

國立政治大學心理學研究所

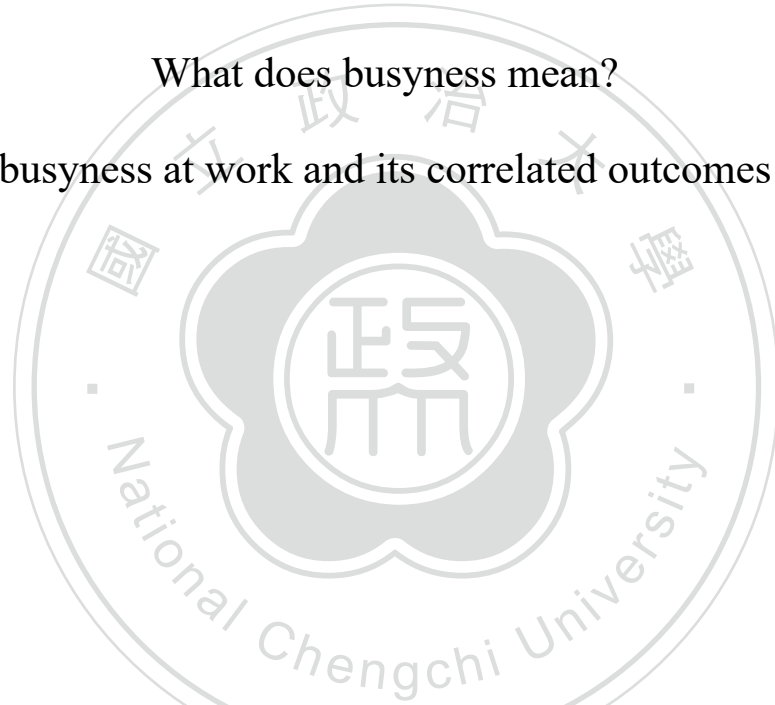
碩士學位論文

忙碌代表著什麼？

工作忙碌感與後續結果之探討

What does busyness mean?

busyness at work and its correlated outcomes



指導教授：郭建志 博士

研究生：吳俊廷 撰

中華民國 110 年 7 月

摘要

忙碌在現代社會中是非常普及的現象，對工作者來說更是日常用來形容生活近況的描述，雖然忙碌此一現象在少數研究領域有被提及，但在組織行為中卻鮮少地被探討。因此，本研究將聚焦於忙碌此一現象，探討現今工作者的忙碌狀態，將其概念化後並作為預測因子，進一步地探討對工作者產生的影響。在整理過往研究不一致的觀點後，本研究依據對與任務的自主性程度將工作忙碌感分為兩種類型：「自主型工作忙碌感」與「被控型工作忙碌感」，並以自我決定論的自主性概念為基礎，探討這兩種類型的忙碌感是否會透過工作旺盛感及工作疏離感的中介作用，進而影響到個體的主觀幸福感、工作滿意度以及組織公民行為。本研究採用問卷調查法，以台灣全職工作者作為研究對象，共蒐集了 221 份有效樣本，研究結果顯示，本研究對於工作忙碌感區分是成立的，且根據後續分析結果，自主型工作忙碌感的工作者較能產生正向的心理狀態，進而產生對自身正面的評價，以及正向的行為展現；而被控型工作忙碌感的工作者較會產生負向的心理狀態，進而產生對自身及工作較低的評價。最後，本研究針對研究結果進行討論，並對理論貢獻、實務意涵、研究限制，以及未來研究方向加以闡述。

關鍵字：工作忙碌感、自我決定論、工作旺盛感、工作疏離感、主觀幸福感、工作滿意度、組織公民行為

Abstract

Busyness is a common issue in modern society. For workers, this word is often used to describe their everyday life. Although the phenomenon of busyness has been studied in some research fields, it is rarely discussed in the field of organizational behaviors. Therefore, this research focuses on the phenomenon of busyness and explore the busyness of today's worker. We conceptualize the phenomenon and use it as a predictor to further explore the impact on workers. After combing the inconsistent perspectives in previous researches, this study classifies the concept of busyness at work into two types according to the degree of autonomy one has in the task. These two types are defined respectively as "autonomous busyness at work" and "Controlled busyness at work". Based on the concept of autonomy in Self-determination theory (SDT), the study then explores whether these two types of busyness at work will have different impact on one's subjective well-being, job satisfaction, and organizational citizenship behaviors through the mediation effect of thriving at work and work alienation. With 221 validated data collected from full-time employees in Taiwan to examine the hypothesized relationships. The results show that (1) The two types of busyness at work can be differentiated, (2) Workers with autonomous busyness at work are more likely to have positive psychological state, and then lead to positive evaluations of themselves, and positive work behaviors; (3) On the other hand, workers with controlled busyness at work are more likely to have negative psychological state, which in turn lead to lower evaluations of themselves and work. Finally, this study discusses the research results, and elaborates on theoretical contributions, practical implications, research limitations, and future research directions.

Keywords: busyness at work, self-determination theory, thriving, work alienation, subjective well-being, job satisfaction, organizational citizenship behavior

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二章 文獻探討	6
第一節 工作忙碌感	6
第二節 工作忙碌感與工作旺盛感、工作疏離感的關係	11
第三節 工作旺盛感、工作疏離感與工作結果的關係	15
第四節 工作旺盛感及工作疏離感的中介角色	18
第四節 理論的整體架構	18
第三章 研究方法	21
第一節 研究樣本	21
第二節 研究程序	22
第三節 資料分析	22
第四節 研究工具	24
第四章 研究結果	37
第一節 測量模式比較	37
第二節 相關分析結果	39
第三節 結構方程模型分析結果	42
第五章 討論與建議	48
第一節 研究討論	48
第二節 研究貢獻	53
第三節 研究限制	55
第四節 未來研究方向	57
參考文獻	59
附錄一 第一階段研究問卷	74



表目錄

表 1 研究樣本組成	21
表 2 工作忙碌感之描述性資料與因素負荷量__前測 (N = 110)	26
表 3 工作忙碌感之描述性資料與因素負荷量__正式施測 (N = 221)	27
表 4 工作旺盛感之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)	29
表 5 工作疏離感之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)	30
表 6 主觀幸福感之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)	31
表 7 工作滿意度之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)	33
表 8 組織公民行為之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)	35
表 9 測量模式比較 (N = 221)	38
表 10 相關係數矩陣表	41
表 11 中介效果的驗證	47
表 12 研究結果摘要表	49

圖目錄

圖 1 自我決定程度與動機類型的劃分	9
圖 2 研究架構圖	20
圖 3 研究架構之結構方程模型	43



第一章 緒論

第一節 研究動機

在現今可以發現，每次和朋友聯絡時，大家描述自己的狀態都是一個字：「忙」。我們忙著工作，忙著處理瑣碎的事情，忙著應對這瞬息萬變的世界。著名的經濟學家凱因斯Keynes（2010）裡提到他曾於1930年預言：「隨著科技的發展進步，到 2028 年，人們每天只需工作 3 小時左右，其餘時間則用來休閒」。21 世紀以來，這預言很顯然地已經很難實現了。相反地，比起幾十年前，我們好像越來越忙碌，總是覺得時間不夠用。為什麼經濟的發展沒有帶來經濟學家想像中的閒暇？我們到底是比以前更忙了，還是更閒？忙碌究竟代表了什麼？

以台灣來說，雖然從平均數來看人們的工作時間確實有下降，台灣2019年的就業者平均每年工時為2028小時，較2018年少了5小時，但是卻是全世界排名第4名、亞洲排名第2（鉅亨網，2020）。即便加班時數有減少，但整體還是處在相當長工時的狀態。

為什麼人們感覺越來越忙了？瑞典經濟學家Linder（1970）在當時創造了一個概念：「煩惱的有閒階級」（harried leisure class），表示收入越高的人，越是感到時間不夠用。在經濟學家的預言裡，他們本來可以是最該擁有閒暇的人，但卻養成了最忙碌的生活習慣。他們漸漸取消了午休，也取消了專門的吃飯時間，習慣一邊吃飯一邊談事、處理工作，或者乾脆在車上、在電腦前吃外帶食品。於是，這些在社會中有著更高收入的人，並沒有享受更多的閒暇時間，一個可能導致他們選擇忙碌的原因是，這些人能夠感受到時間的經濟價值，他們的時間更值錢，因而捨不得浪費。因此，就像知識差距、收入差距一樣，也出現了忙碌差距，也就是忙的人更忙了，閒的人更閒了。

Linder（1970）說到，如今的人們在單位時間裡，會盡可能同步進行消耗

(simultaneous consumption)，比如，一個人會一邊傳訊息，一邊回工作郵件，一邊做表格。人們在同一時段做著不同的事情，獲得不同程度的成就感。而這種多工作業的習慣會使我們覺得自己更忙。一個每天只是在做單一工作的人，和一個總是在同時段做很多件事情的人比起來，後者會感覺自己比前者更忙碌。當我們習慣同時處理多項任務時（即便是休閒和工作同時進行），都會讓我們感到時間更緊迫，Schulte（2014）稱之為「心理上的無盡循環現象」

(mental tape-loop phenomenon)，它使我們不斷地、永無止境地耗費著精力，另外，Schulte（2014）也提到科技的發達是個讓人們感覺更忙的原因，資訊更流通的同時也提供了過多的選擇，而當人們需要在很多種選擇中決定吃什麼、買什麼、做什麼的時候，就已經給自己增加了額外的壓力，人們總覺得有很多書沒有讀，很多地方沒有去，很多事情沒有體驗，最後焦慮於不能好好利用時間，結果卻是把很多時間花在了思考「該做什麼」上面。搬移到工作情境上，有時候被交派一堆工作任務，加上額外的許多瑣事，基於人情和時間壓力等因素會使人焦頭爛額，感覺好忙，但其實完成的任務寥寥可數。

有些研究顯示，雖然都是把時間精力花在工作任務上，但與投入(involvement)和敬業(engagement)所帶來正面意涵不同的是，忙碌常常隱含著負面的意味。忙碌的人會比不忙碌的人投入於更多的任務中，工作量提高的同時也伴隨著更多的時間壓力，使人們更加忙碌，而時間壓力所造成的影響有很多種，像是：人們完成一件任務所擁有的時間會減少、與家人相處和處理工作外責任的時間變少，也較容易去做一些具風險的行為(Darrah, 2007; Barrett & Randle, 2008; Jiraporn, Singh, & Lee, 2009)，再來，時間壓力也會使人們更容易用情感性的系統來應對事物(Siemer & Reizenstein, 1998)，進而失去理性的自我控制力(Cohen, Pham, & Andrade, 2008)。另一方面，工作量的增加也會使人們無法完成主要的任務，因為其他的任務會耗損人們有限的時間和注意力(Dalton & Spiller, 2012)，進而破壞對工作任務的承諾和動機(Shah & Kruglanski, 2008)，因此忙碌的人會花較多的時間來完成任務(Boice, 1989; Schraw, Wadkins, & Olafson, 2007)。

與上述觀點不同，有的研究指出忙碌並不總是會帶來負面的效果，一般會認為當人們錯失了任務期限後，會失去動機而無法將任務完成，這是因為錯失期限代表違反了任務標準，因此會對個體動機有負面影響 (Cochran & Tesser, 1996)，然而 Wilcox、Laran、Stephen 與 Zubcsek (2016) 的研究顯示，忙碌的人會投入於很多活動中，而這樣的投入會使他們感覺自身是有效能的，並減緩因為錯失任務期限帶來的負向效果，最後反而會增加個體完成任務的動機。Kim、Wadhwa 和 Chattopadhyay (2019) 的研究也顯示，有別於時間壓力帶來的忙碌，個體的忙碌感可以增加個體自我重要性 (self-importance) 的感受，進而增加個體的控制力。最後，Festini、McDonough 與 Park (2016) 在一項中高齡受試者的研究中發現，忙碌程度越高會和較好的訊息處理速度、工作記憶、情境式記憶、理解力，以及知識形成上有連結，顯示忙碌的生活型態會和較好的認知功能有關。

從上述過往研究結果中，可以看出各研究對於忙碌 (busyness) 此一概念造成的影響有正反面的觀點，因此工作者於忙碌狀態下對其後所產生的影響是需要被釐清的，而本研究認為會有這樣不一致的結果是因為造成忙碌狀態的原因不同所導致。將過往研究整理歸納後，本研究認為造成工作者忙碌的原因可以分為兩種，第一種是：工作者因為自身信念及價值觀，主動地讓工作任務佔滿工作時間，擁有較多的自主性及自我決定感；另一種為：個體對於工作任務的執行是非自願或是被指派的，相對地受到外在環境以及壓力所控制，對於工作任務較缺乏自主性及自我決定感。根據以上，本研究試圖探究兩種原因所導致的忙碌狀態是否會對工作者造成不同的影響。

而忙碌的議題為何需要被探討呢？一般在提及工作的忙碌程度時，會使用較為客觀的指標來衡量，像是工作量 (workloads)，然而，工作量的多寡會受到個體能付出的資源影響，這些又和工作任務數量、任務排程及優先順序、時間，以及任務所需耗費資源有關。有可能一個時段有許多工作任務塞在一起，或是某一任務所剩時間不多，又或是只能專注在某一難度極高的任務上，因此這樣的客觀指標上會時時刻刻都在波動，且不一定能被準確測量，加上某些內在認知歷程(規

劃、監控、判斷)等所消耗的資源是無法被客觀觀察到的,因此本研究認為單一以工作量來作為忙碌的衡量指標無法釐清此一提的全貌,為了更完整的探究忙碌程度對於工作者所帶來的影響,本研究認為應該以更全面的指標來衡量個體的忙碌程度,因此以個體對於忙碌的主觀知覺:「工作忙碌感」作為衡量指標來探討此一議題。且綜合前述忙碌對於工作者不一致的結果,本研究將工作者的工作忙碌感劃分為兩種類型,分別稱為:「自主型工作忙碌感」以及「被控型工作忙碌感」。

本研究認為這兩種類性的忙碌感在個體的自主性上有所差異,而依據自我決定論(self-determination theory(SDT); Deci & Ryan, 2000),自主性較高的行為可能反應出個體較高的內在動機(intrinsic motivation)或是高度內化的外在一動機(well-internalized motivation),而這兩個動機與工作者的個人成長(growth)、工作滿意度(job satisfaction)、幸福感(well-being)有關。因此本研究認為兩種類型的工作忙碌感對於工作者的心理經驗、正向評價、以及工作上的利社會行為會有不同的影響。而心理經驗及狀態的發生會先於後設的評價以及行為,因此本研究將探討兩種工作忙碌感類型對於工作者的主觀幸福感(subjective well-being; Diener, 2009)、工作滿意度(job satisfaction; Hoppock, 1935),以及組織公民行為(organizational citizenship behavior; Organ, 1988)的影響。且 Ryan & Deci(2000)也提到當個體擁有較多自主性時會產生更多的活力,並且對行為會有更多認知上的投入,而當自主性較少時會和行為產生疏離。因此本研究:工作旺盛感(Thriving at work; Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005)以及工作疏離感(work alienation; Nair & Vohra, 2009)來作為中介變項來解釋兩種工作忙碌感類型的作用機制。

忙碌的概念雖然在其他學術領域有被作為研究主題,但在工作或組織管理領域的實證研究還尚未有果,因此本研究將探討工作忙碌感對工作者的影響及歷程,並期望透過忙碌感類型的劃分,來更細緻化此一概念。

第二節、研究目的

綜合上述，本研究將以企業全職員工為對象，驗證以下問題：

1. 自主型工作忙碌感與被控型工作忙碌感是否能有效地被確立？
2. 自主型工作忙碌感是否會透過工作旺盛感增加，提升個體幸福感、工作滿意度和組織公民行為？
3. 被控型工作忙碌感是否會透過工作疏離感增加，降低個體幸福感、工作滿意度和組織公民行為？



第二章 文獻探討

第一節 工作忙碌感

本節將回顧有關忙碌的相關研究，整理與歸納後，進而提出工作忙碌感的類型、定義與內涵。

一、 工作中的忙碌

何謂忙碌？根據國語辭典（教育部《國語辭典簡編本》，103年12月臺灣學術網路第二版），“忙碌”的解釋為：事情太多，不得休息；而英文裡“busy”的解釋為：1. 主動地做某事（actively working on something），2. 沒有空閒（not at leisure），3. 充滿工作（full of work），4. 電話忙線（（of a telephone line）in use），5. 被鎖碎事務給塞滿（cluttered with fussy details）（Dictionary.com, 2021）。從字典的解釋來看，在工作場域中，我們可以將忙碌視為是長時間的處於工作狀態中或是時間被許多事物給佔據，且缺乏放鬆及休閒的時間。因此，一個人將多少時間分配給工作任務可以視為是衡量其忙碌程度的指標，然而，很少有客觀指標能夠精確的測量一個人的忙碌程度，根據 Gershuny（2005），忙碌更多時候被理解為是一種主觀知覺，而這主觀知覺會和個體有多少任務要去完成以及這些任務要花多少時間有關。綜合上述，本研究將工作者對於其忙碌狀態的主觀知覺概念化為「工作忙碌感」，並將其定義為：“個體的工作時間充滿著工作任務，且擁有較少的休息時間”。

