研討論文系列 101-1

理想與實際工時的契合與員工工作結果之關聯

The fit between desired and actual time, and its association with work results

陸 洛、陳佳雯

財團法人中華經濟研究院 編

中華民國101年2月

理想與實際工時的契合與員工工作結果之關聯

The fit between desired and actual time, and its association with work results

陸 洛[1] Luo Lu、陳佳雯[2] Jia-Wun Chen

摘要

本文主要目的是以個人與環境契合理論作為基礎，探討員工理想及實際工時型態契合情況與員工工作結果（幸福感、工作滿意及組織承諾）之關聯，並進一步從個人特徵（性別、年齡、婚姻狀態、與未成年小孩同住者、教育程度及社會地位）了解生活中個人工時型態差異的可能原因。我們利用「台灣社會變遷基本調查」計畫所得之資料，選取1,234位全職與部分工時工作者作為分析對象。研究結果發現：員工理想工時高於實際工時的狀態下，員工有較高的組織承諾。此外，我們亦發現我們發現部分工時從業人員中，以青壯年、無小孩同住者或社會地位低者為最。反之，全職工時者以男性、青壯年、已婚者、有小孩同住者、教育程度高或社會地位高者為主。是此，本文建議：組織於選才的時候亦可考量特定員工族群的需求與偏好，而提供適當的工作彈性與職缺。因為，唯有在個人需求與實際工作需求取得平衡的情況下，方能達到提升員工工作動能與組織績效的雙贏結果。

關鍵字：個人與工作契合、理想工時、實際工時、工作態度。

[1]台灣大學工商管理學系教授

[2]台灣大學商學研究所博士候選人

Abstract

Based on the person-environment-fit theory, the purposes of this study are to explore: (1) the associations between person-environment-fit (fit of ideal working time and actual working time) and work results (well-being, job satisfaction and organizational commitment); and (2) the differential effects of individual characteristics(gender, age, marital status, child depend, education, and social status) on the results of employees' actual working time. Our analyses were based on data from 2005 Taiwan Social Change Survey (TSCS), using nationwide representative sample of 1,234 individuals with full-time and part-time jobs.

We found that employees had more organizational commitment under the situation of ideal working time was higher than actual working time. Furthermore, multivariate confirmed that younger, living without dependent child and low social status employees preferred to have a flexible working time. It is thus recommended that organizations need to consider the individual preference and supply multiple options to employees. More importantly, the fit between personal needs and organizational supplies may also help organizations to achieve greater efficiency and better performance.

Key words: person-environment-fit, ideal working time, actual working time**,** work results

壹、前言

「三分天註定，七分靠打拼，愛拼才會贏……」，這是台灣早期（八 O 年代）蔚為流行的歌曲，歌詞主要在鼓勵大家，雖然可能難免會經歷人生發展的困境，但只要努力工作就會有成功的一天。其實這樣的歌詞意境不僅用來勉勵一般大眾要勤於工作，更反應當時台灣經濟發展的蓬勃現象。1980 年，「家庭即工廠」政策的推動，促使台灣中小型企業的蓬勃發展，當時晚上近十二點家家戶戶燈火通明、持續工作的情景是常見的普遍現象（轉引自陳佳雯，2008）。當然這樣勤於工作的現象也造就現今台灣經濟發展的繁榮光景。即便隨著勞動基準法與勞工安全相關法規的修訂，對於勞工基本工時有明確規範，如台灣勞工每週工作總時數不得超過 48 小時等，但台灣員工超時工作的現象仍普遍存在。根據行政院主計處調查，2010 年台灣製造業每人平均每月工時已達 189 小時，工業及服務業也達 181.2 小時，為九年來平均每月工作時數的新高，且遠高於鄰近國家日本及韓國員工的年平均工時。最新調查更發現 2011 年三月，台灣製造業每人月平均工時已突破 200 小時大關，高達 200.8 小時（行政院，2011a）。換言之，至 2011 年三月，台灣製造業員工平均每週工時已超過勞基法規定上限 48 小時，達 50.2 小時。雖然，長時間的工作的確造就了台灣經濟發展的繁榮，但卻也對員工及其家庭生活帶來莫大的影響與衝擊。

