

東海大學社會學系碩士論文

台灣勞動者的工作疲勞與轉換：
從業身分與工作內容的影響

Work Burnout and Job Switch in Taiwan: The Impacts of
Employment Status and Work Conditions

研究生：楊嘉恩

指導教授：王維邦 博士

中華民國一〇四年一月

碩士論文題目

台灣勞動者的工作疲勞與工作轉換
:不同從業身分與工作內容的影響

研究生：楊嘉恩

論文考試委員：

王雅倩 王 雅 倩

劉正 劉 正

王維邦 王 維 邦

(論文指導教授)

系主任：

劉正

口試日期：中華民國 103 年 12 月 29 日

誌謝

又吹起了東海風。

在東海大學待了這些年，終於到了離別的時刻。

首先，感謝我的指導教授王維邦教授，多年來耐心指導我做學問的方法。讓我在學習與知識內涵上都有了長足的進步。謝謝我的論文口試委員劉正教授與王雅倩教授，指正了我論文中的不足之處。並且提供給我許多寶貴的修改意見，讓本論文能夠更趨近於完善。謝謝系辦公室助教們對我的幫忙，總是讓我順利、快速的辦理完相關事務。也感謝我的研究所同學與學長姐們所給我的論文寫作意見以及各種幫助，我都會銘記於心。

最後，感謝我的父母給予我的所有幫助。讓我可以全心全意專注在論文的寫作上，而不必為了生活開支而擔憂。謝謝我的姊姊以及所有親戚、長輩們的鼓勵與支持，讓我得到持續前進的動力。

謹以此論文獻給默默支持我的祖父，以及同樣支持我卻無法等到我畢業的外公與外婆。

台灣勞動者的工作疲勞與轉換:從業身分與工作內容的影響

摘要

為了呼應近年來逐漸增加的工作過勞與失業之相關討論，本研究以從業身分為出發角度，探究從業身分是否經由不同的工作內容（工作穩定性、工作時數與工作控制）而造成工作疲勞與工作轉換上的系統性差異。本研究使用台灣社會變遷基本調查五期一次「工作與生活組」問卷，並以具有工作身分的 1,285 位受訪者為分析對象。藉由描述性統計與多元迴歸分析，有以下主要發現：首先，各從業身份間具有顯著的工作疲勞差異，自雇者為工作疲勞程度最低的從業身份，非典型受雇者、定期契約受雇者、老闆階級、私部門長期受雇者等則居中，而公部門長期受雇者的工作疲勞程度則為最高。第二、不同從業身份之工作內容（工作穩定性、工作時數、工作控制等）確實具有顯著差異，但這些工作內容變項僅對從業身份與工作疲勞的關連提供部分中介效果。三、非典型受雇者轉換工作的意願最高，私部門長期受雇者與定期契約受雇者則居中，公部門長期受雇者、自雇者、老闆階級則最不願意換工作。四、不同年齡組對於工作轉換的意願不同：青年組（19~35 歲）工作轉換意願最高，而在青年組內影響工作轉換意願的因素為工作穩定性與工作疲勞。中年組（36~50 歲）工作轉換意願居中，中年組內影響工作轉換意願的因素亦為工作穩定性與工作疲勞。中老年組（51 歲以上）之工作轉換意願最低，在中老年組內影響工作轉換意願的因素主要為工作量不足以及工作疲勞。綜合以上的結果，本研究認為臺灣勞動者面臨著魚與熊掌無法兼得之困境：較不疲勞但工作穩定性低的工作（例如自雇者），或是選擇工作穩定但卻疲勞程度較高的工作（例如公部門長期受雇者）。

關鍵字：工作疲勞、工作轉換、從業身分、工作內容

Abstract

Although the influence of work burnout and work instability has merited more and more attention, much less sociological studies have discussed its related patterns in Taiwan. Hence, this study aims to shed the light on the impacts of employment status on work burnout and work switch. By using data (1,285 respondents with jobs) from the 2005 Work and Life module of *Taiwan Social Change Survey (TSCS)*, the following major findings are presented. First of all, the levels of work burnout significantly vary among people with different employment statuses. Self-employed people display the lowest level of work burnout; non-standard employees, contract employees, capitalists, and private sector employees show the intermediate level of burnout; while public sector employees exhibit the highest level of burnout. Secondly, the association between employment status and burnout are slightly mediated by the differences of work conditions (such as job security, working hours, and work control) among people with different employment statuses. Thirdly, employment status is also related with the attitudes toward job switch. For instance, non-standard employees have the strongest intention to change their jobs. Lastly, the levels and reasons to switch job differ across three age groups. The youngest group (aged 19 to 35 years) is more likely to plan change jobs for job security and less work burnout. The middle-aged group (aged 36 to 50 years) plans to change jobs for similar reasons. The elderly group (aged over 51 years) is less likely to switch jobs but may plan to switch jobs for more workload.

Keywords : Work Burnout, Job Switch, Employment Status, Work Conditions

目錄

第一章、前言	1
第二章、文獻回顧.....	5
第一節、工作疲勞與過勞	6
一、 工作疲勞與過勞的概念.....	6
二、 工作疲勞與過勞的測量.....	8
三、 工作壓力.....	9
四、工作轉換	9
五、小結	10
第二節、新自由主義的發展與彈性生產模式	11
一、 新自由主義的發展與意識形態.....	11
二、 新自由主義的影響與彈性生產模式.....	12
三、小結	13
第三節、台灣產業發展與勞動現況	14
一、台灣的經濟產業發展.....	14
二、不同從業身分的發展.....	16
三、小結	19
第四節、工作內容的影響	19
一、消失的工作穩定性.....	19
二、工時的意義與剩餘價值.....	21
三、工作控制與異化.....	23
四、不同從業身分之工作內容性質.....	25
第五節、研究架構.....	26
第三章、研究資料、假設與方法	29
第一節、研究資料.....	29
第二節、研究假設.....	29

第三節、研究變項建構	33
第四節、研究方法與步驟	38
第四章、從業身分對工作內容之影響	39
第一節、從業身分對各變項之變異數分析	39
第二節、從業身分對工作內容之迴歸分析	42
第三節、小結	44
第五章、從業身分對工作疲勞之影響機制	46
第一節、從業身分對筋疲力盡之迴歸分析	46
第二節、從業身分對工作壓力之迴歸分析	50
第三節、從業身分對工作負荷之迴歸分析	54
第四節、小結	58
第六章、從業身分對工作轉換之迴歸分析	61
第一節、從業身分對工作轉換之迴歸分析	61
第二節、不同年齡組別從業身分對於工作轉換之迴歸分析	64
一、青年組	64
二、中年組	66
三、中老年組	69
第三節、小結	71
第七章、結論	74
研究限制與建議	78
參考文獻	81

圖目錄

圖 1：從業身分影響筋疲力盡、工作壓力與工作負荷的機制.....	27
圖 2：從業身分、工作內容與工作負荷對於工作轉換之影響機制.....	28

表目錄

表 4-1：從業身分之工作疲勞、工作轉換與工作內容差異變異數分析	41
表 4-2：不同從業身分對工作內容的多元迴歸分析	43
表 5-1：不同從業身分對筋疲力盡之多元迴歸分析	49
表 5-2：不同從業身分對工作壓力之多元迴歸分析	53
表 5-3：不同從業身分對工作負荷之多元迴歸分析	57
表 6-1：不同從業身分對工作轉換之多元迴歸分析	62
表 6-2：青年組從業身分對於工作轉換之多元迴歸分析	65
表 6-3：中年組從業身分對於工作轉換之多元迴歸分析	68
表 6-4：中老年組從業身分對於工作轉換之多元迴歸分析	70

第一章、前言

勞碌的台灣

台灣近年來的工作疲勞議題逐漸受到關注。一方面是來自於政府單位，如勞工安全衛生研究所與國內製造業合作進行勞工疲勞檢測（黃啟煌等 2013）；另一方面，不同的研究機構也針對工作疲勞議題進行研究與數據分析：如探討造成台灣職場疲勞的社會性因素（鄭雅文等 2007）、以全台灣受雇者為抽樣母體的疲勞研究（張晏蓉等 2007）、檢視台灣不安定雇用模式受雇者的健康情形（王佳雯等 2011）或是引入日本的職災認定與疲勞政策經驗（鄭雅文等 2011），都顯示出需要積極研究台灣勞動者之工作疲勞的迫切性。因此，深入討論台灣勞動人口的工作疲勞問題已刻不容緩。

隨著時代的變動，勞動所面臨的問題已經不全同於 19、20 世紀。相同的是，勞動者都面對著不同程度的剝削與高度工作負荷的問題。但不同的是，在新自由主義的經濟體制之下。勞動者即使努力工作，可能有無法保有自己的那份工作。環境改變了，勞動者如浮萍般在勞動市場中漂流著。市場高度的競爭加上快速的流動，勞動者隨時都有可能失去自己的工作。更甚者進入了一種「彈性剝削」的勞動景況中（Bourdieu 2002），只能不斷的賣力工作。工作不再「穩定」，這可能就是影響現代工作疲勞最大的根源。這是因為現在的長期保有固定工作的可能性已經大幅地降低，社會中各領域的勞動者皆怕失去收入與寶貴的工作，因此更加賣命的工作。我們可以說新自由主義意識形態在勞動體制上可能塑造了更容易疲勞的環境。勞動者為了工作不得不更努力工作，因為自己的工作隨時可以被取代的。這樣增加了有形與無形¹的工作時數，也使得勞動者的疲勞程度大幅上升。

¹ 無形的工作時數指「責任制」。

不足的疲勞研究

「勞動」這一個概念一直是社會學研究的核心領域。從古典的社會學論著中，與已經有許多與工作相關的理論及相關研究，如社會學古典三大家對於勞動領域的分析與啟發：Karl Marx 對於勞動異化與剝削的探討、Emile Durkheim 研究社會分工對於組織研究的啟發與 Max Weber 對於科層體制的探究。但「疲勞」的概念在社會學的領域中一直處在晦暗不明的狀態。可以說，過去社會學對於勞動過程已有了相當多的解析，但對於疲勞這一個勞動所產生的「附帶產物」卻沒有太多的探究。

而在現今，工作疲勞的相關研究主要由公共衛生領域、醫學領域與職業安全衛生領域等來進行論述。而社會學界內對於工作疲勞的討論還是較為匱乏的。也因此，以工作疲勞為主體來進行來描繪的相關理論都較偏向以公共衛生與流行病學的角度來出發。而本研究則企圖以社會學的相關理論及關懷來出發並佐以過去對工作疲勞的相關研究，試著將工作疲勞擺放在過去社會學所累積的相關論述關懷中以利進行對話。

除了對於工作疲勞的相關理論外，過去對於工作疲勞的相關研究所用的研究方法以及切入視角也存有些許的侷限之處。其一便是過去研究工作疲勞的研究許多都針對特定的職業類別、行業或是侷限在單一地區：如沈祺瑾（2007）針對台灣九所國軍醫院進行過勞調查研究、只針對台北市軍公教人員的過勞認知調查（董貞吟等 2010）、對於過勞程度較嚴重的職業群體如醫療照護與運輸保全業進行探討（辛炳隆、葉婉榆 2013）、對高雄市的勞工進行滾雪球抽樣調查（陳俊復 2012）、對於台北市某社區受雇者採取自主參與方式研究（鄒孟婷、黃偉新 2013）、以高科技業員工為研究對象（曾慧萍、鄭雅文 2002）、對於台北市 36 家職場受雇者的疲勞研究（葉婉榆等 2008）以及探討女性美容從業人員的職場壓力研究（吳佳蓉、陳俊瑜 2009）。這些研究針對特定職業或區域的探討，對於該勞工群體的工作疲勞情景或許會有十分深入的理解，但卻存有是否能推估至其他職業類

別群體的疑問。而且許多這類型的研究都是以便利抽樣或是滾雪球抽樣的方式，可能也無法完整的描繪該職業的整體疲勞樣貌。

台灣勞動者的工作轉換

過去探討工作轉換或職業轉換者大多以工作者自身的人力資本角度、父母的職業與地位等進行討論，而較沒有探究疲勞程度對於工作轉換意願的影響。而本研究認為，勞動者的工作疲勞程度可能會影響工作轉換的意願。因為在高度疲勞的工作位置上，勞動者可能會因懼怕過勞而轉換工作。因此，本研究將工作疲勞加入對於工作轉換的討論之中，以釐清工作疲勞對於工作轉換意願的可能影響。另外，本研究認為工作轉換可能也是疲勞積累的因素之一。因為勞動者可能因為較高的工作收入或是其他利益而留在易產生疲勞的工作位置上。

問題意識與研究方法

如果台灣的工作疲勞程度是如此的高，我們可以預設台灣的勞動者們皆十分的疲勞。因此，與其努力的去尋找哪一個群體或具有某種工作性質的勞動者較為疲勞。倒不如將觀看的視角改為：哪一個群體或具有某種工作性質的勞動者較不疲勞？我們可藉由找出在勞動者中較不疲勞的群體來對照出台灣疲勞問題的嚴重性與其特性。並探究不同的工作群體如何因不同的工作性質來影響其疲勞的程度。另外，在這個工作不穩定的現況下，勞動者的工作轉換意願也是值得探討的。疲勞究竟會不會對於工作轉換的意願造成影響？不同的勞動者是否會因其所處的勞動條件與工作性質的不同而影響到其工作轉換的意願？

本研究立基於台灣社會變遷調查的資料上，以此呈現出台灣勞動者的工作情境與工作疲勞樣貌。本研究的核心關懷便是台灣的勞動者為何會如此的疲勞？這背後有著什麼樣的結構性因素及較微觀的因素所共同影響著？

首先在研究的切入角度上，本研究從工作分類與工作內容的視角進行對疲勞

的分析。使用從業身分來進行對工作類別的分類，其優點為：使用從業身分來進行對於健康方面的研究，能夠適當的呈現台灣勞動者的健康差異情形。因為從業身分的分類方式能夠將不同工作依照「生產工具的擁有與否」、「受雇形式」與「工作內容」等差異來進行分類，因此較能夠觀察出不同工作類別之間的健康差異性。如王維邦（2010）使用從業身分的工作分類方式來對心理健康與自評健康進行研究。而蔡明璋（2012）則將階級（從業身分）帶入對於工作價值的討論之中。國外研究也有以從業身分切入來對健康進行系統性的探討（Mirowsky and Ross 2007；Ross and Mirowsky 1995）。

在研究資料上，本研究使用台灣社會變遷基本調查資料庫為研究資料，配合描述性的統計方法及多元迴歸分析來進行統計推論。這能夠彌補過去許多疲勞研究之抽樣方法的侷限，如研究結果研究無法推估至其他工作群體。或是推估至以全台灣為抽樣母群體的限制。本研究結果可較完整的推估至全台灣不同類別的工

作者，呈現其工作疲勞樣貌與工作轉換意願的差異。

第二章、文獻回顧

過勞在現在的台灣社會似已越趨嚴重。過勞是一種身心在極大壓力下的崩潰，極端的情況下便會引發過勞死的情形。但更多一般的情形卻是處於工作疲勞的情況下，工作疲勞可說是比過勞更為普遍也更貼近工作者所會遇到的情況。所以，區分「過勞」與「工作疲勞」便是本研究在文獻回顧中首先必須釐清的問題。

勞動者發生高度工作疲勞或過勞的現象並非只出現在台灣，而是全球許多國家的共同現象²，如一篇針對荷蘭受雇者的研究顯示許多員工皆存在著高度疲勞或是心理壓力的狀態（Bultmann et al. 2002）。可見得背後有一較為鉅觀的影響因素，那便是「新自由主義」。新自由主義對於世界造成什麼樣的影響？或說在經濟及勞動樣態上造成什麼樣的影響？而這樣的影響在台灣的狀況又是如何？造成工作疲勞的結構性因素是文獻回顧中第二個需要探究的問題。

「工作疲勞」由字面上即可知疲勞的產生與工作有著密切相關，當然也有其他可能會產生疲勞的原因（例如家務勞動），但工作本身便是造成工作疲勞感產生的主要因素。有哪些工作相關的因素會產生疲勞呢？也許大多數時候會直觀的想到工作的時間也就是「工時」，這對於工作疲勞產生最主要的推斷因素。那麼除了工作時數以外，在過去實際研究中發現有哪些影響疲勞的工作內容因素呢？除了工時外，對於工作的控制程度、工作上的負荷程度、工作本身的穩定性都是許多研究所提及的影響因素。文獻回顧中將討論這些影響工作疲勞的工作內容因素。

接下來必須考慮的是，是什麼因素影響了這一些可能造成工作疲勞的工作內容因素？這個答案是顯而易見的：不同的工作。工作是一個容易理解的語彙，但分類工作的方式眾多。對於工作應該如何分類有許多方式：是否擁有生產工具、職業專業化程度、職業的社會經濟地位……等各類方式。各個研究所採用的方式皆不盡相同，哪一種分類方式較適合則端看研究主題與關懷而定。因而，重點在

² 如發生首例有紀錄過勞死案例的國家：日本。

於我們應該如何去定義與進行分類，如何藉由分類不同的工作身分來理解工作內容對於工作疲勞的影響程度。而本研究中所採用的工作分類方式為依照工作的受雇形式、工作內容差異及是否擁有生產工具來進行分類，也就是較廣義的「從業身分」。採用此一分類方式的原因為考量不同從業身分之工作性質的差異性，如工作本身的穩定性。而工作穩定性有什麼樣的重要性呢？這個問題必須將回到更大的層次上來觀看，也就是探討「新自由主義下的生產與受雇模式」。新自由主義之經濟型態在近三、四十年內逐漸興起，對於工作型態造成了影響。例如「自雇工作者」的減少與「非典型受雇者」這一種不穩定性的工作型態開始出現。而新自由主義經濟下的工作不穩定也帶來了「過勞死」、「過勞」及「工作疲勞」等問題。因此，本研究由從業身分來切入對於工作疲勞的討論。由從業身分來對工作疲勞切入能清楚的看到不同從業身分的差異與工作內容的影響。

而工作疲勞的產生除了工作內容之外，是否還有其他的機制呢？本研究認為分析工作轉換的意願是探究工作疲勞的另一方式，因此工作轉換是本研究的另一個主要軸線。

文獻回顧首先闡釋過勞與工作疲勞的定義、症狀及測量等，並找出造成工作疲勞的可能原因。接下來整理新自由主義的概念與其經濟彈性生產模式，並爬梳台灣近代的經濟與產業發展。以找出台灣不同從業身分的發展脈絡。接著討論過去影響工作疲勞的工作相關變項包括：工作穩定性、工作時數、工作控制等變項，並同時探討工作轉換。接著提出本研究所使用的從業身分分類及描述整體的研究架構。

第一節、工作疲勞與過勞

一、工作疲勞與過勞的概念

「過勞」似乎是一種容易理解的疲勞現象，但事實上過勞是一個十分複雜的

概念。過勞會表現出許多的病症，諸如睡眠障礙、影響神經與荷爾蒙與引發嚴重心血管疾病的發生（毛義方等 1993；祝年豐等 1994；羅士翔等 2007）。來自日本的研究顯示隨著工時的過高或過低將會影響心肌梗塞的風險（Shigeru and Sadanobu 1998），超時工作與睡眠不足也會增加心肌梗塞的風險（Liu and Tanaka 2002）。但單一的病症之發生並不能斷定為過勞，因為對過勞的觀察還必須檢視其他的面向（毛義方等 1993；羅士翔等 2007）。另外被斷定為過勞者可能指出現其中某一病症的情形，而另一過勞者可能出現不同的病症情形（毛義方等 1993）。因此，過勞是一種生理機能異常與心理耗弱的表現，又與工作壓力有著高度的相關連。「過勞」指的是一種身心耗弱狀態，乃是長期處在高度心理壓力之下的壓力反應。（勞工安全衛生研究所 2011）

如果不以發生的疾病與症狀來觀察，而在更一般及普遍的情況下「工作疲勞」的概念則是更貼近於一般勞動者的真實感受。因為勞動者可能常感受到疲勞的感覺，但卻不一定會發生症狀。那麼，要如何描述工作疲勞的現象呢？工作疲勞主要可由幾個面向來觀察，首先，工作疲勞會引起生理上的疲勞感。也就是諸如肌肉與神經的協調惡化，使判斷變得遲鈍、身體機能衰退，即使花數日調養也無法恢復等。而在工作上則可明顯的感受出「作業能力之減少」。最後在社會人際關係上，工作疲勞會破壞工作場所人際關係的明朗積極，阻礙了團隊工作型中行動的順利結合，其影響不僅止於工作場內，並波及家庭、社會。因此，勞動者的不安或焦慮恐會導致社會生活上的不順遂、荒廢之結果（毛義方等 1993）。而林茂村（1988）則認為疲勞的定義為：疲勞是作業能力因疾病以外的原因呈短暫減低的狀態，大多是伴隨疲勞感的現象。

在釐清「工作疲勞」與「過勞」的概念差異之後，一個重要的問題為：產生疲勞的原因為何？疲勞的產生是多方面的，如日常生活中的種條件：家務勞動、睡眠狀況、休閒時間等。但疲勞的產生主要還是來自於工作上的疲勞，因為勞動者除了睡眠外大多數的時間都花費在工作上面。工作上造成疲勞的原因也有許多：

工作的內容、作業的環境、上班的制度如工時與輪班方式、對工作的適應與熟練程度、工作負荷等（毛義方等 1993；羅士翔等 2007；鄭雅文等 2007）。在這些工作上的原因中，許多的研究皆認為工作時數（王佳雯等 2010；陳俊復 2012；鄒孟婷、黃偉新 2013）、對於工作內容的控制程度（鄭雅文等 2007）以及工作穩定性（王佳雯等 2010）是影響疲勞的重要因素。

所以針對台灣的工作疲勞問題已經有不少醫學與公衛學界學者在進行研究，而社會學者則還較少進行深入的探討。在實際的研究中，除了針對工作疲勞單一問題的實證研究外，也有與憂鬱、失眠等其他健康面向共同研究的例子（鄒孟婷、黃偉新 2013）。而從研究結果得知，工作疲勞與憂鬱、自評健康等的關係是具有相關的。在概念的分類與研究分析上並無法很完全的去切割這些與工作疲勞相關的健康概念。

二、工作疲勞與過勞的測量

過勞或工作疲勞的判定不能只單憑一種症狀或是標準，而還必須依照社會中的狀況及認定來調整（毛義方等 1993；羅士翔等 2007）。毛義方等人（1993）提到判定的方法有下列數種：

