

第四章 結果與討論

依據研究目的及研究假設，將所收集的資料進行統計分析及討論，分為下列六節探討：第一節「餐廳環境訪查之統計分析」、第二節「研究對象各類變項之描述性統計」、第三節「素質因素、增強因素、促進因素及菸害防制行為與社會人口學變項關係之探討」、第四節「不同職場菸害防制政策與素質因素、增強因素、促進因素及菸害防制行為關係之探討」及第五節「影響採行職場菸害防制行為重要因素之分析」，依待答問題說明結果及討論。

第一節 餐廳環境訪查之統計分析

本次研究共訪查 69 家餐廳、232 位餐廳外場員工，平均每家餐廳訪問 3.3 名外場員工，餐廳訪查之統計分析如下：

壹、餐廳菸害防制政策

如表4-1-1，本研究將餐廳菸害防制政策分為四類，分別為「受認證之無菸餐廳」、未「經認證但全面禁菸」、部分區域禁菸及「無禁菸區」。受訪的69家餐廳(共232名受訪員工)中，有16家為2003年經行政院衛生署認證之無菸餐廳，佔23.2%(共56名員工受訪，24.1%)；而未經認證但全面禁菸的餐廳有24家，佔34.8%(共82名員工受訪，35.3%)；部份區域禁菸者最少，僅8家，佔11.6%(共27名員工受訪，11.6%)；無禁菸區的餐廳共21家，佔30.4%(共67名員工受訪，28.9%)。

澳洲Kelly et al.(1999)在推行自願加入「無菸餐廳」計畫1年後，隨機電訪276家餐廳指出，僅15.1%餐廳自願加入「無菸餐廳」認證，26.8%自行全面禁菸，40.6%有部分區域禁菸，32.6%餐廳無禁菸區。本研究樣本與之相較，「無菸餐廳」及「全面禁菸」的餐廳比率都較國外研究高，乃因本研究所涵蓋之無菸餐廳數量少，故採全面訪查，致無菸餐廳比率增加之故，若以雲林縣全數餐廳來看，無菸餐廳的比例則遠低於15.1%，可知在此政策施行一年後，多數餐廳業者仍抱持觀望態度居多。

貳、餐廳供食類別

如表 4-1-1，本研究受訪的 69 家餐廳，供食類別仍以中式最多，共 38 家(55.1%)；複合式簡餐次之，共 15 家(21.7%)；西式餐廳共 14 家(20.2%)；日式餐廳僅 2 家(3.0%)。而 16 家無菸餐廳的供食類別，中式 8 家(11.6%)、西式 6 家(8.7%)、簡餐 2 家(2.9%)。

表4-1-1餐廳菸害防制政策及供食類別

餐廳政策 供食類別	餐廳家數(受訪人數)				
	無菸餐廳	全面禁菸	部分區域禁菸	無禁菸區	總計
中式	8(25)	13(46)	6(18)	12(38)	38(124)
西式	6(26)	4(9)	1(6)	3(14)	14(55)
日式	0(0)	1(4)	0(0)	1(3)	2(7)
簡餐	2(5)	6(23)	1(3)	5(12)	15(46)
總計	16(56)	24(82)	8(27)	21(67)	69(232)

參、餐廳規模

餐廳規模可分為「總座位數」、「總坪數」及「外場員工數」來討論。

一、總座位數

總座位數以 20-30 人最多(如表 4-1-2)，共 24 家(34.8%)；其次為 121 人以上者有 16 家(23.2%)；而 31-60 人有 13 家(18.8%)；61-90 人有 9 家(13.1%)；91-120 人最少，僅 7 家(10.1%)。其中最小值 20 人、最大值 500 人，規模差距甚大，中位數為 80 人。

二、總坪數

餐廳總坪數以 20-30 坪最多(如表 4-1-2)，共 32 家(46.5%)；其次為 31-60 坪有 15 家(21.7%)；而 121 坪以上者有 11 家(15.9%)；91-120 坪有 7 家(10.1%)；61-90 坪最少，僅 4 家(5.8%)。其中最小值 20 坪、最大值 250 坪、中位數為 45 坪。

三、外場員工數

同一時段內，餐廳外場員工總數 3 人以下最多(如表 4-1-2)，共 35 家(50.7%);其次為 4-6 人有 27 家(39.1%);而 10 人以上有 5 家(7.2%); 7-9 人最少，僅 2 家(3.0%)。其中最小值為 1 人、最大值 16 人、中位數為 4 人。若以客滿來計算，平均一位外場人員需同時服務 20 位顧客，工作量大且非常繁忙。

表 4-1-2 餐廳規模統計表

(餐廳總數=69，受訪員工數=232)

變項名稱	餐廳數	百分比(%)	受訪人數	百分比(%)	
總座位數					
20-30人	24	34.8	59	25.4	中位數80
31-60人	13	18.8	41	17.7	標準差7.82
61-90人	9	13.1	34	14.7	最小值20
91-120人	7	10.1	30	12.9	最大值500
121人以上	16	23.2	68	29.3	
坪數					
20-30坪	32	46.5	84	36.2	中位數45
31-60坪	15	21.7	59	25.4	標準差4.47
61-90坪	4	5.8	14	6.0	最小值20
91-120坪	7	10.1	23	9.9	最大值250
121坪以上	11	15.9	52	22.4	
外場員工數					
3人以下	35	50.7	82	35.4	中位數4
4-6人	27	39.1	113	48.7	標準差3.38
7-9人	2	3.0	11	4.7	最小值1
10人以上	5	7.2	26	11.2	最大值16

肆、餐廳菸害防制現況及接受度

一、餐廳菸害防制現況

「餐廳菸害防制現況」量表共18題，每題依達成頻率由低至高給1~4分，答「不知道」者歸為「尚未做到」，由訪查員評定之，菸害防制現況越佳者、分數越高，平均分數為2.64分，整體而言，受訪餐廳在菸害防制現況上表現尚可。(表4-1-3)

其中「菸害防制政策規劃」及「硬體空間規劃」較佳。政策方面如「禁止員工在餐廳或廚房內吸菸」，共有78.3%的餐廳刻正執行此規定；空間規劃如「廁所內不放置菸灰缸」有76.8%、「中央空調每半年按時清理一次或非中央空調每季按時清理一次濾網」則高達85.5%的餐廳皆有此規定。但其中「全面禁菸者，店內無菸味；或吸菸區與禁菸區阻隔良好，菸味不會互相污染」尚未做到或較少做到者，高達43.4%，這與台北市政府衛生局(2002)抽查指出違反菸害防制法的餐廳多為進出風口配置不當、非吸菸區菸塵污染等有相同問題，顯示業者對於菸害防制的法令並未完全落實。

受訪餐廳在「菸害處理機制」及「員工訓練」上則明顯不足，處理機制如「店內有建立二手菸申訴管道」僅24.6%，有規定「顧客在禁菸區內吸菸，服務生會主動勸阻」僅40.5%，比例偏低；員工訓練如「店內有員工戒菸之獎懲措施」僅26.1%、「曾在餐廳內舉辦拒絕菸害的活動」24.6%比例更低，且「店內員工皆有接受拒絕菸害的相關教育訓練」者僅33.3%，顯示餐廳業者鮮少對員工實施拒絕菸害的職前訓練，且亦無獎懲措施供員工依循。

進一步探討四類「不同職場菸害防制政策」餐廳菸害防制現況之異同，但因「非無菸餐廳，但部分區域禁菸組」的受訪餐廳數較少，故將之與「非無菸餐廳，但全面禁菸組」合併為一類，歸為「有制菸政策」之餐廳，結果如表4-1-4。

表 4-1-3 餐廳菸害防制現況得分統計表 (N=69)

	尚未 做到	較少 做到	還算 有做 到	完全 做到	平 均 分 數	標 準 差
	(%)					
菸害防制政策規劃						
1.顧客用餐全面禁菸	23.2	17.4	31.9	27.5	2.64	.135
2.餐廳不販賣香菸或提供打火機給客人	17.3	8.7	21.7	52.2	3.09	.138
3.禁止員工在餐廳或廚房內吸菸	8.6	13.0	14.5	63.8	3.33	.122
硬體空間規劃						
4.餐桌上不提供菸灰缸	15.9	15.9	11.6	56.5	3.09	.141
5.廁所內不放置菸灰缸	11.6	11.6	8.7	68.1	3.33	.130
6.餐廳內有明顯張貼「禁菸」相關標示	15.9	5.8	17.4	60.9	3.23	.136
7.餐廳外有熄菸設施(如：熄菸筒)	53.6	5.8	11.6	29.0	2.16	.162
8.全面禁菸者，店內無菸味；或吸菸區與禁菸區阻隔良好，菸味不會互相污染	34.7	8.7	21.7	33.3	2.54	.156
9.有人員定期清洗保養空調系統	15.9	7.2	26.1	50.7	3.12	.133
10.中央空調每半年按時清理一次或非中央空調每季按時清理一次濾網	10.1	4.3	23.2	62.3	3.38	.117
11.建立空調清潔紀錄	37.6	14.5	15.9	31.9	2.42	.155
12.有放置拒絕菸害的裝飾品或擺設(如海報、手工藝品等)	30.4	13.0	23.2	33.3	2.59	.149
菸害處理機制						
13.顧客抱怨受二手菸干擾時，店員能有效處理	17.3	17.4	24.6	40.6	2.88	.136
14.顧客在禁菸區內吸菸，服務生會主動勸阻	47.8	11.6	13.0	27.5	2.20	.157
15.店內有建立二手菸申訴管道	59.4	15.9	7.2	17.4	1.83	.140
員工訓練						
16.曾在餐廳內舉辦拒絕菸害的活動	56.5	18.8	11.6	13.0	1.81	.131
17.店內員工有接受拒絕菸害的相關教育訓練	47.8	18.8	14.5	18.8	2.04	.142
18.店內有員工戒菸之獎懲措施	63.7	10.1	8.7	17.4	1.80	.142

註：1.每題得分均為 1~4 分，菸害防制現況越佳者、分數越高，尚未做到或不知道 1 分，較少做到 2 分，還算有做到 3 分，完全做到 4 分

由表4-1-4可知，整體「菸害防制現況」會因「餐廳菸害防制政策」的不同而呈顯著差異(F=32.45, p<0.001)。且經Scheffe事後比較知「菸害防制現況」中「無菸餐廳」的菸害防制現況最佳，且顯著

高於其他兩組，其次為「有制菸政策」者，現況最差的為「無禁菸區」的餐廳，可知無菸餐廳在菸害防制現況上，確實比非無菸餐廳佳。

進一步考驗菸害防制現況中「菸害防制政策規劃」(F=40.84, p<0.001)、「硬體空間規劃」(F=20.18, p<0.001)、「菸害處理機制」(F=21.34, p<0.001)及「員工訓練」(F=6.66, p<0.01)等四方面，皆因餐廳的不同菸害防制政策呈顯著差異。經事後比較知「無菸餐廳」在上述四方面皆顯著優於「有制菸政策」者及「無禁菸區」者；而「有制菸政策」者則在「菸害防制政策規劃」、「硬體空間規劃」及「菸害處理機制」上顯著優於「無禁菸區」者。

表4-1-4 餐廳菸害防制政策對菸害防制現況之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸 餐廳	2制菸 政策	3無禁 菸區	
	組間	10808.35	2	5404.18					

p<0.01 *p<0.001

二、對菸害防制政策接受度

「菸害防制政策接受度」量表共18題，與上述「餐廳菸害防制現況」題目相同，由店內一位店長、主管或資深員工回答之，給分為每題1~5分。政策接受度越高者、分數越高，平均分數為3.75分，整體而言，受訪餐廳普遍認為要達成目前無菸餐廳認證的條件並不困難，對所有相關規定的接受度高(表4-1-5)。

其中「菸害防制政策規劃」及「硬體空間規劃」仍為受訪餐廳認為較容易達成的項目，包括「禁止員工在餐廳或廚房內吸菸」，有84.0%的受訪餐廳認為容易做到、「餐廳內有明顯張貼『禁菸』相關標示」84.1%、「中央空調每半年按時清理一次或非中央空調每季按時清理一次濾網」82.6%、「廁所內不放置菸灰缸」也高達91.1%，是餐廳業者認為最容易落實的政策。

而「菸害處理機制」及「員工訓練」兩方面，受訪餐廳的接受度稍低，如「店內有建立二手菸申訴管道」，僅55.0%認為容易做到，「顧客在禁菸區內吸菸，服務生會主動勸阻」僅56.5%；「店內有員工戒菸之獎懲措施」同為56.5%、「曾在餐廳內舉辦拒絕菸害的活動」僅53.6%業者認為容易達成，是接受度最低的項目，但整體而言，平均分數皆在3分以上，可見業者對無菸餐廳的條件接受度不低，普遍認為不難達成，倘若能再增強其行為動機，應可吸引更多業者起而效尤。

此外在三類不同菸害防制政策餐廳對政策接受度差異之變異數檢定，結果如表4-1-6。

表 4-1-5 菸害防制政策接受度得分統計表 (N=69)

	非常 不容 易	不容 易	中立 意見	還算 容易	非常 容易	平 均 分 數	標 準 差
	(%)						
菸害防制政策規劃							
1.顧客用餐全面禁菸	8.7	24.6	2.9	43.5	20.3	3.42	.156
2.餐廳不販賣香菸或提供打火機給客人	5.8	11.6	2.9	29.0	50.7	4.07	.149
3.禁止員工在餐廳或廚房內吸菸	4.3	10.1	1.4	36.2	47.8	4.13	.137
硬體空間規劃							
4.餐桌上不提供菸灰缸	4.3	14.5	2.9	27.5	50.7	4.06	.149
5.廁所內不放置菸灰缸	5.8	10.1	2.9	27.5	53.6	4.13	.147
6.餐廳內有明顯張貼「禁菸」相關標示	5.8	7.2	2.9	31.9	52.2	4.17	.140
7.餐廳外有熄菸設施(如：熄菸筒)	5.8	13.0	10.1	31.9	39.1	3.86	.149
8.全面禁菸者，店內無菸味；或吸菸區與禁菸區阻隔良好，菸味不會互相污染	17.6	8.8	4.4	38.2	30.9	3.56	.177
9.有人員定期清洗保養空調系統	11.6	7.2	4.3	33.3	43.5	3.90	.163
10.中央空調每半年按時清理一次或非中央空調每季按時清理一次濾網	7.2	5.8	4.3	30.4	52.2	4.14	.145
11.建立空調清潔紀錄	7.2	10.1	7.2	37.7	37.7	3.88	.148
12.有放置拒絕菸害的裝飾品或擺設(如海報、手工藝品等)	8.7	10.1	5.8	39.1	36.2	3.84	.153
菸害處理機制							
13.顧客抱怨受二手菸干擾時，店員能有效處理	8.7	23.2	4.3	37.7	26.1	3.49	.161
14.顧客在禁菸區內吸菸，服務生會主動勸阻	11.6	26.1	5.8	33.3	23.2	3.30	.167
15.店內有建立二手菸申訴管道	8.7	20.3	15.9	36.2	18.8	3.36	.150
員工訓練							
16.曾在餐廳內舉辦拒絕菸害的活動	11.6	15.9	18.8	36.2	17.4	3.32	.152
17.店內員工有接受拒絕菸害的相關教育訓練	5.8	17.4	20.3	40.6	15.9	3.43	.136
18.店內有員工戒菸之獎懲措施	10.1	17.4	15.9	39.1	17.4	3.36	.150

