β 值皆為正值，顯示其對職場疲勞皆有顯著之正向影響，亦即當受測企業員工之工作壓力或工作不安全感程度愈高時，則對職場疲勞之知覺愈高。在模式二以控制變項與工作壓力作為預測變項，工作不安全感為依變數，此模式的判定係數(R^2)為0.0939，R平方改變量為0.1414，F值為27.15($p<0.001$)，F改變為154.72($p<0.001$)，而工作壓力($\beta=0.3941$, $p<0.001$)對工作不安全感有顯著之正向影響，顯示當受測企業員工之工作壓力愈大時，其對工作不安全感之知覺相對愈高。

工作不安全感在工作壓力與整體職場疲勞之中介階層迴歸分析的檢驗係數c, a, b均具有顯著性，且直接效果之檢驗係數c'較整體效果之檢驗係數c為低，但仍具有顯著性，因此，工作不安全感在工作壓力與整體職場疲勞具有部分中介效果，故進行中介效果之評估，如表5所示。Judd & Kenny係數相差法進行計算 $B_{indirect}$ 為0.1549，其中介強度為20.94%，又透過Preacher & Leonardelli(2008)所提供之線上檢測工具檢測中介效果之統計顯著性，結果顯示Z值為6.5417，中介效果達顯著水準($Z>1.96$)，工作不安全感在工作壓力與職場疲勞之中介效果如圖3所示。

表 4 工作不安全感在工作壓力與整體職場疲勞之中介階層迴歸分析

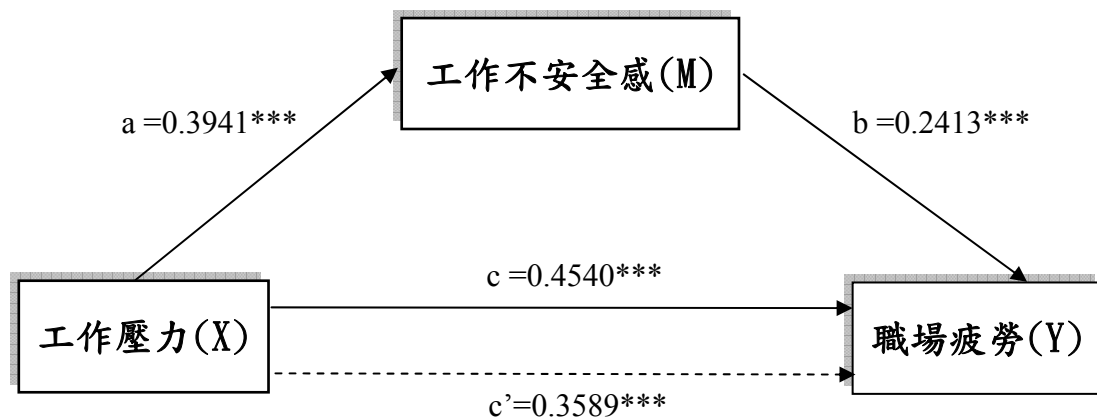
變項構面	整體職場疲勞(Y)		工作不安全感(M)
	模式一	模式三	模式二
控制變項			
性別(男=1)	-0.0066	-0.0069	0.0013
年齡(單位=歲)	0.0138	-0.0025	0.0675
教育程度(單位=年)	0.0896	0.0656	0.0998 **
婚姻狀況(已婚=1)	0.0183	0.0195	-0.0048
職務(管理職=1)	0.1465 ***	0.1823 ***	-0.1481 ***
年資(單位=年)	0.1028 **	0.1058 **	-0.0123
預測變項-工作壓力	0.4540 ***	0.3589 ***	0.3941 ***
中介變項-工作不安全感		0.2413 ***	
R^2	0.2168	0.2649	0.1737
ΔR^2	0.1876	0.0481	0.1414
F	35.7569 ***	40.6684 ***	27.1543 ***
ΔF	216.5962 ***	59.1176 ***	154.7169 ***

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

表 5 工作不安全感在工作壓力與整體職場疲勞之中介效果檢測

中介效果的評估	檢測方法	檢測數據			
中介效果的量化	Sobel	a	b	$B_{indirect}$	
	係數相乘法	0.7803	0.1984	0.1549	
	Judd & Kenny	c	c'	$B_{indirect}$	
	係數相差法	0.7393	0.5844	0.1549	
中介效果的檢定	Sobel	a	S_a	b	S_b
	線上檢測工具	0.7803	0.0627	0.1984	0.0258
檢定統計量 Z 值為 6.5417***					
中介效果的強度	Shrout & Bolger	c	c'	c-c'	$S_M(\%)$
	中介比例計算	0.7393	0.5844	0.1549	20.94