（一）、作業內容之觀察：對於主要要素作業時間之調查，每個作業姿勢之時間分配及身體上作業強度之推算（每 1 勞動日之能源（energy）代謝量的推算）。

（二）、休養生活條件之調查：包含工作時間外的勤務時間內容之掌握，經由一周期之交替，其睡眠、休養之調查、通勤條件與家庭休養之訪問調查。

（三）、自覺疲勞之調查：尋求有關勞動負擔之申訴與意見的問卷調查，各工作別之當面訪問，每週的疲勞自覺症狀調查，疲勞部位調查。

（四）、工作現場統計資料之檢查：有關作業量、作業週期、作業失誤之資料、缺席、疾病統計、事故案例研究資料，經健康檢查結果求得的體重、視力之年度變化，災害統計之案例調查。

(五)、機能測定：可兼作作業觀察之多功能測定器 (polygraphy) 紀錄與有關代表工作別之機能檢查等。

而在社會科學或一般針對工作疲勞的抽樣調查中則大多使用自覺疲勞調查，如 (鄒孟婷、黃偉新 2013) 等。也就是使用諸如「自覺性疲勞調查表」或「哥本哈根疲勞量表」來進行對於受測者的工作疲勞程度測量。而本研究所使用之研究資料「台灣社會變遷基本調查」，則是從受訪者自覺之工作疲勞來進行分析。

三、工作壓力

前面提到工作壓力是與工作疲勞有著相關性的概念。工作壓力可以說是造成疲勞的原因之一 (倉恒弘彥等 2008)，也可以說是疲勞的一部分。國外的研究顯示工作壓力較高會有較低的健康程度 (Lerner et al. 1994)。而隨著工作的不穩定、工作負荷的上升及其他可能的因素，現代勞動者的整體工作壓力也開始升高。如勞工安全衛生研究所在民國八十七年的抽樣調查顯示：台灣的受雇用勞動者約有 60% 認為有工作壓力，而其中 9% 的人認為工作壓力會造成困擾 (勞工安全衛生研究所 1999)。到了民國九十三年則有 68.6% 的受雇勞動者認為有壓力³ (勞工安全衛生研究所 2005)。而因為工作壓力與工作疲勞概念十分相似，所以在對於工作疲勞的研究中時常也同時探討工作壓力，或是將工作壓力納入工作疲勞的概念中。另外，造成工作壓力的原因也與造成疲勞的原因有所類似。例如工作控制程度高低的因素。

四、工作轉換

工作轉換即是勞動者對於尋找新工作的意願。在本研究中認為工作疲勞除了受到從業身分與工作內容的影響之外，造成工作疲勞的因素可能還有一種「積累」的機制。工作疲勞的積累有可能是工作者在易造成高度疲勞的工作位置上不願意

³ 一向有很大的壓力 3.8%、常常有很大的壓力 15.2%、有時有很大的壓力 49.6%

離開，因而隨著時間的累積而產生高度的疲勞。如翁裕峰（2008）研究高科技業從業人員，認為高科技業的工作者因為有著獲得高報酬的期待而待在同一工作，因而容易造成過勞。依據行政院主計處〈人力運用調查報告〉在民國九十四年對整體就業者的調查顯示：在民國六十九年時想換工作的就業者佔就業者總人數的比例為 10.46%，到了民國八十一年時為 7.15%，而到了民國九十四年則為 6.36%（行政院主計處 2005）。由數據的變化可看出台灣整體就業者想要換工作的就業者比例逐漸降低，這可能是新自由主義下工作不穩定所帶來的影響。而不同從業身分的勞動者可能會有不同的工作轉換意願。這牽涉到工作者本身擁有的人力資本、工作穩定性、工作疲勞程度、所處的生命歷程階段等因素。過去研究工作轉換大多以職業取得或工作收入來進行切入，或是如蔡瑞明、林大森（2002）討論工作轉換對於薪資的影響。而本研究則探討從業身分與工作內容對於工作轉換意願的影響，以及工作轉換意願對於工作疲勞機制的意義。而過去有研究顯示出青年非典型受雇者與典型受雇者間的工作轉換意願沒有差別，而工時越長的工作者越想要換工作（薛冰潔 2010）。

五、小結

「工作疲勞」、「過勞」概念是複雜且不容易觀察與測量的，而且與其他健康相關概念十分的相近。總的來說是一種身心俱疲、耗弱的綜合現象。觀察與測量工作疲勞的方式也有許多，然而在社會科學的研究中大多使用疲勞量表來進行測量與分析工作。另外，工作壓力是一個與疲勞相似的概念，其成因也有相似之處。而在本研究的中都將以「工作疲勞」來做為主要的研究對象。後面章節的分析中則將工作疲勞分為生理的、心理的及綜合的三種面向，以觀察工作內容對於工作疲勞的不同面相是否有不同的影響機制。造成工作疲勞的因素來自於生活中各個層面：工作場所與家庭甚至個人自身，但最重要的還是來自於與工作相關聯的因素。並且，工作轉換或許也是理解工作疲勞機制的曲徑之一。

第二節、新自由主義的發展與彈性生產模式

工作疲勞發生的因素可能有許多。但如果從較大的結構性因素來看，新自由主義在全球的推展似乎是主要的原因。因為新自由主義的經濟模式改變了工作與勞動的型態。如整體工時的過長、工作負荷的上升與工作的不穩定程度提高。造成這樣嚴峻勞動條件的因素正是新自由主義。所以在討論個體的工作疲勞成因前，需先對造成此嚴峻勞動條件的結構性因素「新自由主義」與彈性化生產模式做基本的爬梳整理工作。

一、新自由主義的發展與意識形態

要清楚的去定義新自由主義出現的時間與其主要思想是困難的，因為新自由主義是由數十年的不同累積而產生，其思想與實行在不同時期與國家也有著些許不同。但是，我們仍可試著捕捉新自由主義的大概面貌。從二次大戰後興起的凱因斯主義，是為了因應資本主義出現的危機所進行的調控。國家必須適度的干預市場這隻「看不見的手」。但到了 1970 年代後開始，新的資本主義經濟危機開始浮現。諸如：利潤的下降、經濟成長趨緩等問題。這時英國與美國經濟開始產生了新的變化。可大致分為排除金融資本流通的限制、產業政策改變與社會福利削減來討論。

為了鞏固美元，美國放棄了固定匯率而改採用浮動匯率機制，這代表了布列敦森林體系的瓦解。這時候美國的國家政策為降低金融資本流動的限制與障礙，而同期的英國也開始讓資金能夠更自由的流通，自由的流通包括外國資本進入本國以及本國資金流入他國（Campbell 2005）。

而新自由主義另一個最重要的概念便是「私有化」。新自由主義反對政府對於經濟的支配，以及公共化的財產。新自由主義者頌揚財產私有化的益處：財產私有化比公有化更有效率（張才國 2007）。因此在產業政策方面，英國開始大規模將國營企業私有化。將國營企業交與私人資本以增進其效率（Arestis and

Sawyer 2005)。

二、新自由主義的影響與彈性生產模式

新自由主義下的經濟模式產生了許多負面的影響，可分為民族國家內與新自由主義中心國家對邊陲國家的影響來討論。從新自由主義的政策實行以來，如在1990年代美國國內其最前1%富有人數的財富已經占全美家庭財富總數的30%左右。這顯示出美國國內的貧富差距逐漸地加大 (Duménil and Lévy 2005)。而對於國內產業來說，在新自由主義下更加自由流動的資本增加了其資金周轉與營運的風險。因為新自由主義經濟模式使得國家消除了保護的大門，國內的產業都必須直接地與其他國家的產業競爭。各公司與各產業之間的競爭都變得更加劇烈。產業為了自身的生存會不斷的壓低成本或是創造更多的競爭利基。

對於處在新自由主義下的勞工來說，新自由主義所帶來更加彈性化生產的模式。彈性化生產的概念與做法可以說是：一是「功能彈性」，藉由重新安排工作、調動資源與重新調整和供應商的關係。如採用即時生產系統以將零件和存貨量降至最低。二是「薪資或財務彈性」，採用各種方法加強工作者彼此的競爭性。還有削減工資、兩種薪資計算方式和以個人表現決定獎金多少等等。第三是「數字彈性」，藉由兼職工作、約雇工作和臨時性工作來取代正職人員。以此來減少或避免支出健康保險或是退休金等支出 (Reich 2002)。

那麼，彈性化生產將會對企業與勞工帶來怎樣的影響呢？首先，資本大量地移往外國進行設廠與生產活動，使得本國的失業率上升。而且留下的勞工則會面臨著薪資凍結或是減薪的情況。同時，就業市場開始出現「雙元結構」的現象。一邊是領著高薪的勞工或經理人；而另一邊則是領著極低薪水的底層勞動工作。「初級勞動市場」是由大企業所主導，公司員工的薪資與福利高於外界。並且可借由公司內部的晉升管道來升遷，也就是所謂的「內部勞動市場」。而相對於初級勞動市場，那一些以大企業為核心、薪資與福利較差的小企業就形成了「次級

勞動市場」。但是，經由如前所述的「彈性」措施後。現在連初級勞動市場中的人們也不再有保障。企業紛紛裁減員工來保持「彈性」與利潤。其實在利潤降低的時代，引進新技術及增加研發提升技術能力也是一種可行的方式。但為何許多公司紛紛以裁員及更「彈性」的方法來維持利潤呢？這是因為，保持低廉的勞工成本遠比投資昂貴的工廠和設備更容易（Reich 2002）。

另外則是受雇模式的轉變。過去大部分的勞工皆是穩定且長期的受雇者，而現在則大量的出現了非典型的受雇者來取代過去長期且穩定的受雇者。這大大的減少了企業對於員工薪資以及退休金的支出。最後，新自由主義下的政策大幅度的打擊了公會的產生以及運作。這使得勞工爭取自身的福利更為困難（Campbell 2005）。

而新自由主義在國際間所造成的影響則是：新自由主義所主張的開放市場與自由貿易，使得全球中經濟較為後進的國家淪為經濟較為發達的國家之附庸。後進國在經濟與政治的層面上都相當依賴上層的國家，形成了一種「核心—半邊陲—邊陲」之間的關係。新自由主義倡導的全球貿易自由化為後進國家的經濟帶來了傷害。

三、小結

由對文獻的梳理可發現，新自由主義的發生、意義、實踐都很難用一個單一的論述去包含進來。新自由主義的誕生是一個長時間的過程，約略於 1970~1980 年代鞏固於英美兩國。這個年代也象徵著凱因斯主義時代的結束。新自由主義的觀念部分延續著過去的自由主義市場之概念，以及私有化的概念。但新自由主義更加強調與強大了「金融資本」的流動性，這大大的提升了市場、產業的風險。也更加地擴張了民族國家內與國際間的不平等與貧富差距。

而在新自由主義底下，能夠處在穩定且收入高的位置只有少數菁英階層。大多數的勞工以及小雇主都無法避免新自由主義所帶來的衝擊。大多數的人們都處

在更加不穩定的社會之中，老闆與小雇主們經營與生產的風險增加了、而受雇的勞工們則更容易失去工作或是接受更低的薪資與福利。總的來說，全世界各國幾乎都漸漸地受到新自由主義所帶來的各種影響。不論是中心國家、抑或是邊陲國家。也因此，從從業身分來切入對於工作疲勞的討論似乎是最能夠體現新自由主義結構影響的，因為新自由主義下不同從業身分所受到的衝擊並不相同。

第三節、台灣產業發展與勞動現況

台灣在世界的資本主義體系中處於半邊陲的位置。這並不是偶然，而是資本主義世界體系分工的一部分。台灣的經濟產業發展從 1948 年到現在經歷了許多不同的發展階段，本節開始首先回顧台灣不同歷史時期的發展階段。而在這一些不同的發展時期中，各種從業身分也產生了多方面的變化。從理解不同從業身分的變化與發展，我們可以此描繪出台灣勞動市場與勞動樣態現況。

一、台灣的經濟產業發展

台灣一直到日治時期都還是以農業生產為主的經濟型態，而到了現今台灣的經濟型態已經日趨多元化。在這數十年間經濟產業發展總共經歷了哪一些時期，過去的許多研究間已經有了共識。從 1948 年國民政府來台後，台灣經濟發展約可分為四個時期（黃崇憲 2010；張翰壁 2006）：

- 1.第一個時期為戰後接收及經濟恢復期（1945 年~1952 年），這一時期台灣的基礎建設與產業皆處於被破壞的狀態。因此經濟十分疲軟。這時台灣的經濟能夠慢慢恢復主要有三個原因：第一為政府將日治時期的產業收歸國有或是轉與私人，用以恢復主要產業的生產。第二為土地改革，減輕農民的負擔並達到耕者有其田。第三為美國的經濟援助，美國為了讓台灣成為反共前沿而提供台灣資金以穩定發展。

- 2.第二個時期為進口替代時期（1953 年~1964 年），因台灣基本民生物資不足，

必須透過從國外進口。這一時期主要是發展台灣的民生輕工業，以達到降低進口並發展民生工業的目的。這可以說是台灣產業的一次轉型。

3.第三個時期為出口擴張導向時期（1960 中期~1980 年代），此時期台灣努力將產業轉型成以出口為導向的經濟型態。此時美援逐漸減少直到中止援助，台灣亟需吸引外來資金投入。因此在 1966 年成立了第一個加工出口區，台灣逐漸由農業轉為以工業為主要產業的經濟型態。到了 1970 年代後，台灣逐漸開始發展重工業，1974 年的十大建設就是以此為目標。台灣的工業型態逐漸從勞力密集轉型到資本與技術密集的工業型態。

4.第四個時期為產業升級的積累體制時代（1990 年~現在），這一時期開始台灣逐漸走向產業升級的道路，因為過去的發展模式利潤已經降低，必須找尋提升產業附加價值的方法。政府決定發展高經濟附加價值的產業，也就是電子與資訊產業。另一方面，台灣的資金也開始向外流動。1980 年代中期，台灣資金開始流向大陸投資，這宣告台灣也走向了「自由化」與「國際化」。除了資金開始移動外，在國內從 1988 後政府也開始推動許多間國營企業的民營化工作，以提升國營企業的經營效率。

從這些時期的發展脈絡可以發現，一直到 1960 年以前，台灣都還是以是農業與民生輕工業為主的經濟生產型態，之後政策開始將台灣導向工業化發展。以出口替代進口的政策下產生了許多的中小企業。從此中小企業在台灣就成了多數人創業與就業之處，中小企業的發展對於台灣經濟的發展有著重要影響。而在 1970 年代發展重工業後，台灣也慢慢出現了民間資金為主的中、大型企業。再加上政府所主導的國營企業，可以看出台灣的產業組織就是以這三種型態的組織為主。

台灣的經濟發展過程中，可看出政府強力主導的過程。這是「發展型國家」的概念，即是由政府來推動整體經濟的發展。這樣的發展模式讓台灣在早期經濟與產業快速的成長。但到了 1990 年代後新自由主義經濟模式開始向全球擴散以來，台灣也漸漸開始受到影響。新自由主義在中心國家所引發的情況，同樣的也

出現在現在的台灣。經濟成長趨緩、金融資本力量增強、薪資停滯、雙元勞動市場擴大、工時增加、工作的穩定性下降、非典型工作的出現與增加等，都使得台灣的勞動情況比過去來的更糟。而且因為台灣處在資本主義的邊陲位置上，使台灣遭受到比處在中心國家更大的危機與衝擊。如李耀泰（2008）的研究顯示在 1990 年代全球化浪潮後，國家在勞資關係中越來越傾向於資方。這樣的發展結果使得勞工受到了「雙重剝削」，雙重剝削就是勞工在受大全球化浪潮的衝擊後還要面臨勞資關係中的邊緣化與資方不合理對待。而李健鴻（2007）在研究台灣的勞動市場屬於「彈性-安全」架構中的哪一邊時，提出了台灣的勞動市場呈現出了「雙重束縛」的關係。失業者在尋職時所受到的束縛比雇主解雇勞工時的束縛還要強，因此工作者的就業安全需求是較不足的。而在不穩定的工作現象中，柯志哲（2008）發現在 2002 年台灣已經有 37.45% 的企業使用非典型工作人員。這些研究都顯示了台灣目前勞動市場的不穩定與勞工面臨的困境。

二、不同從業身分的發展

隨著台灣經濟與產業在不同的階段，不同的從業身分也經歷了不同的發展與變化。台灣早期農業時期大多數人為自雇者，自雇者指的是從事農業勞動、從事小本經營者，而且沒有雇用其他人者。實際從事的工作可能是：農夫、經營小店鋪、司機等。到了台灣經濟發展的年代，自雇者的就業人數有約略的上升。但到了新自由主義經濟模式開始在台灣出現後，自雇者的就業人數便開始下降。根據行政院主計處〈人力資源調查統計年報〉的統計資料顯示在民國六十七年時全台自雇者有 1374 千人，而到了民國八十一年自雇者人數增為 1572 千人，但是到了民國九十三年時則降為 1458 千人（行政院主計處 2005）。這表示自雇的就業者，其在新自由主義的經濟不穩定下擁有很少或是根本沒有抵抗的能力。

自己經營且沒有雇用他人者為自雇者；如有雇用他人則可稱為老闆。老闆階級從台灣開始發展工業化時開始顯著增加，許多人從自雇者或受雇者搖身一變成

為老闆階級。老闆的就業人數增加代表經濟狀況充滿了創業的機會。但到了新自由主義經濟時期後，台灣的老闆就業人數成長已經趨於停滯，代表了不穩定的經濟情況下很難再進入創業的行列。即使創業也很難撐過數年時間。

除了自雇者與老闆階級外，台灣目前最多就業人數的從業身分就是受雇者。也就是一般所稱的受薪階級。受雇者的就業人數從台灣工業化以來一直持續性的增加，即使到了現在受新自由主義影響的時期依然如此。受雇者又可以分為公部門受雇者與私部門受雇者，但不論是公部門受雇者還是私部門受雇者之受雇人數都是呈現成長的趨勢。

在公部門受雇者中，包含公務人員與國營企業受雇者（廣義的公務員）。公務人員的人數似與產業發展較無關聯。但隨著政府組織的擴大編制，公務人員的就業人數在數十年來還是呈現增加的趨勢。而國營企業是台灣經濟產業發展的重要一環，國營企業的定義為政府持有所佔股份達百分之五十以上之企業。台灣早期的經濟都是由國營企業所撐起。國營企業的意義與重要性在於：政府可透過國營企業來提供民生物資與控制價格，另一方面可將大量的資金與土地掌握在手中。根據學者的研究台灣的國營企業大約可分為三類，分別為交通與通訊類、生產製造類與其他類。隨著台灣經濟的發展，民間企業已逐漸壯大。再加上自由化與國際化下國營企業已漸漸地失去競爭力。因此政府著手改造國營企業，在 1990 年代後推動大量的國營企業民營化，以強化國營企業的效率。在多年來的民營化之後，國營企業的家數與就業人數已經下降。可見得有部分公部門受雇者（國營企業受雇者）在新自由主義的浪潮下也逐漸失去了工作的穩定性。

而私部門受雇者則是台灣勞動人口中所占最多就業人數的類別。而由之前的台灣產業發展脈絡中可以看出中小企業是台灣過去經濟發展的動力與支柱，可以說沒有眾多的中小企業就沒有台灣的經濟發展。中小企業的定義在不同年代之定義並不相同，例如在過去中小企業定義為雇用人數在 49 人以下稱為中小企業，但在現在雇用人數在 200 人以下都稱為中小企業。那台灣眾多的中小企業是如何

形成的呢？以客觀的因素來說主要有三個：第一個因素為美國的資金與技術援助及國際經濟情況的復甦、第二個為台灣的土地改革成果，土地改革不僅提供生產力增加外匯因而增加了工業化的資金。另一方面也將過剩的人力釋出，來加入工業生產的行列、最後一個原因為僑外資金及國外資金的投資。台灣中小企業興盛的情況可由下列數據展現：在製造業中，1954年1-9人的企業佔整體製造業比例為90.73%，到了1996年則佔70%。而10-49人的企業在1954年佔製造業整體比例為8.02%，而在1996年則佔25.2%。在佔外銷比例方面，1981年時中小企業佔整體外銷68.1%、大企業佔31.9%。到了1997年中小企業佔48.77%、大企業佔51.23%。另外在雇用人數方面，到了2004年時中小企業所雇用人數有755.3萬人，同時期大企業雇用人數為123.8萬人。由以上的數據可看出中小企業在台灣經濟發展中佔有極重要地位（張翰壁 2006）。

除了中小企業以外，近年來大型企業也吸納了許多的就業人口。在1970年代後，台灣已經出現越來越多大企業或以集團經營的模式。大型企業與集團已經漸漸地在台灣經濟中占有重要地位。過去外銷比例大多由中小企業佔較多，到了現在已經被大企業所超越。另外大企業的成長我們可以由大企業數量的成長與所雇用的人數來得知，在1979年台灣的大企業共有100家（子企業有645家），而到了1998年台灣的大企業已經有179家（子企業有1944家）。而大企業所雇用的員工人數在2004年已經增加到了123.8萬人，在1998年時只有77萬人。在現今新自由主義的全球化下，只有大企業才能夠有足夠的資金與技術、人脈等來開拓市場。而這是中小企業所無法做到的。並且大企業能夠在不穩定的經濟風險中有更大的機會渡過（張翰壁 2006）。由對於中小型與大型企業人數的數據，可以推出私部門受雇者人數不斷在增加的原因。

過去在新自由主義經濟模式興起以前，大多數的受雇工作都是長期而穩定的。但到了新自由主義興起後，為了因應不穩定的情形與風險開始出現了非典型的雇用型態。非典型雇用指的是派遣勞動、外包及部分工時之工作型態，非典型受雇

者人數在近年來開始快速增加。這反映了彈性勞動受雇的型態開始普及。而在台灣，對於非典型受雇者的就業人數一直沒有較為精確的估計。因此對於非典型就業人數的不同估計差異頗大，但不論如何非典型就業人數持續的增加是各方都同意的（馬財專 2012；李健鴻 2012）。

三、小結

從台灣發展型國家的脈絡來看，台灣的經濟發展在各個時期皆受到了政府的主導或是強力影響。即使到了新自由主義時期依然如此。而台灣從農業時代跨入工業時代，再跨入由金融資本所主導的新自由主義時代。造就出了一批中小企業主，而部分中小企業也逐漸的茁壯而成大企業。但在新自由主義下的經濟情勢中，不論是自雇者、公、私部門受雇者甚或是老闆階級，都不得不承受更高的工作不穩定風險。從對於不同從業身分的就業人數整理中，可以觀察出台灣產業從發展時期到不穩定時期的變化。這對於本研究分析提供了一個較為鉅觀的背景。並且，也加強了從從業身分來探討工作疲勞與工作轉換的適切性。