註：1.每題得分均為 1~5 分，政策接受度越高者、分數越高，非常不容易 1 分，不容易 2 分，中立意見 3 分，還算容易 4 分，非常容易 5 分

如表4-1-6所示，整體「政策接受度」也會因「餐廳菸害防制政策」的不同而呈顯著差異($F=15.48$, $p<0.001$)。且經Scheffe事後比較知「無菸餐廳」及「有制菸政策」者對無菸餐廳政策的接受度皆顯著高於「無禁菸區」之餐廳，但「無菸餐廳」組的接受度與「有制

菸政策」組則無顯著差異。

進一步考驗「菸害防制政策規劃」(F=9.81, p<0.001)、「硬體空間規劃」(F=9.49, p<0.001)、「菸害處理機制」(F=8.76, p<0.001)及「員工訓練」(F=7.75, p<0.01)等四方面，皆有同樣的結果。

表4-1-6 餐廳菸害防制政策對菸害防制政策接受度之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸 餐廳	2制菸 政策	3無禁 菸區	
整體政策 接受度	組間	4432.87	2	2216.44					
	組內	9449.07	66	143.17	15.48***	74.25	66.13	52.86	1>3,2>3
	全體	13881.94	68						
菸害防制 政策規劃	組間	153.12	2	76.56					
	組內	515.08	66	7.80	9.81***	13.56	12.00	9.57	1>3,2>3
	全體	668.20	68						
硬體空間 規劃	組間	1164.78	2	582.39					
	組內	4050.46	66	61.37	9.49***	40.68	36.65	29.76	1>3,2>3
	全體	5215.24	68						
菸害處理 機制	組間	150.92	2	75.46					
	組內	568.32	66	8.61	8.76***	12.12	10.50	8.14	1>3,2>3
	全體	719.26	68						
員工訓練	組間	149.03	2	74.51					
	組內	634.04	66	9.60	7.75***	12.12	10.40	8.14	1>3,2>3
	全體	783.07	68						

***p<0.001

綜上所述，無菸餐廳業者在加入一年後，不論在「菸害防制現況」或「政策接受度」上，皆優於無制菸政策餐廳組，顯示此政策在落實上並不如想像中困難，且其可行性高。另外值得注意的是，「有制菸政策」餐廳的現況及接受度皆優於「無禁菸區」者，顯見此類餐廳雖未加入「無菸餐廳」之認證，但已對菸害防制採取若干措施，故未來可針對此類餐廳優先加強宣導無菸餐廳政策，增強其行動利益性認知，鼓勵這些餐廳業者加入認證，應可獲得正面回應。

第二節 研究對象各類變項之描述性統計

壹、研究對象社會人口學變項之描述

本研究對象之社會人口學變項可分為「性別」、「年齡」、「教育程度」、「工作年資及時數」、「主要工作項目」、「吸菸習慣」及「菸害暴露情況」等，描述如下(見表4-2-1)：

一、性別

受訪餐廳員工仍以女性居多，共148名，佔63.8%；男性則有84人，佔36.2%，這與國外Siegel(1993)調查餐廳員工平均有67%為女性相仿。

二、年齡

受訪的餐廳員工平均年齡為32.7歲，最小值16歲，最大值63歲。以20-30歲最多，有76人(32.8%)，其次依序為30-40歲68人(29.3%)、40-50歲41人(17.7%)、20歲以下34人(14.7%)、50歲以上最少，僅13人(5.6%)。其中30歲以下佔47.5%，而據Tohr(1998)調查瑞士2836名職場女性發現，此年齡的輪班工作女性相較於其他工作族群為暴露於ETS的高危險群。

三、教育程度

研究對象的教育程度以高中職畢業最多，共115人(49.6%)；其次為國中畢業53人(22.8%)及大專以上52人(22.4%)；國小畢業最少，有11人(4.7%)。

四、工作年資

研究對象在目前餐廳的工作年資以2-3年最多，共86人(37.1%)；其次為1年以下共77人(33.2%)；5年以上有43人(18.5%)；而4-5年有26人(11.2%)。平均為3年左右(37.56個月)，最短為1個月、

最長則有22年的工作年資。

表4-2-1 研究對象社會人口學變項之描述 (N=232)

變項名稱	人數	百分比(%)		人數	百分比(%)	
性別			年齡			
男性	84	36.2	20歲以下	34	14.7	平均32.7歲
女性	148	63.8	20-30歲	76	32.8	標準差.70
教育程度			30-40歲	68	29.3	最小值16歲
國小以下	11	4.7	40-50歲	41	17.7	最大值63歲
國中	53	22.8	50歲以上	13	5.6	
高中職	115	49.6	工作年資			
大專以上	52	22.4	一年以下	77	33.2	平均37.56月
工作項目			二至三年	86	37.1	標準差2.793
外場服務	129	55.6	四至五年	26	11.2	最小值1月
櫃檯服務	30	12.9	五年以上	43	18.5	最大值265月
以上皆有	73	31.5	工作時數			
吸菸習慣			4小時以下	23	9.9	平均8.49時
不吸菸	176	75.9	5-8小時	92	39.7	標準差0.165
偶爾吸菸	21	9.1	9小時以上	117	50.4	最小值2時
每天吸菸	35	15.1				最大值14時
職場ETS暴露						
無	166	71.6				
有	66	28.4				

五、每日工作時數

而每日工作時數則以9小時以上最多，有117人(50.4%)；5-8小時次之，有92人(39.7%)；4小時以下有23人(9.9%)。每人每日平均工作時數為8.49小時，最小值為2小時、最大值高達14小時。

六、主要工作項目

本研究排除廚工、清潔工等不常接觸顧客的工作人員，故研究對象主要工作項目多為外場服務人員，共129人(55.6%)；櫃檯服務

人員有30人(12.9%)；而外場及櫃檯服務兼具者也有73人(31.5%)。

七、吸菸習慣

研究對象中無吸菸習慣者共176人(75.9%)；偶爾吸菸者有21人(9.1%)，其中約半數想戒菸(52.4%)；每天吸菸者有35人(15.1%)，其中想戒菸者僅25.7%，總計吸菸盛行率約24.1%。此吸菸盛行率比台灣省菸酒公賣局(1996)統計服務性從業人員及銷售員的吸菸盛行率比例(19.48%)高；但較吳世勳等(1998)研究勞工及銷售業員工的吸菸盛行率(29.3~39.7%)低，可能因研究對象性別比例不同之故。

進一步分析(如表4-2-2)發現吸菸習慣與性別有顯著相關($p < 0.001$)，男性員工吸菸率為54.7%、女性員工則為6.8%，此吸菸盛行率比行政院衛生署(2003)調查全國15歲以上男性吸菸率(47.2%)、女性(5.2%)要高出許多，其中雲林縣男性為43.5%、女性為1.2%，也低於本研究；而勞工安全衛生研究所(1999)針對勞工調查，男性吸菸率47.5%、女性6.0%，也比本研究低。這可能與各研究對「吸菸者」的定義不同所致，行政院衛生署所稱吸菸者為「幾乎每天吸菸」，勞工安全衛生研究所定義之吸菸者為「累積吸菸超過100支」，本研究則定義吸菸者為「每天吸菸或偶爾吸菸」，涵蓋範圍較寬鬆，可能因而導致高吸菸盛行率。

八、自述曾遭遇職場ETS困擾

有28.4%的受訪對象自述在目前工作的餐廳，曾遭受二手菸困擾；此結果遠低於國內李蘭等(1999)指出高達43.08%的人抱怨其同事會在職場吸菸。此結果迥異可能與研究對象工作型態之不同有關，因本研究對象皆為餐廳服務生，員工工作量大且服務以客為尊，若長期在二手菸暴露的環境中，反而容易降低其警覺度，認為暴露於二手菸不足為奇，故自述「受二手菸困擾」的比例較低。

如表 4-2-3 交叉分析有無認證為無菸餐廳之員工，自述受二手菸困擾的比例發現，認證為無菸餐廳之員工，自述曾受二手菸困擾 (23.2%) 的比例低於非無菸餐廳者 (30.1%)，但未達統計上的顯著差異，顯示無菸餐廳政策執行一年後，在落實上仍有不足之處，員工受二手菸困擾的比例仍高，未來針對認證後的餐廳，應持續進行稽核工作，以確保無菸餐廳的執行成效。

表4-2-2 性別與吸菸習慣之卡方檢定表 (N=232)

吸菸習慣 性別	不吸菸 人數(%)	吸菸 人數(%)	總計 人數(%)	X ²
男	38(45.3)	46(54.7)	84(36.2)	
女	138(93.2)	10(6.8)	148(63.8)	
總計	176(75.9)	56(24.1)	232	

***p<0.001

表4-2-3 無菸餐廳政策與工作場所有無ETS暴露之卡方檢定表 (N=232)

無菸餐廳 ETS暴露	無菸餐廳 人數(%)	非無菸餐廳 人數(%)	總計 人數(%)	X ²
無	43(76.8)	123(69.9)	166(71.6)	
有	13(23.2)	53(30.1)	66(28.4)	
總計	56(24.1)	176(75.9)	232	

貳、員工素質因素

員工素質因素可分為「對職場菸害防制之健康信念」(含對職場菸害暴露之警覺度、對無菸餐廳政策及採行職場菸害防制行為之態度、自覺行動利益性及障礙性)、「對職場菸害防制之認知」(含對無菸餐廳政策瞭解度、菸害防制知識)及「採行菸害防制行為之自我效能」分述如下。

一、員工對職場菸害暴露之警覺度

「對職場菸害暴露之警覺度」量表共10題，以Likert五分法計分，每題1~5分，警覺度越高者、分數越高，平均得分為3.86分，整體來說，研究對象的平均警覺度高(表4-2-4)。其中「如果我吸菸，會有比較高的機會得到肺癌、心臟病、腦中風等疾病」非常同意或同意者高達89.2%、「吸入二手菸和吸菸的人一樣可能得到肺部方面的疾病」為87.1%，顯示研究對象對於「吸菸可能造成健康上的危害」皆有高度警覺度。但問及「如果吸的是淡菸，對健康造成的危害比較小」非常不同意或不同意者僅46.1%，也顯示受訪者對於淡菸有錯誤認知、警覺度低。

在二手菸危害方面，問及「工作時若有人吸菸，會降低大家的工作效率」非常同意或同意者僅60.8%，而有27.6%的受訪者認為「即使常吸入二手菸，只要我保持健康的生活作息，就不會生病」顯示研究對象普遍對於「二手菸對健康之危害」警覺度偏低，雖能體認自己的工作環境比他人吸入二手菸的機會更高(75.5%)，但卻不認為此暴露會影響健康或工作效率。

這與Averbach et al.(2003)針對波士頓54名中國餐館男性員工調查結果相同，員工對菸害暴露警覺度高，且知道吸菸會帶來肺部(79.6%)、心臟血管(64.8%)疾病；但同樣也有近半數認為淡菸較無危害。國內謝淑卿(1992)問卷調查707位台電員工及515位警察人員，在認知狀況中也以「對菸害疾病嚴重性的認知」程度最高、而「對戒菸障礙性的認知」程度最低。

表 4-2-4 職場菸害暴露警覺度得分統計表 (N=232)

	非常 不同 同意					平 均 分 數	標 準 差
	非常 不同 意	不同 意	中 立 意 見	同 意	非常 同 意		
1.如果我吸菸，會有比較高的機會得到肺癌、心臟病、腦中風等疾病	1.3	3.4	6.0	53.9	35.3	4.19	.052
2.如果我經常吸入二手菸，會有比較高的機會得到肺癌、心臟病等疾病	1.3	1.7	9.5	53.9	33.6	4.17	.050
3.吸入二手菸和吸菸的人一樣可能得到肺部方面的疾病	1.3	1.3	10.3	56.9	30.2	4.19	.049
4.我認為在非禁菸的餐廳工作，比別人有可能吸入二手菸	3.9	5.6	15.1	45.3	30.2	3.92	.066
5.工作時若有人吸菸，會降低大家的工作效率	1.3	13.8	24.1	38.8	22.0	3.66	.066
6.如果我工作的場所中有人習慣吸菸，我的健康會持續惡化	.4	6.5	20.7	48.3	24.1	3.89	.056
7.我會盡量遠離二手菸，避免自己也生病	.4	2.6	16.8	48.3	31.5	4.08	.052
8.如果吸的是淡菸，對健康造成的危害比較小	11.2	34.9	18.1	28.4	7.3	3.14	.077
9.如果我工作的餐廳全面禁菸，比較可以保障我的健康	.4	3.9	16.8	45.7	32.8	4.07	.055
10.即使常吸入二手菸，只要我保持健康的生活作息，就不會生病	11.6	40.9	19.4	22.0	5.6	3.31	.073

註：每題得分均為 1~5 分，警覺度越高者得分越高，非常不同意 1 分，不同意 2 分，中立意見 3 分，同意 4 分，非常同意 5 分；反向計分題為第 8、10 題

二、員工對無菸餐廳政策及採行職場菸害防制行為之態度

「對無菸餐廳政策及採行職場菸害防制態度」量表共 11 題，以 Likert 五分法計分，每題 1~5 分，態度越正向者、分數越高，平均分數為 3.59 分(表 4-2-5)。其中 52.6% 的受訪者認為「要達成無菸餐廳政策的要求很困難」僅 33.1% 認為「政府對無菸餐廳的宣導是足夠的」、29.8% 認為「無菸餐廳政策對減少二手菸幫助不大」，此三題的態度最負向。Web, Bagwell, Fielding & Glantz(2003) 於美國加州推行職場菸害防制法後進行橫跨 4 年(1998-2002) 的調查研究，指出職場員工對無菸餐廳支持度有顯著提升，由 86.2% 提升至 94.7% ($p < 0.0003$)，相較於本研究對象回答「我希望我工作的餐廳成為無菸餐廳」的支持率僅 69.9% (其中非

吸菸者與吸菸者各為76.2%及50.0%)，可見國內餐廳員工對於此政策支持度偏低，仍待有關單位多加宣導。另外行政院衛生署國民健康局(2003)進行的調查，有90%民眾支持無菸餐廳(非吸菸者與吸菸者各為91.1%及73.6%)的比例也比本研究員工的支持高，且非吸菸者的支持度同樣高於吸菸者。