工作要求－控制模式（Job demand-control model；簡稱 JDC）（Karasek, 1979）是常被用來探討工作壓力的重要理論基礎。回顧過往以 JDC 為理論基礎之相關研究，發現工作負荷（work load）可被視為衡量工作要求的重要指標（Karasek, 1979）。所謂工作負荷，是指員工在有限的時間內所必須完成的工作負擔。當工作需求超過員工可用的時間與資源，如工作量過多或工時過長，對員工就會產生工作過度負荷的狀態（Maslach & Goldberg, 1998）。換言之，當工作時間過長時，容易因為工作負荷過重而對工作者產生壓力，連帶的也容易促使工作者產生工作倦怠（Frank, 2004）。過去研究也證實，工作時間過長的確會危害員工生理及心

理健康（Sparks, Cooper, Fried, & Shirom, 1997）、降低工作滿意，並增加工作與家庭衝突的機會（Kirkcaldy, Levine, & Shephard, 1997）。然，除了工作時數過長對個人工作態度與行為會產生不好的影響（Kirkcaldy et al., 1997; Sparks et al., 1997），工作時數過短亦會對員工工作態度產生負向影響，如降低個人幸福感（Johnson & Johnson, 1992）。

儘管，許多研究皆証實工作時數過長或過短都會對個人工作態度與行為產生不良的影響，但 Barnett、Gareis 及 Brennan（1999）認為個人「理想工作時數」與「實際工作時數」間的契合（fit）與否，會影響個人對於工時過長的解讀與反應。個人─環境契合理論（person-environment fit theory）認為個人與工作間的契合程度，即「個人想要的」與「環境所提供的」兩者之間的一致性會影響員工工作態度與行為。Lu（2011b）研究發現，當員工理想工時恰等於實際工作時間，即便工作時間很長，員工並不會將「工時長」視為工作壓力的來源，而降低工作滿意。反之，如果當員工實際工時與理想工時有所落差時，工時過長或過短便會降低個人之工作與生活滿意，並增加職家衝突。換言之，工作時數的長、短並不一定會導致負向的結果，實際工時與理想工時間的契合與否才是影響員工知覺工作壓力的重要因素。但回顧過去壓力源研究，多偏重組織方面的要求而忽略個人的主觀偏好。是此，本研究將以個人與環境契合理論為基礎，同時考量個人偏好（理想工時）與實際工作情況（實際工時），深入探討個人理想工時及實際工時的契合情況與員工工作態度的關聯。唯，不同於 Lu（2011b）的分析以受訪者選擇「工作時間一樣，賺一樣的錢」來界定主、客觀工時之「契合」，本研究將「工時」用類別概念分成「全時」與「部分工時」兩種，搭配受訪者選擇「全時」或「部分工時」工作的意願，來更精確地操作「契合」概念，也呼應現今職場上最常見的兩種工時契約型態，便於將研究成果轉化為實質的政策建議及管理作為（如：增加或減少部分工時的工作）。

此外，過去工作壓力研究，多以西方國家員工作為分析的對象，甚少以非西

方文化作為研究脈絡（Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001; Probst & Lawler, 2006）。換言之，過去對壓力源及其結果反應之驗證，在西方以外的地區是否依然具有一致性的結論？仍有待驗證。是此，為彌補工作壓力研究在非西方國家之不足，本文將以台灣地區員工作為分析的樣本，探討個人理想工時及實際工時的契合情況與員工工作態度之關聯。

綜合上述，本研究以台灣地區員工為研究對象，個人與環境契合理論為思考的起點，據以探討理想及實際工時契合情況與員工工作結果（幸福感、工作滿意及組織承諾）之關聯，並從個人特徵，了解影響實際工時選擇結果差異的可能原因。希望藉由本研究成果能補足現有工作壓力研究的缺口，並能提供政府單位了解現今員工對於工作時間的看法與需求，進而訂定適切的工時規範，且提供企業於工作壓力與人力資源管理的相關建議。

貳、文獻探討與假設推論

個人—環境之間契合近來已成為心理學與人力資源管理領域廣泛研究的熱門課題，長久以來學者間一直存在著個人特質與環境特徵對個人行為的解釋能力何者較佳之爭議，而契合概念的研究正是針對此一爭議提出了不同的解釋。契合是雙向的作用，必須同時考量個人與環境之互動，才能對個人的行為有較佳之解釋能力。Cable 及 Edwards（2004）認為個人與環境的契合可分為兩種，分別是互補性契合（complementary fit）與相似性契合（supplementary fit）。前者，主要奠基於個人心理需求滿足（psychological need fulfillment）與否的討論之上，強調個人需求與組織提供誘因之間的契合程度，如個人對工作自主性的需求程度與組織實際提供的工作掌控感之契合情況，或個人對工作內容的期待與實際工作內容的契合程度等。後者，則受到價值一致性（value congruence）觀點的影響，強調個人價值與組織價值間的相似性，如個人之工作價值與組織工作價值間的相似性等。由於本文主要是聚焦於個人理想工時與實際工時型態契合情況之上，屬於個人與工作環境互補性契合論的範疇，故我們將以個人與工作環境之互補性契合