二、 工作忙碌感的類型

而為何個體會保持忙碌狀態呢？有的研究指出，很認真地對待工作往往是種美德（Furnham, 1982；Merrens & Garrett, 1975）；也有研究提到，人們將工作視為義務是一種根深蒂固的思維，以致於退休的人們會想辦法保持忙碌來面對許多突然冒出來的休閒時間（Ekerdt, 1986）；有時，人們表現地很忙碌是因為他們認

為忙碌是一種榮耀 (Gershuny, 2005) , 而且也能向他人顯示出自己的社會地位 (Bellezza, Paharia, & Keinan, 2017) , 那些受過高等教育且從事較為高階工作的人們也逐漸地增加他們花在工作上的時間 (Robinson & Godbey, 2005) , 且人們會認為需要花費精力的事物是有高價值的 (Festinger, 1962 ; Norton, Mochon, & Ariely, 2012) 。再者, 人們會害怕處於懶惰或是空閒的狀態, 反而會渴望忙碌, 好讓自己尋找生命中的意義和的動機 (Ariely, Kamenica, & Prelec, 2008 ; Hsee, Yang, & Wang 2010 ; Keinan & Kivetz 2011 ; Wilcox et al., 2016) 。上述的研究說明了, 人們會因為價值觀、信念或驅力而使自身保持於忙碌狀態中, 然而, 在組織行為的研究中, 雖然缺乏直接探討忙碌此一概念的相關實證研究, 但是一些和忙碌相關的研究議題顯示出工作者處於忙碌狀態可能是出於非自願或被迫地, 諸如: 時間壓力 (time pressure; Kinicki & Vecchio, 1994) 及工作負荷量過高 (Schaufeli, Bakker, Van Rhenen, 2009) 。時間壓力是員工需要用比自身平常快的工作步調, 或是沒有足夠的時間來完成自身的工作任務 (Baer & Oldham, 2006; Kinicki & Vecchio, 1994) , 因此員工的工作時間因為工作任務的時間壓力而被迫佔滿; 而工作負荷量過高時, 代表員工知覺到自身有太多事情和任務要去處理, 但卻沒有足夠的資源來應對 (Triplett, Mullings, & Scarborough, 1999) , 意味著工作量的過高導致工作者的工作時間非自願地被佔滿。

綜合上述, 可以發現導致工作者為何會處於忙碌狀態有不一致的原因, 一種是個體因為個體價值觀、信念, 或是內在驅力所促使的; 另一種則是個體處於忙碌狀態是因為被要求或是受到外在壓力影響所形成的。從中, 可以發現到兩者不一致的關鍵因素是個體在工作任務上自主性上差異。因此, 本研究初步地主張個體的工作忙碌感可以分別區分為兩種類型, 並分別命名為「自主型工作忙碌感」和「被控型工作忙碌感」。而「自主型工作忙碌感」的定義為: “個體主動地讓工作任務充滿工作時間, 即便會使自己的休息時間減少”, 意涵著個體認為忙碌是值得崇尚、具有意義及價值的, 會將自身主動投入於工作任務中, 自主性較高; 「被控型工作忙碌感」的定義為: “個體的工作時間非自願地被工作任務塞滿,

且缺乏休息時間”，意涵著個體的工作任務受到外在規範、要求，或是處於時間壓力下，自主性較低，而本研究也認為這兩種類型的忙碌感背後也隱含著不同的任務動機。

三、工作忙碌感的類型與自我決定論

在回顧過去不同的動機觀點可以發現，Deci 與 Ryan (1985) 發展的自我決定論 (self-determination theory) 除了區分內外動機外，比起其他理論更注重在動機類型上的區分，特別是外在動機上的區辨，如圖 1 所示。自我決定論認為行為背後的外在動機會因個體內化行為規範與價值的不同程度而有自我決定感受上的差異，此差異也豐富了外在動機的概念 (Ryan & Deci, 2000)，因此自我決定論對動機有更細緻的區分，對於現象的詮釋也更佳豐富、更具適用性，以下將針對該理論作詳盡地闡述。

在自我決定論中，「自我決定的需求」是自我決定論相當核心的一種內在趨力與酬賞，除此之外 Deci 與 Ryan (1985) 也在外在動機的區分上將自我決定感的程度作為類型劃分的核心機制，他們認為，外在動機會隨著個體在行為的規範與價值上有著內化與整合程度的差異，進而產生自我決定感不同的外在動機狀態。而這種觀點主要奠基於有機體的整合理論 (organismic integration theory)，這理論包含了兩項主要的論點：(1) 個體的行為會受到經驗所形塑的內在結構所調控；(2) 人類具有主動與成長傾向的本質。而這兩個論點可用來說明個體社會化發展的過程，其認為個體的社會化即是人們內化與整合自我內在的結構與外在規範的歷程，此理論強調個體內在結構與外在環境、規範之間的和諧，透過內化 (internalization) 與整合 (integration) 外在的規範，個體的內在系統會更加精緻且完整，進而提供個體更加自主且有效的調節功能 (Deci & Ryan, 1985; Ryan, 1995)，以利於個體與外界的互動及生命的發展。

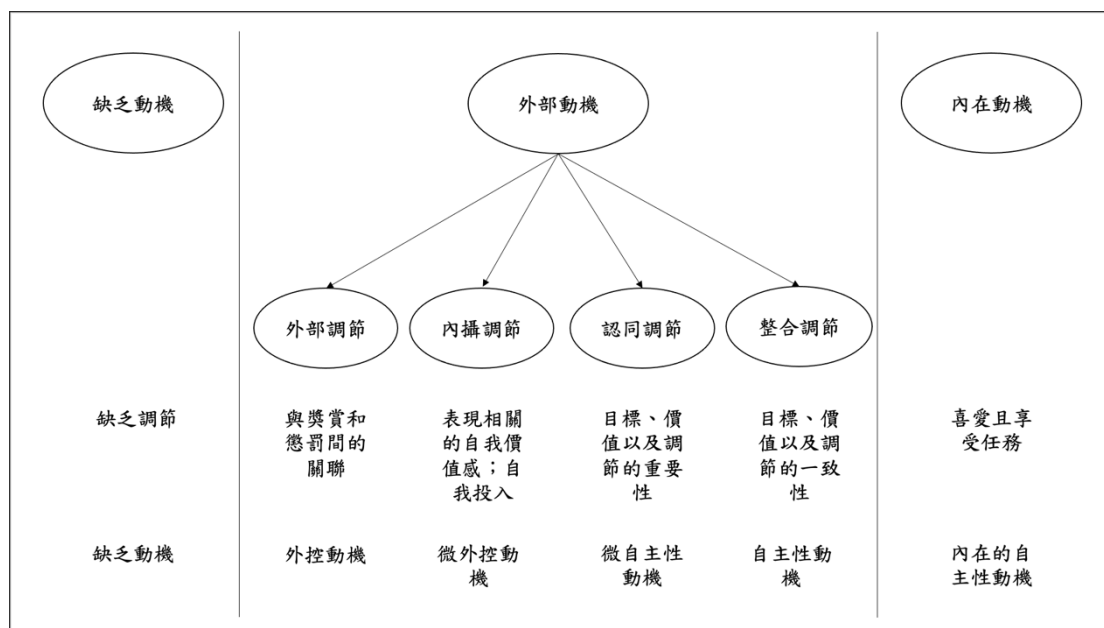


圖 1 自我決定程度與動機類型的劃分 (Gagné & Deci, 2005)

所謂的內化，指的是個體接受一個價值與規範；整合則是個體將接受的價值轉換成自我的一部分，隨後，個體會較為自願、自發而非受迫地從事某項行為 (Ryan & Deci, 2000)。而個體對一行為規範的內化與整合程度不同會反應在行為原因的自我知覺上，這些知覺的差異則反映出個體行為背後的不同動機狀態，而內化與整合的程度不同時，個體的內在系統與外在環境間的衝突感也會不同，進而影響個體在此行為上的自主程度 (Ryan & Deci, 1985)。

自我決定論認為外在動機會因個體內化與整合此行為價值與規範的程度而發展出四種自我決定感不同的外在動機：(1) 外在調節 (external regulated)：行為的產生是因為獲得酬賞或避免懲罰，(2) 內攝調節 (introjected regulated)：指的是採取某行為是為了提升自尊或避免罪惡感，(3) 認同調節 (identified regulated)：採取行為是因為其背後的價值與規範對個體來說是重要的，(4) 整合調節 (integrated regulated)：個體不僅認同此行為的規範與價值，並將此規範及價值與自我內在的其他層面加以整合，使自我的各個部分更加一致，更為完整。其中，外在與內攝調節指的都是個體被控制或是受迫性地去從事某一行為，而非自願、自發性地去做，兩者的主要差異在於內攝調節為內在受迫式的動機狀態，

但兩者的自我決定感相對來說會比較低。至於認同與整合這兩種類型皆屬於內化程度較深的動機狀態，個體在做出行為時會更加的自主、自發，自我決定感也會更強。而這四類動機的特性與自我決定感的高低，有學者將前面兩類調控歸類成控制性動機（controlled motivation）；而後面兩類調控與內在動機則歸類為自主性動機（autonomous motivation）（Deci & Ryan, 2008; Williams, Grow, Freedman, Ryan, & Deci, 1996）。

而個體內化的程度會受到三種基本心理需求的滿足所影響，這些需求分別是：自主性（autonomy）、能力感（competence）、關係（relatedness），自主性指的是個體的行為是能由自己決定且自己擁有行使權的；能力感指的是與環境互動下的自我效能感（Bandura, 1977），且能有效地善用周邊的資源（Ryff, 1989），最後，關係指的是和他人有所連結的感覺，且擁有歸屬感（Bowlby, 1979）。而在這三個需求中又以自主性需求對個體內化程度的影響最大（Ryan & Deci, 2000; Gagne & Deci, 2005）。

而於本研究所探討的工作忙碌感中，不同類型的工作忙碌感反應出了工作者自主性程度的不同，當自主性較高時，代表個體對工作相關任務越容易具有自主性動機，自我決定的程度也相對較高；相反地，當個體的自主性較低時，代表個體非自願或被迫地從事工作相關的任務，對工作相關任務越不容易具有自主性東西，自我決定的程度會較低。

四、小結

綜觀本節，本研究將忙碌此議題帶入組織場域的研究中，以工作忙碌感來定義工作者的忙碌狀態，並從過往文獻不一致的觀點將工作忙碌感依據自主性的不同劃分為兩種類型，並透過自我決定論的解釋，來說明工作者在工作上所產生的動機可能會有所不同，而從 Deci & Ryan（2008）的研究中可以發現不同動機類型對於個體所產生之心理經驗及狀態都會有所不同，因此本研究將探究不同類型的工作忙碌感對於工作者所產生的影響是否也有所不同，並根據過往實證結果，

提出合理的研究假設，期許能開拓此一研究議題的道路。

第二節 工作忙碌感與工作旺盛感、工作疏離感的關係

在自我決定論 (Ryan & Deci, 2000) 的脈絡底下，當個體的工作忙碌感擁有較多自主性時，個體對於其行為以及工作任務的執行的動機越是經過內化及整合地，進而擁有較高的自我決定的程度，因此在工作上會產生較多的能量以及經驗到進步及成長；相對地，當個體的工作忙碌感較缺乏自主性時，其行為背後的動機是較無經過內化或整合地，個體的自我決定的程度較低，進而降低在工作上的投入，對工作產生疏離。綜合以上，本研究將以工作旺盛感 (Thriving at work) 以及工作疏離感 (work alienation) 作為中介變項，並試圖釐清不同類型的工作忙碌感與這兩個中介變項之間的關係。

一、工作忙碌感與工作旺盛感

Spreitzer 等人(2005)將工作旺盛感定義為一種令人嚮往且正向的心理狀態，而在這種心理狀態下，員工會同時經驗到活力和學習的感覺。那些感到旺盛的員工會感覺到他們當前的工作經驗和行為是非常自發性的，且和自我發展及個人成長有關，並根據之前情感經驗的研究 (Nix、Ryan、Manly, & Deci, 1999)，將旺盛感中的活力感向度定義為擁有足夠的能量且生氣勃勃的正向感覺；另外的學習向度則是代表員工能感受到他們有在獲取並且應用有價值的知識和技能。

工作旺盛感的核心假設是活力感和學習感都必須到達較高的程度才能使員工達到旺盛的狀態。Porath、Spreitzer、Gibson 和 Garnett (2012) 提及到：即便個別的向度都能強調一些個人工作上的成長和發展，但只有在兩者一起考量的情況下兩個向度才能互相提升並形成旺盛的經驗感。有兩個理由可以說明為何旺盛感是必須為為活力感和學習感聯合起來的經驗 (Spreitzer et al., 2005)，第一，心理經驗的情感性和認知性向度是非常緊密地交織再一起地 (Eagly & Chaiken, 1993)；第二，Spreitzer 等人 (2005) 主張活力感代表個體快樂的部分，而學習

感則代表個體追求意義的部分 (Ryan & Deci, 2001) , 兩者放在一起才能完整地描述個體的狀態。因此, 工作旺盛感也被視為是一種令人嚮往且能提供許多個體資訊的概念, 個體會有動機想要增加自身的旺盛感, 且此種狀態也能幫助個體了解自己是否處在正向的發展道路上。

根據 Spreitzer 等人 (2005) 的主張, 個體在一些情況下比較容易產生工作旺盛感, 大致可分為三個類別。第一種為單位的情境特徵, 像是: 信任氛圍、尊重、資訊分享, 以及決策裁量權; 第二種為工作中產生的資源, 像是: 知識、正面意義感、正向情緒, 以及關係型的資源, 有別於情境特徵, 這些資源是可以透過工作上的社會互動不斷地更新及產生; 第三種類別為主動或主體性的工作行為 (agentic behavior) , 像是: 專注於任務 (task focus) 、探索 (exploration) , 以及留心於周遭相關事務 (heedful related) , 而這些行為被認為是造成旺盛感的近端推動力是因為當人們主動地行動時會比較容易立即地經驗到活力感和學習感。Spreitzer 等人 (2005) 也解釋了主動的工作行為會受到情境特徵以及工作產生資源的影響, 當人們主動地有所作為時, 他們也同時地在產生資源, 因此在主動行為以及工作所產生的資源間形成了一個互惠的迴圈。

因此, 本研究認為, 自主型的工作忙碌感反應了工作者具有較多自主性, 對於工作任務執行是因為價值觀或是自然驅力下所產生的, 工作者在任務上自我決定程度較高, 因此會產生較多的主動行為 (agentic behavior) ; 而被控型工作忙碌感則是因為受到外在要求、時間壓力等因素下產生, 個體會處於較為被動的狀態, 因此, 會產生較少的主動行為。Spreitzer 與 Porath (2014) 提到在自我決定論運作機制裡的三個基本心理需求中, 自主性是對於能量最強的預測因子, 當行為是較為自主自發時, 個體受到較少限制, 產生較少的衝突, 因此會是較為精力充沛的。Muraven、Gagne 與 Rosman (2008) 在自我控制 (self-control) 及意志力自我耗損 (ego-depletion) 的研究中發現, 當自我控制行為是擁有較多自主性時, 會幫助個體填補消耗的意志力, 且會有活力感上的增加, 而增加的活力感會減少生理病症的產生、較快速的從疲憊中復原, 以及增加個體的表現。此外,

一項日記法研究中也發現，當人們在他們日常工作經驗裡擁有較多的自我決定感時，會有較多的主觀活力感（Ryan, Bernstein, & Brown, 2010）。此外，Ryan 與 Deci（2000）說明了自主性提供了主體行為（agentic behavior）及心理成長和發展上主要的心理養分，他們也提到，人們無法在工作上感到旺盛是因為他們在工作上被主管或是組織體系所逼迫所致；相反地，當人們有行動的選擇權時，他們較可能獲得成長且經驗到活力。總體來說，兩種工作忙碌感類型會透過自主性影響到個體的主動行為，進而經驗到工作旺盛感。根據上述，本研究提出假設 1a 與 1b：

H1a：自主型工作忙碌感與工作旺盛感有正向關聯。

H1b：被控型工作忙碌感與工作旺盛感有負向關聯。

二、工作忙碌感與工作疏離感

Clark（1959）早期對於疏離感的定義為個體在生理及心理上疏遠於社會互動的一種心理狀態。這個定義也被許多人延伸做為疏遠於工作的一種心理狀態（Chiaburu, Thundiyil, & Wang, 2014），有著分離（disassociation; Chiaburu et al., 2014; Nair & Vohra, 2009; Shantz, Alfes, Baily, & Soane, 2015）、分開（disconnection; Nair & Vohra, 2009; Shantz et al., 2014）以及不敬業（disengagement; Hirschfeld & Felid, 2000）等意涵。因此，Yuill（2011）提到工作疏離感的概念非常地複雜且具有多重的意涵在其中，而工作疏離感在學術上如何有別於其他相似的概念呢？

儘管在工作敬業（work engagement）、工作的意義與價值上已經有豐富的學術研究，工作疏離感的定位以及與相關連的管理學概念還是有少數地被提及（Hirschfeld & Felid, 2000; Nair & Vohra, 2009），因此，工作敬業和工作疏離的概念可以間接地說是分開且不重疊的。另外，Kahn（1990, 1992）的研究中採用了多項領域以及廣泛的觀點在探討敬業和不敬業，他指出個人的敬業為個人在任務行為上能夠同時地將偏好的自我與工作結合，且能在生理、認知以及情緒上有全面地表現；而他視不敬業為敬業的相反，認為是個體在工作任務上