75%的研究對象認為「無菸餐廳政策是需要的」，這與 K'nzli et al.(2003)調查歐洲推行無菸餐館的影響指出 2/3 的員工認為「應有禁菸機制」結果相仿；但卻有 48.7%的受訪員工認為「要求別人在餐廳中不要吸菸是不合情理的」這與上述歐洲的研究有半數員工認為「應該尊重個人吸菸意願」有相同結果。K'nzli et al.(2003)分析此現象指出，菸商透過廣告行銷手段造就目前「對吸菸者友善」的環境，導致民眾對於菸害防制行為產生自相矛盾的思維，一方面希望擁有無菸害的環境，卻又認為應該寬容個體的吸菸行為，導致法令的執行成效不彰，致吸菸行為能在此環境下持續擴大。

表4-2-5 無菸餐廳政策及採行職場菸害防制態度得分統計表

	非常 不同 同意					平 均 分 數	標 準 差
	不同 意	中 立 意 見	中 立 意 見	同 意	非 常 同 意		
	(%)						
1.我認為推行無菸餐廳政策是需要的	1.7	3.4	19.8	50.4	24.6	3.93	.056
2.我認為要達成無菸餐廳政策的要求很困難	5.6	23.3	18.5	39.2	13.4	2.69	.075
3.我認為無菸餐廳政策對減少二手菸幫助不大	10.8	36.6	22.8	23.3	6.5	3.22	.073
4.我認為政府對無菸餐廳的宣導是足夠的	11.6	32.3	22.8	28.4	4.7	2.82	.073
5.我認為無菸餐廳政策對大眾的健康有幫助	.4	1.7	11.6	54.7	31.5	4.15	.047
6.我認為推行無菸餐廳政策後，可以減少全國吸菸的人數	3.0	15.9	19.0	46.6	15.5	3.56	.068
7.我認為無菸餐廳政策會減低餐廳內員工想吸菸的念頭	1.7	12.1	15.5	52.2	18.5	3.74	.063
8.我認為無菸餐廳政策可保障用餐顧客不受二手菸的危害	31.9	54.3	9.9	3.0	.9	4.13	.051
9.我認為要求別人在餐廳中不吸菸是不合情理的	5.6	20.7	25.0	33.2	15.5	3.32	.074
10.我希望我工作的餐廳成為無菸餐廳	1.3	4.7	24.1	42.7	27.2	3.90	.059
11.我希望無菸餐廳政策可以在全國推廣	1.3	3.9	22.0	39.7	33.2	4.00	.060

註：每題得分均為 1~5 分，態度越正向者得分越高，非常不同意 1 分，不同意 2 分，中立意見 3 分，同意 4 分，非常同意 5 分；反向計分題為第 2、3、8 題

三、員工自覺菸害防制行動利益及障礙性

「菸害防制行動利益」量表共11題，以Likert五分法計分，每題1~5分，利益性越高者、分數越高，平均分數為3.93分(表4-2-6)，顯示研究對象對於採行無菸餐廳政策的自覺利益性認知高。

其中認為菸害防制政策「可以使我身體更健康」佔86.6%、「工作下班後，身上不會有菸味」83.2%、「工作時心情會比較愉快」83.6%及「可以提升餐廳良好的形象」79.3%等子題上的行動利益認知較高。這與多數文獻(Borland et al.,1990、Caroline et al.,2002、Borland et al.,1991、Susan et al.,1993、ASH,2001)指出無菸餐廳所帶來的利益相同，顯示研究對象在政府大力宣導之下，對於無菸餐廳政策的行動利益性接受度高，但此行動利益能否強化其行為動機與目的，進而產生菸害防制行為則需進一步探討。

表4-2-6 行動利益性得分統計表 (N=232)

	非常				平均 分數	標準 差	
	不同 意	不同 意	中立 意見 (%)	非常 同意			
1.可以使我身體更健康	1.3	3.0	9.1	51.7	34.9	4.16	.053
2.工作時心情會比較愉快	.9	3.0	12.5	54.3	29.3	4.08	.051
3.我會比較樂意去上班	.9	4.7	20.7	47.8	25.9	3.93	.056
4.會增加與顧客良好的互動	1.3	5.6	25.0	45.7	22.4	3.82	.058
5.工作下班後，身上不會有菸味	.9	2.2	13.8	50.9	32.3	4.12	.051
6.生意會變好，不喜歡菸味的顧客會來光顧	2.2	9.9	24.6	45.3	18.1	3.67	.063
7.顧客不會經常抱怨二手菸的問題	1.3	6.5	21.1	50.4	20.7	3.83	.057
8.可以減少我看病費用的支出	2.2	11.2	24.6	38.4	23.7	3.70	.067
9.可以延長我的壽命	.9	8.2	16.4	44.8	29.7	3.94	.061
10.可以增進工作效率	.9	7.3	18.1	49.1	24.6	3.89	.058
11.可以提升餐廳良好的形象	1.7	2.6	16.4	46.1	33.2	4.06	.057

註：每題得分均為1~5分，利益性越高、得分越高，非常不同意1分，不同意2分，中立意見3分，同意4分，非常同意5分

而「菸害防制行動障礙」量表共10題(表4-2-7)，同樣採Likert五分法計分，每題1~5分，障礙性越低者、分數越高，平均分數為3.09分，顯示研究對象自覺在職場內採行菸害防制行動的障礙性偏高。

其中有52.6%的受訪者擔心「要求顧客不要吸菸，可能會發生衝突」擔心「若有顧客堅持吸菸，我不知道如何勸告他不要吸菸」也有50.9%、而有38.3%受訪者自述「若有顧客抱怨二手菸的問題，我不知道如何處理」上述子題的障礙性最高。由此可知，研究對象自覺對「吸菸顧客」的應對能力不足，害怕因勸阻顧客而產生爭執或衝突，即使有政策的宣導或推廣，仍自覺困難重重，未來應加速推動無菸餐廳的立法，使員工在面對顧客時，能更有其正當性。經認證之無菸餐廳，也應該為進行職前訓練，重複練習與吸菸客人應對之技巧，降低員工的障礙性，使拒菸的行為能真正落實於工作中。

表4-2-7 行動障礙性得分統計表 (N=232)

	非常 不同 中立 非常					平 均 分 數	標 準 差
	意 意 意見 同意 同意						
	(%)						
1.若顧客堅持吸菸，我不知道如何勸告他不要吸菸	6.0	19.4	23.7	43.1	7.8	2.73	.069
2.若有顧客抱怨二手菸的問題，我不知道如何處理	5.6	29.3	26.7	33.6	4.7	2.97	.067
3.要求顧客不要吸菸，可能會發生衝突	5.6	21.1	20.7	38.4	14.2	2.66	.074
4.同事之間可能會因為禁菸規定而發生衝突	10.8	37.2	19.5	28.6	3.9	3.23	.072
5.如果全面禁菸，我自己或同事想吸菸時沒地方去	10.8	34.9	19.4	28.9	6.0	3.16	.075
6.加入無菸餐廳生意會變差，吸菸的客人都不想來	8.6	32.3	28.4	21.6	8.6	3.11	.073
7.加入無菸餐廳後，會增加很多額外的工作	5.2	34.1	31.5	25.4	3.9	3.11	.064
8.無菸餐廳的規定很麻煩，會影響我工作的心情	11.2	47.0	20.3	19.8	1.7	3.46	.065
9.無菸餐廳的規定不易達成，會增加我工作的壓力	9.1	35.3	26.7	25.0	3.9	3.21	.068
10.無菸餐廳每年接受考核，會增加我工作的壓力	10.3	38.4	21.6	26.3	3.4	3.26	.070

註：每題得分均為1~5分，障礙性越低者得分越高，非常不同意5分，不同意4分，中立意見3分，同意2分，非常同意1分

四、員工對無菸職場政策瞭解度

「無菸餐廳政策瞭解度」量表共 10 題，平均瞭解度為 76.5%(表 4-2-8)。其中「餐廳內應張貼明顯的『禁菸』標示」知道的比例高達 90.5%、「餐桌上不放置菸灰缸」為 83.6%、「用餐環境不應有菸味」為 82.8%，此三項政策的瞭解度最高；而知道「需設立顧客申訴二手菸管道」僅 50.4%、「餐廳外需設置熄菸筒」僅 66.4%，上述兩政策的瞭解度最低。

表 4-2-8 無菸餐廳政策瞭解度答題統計表

無菸餐廳政策	不知道(%)	知道(%)
1.餐廳內應張貼明顯的「禁菸」標示	9.5	90.5
2.全面禁止顧客及員工在餐廳內吸菸	19.0	81.0
3.全面禁止員工在廚房內吸菸	19.0	81.0
4.餐桌上不放置菸灰缸	16.4	83.6
5.廁所內不放置菸灰缸	19.0	81.0
6.店內不販賣香菸或提供打火機給顧客	23.3	76.7
7.餐廳外需設置熄菸筒	33.6	66.4
8.需定期清洗保養空調系統並建立空調清潔紀錄	24.6	75.4
9.需設立顧客申訴二手菸管道	49.6	50.4
10.用餐環境不應有菸味	17.2	82.8

五、菸害防制知識

「菸害防制知識」量表 10 題，平均答對率為 64.9%(表 4-2-9)，整體而言，研究對象菸害防制知識尚可，但全對者僅 2 人，佔 0.9%。其中「長期吸入二手菸，可能會導致哪種危害？」答對率達 95.3%、「香菸中的何種成分，會使人成癮？」90.5%、「我國菸害防制法規，滿幾歲才能吸菸？」為 87.9%，此三題答對的比率最高。

陳霽儒(2000)調查國學生對菸害防制法的認知程度，有 89.3%的研究對象知道滿 18 歲才能吸菸，比本研究結果相近；但比行政院衛生署(2003)調查國內成人健康行為指出，94%的民眾知道菸害防制法有不得吸菸或購菸之年齡規定的比例稍低。

反觀在「我國菸害防制法規定幾坪以上的餐廳，除吸菸區外，應全面禁菸？」答對比率(9.5%)低，研究對象對「菸害」認知程度較高，但對「菸害防制法」中的規範，認知程度較低，有關單位未來除繼續宣導 ETS 對人體可能造成的危害外，也應該適時宣導菸害防制法令，讓全民瞭解法律賞罰，進而養成遵守菸害防制法令的習慣。

表4-2-9 菸害防制行為之認知答題統計表 (N=232)

菸害防制行為題目	答錯(%)	答對(%)	鑑別度(D)
1.我國菸害防制法規定，滿幾歲才能吸菸？①14歲 ②16歲 ③18歲 ④不清楚 【正解：③】	12.1	87.9	.424
2.在禁菸場所內吸菸若被檢舉，應罰多少元？①500-1000元 ②1000-3000元 ③3000-4000元 ④不清楚 【正解：②】	62.9	37.1	.426
3.我國菸害防制法規定，誰有資格勸阻在禁菸區吸菸的人？①警察 ②場地管理人員 ③在場每個人都有資格 ④不清楚 【正解：③】	15.1	84.9	.498
4.我國菸害防制法規定幾坪以上的餐廳，除吸菸區外，應全面禁菸？①40坪 ②60坪 ③80坪 ④不清楚 【正解：②】	90.5	9.5	.395
5.我國菸害防制法中，餐廳的吸菸區應符合哪一項規定？①吸菸區建材應防火 ②吸菸區應有獨立之排風或空調系統 ③吸菸區應明顯標示「吸菸有害健康」的警語 ④不清楚 【正解：②】	55.6	44.4	.460
6.香菸中的何種成分，會使人成癮？①焦油 ②尼古丁 ③一氧化碳 ④不清楚 【正解：②】	9.5	90.5	.588
7.香菸中的何種成分，含有許多致癌成分，會導致癌症？①焦油 ②尼古丁 ③一氧化碳 ④不清楚 【正解：①】	77.2	22.8	.492
8.長期吸入二手菸，可能會導致哪種危害？①肺癌、心臟病、高血壓 ②頭髮脫落 ③皮膚潰爛 ④不清楚 【正解：①】	4.7	95.3	.497
9.孕婦長期吸入二手菸，可能會造成胎兒何種危害？①肺部變小 ②視力損害 ③出生體重過輕或早產 ④不清楚 【正解：③】	12.5	87.5	.516
10.下列陳述何者正確？①把菸放在菸灰缸裡燃燒，不會影響周圍其他人的健康 ②吸菸可以幫助提神 ③吸淡菸一樣會造成身體危害 ④不清楚 【正解：③】	10.8	89.2	.407

註：鑑別度(D)的計算方式為 $D=P_H-P_L$ 。P_H：高分組(前三分之一)之答對率；P_L：低分組(後三分之一)之答對率。

六、員工菸害防制行為自我效能

「菸害防制自我效能」量表共11題，採Likert五分法計分，每題1~5分，自我效能越高者、分數越高，平均分數為3.67分(表4-2-10)，顯示研究對象採行菸害防制行為的自我效能尚佳。

有六成以上把握能做到「若有客人在禁菸區吸菸，我會上前勸阻」僅44.9%，再繼續問及「即使他們是老主顧」(38.8%)、「即使他已快用完餐」(38.4%)、「即使我很忙碌」(36.7%)、「即使他看起來不友善」(32.4%)的情況下，仍有把握會上前勸阻的比例更低。

而有六成以上把握能做到「若勸阻時遭受阻礙，我會委婉地請他熄菸」僅36.7%，再進一步問及「若遭受客人責備」(30.1%)、「若客人屢勸不聽」(29.3%)、「若與客人發生爭吵」(28.9%)的情況下，仍有把握能委婉地請他熄菸的比例則更低。

總而言之，研究對象在「拒絕吸菸自我效能」上的表現較佳，但相較於「拒吸二手菸自我效能」上仍採取較消極的態度，不敢主動伸張自己的權益，其中若是在「工作」或「會議」中，會採取隱忍自己暴露於ETS的比例更高。而「與吸菸客人應對之自我效能」最差，尤其當顧客「看起來不友善」、「可能發生爭吵」等情境下，研究對象的自我效能更低，顯示員工在與吸菸顧客應對上的技巧不純熟，對於這些情境的處理沒有把握。

表4-2-10 菸害防制自我效能得分統計表 (N=232)