作為理論基礎。

綜觀過去個人與環境契合相關研究，多只關注於個人工作自主性需求的滿足與否之上，如彈性上下班、工作上自由發揮或工作上自主決定的權力等；卻少有研究聚焦於個人對工時的需求（理想工時型態）與實際工作時間型態之間的契合情況，前述 Lu（2011b）的分析是極少的例外。正有鑒於個人與環境契合理論發展於此面向的不足，我們將探究理想及實際工時型態之契合情況與員工工作態度間的關聯。

至於對工作壓力的反應，從 Cooper 等人（2001）及 Van der Doef 與 Maes（1999）的整合性文章中可發現，過去壓力研究所探討的後果變項大致分為三類，其一為身體健康有關的變項，如心血管疾病（Hall, Johnson, & Tsou, 1993; Johnson & Hall, 1988; Kristensen, 1995; Schnall, Landsbergis, & Baker, 1994）；其二為一般心理福祉（well-being），如焦慮與沮喪（Theorell, Harms-Ringdahl, Ahlberg-Hulten, & Westin, 1991; Westman, 1992），工作滿意（Amick & Celentano, 1991; Westman, 1992）、組織承諾（Cheng & Chan, 2008;Cuyper & Witte, 2006）、信任及忠誠感（Rosenblatt, Talmud, & Ruvio,1999）及對組織支持的知覺（Rosenblatt& Ruvio, 1996）；其三則為與工作行為相關的變項，如退卻與離職行為（Dekker & Schaufeli, 1995; Probst & Lawler, 2006）等。最近一項針對臺灣工作者的大樣本整合性分析也發現：工作壓力確實與工作滿意、離職傾向及員工身心健康都有關聯（高旭繁、陸洛，2011）。不過，現有研究仍以一般心理福祉（well-being）的測量為最多，但也因為測量的是員工的心理面向及測量方式的囿限，故所得到結果多呈現不一致的現象。此外，Cooper 等人（2001）認為工作滿意是用來測量個人心理福祉的重要變項，因為對一份工作的滿意與否將會直接影響個人對生活的滿意度。組織承諾，則是指個人對一特定組織的認同與涉入強度（Mowday, Porter & Steers, 1982），組織承諾除了用來衡量員工對於組織的認同與情感強度之外，也會影響員工的態度與行為，如離職與曠職的意向（Mathieu & Zajac, 1990）。有鑒於過去工作壓力源與員工個人心理福祉關聯之研究結果的不一致，及工作滿意與組織承諾對員工工作態度與行為的重要性，且本研究將驗證理想與實際工時適配與員工個人心理福祉及工作態度的關聯。是此，

我們將以員工個人「**幸福感**」、「**工作滿意**」與「**組織承諾**」作為主要的後果衡量變項。

小結以上，本文將以理想工時型態與實際工時型態，作為個人與環境契合的觀察變項，並以幸福感、工作滿意與組織承諾作為員工工作結果的主要衡量變項。以下將討論理想及實際工時型態契合情況與員工工作結果之關聯，並進一步從個人特徵了解生活中個人實際工時選擇差異的可能原因。

一、理想及實際工時型態契合情況與工作結果的關係

Costa、Sartori 及 Akerstedt（2006）研究指出，如果能考慮個人對工時的需求，給予員工彈性工時的安排，將能提升員工工作滿意與組織承諾。此外，Baba 及 Jamal（1992）研究特定工作族群「月光族」（moonlighters）也發現，月光族為了滿足自己高額的消費需求，願意接受第二份工作或是延長工時，以增加個人的經濟收入。但月光族並未因為工作時間的增加而損害個人健康。Baba 及 Jamal（1992）的研究結果也呼應了 Hall 及 Savery（1986）的研究結果。Hall 及 Savery（1986）發現，如果員工能選擇自己想要的工作時間，即員工能控制自己的工作時間，將會影響員工對工作壓力的知覺程度。換言之，在考量個人於工作時間的偏好之後，工作時間的長、短也許並不是影響員工個人壓力知覺的主要因素。理想工作時間與實際工作時間的契合情況才是影響員工對於壓力知覺與反應的主要因素（Lu, 2011）。

