

非典型就業與工作幸福感關係之研究

羅啟峰

致理科技大學行銷與流通管理系副教授

鄧旭茹*

致理科技大學應用日語系副教授

施懿桁

星展銀行信用卡客服專員

摘要

過去三十年間，臺灣的出生率持續呈現下降趨勢，相應地，每年踏入職場的畢業生人數亦逐年遞減。這一人口變化對企業在人才的招募、培訓以及留才策略方面提出了嚴峻的挑戰。員工作為企業競爭力的核心，關注員工的幸福感和工作滿意度是至關重要的，這其中的關鍵是創造一個能讓員工感受到快樂與幸福感的工作環境。

受到全球經濟不景氣的影響，許多公司轉而招募具有時間彈性的短期工作人員，而自由職業的興起則促使更多的勞動力加入勞動市場，帶來了傳統職位所欠缺的靈活性，同時降低了入職的障礙與門檻。隨著經濟趨勢的演變，許多網路平台招募的臨時性工作正逐步取代固定職位，勞動市場因此正經歷一場劇烈的變革。在這變革之中，年輕一代透過網路及共享經濟平台的力量，開創了新的收入來源，且在互聯網的推動下，這種零工經濟的工作模式日益流行。本研究將針對從事「非典型就業」的自由業者進行問卷調查，以探究這一勞動市場趨勢的深層影響及其對個體工作幸福感的作用。

關鍵詞：零工經濟、非典型工作者、臨時性工作者、勞工政策、員工幸福感

*通訊作者

A Relationship Study between Atypical Employment and Job Satisfaction

Lo, Chi-Feng

Associate Professor, Department of Marketing & Logistics Management,
Chihlee University of Technology

Teng, Hsu-Ju*

Associate Professor, Department of Applied Japanese,
Chihlee University of Technology

Shi, Yi-Heng

Guest Service Specialist, Customer Center Officer, DBS Bank Limited

Abstract

Over the past three decades, Taiwan has experienced a substantial decline in birth rates, resulting in a year-over-year decrease in the number of graduates entering the workforce. This demographic shift poses significant challenges to corporations, particularly in the realms of talent acquisition, personnel training, and retention strategies. In the competitive landscape of business, employees are considered a vital asset, making the cultivation of positive employee relations and job satisfaction crucial endeavors. Central to these efforts is the objective to engender a workplace environment where employees can experience happiness and a profound sense of well-being.

In the wake of a global economic recession, there is a noticeable trend among corporations to employ short-term personnel with flexible scheduling options. The freelance sector has emerged as a catalyst for greater labor market participation, offering a degree of flexibility that traditional employment arrangements often lack, thus mitigating certain employment barriers and thresholds. Within this economic milieu, conventional employment is increasingly supplanted by temporary roles facilitated through a multitude of online platforms, signaling a period of significant transition within the labor market. The initiative and impact of the younger workforce, in particular, are amplified through their engagement with online and sharing platforms, avenues that provide alternative means for generating income. These developments, particularly under the expansive reach of the internet, have been instrumental in popularizing the gig economy's work model. The present study will examine the nuances of 'atypical employment' through the administration of a structured questionnaire to freelancers operating within this emerging paradigm.

Keywords: Gig Economy, Online freelancing, National Happiness, Atypical employees, Online labour market

*corresponding author

緒論

研究背景與動機

在當前全球經濟低迷的背景下，許多企業日益偏好招募具有時間靈活性的短期員工。這種以自主性為特點的職業模式，不僅促進了更多勞動力的加入，還為勞動市場帶來了傳統工作所缺乏的靈活性，有效地消除了某些職業障礙與門檻。謝淑玲及李孟芬(2021)的研究指出，在美國與歐洲，從事非典型工作的人口高達1.62 億，占總勞動人口的 20%至 30%。在美國，越來越多的勞動者不再與公司保持長期的雇傭關係，而是以承包商或顧問的身份，在時間靈活的安排下工作。這種所謂“零工經濟”促進了創業精神的發展。

在零工經濟下，工作型態可以分為典型工作者和非典型工作者。非典型工作者在時間靈活性和自主性方面，通常遠超過典型工作者。對於新一代的勞動力而言，非典型工作已成為一股不可忽視的趨勢，它在全球勞動力市場上掀起了波濤。根據 SlideShare 2018 年的職業社群網站工作幸福感調查顯示，非典型工作者在工作中的幸福感普遍高於典型工作者，平均超過 80%。楊竣傑(2018)的研究指出，這種新興的工作模式正在全球範圍內持續擴展。

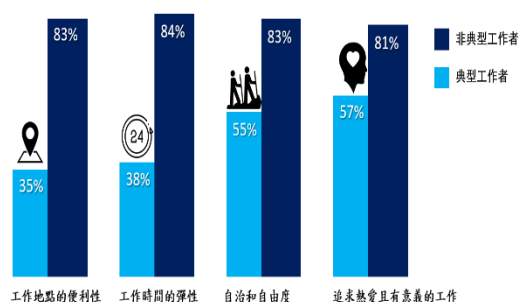


圖1 2018年歐洲國家非典型工作者與典型工作者之工作幸福感比較圖表

根據「2019 聯合國世界工作幸福指數報告」，台灣在全球排名第 25 位，勝過新加坡(第 34 位)、泰國(第 39 位)、日本(第 58 位)、南韓(第 54 位)及香港(第 76 位)，並在亞洲地區維持幸福指數的領先地位。報告中特別強調，台灣的「自由」指數表現尤為突出，顯示自由和民主是提升生活品質的關鍵因素(民視新聞網，2019)。