	把握程度 (%)					平均 標準 分數 差	
	0% - 20%	20% - 40%	40% - 60%	60% - 80%	80% - 100%		
拒絕吸菸自我效能							
1.如果工作時朋友請我吸菸，我會婉拒	3.0	8.2	12.5	18.1	58.2	4.20	.074
2.即使我身邊的工作伙伴都有吸菸習慣，我仍會不吸菸	6.9	6.9	10.3	14.2	61.6	4.17	.083
3.在工作中，當我精神差時，我不會用吸菸來提神	4.3	7.3	11.6	13.8	62.9	4.24	.077
4.在工作中，當我覺得無聊，我不會用吸菸來打發時間	3.9	8.6	11.6	14.2	61.6	4.21	.077
5.如果談生意或工作時有人遞菸給我，我會找藉口拒絕	3.4	9.5	10.8	16.8	59.5	4.19	.077
拒吸二手菸自我效能							
6.當同事或主管的身上有菸味時，我會表明不喜歡他們身上的菸味	10.8	16.8	25.0	19.0	28.4	3.38	.088
7.當我身邊有同事或主管要開始吸菸時，我會勸告他別吸菸	9.1	19.4	26.3	20.7	24.6	3.32	.084
8.若工作的地方很多人吸菸，我會想辦法溝通或向主管反映改善	9.9	18.1	30.6	21.1	20.3	3.24	.082
9.若工作或會議中有人吸菸，我會請他離開或熄菸	9.5	22.8	29.7	17.7	20.3	3.16	.082
與吸菸客人應對之自我效能							
10.若有客人在禁菸區吸菸，我會上前勸阻	12.9	15.1	27.2	21.6	23.3	3.27	.087
10-1.承上題，即使我很忙碌，仍會上前勸阻	16.8	17.7	28.9	20.3	16.4	3.02	.086
10-2.承上題，即使他看起來不友善，我仍會上前勸阻	19.0	20.7	28.0	17.7	14.7	2.88	.086
10-3.承上題，即使他們是老主顧，我仍會上前勸阻	16.4	19.4	25.4	19.8	19.0	3.06	.088
10-4.承上題，即使他已快用完餐，我仍會上前勸阻	14.7	21.6	25.4	21.6	16.8	3.04	.085
11.若勸阻時遭受阻礙，我會委婉地請他熄菸	13.8	19.8	29.7	22.0	14.7	3.04	.082
11-1.承上題，若客人屢勸不聽，我仍會堅持請他熄菸	21.6	24.6	24.6	15.5	13.8	2.75	.087
11-2.承上題，若與客人發生爭吵，我仍堅持請他熄菸	23.7	23.3	24.1	15.1	13.8	2.72	.088
11-3.承上題，若遭受客人責備，我仍會堅持請他熄菸	24.1	23.3	22.4	15.1	15.1	2.74	.090

註：每題得分均為1~5分，自我效能越高者得分越高，把握程度0%~20%得1分，20%~40%

得2分，40%~60%得3分，60%~80%得4分，80%~100%得5分

參、員工菸害防制行為增強因素

增強因素分為「重要他人吸菸習慣」及「支持性環境」兩方面描述如下。

一、重要他人吸菸習慣

如表4-2-11，研究對象自述親友吸菸習慣最多為「親近的好朋友」39.2%、「兄弟姊妹」37.9%、「父親」37.1%及「同事」36.6%，其他依序為「老闆或主管」29.3%、「配偶或男(女)朋友」28.9%、「母親」2.6%；僅16.4%的人無上述暴露。而陳霈儒(2000)以國中生為對象，結果發現研究對象重要他人的吸菸行為方面，以父親最多，約有57.5%吸菸，母親吸菸者占7.8%，兄弟姐妹中有人吸菸的比率為15.51%，51.27%的好朋友有人吸菸，皆比本研究對象之重要他人有較高的吸菸率。

由上述資料顯示，「同事」及「老闆或主管」的吸菸比例極高。因研究對象不同，故具影響力的重要他人亦不盡相同，且青少年對於吸菸行為較難辨別，故可能產生較高的吸菸率。

表4-2-11 暴露情況統計表 (N=232)

親友吸菸習慣	人數	百分比(%)	平均數吸菸 人數	最大值	最小值
父親	86	37.1			
母親	6	2.6			
配偶或男(女)朋友	67	28.9			
兄弟姊妹	88	37.9	1.38	3	1
老闆或主管	68	29.3	1.4	5	1
同事	85	36.6	1.58	10	1
親近的好朋友	91	39.2	3.08	10	1
以上皆無	38	16.4			

二、重要他人對無菸餐廳及菸害防制的支持性環境

見表4-2-12，可分為對「無菸餐廳政策」、「拒絕吸菸或拒吸二手菸」及「勸阻他人不要在禁菸場所吸菸」三方面的支持度來看。

對「無菸餐廳政策」支持度上，「親近的家人」支持度最高(含支持及非常支持)，有76.8%支持；其他依序為「最好的朋友」支持度為72.0%、「餐廳雇主」支持度69.4%、「同事」支持度67.6%，最低為「多數顧客」，支持度為62.3%。可知親友對無菸餐廳政策有較高的支持度，這與國內陳霈儒(2000)以國中生為對象，調查發現其重要他人對「菸害防制法」的支持程度由高至低分別為導師、母親、姐妹、最好的朋友、父親和兄弟有相同的結果。

在「無菸餐廳政策」上，研究對象自覺餐廳中的「雇主」、「同事」及「顧客」支持度不高，可能是因為這三類人員需配合無菸餐廳政策改造現有環境、工作方式或自身吸菸習慣等，故呈現此結果。Weber, Bagwell, Fielding & Glantz(2003)於美國加州推行無菸職場後進行橫跨4年(1998-2002)的調查研究，發現雇主對無菸酒吧、餐廳或飯館的支持度顯著提升，由45.7%提升至75.8%($p < 0.0001$)、顧客對無菸餐廳的支持度由92.2%上升至98.5%($p < 0.0001$)，員工的支持度則由96.5%上升至99.2%($p < 0.005$)。相較於本研究對象自述餐廳雇主對無菸餐廳政策的支持度約為69.4%、顧客的支持度約為62.3%、員工的支持度約為67.6%，顯示推行無菸餐廳政策一年後，雇主或員工表現出對於政策的支持度仍稍嫌不足，應繼續加強宣導無菸餐廳之成本效益，增強雇主的利益性。

而「拒絕吸菸或拒吸二手菸」的支持度，親近的家人仍然最為支持，高達77.2%；其他依次為最好的朋友支持度為74.1%、餐廳雇主支持度為73.7%、同事支持度為69.7%、多數顧客支持度為66.7%。這與卓惠如(1992)調查全國18歲以上成人指出重要他人支持拒菸程度最高者為配偶(包括要好的男、女朋友)佔78.1%，有相同結果。

「勸阻他人不要在禁菸場所吸菸」的平均支持度最低，餐廳雇主為 69.8%、親近的家人支持度為 68.5%、最好的朋友支持度為 68.1%、同事支持度為 66.0%、多數顧客支持度為 61.9%。國內李蘭等(1999)調查成人顯示僅有 7.66%的成人，會在公共場所勸阻他人不要吸菸，顯示多數民眾對於自身的拒菸較有把握，但對於拒吸二手菸的行為則無把握。

表4-2-12 支持性環境得分統計表 (N=232)

	非常					平 均 分 數	標 準 差
	不 支 持	不 支 持	中 立 意 見	支 持	支 持		
	(%)						
1.您的餐廳雇主對：無菸餐廳的政策	1.3	5.2	24.1	40.5	28.9	3.91	.060
拒絕吸菸或拒吸二手菸	1.3	4.3	20.7	47.0	26.7	3.94	.057
勸阻他人不要在禁菸場所吸菸	1.3	4.3	24.6	46.1	23.7	3.87	.057
2.您的同事對：無菸餐廳的政策	1.7	6.9	23.8	44.2	23.4	3.81	.061
拒絕吸菸或拒吸二手菸	3.0	7.8	19.5	45.0	24.7	3.81	.066
勸阻他人不要在禁菸場所吸菸	3.0	7.3	23.3	46.6	19.4	3.72	.063
3.您親近的家人對：無菸餐廳的政策	.9	3.4	19.0	50.9	25.9	3.97	.054
拒絕吸菸或拒吸二手菸	1.3	5.6	15.9	49.6	27.6	3.97	.058
勸阻他人不要在禁菸場所吸菸	1.7	9.1	20.7	44.4	24.1	3.80	.063
4.您最好的朋友對：無菸餐廳的政策	3.0	5.2	19.8	46.1	25.9	3.87	.063
拒絕吸菸或拒吸二手菸	1.7	4.7	19.4	50.0	24.1	3.90	.058
勸阻他人不要在禁菸場所吸菸	1.7	9.1	21.1	47.0	21.1	3.77	.062
5.您工作的餐廳中，多數顧客對：							
無菸餐廳的政策	.9	12.1	24.7	39.8	22.5	3.71	.064
拒絕吸菸或拒吸二手菸	3.5	9.1	20.8	47.2	19.5	3.70	.066
勸阻他人不要在禁菸場所吸菸	3.5	11.7	22.9	43.7	18.2	3.61	.067

註：每題得分均為1~5分，支持度越高者得分越高，非常支持5分，支持4分，中立意見3分，不支持2分，非常不支持1分

肆、員工菸害防制行為促進因素

促進因素依菸害防制資訊「來源充分度」與「來源者、來源管道」分述如下。

一、來源充分度

在菸害防制相關資訊來源充分度方面(如表4-2-13)，62.0%的研究對象認為自己獲得有關「無菸餐廳」的訊息不充足或非常不充足；覺得資訊充足或非常充足的為38.0%；而在獲得關於「拒絕菸害或拒吸二手菸」的訊息上，則有半數(50.8%)認為充足或非常充足。

國內陳霈儒(2000)曾在菸害防制法實施三年後，調查國中生認為自己獲得「菸害防制法」的資訊充分度，結果指出自述非常充足或充足者佔59.7%，較本研究高，國中生在求學階段可以被動地接受學校提供較多的菸害防制資訊；但在職場中，則需由員工主動透過各種管道獲得菸害防制知識，故研究對象普遍認為自己獲得相關資訊不充足。

整體而言，受訪者普遍自述對「無菸餐廳」的相關訊息獲得並不充分，可能因各地衛生局在過去一年的宣導期中，除給予餐廳業者認證、考核無菸餐廳的相關訊息外，並無提供進一步的奧援，如員工教育訓練、優良無菸餐廳觀摩、無菸餐廳諮詢管道等，反觀「拒絕菸害或拒吸二手菸」的資訊，近幾年積極透過各種宣導，如「戒菸就贏」活動、開辦戒菸門診、暢通菸害檢舉熱線或諮詢管道、加強青少年菸害防制教育、增強媒體倡導等，故有半數受訪者認為獲得此方面的資訊較充分，但也仍有高達49.2%的受訪者，認為資訊不夠充足，值得繼續努力。

政策宣導的過程絕非一蹴可及，但在全球積極推動「無菸」環境，且國內也開徵「健康捐」後，不論在財源或環境氛圍上，都提供衛生單位一個絕佳的機會，實應把握此機會，再針對不同群眾，運用最合適的媒體傳播管道，提供國人無菸餐廳的相關訊息，應可

逐漸提高國人對此政策之瞭解及接受度，凝聚對無菸環境的共識，進而願意產生行動加以配合。

表4-2-13 菸害防制相關資訊來源充分度 (N=232)

無菸餐廳訊息	人數	百分比(%)	拒吸二手菸訊息	人數	百分比(%)
非常不充足	24	10.3	非常不充足	22	9.5
不充足	120	51.7	不充足	92	39.7
充足	79	34.1	充足	98	42.2
非常充足	9	3.9	非常充足	20	8.6

二、來源者與來源管道

如表4-2-14、表4-2-15可知，獲得上述資訊的主要來源者是衛生單位(67.7%)、朋友或同學(22%)、雇主或主管(21.6%)或同事(17.2%)，其他來源依序為長輩(9.5%)、配偶或男(女)朋友(8.2%)、父母(7.3%)、兄弟姊妹(6.5%)及其他(4.3%)。

獲得資訊的主要管道則是電視(87.5%)、報紙(46.1%)，其他依序為政府出版的單張(23.7%)、廣播(20.7%)、衛生單位電話諮詢專線(16.8%)、網路(14.2%)、雜誌(12.9%)、小手冊(12.1%)、書籍或課本(11.6%)、演講(5.2%)、座談會(5.2%)、錄影帶(3.9%)。

再問及若有關單位要提供餐廳員工相關訊息，研究對象表示最希望能透過電視(84.1%)、報紙(47.4%)、廣播(28.9%)、政府出版的單張(26.3%)、衛生單位電話諮詢專線(24.6%)、雜誌(22.8%)、網路(21.6%)、小手冊(17.7%)、書籍或課本(12.5%)、演講(4.3%)、座談會(4.3%)、錄影帶(3.9%)、其他(1.3%)。

Averbach等(2003)對波士頓54名中國餐館男性員工進行調查，其戒菸資訊主要來源是朋友(60%)，主要管道則為中文報紙(63%)、英文報紙(53.5%)及電視(44.4%)；而國內陳霽儒(2000)探討國中學生獲得

菸害防制法相關資訊的主要來源則為電視、師長及報紙，皆與本研究有同樣結果。顯示國人對於資訊來源管道仍較依賴電視、報紙或廣播，但衛生單位所提供之單張、諮詢專線、小手冊等，在所有研究對象中的資訊來源管道，也佔有一定比例，值得繼續開發能吸引國人的衛教宣傳單張或小冊。而在電子化的時代裡，網路也逐漸在衛生教育方式中備受重視，隨著網路被國人高度運用後，將來藉由網路宣導菸害防制政策也是可行之道。

表4-2-14 菸害防制相關資訊來源統計表

資訊來源者	人數	百分比(%)	資訊來源者	人數	百分比(%)
雇主或主管	50	21.6	兄弟姊妹	15	6.5
衛生單位人員	157	67.7	朋友或同學	51	22.0
同事	40	17.2	長輩	22	9.5
配偶或男(女)朋友	19	8.2	其他	10	4.3
父母	17	7.3			

表4-2-15 菸害防制相關資訊來源與需求統計表

來源管道	目前獲得資訊的來源		未來希望獲得資訊的來源	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
電視	203	87.5	195	84.1
報紙	107	46.1	110	47.4
廣播	48	20.7	67	28.9
政府出版的單張	55	23.7	61	26.3
衛生單位電話諮詢專線	39	16.8	57	24.6
網路	33	14.2	50	21.6
雜誌	30	12.9	53	22.8
小手冊	28	12.1	41	17.7
書籍或課本	27	11.6	29	12.5
座談會	12	5.2	10	4.3
演講	12	5.2	10	4.3
錄影帶	9	3.9	9	3.9
其他	7	3.0	3	1.3

伍、員工菸害防制行為

「菸害防制行為」量表共 10 題，採 Likert 五分法計分，每題 1~5 分，行為出現越頻繁者、分數越高，平均分數為 3.75 分(表 4-2-15)，顯示研究對象採行菸害防制行為的表現尚可。其中有 87.1% 的受訪者自述「在規定禁菸的區域，我不吸菸」、81.4%「在餐廳工作時，我不吸菸」，兩子題則為研究對象最常做到的菸害防制行為。而僅 34.5% 的受訪者自述「我會參加無菸餐廳或有關拒絕菸害的宣導活動」、31.5% 自述「我會主動閱讀無菸餐廳或有關拒絕菸害的訊息」，此兩子題為研究對象最不常做到的行為。