第四節、工作內容的影響

一、消失的工作穩定性

自從新自由主義彈性生產模式在全球散播以來，工作的穩定性已經與過去產生了極大的不同。在新自由主義經濟型態下，許多國家皆大幅度的降低貿易壁壘與提倡自由化。這大大的增加了產業競爭的幅度，各個產業、公司都加緊腳步希望能在新自由主義經濟中取得一席之地。為什麼新自由主義的經濟型態是如此的競爭劇烈呢？而這樣的產業高度競爭情況又會為個別的勞動者帶來什麼影響呢？首先，在新自由主義經濟中各國爭相降低貿易保護與國內福利政策。這將會讓市場充滿了不確定性，因為隨時都會有來自不同國家、不同地區與城市的競爭者搶走其他公司的顧客與產品。因此對於企業來說這樣的經濟狀況下會造成利潤的下

降與不穩定，公司隨時都有可能失去利潤甚至倒閉。那麼在這種情況下企業是如何面對呢？答案似乎顯而易見，各公司與產業爭相使用各種方法降低成本，或是不斷的提升產品與服務以留住及開發新客戶。不論是採用哪種方式，都將使原本穩固的企業經營與運作型態面臨極大的變動，而這樣的變動並不只是暫時的而是持續性的。（Robert B. Reich 著、梁文傑譯 2002）

所以，在新自由主義經濟下的企業都面臨著不得不變動的景況。不只要變、還必須時時變。如此一來才能在新自由主義下的經濟環境中存活下來。在這樣的一種大環境變動下，個別勞動者的工作處境當然也面臨巨大的「不得不變」。過去工作者在職涯裡，一生幾乎都待在一家公司或是從事同一種行業。受雇者隨著年資的逐漸增加而逐漸提高自身的職等，收入也隨著年資而逐漸增加。或是自雇者皆從事同一種事業。這樣的一種穩定的、低變動的工作型態是十分普遍的。但現在，這樣的一種穩定的、典型的工作型態逐漸消失。1980 年代以來新自由主義經濟型態帶來的新一波全球化已改變了傳統的工作型態。在今日，傳統的穩定工作型態依然存在但已逐漸減少中。新的工作形態如非典型受雇正逐漸增加，這些工作不再是穩定的、可以預期的。勞動者的工作收入不再穩固、工作的時間開始增加、升遷不再受保障甚至隨時會失去工作。這樣的非典型工作型態不論是在公部門或是私部門及人數上都快速增加。諸如臨時性工作、外包或派遣等工作大幅的資加，受雇者因收入的減少以及不確定性增加只好更為賣力的工作。那麼傳統典型的受雇者會比較好嗎？也許是、也許不是。典型的受雇者比起非典型受雇者的工作多了一層保障可以讓勞動者較不必擔心收入不穩定。但相對於過去，典型受雇者的工作情況也發生了巨大轉變。過去工作的薪資大多是固定的，現在的薪資雖然也差不多，但是薪資中的本薪下降相對的是各種獎勵性的薪資來取代。典型的受雇者必須花更多的時間與心力來達到跟過去相同的薪資。除此之外還必須不斷的進修增加自己的能力以免被淘汰，因為現在的工作不再是穩固的，每一個工作職位上的工作者都是隨時可以替換的。

所以我們可以發現，在新自由主義經濟型態下不論是典型的受雇者或是非典型的受雇者都必須更賣力的工作。因為不確定性與失去工作的風險不斷的在增加。也許這個月收入很高，但可能下個月馬上就失去工作。新自由主義經濟型態帶來了新的競爭模式，不論是各種產業或是內部的勞動者都無法置身事外。

而台灣的狀況是如何呢？台灣近年來的失業率也逐漸升高。而即使有工作者，其工作狀況也不穩定。而不穩定的工作則也會影響工作疲勞程度的上升，勞動者可能因失業恐懼而更努力的工作導致工作疲勞程度上升。葉婉榆等（2008）在研究中發現，就業不安定性高的群體其工作疲勞程度較高，湯家碩等（2011）的研究也出現相似的結果。

二、工時的意義與剩餘價值

工時代表的是勞動過程中所付出的時間，換言之只要討論勞動就必須探討工時的意義。那麼工時在資本主義體系中的重要性為何呢？台灣現時的工作時數是多少？工時與工作疲勞的關係是否是直接的？工時意義上的複雜性在哪裡？工時對於不同從業身分的意義及狀態為何？以下分別論述之。

剩餘價值理論

在馬克斯的著作中討論到了「剩餘價值的概念」。在資本主義的體系中，資本家必須不斷地累積資本，因而必須提高產品的剩餘價值。而剩餘價值的來源就在於工人增加勞動時間達到更多的產出量，在資本主義中勞動者將工作時間販賣給了資本家以進行生產勞動。勞動者付出越多的勞動工作時間就增加了資本家能夠獲得的剩餘價值。所以，資本家會增加勞動者的工時以獲取更多的利潤（Marx 2011）。

因此，可以得知為何資本主義中的受雇者其工時居高不下，而且有日益上升的趨勢。即便到了現在新自由主義時期也是如此。但是，對工時的概念進行衡量並不容易。

台灣的工作時數

台灣的就業人口近年來在工作時數上明顯的增加了。如行政院主計處〈人力運用調查報告〉在民國九十四年所做的調查顯示：在民國九十年時就業者平均每週工時為 44.84 小時，到了民國九十四年時就業者平均每週工時已升高為 45.28 小時。民國九十年時每週平均工時在 45 小時以上者占整體比例 47.53，到了民國九十四年為 48.52（行政院主計處 2005）。這樣的數據不只表示就業者的整體平均工時上升，也可得知超時工作的就業者比例越來越高。

工時與工作疲勞的關係

許多文獻都指出工時是影響工作疲勞狀況的重要因素，研究的結果大多顯示隨著工作時數的增加會直接的影響到工作疲勞程度的上升。如張晏蓉等（2007）的研究發現每週平均工時在 49 小時以上者相較其他工時較短的組別在疲勞的程度上較高，

另外也有研究指出工作疲勞程度會隨著工作時間的增加而提高，但當工作時數超過一定的時數後工作疲勞程度反而會下降。這是因為極高工時的人可能對於自己工作的控制程度較高，或是較為投入工作的關係。如鄒孟婷、黃偉新（2013）的研究便顯示出：工時越長的組別疲勞程度會越高，但是工時最長的組別（54 小時以上）卻不是最疲勞的。另一方面，當工作時數過低時工作疲勞程度也會提高。這可能是因為沒有工作或工作不穩定所造成的。由此可知，工時與工作疲勞之間的關係十分複雜可能牽扯到許多其他工作中的因素。如葉婉榆等（2008）的研究便發現相對於工時接近法定標準者（40~44 小時），工時最高（大於等於 54 小時）與最低（低於四十小時）的組別較為疲勞，認為工時與疲勞是一非線性的關係。或是如何定義與測量工作的內容等（Kristensen et al. 2004）。除了不同的工時或是定義工作內容外，有研究也顯示不同的工作時間輪班方式會有著不同的工作疲勞程度（Jansen et al. 2003）。

工時意義的複雜性

工時似乎是一個解釋工作疲勞的重要因素，過去的許多研究也揭示了這一點。但如果我們較為細緻地去分析工時這一個影響因素，我們就會發現工時其實與過工作疲勞間的影響關係是十分複雜的。首先，工時要測量的準確十分不容易。如前所說例如在工作之外的通勤時間是否要納入工作的時間？以及每個人認為在「工作」的時間是否定義不同？這些都影響了工時數值的準確性。其次，即便工作時間很長也不一定代表工作者將會感到疲勞，如張晏蓉等（2007）的研究發現工時與工作負荷的相關性並不強。工作中的壓力與負荷都是必須納入考慮的因素，例如工作負荷十分繁重的八小時工時與輕鬆工作的八小時工時必然會有不同的工作疲勞程度。如鄭雅文等（2007）便認為工時會低估勞動者實際投入工作的時間，以及工時無法反映工作者整體的勞動負荷。最後，工作時數在一年中的變化可能會很大。例如非典型的工作者如部分工時的工作者，他們的工作時數在一年中分布可能是極度不均的，也就是忙碌的季節工時非常長而沒有工作的季節工時極短。而在實際的測量中，我們可能無法得知這一個部分工時的工作目前是處於哪一個工作階段。由以上數點可以得知，工時雖然看來是影響工作疲勞的重要因素。但還必須加入其他的變項來進行觀察與分析，以釐清其間的影響關係。

工時似乎可以容易的理解為有償勞動所花費的時間，但對於全職的工作來說其收入並不是隨著在工作場所中勞動時間的增加而增加收入。所以通勤的時間是否算工時？工作帶回家做是否算入工時？而現在日漸嚴重的工作「責任制」是否算入工時之中？工時不只是像過去於工廠中工作的工人那般有著固定的計算方式，這顯示出了工時在從業身分與形式多樣化時估算的困難。

三、工作控制與異化

工作控制有何重要性？工作控制代表勞動過程中的自主性，這牽涉到了「異化」的概念。工作控制可能有哪一些面向？以及不同工作類型其工作控制的程度

又為何？本節討論了工作控制對於工作疲勞的相關性及重要性。

異化的概念

「異化」是馬克思理論中的一個重要概念。因為勞動者的勞動不再是為了自己，而是為了資本家。勞動者的勞動過程、所生產的物品都不屬於自己，因此產生了某種「疏離」也就是「異化」。異化可分為四個面向：勞動者與勞動過程對立、勞動者與生產商品之間的對立、勞動者與勞動者之間的對立以及勞動者與自身的對立。這邊主要探討的是勞動者與勞動過程之間的異化，勞動者在資本家所主導的生產中，其勞動過程不再是自我的實現與滿足，而全都只是為了生產商品而進行的勞動。這樣的勞動過程讓勞動者感受到勞動不再屬於自己，勞動者就如同機器上的螺絲釘一般失去了自主性。因此，異化的勞動生產是資本主義生產模式中的一種現象（George Ritzer and Douglas Goodman 2004；Marx 1990）。

工作控制的面向及與工作疲勞的關係

如前面所提的工人在生產線上生產，可能會產生異化的勞動。這可推論出工作控制程度對於工作疲勞的重要性，「工作控制程度」即是勞動者在工作中對自己工作內容與流程的掌控程度。而工作控制的面向可以包含如工作時間與工作內容的控制、工作的有趣程度、工作的負荷程度等。這些都能夠幫助理解關於工作控制的概念及內涵。

而許多研究都指出工作控制會顯著影響工作疲勞程度。較低的工作控制程度會使得工作疲勞程度上升。可認為較低的工作控制程度代表著較高的工作負荷程度。葉婉榆等人（2008）的研究顯示工作控制程度低確實會有較高的疲勞程度。而張晏蓉等人（2007）的研究則顯示工作控制程度高的群體其工作疲勞較低，因此具有工作自主性的工作者較不會產生疲勞感。Karasek（1979）的負荷-控制模式(Demand-Control model)認為如果在工作負荷高與工作控制程度低的情況下，將會產生一種負面的壓力。而有來自美國的研究顯示，較低的工作控制程度將會有較差的健康狀況（Cheng et al.2000）。

四、不同從業身分之工作內容性質

透過前面章節的分析，可以推導出從業身分是理解工作疲勞與工作轉換的合適工作分類方式。本研究將從業身分分為：公部門長期受雇者、私部門長期受雇者、定期契約受雇者、非典型受雇者、自雇者與老闆階級等六種類別。而不同的從業身分其工作內容性質也不完全相同，以下約略作一描述：

公部門長期受雇者：公部門的受雇者其工作疲勞在過去的研究中認為是較低的。因為其有著固定的工時、較高的福利保障以及穩定的工作。其工時最為固定也就是所謂的「朝九晚五」。但工作控制程度則可能因為工作內容較為固定而可能較低。工作穩定性則是比其他從業身分都來的高。

私部門長期受雇者：私部門受雇者是過去疲勞研究中所著墨最多的從業身分，其可再依照工作專業程度或其他分類方式進行劃分。私部門的受雇者其工時較長，因可能會被要求較多的加班。在工作控制上可能異質性較大，在工作穩定性較公部門受雇者為低。

定期契約受雇者：定期契約受雇者狀況可能介於公、私部門長期受雇者與非典型受雇者間。其工時較為固定，工作內容也固定但工作穩定性則較低。有研究顯示定期契約受雇者的工作疲勞程度與長期受雇者相當（湯家碩等人 2011）。

非典型受雇者：非典型受雇型態如部分工時、派遣、外包等等，其工作本身、工作收入、工作時間都相對的不穩定（張晉芬 2011：368-373；ILO 2009；Quinlan et al. 2001）。以致其自評健康較差與身心疲勞的程度較高（王佳雯等 2011）。湯家碩等人（2011）的研究也顯示非典型受雇者工作時數較短，但有較高的工作疲勞程度。因此，非典型工作者其工時不穩定，但平均來說應低於典型的受雇者。而工作內容控制程度應最低，工作也最不穩定可能隨時都會面臨失業的風險。

自雇者：相較於對受雇者的疲勞研究，對於自雇者的健康研究就顯得更為稀少。而自雇者其工作自由度高，工時可能較長，工作控制程度也較高。但同時也面臨不穩定的風險（葉婉榆等 2010）。一份歐洲的研究顯示自雇者中感到疲勞的比例

較受雇者來的較高 (Benavides et al. 2000)。另一份對於加拿大與巴基斯坦的研究也顯示自雇者較組織中的受雇者較為疲勞 (Jamal 2007)。

老闆階級：老闆階級情況可能與自雇者相近。同樣的工作未必穩定、工時可能較長、工作控制程度很高 (葉婉榆等 2010)。

第五節、研究架構

本研究的研究架構分為從業身分透過工作內容影響工作疲勞的機制，以及從業身分與工作內容影響工作轉換的機制兩大部分。本研究依據從業身分進行分類，將從業身分分為：公部門長期受雇者、私部門長期受雇者、定期契約受雇者、非典型受雇者、自雇工作者以及老闆階級等類別來進行分析。首先的分析為檢視不同從業身分類別在工作內容上是否具有差異。之後在從業身分對工作疲勞的研究架構中：從業身分除了本身對於工作疲勞的影響外，還透過工作穩定性、工作時數與工作控制程度等工作內容變項的中介效果來對工作疲勞造成影響。另外工作內容變項也單獨會對工作疲勞造成影響。

除此之外，其他的工作內容變項與社會人口學變項也可能會對於工作疲勞造成影響。其他的工作內容變項包含如年資、工作收入等變項。而社會人口學變項則作為基礎的研究控制變項。而且在分析架構中，工作疲勞將分為三個面向進行分析：筋疲力盡、工作壓力與工作負荷。以此能夠完整的分析從業身分影響不同工作疲勞面向的機制差異。

第二部分的研究架構為從業身分與工作內容對於工作轉換意願的影響機制。不同從業身分可能會有不同的工作轉換意願，而不同的工作內容也會對工作轉換意願造成不同程度的影響。另外還必須探討工作疲勞（負荷）的影響，隨著工作疲勞程度的上升或降低是否會影響工作轉換的意願。同時分析中也包含其他工作內容變項與社會人口學變項。透過這一些分析來檢證從業身分與工作內容對於工作轉換意願的影響機制。除了整體的工作轉換意願外，研究並將年齡分為三個組

別（青年組、中年組、中老年組），以探究從業身分與工作內容對不同年齡層的工作轉換意願機制是否存在差異。

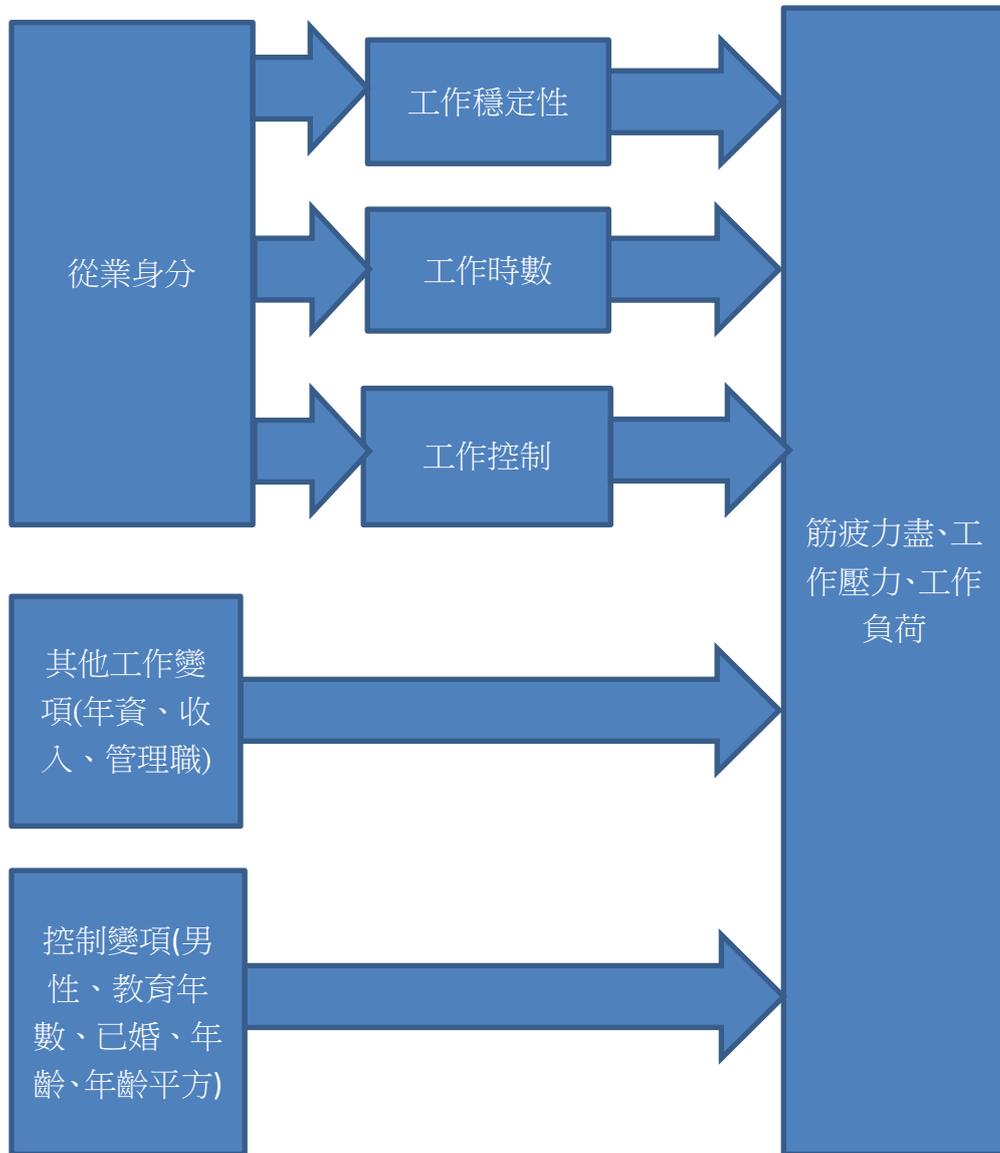


圖 1：從業身分影響筋疲力盡、工作壓力與工作負荷的機制

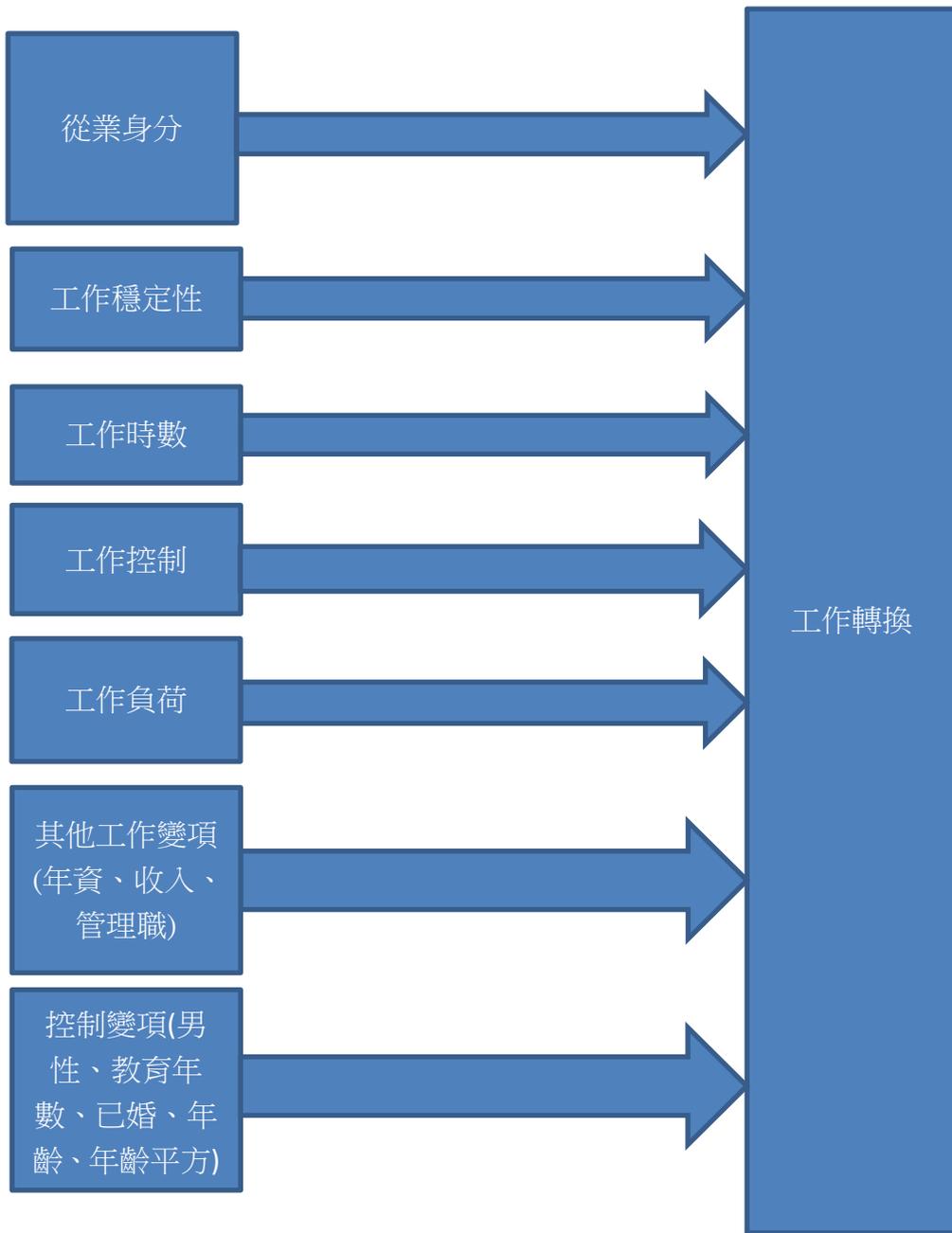


圖 2：從業身分、工作內容與工作負荷對於工作轉換之影響機制

第三章、研究資料、假設與方法

第一節、研究資料

本研究採用次級資料的研究方式，並使用大型的抽樣調查資料庫《台灣社會變遷基本調查》第五期一次「工作與生活」組問卷來進行研究。使用大型調查資料庫有高信度與高效度的優勢，可將研究結果推估至較大的研究母群體。以此來實證工作疲勞在台灣社會各從業身分中的差異性，以及尋找出影響工作疲勞的工作內容影響與文化機制。也就是工作時數、工作控制與工作穩定性對工作疲勞的多重影響機制。原始研究資料的總體樣本數為 2171 人。而本研究在去除不適用的樣本數後，共有 1285 人⁴進入分析的樣本之中。