與此同時，根據台灣主計總處 2018 年的人力運用調查，非典型工作者的數量達到 81.4 萬，年增長率為 1.05%，創下新高，儘管增長速度有所減緩。該研究還指出，近年來非典型工作者的群體不再僅限於勞動市場的弱勢群體。事實上，部分勞動者選擇非典型工作是基

於職業特性，例如工作的彈性和短期性。2018 年，選擇非典型工作的主要原因包括職業特性(28.76%)和無法找到全職工作(23.85%)。在性別分布上，選擇非典型工作的男性因職業特性而顯著多於女性，這與體力勞動崗位主要由男性擔任的現象相符。此外，非典型工作者佔台灣總就業人口的 7.13%，自金融海嘯以來，這一比例的年增長率呈現下降趨勢(中國新聞網，2018)。

這些數據顯示非典型工作者因其工作特性而逐年增加的趨勢。根據 Lyubomirsky(2008)的研究，50%的工作幸福感由基因決定，10%受生活環境影響，而另外 40%則與個人掌握的快樂因素相關。然而，對於非典型工作者的幸福感、工作壓力及工作滿意度之間的關係及其變化，尚需進一步深入探討。

研究目的

基於上述的研究動機，本研究以典型與非典型工作者之工作幸福感為主軸，透過文獻探討與研究假設，進一步了解在現今的多樣化工作組合中，非典型工作者的整體工作幸福感是否較典型工作者要來得高。研究目的統整並列點於下方：

- 了解新興型態零工經濟下非典型工作者職涯工作之未來趨勢。
- 分析非典型工作者與典型工作者之間的工作幸福感差異。
- 分析非典型工作者於工作壓力、工作滿足的影響關係。

文獻探討

零工經濟市場環境之現況

零工經濟與非典型工作者之定義

在當代勞動市場中，“零工經濟”(Gig Economy)是一個顯著的現象，其英文稱謂為“Gig Economy”。這一概念指的是那些工作時間短暫且具有高度靈活性的工作形態。零工經濟的範疇相當廣泛，既包括作為副業的兼職工作，也包括那些沒有固定主業的職業形態。在這一框架下，非典型工作者被定義為那些通過“線上接案平台”從事一系列相關任務的工作者。換言之，這些工作者或兼職人員通常是由一群“非特定人士”所組成，他們協同完成各類相關工作任務。而本研究將非典型工作者定義為工作者經由「線上接案平臺」，執行一系列相關任務的工作活動。亦即由一群「非特定人士」所組成的工作者或兼職人員，共同完成相關工作。

零工經濟對工作者影響層面

工作幸福感

工作幸福感之定義

幸福感是主觀的經驗感受，當正向情感多於負向情感時，即會產生幸福感(Diener,1984)。本研究以 Andrews et al.(1976)的定義「幸福感是個人的主觀經驗，包含三個成份，生活滿意、正向情感、負向情感為主要定義，藉此探討非典型工作者與典型工作者之間的幸福感差異。

影響工作幸福感之因素

由上述研究整理得知，幸福感名詞定義略有不同，但大致上可以將其歸納為以下幾項因素：

- 生活滿意度：根據文獻得知，國外學者 Andrews et al.(1976)認為影響工作幸福感的因素包括生活上的滿意、正向情感、負向情感三個層面。
- 人際關係：人是群體的動物無法脫離群體而生活，與人有關係是人類基本的需求，它對幸福感相當重要 Ryan&Deci(2008)。陸洛(1998)進行幸福感之內涵研究，發現生活滿意為生命週期中，預測幸福感的重要因子。
- 工作成就：Wood Group 的研究結果發現，工作時員工的工作主控權就愈高，將有助於提升個人幸福感。
- 身心健康：依據世界衛生組織在 1946 年對健康所發表的定義(WHO, 1948)，其內容指出健康不僅是指身體遠離疾病與強壯，健康是包含個體生理的、心靈精神以及社會適應的健全滿足狀態。

工作幸福感相關研究

以下為研究者們從不同的角度來解釋個體的幸福感受，因而形成不同內涵的幸福感受理論。以影響工作幸福感與其他變數間的關係為主，如下表 1。

表 1 工作幸福感之相關研究

學者(年代)	變數(構面)	研究發現
Omodei & Wearing (1990)	個人需求滿足而產生之幸福感	幸福是個體一生努力追求的方向及目標，個人之目標達成與否是影響幸福感之關鍵因素。
Veenhoven (1989)	幸福感會隨著情境而產生改變	研究發現一個人的幸福感來自於自己理想的生活目標比較的結果，或與他人的生活狀態，判斷標準是過去的自己，若覺得「我比過去好」時，便會感到幸福。

學者(年代)	變數(構面)	研究發現
Andrews et al. (1976)	探討個體在整體生活滿意度方面的認知情況、正向情感與負向情感的呈現狀況	研究結果顯示，在工作壓力之中，以工作與家庭衝突的因素與幸福感間較為顯著負向影響。造成角色間的衝突與壓力，此時可能會有焦慮、挫折、和無法調適等反應，而導致心情產生負面的影響，整體幸福感也會跟著降低。

資料來源：本研究整理

根據表 1，可以發現個人特質、工作環境、工作滿意程度與正、負向情緒均會影響工作幸福感，而工作幸福感會使員工感到快樂，進而產生對工作的熱情，在工作上的表現有所成長，使員工產生工作中的幸福感。

綜合上述對於幸福感的理論，可知幸福感為個人的一種主觀感受，它的產生必須滿足個人需求、兼顧生活事件與人格特質的影響，進而對整體生活進行全面性的評估。本研究根據上述文獻探討並配合研究重點，考量非典型工作者之適合面向，將幸福感分為三個層面：「工作幸福感」、「工作壓力」及「工作滿足」，以此為基礎進行後續命題之推導，來對非典型工作者之幸福感進行研究。