表 4-2-16 菸害防制行為得分統計表 (N=232)

	從 未 做 到	很 少 做 到	偶 爾 做 到	經 常 做 到	完 全 做 到	平 均 分 數	標 準 差
(%)							
拒絕吸菸行為							
1.在餐廳工作時，我不吸菸	2.2	7.3	9.1	6.0	75.4	4.45	.070
2.在工作休息時間，我不吸菸	4.7	9.5	6.5	9.1	70.3	4.31	.080
3.在規定禁菸的區域，我不吸菸	1.3	5.2	6.5	9.5	77.6	4.57	.060
4.在餐廳工作時，若有人請我吸菸我會婉拒	3.4	3.9	11.6	10.8	70.3	4.41	.070
拒吸二手菸行為							
5.有客人在餐廳吸菸，我會設法遠離他	9.1	10.8	20.3	19.4	40.5	3.72	.088
6.有人在禁菸區域吸菸，我會主動勸阻他	8.6	18.1	26.3	12.5	34.5	3.46	.089
7.有餐廳同事或主管在我面前吸菸，我會遠離他	10.8	18.1	22.4	16.8	31.9	3.41	.090
8.有餐廳同事或主管在我面前吸菸，我會主動勸他不要吸菸	14.2	19.4	26.3	11.6	28.0	3.20	.093
9.我會參加無菸餐廳或有關拒絕菸害的宣導活動	19.8	21.6	24.1	13.4	21.1	2.94	.093
10.我會主動閱讀無菸餐廳或有關拒絕菸害的訊息	15.9	19.4	33.2	9.1	22.4	3.03	.089

註：每題得分均為 1~5 分，行為出現越頻繁者得分越高，從未做到 1 分，很少做到 2 分，偶爾做到 3 分，經常做到 4 分，完全做到 5 分

整體而言，研究對象在「個人拒絕吸菸」行為的表現上較佳，這可能與受訪對象多為女性有關，女性吸菸比率較低，且因餐飲服務工作繁瑣而無暇吸菸，故多數人皆能做到在工作場所中不吸菸；但在「拒吸二手菸」的行為頻率則偏低，且同樣面對同事或雇主吸菸時，多採「遠離」的消極處理方式(59.9%)，較少採行積極「勸阻」行動(39.6%)，這與國外 Kurtz et al.(1993)、Strecher et al.(1993)、針對已婚婦女或嬰兒母親的調查研究有相同結果，顯示女性最常採取的拒絕二手菸方法仍偏向消極的遠離，即使吸菸者為熟識的親友，多數女性員工仍不敢斷然勸阻其吸菸行為。

另外在閱讀菸害防制相關訊息或參與相關活動上，行為產生的頻率更低，這可能與前項討論「資訊獲得」或「活動管道」不足有關，有關單位應在政令宣導外，針對餐飲業或服務業員工這個族群，量身打造合適的拒吸二手菸介入計畫，以達雙管齊下之效。

第三節 素質因素、增強因素、促進因素及菸害防制行為與社會人口學變項關係之探討

為探討社會人口學變項對於菸害防制素質因素、增強因素、促進因素及行為之影響，本節以單因子變異數分析(ANOVA)、t檢定及皮爾森相關係數等統計分法檢定之，分述如下。

壹、性別對菸害防制行為及其相關因素之影響

由表 4-3-1 可知，研究對象的「菸害防制知識」($t=-2.02, p<0.05$)、「菸害防制態度」($t=-2.07, p<0.05$)、「菸害防制自我效能」($t=-4.29, p<0.001$)、「重要他人吸菸情況」($t=3.28, p<0.001$)及「菸害防制行為」($t=-4.05, p<0.001$)會因「性別」之不同而有顯著差異。

經比較後發現，在「菸害防制知識」上，「女性」的顯著高於「男性」；表現出的「菸害防制態度」也較為正向，且有比男性更高的「菸害防制自我效能」。國內外相關研究皆顯示，吸菸行為在性別上有顯著差異，男性的吸菸率遠高於女性。正因女性的吸菸率低，故拒吸二手菸的動機較為強烈，且對於菸害防制法或菸害防制政策能採取接納的態度，這與行政院衛生署(2003)調查國內成人指出男性比較不贊成其工作或上學的地方有禁止吸菸的規定 12.7%，女性僅 2.8%不贊成，有相同結果，而正向態度則能進一步轉化為積極的拒菸自我效能，卓惠如(1992)調查全國 18 歲以上成人指出「性別」可預測拒菸「自我效能」有相似結果。

而「男性」的「重要他人吸菸情況」則顯著高於「女性」，可能因男性的吸菸率高，對於有吸菸習慣的家人、朋友、同事或工作環境較不排斥，而導致生活中的重要他人有較高的吸菸率。在「菸害防制行為」變項上，「女性」同樣比「男性」易於比現出菸害防制的行為，不論在「拒菸行為」或「拒吸二手菸行為」上，女性的表現都比男性佳。國外 Clayton S.(1991)以青少年為例，指出男女會因性別上的社交技巧不同，採行拒菸的行為能力亦不盡相同；林采虹(1999)、李美芳(2003)以國中生為研究對象，謝淑卿(1992)以台電員工及警察人員為對象，調查結果皆

指出「女性」比「男性」更願意表現出拒吸二手菸行為；行政院衛生署(2003)調查國內成人指出，看到不可吸菸的公共場所內有人吸菸時，會主動上前勸阻的比例，女性(23.7%)略高於男性(20.4%)，而看到同事或同學吸菸時，會主動勸阻的比例仍是女性(40.0%)高於男性(19.4%)，與本研究結果相同。

表4-3-1 性別與菸害防制行為及其相關因素之 t 檢定

變項名稱	性別	平均值	t
菸害暴露警覺度	男	38.36	-1.798
	女	40.07	
無菸餐廳政策瞭解度	男	7.50	-.684
	女	7.73	
菸害防制知識	男	6.20	-2.02*
	女	6.65	
菸害防制態度	男	38.36	-2.07*
	女	40.07	
行動利益	男	42.68	-.78
	女	43.52	
行動障礙	男	30.13	-1.05
	女	31.27	
菸害防制自我效能	男	36.68	-4.29***
	女	42.55	
重要他人吸菸情況	男	5.89	3.28***
	女	3.68	
支持性環境	男	56.13	-1.23
	女	57.88	
菸害防制資訊來源	男	8.62	-1.75
	女	9.35	
菸害防制行為	男	34.19	-4.05***
	女	39.34	
拒絕吸菸行為	男	15.94	-5.73***
	女	18.75	
拒吸二手菸行為	男	18.25	-2.46**
	女	20.58	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

綜上可知，「性別」在吸菸或拒吸二手菸的行為上是極為重要的變項，甚至在菸害防制的素質因素、增強因素或促進因素上都有著顯著的影響，未來在職場進行菸害防制計畫時，應針對不同性別的員工設計不

同介入行為目標，男性應先加強其拒菸知識、菸害暴露警覺度或政策瞭解度，以提高其自我效能；而女性則可提供其資訊來源管道，進而針對拒菸的技巧加以練習。

貳、年齡對菸害防制行為及其相關因素之影響

由表 4-3-2 可知，研究對象的「菸害防制知識」(相關係數=-.228， $p<0.01$)、「重要他人吸菸情況」(相關係數=-.162， $p<0.05$)及「菸害防制資訊來源」(相關係數=-.33， $p<0.01$)皆與「年齡」呈顯著負相關。即年齡越大者，其「菸害防制知識」越低、且「菸害防制資訊來源」越貧瘠、「重要他人吸菸情況」也越嚴重。本研究對象之年齡分布甚廣，此結果應與年紀輕者，較能運用健康傳播資源，不定期接觸或吸收菸害相關資訊有關，故其菸害防制知識較佳；反觀年長者，資訊來源較侷限於電視、廣播，故未來在設計教具或選擇傳播管道時，應考慮分眾的傳播方式，以達到最佳的閱聽效果。雖然研究對象的菸害防制知識或資訊會因年齡而不同，但「年齡」對「菸害防制行為」卻無顯著影響，李美芳(2003)探討五專生拒吸二手菸行為，同樣發現年齡對拒吸二手菸行為無顯著差異，可知「年齡」並非菸害防制行為的重要預測因子。

表 4-3-2 年齡對菸害防制行為及其相關因素之皮爾森積差相關係數表

變項名稱	相關係數
菸害暴露警覺度	-.082
無菸餐廳政策瞭解度	-.074
菸害防制知識	-.228**
菸害防制態度	.067
行動利益	-.058
行動障礙	.035
菸害防制自我效能	-.029
重要他人吸菸情況	-.162*
支持性環境	-.01
菸害防制資訊來源	-.33**
菸害防制行為	-.01

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

參、教育程度對菸害防制行為及其相關因素之影響

由表 4-3-3 可知，研究對象的「職場菸害暴露警覺度」(F=3.75， $p<0.05$)、「行動利益性認知」(F=3.21， $p<0.05$)、「支持性環境」(F=3.08， $p<0.05$)、「菸害防制資訊來源」(F=9.92， $p<0.001$)、「拒絕吸菸行為」(F=4.12， $p<0.05$)會因「教育程度」之不同而有顯著差異。

由結果可知學歷較高者，其「職場菸害暴露警覺度」越高、「行動利益性認知」越高、「支持性環境」越正向，且經事後比較知「大專以上」組顯著優於「國中小」組，顯示教育程度高者，對環境 ETS 暴露的意識較高，故警覺度高且其行動利益性也較高。而在「菸害防制相關資訊來源」上，「大專以上」及「高中職」組，皆顯著優於「國中小」組，這與謝淑卿(1992)調查職場員工的結果相同，顯示教育程度越高者，其獲得資訊的能力也越強，且較能積極主動地獲取新知，故其對於菸害的資訊來源較為豐富。

但在研究對象採行「菸害防制行為」上，則不因教育程度之不同而有顯著差異，若再進一步將菸害防制行為細分為「拒絕吸菸行為」與「拒吸二手菸行為」則可發現教育程度在「拒絕吸菸行為」上有顯著差異，且經事後比較知「大專以上」組顯著優於「國中小」組，可見「教育程度」對採行「拒絕吸菸」行為影響較大，但對「拒吸二手菸」行為則非重要的影響因素。

表4-3-3教育程度對於害防制行為及其相關因素之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1國中 小	2高中 職	3大專 以上	
菸害暴露 警覺度	組間	239.61	2	119.81					3>1
	組內	7286.11	228	31.95	3.75*	37.01	38.74	39.82	
	全體	7525.72	230						
無菸餐廳政策 瞭解度	組間	20.89	2	10.44					
	組內	1370.28	228	6.01	1.73	7.15	7.80	7.86	
	全體	1391.17	230						
菸害防制 知識	組間	11.30	2	5.65					
	組內	618.44	228	2.71	2.08	6.21	6.48	6.84	
	全體	629.74	230						
菸害防制 態度	組間	71.95	2	35.97					
	組內	8535.32	228	37.43	.96	38.57	39.68	40.01	
	全體	8607.27	230						
行動利益	組間	395.55	2	197.78					3>1
	組內	14046.81	228	61.61	3.21*	41.07	43.88	44.21	
	全體	14442.36	230						
行動障礙	組間	201.14	2	100.57					
	組內	14370.69	228	63.02	1.59	29.81	30.77	32.44	
	全體	14571.84	230						
菸害防制 自我效能	組間	228.72	2	114.36					
	組內	24450.44	228	107.24	1.06	39.06	40.39	41.88	
	全體	24679.17	230						
重要他人 吸菸情況	組間	76.39	2	38.19					
	組內	5823.32	228	25.54	1.49	4.73	3.96	5.37	
	全體	5899.72	230						
支持性環境	組間	654.39	2	327.19					3>1
	組內	24204.21	228	106.16	3.08*	54.70	57.66	59.30	
	全體	24858.61	230						
菸害防制 資訊來源	組間	174.16	2	87.08					3>1, 2>1
	組內	2000.92	228	8.77	9.92***	7.76	9.37	10.09	
	全體	2175.09	230						
菸害防制行為	組間	464.92	2	232.46					
	組內	20821.91	228	91.32	2.54	35.20	38.04	38.84	
	全體	21286.84	230						
拒絕吸菸行為	組間	118.03	2	59.01					3>1
	組內	3260.23	228	14.299	4.12*	16.68	17.86	18.67	
	全體	3378.26	230						
拒吸二手菸 行為	組間	127.19	2	63.59					
	組內	11251.94	228	49.35	1.29	18.51	20.17	20.17	
	全體	11379.14	230						

*p<0.05 ***p<0.001

肆、吸菸習慣對菸害防制行為及其相關因素之影響

由表 4-3-4 可知，研究對象的「職場菸害暴露警覺度」($F=6.55$ ， $p<0.01$)、「菸害防制態度」($F=8.01$ ， $p<0.001$)、「行動利益性」($F=3.24$ ， $p<0.001$)、「菸害防制自我效能」($F=31.35$ ， $p<0.001$)、「重要他人吸菸情況」($F=14.98$ ， $p<0.001$)、「支持性環境」($F=6.27$ ， $p<0.01$)及「菸害防制行為」($F=40.13$ ， $p<0.001$)會因「吸菸習慣」之不同而有顯著差異。

經事後比較得知，「不吸菸」者在「職場菸害暴露警覺度」及「菸害防制自我效能」方面，顯著優於「偶爾吸菸」及「每天吸菸」者，卓惠如(1992)調查國內成人，也同樣指出吸菸經驗能顯著預測「拒菸自我效能」，且有吸菸經驗者對菸害防制多持負向態度、對菸害的警覺度較低。

「吸菸習慣」也會與「重要他人吸菸情況」、「支持性環境」有關，「偶爾吸菸」或「每天吸菸」者，其「重要他人吸菸情況」比「不吸菸」者嚴重，且支持性環境越低；即重要他人吸菸情況越嚴重者、親友對菸害防制支持程度越低者，越容易產生「吸菸」行為，與陳霽儒(2000)調查國中生吸菸行為與重要他人吸菸情況結果相同。

而「不吸菸」者對菸害防制行為之「態度」及「行動利益性」最正向，顯著優於「每天吸菸」或「偶爾吸菸」者。如表 4-3-5 再進一步分析吸菸者中「有戒菸意願」及「無戒菸意願」者，則可發現「有戒菸意願」者的「態度」較為正向，且顯著優於「無戒菸意願」者($t=3.11$ ， $p<0.01$)；「行動利益性」($t=2.08$ ， $p<0.05$)也有同樣結果。Biener et al.(1997)在美國麻州的調查發現「不吸菸」或「有戒菸意願」的民眾，對於無菸餐廳持有正面、支持的態度，並願意在行動上實質表現，與本研究結果相同。Heloma et al. (2003)研究也發現，受訪員工會因吸菸習慣不同，對無菸職場的態度大相逕庭。

