

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所



碩士論文

Graduate Institute of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

非典型工作身分對心理健康的影響

-以工作控制、組織正義為中介

The influences of Atypical Employment on Mental
Health: Job Control and Workplace Justice as Mediators

邱紹穎

Shao-Ying Chiu

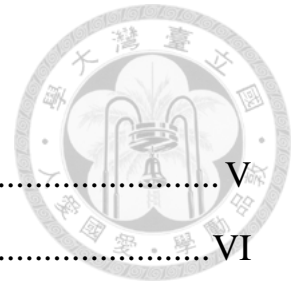
指導教授：辛炳隆 博士

Advisor: Ping-Lung Hsin, Ph.D.

中華民國 109 年 08 月

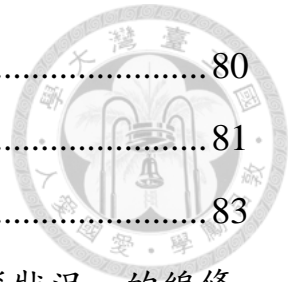
August 2020

目 錄



誌 謝	V
中文摘要	VI
Abstract	VII
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 非典型工作者的界定	3
第三節 研究目的	4
第四節 研究流程與章節安排	4
第二章 文獻探討	6
第一節 非典型工作者的區分方法	6
第二節 心理健康的衡量	10
第三節 非典型工作者的心理健康	14
第四節 工作控制的中介效果	19
第五節 組織正義的中介效果	30
第三章 研究設計	42
第一節 研究架構與研究假設	42
第二節 資料來源及研究變項操作性定義與測量	45
第三節 分析方法與分析工具	55
第四章 研究結果	64
第一節 樣本背景分析	64
第二節 研究變項相關分析	69
第三節 迴歸分析、中介效果檢定結果	71
第五章 研究結論與建議	78
第一節 研究發現	78

第二節 管理意涵.....	80
第三節 研究限制與建議.....	81
參考文獻.....	83
附錄一、「工作環境安全衛生狀況認知調查」中「疲勞狀況」的編修 歷程.....	96
附錄二、「工作環境安全衛生狀況認知調查」中「工作控制」的編修 歷程.....	101
附錄三、「工作環境安全衛生狀況認知調查」中「組織正義」的編修 歷程.....	104
附錄四、2016年工作環境安全衛生狀況認知調查.....	107



表目錄

表 1 簡式健康量表 (BSRS-5)	13
表 2 職場社會心理危害之類型與重點觀察指標	18
表 3 Karasek 的 JCQ 量表原版本	24
表 4 中文版 JCQ 量表 (C-JCQ) 題目內容	25
表 5 Moorman 組織正義問項	34
表 6 組織正義四構面問項	35
表 7 組織正義中英文對照表	36
表 8 「和僱用者間的契約關係」及「與工作單位的關係」交叉分析結果	48
表 9 控制變項-薪資	50
表 10 控制變項-教育程度	51
表 11 企業規模虛擬變數	52
表 12 研究變項及其變數的資料處理	53
表 13 工作者的心理健康信度檢驗	56
表 14 「工作者的心理健康」因素負荷量矩陣	56
表 15 「工作控制」信度檢驗	57
表 16 「工作控制」11 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)	58
表 17 「工作控制」5 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)	59
表 18 「組織正義」信度檢驗	60
表 19 「組織正義」10 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)	61
表 20 「組織正義」7 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)	62
表 21 控制變項類別變數分析結果	66
表 22 控制變項連續變數分析結果	67
表 23 心情上變化、工作控制、組織正義分析結果	68
表 24 自變項與工作控制獨立樣本 t 檢定結果	69
表 25 自變項與組織正義獨立樣本 t 檢定結果	69
表 26 自變項與工作者心理健康獨立樣本 t 檢定結果	70
表 27 工作控制、組織正義、工作者的心理健康相關分析結果	70
表 28 非典型工作身分對工作控制、組織正義之影響	72
表 29 非典型工作身分、工作控制、組織正義對工作者心理健康之影響	73
表 30 Sobel test 結果	76
表 31 研究假設與分析結果統整	79
表 32 CBI 量表	96
表 33 C-CBI 量表 (中文版 CBI 量表)	97
表 34 「疲勞」題組歷次問卷修正摘要	99

表 35 「工作控制」題目歷次修正摘要.....	102
表 36 「組織正義」題目歷次修正摘要.....	105



圖目錄

圖 1 近年非典型工作者總人數.....	2
圖 2 壓力源、壓力反應、身心健康關聯圖.....	16
圖 3 研究架構圖.....	44
圖 4 中介效果圖示說明.....	63
圖 5 中介效果四步驟法檢驗結果.....	75

誌 謝



在國防部指南營區服義務役期間，時常到當時仍在成功國宅旁的行政法院出庭，因此常有機會經過台大校園，卻未曾想過有一天能從這間學校畢業。想起剛踏進台大校園報到的那天，渾身感到不可思議；今日完成碩士論文，這樣的感覺依舊。

拜讀過的諸多論文中，總將指導老師擺在感謝排行榜的第一名，但若不是父母願意支持年紀不小的我繼續求學，就不會遇到指導教授，也不會有今天的成果，所以想把這份榮耀先獻給父親邱訓仁，以及母親李癸梅。能有機會進入台大求學，最大的原因也只是我比別人幸運，有願意讓我任性的父母在背後支持大部分的花費，縱然入學那一年父親已退休，但他們只是開心的對我說”好好唸畢業”，從未向我透露一點點的經濟狀況顧慮。後期對兩位老人家實在是感到太虧欠與內疚，因而選擇邊工作邊慢慢完成論文撰寫，但仍然要說我是何其有幸，能有這麼棒的父母，再多的話語也無法道盡心中的感謝，愛您們。

本篇論文能夠完成，絕對要感謝指導教授辛炳隆老師，願意與學生一起付出時間與心血。老師百忙之中仍願意盡力配合學生們每一次的討論預約，因而常見到老師整個下午到晚上都在跟學生討論論文，如此盡責的態度著實令人敬仰。老師對於研究的堅持、篇章架構邏輯以及對於內容上的要求與指導更是令人折服，雖然過程中難免讓學生感到挫折，但如此扎實的問題分析與解決的訓練，其實反而讓學生在職場中有更傑出的表現，感謝老師的栽培。也要感謝口試委員葉婉榆老師，以及于若蓉老師對於研究結論提供的建議，讓本研究不單單只是數據描述而已，大大提升研究結果所帶來的深度及廣度。

感謝時任女友韻宣，論文撰寫的過程中，乏味與孤獨是每天都會遇到的狀況，當同事、好友下班後甚至是放假時能在外面走跳，而自己只能待在研究室埋首論文，使思維一點也不新鮮有趣，因而讓女友總是委屈的要自己想話題找話題，還要忍受男友寫不出東西帶來的暴躁脾氣，這段時間真是難為、辛苦及委屈她了，真是萬分抱歉。最後要感謝研究室的好戰友，庭豪學長、靖媛、詩卉；以及週末夥伴欣錫、勻呈，平常已經說太多了，這裡就點到為止吧！總之，謝謝各位一路陪伴，願我們友誼長存。

邱紹穎筆 民國 109 年 8 月 13 日 寫於永和陋室

中文摘要



近年勞動條件除了對傳統薪資、福利等議題的討論，關於工作環境及工作者健康面向的關注程度亦有提升。受雇工作者面對薪資停滯的情況下，不但增加個人工作壓力，生活壓力亦隨之增加，進一步影響工作者的心理健康。工作者的心理健康狀況，為職業健康醫學領域所關注之新興議題，近年國外較多關注於「工作控制」和「組織正義」的影響，但我國國內的相關面向的研究文獻則是相對稀少。

本研究以典型、非典型工作者為研究對象，探討工作者的身分差異，是否會透過「工作控制」、「組織正義」兩中介因素，影響工作者的心理健康表現。分析結果發現，非典型工作身分會因為組織正義感受降低，而對工作者心理健康造成顯著負向影響；非典型工作身分不會因為工作控制程度降低，而對工作者的心理健康，造成顯著負向影響。

因此本研究認為，企業或組織若能夠積極的管理措施（組織正義四面向：分配正義、程序正義、人際關係正義、訊息正義），改善非典型工作者的組織正義感受，在無需增加龐大經費支出的情況下，同樣能達成提升非典型工作者的心理健康表現。

中文關鍵詞：典型工作者、非典型工作者、工作控制、組織正義、心理健康

Abstract

There has been an increase in the degree of concern about the working environment and the health of employees. Nowadays, employees have lots of work pressure and living pressure, which affects employees' mental health seriously. The mental health of employees is an emerging topic of concern in the field of occupational medicine. Foreign countries have paid attention to the influence of "job control" and "workplace justice"(organizational justice), but domestic research on relevant aspects is relatively scarce.

This study takes typical and atypical employments as the research objects to explore whether the differences in the status of employments will affect the mental health of employees through two mediators: "job control" and "workplace justice". The analysis results found that atypical employments will have a significant negative impact on mental health due to reduced workplace justice; atypical employments will not cause a significant negative impact on mental health due to reduced job control.

Therefore, this study concludes that if a company or organization can take positive management measures (based on four aspects of workplace justice: distribution justice, procedural justice, interpersonal justice, and information justice) to improve the atypical employments' workplace justice conditions, the mental health of atypical employments can also be improved without increase huge expenditures.

Key words: typical employment, atypical employment, job control, workplace justice, organizational justice, mental health

第一章 緒論

本章第一節研究動機，先行描述勞動市場的演變，討論傳統勞動研究之方向，以及當前新興的勞動議題，並於第二節闡明研究目的。本章第三節，則是敘述本研究之研究流程與章節安排。

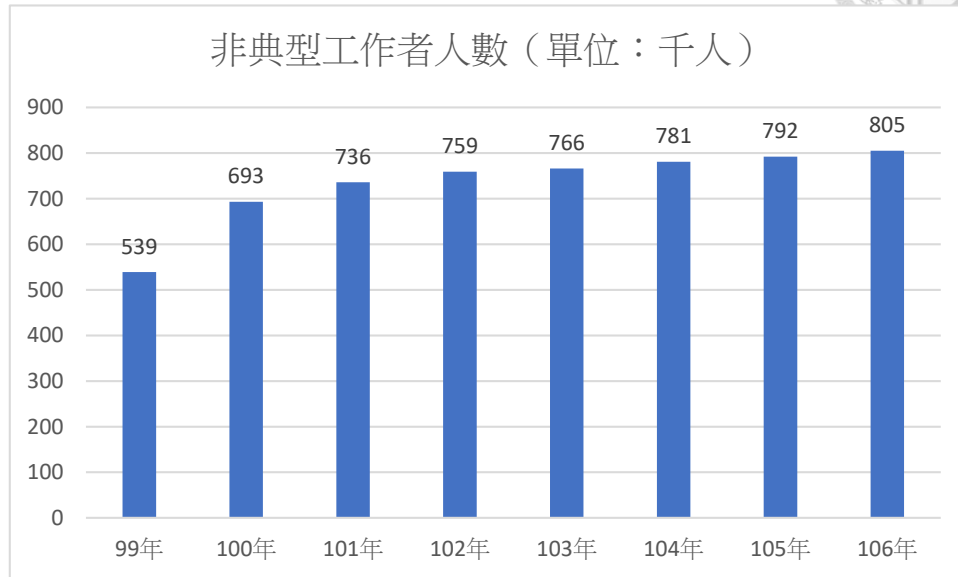
第一節 研究動機

過往企業透過穩定的僱用關係，以及具保障的勞動待遇，來確保勞動力能長期、穩定的留在企業內從事生產活動。此時的勞雇關係，以強調雇主對員工照顧責任的「長期僱用型態」為主（Tompas et al., 2007; Benach, 2014）。然而，接連經歷幾次經濟危機（如：1970 年後的石油危機、金融危機）後，促使企業尋求更彈性化的僱用形式，來降低人事成本負擔，進而提高企業經營績效（李碧涵，2002; Benach, 2014）；另一方面，政府部門為解決高失業率問題，著手推動勞動保護規範鬆綁的政策措施，使原本以長期僱用契約為主的勞雇關係，轉而被彈性僱用契約型式所取代（Ogura, 2005; 湯家碩等，2011; Pirani, 2017）。

有學者主張，彈性化的僱用形式，對工作者有正面影響效果，因彈性化的工作安排，讓工作者能在工作與其家庭生活間取得平衡，或可增加特定工作族群（如老人）的勞動參與率，或讓具有特殊技術者不受單一勞動契約限制，或可加快工作經驗的累積等。然而，彈性化的僱用形式，也為工作者帶來諸多負面效果，例如工作者需面對是否能持續受雇於雇主的不確定性，或工作者對於工作的掌控程度降低，或工作者喪失工作過程中的社會連結，或工作者的安全不被重視，或工作者的晉升機會受限制等（Martens et al., 1999; Virtanen, M. et al., 2005），特別是企業為因應變化迅速的市場環境，利用彈性化的方法，安排工作者從事低薪、低技術性或環境惡劣的低階工作，更加凸顯出彈性化僱用的負面效果（Virtanen, M. et al., 2005; 王佳雯等，2011）。2007 年 WHO 提出的「僱用條件與健康不平等」報告書，即對此一狀況提出警訊，報告書指出，彈性化工作型態降低國家對工作者的權益保護，也削弱工會對組織的影響力，對工作者健康狀況產生不良影響（湯家碩等，2011）。

我國非典型工作者的人數，自 2011 年來（民國 100 年）不斷增加，於 2017 年突破 80 萬人（參下圖 1），此現象造成我國的勞動相關法規制度，難以解決非典

型工作者面臨的困境，因而不斷有訂定非典型工作保護專法（例如派遣勞動法）之討論。



資料來源：行政院主計總處

作者自行繪製圖表

圖 1 近年非典型工作者總人數

國內學界對非典型工作者之研究，多鎖定在薪資、法律保障程度等制度面向議題。例如：有學者分析日本勞動法指出，日本雖未批准國際勞工組織（ILO）第 175 號公約¹於日本國內實行，但日本早已透過修法方式，將該原則內化於日本勞動法規中，學者認為此立法技術，有效減緩國際公約對日本國內法治所產生的衝擊，值得我國仿效，能促使我國在未批准 175 號公約的情況下，仍可跟隨國際間勞工權利保護之發展，強化對勞工權益的保障（張鑫隆，2008）。另有學者以我國法院判決為研究材料，分析派遣員工和典型工作者間界定之變化，試圖以此歸納出我國勞動法規中，派遣員工的雇主所應承擔之責任範圍，確保派遣員工的勞動權益，在法律制度上能獲得該有的保障（林良榮等，2015）。亦有學者探究在非典型、典型工作者的差異下，對工作者的工作流動及工作者的薪資差異，造成甚麼影響，該研究發現，當工作的薪資待遇較低，或流動的機會較少時，此類工作會以非典型工作者為主（柯志哲，2014），形成非典型工作者較易聚集在低階工作的現象。此一發現

¹ ILO 第 175 號公約，即均等待遇原則，要求部分工時工作者的薪資、勞動條件等內涵，應與其他從事相同工作內容之工作者相同，兩者應受到同樣待遇。

亦與行政院 2018 年 5 月 14 日召開之「我國薪資現況、低薪研究及其對策」記者會中，公布的人力資源調查結果雷同，該調查結果顯示，低薪族群主要集中在技術門檻較低的其他服務業類別中。

近年除了對傳統薪資、福利等議題的討論外，關於工作環境及工作者健康面向的關注程度亦有提升。工作者面對迅速的產業變化，及薪資停滯的情況下，不但增加個人工作壓力，生活壓力亦隨之增加，兩者共同影響工作者的身心健康。工作者的身心健康狀況，為職業健康醫學領域所關注之新興議題，我國於 2009 年納入精神狀況可被診斷為職業健康疾病²，凸顯出對於工作者的心理健康問題的重視度有所提升，且不亞於對薪資或福利項目之關注。職業健康狀態是一段長時間累積的過程，其與感冒不同，無法在很短的期間內觀察到異常症狀或結果(尤素芬等, 2009)。國外針對影響工作者心理健康的問題，近年則關注於「工作控制」和「組織正義」的影響，相關討論將於本研究第二章進一步說明。國內針對「工作控制」和「組織正義」對工作者心理健康的影響，相關研究文獻相對稀少。本研究期望增加讀者對於「工作控制」、「組織正義」如何影響工作者心理健康的認識，作為改善我國勞工就業環境之參考，讓國內的工作者有更好的職場心理健康狀態。

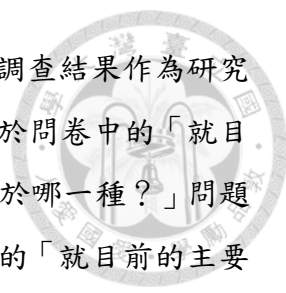
第二節 非典型工作者的界定

統整分析過往文獻³，本研究以「非典型工作者」(atypical employment)泛指彈性化工作型態下的受雇工作者，與「典型工作者」(typical employment)是相對的比較關係。當工作者具備下列特徵時，本研究歸類為的「典型工作者」，其餘則被歸類為「非典型工作者」：

1. 受雇主指揮監督，並在雇主之監管場域下工作。
2. 屬於全時(全職)之工作，並賴此工作為唯一薪資來源。
3. 與雇主間具有持續性的僱用關係。
4. 為勞動相關法規主要的保障對象。

² 陳素玲，即日生效！精神疾病列職業病 認定放寬，聯合晚報，
<https://udn.com/news/story/7269/3210601>，2018/09/10 查詢。

³ 有關本研究針對非典型工作者與典型工作者間的區分依據，詳請參考第二章第一節相關內容。



本研究另以 2016 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」的調查結果作為研究資料來源，再根據上述區分標準界定兩類型工作者⁴。當受僱者於問卷中的「就目前的主要工作，您和僱用者間的契約關係（書面上或口頭上）屬於哪一種？」問題上，選擇「長期僱用，通常能夠續任」為答案，且同時在問卷中的「就目前的主要工作，您和僱用者間的契約關係（書面上或口頭上）屬於哪一種？」的問題上，選擇「受僱關係」為答案時，該受僱者即歸類為本研究所指的「典型工作者」，兩問題中只要有一題填答其他選項作為答案時，該受僱者則歸類為本研究的「非典型工作者」。透過區別兩類型工作者，以利本研究針對非典型工作者與典型工作者之差異進行比較分析。

第三節 研究目的

基於上述研究動機，本研究以 2016 年行政院主計總處「人力資源調查」中，附帶勞動部勞動及職業安全衛生研究所，每三年執行一次的「工作環境安全衛生狀況認知調查」調查結果為依據，篩選出受僱者為研究對象，並透過文獻探討、研究假設，達成下列研究目的：

- 1、探討「非典型工作者」的身分，是否會因為「工作控制」的中介效果，影響工作者的「心理健康」表現。
- 2、探討「非典型工作者」的身分，是否會因為「組織正義」的中介效果，影響工作者的「心理健康」表現。

第四節 研究流程與章節安排

根據前述研究動機與研究目的，本研究後續研究流程，首先是廣泛蒐集國內外相關期刊論文，經由分析整理而得出當前研究成果，以及可補強之研究議題；其次，根據文獻探討整理出與研究議題相關之理論或論述，提出本研究之研究假設及研究架構；接續回顧問卷題目之演變，並整理該問卷調查結果所取得之資料；之後將資料依照適當之統計方法進行分析，並驗證本研究之研究假設是否成立；最後則是

⁴ 詳細的區分過程，請見本研究第三章第二節相關內容。

依據統計分析結果，提出本研究之結論與政策建議，並如實說明本研究之研究限制。

本研究於第一章緒論之研究動機與目的，說明本研究旨在探討「非典型工作身分」，是否會透過「工作控制」、「組織正義」兩因素，影響「工作者的心理健康」狀態。第二章文獻探討中，考量非典型工作者類型多樣，因此於第一節說明本研究非典型工作者的界定；又本研究並非直接衡量心理健康狀態，因而於第二節說明本研究藉由衡量工作者的疲勞狀況，來呈現其心理健康狀態的依據；在第二章第一節及第二節的基礎上，本研究開展非典型工作者的心理健康實證研究結果，並整理工作控制、組織正義作為中介效果之相關機制與理論。第三章研究設計則是呈現本研究之研究架構與研究假設，以及研究資料來源與分析方法。第四章先以敘述性統計，分析樣本的背景資料；接續相關分析，了解變數間的關聯；再使用驗證性因素分析，確認問卷題目與資料間的信效度；最後透過迴歸分析，驗證研究假設。第五章依據本研究統計結果與實證發現，提出政策建議以及研究限制。

第二章 文獻探討



雖然，本研究著重在探討非典型工作者的心理健康，以及「工作控制」、「組織正義」的影響，但由於非典型工作者有諸多類型，可能造成讀者混淆，故於本章第一節，先行呈現本研究對於非典型工作者的界定，以及如何配合本研究使用之問卷內容，而能劃分出典型、非典型工作者兩類別；其次於本章第二節，說明過往常見的工作者心理健康的衡量指標，以及本研究如何衡量工作者的「心理健康」狀況。

在讀者對於本研究之基礎有所掌握後，本章第三節呈現非典型工作者心理健康的實證研究，並得出非典型工作身分，會對工作者的心理健康，產生負面影響之歸納，其他理論促使本研究認為，「工作控制」和「組織正義」，應進一步探討。接續第三節的內容，本章第四節及第五節，分別呈現「工作控制」和「組織正義」作為中介因素之論述，並於各節最後形成本研究之研究假設。

第一節 非典型工作者的區分方法

由於各國國情與法規體系不同，致使各國對於非典型工作者有不同的指稱。為使讀者能對本研究的非典型工作者有清楚的界定，本節首先討論常見的典型、非典型工作者的區別基準，以及說明本研究所指稱的典型、非典型工作者又是包含哪些類型，以作為後續論述的基礎。

本研究討論的「非典型工作者」，泛指工作者的受雇身分，屬於非全職工作、非固定工作時間、非穩定工作收入、非特定工作內容或場域、非穩定雇主、非法規範主要保障對象的僱用型式，因此具有暫時性、低收入、低權利保障、低社會保護、易受傷害等特性。

學理上對於典型、非典型工作者的區別，源自於新馬克斯主義學者 Wallerstein 提出的「核心-邊陲模型」(Core-Peripheral Model)、Atkinson 的「彈性企業模型」(The Flexible Firm Model)，或 Harvey 的「彈性積累」(flexible accumulation)，此三者與「二元勞動市場理論」(Dual Labor Market Theory)的概念相似，該理論主張，勞動力應分為「核心、主要」的工作者，以及「非核心、輔助性、支持性」的工作者兩大類(李碧涵, 2002; 湯家碩等, 2013)，兩者於勞動市場上呈現互補的關係。在核心與非核心工作者的區別下，另延伸出不同的相對名稱，例如：標準

僱用 (standard employment) 與非標準僱用 (non-standard employment)、典型僱用 (typical employment) 與非典型僱用 (atypical employment)、持續僱用 (permanent employment) 與彈性僱用 (flexible employment) 等。

「標準僱用」與「非標準僱用」並非法規範上的區分標準，而係參考過往相關研究的衡量指標⁵，以及社會上對於工作特徵之通念後，所歸納出的工作身分區別類型 (ILO, 2016)。一般而言，「標準僱用」是指工作者在雇主管理的場域下工作，受雇主指揮監督，是全時的工作，且多能期待有持續性的僱用關係存在 (De Cuyper et al., 2008)，在標準僱用下，工作所獲得的報酬，是該工作者唯一的收入來源，同時標準僱用通常是國家勞工保護法規中的主要保障對象 (例如具有廣泛的法定福利和應享權利) (Benach, 2014)。與標準僱用相反的勞動特徵即為「非標準僱用」。「非標準僱用」具備與標準僱用相反的勞動條件，例如：低薪、低度工作控制、工作不穩定 (有限的工作期間)、較少的保護機制等 (De Cuyper et al., 2008)，多數研究也因而認為，非標準僱用的工作和「不穩定工作」 (precarious work) 是相似，甚至是同等的意涵 (ILO, 2016)。

常見的「非標準僱用」類型包含：定期契約、派遣勞動、臨時工作、兼職工作或自僱工作者 (自營作業者) 等 (Edwards, 2006; Quinlan, 2015; Eurofound, 2017)。「非標準僱用」的工作者不受雇主重視，亦可能不在雇主的監管場域內工作，甚至沒有固定的工作地點；此外，單一工作的工作時間短暫，讓工作者不會僅有一份工作，因此出現工作者受不同的雇主僱用之情形，導致工作者難以轉變成為持續受僱的狀態，且經常處於連續工作的狀況；最後，因不是政府保護法規的主要保護對象，此些工作者反而成為制度上被忽視的部分 (Kalleberg et al., 2000)，而未能受到完整的法規所保障。

「典型、非典型僱用」與「標準、非標準僱用」的區分高度相似，參考「歐洲提昇生活與工作品質基金會」(Eurofund) 所建立的「歐洲工業關係辭典」(European Industrial Relations Dictionary) 中，關於「非典型工作」(atypical work) 之定義，「非典型工作」指的是：

⁵ ILO 從過往研究中歸納出的參考指標，包含契約關係、收入、工時、健康與安全、社會保障、教育訓練、其他職場上的基本工作權與規範等。

「...在一段時間內與單一雇主的僱用關係，不符合全職的、正規的、開放式的標準或『典型』模式。典型模式為全職工作，具有標準工作時間保證和定期收入，並提供工作者社會保障系統，以確保養老金支付及預防健康和失業的問題...」⁶—European Industrial Relations Dictionary

不論是「非標準僱用」或是「非典型僱用」，其所代表的都是從原本普遍常見的僱用關係，轉變為新型態且不同於過往的僱用關係；或是因市場彈性化與生產彈性化之因素，造成勞動力的運用也朝向彈性化發展，而使原本受到高度規範的僱用關係，逐漸開放到以低度規範來而形成的僱用關係，故非標準僱用或非典型僱用，亦有研究以「彈性僱用」稱呼之（Virtanen, M. et al., 2005；Benavides et al., 2006；Ferrie, 2008）。

彈性化的現象解除多數管制，僱用關係不同於過去是以長期的穩定關係為主，無法期待能維持持續性的穩定收入，工作內容或工作場域亦不同於過往，而是較為不固定的狀態，因此彈性化下非全職、非正規的僱用模式，也有稱為「不安定僱用」（precarious employment）⁷，其泛指具備暫時的、易受傷害的、低社會保護的、低收入的、低權利保障等特性之僱用類型（Benavides et al., 2006；Tompá et al., 2007；王佳雯等，2011；Benach, 2014；Muntaner, 2016）。另有研究則是以「非永久僱用」來泛指所有非長期契約形式（non-permanent employment）之僱用型態（Benach, 2014）。

⁶ 歐洲工業關係辭典上，原文對於非典型工作（atypical work）的定義為：「Atypical work refers to employment relationships that do not conform to the standard or 'typical' model of full-time, regular, open-ended employment with a single employer over a long time span. The latter, in turn, is defined as a socially secure, full-time job of unlimited duration, with standard working hours guaranteeing a regular income and, via social security systems geared towards wage earners, securing pension payments and protection against ill-health and unemployment....」。2018/11/20 查詢該辭典。

⁷ 歐洲工業關係辭典對於不安定工作（precarious work）尚未有一致的定義。但其於辭典中引用 Olsthoorn (2014)對於不安定僱用（precarious employment）的界定，Olsthoorn 認為不安定僱用有三個特質，分別是：(1) 不穩定的僱用（例如定期契約或臨時工作）(2) 未受保護的權利（例如失業時沒有其他保護措施）(3) 弱勢員工（例如缺乏其他謀生方法），該辭典則是將不安定僱用定義為這三個特質的交集。2018/11/20 查詢該辭典。

對於非典型工作者出現以上不同的指稱，係因各國的法規範或制度設計上的差異所導致，例如：美國、加拿大對於「暫時僱用」（temporary employment）、「臨時僱用」（fixed-term employment）、「非永久僱用」是互相通用的；而在澳洲和紐西蘭，「暫時僱用」和「定期僱用」（casual employment）是相同的群體（De Cuyper et al., 2008）；國內較明確具備不安全、不穩定特色的受雇身分，包含兼職工作者、部份工時工作者、定期契約工作者、派遣勞動工作者、自營作業者、電傳勞動工作者和外包工作者⁸（成之約，1998；柯志哲，2008；王佳雯等，2011；辛炳隆等，2012）。

不論是「非標準僱用」、「非典型僱用」、「彈性僱用」或是「不安定僱用」，均兼具非全職工作、非固定工作時間、非穩定工作收入、非特定工作內容或場域、非穩定雇主、非法規範的主要保障對象等特色，彼此並沒有非常明確的區分標準或界線，由於各類型的非核心工作者所遭遇的職場情況高度相似，故通常歸類為類似的受雇群體（Werner, 2005），在定義上尚未取得一致見解的情況下，本研究將以「非典型工作者」來泛指非典型僱用契約之工作者，即非核心工作者；另以「典型工作者」指稱典型僱用契約之工作者，即核心工作者。本研究對於兩者的界定，在於工作者具有下列條件時，即被歸類為本研究所指的「典型工作者」；未具備下列條件之工作者，則被歸為本研究所指的「非典型工作者」，以便本研究進行分析討論：

1. 受雇主指揮監督，並在雇主之監管場域下工作。
2. 屬於全時（全職）之工作，並賴此工作為唯一薪資來源。
3. 與雇主間具有持續性的僱用關係。
4. 為勞動相關法規範主要的保障對象。

上述界定如何與本研究所使用之數據結合，而將受訪者區分為典型與非典型工作者，本研究另於本研究第三章第二節提供詳細說明，於此不贅述整理過程。

⁸ 歐洲工業關係辭典在說明非典型工作（atypical work）時，亦有列舉幾個常見的類型，且與此處列舉的工作身分多有重疊。

第二節 心理健康的衡量

過往有研究認為，心理健康不易透過簡單的問卷調查來進行分析，或是透過問卷了解被調查者的心理健康是否達到疾病程度。職業流行病學研究認為，「疲勞」即是一項心理疾病共同的前階段指標，是工作者在罹患心理疾病前，均會經歷的階段或過程，因此有研究透過衡量工作者的疲勞狀況(哥本哈根疲勞量表，簡稱CBI)，作為不同個體間心理健康的比較基準。對於心理健康的評估，有越來越多研究使用簡式健康量表(簡稱BSRS-5)作為評量工具，該量表亦可見於政府衛生部門網站，推廣用於精神疾病初步診療，或自我評估心理健康狀況。本節將針對此兩方法說明，使讀者瞭解本研究採用簡式健康量表的原因。

壹、以「疲勞」(Burnout)衡量心理健康的不足

「疲勞」是一種面對壓力下的情緒反應(affective reaction)，係因工作者在工作的過程中，會面臨到個人資源喪失的狀況，而工作者為了減少資源損失，或是獲取新的資源來彌補失去的部分，都將導致其必須加倍付出個人的勞動力。加倍付出個人勞動力的過程中，工作者的精神與活力會逐漸枯竭，且不易回復到原本的狀態，因而引起工作者的倦怠感，進而發展成焦慮和抑鬱，形成憂鬱症等精神疾病(Hobfoll et al., 2001; Hiron et al., 2005; 黃寶園, 2009)。「疲勞」亦會造成「健康生產力減損」(Health-Related Productivity Loss)⁹的發生，不論是基層員工或高階主管，在疲勞產生時均會出現整體工作效率降低的狀況，導致企業增加營運成本，甚至造成直接的經濟損失(朱明, 2012; 葉婉榆等, 2013)。

臨床醫學指出，長期無法回復的疲勞症狀，屬於精神官能症中的一種新興病狀，稱為「慢性疲勞症候群」(施榮瑜等, 2004; 施榮瑜等, 2005; 呂萬安, 2011; 連廷嘉, 2015)。實證研究發現，當工作者有較嚴重的疲勞症狀時，會導致較差的生理和心理健康表現(葉婉榆等, 2008; 王佳雯等, 2011)，而能作為不同工作的工作者間，心理健康轉變的初期症狀的比較基準(陳秋蓉等, 2006; 湯家碩等, 2011;

⁹ 所謂健康生產力減損，是泛指職場因為工作者之健康因素，所引發之生產力損失」。其主要元素包含了三大類，分別為：①因病缺席(absenteeism)、②減效出席(presenteeism)、③員工因健康因素被迫離開崗位時的轉換與重置成本(employee turnover and replacement costs)。

葉婉榆，2013；Cheng., 2013）。

早期對於「疲勞」的衡量，多採用美國社會心理學家 Maslach 和 Jackson 於 1986 年所發展的「馬氏疲勞量表」（Maslach Burnout Inventory，簡稱 MBI 量表）。MBI 量表由「情緒性疲憊」（emotional exhaustion）、「去人化」（depersonalization）、「個人成就的減低」（reduced personal accomplishment）等三個部分組成（Yeh et al., 2007；葉婉榆等，2013），但學者認為 MBI 量表無法適用於各職業的工作者，係因 MBI 量表設計時，Maslach 和 Jackson 限縮了對於「疲勞」的定義，其認為疲勞症狀只會發生在工作內容為從事人際互動的工作者的身上¹⁰，這導致能適用 MBI 量表的工作者，只能是從事教育、醫（照）護、服務業等工作者；MBI 量表的另一個問題，在於 Maslach 和 Jackson 並未解釋為何「情緒性疲憊」、「去人化」、「個人成就的減低」三個面向，能夠呈現出受測者的疲勞症狀（Kristensen, 2005；Yeh et al., 2007；葉婉榆等，2013），後續雖有學者提出 MBI-GS（MBI 的通用性版本），仍未解決量表架構的疑問（Kristensen, 2005；Yeh et al., 2007）。

Kristensen 等學者後於 2005 年所提出的「哥本哈根疲勞量表」（Copenhagen Burnout Inventory，簡稱 CBI 量表）中所指的「疲勞」，係指工作環境中，長期情緒負擔所導致的生理、心理與情感上的耗損狀態，耗損狀態包含「疲憊勞累」（fatigue）、「筋疲力竭」（exhaustion）等（Kristensen, 2005；張晏蓉等，2007）。CBI 量表有三個分量表，分別衡量「個人疲勞」（personal or generic burnout）、「工作疲勞」（work-related burnout）、「服務對象疲勞」（client-related burnout）。個人疲勞量表，是用來衡量個人的綜合性疲勞感受，並無使用上的限制；工作疲勞量表，則是衡量工作者在工作方面的疲勞感受，故係針對工作者來測量；服務對象疲勞量表，是衡量工作者與服務對象互動過程中的疲勞感受，適用於測量與人有接觸的工作的疲勞感受（陳秋蓉等，2006；葉婉榆等，2013），如：服務業、教師、醫護人員等。

¹⁰ 原文為：Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that can occur among individual who do 'people work' of some kind.