工作壓力

工作壓力之定義

工作壓力是源自外部人、事、物及環境的交互事件，對個人生理生理、心理、社會性或哲學性的刺激，所造成個人以某種方式的回應(曾國書，2010)。

表 2 工作壓力之定義

國內外研究者(年代)	工作壓力之定義
Greenberg (1993)	壓力是壓力因子和壓力反應的結合，沒有同時具備這兩種成分，就不算是壓力。
Ivancevich & Matteson (1980)	一種因外在行動、情境或事件，而對一個人產生某些特殊的心理或生理要求，結果導致該人做出的調適性反應，這類反應通常因個人特質與心理過程的中介而發生。
Hargrove et al. (2011)	因生理、心理、社會性或哲學性的刺激，所造成個人以某種方式的回應。

資料來源：本研究整理

影響工作壓力的因素

各學者在影響工作因素有不同層面的因素，本研究針對幸福感的因素與工作壓力因素作篩選、整理：

- 工作特性

工作特性是指所有與工作有關之因素或屬性，其認為工作特性包含工作本身的性質、工作環境、薪資與福利、工作的安全感、工作所提供的回饋、工作必備的技能等 (Seashore & Taber, 1975)。

- 生涯規劃

當生涯規劃成為個人關心、焦慮或挫折的來源，就成了壓力源。(許小東，2004)包括職場上的進修及職位上求突破，以謀得升遷、受訓的機會。其中包括缺乏工作安全感、升遷太快或太慢，都會導致個人於現實生活中產生壓力。

- 人際關係

職場上許多工作都是講求團隊合作，個人與上司、同事及服務對象之間的關係良好與否，會直接影響個人工作上的情緒，而在職場上缺乏良好的人際關係，亦會導致工作不滿足及心理緊張，壓力亦隨之而來(楊芯瑀，2004)。

- 組織因素

組織因素包括行政管理與組織環境等。主管的信念若與部屬信念不同，會形成部屬的壓力來源。Margolis 與 Cooper 研究發現，部屬政策執行者若決策由上層獨斷，導致發生難行之狀況，部屬的工作壓力必定升高(林立曼，2000)。

工作壓力相關研究

表 3 工作壓力之相關研究

研究者(年代)	定義	研究發現
Hargrove et al. (2011)	從個人、組織及倦怠 (burnout) 探討工作壓力的後果	對技術工而言，壓力太大會產生較差的工作品質與較低的生產數量對管理者而言，壓力可能使人易怒，造成職場上人際關係的惡化。
Podsakoff et al. (2007)	研究挑戰型工作壓力源及阻礙型工作壓力源與工作態度、離職意圖和退卻行為之間的關係	研究發現，阻礙型工作壓力源會妨礙員工工作效能的持續力，並與工作滿足、組織承諾呈負向關係，於離職意圖和退卻行為之間呈現正向關係。挑戰型工作壓力源則與之相反。
Boswell et al. (2004)	研究探討知覺挑戰角色、工作控制以及心理緊張在員工工作壓力與工作成果之間的作用關係	研究發現，挑戰型工作壓力源與阻礙型工作壓力源皆與員工的心理緊張感，產生正向的關聯；而且，員工的知覺挑戰角色又會中介影響挑戰型工作壓力源與工作成果之間的關聯。

資料來源：本研究整理

綜上所述，研究顯示挑戰型員工與阻礙型員工壓力源皆與員工心理緊張產生正向連結，當個體面對工作壓力時，若能透過社會支持的作用，可以緩解工作壓力對個體的影響。

工作滿足

- 工作滿足定義

工作滿足是以個人內在因素、工作本身因素及社會參考架構三者影響，使個人對於工作經驗所產生的一種態度或感覺 (Cribbin, 1972)。

表 4 工作滿足之定義

國內外研究者(年代)	工作滿足之定義
Locke (1969)	工作滿足是個人評估工作或工作經驗所產生之愉快或正面的情緒感觸。
Cribbin (1972)	工作滿足是工作者對其工作環境的感覺，環境包括工作本身、監督者、工作團體、機關組織、生活等。
Blum & Naylor (1968)	工作滿足為個人對於工作、生活及相關因素所抱持的不同態度。
Saal & Knight (1988)	工作滿足為工作者對工作本身情緒、情意或評價上的整體反應。

資料來源：本研究整理

- 影響工作滿足的因素

Seashore & Taber (1975)將工作滿足的因素，歸納為前因及後果兩大變項，針對工作滿足的相關因素，探討提出較完整的架構。

前因變項：分為環境變項與個人變項兩類

- 環境變項：政治及經濟環境、職業性質、組織內部環境、工作環境
- 個人變項：人口統計特徵、人格特質、能力、情境人格、暫時人格特質

後果變項

個人反應變項：如退卻、攻擊、工作績效。

組織反應變項：如品質、生產力、流動率。

工作滿足相關研究

表 5 工作滿足之相關研究

研究者(年代)	變數(構面)	研究發現
吳許暄 (2007)	• 自我成長滿足 • 社會互動滿足 • 知識技能滿足 • 工作特性滿足 • 組織氣氛滿足	研究指出，不同性別的解說志工在工作滿足感上男性較女性高。台灣社會已逐漸步入高齡化的趨勢，因此應重視退休後有志投入志工行列的社會人士或是家庭主婦，可以為社會貢獻一己之力。

研究者(年代)	變數(構面)	研究發現
Wernimont (1972)	系統理論	影響因素一為個人內在因素，另一為外在環境因素。外在環境因素會影響個人內在因素的滿意情形，從而影響個人整個工作滿意的結果。而此種個人工作滿意的結果，又可回饋影響原先的外在環境因素與個人內在因素，而成為一種開放系統的現象。