第二節、研究假設

(一) 從業身分對工作疲勞之影響機制⁵

由等人整理過去國外對於自雇者健康情形的研究，那麼在台灣的情形又是如何呢？在新自由主義經濟的影響下，不同從業身分的工作者皆面臨了失去工作的風險。但公部門長期受雇者可說是最不受影響的從業身分，因此較自雇者來的較具有優勢。較不會因為害怕失去工作的原因而更努力工作，進而影響到工作疲勞的程度。另一方面，的數據也顯示公部門受雇者是工作疲勞程度較低的從業身分。因此**研究假設 1-1：自雇者工作疲勞程度較公部門長期受雇者高。**而相對的，私部門受雇者與自雇者之間的工作穩定性高低差異則較難評估。因為兩者都同樣面臨了失去工作的風險。但可預期的是私部門長期受雇者在工作上的控制程度低於自雇者，因此較可能產生工作疲勞。所以**研究假設 1-2：自雇者工作疲勞程度較私部門長期受雇者低。**

非典型受雇者是新自由主義興起後開始出現的工作型態，其工作不穩定，

⁴ 在原始的樣本中，有回答工作疲勞的人數為 1333 人。因此以 1333 人為基準，再搭配可歸類之從業身分人數後可分析的樣本共有 1285 人。

⁵ 在本研究的分析中，將工作疲勞分為筋疲力盡、工作壓力與工作負荷三個面向進行分析。因此，從業身分對於工作疲勞的研究假設將同時使用於筋疲力盡、工作壓力與工作負荷這三個疲勞面向的分析之中。

隨時都可能失去工作。因此可能會更努力的工作導致工作疲勞的增加。**研究假設 1-3：公部門長期受雇者工作疲勞程度低於非典型受雇者。**基於相同的原因，非典型受雇者的工作不穩定性更高於私部門受雇者。**研究假設 1-4：私部門長期受雇者工作疲勞程度低於非典型受雇者。**

私部門長期受雇者依照過去的研究數據顯示工作疲勞程度高於公部門受雇者，並且私部門長期受雇者其工作穩定性低於公部門長期受雇者。**研究假設 1-5：私部門長期受雇者工作疲勞程度高於公部門長期受雇者。**

若比較自雇者與非典型受雇者之工作型態可以發現，非典型受雇者比起自雇者其工作更為不穩定、工作控制程度更低。因此，**研究假設 1-6：非典型受雇者工作疲勞程度高於自雇者。**

(二) 工作內容對於工作疲勞之影響。

新自由主義下的經濟型態，不論是資本家或是受雇者皆面臨了失去工作的風險。並且，工作者為了保有工作將會更努力的工作。因而使工作疲勞程度增加。**研究假設 2-1：工作穩定程度高者其工作疲勞程度較低、研究假設 2-2：越失業恐懼者其工作疲勞程度越高。**

工作時數的增加可能是影響疲勞上升的直接因素，**研究假設 2-3：工作時數增加則工作疲勞程度也會增加。**

對於工作的控制程度是影響工作疲勞的重要因素之一，較低的工作控制程度將會導致工作疲勞程度的上升。而本研究終將工作控制分為對於工作時間的控制與對於工作內容的控制。**研究假設 2-4：對工作時間控制程度低者其工作疲勞程度較高、研究假設 2-5：對工作內容控制程度低者其工作疲勞程度較高。**

(三) 從業身分之間的工作內容差異。

3-1.從業身分之間的工作穩定性差異。

公部門長期受雇者其工作受到保障，是工作最為穩定的從業身分類型。因此假設公部門長期受雇者的工作穩定性較高。**研究假設 3-1a**：自雇者工作穩定程度低於公部門長期受雇者。

而非典型受雇型態屬於工作最不穩定的從業身分類型，因此假設非典型受雇者其工作穩定性較低。**研究假設 3-1b**：自雇者工作穩定程度高於非典型受雇者、**研究假設 3-1c**：公部門長期受雇者工作穩定性高於非典型受雇者、**研究假設 3-1d**：私部門長期受雇者工作穩定性高於非典型受雇者。

3-2.從業身分之間的工作時數差異。

從文獻的探討中得知自雇者的工作時數較受雇者來的長，因此假設自雇者的工作時數較長。**研究假設 3-2a**：自雇者工作時數高於公部門長期受雇者、**研究假設 3-2b**：自雇者工作時數高於私部門長期受雇者、**研究假設 3-2c**：自雇者工作時數高於非典型受雇者。

而典型的受雇型態其工作時數較為穩定及固定，所以可以假設不論是公部門或是私部門之長期受雇者的工作時數都高於非典型受雇者。**研究假設 3-2d**：公部門長期受雇者工作時數高於非典型受雇者、**研究假設 3-2e**：私部門長期受雇者工作時數高於非典型受雇者。

3-3.從業身分之間的工作控制程度差異。

自雇者其工作特性擁有的優勢便是對於自身工作的控制程度，能夠完全掌握自身的作息時間以及工作內容。所以可以假設自雇者的工作控制程度高於受雇者。**研究假設 3-3a**：自雇者的工作控制（時間、內容）程度高於公部門長期受雇者、**研究假設 3-3b**：自雇者的工作控制（時間、內容）程度高於私部門長期受雇者、**研究假設 3-3c**：自雇者的工作控制（時間、內容）程度高於非典型受雇者。

而非典型受雇者所做的工作大多屬於臨時性、制式的工作，因此可假設非典型受雇者的工作控制程度低於典型的受雇型態。**研究假設 3-3d**：公部門長期受雇者的工作控制（時間、內容）程度高於非典型受雇者、**研究假設 3-3e**：私部門長期受雇者的工作控制（時間、內容）程度高於非典型受雇者。

（四）從業身分對工作轉換之影響機制

公部門長期受雇者屬於工作穩定性較高的從業身分類別，公部門的工作者大多求穩定的工作。因此**研究假設 4-1**：自雇者轉換工作的意願較公部門長期受雇者高。而自雇者會吸納私部門的就業者，**研究假設 4-2**：自雇者轉換工作的意願較私部門長期受雇者低。非典型就業者是屬於就業情況最不穩定、福利業較差的從業身分類別。**研究假設 4-3**：自雇者轉換工作的意願較非典型受雇者低。

如前所述，公部門長期受雇者就求穩定的工作。**研究假設 4-4**：公部門長期受雇者轉換工作的意願較私部門長期受雇者低。而非典型受雇者是勞動條件較差的從業身分類別，**研究假設 4-5**：公部門長期受雇者轉換工作的意願較非典型受雇者低。

（五）工作內容與工作疲勞對工作轉換之影響機制

在較穩定的工作中工作者可能較不想要換工作，因此**研究假設 5-1**：工作穩定程度越高者其工作轉換意願較低、**研究假設 5-2**：越失業恐懼者其工作轉換意願越低。

而在工作負荷較高時，工作者可能會較想離開高度疲勞的工作。**研究假設 5-3**：工作負荷程度越高者其工作轉換意願越高。

第三節、研究變項建構

依變項部分：

工作疲勞為一種身體機能處於疲憊之綜合狀態，是由許多不同的面向所構成。因此在依變項中將其分為身體上的疲憊與心理上的壓力來進行分析，方法為同時使用問卷中的兩個題目。

筋疲力盡：

筋疲力盡指的是在工作上的身體疲勞感。從對於本題目⁶的回答中，將回答總是編為 4、經常編為 3、有時候編為 2、很少編為 1、從不編為 0、拒答⁷編為 2 等五種程度。以此來表示工作**筋疲力盡**程度越高者其分數也越高。研究整體樣本之筋疲力盡程度平均值為 2.08。

工作壓力：

工作壓力指的是工作上的心理壓力程度。從對於本題目⁸的回答中，將回答總是編為 4、經常編為 3、有時候編為 2、很少編為 1、從不編為 0、拒答⁹編為 2 等五種程度。以此來表示**工作壓力**程度越高者其分數也越高。研究整體樣本之工作壓力程度平均值為 2.05。

工作負荷：

工作負荷為綜合的身心疲勞狀態。使用**筋疲力盡**與**工作壓力**兩個題目合併然後除以二取其平均值¹⁰，分數越高者代表其**工作負荷**程度越高。由**筋疲力盡**、**工作壓力**與**工作負荷**等不同的變項，可較完整的分析**工作疲勞**的不同面向。研究整體樣本之**工作負荷**程度平均值為 2.07。

⁶ 原始題目為：接下來要請教您幾個有關工作狀況的問題。在您的工作中，您常不常有下列這種情形？下班回家覺得精疲力盡？

⁷ 拒答者有 4 人。

⁸ 原始題目為：接下來要請教您幾個有關工作狀況的問題。在您的工作中，您常不常有下列這種情形？覺得您的工作有壓力？

⁹ 拒答者有 4 人。

¹⁰ Alpha 值為 0.6。

工作轉換：

工作轉換代表受訪者在一年內是否可能會去尋找新工作。將答案很有可能編碼為 4、可能編碼為 3、不可能編碼為 1、很不可能編碼為 0、無法選擇編碼為 2、拒答者編碼為 2，分數越高代表未來越有可能去尋找工作。以檢視工作者對轉換工作的意願¹¹。研究整體樣本工作轉換意願之平均值為 1.30。

自變項部分：

從業身分分為六類：

從業身分為受訪者目前工作所屬的從業身分分類，使用兩題題目結合進行編碼。

(一)、**公部門長期受雇者**：將為公營企業工作、為政府機構工作編及同時為長期正式編制人員(正職人員)者編為**公部門長期受雇者**。公部門長期受雇者共有 138 人¹²，佔全部從業身分人數的 10.74%。

(二)、**私部門長期受雇者**：將為私人雇主或在私人機構工作，並為長期正式編制人員者。或是受雇於家中者編為**私部門長期受雇者**。私部門受雇者共有 688 人¹³，佔全部從業身分人數的 53.54%。

(三)、**定期契約工作者**：將為私人雇主或私人機構工作、為政府或公營企業工作，同時為定期契約人員(含約聘、約雇、特約、委任)者編為**定期契約工作者**。定期契約工作者共有 80 人¹⁴，佔全部從業身分人數的 6.23%。

(四)、**非典型受雇者**：將為私人雇主或私人機構工作、為政府或公營企業工作、同時為臨時人員(含暫雇、工讀、代班(課)等形式)、人力派遣人員、家庭代工者編為**非典型受雇者**。非典型受雇者共有 111 人¹⁵，佔全部從業身分人數的 8.64%。

¹¹ 回答無法選擇有 43 人、拒答者有 4 人。

¹² 為公營企業工作者 30 人、為政府機構工作者 108 人。編碼排除了受雇於公部門的外包人員。

¹³ 其中受雇於私人雇主者有 638 人、受雇於家中且有領薪水者有 50 人。編碼排除了受雇於家中但未領薪水的工作者。

¹⁴ 其中為公部門工作者 17 人、為私人所雇者為 60 人、無固定雇主 3 人。

¹⁵ 為公部門所雇用者有 10 人、受雇於私人者有 82 人、無固定雇主 19 人。

(五)、**自僱工作者**：將自己一人工作，沒有雇用其他人。或是受雇於他人但自己一人工作者¹⁶編為**自僱工作者**。自僱工作者有 163 人¹⁷，佔全部從業身分人數的 12.68%。

(六)、**老闆階級**：將自己當老闆，而且有雇用別人者編為**老闆階級**。老闆階級共有 105 人，佔全部從業身分人數的 8.17%。

而在進行迴歸分析時以自僱工作者為對照組，以對本研究的推論與假設做詳細的分析。

工作內容變項：

穩定程度：代表受訪者認為自身工作是否穩定的程度。將選項依照順序編碼非常同意編碼為 4、同意編碼為 3、既不同意也不反對編碼為 2、不同意編碼為 1、非常不同意編碼為 0、無法選擇編碼為 2、拒答者編碼為 2，分數越高代表認為目前工作穩定程度越高¹⁸。重新編碼後整體平均值為 2.43。

失業恐懼：代表受訪者是否害怕失去目前工作的程度。將選項反向重新編碼非常擔心編碼為 3、相當擔心編碼為 2、有點擔心編碼為 1、一點也不擔心編碼為 0、不知道與拒答者以 0.57 取代¹⁹，分數越高代表越失業恐懼。重新編碼後整體平均值為 0.57。

努力工作：代表受訪者是否願意增加工作量。將選項重新編碼為工作時間長一點、多賺一點編碼為 2；工作時間一樣，賺同樣的錢編碼為 1；工作時間短一點、少賺一點編碼為 0；無法選擇編碼為 1；拒答者編碼為 1，分數越高代表越努力工作增加收入²⁰。重新編碼後整體平均值為 1.16。

工作時數：代表受訪者每週平均的工作時數。依照工作時數的數值大小排列，而

¹⁶ 受雇於他人但自己一人工作者雖然也受雇於他人，但因為其為一人獨自工作，因此在工作內容（如工作時數與工作控制程度上）應會較接近於自僱者的工作性質。

¹⁷ 自己一人工作無雇用員工者有 153 人、受雇於他人但自己工作者有 10 人。

¹⁸ 回答無法選擇有 9 人、拒答者有 4 人。

¹⁹ 回答不知道有 1 人、拒答者有 4 人。數值以其他 1280 人樣本之平均值 0.57 取代。

²⁰ 回答無法選擇有 84 人、拒答者有 4 人。

遺漏值則使用其他有回答工時的研究樣本 1280 人之平均值 47 小時取代²¹。重新編碼後整體工時平均值為 47.35 小時。

時間控制：代表受訪者可控制自己每日的上下班時間程度。將選項上下班時間是我的老闆決定的，我自己不能改變編碼為 0；我多多少少可以決定我的上下班時間編碼為 1；我完全可以決定我自己的上下班時間編碼為 2；拒答者編碼為 1²²，分數越高代表越能夠控制自身的上下班時間。重新編碼後整體平均值為 0.76。

內容控制：代表受訪者可安排自己每日工作內容的程度。將選項我能自由地決定怎麼安排我的日常工作編碼為 2；我多多少少能夠決定怎麼安排日常工作編碼為 1；我不能自由決定怎麼安排日常工作編碼為 0；無法選擇編碼為 1、拒答者編碼為 1，分數越高代表越能夠控制自身的工作內容²³。重新編碼後整體平均值為 1.14。

單獨作業：代表受訪者認為自身工作可單獨作業的程度。將選項依照順序編碼非常同意編碼為 4、同意編碼為 3、既不同意也不反對編碼為 2、不同意編碼為 1、非常不同意編碼為 0、無法選擇與拒答者編碼為 2²⁴，分數越高代表認為工作越能夠獨立作業。重新編碼後整體平均值為 2.81。

工作有趣：代表受訪者認為自身工作有趣的程度。將選項依照順序編碼非常同意編碼為 4、同意編碼為 3、既不同意也不反對編碼為 2、不同意編碼為 1、非常不同意編碼為 0、拒答者編碼為 2²⁵，分數越高代表認為自身工作越有趣。重新編碼後整體平均值為 2.42。

管理職：代表受訪者是否擔任管理職位。將選項重新編碼有編碼為 1 代表擔任管理職位，沒有編碼為 0、拒答者編碼為 0²⁶，為 0 代表未擔任管理職位並且為參照組。在 1285 人中，擔任管理職者佔 26.77%、任非管理職者佔 73.23%。

²¹ 回答不知道有 2 人、拒答者有 3 人。

²² 拒答者有 4 人。

²³ 回答無法選擇有 13 人、拒答者有 4 人。

²⁴ 回答無法選擇有 3 人、拒答者有 4 人。

²⁵ 拒答者有 4 人。

²⁶ 拒答者有 1 人，其年齡為 28 歲、為私部門長期受雇者、工作年資為一年，判斷為非管理職。

年資：代表受訪者在目前工作的年資。年資依照高低排列，另外將不知道或拒答者則以有回答年資者共 1273 人之平均年資 8.5 年取代²⁷。重新編碼後整體年資平均值為 8.5 年。

工作收入：代表受訪者的工作收入。將每個選項重新編碼以其中間值取代。收入在 30 萬元以上者編為 30、回答無收入者、不知道與拒答者以有回答收入狀況(含無收入者)之研究樣本共 1250 人之中位數取代編為 3.5²⁸。重新編碼後整體平均值為 4.07。

社會人口學變項：

性別：代表受訪者的性別。將選項重新編碼為男等於 1、女等於 0 為參照組。在 1285 人中：男性佔 57.2%、女性佔 42.8%。

年齡：代表受訪者年齡大小。年齡變項依照原本的排列方式。而除了原本的年齡變項之外，另外在進行迴歸分析時再創建一個年齡平方變項以看出不同年齡對於依變項的可能影響。研究整體樣本平均年齡為 39.29 歲。

年齡組別：將年齡分為「青年組」、「中年組」、「中老年組」。青年組為 19 歲到 35 歲、中年組為 36 歲到 50 歲、中老年組為 51 歲到 65 歲²⁹。其中青年組人數佔 40.93%、中年組人數佔 41.25、中老年組佔 17.82。

教育年數：代表受訪者的教育程度。將教育程度分類重新編碼為教育年數，未受教育編為 0；自修者編為 3；小學編為 6；國(初)中到初職編為 9；高中普通科、高中職業科與高職編為 12；士官學校、五專、二專、三專、軍警專修班、軍警專科班與空中行專編為 14；空中大學、軍警官學校、技術學院、科大、大學編為 16；碩士編為 18；博士編為 22；其他編碼³⁰為遺漏值。教育年數越高代表教育程度越高。重新編碼後整體平均教育年數為 12.45 年。

²⁷ 回答不知道有 10 人、拒答者有 2 人。

²⁸ 回答無收入者有 3 人、不知道有 3 人、拒答者有 32 人。

²⁹ 分組的依據為：1.預設 65 歲為退休年齡 2.讓每組的組距相當，而為了避免流失樣本數將 65 歲以上樣本也放入中老年組。

³⁰ 其他為 0 人。

已婚：代表受訪者的婚姻狀態。將已婚有偶者編為 1，其餘編為 0 為參照組。代表已婚有偶或其他情況。在研究整體樣本中，已婚者佔 63.81、其餘佔 36.19%。

第四節、研究方法與步驟

本研究使用套裝統計軟體 **stata** 第 11 版進行分析。研究所使用的方法主要為單因子變異數分析與多元迴歸分析兩種分析方法。

研究分析步驟

研究分析主要分為單因子變異數分析與多元迴歸分析兩部分。首先依照從業身分的分類，來檢視不同從業身分在工作疲勞、工作轉換、社會人口學變項、工作穩定性、工作時數、工作控制程度與其他工作內容變項之間的差異性。首先使用單因子變異數分析，以觀看不同從業身分的工作內容差異。接下來使用迴歸分析來觀察從業身分對於工作內容變項的影響，以實證兩者間的關係。

之後的章節使用多元迴歸分析探究不同從業身分對於工作疲勞，包含筋疲力盡、工作壓力與工作負荷，以及對於工作轉換意願的影響機制。從對於不同工作疲勞內涵的分析中，可以找出從業身分透過工作內容影響筋疲力盡與工作壓力的不同機制。以及將兩者合併後的工作負荷影響機制。以此來檢證本研究的研究假設是否合乎預期。

最後的迴歸模型將分析不同從業身分與工作內容變項對工作轉換意願的影響機制。以此來觀察不同從業身分是否有著不同的工作轉換意願？以及工作內容變項如何影響工作轉換意願。分析完整體的工作轉換意願後，將研究樣本分為青年、中年與中老年三個組別。分別對三個組別進行從業身分影響工作轉換意願的迴歸模型分析，找出不同年齡組別中從業身分及工作內容影響工作轉換意願的不同機制。並驗證本研究的研究假設正確性。

第四章、從業身分對工作內容之影響

第一節、從業身分對各變項之變異數分析

首先以從業身分對工作疲勞變項與工作內容變項、社會人口學變項來看，表 4-1 中除了失業恐懼未達到統計上的顯著性以外，不同從業身分在其他變項上的差異性皆有到達統計上的顯著性。

在工作疲勞的部分。不同從業身分的工作者，其工作負荷程度確實有差異。公部門長期受雇者的工作負荷程度最高為 2.29、而自雇者的工作負荷程度最低為 1.65。如分別觀察不同從業身分的筋疲力盡與工作壓力程度，可發現筋疲力盡的分布高低次序與工作負荷大致相同。公部門長期受雇者依然感到最筋疲力盡為 2.22、而自雇者在筋疲力盡的程度上最低為 1.77。但不同的是定期契約受雇者的筋疲力盡程度大於老闆階級；而在工作負荷中則相反。

在工作壓力上，工作壓力程度的差異次序大致也與工作疲勞的差異次序相同。公部門長期受雇者工作壓力依然為最高為 2.36，但最低的則是非典型的受雇者為 1.51。自雇者的工作壓力則略高一些，而老闆階級的工作壓力則為第二高，超過了私部門長期受雇者。總體來說，工作疲勞三個面向的數據發現與研究假設預估的有些許差異。公部門長期受雇者為最疲勞的從業身分類別，非典型受雇者則為較不疲勞的從業身分類別。

在工作轉換方面，不同從業身分也有顯著的不同。非典型受雇者想要轉換工作的意願最高為 2.01、而老闆階級想轉換工作的意願則最低為.66，這符合研究假設的預期。

第二個部分為不同從業身分在社會人口學變項上的差異程度，可看到本研究樣本中男性的工作人數多於女性，男性佔 57.2%、女性佔 42.8%。而不論男女大多屬於私部門受雇者的身分。而男性為自雇者的身分人數僅次於私部門受雇者、女性第二多的從業身分則為公部門長期受雇者。在年齡的分佈上，自雇者的平均年齡為最高為 49.07 歲，私部門長期受雇者的平均年齡則最低為 36.04。而公部