個人—環境互補性契合觀點認為，個人與環境的契合狀態是一種由個體與環境互動後的結果。受到個人心理需求滿足與否的影響，個人會藉由個人需求與環境資源之間的一致性，作為個人與環境契合的判準（French, Caplan, & Harrison, 1982）。當員工發現自己的需求與環境提供的資源之間未達到一致的狀態時，員工就會出現不契合（misfit）的狀態，進而影響其工作態度與行為（Kristof, 1996）。Edwards（1991）回顧了九十二篇工業組織心理學和組織行為學有關個人與環境契合與工作結果之相關研究，結果發現個人與環境契合與否和員工工作滿意、身心健康及工作績效皆存在顯著的關聯。Sak 及 Ashforth（1997）則發現個人—工

作契合與工作滿意、組織承諾及組織認同皆有正向關聯。蔡維奇、紀乃文、陳皓怡、楊美玉及鄭妃君（2007）也證實個人與環境契合對員工的態度與行為有較佳的預測力。是此，當個人需求與環境資源提供達成一致時，將會增加員工對組織的承諾與認同；反之，環境資源未能滿足個人需求時，則容易對員工產生壓力，進而降低個人工作結果。

再者，過去研究也發現，未契合的狀態可分為「需求過高」（over-qualified）與「需求過低」（under-qualified）兩種。兩種不同的契合狀態連帶的會促使員工產生不同的態度與行為（Kalleberg, 2008）。「需求過高」與「需求過低」的概念乃是參考 Kalleberg（2008）的分類而來。所謂「需求過高」即是指個人工作能力高於實際工作需求，如高成低就、大材小用或臨時雇員等。換言之，在本文即是指員工理想工時（全職工作）高於實際工時（兼職工作）。反之，「需求過低」，即是指個人工作需求低於環境實際提供的資源。於本文則是指員工個人理想工時（兼職工作）低於實際工時（全職工作）。其中，又以「需求過高」對員工行為的負向影響較為顯著。過去研究發現，員工對需求過高而未被滿足的主觀知覺會對組織及員工個人的職涯與健康產生負向的影響（Fine & Nevo, 2008; Johnson & Johnson, 1996; Johnson、Morrow, & Johnson,2002）、降低個人工作滿意與工作績效（Johnson & Johnson, 2000）。換言之，當個人之理想與實際工時狀態未達契合時，特別是處在「員工理想工時(全職工作)高於實際工時(兼職工作)」的狀態時，更容易降低員工個人幸福感、工作滿意與組織承諾。我們據此提出假設如下：

假設1-1：相較於「理想與實際工時型態契合」與「實際工時高於理想工時」狀態，「理想工時高於實際工時」與「幸福感」存在顯著的負向關聯。

假設1-2：相較於「理想與實際工時型態契合」與「實際工時高於理想工時」狀態，「理想工時高於實際工時」與「工作滿意」存在顯著的負向關聯。。

假設1-3：相較於「理想與實際工時型態契合」與「實際工時高於理想工時」狀態，「理想工時高於實際工時」與「組織承諾」存在顯著的負向關聯。

二、影響實際工時選擇的可能因素

面對經濟變動及全球化的衝擊，企業為維持競爭力，成本控制是主要策略之一。除了長期聘僱的正式聘僱型態外，企業運用定期契約工、部份工時工、派遣勞工、外包等來調節季節性與短期性人力需求的情形越來越普遍。行政院勞委會 2011 年第一季「人力需求調查」報告就發現非典型工作型態人力需求呈成長趨勢，臨時或季節性員工淨增加 2, 499 人、部分工時員工淨增加 1,430 人，派遣員工預計淨增加 1,362 人（行政院，2011b）。1111 人力銀行也指出其 2005 至 2008 年派遣業績成長 6.5%，其中資訊、科技業派遣職缺最多，佔 47.83%；其次為製造與傳統業，佔 18.03%，民生消費佔 15.72%。葉秀珍、王德睦 （2008） 彙整歷年非典型就業工作者中無固定僱主工作者與部份工時工作者的資料，發現非典型工作者佔整體勞動力比例自 8.9%（1998 年）增至 10.04%（2005 年）。