CBI 量表是透過「基模¹¹與因果歸因」(Schemata and causal attributions) 以及「疾病情境模型」(situational model of illness) 歸納整理而產生，前者指個人一般在生活中，是如何認知或界定疲勞，並能理解可能的形成原因；後者則是指如何避免造成疲勞的情境，在生活中頻繁的發生 (Kristensen, 2005)，此量表生成方法或許能解決 MBI 量表遭質疑解釋力不足的問題，但感到疲勞是否就代表心理健康表現不佳？其基礎仍有疑問。

貳、以簡式健康量表 (BSRS-5) 衡量心理健康

簡式健康量表源於國外學者 Derogatis 所編著之精神疾病篩檢工具 Derogatis's Symptom Check List-90-R (SCL-90R)，雖然 SCL-90R 已被多次用於精神疾病的檢測，具有良好的分析效果，但是 SCL-90R 的問項多，導致受測者填答時間長，使用上造成諸多不便，因而精神科醫師李明濱以該問卷為基礎，經由專家討論修訂為 50 題，再經過多次篩檢測試，最終簡化編制為 5 題的精簡版本，即為簡式健康量表 (BSRS-5)。(Lee, M.B. et al., 1990；葉婉榆，2013)

簡式健康量表是由被調查者自行填答問卷的題目，因此主要在衡量被調查者的主觀心理(情緒)困擾狀況，包括「焦慮」、「憤怒」、「憂鬱」、「不如人」與「失眠」等面向(葉婉榆等，2008)。過往研究顯示，簡式健康量表不但可用於精神科門診患者的精神疾病(憂鬱症、自殺傾向)初步篩選，縱然透過電話來取得被調查者的答案，成效亦與紙本調查無異 (Lee, M.B. et al., 2003；Lee, M.B. et al., 2005；顏如佑等，2005；Chen, H. C., 2005)。

在其他研究方面，勞動部 2003 年針對我國受雇者進行的心理衛生狀況研究中，亦將簡式健康量表納入該研究問卷調查量表，作為衡量國內受雇者憂鬱狀況的調查工具，該研究不論是調查結果，以及調查後訪談，均認為簡式健康量表在衡量國內受雇者的心理健康狀態，有良好的調查成效(葉婉榆等，2013)；另一項使用簡式健康量表衡量自殺傾向的比較研究顯示，簡式健康量表對於初期自殺傾向的判

¹¹ 「基模」係指個體運用與生俱來的基本行為模式，瞭解周圍世界的認知結構，亦有稱為認知基模或圖式；基模讓個人建立資訊處理的架構，並且有助於解釋模糊訊息，或是對記憶力提供輔助功能。參考自國家教育研究院教育大辭書，<http://terms.naer.edu.tw/detail/1309437/?index=8>，檢索日期：2019/04/06。

別，不論是對精神科住院病人，或是社區居民，均具有良好的調查信效度（Lee, M. B, 2008），簡式健康量表又稱為「心情溫度計」，經常作為自殺傾向衡量的篩檢工具（題目請參下頁表 1），其篩選方法是將各題目答案分成「完全沒有」、「輕微」、「中等程度」、「厲害」、「非常厲害」五個程度供被調查者勾選（完全沒有到非常厲害依序給予 0-4 分），將各題填答結果分數加總，依總分區分成一般、輕度、中度、重度等四類情緒狀況，以及相對應的建議處理方法。簡式健康量表亦公開置於縣市政府衛生局、憂鬱症防治協會或是自殺防治中心等單位網站，協助判斷被調查者的情緒困擾程度，以提早介入輔導，預防自殺傾向加劇（李明濱等，2009）。

表 1 簡式健康量表（BSRS-5）

衡量構面	題目	總分說明
簡式健康量表 又稱「心情溫度計」， 衡量受測者的主觀 心理（情緒）困擾狀 況，包括「焦慮」、 「憤怒」、「憂鬱」、 「不如人」與「失 眠」。	1. 睡眠困難，譬如 難以入睡、易醒 或早醒 2. 感覺緊張不安 3. 覺得容易苦惱或 動怒 4. 感覺憂鬱、心情 低落 5. 覺得比不上別人	0-5 分：一般正常範圍，表示身心適 應狀況良好。 6-9 分：輕度情困擾，建議找家人或 朋友談談，抒發情緒。 10-14 分：中度情緒困擾，建議尋求 紓壓管道或接受心理專業諮詢。 15 分以上：重度情訊困擾，建議諮詢 精神科醫師接受進一步評估。

資料來源：李明濱等（2009）
作者自行整理表格

參、小結

過往職業流行病學研究對於工作者心理健康的衡量，多以工作者的疲勞狀況來代表工作者的心理健康狀態，但此方法的問題在於，疲勞狀況無法直接連結工作者的心理健康狀態或是程度，而需額外論述佐證疲勞與心理健康間的關係，反而造成研究上的困擾。本研究所使用問卷，同時出現哥本哈根疲勞量表之個人疲勞分量表，以及簡式健康量表的內容，而簡式健康量表的題目是完整納入，個人疲勞分量表是經過題目刪減的處理（詳可參附錄一說明）。考量避免疲勞與心理健康的連結疑慮，以及量表题目的完整程度，本研究對於心理健康的衡量，將採用簡式健康量表作為心理健康的衡量方法，應是較為妥善的方法。

第三節 非典型工作者的心理健康

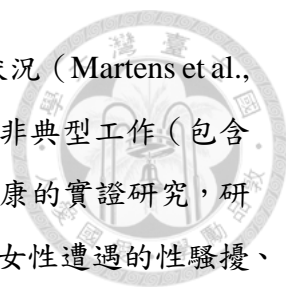
本節整理國外文獻中，有關非典型工作者心理健康的實證研究，其中包含橫斷面研究資料、長期追蹤研究，以及跨國研究。整理各研究結論可得知，非典型工作身分，會對工作者的心理健康造成負面影響，再參考「壓力模型」與「PDR 模型」所提出的影響工作者心理健康的因素後，發覺前述實證研究並未詳細討論中間過程，本研究因而提出應針對「工作控制」和「組織正義」兩因素，進行深入探討。

壹、非典型工作者心理健康的實證研究

國外實證研究指出，非典型工作身分對工作者的心理健康，會造成負面的影響結果 (Benavides, 2006; Benach, 2014)。國外的實證研究中，有研究將不同契約形式的非典型工作者，列出其從事的工作上所具備的工作特色，並針對各特色所造成的不安定程度給予評分，將評分分數加總後，可得出各個非典型工作之總分，該總分即代表該工作之不安定程度，該研究接者利用西班牙版之 SF-36 心理健康量表，獲得此些工作者的心理健康成績，最後將不安定程度分數與心理健康成績，帶入迴歸分析發現，當工作者從事的工作，具有越高的不安定性時，工作者的心理健康成績明顯越差，該研究因而認為，工作者所處的不安定工作狀態，對於其心理健康表現，有顯著負向影響。(Mireia, 2017)

另一項針對九個歐洲國家的文獻調查分析研究中，該研究利用關鍵字篩選出 1963 年到 2003 年間，與非典型工作者的心理健康有關的研究，並鎖定研究內容為心理疾病發病率的文章進行統整，研究結果顯示，非典型工作者在心理疾病發病率上，明顯高於典型工作者，且勝算比 (odds ratio) 平均為 1.25，因此該研究認為，非典型工作者的不安定僱用身分，會對工作者的心理健康表現，造成負面影響效果。(Virtanen, P. et al., 2005)

其他實證研究上，有研究區分不同的非典型工作身分 (如派遣工作者、臨時工作者、定期契約工作者、兼職工作者等等) 後，分析不同的非典型工作身分，對疲勞、情緒耗竭、或其他心理健康表現的影響，該研究結論認為，非典型工作的不安定特色，對工作者的心理健康表現，特別是抑鬱症和焦慮症的發生，呈現正向影響關係 (De Witte, 2016)。另有研究先以不同類型的非典型工作者為區別基礎，透過問卷蒐集精神科醫生，對各類型非典型工作者的心理健康診斷結果，並對該結果進



行分析，研究發現，非典型工作者通常具有較不好的心理健康狀況（Martens et al., 1999）。亦有學者針對日本、南韓及澳洲的研究中，整理出有關非典型工作（包含暫時工作、兼職工作、派遣工作等工作類型）影響工作者心理健康的實證研究，研究結論指出，此些非典型工作對工作者造成的心理健康問題，以女性遭遇的性騷擾、職場霸凌、或工作過勞後衍生出的抑鬱症狀所導致的自殺行為為大宗（Quinlan, 2015）。此外，在流行病學研究中，有研究將工作者區分為典型和不同型態的非典型工作者後，請其針對自身的健康狀態來填答問卷內容，並針對填答結果進行分析，該研究得出典型、非典型工作者的心理健康狀況，兩者不但具有顯著的差異，且非典型工作者往往有較差的心理健康表現（Kristin, 2008 ; Barnay, 2016）。

若改以長期追蹤調查的結果進行分析，依然可以得出與上述橫斷面研究相似的結論。一項從 2002 年開始，針對芬蘭地方政府部門中，工作身分為定期契約的工作者，進行為期四年的追蹤調查，該研究同時追蹤定期契約工作者，在接下來四年中的工作軌跡，及工作者這四年中，每年固定時間點的心理健康狀態。研究發現，此些定期契約工作者，在每一次的契約結束後，有很高的比例會在下一分工作中，仍然成為定期契約工作者；另與轉變成長期受僱工作者相比較後，定期契約工作者的心理健康狀況，會因為其不斷成為定期契約工作者，導致該工作者自身的心理健康狀態變得更差（Virtanen, P et al., 2005）。

另一項針對韓國非典型工作者的長期追蹤調查中，研究結果同樣發現，定期契約工作者有較差的心理健康表現（Kim, 2008），訪談研究亦發現，持續處在一個不安定的僱用關係下，工作者的心理健康狀況，會承受較大的壓迫，特別是在青年和年長者身上，工作者受壓迫的狀況更為明顯（Clarke et al., 2007）。

國內對於非典型工作身分，影響工作者心理健康表現的實證研究起步較晚，數量相較於國外也顯得較少。有限的研究結果顯示，我國非典型工作者，與典型工作者相較下，確實具有較差的心理和生理健康狀況，且不論是在政府部門，或是私人企業，都有相同的發現（葉婉榆等，2008；王佳雯，2010；湯家碩等，2011）。

非典型工作型態，似已成為影響工作者身心健康的重要因素，整理實證研究提出的可能原因在於，工作者對於非典型工作型態，容易累積負面的主觀心理感受，在生理上，提高工作者產生心血管疾病的風險；在心理上，則是呈現出焦慮、失眠等負面心理狀態；更嚴重者，甚至演變成醫學定義上的精神疾病症狀，如憂鬱症等

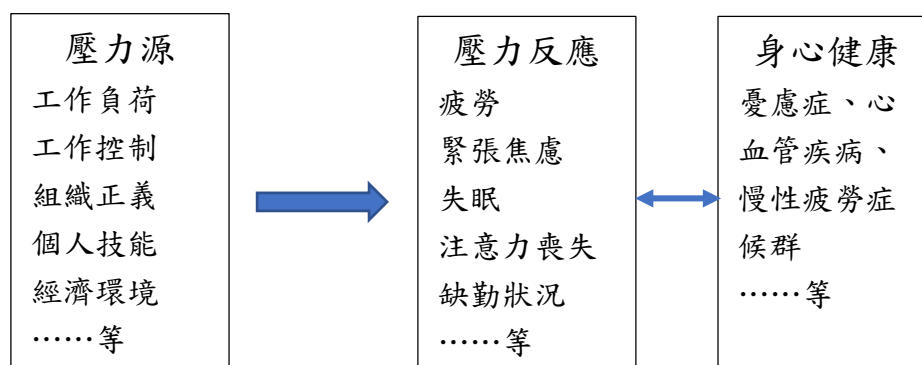
(Cheng, Y. et al., 2005 ; De Cuyper et al., 2008 ; 湯家碩等, 2011) , 因此得出非典型工作者有較差的心理健康的結論, 但若進一步參考其他學者所提出的影響工作者心理健康的機制, 可發現尚有值得深入討論之處, 而非全如實證研究所主張。因此, 以下將舉出「壓力模型」(Occupational Stress Model)和「PDR 模型」(pressure、disorganization、regulatory failure model) 進行說明, 尚有哪些因素應被考量。

貳、影響工作者心理健康的機制

一、「壓力模型」(Occupational Stress Model)

流行病學研究透過壓力模型, 來解釋影響工作者心理健康的機制。流行病學研究認為, 「壓力」是普遍的生理或心理反應, 並會引起負面的生理和心理健康狀態 (Babatunde, 2013)。壓力不同於急性病症或中毒症狀, 其無法透過藥物治療來緩解或排除, 「壓力」反而是一種長期累積的慢性狀態, 需要透過了解其產生的因素, 以及發展的歷程, 才可能提前預防、保護、或是以其他替代措施提早介入, 防止壓力對個人造成持續性的影響 (Quick et al., 2016)。

當個人感受到壓力來源 (下稱「壓力源」) 後, 個人的生理或心理上, 會產生相對應的反應機制, 以調解壓力所帶來的影響, 而個人感受到壓力後所產生的反應, 稱為「壓力反應」, 其與個人的健康表現有關聯 (參下圖 2)。



資料來源：陳秋蓉, 2006 ; Keim et al., 2014 ; Shoss, 2017 ; Lee et al., 2018

作者自行繪製

圖 2 壓力源、壓力反應、身心健康關聯圖

常見的「壓力反應」, 包含：疲勞 (工作倦怠、過勞)、緊張焦慮、注意力喪失、工作成就感降低、缺勤狀況、情緒耗竭、免疫力降低等狀態 (陳秋蓉等, 2006),

壓力反應會在工作者的生理、心理健康上，以綜合的狀態對外呈現，當該狀態滿足醫學的疾病條件時，即被認定為醫學的疾病症狀，疾病症狀的種類，可能是生理上的心血管疾病，或心理上的憂鬱症（depressive symptomatology）等（施瑩瑜等，2004；Babatunde, 2013；Quick et al., 2016）。

「壓力源」有許多不同的類型，且每個人面對壓力源時，所產生的反應也會因人而異，因此壓力對每個人的影響結果也不盡相同（Cox et al., 2000；Cox et al., 2010）。有學者將壓力源區分成三種類型，分別是「職場中的壓力源」（occupational and work），例如：個人的決策空間，或是個人所處的職場關係等；「家庭的壓力源」（home-based and family），例如：家庭關係、成員照顧壓力等；以及「個人相關的壓力源」（individual generate or internally imposed），例如：企圖心、責任心等（Quick et al., 2016；Harshana, 2018）。亦有學者將壓力源，依其來源區分成源自「組織內」的壓力源（organizational outcomes），以及「組織外」的壓力源（extra-organizational outcomes），這兩種壓力源涵蓋的面向廣泛，可能包含：工作本身（intrinsic to job role）、個人在組織內角色（role within organizations）、職涯發展（career development）、組織關係（work relationships）、組織架構（organizational climate/structure）等（Babatunde, 2013）。

流行病學研究中，將常見的壓力源，整理歸納成職場社會心理危害類型與指標（參下頁表 2），指標大致上可以將壓力源分成三大類型，分別是「就業狀態」、「工作本身之內容與特質」，以及「職場社會與組織特質」，是導致壓力產生的原因（王佳雯，2010；王佳雯等，2010）。

從壓力源到壓力反應，以及與反應相關聯的健康結果，三者共同構成流行病學研究的「壓力模型」。有兩個壓力模型常在流行病學中被提及，分別是 Karasek 和 Theorell 提出的「工作負荷-控制模型」（Job-Demand-Control Model），以及 Colquitt 和 Greenberg 提出的「組織正義模型」（organizational justice model）。前者關注於工作負荷與工作控制，對工作者的健康所造成的影響；後者關注於組織成員的組織公平公正觀感，對組織成員的健康所造成的影響（Elovainio et al., 2015）。兩模型的內容，可參考本章第四節、第五節的討論，有較詳盡的說明。



表 2 職場社會心理危害之類型與重點觀察指標

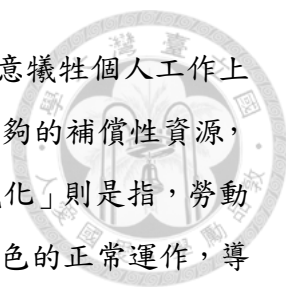
危害類型	重點觀察指標
就業狀態 (employment conditions)	
契約與薪資	契約型態、薪資、福利與績效考核機制
就業保障 (employment security)	工作保障、經濟收入保障、勞動市場就業機會
職涯發展 (career development)	升遷機會、訓練
工作本身之內容與特質 (job characteristics and nature of work)	
工作控制 (job control)	工作技能 (skill discretion)：缺乏多樣性、重複性工作、零碎或無異議工作、缺乏技能
	決策自主權 (decision autonomy)：自主性、參與權
工作負荷 (job demands)	工作量、工作步調、情緒負荷、認知負荷、體力負荷、時間壓力
工作時間 (work duration and time)	長工時、輪班工作、夜班工作
職場社會與組織特質 (social and organizational context of work)	
社會人際關係 (social and interpersonal relationships)	主管社會支持、管理品質
	同事社會支持、社會互動關係
組織正義 (organizational justice)	分配正義、程序正義、訊息正義、人際正義
工作角色 (work role)	角色模糊、角色衝突、工作責任
暴力 (violence)	身體暴力、霸凌、騷擾
歧視 (discrimination)	性別、年齡、國籍、種族、宗教、失能、性向歧視
工作與家庭衝突 (work and family conflict)	在家工作、電傳工作、家庭與工作的衝突、家務勞動

資料來源：王佳雯等 (2010)

作者自行整理表格

二、「PDR 模型」(pressure、disorganization、regulatory failure model)

除流行病學研究者提出壓力模型外，勞動健康領域研究學者 Quinlan 提出「PDR 模型」，來解釋哪些因素會影響工作者的職業健康安全 (occupational health and safety，簡稱 OHS)。Quinlan 劃分出三類因素，導致非典型工作者具有不好的職業健康安全結果，三因素分別是「經濟壓力」(economic and reward pressure)、「去組織化」(disorganization)、「監管失敗」(regulatory failure)。



「經濟壓力」是指，非典型工作者為了取得經濟資源，而願意犧牲個人工作上的權益，藉由提高工作面臨的風險，來換取較高的經濟報酬，或足夠的補償性資源，這也同時形成工作者對非典型工作型態的經濟上依賴；「去組織化」則是指，勞動力的不穩定，造成組織在內部管理上，無法維持規範、程序或角色的正常運作，導致非典型工作者喪失受培訓的機會、失去對工作的影響力或控制權，以及工作者難以組成互助團體；「監管失敗」是指，保障工作者職業健康安全法規，因限制或是排除非典型工作者的適用，促使非典型工作者，難以維持或主張最低限度的職業健康安全相關權利(Quinlan, 2009; Underhill, 2011; Benach, 2014)。「經濟壓力」、「去組織化」、「監管失敗」三因素，可能共同或分別造成非典型工作者，產生較差的健康表現。

肆、小結


從「壓力模型」及「PDR 模型」可以發現，兩解釋均提及，工作者的經濟狀況、工作控制權的掌握、或對於組織的觀感等因素，會對工作者的心理健康造成影響。而過往有關非典型工作者心理健康的實證研究，鮮少將類似因素納入考量，或深入說明非典型工作型態，如何對工作者的心理健康造成負面的影響，中間的影響機制仍有待釐清。考量本研究之研究資料，需配合「工作環境安全衛生狀況認知調查」的問卷題目設定，因此本研究將針對與工作控制權有關的「工作控制」，以及與工作者組織觀感有關的「組織正義」，以此作為中介因素，分析非典型工作身分影響工作者心理健康的過程。

第四節 工作控制的中介效果

本節首先說明「工作控制」之意義；其次說明「工作控制」的衡量方法，建構「工作控制」的比較基準；其三解釋非典型工作身分，對「工作控制」造成的影響；其四說明「工作控制」對工作者心理健康的影響機制；最後結合前述兩個過程，提出本研究的第一項主要研究假設，即「非典型工作身分會透過工作控制，對工作者的心理健康造成影響」。

壹、工作控制的意義

「工作控制」是指工作者對於工作上的任務、決策、實體物或資源的掌控能力。



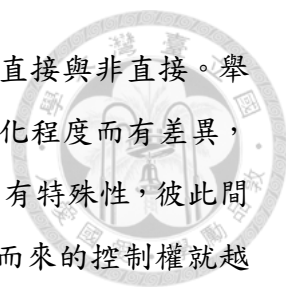
近年，學界將「工作控制」的內涵與指涉層面擴張，涵蓋工作者對工作時間、方法、流程或是對組織的掌控 (Troup et al., 2002)。Karasek 提出的「工作負荷-控制模型」，則是將「控制」概念，聚焦在工作過程中，個人的「技能裁量權」(skill discretion) 與「決策自主權」(decision authority)。所謂「技能裁量權」指的是，個人能自由控制工作內容的多樣化，以及為了完成工作所需應用的技能種類；「決策自主權」則是指，個人能控制對工作的投入程度，或是決策時的主導空間(曾慧萍等, 2002)。

人力資源管理的領域中，將「工作控制」稱為「工作自主性」(job autonomy)，強調工作者對於工作的直接影響力。當一項工作提供工作者執行上、裁量上的自由性及獨立性時，工作者便能自由決定如何執行工作，或是如何安排工作進度，也因為工作者的「控制」確實會直接影響工作成果，因而讓工作者有強烈的自主動機，主動完成工作內容，而為雇主與工作者雙方，帶來正面的工作表現，以及提升達成目標的企圖，為勞雇雙方帶來雙贏局面 (Pierce et al., 2004 ; Parker et al., 2010 ; Lopes et al., 2014)。

「工作特徵模型」(job characteristics model)指出，在低自主性的工作環境中，工作者沒有控制工作如何執行的空間，或是控制工作執行時的時間安排，工作的成果與工作者也沒有直接關聯，均導致工作者對工作並不在乎；而在高度自主性的工作中，工作者得以決定完成工作的程序、方法或時間花費，甚至可以自由安排各種工作任務的先後順序，提升工作者投入的意願，增加工作者個人對於工作的責任感，讓工作者不輕易放棄，積極尋找工作優化的方法，進而激勵工作者產出更優異的工作成果 (Jackson, 1989 ; Pierce et al., 2004 ; Parker et al., 2010)，同時高度的工作自主性，也能避免工作者與雇主間的關係，朝向馬克斯 (Karl Marx) 的「異化」(Alienation) 狀況發展 (曾慧萍等, 2002)。

組織管理學上，對於「工作控制」的討論，則集中在組織成員間的互動過程。組織管理學主張，透過「參與式決策」(Participative decision-making) 的方法，消除組織階層，讓全體工作者參與工作內容的決定，包含目標設定、計畫制定、生產或執行方案等，打破傳統由上而下的管理模式，使工作者能擁有控制權，此一被稱為「賦權」(empowerment) 的過程，讓工作者有機會影響、控制其工作的全程狀況 (Jackson, 1989 ; Pierce et al., 2004)。

對於工作的「控制」程度，同時也是工作者個人權力的展現，「控制」的展現



可以採取多種形式，包含：正式與非正式的、自願的與非自願、直接與非直接。舉例而言，工作者在工作場所行使的控制權，會因為該權力的正式化程度而有差異，特別是與工作者在組織中所處之地位高低，或工作者專業上是否有特殊性，彼此間有高度關聯。當工作者在組織中所處的地位越高時，伴隨該地位而來的控制權就越多，工作者的影響力就越高，此即為「正式的控制」；當工作者具有高度專業技術或知識，且在組織中是罕見的存在時，該工作者在組織中也會具有較多的控制權，或較高的影響力，此即為「非正式的控制」（Jackson, 1989）。

學者 Siegrist 提出的「付出-回饋失衡模型」(Effort-Reward Imbalance Model)，則是將「控制」聚焦在社會結構對個人的影響效果，意即當個人工作上的付出，與獲得的「報酬」或「回饋」失衡時，對此進行的調整過程，就是一種「控制」，而報酬或回饋則包含了物質上（如薪資、獎金等）與心理層次（如尊重、表揚等）兩方面。Siegrist 認為，個人所處的社會地位及勞動契約所形塑的社會結構，兩者共同建構了一套報酬系統，當報酬系統失衡時，若個人改變工作付出所面臨的風險，遠小於改變所處地位或結構所面臨的風險，將促使個人藉由改變工作付出，以平衡所獲得的報酬結果（Aronsson et al., 2002；曾慧萍等，2002），此一理性選擇及自我調節的機制就是一種控制，會讓工作付出與報酬處於平衡狀態，假如付出與回饋間呈現失衡狀態，便會讓工作者產生心理壓力（許馨仁，2012）。

另從心理學的角度來看，「控制」是與風險相互連結的，工作者藉由「控制」來調整工作上所面臨的風險程度，以減少未來的不確定性。對工作者而言，「控制」能為自己提供可預測性，也因為能預期可能發生的事情，而能為可能發生的狀況提前準備或採取預防措施。因此，能掌握「控制」權的工作者，相較於未能掌握控制權的人而言，前者發生負面結果的可能性較低。（Aronsson et al., 2002）

透過上述討論可知，「工作控制」所代表的意涵，不侷限於對「工作內容」的掌控（工作內容包含工作流程、技能使用、時間花費、決策空間等，是過往工作控制的主要分析內涵），工作控制的影響範圍，已擴大到「舉凡個人與工作有關事務及其結果之整體影響」。

然而，對「工作控制」概念的擴張，不全然有助於研究上的分析與理解，特別是如將「工作控制」的抽象概念予以具體化，並且能一致性的衡量每個個體的「工作控制」程度，以利後續分析與比較，便是一項挑戰。因此，為了讓工作控制的概

念更加具體，本研究對於「工作控制」的定義，仍以工作者在工作過程中，個人所能影響的「技能裁量權」與「決策自主權」，作為「工作控制」的主要意涵，以利後續研究與討論。



貳、工作控制的衡量

對於「工作控制」的衡量，較常使用的有 Robert Karasek 與 Tores Theorell 建構之「負荷-控制模型」(Demand-Control Model) 當中的「工作特質量表」(Job Content Questionnaire, 簡稱 JCQ)，以及由 Johannes Siegrist 提出的「付出-回饋失衡模型」之 ERI 量表。

一、ERI 量表

付出回饋失衡模型對於「控制」的討論，是針對個人的「工作付出」以及其所獲得的「報酬」進行比較，並可依據比較結果，進一步調整個人付出程度。所謂「工作付出」，又分為「外在付出」(extrinsic effort) 與「內在付出」(intrinsic effort)，前者指的是個人因應工作環境的需求而付出的努力與勞動，如個人的時間、體力、工作量等；後者指的是個人工作上的性格特質傾向，以及面對工作負荷時的調適方法，特別是當內在付出高到某個程度時，即被稱為「工作過度投入」(over-commitment)，意即過度依賴工作來獲取期望的回饋，但此時獲得的回饋通常不成正比(李佩蓉, 2008; 許馨仁, 2012)。考量本研究所使用之資料來源，係以 JCQ 量表為問卷內容所蒐集而來，因此在衡量方法不對 ERI 量表有更深入的討論。

二、JCQ 量表

JCQ 量表在 1998 年後，被學者廣泛使用於職業流行病學 (Occupational Epidemiology) 中，有關工作壓力與其致病機制的相關研究。該問卷被翻譯成多國語言版本，學者曾慧萍、鄭雅文於 2002 年所完成的中文版工作特質量表 C-JCQ(曾慧萍等, 2002)。由於嚴謹的授權與翻譯後再翻譯的雙重語意檢驗，使得利用 JCQ 量表所進行的研究結果，能夠進一步進行跨國比較研究 (Karasek et al., 1998)。

JCQ 量表由五個構面所組成，分別為：「決策自由度」(Decision Latitude, 涵蓋工作技能的運用、決策空間、組織影響力)、「心理負荷量」(Psychological demands

and mental workload)、「社會支持」(Social Support)、「生理負荷量」(Physical Demands)及「工作不安定」(Job Insecurity)。另外，依使用需求不同，問卷提供完整問題 49 題與核心問題 27 題，為了施測方便，較多學者會使用核心問題 27 題進行衡量與分析(參下頁表 3)，問卷的衡量項目於不同國家間具有共通性，且衡量構面經實證有良好信效度，因而受到眾多學者使用(Karasek et al., 1998)。