門的受雇者其教育年數為 14.9 年為最高，自雇者則最低為 9.28 年。已婚者的人數較未婚或其他狀態的人數多，而不論已婚或未婚，仍大多在私部門中工作。另外已婚者在自雇者中從業人數為第二多，未婚或其他則是在非典型的受雇者中為第二多。

第三部分為工作內容的差異程度。老闆階級的工作時數為最高為 56.71 小時，自雇者的工作時數則略低於老闆階級為 52.99 小時。非典型受雇者的工作時數為 36.71 小時最低，可能有就業不足的情況。而在工作控制方面，自雇者與老闆階級的工作時間與工作內容控制程度都較受雇者為高。而公部門長期受雇者在工作時間的控制程度上為最低，這與公部門較固定的上下班時間有關，而公部門在工作內容的控制程度上也為最低。但與定期契約受雇者差不多，這顯示了這兩種從業身分工作內容可能較為固定，重複地進行相同的工作。

工作穩定性方面：一如預期，公部門長期受雇者的工作穩定程度最高，而非典型受雇者的工作穩定性最低。自雇者與老闆階級工作穩定程度則居中，這顯示了不同從業身分的工作穩定程度。在失業恐懼方面，雖然不同從業身分沒有達到顯著差異，但定期契約受雇者其失業恐懼的程度稍微大於其他從業身分的工作者。

最後的部分為其他的工作內容變項。自雇者的工作年資為最高為 15.67 年、而非典型受雇者為最低為 3.69 年，代表非典型工作型態的工作不穩定程度高。在工作收入方面，老闆階級平均收入最高為 6.89、而非典型則為最低為 2.05。在工作是否有趣上。自雇者與老闆階級覺得自身的工作較為有趣，而私人長期受雇者與非典型受雇者則認為自身的工作較不有趣。而自雇者在工作上最能夠獨自作業，這符合自雇者的工作特性。

最後，哪一種類別的從業身分較願意努力工作呢？定期契約受雇者，非典型受雇者與自雇者最願意多花時間工作。這可能是因為這類型的從業身分努力越多就較能獲得越多的收入與回報。

表 4-1：從業身分之工作疲勞、工作轉換與工作內容差異變異數分析

變項	公部門長期	私部門長期	定期契約	非典型受雇	自雇者	老闆階級	總和
依變項							
工作負荷***	2.29	2.17	2.01	1.73	1.65	2.12	2.07
筋疲力盡**	2.22	2.15	2.13	1.95	1.77	2.02	2.08
工作壓力***	2.36	2.19	1.9	1.51	1.53	2.23	2.05
工作轉換***	.83	1.49	1.46	2.01	.74	.66	1.30
社會人口變項							
性別(%)***							
男	11.29	49.12	5.31	8.57	14.97	10.75	57.2
女	10	59.45	7.45	8.73	9.64	4.73	42.8
年齡***	41.65	36.04	38.63	36.84	49.07	45.35	39.29
教育年數***	14.90	13.09	12.28	11.18	9.28	11.46	12.45
婚姻(%)***							
已婚	13.29	48.54	5	6.34	16.59	10.24	63.81
未婚其他	6.24	62.37	8.39	12.69	5.81	4.52	36.19
工作內容							
穩定性							
工作穩定***	3.15	2.48	2.34	1.94	2.04	2.36	2.43
失業恐懼	.60	.56	.75	.57	.57	.47	.57
多工作**	.99	1.16	1.28	1.23	1.21	1.12	1.16
工作時數***	44.58	47.20	44.44	36.71	52.99	56.71	47.35
時間控制***	.30	.54	.7	.59	1.62	1.67	.76
內容控制***	.81	1.05	.84	.91	1.72	1.71	1.14
年資***	13.46	6.45	5.51	3.69	15.67	11.53	8.49
收入***	5.39	4.04	3.2	2.05	3.07	6.89	4.07
管理職(%)***							
任管理職	11.34	56.40	2.62	2.03	0.29	27.33	26.77
非管理職	10.52	52.50	7.55	11.05	17.22	1.17	73.23
工作有趣**	2.48	2.35	2.48	2.34	2.56	2.68	2.42
單獨作業**	2.75	2.79	2.68	2.75	3.06	2.86	2.81
N	138	688	80	111	163	105	1285

註：+p<0.1；*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001。

第二節、從業身分對工作內容之迴歸分析

工作穩定性：

表 4-2 模型一為不同從業身分對工作穩定性程度的迴歸模型。從模型中可得知公部門長期受雇者的工作穩定性程度確實顯著的高於自雇者，所以**研究假設 3-1a** 成立。而自雇者與非典型受雇者之間的工作穩定性則沒有顯著差異，與**研究假設 3-1b** 不相符。如果在受雇者之間進行比較，公部門與私部門長期受雇者穩定性高於非典型受雇者。**研究假設 3-1c**、**研究假設 3-1d** 成立。而在老闆階級與自雇者之間，老闆階級工作穩定性顯著的高過自雇者 0.255。

工作時數：

表 4-2 模型四為不同從業身分對工作時數的迴歸模型。由模型中可看出公部門與私部門長期受雇者的工作時數顯著低於自雇者，**研究假設 3-2a** 與 **3-2b** 成立。自雇者的工作時數也顯著的高於非典型受雇者，故**研究假設 3-2c** 成立。在受雇的從業身分中，公部門與私部門長期受雇者的工作時數最高而非典型工作者的工作時數最低。故**研究假設 3-2d** 與 **研究假設 3-2e** 成立。而老闆階級與自雇者的工作時數有微弱的顯著差異，老闆階級的工作時數比自雇者略高。

工作時間控制與工作內容控制：

表 4-2 模型五與模型六為從業身分對工作時間控制的迴歸模型。所有類別的受雇者其工作控制（時間與內容）的程度都顯著地低於自雇者，符合**研究假設 3-3a**、**3-3b** 與 **3-3c**。但公部門長期受雇者則低於非典型受雇者，**研究假設 3-3d** 未符合預期。私部門長期受雇者則與非典型受雇者互有高低，**研究假設 3-3e** 未完全符合預期。而老闆與自雇者之間的工作時間控制程度沒有顯著差異。

表 4-2：不同從業身分對工作內容的多元迴歸分析 (N=1285)

	穩定性	失業恐懼	努力工作	工作時數	時間控制	內容控制	獨自工作	工作有趣
從業身分^a								
公部門長期	0.973*** (7.879)	0.203* (1.999)	-0.100 (-1.310)	-6.713*** (-3.549)	-1.448*** (-17.383)	-1.088*** (-12.314)	-0.468*** (-4.686)	-0.190+ (-1.675)
私部門長期	0.328*** (3.478)	0.137+ (1.769)	-0.036 (-0.622)	-5.023*** (-3.472)	-1.130*** (-17.740)	-0.739*** (-10.936)	-0.349*** (-4.564)	-0.219* (-2.523)
定期契約	0.222 (1.612)	0.319** (2.826)	0.071 (0.830)	-7.451*** (-3.536)	-0.959*** (-10.334)	-0.951*** (-9.661)	-0.448*** (-4.024)	-0.088 (-0.694)
非典型受雇	-0.181 (-1.451)	0.142 (1.392)	-0.052 (-0.669)	-15.685*** (-8.220)	-1.032*** (-12.280)	-0.816*** (-9.154)	-0.324** (-3.216)	-0.177 (-1.545)
老闆階級	0.255* (2.048)	-0.070 (-0.687)	-0.052 (-0.680)	3.540+ (1.853)	-0.001 (-0.018)	-0.065 (-0.726)	-0.274** (-2.720)	0.072 (0.624)
社會人口變項								
男性	0.139* (2.492)	0.007 (0.147)	0.128*** (3.694)	2.729** (3.184)	0.062 (1.646)	-0.056 (-1.389)	0.033 (0.721)	0.057 (1.100)
年齡	-0.016 (-1.047)	0.061*** (4.772)	-0.024* (-2.504)	0.565* (2.373)	0.001 (0.068)	0.008 (0.695)	0.026* (2.060)	0.012 (0.870)
年齡平方	0.000 (0.721)	-0.001*** (-4.624)	0.000 (1.600)	-0.008** (-2.922)	0.000 (0.428)	0.000 (0.105)	-0.000+ (-1.660)	-0.000 (-0.364)
教育年數	0.022* (2.283)	-0.036*** (-4.644)	-0.031*** (-5.247)	-0.540*** (-3.718)	0.030*** (4.742)	0.042*** (6.191)	0.031*** (4.088)	0.029*** (3.326)
已婚	0.062 (0.877)	-0.005 (-0.090)	-0.041 (-0.932)	0.804 (0.739)	-0.043 (-0.888)	-0.066 (-1.304)	-0.108+ (-1.881)	-0.014 (-0.214)
常數	2.163*** (6.508)	-0.344 (-1.261)	2.175*** (10.579)	48.328*** (9.489)	1.164*** (5.192)	1.013*** (4.257)	2.178*** (8.101)	1.805*** (5.899)
R^2	0.107	0.050	0.058	0.112	0.340	0.188	0.033	0.026

註：+ $p < 0.1$ ；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 。a：自雇者為參照組。

工作有趣程度：

表 4-2 模型八為從業身分對於工作是否感到有趣的迴歸分析。自雇者比公部門長期受雇者與私部門長期受雇者更覺得自身的工作有趣，但與定期契約受雇者、非典型受雇者還有老闆階級相比則沒有顯著差異。

第三節、小結

由本章的描述性統計分析可以看出台灣不同從業身分工作者的勞動狀況。在工作的疲勞程度上，不論在體力上的筋疲力盡、精神上的工作壓力、或是整體的工作疲勞上，自雇者的疲勞狀況都是最低的。而長期受雇者與老闆階級對比自雇者來說都是較為疲勞的一群人，至於定期契約受雇者與非典型受雇者在不同工作疲勞程度上也屬於較低的從業身分類別。

那麼為何自雇者各種疲勞程度皆較低？而長期受雇者與老闆階級則較為疲勞呢？這在描述性統計的階段還無法確定，但可藉由其他變相地描述性統計來略窺一二。自雇者因為其為自我雇用，其工作穩定性可能遭受到許多衝擊。因為擁有的資本並不多，應對風險的能力可能也較低。而相對的，公部門長期受雇者因受到政府保障其工作穩定性當然相對地高出許多，可說是非常不容易失去工作。

而在工作時數上，自雇者的工作性質導致其工作時數相當高，只比老闆階級略低。而受雇者之間的工作時數都較為相等，大致符合每天八小時的工作時間。只有非典型受雇者的工作時數較低，可能有工作不足的問題存在。那麼為什麼自雇者工作時數非常高，疲勞程度卻比較低呢？這可能是因為自雇者的工作控制程度較高所致。但似乎也與工作時間上升造成疲勞的假設有所不符。

在工作控制的程度上，可看到自雇者的工作時間控制與工作內容控制程度都是很高的，遠遠的超過各類型的受雇者。只有老闆階級與之相當。看起來似乎可以預期工作控制程度高就較不疲勞的假設是正確的。

除了以上的工作內容變項外，我們還可以透過其他工作內容變項來進行觀察。例如，自雇者的工作較能夠單獨的進行作業，這當然就使得工作控制程度較高。相對的，受雇者在工作上較無法只靠一人進行工作，當然工作上的控制程度就會較低。

在從業身分對工作內容變項的迴歸分析裡進一步證實了不同從業身分的工作型態。可看出自雇者在工作控制程度，與能夠獨立工作上較高。這也就代表著

自雇者的工作自主性較高，也可能因此讓自雇者覺得自身的工作較為有趣。但自雇者的工作時數偏高，工作穩定性也較低。

與自雇者相反，公部門與私部門長期受雇者在工作控制程度上是非常不利的。也無法獨自進行工作，因而也造成對自身工作較無興趣。但相對的長期受雇者有較固定的工作時數與穩定性高的工作。所以，自雇者與長期受雇者在工作性質上各有優勢與劣勢。並沒有一邊擁有全部的優勢。但由工作疲勞發現長期受雇者的各種疲勞情形都較自雇者來的高，因此從業身分與工作相關變項對於工作疲勞的影響機制還必須進行更進一步的檢驗。

第五章、從業身分對工作疲勞之影響機制

本章分析不同從業身分對筋疲力盡、工作壓力與工作負荷等工作疲勞現象之影響機制。藉由分別對筋疲力盡與工作壓力的分析，可以找出工作負荷的來源主要來自於筋疲力盡的感受或是工作壓力的感受、抑或是兩者皆有。並且在各個工作疲勞現象中，可能會發現從業身分之間的疲勞差異與影響機制或有不同的面貌。第一節先分析從業身分對於筋疲力盡的影響機制，第二節為從業身分對於工作壓力的影響機制。在第三節則分析兩者合併後的工作負荷，最後對三個解釋模型做綜合的評述。

第一節、從業身分對筋疲力盡之迴歸分析

自雇者相對於其他從業身分

工作疲勞最主要的感受即是身體上的疲勞，因此本節先分析不同從業身分對於筋疲力盡的影響機制。首先觀察不同從業身分之間的筋疲力盡程度差異。可由模型一看出，公部門長期受雇者的筋疲力盡程度比起自雇者高了 0.329。所以並不如研究假設所預期的自雇者筋疲力盡程度低於公部門長期受雇者；而是公部門長期受雇者筋疲力盡程度顯著的高過自雇者。而相對的，私部門長期受雇者的筋疲力盡程度確實高於自雇者。私部門長期受雇者之筋疲力盡程度比自雇者高了 0.212。而不論在哪一個模型中幾乎都是相似的情況，因此可以說自雇者的筋疲力盡程度確實顯著低於公部門與私部門長期受雇者。另一方面，非典型受雇者的筋疲力盡程度雖然比自雇者高了 0.103，但卻沒有達到顯著。這與研究的預期不同。

在受雇者之間的筋疲力盡程度差異裡，公部門長期受雇者與私部門長期受雇者都比非典型受雇者來得更為疲勞。而公部門長期受雇者疲勞程度甚至比私部門長期受雇者還要高。

本研究假設從業身分對於疲勞的影響會透過工作內容中介的影響，因此接下來需分析各個工作內容變項的中介影響力。新自由主義經濟體制對於工作穩定性

有著很大的影響，過去穩定的工作也變得不再穩定。因此模型二加入工作穩定性變項。可看到透過工作穩定性變項的中介影響，從業身分對於筋疲力盡的影響確實變得不同。公部門與私部門長期受雇者和自雇者的筋疲力盡程度差距拉大，公部門長期受雇者與自雇者之間的筋疲力盡程度增加到 0.363、私部門長期受雇者與自雇者之間的筋疲力盡程度則略增加到 0.213。公部門與私部門長期受雇者相較自雇者其筋疲力盡程度更高了，可說工作穩定性對於自雇者的筋疲力盡程度來說是較為不利的因素。接下來看工作時數的中介影響力，透過工作時數的影響可發現模型三相較於模型一，公部門與私部門長期受雇者和自雇者之間的筋疲力盡程度差距也更大了。公部門長期受雇者與自雇者之間的筋疲力盡程度差距增加到 0.435、而私部門長期受雇者與自雇者之間的筋疲力盡程度則增加到 0.302。這時甚至連定期契約受雇者、非典型受雇者與自雇者間的筋疲力盡程度都出現了顯著的差異。定期契約受雇者筋疲力盡程度比自雇者高 0.350、非典型受雇者則較自雇者多 0.334。可說工作時數相較於工作穩定性更能使自雇者的筋疲力盡程度提高。工作內容另一個重要變項為工作控制變項，加入工作控制變項後，可發現模型四相對於模型一公部門與私部門長期受雇者和自雇者之間的筋疲力盡程度差距縮減了，並且差距變得不顯著。工作控制變項確實中介了從業身分對於筋疲力盡的影響，工作控制程度對於自雇者的筋疲力盡程度來說是較為有利的因素。在最後的模型同時加入所有工作內容變項，可發現自雇者依然較公部門與私部門長期受雇者來的筋疲力盡程度低，公部門長期受雇者筋疲力盡程度比自雇者高 0.349、私部門長期受雇者筋疲力盡程度比自雇者高 0.234。並且自雇者的筋疲力盡程度也比定期契約受雇者和非典型受雇者更低，定期契約受雇者筋疲力盡程度比自雇者高 0.247、而非典型受雇者筋疲力盡程度則比自雇者高 0.249。自雇者確實是最不筋疲力盡的從業身分類型。

工作內容對於筋疲力盡的影響

本研究除了假設工作內容會中介從業身分對於疲勞的效果外，也假設工作內容變項會單獨對於疲勞造成影響。而分析也確實發現，隨著穩定性的上升則筋疲力盡感受會隨之下降。工作穩定性每上升一單位則筋疲力盡程度會下降 0.068，也就是工作越穩定者其筋疲力盡程度會越低。而失業恐懼則是增加一單位筋疲力盡程度也會增加 0.128，也就是越有失業恐懼感其筋疲力盡程度會隨著升高。接下來，可看到工作時數每上升一小時則筋疲力盡程度會上升 0.014。工作時數對於筋疲力盡的影響符合過去的研究文獻與研究假設，隨著工作時數的上升，筋疲力盡的程度也會提高。

最後在工作控制變項上，可看到工作時間控制程度對於筋疲力盡程度沒有顯著的影響。而隨著對於工作內容控制程度的上升，筋疲力盡的程度則會下降 0.135。另外，如果工作者認為自身的工作越有趣，其筋疲力盡程度則會低 0.199。但是是否能夠獨自工作對於筋疲力盡程度卻沒有顯著的影響。如果將主要的工作內容變項集合在一個模型內觀察如模型五。這時可以看到工作穩定性對於筋疲力盡的影響已經消失了，而其餘工作內容變項對於筋疲力盡的影響則依然維持。

社會人口學變項的影響

在社會人口學變項部分，可看出男性的筋疲力盡程度皆小於女性。第一個模型中男性筋疲力盡程度比女性低 0.245，最後一個模型男性則比女性低 0.274。年齡的部分則是隨著年齡的上升，筋疲力盡的程度也隨著上升。而年齡平方對於筋疲力盡也有顯著的影響，其效果可說是逐漸減緩年齡上升對於筋疲力盡的影響。也就是年齡達到一定歲數後筋疲力盡增加的幅度開始下降。而勞動者的教育程度與婚姻情況則對於筋疲力盡程度沒有造成顯著的影響。而年資、工作升入與管理職責都對於筋疲力盡程度沒有顯著影響。

表 5-1：不同從業身分對筋疲力盡之多元迴歸分析 (N=1285)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五
從業身分^a					
公部門長期	0.329*	0.363**	0.435***	0.232	0.349*
	(2.560)	(2.772)	(3.436)	(1.607)	(2.402)
私部門長期	0.212*	0.213*	0.302**	0.138	0.234*
	(2.095)	(2.102)	(3.025)	(1.217)	(2.078)
定期契約	0.232	0.207	0.350*	0.146	0.247+
	(1.604)	(1.438)	(2.459)	(0.972)	(1.655)
非典型受雇	0.103	0.072	0.334*	0.030	0.249+
	(0.783)	(0.545)	(2.513)	(0.220)	(1.787)
老闆階級	0.090	0.104	0.096	0.065	0.083
	(0.619)	(0.719)	(0.674)	(0.452)	(0.589)
工作內容					
穩定性		-0.068*			-0.008
		(-2.324)			(-0.266)
失業恐懼		0.128***			0.110**
		(3.616)			(3.222)
努力工作		-0.033			-0.011
		(-0.697)			(-0.235)
工作時數			0.014***		0.013***
			(7.552)		(7.148)
時間控制				0.072	0.080+
				(1.586)	(1.792)
內容控制				-0.135**	-0.119**
				(-3.118)	(-2.802)
獨自工作				-0.023	-0.021
				(-0.624)	(-0.588)
工作有趣				-0.199***	-0.177***
				(-6.248)	(-5.502)
社會人口變項					
男性	-0.245***	-0.234***	-0.272***	-0.251***	-0.274***
	(-4.157)	(-3.971)	(-4.707)	(-4.335)	(-4.798)
年齡	0.044**	0.034*	0.040*	0.047**	0.035*
	(2.692)	(2.062)	(2.482)	(2.904)	(2.221)
年齡平方	-0.001**	-0.000*	-0.001**	-0.001**	-0.000*
	(-3.013)	(-2.448)	(-2.702)	(-3.117)	(-2.371)
教育年數	-0.004	0.000	0.007	0.004	0.017

	(-0.406)	(0.030)	(0.677)	(0.386)	(1.643)
已婚	0.024	0.026	0.014	0.010	0.005
	(0.320)	(0.359)	(0.199)	(0.136)	(0.065)
管理	0.117	0.125+	0.089	0.132+	0.104
	(1.535)	(1.657)	(1.197)	(1.736)	(1.394)
年資	-0.003	-0.003	-0.001	-0.002	-0.001
	(-0.781)	(-0.763)	(-0.366)	(-0.641)	(-0.356)
收入	-0.000	0.001	-0.010	0.004	-0.006
	(-0.024)	(0.092)	(-0.972)	(0.391)	(-0.560)
常數	1.304***	1.582***	0.514	1.810***	1.079**
	(3.652)	(4.225)	(1.408)	(4.943)	(2.775)
R^2	0.044	0.059	0.085	0.086	0.129

註：+ $p < 0.1$ ；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 。a：自雇者為參照組。

本小節對於筋疲力盡的分析，證實了自雇者在身體筋疲力盡上確實是最具優勢的從業身分類別。自雇者的筋疲力盡程度確實顯著地低於公部門與私部門長期受雇者。而工作內容變項對於中介從業身分對於筋疲力盡影響只有達到部分中介的效果。與研究的預期有些落差。

第二節、從業身分對工作壓力之迴歸分析

自雇者相對於其他從業身分

在分析從業身分對於筋疲力盡程度的影響後，接下來進行從業身分對於工作壓力的分析。以釐清不同從業身分是否會有不同的工作壓力程度，以及從業身分對於工作壓力的影響機制。在模型一即可看出自雇者的工作壓力程度與其他從業身分之間的差異，公部門長期受雇者工作壓力比自雇者高 0.397，並不符合本研究的假設。而私部門受雇者之工作壓力較自雇者高 0.311，則符合本研究的假設預期。而不論在哪一個模型皆可以發現，自雇者的工作壓力程度顯著的低於公部門與私部門長期受雇者。但自雇者與非典型受雇者之間的工作壓力程度則沒有顯著差異。