註：a, b, c, c'均為未標準化迴歸係數



$$S_M = a \times b / c = c - c' / c = 20.94\%$$

圖3 工作不安全感在工作壓力對職場疲勞關係之中介效果

5.結論與建議

5.1 結論

5.1.1 工作壓力各構面與職場疲勞各構面具有顯著相關

1. 「工作負荷」與「個人疲勞」、「工作疲勞」及「過度投入」呈正相關，表示當工作負荷愈高，員工之個人疲勞、工作疲勞及過度投入的知覺愈高。
2. 「技能發展」、「決策參與」與「過度投入」呈正相關，「決策參與」與「個人疲勞」及「工作疲勞」呈負相關，表示當技能發展、決策參與等工作自主性愈高，員工之過度投入知覺愈高，而當決策參與度愈低時，員工之個人疲勞與工作疲勞之知覺則愈高。
3. 「主管支持」及「同事支持」皆與「個人疲勞」、「工作疲勞」呈負相關，表示若主管和同事支持度愈高，員工之個人疲勞與工作疲勞之知覺愈低。

5.1.2 工作壓力與工作不安全感具有顯著正相關

「工作負荷」對「工作不安全感」呈正相關；「技能發展」、「決策參與」、「主管支持」及「同事支持」等構面皆對「工作不安全感」呈負相關，代表工作負荷愈高，技能發展與決策參與等工作自主性及主管和同事支持度愈低，則員工之工作不安全感愈低。

5.1.3 工作不安全感與職場疲勞具有顯著正相關。

「工作不安全感」與「個人疲勞」、「工作疲勞」及「過度投入」呈現正相關，表示若工作不安全感愈高，則員工之個人疲勞、工作疲勞及過度投入之知覺愈高。

5.1.4 工作不安全感在工作壓力對職場疲勞之關係中具有部分中介效果

工作不安全感在工作壓力對職場疲勞之關係中具有部分中介效果，且工作壓力與工作不安全感皆對員工的職場疲勞有正向影響，表示若改善員工之工作不安全感，可降低部分工作壓力所造成的職場疲勞。

5.2 建議

5.2.1 建立員工工作排程，以降低員工工作負荷

本研究結果發現，工作負荷對個人疲勞、工作疲勞、過度投入及職場疲勞最具預測效果，而受測員工之現況分析在工作負荷之知覺偏高，表示員工因為需長時間集中注意力、人力不足、步調很快、耗體力、工作量太多、工作很辛苦以及忙碌不能充分休息等工作特質而感到工作壓力。因此，建議依據員工工作時數及工作流程建立排程表，並考量員工之工作內容與工作分配量、休息與休假的時間以及可運用組織設備資源的配置，使人力與設備資源皆能適當地安排與配合。

5.2.2 使組織資訊透明化，並建立有效地員工與管理層溝通機制

本研究結果發現，工作不安全感在工作壓力各構面對職場疲勞各構面皆具有中介效果，代表透過降低員工之工作不安全感，即可改善因工作壓力所造成之職場疲勞。因此，建議可建立清晰有效的系統和政策，定期改善管理方式和糾正措施，並通過有效溝通確保員工理解，以降低員工之工作不安全感。