中文版 JCQ 量表(C-JCQ)¹²最初納入 22 個核心題目(參下頁表 4)，並從四個面向來對工作特質進行衡量，四個面向分別為：「工作控制」構面 9 題、「心理負荷」構面 5 題、「主管支持」構面 4 題、「同事支持」構面 4 題。「工作控制」構面尚可進一步細分為「技能裁量權(技能發展)」6 題與「決策自主權(決策參與)」3 題；「心理負荷」構面最初的題目有 5 題，但由於信效度不佳，近年參考我國勞動環境與狀況後，持續修訂成為目前的 7 個衡量題目¹³(曾慧萍等，2002; Cheng et al., 2003)。C-JCQ 量表經常被國內學者或政府調查所使用，例如國內針對護理人員或是科技產業工作者之工作壓力與身心健康之研究，或是近幾年勞動安全衛生研究所主導之「勞動環境安全衛生認知調查」，均採用該量表的題目組合進行調查與分析。

(表 3 請見下頁)

¹² 中文版 JCQ 量表(C-JCQ 量表)即是『工作特質量表』，由台灣大學健康政策與管理研究所鄭雅文老師所提出，詳請參註 12。

¹³ 有關心理負荷 7 項衡量題目的說明，係參考自鄭雅文老師於網站上公開之量表說明部分內容。
網址：<http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/questionnaire.htm>。檢索該網頁日期為 2018/12/23。

表 3 Karasek 的 JCQ 量表原版本

衡量項目	衡量構面	完整	核心
決策維度 (Decision Latitude)	技能裁量權 (Skill discretion)	6	6
	決定自主權 (Decision authority)	3	3
	技能低利用率 (Skill underutilization)	2	2
	工作小組決策權 (Work group decision authority)	3	
	正式權力 (Formal authority)	2	
	工會/代表影響力 (Union/representative influence)	3	
精神負荷與心理負擔 (Psychological demands and mental workload)	一般精神負荷 (General psychological demands)	5	4
	角色模糊 (Role ambiguity)	1	1
	專注力 (Concentration)	1	
	心智工作中斷 (Mental work disruption)	2	
社會支持 (Social support)	社交情感 (Social emotional) (coworker)	2	2
	工具性 (Instrumental) (coworker)	2	2
	不友善 (Hostility) (coworker)	1	
	社交情感 (Social emotional) (supervisor)	2	2
	工具性 (Social emotional) (supervisor)	3	2
生理負擔 (Physical demands)	不友善 (Hostility) (supervisor)	1	
	一般生理負擔 (General physical loading)	1	1
	等比例負擔 (Isometric load)	2	
工作不安定 (Job Insecurity)	低限度負擔 (Aerobic load)	2	
	一般工作不安定 (General job insecurity)	4	3
	技能過時 (Skill obsolescence)	2	

資料來源：Karasek et al., 1998

作者自行製作表格

(表 4 請見下頁)

表 4 中文版 JCQ 量表 (C-JCQ) 題目內容

衡量構面	題目
工作控制 (「技能發展」 (1,2,3,5,7,9) 與「決策 參與」(4,6,8))	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在工作中，我需要學習新的事物。 2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。 3. 在工作中，我必須具有創新的想法。 4. 在工作中，很多事我可以自己作主。 5. 我的工作需要高度的技術。 6. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。 7. 我的工作內容是很多元的、多樣的。 8. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 9. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。
心理負荷	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我的工作步調很快 2. 我的工作很辛苦。 3. 我的工作不會過量。 4. 我有足夠的時間來完成工作。 5. 我的工作會需要我長時間集中注意力。 6. 我的工作非常忙碌。 7. 我的工作場所有人力不足的現象。
主管支持	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我的主管會關心部屬的福利。 2. 我的主管會聽取我的意見。 3. 我的主管對我的工作是有幫助的。 4. 我的主管能成功的組織部屬一起工作。
同事支持	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我的同事能把份內的工作做好。 2. 我的同事會關心我。 3. 我的同事很友善。 4. 我的同事在需要時，會幫忙我的工作。

資料來源：<http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/questionnaire.htm>¹⁴

作者自行製作表格


參、非典型工作身分對工作控制的影響

非典型工作身分對工作控制所造成的影響，與社會脈絡的發展高度相關。全球化趨勢下，企業必須承擔更高的營運與生產挑戰，進而發展出「精實生產」(lean production) 與「靈活公司」(flexible firm) 的策略，以分攤企業經營風險，藉由

¹⁴ 此處中文版 JCQ 量表內容，係使用鄭雅文老師於網站上公開之內容，檢索日期為 2018/12/23。

核心員工與非核心員工不同比例的組成結構，來調配生產尖峰與離峰時的勞動需求，讓非典型工作者作為非核心工作的主要勞動力，以維持企業營運穩定(Aronsson et al., 2002 ; Chang C, 2009) 。由於非典型工作者，對於企業的長期經營而言，是較不被重視的勞動力，因此造成非典型工作者較易感到工作壓力，以及負面的心理狀態，產生此結果的原因，與工作控制程度的降低有關 (De Cuyper et al., 2008) 。

作為企業核心競爭力的員工，典型工作者的工作，往往具有較高的自主性以及創造性，也因為此等人力對企業而言是重要資產，故在組織內獲得較多資源，擁有較好的工作環境以及工作條件，較易取得個人能力的發展機會，薪資及享有的福利亦高於非典型工作者 (De Cuyper et al., 2008) 。典型工作者的工作，並非例行性、重複性的，其掌握工作整體流程的知識內涵 (know-how) ，因此典型工作者被認為對工作具有較高的「控制」程度，包含對工作內容、工作流程、工作規範、工作時間、工作環境等等 (Benavides et al., 2006) 。相對的，非典型工作者的作用，係確保生產彈性，以維持生產效率，或是為填補典型工作者的工作空檔，而存在角色，因此非典型工作者的工作內容通常是單調的，在工作流程、工作時間、或是工作技能的使用上的控制程度較低，也經常面臨無力感、專業不被認同或是發展機會稀少的問題，甚至鮮少在工作過程中具有決策空間 (De Cuyper et al., 2008 ; 王佳雯等，2011 ; Benach, 2014 ; Muntaner, 2016) 。非典型工作也帶來的負面外溢效果，強化勞動市場的不穩定性，促使雇主在經濟環境不佳時，更容易免除其與非典型工作者間之勞動關係 (且是在合法範圍內) ，而非典型工作者為了維持工作機會，只能被迫放棄自身對於工作的控制權，妥協配合雇主要求持續工作 (Benach, 2014) ，使非典型工作者接受教育訓練的機會被排擠，削弱非典型工作者影響組織決策的可能性 (Aronsson et al., 2002 ; Benach, 2014 ; Quinlan, 2015) ，形成非典型工作者逐漸喪失工作主導權的惡性循環，還增加非典型工作者「減效出席」 (presenteeism) 狀況。舉例來說，農民的勞動需求僅有在農作物需特殊照護 (如除草、噴藥) 或收成時較為強烈，因而多數以僱用臨時工或短期工的方式化解短期勞動力需求，其工作內容被固定，包括經常接觸具毒性的農藥，或是從事需高體力高耐力的勞動活動，而無法自由決定其所從事的農業活動；又如生產線上的組裝工作，常常使用派遣員工，其必須接受高度緊湊且枯燥的工作內容，沒有討論的餘地，只能在產線上重複單調的動作 (Quinlan, 2015) 。



上述係從鉅觀角度所提出的解釋，若改以微觀角度出發，「認知評估模型」(Cognitive Appraisal Model)指出，個人與環境的互動，係先經由主要階段，再經由次要階段而共同組成，主要階段是指，個人對重要性事件是否產生關注(即事件對個人而言是重要的);次要階段則是指，個人對於事件可選擇的反應方式的認知，或是個人能獲得多少資源來對事件進行反應的認知(即個人對於事件有甚麼應對方法)(Troup et al., 2002; De Witte, 2016)。而非典型工作者的較弱的工作控制，是因為非典型工作本身，具備不可預期性與不可控制性的特色，使得非典型工作者多數情況下，不會關注於如何爭取更好的條件(未產生關注)，也不知道如何提升對於工作的控制程度(未有應對方法)，因而造成工作者沒有控制能力的評價結果(Vander et al., 2014b; De Witte, 2016)。

「資源節約論」(Conservation of Resources Theory)進一步指出，當工作者產生沒有控制能力的結論時，工作者反而會為了避免將來可能的資源損失，轉而降低對工作的投入，包含投注在工作上的精力、花費的時間等等，但此一降低投入程度的決定，反而導致工作者進入逐漸喪失控制權的循環結果(loss cycle)，最終完全失去對工作的掌控空間(Vander et al., 2014b; De Witte, 2016)。

學者 Vander 結合上述「認知評估模型」與「資源節約論」的論點，提出「感知控制」(perceiver control)的概念。「感知控制」是指，當工作者感受到威脅時，會對其身體、社交、心理以及物質資源，進行控制形勢的評估(situational appraisals of control)，該評估包含工作者對於所扮演角色的控制評估、工作的控制評估、或實際執行的控制評估等，「感知控制」讓工作者能夠對潛在威脅作出反應，或調適環境對工作者造成的壓力。Vender 指出，當工作者對於改變非典型工作身分，產生不可控制的感受時，工作者的評估結果，往往會使其節制在工作上的投入程度，因而形成逐步失去工作主導權的結果(Vander et al., 2014a; 2014b)。

非典型工作者所從事的工作，被切割成零碎的流程，形成馬克斯(Karl Marx)的「異化」結果。這些高度破碎化(片斷化)的工作特性，即是單調的、例行性、重複性的內容，非典型工作者沒有創造的空間，不但生產過程與自己疏離，生產產品亦與自身疏離，例如產線裝配員或是貨物搬運工等等(Quinlan, 2015; Hopkins, 2017)，都是整個生產過程中的單一部分，其無法參與最前端的產品開發，亦無法參與最後端的產品銷售(Aronsson et al., 2002)。馬克斯指出，當異化的疏離狀態

出現時，對工作者的發展將造成負面影響效果，工作者僅是機器般的存在而不能主導工作的過程，工作者喪失持續工作的意義，並成為勞動剝削的客體（柯朝欽等，2006）。



肆、工作控制對工作者心理健康的影響

本章第二節提及的壓力模型，討論壓力與心理健康的關係，並為學界或大眾所接受。而研究上亦指出，工作控制是整個壓力過程中，一個重要的前驅因素（壓力源），且會影響工作者的身心健康。

「認知評估模型」認為，「壓力」是工作者與環境互動的結果，當主要階段中工作者對重要性事件產生關注（即事件對工作者而言是重要的），且在次要階段中工作者認知上對於事件沒有可選擇的反應，或是工作者認為沒有資源來對事件進行反應的時（即工作者對於事件沒有應對方法），此時工作者心理上便將該互動評估為「不可控制」的結果（De Witte, 2016），不可控制的評估結果，讓工作者產生心理壓力，並因而引起後續負面的心理健康狀態（Troup et al., 2002）。

「資源節約論」描述了不可控制產生心理壓力的過程，工作者會為了避免不確定的風險，而降低對工作的投入（如專注在工作上的精力、花費的時間等等），造成對工作失去控制的循環（loss cycle），逐漸喪失對於工作的控制後，工作者在工作上受限制或是擔憂失去工作所造成的心理壓力，嚴重影響工作者的心理健康狀況（De Witte, 2016）。「感知控制論」也是相類似的觀點（結合認知評價模型及資源節約論的論點），其認為非典型工作的特性所造成的威脅，將導致工作者減少對工作情況的控制能力（工作者感覺沒有控制權），不但引起個人資源的損失（個人逐漸縮減對於工作資源的控制，產生資源喪失的循環），也造成員工個人的心理退縮（psychological withdrawal，退縮肇因於對未來的不確定而減少資源投入，也同時產生負向循環），工作者因而產生沮喪的心理狀態，或是為了減少負面衝擊，而開始和工作本身或是組織產生「距離」，形成孤立狀態（Vander et al., 2014a; 2014b）。

壓力模型中的「工作負荷-控制模型」指出，當工作者面臨高度的工作負荷，但卻不能對工作有自由的掌控空間時，會造成工作者心理產生不平衡感受，以及難以調適這樣不平衡感受的心理狀態，此些負面狀態導致工作者壓力的累積，個體對此一壓力反應包含疲勞、緊張、焦慮等負面的心理健康結果，甚至負面的心理健康，



會進一步影響生理健康表現 (Karasek et al., 1998 ; Cheng, 2003 ; 陳秋蓉等, 2006 ; Elovainio et al., 2015 ; De Witte, 2016) 。工作負荷及工作控制與工作壓力存在附帶關係, 當工作負荷增加時, 會增加工作者的工作壓力, 但若提升工作控制程度時, 則會減少工作者的工作壓力 (Vegchel et al., 2005 ; Nini, 2016) , 縱然工作者面對高度工作負荷的情況, 若能改善工作者的工作控制之程度, 提高工作者對於工作的控制範圍, 亦能降低工作者對於工作壓力的感受, 並能有效緩解疲勞狀況, 進而改善負面之心理健康結果 (陳秋蓉等, 2006 ; Elovainio et al., 2015 ; Nini, 2016 ; De Witte, 2016 ; Wheatley, 2017) , 甚至透過提升工作控制程度, 可能促進工作者產生自主發展的動機, 提升學習行為成效, 而創造出正面的面對壓力的狀態 (Karasek et al., 1998) 。

「自我決定論」 (Self Determination Theory) 認為, 個人行為是由外在動機與內在動機所驅動, 其中「自主性」 (autonomy) 是內在動機的一種, 是每個人追求的基本心理需求, 當個人具備高度自主性時, 對自身的情緒感受有正面且立即性的影響 (Nini, 2016) ; 但當工作者的自主性降低, 意即控制能力被弱化或是掌控能力降低時, 將導致工作者不易預估未來的變化而預先準備, 未來的不確定性增加, 進一步對工作者造成情緒上的不安, 因而讓工作者處在工作上的緊張、焦慮狀態 (Tompa et al., 2007) , 導致工作者感到壓迫、焦慮、緊張, 並因此產生負面的個人感受、負面態度, 以及負面的外顯行為 (De Cuyper et al., 2008 ; Nini, 2016 ; Lee et al., 2018) 。

伍、小結

「工作控制」不再侷限於「工作內容」的掌控, 而是涵蓋與工作有關事務的整體影響力。「控制」 (control) 可以限縮或是最小化風險的不確定性範圍, 因而帶給工作者安定感以及可預期性, 讓工作者得以對未來進行規劃。「控制」讓工作者可以自由決定工作內容、使用的方法、工作流程的安排等與工作的相關事務, 維持工作者作為工作主體的角色, 而非工具般的客體, 因而工作者保有強烈的自主動機完成工作, 這也為雇主與工作者自身, 帶來正面的工作表現與目標成就。

當工作者成為非典型工作者時, 伴隨而來的負面效應, 包含工作者從工作的主體轉變成如同工具的客體, 或是工作者須向失業之風險妥協, 導致工作者喪失與雇

主的談判空間，工作者僅能被迫接受雇主的安排。這些的負面效應可能不斷循環甚至加劇，最終，非典型工作者對工作的控制權，朝向越來越不利的方向發展。

「工作控制」代表的是「自主性」，是每個人的基本心理需求，擁有自主性能排除不安定感，降低情緒不安，以及工作中之緊張焦慮狀態。當工作者喪失工作自主性（工作控制降低）後，工作者在工作上受限制，或是擔憂失去工作的情緒，會造成工作者心理產生不平衡感受，以及難以調適這樣不平衡感受的心理狀態，兩者均會導致工作者壓力的累積。工作者對壓力累積後的反應，包含疲勞、緊張、焦慮等負面的心理健康結果，甚至影響生理健康表現，但若提升工作者的工作控制程度，則能緩和或避免上述負面狀況的發生。

本研究認為，非典型工作身分，會降低工作者的工作控制程度，工作控制的降低，會進一步對工作者的心理造成疲勞、緊張、焦慮等負面心理狀態，而讓工作者有不好的心理健康表現，「工作控制」應是非典型工作身分，影響工作者的心理健康的中介因素，故本研究提出下列假設：

H1：「非典型工作身分」會透過「工作控制」，對「工作者的心理健康」造成負面影響。換言之，從事非典型工作的人，會因為較不易控制其工作內容、方法或過程，而對其心理健康造成疲勞、緊張、焦慮等負面影響。

第五節 組織正義的中介效果

比照第四節的架構，先行定義「組織正義」之意義，其次討論「組織正義」的衡量指標係如何建構，其三分析非典型工作身分對「組織正義」的影響；其四討論「組織正義」對心理健康造成的影響；最後結合前述兩個影響過程，提出本研究的第二項主要研究假設，即「非典型工作身分，會透過組織正義，對工作者的心理健康造成影響」。

壹、組織正義的意義

「組織正義」(organizational justice)，亦有以「職場正義」(workplace justice)稱之，係指工作場域的正義性，意即工作者在工作場域中，感受到雇主對個人的尊重，以及受到雇主公平、公正之平等對待 (Moorman, 1991; 李佩蓉, 2008; Cheng

et al., 2014)。相對地，不正義的組織特質，涵蓋工作責任分派不公、績效評估不公、福利薪資不公，或是主管不重視員工意見、不信任員工、不願意讓員工了解或參與組織之決策過程，甚至是對員工刻意隱瞞相關組織內部資訊等等狀況¹⁵。

「組織正義」最初是從探討組織成員的心理狀態開始發展，透過分析組織成員的比較心理，提出激勵誘因，以增加組織成員的整體產出，此即「激勵理論」。然而，激勵理論無法完全反映組織成員的行為，因此正義理論主張，影響組織成員行為的主因，是組織如何回應成員對於組織資源分配方法的關心，因此凸顯出決策過程的重要性，換言之，組織成員對於決策過程，是否有參與或是提出意見的機會，是影響組織成員對組織的正義感受的主要因素（Virtanen, M. et al., 2018）。

有學者認為，「組織正義」足以預估組織公民行為之表現。當組織成員相信自身是在一個正義的組織中時，組織成員面對工作，將具備更正向的態度，並且更願意為組織犧牲付出，而替組織創造優異的成果（Moorman, 1991）；相對的，在不正義的組織中，容易造成組織成員的不公平感受，並大幅降低組織成員工作投入之意願，而對組織造成負面影響。組織正義與不安定僱用，同樣是職場中對社會心理造成壓力的因素，並導致工作者心理相關疾病的發生（Cheng et al., 2011；Kivimäki et al., 2004）。受到組織不正義影響之工作者，也經常是職場霸凌的受害者，加劇工作者的負面情緒與壓力累積，增加工作者產生精神上病症的機會（葉保強，2016），如廣義的憂鬱症狀等（陳秋蓉等，2006；葉婉榆等，2013），或是工作者產生認知障礙問題（Elovainio et al., 2012），甚至提高工作者罹患心血管疾病的可能性（Elovainio et al., 2006；Barnay, 2016）。

「組織正義」係由「分配正義」（distributive justice）與「程序正義」（procedural justice）所構成，其中「程序正義」可再分為「正式程序」（formal procedures）和「互動正義」（interactional justice）兩種（Moorman, 1991）。所謂「分配正義」，係指組織對於與員工有關之薪資福利、績效、獎金、職務安排等資源的分配，讓員工感到公平公正之感受；「正式程序」則是指，組織中在處理任何事務上，均採用公平的程序規範，同時也讓員工有參與或是反饋意見的機會，而讓員工感到組織是

¹⁵ 邱宜君、魏怡嘉，「職場不正義」有害勞工健康，自由時報，
<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/754727>。2018/12/5 查詢

公平公正的；「互動正義」則是關注員工間的互動，特別是上級主管對於其所屬員工，是不是給予尊重、友善的對待，並且沒有偏袒，而能公正的關心所有員工（Moorman, 1991；葉保強，2016）。

對於「組織正義」之內涵，另有學者提出不同的解釋。學者 Greenberg 將「程序正義」中的「互動正義」，分成「人際關係正義」（interpersonal justice）與「訊息正義」（informational justice）兩種。Greenberg 認為，「互動正義」係透過人與人之間的互動與相處（人際關係），以及資訊的交流傳遞（訊息）共同構成，其中「資訊」是指工作者是否能從組織或管理者一方，得到完整而不是片面、正確而不是虛假的訊息；對「資訊」的掌握，也為工作者的態度和行為提供指引，讓工作者可以及時修正其在組織中的互動狀況（Wang et al., 2015），因此「人際關係正義」和「訊息正義」有本質上的不同而應予區分（Colquitt, 2001）。另有學者認為，「組織正義」係一種統合性概念，由工作者綜合評斷，而不應過度區分（Colquitt, 2001；Colquitt et al., 2001），特別是組織內的程序是否正義，可影響組織內成員，對於組織各方面作為的正義觀感，因而程序正義幾乎能代表組織正義的表現（Chang, C, 2009）。

實證研究上，雖然對於「組織正義」有不同的區分方式，但彼此間共同的共識是，組織是否正義，會對工作者的表現造成不同程度的影響，因此，「組織正義」確實是可以用來預測組織成員綜合表現的良好指標（Colquitt, 2001；Colquitt et al., 2001）。

貳、組織正義的衡量

對於「組織正義」的衡量，以 Moorman 於 1991 年發展出的架構為重要基礎（李佩蓉，2008），在此問卷架構中，「分配正義」採用 Price 和 Muller 於 1986 年提出的分配正義指標（Distributive Justice Index），來衡量工作者投入工作，與其所獲得的報酬之間的連結程度；「正式程序」是使用 Leventhal、Karuzza、Fry 三位學者於 1980 年所提出的指標項目¹⁶，來衡量組織中公平程序被使用之程度；「互

¹⁶ Leventhal、Karuzza、Fry 三位學者於 1980 年所提出的指標項目，包含升遷標準一致性（promote consistency）、避免偏見（bias suppression）、準確性（accuracy）、修正能力（correct ability）、代表性（representativeness）、道德性（ethicality）等面向。

動正義」則是依據 Bies、Moag、Tyler 於 1986 年到 1990 年間之研究，所發展出來的指標¹⁷，用以測量管理者與被管理者互動過程中，帶給被管理者的公平感受，例如：管理階層是否是體貼的及寬容的？管理階層是否會充分的說明組織決策過程與決策？（Moorman, 1991；Colquitt, 2001；Cheng et al., 2014）。（完整題目請參下頁表 5）

然而，有學者認為 Moorman 架構中的「互動正義」概念，其實是由四個概念所構成，分別是「正當理由」（justification）、「真誠」（truthfulness）、「尊重」（respect）、「適當」（propriety），若進一步歸納可以發現，「互動正義」的題目，主要是跟組織內整體的「體諒」（sensitivity）感受和「闡明」（explanation）作法有關（Greenberg et al., 1993），Greenberg 認為「體諒」和「闡明」係相互獨立存在，而能將互動正義的概念更加具體化，因此其將「互動正義」，再細分為「人際關係正義」（interpersonal justice）和「訊息正義」（informational justice）兩構面，使得整個組織正義的衡量由四個構面組成（四構面的題目，請參下下頁表 6）。這樣的衡量方法，在後續實證研究中，透過驗證性因素分析也獲得支持（Greenberg et al., 1993；Colquitt, 2001；Colquitt et al., 2001）。

¹⁷ Bies、Moag、Tyler 於 1986 年到 1990 年間之研究認為，被管理者對於程序正義的感受，與組織內如何實行這些程序有關，特別是管理者之管理方式為重要的影響因素。

表 5 Moorman 組織正義問項

項目	衡量構面	問項
分配正義	分配正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fairly rewarded considering the responsibilities. 2. Fairly rewarded in view of the amount of experience you have. 3. Fairly rewarded for the amount of effort you put forth. 4. Fairly rewarded for the work you have done well. 5. Fairly rewarded for the stresses and strains of your job.
程序正義	正式程序	<ol style="list-style-type: none"> 1. Collect accurate information necessary for making decisions. 2. Provide opportunities to appeal or challenge the decision. 3. Have all sides affected by the decision represented. 4. Generate standards so that decisions could be made with consistency. 5. Hear the concerns of all those affected by the decision. 6. Provide useful feedback regarding the decision and its implementation. 7. Allow for requests for clarification or additional.
	互動正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. Your supervisor considered your viewpoint. 2. Your supervisor was able to suppress personal biases. 3. Your supervisor provided you with timely feedback about the decision and its implications. 4. Your supervisor treated you with kindness and consideration. 5. Your supervisor showed concern for your rights as an employee. 6. Your supervisor took steps to deal with you in a truthful manner.

資料來源：Moorman, 1991

作者自行製作表格

(表 6 請見下頁)

表 6 組織正義四構面問項

項目	衡量構面	問項
組織正義	分配正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. Does your (outcome) reflect the effort you have put into your work? 2. Is your (outcome) appropriate for the work you have completed? 3. Does your (outcome) reflect what you have contributed to the organization? 4. Is your (outcome) justified, given your performance?
	程序正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. Have you been able to express your views and feelings during those procedures? 2. Have you had influence over the (outcome) arrived at by those procedures? 3. Have those procedures been applied consistently? 4. Have those procedures been free of bias? 5. Have those procedures been based on accurate information? 6. Have you been able to appeal the (outcome) arrived at by those procedures? 7. Have those procedures upheld ethical and moral standards?
	人際關係正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. Has (he/she) treated you in a polite manner? 2. Has (he/she) treated you with dignity? 3. Has (he/she) treated you with respect? 4. Has (he/she) refrained from improper remarks or comments?
	訊息正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. Has (he/she) been candid in (his/her) communications with you? 2. Has (he/she) explained the procedures thoroughly? 3. Were (his/her) explanations regarding the procedures reasonable? 4. Has (he/she) communicated details in a timely manner? 5. Has (he/she) seemed to tailor (his/her) communications to individual's specific needs?

資料來源：Colquitt, 2001

作者自行製作表格

國內學者在 2007 年首次將 Colquitt 的題目翻譯成中文，並用於當年的「工作環境安全衛生狀況認知調查」，惟當時未先對翻譯後的問卷題目進行信效度研究，而是利用該次調查結果進行信效度分析（李佩蓉，2008）。分析結果顯示，受訪者對於問題之理解，大致都能符合題目的設計目的，且後續利用該次調查資料進行因素分析後，亦呈現良好結果（李佩蓉，2008；Cheng et al., 2011），故肯定該中文版

問卷內容，具有良好的信效度。

中文化之組織正義問卷（參下表 7）總共有九題，三題針對分配正義，兩題針對程序正義，兩題針對訊息正義，兩題針對人際關係正義（Cheng et al., 2011；葉婉榆等，2013）。



表 7 組織正義中英文對照表

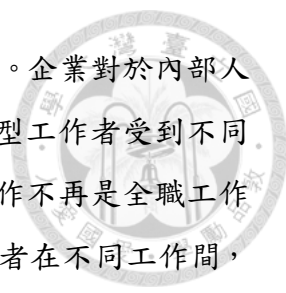
項目	構面	問項
組織正義	分配正義	1. In my company, employees' work duties and responsibilities are arranged fairly.
		2. In my company, employees' monetary rewards, benefits and welfare are arranged fairly.
		3. In my company, employees' performance is evaluated fairly.
		1. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的 2. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的 3. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的
程序正義	1. In my company, employees' opinions are influential in the company's decision making.	
	2. During the process of making important decisions, my supervisor and management inform employees and provide sufficient information.	
	1. 員工對工作的看法與感受，可以影響主管或管理部門的決策 2. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工	
	人際關係正義	1. My supervisor and management trust employees.
2. My supervisor and management treat employees with respect.		
	1. 主管或管理部門對員工是信任的 2. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工	
	訊息正義	1. Information released by my supervisor and management is reliable.
2. My supervisor and management hide important information from employees.		
	1. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的 2. 主管或管理部門會刻意隱藏重要的訊息不讓員工知道	

資料來源：李佩蓉，2008；Cheng et al., 2011；Colquitt, 2001。中文版 JCQ 量表¹⁸ 作者自行製作表格

參、非典型工作身分對組織正義的影響

¹⁸ 中文版 JCQ 量表源自鄭雅文老師於網站上公開之內容。網址：

<http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/questionnaire.htm>。檢索該網頁日期為 2018/12/23。



非典型工作身分對工作者組織正義的影響，與社會背景有關。企業對於內部人力使用「核心-邊陲」結構進行區分的作法，不但讓典型與非典型工作者受到不同重視度，非典型工作者增加後，工作的破碎化與片斷化，導致工作不再是全職工作（即短期性、暫時性工作增加）。學者 Benach 指出，非典型工作者在不同工作間，不斷轉換造成高流動性的現象，因而鮮少有時間在工作場域建立更深一層的社會連結（Martens et al., 1999；王佳雯等，2011），有時甚至與同樣為非典型工作者的他人沒有交流的機會，因而容易成為社會中的孤立個體（De Cuyper et al., 2008；Benach, 2014）。

非典型工作者的僱用數量逐漸增加，並未因此成為管理階層的關注對象，近年來企業更直接採取人力外部化的方式，調節用人需求，造成雙方權力不對等，增加非典型工作者與雇主對等協商的難度（Pirani, 2017），這也產生非典型工作者受僱於一位以上的雇主的現象，此時雇主應承擔的組織責任劃分不清，讓非典型工作者處於高度不確定性的受雇環境（Hopkins, 2017），非典型工作者因為身兼多項工作，難以參與單一或特定之工會，讓其更難透過組織活動、代表討論等方式，爭取應該擁有的權益（Quinlan, 2015），因此非典型工作者不但得到較少的組織承諾，其他職場上之資源也是嚴重分配不均，例如：可獲得之教育訓練機會，或是升遷空間，或是重要的職場訊息的取得等等（Benach, 2014；Dawson et al., 2014；Hopkins, 2017）。

非典型工作的身分，讓工作者不受組織尊重，而易遭受到來自同事間，或是來自上司的歧視、剝削與其他不平等待遇等狀況，包含職場霸凌、暴力或性騷擾等問題（邊立中等，2014），這讓非典型工作者減少職場的參與或工作上的付出，導致非典型工作者進入一個越來越缺乏職場關係支持的循環（Aronsson, 2002；Inoue, et al., 2013a）。

「公平捷徑理論」（fairness heuristic theory）指出，如果人們沒有資訊來判斷掌權者是可以信任的，則過程的公平性可以作為替代的判斷方法，若人們認為掌權者採用公平的程序，那麼人們將對掌權者做出更積極的回應；而當人們確實對於掌權者產生信賴感，並能從掌權者方獲得直接且明確的資訊時，他們就不再需要透過公平程序作為替代方法，來對掌權者產生信賴感（Elovainio et al., 2005）。根據「公平捷徑理論」的論點，「不確定管理理論」（Uncertainty Management Theory）認為，工作者會依據職場公平合理性（fairness）的資訊，修正其對於工作場域的態度、

情緒或是行為模式，特別是處在不安定狀況下的工作者，會為了消除不確定性，而透過某種方法讓自身可以容忍或接受不確定性，這也促使工作者對於公平性議題更為敏感 (Inoue, et al., 2013a)。當工作者遭遇到組織不公平的對待時，便會產生工作付出與獲得的回報間，產生不確定性情況，工作者為了消除、容忍或接受不確定性，常會採取減少工作者本身的付出程度，或是以退出職場中的社會關係，作為處理不確定性的因應手段，導致工作者與組織間產生疏離的負面效果 (Elovainio et al., 2002 ; Elovainio et al., 2005 ; Inoue, et al., 2013a ; Wang, 2015)。