而如同筋疲力盡程度，公部門與私部門長期受雇者之工作壓力程度也都大於

非典型受雇者。而公部門長期受雇者的工作壓力程度也較私部門受雇者更高。

接下來仍為探討工作內容變項的中介效果。首先在加入工作穩定性變項後，可發現自雇者與其他從業身分之間的工作壓力程度差距變大。公部門長期受雇者的工作壓力比自雇者高 0.462，而私部門長期受雇者的工作壓力則比自雇者高 0.320。這代表在影響工作壓力的機制上，自雇者其工作穩定性相對於其他從業身分是較不利的。而從模型三加入工作時數的模型中也可發現這樣的差距變得更為巨大，公部門長期受雇者的工作壓力增加到比自雇者高 0.489，而私部門長期受雇者的工作壓力則增加至比自雇者高 0.389。並且連定期契約受雇者的工作壓力程度也比自雇者要高出 0.292。如同在筋疲力盡的分析模型中所發現的一樣，工作時數確實是影響自雇者工作壓力最為不利的因素。

而在模型四的工作控制變項中介影響中，可發現與模型一的數據相較自雇者與其他從業身分的工作壓力差距縮小了。公部門長期受雇者的工作壓力縮小到比自雇者高 0.271，而私部門長期受雇者的工作壓力則縮小至比自雇者高 0.209。代表工作控制變項部分中介了從業身分對於工作壓力的影響力。工作控制確實是自雇者工作性質中最為優勢的部分。而在最後的模型五加入所有的工作內容變項後，自雇者與其他從業身分的工作壓力差距依然存在。公部門與私部門長期受雇者的工作壓力依然顯著的高於自雇者，公部門長期受雇者的工作壓力比自雇者高 0.431，而私部門長期受雇者的工作壓力則比自雇者高 0.314。

工作內容對於工作壓力的影響

在工作內容變項對於工作壓力的影響上，可發現與筋疲力盡模型中相似的規律。如觀察工作穩定變項對於工作壓力程度的影響，工作越穩定者則工作壓力會越小，工作穩定性每上升一個單位工作壓力就降 0.107。而如果越有失業的恐懼則工作壓力將會上升 0.167。在工作時數對工作壓力的影響中，發現在工作時數增加的情況下，工作壓力的程度會上升 0.012。

工作控制變項對於工作壓力程度的影響。從模型四中看到工作控制變項中只有工作有趣程度對於工作壓力有較為顯著的影響，也就是越覺得自身工作有趣則工作壓力降低 0.159。而其他工作控制變項對於工作壓力則沒有太顯著的影響。如果將主要工作內容變項放置在一個模型中觀看，發現工作穩定性變項對於工作壓力的影響力降低了。而失業恐懼、工作時數與工作有趣程度依然對於工作壓力程度有著非常顯著的影響。

社會人口學變項的影響

而觀察社會人口學變項對於工作壓力的影響，男女之間的工作壓力程度並沒有顯著差異。而年齡越大者則工作壓力也會較高，但如果年齡上升到一定歲數則年齡對工作壓力的影響效果會逐漸減弱。而教育程度越高的工作者工作壓力會越高，在第一個模型中教育每增加一年工作壓力就上升 0.021、最後一個模型中教育每增加一年工作壓力就上升 0.040。而已婚者與其他婚姻情況的工作者之間的工作壓力沒有顯著差異。另外可發現擔任管理職者比未擔任管理職者有較高的工作壓力，第一個模型中相差 0.392、而在最後一個模型中相差也 0.392。

在對於工作壓力的分析模型中，證實了自雇者在工作壓力上確實低於公部門與私部門長期受雇者。自雇者在工作上的工作壓力較小。而工作內容變項對於從業身分影響工作壓力的機制中，如同筋疲力盡的模型一樣也只有部分中介的效果。兩個模型的差異在於：工作內容控制對於筋疲力盡程度有較顯著的影響，而對於工作壓力則否。性別的差異在筋疲力盡模型中有影響而工作壓力模型中沒有。管理職只對工作壓力程度有顯著影響，而對於筋疲力盡程度沒有顯著影響。

表 5-2：不同從業身分對工作壓力之多元迴歸分析 (N=1285)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五
從業身分^a					
公部門長期	0.397** (3.073)	0.462*** (3.535)	0.489*** (3.829)	0.271+ (1.851)	0.431** (2.928)
私部門長期	0.311** (3.061)	0.320** (3.175)	0.389*** (3.870)	0.209+ (1.817)	0.314** (2.756)
定期契約	0.188 (1.300)	0.161 (1.119)	0.292* (2.034)	0.103 (0.673)	0.194 (1.284)
非典型受雇	-0.085 (-0.642)	-0.125 (-0.956)	0.117 (0.869)	-0.176 (-1.251)	0.007 (0.053)
老闆階級	0.084 (0.576)	0.107 (0.744)	0.089 (0.622)	0.071 (0.485)	0.101 (0.707)
工作內容					
穩定性		-0.107*** (-3.674)			-0.068* (-2.313)
失業恐懼		0.167*** (4.722)			0.154*** (4.439)
努力工作		-0.008 (-0.175)			0.006 (0.122)
工作時數			0.012*** (6.555)		0.011*** (6.135)
時間控制				-0.013 (-0.282)	-0.008 (-0.166)
內容控制				-0.075+ (-1.710)	-0.054 (-1.265)
獨自工作				0.027 (0.727)	0.030 (0.836)
工作有趣				-0.159*** (-4.913)	-0.119*** (-3.651)
社會人口變項					
男性	-0.054 (-0.918)	-0.043 (-0.735)	-0.078 (-1.338)	-0.055 (-0.940)	-0.072 (-1.238)
年齡	0.037* (2.231)	0.024 (1.449)	0.033* (2.035)	0.037* (2.284)	0.023 (1.395)
年齡平方	-0.001** (-2.913)	-0.000* (-2.218)	-0.000** (-2.634)	-0.001** (-2.895)	-0.000* (-2.004)
教育年數	0.021* (1.713)	0.028** (2.035)	0.031** (2.113)	0.027* (1.817)	0.040*** (3.073)

	(2.018)	(2.695)	(2.974)	(2.557)	(3.881)
已婚	0.096	0.101	0.088	0.088	0.089
	(1.298)	(1.391)	(1.208)	(1.205)	(1.236)
管理	0.392***	0.403***	0.368***	0.413***	0.392***
	(5.138)	(5.357)	(4.896)	(5.347)	(5.187)
年資	0.002	0.002	0.003	0.002	0.004
	(0.462)	(0.582)	(0.843)	(0.599)	(0.968)
收入	0.039***	0.041***	0.030**	0.042***	0.035***
	(3.669)	(3.946)	(2.877)	(4.042)	(3.390)
常數	0.759*	1.092**	0.067	1.121**	0.572
	(2.118)	(2.929)	(0.181)	(3.020)	(1.453)
R^2	0.142	0.169	0.170	0.163	0.205

註：+ $p < 0.1$ ；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 。a：自僱者為參照組。

第三節、從業身分對工作負荷之迴歸分析

自僱者相對於其他從業身分

在分析從業身分對於筋疲力盡與工作壓力的影響之後，接下來分析從業身分對於工作負荷的影響機制。工作負荷為同時包含體力上的疲勞與精神上壓力之組合，較能夠真正的測量出工作疲勞的概念意義。在工作負荷的模型中，也發現公部門長期受僱者的工作負荷比自僱者要高 0.363。這樣的結果與研究假設 1-1 不相同。而私部門長期受僱者的工作負荷程度則比自僱者高出 0.261，符合研究假設 1-2 的預測。而非典型受僱者的工作負荷程度比自僱者的工作負荷程度多出 0.009，但沒有達到顯著。不符合研究假設 1-6 的推估。

而公部門長期受僱者與私部門長期受僱者的工作負荷程度都較非典型受僱者更高，因此研究假設 1-3 與 1-4 並不成立。私部門長期受僱者的工作負荷程度比公部門長期受僱者低，所以研究假設 1-5 也不成立。

接下來模型中加入工作內容變項以觀看其對於從業身分影響工作負荷的中介效果。模型二加入工作穩定性變項後，可看出公部門長期受僱者、私部門長期受僱者與自僱者之間的工作負荷差距擴大了。公部門長期受僱者的工作負荷較自

雇者多 0.413，私部門長期受雇者的工作負荷則比自雇者多 0.266。所以在工作負荷上，工作穩定性確實是對於自雇者較為不利的因素。而在模型三放入工作時數變項後，公部門長期受雇者和私部門長期受雇者與自雇者之間的工作負荷程度差異都增加了。公部門長期受雇者與自雇者之間的工作負荷程度差距為 0.462，私部門長期受雇者與自雇者之間的工作負荷程度差距為 0.345。並且定期契約受雇者與非典型受雇者跟自雇者間的工作負荷程度也達到了顯著差異，定期契約受雇者的工作負荷程度比自雇者高 0.321，非典型受雇者的工作負荷程度比自雇者高 0.225。可以說工作時數是影響自雇者工作負荷程度的不利的因素。

而在加入工作控制變項後。可發現模型四相對於模型一，公部門與私部門長期受雇者與自雇者間的工作負荷程度差異降低了。公部門長期受雇者與自雇者間的差距縮減為 0.252、私部門長期受雇者與自雇者間的差距縮減為 0.174，這表示工作控制對於自雇者的工作負荷程度是較為有利的影響因素。所以工作控制變項對於從業身分影響工作負荷程度確實有著部份中介的效果。模型五加入全部的工作內容變項以同時觀察，發現公部門長期受雇者與私部門長期受雇者之工作負荷程度仍顯著的高於自雇者。公部門長期受雇者較自雇者高 0.390、私部門長期受雇者較自雇者高 0.274。

工作內容對於工作負荷的影響

觀察工作內容變項對於工作負荷的影響：可發現模型二中工作穩定性較高者，其工作負荷程度也確實較低。工作穩定性每增加一單位工作負荷程度就減少 0.087，這證實了研究假設 2-1 的預期。而越是有失業的恐懼，其工作負荷程度則會上升 0.148，這符合研究假設 2-2 的預期。在模型三中工作時數的影響方面，隨著工作時數每增加一小時則勞動者的工作負荷程度將會上升 0.013。這樣的結果與研究假設 2-3 相符。

而在工作控制變項中，工作者對於工作時間的控制與工作負荷程度沒有顯著

影響，與研究假設 2-4 預期不符。但如果工作者對於工作內容的控制程度越高，則工作負荷程度將會降低 0.105，與研究假設 2-5 相符合。並且，若是越覺得自身工作有趣，其工作負荷程度也會降低 0.179。最後模型五將主要工作內容變項放在同一解釋模型之後，發現工作穩定程度對於工作負荷的影響變得不顯著。但是失業恐懼、工作時數、對工作內容的控制程度及認為工作有趣程度對於工作負荷的影響則依然存在著。

社會人口學變項的影響

最後在社會人口學變項對工作負荷的影響上，男性相較女性其工作負荷程度較低，雙方差距為第一個模型中男性比女性低 0.150，而最後一個模型為男性比女性低 0.173。而隨著年齡的上升，工作疲勞程度也會越趨上升 0.040。但年齡上升到一定歲數後其影響工作負荷的效果將會減弱。教育程度與婚姻狀況對於工作負荷程度則沒有顯著的影響。另外，也發現擔任管理職者其工作負荷也會比未擔任管理職者高 0.255，如在最後加入所有工作內容變項中的模型則為 0.248。

由從業身分對工作負荷的迴歸模型中發現：自雇者的工作負荷程度確實顯著地低於公部門長期受雇者與私部門長期受雇者。工作內容對於從業身分與工作負荷程度間的中介效果，只達到部分中介的影響力。而與前面的筋疲力盡模型與工作壓力模型比較後可看到，性別主要對於體力上的疲勞有影響、而擔任管理職責對於心理上的壓力有顯著影響。

表 5-3：不同從業身分對工作負荷之多元迴歸分析 (N=1285)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五
從業身分^a					
公部門長期	0.363*** (3.343)	0.413*** (3.759)	0.462*** (4.347)	0.252* (2.065)	0.390** (3.216)
私部門長期	0.261** (3.061)	0.266** (3.144)	0.345*** (4.127)	0.174+ (1.814)	0.274** (2.917)
定期契約	0.210+ (1.723)	0.184 (1.525)	0.321** (2.687)	0.125 (0.981)	0.220+ (1.771)
非典型受雇	0.009 (0.082)	-0.027 (-0.243)	0.225* (2.019)	-0.073 (-0.622)	0.128 (1.103)
老闆階級	0.087 (0.709)	0.106 (0.872)	0.093 (0.775)	0.068 (0.560)	0.092 (0.782)
工作內容					
穩定性		-0.087*** (-3.573)			-0.038 (-1.563)
失業恐懼		0.148*** (4.968)			0.132*** (4.624)
努力工作		-0.020 (-0.520)			-0.003 (-0.067)
工作時數			0.013*** (8.435)		0.012*** (8.006)
時間控制				0.030 (0.771)	0.036 (0.973)
內容控制				-0.105** (-2.877)	-0.087* (-2.446)
獨自工作				0.002 (0.067)	0.005 (0.155)
工作有趣				-0.179*** (-6.657)	-0.148*** (-5.513)
社會人口變項					
男性	-0.150** (-3.008)	-0.139** (-2.809)	-0.175*** (-3.607)	-0.153** (-3.135)	-0.173*** (-3.627)
年齡	0.040** (2.921)	0.029* (2.094)	0.036** (2.701)	0.042** (3.094)	0.029* (2.177)
年齡平方	-0.001*** (-3.516)	-0.000** (-2.782)	-0.001** (-3.191)	-0.001*** (-3.588)	-0.000** (-2.637)
教育年數	0.008	0.014	0.019*	0.015+	0.029***

	(0.959)	(1.621)	(2.190)	(1.766)	(3.339)
已婚	0.060	0.064	0.051	0.049	0.047
	(0.961)	(1.042)	(0.845)	(0.805)	(0.789)
管理	0.255***	0.264***	0.229***	0.273***	0.248***
	(3.963)	(4.176)	(3.654)	(4.243)	(3.982)
年資	-0.001	-0.000	0.001	-0.000	0.001
	(-0.188)	(-0.110)	(0.289)	(-0.020)	(0.374)
收入	0.019*	0.021*	0.010	0.023**	0.015+
	(2.167)	(2.402)	(1.150)	(2.662)	(1.721)
常數	1.032***	1.337***	0.290	1.466***	0.826*
	(3.422)	(4.266)	(0.948)	(4.745)	(2.544)
R^2	0.102	0.132	0.150	0.143	0.202

註：+ $p < 0.1$ ；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 。a：自僱者為參照組。

第四節、小結

自僱者的低度疲勞

經由迴歸分析證實，自僱者不論在身體筋疲力盡、精神上的工作壓力或是整體的工作負荷程度上都較其他從業身分工作者為低。雖然自僱者工作時數較長以及工作性質較不穩定，但其工作控制程度高帶來的優勢使其較不疲勞。自僱者較能夠控制自身的工作內容、能夠獨自規劃與進行工作，自僱者也對自己的工作感到有趣。這些因素可能正是造成自僱者疲勞程度較低的原因。

高度疲勞的公部門長期受僱者

公部門長期受僱者過去被認為是既穩定、福利好，且又較為輕鬆的從業身分。但在本研究中，公部門長期受僱者卻是最為疲勞的群體。不管是在生理上、心理上，或是整體的工作負荷程度上其疲勞程度都較自僱者更高。雖然公部門受僱者的工作時數較為固定，也較自僱者及老闆階級少。但工作上的低度控制，應是導致公部門受僱者最為疲勞的原因。公部門受僱者的工作內容較為制式，無法自己掌握、安排以及獨自完成。也因此公部門受僱者會覺得自身的工作較為無趣，這都是造成公部門受僱者疲勞的因素。總之，公部門受僱者並不如過去所認為是疲

勞程度較低的工作。

其他從業身分的疲勞情況

私部門長期受雇者是許多文獻提及的疲勞群體，也是大多數研究所探討的從業身分。而在本研究中發現，私部門受雇者確實也很疲勞。其疲勞程度僅次於公部門長期受雇者，其疲勞因素主要也來自工作中的控制程度。私部門長期受雇者因受雇於雇主，其工作內容須遵照指示進行，因此工作控制程度也較低。

定期契約受雇者是近年來開始增加的雇用型態之一，不論是公家單位或私人企業為節省成本，都開始增加約聘人員的數量。定期契約受雇者的疲勞情形略低於公私部門長期受雇者。原因可能來自於定期契約受雇者的工作性質，定期契約受雇者雖然工作的穩定性略低於公私部門受雇者，但其工作內容與公私部門正職人員相近。由研究數據也可看出此特性，因此其疲勞程度略低於公私部門長期受雇者。

非典型受雇者是近年來快速增加的受雇型態，是新自由主義彈性化下出現的一種現象。其工作條件相比長期受雇者較差，甚至也比定期契約受雇者來的差。其工作收入與福利低、不穩定的雇用型態，並且是工作控制程度低的工作。有些研究也指出非典型受雇者的工作疲勞很高。但在本研究中非典型受雇者的工作疲勞度相對於長期受雇者卻比較低。這是什麼原因造成的呢？從迴歸模型中可發現，如果控制住工作時數，非典型受雇者的疲勞程度確實會較高。如在工作負荷的模型三中，控制工作時數下非典型受雇者的工作負荷程度還較自雇者高出 0.225。這表示如果在同樣時間的勞動下，非典型勞動者的工作是會帶來高度疲勞的。但事實上非典型受雇者的工作時數卻較其他從業身分短，所以可以說是因為就業或工作不足的問題使得非典型受雇者的疲勞程度較低。

工作內容對於工作疲勞的影響

由分析結果可看出工作穩定性確實對於工作疲勞有顯著影響，處在較不穩定的工作形態中會讓工作者更為疲勞。而越失業恐懼也會讓工作者更為疲勞。這顯示在新自由主義經濟時代，大多數的工作都為了保住飯碗而拼命工作。這樣的結果符合研究的預期。

工作時數在許多對於工作疲勞的研究中都顯示了其重要性。而在新自由主義的時代，不同從業身分的工作者在工作時數上確實都大幅的上升（包含隱性的工作時數如：責任制）。而工作時數的上升也確實會使疲勞程度上升。但是，工作時數可說是疲勞產生的必要因素而非唯一因素。產生疲勞一定需要一定時數以上的勞動時間，但卻不一定會產生高度的疲勞情形。如我們可從自雇者的狀況來發現這個現象，雖然自雇者工作時數長工作疲勞程度卻較低。因此除了一定時間的工作時數外，還必須配合工作上的其他因素（如工作控制程度、害怕會失去工作的恐懼）才能讓工作疲勞程度上升。這樣的結果呼應了過去的一些工作疲勞研究，認為工時的意義可能十分複雜。

最後，工作控制程度對於工作疲勞的產生可說是非常重要的因素，因為其代表了工作者是否能完全掌握自身的工作步調。例如自雇者因其對於工作控制的程度較高，即便工作時數高；工作疲勞程度也較受雇者為低。而相對的，公部門與私部門長期受雇者即是因為工作控制程度低而導致較高的疲勞程度。工作控制程度低而使疲勞程度上升的發現也呼應了許多過去的研究文獻。

第六章、從業身分對工作轉換之迴歸分析

本章分析不同從業身分是否有不同的工作轉換意願，並探討工作內容對於工作轉換意願是否會造成影響。除此之外，將工作負荷加入對工作轉換的分析之中。以找出勞動者是否會因為生理及心理綜合上的疲勞而影響轉換工作的意願。並且，本章另外將年齡區分為三個組別：「青年組」、「中年組」與「中老年組」。同時使用相同的解釋模型來找出三個年齡組內，影響不同年齡組工作轉換意願的機制。最後則整合探討這些模型的結果異同。

第一節、從業身分對工作轉換之迴歸分析

自雇者相對於其他從業身分

首先分析自雇者與其他從業身分轉換工作意願的差異。從模型一可觀察到，自雇者的工作轉換意願較公部門長期受雇者的轉換工作意願高 0.094，不過並沒有顯著差異。這與**研究假設 4-1**的預期不符。而自雇者確實比私部門長期受雇者較不想換工作，私部門長期受雇者比自雇者高出 0.285，結果則符合**研究假設 4-2**的期待。與自雇者差異最大的為非典型受雇者，非典型受雇者比自雇者更為強烈的想要換工作。兩者差距 0.680，這證實了**研究假設 4-3**的預設。

在最後的模型加入所有工作相關變項後，只剩下非典型受雇者與自雇者間存在著顯著的工作轉換意願差異性。非典型受雇者的工作轉換意願比自雇者高 0.571。

受雇者之間的工作轉換差異

如比較不同受雇者之間的工作轉換差異。可發現公部門長期受雇者較私部門長期受雇者不想要轉換工作，符合**研究假設 4-4**。而公部門長期受雇者也較非典型受雇者來的較不想要換工作，符合**研究假設 4-5**。

表 6-1：不同從業身分對工作轉換之多元迴歸分析 (N=1285)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
從業身分^a						
公部門長期	-0.094 (-0.625)	0.045 (0.296)	-0.095 (-0.627)	-0.223 (-1.303)	-0.150 (-1.004)	-0.169 (-0.965)
私部門長期	0.285* (2.419)	0.341** (2.900)	0.284* (2.394)	0.183 (1.360)	0.244* (2.077)	0.187 (1.385)
定期契約	0.238 (1.411)	0.265 (1.580)	0.236 (1.395)	0.141 (0.791)	0.205 (1.222)	0.124 (0.695)
非典型受雇	0.680*** (4.411)	0.690*** (4.517)	0.678*** (4.278)	0.588*** (3.574)	0.678*** (4.428)	0.571*** (3.415)
老闆階級	-0.158 (-0.926)	-0.126 (-0.746)	-0.158 (-0.926)	-0.189 (-1.104)	-0.171 (-1.012)	-0.177 (-1.046)
工作內容						
穩定性		-0.124*** (-3.666)				-0.093** (-2.649)
失業恐懼		-0.006 (-0.145)				-0.033 (-0.796)
努力工作		0.226*** (4.146)				0.237*** (4.361)
工作時數			-0.000 (-0.058)			-0.003 (-1.124)
時間控制				-0.013 (-0.247)		-0.024 (-0.455)
內容控制				-0.062 (-1.212)		-0.046 (-0.902)
獨自工作				-0.032 (-0.736)		-0.036 (-0.853)
工作有趣				-0.109** (-2.880)		-0.069+ (-1.754)
工作負荷					0.156*** (4.055)	0.139*** (3.440)
社會人口變項						
男性	0.091 (1.325)	0.072 (1.054)	0.091 (1.326)	0.091 (1.317)	0.115+ (1.669)	0.093 (1.350)
年齡	-0.049* (-2.547)	-0.047* (-2.433)	-0.049* (-2.542)	-0.047* (-2.478)	-0.055** (-2.885)	-0.048* (-2.493)
年齡平方	0.000+	0.000+	0.000+	0.000+	0.001*	0.000*