將自身抽離且有所防禦，無法與工作產生連結，並在生理、認知以及情緒上無法投入，呈現消極且無法有好的工作表現，而後在 Kahn (1992) 的文章中，對不敬業有著更深入全面地探討，在這篇裡，Kahn 使用了疏離 (alienation) 一詞來解釋個體無法將自身代入工作角色上的心理狀態，而這樣的狀態反應在行為上就像是自我疏遠 (self-estranged; Seeman, 1959)，機械化 (automatic or robotic; Hochschild, 2010)，以及冷漠或解離的 (apathetic or detached; Goffman, 1961)。

再者，Hackman、Hackman 和 Oldham (1980) 在工作設計解析一書裡使用到了類似的字詞，像是疏離、無聊、不滿意、情緒及心理性退縮，以及低的激發狀態。工作疏離感代表著一種對工作毫無熱情的普遍性狀態，也可以說是低程度的投入在工作角色裡 (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982)。同時，根據 Hirschfeld 和 Felid (2000)，工作疏離感描繪的是一種對於工作有著低程度的正向情感，也在概念上和正向心理激發狀態減少有關 (Seeman, 1991)。綜合來說，工作疏離感是一個包含情感以及認知面的現象，儘管工作疏離感沒有一個很完整且一致的概念及定義，但大多數多偏離不了疏遠 (estrangement) 以及分開 (separation) 的概念，而本研究將採用 Nair 和 Vohra (2009) 對工作疏離感的定義：對於工作、環境或是自我的疏遠及分離 (disconnect)。

而於本研究對於不同類型的工作忙碌感探討中，自主型工作忙碌感的個體會主動地從事或是獲取工作任務，因此會與工作本身、環境，以及相關人事物有密切的連結，且會主動地投入其中；相反地，雖然被控型忙碌感的個體也會與工作任務有密切連結，但是因為對於任務的自主性較低，因此會認為工作任務較無意義，且感到枯燥，也較不會留心於工作相關的人事物上，產生對工作整體上的疏遠。Deci 與 Ryan (2000) 的研究中也提到，當員工或工作者擁有較多的內在動機，又或是對外環境或規範有良好的內化與整合時，個體會較能投入工作且更真誠地對待一切事物，相反地，當員工或工作者是受到外在環

境、規範較強的控制，且自我決定程度較低時，員工或工作者會較無法投入工作其中，且會更加的悲觀消極。根據上述，本研究提出假設 2a 與 2b：

H2a：自主型工作忙碌感和工作疏離感有負向關聯。

H2b：被控型工作忙碌感和工作疏離感有正向關聯。

第三節 工作旺盛感、工作疏離感與工作結果的關係

本節將討論工作旺盛感與工作疏離感所產生之個人面以及工作面上的結果。本研究採用主觀幸福感做為個人面的結果，工作滿意度及組織公民行為做為工作上的結果。

一、工作旺盛感、工作疏離感與主觀幸福感

幸福感可以說是快樂 (happiness) 的同義詞 (Fan, Zhan, Zhu, Härtel, & Nyland, 2014)，指的是個體對於其生活品質整體的正向評估。每個人都想要快樂，因此幸福感可以說是個體在生活上最終想達成的目標 (Diener & Oishi, 2000)。過往，在組織行為的脈絡裡，主觀幸福感被用很多的方式來定義 (Van de Voodre, Paauwe, & Van Veldhoven, 2012)，但總地來說，主觀幸福感可以說是個體對於其在工作上以及對與組織的整體態度。Grant、Christianson 和 Price (2007) 提到，員工幸福感強調的是個體在工作上的主觀經驗，Diener、Suh、Lucas 和 Smith (1999) 也說到，主觀幸福感是個體正向地看待他們的生活，且對於生活感到滿意的一種狀態。

當感受到活力及生命力時，個體可以克服緊張和焦慮的感覺，在生理上和心理上感到更健康，因此能正向地看待生活且增進幸福感 (Spreitzer & Porath, 2014; Keyes, 2002)。Spreitzer 等人 (2005) 也指出個體經驗到旺盛感時，會因為產生的能量而更被激勵，進而幫助個體幸福感的提升；Qaiser、Abid、Arya 和 Farooqi (2020) 的研究也指出工作旺盛感和快樂之間的關聯。

根據 Chiaburu、Thundiyil 與 Wang (2014)，工作疏離感會造成並加深心

理上的枯燥感 (Maslach & Jackson, 1981) 和面對壓力時的不良反應，疏離的員工會因為在工作上缺乏資源，像是社會支持等，而無法面對壓力源。如此，除了會增加壓力以及倦怠感，還可能產生較為負面的情緒以及許多健康上的症狀，進而影響到個體的幸福感。再者，工作疏離感會因為疏遠於工作，使員工的工作滿意度降低，而工作滿意度也和心理幸福感有很大的關聯 (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010)。根據上述，本研究提出假設 3a 與 3b：

H3a：工作旺盛感和個人主觀幸福感有正向關聯。

H3b：工作疏離感和個人主觀幸福感有負向關聯。

二、 工作旺盛感、工作疏離感與工作滿意度

根據 Hoppock (1935)，工作滿意度代表著員工對於心理、生理，以及環境整體滿意的程度，可透過詢問員工來得知，是個人在在評量工作或工作經驗後所產生的一種愉悅或正向的評價，是認知評價後的結果，而非情緒。

個體的學習對於達成個人和組織目標是相當重要的，跟學習有關的個人目標包含個人成就及發展、認同及認可，以及財務上的回報 (Leslie, Aring, & Brand, 1998)，跟學習有關的組織目標包括工作者在決策上的參與以及工作責任的擴大 (Fiol & Lyles, 1985)。透過學習達成這些目標可以增加員工的工作滿意度 (Rowden, 2002)。有研究也指出，那些提倡學習、教育，以及發展的組織可以正向地影響員工的表現及工作滿意度 (Chang & Lee, 2007; Rose, Kumar, & Pak, 2009)；接著，當個體感覺在執行工作任務感到有精神且有活力時，會增加對工作的滿意度，因此活力感和共做滿意度是具有關聯的 (Judge & Klinger, 2008)。相反地，產生工作疏離感的工作者會因為和工作疏遠且和組織產生較少連結，因而降低整體的工作滿意度 (Chiaburu et al., 2014)。根據上述，本研究提出假設 4a 與 4b：

H4a：工作旺盛感和工作滿意度有正向關聯。

H4b：工作疏離感和工作滿意度有負向關聯。

三、工作旺盛感、工作疏離感與組織公民行為

組織公民行為 (organization citizenship behavior, OCB)，是指員工展現一種無條件，無關正式獎酬 (或個人期望)，且對組織運作與效能有所助益的行為 (Organ, 1988)，Williams and Anderson (1991) 則將原本公民行為的五大向度按照指涉對象性分為兩大類，一為對組織有利的組織公民行為 (OCB-O)，另一為人際相關的組織公民行為 (OCB-I)。組織公民行為需要個體運用工作相關連的知識來從事那些可以幫助其他員工以及組織的利社會行為 (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005)。而從 Lee 和 Allen (2002) 的研究中發現工作上情感性和認知性的因子會對組織公民行為造成影響。

因此，當員工知覺到他們透過學習累積了足夠的知識和技能時，他們會感覺自己已經準備好可以在工作上幫助他人，因此行使公民行為，且當個體感覺到有能力和有生命力時會更有動機做出超越正式規範且回饋於組織或同事的公民行為 (Kabat-Farr & Cortina, 2017)。

相反地，當個體產生工作疏離感時，代表個體和工作、工作環境疏遠，個體會較低程度的投入於工作中，整體會處在低情緒激發的狀態，也無法認知到工作價值、意義和認同，因此會最低限度的投入於工作中，因此更無法產生角色外的行為 (Suárez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007)。根據上述，本研究提出假 5a 與 5b：

H5a：工作旺盛感和組織公民行為有正向關聯。

H5b：工作疏離感和組織公民行為有負向關聯。

第四節 工作旺盛感及工作疏離感的中介角色

第四節 理論的整體架構

本研究主要探討工作者在工作中的忙碌感對工作者的影響。基於過往研究，本研究將工作忙碌感區分為自主型忙碌感以及被控型忙碌感型兩種類型，再探討兩種類型是否會對工作者產生不同影響，並探討其歷程。透過前幾節變項間關聯所述，本研究認為自主型工作忙碌感的工作者具有較高的自主性動機，因而產生較多的能量及成長感，使個體經驗到較多的工作旺盛感且抑制工作疏離感的產生，透過此歷程，可以使個體在個人層面及工作面有更為正向的評價，同時也經由知識的累積以及能量的外溢，展現更多組織公民行為。因此本研究認為，工作旺盛感與工作疏離感在自主型工作忙碌感與主觀幸福感、工作滿意度以及組織公民行為間扮演了中介作用的角色。

另外，被控型忙碌感的工作者因為受到外在規範及束縛，具有較高的控制性動機，因此對工作任務較無自主性及自我決定感，對工作任務較不能投入和連結，會處於較低的喚醒狀態，使得整體的工作疏離感增加且無法經驗到旺盛感，最後影像到對於自身以及工作的整體評價，也較不能做出屬於工作規範外的組織公民行為。因此本研究認為，工作旺盛感與工作疏離感在控制型工作忙碌感與主觀幸福感、工作滿意度以及組織公民行為間扮演了中介作用的角色。綜合上述本研究之研究架構如圖 2 所示，且就此理論架構提出對於整體模式的假設 6a1~6a4、6b1~6b4、6c1~6c4、6d1~6d4 的架設：

H6a1：工作旺盛感會中介自主型工作忙碌感對主觀幸福感的效果。

H6a2：工作旺盛感會中介自主型工作忙碌感對工作滿意度的效果。

H6a3：工作旺盛感會中介自主型工作忙碌感對利他人的組織公民行為的效果。

H6a4：工作旺盛感會中介自主型工作忙碌感對利組織的組織公民行為的效果。

H6b1：工作疏離感會中介自主型工作忙碌感對主觀幸福感的效果。

- H6b2**：工作疏離感會中介自主型工作忙碌感對工作滿意度的效果。
- H6b3**：工作疏離感會中介自主型工作忙碌感對利他人的組織公民行為的效果。
- H6b4**：工作疏離感會中介自主型工作忙碌感對利組織的組織公民行為的效果。
- H6c1**：工作旺盛感會中介被控型工作忙碌感對主觀幸福感的效果。
- H6c2**：工作旺盛感會中介被控型工作忙碌感對工作滿意度的效果。
- H6c3**：工作旺盛感會中介被控型工作忙碌感對利他人的組織公民行為的效果。
- H6c4**：工作旺盛感會中介被控型工作忙碌感對利組織的組織公民行為的效果。
- H6d1**：工作疏離感會中介被控型工作忙碌感對主觀幸福感的效果。
- H6d2**：工作疏離感會中介被控型工作忙碌感對工作滿意度的效果。
- H6d3**：工作疏離感會中介被控型工作忙碌感對利他人的組織公民行為的效果。
- H6d4**：工作疏離感會中介被控型工作忙碌感對利組織的組織公民行為的效果。



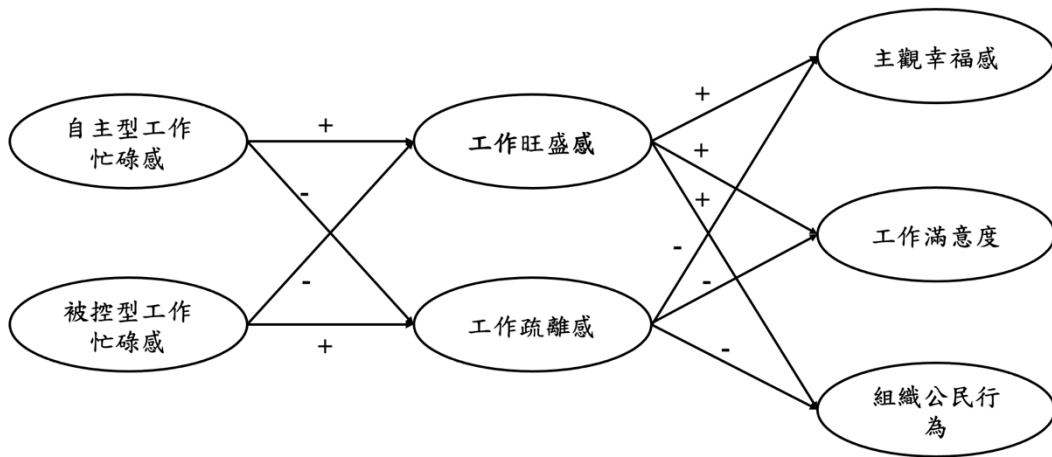


圖 2 研究架構圖 (+代表正向關聯，-代表負向關聯)



第三章 研究方法

第一節 研究樣本

基於研究問題，本研究樣本以台灣正職員工做為受試者，採用問卷調查法蒐集資料。考量到本研究測量之構念需要受試者熟悉及適應其工作內容及環境，因此填答者的工作資歷需滿三個月。本研究採用電子版問卷蒐集資料，第一階段總共回收 351 份資料，回收問卷扣除資料不符、亂答，或具明顯反應傾向後（例：作答分數標準差為 0 或是接近 0），有效樣本為 320 份；第二階段樣本總共回收 239 份，回收問卷扣除資料無法對應、亂答、或具明顯反應傾向後，有效樣本為 221 份，兩階段的有效回收率為 63%，問卷之樣本組成如表 1 所示。

表 1 研究樣本組成

正職工作者 (N=221)			正職工作者 (N=221)		
組成	人數	百分比 (%)	組成	人數	百分比 (%)
性別			每日平均工時		
1. 女	126	57.0%	1. 8 小時以下	38	17.2%
2. 男	95	43.0%	2. 8-9 小時	137	62.0%
年齡			3. 9-10 小時	20	9.0%
20 歲以下	1	0.5%	4. 10 小時以上	26	11.8%
1. 21-25 歲	44	19.9%	教育程度		
2. 26-30 歲	89	40.3%	1. 高中/技職	2	0.9%
3. 31-35 歲	51	23.1%	2. 大學/五專	130	58.8%
4. 36-40 歲	23	10.4%	3. 大學以上	89	40.3%
5. 41-45 歲	9	4.1%			
6. 46-50 歲	1	0.5%			
7. 50 歲以上	3	1.4%			
年資					
1. 2 年以下	57	25.8%			
2. 2~5 年	79	35.7%			
3. 5~10 年	48	21.7%			
4. 10 年以上	37	16.7%			

第二節 研究程序

本研究為了較準確地推估變項之間的關係，考量到測量時間點造成的共同方法變異（common method variance, CMV）之疑慮，因此採用時間隔離法的方式蒐集資料，資料蒐集共分為兩階段，間隔一個月，第一階段蒐集研究中使用的預測項及控制變項；第二階段蒐集研究中使用的中介變項及效標變項。

樣本蒐集採用便利取樣的方式，利用問卷製作網站 surveycake，將問卷題項編擬成電子版問卷後，投放至各個社群平台（PTT、Dcard、Facebook）進行資料的蒐集，並於提供抽獎機會給予填答者報酬。

問卷採不記名填答，在指導語的部分會對填答者說明資料的保密性，並承諾所有資料僅供學術用途使用，且於開始作答前讓填答者勾選是否同意協助本研究做填答。問卷末會請填答者填寫 email，但僅供各階段的資料比對及抽獎之用。

第一階段問卷回收後，扣除資料不符、亂答，或具明顯反應傾向後，登錄為第一階段的有效樣本，間隔一個月後，將第二階段的測量問卷寄送給第一階段的有效樣本，第二階段問卷回收後，再次扣除資料不符、亂答，或具明顯反應傾向後，登錄為研究可用之有效樣本，並進行後續分析。

第三節 資料分析

本研究使用統計軟體 JASP 0.14 及 SPSS 26.0 進行資料分析。依據研究目的與假設，本研究進行描述性統計分析、因素分析、內部一致性信度分析、相關分析、中介效果分析，以瞭解樣本組成、研究變項與量表之信效度，以及研究變項間之關連性及假設檢驗結果。

一、描述性統計分析

本研究利用統計軟體 JASP 0.14 計算個變項之描述性統計指標，如平均數、標準差、整體樣本組織次數分配、百分比等數值，以瞭解樣本組成、量表

個題項及研究變項之概況。

二、因素分析

因素分析的主要功能在於將原本為數眾多的變數，透過共同因素抽取的方法，重新歸併成較少的變數。本研究所採用之測量工具大部分為國外學者發展之既有量表，本研究將於資料蒐集後，進行探索性因素分析，之後再進行驗證性因素分析，以確認所有量表的因素結構。

再檢驗完所有量表的因素結構後，為確認研究變項間是彼此獨立的構念，本研究使用 JASP 0.14 進行整體測量模式的驗證性因素分析，並和其他替代模式比較。並使用常用的判斷指標包括了 χ^2 檢定去檢測假設模式的解釋力、比較性配式指標 (comparative fit index, CFI)、增長配適指標 (incremental fit index, IFI)、近似平方根誤差 (root mean square error of approximation, RMSEA)，來觀察模式的適合度。分析後，使用題項的平均值來做為概念的指標。