肆、組織正義對工作者心理健康的影響

組織內的不正義環境，除了造成工作者的工作壓力，並影響其心理健康狀況外，也會對工作者的生理健康，造成負面影響（如提高心血管疾病的發生可能）(Elovainio et al., 2006 ; Barnay, 2016)，特別是非典型工作者受到之影響更強烈 (Elovainio et al., 2001 ; Sora et al., 2010 ; Elovainio et al., 2013)。

學者 John Stacy Adams 提出的「社會比較論」(Social Comparison Theory)¹⁹認為，工作的交換成果是否能符合工作者期待，取決於和他人比較後的結果。工作者會針對自己所獲得的成果，和其他相同階級的工作者進行比較，當工作者發覺自身所獲得的回報，較他方獲得的成果還要多時，會讓工作者更加投入；相對地，當工作者所獲得的回報，較他方獲得的成果還要少的時候，工作者即產生不公平的感受，以及沮喪的心理狀態，因而引起其他負面心理結果，並減少個人對於工作的投入程度(De Cupyer, 2008 ; Piccoli et al., 2011 ; Barnay, 2016 ; Virtanen, M. et al., 2018)。若工作者長期面臨此種不公平狀況，將會對長期不公平狀況產生心理壓力，有將此一心理壓力稱為「調適負荷」(allostatic load，或稱適應負荷，指一種長期處於失去動態平衡的心理壓力狀態)，不但對健康產生負面影響，更是嚴重影響個人情緒方面的外顯狀態 (施瑛瑜等，2004 ; Ndjaboué, 2012 ; Virtanen, M. et al., 2018)。

同樣是基於比較的基礎，社會交換論 (Social Exchange Theory) 則是強調工作者自身比較的結果。工作者會將其對組織的付出，與其從組織中獲得的回饋進行比較，當工作者感受到其在工作中努力付出所獲得到的回報或待遇，不符合工作者的期待，或是明顯不成正比時，工作者會認為組織的分配並不公平公正，而產生被背


¹⁹ 社會比較論又稱「公平理論」(Equity Theory)，為管理學中激勵理論的一種。

叛的感受，這促使工作者的外顯行為表現越來越不佳，工作者的心理態度也會轉趨負面，因此提高罹患精神疾病的可能性（De Cupyer, 2008；Barnay, 2016）。

在社會交換論之角度下，學者從不同面向提出描述工作者的心理健康形塑過程，例如學者 Rousseau 提出的「心理契約」（Psychological Contract）主張，信任關係的轉變，是造成組織正義影響心理健康的主因，因工作者期望僱主保障工作成果的安定，以回報他們的努力和忠誠度，但當工作者的工作成果，與獲得的報酬變成不公平狀態時，工作者對僱主的信任關係被破壞，工作者的不安全感增加，並產生強烈的情緒反應，導致工作者負面心理健康狀況，並讓工作者產生非正向工作行為與態度（De Cupyer, 2008；Piccoli et al., 2011；De Witte, 2016；Barnay, 2016；Virtanen, M. et al., 2018）；而學者 Siegrist 提出的「付出-回饋失衡模型」，與組織正義中的「分配正義」觀點相當類似（Inoue, et al., 2013b），兩者均認為僱主對工作成果的保障，是工作者透過努力工作來換取的回報，當工作者所獲得的回報，和其工作付出之間無法達成平衡狀態時，這種不平衡會對工作者造成心理上壓力，因而導致工作者較差的心理健康狀況（De Cupyer, 2008；Barnay, 2016）。

近來有學者認為，公平公正的經驗，會喚起強烈的積極情緒，例如熱情和自豪感；而不公正的經歷，會喚起強烈的消極情緒，例如憤怒，焦慮，正是這些積極、消極情緒所帶來的情感因素，對心理健康造成影響（Virtanen, M. et al., 2018）。

「組織正義模型」（organizational justice model）指出，雖然組織正義的部分定義，和「工作負荷-控制模型」或是「付出-回饋失衡模型」有相似之處，但「組織正義模型」應被視為獨立影響因素（Elovainio et al., 2002；Inoue et al., 2013a；Ndjaboué, 2012）。對於「組織正義模型」的研究，是在了解工作者個人如何感知組織公平性，因此研究首先著重在個人認為組織是不是公平的？接續再討論不公平的認知帶來甚麼後果。「組織正義模型」認為，工作者對於組織是否公平、公正的對待自己，最主要的觀察項目，是組織的「決策程序原則」（decision-making principles，指程序正義的部份），以及組織的「對待策略」（treatment principles，指互動正義的部份）（Inoue et al., 2013b），當工作者在這兩方面，感受不到公平性與公正性時，工作者內心即產生對於組織的不滿與不信任感，因而促使心理上的焦慮與壓力狀態開始累積，此一狀況直接影響神經內分泌功能的運作，以及外部的行為表現（如抽菸、飲酒等），而對於身心健康造成綜合性的負面影響（Colquitt



et al., 2005 ; Elovainio et al., 2013 ; Elovainio et al., 2015) ，甚至造成精神疾病的形成 (Inoue, et al., 2013b) 。特別是非典型工作者容易受到來自同事間，或是來自上司的歧視、剝削與其他不平等待遇，非典型工作者被迫承受極大的負面情緒壓力，同時遭受到職場霸凌、暴力或性騷擾等問題 (邊立中等，2014) ，種種負面效果，持續造成非典型工作者的生理或是心理上，負面狀態的累積 (Martens et al., 1999 ; Kim, 2008 ; Quinlan, 2015) ，因而導致後續的心理健康問題。

「不確定管理理論」(uncertainty management theory) 則結合「公平捷徑理論」的論述指出，「不確定性」(uncertainty) 是造成個人生理上和行為上產生壓力反應的關鍵因素，當工作者面臨未來的不確定性時，個人會感到無助、不知所措 (Lind et al., 2002 ; Van den Bos et al., 2002) ，而當個人發現自己處於不清楚或不可預測的情況時，便會特別注意公平性的相關訊息，若是在一個公平公正的組織環境中，則能幫助工作者調適個人的不確定性 (Elovainio et al., 2005 ; Ndjaboué, 2012) ，緩解後續的壓力反應所造成的心理健康影響；但若組織不是公平正義情況下，工作者生理上容易產生心跳加速、血壓升高、腸躁症發作等反應，在心理上則是產生壓迫感、焦慮、緊張的感受 (Jackson, 1989) 。

伍、小結

組織對於不同身分的工作者，會有差異化的待遇。在一個組織中佔據重要位置，或是組織認為具有高度僱用價值的工作者，組織不但會給予較多的資源，對這些工作者也更為重視，因而願意給予這些工作者更多的自由空間，或是讓這些工作者成為「夥伴」，而不是單純的一般的受僱者，以維持兩者間持續性的僱用關係，讓組織保有長期的競爭力，以創造更多的價值。

而其他對於組織而言不是那麼重要的職位，並非組織刻意忽略，但在資源有限需有效分配的情況下，此類工作者因不受重視，能享受到的資源自然較少。不同於「夥伴」關係，價值較低的工作者是單純接受指揮，因此意見或是回饋不容易被重視；也因為重要性低，通常取代性高，而不是各項程序的保障對象。

「組織正義」代表個人對組織內工作環境的感受，當工作者感受到其在組織中的付出，與所獲得到的回報不符合期待，或是明顯不成正比，或是個人對於組織內程序公平性、公正性產生質疑時，工作者會因為組織內的不正義環境，在內心產生

被背叛的感受，導致雙方間的信任關係被破壞，促使工作者的心理狀態轉趨負面，進而提高心理健康疾病的發生可能；相對的，若能提升工作者的組織正義感受，讓工作者感到公平、公正的組織環境，將能避免心理健康疾病的產生。

由於本研究認為，非典型工作身分，會讓工作者容易有負面的組織正義感受；當工作者對組織正義是負面觀感時，會造成工作者產生不良的心理健康狀態。因此，本研究認為「組織正義」，是非典型工作身分，影響工作者的心理健康的中介因素，故本研究提出下列假設：

H2：「非典型工作身分」會透過「組織正義」，對「工作者的心理健康」造成負面影響。換言之，從事非典型工作的人，較容易對組織環境感到不正義（組織環境讓非典型工作者感到非公平公正），而對其心理健康造成負面影響（如緊張、焦慮、心情低落等）。

第三章 研究設計



依據前述第一章研究動機與目的，及第二章文獻探討之內容，於本章第一節呈現本研究之研究架構與研究假設，並於本章第二節說明本研究所使用之資料來源，以及資料中的項目如何成為本研究之變項資料，最後於本章第三節說明本研究欲採用之分析方法及工具，使讀者能對本研究之研究過程有所瞭解。

第一節 研究架構與研究假設

本節先行說明本研究之研究架構，接續統整第二章文獻回顧所提出之研究假設，使讀者能明確瞭解本研究之主要方向。

壹、研究架構

本研究認為，非典型工作者會因為其能得到的「工作控制」差異，或是遭遇到「組織正義」落差，而影響自身的心理健康表現。基於前述假設，本研究將受僱身分設為自變項，並進一步區分為「典型工作身分（即典型工作者）」與「非典型工作身分（即非典型工作者）」兩類；其次，將「工作控制」、「組織正義」設為中介變項；最後，將「工作者的心理健康」設為依變項，並以問卷中的「最近一星期心情上的變化，給您帶來困擾感受的程度」的題目，作為心理健康的衡量指標（該題目係以簡式健康量表作為題目內容）。本研究的控制變項則納入：年齡、薪資、工時、性別、教育程度、工作負荷、職場暴力（肢體、言語、心理）、性騷擾、企業規模、職場健康促進措施等項目，以控制該變數對於研究可能造成的影響。

控制變項納入「年齡」係因有研究指出，高年齡工作者與低年齡工作者在心理健康表現上有差異，推測原因是隨著年紀的成長，會改變個人的心理素質強度，而造成不同的心理反應結果。然而年齡的影響，並非本研究所欲探討的主要因素，因此將年齡設定為控制變項，避免對研究造成影響。

納入「薪資」作為控制變項，係因文獻上常指出，非典型工作者的收入通常較差，工作者為了滿足收入上的需求，因而願意在「工作控制」和「組織正義」等方面妥協，造成非典型工作者在這兩方面的自我評價較低。考量本研究並未計畫一一釐清薪資的影響，再加上薪資影響層面甚廣，故將薪資列為控制變項，避免薪資差異影響研究結果。

將「工時」作為控制變項，係因文獻有認為非典型工作者的工時，相較於典型工作者而言更受雇主控制。然而，若考量到當前輪班、責任制等情況，縱然是典型工作者，其工作時數亦可能無法全由自身掌控，而同樣受制於雇主的要求。因此為避免工時因素影響本研究結果，本研究將工時納入控制變項進行處理。

「性別」作為控制變項之原因是，文獻回顧中的研究多有提及，女性往往呈現較不好的心理健康結果，可能原因在於女性相較男性而言，較常是逆來順受之角色，因而在各方面處境經常處於較為弱勢之一方，且較不易在職場中具有影響力。惟性別差異並非本研究的重心，故將性別差異納入控制變項，避免性別因素影響本研究結果。

「教育程度」不同也會形塑工作者面對壓力時，對於心理反應的認知或型塑障礙排除策略，因而促使工作者在面對壓力時，產生不同之心理反應。雖然如此，教育程度對心理健康的影響並非本研究的探討重點，故將教育程度設定為控制變項，避免影響本研究之結果。

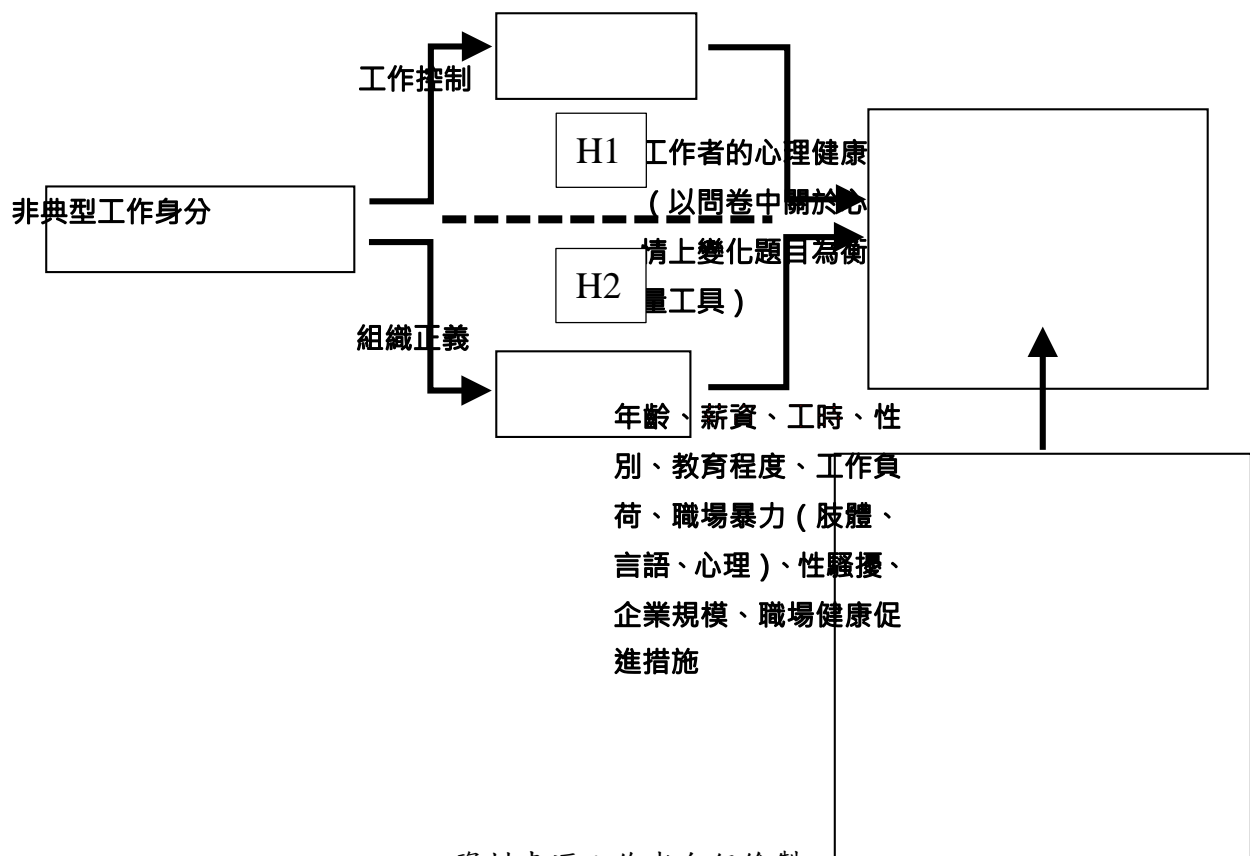
過往「工作控制」的問卷設計，多是以「工作負荷-控制模型」為基礎，因而相關研究常將「工作負荷」與「工作控制」一同進行分析。然而，當前國內職場環境，不論何種工作，工作者均認為自身的工作負荷沉重，且當前問卷題目無法有效衡量及比較不同工作間的負荷程度（曾慧萍等，2002）。考量多數研究仍將「工作負荷」與「工作控制」一同納入研究中進行分析，但本研究將重點放在「工作控制」的影響的情況下，因而將「工作負荷」納入控制變項，以控制「工作負荷」對研究可能的干擾。

「職場暴力（分肢體、言語、心理、性騷擾）與「性騷擾」在本研究所使用的問卷中，雖然合併成同一題組，但在概念上仍有些許差異，故本研究仍將各問題獨立，以減少分析時的落差。職場暴力與性騷擾對工作者的心理健康必然會有影響，特別是文獻指出，非典型工作者較容易遭遇到不好的職場環境，甚至女性非典型工作者遭遇到性騷擾的問題更嚴重，但本研究主要目的係在探討工作控制、組織正義對非典型工作者心理健康的影響，為避免「職場暴力」影響兩中介變項對心理健康的分析結果，本研究將三種「職場暴力」類型與「性騷擾」當作控制變項，以固定此四項目對工作者心理健康造成的影響。

「企業規模」、「職場健康促進措施」兩變數，亦會對工作者的心理健康造成

影響。當企業規模越大，代表其可運用的資源就越多，企業越有能力改善員工的工作環境，特別是當前企業為了提升員工的工作表現，加上政府政策鼓勵，其會有更多意願或誘因推動各類型的職場健康促進措施，此類措施將一定程度改善工作者的心理健康表現。但企業規模與職場健康促進措施並非本研究的研究重心，故納入控制變項進行控制，避免對分析結果造成影響。

綜上述，本研究擷取「2016 年工作環境安全衛生狀況認知調查」當中，「受僱工作者」之人數、「工作控制」、「組織正義」、「心情上變化」的衡量結果、「年齡」、「薪資」、「平均日工時」、「性別」、「教育程度」、「工作負荷」、「職場暴力（分肢體、言語、心理）」、「性騷擾」、「企業規模」、「職場健康促進措施」等研究資料，利用統計分析方法，驗證本研究之假設。綜整本研究之研究架構如下圖 3：



資料來源：作者自行繪製

圖 3 研究架構圖



貳、研究假設

根據第二章之文獻整理，以及上述研究架構，統整本研究之假設如下所列：

假設 1：「非典型工作身分」會透過「工作控制」，對「工作者的心理健康」造成負面影響。

假設 2：「非典型工作身分」會透過「組織正義」，對「工作者的心理健康」造成負面影響。

第二節 資料來源及研究變項操作性定義與測量

本節首先說明研究過程中所使用之資料來源，其次依照本研究之研究架構，針對本研究各變項之操作性定義進行說明。研究變項之說明，依序為依變項之「工作者的心理健康」、自變項之「受僱工作身分」、中介變項之「工作控制」與「組織正義」、控制變項之「年齡」、「薪資」、「上週每日工時」、「性別」、「教育程度」、「工作負荷」、「職場暴力」²⁰、「性騷擾」、「企業規模」、「職場健康促進措施」。

壹、資料來源

本研究所使用的數據，取自於 2016 年勞動部勞動及職業安全衛生研究所，針對台灣地區勞動人口，所進行的「工作環境安全衛生狀況認知調查」，該調查每三年進行一次，附隨於行政院主計總處每年的「人力資源調查」併同進行。「工作環境安全衛生狀況認知調查」之調查對象，涵蓋雇主與受僱者，調查內容包括：個人基本狀況、個人生活狀況、工作條件、個人之物理化學工作環境、個人之社會心理工作環境、以及個人生理心理健康狀況等問題。

2016 年的調查總計發出 28,638 份問卷，實際回收 22,397 份，回收率為 78.21%，再經勞動及職業安全衛生研究所勾稽人力資源調查的資料後，扣除兩調查未能匹配的問卷，以及不符合在職條件的問卷後，剩下的實際有效問卷共計 22,068 份（謝曼麗等，2018）。

²⁰ 問卷上區分成肢體暴力、言語暴力、心理暴力等三類。

實際有效問卷中，進一步扣除工作身分為雇主的數量後，受僱工作者的人數共計 15,921 人，此即為本研究的研究對象，佔實際有效問卷比率為 72.15%。至於如何從受僱工作者中界定典型、非典型工作者的區別，已於本研究第二章第一節提出相關說明，於此不再贅述。

貳、研究變項操作性定義

一、依變項

本研究以「工作者的心理健康」為依變項，該變項的衡量是以 2016 年的「工作環境安全衛生狀況認知調查」問卷中，第伍部分「最近一星期心情上的變化，給您帶來困擾感受的程度」的題目（即簡式健康量表的內容）為依據。此部分的題目曾歷經 2015 年問卷架構及信效度修正研究，當時研究結果認為問卷信度良好且具專家效度，因此成為 2016 年的調查題目使用。

本研究創設新變數命名為「工作者的心理健康」，將「最近一星期心情上的變化，給您帶來困擾感受的程度」的填答結果進行編碼，「非常厲害」、「厲害」、「中等程度」、「輕微」、「完全沒有」依序編碼為 1-5，填答「完全沒有」者的分數最高，代表沒有感受到困擾，心理健康狀況越良好；填答「非常厲害」者分數最低，代表感受到困擾的情況嚴重，心理健康狀況越差²¹。編碼完成後，再將「最近一星期心情上的變化，給您帶來困擾感受的程度」第 1 題至第 5 題的填答分數加總，總分即代表該工作者的心理健康狀態，分數越高者代表工作者內心感到困擾的情況越低，心理健況狀況越良好（此部分題目來自簡式健康量表，相關理論基礎，可參考本研究第二章第二節之內容，於此不再贅述）。

另本研究不採用簡式健康量表依總分建立的四類別進行迴歸分析，係因本研究目的是想初步了解自變項及中介變項會如何影響心理健康表現，而非進一步提供被調查者處理心理健康問題的建議；此外分類方法也可能將原分數相近的樣本拆分成明確的兩類別，進一步影響迴歸分析的結果，因此採用原始成績進行分析，可盡量避免技術操作對分析結果的影響。

²¹ 本研究在簡式健康量表填答結果的編碼方式，與一般簡式健康量表在「非常厲害」、「厲害」、「中等程度」、「輕微」、「完全沒有」依序編碼為 5-1 的編碼方式相反，係因本研究採用正向編碼，使後續心理健康表現的數據判讀上較為直觀。

二、自變項

依 2016 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」問卷要求，受僱工作者必須填答「就目前的主要工作，您和僱用者間的契約關係（書面上或口頭上）屬於哪一種？」，以及「就目前主要工作，您與工作單位的關係為何？」兩問題，前者可選擇的回答有四項，分別為「長期僱用，通常能夠續任」、「約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約」、「暫僱、工讀、臨時工、代班（代課）等非長期，且無明確僱用期間的臨時人員」、「其他，請說明」；後者可選擇的回答亦有四項，分別為「受僱關係」、「承攬關係」、「派遣關係」、「其他，請說明」。

受僱工作者在「就目前的主要工作，您和僱用者間的契約關係（書面上或口頭上）屬於哪一種？」的問題上，若選擇填答「長期僱用，通常能夠續任」，本研究將其歸類為「典型工作者」，填答其餘選項則歸為「非典型工作者」；受僱者在「就目前主要工作，您與工作單位的關係為何？」的問題上，若選擇填答「受僱關係」，本研究將其歸類為「典型工作者」，填答其餘選項則歸為「非典型工作者」。

另依問卷就此兩題目設定的填答規則可知，此兩問題並非互斥關係，故本研究進一步將兩問題之填答結果進行交叉分析，對典型、非典型工作者的界定給予更嚴格的條件。本研究設定，當受僱者在「和僱用者間的契約」問題上，選填「長期僱用，通常能夠續任」，並且在「與工作單位的關係」的問題上，選填「受僱關係」，此時本研究才將其歸類為「典型工作者」，除此之外的受僱者，先排除兩問題中任一問題選擇填答「其他」的人後²²，剩餘的填答者始被歸為「非典型工作者」。（區分典型、非典型工作者的依據，已於本研究第二章第一節說明，於此不再贅述）

交叉分析結果（參下頁表 8）顯示，總受僱者工作者 15,921 人中，選填「長期僱用，通常能夠續任」，且同時選填「受僱關係」的「典型工作者」，人數為 13,253 人；總受僱工作者之人數扣除「典型工作者」之人數，再進一步排除兩問題中之任一問題選填「其他」的 185 人後，剩餘的 2,483 名受僱工作者，即為本研究定義的「非典型工作者」。

由於典型、非典型工作者的區分，係透過本研究針對變數自行操作而來，故本

²² 排除之原因在於，答案中有填寫公務員、老闆等，為確保樣本區別之一致性，同時也是保證填答結果確為受訪者所填寫，避免影響分析結果，故對於選擇其他選項之工作者，均予以排除。

研究創設一虛擬變數稱為「受僱工作身分」，並將資料中符合本研究「典型工作者」界定的 13,253 筆資料，將其「受僱工作身分」之變數值設為 0；另將符合本研究「非典型工作者」界定的 2,483 筆資料，將其「受僱工作身分」之變數值設為 1，代表以「典型工作者」為基本受僱型態，作為本研究對照組，以分析「非典型工作者」對其他變項造成的影響。

表 8 「和僱用者間的契約關係」及「與工作單位的關係」交叉分析結果

問題	就目前主要工作，您與工作單位的關係為何？					
	選項	受僱 關係	承攬 關係	派遣 關係	其他， 請說明	總計
就目前的 主要工 作，您和 僱用者間 的契約關 係（書面 上或口頭 上）屬於 哪一種？	長期僱用，通常能夠續任	13,253	64	63	27	13,407
	約聘僱、臨時性、短期 性、季節性契約	1,307	83	79	7	1,476
	暫僱、工讀、臨時工、代 班（代課）等非長期，且 無明確僱用期間的「臨時 人員」	778	33	76	25	912
	其他，請說明	45	11	2	68	126
	總計	15,383	191	220	127	15,921

單位：人

資料來源：2016 年工作環境安全衛生狀況認知調查

作者自行製作表格

三、中介變項

（一）工作控制

2001 年的「工作環境安全衛生狀況認知調查」調查問卷，首次引入 JCQ 量表的「工作控制」題目，但「工作控制」題目在歷年調查中，受到不同程度的更動。本研究使用的 2016 年問卷關於「工作控制」的題目，是 2015 年問卷架構及信效度修正研究所產出的版本，題目經過修正研究時的信度檢驗及專家效度評量，同意用於 2016 年的調查問卷中，2016 年的調查中也去確實完全沿用。（詳細修正過程，可參考附錄二之說明，於此不再贅述）

本研究創設一個新變數為「工作控制」，變數值則是計算 2016 年問卷中「工作控制」題目的得分而來。本研究先對「工作控制」題目的填答結果進行編碼，「很

不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序編為 1-4 分，代表「很同意」分數最高，「很不同意」分數最低。另外，參考 2015 年的問卷修正研究所提出的「工作控制」分數計算建議，因「我的工作內容，很多是重複性的工作」及「對於如何執行工作我的工作，我沒有甚麼決定權」為反面敘述題目，因此計算前先將兩題目原始分數轉換為正向題目分數，再做後續計算。

計算「工作控制」分數時，並未將「工作控制」項下第 8 題至第 11 題納入計算範圍，一方面係因調查報告建議的計算方式，便沒有將第 8 題至第 11 題納入「工作控制」的計算項目內；另一方面則是第 8 題至第 11 題為「就業缺乏保障量表」之內容，而與「工作控制量表」的題目無涉（不論是原始版本或是中文化版本）。基於上述兩項理由，本研究不納入第 8 題至第 11 題，僅先考量第 1 題至第 7 題作為工作控制的題目（詳細說明，可參考第二章第四節以及附錄二之內容，「就業缺乏保障量表」的來源亦於附錄二說明，於此不再贅述）。

另外，雖然 2016 年調查報告中之分數計算納入「我的工作內容，很多是重複性的工作」及「對於如何執行工作我的工作，我沒有甚麼決定權」兩題反向題，但經本研究針對第 1 題至第 7 題進行信效度分析後，考量理論基礎及問卷信效度分析結果，決定將「工作控制」分數計算排除兩題反向題，僅把第 1、3、5、6、7 題之原始分數加總，成為「工作控制」變數值。（詳細說明，請參考本章第三節信效度分析段落，於此不贅述）

（二）組織正義

「組織正義」是在 2007 年的調查時引入問卷中，並於該年調查報告中明確指出，問卷中有關「職場關係」的題目，即是採用「組織正義」之題目作為內容（謝曼麗等，2018）。本研究所使用的問卷題目，同樣是 2015 年問卷架構及信效度修正研究所產出的版本，亦經過專家效度與問卷信度之檢驗。問卷修正研究中，同樣明列「組織正義」的分數計算方式，並在 2016 年的調查中被沿用。（詳細修正過程，可參考附錄三之說明，於此不再贅述）

本研究將問卷中，「職場關係」題目的填答結果進行編碼，「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序編碼為 1-4，代表很同意分數最高，很不同意分數最低。本研究創設一個新變數為「組織正義」，參考 2016 年調查報告的分數

計算公式，以及鄭雅文老師提出之分數計算建議²³，本研究僅加總「職場關係」第 12 題至第 18 題分數成為原始分數，作為「組織正義」變數值，未計算第 19 題至第 21 題的理由，係因比對題目內容後可發現，第 19 題至第 21 題並非「組織正義」的題目，故於變數之計算上排除第 19 題至第 21 題。（詳細說明，可參考第二章第五節以及附錄三之說明，於此不再贅述）

四、控制變項

（一）年齡

因本研究使用之問卷，年齡為連續變數，因此不另作變數處理。

（二）薪資

本研究問卷中關於薪資的調查，位於基本資料的平均每月薪資問項下，並藉由劃分級距方式讓受訪者勾選。

平均每月薪資的級距共區分成 6 組，分別是：「20,007 元以下」、「20,008-29,999 元」、「30,000-39,999 元」、「40,000-49,999 元」、「50,000-99,999 元」、「100,000（含）元以上」。六組薪資級距屬於類別變數，考量薪資組別的劃分多以 9,999 元為一個級距，因此將「100,000（含）元以上」的樣本併入「50,000-99,999 元」的組別，並重命名為「50,000 元（含）以上」，以維持一致。創設虛擬變數如下表 9，並將「20,007 元以下」設為對照組進行分析。

表 9 控制變項-薪資

類別	薪資_1	薪資_2	薪資_3	薪資_4	說明
20,007 元以下	0	0	0	0	對照組
20,008-29,999 元	1	0	0	0	薪資_1
30,000-39,999 元	0	1	0	0	薪資_2
40,000-49,999 元	0	0	1	0	薪資_3
50,000 元以上	0	0	0	1	薪資_4

資料來源：作者自行繪製表格

²³ 參考台大健康政策與管理研究所鄭雅文老師建置之工作壓力量表專區，網址：
<http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/questionnaire.htm>，2019/03/20 檢索。



(三) 上週每日工時

因本研究使用之問卷，關於工時的資料則是以詢問受訪者「上週工作日每日平均上班時間為__時__分鐘」呈現，為便於統計分析，故將原始資料的「分鐘」值換算成「小時」後，再與原始資料的「時」加總，進而得出每位受訪者的上週每日工作小時數作為「上週每日工時」的變數值。該變數為連續變數，不另作變數處理。

(四) 性別

本研究中，性別以虛擬變數處理。本研究將問卷中，關於性別填答結果重新編碼，女性者變數重新編碼為 0，男性者變數重新編碼為 1。

(五) 教育程度

調查問卷將教育程度作詳細的區分，使得教育程度變數較為多元。研究上常見處理方法，可用總受教育年數來劃分，或是透過教育程度之分類進行變數處理。考量若以總受教育年數來處理，在大學（含以下）之年數計算相同，但在博、碩士兩階段時，會因為個人於此階段的受教育年數不固定，而產生差異。

因此本研究採取依教育程度分類的方法，來處理教育程度之變數。採用分類的原因，在於博、碩士教育重點在於最終結果而非時間長短，此方法可以避免博、碩士教育年數不一致的問題，應較為合適。

實際處理上，為便於虛擬變數的設定，避免過多虛擬變數對研究結果造成影響，本研究將教育程度進行整併，區分為「高中職(含)以下」、「專科大學」、「碩士含以上」三類，並創設虛擬變數如下表 10。為符合統計分析需要，將「高中職(含)以下」設為對照組進行分析。

表 10 控制變項-教育程度

類別	教育程度_1	教育程度_2	說明
高中職(含)以下	0	0	對照組
專科大學	1	0	教育程度_1
碩士(含)以上	0	1	教育程度_2

資料來源：作者自行繪製表格



(六) 工作負荷

本研究先將問卷中，工作負荷題組的填答結果進行編碼，「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序編碼為 1-4，代表很同意分數最高，很不同意分數最低。本研究採用 2016 年調查報告中之分數計算建議，針對工作負荷題組第 1 題至第 6 題，加總計算出原始分數，而成為每個樣本的「工作負荷」變數值。