	(1.920)	(1.812)	(1.914)	(1.910)	(2.320)	(1.983)
教育年數	0.019	0.026*	0.018	0.024*	0.017	0.026*
	(1.534)	(2.123)	(1.509)	(1.984)	(1.433)	(2.110)
已婚	-0.252**	-0.240**	-0.252**	-0.264**	-0.262**	-0.258**
	(-2.934)	(-2.815)	(-2.932)	(-3.079)	(-3.060)	(-3.047)
管理	-0.054	-0.055	-0.054	-0.033	-0.094	-0.067
	(-0.608)	(-0.627)	(-0.604)	(-0.360)	(-1.056)	(-0.747)
年資	-0.024***	-0.021***	-0.024***	-0.023***	-0.024***	-0.022***
	(-5.183)	(-4.692)	(-5.176)	(-5.107)	(-5.193)	(-4.734)
收入	-0.011	-0.005	-0.011	-0.008	-0.014	-0.004
	(-0.899)	(-0.414)	(-0.885)	(-0.641)	(-1.149)	(-0.337)
常數	2.429***	2.249***	2.436***	2.812***	2.268***	2.450***
	(5.830)	(5.168)	(5.600)	(6.471)	(5.451)	(5.244)
<i>N</i>	1285	1285	1285	1285	1285	1285
<i>R</i> ²	0.192	0.211	0.192	0.201	0.203	0.225

註：+ $p < 0.1$ ；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 。a：自僱者為參照組。

工作內容對於工作轉換的影響

在工作內容對於工作轉換意願的影響上。如看工作穩定性，工作穩定性越高者其越不想要換工作。工作穩定性每上升一單位工作轉換意願便下降 0.124 個單位，與**研究假設 5-1** 的預期相符合。失業恐懼程度則與工作轉換意願沒有顯著關係，與**研究假設 5-2** 預期不相符合。工作時數方面，工作時數本身對於轉換工作的意願沒有顯著影響。在工作控制變項上，只有認為自身的工作越有趣者越不想要轉換工作。其他的工作控制變項則對於工作轉換意願沒有顯著的影響。而工作疲勞確實對於轉換工作的意願造成顯著影響，工作疲勞程度越高的人越會想要換工作。工作疲勞每增加一單位工作轉換意願便增加 0.156 單位，這證實了**研究假設 5-3**。

社會人口學變項的影響

在社會人口學變項上，男性與女性想要轉換工作的意願沒有差異。而年齡越大者與已婚者，其越不想換工作。這代表隨著年紀的增加與婚姻的牽絆，工作者

會顧慮較多而較不願意換新工作。最後在其他工作相關的變項上，年資越高者越不想換工作。這樣的結果與工作的穩定性有關係，代表工作越穩定者越不想換工作。

本節分析不同從業身分在工作轉換意願上的差異，私部門長期受雇者雖然在初始的模型與自雇者有工作轉換意願上的顯著差異，但在加入其他工作相關變項後差異性就消失了。而非典型受雇者轉換工作的意願則是顯著的大於自雇者。

第二節、不同年齡組別從業身分對於工作轉換之迴歸分析

一、青年組

自雇者相對於其他從業身分

在青年組中，第一個模型可發現自雇者與公部門長期受雇者及私部門長期受雇者之間的工作轉換意願沒有顯著差異。而非典型受雇者工作轉換意願顯著的高於自雇者，兩者差距為 0.702。但如果將所有的工作相關變項都加入，可看到自雇者與其他從業身分之工作轉換意願差異都消失了。

受雇者之間的工作轉換差異

如比較自雇者以外的從業身分對於工作轉換的意願。可發現老闆階級與公部門長期受雇者是最不想要換工作的從業身分類別，而非典型受雇者為最想要換工作的從業身分。

工作內容對於工作轉換的影響

在工作內容對於工作轉換的影響方面：可看到工作越穩定者越不想要換工作，工作穩定性每上升一單位工作轉換意願就下降 0.180 單位。模型三加入工作時數，但可發現工作時數對於工作轉換意願沒有顯著影響。而在工作控制程度變項中，只有越覺得工作有趣對工作轉換的影響達到顯著，越覺得工作有趣者越不想要換工作。模型五加入工作負荷，發現工作負荷確實會影響工作轉換的意願，工作負

表 6-2：青年組從業身分對於工作轉換之多元迴歸分析 (N=526)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
從業身分^a						
公部門長期	-0.040 (-0.109)	0.087 (0.238)	-0.039 (-0.106)	-0.398 (-1.007)	-0.104 (-0.284)	-0.290 (-0.737)
私部門長期	0.374 (1.208)	0.438 (1.429)	0.371 (1.196)	0.079 (0.241)	0.352 (1.143)	0.151 (0.466)
定期契約	0.457 (1.206)	0.489 (1.304)	0.451 (1.190)	0.192 (0.490)	0.444 (1.179)	0.256 (0.660)
非典型受雇	0.702* (1.979)	0.706* (2.010)	0.679+ (1.890)	0.453 (1.245)	0.742* (2.097)	0.496 (1.363)
老闆階級	-0.319 (-0.719)	-0.264 (-0.600)	-0.300 (-0.673)	-0.320 (-0.721)	-0.286 (-0.647)	-0.208 (-0.473)
工作內容						
穩定性		-0.180** (-3.095)				-0.156** (-2.641)
失業恐懼		0.014 (0.177)				-0.041 (-0.505)
努力工作		0.246* (2.457)				0.262** (2.628)
工作時數			-0.002 (-0.447)			-0.005 (-0.996)
時間控制				-0.107 (-1.098)		-0.120 (-1.245)
內容控制				-0.050 (-0.555)		-0.026 (-0.289)
獨自工作				-0.057 (-0.762)		-0.065 (-0.880)
工作有趣				-0.143* (-2.229)		-0.099 (-1.509)
工作負荷					0.174* (2.411)	0.176* (2.367)
社會人口變項						
男性	-0.076 (-0.639)	-0.079 (-0.668)	-0.073 (-0.614)	-0.079 (-0.664)	-0.058 (-0.491)	-0.059 (-0.495)
教育年數	-0.009 (-0.325)	0.002 (0.067)	-0.012 (-0.422)	0.006 (0.218)	-0.013 (-0.485)	0.001 (0.047)
已婚	-0.356**	-0.329*	-0.355**	-0.364**	-0.389**	-0.358**

	(-2.673)	(-2.479)	(-2.658)	(-2.743)	(-2.916)	(-2.709)
管理	0.057	0.049	0.061	0.093	0.019	0.050
	(0.378)	(0.329)	(0.404)	(0.609)	(0.125)	(0.326)
年資	-0.072***	-0.068***	-0.073***	-0.070***	-0.070***	-0.065***
	(-3.899)	(-3.721)	(-3.920)	(-3.823)	(-3.835)	(-3.565)
收入	-0.039	-0.030	-0.036	-0.032	-0.054	-0.031
	(-1.188)	(-0.933)	(-1.077)	(-0.970)	(-1.627)	(-0.939)
常數	2.035***	1.925***	2.166***	2.677***	1.795***	2.482***
	(4.136)	(3.603)	(3.779)	(4.907)	(3.593)	(3.763)
R^2	0.129	0.155	0.130	0.147	0.139	0.177

註：+p<0.1；*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001。a：自雇者為參照組。

荷每上升一單位工作轉換意願便上升 0.174 單位。最後將工作內容變項都加入。發現工作穩定性、努力工作與工作負荷仍然對工作轉換意願有顯著影響。

社會人口學變項的影響

社會人口學變項中，發現性別與教育程度對於工作轉換意願差異影響並不顯著。但可發現已婚者比未婚或其他情況者較不想換工作，這是因為已婚者較為穩定的關係。而年資越高者越不想要換工作，也與工作穩定性有較大的關係。

總的來說，青年組中不同從業身分影響轉換工作的意願差異性不大。主要只有非典型受雇者的工作轉換意願大於自雇者。而工作的穩定性與工作負荷則是影響青年組工作轉換意願的主要因素。

二、中年組

自雇者相對於其他從業身分

模型一比較不同從業身分的工作轉換意願差距。可看到非典型受雇者較自雇者更想要換工作，兩者差距為 0.509。而在最後的模型六中加入所有變項後，其他的從業身分類別與自雇者在工作轉換的意願上皆沒有差距。

受雇者之間的工作轉換差異

如從受雇者之間進行分析，可看出老闆階級與公部門長期受雇者最不想要換工作。而非典型受雇者最想要轉換工作。

工作內容對於工作轉換的影響

單獨分析工作內容對於工作轉換的影響：與青年組相同，中年組工作穩定性對於工作轉換有顯著影響，工作穩定性每上升一單位工作轉換意願便下降 0.097 個單位。工作時數對於工作轉換意願並沒有太大的影響。模型四加入工作控制，發現只有工作有趣程度對於工作轉換有些微影響，與認為自身工作越有趣者越不想換工作。模型五為加入工作負荷。而工作負荷對於工作轉換意願有顯著影響，工作負荷每上升一單位工作轉換意願便上升 0.157 個單位。也就是工作負荷程度越高就越想要換工作。在模型六同時加入所有的工作內容變項後，發現工作穩定性對於工作轉換意願變得沒有影響力。而工作有趣程度與工作負荷仍對工作轉換意願有著顯著影響力。

社會人口學變項的影響

在社會人口學變項對工作轉換的影響方面，中年組的男性較女性想要換工作，兩者的差距為 0.195，最後一個模型的差距為 0.201。而教育程度對於工作轉換意願的影響沒有達到顯著。已婚者與年資較高者則較不想要轉換自身的工作，這與工作穩定性有關。

總體看來，中年組不同從業身分間只有非典型受雇者較自雇者想換工作。其他從業身分類別轉換工作的意願則與自雇者相當。而工作穩定性、工作的有趣程度與工作負荷是影響中年組工作轉換意願的主要因素。

表 6-3：中年組從業身分對於工作轉換之多元迴歸分析 (N=530)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
從業身分^a						
公部門長期	-0.127 (-0.629)	0.005 (0.023)	-0.119 (-0.583)	-0.256 (-1.047)	-0.185 (-0.916)	-0.232 (-0.907)
私部門長期	0.203 (1.286)	0.254 (1.606)	0.210 (1.308)	0.115 (0.611)	0.151 (0.954)	0.097 (0.504)
定期契約	0.015 (0.057)	0.018 (0.071)	0.025 (0.093)	-0.106 (-0.379)	0.001 (0.004)	-0.144 (-0.508)
非典型受雇	0.509* (2.134)	0.503* (2.125)	0.521* (2.138)	0.419 (1.608)	0.457+ (1.923)	0.348 (1.302)
老闆階級	-0.185 (-0.786)	-0.120 (-0.513)	-0.182 (-0.772)	-0.242 (-1.020)	-0.221 (-0.941)	-0.213 (-0.902)
工作穩定						
穩定性		-0.097+ (-1.888)				-0.057 (-1.087)
失業恐懼		-0.030 (-0.532)				-0.059 (-1.034)
努力工作		0.244** (3.161)				0.245** (3.185)
工作時數			0.001 (0.251)			-0.002 (-0.577)
時間控制				0.016 (0.191)		0.001 (0.006)
內容控制				-0.076 (-1.021)		-0.071 (-0.950)
獨自工作				-0.058 (-0.899)		-0.065 (-1.022)
工作有趣				-0.136* (-2.419)		-0.098+ (-1.657)
工作負荷					0.157** (2.804)	0.117+ (1.931)
社會人口變項						
男性	0.195+ (1.909)	0.169+ (1.658)	0.193+ (1.892)	0.205* (2.016)	0.228* (2.231)	0.201+ (1.957)
教育年數	0.026 (1.438)	0.032+ (1.739)	0.027 (1.458)	0.031+ (1.719)	0.020 (1.076)	0.029 (1.529)
已婚	-0.362**	-0.365**	-0.363**	-0.378**	-0.356**	-0.375**

	(-2.706)	(-2.755)	(-2.712)	(-2.833)	(-2.681)	(-2.840)
管理	-0.119	-0.133	-0.121	-0.104	-0.171	-0.148
	(-0.955)	(-1.079)	(-0.970)	(-0.815)	(-1.365)	(-1.152)
年資	-0.042***	-0.038***	-0.042***	-0.042***	-0.041***	-0.038***
	(-6.330)	(-5.807)	(-6.323)	(-6.377)	(-6.201)	(-5.696)
收入	-0.014	-0.011	-0.014	-0.010	-0.014	-0.008
	(-0.967)	(-0.789)	(-0.993)	(-0.683)	(-0.985)	(-0.529)
常數	1.402***	1.245***	1.351***	1.983***	1.179***	1.667***
	(5.185)	(3.928)	(3.996)	(5.513)	(4.205)	(3.677)
R^2	0.150	0.172	0.150	0.166	0.163	0.192

註：+p<0.1；*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001。a：自雇者為參照組。

三、中老年組

自雇者相對於其他從業身分

在模型一裡可看到，只有非典型受雇者較自雇者想要轉換工作，兩者差距 0.894。最後放入全部的工作內容變項後，仍只有非典型受雇者較自雇者想要轉換工作，兩者差距為 1.089。

受雇者之間的工作轉換差異

在受雇者之間的工作主換差異上：非典型受雇者最想要轉換工作，自雇者最不需要換工作。

工作內容對於工作轉換的影響

探討工作內容變項單獨對於工作轉換意願的影響，可發現工作穩定性變項與工作時數對於工作轉換意願都沒有顯著的影響。而模型四加入工作控制變項，發現越能夠控制上下班時間者越想要換工作。這可能是因為工作不足所致。模型五放入工作負荷變項，發現工作負荷程度的上升將會使得想要轉換工作的意願增加。工作負荷每上升一單位工作轉換意願就會上升 0.164 個單位。最後模型六將全部的工作內容變項都加入，但仍只有控制上下班時間的程度與工作疲勞程度對於工

表 6-4：中老年組從業身分對於工作轉換之多元迴歸分析 (N=229)

	模型一	模型二	模型三	模型四	模型五	模型六
從業身分^a						
公部門長期	0.127 (0.491)	0.190 (0.709)	0.149 (0.568)	0.308 (1.083)	0.098 (0.380)	0.348 (1.182)
私部門長期	0.261 (1.262)	0.262 (1.269)	0.275 (1.318)	0.452+ (1.854)	0.206 (0.999)	0.428+ (1.751)
定期契約	0.220 (0.846)	0.174 (0.648)	0.232 (0.888)	0.323 (1.140)	0.166 (0.644)	0.253 (0.872)
非典型受雇	0.894*** (3.464)	0.892*** (3.461)	0.927*** (3.497)	1.069*** (3.713)	0.883*** (3.459)	1.089*** (3.745)
老闆階級	0.007 (0.025)	-0.019 (-0.066)	0.002 (0.006)	0.049 (0.167)	-0.072 (-0.246)	-0.030 (-0.102)
工作內容						
穩定性		-0.073 (-1.054)				-0.073 (-0.978)
失業恐懼		0.106 (1.358)				0.076 (0.958)
努力工作		0.112 (1.038)				0.108 (0.999)
工作時數			0.002 (0.564)			-0.001 (-0.167)
時間控制				0.222* (2.285)		0.216* (2.248)
內容控制				-0.068 (-0.647)		-0.021 (-0.201)
獨自工作				-0.015 (-0.185)		-0.021 (-0.247)
工作有趣				0.032 (0.393)		0.086 (0.985)
工作負荷					0.164* (2.320)	0.159* (2.091)
社會人口變項						
男性	0.134 (0.895)	0.126 (0.845)	0.131 (0.874)	0.117 (0.777)	0.174 (1.172)	0.139 (0.929)
教育年數	0.014 (0.754)	0.022 (1.124)	0.014 (0.721)	0.014 (0.701)	0.017 (0.889)	0.022 (1.114)
已婚	0.028	0.055	0.028	0.057	-0.001	0.064

	(0.147)	(0.292)	(0.150)	(0.305)	(-0.003)	(0.343)
管理	-0.106	-0.074	-0.098	-0.166	-0.080	-0.151
	(-0.455)	(-0.317)	(-0.418)	(-0.696)	(-0.348)	(-0.637)
年資	-0.010+	-0.009+	-0.010+	-0.010+	-0.010*	-0.009+
	(-1.960)	(-1.656)	(-1.870)	(-1.905)	(-1.991)	(-1.778)
收入	0.011	0.017	0.010	0.016	0.001	0.014
	(0.402)	(0.635)	(0.367)	(0.599)	(0.038)	(0.518)
常數	0.458+	0.289	0.354	0.176	0.199	-0.352
	(1.824)	(0.910)	(1.132)	(0.453)	(0.729)	(-0.762)
R^2	0.105	0.127	0.107	0.127	0.127	0.167

註：+ $p < 0.1$ ；* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ 。a：自雇者為參照組。

作轉換意願有影響。

社會人口學變項的影響

在社會人口學變項的影響方面，可看到不論是哪一個解釋模型，性別、教育程度與婚姻狀況對於工作轉換的影響都沒有達到顯著。只有年資高者較不想要轉換工作，勞動者的年資每增加一年工作轉換意願就下降 0.010 單位。

中老年組中非典型受雇者比自雇者來的更想要換工作。而主要影響工作轉換意願的工作內容變項為工作時間控制程度及工作負荷程度。

第三節、小結

從業身分與工作轉換的關聯

研究結果顯示，自雇者屬於較不想換工作的從業身分類別。這可能是因為自雇者本身便是從其他從業身分轉換而來，或是自雇者認為本身的工作較有趣。而自雇者的人力資本較低而因此無法找到較好的工作。

而迴歸分析結果發現，私部門長期受雇者與非典型受雇者較自雇者來的更有意願轉換工作。因私部門受雇者有較自雇者較高的人力資本，而且其轉換工作後

收入可能更高。因此使其轉換工作意願較高。而非典型受雇者其本身工作穩定性低，即使想留職可能也無法做太久。另外非典型受雇者如前面提到會面臨工作不足的問題，因此會更想要找尋其他工作來增加工作量與工作收入。

而公部門長期受雇者與老闆階級工作轉換的意願都較低，這符合一般的想像與研究預期。會進入公部門工作者通常都是求有穩定性較高的一份工作，而公部門是最為符合的選擇。並且公部門的薪資以年資來累積，轉換工作等於失去穩定的年資保障。這都是公部門受雇者較不想轉換工作的因素。而老闆階級如轉換工作則幾乎等同於失業，因此也較不想轉換工作。

工作者自身人力資本對於工作轉換的效果

個人人力資本也會影響勞動者的工作轉換意願。但在本研究中發現，教育程度的上升雖然會增加想轉換工作的意願，不過統計顯著性卻較微弱。而工作收入高低不會顯著影響工作轉換意願。而工作認為越有升遷機會越想轉換工作，代表工作者的工作能力可能較強。

穩定性對於工作轉換的影響

不論是工作穩定性，或是生命歷程正處於較穩定的階段。對於工作轉換都有顯著的影響。工作越穩定者越不會想要換工作，如同公部門長期受雇者的情形。而年齡越高與已婚者較不想要換工作，符合一般處於穩定情況下不想換工作的推論。

工作負荷對於工作轉換意願的影響

過去研究較少提到工作負荷對於工作轉換意願的影響，而本研究中則有探討工作負荷程度對於工作轉換意願的影響。研究結果發現，隨著工作負荷程度的上升，工作者確實會更想要換工作。這印證了本研究的研究假設。

不同年齡組在工作轉換意願上的差異

由對於不同年齡組別對於工作轉換意願的分析中發現，不同年齡影響工作轉換意願的因素確實不盡相同。由從業身分類別對於工作轉換的影響中發現，年齡層越高則非典型受雇者與自雇者間的工作轉換意願差距越大。這可能是年齡層低者初入職場，即便是不穩定的非典型工作也願意做。另一個可能則是年紀輕者較無家庭上的負擔，即便非典型受雇工作收入低與不穩定也尚能接受。

而在工作相關變項的影響上發現，工作穩定性對於青年組與中年組別較有影響。而努力工作、有趣程度與能升遷等變項也是在青年與中年組別較有影響力。這可能是因為青年與中年在事業上還有發展的機會，而中老年者則以處在快要退休的狀態。

在工作疲勞的影響方面，工作疲勞程度在不同年齡組別皆有顯著影響。隨著工作疲勞程度的上升則越會想要換工作。證實工作疲勞確實是影響工作轉換意願的重要因素。

總之，不同年齡層在工作轉換上的機制並不完全相同。但都發現非典型受雇者最想要轉換工作，而到了中老年組則發現轉換工作意願進入較低的狀態，除非處在困難的非典型受雇者類別之中，否則不會輕易地想要轉換工作。並且，工作或是生命歷程處於穩定狀態者最不會想要轉換工作。

第七章、結論

台灣勞動者的工作處境

經過本研究分析後發現：現時台灣的勞動者似乎處在一種容易造成疲勞的工作環境下。這可從整體工作疲勞³¹的程度與不同的工作內容來觀察。從表 4-1 來看，勞動者的整體工作疲勞程度確實處於較高的狀態。不論是身體上的筋疲力盡、心理上的工作壓力或是整體的工作負荷感受。而在工作穩定性上只有公部門長期受雇者較為穩定。勞動者的工作時數方面，確實發現勞動者工作時數過長的現象。受雇者中除了非典型受雇者外，其他的受雇者每週的工時都超過一般的每週四十小時標準。而自雇者與老闆階級的工作時數則更長，兩者皆超過每週 50 小時以上。並且受雇者的工作控制程度都較低。這些證據都顯示台灣整體勞動狀況確實不良。

如果再以從業身分之間的差異來觀察，從表 5-1、表 5-2、表 5-3 中確實可發現自雇者的工作疲勞程度顯著地低於公部門長期受雇者及私部門長期受雇者。這代表著在高度疲勞的台灣勞動環境現況中，還是存在著較低度疲勞的從業身分類別。自雇者的低度疲勞部分來自於高度的工作控制程度，高度的工作控制包含了對於自身工作內容的控制以及認為工作是有趣的等因素。而這兩者都是公部門長期受雇者與私部門長期受雇者的工作性質中所較為缺乏的。低度的工作控制會加深產生異化勞動的可能性，也連帶地影響了受雇者工作疲勞程度的上升。