三、內部一致性信度分析

信度分析之主要目的在於判斷一份量表或測量工具的一致性與可靠程度，本研究對於量表個構面的信度是以 Cronbach's α 值作為衡量指標，檢視經由因素分析萃取出個個因素之內部一致性是否達到一定之水準。由前面各表結果可知，本研究所採用之量表的 Cronbach's α 值皆大於 0.7，可視為是具有相當程度信度的量表。

四、相關分析

在正式進行研究假設檢驗之前，本研究先以 Pearson 相關係數計算個變項之間的相關，目的是在於了解工作忙碌感、工作旺盛感、工作疏離感、主觀幸福感、工作滿意度、及組織公民行為及其他控制變項和人口背景變項之間的關聯性，並初步確認是否符合研究假設的預期趨勢。

五、中介效果分析

本研究將以中介分析來對研究假設進行分析。參考 Preacher 與 Hayes (2008)，以拔靴法 (bootstrapping) 來檢定工作旺盛感及工作疏離感對獨變項和效標變項的中介效果。

第四節 研究工具

本研究問卷屬於自陳式 (self-report) 的結構化問卷。第一階段問卷包含兩個部分，共三頁，首頁為研究施測說明，第一部分為控制變項及個人背景描述資料，第二部分蒐集工作者所感受到的工作忙碌感 (busyness)；第二階段問卷包含三個部分，第一部分蒐集工作者感受到的工作旺盛感 (thriving at work) 及工作疏離感 (work alienation)，第二部分蒐集工作者的主觀幸福感 (subjective well-being) 及工作滿意度 (job satisfaction)，第三部分蒐集工作者的組織公民行為 (organizational citizenship behavior)。

以下將根據研究架構，分別對預測變項 (工作忙碌感)、中介變項 (工作旺盛感、工作疏離感)、效標變項 (幸福感、工作滿意度、組織公民行為)、及控制變項 (性別、年齡、學歷、年資) 進行整理與介紹，逐一說明變項定義、量表來源、題項內容，以及信效度指標。

一、預測變項

工作忙碌感。本研究參照 Kim、Wadhwa 和 Chattopadhyay (2019) 將工作忙碌感視為個體對於其自身忙碌狀態的主觀知覺，且根據詞典對於忙碌的定義 (busy, 2021)，以及過往研究對忙碌意涵的觀點，本研究將工作忙碌感區分為兩種類型，分別為：「自主型工作忙碌感」、「被控型工作忙碌感」，自主型工作忙碌感的定義為「個體主動地讓工作任務充滿工作時間，即便會使自己的休息時間減少」；被控型工作忙碌感的定義為「個體的工作時間非自願地被工作任務塞滿，且缺乏休息時間」。工作忙碌感此一概念在現有組織行為以及管理等相關的學術期刊較無探討，目前沒有適合的測量工具，因此本研究就其操作型定義，

自行編製量表來測量個體之工作忙碌感。本量表包含兩種工作忙碌感各 6 題，總共 12 題，採用李克特式 6 點量尺施測，由最低程度（1 分）到最高程度（6 分）的對應指標依序為「非常不符合」、「不符合」、「有點不符合」、「有點符合」、「符合」、「非常符合」，請受試者評估各項描述句的合適程度。

因本量表為自編量表，為了確認其合理性，本研究於正式施測前先進行一次前測來確認其信效度，此次前測同樣以線上問卷的方式蒐集資料。此次施測總共回收 116 筆資料，經刪除特定反應傾向後，有效樣本為 110 份（女性 57 位、性 53 位；皆為正職工作者；97%具有大學（含）以上學歷；92%擁有至少 2 年工作資歷），各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 2 所示。

在量表的信效度檢驗部分，本研究首先進行探索性因素分析（exploratory factor analysis, EFA），使用主軸因素法（principle axis factors）分析各題項間的共同變異量，並採 Kaiser（1960）的準則，保留特徵值（eigenvalues）大於 1 的因素作為選取準則，再以最優斜交法（promax rotation, Kappa=4）將選取的因素進行轉軸處理，分析後可得到二個因素，解釋變異量分別為 39%及 28.53%，總累積解釋變異量為 67.54%，內部一致性信度係數 Cronbach's α 分別為 0.93 及 0.91。因素分析的結果符合本研究對於工作忙碌感在概念上有兩種類型的預期，針對每一類型所編製的題目皆聚集在一起（詳見表 1），因素負荷量皆大於 Nunnally（1978）所提出的因素分析刪題標準 0.4，且無交叉因素負荷量（cross loading）。從上述可說明本研究編擬之工作忙碌感量表具有良好的信度及建構效度，符合本研究之理論預期，因此也將運用在後續正式施測上。

接著，以驗證性因素分析（confirmatory factor analysis, CFA）來確認正式施測的量表結構是否符與前測結果一致，CFA 的分析結果顯示兩因素的結構具有良好的模式適配度（ $\chi^2 = 204.33$; $df = 53$; CFI = 0.91; IFI = 0.91; RMSEA = 0.11），且各題項於所在因素下也有良好的因素負荷量，因此支持了本研究所編制之量表於此次樣本資料下具有穩定的結構，兩個分量表內部一致性信度係數 Cronbach's α 分別為 0.83 及 0.93，各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 3 所示。

表 2 工作忙碌感之描述性資料與因素負荷量__前測 (N = 110)

題目	平均數	標準差	因素一	因素二
因素一、自主型工作忙碌感 (Conbach's $\alpha = 0.93$)				
我會主動地尋求工作任務來塞滿我的工作時間。	3.15	1.21	0.86	-0.09
我會主動承攬工作任務，讓自己沒有閒暇的時間。	2.98	1.22	0.86	0.02
即便有時間休息，我還是會主動找工作來做。	3.04	1.26	0.89	-0.04
我會主動利用休息時間來做工作相關的事，即使這些事情與我的核心工作任務沒什麼關係。	2.98	1.29	0.86	0.05
即使會犧牲休息時間，我還是會主動地去做一些工作上的瑣碎事務。	3.25	1.31	0.69	0.09
我會盡力的讓我的工作行事曆填滿著各種工作任務。	3.05	1.23	0.85	0.02
因素二、被控型工作忙碌感 (Conbach's $\alpha = 0.91$)				
我平常負責的工作任務塞滿了我的工作時間。	4.17	0.99	0.00	0.76
因為被指派太多工作任務，使我常常缺乏休息時間。	3.82	1.06	-0.11	0.86
上級指派的工作任務，常填滿我的工作行事曆。	4.00	1.13	0.06	0.81
太多交辦的工作事項佔據了我的工作時間。	3.95	1.15	-0.04	0.92
許多非我核心工作任務的瑣碎事務佔滿了我的工作時間。	3.45	1.02	0.17	0.48
太多被要求的工作任務使我沒有多餘的閒暇時間。	3.83	1.17	0.02	0.87
解釋變異量 (%)			39	28.53
累積解釋變異量 (%)			39	67.54

註：表中因素負荷量為探索性因素分析所得之數值，因素負荷量 > 0.40 以粗體標示。

表 3 工作忙碌感之描述性資料與因素負荷量—正式施測 (N = 221)

題目	平均數	標準差	因素一	因素二
因素一、自主型工作忙碌感 (Conbach's $\alpha = 0.83$)				
我會主動地尋求工作任務來塞滿我的工作時間。	3.34	1.19	0.74	
我會主動承攬工作任務，讓自己沒有閒暇的時間。	3.02	1.09	0.76	
即便有時間休息，我還是會主動找工作來做。	2.99	1.12	0.77	
我會主動利用休息時間來做工作相關的事，即使這些事情與我的核心工作任務沒什麼關係。	3.07	1.16	0.60	
即使會犧牲休息時間，我還是會主動地去做一些工作上的瑣碎事務。	3.40	1.24	0.46	
我會盡力的讓我的工作行事曆填滿著各種工作任務。	3.06	1.18	0.71	
因素二、被控型工作忙碌感 (Conbach's $\alpha = 0.93$)				
我平常負責的工作任務塞滿了我的工作時間。	4.05	1.29		0.80
因為被指派太多工作任務，使我常常缺乏休息時間。	3.68	1.36		0.89
上級指派的工作任務，常填滿我的工作行事曆。	3.91	1.32		0.92
太多交辦的工作事項佔據了我的工作時間。	3.91	1.35		0.92
許多非我核心工作任務的瑣碎事務佔滿了我的工作時間。	3.40	1.22		0.52
太多被要求的工作任務使我沒有多餘的閒暇時間。	3.61	1.34		0.88

註：表中因素負荷量為驗證性因素分析所得之數值。

二、中介變項

工作旺盛感。Spreitzer 等人 (2005) 將工作旺盛感定義為「由活力感和學習感的聯合經驗所形成的一種心理狀態」，本研究採用 Porath、Spreitzer、Gibson 和 Garnett (2012) 編制的工作旺盛感量表，經翻譯之後所得之中文版本。工作旺盛感量表包含了活力感 (vitality) 以及學習感 (learning) 兩個向度，每個向度各 5 題，總共有 10 項題目，量表採用李克特氏六點量尺，由最低程度 (1 分) 到最高程度 (6 分) 的對應指標依序為「非常不符合」、「不符合」、「有點不符合」、「有點符合」、「符合」、「非常符合」，請受試者評估各項描述句的合適程度。此量表雖然包含兩個向度，但根據理論，工作旺盛感的程度為活力感與學習感兩個向度之聯合經驗，因此在計算工作旺盛感的分數時會將兩個向度分數加總計算。總量表包含兩題反向題，將反向題反向計分後，分數越高代表個體知覺到的工作旺盛感越高，各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 4 所示。

在量表的信效度檢驗部分，由於為翻譯後之量表，本研究首先進行探索性因素分析 (EFA)，使用主軸因素法分析各題項間的共同變異量，並採 Kaiser (1960) 的準則，保留特徵值 (eigenvalues) 大於 1 的因素作為選取準則，再以最優斜交法 (promax rotation, $Kappa = 4$) 將選取的因素進行轉軸處理，分析後可得到兩個因素，解釋變異量分別為 37.2% 及 30.3%，總累積變異量為 67.5%。與 Porath 等人 (2012) 的命名對應，此兩個因素分別為學習感和活力感，Cronbach's α 分別為 0.91 及 0.89，總量表的 Cronbach's α 為 0.92。根據表 3 可發現，原本屬於活力感的題項「我感到機警且清醒」在因素分析後於兩個因素底下有交叉因素負荷量 (cross loadings) 的問題，因此本研究將此題項刪除，刪除後，活力感向度保留 4 個題項。接著將剩餘保留題項進行驗證性因素分析 (CFA) 來檢驗是否符合理論預期，分析結果顯示兩因素的結構具有良好

的模式適配度 ($\chi^2 = 88.74; df = 26; CFI = 0.96; IFI = 0.96; RMSEA = 0.10$)，且因素負荷量皆 $> .70$ 。

表 4 工作旺盛感之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)

	平均數	標準差	因素一	因素二
因素一、學習感 (Cronbach's $\alpha = 0.91$)				
1. 我認為自己常常在學習。	4.14	1.10	0.93	-0.04
2. 隨著時間，我持續地學習更多東西。	4.07	1.03	1.00	-0.17
3. 我看見自己持續地在進步。	3.82	1.02	0.85	0.04
4. 我沒有在學習 (R)。	2.76	1.15	0.70	0.16
5. 做為一個人，我有很大的進展。	3.72	1.08	0.64	0.43
因素二、活力感 (Cronbach's $\alpha = 0.89$)				
6. 我覺得很有活力。	3.29	1.12	-0.09	0.96
7. 我有能量和精神。	3.57	1.14	-0.00	0.82
8. 我不感到精力充沛 (R)。	3.51	1.26	0.05	0.78
9. 我感到機警且清醒。*	3.86	0.99	0.44	0.37
10. 我期待著每一天的到來。	3.41	1.12	-0.02	0.76
解釋變異量 (%)			37.20	30.30
累積解釋變異量 (%)			37.20	67.50

註：1. Cronbach's α 為刪題後之 α 值 2. R 為反向題 3. 因素負荷量 > 0.40 以粗體標示 4. * 為刪除之題項

工作疏離感。本研究採用 Nair 與 Vohra (2009) 編制的工作疏離感量表，其將工作疏離感定義為「個體在自身和工作間產生的疏遠 (estrangement) 及分離 (disconnection)」，經翻譯之後所得之中文版本。工作疏離感量表包含 8 項題目，量表採用李克特氏六點量尺，由最低程度 (1 分) 到最高程度 (6 分) 的對應指標依序為「非常不符合」、「不符合」、「有點不符合」、「有點符合」、「符合」、「非常符合」，請受試者評估各項描述句的合適程度。計分後，分數越高代表個體知覺到的工作疏離感越高，各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 4 所示。

在量表的信效度檢驗部分，由於為翻譯後之量表，本研究首先進行探索性因素分析(EFA)，使用主軸因素法分析各題項間的共同變異量，並採 Kaiser(1960)的準則，保留特徵值 (eigenvalues) 大於 1 的因素作為選取準則，再以最優斜交法 (promax rotation, Kappa=4) 將選取的因素進行轉軸處理，分析後可得到一個因素，解釋變異量為 58.6%。萃取出之因素為工作疏離感，Cronbach's α 為 0.92。由表 5 可發現，全數題項之因素負荷量皆大於 0.40，因此保留原量表所有題項。接著再進行驗證性因素分析 (CFA) 來檢驗是否符合理論預期，分析結果顯示一因素模式具有良好的模式適配度 ($\chi^2 = 61.46$; $df = 20$; CFI = 0.96; IFI = 0.96; RMSEA = 0.10)。

表 5 工作疏離感之描述性資料與因素負荷量 (N=221)

題目	平均數	標準差	因素
因素 工作疏離感 (Cronbach's $\alpha = 0.92$)			
1. 我不享受我的工作	3.49	1.26	0.87
2. 面對每天的任務，我感到痛苦且無趣。	3.27	1.32	0.90
3. 工作對我來說比較像是種例行活動或負擔。	3.90	1.31	0.76
4. 在工作上，我覺得失去了自我。	3.28	1.31	0.80
5. 我總是希望能做些別的事情。	4.12	1.16	0.61
6. 長時間下來，我對自己工作的想像逐漸破滅。	3.67	1.38	0.87
7. 我不想盡我最大的努力工作。	3.14	1.39	0.69
8. 我覺得工作上的任何事都與我無關。	2.58	1.08	0.55
解釋變異量 (%)			58.60
累積解釋變異量 (%)			58.60

三、效標變項

主觀幸福感。Diener 與 Ryan (2009) 提到主觀幸福感為「個體在評估自己的生活後，所經驗到的幸福程度」。本研究採用 Diener、Wirtz、Tov、Kim-Prieto、Choi、Oishi 與 Biswas-Diener (2010) 編制的主觀幸福感量表，經翻譯後所得之中文版本。此量表的內容包含了關係 (Relationships)、自尊 (self-esteem)、意

義 (purpose) 及樂觀 (optimism) 四個部分，總共有 8 項題目，量表採用李克特氏六點量尺，由最低程度 (1 分) 到最高程度 (6 分) 的對應指標依序為「非常不符合」、「不符合」、「有點不符合」、「有點符合」、「符合」、「非常符合」，請受試者評估各項描述句的合適程度。計分後，分數越高代表個體知覺到的主觀幸福感越高，各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 6 所示。

在量表的信效度檢驗部分，由於為翻譯後之量表，本研究首先進行探索性因素分析(EFA)，使用主軸因素法分析各題項間的共同變異量，並採 Kaiser(1960) 的準則，保留特徵值 (eigenvalues) 大於 1 的因素作為選取準則，再以最優斜交法 (promax rotation, Kappa=4) 將選取的因素進行轉軸處理，分析後可得到一個因素，解釋變異量為 52%。萃取出之因素為主觀幸福感，Cronbach's α 為 0.89。由表 5 可發現，全數題項之因素負荷量皆大於 .40，因此保留原量表所有題項。接著再進行驗證性因素分析 (CFA) 來檢驗是否符合理論預期，分析結果顯示一因素模式具有良好的模式適配度 ($\chi^2 = 82.50$; $df = 20$; CFI = 0.93; IFI = 0.93; RMSEA = 0.12)。

表 6 主觀幸福感之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)

題目	平均數	標準差	因素
因素 主觀幸福感 (Cronbach's $\alpha = 0.89$)			
我過著有目的和有意義的生活。	3.719	1.18	0.82
我的社會關係是具有支持性和有意義的。	3.95	1.04	0.80
我能投入在日常的活動中並感到有興趣。	3.977	1.05	0.69
我積極地為他人的幸福和福祉做出貢獻。	3.751	1.12	0.53
在那些對於我很重要的活動上我能感到有能力且勝任的。	4.014	0.99	0.66
我是個優秀的人且過著很好的生活。	3.493	1.14	0.75
我對於我的未來感到樂觀。	3.561	1.21	0.77
人們尊重我。	4.118	0.95	0.71
解釋變異量 (%)			52.00
累積解釋變異量 (%)			52.00

工作滿意度。工作滿意度為個人在評量工作或工作經驗後所產生的正向評價，本研究採用自 Cammann、Fichman 及 Jenkins 等人（1979）所編製的密西根組織評鑑問卷（The Michigan Organizational Assessment Questionnaire），經翻譯後所得之中文版本。此量表共有 3 項題目，量表採用李克特氏六點量尺，由最低程度（1 分）到最高程度（6 分）的對應指標依序為「非常不符合」、「不符合」、「有點不符合」、「有點符合」、「符合」、「非常符合」，請受試者評估各項描述句的合適程度。此量表包含一題反向題，將反向題反向計分後，分數越高代表個體的工作滿意度越高，各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 7 所示。