(七) 職場暴力與性騷擾

問卷中將職場暴力（區分成肢體暴力、言語暴力、心理暴力等三類）與性騷擾合併成為一題組，但暴力與性騷擾不盡相同，且各暴力型態造成的影響亦有異，因此本研究將「肢體暴力」、「言語暴力」、「心理暴力」、「性騷擾」各自獨立，並將各題選填「是」的編碼為 1，選填「否」編碼為 0，代表各樣本在此四個項目的變數。

(八) 企業規模

因企業規模的不同對於可提供給員工的資源可能造成相當大的差異，因此應納入控制變項，以減少企業規模對於員工心理健康表現的影響。企業規模分成四組，分別是：4 人以下、5-50 人、51-300 人、301 人以上。因四組企業規模屬於類別變數，故創設企業規模的虛擬變數，並將「4 人以下」設為對照組進行分析。

表 11 企業規模虛擬變數

類別	企業規模_1	企業規模_2	企業規模_3	說明
4 人以下	0	0	0	對照組
5-50 人	1	0	0	企業規模_1
51-300 人	0	1	0	企業規模_2
301 人以上	0	0	1	企業規模_3

資料來源：作者自行整理

(九) 職場健康促進措施

職場健康促進措施的推行，對於員工的各方面健康表現具有一定影響力，因此將職場健康促進措施納入控制變項，以避免分析時影響工作者的心理健康表現。職場健康促進措施的變數值，是透過加總問卷第伍部分第九題組的填答結果而來，本研究依「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」順序給予 1-4 分，代表很同意分數最高，很不同意分數最低。本研究新創「職場健康促進措施」的變數名

稱，加總第五部分第九題組第 1 題至第 9 題計算出原始分數，而成為每個樣本的「職場健康促進措施」變數值，數值越高者，代表對於職場健康促進措施的認同度越高，職場健康促進措施成效越好。

所有研究變項及其變數的資料處理方法，經整理後如下表 12。

表 12 研究變項及其變數的資料處理

變數名稱	資料來源	資料處理
工作者的心理健康 (依變項)	問卷第五部分「最近一星期心情上的變化，給您帶來困擾感受的程度」第 1 題至第 5 題的填答結果	「完全沒有」、「輕微」、「中等程度」、「厲害」、「非常厲害」依序編碼為 1-5，代表「完全沒有」之分數最高，「總是」分數最低。加總第 1 題至第 5 題之填答結果，成為「工作者的心理健康」變數值。
非典型工作者 (自變項)	問卷第壹部份，本研究「典型工作者」13,253 人，「非典型工作者」2,483 人。	符合本研究「典型工作者」界定的變數值設為 0；另將符合本研究「非典型工作者」界定的變數值設為 1，代表以「典型工作者」為基本受僱型態，作為本研究對照組，分析「非典型工作者」對其他變項造成的影響。
工作控制 (中介變項)	問卷第肆部分「工作控制」部份第 1 題至第 7 題。	「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序編碼為 1-4，代表「很同意」分數最高，「很不同意」分數最低。加總第 1 題至第 7 題分數，成為每個樣本的「工作控制」變數值。
組織正義 (中介變項)	問卷第肆部分「職場關係」部份第 12 題至第 18 題。	「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序編碼為 1-4，代表很同意分數最高，很不同意分數最低。加總第 12 題至第 18 題分數成為每個樣本的「組織正義」變數值。
年齡 (控制變項)	問卷第壹部分「年齡」調查	年齡為連續變數，不另作變數處理。
薪資 (控制變項)	問卷第壹部分「您平均每個月薪資是？」	平均每月薪資的級距共區分成六組，分別是：「20,007 元以下」、「20,008-29,999 元」、「30,000-39,999 元」、「40,000-49,999 元」、「50,000-99,999 元」、「100,000 (含) 元以上」。將「100,000 (含) 元以上」的樣本併入「50,000-99,999 元」的組別，並重命名為

		「50,000 元（含）以上」。因薪資級距屬於類別變數，故創設虛擬變數，並將「20,007 元以下」設為對照組進行分析。
工時 (控制變項)	問卷第壹部分個人生活方式「上週工作日每日平均上班時間為__時__分鐘」	將原始資料透過計算方式得出每位受訪者的每日平均工作小時數作為「工時」的變數值。該變數為連續變數，不另作變數處理。
性別 (控制變項)	問卷第壹部分「性別」調查	性別以虛擬變數處理，女性者變數重新編碼為 0，男性者變數重新編碼為 1。
教育程度 (控制變項)	問卷第壹部分「教育程度」調查	教育程度進行整併，區分為「高中職(含)以下」、「專科大學」、「碩士含以上」三類，並創設虛擬變數，將「高中職(含)以下」設為對照組以進行分析。
工作負荷 (控制變項)	問卷第肆部分「工作負荷」第 1 題至第 6 題。	「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序編碼為 1-4，代表很同意分數最高，很不同意分數最低。加總第 1 題至第 6 題計算出原始分數，而成為每個樣本的「工作負荷」變數值。
職場暴力與性騷擾 (控制變項)	問卷第貳部分職場暴力與性騷擾調查	選填「是」編碼為 1，選填「否」編碼為 0，而成為每個樣本的「職場暴力與性騷擾」變數值。
企業規模 (控制變項)	問卷第壹部分「任職公司的規模」	企業規模分成四組，分別是：4 人以下、5-50 人、51-300 人、301 人以上。因四組企業規模屬於類別變數，故創設虛擬變數，並將「4 人以下」設為對照組進行分析。
職場健康促進措施 (控制變項)	問卷第伍部分第九題組	「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」依序給予 1-4 分，代表很同意分數最高，很不同意分數最低。加總第 1 題至第 9 題計算出原始分數，而成為每個樣本的「職場健康促進措施」變數值。

資料來源：作者自行整理

第三節 分析方法與分析工具



本研究使用勞動安全衛生研究所的調查資料，依照本研究之研究目的與假設，將問卷結果進行整併及編碼，並採用 IBM SPSS Statistics 23.0 套裝統計軟體，進行資料分析與假設檢定之驗證。本節說明研究過程中採用之分析方法，分別為敘述性統計分析、相關分析、信效度分析及迴歸分析。

壹、敘述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis)

敘述性統計分析之目的，係整理研究資料後，呈現樣本於各類別項次之分布狀況，以了解被分析樣本之組成。本研究敘述性統計將運用於樣本之性別、年齡、教育程度、非典型工作者、工作控制程度、組織正義感受、工作者的心理健康等等變項，呈現出本研究樣本於各研究變項之分布情形。

貳、相關分析 (Correlation Analysis)

相關分析是為探討兩變數間的關係方向，以及關係程度的分析方法。本研究的「工作控制」、「組織正義」與「工作者的心理健康」等三變項屬連續變數，故採用 Pearson 相關來分析兩兩變數間的關聯；而「非典型工作者」與「工作控制」、「組織正義」的關聯，因前者屬於類別變數，後兩者屬連續變數，另採用獨立樣本 t 檢定為分析方法，了解兩兩變數間是否有顯著差異。

參、信度與效度分析 (Reliability and Validity Analysis)

本研究所使用的問卷，於 2015 年的問卷修正研究結果認為具備信效度，但考量調查對象的不同，可能導致問卷產生不同的信效度表現，為求研究嚴謹，本研究利用 2016 年的調查數據，針對依變項「工作者的心理健康」、中介變項「工作控制」、「組織正義」的問卷題目，透過 SPSS 統計軟體進行分析，以了解調查結果的可信度是否達水準以上(當 Cronbach's alpha 係數小於 0.7 時不建議接受其信度；係數介於 0.7 到 0.8 之間的可信度則是不錯的，係數 0.8 以上則代表具有良好的可信度與穩定性)，及問卷題目是否能有效衡量所代表的各個變項(各題目的因素負荷量與萃取因素結果是否符合理論的設計)。



一、依變項「工作者的心理健康」信度與效度分析

針對依變項「工作者的心理健康」的問卷題目，經信度檢測後可發現，五個題目所欲衡量的「工作者的心理健康」構面，Cronbach's alpha 係數為 0.909 大於 0.7，代表問卷的衡量結果具一致性（參下表 13）。

表 13 工作者的心理健康信度檢驗

衡量構面	題目內容	Cronbach's alpha 係數
工作者的心理健康	1. 我遇到睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。 2. 我會感覺緊張不安 3. 我會覺得容易苦惱或動怒 4. 我會感覺憂鬱、心情低落 5. 我會覺得比不上別人	0.909

資料來源：作者自行整理

對「工作者的心理健康」的題目進行因素分析，觀察 Bartlett 球型檢定結果，可知變項間並非無關聯（ $X^2 = 58795.141$ ， $df = 10$ ， $p < 0.05$ ），而 KMO 為 0.877，顯示此資料適合進行因素分析。依陡坡圖顯示應萃取 1 個因素，接續以主軸法（principle axis）進行最優斜交轉軸（promax），因素負荷量矩陣如下表 14，所有題目均可被歸類在同一因素中，且該因素可解釋 67.511% 的總變異，可認為該因素即為題目所欲衡量的「工作者的心理健康」，符合原始問卷的設計。

表 14 「工作者的心理健康」因素負荷量矩陣

題目	因素 1
1. 我遇到睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。	0.706
2. 我會感覺緊張不安	0.855
3. 我會覺得容易苦惱或動怒	0.872
4. 我會感覺憂鬱、心情低落	0.900
5. 我會覺得比不上別人	0.759

資料來源：作者自行整理



二、中介變項「工作控制」信度與效度分析

中介變項「工作控制」在 2016 年的調查問卷中共有 11 個題目，其中第 1 題到第 7 題為 C-JCQ 量表的題目，第 8 題到第 11 題為就業保障量表的題目（詳可見附錄二問卷題目編修歷程的說明），特別是第 2 題及第 4 題為反向題目，故在信度分析時，需確認兩題的計分轉換為正向題目計分後，再進行後續分析。

本研究分別執行「工作控制」變項兩種題目組合的信度檢驗。首先，兩組合都先刪去「就業保障量表」題目，因「就業保障量表」並非衡量工作控制的題目內容，且效度檢驗結果明確顯示無法將因素歸類在「工作控制」之中，故決定刪去。（相關說明，請見「工作控制」題目效度檢驗）

剩餘的題目再區分成兩種組合，一組為含反向題目的 7 題，另一組為不含反向題目的 5 題，兩組合分別進行信度檢驗，結果顯示前組係數為 0.720，後組係數為 0.846，兩種組合的 Cronbach's alpha 係數均大於 0.7，代表問卷的衡量結果具一致性（參下表 15），但考量效度檢驗結果，最終「工作控制」的衡量題目採用 5 題的組合（相關說明，請見「工作控制」題目效度檢驗）。

表 15 「工作控制」信度檢驗

衡量構面	題目內容	Cronbach's alpha 係數
「工作控制」7 題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在工作中，我需要學習新的事物。 2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。（反向） 3. 在工作中，我必須具有創新的想法。 4. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。（反向） 5. 我的工作內容是很多元的。 6. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 7. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。 	0.720
「工作控制」5 題 (刪去反向題)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在工作中，我需要學習新的事物。 3. 在工作中，我必須具有創新的想法。 5. 我的工作內容是很多元的。 6. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 7. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。 	0.846

資料來源：作者自行整理

本研究以 2016 年調查問卷的「工作控制」原始題目進行效度檢驗，觀察 Bartlett

球型檢定結果，可知變項間並非無關聯 ($X^2 = 71283.754$, $df = 55$, $p < 0.05$)，而 KMO 為 0.867，顯示此資料適合進行因素分析。依陡坡圖結果應萃取 3 個因素，接續以主軸法 (principle axis) 進行最優斜交轉軸 (promax)，因素負荷量矩陣如下表 16，3 個因素可解釋 51.281% 的總變異。

表 16 「工作控制」11 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)

題目	因素 1	因素 2	因素 3
3. 在工作中，我必須具有創新的想法。	0.876	-0.123	-0.053
1. 在工作中，我需要學習新的事物。	0.791	-0.061	-0.197
5. 我的工作內容是很多元的。	0.753	-0.003	-0.070
7. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	0.579	0.230	0.164
6. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。	0.501	0.182	0.244
8. 我的職位很有保障。	-0.051	0.820	-0.019
11. 我有恰當的薪資收入。	-0.125	0.801	-0.065
9. 我的事業發展與晉升的前景很好。	0.085	0.719	0.052
10. 在工作遇到困難時，我會得到適當的幫助與支持。	0.043	0.687	-0.137
4. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。(反向)	-0.020	-0.073	0.591
2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。(反向)	-0.152	-0.092	0.448

資料來源：作者自行整理

因素萃取結果顯示，「工作控制」的衡量題目應作修正。首先從題目分配觀察，第 8 題到第 11 題「就業保障量表」被歸類在因素 2，但考量原始 JCQ 及 C-JCQ 的工作控制量表的兩個構面並沒有包含「就業保障量表」的題目，故不應將因素 2 作為「工作控制」的構面之一。

另依照文獻上的原始 JCQ 及 C-JCQ 量表內容，「工作控制」的兩構面分別為「技能裁量」及「決策參與」（題目的第 1、2、3、5、7 題為「技能裁量」，第 4、6 題為「決策參與」），對比本次萃取結果則是反向題成為一個因素（第 2、4 題被歸為因素 3），剩餘題目成為一個因素（第 1、3、5、6、7 題被歸為因素 1），

縱然萃取結果同樣為兩構面，但構面的題目與文獻設計有落差，且「決策參與」僅有兩題的情況下，作為衡量構面而言實有疑慮。

反向題雖然是為了檢測受訪者填答傾向是否一致，但反向題不但不直觀，且容易造成受訪者理解上的不同，再加上本次關於「工作控制」變項的衡量題目數少亦不利於分析，考量第 2、4 題為反向題且同時被歸類於因素 3，本研究決定該兩題不納為變項的衡量題目，於排除反向題後再重新進行因素分析觀察結果。

「工作控制」題目去除「就業保障量表」題目及反向題目後（保留第 1、3、5、6、7 題），因素分析結果的 Bartlett 球型檢定顯示，變項間並非無關聯（ $X^2 = 35413.451$ ， $df = 10$ ， $p < 0.05$ ），KMO 為 0.819，顯示此資料適合進行因素分析。依陡坡圖結果應萃取 1 個因素，接續以主軸法（principle axis）進行最優斜交轉軸（promax），因素負荷量矩陣如下表 17，所有題目均可被歸類在同一因素中，且因素可解釋 52.578% 的總變異，可認為該因素即為題目所欲衡量的「工作控制」變項。題目組合雖不符合原始問卷的設計，但衡量「決策參與」的題目去除反向題目後僅剩 1 題，亦不適合成為衡量構面，因此不將「工作控制」再細分成 2 構面。

表 17 「工作控制」5 題因素負荷量矩陣（大到小排序）

題目	因素 1
3. 在工作中，我必須具有創新的想法。	0.779
7. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	0.755
5. 我的工作內容是很多元的。	0.743
1. 在工作中，我需要學習新的事物。	0.679
6. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。	0.663

資料來源：作者自行整理

三、中介變項「組織正義」信度與效度分析

中介變項「組織正義」的衡量，係使用 2016 年問卷調查中的「職場關係」題目，但經比對中文化後的「組織正義量表」題目，發現「在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織」、「在我的職場中，有足以捍衛受僱者利益的工會或工作者組織。」、「在我的職場中，有反應工作方面問題或提出建議的管道。」

等三題並非中文化後的量表題目，因此本研究在信效度檢驗時同樣分成 10 題組合（含上述三題）及 7 題組合（不含上述三題）進行信效度分析。

信度檢驗結果顯示，10 題組合與 7 題組合的 Cronbach's alpha 係數分別為 0.917 及 0.924，係數均大於 0.7，代表問卷的衡量結果具一致性（參下表 18），但考量效度檢驗結果，最終「組織正義」的衡量題目採用 7 題的組合（相關說明，請見「組織正義」題目效度檢驗）。

表 18 「組織正義」信度檢驗

衡量構面	題目內容	Cronbach's alpha 係數
「組織正義」10 題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主管或管理部門對員工是信任的。 2. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。 3. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。 4. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。 5. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。 6. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。 7. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。 8. 在我的職場中，有足以捍衛受僱者利益的工會或工作者組織。 9. 在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織。 10. 在我的職場中，有反應工作方面問題或提出建議的管道。 	0.917
「組織正義」7 題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主管或管理部門對員工是信任的。 2. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。 3. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。 4. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。 5. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。 6. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。 7. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。 	0.924

資料來源：作者自行整理

效度檢驗方面，本研究先以 2016 年調查問卷的「職場關係」原始題目 10 題，進行效度檢驗，觀察 Bartlett 球型檢定結果，可知變項間並非無關聯 ($X^2 = 114323.73$, $df = 45$, $p < 0.05$)，而 KMO 為 0.901，顯示此資料適合進行因素分析。依陡坡圖

結果應萃取 2 個因素，接續以主軸法 (principle axis) 進行最優斜交轉軸 (promax)，因素負荷量矩陣如下表 19，2 個因素可解釋 66.5% 的總變異。



表 19 「組織正義」10 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)

題目	因素 1	因素 2
2. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。	0.857	-0.099
1. 主管或管理部門對員工是信任的。	0.828	-0.086
3. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。	0.826	-0.011
5. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。	0.777	0.071
4. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。	0.774	0.054
7. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。	0.761	0.048
6. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。	0.717	0.106
9. 在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織。	-0.082	0.962
8. 在我的職場中，有足以捍衛受僱者利益的工會或工作者組織。	-0.019	0.900
10. 在我的職場中，有反應工作方面問題或提出建議的管道。	0.335	0.483

資料來源：作者自行整理

「組織正義」因素萃取結果顯示，「組織正義」的衡量題目應作修正。首先從題目分配觀察，第 8 題到第 10 題被歸類在因素 2，但中文化的組織正義量表的題目並沒有此三題的題目，故不應將因素 2 作為「組織正義」的構面之一。

另依文獻上的原始組織正義量表及中文化後的量表，「組織正義」有四個構面，分別是「分配正義」（第 3、4、5 題）、「程序正義」（第 6 題）、「訊息正義」（第 2 題）及「人際關係正義」（第 1、7 題），但本次萃取結果則第 1 題至第 7 題為同一因素（被歸為因素 1），第 8 題至第 10 題為一個因素（被歸為因素 2），缺少其他因素滿足四構面設定，因此本研究不建議第 8 題至第 10 題作為「組織正義」變項的衡量題目。

在排除第 8 題至第 10 題後，重新進行因素分析，觀察 Bartlett 球型檢定結果顯示，變項間並非無關聯 ($X^2 = 80752.325$, $df = 21$, $p < 0.05$)，KMO 為 0.901，顯示此資料適合進行因素分析。依陡坡圖結果應萃取 1 個因素，接續以主軸法 (principle axis) 進行最優斜交轉軸 (promax)，因素負荷量矩陣如下表 20，所有題目均可被歸類在同一因素中，且因素可解釋 63.729% 的總變異，可認為該因素即為題目所欲衡量的「組織正義」變項。

表 20 「組織正義」7 題因素負荷量矩陣 (大到小排序)

題目	因素 1
3. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分配是公平的。	0.824
5. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。	0.823
4. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。	0.810
2. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。	0.794
7. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。	0.786
6. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。	0.776
1. 主管或管理部門對員工是信任的。	0.773

資料來源：作者自行整理

肆、迴歸分析 (Regression Analysis)

迴歸分析之功能，在於利用統計方法估計、檢定變數間之函數關係，亦即利用統計方法，驗證理論邏輯推導下，所建立的變項間因果關係。本研究之主要目的，在於驗證我國非典型工作身分、工作控制、組織正義、心理健康彼此間的影響關係，以及中介效果檢驗，因此利用階層迴歸方法、Baron and Kenny (1986) 提出的中介變項成立條件，以及 Sobel (1982) 建構的中介效果檢定方法，以驗證本研究之研究假設是否成立。

Baron 與 Kenny 認為中介效果成立，有三個前提要件必須滿足，分別是：(1) 自變項對中介變項的影響顯著 (a 路徑)，(2) 中介變項對依變項的影響顯著 (b 路徑)，(3) 自變項對依變項變項的影響顯著 (c 路徑)。在此三條件成立為前提

下，當同時考量自變項、中介變項對依變項的影響時，中介變項對依變項的影響顯著，但自變項對依變項的影響顯著性降低或變不顯著（即 c' 路徑顯著性降低或變不顯著）時，則成立中介效果，其中自變項對依變項的影響顯著性降低，是部分中介效果；自變項對依變項的影響變不顯著，則是完全中介效果（參下圖 4）。

然而，前述判斷方法屬於直觀觀察易有誤判，因此研究上多輔以 Sobel test 檢驗 c' 迴歸係數的改變（參下圖 4）是否有顯著差異，以判斷中介效果是否成立，意即，當 c' 與 c 的迴歸係數差異達顯著時，中介效果成立。（顏志龍等，2019）²⁴

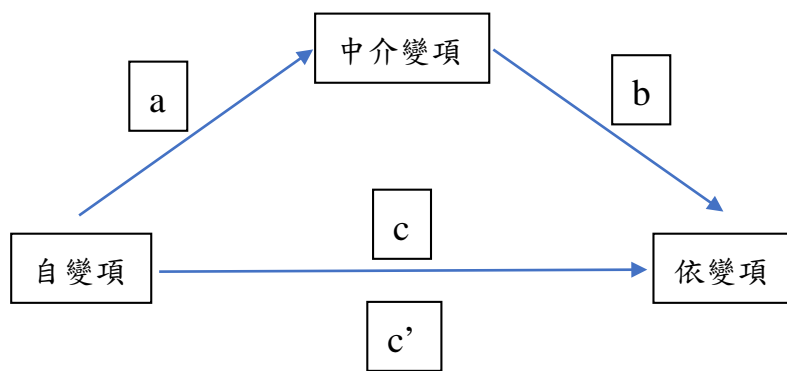


圖 4 中介效果圖示說明
資料來源：作者自行繪製

至於計算 c' 與 c 的迴歸係數差異之方法，如下列公式(1)。若 $T > |1.96|$ 則代表達到 $p < 0.05$ 的顯著性水準，公式中的 α 代表自變項對中介變項的迴歸係數； σ_α 代表自變項對中介變項的迴歸係數標準誤； β 代表同時考量自變項、中介變項對依變項的影響下，中介變項對依變項的迴歸係數； σ_β 代表同時考量自變項、中介變項對依變項的影響下，中介變項對依變項的迴歸係數標準誤。

$$T = \sigma_{\alpha\beta} = \frac{\alpha \times \beta}{\sqrt{\alpha^2 \sigma_\beta^2 + \beta^2 \sigma_\alpha^2}} \dots \dots \dots \text{公式(1)}$$

²⁴ 關於 Baron and Kenny (1986) 的四步驟法及 sobel test 說明，除參考顏志龍等 (2019) 專書外，亦參考顏志龍網站介紹及教學，<http://dragon1943.blogspot.com/2017/11/blog-post.html>，檢索日期：2020/03/25。

第四章 研究結果



本章延續前章節對於各變項的操作性定義，進行後續分析。本章共分為三節，第一節首先以控制變項作為背景分析基礎，將控制變項區分為類別變數及連續變數分別進行說明，供讀者了解本研究樣本的組成結構；第二節則是呈現相關分析結果，以利觀察各變數之間的關係性；第三節呈現迴歸分析結果，驗證本研究之假設是否成立。

第一節 樣本背景分析

本研究總樣本數為 15,736 人，其中 2,483 人為非典型工作者，13,253 人為典型工作者。控制變項中的性別、年齡、教育程度、月薪資、企業規模、職場暴力、性騷擾以及心理健康的分析結果，請參第 69 頁表 21 的整理。

在性別分布方面，在非典型工作者中，男性有 1,410 人，占非典型工作者的 56.79%；女性有 1,073 人，占非典型工作者的 43.21%。而在典型工作者中，男性有 7,446 人，占典型工作者的 56.18%；女性則有 5,807 人，占典型工作者的 43.82%。非典型工作者與典型工作者的男女比方面大致相似，未有特定性別集中在特定類型工作者的現象。

年齡分布方面，非典型工作者中，年齡介於 15-24 歲者有 366 人，占非典型工作者的 14.74%；25-44 歲者有 993 人，占非典型工作者的 39.99%；45 歲以上者有 1,124 人，占非典型工作者的 45.27%。而在典型工作者中，年齡介於 15-24 歲者有 913 人，占典型工作者的 6.89%；25-44 歲者有 7,675 人，占典型工作者的 57.91%；45 歲以上者有 4,665 人，占典型工作者的 35.20%。比較年齡分布可以發現，典型工作者的年齡層明顯集中於 25-44 歲的群體，15-24 歲的群體比例明顯較低，僅占典型工作者的 6.89%；而非典型工作者年齡層主要則是 45 歲以上的群體，占非典型工作者的 45.27%，另外 15-24 歲的群體則是次高，占非典型工作者的 14.74%。這樣的分布狀況，或許與 25-44 歲為主要的勞動人口，多數為典型工作型態有關。至於 24 歲以下可能因學歷不高，甚至多數是學生族群，因此兼職情形較多；而 45 歲以上則開始成為企業的淘汰對象，造成後續在非典型工作者中的比例較高。

教育程度部份落差明顯，在非典型工作者中，教育程度為高中職(含)以下的群

體有 1,740 人，占非典型工作者的 70.08%；大學專科群體占非典型工作者的 27.55%；研究所以上僅占個位數比例。而典型工作者中，高中職(含)以下群體占典型工作者的 46.48%；大學專科群體比例與高中職的比例相近，分別占典型工作者的 46.65% 和 46.48%；研究所以上僅占個位數比例。文獻上有認為，非典型工作者通常不具有高教育程度，因而影響其可獲得的工作類型與工作機會，更對其處理工作情緒的能力，或是對工作環境的應變造成影響。對照本研究分析結果顯示，相較於典型工作者而言，非典型工作者的教育程度更加集中於高中職程度，與文獻論述相呼應。

非典型工作者的月薪資，主要集中於 20,007 元以下、20,008 元-29,999 元、30,000 元-39,999 元三個族群，分別占非典型工作者的 32.35%、39.58%、18.50%。典型工作者的月薪資，則是分布在 20,008 元-29,999 元、30,000 元-39,999 元、40,000 元-49,999 元、50,000 元以上四個族群，分別占典型工作者的 31.80%、32.63%、16.33%、14.62%。觀察兩類型工作者在月薪資的分佈，典型工作者的整體平均薪資應是高於非典型工作者，此與文獻所述，非典型工作者的薪資通常較典型工作者來的低，兩者相互呼應。

不論是典型或非典型工作者，在企業規模介於 5-50 人的比重相當接近，這或許與國內企業以中小企業為主體有關。族此之外，在非典型工作者中，以 4 人以下的比例較高；典型工作者中，以 51 人以上的企業規模為多數。

職場暴力與性騷擾部分，非典型工作者遭遇到職場暴力及性騷擾的比例均高於典型工作者，特別在言語暴力方面更為嚴重。此一結果亦符合多數文獻之研究結果，即非典型工作者常遇到較負面的職場處境，也間接呼應非典型工作者多具有較差的心理健康表現的推論。

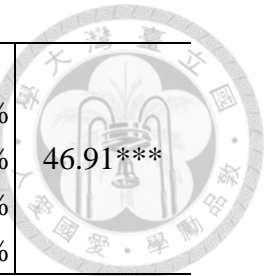
簡式健康量表所衡量的心理健康表現雖不是控制變數，但在相關文獻中是依填答總成績進行分組，本研究先將調查結果分為一般正常、輕度情緒困擾、中度情緒困擾、重度情緒困擾等四組²⁵呈現在下頁表 21，使讀者了解典型與非典型工作者在四組中的分布狀況。非典型工作者在中度情緒困擾及重度情緒困擾的比例，均高於典型工作者；在一般正常的比例則是典型工作者較高，顯示非典型工作者相較於典型工作者，其心理健康表現應是較不好的。

²⁵ 有關簡式健康量表的分組依據，請見第二章第二節有關簡式健康量表的說明。



表 21 控制變項類別變數分析結果

項目	非典型工作者		典型工作者		差異檢定
	人數	百分比	人數	百分比	
全體(N=15736)	2483		13253		-
性別(N=15736)					
男	1410	56.79%	7446	56.18%	0.309
女	1073	43.21%	5807	43.82%	
年齡(N=15736)					
15-24 歲	366	14.74%	913	6.89%	338.125***
25-44 歲	993	39.99%	7675	57.91%	
45 歲以上	1124	45.27%	4665	35.20%	
教育程度(N=15736)					
高中職(含)以下	1740	70.08%	6160	46.48%	475.382***
大學、專科	684	27.55%	6182	46.65%	
研究所(碩士、博士)	59	2.38%	911	6.87%	
薪資(N=15695)					
20,007 元以下	801	32.35%	611	4.62%	2309.97***
20,008 元-29,999 元	980	39.58%	4203	31.80%	
30,000 元-39,999 元	458	18.50%	4313	32.63%	
40,000 元-49,999 元	158	6.38%	2159	16.33%	
50,000 元以上	79	3.19%	1933	14.62%	
企業規模(N=15689)					
4 人以下	987	40.04%	1911	14.45%	1014.814***
5-50 人	1039	42.15%	6151	46.52%	
51-300 人	282	11.44%	2846	21.52%	
301 人以上	157	6.37%	2316	17.51%	
曾遭遇肢體暴力(N=15682)					
是	30	1.21%	124	0.94%	1.594
否	2446	98.79%	13082	99.06%	
曾遭遇言語暴力(N=15684)					
是	248	10.01%	1197	9.06%	2.245
否	2229	89.99%	12010	90.94%	
曾遭遇心理暴力(N=15682)					
是	121	4.88%	592	4.48%	0.776
否	2356	95.12%	12613	95.52%	
曾遭遇性騷擾(N=15659)					
是	34	1.37%	134	1.02%	2.523
否	2439	98.63%	13052	98.98%	



工作者心理健康(N=15580)				
一般正常	817	33.13%	5002	38.14%
輕度情緒困擾	910	36.90%	4861	37.06%
中度情緒困擾	581	23.56%	2714	20.70%
重度情緒困擾	158	6.41%	537	4.10%

46.91***

註：N 代表樣本數；各項目中的小項百分比垂直相加等於該項目 100%；* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ 。

資料來源：作者自行整理

上週每日工時、工作負荷、職場健康促進措施等三個控制變項為連續變數，分析結果可參考下表 22。在上週每日工時方面，典型工作者的平均值大於非典型工作者，參考文獻所述，可能與非典型工作者的工作具有較高的彈性有關。工作負荷方面，典型工作者平均分數略高於非典型工作者，但兩者沒有顯著差異，符合文獻所述，當前職場環境工作負荷，不論是對典型或非典型工作者而言，均同樣沉重。職場健康促進措施部分，典型工作者滿意度平均分數高於非典型工作者，或許是典型工作者能獲得較多相關資源所造成，此結果符合文獻所述，典型工作者為公司核心員工，受公司重視而獲得公司較多資源，公司亦會盡力照顧其各方面需求（例如身心健康），使核心員工能完全投入於工作上。