其中問及「我認為推行無菸餐廳政策是需要的」(非吸菸者支持度 78.5%、吸菸者 60.8%)，吸菸者的態度皆傾向中立意見，支持程度低；進一步問及「我希望我工作的餐廳成為無菸餐廳」時，非吸菸者仍傾向支持，佔 76.2%，然吸菸者之持度卻更低，僅 50.0%。顯示有吸菸習慣的員工，對無菸職場的「態度」及「行動利益性認知」較為負向，接受度也低於非吸菸者。

除上述變項受吸菸習慣影響外，「菸害防制行為」也受吸菸習慣影響，「不吸菸」者表現菸害防制行為的頻率，顯著優於「每天吸菸」及「偶爾吸菸」者，進一步分析顯示「不吸菸」者不論在「拒絕吸菸行為」或「拒吸二手菸行為」上，皆顯著優於「每天吸菸」者。馬藹屏(2000)曾針對國中、高中及高職學生進行調查，指出其遵行菸害防制法之行為與研究對象「是否吸菸」有關，也有同樣結果。

綜上可知，「吸菸習慣」與採行菸害防制行為及其相關因素有高度相關，「不吸菸」者的表現皆優於其他兩組；且吸菸者中「無戒菸意圖」者在各變項上的表現最差，也屬於職場ETS暴露及製造的高危險群，若想針對此族群進行介入，可先增強其戒菸意圖，運用「計畫行為理論」或「健康信念模式」等理論，發展介入策略，強化其戒菸行為的信念及結果評價，進而促成戒菸行為的產生。而對於有吸菸習慣之員工，除應增強其菸害防制素質因素外，增強因素及促進因素也不可忽略，尤其「重要他人」的拒菸態度上，應同時納入介入的範圍，才能使個體在行為改變的過程中，將障礙性降到最低。

表4-3-4 吸菸習慣對菸害防制行為及其相關因素之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1不吸菸	2偶爾吸菸	3每天吸菸	
菸害暴露警覺度	組間	407.33	2	203.67					
	組內	7124.56	229	31.11	6.55**	39.27	36.43	36.03	1>3
	全體	7531.89	231						
無菸餐廳政策瞭解度	組間	38.48	2	19.24					
	組內	1354.54	229	5.92	3.25	7.85	6.52	7.29	
	全體	1393.02	231						
菸害防制知識	組間	0.350	2	0.18					
	組內	629.63	229	2.75	0.064	6.51	6.52	6.40	
	全體	629.98	231						
菸害防制態度	組間	562.60	2	281.30					
	組內	8046.78	229	35.14	8.01***	40.31	36.00	37.17	1>2,1>3
	全體	8609.38	231						
行動利益	組間	399.61	2	199.80					
	組內	14103.62	229	61.59	3.24*	43.96	41.10	40.77	1>3
	全體	14503.22	231						
行動障礙	組間	221.65	2	110.82					
	組內	14384.66	229	62.82	1.76	31.41	29.14	29.11	
	全體	14606.31	231						
菸害防制自我效能	組間	5350.69	2	2675.34					
	組內	19541.92	229	85.34	31.35***	43.13	32.19	31.74	1>2,1>3
	全體	24892.60	231						
重要他人吸菸情況	組間	683.43	2	341.72					
	組內	5222.46	229	22.81	14.98***	3.52	6.76	7.91	3>1,2>1
	全體	5905.89	231						
支持性環境	組間	1294.26	2	647.12					
	組內	23624.76	229	103.17	6.27**	58.55	54.52	52.34	1>3
	全體	24919.00	231						
菸害防制資訊來源	組間	43.81	2	21.91					
	組內	2132.46	229	9.31	2.35	9.32	8.62	8.17	
	全體	2176.28	231						
菸害防制行為	組間	5543.44	2	2771.7					
	組內	15816.40	229	69.07	40.13***	40.14	32.33	27.14	1>2,1>3
	全體	21359.84	231						
拒絕吸菸行為	組間	1427.98	2	713.99					
	組內	1955.44	229	8.54	83.61***	19.10	14.61	12.68	1>2,1>3
	全體	3383.43	231						
拒吸二手菸行為	組間	1357.71	2	678.85					
	組內	10060.76	229	43.93	15.45***	21.03	17.71	14.45	1>3
	全體	11418.48	231						

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

表4-3-5 吸菸者有無戒菸意圖對菸害防制行為及其相關因素之t檢定

變項名稱	吸菸者 戒菸意圖	平均值	t
菸害暴露警覺度	無	35.33	1.71
	有	37.70	
無菸餐廳政策瞭解度	無	6.72	1.02
	有	7.50	
菸害防制知識	無	6.25	1.02
	有	6.80	
菸害防制態度	無	35.03	3.11**
	有	39.80	
行動利益	無	39.25	2.08*
	有	43.85	
行動障礙	無	28.05	1.46
	有	31.05	
菸害防制自我效能	無	30.5	1.30
	有	34.45	
重要他人吸菸情況	無	7.61	-1.86
	有	7.25	
支持性環境	無	50.67	2.24*
	有	57.65	
菸害防制資訊來源	無	7.92	1.80
	有	9.10	
菸害防制行為	無	26.67	2.58**
	有	33.45	
拒絕吸菸行為	無	12.47	2.28*
	有	15.10	
拒吸二手菸行為	無	14.19	2.48*
	有	18.35	

*p<0.05 **p<0.01

伍、工作場所ETS暴露對菸害防制行為及其相關因素之影響

由表 4-3-6 知，研究對象的「職場菸害暴露警覺度」($t=-2.146$ ， $p<0.05$)、「支持性環境」($t=2.24$ ， $p<0.05$)會因自述目前工作之餐廳「有無 ETS 暴露」之不同而有顯著差異。研究對象自述曾遭受 ETS 暴露危害，表示其曾留意餐廳內二手菸問題，或曾因此感到不適，故其「職場菸害暴露警覺度」較高、「支持性環境」較差；又因其工作環境中支持性環境差，可推知餐廳中吸菸行為較普遍，故其自覺 ETS 暴露比例高。但此變項對於「菸害防制行為」則無相關，這與李美芳(2003)以五專生為研究對象，指出「菸害暴露情況」對「拒吸二手菸行為」無顯著差異有相同結果。此結果顯示即使研究對象自覺暴露於二手菸的危害中，倘無適當政策介入或環境的支持，要促其採行菸害防制行為仍孤掌難鳴。

表4-3-6 工作場所ETS暴露情況對菸害防制行為及其相關因素之t檢定

變項名稱	工作場所ETS暴露	平均值	t
菸害暴露警覺度	無	38.02	-2.146*
	有	39.79	
無菸餐廳政策瞭解度	無	7.67	.217
	有	7.59	
菸害防制知識	無	6.38	-1.64
	有	6.77	
菸害防制態度	無	39.09	-1.42
	有	40.35	
行動利益	無	42.66	-1.69
	有	44.61	
行動障礙	無	30.73	-.39
	有	31.18	
菸害防制自我效能	無	40.20	-.51
	有	40.97	
重要他人吸菸情況	無	4.29	-.904
	有	4.59	
支持性環境	無	57.65	2.24*
	有	50.67	
菸害防制資訊來源	無	8.99	-.725
	有	9.32	
菸害防制行為	無	37.75	.70
	有	36.77	

* $p<0.05$

陸、工作年資、時數對菸害防制行為及其相關因素之影響

如表 4-3-7，在「工作年資」變項上，只與「菸害防制資訊來源」呈負相關(相關係數=-.17， $p<0.05$)，即工作年資越長，其菸害防制資訊來源越缺乏；而「每日工作時數」則與「無菸職場政策瞭解度」(相關係數=-.135， $p<0.05$)及「菸害防制資訊來源」(相關係數=-.19， $p<0.01$)呈顯著負相關。

此原因可能為工作年資長者，多為年紀較長、教育程度較低者，其獲得新知管道較缺乏，故有此結果；反觀每日工作時數短者，通常年紀較輕，其獲得無菸餐廳相關訊息的管道較多元，且具求知的主動積極性。

表4-3-7 工作年資、時數對菸害防制行為及其相關因素之皮爾森積差相關係數表

變項名稱	工作年資 相關係數	工作時數 相關係數
菸害暴露警覺度	.039	.007
無菸餐廳政策瞭解度	-.108	-.135*
菸害防制知識	-.099	-.104
菸害防制態度	.073	-.019
行動利益	-.015	-.099
行動障礙	.007	.089
菸害防制自我效能	-.030	-.032
重要他人吸菸情況	-.044	-.024
支持性環境	.00	-.04
菸害防制資訊來源	-.17*	-.19**
菸害防制行為	-.04	-.04

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

綜上所述，「性別」、「教育程度」、「吸菸習慣」是影響研究對象採行「菸害防制行為」最主要的社會人口學變項。進一步分析「性別」與「吸菸習慣」及「教育程度」與「吸菸習慣」的交互作用發現(表4-3-8、表4-3-9)，兩兩變項間對菸害防制行為並無顯著交互作用，但以「性別」、「吸菸習慣」的主要效果最顯著。

可知「吸菸習慣」的異同，對研究對象是否採行菸害防制行為具關鍵影響力；「不吸菸者」的警覺度、態度、行動利益性、自我效能及支持性環境皆優於吸菸者。此外，「女性」的知識、態度、自我效能優於男性；而男性之重要他人吸菸情況顯著較女性嚴重。

整體而言，「教育程度」對採行菸害防制行為的影響不大，但教育程度越高、年紀越輕者，在資訊獲得上較無障礙，對於菸害防制知識或政策等訊息獲得管道豐富，在「素質因素」及「促進因素」上表現較好。

而「行動障礙性」認知，則與所有社會人口學變項皆無顯著差異或相關性，顯見行動障礙性認知程度受個人之社會人口學背景影響不大，應與人際、政策或環境等其他外在的互動因素有關，待後文探討之。

表4-3-8 性別、吸菸習慣在菸害防制行為變項之雙因子變異數分析及事後考驗摘要表

Source	變異數分析				事後比較
	SS'	df	MS'	F	
性別	1419.78	1	1419.78	20.03***	女性>男性
吸菸習慣	3104.75	2	1552.38	22.15***	不吸菸>偶爾吸菸, 不吸菸>每天吸菸
交互作用	2.71	2	1.35	.02	
Error	16160.62	228	70.88		

***p<0.001

表4-3-9 教育程度、吸菸習慣在菸害防制行為變項之雙因子變異數分析及事後考驗摘要表

Source	變異數分析				事後比較
	SS'	df	MS'	F	
教育程度	215.41	2	107.70	1.54	
吸菸習慣	4417.58	2	2208.79	31.72***	不吸菸>偶爾吸菸, 不吸菸>每天吸菸
交互作用	21.15	4	5.28	.08	
Error	15458.37	222	69.63		

***p<0.001

第四節 不同職場菸害防制政策與素質因素、增強因素、促進因素及菸害防制行為關係之探討

為探討四類「不同職場菸害防制政策」對受訪餐廳及員工菸害防制現況及採行菸害防制行為及其相關因素之影響，將以單因子變異數(ANOVA)、皮爾森積差相關等統計方法考驗之，因「非無菸餐廳，但部分區域禁菸組」的受訪員工數較少，故將之與「非無菸餐廳，但全面禁菸組」合併為一類，歸為「有制菸政策」之餐廳，分述如下。

壹、餐廳菸害防制政策與素質因素

以下探討三類菸害防制政策對素質因素之影響，將分為「對職場菸害防制之健康信念」、「對職場菸害防制之認知」及「採行菸害防制行為之自我效能」分述如下。

一、對職場菸害防制之健康信念

如表4-4-1，健康信念中之「職場菸害暴露警覺度」($F=11.64$ ， $p<0.001$)、「無菸餐廳政策及菸害防制行為之態度」($F=11.70$ ， $p<0.001$)、「行動利益性」($F=7.48$ ， $p<0.001$)、「行動障礙性」($F=11.68$ ， $p<0.001$)，皆因不同職場菸害防制政策有顯著差異。

在「職場菸害暴露警覺度」方面，其得分平均值依序為「無菸餐廳」組(40.85分)、「有制菸政策」組(38.28分)，最低為「無禁菸區」組(36.13分)。經事後比較知，「無菸餐廳」員工之職場菸害暴露警覺度顯著高於「無禁菸區」之餐廳員工，也顯著高於「有制菸政策」之餐廳員工；而「有制菸政策」者也顯著高於「無禁菸區」。

其中問及「我認為在非禁菸的餐廳工作，比別人有可能吸入二手菸」，此題「無菸餐廳」組答非常同意或同意者有85.8%、「有制菸餐廳」組78.9%、「無禁菸區」組則僅61.2%認同，且三組經檢定達顯著差異($F=7.06$ ， $p<0.001$)，「無菸餐廳」組顯著優於其他兩組，可知施行無菸餐廳政策的餐廳員工，對工作環境中ETS暴露對健康

危害的警覺度高，其他兩組則對工作中ETS暴露警覺度低，可能處於菸害中而不自覺，且對無菸環境的期待較低。

「無菸餐廳政策及菸害防制行為之態度」方面，其得分平均值依序仍為「無菸餐廳」組(41.9分)、「有制菸政策」組(40.01分)，最低分為「無禁菸區」組(36.91分)。經事後比較知，「無菸餐廳」員工之態度最正向，且顯著高於「有制菸政策」之餐廳員工；「有制菸政策」餐廳員工之態度也顯著高於「無禁菸區」之員工。Mullooly et al.(1990)針對11家實行菸害防制政策實行一年後的職場進行調查，對於員工短期的戒菸影響效果並不明顯，但卻顯著地影響員工對於菸害的態度，與本研究有相同結果。

其中「我認為推行無菸餐廳政策是需要的」，無菸餐廳員工支持度89.3%、有制菸政策者75.2%、無禁菸區者62.6%；進一步問及「我希望我工作的餐廳成為無菸餐廳」時，無菸餐廳員工支持度87.5%、有制菸政策者71.5%、無禁菸區者支持度僅剩52.2%，顯見在無菸餐廳政策施行一年後，無菸餐廳員工對於此政策的確抱持較正向的態度，且高度支持自己工作的餐廳成為無菸餐廳。

在「行動利益性」認知上，其得分平均值依序同為「無菸餐廳」組(45.66分)、「有制菸政策」組(43.89分)，最低為「無禁菸區」組(40.40分)。經事後比較知，「無菸餐廳」及「有制菸政策」員工之行動利益性認知皆顯著高於「無禁菸區」之餐廳員工。