在量表的信效度檢驗部分，由於為翻譯後之量表，本研究首先進行探索性因素分析（EFA），使用主軸因素法分析各題項間的共同變異量，並採 Kaiser（1960）的準則，保留特徵值（eigenvalues）大於 1 的因素作為選取準則，再以最優斜交法（promax rotation, Kappa = 4）將選取的因素進行轉軸處理，分析後可得到一個因素，解釋變異量為 78%。萃取出之因素為工作滿意度，Cronbach's α 為 0.91。由表 6 可發現，全數題項之因素負荷量皆大於 0.40，因此保留原量表所有題項。而由於此量表只包含三個題項，不適合進行驗證性因素分析來檢驗是否符合理論預期，不過由於此量表已發展悠久，也被廣為使用，加上前述信度指標與探索性因素分析結果也符合預期，相信此量表是適用於本研究的。

表 7 工作滿意度之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)

題目	平均數	標準差	因素
因素 工作滿意度 (Cronbach's $\alpha = 0.91$)			
總體來說我不喜歡我的工作 (R)。	3.47	1.20	0.83
總而言之，我對我的工作感到滿意。	3.52	1.19	0.85
總的來說，我喜歡在目前的工作裡工作。	3.70	1.26	0.97
解釋變異量 (%)			78
累積解釋變異量 (%)			78

註：R 為反向題。

組織公民行為。 Lee 與 Allen (2002) 提到組織公民行為的定義為「員工對於組織運作有幫助的行為」，本研究也採用了他們所編製的組織公民行為量表，經翻譯後得到之中文版本。此量包含了兩個向度，分別為：有利組織中他人的組織公民行為 (OCBI)，以及有利於組織的組織公民行為 (OCBO)，每個向度各 8 題，共 16 題，量表採用李克特氏六點量尺，由最低程度 (1 分) 到最高程度 (6 分) 的對應指標依序為「非常不符合」、「不符合」、「有點不符合」、「有點符合」、「符合」、「非常符合」，請受試者評估各項描述句的合適程度。而根據理論，在進行研究結果探討時需將兩個向度的組織公民行為分開探討，因此本研究會將兩個向度分開計分，計分後，分數越高代表個體的利他人或利組織的組織公民行為越高，各題項之描述統計資料及因素負荷量如表 8 所示。

在量表的信效度檢驗部分，由於為翻譯後之量表，本研究首先進行探索性因素分析 (EFA)，使用主軸因素法分析各題項間的共同變異量，並採 Kaiser (1960) 的準則，保留特徵值 (eigenvalues) 大於 1 的因素作為選取準則，再以最優斜交法 (promax rotation, Kappa = 4) 將選取的因素進行轉軸處理，分析後可得到兩個因素，解釋變異量分別為 27.3% 以及 27%，總累積變異量為 54.4%。與 Lee 與 Allen (2002) 的命名對應，此兩個因素分別為對於組織利他人的組織公民行為 (OCBI) 及利組織的組織公民行為 (OCBO)，Cronbach's

α 分別為 0.88 及 0.91。根據表 8 可發現，原本屬於 OCBO 的題項「跟上組織中的發展狀況」在因素分析後於兩個因素底下的因素負荷量皆小於.40，因此本研究將此題刪除，題目刪除後，活 OCBO 向度保留 7 個題項。接著將剩餘保留題項進行驗證性因素分析（CFA）來檢驗是否符合理論預期，分析結果顯示兩因素的結構具有良好的模式適配度（ $\chi^2 = 321.11$; $df = 89$; CFI = 0.88; IFI = 0.88; RMSEA = 0.11），且因素負荷量皆 >0.50 。



表 8 組織公民行為之描述性資料與因素負荷量 (N = 221)

題目	平均數	標準差	因素一	因素二
因素一、組織公民行為__個體 (Cronbach's α = 0.88)				
1. 幫助那些缺席的人員。	4.15	0.91	0.78	-0.16
2. 願意花時間幫助那些在工作上遇到問題的人。	4.32	0.82	0.88	-0.08
3. 願意配合他人休假而調整班表。	4.09	1.11	0.45	0.08
4. 不怕麻煩地使新進員工感覺到在工作團體中是受到歡迎的。	4.03	0.99	0.54	0.14
5. 即便是在處理艱難的公事或是陷在個人處境中，仍能對同事表現出最真誠的關心及禮貌。	4.21	0.93	0.63	0.11
6. 當他人遇到工作上或非工作上的問題時，能夠犧牲時間去幫助他們。	4.28	0.79	0.85	-0.06
7. 協助他人處理他們負責的工作。	4.26	0.87	0.82	-0.12
8. 與他人分享個人的所有物來幫助他們完成工作。	4.20	0.84	0.75	0.01
因素二、組織公民行為__組織 (Cronbach's α = 0.91)				
9. 自願參加那些能幫助組織形象的活動。	3.39	1.27	-0.05	0.83
10. 跟上組織中的發展狀況。*	4.19	0.92	0.26	0.26
11. 當其他員工批評組織時，能夠出來捍衛組織。	3.26	1.15	-0.21	0.93
12. 當公開地代表組織時能夠感到驕傲。	3.58	1.21	-0.15	0.93
13. 提供意見來使組織能夠更佳地運作。	4.01	1.03	0.24	0.56
14. 對組織展現忠心。	3.73	1.22	-0.02	0.76
15. 採取行動來抵禦組織可能面臨到的潛在問題。	3.85	1.06	0.21	0.59
16. 表現出對組織形象的關注。	3.68	1.20	0.087	0.78
解釋變異量 (%)			27.30	27.00
累積解釋變異量 (%)			27.30	54.40

註：1. Cronbach's α 為刪題後之 α 值 2. 因素負荷量 >0.40 以粗體顯示 3. *為刪除之題項。

四、控制變項與個人背景變項

過去關於組織公民行為的研究有將性別、年齡，以及工作年資作為控制變項（Bakhshi, Sharma, & Kumar, 2011; Miao, 2011），也有研究顯示工作年資會和工作滿意度有關聯（Bedeian, ferris, & Kacmar, 1992），因此本研究將上述變項作為本研究的控制變項，另外，教育程度也作為背景變項加以控制。



第四章 研究結果

本研究之目的在於瞭解工作者的忙碌程度及類型是否會對個人的幸福感、工作滿意度以及組織公民行為有不同的影響，並進一步檢驗工作旺盛感和工作疏離感在此路徑中的中介效果。針對上述研究目的語相對應之研究假設，本研究運用 JASP 統計軟體進行資料分析及驗證，以下分別說明各分析之結果。

第一節 測量模式比較

為確認研究變項的因子結構，本研究在進行假設檢驗前，先透過驗證性因素分析 (CFA) 來進行研究的測量模式比較，將假設模式 (hypothesis model，八因子模式：自主型工作忙碌感、被控型工作忙碌感、工作旺盛感、工作疏離感、心盛感、工作滿意度、組織公民行為 (個體)、組織公民行為 (組織)) 和其他替代巢套模式 (alternative nested model) 做比較，藉以確認本研究的所有變項是可區分且為不同構念的，其中，考量到在分析時的參數估計值過多，本研究採用隨機式的題項包裹法 (randomly created item parceling)，將各構念中的題項隨機整合成幾個測量指標 (indicators)，來確保驗證性因素分析的結果更為清楚 (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002)，分析結果如表 9 所示。

根據表 9 的內容，在針對各模式進行比較後可以發現，當中的八因子模式 ($\chi^2 = 703.75$; $df = 296$; $CFI = 0.92$; $IFI = 0.92$; $RMSEA = 0.08$) 的各項適配度指標皆明顯優於其他模式，顯示本研究所採用的八因子模式是所有模式中適合度最佳的模式。除此之外研究假設模式的適配度指標皆符合標準 (Hu & Bentler, 1995)，顯示研究假設模式的各個構念具有良好的建構效度，變項間具有良好的區辨性，也為之後整個結構模式的驗證分析打下了基礎。

表 9 測量模式比較 (N = 221)

模式	χ^2	<i>df</i>	χ^2 / df	SRMR	GFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA
研究假設模式	703.75	296	2.38	0.08	0.82	0.92	0.86	0.92	0.08
七因子模式	1053.275	303	3.48	0.11	0.72	0.84	0.80	0.85	0.11
六因子模式	1594.38	309	5.16	0.15	0.61	0.73	0.69	0.74	0.14
五因子模式	1702.48	314	5.42	0.15	0.60	0.71	0.67	0.71	0.14
四因子模式	1886.87	318	5.93	0.15	0.55	0.67	0.63	0.68	0.15
三因子模式	2158.25	321	6.72	0.14	0.52	0.62	0.58	0.62	0.16
二因子模式	2240.40	323	6.94	0.14	0.51	0.60	0.57	0.60	0.16
一因子模式	1475.54	189	7.81	0.11	0.98	0.67	0.64	0.67	0.18

註：

研究假設模式：自主型工作忙碌感、被控型工作忙碌感、工作旺盛感、工作疏離感、心盛感、工作滿意度、組織公民行為（個體）、組織公民行為（組織）。

七因子模式：自主型工作忙碌感、被控型工作忙碌感、工作旺盛感、工作疏離感、心盛感、工作滿意度、組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

六因子模式：自主型工作忙碌感+被控型工作忙碌感、工作旺盛感、工作疏離感、心盛感、工作滿意度、組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

五因子模式：自主型工作忙碌感+被控型工作忙碌感、工作旺盛感+工作疏離感、心盛感、工作滿意度、組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

四因子模式：自主型工作忙碌感+被控型工作忙碌感、工作旺盛感+工作疏離感、心盛感+工作滿意度、組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

三因子模式：自主型工作忙碌感+被控型工作忙碌感、工作旺盛感+工作疏離感、心盛感+工作滿意度+組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

二因子模式：自主型工作忙碌感+被控型工作忙碌感、工作旺盛感+工作疏離感+心盛感+工作滿意度+組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

一因子模式：自主型工作忙碌感+被控型工作忙碌感+工作旺盛感+工作疏離感+心盛感+工作滿意度+組織公民行為（個體）+組織公民行為（組織）。

第二節 相關分析結果

在進行假設驗證之前，本研究先針對各變項進行相關分析，以初步了解各變項間的關聯性是否符合研究假設的預測趨勢。各變項之平均數、標準差及相關係數如表 10 所示。

一、 控制變項與主要變項之相關分析

(一)、控制變項與預測變項之相關

由表 10 可知，自主型工作忙碌感與年齡、性別、教育程度，以及工作年資皆無顯著相關 ($p > .05$)。被控型工作忙碌感與年齡、性別，以及工作年資無顯著相關 ($p > .05$)；與教育程度 ($r = -.13, p < .05$) 有顯著的負相關，顯示教育程度越高的工作者越不會產生被控型工作忙碌感。

(二)、控制變項與效標變項之相關

根據表 10，主觀幸福感、工作滿意度，以及組織公民行為皆與年齡、性別、教育程度，以及工作年資無顯著相關 ($p > .05$)。

(三)、控制變項與中介變項之相關

中介變項的部分，工作旺盛感和年齡、教育程度，以及工作年資無顯著相關 ($p > .05$)，與性別 ($r = .13, p < .05$) 則有顯著正相關，顯示女性工作者較容易體驗到工作旺盛感。工作疏離感則和年齡、性別、教育程度，以及工作年資無顯著相關 ($p > .05$)。

二、 主要變項間之相關分析

(一) 預測變項與中介變項之相關

如表 10 所示，自主型工作忙碌感與工作旺盛感 ($r = .30, p < .001$) 有顯著正相關，與工作疏離感 ($r = -.36, p < .001$) 有顯著負相關，顯示自主性和控制感較高的忙碌狀態會和工作中所經驗到的學習感與活力感有正向的關聯，對工作中體驗到的疏離程度則有負向的關聯。另一方面，被控型工作忙碌感與工作

旺盛感無顯著相關 ($p > .05$)，與工作疏離感 ($r = .26, p < .001$) 則有顯著正相關，顯示自主性和控制感較低的忙碌狀態會和工作中所經驗到的疏離程度有正向關聯。雖然被控型工作忙碌感和工作旺盛感未達顯著負相關，但整體而言，上述結果初步支持本研究之假設一與部分的假設二：自主型工作忙碌感與工作旺盛感有顯著正相關，與工作疏離感有顯著負相關；相反地，被控型工作忙碌感則與工作疏離感有顯著正相關。

(二) 中介變項與效標變項之相關

根據表 10，工作旺盛感與主觀幸福感 ($r = .76, p < .001$)、工作滿意度 ($r = .75, p < .001$)，以及組織公民行為 ($r = .42, p < .001; r = .64, p < .001$) 皆達顯著正相關，顯示個體如果經驗到較多的學習感及活力感，會和自身整體狀態的正向評估、高工作滿意度程度有關聯，且與較多的組織公民行為展現有關。相反地，工作疏離感與主觀幸福感 ($r = -.64, p < .001$)、工作滿意度 ($r = -.82, p < .001$)，以及組織公民行為 ($r = -.38, p < .001; r = -.60, p < .001$) 皆達顯著負相關，顯示個體在工作中所經驗到的高疏離程度，會和自身整體狀態的負向評估、低工作滿意度程度有所關聯，且與較少的組織公民行為展現有關。此結果也符合本研究假設所推論的趨勢，初步地支持研究假設三到五：工作旺盛感與主觀幸福感、工作滿意度，以及組織公民行為有顯著正相關；而工作疏離感則與主觀幸福感、工作滿意度，以及組織公民行為有顯著負相關。

表 10 相關係數矩陣表

變項	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 年齡	30.27	6.27	—											
2 性別	0.43	0.50	.11	—										
3 教育程度	2.40	0.50	.08	.14*	—									
4 工作年資	2.30	1.03	.77***	.04	-.06	—								
5 自主型工作忙碌感	3.15	0.86	.02	.02	-.05	.05	(.93)							
6 被控型工作忙碌感	3.76	1.12	.05	-.04	-.13*	.07	-.09	(.91)						
7 工作旺盛感	3.75	0.86	.05	.13*	.07	.03	.30***	-.10	(.92)					
8 工作疏離感	3.43	1.01	-.08	.01	-.07	-.09	-.36***	.26***	-.78***	(.92)				
9 主觀幸福感	3.82	0.82	.12	.10	.04	.10	.28***	-.03	.76***	-.64***	(.89)			
10 工作滿意度	3.56	1.12	.08	.00	.03	.06	.33***	-.21**	.75***	-.82***	.69***	(.91)		
11 組織公民行為_個人	4.19	0.67	.12	.04	.10	.00	.23***	.01	.42***	-.38***	.47***	.35***	(.88)	
12 組織公民行為_組織	3.64	0.94	.08	.07	.03	.04	.39***	-.16*	.64***	-.60***	.58***	.68***	.54***	(.91)

註：性別：男 =1，女 =2。教育程度：高中/技職 =1，大學/五專 =2，大學以上 =3。工作年資：2 年以下 =1，2~5 年 =2，5~10 年 =3，10 年以上 =4。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

第三節 結構方程模型分析結果

本研究主要探討工作者的工作忙碌感類型對主觀幸福感、工作滿意度、組織公民行為的影響，以及工作旺盛感及工作疏離感的中介效果，透過結構方程模型（structural equation modeling; SEM）的分析方法，來檢驗所提出之推論與假設。本節將首先說明整體研究假設模式是否成立，並透過路徑係數來檢視本研究的假設一到假設四是否成立，接著，依照 Preacher 及 Hayes（2008）的方法，進行中介效果（假設五）之檢驗。

一、 假設模式之檢驗

透過結構方程模型的分析後，本研究的假設模式具有良好的模式適配度（ $\chi^2 = 803.82$; $df = 372$; CFI = 0.91; IFI = 0.91; RMSEA = 0.07）。圖 3 顯示了整體研究假設模式分析後的結果，其中包含了測量模型（measurement model）與結構模型（structural model）。圖中的分析結果為將控制變項納入分析後的結果，以下將依序對研究假設的檢驗結果做闡述。

（一） 工作忙碌感與工作旺盛感

本研究結果顯示，自主型工作忙碌感對工作旺盛感有顯著且正面的影響效果（ $\beta = .31, p < .001$ ），表示當工作者的忙碌狀態是因為主動去尋求事情來做時，會產生較多的學習感與活力感；然而，被控型工作忙碌感則對工作旺盛感無顯著的影響效果（ $\beta = -.01, p > .05$ ）。綜合以上，本研究的假設 1a 獲得支持，假設 1b 則不被支持。