整體看來，非典型雇傭的員工人數持續上升的工作現象，值得關注與深入探討。但綜觀國內、外目前對於典型與非典型工作型態尚未有一致的定義，且現今工作環境中對於典型與非典型工作型態的區分也處在模糊不清的階段，有些公司認為派遣人員，是由A公司聘僱，然後派駐於B公司，例如惠普、IBM、台積電等許多外商或具規模的公司，其內部非核心職務的工作，通常都經過派遣平台尋得適任員工。但又有些公司將派遣人員及外包人員視為非正式人力資源的一種，聘僱及工作於同一組織，與正式員工的差別主要在於福利與薪資的不同，如工業技術研究院。換言之，套用典型與非典型工作型態的區分方式，將無法幫助我們釐清現今多元的工作型態及員工相應的態度反應與原因，但如果採用「工時型態」該一具體指標作為區分，我們可具體的將員工工作型態化約為全時與部分工時兩大類，並據此分類了解員工選擇全時與部分工時的可能性因素，進而深入了解員工工時型態契合情況及其態度反應。

員工的工作態度與人生階段規劃，連帶的會影響員工對於工作型態的選擇。從個人特徵來看，蔡明怡 （2007）的研究發現：性別、年齡、教育程度、婚姻

狀況及個人對社會地位的認知都是預測員工選擇典型或非典型工作的重要因素。由此可知，全時及部分工時的工作型態，因工作要求與工作特性的不同，如工作時間、工作內容難易及責任輕重，連帶的會吸引不同特性的員工族群。在非典型工作型態上，國內學者之前的研究發現：國內女性從事非典型工作型態比例較高（李元隆，2000；許妙穗，2001），這也符合國外學者所述在所有工業化國家中，絕大多數部份工時工作者為女性（Blossfeld & Hakim，1997；Fagan and O'Reilly，1998）。此外，台灣職業性別階層化的研究亦指出，台灣女性就業者的職業地位不如男性就業者（王麗容，1995；周祝瑛，1994；周碧娥，1991；張晉芬，1995；黃幸美，1994）。相較男性被視為職場的工作主力，女生則多被視為職場中的次要人力，隨時可因為其他因素而退出職場，如結婚或生小孩。

根據行政院主計處人力運用調查的統計結果（2009），台灣女性勞動力參與率雖已達49.50%，但傳統上「男外女內」的價值觀仍隨著社會化的歷程而持續影響著社會與組織的運作。根據過去的研究，台灣女性普遍受「家庭生活週期」影響而中斷職涯，其中結婚與生育是造成台灣女性不連續就業的主因（伊慶春、簡文吟，2001；簡文吟、薛承泰，1996）。換言之，因為國內女性工作者大多數仍必須兼顧工作與家庭的平衡，部分工時的工作提供了女性工性者更多彈性的工作空間，是故女性通常比男性更願意從事部分工時的工作。

再者，Lu（2010）發現年長工作者會因為家庭要求的關係而不得不繼續工作，但找工作對於年長者而言卻不是一件容易的事情。且從職涯發展的歷程來看，相較於年輕的工作者，年長者較不喜歡工作變動，且其變換工作的機會也較年輕工作者來的少。相較於全時工作，部份工時對於工作者的資歷要求門檻通常較低，故對年長者而言，部分工時的工作較容易給予他們再度就業的機會。由此，我們可以假設：