6. 參考文獻

- 王昭儀(2006)。醫學中心護理人員之勞動條件對其工作壓力、工作負荷及疲勞影響之研究。國立台灣大學衛生政策與管理研究所碩士論文。
- 王肇齡、黃志中、楊俊毓、莊弘毅(2000)。個人疲勞強度問卷中文版之效度及信度的評估。台灣家醫誌，10(4)，192-201。
- 行政院勞委會勞工安全衛生研究所(2008)。工作環境安全衛生狀況認知調查。台北：行政院勞工委員會。
- 行政院勞委會勞工安全衛生研究所(2009)。建置企業壓力管理服務模式。台北：行政院勞工委員會。
- 李佩蓉(2008)。「就業保障」、「職場正義」與受僱者疲勞：量表信效度分析與調查研究。國立台灣大學衛生政策與管理研究所碩士論文。
- 李鴻文、陳俊霖(2005)。公務人員人格特質對其工作壓力知覺程度之影響。2005管理創新與科際整合學術研討會，新竹：元培科技大學。
- 韋家茜(2008)。職業客運駕駛工作壓力與疲勞之相關研究。國立國防醫學院公共衛生學研究所碩士論文。
- 張逸欣(2003)。工作特質與疲勞之研究－以高雄地區兩家公司之勞工及辦公室工作族群為例。高雄醫學大學公共衛生學研究所碩士論文。
- 陳秋蓉(2002)。工作特質與工作壓力。行政院勞委會勞工安全衛生研究所。
- 陸洛、李惠美、謝天渝(2005)。牙醫師職業壓力與身心健康及職業倦怠之關係以高雄市牙醫為例，應用心理研究，27，59-80。
- 葉婉榆、鄭雅文、陳秋蓉(2008)。「功勞」、「苦勞」與「疲勞」：浮動薪資制度下工作者的工作壓力與疲勞問題。勞工安全衛生簡訊，92，2-3。
- 劉志祥(2006)。空服員之高度工作需求與工作疲勞關聯性研究。世新大學觀光學研究所碩士論文。
- 歐怡秀(2008)。營建從業人員疲勞、健康與離職傾向相關模式之研究。國立高雄應用科技大學土木工程與防災科技研究所碩士論文。
- 羅士翔、陳文慶、柯景塘、王榮德(2007)。工作過勞致死之定義及診斷基準。北市醫學雜誌，4(2)，95-102。
- Beurskens, A.J., Bultmann, U., Kant, I., Vercoulen, J. H., Bleijenberg, G., & Swaen, G. M. (2000). Fatigue among Working people: Validity of a Questionnaire Measure, *Occupational Environmental Medicine*, 57(5), 353-357.
- Bültmann, U., Kant, I., Kasl, S. V., Beurskens, A. J., & van den Brandt, P. A. (2002). Fatigue and Psychological Distress in the Working Population: Psychometrics, Prevalence, and Correlates. *Journal of Psychosomatic Research*, 52(6), p445-452.
- Burgard, S.A., Brand, J.E., & House, J.S. (2009). Perceived job insecurity and worker health

- in the United States. *Social Science & Medicine*, 69, 777-785.
- Dembe A. E., Erickson J. B., Delbos R. G., & Banks S. M. (2005). The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States. *Occupational Environmental Medicine*, 62(9), 588-597.
- Ericson-Lidman, E., Norberg, A., & Strandberg, G.(2007). Meanings of being a Female Co-worker to a Person Developing Burnout. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21(2), 155-162.
- Janssen, N., & Nijhuis, F. J. (2004). Associations between Positive Changes in Perceived Work Characteristics and Changes in Fatigue. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(8), 866-875.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 231-247.
- Kristal-Boneh, E., Froom, P., Harari, G., & Ribak, J. (1996). Fatigue among Israeli Industrial Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38(11), 1145–1150.
- Kristensen, T. S., & Borritz, M. (2001). Copenhagen Burnout Inventory: Normative Data from a Representative Danish Population on Personal Burnout and Results from the PUMA Study on Personal Burnout, Work Burnout, and Client Burnout. Copenhagen: National Institute of Occupational Health.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (2009). *Work Organization and Stress-Related Disorders*. US: National Institute for Occupational Safety and Health.
- Osler, M., Gerdes, L. U., Davidsen, M., Bronnum-Hansen, H., Madsen, M., Jorgensen, T., & Schroll, M. (2000). Socioeconomic Status and Trends in Risk Factors for Cardiovascular Diseases in the Danish Montica Population. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(2), 108-113.
- Psicologia y Ciencias Afines*, 21(Suppl), 249-257.
- Rodríguez Feijóo, N. (2004). Job insecurity and stress level. *Interdisciplinaria: Revista de*
- Sahraian, A., Fazelzadeh, A., Mehdizadeh, A. R., & Toobae, S. H. (2008). Burnout in Hospital Nurses: A Comparison of Internal, Surgery, Psychiatry and Burns Wards. *International Nursing Review*, 55(1), 62-67.
- The UK National Work-Stress Network. (2007). *Work Stress*. Access from <http://www.workstress.net>.