在「行動障礙」方面，其得分平均值依序仍為「無菸餐廳」組(35.69分)、「有制菸政策」組(31.02分)，最低分為「無禁菸區」組(27.48分)。經事後比較知，「無菸餐廳」員工之行動障礙性認知最低，且顯著低於其他兩組；「有制菸政策」之餐廳員工，也顯著低於「無禁菸區」之員工。

其中問及若所屬的餐廳成為無菸餐廳「生意會變好，不喜歡菸味的顧客會來光顧」，此題「無菸餐廳」組答非常同意或同意者有

75.0%、「有制菸餐廳」組66.1%、「無禁菸區」組則僅49.2%認同；相反地問及成為無菸餐廳「生意會變差，吸菸的客人都不想來」，「無菸餐廳」組僅10.7%認同、「有制菸餐廳」組32.1%、「無禁菸區」組則有43.3%認同無菸餐廳會使生意變差，且三組經檢定達顯著差異($F=19.71$ ， $p<0.001$)，「無菸餐廳」組顯著優於其他兩組，可知認證為無菸餐廳政策的餐廳員工，多數認為此政策對經濟的影響是正向的，這與國外大型研究(Lam et al.,2002、N. D. S,2001)有相同結果；反觀未加入認證的員工則對無菸餐廳的經濟衝擊仍充滿疑慮，擔心流失客源，故多數國內業者仍抱持觀望態度，未來可加強宣導此政策在經濟效益上的影響，以降低業者或員工的障礙性。

二、對職場菸害防制之認知

同表4-4-1，認知中之「無菸餐廳政策瞭解度」($F=9.55$ ， $p<0.001$)與不同職場菸害防制政策有顯著差異；但「菸害防制知識」則無差異。「無菸餐廳政策瞭解度」方面，其得分平均值依序同樣為「無菸餐廳」組(8.50分)、「有制菸政策」組(7.82分)，最低分為「無禁菸區」組(6.67分)。經事後比較知，「無菸餐廳」及「有制菸政策」之餐廳員工對無菸餐廳政策的瞭解度皆顯著高於「無禁菸區」之餐廳員工；而「有制菸政策」者也同樣顯著高於「無禁菸區」。

惟員工之菸害防制知識在三組皆無顯著差異，顯示即使是認證的無菸餐廳或有制菸政策的餐廳，可能較傾向於菸害防制法或無菸餐廳政令的宣導，缺乏菸害基本認知的教育訓練，故產生此結果，未來在落實無菸餐廳政策時，員工的教育訓練工作應並行不悖，才能與政策相輔相成。

三、採行菸害防制行為之自我效能

同表4-4-1，「自我效能」($F=10.09$ ， $p<0.001$)與不同職場菸害防制政策有顯著差異；其得分平均值依序仍為「無菸餐廳」組(45.48分)、「有制菸政策」組(39.92分)，最低分為「無禁菸區」組(37.73

分)，經事後比較知，「無菸餐廳」員工之自我效能顯著高於其他兩組。進一步如表4-4-2分析三組員工在「拒絕吸菸」、「拒吸二手菸」及「與吸菸客人應對」等自我效能可知，「無菸餐廳」員工在這三個向度上，僅「拒絕吸菸」自我效能與「有制菸政策」組未達顯著差異，其餘向度皆顯著優於其他兩組。

其中問及「若有客人在禁菸區吸菸，我會上前勸阻」此題「無菸餐廳」組69.7%有把握做到、「有制菸餐廳」組僅36.7%、「無禁菸區」組則為26.9%，且三組經檢定達顯著差異($F=11.85, p<0.01$)，「無菸餐廳」組顯著優於其他兩組。顯見即使同為劃分禁菸區的餐廳，經認證的餐廳員工，自覺勸阻客人在禁菸區吸菸較具正當性，故行為的把握度高，有制菸措施者對此制菸行為則無把握，若有客人在禁菸區吸菸，也傾向忽略此行為或不知該如何處理。

表4-4-1 不同職場菸害防制政策與素質因素之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸 餐廳	2制菸 政策	3無禁 菸區	
菸害暴露 警覺度	組間	695.10	2	347.55	11.64***	40.85	38.28	36.13	1>2>3
	組內	6836.80	229	29.86					
	全體	7531.89	231						
無菸餐廳政 策瞭解度	組間	107.29	2	53.64	9.55***	8.50	7.82	6.67	1>3,2>3
	組內	1285.73	229	5.62					
	全體	1393.02	231						
菸害防制 知識	組間	7.07	2	3.54	1.29	6.48	6.65	6.24	
	組內	622.91	229	2.72					
	全體	629.98	231						
菸害防制 態度	組間	798.33	2	399.16	11.70***	41.9	40.01	36.91	1>3,2>3
	組內	7811.05	229	34.109					
	全體	8609.38	231						
行動利益	組間	889.16	2	444.58	7.48***	45.66	43.89	40.40	1>3,2>3
	組內	13614.07	229	59.45					
	全體	14503.22	231						
行動障礙	組間	2048.77	2	1024.39	18.68***	35.69	31.02	27.48	1>2,1>3
	組內	12557.54	229	54.84					
	全體	14606.31	231						
菸害防制 自我效能	組間	2016.26	2	1008.13	10.09***	45.48	39.92	37.73	1>2,1>3
	組內	22876.34	229	99.89					
	全體	24892.60	231						

*** $p<0.001$

表4-4-2 不同職場菸害防制政策與自我效能各向度之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸 餐廳	2制菸 政策	3無禁 菸區	
拒絕吸菸 自我效能	組間	193.53	2	96.76	4.96**	18.23	16.77	15.71	1>3
	組內	4462.86	229	19.48					
	全體	4656.39	231						
拒吸二手菸 自我效能	組間	388.60	2	194.30	7.57***	19.53	16.82	16.17	1>2,1>3
	組內	5877.46	229	25.66					
	全體	6266.06	231						
與吸菸客人應 對自我效能	組間	3151.04	2	1575.52	15.13***	33.05	24.51	24.32	1>2,1>3
	組內	23842.84	229	104.11					
	全體	26993.89	231						

p<0.01 *p<0.001

綜上所述，不同的職場菸害防制政策的確會影響員工菸害防制行為的「素質因素」，尤其「受認證無菸餐廳」之員工在各項素質因素的表現上，皆優於另外兩組的員工；「有制菸政策」組員工在部分素質因素上，也顯著優於「無禁菸區」；而「無禁菸區」的員工在各變項上表現最差。顯示餐廳若能推行制菸政策，即使非認證成為無菸餐廳，仍能增進員工菸害防制行為之「素質因素」，進而願意採行菸害防制行為。

貳、餐廳菸害防制政策與增強因素

以下探討三類菸害防制政策對增強因素之影響，包括「支持性環境」及「重要他人吸菸情況」。如表4-4-3，增強因素中之「支持性環境」(F=11.28, p<0.001)變項，與不同職場菸害防制政策有顯著相關；但「重要他人吸菸情況」則無顯著相關。

在「支持性環境」變項上，其得分平均值依序為「無菸餐廳」組(63.16分)、「有制菸政策」組(56.40分)，最低分為「無禁菸區」組(53.50分)。經事後比較知，「無菸餐廳」組員工之支持性環境顯著優於「有制菸政策」及「無禁菸區」之餐廳員工。

再進一步將支持性環境分為「雇主」、「同事」、「家人」、「朋友」及「顧客」的支持度，比較三種不同菸害防制政策後，如表4-4-4顯示「無菸餐廳」組不論在「雇主支持度」(F=15.17, p<0.001)、「同事支持度」

(F=10.78, p<0.001)、「家人支持度」(F=8.46, p<0.001)、「朋友支持度」(F=7.43, p<0.001)及「顧客支持度」(F=9.33, p<0.001)上，皆顯著高於其他兩組。

表4-4-3 不同職場菸害防制政策與增強因素之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸餐廳	2制菸政策	3無禁菸區	
重要他人吸菸情況	組間	76.89	3	25.63	1.03	3.70	4.02	5.19	1>2,1>3
	組內	5829.00	228	25.57					
	全體	5905.89	231						
支持性環境	組間	2955.45	2	1477.72	15.41***	63.16	56.40	53.50	
	組內	21963.55	229	95.91					
	全體	24918.99	231						

***p<0.001

表4-4-4 不同職場菸害防制政策與支持性環境細項之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸餐廳	2制菸政策	3無禁菸區	
雇主支持度	組間	161.02	2	80.51	15.17***	13.07	11.56	10.81	1>2,1>3
	組內	1215.05	229	5.31					
	全體	1376.07	231						
同事支持度	組間	143.21	2	71.60	10.78***	12.70	11.05	10.66	
	組內	1514.12	228	6.64					
	全體	1657.33	230						
家人支持度	組間	98.61	2	49.31	8.46***	12.78	11.66	11.00	
	組內	1333.86	229	5.82					
	全體	1432.48	231						
朋友支持度	組間	89.40	2	44.70	7.43***	12.50	11.49	10.79	
	組內	1376.32	229	6.01					
	全體	1465.72	231						
顧客支持度	組間	137.94	2	68.97	9.33***	12.32	10.83	10.25	
	組內	1685.90	228	7.39					
	全體	1823.84	230						

***p<0.001

此結果顯示，在施行無菸餐廳政策一年後，的確可以提供員工一個對菸害防制更佳的支持性環境，讓研究對象體認整體工作環境皆高度支持自己採行菸害防制行為的氛圍，不論是雇主或顧客皆能讓員工放心地採行菸害防制行為，甚至能增強重要他人對此政策或行為的支持度，進而促使菸害防制行為在工作及生活中產生。惟不同菸害防制政策雖可能藉由員工影響其重要他人對此政策及行為的支持度，卻無法進一步影響其重要他人的吸菸習慣，故三組員工在「重要他人吸菸情況」上，並未達統計上的顯著差異。

參、餐廳菸害防制政策與促進因素

如表4-4-5，促進因素之「菸害防制資訊來源」變項，與不同職場菸害防制政策也達統計上顯著差異。其得分平均值依序為「無菸餐廳」組(9.88分)、「無禁菸區」組(9.14分)，最低分為「有制菸政策」組(8.64分)。經事後比較知，「無菸餐廳」組員工之菸害防制資訊來源顯著優於「有制菸政策」之餐廳員工，但「無禁菸區」餐廳之員工獲得菸害防制相關資訊也很豐富。

此結果可推論，即使加入「無菸餐廳」後，員工可能也只是被動地獲得來自衛生單位、雇主或電視有關於菸害防制訊息，而非主動地擷取相關資訊，故日後相關單位應主動提供菸害防制相關資訊給予餐廳員工，或暢通其資訊管道，以提高其訊息可近性。

表4-4-5 不同職場菸害防制政策與促進因素之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸餐廳	2制菸政策	3無禁菸區	
菸害防制資訊來源	組間	56.59	2	28.29	3.06*	9.88	8.64	9.14	1>2
	組內	2119.68	229	9.26					
	全體	2176.28	231						

* p<0.05

肆、餐廳菸害防制政策與菸害防制行為

如表4-4-6，「菸害防制行為」(F=19.45，p<0.001)與不同職場菸害防制政策達顯著差異。其得分平均值依序為「無菸餐廳」組(43.42分)、「有制菸政策」組(36.88分)，最低為「無禁菸區」組(33.46分)。經事後比較知，「無菸餐廳」組員工之菸害防制行為得分顯著高於其他兩組；而「有制菸政策」組則顯著高於「無禁菸區」之餐廳員工。

進一步將「菸害防制行為」細分為「拒絕吸菸」及「拒吸二手菸」行為，與不同職場菸害防制政策加以分析後，發現不論在「拒絕吸菸行為」(F=5.84，p<0.001)或「拒吸二手菸行為」(F=22.23，p<0.001)上，「無菸餐廳」組的表現皆顯著優於「有制菸政策」組及「無禁菸區」組；而

「有制菸政策」組則在「拒吸二手菸」行為上顯著優於「無禁菸區」組。

過去檢討無菸政策影響性的研究，多針對吸菸者而言，但卻忽略此政策對更多數的非吸菸者所產生的影響，本研究探討「無菸餐廳」政策實行一年後，證實無菸政策除能提高員工之菸害防制行為素質因素、增強因素及促進因素外，確實能增進菸害防制行為的產生。而「有制菸政策」餐廳員工，也在菸害防制行為上顯著優於「無禁菸區」者，MIZOUE et al.(2000)對日本職場菸害防制政策研究分析指出，開設「吸菸室」開設「吸菸區」於職場內、限制「吸菸時間」等三種菸害防制政策都能增加員工採行菸害防制行為的頻率，與本研究結果同樣顯示出，不同程度的制菸政策，對員工採行菸害防制行為皆有其影響性，未來可設定「有制菸政策」之餐廳為目標族群，爭取其加入無菸餐廳之認證，以持續增進其員工採行菸害防制之行為。

表4-4-6 不同職場菸害防制政策與菸害防制行為之變異數分析、平均值及事後考驗摘要表

變項名稱	Source	變異數分析				平均值			事後比較
		SS'	df	MS'	F	1無菸 餐廳	2制菸 政策	3無禁 菸區	
菸害防制 行為	組間	3102.02	2	1551.01					
	組內	18257.82	229	79.73	19.45***	43.42	36.88	33.46	
	全體	21359.85	231					1>2>3	
拒絕吸菸 行為	組間	164.21	2	82.11					
	組內	3219.22	229	14.06	5.84***	19.18	17.46	16.97	
	全體	3383.43	231					1>2,1>3	
拒吸二手菸 行為	組間	1856.65	2	928.33					
	組內	9561.83	229	41.76	22.23***	24.25	19.42	16.49	
	全體	11418.48	231					1>2>3	

***p<0.001

綜合上述，「無菸餐廳」員工之菸害防制行為及其相關影響因素的確顯著優於其他兩組，可知此政策對員工帶來的正向效益不容小覷；而「有制菸政策」組的表現則普遍優於「無禁菸區」組，顯見此類餐廳雖未加入「無菸餐廳」之認證，但已對菸害防制採取若干措施，故也能增強其員工採行菸害防制行為及其相關影響因素，未來可針對此類餐廳及其員工優先加強宣導無菸餐廳政策，鼓勵業者加入認證，應可增加無菸餐廳政策的推廣性。

第五節 影響採行職場菸害防制行為重要因素之分析

為瞭解影響研究對象採行菸害防制行為的重要因素為何，本節將以皮爾森積差相關、多元逐步迴歸等統計方法檢定菸害防制「素質因素」、「增強因素」、「促進因素」與「菸害防制行為」間之相關。

壹、素質因素與菸害防制行為之相關

由表4-5-1可知，素質因素之「警覺度」(相關係數=.42, $p<0.01$)、「無菸政策瞭解度」(相關係數=.31, $p<0.01$)、「態度」(相關係數=.41, $p<0.01$)、「行動利益性」(相關係數=.38, $p<0.01$)及「自我效能」(相關係數=.67, $p<0.01$)等變項，皆與「菸害防制行為」呈顯著正相關；而與「行動障礙性」(相關係數=-.36, $p<0.01$)呈顯著負相關，即行動障礙性越低者，其菸害防制行為越高。