資料來源：本研究整理

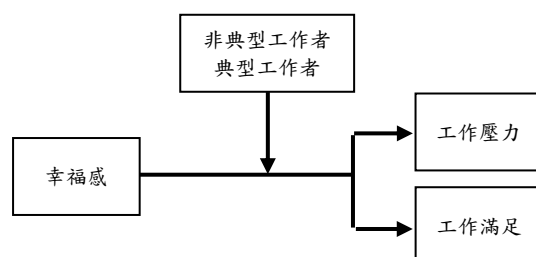
綜合上述，大致可以將工作滿足分為兩個部分。外在環境與個人內在因素，外在環境因素會影響個人內在因素的滿意情形，從而影響個人整個工作滿意的結果，且自己在某階段的工作投入與產出與現階段相互比較是否公平，若有，才能獲得工作滿足。

研究方法

本章根據研究動機、研究目的以及相關文獻理論，擬定研究架構與研究假設，本研究除透過文獻分析法(document analysis)，將採取融合研究(mixed method)，即先採取量性研究，再採取質性研究進行資料蒐集與驗證。量性研究則以問卷調查法(Questionnaire Survey)為主，進行量表的信效度檢測與模型檢測，質性研究則以非典型工作者進行深入訪談。

研究架構

本研究以台灣工作者為主要研究對象，主要目的為了比較典型及非典型工作者分別對於工作幸福感、工作壓力、工作滿足之差異，是否產生顯著影響，研究架構如圖示：



研究假設

根據學者的文獻歸納與探討以及本研究之研究動機、研究目的和研究假設，提出下列兩點研究假設：

H1：典型工作者與幸福感、工作壓力、工作滿足具顯著正相關

H2：非典型工作者與幸福感、工作壓力、工作滿足具顯著正相關

研究變數、操作型定義及量表衡量

研究變數、操作型定義

本研究共分為「幸福感量表」、「工作壓力量表」、「工作滿足量表」、「人口統計量表」等四部分，首先根據幸福感部分，賈會彥(2009)定義幸福感為個體在其工作中需求獲得滿足、職業理想得以實現、潛能能夠發揮，伴隨著自我實現和諧發展所獲得的一種持續快樂體驗，本研究以「心理幸福感」、「情緒幸福感」、「社會幸福感」三大構面衡量典型工作者及非典型工作者之工作幸福感；在工作壓力部分，本研究將工作壓力定義為個體與外在的人、事、物及環境的交互事件，經由內在認知的判斷，產生生理與心理上不平衡的反應；本研究設計工作壓力之相關問題，共計十項，衡量典型及非典型工作者之工作壓力；最後，根據工作滿足感部分，本研究將工作滿足定義為個人對工作所持的一種看法，受到個人內在因素、工作本身因素及社會參考架構三者影響，所表現出來的一種態度或感覺。

量表衡量

工作幸福感量表

本研究將幸福感分為心理幸福感、情緒幸福感、社會幸福感；心理幸福包含個人成長和他人正面關係、有目的感、自我接受；情緒幸福感包含正面情緒以及負面情緒兩大構面；社會幸福感包含社會整合、社會貢獻、社會實現、社會一致。

工作壓力量表

本研究為了解典型及非典型工作者對於工作的壓力感受，此部分量表之問卷設計參考「Parker and Decotiis(1983)發展的工作壓力量表」的問題內容，篩選出相關問題再依據本研究主題進行文字修飾。共計 10 題。

工作滿足量表

本研究為了解典型及非典型工作者對於工作的滿足成度，此部分量表之問卷設計參考「明尼蘇達滿意問卷」與「張琬菁(2011)工作壓力、工作倦怠、工作滿足與離職傾向之研究(以會計師事務所審計部門為例)」所編譯之量表並依適用性加以修訂而成。共計 10 題。

人口統計量表

本研究為了瞭解受訪者人口統計變項的分布狀況，此部分量表之問卷設計參考「鄭宏威(2017)發展的工作壓力量表文化衝擊、情緒勞務對導遊工作壓力之影響」的問題內容，篩

選出相關問題再依據本研究主題進行文字修飾。共計 8 題，分別為「工作地區」、「職業身分」、「性別」、「年齡」、「教育程度」、

「婚姻狀況」、「薪資收入」、「工作年資」、「工作份數」，如下表 6 所示。

變項名稱	變項內容	
工作地區	☐ 北區(苗栗(含)以上)	☐ 南區(台中(含)以下)
職業身分	☐ 典型工作者 指全日工作、工作期限不受限制、工作執行須在雇主的工作場所並同時接受雇主的監督。	☐ 非典型工作者 指工作時間短、靈活性高的工作形式，即接案工作而非就業。意旨有 2 種工作(包含)以上的非典型工作者。
性別	☐ 男性 ☐ 女性	
年齡	☐ 20 歲以下 ☐ 21~30 歲 ☐ 31~40 歲 ☐ 41~50 歲 ☐ 51~60 歲 ☐ 61 歲以上	
教育程度	☐ 高中職(含)以下 ☐ 大學(含)專科 ☐ 研究所(含)以上	
婚姻狀況	☐ 已婚 ☐ 未婚	
薪資總收入	☐ 20,000 元(含)以下 ☐ 20,001~40,000 元 ☐ 40,001~60,000 元 ☐ 60,001~80,000 元 ☐ 80,001 元(含)以上	
工作年資	☐ 1 年(含)以下 ☐ 1~3 年 ☐ 4~6 年 ☐ 7~9 年 ☐ 10 年以上	
工作份數(近半年)	☐ 一份 ☐ 兩份 ☐ 三份 ☐ 四份(含)以上	