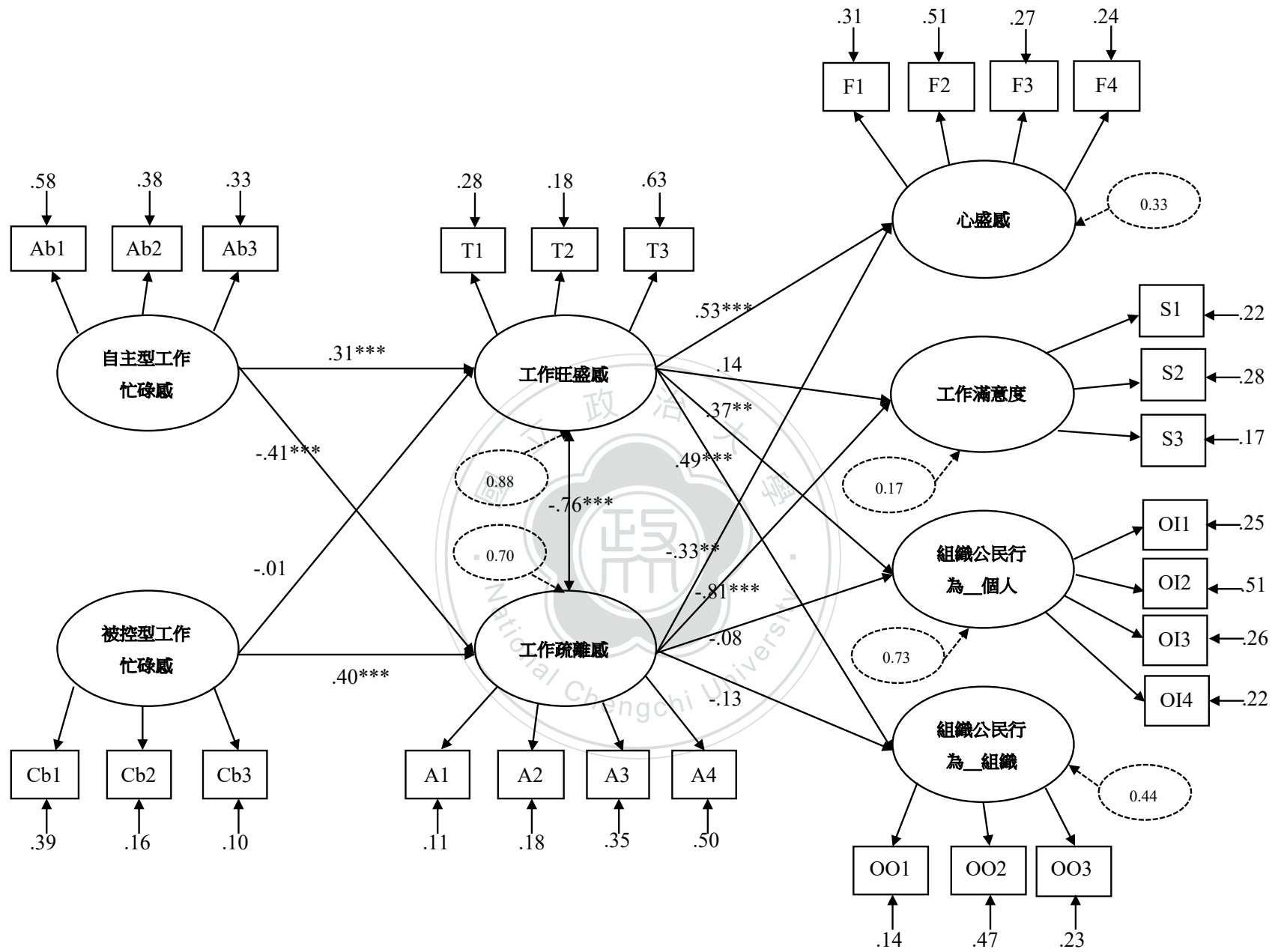


圖 3 研究架構之結構方程模型 ($\chi^2 = 803.82$; $df = 372$; CFI = 0.91; IFI = 0.91; RMSEA = 0.07)

(二) 工作忙碌感與工作疏離感

本研究結果顯示，自主型工作忙碌感對工作疏離感有著顯著且負向的影響效果 ($\beta = -.41, p < .001$)，表示當工作者的忙碌狀態是因為主動去尋求事情來做時，會降低對工作的疏離程度；相反地，被控型工作忙碌感對工作疏離感有著顯著且正面的影響效果 ($\beta = .40, p < .001$)，亦即，當工作者的忙碌態是因為過多被指派且非自願地工作時，會增加對工作的疏離程度。綜合上述，本研究的假設 2a、2b 皆獲得支持。

(三) 工作旺盛感、工作疏離感與主觀幸福感

本研究結果顯示，工作旺盛感對主觀幸福感有顯著且正面的影響效果 ($\beta = .53, p < .001$)，顯示工作者經驗到越多的學習感與活力感時越會對自身有較多的正向感受；相反地，工作疏離感對主觀幸福感有顯著且負面的影響效果 ($\beta = -.33, p < .01$)，亦即在工作上產生越多的疏離感會降低工作者對自身的正向感受。綜合上述，假設 3a、3b 獲得支持。

(四) 工作旺盛感、工作疏離感與工作滿意度

與本研究預期不同，工作旺盛感對工作滿意度無顯著影響 ($\beta = .14, p > .05$)，而工作疏離感對工作滿意度則有顯著且負向的影響 ($\beta = -.81, p < .001$)，表示對工作者對工作越疏離越容易產生較低的工作滿意度。綜合上述，假設 4b 獲得支持，假設 4a 則不被支持。

(五) 工作旺盛感、工作疏離感與組織公民行為

本研究結果顯示，工作旺盛感會對利他人的組織公民行為 ($\beta = .37, p < .01$) 以及利組織的組織公民行為 ($\beta = .49, p < .001$) 有著顯著且正面的影響；而工作疏離感則對利他人的組織公民行為 ($\beta = -.08, p > .05$) 以及利組織的組織公民行為 ($\beta = -.13, p > .05$) 無顯著影響。綜合上述假設 5a、5b 獲得支持，假設 5c、5d 則不被支持。

二、 中介效果之檢驗

利用假設模式分析後所提供之路徑係數，本研究參照 Preacher 與 Hayes (2008) 作法來檢驗中介效果，透過重複取樣 10000 次的拔靴法 (bootstrapping) 來計算間接效果的信賴區間，以此來驗證中介效果，分析結果如表 11 顯示。

根據表 11，自主型工作忙碌感透過工作旺盛感影響到主觀幸福感 ($z = 3.10, p < .001$, bootstrapping 95% C.I. : [.07 ~ .32])、利他人的組織公民行為 ($z = 2.34, p < .01$, bootstrapping 95% C.I. : [.02 ~ .20])，以及利組織的組織公民行為 ($z = 3.01, p < .001$, bootstrapping 95% C.I. : [.08 ~ .36]) 的間接效果皆達顯著，但是對工作滿意度的間接效果則未達顯著 ($z = 1.70, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.01 ~ .15])，假設 6a1、6a3、6a4 獲得支持，6a2 則不被支持。接著，自主型工作忙碌感透過工作疏離感影響到主觀幸福感 ($z = 2.69, p = .01$, bootstrapping 95% C.I. : [.04 ~ .28])、工作滿意度 ($z = 4.62, p < .001$, bootstrapping 95% C.I. : [.31 ~ .77]) 的間接效果皆達顯著，對利他人的組織公民行為 ($z = 0.58, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.08 ~ .14]) 以及利組織的組織公民行為 ($z = 1.08, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.06 ~ .21]) 則未達顯著，假設 6b1、6b2 獲得支持，6b3、6b4 則不被支持。

另外，被控型工作忙碌感透過工作旺盛感影響到主觀幸福感 ($z = -.13, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.07 ~ .06])、工作滿意度 ($z = -.13, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.02 ~ .02])、利他人的組織公民行為 ($z = -.13, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.04 ~ .03])，以及利組織的組織公民行為 ($z = -.13, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.07 ~ .06]) 的間接效果皆未達顯著，假設 6c1 到 6c4 不被支持。而被控型工作忙碌感透過工作疏離感影響到主觀幸福感 ($z = -2.74, p = .01$, bootstrapping 95% C.I. : [-.19 ~ .03])、工作滿意度 ($z = -4.93, p < .001$, bootstrapping 95% C.I. : [-.50 ~ -.22]) 的間接效果皆有達顯著，對利他人

的組織公民行為 ($z = -.583, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.09 ~ .05])，以及利組織的組織公民行為 ($z = -1.07, p > .05$, bootstrapping 95% C.I. : [-.14 ~ .04]) 的間接效果則未達顯著，假設 6d1、6d2 獲得支持，6d3、6d4 則不被支持。



表 11 中介效果的驗證

IV	M	DV	z 值	p	95% C.I.			
					Lower	Upper		
自主型工作忙碌感	→	工作旺盛感	→	主觀幸福感	3.10	0.00	0.07	0.32
	→	工作旺盛感	→	工作滿意度	1.70	0.09	-0.01	0.15
	→	工作旺盛感	→	組織公民行為 (個體)	2.34	0.02	0.02	0.20
	→	工作旺盛感	→	組織公民行為 (組織)	3.01	0.00	0.08	0.36
	→	工作疏離感	→	主觀幸福感	2.69	0.01	0.04	0.28
	→	工作疏離感	→	工作滿意度	4.62	0.00	0.31	0.77
	→	工作疏離感	→	組織公民行為 (個體)	0.58	0.57	-0.08	0.14
	→	工作疏離感	→	組織公民行為 (組織)	1.08	0.28	-0.06	0.21
被控型工作忙碌感	→	工作旺盛感	→	主觀幸福感	-0.13	0.90	-0.07	0.06
	→	工作旺盛感	→	工作滿意度	-0.13	0.90	-0.02	0.02
	→	工作旺盛感	→	組織公民行為 (個體)	-0.13	0.90	-0.04	0.03
	→	工作旺盛感	→	組織公民行為 (組織)	-0.13	0.90	-0.07	0.06
	→	工作疏離感	→	主觀幸福感	-2.74	0.01	-0.19	-0.03
	→	工作疏離感	→	工作滿意度	-4.93	0.00	-0.50	-0.22
	→	工作疏離感	→	組織公民行為 (個體)	-0.58	0.57	-0.09	0.05
	→	工作疏離感	→	組織公民行為 (組織)	-1.07	0.28	-0.14	0.04

第五章 討論與建議

本研究於前四章中首先闡述了研究背景與動機，說明本研究之重要性及目的，並藉由過往文獻之回顧與整理，發展出研究假設與推論；接著，本研究透過問卷調查法蒐集樣本，運用統計軟體進行資料分析，並將分析結果呈現於第四章；最後，本章將分別就研究結果、研究貢獻、研究限制與未來研究方向等內容加以闡述與討論。

第一節 研究討論

根據研究結果，本研究發現工作者的工作忙碌感會因為導致忙碌的原因可區分為兩種類型，分別為：自主型工作忙碌感與被控型工作忙碌感。而從本研究統計分析的結果來看，針對兩種類型的理論概念所設計的題目可以有效地被區辨，進而支持這兩種類型的「工作忙碌感」概念是成立的，因此顯示了工作者使工作者產生忙碌的原因會因為對於工作任務的自主性及自我決定程度不同而有所不同。

其次，本研究認為工作者所經驗到的兩種工作忙碌感基於自我決定論會對工作者的心理狀態（工作旺盛感、工作疏離感）有所影響，進而影響到對自身和工作的評價（主觀幸福感、工作滿意度）以及職場上的行為（組織公民行為）。本研究之結果摘要如表 12 所示，以下將針對各研究結果進行詳細說明。

一、預測變項對中介變項的預測力

本研究第一部分之假設，認為工作者的自主型工作忙碌感會影響到工作者的工作旺盛感及工作疏離感，其中，自主型工作忙碌感會和工作旺盛感有正向關聯，和工作疏離感有負向關聯。結構方程模式的分析結果如假設所預期，將控制變項加以控制後，自主型工作忙碌感對工作旺盛感及工作疏離感皆具有顯著的預測力，且對兩者的影響方向也如預期的有所不同，研究假設一皆獲得支持。

表 12 研究結果摘要表

研究假設	驗證結果
H1a：自主型工作忙碌感與工作旺盛感有正向關聯。	支持
H1b：被控型工作忙碌感與工作旺盛感有負向關聯。	不支持
H2a：自主型工作忙碌感和工作疏離感有負向關聯。	支持
H2b：被控型工作忙碌感和工作疏離感有正向關聯。	支持
H3a：工作旺盛感和個人主觀幸福感有正向關連。	支持
H3b：工作疏離感和個人主觀幸福感有負向關聯。	支持
H4a：工作旺盛感和工作滿意度有正向關聯。	不支持
H4b：工作疏離感和工作滿意度有負向關聯。	支持
H5a：工作旺盛感和利他人的組織公民行為有正向關聯。	支持
H5b：工作旺盛感和利組織的組織公民行為有正向關聯。	支持
H5c：工作疏離感和利他人的組織公民行為有負向關聯。	不支持
H5d：工作疏離感和利組織的組織公民行為有負向關聯。	不支持
H6a1：自主型工作忙碌感會正向影響工作旺盛感進而正向影響主觀幸福感。	支持
H6a2：自主型工作忙碌感會正向影響工作旺盛感進而正向影響工作滿意度。	不支持
H6a3：自主型工作忙碌感會正向影響工作旺盛感進而正向影響利他人的組織公民行為。	支持
H6a4：自主型工作忙碌感會正向影響工作旺盛感進而正向影響利組織的組織公民行為。	支持
H6b1：自主型工作忙碌感會負向影響工作疏離感進而正向影響主觀幸福感。	支持
H6b2：自主型工作忙碌感會負向影響工作疏離感進而正向影響工作滿意度。	支持
H6b3：自主型工作忙碌感會負向影響工作疏離感進而正向影響利他人的組織公民行為。	不支持
H6b4：自主型工作忙碌感會負向影響工作疏離感進而正向影響利組織的組織公民行為。	不支持
H6c1：被控型忙碌感會負向影響工作旺盛感進而負向影響主觀幸福感。	不支持
H6c2：被控型忙碌感會負向影響工作旺盛感進而負向影響工作滿意度。	不支持
H6c3：被控型忙碌感會負向影響工作旺盛感進而負向影響利他人的組織公民行為。	不支持
H6c4：被控型忙碌感會負向影響工作旺盛感進而負向影響利組織的組織公民行為。	不支持
H6d1：被控型忙碌感會正向影響工作疏離感進而負向影響主觀幸福感。	支持
H6d2：被控型忙碌感會正向影響工作疏離感進而負向影響工作滿意度。	支持
H6d3：被控型忙碌感會正向影響工作疏離感進而負向影響利他人的組織公民行為。	不支持
H6d4：被控型忙碌感會正向影響工作疏離感進而負向影響利組織的組織公民行為。	不支持

假設一的結果說明了，當工作者感到忙碌的原因是因為工作者自身主動地去尋求工作任務時，這樣的主動行為會提升工作者在工作中的學習感及活力感，使整體的工作旺盛感提升；而相反地，這樣的主動行為代表工作者是自主且自願投入於工作活動中的，代表涉入工作程度很高，因此會降低其工作疏離感的產生。此結果也呼應自我決定論中，當個體擁有自主性動機時會產生較多的能量及成長感，且會和組織及工作產生更多連結，使得疏離的程度減少（Ryan & Deci, 2000）。

另外，第二部分之假設，認為工作者的被控型工作忙碌感會影響到工作者的工作旺盛感及工作疏離感，其中，被控型工作忙碌感會和工作旺盛感有負向關聯，和工作疏離感有正向關聯。結構方程模式的分析結果如部分假設所預期，將控制變項加以控制後，被控型工作忙碌感對工作旺盛感並無顯著的預測力，但對工作疏離感則有顯著的預測力，研究假設二獲得部分支持。

假設二的其中一個結果說明了，當工作者感到忙碌的原因是因為太多被指派或被要求的工作任務時，工作者對工作任務的自主性及控制感會降低，使得對於工作的熱忱消失，變得有點消極且失去自我，因此增加對工作的疏離感；然而，和預測相反地，被控型工作忙碌感對工作旺盛感無顯著的預測力，而工作旺盛感包含了學習感及活力感兩個向度，本研究利用簡單迴歸分析進一步探討後發現，被控型工作忙碌感對學習感的預測力未達顯著，而對活力感的預測力達負向顯著相關，因此可得知，在學習感上的預測力未達顯著，使得被控型忙碌感對工作旺盛感的預測力未達顯著。此結果代表著，即便工作者處於低活力的狀態下，無法享受於被指派或被要求的工作中，但還是有些工作類型能幫助工作者在工作當中獲得學習感，導致被控型忙碌感與工作旺盛感間的關係不明確。從假設二的結果也可以反出自我決定論的內涵，當個體具有較高的控制性動機時，對於工作任務較無自主性、自我決定的程度較低，代表了個體內化程度較低，較無法將工作與自身連結在一起，使得與工作的疏離感增加（Ryan & Deci, 2000）

二、中介變項對效標變項的預測力

本研究第三部分之假設，認為工作旺盛感及工作疏離感會影響到工作者的主觀幸福感，其中，工作旺盛感會和主觀幸福感會有正向關聯，工作疏離感會和主觀幸福感有負向關聯。結構方程模式的分析結果如假設所預期，將控制變項加以控制後，工作旺盛感和工作疏離感皆對主觀幸福感有顯著的預測力，且影響的方向也如假設所預期，研究假設三獲得支持。

與過往研究發現一致，當工作者經驗到學習感及活力感時，工作者對於其自身整體狀態會有著更為正向的評價 (Kleine, Rudolph, & Zacher, 2019)；相反地，工作者對工作感到疏遠且失去連結時，對於自身整體狀態會有著較低的評價 (Shantz, Alfes, & Truss, 2014)。