馬藹屏(2000)針對國中、高中及高職學生，調查其遵行「菸害防制法之行為」與「認知」、「遵行意願」間有顯著相關；謝淑卿(1992)調查707位台電員工及515位警察人員，發現「菸害防制行為」除與個人背景因素相關外，也與「認知」、「自我效能」及「支持性環境」有正相關；陳秀娟(2003)以桃園地區高中職學生為研究對象，調查指出「戒菸行為」與「自我效能」及「行動利益性」為正相關，而與「行動障礙性」為負相關；李美芳(2003)探討青少年拒吸二手菸行為，結果發現「態度」與「拒吸二手菸行為」呈顯著正相關。

上述研究結果多數與本研究結果相符，僅「菸害防制知識」變項，在本研究與研究對象之「菸害防制行為」並無顯著相關，與其他研究不同，可能是本研究樣本的「年齡」、「教育程度」之分布差異較大，而「認知」變項與「年齡」、「教育程度」有顯著差異，故與行為之相關性小，僅與「警覺度」(相關係數=.19, $p<0.01$)、「態度」(相關係數=.17, $p<0.01$)、「行動利益性」(相關係數=.14, $p<0.05$)及「菸害防制資訊來源」(相關係數=.17, $p<0.05$)達顯著相關。

而「警覺度」除與菸害防制行為相關外，也與「無菸政策瞭解度」(相關係數=.34, $p<0.01$)、「知識」(相關係數=.19, $p<0.01$)、「態度」(相關係數=.65, $p<0.01$)、「行動利益性」(相關係數=.51, $p<0.01$)及「自我效能」(相關係數=.40, $p<0.01$)、「支持性環境」(相關係數=.36, $p<0.01$)、「菸害資訊來源」(相關係數=.14, $p<0.05$)等變項呈顯著正相關；而與「行動障礙性」(相關係數=-.38, $p<0.01$)呈顯著負相關。

而「自我效能」除與菸害防制行為、警覺度相關外，也與「無菸政策瞭解度」(相關係數=.25, $p<0.01$)、「態度」(相關係數=.46, $p<0.01$)、「行動利益性」(相關係數=.47, $p<0.01$)、「支持性環境」(相關係數=.51, $p<0.01$)、「菸害資訊來源」(相關係數=.14, $p<0.05$)等變項呈顯著正相關；而與「行動障礙性」(相關係數=-.37, $p<0.01$)呈顯著負相關。卓惠如(1992)調查全國18歲以上成人指出「菸害認知」、「菸害防制態度」可預測拒菸「自我效能」，與本研究相同。

貳、增強因素與菸害防制行為之相關

同表4-5-1，在增強因素方面，「支持性環境」(相關係數=.21, $p<0.01$)與「菸害防制行為」呈顯著正相關；而「重要他人吸菸情況」(相關係數=-.242, $p<0.05$)則與「菸害防制行為」呈顯著負相關，即重要他人吸菸情況越嚴重者，其菸害防制行為越低。李美芳(2003)探討青少年拒吸二手菸之行為，結果發現在增強因素方面，家人、同儕對拒吸二手菸支持度越高者，其拒吸二手菸行為也越高，與本研究相同。此外，「重要他人吸菸情況」除與菸害防制行為相關外，也與「自我效能」(相關係數=-.165, $P<0.05$)、「支持性環境」(相關係數=-.146, $P<0.05$)呈顯著負相關，即重要他人吸菸情況越嚴重者，其菸害防制行為自我效能、支持性環境越低。

參、促進因素與菸害防制行為之相關

同表4-5-1，在促進因素方面，「菸害資訊來源」(相關係數=.59, $p<0.01$)與「菸害防制行為」呈顯著正相關，即菸害資訊來源越豐富者，越易採

行菸害防制行為，而與「菸害資訊來源」呈顯著相關的變項眾多，僅與「重要他人吸菸情況」無顯著相關。

表 4-5-1 採行菸害防制行為之素質因素、增強因素、促進因素及菸害防制行為變項之相關

變項名稱	菸害 暴露 警覺度	無菸 餐廳 政策 瞭解度	菸害 防制 知識	菸害 防制 態度	行動 利益	行動 障礙	菸害 防制 自我 效能	支持 性環 境	重要 他人 吸菸 情況	菸害 資訊 來源	菸害 防制 行為
菸害暴露 警覺度	1										
無菸餐廳 政策 瞭解度	.34**	1									
菸害防制 知識	.19**	.14*	1								
菸害防制 態度	.65**	.39**	.17**	1							
行動利益	.51**	.28**	.14*	.73**	1						
行動障礙	-.38**	-.37**	-.07	-.40**	-.29**	1					
菸害防制 自我效能	.40**	.25**	.06	.46**	.47**	-.37**	1				
支持性環 境	.36**	.26**	.04	.55**	.58**	-.35**	.51**	1			
重要他人 吸菸情況	-.707	-.129	.004	-.118	.029	-.107	-.165*	-.146*	1		
菸害資訊 來源	.14*	.17**	.17*	.22**	.23**	-.15*	.14*	.25**	-.053	1	
菸害防制 行為	.42**	.31**	-.01	.41**	.38**	-.36**	.67**	.21**	-.242*	.59**	1

*p<0.05 ** p<0.01

綜上所述，本研究各變項間皆存在高度相關，可循其脈絡解釋各變項間可能的相互影響性。本研究結果也可提供職場健康促進計畫者，在

未來從事職場菸害防制計畫時，能利用真正影響行為改變之中介變項，透過素質因素、增強因素或促進因素等變項，結合最適當的衛生教育介入管道，針對不同社會人口學變項之對象，設計整體健康促進計畫，藉以改變員工採行職場菸害防制行為。

肆、各變項對菸害防制行為的預測力

本研究進一步想瞭解 前述各社會人口學變項與認知知覺變項 對研究對象採行「職場菸害防制行為」變異之解釋力，故以多元逐步迴歸加以分析，投入模式內為前述與菸害防制行為顯著相關之變項，包含下列幾項：

社會人口學變項中「性別」、「吸菸習慣」、「教育程度」；素質因素中「菸害暴露警覺度」、「無菸餐廳政策瞭解度」、「無菸餐廳政策及採行菸害防制行為之態度」、「行動利益性」、「行動障礙性」、菸害防制行為之自我效能」；增強因素「支持性環境」、「重要他人吸菸情況」及促進因素「菸害防制資訊來源」等 12 個變項。

一、各變項對「菸害防制行為」的預測力

如表 4-5-2 所示，以上述 12 個變項預測「菸害防制行為」時，能通過 F 值統計考驗進入迴歸模式者共有五項，依序為「菸害防制行為之自我效能」($\beta=0.383$, $p<0.001$)、「支持性環境」($\beta=0.370$, $p<0.001$)、「吸菸習慣」($\beta=-0.221$, $p<0.001$)、「職場菸害暴露警覺度」($\beta=0.139$, $p<0.001$)及「行動利益性」($\beta=-0.119$, $p<0.001$)。此五個變項多元相關係數為 0.773，聯合解釋變異量為 0.598($F=4.29$, $p<0.001$)，即此五個變項能聯合預測菸害防制行為高達 59.8% 的變異量。

就個別解釋力來看，則以「菸害防制行為之自我效能」的預測力最佳($\beta=0.383$, $p<0.001$)，其解釋量達 45.0%，即菸害防制自我效能得分越高者，越易採行菸害防制行為。其餘具預測力的四個變項

依次為支持性環境增加 8.7%解釋量、吸菸習慣 4.4%、職場菸害暴露警覺度 0.8%、行動利益性 0.8%。而執行複迴歸分析時，應同時診斷各自變項間是否存在共線性(collinearity)問題，結果如表 4-5-3 所示，具有預測力的這五個自變項，其容忍度皆大於 0.5、膨脹係數小於 2，故應無共線性問題存在。

表 4-5-2 各變項對菸害防制行為之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	淨 F 值	B	標準化迴歸係數(β)
1.自我效能	.671	.450	.450	187.598	187.598	.355	.383
2.支持性環境	.733	.538	.087	132.544	43.046	.342	.370
3.吸菸習慣	.763	.582	.044	105.210	23.909	-4.942	-.221
4.警覺度	.768	.590	.008	81.337	4.647	.234	.139
5.行動利益性	.773	.598	.008	66.876	4.291	-.144	-.119

表4-5-3 各變項對菸害防制行為之共線性診斷表

變項名稱	容忍度(Tolerance)	膨脹係數(VIF)
1.自我效能	.562	1.778
2.支持性環境	.597	1.676
3.吸菸習慣	.776	1.289
4.警覺度	.704	1.421
5.行動利益性	.544	1.837

二、各變項對「拒絕吸菸」及「拒吸二手菸」行為的預測力

進一步將「菸害防制行為」細分為「拒絕吸菸」及「拒吸二手菸」行為來探討時，如表 4-5-4 所示，以前述 12 個變項預測「拒絕吸菸」行為，能通過 F 值統計考驗進入迴歸模式者共有五項，依序為「吸菸習慣」($\beta=-0.463$, $p<0.001$)、「菸害防制行為之自我效能」($\beta=0.312$, $p<0.001$)、「支持性環境」($\beta=0.227$, $p<0.001$)、「行動利益性」($\beta=-0.137$, $p<0.001$)及「教育程度(大專以上對國中小)」($\beta=0.098$, $p<0.001$)。此五個變項多元相關係數為 0.744，聯合解釋變異量為 0.554($F=4.71$, $p<0.001$)，即此五個變項能聯合預測拒絕吸菸行為達 55.4%的變異量，且無共線性存在(如表 4-5-5)。

就個別解釋力來看，則以「吸菸習慣」對「拒絕吸菸行為」的預測力最佳，其解釋量達 40.7%，即「無吸菸習慣」者，越易採行「拒絕吸菸」行為。能預測「拒菸行為」的變項大致上與前述預測整體「菸害防制行為」的變項相同，惟「教育程度」也是預測「拒絕吸菸行為」的重要變項，即「大專以上」組相對於「國中小」組，更能採行「拒絕吸菸行為」。

表 4-5-4 各變項對拒絕吸菸行為之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	淨 F 值	B	標準化迴歸係數(β)
1.吸菸習慣	.638	.407	.407	157.09	157.097	-4.130	-.463
2.自我效能	.716	.512	.105	119.76	49.294	.115	.312
3.支持性環境	.731	.535	.023	87.02	11.014	.084	.227
4.行動利益性	.738	.545	.010	67.63	4.940	-.066	-.137
5.教育程度(註)	.744	.554	.009	55.94	4.713	.468	.098

註：此教育程度為「大專以上」對「國中小」組

表4-5-5 各變項對拒絕吸菸行為之共線性診斷表

變項名稱	容忍度(Tolerance)	膨脹係數(VIF)
1.吸菸習慣	.782	1.279
2.自我效能	.573	1.746
3.支持性環境	.597	1.676
4.行動利益性	.616	1.623
5.教育程度(註)	.982	1.019

註：此教育程度為「大專以上」對「國中小」組

而以此 12 個變項預測「拒吸二手菸」行為時，如表 4-5-6 所示，能通過 F 值統計考驗進入迴歸模式者僅三項，依序為「菸害防制行為之自我效能」($\beta=0.367$, $p<0.001$)、「支持性環境」($\beta=0.346$, $p<0.001$)、「職場菸害暴露警覺度」($\beta=0.147$, $p<0.001$)。此三個變項多元相關係數為 0.696，聯合解釋變異量為 0.484($F=7.63$, $p<0.001$)，即此三個變項能聯合預測拒吸二手菸行為達 48.4%的變異量，且無共線性存在(如表 4-5-7)。

就個別解釋力來看，則以「菸害防制行為之自我效能」對「拒吸二手菸行為」的預測力最佳，其解釋量為 36.0%，即「菸害防制行為之自我效能」越高者，越易採行「拒吸二手菸」行為。

表 4-5-6 各變項對拒吸二手菸行為之多元逐步迴歸分析摘要表

選出的變項順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	增加解 釋量 △R	F 值	淨 F 值	B	標準化迴 歸係數(β)
1.自我效能	.600	.360	.360	128.97	128.971	.249	.367
2.支持性環境	.683	.467	.106	99.73	45.461	.234	.346
3.警覺度	.696	.484	.017	70.97	7.634	.181	.147

表4-5-7 各變項對拒吸二手菸行為之共線性診斷表

變項名稱	容忍度(Tolerance)	膨脹係數(VIF)
1.自我效能	.691	1.448
2.支持性環境	.713	1.403
3.警覺度	.805	1.242

Martinelli 於 1996 年探討 18-25 歲青少年拒絕二手菸行為之研究亦發現，「一般自我效能」、「拒吸二手菸效能」及「同住者無人吸菸」等因素，能顯著預測「拒吸二手菸之行為」(引自陳隆彬，2001)，與本研究結果相同。林采虹(1999)以國中生為研究對象也指出「自我效能」能預測拒吸二手菸行為，再加上「同住者吸菸狀況」、「暴露二手菸環境」、「人際影響」等變項，能直接預測拒吸二手菸行為，其聯合解釋力達 49.0%；李美芳(2003)也曾運用 PRECEDE-PROCEED 模式探討青少年拒吸二手菸之行為，綜合結果指出「自我效能」、「菸害防制態度」、「家人及同儕支持性環境」為研究對象採行拒吸二手菸的重要預測因子，解釋力達 51.1%，兩研究所得重要預測因子皆與本研究相近，且預測力也相當。

而陳靜芝(1987)同樣以國中生為例，認為「心理反應」、「性別」、「嫌菸權態度」、「好朋友吸菸情形」及「生理反應」為五項具預測力之變項，聯合解釋拒吸二手菸意向之變異量達 23%，則較本研究預測力低。

綜上所述，未來在進行職場員工菸害防制介入計畫時，應針對「自我效能」、「支持性環境」、「職場菸害暴露警覺度」等易改變之變項加以介入，尤其在「自我效能」變項上，會因循認知、社會性和環境變數的不同性質，而有不同的表現層次與強度，並導致不同的行為效果。而「自我效能」來源有以下四種：過去經驗的類推（Performance Accomplishments），指個人對於將來執行相關行為的能力之指標，故成功的經驗會提高個人對相關行為的控制或熟練的期望；替代經驗（Vicarious Experience），指觀察他人成功的經驗，可產生個人對執行此行為的能力之期望；言語的勸服（Verbal Persuasion），指藉由他人告訴個人有執行此行為之能力，將使個人信服自己確有此能力；情緒的引發（Emotional Arousal），指情緒（如：焦慮、沮喪）經常被解釋為是否有能力執行某特定行為的指標。若能掌握此四個介入技巧，將可促使員工採行菸害防制行為的持續產生。