研究對象與抽樣方法

本研究採問卷調查法，並以問卷設計採用李克特五點尺度進行衡量。在抽樣的部分，本研究主要針對北部及南部(台中(含)以南)從事典型及非典型工作者為主，實地於北部及南部進行調查，並採用便利抽樣方法，問卷發放日期為 2019 年 8 月 1 日至 2019 年 8 月 19 日期間之平日及周末，發放時間以早上 11 點到下午六點為主，問卷發放地點為，預計發放問卷數為 600 份(北部典型工作者 150 份、南部典型工作者 150 份、北部非典型工作者 150 份、南部非典型工作者 150 份)。

研究結果

信效度分析

文獻指出 Cronbach α 係數大於 0.7 則具有高信度值，如低於 0.35 則為低信度值，應予以拒絕(Numally, 1978)。首先根據信度部分，本研究問卷整體信度皆大於或接近 0.7 以上，顯示問卷資料屬於高信度值。效度部分工作者負面情緒有五項數值未達標準，但十分接近 0.5 的要求，故仍納入衡量。如下表所示。

表 7 非典型工作者工作壓力與工作滿足之信效度分析

工作壓力	信度	效度
• 我的工作讓我感到焦慮或煩悶。	.890	.422
• 我的工作讓我無法有足夠時間與家人相處。		.435
• 我工作的付出比我獲得還多。		.403
• 我花太多時間在工作上，卻感受不到工作真實的意義。		.598
• 我的工作佔掉我太多時間，以致於無法從事其他活動。		.567
• 一想到自己的工作，就讓我感到鬱悶。		.634
• 我經常感到我的人生已經被工作所埋沒。		.638
• 我常覺得工作很多但時間太少。		.581
• 我有時害怕接電話，因為它可能與公司事務有關。		.364
• 很多與我相同階層的同事常因為工作而覺得倦怠。		.430
工作滿足	信度	效度
• 我對於上司做決定的能力，我感到滿意。	.875	.555
• 我對這份工作能提供之工作的穩定性感到滿意。		.576
• 對於我所做的工作量而言，我對所得到的報酬，我感到滿意。		.671
• 對於工作條件(例如福利、休假等)，我感到滿意。		.592
• 對於工作能賦予發揮自己的才能與單獨表現的機會。		.668
• 這份工作常常有機會做不同的事情而有助於未來發展。		.578
• 我所擔任的工作會使同仁或朋友對我「刮目相看」。		.648
• 在這個工作中，我能得到某種成就感。		.667
• 我覺得在工作中有嘗試自己的方法處理事情的機會。		.646
• 我的工作對組織有很重要的程度。		.619

工作幸福感	信度	效度
• 在工作上，我認為與同事維持密切良好的關係是件困難的事情。		.480
• 與同事相處上，並沒有讓我感覺到溫暖及信任。		.675
• 我喜歡我自己的人格特質。		.515
• 在工作上，我過一天算一天，並不會想一些未來的事情。		.610
• 我對於自己的工作表現感到失望。		.658
• 過去半年，我在工作上常是一個很快樂的人。		.631
• 過去半年，我在工作上我常常會感到心煩意亂。		.663
• 過去半年，我在工作上我常常沒辦法達成自己做的事情。	.796	.729
• 過去半年，沒有什麼事能讓我快樂起來。		.735
• 我喜歡忠誠地待在同一間公司。		.586
• 我覺得自己對於公司並沒有實質貢獻。		.690
• 我覺得我處的這間公司並不會為任何人改變。		.589
• 我覺得公司持續進步，並會帶著員工繼續往前。		.641
• 我清楚公司現階段面臨的問題。		.712
• 我覺得公司會聽取員工意見。		.719

皮爾森相關分析

根據研究顯示，幸福感平均與職業身分為正相關($r=0.192, p<0.01$)，幸福感平均與工作壓力平均為正相關($\beta=0.366, p<0.01$)，幸福感平均與工作滿足平均為正相關($\beta=0.441, p<0.01$)，幸福感平均與壓力 x 滿足為正相關($\beta=0.489, p<0.01$)，工作壓力平均與職業身分為正相關($\beta=0.153, p<0.01$)，工作壓力平均與工作滿足為正相關($\beta=0.344, p<0.01$)，工作滿足平均與職業身分為正相關($\beta=0.129, p<0.05$)，工作滿足平均與壓力 x 滿足為正相關($\beta=0.759, p<0.01$)，壓力 x 滿足與職業身分為正相關($\beta=0.175, p<0.01$) 由以上結果支持本研究之研究假設。

表 8 皮爾森變數之相關分析

	職業身分	幸福感平均	工作壓力平均	工作滿足平均	壓力X滿足
職業身分	1				
幸福感平均	.192**	1			
工作壓力平均	.153**	.366**	1		
工作滿足平均	.129*	.441**	.344**	1	
壓力X滿足	.175**	.489**	.854**	.759**	1

** . 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

* . 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

層級回歸分析

根據研究顯示，將其區分為典型及非典型，典型工作者與工作壓力平均為正相關($\beta=0.265, p<0.01$)，典型工作者與工作滿足平均為正相關($\beta=0.363, p<0.01$)，典型工作者與工作壓力 x 滿足平均為正相關($\beta=0.391, p<0.01$)；非典型工作者與工作壓力平均為正相關($\beta=0.466, p<0.01$)，非典型工作者與工作滿足平均為正相關($\beta=0.521, p<0.01$)，非典型工作者與工作壓力 x 滿足平均為正相關($\beta=0.578, p<0.01$)，所有數值皆有顯著性，在典型及非典型工作者兩者數值比較之下，非典型與工作壓力 x 滿足較典型的數值更為劇烈(β 值=0.578)。