而究第四部分之假設，認為工作旺盛感及工作疏離感會影響到工作者對其工作的滿意度，其中工作旺盛感會和工作滿意度有正向關聯，工作疏離感會和工作滿意度有負向關聯。結構方程模式的分析結果如部分假設所預期，將控制變項加以控制後，工作旺盛感對工作滿意度無顯著的預測力，工作疏離感則對工作滿意度有負向且顯著的預測力，研究假設四獲得部分支持。

雖然工作疏離感會降低工作滿意度的結果和過往的研究結果一致 (Fedi, Pucci, Tartaglia, & Rollero, 2016)，然而工作旺盛感對工作滿意度的結果則和過往研究不一致 (Kleine et al., 2019)，造成此不一致的原因可能是因為在本研究中，工作旺盛感與工作疏離感具有高度的相關 (-.78)，在如此高相關的情況下同時進行估計時，工作旺盛感對工作滿意度的影響效果會被工作疏離感所遮蔽著，而此一結果也可能說明了工作疏離感相對於工作旺盛感是為更好的預測變項。

再來，本研究第五部分之假設，認為工作旺盛感及工作疏離感會影響到工作者所展現的組織公民行為，其中工作旺盛感會和組織公民行為有正向關聯，工作疏離感會和組織公民行為有負向關聯。而本研究的組織公民行參考的是 Lee 與 Allen (2002) 所提出的概念及量表，其中，組織公民行為可分為兩個層

面來探討，分別為利他人的組織公民行為（OCBI）及利組織的組織公民行為（OCBO）。結構方程模式的分析結果如部分假設所預期，將控制變項加以控制後，工作旺盛感對利他人的組織公民行為及利組織的組織公民行為且有顯著的預測力，工作疏離感對兩這則無顯著預測力，研究假設五獲得部分支持。

從假設五的驗證結果可得知，當個體的經驗到較多的學習感與活力感時，會展現較多有利於工作環境中的他人以及對組織有幫助的行為，此結果與 Kleine 等人（2019）的研究結果相符；然而，不如預期地，與 Suárez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara（2007）不一致，工作疏離感並未對組織公民行為產生顯著地影響，此一結果可能代表著，就算個體對於工作產生疏遠或是失去連結的感覺，工作者仍有可能會向組織中的他人提供幫助並且做出有利於組織的行為。

三、中介變項的中介效果

最後，本研究假設六欲探討工作旺盛感及工作疏離感的中介效果，認為工作忙碌感會透過這兩個中介變項對主觀幸福感、工作滿意度，以及組織公民行為產生影響。根據結構方程模式的分析結果，將預測變項對效標變項的效果控制後，研究假設六獲得部分支持。

根據表 10 所示，假設 6a1、6a3、6a4、6b1、6b2 皆獲得支持，顯示自主型工作忙碌感會促進工作旺盛感進而增加主觀幸福感、利他人的組織公民行為（OCBI）以及利組織的組織公民行為（OCBO），且會透過減緩工作疏離感進而增加主觀幸福感及工作滿意度；而假設 6a2、6b3、6b4 皆未獲得支持，此一結果也與前述工作旺盛感對工作滿意度、工作疏離感對兩個層面的組織公民行為的關係皆未達顯著的結果一致。

接著，假設 6d1、6d2 皆獲得支持，顯示被控型工作忙碌感會增強工作疏離感進而降低主觀幸福感以及工作滿意度；而假設 6c1 到 6c4、6d3、6d4 皆未獲得支持，此一結果也與前述被控型忙碌感與工作旺盛感、工作旺盛感與工作滿意度、工作疏離感與組織公民行為的關係皆未達顯著的結果一致。

綜合來看，當工作任務的自主性越高時，越能產生正向的心理狀態，進而產生對自身正面的評價，以及正向的行為展現；而工作任務自主性越低時，越會產生負向的心理狀態，進而產生對自身及工作較低的評價。同時，本研究架構是基於自我決定論來做概念間的推導，而研究結果顯示了和自我決定論的內涵一致：自主性動機會產生較多的能量、幸福感及正向行為的展現，控制性動機則相反。

第二節 研究貢獻

一、理論貢獻

忙碌感為工作者在工作時間裡普遍經驗到的一種狀態，然而，此一議題在過去組織研究的領域中鮮少被著墨及探討，雖然有許多與其相關的主題諸如：時間壓力、工作要求、工作負荷量以及多工作業等概念，儘管這些主題多被探討及研究，然而本研究認為，這些概念僅是與工作者所經驗到的忙碌感相伴相隨的，並未能全面性地描繪工作者所經驗到的忙碌狀態。而本研針對目前學術領域的缺口，初步地探討何為工作者所經驗到的忙碌狀態，再將其概念化並給予操作型定義後，接著探討其可能帶來的後續影響。

在釐清工作忙碌感此一概念時，本研究也從過往其他領域的學術文獻中發現，個體對於造成工作忙碌感的原因會有所不同，且透過文獻整理發現造成工作忙碌感的原因可以分為兩個類型，因此本研究將工作者所經驗到的工作忙碌感劃分為兩種類型：第一種為自主型工作忙碌感，第二種為被控型工作忙碌感，這兩種類型的忙碌感顯示了工作者在從事工作任務時所知覺到的自主性及自我決定感的差異。本研究也透過自編量表來建立對工作忙碌感的測量，並透過資料分析來驗證此量表的信效度，並說明了兩種工作忙碌感類型是具有區變效度，可被劃分地。

此外，本研究也透過中介機制的探討來呼應了自我決定論的內涵（Ryan &

Deci, 2000) ，當工作者的自主性較高時會產生較多的活力且經驗到更多的學習經驗，增加工作者總體的旺盛感，同時也會降低個體的疏離感；相反地，當自主性較低時會使工作者產生較多的疏離感，並降低個體的活力感，此一研究結果也反應出了工作旺盛感與工作疏離感作為作用機制的對等性。

而本研究也透過探討這兩種類型的工作忙碌感對於工作者心理狀態及後續結果來建立此一新發展概念的概念關聯網絡。整體來說，工作者經驗到的忙碌感為自主型工作忙碌感時，會產生正向的心理狀態並對其自身有著較正向地評價，同時也會產生較多利他人及利組織的行為；相反地，工作者經驗到的忙碌感為被控型工作忙碌感時，會產生負向的心理狀態並對其自身有著較負向地評價。

綜合以上，本研究針對忙碌感此一顯少被提及之概念進行探討，將其理論化後，並建立起該概念之初步的概念網絡，而本研究也同時驗證了自主性對工作者的重要性。

二、實務貢獻

現在的工作者很常處於忙碌的狀態，然而根據本研究結果，處於忙碌狀態未必會對其自身及組織帶來正面的影響，會受其忙碌的類型而有所不同，因此組織可以透過幾種方式增加工作者的自主性及自我決定感，第一，組織可以透過工作設計的方式讓工作者在忙碌於工作任務時可以擁有更多的自主性及自我決定感使工作者能從中獲得更多的學習經驗以及活力感的增加，來達到對組織的正向影響。再來，除了工作設計外，也可以多透過上級更多的授權或是賦權來給予工作者更多的自主性及自我決定感來達到上述的正面結果。總結來說，組織在給予員工明確的任務目標之餘，應創造一個能夠使員工獲得更多自主權的環境及氛圍。

另外，從本研究結果發現，讓工作者旺盛感的提升可以對工作者本身或是組織帶來正面的影響，因此如何提升工作者的旺盛感也是組織可以留意的，根

據 (Klein et al. 2019) 的整合文獻結果，多加留意和他人的關係、同事的支持行為、主管的支持、信任、以及感召，都能有效增加工作旺盛感的產生。

第三節 研究限制

儘管本研究務求完備，但在研究設計和程序上仍因受限於時間與資源而有不足之處，尚有一些努力空間存在，以下分別說明。

一、 研究設計

在研究設計的部分，本研究採用間隔一個月的兩階段資料蒐集來避免時間所造成的共同方法變異，並試圖建立變項間的因果關係，然而，本研究實際上包含了兩段的因果關係推論，理應要透過三段時間間隔的資料蒐集才能確認預測變項、中介變項，以及效標變項在時間上發生的先後順序，並且應以時間延遲重複測量 (time-lagged repeated measure) 的方式來排除反向影響以及虛假相關的可能性，以為中介效果的檢驗提供互穩健的依據。

另外，本研究主要探討工作者在經驗到忙碌狀態後所產生的後續影響，而忙碌的狀態可能因為工作類型、環境容易受到波動，長則可以持續一整個月都處於忙碌狀態，短則可能只有幾小時，因此為了避免這樣的波動因素造成的研究誤差，最佳的研究法應為經驗抽樣法 (experience-sampling method)，透過經驗抽樣法，可以於短時間內對事件經驗及狀態做評估，並進行記錄，來達到更精準地測量。

雖然，本研究設計並非最佳的方案，但過去已有文獻支持本研究所採用之中介變項與效標變項之間的先後關係 (Klein et al., 2019; Fedi et al., 2016)，因此本研究之變項關係應為工作忙碌感影響到工作旺盛感及工作疏離感，再最後影響到主觀幸福感、工作滿意度，以及組織公民行為。另外關於忙碌狀態的測量，本研究於問卷施測時透過指導語請受試者回想最近一個月所感受的平均忙碌感來排除忙碌感易於波動的特性。

二、 樣本蒐集與問卷施測程序

在問卷施測的部分，本研究採用便利抽樣的方式進行，因此在樣本上可能有失隨機性，加上為了增加理論概念的類推度，本研究無法檢驗不同工作性質、類別間的變異性。另外，本研究皆以受試者自評方式作答，因此仍無法避免共同方法變異中同源偏差的問題，僅能事後以統計分析的方式來檢驗各個概念變項是否可被區別。最後，因為是線上填答的方式，當參與者對問卷題目有疑問時，研究者無法給予即時的協助，故可能影響到問卷回收的品質，為解決上述的問題，本研透過詳盡的指導語，盡可能地提高施測程序的標準化，來提高問卷施測的一致性。

三、 量表適用性

除了本研究預測變項所使用的量表為研究者自行編製外，其餘量表皆為國外學者所發展之現有量表，因此在題目翻譯以及通用性上可能會有些許問題。首先，在題目翻譯的部分，儘管本研究於設計問卷時，已多方考量原始的量表題目意涵，以及顧及參與者在填答時可能出現的錯誤認知，並於問卷正式施測前先進行前測，將語句不順或偏離原題意的題目進行修改，但難免仍與語意翻譯不夠貼切的狀況發生，導致參與者對題目含義產生誤解或有認知不一的情況發生。建議後續研究可針對使用之量表蒐集更多國內樣本，進行進一步的信效度檢驗，以確定量表於國內樣本的適用性。

四、 自編量表的效度檢核

忙碌感此一概念會涉及到工作者的工作任務以及擁有的時間，雖然這一概念在組織行為領域中未被直接地當作研究議題來做探討，但是許多與忙碌感相關的議題已有大量的研究社群，像是與工作任務有關的：工作要求（job demands）、工作負荷量（work loads），以及時間壓力（time pressure）；與個人特質有關的：A型人格、工作狂（workaholism）。雖然這些概念都涉及了工作者的時間都被工作任務所佔據，但本研究認為這些概念只反應出了工作者忙碌感的一個面向，無

法單方面的概括忙碌感此一概念，儘管如此，還是建議後續研究可以將忙碌感此一概念和上述這些有關聯的概念進行區辨效度 (discriminant validity) 的檢驗，來確立忙碌感在概念上的獨立性，以及將這些相關變項控制後，是否會具有遞增效度 (incremental validity)。

第四節 未來研究方向

一、 工作忙碌感的前置因子探討

有鑒於本研究所探討之工作忙碌感為新發展之概念，對於哪些因素會產生自主型工作忙碌感，以及哪些因素會造成被控類型工作忙碌感都是值得於未來研究中進行探討的，其中可能包含組織的情境因子、組織實務管理的決策，誘或是個人性格特質等，皆是未來可探究的。

二、 工作忙碌感的影響效果

本研究將工作忙碌感區分為兩個類型，並以自我決定論來解釋兩個類型的忙碌感對工作者所造成的不同影響，以及其影響機制的不同。然而，工作者處於忙碌狀態時可能會影響到個體資源的消耗，因此，未來可以針對與資源相關的概念做探討，諸如：工作倦怠 (burnout)、情緒耗竭 (emotional exhaustion)、創新行為 (innovation) 等概念，來更完善工作忙碌感的概念網絡。

另外，除了探討忙碌感是如何影響到工作者的角色外行為 (extra-role behavior; e.g. 組織公民行為) 之外，忙碌感大多是因為工作者的核心任務所產生的，因此在未來研究中，工作忙碌感對角色內行為 (in-role behavior; e.g. 工作績效) 所產生的影響是需要被探討的。

三、 影響工作忙碌感對結果變項之調節因子

本研究初步地驗證不同類型的工作忙碌感透過工作旺盛感及疏離感對主觀幸福感、工作滿意度，以及組織公民行為的效果。然而是否有可以更增強自主型工作忙碌感的正向效果的因素，又或是減緩被控型工作忙碌感的負向效果因

素，是更令人好奇且可能具有更多實務貢獻的，而許多情境因子，諸如：組織氛圍個人-組織適配度（P-O fit）、個人-工作適配度（P-J fit），以及個人對工作的態度：工作意義感（job meaningfulness），皆有可能使得不同工作忙碌感類型的影響效果產生變化，因此相關的調節因子是未來研究值得去探討的，以此來加深研究的脈絡性。

四、 自我決定論的延伸

本研究雖然以自我決定論作為變項間推導的理論，然而自我決定論的內涵包含了三種基本需求的滿足，分別是：自主性（autonomy）、能力感（competence），以及關係（relatedness）。而在本研究中，只有自主性的需求差異有被考量到，因此，在未來研究中，可以將能力感以及關係這兩種需求納入研究中，如此才能更精確地使用自我決定論來解釋忙碌感的作用機制。

五、 工作忙碌感的概念主體性

本研究以初探的方式來探討工作忙碌感的類型，以及其對工作者後續可能造成的影響，然而，當工作者處於忙碌狀態時，對於工作者最直接或是影響最大的後果是什麼仍需探索。建議在未來研究中，能更全面地去解構忙碌感此一概念所涵蓋的要素，進而形成更明確更核心的研究問題。

參考文獻

中文文獻

鉅亨網 (2020, 9 月 30 日)。台灣去年總工時 2028 小時 全球第 4 高、亞洲僅

次新加坡。 <https://news.cnyes.com/news/id/4529058>

忙碌 (2021)。教育部《國語辭典簡編本》。從

<https://dictionary.chienwen.net/word/02/12/ccfb55-忙碌.html> 獲取

英文文獻

Ariely, D., Kamenica, E., & Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 67(3-4), 671-677.

<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.01.004>

Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.963>

Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-86.

https://www.researchgate.net/profile/Arti-Bakhshi/publication/267233815_Organizational_Commitment_as_predictor_of_Organizational_Citizenship_Behavior/links/575c599208ae414b8e4c1b1a/Organizational-Commitment-as-predictor-of-Organizational-Citizenship-Behav

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral

change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. [https://doi.org/10.1037/0033-](https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191)

[295X.84.2.191](https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191)

Barrett, R. and Randle, J. (2008), Hand hygiene practices: nursing students'

- perceptions. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 1851-1857. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02215.x>
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational behavior*, 40(1), 33-48. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90045-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90045-2)
- Bellezza, S., Paharia, N., & Keinan, A. (2017). Conspicuous consumption of time: When busyness and lack of leisure time become a status symbol. *Journal of Consumer Research*, 44(1), 118-138. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucw076>
- Blau, G. (1999). Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction. *Human relations*, 52(8), 1099-1113. <https://doi.org/10.1023/A:1016987725663>
- Boice, R. (1989). Procrastination, busyness and bingeing. *Behaviour research and therapy*, 27(6), 605-611. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(89\)90144-7](https://doi.org/10.1016/0005-7967(89)90144-7)
- Bowlby, J. (1979). The Bowlby-Ainsworth attachment theory. *Behavioral and Brain Sciences*, 2(4), 637-638. doi:10.1017/S0140525X00064955
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Busy. (2021). *Dictionary.com*. Retrieved from <https://www.dictionary.com/browse/busy>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. *Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor*, 71-138.
- Chang, S.-C., & Lee, M.-S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job

satisfaction. *The Learning Organization*, 14, 155–185.

<https://doi.org/10.1108/09696470710727014>

Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.

<https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.003>

Clark, J. P. (1959). Measuring alienation within a social system. *American Sociological Review*, 24(6), 849-852. <https://doi.org/10.2307/2088574>

Cochran, W., & Tesser, A. (1996). *The "what the hell" effect: Some effects of goal proximity and goal framing on performance*. In L. L. Martin & A. Tesser (Eds.), *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and self-regulation* (p.99–120). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

<https://psycnet.apa.org/record/1996-97873-004>

Cohen, J. B., Pham, M. T., & Andrade, E. B. (2008). The nature and role of affect in consumer behavior. In C. P. Haugtvedt, P. M. Herr, & F. R. Kardes (Eds.), *Marketing and consumer psychology series: Vol. 4. Handbook of consumer psychology* (p. 297–348). Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates. <https://psycnet.apa.org/record/2007-16424-011>

Dalton, A. N., & Spiller, S. A. (2012). Too much of a good thing: The benefits of implementation intentions depend on the number of goals. *Journal of Consumer Research*, 39(3), 600-614. <https://doi.org/10.1086/664500>

Darrah, C. (2007). The Anthropology of Busyness. *Human Organization*, 66(3), 261-269. <http://www.jstor.org/stable/44127375>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.