而研究結果顯示：最為疲勞的從業身分類別為公部門長期受雇者，這與過去的研究不太相符。為何公部門長期受雇者最為疲勞呢？公部門受雇者疲勞程度高，這可能是來自於其工作性質具有低度工作控制程度的因素。如林奕銘（2008）認為公部門中個人理性發展與組織理性原則處於對立的位置，在這種情況下組織會喪失對於個人工作的控制能力將會導致心理上的挫折。公部門長期受雇者本身工

³¹ 本章節中使用「工作疲勞」一詞時，為同時包含「筋疲力盡」、「工作壓力」與「工作負荷」三個疲勞面向。

作多執行相同的工作內容，而且大多也無法獨自完成工作。但對於自身工作的控制程度恰好便是影響工作疲勞的重要因素。除了公部門長期受雇者之外，私部門長期受雇者也是屬於工作疲勞程度較高的從業身分類別。這樣的結果符合過去文獻的發現與本研究的預期。因為私部門長期受雇者對於自身工作的控制程度也較低，而且可能還隱藏許多從本研究資料中無法得知的因素，例如：下班後責任制。

過去的研究對於非典型受雇者的疲勞程度有著非常不同的意見，因為非典型受雇者的工作疲勞程度在不同研究中所呈現的差異很大。而本研究則證實了影響非典型受雇者的工作疲勞因素，很大一部分是來自於工作時數的不足，也就是未得到充分的就業。工作時數的過低導致於過度的工作疲勞無法產生；但這也並不表示非典型受雇者的工作情況輕鬆。因為在相同的工作時數水準上，非典型受雇者的工作疲勞程度也十分高，可以從表 5-1、表 5-2、表 5-3 中看出這樣的趨勢。這可能是因為非典型受雇者所從事的工作都是短時間付出大量勞動力的工作型態。

那麼有影響工作疲勞的最重要因素嗎？本研究的結果顯示工作疲勞的形成有著多重的影響因素，主要的影響因素便是失業恐懼的心理、工作時數的增加與對於自身工作的控制程度。但不同的工作內容變項對於不同的從業身分類別來說，卻具有不同程度的影響力。

工作疲勞的形成與積累

如前所述，不同的工作內容變項對於不同從業身分類別可能有著不同程度的影響力？如何得知呢？如一般的認知中工作時數是影響工作疲勞重要的因素，隨著工作時數的增加工作疲勞程度也會上升。但綜合本研究第四章以及第五章的發現，自雇者雖然有較高的工作時數但是工作疲勞程度卻較公部門長期受雇者及私部門長期受雇者低。因此可以證實較高的工作時數不一定會使得工作疲勞程度也較高。另一方面，從第四章及第五章的研究結果也發現：非典型受雇者的工作控

制程度較低，但是其工作疲勞程度卻沒有較公部門長期受雇者及私部門長期受雇者高，而是與自雇者沒有太大的差異。這可以解釋為即使工作控制程度低，但工作時數也低的情況下，一樣無法造成較高的疲勞程度。因此綜合兩項結果可以說：雖然工作時數的增加雖然不一定會造成高度疲勞，但是要造成高度的疲勞卻需要一定時間以上的工作時數。也就是工作時數與工作控制程度都是造成高度工作疲勞的必要因素、但卻都不是唯一的因素。

另外，本研究分析發現公部門長期受雇者的工作疲勞程度最高。而除了工作內容影響了不同從業身分的工作疲勞差異外，是否還有其他可能的影響機制呢？有一個可能的原因便是工作疲勞的「積累」機制。例如，公部門與私部門長期受雇者、定期契約受雇者與非典型受雇者皆屬於較低工作控制程度的從業身分類別。但彼此間的工作疲勞程度卻不同，公部門長期受雇者的工作疲勞程度較其他類型受雇者高。造成這樣差異的因素便可能是因為工作疲勞「積累」的原因。如何積累呢？例如在可能造成工作疲勞的環境中，工作者出現疲勞但卻不願意轉換工作就有可能造成疲勞的積累。在本研究表 4-1 與表 6-1 的分析結果裡，公、私部門長期受雇者與定期契約受雇者中，公部門長期受雇者較其他類型受雇者更不想要轉換工作。這將使得公部門受雇者如果發生疲勞情況後，更容易因為持續累積而造成更高度的疲勞。也就是，高度疲勞是工作疲勞在發生後還需要一個持續積累的時間。所以這可能是造成公部門長期受雇者工作疲勞程度最高的因素之一。這也就是造成高度工作疲勞的「積累」因素。在翁裕峰（2008）的研究中，提出了造成工程師過勞的一個因素可能就是工作疲勞的積累。工程師為了獲得較多的收入與其他經濟報酬，因而願意忍受高度的工作疲勞而持續工作。而在本研究中，公部門長期受雇者則是為了保有長期穩定的工作而不願意離開工作。

有最好的工作嗎？

由本研究的結果看來，自雇者似乎是一個最低度疲勞的好工作，因自雇者不

論是在身體的疲勞、精神上的壓力或是整體的工作負荷程度都較低。那麼是否可以聲稱自雇者是最好的工作呢？答案似乎不這麼樂觀，因為自雇者確實有著較低度的工作疲勞程度。但是卻有著工作穩定性低的工作性質，代表著自雇者較容易失去自身的工作、工作收入也可能較不穩定。除了較容易失去工作導致可能無法獲得基本的溫飽外，不穩定的經濟來源將使得自雇者受到傷害或意外情形時無法有效地抵禦。例如假使自雇者如真的發生過勞情形，將可能會立刻陷入較差的情況。因此，如以低度工作疲勞來說自雇者是個好的工作選擇。但卻必須承擔自身工作不穩定的風險。

另一方面，公部門長期受雇者有著較高的工作疲勞程度。但相對的卻有著高度工作穩定性，這也代表著會有較穩定的工作收入。這樣看來，並沒有一個從業身分會是最好的唯一選擇。一邊是低度疲勞但卻不穩定的從業身分：自雇者；另一邊是工作穩定卻高度疲勞的從業身分³²：公部門長期受雇者。台灣的勞動者只能在較不疲勞或者較穩定的工作中選擇其一，或是其他連較不疲勞或工作穩定性都不存的從業身分類型。另外必須釐清的是，工作穩定性高的工作並不一定能夠滿足生活上的開支。例如私部門長期受雇者或定期契約受雇者工作穩定性比非典型受雇者高，但依然可能陷入「工作貧窮」的情況³³。

結語

本研究探究了不同從業身分的工作疲勞情形，不同工作相關變項的影響，以及不同從業身分對於轉換工作的意願。研究結果看起來台灣工作者陷入了困難的選擇，只能選擇高度疲勞但穩定如公部門長期受雇者；或是低度疲勞但卻不穩定

³² 實際的情況是，台灣勞動者較偏好高度穩定的工作選擇：一種追求低（失業）危險、穩定薪資的態度是目前非常流行的選擇，這也意謂長期而言，民眾的就業和創業動機趨向保守，更為偏好公部門或類似科層性質的工作。（蔡明璋 2012）

³³ 如李易駿與紀金山（2012）的研究便顯示：…尤其是狹義（全職）的工作貧窮，均占廣義工作貧窮 80%以上，更顯示工作貧窮並非部分工時勞動型態所造成的數據效果，而是實質的「辛勤工作，但仍貧窮」（working hard, but staying poor）的困境。儘管這篇研究中也發現過去十五年來工作貧窮的數據並沒有增加，但他認依然可能會在主觀上形成苦日子的印象、或是因為 2005 年時全球經濟情況尚未明顯的影響台灣。

的工作型態如自雇者。而從表 6-2、表 6-3、表 6-4 的結果也發現，不論是青年組、中年組或是中老年組的工作者，工作穩定性都是很重要的。顯示在新自由主義經濟下，台灣的工作者一旦有了穩定的工作便不想再換工作。但不論如何，了解工作疲勞的產生機制以及影響工作轉換的因素。將對未來的工作疲勞研究提供建議以及參照，也可提供做為改善工作疲勞狀況的參考。有尊嚴的勞動一直是社會學研究的核心關懷，本研究的研究結果期能為台灣的工作疲勞研究略盡棉薄之力！

研究限制與建議

研究依變項的限制

過去對於過勞或是工作疲勞的研究大多使用哥本哈根疲勞量表進行施測，或是與其相近的量表來進行測量。本研究使用中央研究院社會學研究所的台灣社會變遷第五期一次工作與生活組的問卷來進行研究。在問卷裡面與疲勞量表相關的題目只有「覺得筋疲力盡」一題。雖再加入與疲勞相關的「工作壓力」一題，但可能仍無法完全涵蓋工作疲勞的所有面向。這是本研究在依變項上的限制。

嚴重疲勞樣本的可能缺乏

本研究所使用的台灣社會變遷基本調查五期一次工作與生活組問卷，其抽樣樣本來自以全台灣人口的抽樣樣本。但在工作上處於嚴重疲勞狀態的疲勞者可能有較高的拒訪率。所以，這代表著許多的嚴重疲勞者都不會進入調查中的成功樣本內。也因此在本研究中可能只能分析到沒有到嚴重疲勞的工作者們。這是本研究在分析上的可能限制。

研究架構的限制

本研究原本預計工作內容變項在從業身分對於工作疲勞的影響中扮演著中介的影響。不過實際的研究結果顯示工作內容變項的中介效果影響大多並不顯著，

只有工作控制變項有著較為顯著的影響。

工作疲勞的普遍性

本研究一開始的回顧便提到台灣的工作疲勞可能是一個非常普遍的現象。雖經由研究結果證實了自雇者確實作為一個工作疲勞程度較低的群體，但在受雇者之間卻較無太顯著的差異。這可能是因為台灣的受雇者們都太疲勞了，以至於無法測出不同受雇者之間的疲勞程度差別。這限制了本研究去更深入的去探討受雇者間疲勞差異的程度。

研究建議

一、較新與完整的研究量表

本研究大略的探討了不同從業身分影響工作疲勞與工作轉換的機制。日後欲從社會學角度來對工作疲勞進行探究的研究者，可能必須先擬定出較能包含工作疲勞不同面向的量表。如此一來才能夠較為確切地將研究焦點集中於工作疲勞之上，研究的結果也能更具有說服力。

二、家務工作對於疲勞的影響

另一方面，因篇幅於時間上的限制。本研究未能探討家務勞動對於疲勞的影響。家務勞動對於疲勞影響的重要性在於，工作者一天除了工作與睡覺以外其他許多時間都有可能再進行家務勞動。繁重的家務勞動將會增加疲勞的程度，也可能間接得使得工作疲勞程度上升。而本研究也發現女性較男性工作疲勞程度高，這可能就是家務勞動的繁重而導致的。因此未來的研究也可從性別的角度去進行深入的探討。

三、文化因素對於工作疲勞的影響

本研究從從業身分與工作內容的角度探討工作疲勞。但是除了工作內容的因素外，文化是否也是影響工作疲勞的因素之一呢？從台灣戰後早期的產業發展中，就有一股勤勞主義的文化推力。在這樣的文化因素下，可以容忍工作對於生活時

間的侵占(陳介玄 1994)。而在台灣,文化對於工作疲勞的相關研究則較為缺乏。毛筱艷、梁應平(2003)對於在製造業工作的外籍勞工(菲律賓、泰國)進行研究,探討是否會因為工作負荷與文化上的不同而影響到工作倦怠³⁴。另外蔡明璋(2012)針對1985~2005使用台灣社會變遷資料所做的研究結果相似,他發現資本家最相信吃苦才能夠成功、但是缺乏技術的非專業人員比私部門受雇者要更相信吃苦才能夠成功³⁵。因此文化因素對於工作疲勞是否具有影響還有待進一步的檢證。

³⁴ 在其研究中「工作倦怠」的定義為：係一種心理學上的現象、症狀或症候群，包括：枯竭、犬儒主義與專業效能等三個構面。

³⁵ 雖然在其研究迴歸模型中未達顯著。

參考文獻

- 王佳雯、鄭雅文、李諭昇、徐傲暉，2010，〈職場社會心理危害調查監測制度之國際概況〉，《台灣衛誌》29(6)：551-560。
- 王佳雯、鄭雅文、徐傲暉，2011，〈不安定雇用模式與受雇者健康之相關〉，《台灣衛誌》30(3)：217-226。
- 王維邦，2010，〈從業身分與工作內涵對憂鬱徵兆之多重影響機制〉，《國科會專題研究計畫成果報告》。
- 毛義方、陳美蓮、葉文裕、楊冠洋，1993，〈勞動疲勞測定方法技術探討〉，台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所八十二年度研究計畫。
- 毛筱艷、梁應平，2003，〈文化對於基層員工工作負荷、角色衝突、角色模糊與工作倦怠之影響研究〉，《文大商管學報》8(1)：55-78。
- 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，1999，〈工作環境安全衛生狀況調查—受雇者認知調查（中華民國八十七年九月台灣地區）〉。台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- ，2005，〈93年受雇者工作環境安全衛生狀況認知調查〉。
- ，2011，〈過勞自我預防手冊〉。
- 李易駿、紀金山，2012，〈台灣工作貧窮的圖像、特質與政策啟示〉，頁185-215，收錄於謝雨生等編，《台灣社會變遷調查1985~2005：社會階層與勞動市場，台灣社會變遷基本調查系列三之3》。台北：中央研究院社會學研究所。
- 李健鴻，2007，〈台灣勞動市場的「彈性」與「安全」：國際比較分析〉，《國家與社會》2：215-259。
- 李健鴻，2012，〈文化批判論壇--窮忙族：勞工、經濟與社會分配〉，《文化研究月報》131：28-35。
- 李耀泰，2008，〈發展型國家消逝下的勞動市場邏輯：台灣案例的檢視〉，《政大勞動學報》23：1-55。
- 沈祺瑾，2007，《我國國軍醫院過勞情形之研究》，雲林：國立雲林科技大學工業工程與管理研究所碩士在職專班碩士論文。
- 辛炳隆、葉婉榆，2013，〈臺灣職場過勞狀況相關因素分析：以科技、醫療照護、運輸與保全業受雇者為例〉，《國家與社會》15：1-35。
- 林茂村，1988，《疲勞與體能的科學》。台北：銀禾文化。
- 林奕銘，2008，〈組織變革中公務人員不確定性認知與組織承諾關係之研究--以行政院組織法修正為例〉，《國立虎尾科技大學學報》27(3)：33-56。
- 吳佳蓉、陳俊瑜，2009，〈女性 SPA 美容從業人員職場壓力與壓力反應之關聯研究〉，《美容科技學刊》6(2)：210-222。
- 祝年豐、林承箕、劉紹興，1994，〈工作壓力與心血管疾病之關係〉，《中華職業醫學雜誌》1(4)：156-161。

- 柯志哲，2008，〈我國使用非典型工作型態之探討—使用情況與決定因素〉發表於台灣社會學會主辦「2008年台灣社會學會年會」，2008年12月，台北：中央研究院。
- 馬財專，2012，〈文化批判論壇--窮忙族：勞工、經濟與社會分配〉，《文化研究月報》131：24-28。
- 翁裕峰，2008，〈愛拚才會過勞死：以高科技產業為例〉，頁231-240，收錄於成令方等編，《醫療與社會共舞》。台北：群學。
- 陳介玄，1994，《協力網絡與生活結構—臺灣中小企業的社會經濟分析》。台北：聯經。
- 陳俊復，2012，〈勞動條件影響工作安全與健康調查研究初探〉，《工業安全衛生月刊》282：22-34。
- 倉恒弘彥、井上正康、渡邊恭良等著，朱麗真譯，2008，《危險!慢性疲勞》。台北：商周出版。
- 張才國，2007，《新自由主義意識形態》。北京：中央編譯出版社。
- 張晉芬，2011，《勞動社會學》。台北：政大。
- 張晏蓉、葉婉榆、陳春萬、陳秋蓉、石東生、鄭雅文，2007，〈台灣受雇者疲勞的分布狀況與相關因素〉，《台灣衛誌》26(1)：75-87。
- 張翰壁，2006，《台灣全志卷九：社會志-經濟與社會篇》。南投：國史館台灣文獻館。
- 黃崇憲，2010，〈從開港到加入WTO：當代台灣資本主義的歷史與結構轉型〉，頁137-170，收錄於黃金麟等編《帝國邊緣：台灣現代性的考察》。台北：群學。
- 黃啟煌、徐雅媛、陳雅琳，2013，〈職場作業勞工勞動疲勞檢測及運動介入相關性研究〉，台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。
- 鹿篤瑾，2004，〈中華民國人力資源調查統計年報〉。台北：行政院主計處。
- 鄒孟婷、黃偉新，2013，〈社區職場之過勞相關因素分析及執行困難之探討〉，《中華職業醫學雜誌》。
- 湯家碩、葉婉榆、劉梅君、蔡宗宏、徐傲暉，2011，〈台灣公私部門受雇者雇用方式和職場疲勞狀況的相關性〉，《台灣衛誌》30(3)：230-244。
- 葉婉榆、黃沛盈、劉梅君、徐傲暉，2010，〈自雇就業者的工作與健康〉，《台灣衛誌》29(4)：283-297。
- 葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥，2008，〈職場疲勞狀況與工作過度投入之相關因素：以台北市36家職場受雇員工為例〉，《台灣衛誌》27(6)463-474。
- 董貞吟、陳美嫵、丁淑萍，2010，〈不同職業類別公教人員對過勞死的認知與相關因素之比較研究〉，《勞工安全衛生研究季刊》18(4)：404-415。
- 曾慧萍、鄭雅文，2002，〈「負荷-控制-支持」與「付出-回饋失衡」工作壓力模型中文版量表之信效度檢驗：以電子產業員工為研究對象〉，《台灣衛

- 誌》21(6) 420-432。
- 鄭雅文、吳宣蓓、翁裕峰，2011，〈過勞職災的認定爭議與政策因應：日本經驗對台灣的啟示〉，《台灣衛誌》30(4)：301-314。
- 鄭雅文、葉婉榆、林宜平，2007，〈台灣職場疲勞問題的社會性〉，《台灣衛誌》26(4)：251-253。
- 蔡明璋，2012，〈工作價值、成功條件與公平：台灣民眾的長期分析〉，頁 185-215，收錄於謝雨生等編，《台灣社會變遷調查 1985~2005：社會階層與勞動市場，台灣社會變遷基本調查系列三之 3》。台北：中央研究院社會學研究所。
- 蔡瑞明、林大森，2002，〈滾石不生苔？台灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響〉，《台灣社會學刊》29：57-95。
- 薛冰絮，2010，《影響年輕族群工作轉換意願之因素探討》，桃園：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 羅士翔、陳文慶、柯景塘、王榮德，2007，〈工作過勞致死之定義及診斷基準〉，《北市醫學雜誌》4(2)：1-6。
- 羅昌南，2005，〈人力運用調查報告〉。台北：行政院主計處。
- Al Campbell .2005."The Birth of Neoliberalism in the United States: A Reorganisation of Capitalism. "Pp.187-198 in *NEOLIBERALISM A Critical Reader*, edited by Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston. London：Pluto Press.
- Catherine E. Ross and John Mirowsky.1995."Does Employment Affect Health?" *Journal of Health and Social Behavior* 36:230-243.
- Debra J. Lerner, Sol Levine, Sue Malspeis, SM, and Ralph B. D'Agostino.1994. " Job strain and health-related quality of life in a national sample. " *Am J Public Health* 84:1580-1585.
- F G Benavides, J Benach, A V Diez-Roux, C Roman.2000. "How do types of employment related health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. " *J Epidemiol Community Health* 54:494-501.
- Gérard Duménil and Dominique Lévy.2005."The Neoliberal (Counter-)Revolution. "Pp.9-19 in *NEOLIBERALISM A Critical Reader*, edited by Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston. London：Pluto Press.
- George Ritzer and Douglas Goodman 著，柯朝欽、鄭祖邦譯，2004，《社會學理論(上)》。台北：巨流。
- ILO(International Labour Organization). 2009."Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. "Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (20–21 October

2009).

- John Mirowsky and Catherine E. Ross 2007. "Creative Work and Health." *Journal of Health and Social Behavior* 48:385-403.
- Karl Marx 著，伊海宇譯，1990，《一八四四年經濟學哲學手稿》。台北：時報。
- Karl Marx 著，曾令先等譯，2011，《資本論》。南京：江蘇人民出版社。
- Robert A. Karasek .1979."Job Demands and Mental Strain:Implications for Job Redesign.*Administrative Science Quarterly*. "24 (2), Pp285-308.
- Liu Y, Tanaka H.2002. "Overtime work, insufficient sleep,and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men . " *Occup Environ Med* 59:447-451.
- Muhammad Jamal.2007. "Burnout and seif- employment: a cross-cultural empirical study. " *Stress and Health* 23:249-256.
- N W H Jansen, L G P M van Amelsvoort, T S Kristensen, P A van den Brandt, IJ Kant.2003. "Work schedules and fatigue: a prospective cohort study. " *Occup Environ Med* 60(Suppl 1):i47-i53.
- Philip Arestis and Malcolm Sawyer.2005. "The Neoliberal Experience of the United Kingdom. " Pp.199-207 in *NEOLIBERALISM A Critical Reader*, edited by Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston. London : Pluto Press.
- Pierre Bourdieu 著，孫智綺譯，2002，《防火牆－抵擋新自由主義的入侵》。台北：麥田。
- Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. 2001." Global expansion of precarious employment, work disorganization, and occupational health: A review of recent research " *International Journal of Health Services* 31(2):507-536.
- Robert B. Reich 著，梁文傑譯，2002，《賣命工作的誘惑：新經濟的矛盾與選擇》。台北：先覺。
- Shigeru Sokejima and Sadanobu Kagamimori. 1998. "Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: case-control study . " *BMJ* 317:775-780.
- Tage S. Kristensen, Jakobb. Bjorner,Karlb. Christensen and Vilhelm Borg. 2004."The distinction between work pace and working hours in the measurement of quantitative demands at work. " *Work & Stress* 18:305-322.
- Ute Bultmann, Ijmert Kant, Stanislav V. Kasl,Anna J.H.M. Beurskens, Piet A. van den Brandt.2002. " Fatigue and psychological distress in the working population: psychometrics, prevalence, and correlates. " *Journal of Psychosomatic Research*52:445-452.
- Yawen Cheng, Ichiro Kawachi, Eugenie H Coakley, Joel Schwartz, Graham Colditz.2000. "Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. " *BMJ* 320:1432-1436.