表 9 層級回歸之相關分析

依變數 工作幸福感	典型工作者		非典型工作者	
	Step1	Step2	Step1	Step2
	β 值		β 值	
常數項	2.473	2.175	2.615	2.283
工作壓力	0.265***		0.466***	
工作滿足		0.363***		0.521***
壓力x滿足		0.391***		0.578***
F值	15.394	36.918	37.110	67.133
R ²	0.070	0.153	0.217	0.334
ΔR^2	0.66	0.149	0.211	0.329

實證結果—本組個案研究訪談紀錄

本研究執行研究結果採深入訪談法(in-depth interviewing)，是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，能聚集相關人員依設計過的大綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法，故屬於質化研究。在會議主持人的帶領之下可讓與會者暢所欲言，並且分享個人的想法、經驗與觀點，比起量化的問卷調查方式，這個研究方法提供了研究者與參與者直接接觸的機會，而且還比一對一的深入訪談能更快速地同時聽到產官學界不同的聲音、得到多元的意見。

本研究針對非典型工作者進行深入訪談，訪談對象為 Sunny 小姐(以下簡稱 Sunny)，畢業於致理科技大學，由正職轉為接案工作的行業已經有 3 年以上的時間，目前從事過的工作有政府標案、專案企劃、企業贊助與記者會公關服務等工作性質，剛從大學畢業的 Sunny 基於家庭因素，而致力於從原先的台新銀行行銷部，轉行為非典型工作者的角色；接案子的期間，讓 Sunny 在生活上的幸福感大幅提升，相對比以往的正職工作環境，CP 值也高出許多。

零工經濟的新工作型態出現，非典型工作者的職缺也愈來愈多。Sunny 本身於工作上接收案子的數量，一次都是 2~3 項不等，過程中的收入也比正職高出許多，對於目前從事非典型工作者的她認為，自身從事這一行的積極程度很高，對於許多工作上的專業，皆需要保有著初衷與熱忱，也是很重要的事情。以下為本研究針對訪談內容所做，受訪者對於工作上客觀的優缺點感知表格。

表 10 從事非典型工作後的工作感受

優點	缺點
• 工作時間彈性，能兼顧家中小孩 • 工作能力好雇主自然願意給案子 • 工作與興趣能夠相輔相成 • 工作上快樂的、生活也很充實 • 工作上的收入，比以往來得要高 • 良好的溝通技巧，接案的機會增加	• 人際關係(沒有與同事間的交集) • 困難的點：工作名稱不夠響亮，沒有有利的背景 • 收入不穩定，個案的期間有長有短 • 自己保障自己(員工旅遊、年終獎金、員工保險/退休金等等)

資料來源：本研究整理

從事非典型工作之因素

Sunny 剛畢業時於金融業從事相關工作，但發現興趣並不在此，毅然決然地放棄高薪的工作機會投入與自己興趣相關的行銷行業。累積多年的經驗後，在業界也有相當的知名度，在懷孕休息期間偶爾會接案子，但為了照顧小孩成為了典型工作者，不僅時間彈性也可以兼顧工作並且做自己有興趣的事。

從事非典型工作之影響層面

生理與心理層面

Sunny 認為從事非典型工作後，自己的生理及心理狀況都有顯著的提升，先前從是典型工作時，需利用時間加班，現在則是能自己安排時間；而心理方面，從事非典型工作後，能把自己的孩子帶著工作是一件幸福又快樂的事情，畢竟陪伴孩子成長，對 Sunny 來說為現階段的生活重心。

福利與保障

從事典型工作時的工作保障是公司所賦予的，公司有勞健保之保障，每個月也會有固定薪資保障；從事非典型工作後，首先要先看洽談的案子是否有將他列為員工，若有將他列為員工，在接案期間也享有公司相關的保障，但 Sunny 認為他的工作保障是自己所給予的，為工作投入多少熱情及心思與他的工作薪資是成正比的。

人際關係及人格特質

在大學期間，Sunny 是一位活潑外向，對於任何事情都充滿熱情的人，參加過許多社團活動，出社會後，從事了各個領域的相關行銷工作，Sunny 對於工作的熱情度及積極度不減，這造就了公司主管對他的信任，因為他談的企劃贊助總是可以比目標還來的高許多；而在自己決心毅然要休息三個月後，開始有幾個工作邀約找上他，當時有一位朋友於台北市政府工作，剛好當時開出了一個整合行銷顧問職缺，讓他能順利的進入台北市政府工作，也接到了花博及世大運的案子，因此他認為累積人脈很重要，適時的抓住機會是成功的要點。

優缺點分析

本組根據與 Sunny 的訪談內容，整理出典型及非典型工作之優缺點分析，如下表所示：

表 11 典型及非典型工作之優缺點分析

典型工作	非典型工作
• 有工作勞健保保障 • 薪資固定 • 工作福利(員工旅遊、年終獎金)	• 時間彈性，能陪伴孩子成長 • 收入較高 • 生活充實，可以做自己有興趣的事、工作幸福感提升
• 時間較不自由 • 工作壓力較大	• 收入不穩定，個案期間不定 • 沒有同事

資料來源：本研究整理

訪談結語

Sunny 在未來規劃可能還是會回業界或是自己創業，只要有機會就會去把握，也可能會繼續接案。對於大學生未來要從事什麼都會很迷茫，可以找個業界的偶像當作榜樣，如果有機會的話跟她一起共事、學習。任何大大小小的工作都要去嘗試，不要排斥任何的工作內容，學會就是自己的。任何職位都待過了，了解每個崗位的工作內容在未來工作上才能當個好的管理者。

研究結論與建議

結論

非典型工作者未來的附加價值值得期許，隨著網際網路的盛行，不需要依賴組織，非典型族就能貢獻價值(莊素玉，1998)。本組透過問卷調查與個案訪談的研究結果，統整出相關結論，非典型工作者能依照自己的時間、工作性質做規劃，在壓力不大的情況下自由接案，除了有本業要做，亦可利用有閒暇時間經營副業或是上網找案子執行，唯有做真正自己想做的。