[https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human

- needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Diener E. (2009) Subjective Well-Being. In: Diener E. (eds) *The Science of Well-Being. Social Indicators Research Series, vol 37*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_2
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, 39(4), 391-406. <https://hdl.handle.net/10520/EJC98561>
- Diener, E., & Oishi, S. (2000). Money and happiness: Income and subjective well-being across nations. *Culture and subjective well-being*, 185-218.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276. <https://psycnet.apa.org/journals/bul/125/2/276.html?uid=1999-10106-007>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97(2), 143-156. [DOI 10.1007/s11205-009-9493-y](https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y)
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.
- Ekerdt, D. J. (1986). The busy ethic: Moral continuity between work and retirement. *The Gerontologist*, 26(3), 239-244. <https://doi.org/10.1093/geront/26.3.239>
- Fan, D., Cui, L., Zhang, M. M., Zhu, C. J., Härtel, C. E., & Nyland, C. (2014).

- Influence of high performance work systems on employee subjective well-being and job burnout: empirical evidence from the Chinese healthcare sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(7), 931-950.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.876740>
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., & Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high-and low-status workers. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0027>
- Festinger, L. (1962). Cognitive Dissonance. *Scientific American*, 207(4), 93-106.
<http://www.jstor.org/stable/24936719>
- Festini, S. B., McDonough, I. M., & Park, D. C. (2016). The busier the better: greater busyness is associated with better cognition. *Frontiers in aging neuroscience*, 8, 98. <https://doi.org/10.3389/fnagi.2016.00098>
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Academy of management review*, 10(4), 803-813. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279103>
- Furnham, A. (1982). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of occupational psychology*, 55(4), 277-285.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1982.tb00101.x>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gershuny, J. (2005). Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class. *Social Research*, 72(2), 287-314.
<http://www.jstor.org/stable/40971766>
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Ravenio Books.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire: A*

technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. Oxford U. Press.

Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.

<https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>

Hackman, J. R., Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign* (Vol. 2779). Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.

Hochschild, A. R. (2010). The managed heart: Commercialization of human feeling. *The Production of Reality: Essays and Readings on Social Interaction*, 320-336.

Hsee, C. K., Yang, A. X., & Wang, L. (2010). Idleness aversion and the need for justifiable busyness. *Psychological Science*, 21(7), 926-930.

<https://doi.org/10.1177/0956797610374738>

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit.

<https://psycnet.apa.org/record/1995-97753-005>

Hunter, E. M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2),

302-311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>

Jiraporn, P., Singh, M., & Lee, C. I. (2009). Ineffective corporate governance:

- Director busyness and board committee memberships. *Journal of Banking & Finance*, 33(5), 819-828. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2008.09.020>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid, & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). New York, NY, US: Guilford Press.
- Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2017). Receipt of interpersonal citizenship: Fostering agentic emotion, cognition, and action in organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(2), 74-89. <https://doi.org/10.1111/jasp.12421>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Keinan, A., & Kivetz, R. (2011). Productivity orientation and the consumption of collectable experiences. *Journal of Consumer Research*, 37(6), 935-950. <https://doi.org/10.1086/657163>
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Keynes J.M. (2010) Economic Possibilities for Our Grandchildren. In: Essays in

- Persuasion. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8_25
- Kim, J. C., Wadhwa, M., & Chattopadhyay, A. (2019). When busy is less indulging: Impact of busy mindset on self-control behaviors. *Journal of Consumer Research*, 45(5), 933-952. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucy069>
- Kinicki, A. J., & Vecchio, R. P. (1994). Influences on the quality of supervisor–subordinate relations: The role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. *Journal of organizational behavior*, 15(1), 75-82. <https://doi.org/10.1002/job.4030150108>
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 168. [DOI: 10.1037/0022-3514.42.1.168](https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168)
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work–life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184-194. <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Leslie, B., Aring, M. K., & Brand, B. (1998). Informal learning: The new frontier of employee & organizational development. *Economic Development Review*, 15(4), 12. <https://login.utorpa.lib.nccu.edu.tw/login?url=https://www.proquest.com/schola>

[rly-journals/informal-learning-new-frontier-employee-
amp/docview/230076942/se-2?accountid=10067](https://doi.org/10.1080/10439862.2011.618111)

- Linder, S. B. (1970). *The hurried leisure class*. New York: Columbia University Press.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural equation modeling, 9*(2), 151-173. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_1
- Maule, A. J., & Hockey, G. R. J. (1993). State, stress, and time pressure. In *Time pressure and stress in human judgment and decision making* (pp. 83-101). Springer, Boston, MA. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4757-6846-6_6
- Maule, A. J., Hockey, G. R. J., & Bdzola, L. (2000). Effects of time-pressure on decision-making under uncertainty: changes in affective state and information processing strategy. *Acta psychologica, 104*(3), 283-301. [https://doi.org/10.1016/S0001-6918\(00\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0001-6918(00)00033-0)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior, 2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., Clines, S., & Pitney, W. A. (2015). The professional socialization of the graduate assistant athletic trainer. *Journal of athletic training, 50*(5), 532-541. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-50.1.03>
- Merrens, M. R., & Garrett, J. B. (1975). The Protestant Ethic Scale as a predictor of repetitive work performance. *Journal of Applied Psychology, 60*(1), 125–127. <https://doi.org/10.1037/h0076297>
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of*

Behavioral and Applied Management, 12(2), 105-127.

<https://login.autorpa.lib.nccu.edu.tw/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/perceived-organizational-support-job-satisfaction/docview/851541908/se-2?accountid=10067>

- Muraven, M., Gagné, M., & Rosman, H. (2008). Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion. *Journal of experimental social psychology, 44*(3), 573-585. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2007.10.008>
- Nair, N., & Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights, 14*(3). [doi: 10.2190/WR.14.3.c](https://doi.org/10.2190/WR.14.3.c)
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of experimental social psychology, 35*(3), 266-284. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1382>
- Norton, M. I., Mochon, D., & Ariely, D. (2012). The IKEA effect: When labor leads to love. *Journal of consumer psychology, 22*(3), 453-460. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2011.08.002>
- Nunally, J. C., & Bernstein, I. H. (1978). Psychometric theory.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Payne, J. W., Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge university press.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work:

Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.

<https://doi.org/10.1002/job.756>

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2376063

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>

Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15-16), 1669-1683.

<https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1493919>

Robinson, J., & Godbey, G. (2005). Busyness as usual. *Social Research: An International Quarterly*, 72(2), 407-426.

<https://muse.jhu.edu/article/527401/summary>

Robinson, J., & Godbey, G. (2010). *Time for life: The surprising ways Americans use their time*. Penn State Press.

Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research*, 25, 55–66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>

Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13, 407–425. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1041>

Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative

- processes. *Journal of personality*, 63(3), 397-427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, R. M., Bernstein, J. H., & Brown, K. W. (2010). Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of social and clinical psychology*, 29(1), 95-122. <https://doi.org/10.1521/jscp.2010.29.1.95>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://psycnet.apa.org/journals/amp/55/1/68.html?uid=2000-13324-007>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on self-determination theory. *The European health psychologist*, 10(1), 2-5. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.460.1417&rep=rep1&type=pdf>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>

- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Seeman, M. (1991). Alienation and anomie. *Measures of personality and social psychological attitudes*, 1, 291-371.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schulte, B. (2014). *Overwhelmed: How to Work, Love, and Play When No One Has the Time*. Sarah Crichton Books.
- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 12–25. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.12>
- Shah, J. Y., & Kruglanski, A. W. (2008). The challenge of change in goal systems. *The handbook of motivation science*, 217-229.
- Shantz, A., Alfes, K., & Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667431>
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393. <https://doi.org/10.1177/1056492615573325>
- Siemer, M., & Reisenzein, R. (1998). Effects of mood on evaluative judgements: Influence of reduced processing capacity and mood salience. *Cognition & Emotion*, 12(6), 783-805. <https://doi.org/10.1080/026999398379439>

- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13, 290-312.
<https://doi.org/10.2307/270723>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2014). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 90, 245-258.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Suárez-Mendoza, M. J., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International journal of organizational Analysis*.
<https://doi.org/10.1108/19348830710860156>
- Svenson, O., & Maule, A. J. (Eds.). (1993). *Time pressure and stress in human judgment and decision making*. Springer Science & Business Media.
- Triplett, R., Mullings, J. L., & Scarborough, K. E. (1999). Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 27(4), 371-385. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(98\)00066-X](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(98)00066-X)
- Wilcox, K., Laran, J., Stephen, A. T., & Zubcsek, P. P. (2016). How being busy can increase motivation and reduce task completion time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(3), 371–384. <https://doi.org/10.1037/pspa0000045>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational

commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.

<https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996).

Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of personality and social psychology*, 70(1), 115. DOI: 10.1037/0022-

3514.70.1.115

Yuill, C. (2011). Forgetting and remembering alienation theory. *History of the Human*

Sciences, 24(2), 103-119. <https://doi.org/10.1177/0952695111400525>

Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>



附錄一 第一階段研究問卷

工作狀態與相關感受之研究

您好：

我是目前就讀工商心理學研究所的吳俊廷，目前正在進行碩士論文的研究，此次研究欲探討個人工作狀態對個人整體感受及相關行為之影響，本研究分為三階段（每階段填答時間約 5~10 分鐘），您目前填寫的是第一階段，第二階段問卷會間隔兩週寄至您填寫的信箱，第三階則會在第二階段間隔兩週後寄給您。

本問卷採不記名的方式作答，所蒐集之資料僅供學術研究之用，不會移做其他用途，並將保護您的隱私，請您安心作答。本研究關心的是您個人的看法，因此問卷中的填答沒有所謂的標準答案，只要按照您自身真實的狀況與感受去作答即可。

由於您的參與，將使本研究進行更順利，感謝您的協助！

祝您工作順利，平安健康！

若有任何疑慮歡迎與我聯絡：wctjimmy@gmail.com

政大心理所工商組 吳俊廷 敬上

※如您同意填寫此份問卷，請點選「同意」按鈕於下一頁作答。

※此網站可能紀錄您的 IP 位址及電子信箱等個資，但僅供研究者參考且善盡保密之責。

同意 不同意

第一部分 基本資料

1. 您的性別： 男 女
2. 年齡： _____歲
3. 最高教育程度： 高中以下 高中/職 大學/五專 大學以上
4. 是否為正職工作者： 是 否
5. 目前職業別： _____
6. 職級： _____
7. 職場資歷： 2 年以下 2~5 年 5~10 年 10 年以上
8. 現職工作年資： _____月
9. 平均一天工時： 6hrs 以下 6~8hrs 8hrs 8~9hrs 9~10hrs 10hrs 以上



第二部分	非常 不符合	不 符 合	有 點 不 符 合	有 點 符 合	符 合	非 常 符 合
最近一個月裡，我在工作時段裡感到忙碌是因為？ 請針對下列敘述，選擇最能描述您自身狀態的選項。						
1. 我會主動地尋求工作任務來塞滿我的工作時間。	1	2	3	4	5	6
2. 我會主動承攬工作任務，讓自己沒有閒暇的時間。	1	2	3	4	5	6
3. 我平常負責的工作任務塞滿了我的工作時間。	1	2	3	4	5	6
4. 因為被指派太多工作任務，使我常常缺乏休息時間。	1	2	3	4	5	6
5. 即便有時間休息，我還是會主動地找工作來做。	1	2	3	4	5	6
6. 我會主動利用休息時間來做工作相關的事，即使這些事情與我的核心工作任務沒什麼關係。	1	2	3	4	5	6
7. 上級指派的工作任務，常填滿我的工作行事曆。	1	2	3	4	5	6
8. 太多交辦的工作事項佔據了我的工作時間。	1	2	3	4	5	6
9. 即使會犧牲休息時間，我還是會主動地去做一些工作上的瑣碎事務。	1	2	3	4	5	6
10. 許多非我核心工作任務的瑣碎事務佔滿了我的工作時間。	1	2	3	4	5	6
11. 我會盡力的讓我的工作行事曆填滿著各種工作任務。	1	2	3	4	5	6
12. 太多被要求的工作任務使我沒有多餘的閒暇時間。	1	2	3	4	5	6

附錄二 第二階段研究問卷

工作狀態與相關感受之研究

您好，感謝您撥空參與本研究

此份問卷為第二階段問卷，填答時間約為5分鐘。

本問卷所蒐集之資料僅供學術研究之用，不會移做其他用途，並將保護您的隱私，請您安心作答。

本研究關心的是您個人的看法，因此問卷中的填答沒有所謂的標準答案，只要按照您自身真實的狀況與感受去作答即可。



若有任何疑慮歡迎與我聯絡：wctjimmy@gmail.com

政大心理所工商組 吳俊廷 敬上

第一部分	非常 不符合	不 符 合	有 點 不 符 合	有 點 符 合	符 合	非 常 符 合
最近一個月在工作上...						
請針對下列敘述，選擇最能描述您自身狀態的選項。						
1. 我有能量和精神。	1	2	3	4	5	6
2. 我覺得工作上的任何事情都與我無關。	1	2	3	4	5	6
3. 我不感到精力充沛。	1	2	3	4	5	6
4. 我沒有在學習。	1	2	3	4	5	6
5. 我覺得自身有很大的進步。	1	2	3	4	5	6
6. 我不享受我的工作。	1	2	3	4	5	6
7. 長時間下來，我對自己工作的想像逐漸破滅。	1	2	3	4	5	6
8. 我總是希望能做些別的事情。	1	2	3	4	5	6
9. 我期待著每一天的到來。	1	2	3	4	5	6
10. 我覺得很有活力。	1	2	3	4	5	6
11. 在工作上，我覺得失去了自我。	1	2	3	4	5	6
12. 我認為自己常常在學習。	1	2	3	4	5	6
13. 我感到機警且清醒。	1	2	3	4	5	6
14. 我看見自己持續地在進步。	1	2	3	4	5	6
15. 我不想盡我最大的努力工作。	1	2	3	4	5	6
16. 隨著時間，我持續地學習更多東西。	1	2	3	4	5	6
17. 工作對我來說比較像是種例行活動或負擔。	1	2	3	4	5	6
18. 面對每天的任務，我感到痛苦且無趣。	1	2	3	4	5	6

第二部分 整體來說 請針對下列敘述，選擇最能描述您自身狀態的選項。	非常 不符合	不 符 合	有 點 不 符 合	有 點 符 合	符 合	非 常 符 合
1. 我積極地為他人的幸福和福祉做出貢獻。	1	2	3	4	5	6
2. 我能投入在日常的活動中並感到有興趣。	1	2	3	4	5	6
3. 我不喜歡我的工作。	1	2	3	4	5	6
4. 我是個優秀的人且過著很好的生活。	1	2	3	4	5	6
5. 我過著有目的和有意義的生活。	1	2	3	4	5	6
6. 我對我的工作感到滿意。	1	2	3	4	5	6
7. 我的社會關係是具有支持性和有意義的。	1	2	3	4	5	6
8. 人們尊重我。	1	2	3	4	5	6
9. 我喜歡在目前的工作上工作。	1	2	3	4	5	6
10. 我對我的未來感到樂觀。	1	2	3	4	5	6
11. 在那些堆於我很重要的活動上，我能感到有能力且勝任的。	1	2	3	4	5	6

第三部分 最近一個月在工作上，我會... 請針對下列敘述，選擇最能描述您自身狀態的選項。	非常 不符合	不 符 合	有 點 不 符 合	有 點 符 合	符 合	非 常 符 合
1. 跟上組織中發展的狀況。	1	2	3	4	5	6
2. 願意配合他人休假而調整班表。	1	2	3	4	5	6
3. 當提他員工批評組織時，能夠出來捍衛組織。	1	2	3	4	5	6
4. 當公開地代表組織時能夠感到驕傲。	1	2	3	4	5	6
5. 對組織展現忠心。	1	2	3	4	5	6
6. 當他人遇到工作上或非工作上的問題時，能夠犧牲時間去幫助他們。	1	2	3	4	5	6
7. 與他人分享個人的所有物來幫助他們完成工作。	1	2	3	4	5	6
8. 幫助那些缺席的人員。	1	2	3	4	5	6
9. 即便是處在艱難的公事或是陷在個人處境中，仍能對同事表現出最真誠的關心及禮貌。	1	2	3	4	5	6
10. 自願參加那些能幫助組織形象的活動。	1	2	3	4	5	6
11. 願意花時間幫助那些在工作上遇到問題的人。	1	2	3	4	5	6
12. 協助他人處理他們負責的工作。	1	2	3	4	5	6
13. 提供意見來使組織能夠更佳地運作。	1	2	3	4	5	6
14. 採取行動來抵禦組織可能面臨到的潛在問題。	1	2	3	4	5	6
15. 不怕麻煩地讓新進員工感覺到在工作團體中是受歡迎的。	1	2	3	4	5	6
16. 表現出對組織形象的關注。	1	2	3	4	5	6