表 22 控制變項連續變數分析結果

項目	非典型工作者		典型工作者		差異檢定 (獨立樣本 t)
	樣本數	平均值 (標準差)	樣本數	平均值 (標準差)	
上週每日工時 (N=11739)	1764	11.9486 (2.7680)	9975	12.7802 (2.6293)	-10.994***
工作負荷(總分) (N=11739)	2464	16.0373 (3.2956)	13176	16.1551 (3.11659)	-1.642
職場健康促進措施 (總分) (N=11739)	2447	9.7491 (6.42568)	13095	21.6347 (5.83208)	-13.513***

註：N 代表樣本數；職場健康促進措施總分，數值越高代表工作者對措施越認同，措施成效越好；工作負荷總分，數值越高代表工作負荷越重；* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ 。

資料來源：作者自行整理

本研究主要變項為非典型工作者、工作控制、組織正義、工作者的心理健康等四項。非典型工作者樣本數分佈如第三章第二節研究變項操作性定義所呈現，故不贅述；工作控制、組織正義、工作者的心理健康的分析結果如下頁表 23，此三變項係考量原始問卷題目之組成，以及本次調查的信效度分析結果後，經重新處理才進行統計分析（變數的題目組成與計算方法，可參考第三章第二節、第三節之說明），其中依變項「工作者的心理健康」的計算由 5 題組成，中介變項「工作控制」及「組織正義」分別為 5 題及 7 題。分析結果顯示，標準差最小的是工作控制，代表工作控制在各個樣本的表現落差比較小。至於各變項與典型、非典型工作者的相關分析，以及是否有顯著差異，請參本章第二節相關分析說明內容。

表 23 心情上變化、工作控制、組織正義分析結果

變項	樣本數	題數	最大值	最小值	平均數	標準差
工作者的心理健康 (依變項)	15580	5	25.00	5.00	22.4198	3.14551
工作控制 (中介變項)	15656	5	20.00	5.00	12.6489	2.66892
組織正義 (中介變項)	15520	7	28.00	7.00	19.4715	3.20029

資料來源：作者自行整理



第二節 研究變項相關分析

由於本研究之自變項僅區分為非典型工作者與典型工作者，屬類別變數，而中介變項工作控制及組織正義為連續變數，故本研究進行自變項與中介變項、自變項與依變項之相關分析時，採獨立樣本 t 檢定，以了解不同工作身分，在工作控制、組織正義及工作者心理健康三方面是否有顯著差異。依變項工作者的心理健康為連續變數，故在分析中介變項與依變項的相關程度時，採用 Pearson 相關分析，以確認兩連續變數間是否會產生顯著相關。

自變項與中介變項工作控制的檢定結果如下表 24，非典型工作者與典型工作者在工作控制上有顯著差異， $t(15654) = -14.308$ ， $p = 0.00$ ， $d = 0.314$ ，非典型工作者的工作控制 ($M = 11.9486$ ， $SD = 2.7680$) 小於典型工作者的工作控制 ($M = 12.7802$ ， $SD = 2.6293$)。

表 24 自變項與工作控制獨立樣本 t 檢定結果

	平均值 (標準差)		自由度	t 值	p	效果量 (d)
	非典型工作者 (N=2472)	典型工作者 (N=13184)				
工作控制	11.9486 (2.7680)	12.7802 (2.6293)	15654	-14.308	0.00	0.314

註：N 代表樣本數

資料來源：作者自行整理

自變項與中介變項組織正義的檢定結果如下表 25，非典型工作者與典型工作者在組織正義方面有顯著差異， $t(15518) = -10.017$ ， $p = 0.00$ ， $d = 0.238$ ，非典型工作者的組織正義 ($M = 18.8333$ ， $SD = 3.4822$) 小於典型工作者的組織正義 ($M = 19.5906$ ， $SD = 3.1306$)。

表 25 自變項與組織正義獨立樣本 t 檢定結果

	平均值 (標準差)		自由度	t 值	p	效果量 (d)
	非典型工作者 (N=2442)	典型工作者 (N=13078)				
組織正義	18.8333 (3.4822)	19.5906 (3.1306)	15518	-10.017	0.00	0.238

註：N 代表樣本數

資料來源：作者自行整理

工作者心理健康表現在敘述性統計分析時，係以原始量表分類進行分析，便已發現非典型工作者較多集中於中度及重度情緒困擾類別。相關性分析另以本研究採取之連續變數進行獨立樣本 t 檢定，檢定結果如下表 26，可發現非典型工作者與典型工作者在工作者心理健康方面有顯著差異， $t(15578) = -6.748$ ， $p = 0.00$ ， $d = 0.16$ ，非典型工作者的心理健康 ($M = 21.9959$ ， $SD = 3.4569$) 小於典型工作者的心理健康 ($M = 21.4995$ ， $SD = 3.077$)。

綜合獨立樣本 t 檢定的分析結果，非典型工作者與典型工作者，在工作控制、組織正義與工作者心理健康三方面均有顯著差異。

表 26 自變項與工作者心理健康獨立樣本 t 檢定結果

	平均值 (標準差)		自由度	t 值	p	效果量 (d)
	非典型工作者 (N=2466)	典型工作者 (N=13114)				
工作者 心理健康	21.9959 (3.4569)	22.4995 (3.0770)	15578	-6.748	0.00	0.160

註：N 代表樣本數

資料來源：作者自行整理

中介變項與依變項的 Pearson 相關分析結果如下表 27。中介變項的工作控制 ($r(15501) = -0.094$ ， $p = 0.00$) 與依變項有顯著負相關，此結果與本研究預期工作控制越高，工作者的心理健康應越好的預設有落差，待迴歸分析進一步檢驗其方向性。中介變項的組織正義 ($r(15367) = 0.236$ ， $p = 0.00$) 與依變項則是顯著正相關，與本研究的預期結果相符合。綜合中介變項與依變項相關分析結果，工作控制與組織正義兩者與工作者的心理健康有顯著相關。

表 27 工作控制、組織正義、工作者的心理健康相關分析結果

	工作控制	組織正義	工作者的心理健康
工作控制	-		
組織正義	0.257*** N = 15453	-	
工作者的 心理健康	-0.094*** N = 15503	0.236*** N = 15369	-

註：(1) N 代表樣本數 (2) * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

資料來源：作者自行整理

第三節 迴歸分析、中介效果檢定結果

本研究旨在探討工作控制、組織正義兩因素，是否會對非典型工作身分和工作
者心理健康形成中介效果 (mediating effect)。本研究使用 Baron 與 Kenny 於 1986
年提出的中介效果成立要件，檢驗研究假設是否成立（四步驟法），並搭配 Sobel
test 驗證結果是否一致。

自變項對中介變項的迴歸分析結果，如下頁表 28 所示。在自變項與工作控制
的模型中，模型解釋力為 23.4%，F 值為 183.15，達顯著水準 ($p < 0.001$)。控制
變項方面，薪資對工作控制是正向影響，薪資較高者其工作控制程度較高；教育程
度對工作控制是正向影響，教育程度較高者其工作控制程度較高；企業規模對工作
控制則是負向影響，代表所屬企業規模較大者其工作控制程度較低；性別對工作控
制是負向影響，男性工作控制程度較低；職場暴力和性騷擾對工作控制的影響則是
不顯著；職場健康促進措施，則是顯著正向影響工作控制程度。

非典型工作身分對工作控制的影響方面，非典型工作身分影響工作控制之標
準化迴歸係數具顯著性 ($\beta = -0.02, p < 0.05$)，代表非典型工作身分對工作控制為
顯著負向影響，此分析結果與過往文獻及本研究假設相符，意即非典型工作者確實
具有較差的工作控制程度。

另一方面，在自變項與組織正義的模型中，模型解釋力為 18.1%，F 值為 131.801，
達顯著水準 ($p < 0.001$)。控制變項方面，可觀察到薪資較高者其組織正義感受較
好，但月收入四萬元以上（薪資_3）才會與對照組相較下有明顯的差異；教育程度
對組織正義是正向影響，教育程度較高者其組織正義感受較好；企業規模對組織正
義則是負向影響，企業規模越大者其組織正義感受度較差，可得知在大型企業中較
容易遭遇到不正義的組織環境；性別對組織正義感受是負向影響，男性組織正義感
受較差；職場暴力和性騷擾的影響則是有正向有負向；職場健康促進措施，則是顯
著正向影響組織正義感受。

非典型工作身分影響組織正義之標準化迴歸係數亦達顯著 ($\beta = -0.052, p < 0.001$)，代表非典型工作身分對組織正義具顯著負向影響。分析結果同樣與過往
文獻及本研究假設相符，意即非典型工作者確實具有較差的組織正義感受。



表 28 非典型工作身分對工作控制、組織正義之影響

	工作控制	組織正義
樣本數	11412	11316
年齡	-0.045***	-0.042***
薪資_1	0.019	-0.017
薪資_2	0.092***	0.020
薪資_3	0.134***	0.051**
薪資_4	0.222***	0.08***
工時(時)	0.014	-0.027**
性別	-0.037***	-0.031**
教育程度_1	0.184***	0.036***
教育程度_2	0.169***	0.024*
工作負荷	0.216***	-0.084***
肢體暴力	-0.005	0.025**
言語暴力	0.013	-0.09***
心理暴力	-0.01	-0.09***
性騷擾	0.01	-0.001
企業規模_1	-0.082***	-0.061***
企業規模_2	-0.104***	-0.106***
企業規模_3	-0.128***	-0.137***
職場健康促進措施	0.226***	0.345***
非典型工作身分	-0.02*	-0.052***
R ²	0.234	0.181
F	183.150***	131.801***

註：表中數值為標準化迴歸係數(β)

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

資料來源：作者自行整理

本研究接續分析非典型工作者、工作控制、組織正義對工作者心理健康之影響，以及非典型工作身分、工作控制、組織正義同時納入考量的情況下，自變項、中介變項對工作者心理健康造成的影響（分析結果如下頁表 29）。

表 29 非典型工作身分、工作控制、組織正義對工作者心理健康之影響

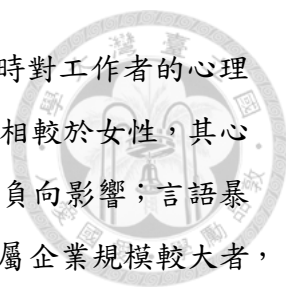
	工作者心理健康			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
樣本數	11321	11321	11153	11153
年齡	-0.092***	-0.091***	-0.09***	-0.089***
薪資_1	0.064***	0.05**	0.068***	0.057**
薪資_2	0.093***	0.077***	0.096***	0.083***
薪資_3	0.098***	0.084***	0.103***	0.092***
薪資_4	0.103***	0.09***	0.115***	0.104***
工時(時)	-0.028**	-0.03**	-0.018*	-0.019*
性別	0.071***	0.073***	0.073***	0.074***
教育程度_1	-0.048***	-0.05***	-0.034**	-0.035**
教育程度_2	-0.029**	-0.03**	-0.013	-0.013
工作負荷	-0.237***	-0.237***	-0.194***	-0.194***
肢體暴力	0.002	0.002	-0.005	-0.005
言語暴力	-0.117***	-0.116***	-0.1***	-0.1***
心理暴力	-0.109***	-0.109***	-0.093***	-0.094***
性騷擾	0.009	0.009	0.009	0.009
企業規模_1	0.002	-0.003	0.001	-0.003
企業規模_2	-0.038**	-0.042**	-0.034**	-0.037**
企業規模_3	-0.082***	-0.085***	-0.076***	-0.079***
職場健康促進措施	0.09***	0.088***	0.053***	0.052***
非典型工作身分	-	-0.031**	-	-0.025**
工作控制	-	-	-0.125***	-0.125***
組織正義	-	-	0.187***	0.186***
R ²	0.14	0.14	0.174	0.174
F	101.646***	96.952***	117.246***	112.048***
R ² change	-	0.001**	0.033***	0.033***
F change	-	10.649**	221.427***	149.981***

註：表中數值為標準化迴歸係數(β)

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

資料來源：作者自行整理

首先就控制變項對工作者心理健康的影響方面，model 1 顯示僅有控制變項的情況下，模型解釋力為 14%，F 值為 101.646，達顯著水準 (p < 0.001)。年齡對工作者心理健康造成顯著負向影響，年齡越高工作者的心理健康越差；薪資對工作



者的心理健康均是顯著正向影響，薪資較高者心理健康較好；工時對工作者的心理健康，是顯著負向影響，工時越高工作者的心理健康越差；男性相較於女性，其心理健康較差；工作者的教育程度較高時，對其心理健康則是顯著負向影響；言語暴力及心理暴力，對工作者心理健康造成顯著負向影響；工作者所屬企業規模較大者，工作者的心理健康較差；職場健康促進措施則是對工作者的心理健康造成顯著正向影響，若工作者對職場健康促進措施越認同，工作者心理健康越好。

Model 2 為非典型工作身分對工作者心理健康的分析結果，模型解釋力為 14%，F 值為 96.952，達顯著水準 ($p < 0.001$)，非典型工作身分影響工作者心理健康的標準化迴歸係數達顯著 ($\beta = -0.031, p = 0.001 < 0.01$)，表示非典型工作身分對工作者的心理健康為顯著負向影響。此部份與過往文獻及實證研究結果相同，非典型工作者的身分會對心理健康造成顯著負向影響，也代表本研究所使用的調查資料，呈現出我國非典型工作者同樣具有較不好的心理健康表現。

Model 3 則是工作控制、組織正義同時影響工作者心理健康之分析結果，模型解釋力為 17.4%，F 值為 117.246，達顯著水準 ($p < 0.001$)，工作控制、組織正義影響工作者的心理健康之標準化迴歸係數達顯著（工作控制 $\beta = -0.125$ ，組織正義 $\beta = 0.187, p < 0.001$ ）。標準化迴歸係數顯示，工作控制對工作者的心理健康為顯著負向影響，代表工作控制程度越高，工作者的心理健康表現越差，此部分與本研究假設的預期方向性已有落差；至於組織正義對工作者的心理健康為顯著正向影響，代表組織正義感受越高，工作者的心理健康越好，此部分則與本研究假設的預期方向性相符。

Model 4 則是非典型工作身分、工作控制、組織正義同時納入考量的情況下，影響工作者心理健康之分析結果，模型解釋力為 17.4%，F 值為 112.048，達顯著水準 ($p < 0.001$)。Model 4 模型中，非典型工作身分影響工作者心理健康的標準化迴歸係數，達顯著負向影響（非典型工作者 $\beta = -0.025, p = 0.009 < 0.01$ ）。工作控制、組織正義影響工作者的心理健康的標準化迴歸係數，工作控制 $\beta = -0.125$ ，組織正義 $\beta = 0.186$ ，兩者均為 $p < 0.001$ 。工作控制顯著負向影響工作者的心理健康，仍未改變 Model 3 的方向性，代表在本研究中，工作控制程度越高並不會對工作者的心理健康帶來顯著正向影響，反而更多的工作控制會帶給工作者更不好的心理健康表現，與本研究假設有差異；組織正義則是顯著正向影響工作者的心理健

康，表示在本研究中，組織正義感受越好確實會帶給工作者更好的心理健康表現，符合本研究假設的預期。

綜合表 28、表 29 的分析結果，本研究依照中介效果四步驟檢驗方法進行判斷。首先，非典型工作身分對工作控制、組織正義的影響達顯著（a 路徑成立）；工作控制、組織正義對工作者心理健康的影響達顯著（b 路徑成立）；非典型工作身分對工作者心理健康的影響達顯著（ $p = 0.001$ ）（c 路徑成立），故 Baron 與 Kenny 提出的中介效果三項前提要件均成立（參下頁圖 5 實線外框部分）。在三前提要件成立的情況下，進一步分析非典型工作身分、工作控制、組織正義同時對工作者心理健康之影響，其中非典型工作身分影響工作者心理健康的顯著性降低（p 值從 0.001 上升到 0.009），但仍具顯著性（ $p < 0.01$ ），而工作控制、組織正義對工作者心理健康的影響依舊達顯著水準（ $p = 0.000$ ），因此本研究的工作控制、組織正義兩中介變項，應是成立部分中介效果（參下圖 5 虛線外框部分）。

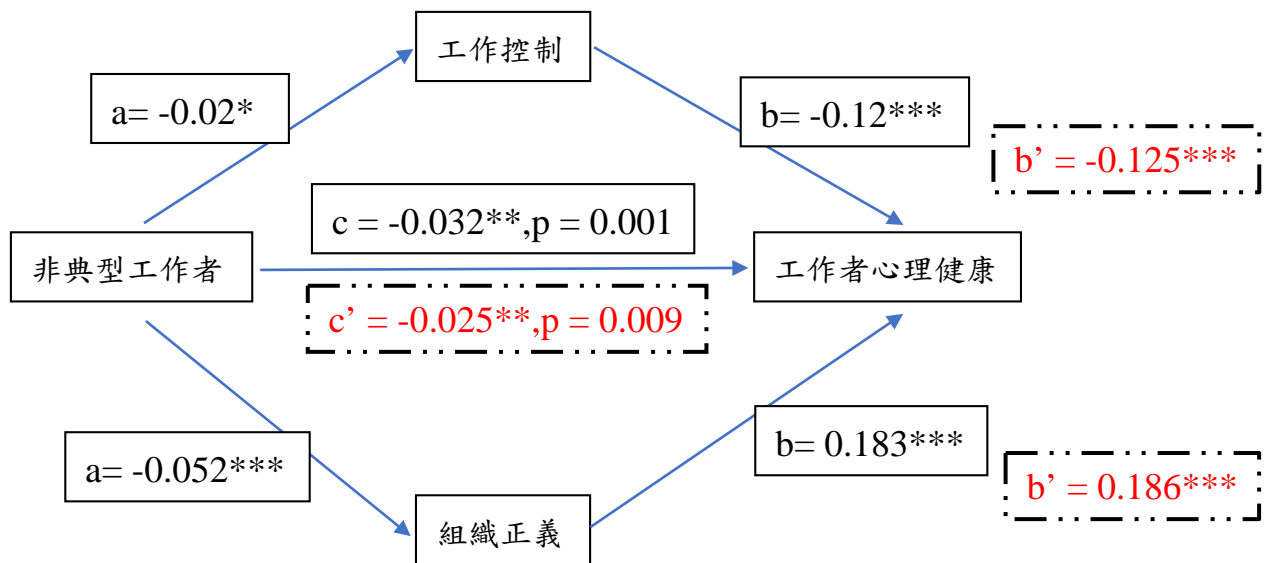


圖 5 中介效果四步驟法檢驗結果

資料來源：作者自行繪製



本研究另以 Sobel test 檢驗工作控制、組織正義對非典型工作身分與工作者心理健康的中介效果 (mediating effect) 是否成立²⁶。Sobel test 即是在檢驗中介變項納入考量前後，自變項對依變項的影響是否有顯著差異，如有顯著差異，則代表中介變項具有中介效果。

迴歸分析結果帶入 Sobel test 計算後如下表 30，以工作控制為中介變項的檢定中，中介效果顯著 (T = 2.202, p = 0.028)，代表非典型工作身分會透過工作控制影響工作者心理健康，工作控制作為中介效果的標準化效果量為 d = 0.003，代表非典型工作身分會影響工作控制，而讓工作者心理健康增加 0.003 個標準差。以組織正義為中介變項的檢定中，中介效果亦為顯著 (T = -5.348, p = 0.000)，代表非典型工作身分會透過組織正義影響工作者心理健康，組織正義作為中介效果的標準化效果量則為 d = -0.01，代表非典型工作身分會影響組織正義，而讓工作者心理健康減少 0.01 個標準差。

表 30 Sobel test 結果

中介變項	路徑	迴歸係數	標準誤	標準化迴歸係數	Sobel's z (T)	p	效果量
工作控制	a	-0.15	0.067	-0.02	2.202	0.028	0.003
	b	-0.147	0.012	-0.125			
組織正義	a	-0.466	0.084	-0.052	-5.348	0.000	-0.01
	b	0.181	0.009	0.186			

資料來源：作者自行整理

綜合迴歸分析及中介效果檢定結果，佐證本研究有關組織正義之假設成立，非典型工作者因不是受重視的工作者，導致其較容易有不公平或不正義的組織正義感受，不公平或不正義的組織感受則會帶給非典型工作者負面的心理健康表現，常見的諸如壓迫、焦慮、緊張或沮喪等感受。

有關本研究工作控制之假設不成立的可能原因，或許與工作者的職業類別有關。因工作控制的理論假設多以生產線上的工作者為分析對象，若納入非生產線上

²⁶ Sobel test 的計算公式於第三章第三節中說明，於此不贅述。

工作者可能形成分析上的偏誤，因此本研究曾依調查資料中的職類分類表另外篩選出較符合生產線生工作者的類別進行分析，然而分析結果依然顯示工作控制對工作者心理健康的影響的方向性並未改變。仔細探究職業分類表，雖然能區分出偏向基礎勞動力或生產線上工作者，但在實際工作中其仍會出現如：領班、組長、小組長等具管理責任之角色，可能因而造成本研究結果與理論預期的落差。

工作控制假設不成立的另一個可能原因，或許與國內職場對於工作控制所代表的意涵，與國外研究所提出的主張有差異所造成。原始問卷及學理多認為，經由管理階層對員工的「賦權」，增加工作者對工作的掌控制度，使其可以自由發揮所長（技能裁量自由、決策自主），成為推動個人成長的動力。然而，國內職場普遍的認知或遭遇是，工作被允許有自主性的人，通常會被賦予更多的工作，或是擔任關鍵職位，在講求權責相符、薪資與職責對價的環境下，工作控制程度高的工作者，其需要承擔更多的工作量，相對地責任也就越沉重，反而讓其心理健康表現越不佳。因此，雖然非典型工作者的工作控制程度較低，但因從事相對固定的工作，反而沒有如績效表現、管理責任等煩惱，相較之下其心理健康表現反而較好。

工作控制假設不成立的第三個可能原因，也可能與本研究使用的問卷未能準確衡量工作控制程度。因原始的工作控制問卷，涵蓋決策自主及技能裁量兩概念，但問卷經過多次修正刪題後，已明顯改變問項的衡量結構，再加上額外加入原諒表不存在的工作不安定問項，都有可能造成影響方向性與理論基礎有落差，而有待後續研究對題組問項再次進行相關分析。

最後從中介效果檢定結果可知，不論是工作控制或組織正義因素，兩途徑僅具部分中介效果，代表仍有其他因素未被分析，例如文獻探討中曾有學者認為，工作不安定會對工作者的心理健康表現造成顯著負面影響，但本文為忠於工作控制的原始問卷內容，選擇將工作不安定排除而未納入工作控制的分析內容，可能降低本研究的模型解釋力；另有文獻指出，國家的福利體制、勞動管理制度或法規範保障制度等因素，也會影響工作者的心理健康表現，但相關的比較研究，或是解釋性理論架構，仍然有待後續研究的補充（Kim et al., 2012 ; Virtanen et al., 2017）。

第五章 研究結論與建議



工作者的心理健康狀況，受到職業健康醫學領域所關注，特別是逐漸增加的非典型工作者數量，其心理健康問題需要更多重視。雖不斷有研究指出，非典型工作身分對工作者心理健康是負面影響，但詳細影響途徑有待釐清，因而本研究鎖定近年較受到重視的「工作控制」和「組織正義」兩因素作為主要分析變項，期望能增加對於非典型工作身分如何影響工作者心理健康之認識，作為改善我國非典型工作者就業環境之參考，提升對非典型工作者心理健康的保護。本研究於本章第一節呈現研究發現，並於本章第二節提出依據本研究結果所提出的管理意涵，第三節則說明本研究在研究過程中遭遇到的限制，以及對於後續研究可能的改進方向。

第一節 研究發現

本研究主要是探討，非典型工作者具有較差的心理健康表現，是否是透過工作控制程度、組織正義感受等兩因素所造成。針對此一議題，本研究提出兩個假設，其一為非典型工作者，會因為工作控制程度較低，而對工作者心理健康產生顯著負面影響；其二為非典型工作者，會因為組織正義感受較低，而對工作者心理健康產生負面影響。本研究利用 2016 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」之調查數據為基礎，將樣本區分典型、非典型工作者兩類，來對中介變項、依變項以及中介效果假設進行檢定。

研究發現重點整理如下：

1. 控制其他變數後，非典型工作者確實對心理健康造成顯著負向影響。此與其他研究結論相同，代表本研究所使用的調查資料，呈現我國非典型工作者具有較不好的心理健康表現。
2. 迴歸分析結果顯示，非典型工作者確實具有較差的組織正義感受，而組織正義感受則是顯著正向影響工作者的心理健康表現。中介效果檢驗結果佐證本研究有關組織正義的假設成立，非典型工作者因不是受重視的工作者，導致其較容易有不公平或不正義的組織正義感受，不公平或不正義的組織感受則會帶給非典型工作者負面的心理健康表現，常見的諸如壓迫、焦慮、緊張或沮喪等感受。

3. 迴歸分析結果顯示，非典型工作者確實具有較差的工作控制程度，但是工作控制程度卻是顯著負向影響工作者的心理健康表現。換言之，非典型工作者不會因為較低的工作控制程度，而對心理健康產生顯著負向影響，故研究假設不成立。



表 31 研究假設與分析結果統整

假設	研究假設內容	分析結果
H1	「非典型工作身分」會透過「工作控制」，對「工作者的心理健康」造成負面影響。	<p>研究假設不成立</p> <p>非典型工作身分<u>不會因為</u>工作控制程度降低，而對工作者的心理健康，造成顯著負向影響。</p>
H2	「非典型工作身分」會透過「組織正義」，對「工作者的心理健康」造成負面影響。	<p>研究假設成立</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 非典型工作身分會因為<u>組織正義</u>感受降低，而對工作者心理健康造成顯著負向影響。 2. 組織正義具<u>部分中介效果</u>。

資料來源：作者自行整理

第二節 管理意涵

依據本研究分析結果，非典型工作身分會部份透過工作控制、組織正義，影響工作者心理健康。雖然工作控制、組織正義具有中介效果，但關於工作控制的影響結果，與本研究預期方向有些許落差，且從實證結果推論其影響機制，亦不符合文獻中的理論與概念。考量本研究的研究限制（參本章第三節），暫不針對工作控制面向提出可能的管理意涵，而以組織正義部份為本節主要的說明內容。

政府部門（如：金管會、證交所）、管理專業媒體（如：天下雜誌、商業週刊等）以及投資機構（如：投資銀行）倡議公司治理能力（Corporate Governance）、企業社會責任（Corporate Social Responsibility，簡稱 CSR）或 ESG 原則（Environmental, social and corporate governance，簡稱 ESG）等指標，使企業更加關心員工的生活狀況、工作環境及對工作的滿意度，因而推行各式員工服務或員工協助方案等福利措施，以建立良好雇主品牌形象，提升企業品牌吸引力。

參考本研究敘述性統計可知，多數福利措施的對象可能仍以公司的核心員工為主（典型工作者）。除一般員工外，企業若能將非典型雇用員工納入服務對象，關懷其心理健康狀況，固然值得嘉許，但若面臨資源有限的狀況時，參考本研究結果，若能積極改善非典型雇用員工與組織正義感受有關的管理措施，在無需增加龐大支出的情況下，同樣能達成提升員工心理健康的成效。與組織正義感受有關之管理措施諸如：

1. 將非典型工作者納入企業內獎酬制度的對象，使非典型工作者的貢獻能與正式員工同樣受到肯定，且其評價基準相同（分配正義）。
2. 提供非典型工作者參與管理或決策過程的機會，以提升非典型工作者的受重視感受及對組織的認同感；或建立公開透明的申訴管道，提升企業對非典型工作者工作權利的保障（程序正義）。
3. 建立基於尊重個人尊嚴與專業能力的溝通互動方式，而非上下關係為基礎的上下權力關係，使非典型工作者同樣能被尊重（人際關係正義）。
4. 一致性的對非典型工作者與典型工作者，提供公司非機密資訊或員工服務訊息，以凝聚組織的向心力（訊息正義）。

第三節 研究限制與建議

本節將說明本研究於研究過程中，所受到的局限以及有待改進之處，期望能作為未來欲進行相關研究的研究者的參考，而能更完整、更深入的分析相關問題。

壹、研究限制

本研究為了取得足夠樣本數進行分析，採用 2016 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」的資料進行研究，但也因此受到一定程度的局限，相關疑義如下：

- 一、良好的調查問卷，首先要有理論依據作為量表的設計基礎，此量表才具備信度，接續針對該量表的調查結果進行因素分析，以驗證問卷是否能有效衡量所欲了解的問題，此量表才具備效度。2016 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」的問卷內容，在量表的設計階段，已與理論有相當差異，問卷的題組內容不但經過多次不同程度的刪減或重組，甚至加入與原理論無關聯之題目（可參本研究附錄一至三整理出有關問卷題目刪減的過程），縱然信效度分析結果良好，但其信效度仍有疑慮。
- 二、本研究提出的假設為，非典型工作者係透過工作控制或組織正義，對工作者的心理健康造成負面影響，研究假設預設該影響機制具有因果的時序性。然而本研究所使用的數據，並非依照上述時序進行調查，而是同時呈現於問卷中進行施測所取得，故分析結果與實際情況的符合程度，可能會出現落差。
- 三、本研究使用的問卷中，有關組織正義問項的敘述方式，偏向普遍性、一般性、整體性的綜合評價，而未明確指出是針對個人狀況進行詢問，或是以整體公司狀況進行調查。這將造成有些受訪者是以個人狀況來回答，有些則是以任職單位的整體性狀況來回答，填答結果背後所代表的意涵不一致，影響組織正義相關資料的真實性或代表性。
- 四、本研究受數據資料所侷限，僅能使用工作負荷控制模型的工作控制量表，作為衡量工作控制程度的方法。該模型與量表的發展背景，是以生產線工人為主體的經濟模式，因此學者認為產線工人若能有多一點自主空間，而非純然周而復始的工作，能改善其心理健康表現，但我國當前以服務業或以知識密集型產業為主體的經濟模式，是否能適用過往的理論邏輯，

以及用該邏輯所發展的量表，來衡量當前工作者的工作控制程度，應需要更深入的質性研究來分析其妥適性。



貳、後續研究建議

針對上述研究限制，提供以下建議給予後續研究者參考，期待能避免本研究之缺憾：

- 一、本研究提出的中介變項研究假設，僅成立部分中介效果，代表仍有其他機制尚未被發掘或討論，此為後續研究者廣闊的研究空間，例如：工作不安定程度、工作場域環境、個人身理健康望況、行職業別等等。
- 二、參考附錄所整理的歷年問卷修正內容，可以發現問卷題目與原始量表有明顯的落差，而失去理論基礎的支撐。因此建議後續研究者，再進行研究時，除應盡量忠於原始量表內容外，亦應針對被調查對象的特性，提供問項內容明確的定義或是說明指引，以達成受訪者對於問項的理解趨近一致，調查結果才有比較的意義。
- 三、本研究原預期工作控制對工作者的心理健康，應是顯著正向影響，但經檢定後結果卻呈現顯著負向影響，其中的機制為何，或是否因國內對於工作控制的認知與國外研究有落差所造成，應再進行深入分析與討論。
- 四、因工作控制可能涉及管理權責的差異，因此建議後續研究可增加管理幅度或責任程度的相關量表，可供衡量工作者的工作控制程度，以及其所需承擔責任程度之間是否有關聯。

參考文獻




壹、中文

一、專書

- 李明濱、廖士程、陳碧霞、宋思潔、蔡佩樺、蔡佩真、翁瑋鍼、陳彥伶、許
凜宴（2009）。《心情溫度計：簡式健康量表 BSRS-5》。臺北：台灣自
殺防治學會全國自殺防治中心。頁 1-18。
- 柯朝欽、鄭祖邦（譯），George Ritzer & Douglas Goodman（原著）（2006）。
《社會學理論(上)(下)》。臺北：巨流圖書公司。頁 66-107。
- 葉保強（2016）。《組織倫理》。臺北：巨流圖書公司。頁 20-24。
- 顏志龍、鄭中平（2019）。《給論文寫作者的統計指南：傻瓜也會跑統計》。
臺北：五南圖書出版股份有限公司。