的事情，才能體會、享受到工作中的樂趣，並提升自我的工作幸福感。

故期望政府主管單位及立法諸公應正視此一工作型態的變革，盡速針對為數越來越多的非典型工作者制定或落實相關的勞動保障法規，別再讓不同工作型態非典型工作者，在沒有健全的勞動專法令下成為企業予取予求的工具。

本研究是針對典型工作者及非典型工作者在工作上對「幸福感」、「工作壓力」、「工作滿足」三部分的感官做為探討，藉此瞭解工作壓力與工作滿足對兩種不同類型的工作者所受到的影響之關係，如下實證結果所示。

- 非典型工作者的工作時間較為彈性自由，追求自我時間控管及愛好自由者會比較偏向非典型工作者的工作特性，因此在職場上本身較能應對壓力，當壓力越大的時候，成就感相對提高，反而幸福感會因此提升。(較能彈性發揮，自主決定能力高，幸福感也能因此提升。)
- 非典型工作者要比典型工作者的自我要求來得高，沒有主管及上司的監督叮嚀，需要靠自我意識約束職場上的表現，相對來說工作壓力也會因此提升。
- 非典型工作者在對於工作能賦予發揮自己的才能與單獨表現的機會上，分數最高，相對在自我工作上的滿足感也會提升，技能也能有所發揮。
- 典型工作者的數值皆比非典型工作者要來得低分，顯示典型工作者在工作上的幸福感是偏低的，雖然有穩定的收入跟員工福利，但在工作壓力與工作滿足上，可能較無挑戰性可言，相對實證結果數值也是偏低的。

透過本研究問卷結果調查發現，根據層級迴歸分析顯示在典型及非典型工作者兩者數值比較之下，非典型與工作壓力 x 滿足較典型的數值更為劇烈(β 值=0.578)，由此可知，工作幸福感平均與職業身分為正相關，而工作壓力與工作滿足皆與典型工作者及非典型工作者成顯著正相關，因此實證結果具有可信度。

表 12 本研究假設檢定結果彙整表

H1	典型工作者與幸福感、工作壓力、工作滿足有正向關	成立
H2	非典型工作者與幸福感、工作壓力、工作滿足有正向關	成立

管理意涵

零工經濟，是當前備受矚目的工作模式，已經在當今社會中取得廣泛應用。在這個巨變的時代背景下，人們對工作的期望更加傾向於靈活性、自主性、職業契合度以及工作的意義。這種工作模式的優點在於減輕了雇主的法律責任和成本負擔，同時賦予了勞工更多的職業自主權。然而，它也帶來了傳統工作福利保障的缺失。本研究認為根本問題在於如何將低薪勞動者(非典型工作者)有機地整合到勞動市場，並建立一種新的社會契約關係，為他們提供社會安全保障的環境，以確保自主靈活的工作模式能夠持續運作。

建立非典型工作者求職平台

通過建立求職平台，不同領域的工作者可以匯聚在一起，快速了解工作的內部細節，包括工作內容和工作環境。這也為他們提供了一個分享各自專業領域所需技能的機會，使希望從事多重兼職工作的人能夠更快地了解和適應工作要求。

提供適合非典型工作者的保障政策

- 實施完善的社會保障制度，包括就業和相關勞工保險，以確保非典型工作者在工作中有充分的保障，從而提高他們在工作中的幸福感。
- 強化工作者的團結權利，並加強與雇主的協商制度，以促使非典型工作者爭取更好的工作條件和環境，提升他們在工作中的滿意度。
- 新興產業應鼓勵創建多個收入來源，降低固定成本，幫助非典型工作者建立良好的工作組合，減輕工作壓力，提高工作滿意度。
- 對於新型工作職業的商業創新和靈活性，應給予充分尊重。政府法規不應壓制網路平台的靈活性和效率，以確保非典型工作者能夠安心接案。

綜上所述，本研究旨在為非典型工作者提供更好的發展機會，並應對零工經濟體制下新興職業類型的出現，提供完善的保障和福利。這將有助於維護勞工權益，促進社會的平衡和可持續發展。

研究限制級後續研究

鑒於研究時間的有限性，本研究專注於對非典型工作者與典型工作者的職業經歷進行比較，重點關注其在工作環境中的幸福感、工作壓力和工作滿意度。本研究未進一步探究受訪工作者的未來職業發展是否與其目前的生涯規劃一致。建議未來研究者可以延長研究時

間，持續追蹤受訪者的職業動態，例如在半年或一年之後再次調查，以了解當前從事非典型工作的受訪者是否繼續從事這種工作，或者是否轉向正式職業。鑒於深度訪談的限制，本研究的樣本僅具有部分代表性，因此需要後續研究匯集更多樣本以更全面地反映實際情況。

參考文獻

- 中國新聞網(2018)，報告：2018 年台灣從事非典型工作者數量創新高，
<http://tw.people.com.cn/BIG5/n1/2018/1130/c14657-30434774.html>，搜尋日期 2024 年 1 月 11 日。
- 民視新聞網 (2019)，2019 全球幸福報告出爐！台灣獲 25 名居亞洲第 2，
https://tw.news.yahoo.com/2019%E5%85%A8%E7%90%83%E5%B9%B8%E7%A6%8F%E5%A0%B1%E5%91%8A%E5%87%BA%E7%88%90-%E5%8F%B0%E7%81%A3%E7%8D%B225%E5%90%8D%E5%B1%85%E4%BA%9E%E6%B4%B2%E7%AC%AC2-031706160.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAJBvD_xh_sBDJaYmvjK_q-Oj21zwCrzwa8Yzb_c760B4buAV8fB1HB6a2WKwCMsMe_sEQ3RZwiTTvL2Q_d4Gh2rMHGWLcp1KhYX1l2yZ5r_fizxpCzwJ7eAd7Fv_3mLJOBtBoa1SMeoZ-x9lWL1Kx4qwxXe4NwN1FjyT88jRMXCt_Y，搜尋日期 2024 年 1 月 11 日。
- 林立曼(2000)，戶政人員工作壓力之研究，國立政治大學公共行政學系碩士論文。
- 世界衛生組織 (1948)，健康的定義
http://www.tswong.net/hkpe/running/health_problems/definition_health.htm，搜尋日期 2024 年 1 月 11 日。
- 許小東(2004)，知識型員工工作壓力與工作滿意感狀況及其關係研究，應用心理學，10(3)，41-46。
- 吳許暄(2007)，台灣自然中心退休志工參與動機，工作滿足與持續服務意願之研究，國立台中教育大學環境教育研究所碩士論文，臺中。
- 陸洛(1998)，中國人幸福感之內涵，測量及相關因素探討。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，8(1)，115-137。
- 賈會彥(2009)，教師職業幸福感缺失現象探析，繼續教育研究，(4)，130-131。
- 楊竣傑(2018)，幸福感勉強及格，職場關係最讓人苦惱，快樂人工雜誌，
<https://web.cheers.com.tw/issue/2018/happiness/article/002.php>，搜尋日期 2024 年 1 月 11 日。
- 楊芯瑀(2004)，基層公務人員工作壓力與因應方式之研究：以新竹市政府所屬機關為例 (Doctoral dissertation, 撰者)。
- 張琬菁 (2011)，工作壓力，工作倦怠，工作滿足與離職傾向之研究-以會計師事務所審計部門為例 ~ (Doctoral dissertation, National Cheng Kung University Executive Master of Business Administration (EMBA))。
- 鄭宏威(2017)，文化衝擊，情緒勞務對導遊工作壓力之影響。
- 謝淑玲、李孟芬(2021)，中高齡自由工作者之職涯選擇歷程，勞動及職業安全衛生研究季刊，29(2)，109-131。
- Andrews, F. M., Withey, S. B., Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). Measuring global well-being. *Social Indicators of Well-Being: Americans' Perceptions of Life Quality*, 63-106.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). Industrial psychology: Its theoretical and social foundations.
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
- Cribbin, J. J. (1972). Alphabet for the Effective Manager. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 12(4), 71-74.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hargrove, M. B., Quick, J. C., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2011). The theory of preventive stress management: a 33-year review and evaluation. *Stress and Health*, 27(3), 182-193.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Optimizing human resources: a case for preventive health and stress management. *Organizational Dynamics*, 9(2), 5-25.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Lyubomirsky, S. (2008). The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want. penguin.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.

- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), 762.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 186.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. Pacific Grove, CA: Brooks.
- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American behavioral scientist*, 18(3), 333-368.
- Veenhoven, R. (1989). National wealth and individual happiness. *Understanding economic behaviour*, 9-32.
- Wernimont, G. (1977). Statistical control of measurement processes.

作者簡歷

姓 名：羅啟峰 / Lo, Chi-Feng
現 職：致理科技大學行銷與流通管理系副教授
學 歷：文化大學國際企業管理研究所博士
研究專長：Human Resource Management
研究著作：

- Hsu-Ju Teng, Chi-Feng Lo, Jia-Jen Ni (2021, Jun). Synergy Effects of Combined Nutrition Labeling on Purchase Intention of Sugar-Sweetened Beverages. *British Food Journal*, Vol. 123 No. 12, pp. 4402-4420. (SCI, 37/163, FOOD SCIENCE & TECHNOLOGY).
- Teng, Hsuju; Lo, Chi-Feng; Lee, Hsin-Hui (2021, Jun). How Do Internet Memes affect Brand Image?. *Online Information Review*, accepted. (Accepted). (SSCI, 85/223, COMPUTER SCIENCE, INFORMATION SYSTEMS).
- CHI-FENG LO; HSUJU TENG (2021, May). The moderating effects of peer learning and intergenerational learning between innovation resistance and usage intention. *International Conference Proceedings Series by ACM* (ISBN: 978-1-4503-8984-6), ACM ISBN: 978-1-4503-8984-6, pp.231-237. (EI).

姓 名：鄧旭茹 / Teng, Hsu-Ju
現 職：致理科技大學應用日語系副教授
學 歷：中國文化大學國際企業管理研究所博士
研究專長：Customer Behavior, E-commerce, Migrants
研究著作：

- Hsu-Ju Teng, Chi-Feng Lo, Jia-Jen Ni (2021, Jun). Synergy Effects of Combined Nutrition Labeling on Purchase Intention of Sugar-Sweetened Beverages. *British Food Journal*, Vol. 123 No. 12, pp. 4402-4420. (SCI, 37/163, FOOD SCIENCE & TECHNOLOGY).
- Teng, Hsuju; Lo, Chi-Feng; Lee, Hsin-Hui (2021, Jun). How Do Internet Memes affect Brand Image?. *Online Information Review*, accepted. (Accepted). (SSCI, 85/223, COMPUTER SCIENCE, INFORMATION SYSTEMS).
- CHI-FENG LO; HSUJU TENG (2021, May). The moderating effects of peer learning and intergenerational learning between innovation resistance and usage intention. *International Conference Proceedings Series by ACM* (ISBN: 978-1-4503-8984-6), ACM ISBN: 978-1-4503-8984-6, pp.231-237. (EI).

姓 名：施懿桁 / Shi, Yi-Heng
現 職：星展銀行信用卡客服專員
學 歷：致理科技大學行銷與流通管理系
研究專長：Customer Behavior, E-commerce