二、期刊論文

- 尤素芬、鄭雅文、鍾佩樺（2009）。〈職業健康服務制度的發展與台灣制度現
況〉，《台灣公共衛生雜誌》28(4)：255-267。
- 王佳雯、鄭雅文、李諭昇、徐傲暉（2010）。〈職場社會心理危害調查監測制
度之國際概況〉，《台灣公共衛生雜誌》29(6)：551-560。
- 王佳雯、鄭雅文、徐傲暉（2011）。〈不安定僱用模式與受僱者健康〉，《台
灣衛誌》30(3)：217-227。
- 成之約（1998）。〈淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響〉，《就業訓練》16
（6）：3-11。
- 呂萬安（2011）。〈慢性疲勞症候群的預防與治療〉，《中醫藥研究論叢》14(2)：
33-44。
- 李碧涵（2002）。〈勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革〉，《社會政策
與社會工作學刊》6(1)：185-219。
- 施嫻瑜、李明濱、李世代、郭聖達（2004）。〈壓力與健康：生理病理反應〉，
《北市醫學雜誌》1(1)：17-24。

- 
- 施晏瑜、林易賢、蘇昭儒、鄭振鴻、李世代、郭聖達 (2005)。〈慢性疲勞及其症候群〉，《北市醫學雜誌》2(12)：1082-1088。
- 柯志哲、張珮青 (2014)。〈區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異〉，《臺灣社會學刊》55：217-227。
- 張晏蓉、葉婉榆、陳春萬、陳秋蓉、石東生、鄭雅文 (2007)。〈台灣受僱者疲勞的分布狀況與相關因素〉，《台灣公共衛生雜誌》26(1)：75-87。
- 張鑫隆 (2008)。〈ILO 第 175 號部分工時勞動公約對於國內法之影響-以日本法為例〉。〈台灣國際法季刊〉5(3)：43-79。
- 連廷嘉 (2015)。〈中小學教師的依附關係，完美主義，社會支持，憂鬱與慢性疲勞症候群之相關研究〉。〈諮商心理與復健諮商學報〉(28)：35-56。
- 曾慧萍、鄭雅文 (2002)。〈「負荷-控制-支持」與「付出-回饋失衡」工作壓力模型中文版量表之信效度檢驗：以電子產業員工為研究對象〉，《台灣公共衛生雜誌》21(6)：420-432。
- 湯家碩、葉婉榆、劉梅君、蔡宗鴻、徐傲暉 (2011)。〈台灣公私部門受僱者僱用方式與職場疲勞狀況的相關性〉，《福祉科技與服務管理學刊》1(3)：23-34。
- 黃寶園 (2009)。〈工作壓力對工作滿足，職業倦怠影響之研究：統合分析取向〉，《教育心理學報》40(3)：439-461。
- 葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥 (2008)。〈職場疲勞量表的編製與信效度分析〉，《臺灣公共衛生雜誌》5：349-364。
- 葉婉榆、張珪、胡佩怡 (2013)。〈台灣受僱者職場壓力與減效出席之相關因素〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》23(3)：242-252。
- 葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥 (2008)。〈職場疲勞量表的編制與信效度分析〉，《台灣公共衛生雜誌》27(5)：349-364。
- 顏如佑、柯志鴻、楊明仁、施春華、黃維仲、廖瑛鈿、李明濱 (2005)。〈台灣人憂鬱量表與簡式症狀量表使用於大規模社區憂鬱症個案篩選之比較〉，《北市醫學雜誌》2(8)：737-744。
- 邊立中、鄭雅文、陳怡欣、陳秋蓉 (2014)。〈職場暴力行率與受僱者健康狀況之相關〉，《台灣衛誌》33(1)：36-50。



三、學位論文


- 王佳雯(2010)。《社會心理危害、不安定僱用模式與受僱者之健康》。臺北：臺灣大學衛生政策與管理研究所，碩士論文。
- 朱明(2012)。《企業健康文化指數與健康生產力減損之相關性》。臺北：臺北醫學大學公共衛生學系研究所，碩士論文。
- 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》。臺北：臺灣大學衛生政策與管理研究所，碩士論文。
- 許馨仁(2012)。《工作壓力影響心理困擾之調節因素探討—以中部地區在職進修護理人員為例》。臺北：臺中教育大學諮商與應用心理研究所，碩士論文。

四、研討會論文

- 柯志哲(2008)。〈我國使用非典型工作型態之探討—使用情況與決定因素〉，「2008年台灣社會學會年會：解嚴20年台灣社會的整合與分歧」論文。臺北：台灣社會學會。12月13-14日。

五、政府委託計畫

- 石東生、陳秋蓉、張振平(2005)。《工作環境安全衛生狀況認知調查-93年》(行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫)。臺北：行政院勞工委員會。
- 辛炳隆、蔡金宏、王素彎、詹建隆、李姿瑤(2015)。《國內外及中國大陸經濟研究及策略規劃 工作項目四：運用非典型勞工提升產業競爭力之研究》(經濟部委託中華經濟研究院執行研究計畫)。臺北：經濟部。
- 林良榮、戴國耀、黃千晉(2015)。《勞動法上「勞工」與「雇主」概念之研究-以「勞動從屬性」之法理轉換及判決實務發展為中心》(科技部補助研究計畫 MOST 103-2410-H-004-052-)。臺北：行政院衛生署。
- 林洺秀、郭智孫(2014)。《工作環境安全衛生狀況認知調查-2013年》(行

- 
- 政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫)。臺北：行政院勞工委員會。
- 徐徹暉、巫宇舜(2012)。《工作環境安全衛生狀況認知調查-2010年》(行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫)。臺北：行政院勞工委員會。
- 徐徹暉、李諭昇(2008)。《工作環境安全衛生狀況認知調查-2007年》(行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫)。臺北：行政院勞工委員會。
- 陳秋蓉、吳宗祐(2006)。《高科技產業從業人員過勞與心理健康調查》(行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫)。臺北：行政院勞工委員會。
- 楊啟賢、董道興、李諺儒(2016)。《工作環境安全衛生狀況認知調查-問卷架構及信效度修正》(勞動部勞動及職業安全衛生研究所)。臺北：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 葉婉榆、胡佩怡(2013)。《我國勞工心理衛生狀況調查》(行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫)。臺北：行政院勞工委員會。
- 謝曼麗、許修鴻(2018)。《勞動環境安全衛生狀況認知調查-2016年》(勞動部勞動及職業安全衛生研究所)。臺北：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

六、統計資料庫

勞動安全衛生研究所(2016)。〈2016年工作環境安全衛生狀況認知調查〉。

七、網路資料

台大健康政策與管理研究所鄭雅文老師。工作壓力量表專區。
<http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/questionnaire.htm>，2019/03/20 檢索。

邱宜君、魏怡嘉，「職場不正義」有害勞工健康，自由時報，

<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/754727>。2018/12/5 查詢。

國家教育研究院教育大辭書。「基模」定義，
<http://terms.naer.edu.tw/detail/1309437/?index=8>，檢索日期：2019/04/06。

陳素玲，即日生效！精神疾病列職業病 認定放寬，聯合晚報，
<https://udn.com/news/story/7269/3210601>，2018/09/10 查詢。

顏志龍，中介效果分析的各種方法及其限制，
<http://dragon1943.blogspot.com/2017/11/blog-post.html>，檢索日期：
2020/03/25。

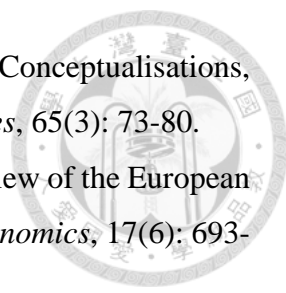
貳、英文

一、專書


- Cox T., Griffiths A., and Rial-Gonzalez E.,(2000). *Research on Work-Related Stress*. European Agency for Safety and Health of Work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.pp31-56.
- Eurofound. (2017). *Aspects of nonstandard employment in Europe*. Dublin: Eurofound, pp 5-16.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (1993). *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates. pp.79-103.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). *Handbook of organizational behavior*. New York: Marcel Dekker. pp. 57-80.
- International Labour Office. (2016). *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, Switzerland: International Labour Office, pp29-138.
- Quinlan, M. (2015). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. Geneva, Switzerland: ILO.

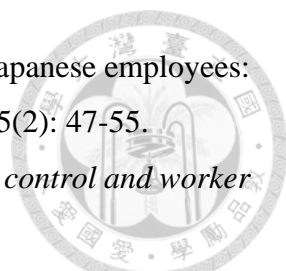
二、期刊論文

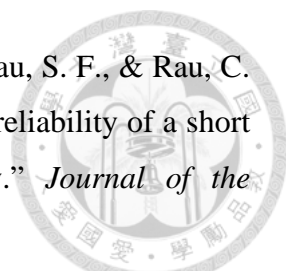
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). "Work environment and health in different types of temporary jobs." *European journal of work and organizational psychology*, 11(2): 151-175.

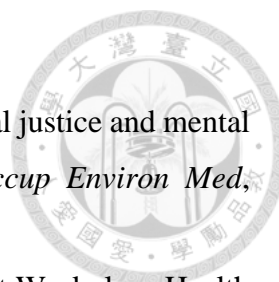
- 
- Babatunde, A. (2013). "Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure." *Economic Insights-Trends & Challenges*, 65(3): 73-80.
- Barnay, T. (2016). "Health, work and working conditions: a review of the European economic literature." *The European Journal of Health Economics*, 17(6): 693-709.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health." *Annual review of public health*, 35: 229-253.
- Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., & Amable, M. (2006). "Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms?." *Occupational and environmental medicine*, 63(6): 416-421.
- Chang, C. P., & Liao, I. F. (2009). "Individual characteristics, organizational justice and job attitudes of employees under non-standard work arrangements: study of employees of international tourist hotels." *International Journal of Management*, 26(2): 224-239.
- Chen, H. C., Wu, C. H., Lee, Y. J., Liao, S. C., & Lee, M. B. (2005). "Validity of the five-item Brief Symptom Rating Scale among subjects admitted for general health screening." *J Formos Med Assoc*, 104(11): 824-829.
- Cheng Y. W., Chen Ciou-Jong. (2011). "Employment Insecurity, Workplace Justice and Employees' Burnout in Taiwanese Employees: A Validation Study." *Int Arch Occup Environ Health*, 18: 391-401.
- Cheng Y. W., Chen Ciou-Jong. (2014). "Modifying effects of gender, age and enterprise size on the associations between workplace justice and health." *Int Arch Occup Environ Health*, 87: 29-39.
- Cheng, Y. W., Chen, I. S., Chen, C. J., Burr, H., & Hasselhorn, H. M. (2013). "The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions." *Journal of psychosomatic research*, 74(3): 213-220.
- Cheng, Y. W., Luh, W. M., & Guo, Y. L. (2003). "Reliability and validity of the Chinese version of the Job Content Questionnaire in Taiwanese workers." *International journal of behavioral medicine*, 10(1): 15-30.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). "Job insecurity and its

- association with health among employees in the Taiwanese general population.” *Social science & medicine*, 61(1): 41-52.
- Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). “Employment insecurity, workplace justice and employees’ burnout in Taiwanese employees: a validation study.” *International journal of behavioral medicine*, 18(4): 391-401.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). “ ‘This just isn't sustainable’: Precarious employment, stress and workers' health.” *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5): 311-326.
- Colquitt, J. A. (2001). “On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure.” *Journal of applied psychology*, 86(3): 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). “Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research.” *Journal of applied psychology*, 86(3): 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). “What is organizational justice? A historical overview.” *Handbook of organizational justice*, 1: 3-58.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial, E. (2010). “Work related stress.” *Occupational health psychology*, 31-56.
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). “Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being.” *Economic and Industrial Democracy*, 38(1): 69-98.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). “Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model.” *International Journal of Management Reviews*, 10(1): 25-51.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). “Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence?.” *Australian Psychologist*, 51(1): 18-31.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Jokela, M., Hakulinen, C., Penseau, J., Aalto, A. M., & Kivimäki, M. (2015). “Stressful work environment and wellbeing: What comes first?.” *Journal of occupational health psychology*, 20(3): 289-300.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2001). “Organizational justice

- 
- evaluations, job control, and occupational strain.” *Journal of applied psychology*, 86(3): 418-424.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). “Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health.” *American Journal of Public Health*, 92(1): 105-108.
- Elovainio, M., Leino-Arjas, P., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2006). “Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study.” *Journal of psychosomatic research*, 61(2): 271-274.
- Elovainio, M., Linna, A., Virtanen, M., Oksanen, T., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2013). “Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study.” *Social science & medicine*, 91: 39-47.
- Elovainio, M., Singh-Manoux, A., Ferrie, J. E., Shipley, M., Gimeno, D., De Vogli, R., & Kivimäki, M. (2012). “Organisational justice and cognitive function in middle-aged employees: the Whitehall II study.” *J Epidemiol Community Health*, 66(6): 552-556.
- Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). “Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees.” *Social science & medicine*, 61(12): 2501-2512.
- Ferrie, JE; Westerlund, H; Virtanen, M; Vahtera, J; Kivimäki, M; (2008) “Flexible labor markets and employee health.” *SCAND J WORK ENV HEA*, 98-110.
- Harshana PVS. (2018). “Work Related Stress: A Literature Review.” *Annals of Social Sciences & Management studies*, 2(3): 1-7.
- Hopkins, B. (2017). “Occupational health and safety of temporary and agency workers.” *Economic and Industrial Democracy*, 38(4): 609-628.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., & Nakanishi, M. (2013a). “Organizational justice and psychological distress among permanent and non-permanent employees in Japan: a prospective cohort study.” *International journal of behavioral medicine*, 20(2): 265-276.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., & Nakanishi, M. (2013b).


- 
- “Organizational justice and major depressive episodes in Japanese employees: a cross-sectional study.” *Journal of occupational health*, 55(2): 47-55.
- Jackson, S. E. (1989). “Does job control control job stress.” *Job control and worker health*, 25-53.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). “Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States.” *American sociological review*, 256-278.
- 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.
- 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.
- Kim, M. H., Kim, C. Y., Park, J. K., & Kawachi, I. (2008). “Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea.” *Social science & medicine*, 67(12): 1982-1994.
- Kim, I. H., Muntaner, C., Shahidi, F. V., Vives, A., Vanroelen, C., & Benach, J. (2012). “Welfare states, flexible employment, and health: a critical review.” *Health policy*, 104(2): 99-127.
- Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2004). “Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study.” *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(11): 931-937.
- 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.
- Kristin J. Cummings, Kathleen Kreiss. (2008). “Contingent Workers and Contingent Health : Risks of a Modern Economy” *JAMA*, 299(4): 448-450.
- Lee, Ming-Been., Lee Yue-Joe. et al. (1990). “Reliability and Validity of Using a Brief Psychiatric Symptom Rating Scale in Clinical Practice.” *Journal of the Formosan Medical Association*, 89(12): 1081-1087.

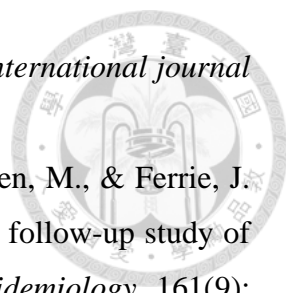
- 
- Lee, M. B., Liao, S. C., Lee, Y. J., Wu, C. H., Tseng, M. C., Gau, S. F., & Rau, C. L. (2003). "Development and verification of validity and reliability of a short screening instrument to identify psychiatric morbidity." *Journal of the Formosan Medical Association*, 102(10): 687-694.
- Lee, M. B., Chen, R. C., Hsieh, C. M., Lee, H. C., & Chen, Y. Y. (2005). "Psychiatric morbidity of patients treated at a temporary medical aid facility in Mongolia." *北市醫學雜誌*, 2(7): 648-658.
- Lee, M. B. (2008). "The five-item Brief-Symptom Rating Scale as a suicide ideation screening instrument for psychiatric inpatients and community residents." *BMC psychiatry*, 8(1): 53-61.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). "Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5: 335-359.
- Lind, E. A. and Van den Bos, K. (2002), "When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management." *Research in Organizational Behavior*, 24: 181-223.
- Lopes, H., Lagoa, S., & Calapez, T. (2014). "Work autonomy, work pressure, and job satisfaction an analysis of European Union countries. The Economic and Labour Relations Review" *ELRR*, 25(2): 306-326.
- Martens, M. F. J., Nijhuis, F. J. N., Van Boxtel, M. P. J., & Knottnerus, J. A. (1999). "Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1): 35-46.
- Mireia Julia, Alejandra Vives, Gemma Tarafa, Joan Benach. (2017). "Changing the way we understand precarious employment and health: Precarisation affects the entire salaried population." *Safety Science*, 100: 66-73.
- Moorman, R. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?." *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 845-855.
- Muntaner, C. (2016). "Global Precarious employment and Health Inequalities: working conditions, social class, or precariat?." *Cad. Saúde Pública* 32(6): 1-



5.

- Ndjaboué, R., Brisson, C., & Vézina, M. (2012). "Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies." *Occup Environ Med*, 69(10): 694-700.
- Nini, M. (2016). "How does Job Control and Autonomy Impact Workplace Health and Wellbeing?." *CQ Research Occasional Report*, 1-21.
- Ogura, K. (2005). "International comparison of atypical employment: Differing concepts and realities in industrialized countries." *Japan labor review*, 2(2): 5-29.
- Olsthoorn, M. (2014), " Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data " *Social Indicators Research*, 119(1): 421-441.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). "Making things happen: A model of proactive motivation." *Journal of management*, 36(4): 827-856.
- Piccoli, B., De Witte, H., & Pasini, M. (2011). "Job insecurity and organizational consequences: How justice moderates this relationship." *Romanian Journal of Applied Psychology*, 13(2): 37-49.
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P., & Coghlan, A. M. (2004). "Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control." *The Journal of social psychology*, 144(5): 507-534.
- Pirani, E. (2017). "On the relationship between atypical work (s) and mental health: New insights from the Italian case." *Social Indicators Research*, 130(1): 233-252.
- Quick, J., & Henderson, D. (2016). "Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing." *International journal of environmental research and public health*, 13(5): 459-470.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2009). "Overstretched and unreciprocated commitment: reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity." *International Journal of Health Services*, 39(1): 1-44.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). "Burnout and health review: Current knowledge and future research directions." *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1): 269-308.

- 
- Shoss, M. K. (2017). "Job insecurity: An integrative review and agenda for future research." *Journal of Management*, 43(6): 1911-1939.
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., Silla, I., & Gracia, F. J. (2010). "Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis." *Economic and Industrial Democracy*, 31(4): 613-637.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). "Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement." *Journal of Applied Psychology*, 100(4): 1249-1258.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., & Bhattacharyya, S. (2007). "Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework." *Work*, 28(3): 209-224.
- Troup, C., & Dewe, P. (2002). "Exploring the nature of control and its role in the appraisal of workplace stress." *Work & Stress*, 16(4): 335-355.
- Underhill, E., & Quinlan, M. (2011). "How precarious employment affects health and safety at work: the case of temporary agency workers." *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(3): 397-421.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). "Uncertainty management by means of fairness judgments." *In Advances in experimental social psychology*, 34: 1-60.
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014a). "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.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014b). "On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4): 671-693.
- Vegchel, N., Jonge, J. de and Landsbergis, P. A. (2005) "Occupational stress in (inter)action: The interplay between job demands and job resources." *Journal of Organizational Behavior*, 26(5): 535-560.
- Virtanen, M., & Elovainio, M. (2018). "Justice at the workplace: a review." *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 27(2): 306-315.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J.

- 
- (2005). "Temporary employment and health: a review." *International journal of epidemiology*, 34(3): 610-622.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Liukkonen, V., Virtanen, M., & Ferrie, J. (2005). "Labor market trajectories and health: a four-year follow-up study of initially fixed-term employees." *American Journal of Epidemiology*, 161(9): 840-846.
- Virtanen, P., Pentti, J., Vahtera, J., Kivimäki, M., & Virtanen, M. (2018). "Self-Rated Health of the Temporary Employees in a Nordic Welfare State." *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(2): 106-111.
- Werner Nienhueser (2005). "Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue" *Management revue*, 16(3): 299-303.
- Yeh, W. Y., Cheng, Y. W., Chen, C. J., Hu, P. Y., & Kristensen, T. S. (2007). "Psychometric properties of the Chinese version of Copenhagen burnout inventory among employees in two companies in Taiwan." *International journal of behavioral medicine*, 14(3): 126-133.

三、研討會論文

- Edwards, P. (2006). "Non-standard Work and Labour Market Re-structuring in the UK." In Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on The Latest in the Labour Market, Rome, February 23.

附錄一、「工作環境安全衛生狀況認知調查」中「疲勞狀況」的編修歷程

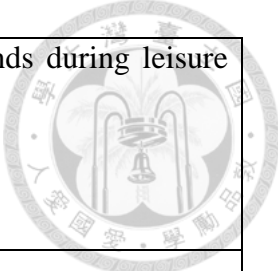


「工作環境安全衛生狀況認知調查」中的疲勞狀況題目，係源自於哥本哈根疲勞量表 (CBI)。CBI 量表有三個分量表 (下表 32)，分別是「個人疲勞」(personal or generic burnout)、「工作疲勞」(work-related burnout)、「服務對象疲勞」(client-related burnout)。個人疲勞量表，是用來衡量個人的綜合性疲勞感受，並無使用上的限制；工作疲勞量表，則是衡量工作者在工作方面的疲勞感受，故係針對工作者來測量；服務對象疲勞量表，是衡量工作者與服務對象互動過程中的疲勞感受，適用於測量與人有接觸的工作的疲勞感受 (陳秋蓉等, 2006; 葉婉榆等, 2013)，如：服務業、教師、醫護人員等。

中文版的 CBI 量表 (C-CBI) 為了適用於所有工作者，最初僅使用原始量表中的「個人疲勞」與「工作疲勞」兩分量表，並透過「英中-中英對譯」(backtranslation) 的方法，使翻譯後的中文版本易於理解且不失原意。翻譯完的問卷先進行預試後，再由一名不知原量表內容的人翻譯成英文，翻譯出的英文版本再交由 CBI 原作者審查翻譯內容是否符合原意，並對問卷提供意見以進行修改，而問卷預試後的分析結果顯示，該翻譯的 C-CBI 問卷具有信效度 (張晏蓉等, 2007; Yeh et al., 2007)。「服務對象疲勞」分量表則是在另一項針對台北市職場員工進行的身心健康狀況調查中，才進行中文化操作，並同時對三個分量表進行分析，該研究結果顯示，C-CBI 問卷具有信效度 (葉婉榆等, 2008)。C-CBI 量表內容如下頁表 33。

表 32 CBI 量表

項目	構面	問項
疲勞	個人疲勞	1. How often do you feel tired? 2. How often are you physically exhausted? 3. How often are you emotionally exhausted? 4. How often do you think "I can't take it anymore"? 5. How often do you feel worn out? 6. How often do you feel weak and susceptible to illness?
	工作疲勞	1. Do you feel worn out at the end of the working day? 2. Are you exhausted in the morning at the thought of another day at work? 3. Do you feel that every working hour is tiring for you?



		4. Do you have enough energy for family and friends during leisure time? (inverse scoring) 5. Is your work emotionally exhausting? 6. Does your work frustrate you? 7. Do you feel burnt out because of your work?
	服務對象疲勞	1. Do you find it hard to work with clients? 2. Does it drain your energy to work with clients? 3. Do you find it frustrating to work with clients? 4. Do you feel that you give more than you get back when you work with clients? 5. Are you tired of working with clients? 6. Do you sometimes wonder how long you will be able to continue working with clients?

資料來源：Kristensen, 2005

作者自行製作表格

表 33 C-CBI 量表 (中文版 CBI 量表)

項目	衡量構面	問項
疲勞	個人疲勞	1. 您常覺得疲勞嗎？ 2. 您常覺得身體上體力透支嗎？ 3. 您常覺得情緒上心力交瘁嗎？ 4. 您常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？ 5. 您常覺得精疲力竭嗎？ 6. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？
	工作疲勞	1. 工作一整天之後，您覺得精疲力竭嗎？ 2. 上班前只要想到又要工作一整天，您就覺得沒力了嗎？ 3. 上班時您會覺得每一刻都很難熬嗎？ 4. 不工作的時候，您有足夠的精力陪伴家人或朋友嗎？ 5. 您的工作會令人情緒上心力交瘁嗎？ 6. 您的工作讓您覺得挫折嗎？ 7. 您的工作會讓您覺得快要累垮了嗎？
	服務對象疲勞	1. 您會覺得和服務對象互動有困難嗎？ 2. 服務對象讓您感到很累嗎？ 3. 您會希望減少和服務對象接觸的時間嗎？ 4. 您對服務對象感到厭煩嗎？ 5. 您會覺得您為服務對象付出比較多，而得到回比較少嗎？ 6. 您會想要趕快把服務對象打發掉嗎？

資料來源：張晏蓉等，2007；Yeh et al., 2007；葉婉榆等，2008

作者自行製作表格

本研究所使用的 2016 年「工作環境安全衛生狀況認知調查」調查問卷，將「疲勞」的題組，置於該年問卷的第五部分之七、「最近一星期的疲勞狀況」當中。疲勞題組歷次修正摘要，可參閱下頁表 34 內容。

對工作者疲勞狀況的調查，首次出現是在 2004 年的問卷中。該年問卷將哥本哈根疲勞量表的「個人疲勞」與「工作疲勞」完整納入，並放在 2004 年問卷第陸部分的第三、四、五題。

2007 年的問卷調的「疲勞」題組，延續 2004 年多數的內容，但縮減「個人疲勞」與「工作疲勞」部分題目，並新增「工作過度投入量表」題目，以及哥本哈根疲勞量表中的「服務對象疲勞量表」題目。該年調查報告僅指出，透過此一編排，能更全面了解工作者的疲勞狀況，而未詳細說明刪除部分「個人疲勞量表」、「工作疲勞量表」題目，以及新增「工作過度投入量表」、「服務對象疲勞量表」題目的理由。

在 2010 年的問卷中，關於「疲勞」的題組被移除，且未有新題目取代之，亦未說明修正理由或修正過程。2013 年的問卷內容，則經歷大幅修改，對於「工作壓力」的關切成為該問卷的重點，該年問卷嘗試從各種面向，來了解工作者面對的工作壓力，以及工作壓力所產生的後續影響。2013 年的問卷題目，納入 2007 年的「個人疲勞量表」，但刪去「工作疲勞量表」的題目，此外，考量服務業從業人員的人數大幅增加，因而在該年問卷中，新增「CBI 服務對象疲勞程度量表」。2013 年的問卷，考量職業流行病學中新興議題的出現，另新增「減效出席量表」、「工作與家庭衝突程度量表」、「簡式健康量表」進行調查（林洛秀等，2014）。

2015 年問卷架構及信效度修正研究中，將問卷內容及排序大幅修改，並將「CBI 個人疲勞量表」與「減效出席量表」整併成新題組（即 2016 年的調查問卷），置於問卷第五部分第七題的「最近一星期的疲勞狀況」²⁷，而「工作與家庭衝突程度量表」、「簡式健康量表」，另編排至問卷的其他部分。

2015 年問卷架構及信效度修正研究所產出的問卷，符合專家效度之要求，問

²⁷ 該題目經研究小組及專家討論後，決定刪除「減效出席量表」中的「我曾經因為工作造成的心理勞累，使我感到焦慮、神經質，或是過度的壓力。」，並將「我曾經因為工作造成的心理勞累，使我感到焦慮、神經質，或是沉重的壓力。」的文字，修改成「因為過多的工作時間緊迫，使您感到焦慮、神經質。」

卷信度則是利用預試之結果進行分析，得出 Cronbach $\alpha=0.72$ 的結果，但依數據顯示，若刪除「您因為工作上的壓力，在工作中分心，或是無法集中注意力工作。」之問題，可大幅提升問卷信度至 Cronbach $\alpha=0.93$ ，因此研究結論決定刪除該問題，並成為 2016 年調查中的「最近一星期的疲勞狀況」題目內容。



表 34 「疲勞」題組歷次問卷修正摘要

年度	問卷內容	說明
2004	<p>個人疲勞題目</p> <p>a. 您常覺得疲勞嗎?</p> <p>b. 您常覺得身體上體力透支嗎?</p> <p>c. 您常覺得情緒上心力交瘁嗎?</p> <p>d. 您常覺得「我快要撐不下去了」嗎?</p> <p>e. 您常覺得精疲力竭嗎?</p> <p>f. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎?</p> <p>工作疲勞題目</p> <p>a. 工作一整天之後，您覺得筋疲力竭嗎?</p> <p>b. 上班前只要想到又要工作一整天，您就覺得沒力了嗎?</p> <p>c. 上班時您會覺得每一刻都很難熬嗎?</p> <p>d. 不工作的時候，您有足夠的精力陪伴家人或朋友嗎?</p> <p>e. 您的工作會令人情緒上心力交瘁嗎?</p> <p>f. 您的工作會讓您覺得快要累垮了嗎?</p> <p>g. 您的工作讓您覺得挫折嗎?</p>	<p>將哥本哈哥疲勞量表的個人疲勞與工作疲勞問項完整納入。</p> <p>資料來源： 石東生等(2005)</p>
2007	<p>個人疲勞題目</p> <p>a. 您常覺得疲勞嗎?</p> <p>b. 您常覺得身體上體力透支（累到完全沒有力氣）嗎?</p> <p>c. 您常覺得情緒上心力交瘁（心情上非常累）嗎?</p> <p>d. 您常覺得「我快要撐不下去了」嗎?</p> <p>e. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎?</p> <p>工作疲勞量表</p> <p>a. 您的工作會令人情緒上心力交瘁嗎?</p> <p>b. 您的工作讓您覺得挫折嗎?</p> <p>c. 工作一整天之後，您覺得筋疲力竭（累到完全沒有力氣）嗎?</p> <p>d. 上班前只要想到又要工作一整天，您就覺得沒力了嗎?</p> <p>e. 上班時您會覺得每一刻都很難熬嗎?</p>	<p>縮減個人疲勞與工作疲勞部分問項。</p> <p>資料來源： 徐傲暉等(2008)</p>
2010	無	移除疲勞問項
2013	<p>個人疲勞題目</p> <p>a. 您常覺得疲勞嗎?</p> <p>b. 您常覺得身體上體力透支（累到完全沒有力氣）嗎?</p> <p>c. 您常覺得情緒上心力交瘁（心情上非常累）嗎?</p> <p>d. 您常覺得「我快要撐不下去了」嗎?</p> <p>e. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎?</p> <p>服務對象疲勞程度題目</p> <p>a. 您會覺得和服務對象互動有困難嗎?</p>	<p>納入 2007 年時即有的「CBI 個人疲勞量表」外，並刪去「CBI 工作疲勞量表」之問項，同時，考量服務業從業者比例因而納入「CBI 服務對</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b. 服務對象讓您感到很累嗎？ c. 您會希望減少和服務對象接觸的時間嗎？ d. 您對服務對象感到厭煩嗎？ e. 您會覺得您為服務對象付出比較多，而得到回比較少嗎？ f. 您會想要趕快把服務對象打發掉嗎？ 	<p>象疲勞程度量表」。資料來源：林洛秀等(2014)</p>
2015 2016	<p>個人疲勞題目</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 您常覺得疲勞嗎？ b. 您常覺得身體上體力透支（累到完全沒有力氣）嗎？ c. 您常覺得情緒上心力交瘁（心情上非常累）嗎？ d. 您常覺得「我快要撐不下去了」嗎？ e. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？ <p>減效出席題目</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 您因為工作上的壓力，在工作中分心，或是無法集中注意力工作 b. 您因為工作上的壓力，在工作中發生一些大小錯誤而必須重作的頻率為？ c. 因為工作上的壓力，在工作中感到疲勞而無法正常進行工作。 d. 因為工作上的壓力，您在工作中感覺越做越慢且無力。 e. 因為過多的工作時間緊迫，使您感到焦慮、神經質。 	<p>2015年針對2013年的問卷執行修正研究，研究結果成為將「CBI個人疲勞量表」與「減效出席量表」整併成2016年版問卷內容。</p> <p>資料來源：楊啟賢等(2016)</p>

資料來源：石東生等，2005；徐傲暉等，2008；林洛秀等，2014；楊啟賢等，2016。

資料來源：作者自行整理

附錄二、「工作環境安全衛生狀況認知調查」中「工作控制」的編修歷程



2016 年工作環境安全衛生狀況認知調查中，衡量「工作控制」的題組，編排在該年調查問卷之第肆部份社會心理工作環境下的一、(二)工作控制。工作控制題組歷次修正摘要，可參閱下頁表 35 的內容。

2001 年的調查首次翻譯引入 JCQ 量表的內容，惟當時問卷並未對翻譯後的量表進行信效度研究，直至 2003 年的調查時，才對中文版 JCQ 量表執行信效度研究 (Cheng et al., 2003)。2004 年的調查採用與 2003 年相同的量表，並延用到 2007 年之調查中。以 2007 年的調查為例，工作控制題組編排在第陸部份工作壓力與疲勞感受之第四題。(徐傲暉等，2008)

但 2010 年的調查所使用的問卷，整併工作負荷與工作控制的題目，成問卷第肆部份健康狀況及壓力感受的第十題，該年調查報告並未說明整併理由，但調查報告指出，整併後的題組通過專家會議及問卷預試檢驗，具有信效度 (徐傲暉等，2012)。

2013 年的調查問卷，則是將「工作控制」與「工作負荷」的題目分開，並改列於問卷第參部分身心健康狀況第 24 題，其中「工作控制」將 C-JCQ 的題目全部保留，並另外加入「就業保障」的題目。查 2013 年的調查報告，其並未說明就業保障題目之來由，惟報告總說明指出，該問卷通過專家及預試檢驗，具有信效度 (林洛秀等，2014)。經本研究追溯，「就業保障」題目，係源自學者鄭雅文參考部分「工作特質量表」(JCQ) 及「哥本哈根心理社會問卷題目」(COPSOQ) 後，考量語言使用、我國在地文化及就業市場環境，而編寫成的「就業缺乏保障」²⁸ 量表 (葉婉榆等，2013)。

2015 年問卷架構及信效度修正研究中，大幅度變動問卷架構及內容，特別是問卷編排上，將原本問卷的三大構面 (個人狀況、工作環境、身心健康狀況)，重

²⁸ 就業缺乏保障量表係鄭雅文老師自行編撰設計之量表，詳細編撰過程請見 Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: a validation study. *International journal of behavioral medicine*, 18(4), 391-401.

新進行分類調整，並參酌專家會議與各專業小組提供之修改建議，將問卷改為五大構面（基本資料、個人生活方式、物理工作環境、社會心理工作環境、身心健康狀況），而「工作控制」題目在修改後的問卷中，被編排至第肆部份社會心理工作環境的一、（二）內。（楊啟賢等，2016）

2015 年修正後的問卷，經專家效度評量後，認為新版問卷之效度達標準（相關性、正確性、合適性分數平均 3.4 分以上），因此認為問卷內容適合用來衡量工作控制；至於問卷信度，則是利用預試結果進行 Cronbach's α 檢驗（Cronbach's α 值需達 0.8 以上始通過信度要求），起初新版問卷中，工作控制題組的 Cronbach's α 值為 0.79，不慎理想，經參考刪除項目後的 Cronbach's α 值，以及專家會議討論後，新版問卷刪去 2013 年問卷中關於工作控制第 4、5 題，以及就業保障第 12 題，而成為 2016 年版的工作控制題組的內容。問卷修正研究亦提出對於「工作控制」分數的計算方式，並在 2016 年的調查中被沿用。（楊啟賢等，2016；謝曼麗等，2018）

表 35 「工作控制」題目歷次修正摘要

年度	問卷內容	說明
2001 2003 2004 2007	工作控制題目 a. 在工作中，我需要學習新的事物。 b. 我的工作內容，很多是重複性的工作。 c. 在工作中，我必須具有創新的想法。 d. 在工作中，很多事我可以自己作主。 e. 我的工作需要高度的技術。 f. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。 g. 我的工作內容是很多元的。 h. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 i. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	2001 年的調查首次引入 JCQ 的內容。2003 年時才針對 JCQ 量表之中文化及信效度研究。2004 年的調查正式採用中文化 JCQ 量表，並延用到 2007 年之調查中。 資料來源： 徐傲暉等（2008）
2010	工作控制及工作負荷題目 a. 在工作中，我需要學習新的事物。 b. 我的工作內容，很多是重複性的工作。 c. 在工作中，很多事我可以自己作主。 d. 我的工作很耗費體力 e. 我的工作步調很快 f. 我的工作不會過量 g. 我有足夠的時間來完成工作 h. 我的工作會需要我長時間集中注意力 i. 我的工作非常忙碌 j. 我的職位很有保障	2010 年調查時的問卷版本則整併工作負荷與工作控制的問項內容。 資料來源： 徐傲暉等(2012)
2013	工作控制題目 a. 在工作中，我需要學習新的事物。	2013 年的調查所使用之問項將工

	<ul style="list-style-type: none"> b. 我的工作內容，很多是重複性的工作。 c. 在工作中，我必須具有創新的想法。 d. 在工作中，很多事我可以自己作主。 e. 我的工作需要高度的技術。 f. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。 g. 我的工作內容是很多元的。 h. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 i. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。 j. 我的職位很有保障。 k. 我的事業發展與晉升的前景很好。 l. 我曾經歷（或預料會經歷）工作處境變壞。 m. 在工作遇到困難時，我會得到適當的幫助與支持。 n. 我有恰當的薪資收入 	<p>作控制與工作負荷問項分開。工作控制部分則將中文版 JCQ 之問項內容全部保留，但另外加入稱為「就業保障」(j 到 n) 的調查問項。</p> <p>資料來源： 林洛秀等(2014)</p>
<p>2015 2016</p>	<p>工作控制題目</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 在工作中，我需要學習新的事物。 b. 我的工作內容，很多是重複性的工作。 c. 在工作中，我必須具有創新的想法。 d. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。 e. 我的工作內容是很多元的。 f. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 g. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。 h. 我的職位很有保障。 i. 我的事業發展與晉升的前景很好。 j. 在工作遇到困難時，我會得到適當的幫助與支持。 k. 我有恰當的薪資收入 <p>工作控制原始分數=A+B $A=[a+c+e+g+(5-b)]*2$，$B=[f+(5-d)]*4$ 調整後分數=$[(\text{原始分數}-18)/(72-18)]*100\%$</p>	<p>新版問卷刪去 2013 年問卷中關於工作控制問項兩題(d,e)以及就業保障一題(l)，而成為 2016 年版工作控制的題組。</p> <p>資料來源： 楊啟賢等(2016) 謝曼麗等(2018)</p>

資料來源：徐徹暉等，2008；徐徹暉等，2012；林洛秀等，2014；楊啟賢等，2016；謝曼麗等，2018。

資料來源：作者自行整理

附錄三、「工作環境安全衛生狀況認知調查」中「組織正義」的編修歷程



2016 年調查問卷中，「組織正義」題組置於該問卷第肆部份的社會心理工作環境問題內。組織正義題組歷次修正摘要，可參閱下頁表 36 的內容。

「組織正義」首次引入調查計畫，是 2007 年的問卷第陸部份第六大題的 9 小題，該年的結果報告明確指出，問卷中關於「職場關係」的衡量，即是使用「組織正義」(workplace justice) 中文化後的量表(徐傲暉等，2008)，後續利用調查結果對問卷進行檢驗時，也確認問卷題目具備信效度(李佩蓉，2008)。

2010 年之調查中，「組織正義」題組仍置於調查問卷中的「職場關係」項下，惟題數從原本的 9 題減少為 7 題，刪除的題目為「主管或管理部門會刻意隱藏重要的訊息不讓員工知道」、「員工對工作的看法與感受，可以影響主管或管理部門的決策」，調查報告並未說明刪除的原因，但報告指出問卷通過專家會議及預試之檢驗，具信效度(徐傲暉等，2012)。

2013 年之調查中，「組織正義(職場關係)」題組延續了 2010 年的內容，並另外新增「在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織」、「在我的職場中，有足以捍衛受僱者利益的工會或工作者組織」兩題目。查該次報告，並未說明題目之來源與加入之理由，但兩題目之填答結果仍被納入「組織正義(職場關係)」之分數計算中(林落秀等，2014)。經本研究搜尋得知，加入的兩個題目，有學者稱為「勞工參與」量表²⁹。

2015 年問卷架構及信效度修正研究中，有關「組織正義(職場關係)」之題目，除延續使用 2013 年所使用之題目外，經兩次專家會議討論後，決定加入新的題目「在我的職場中，有反應工作方面問題或提出建議的管道」，並通過專家效度與問卷信度之檢驗，因此本次修正後的「組織正義(職場關係)」題目，成為 2016 年調查問卷中的「職場關係」題目內容。問卷修正研究中，亦提出對於「組織正義(職場關係)」的分數計算方式，並在 2016 年的調查中被沿用(楊啟賢等，2016；

²⁹ 參考台大健康政策與管理研究所鄭雅文老師建置之工作壓力量表專區，網址：
<http://homepage.ntu.edu.tw/~ycheng/index/questionnaire.htm>，2019/03/20 檢索。

表 36 「組織正義」題目歷次修正摘要

年度	問卷內容	說明
2007	<p>組織正義量表</p> <p>a. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。</p> <p>b. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。</p> <p>c. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。</p> <p>d. 員工對工作的看法與感受，可以影響主管或管理部門的決策。</p> <p>e. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。</p> <p>f. 主管或管理部門對員工是信任的。</p> <p>g. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。</p> <p>h. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。</p> <p>i. 主管或管理部門會刻意隱藏重要的訊息不讓員工知道。</p>	<p>2007 年的調查首次引入組織正義，所使用之問項即是中文文化之組織正義量表內容，後續利用調查結果針對問卷進行檢驗時也確認其具備信效度。</p> <p>資料來源： 李珮蓉(2008)、徐做暉等(2008)</p>
2010	<p>組織正義量表</p> <p>a. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。</p> <p>b. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。</p> <p>c. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。</p> <p>d. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。</p> <p>e. 主管或管理部門對員工是信任的。</p> <p>f. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。</p> <p>g. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。</p>	<p>刪除的問項為「主管或管理部門會刻意隱藏重要的訊息不讓員工知道」、「員工對工作的看法與感受，可以影響主管或管理部門的決策」，調查報告指出問卷通過專家會議及預試之檢驗，具備信效度</p> <p>資料來源： 徐做暉等(2012)</p>
2013	<p>職場關係題目</p> <p>a. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。</p> <p>b. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。</p> <p>c. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。</p> <p>d. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。</p> <p>e. 主管或管理部門對員工是信任的。</p> <p>f. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。</p> <p>g. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。</p> <p>h. 在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織。</p> <p>i. 在我的職場中，有足以捍衛受僱者利益的工會或工作者組織。</p>	<p>2013 年組織正義(職場關係)的題組延續 2010 年的內容，另新增「勞工參與」量表(h, i)。</p> <p>資料來源： 林洛秀等(2014)</p>

2015 2016	<p>職場關係題目</p> <p>a. 主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。</p> <p>b. 主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。</p> <p>c. 主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。</p> <p>d. 主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。</p> <p>e. 主管或管理部門對員工是信任的。</p> <p>f. 主管或管理部門以尊重的方式對待員工。</p> <p>g. 主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。</p> <p>h. 在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織。</p> <p>i. 在我的職場中，有足以捍衛受僱者利益的工會或工作者組織。</p> <p>j. 在我的職場中，有反應工作方面問題或提出建議的管道。</p> <p>原始分數=全部加總 調整後分數=[(原始分數-10)/(40-10)]*100%</p>	<p>延續使用 2013 年所使用題組，另經兩次專家會議討論後決定加入新的問項(j)，並通過專家效度與問卷信度的檢驗。</p> <p>資料來源： 楊啟賢等(2016) 謝曼麗等(2018)</p>
--------------	---	--

資料來源：李珮蓉，2008；徐傲暉等，2008；徐傲暉等，2012；林洛秀等，2014；楊啟賢等，2016；謝曼麗等，2018。

資料來源：作者自行整理

附錄四、2016 年工作環境安全衛生狀況認知調查



(問卷內容請見次頁)

問卷調查表



核定調查機關：行政院主計總處
核定文號：主普管字第1050400596號
有效日期：民國105年12月31日

中華民國105年

勞動環境安全衛生認知調查表

(資料標準週 8月14日~20日)

親愛的朋友：

您是國家經濟發展的主力，工作環境的安全衛生關係著您的工作安全與身體健康；為建立更好的工作環境，我們需要瞭解您現在工作場所狀況及身心健康狀況，特於本次人力資源調查附帶辦理「勞動環境安全衛生認知調查」，請您依實際情形填寫本調查表，交給調查員彙送本所。各位給我們正確的寶貴資料，將有助於我國勞工工作環境安全衛生的改善，調查表中所填事項僅供綜合統計分析之用，絕不會帶給各位不利影響，敬請安心據實填寫，謝謝您的合作。

敬祝

工作安全
身心健康

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

請調查員先行填寫

樣本編號	地區	層別	村里編號			樣本戶號					
			縣市代號	鄉鎮市區代號	村里代號						

填表人戶內
人口編號：

--	--

第壹部分：基本資料（請您在適當位置勾選或填寫）



一、您的職業是？

公務人員 教師 其他一般職業

二、您平均每個月薪資是？

20,007元以下 20,008-29,999元 30,000-39,999元

40,000-49,999元 50,000-99,999元 100,000(含)元以上

三、您任職公司的規模是？

5人以下 5-50人 51-100人 101-300人 超過300人

四、您平常勞保(或公教、國、農保等)保費繳交單位是？

任職公司 職業工會 農、漁會 地方政府區公所 沒有繳交

五、您生涯規劃幾歲會退休？

55歲以下 55-59歲 60-64歲 65-69歲 70歲(含)以上

六、您從事目前**主要**工作已有__年__月（以8月14日~20日資料標準週實際情形為主）

七、您的工作班別及區域：

(一)工作班別為：

固定班→工作時間：僅白天班 小夜班(含下午班) 大夜班（需於深夜12點工作）

輪班→是否需要於深夜12點工作：是 否

不固定班別→是否需要於深夜12點工作：是 否

(二)主要工作區域為：

室內作業

戶外無日曬作業

戶外有日曬作業(含機車駕駛)

→請您回想去年白天天氣熱的時候，待在戶外有日曬作業情況的時間，每週約__小時__分鐘 當時未在此公司上班

八、您在8月14日至20日這一週**主要**工作共工作幾天？__天

九、家庭狀況

(一)請問您是家庭支出主要負擔者嗎？是 否

(二)請問您家中同住人口有幾人(包括自己)：_____人

其中有無需要被照顧的失能者或6歲以下幼兒？

無 有→您是家中主要照顧他/她(們)的人嗎？

是 否

*[受僱者請繼續填答下頁(甲)部分，雇主或自營作業者請直接跳到下頁(乙)第十四題繼續填答]



(甲) 受僱者:

十、勞動契約關係：

(一) 就目前的主要工作，您和僱用者間的契約關係（書面上或口頭上）屬於哪一種？

- 長期僱用，通常能夠續任
- 約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約
- 暫僱、工讀、臨時工、代班（代課）等非長期，且無明確僱用期間的「臨時人員」
- 其他，請說明_____

(二) 就目前的主要工作，您與工作單位的關係為何？

- 受僱關係
- 承攬關係
- 派遣關係
- 其他，請說明_____

十一、您目前工作的給薪方式是：

- 固定薪資（含基本薪與各種固定加給）
- 底薪加上績效獎金、紅利或加班費(薪資以獎金為主)
- 無底薪，按件計酬
- 無底薪，按時計酬或按日計酬
- 無底薪，績效獎金為主
- 其他，請說明_____

十二、您是否加入工會組織？

- 否
- 是 → 職業工會
- 產業工會
- 企業工會

十三、過去一年公司是否有安排安全衛生在職教育訓練？(包含健康與安全勞動的演練)

- 是
- 否

(乙) 雇主或自營作業者：

十四、 您是否曾接受安全衛生相關教育訓練課程？

- 否

是 → 請問課程舉辦單位為何？（可複選）

- 工會或公會
- 民間安全衛生組織
- 政府機關

工作場所的公司

- 其他，請說明

第貳部分：個人生活方式（請您在適當位置勾選或填寫）



- 一. 您上週工作日每日平均（以8月14日～20日資料標準週實際情形為主）
- (一) 睡眠時間為__小時__分鐘
- (二) 上下班通勤時間(來回總計)為__小時__分鐘
- (三) 上班時間為__小時__分鐘
- (四) 您覺得您上週的睡眠時間是否足夠？
- 足夠
- 不夠 → 不影響工作或生活 會影響工作或生活
- 二. 過去一個月內，請問您平均運動次數？(持續10分鐘以上才算運動，工作上的勞動不算，例如下田、搬貨或做家務...等不算)
- (一) 都沒有運動 每週1次 每週2-4次 每週5次以上
- (二) 請問你每週花_____小時_____分鐘運動
- 三. 您的身高_____公分，體重_____公斤，腰圍_____吋
- 四. 您目前的吸菸狀況？
- (一) 截至目前為止吸菸是否超過100根？ 否 是
- (二) 最近一個月有無吸菸
- 否
- 是: 每天約吸： 少於5根 5~10根 11~20根 超過20根
- 五. 您目前的喝酒狀況？
- 完全沒有或幾乎很少喝
- 每星期平均約喝幾次： 1-2次 3-4次 5次

以上

→ 有喝者請繼續回答下列4小題

項目(請每項都要填答)	①是	②否
01 您曾經不想喝太多，卻無法控制而喝過量嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 有家人或朋友為了您好而勸您少喝嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 對於您喝酒這件事，您會覺得不好或是感到愧疚(或不應該)嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 您曾經早上一起床尚未進食前，就要喝一杯才覺得比較舒服穩定？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 六. 請問您每日的蔬果攝取量
- (一) 每日攝取幾份水果？ 0份 1份 2份以上 (一份: 相當於中型橘子、蘋果或芭樂)
- (二) 每日攝取幾份蔬菜？ 0份 1份 2份 3份以上 (一份(碟): 15公分盤或半碗以上)

第參部分：物理化學工作環境（請您在適當位置勾選或填寫）

一. 您在工作環境中可能會遭遇下列那些危險？（可複選）

- | | | |
|------------|----------|-----------------|
| 01□跌倒、滑倒 | 07□衝撞及被撞 | 13□密閉空間可能缺氧 |
| 02□墜落 | 08□火災、爆炸 | 14□中暑或熱疾病 |
| 03□物體倒塌或飛落 | 09□燙傷、燒傷 | 15□其他（請說明_____） |
| 04□夾傷、捲傷 | 10□毒氣中毒 | 16□不清楚是否有這些危害 |
| 05□切、割、擦傷 | 11□化學品接觸 | 17□皆不會遭遇這些危害 |
| 06□觸電 | 12□凍傷 | |

* 前述您認為會遭遇的危險中，何者最可能發生？請填入前述01-15一個代碼：_____

二. 您的工作環境有沒有下列情形？

項目（請每項都要填答）	①完全沒有	②偶爾有	③經常有
01灰塵很多（如粉末、棉絮、石綿、油煙、金屬粉末等懸浮在空氣中的微小粒子）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02異味或臭味	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03二手菸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04聲音很大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05很熱	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06很冷或低溫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07採光照明不好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08使用含鉛物質（如合金鉛、鉛蓄電池、軟焊等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09使用化學品(如酸鹼、溶劑、農藥、電鍍液)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10接觸可能致病的病菌等生物危害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11暴露於輻射或強光中，如X光、電焊強光、紫外線、紅外線、雷射光等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三. 您工作時有沒有下列身體姿勢或動作上的問題？

項目（請每項都要填答）	①完全沒有	②偶爾有	③經常有
01全身振動（如由地板、座椅震動傳到整個身體）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02局部振動手部的工具（如研磨機、鑿岩機、電鑽）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03手部反覆同一種單調的動作(如打字、伸手取物、裝配等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04使用很重的手工具	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05搬運重物	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06姿勢不自然（如身體扭轉或長時間蹲跪）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07長時間站立或走動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08皮膚接觸堅硬或銳利的物件(如手掌拍打、膝蓋碰撞)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09作業速度無法自行控制(如輸送帶作業)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10長時間使用電腦	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11工作桌、工作台或工作椅高度不適合	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四. 您在工作中是否被要求使用下列防護具？以及您的使用情形為何？

防護具類 (請每項都要填答)	是否被要求使用		使用情形	
	①是	②否	①經常使用	②不常使用
01 口罩或呼吸防護具	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 耳塞、耳罩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 工地用安全帽	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 工地用安全帶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 安全鞋	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 防護眼鏡或護目鏡	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07 防護手套	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08 防護衣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五. 過去一年，您本身是否曾經在工作時遭遇到下列狀況？

項目 (請每項都要填答)	①是	②否
01 肢體暴力 (如毆打、踢、推、捏、拉扯等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 言語暴力 (如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 心理暴力 (如威脅、恐嚇、歧視、排擠、霸凌、欺凌、騷擾等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 性騷擾 (如不當的性暗示與行為)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六. 您覺得您的工作環境中，需要改善的安全衛生問題有那些？(可複選)

- | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 01 <input type="checkbox"/> 空氣太髒，包括灰塵、
臭味、油煙、二手菸等 | 05 <input type="checkbox"/> 振動 | 10 <input type="checkbox"/> 機械引起的傷害 |
| 02 <input type="checkbox"/> 聲音太大 | 06 <input type="checkbox"/> 輻射或強光 | 11 <input type="checkbox"/> 電氣造成的傷害 |
| 03 <input type="checkbox"/> 光線不好 | 07 <input type="checkbox"/> 有害化學物 | 12 <input type="checkbox"/> 環境髒亂或狹小 |
| 04 <input type="checkbox"/> 環境太熱或太冷 | 08 <input type="checkbox"/> 致病菌等生物危害 | 13 <input type="checkbox"/> 職場暴力 |
| | 09 <input type="checkbox"/> 工作姿勢不自然 | 14 <input type="checkbox"/> 未提供個人防護具 |

* 前述您認為需要改善的問題中，何者最優先需要改善？請填入前述01-14一個代碼：_____

七. 您對目前工作環境之安全衛生條件滿不滿意？

- 很滿意 滿意 普通 不滿意 很不滿意

第肆部分：社會心理工作環境（請您在適當位置勾選或填寫）

一. 請依據您最近的工作狀況與感受回答下列各題。

項目(請每項都要填答)				
(一)工作負荷	①很不同意	②不同意	③同意	④很同意
01我的工作步調很快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02我的工作很辛苦。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03我的工作很耗費體力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04我的工作會需要我長時間集中注意力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05我的工作非常忙碌。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06我工作場所有人力不足的現象。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(二)工作控制	①很不同意	②不同意	③同意	④很同意
01在工作中，我需要學習新的事物。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02我的工作內容，很多是重複性的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03在工作中，我必須具有創新的想法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05我的工作內容是很多元的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08我的職位很有保障。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09我的事業發展與晉升的前景很好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10在工作遇到困難時，我會得到適當的幫助與支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11我有恰當的薪資收入。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>受僱者請繼續填寫12-21題。 雇主或自營業者不需填寫以下12至21題，請跳到第二題繼續填寫。</p>				
(三)職場關係	①很不同意	②不同意	③同意	④很同意
12主管或管理部門對員工是信任的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13主管或管理部門所傳達的訊息內容是可信的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14主管或管理部門對員工的工作安排與責任分派是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15主管或管理部門對於員工薪資福利的安排是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16主管或管理部門對員工的績效評估是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17主管或管理部門在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給員工。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18主管或管理部門以尊重的方式對待員工。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19在我的職場中，有捍衛受僱者利益的工會或工作者組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20在我的職場中，有足以影響公司決策的工會或工作者組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21在我的職場中，有反應工作方面問題或提出建議的管道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二. 以下題項欲瞭解您的工作家庭衝突狀況，請勾選最符合的一項。

項目(請每項都要填答)	① 很不同意	② 不同意	③ 不同意也不反對	④ 同意	⑤ 很同意
01 工作上的負荷，會影響我的家庭生活。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 工作所需要的時間量，使我難以照顧家庭。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 工作上的負荷，讓我難以完成在家想做的事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 工作帶來的壓力，讓我難以履行家庭責任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 工作帶來的相關責任，使我必須改變家庭活動的安排。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三. 以下題項欲瞭解您的工作與生活平衡狀況，請勾選最符合的一項。

項目(請每項都要填答)	① 很不同意	② 不同意	③ 同意	④ 很同意
01 公司提供員工各種生活補助(如午餐、交通、住宿、婚喪喜慶或優惠商品等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 公司提供各種員工社團活動(如運動性、娛樂性或服務性社團)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 公司提供優於法令的福利方案(如員工旅遊、年休假、育嬰假或留職停薪等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 公司提供員工家庭照護服務(如日間托兒所、設立哺乳室或長輩安養服務)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 公司會舉辦各種家庭活動讓員工眷屬與公司互動(如員工家庭日)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第五部分：身心健康狀況（請您在適當位置勾選或填寫）

一. 一般說來，您認為您目前的健康狀況如何？

- 很好 好 普通 不好 很不好

二. 您是否領有身心障礙手冊？

- 否 是 → 在手冊上您的障礙類別為：肢體障礙 重要器官失去功能
聽覺機能障礙 慢性精神病患者 智能障礙 其他：_____

三. 過去一年，您是否曾因工作關係而受傷或罹患疾病？

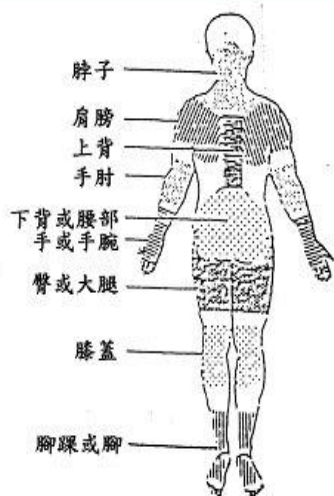
- 沒有
有 → 就醫方式為何(可複選)？
自行用藥 自費就醫 使用健保就醫 使用職業災害診療單就醫

四. 過去一年，您身體有沒有下列不舒服情形發生？與工作相關性如何？

不舒服情形，若有任何不舒服情形，請回答與工作關係。(請每項都要填答)	有沒有不舒服？				與工作有無關係？		已就醫
	① 沒有	② 偶爾	③ 有時	④ 經常	① 沒有關係	② 可能有關係	
01皮膚(過敏、癢、起疹等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02眼睛(眼睛痠痛、發癢、視力變差等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03耳部(耳鳴、聽力受損等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04呼吸(過敏、氣喘、呼吸不順等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05心血管(高血壓、心臟病、心律不整等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06消化系統(腸胃不適、潰瘍等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07睡眠(睡不著、睡不好等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08肌肉骨骼痠痛(腰、背、肩頸等痠痛或行動困難等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09頭痛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五. 過去一年，您身體各部位有沒有發生痠痛？痠痛對您工作的影響如何？

身體部位 (每部位都請填答)	有沒有痠痛？		痠痛對您工作的影響？			
	① 沒有	有	② 沒影響	③ 影響工作表現但沒請假	④ 請假少於4天	⑤ 請假4天及以上
01脖子	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02肩膀	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03上背	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04手肘	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05下背或腰部	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06手或手腕	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07臀或大腿	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08膝蓋	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	09腳踝或腳	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

六. 請勾選您現有或曾經經醫師確定診斷或治療的疾病或傷害？

項目(請每項都要填答)	①有	②無
01 肌肉骨骼疾病	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 腦心血管疾病(如中風、心臟病等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 消化器官疾病(如胃或十二指腸潰瘍、胃炎、大腸炎、肝膽胰臟疾病等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 新陳代謝疾病(如高血壓、高血脂、糖尿病等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 肺部疾病(如氣喘、阻塞性肺炎)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 癌症	<input type="checkbox"/> 類型(____)	<input type="checkbox"/>

七. 以下問題想瞭解您最近一星期的疲勞狀況，請勾選最符合的一項。

項目(請每項都要填答)	①總是	②常常	③有時	④不常	⑤從未
01您常覺得疲勞嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02您常覺得身體上體力透支(累到完全沒有力氣)嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03您常覺得情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04您常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06您因為工作上的壓力，在工作中發生一些大小錯誤而必須重做的頻率為？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07因為工作上的壓力，在工作中感到疲勞而無法正常進行工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08因為工作上的壓力，您在工作中感覺越做越慢且無力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09因為過多的工作時間緊迫，使您感到焦慮、神經質。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

八. 以下想瞭解您最近一星期心情上的變化，給您帶來困擾感受的程度，請勾選最符合的一項。

項目(請每項都要填答)	①完全沒有	②輕微	③中等程度	④厲害	⑤非常厲害
01我遇到睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02我會感覺到緊張不安。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03我會感覺容易苦惱或動怒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04我會感覺憂鬱、心情低落。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05我會覺得比不上別人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

九. 針對以下的描述句，表示您認為符合公司現況的程度。

項目(請每項都要填答)	① 很不同意	② 不同意	③ 同意	④ 很同意
01 公司提供的健康檢查符合員工的需要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 公司妥善管理員工的健康資料(如紀錄、維護、儲存及查詢等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 公司提供各種健康管理及促進方案(如減重、營養、戒菸、戒酒、視力保健等)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 公司備有完善的休閒運動器材或設施(如桌球間、游泳池、網球場、籃球場、交誼廳、書報室、電影院、視聽中心)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 公司提供員工的EAP服務(如心理諮商、生活諮詢或講座服務)，能滿足員工的需要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 公司會進行職場心理健康的風險評估(如工作壓力或過勞)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07 公司會主動傳遞職場健康相關訊息給予員工。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08 公司會進行職場的危害評估與防護(如空氣、噪音及安全標示)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09 公司會舉辦各種健康與安全主題的宣導(如營養、減重或道路安全)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[女性受訪者請繼續填答第十題，男性受僱者至此填答結束]

十. 請問您是否已停經？

已經完全停經

未停經 → 請問您在**最近一次**生理期期間，是否有經痛情形？

沒有經痛

有經痛 [會疼痛者，請繼續填答下列兩題]

→ 疼痛程度？

輕微疼痛 普通疼痛 非常疼痛

→ 經痛是否影響您

的工作或生活？ 不影響 會影響

謝謝您寶貴的意見，題目到此結束，請您再檢查一下，是不是有漏答的部分，如果有遺漏的情形，請再將它完成，謝謝您！問卷如有任何問題，請您向調查員詢問，或與承辦人xxx聯絡

電話：(02) xxx轉xx，傳真：(02) xxx

本欄受訪者請勿填寫

指 導 員		審 核 員		調 查 員	
-------------	--	-------------	--	-------------	--