假設2-1：部分工時工作者中，女性比例較高。反之，全職工時者中，男性比例較高

假設2-2：部分工時工作者中，年長者比例較高。反之，全職工時者中，年輕者

比例較高。

延續壓力理論的討論，當個人同時扮演多重角色時，容易產生角色衝突，進而對行為者形成壓力，最終影響個人的態度與行為表現。陸洛、黃茂丁與高旭繁（2005)發現工作負荷量與每週工作時數會影響個人對於家庭與工作角色衝突的知覺，降低個人對家庭及工作的滿意程度。其他研究也顯示，加班次數、頻率、工時無彈性及不正常的輪班等因素也都會影響個人對於職家衝突的知覺（Pleck, Staines & Lang, 1980）。但除了工作特性與工作安排會增加員工的職家衝突知覺外，家庭負荷量亦會影響員工對職家衝突的知覺。如Herman 和 Gyllstrom（1977）發現，已婚者比未婚者承受更多來自工作與家庭的衝突與壓力。就已婚者來講，年幼兒女的養育責任也是影響員工知覺家庭與工作角色衝突的重要因素。部分研究顯示，家中有年齡較小幼兒的父母相較小孩已經長大的父母，感受到更多的角色衝突及壓力（Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980）。陸洛等人（2005）的研究也發現：養育子女會影響個人職家衝突的知覺，及個人工作與家庭滿意度，即當家中擁有較多的年幼子女者，其父母所知覺到的家庭—工作衝突及工作—家庭衝突與其工作滿意降低的程度，都會較年幼子女數較少的父母來的多。換言之，當家庭的責任與要求越大時，工作者就越需要彈性的工作時間。相較於朝八晚五或朝九晚六的全時工作，部分工時則可提供已婚或家庭負荷量較高之工作者更多的個人彈性時間。因此，我們提出假設如下：

假設2-3：部分工時工作者中，已婚者比例較高。反之，全職工時者中，單身者比例較高。

假設2-4：部分工時工作者中，有同住子女數者比例較高。反之，全職工時者中，無同住子女數者比例較高。

除了性別、年齡、婚姻狀態與養育子女數會影響個人工作偏好之外，佘思科（2007）與蔡明怡（2008）的研究皆發現，教育程度與社會地位皆能有效預測個人工作偏好。所謂社會地位是指根據個人或家庭的文化、收入，及所參與的社會團體活動情形，而決定其所屬的社會團體（陳麗娟，1983)。社會學者對社會地

位的界定，多是以個人職業與教育程度作為評量指標。雖然在台灣職業分類複雜，尚無明確的界定標準，但過去研究亦多發現個人教育程度及社會地位皆與個人職業有顯著的關聯。Ginn及Fast（1996）的研究發現，教育程度與社會地位能有效的預測個人的工作狀態，即教育程度或社會地位低者，也較容易在退休後還繼續工作。Slack及Jensen（2008）也證實，個人的教育成就是解釋其日後工作狀態的重要因素，即教育程度較高者，較容易尋得全職且薪資較高的工作，連帶的家庭經濟狀況與社會地位也會較教育成就低者來的好。換言之，從社會流動的觀點來看，教育程度與社會地位高者，獲得全職或較好工作的比例較高，連帶的他們所獲取的薪資報酬也較高，故可以繼續保有他們原來所有的社會地位與經濟水平；反之，社會地位較低者，相對的教育程度也較低，連帶的也不容易獲得較好的工作機會與工作薪資，當然也不容易提升其社會地位與經濟水平。是此，我們假設如下：

假設2-5：部分工時工作者中，教育程度低者比例較高。反之，全職工時者中，教育程度高者比例較高。

假設2-6：部分工時工作者中，社會地位低者比例較高。反之，全職工時者中，社會地位高者比例較高。

參、研究方法

一、研究對象與特性

本研究之實證資料來自台灣地區社會變遷基本調查計劃 （Taiwan Social Change Survey, TSCS）—第五期第一次「工作與生活題組」問卷調查之全國性樣本資料。TSCS是一項全台抽樣調查研究計劃，且從2001年起TSCS獲邀參加國際社會調查計畫（International Social Survey Programme，ISSP），並從2002年起將ISSP計畫的年度調查納入每年調查內容，擴展了變遷調查與國外學界的接觸之深度與廣度。TSCS樣本的取得乃依循等比例隨機抽樣原則，以確保每個人被抽到的機率是相同的，且藉由面對面問卷調查的方式，提高資料的完整性與回收率。自1984年進行以來已完成十八次全台灣抽樣調查。過去廿十多年，累計的受訪者已超過八萬餘人，TSCS顯然已成為全球最大的社會調查系列之一（Smith, Kim,

Koch, & Park, 2005）。而2005年問卷調查主題為「工作與生活」，該問卷乃根據ISSP的「工作取向」（Work Orientation） 題組擴充編制，以便更全面討論人們工作與日常生活的交互關係。整體問卷回收率為45.7%。本文將以「有全職與部分工時工作者」作為分析對象，探討理想與實際工時型態契合情況與工作態度之關係，及影響實際工時型態選擇差異的可能因素。

二、研究變項與衡量方式

本研究採用「台灣地區社會變遷基本調查」資料庫，選取主要研究變項包括「幸福感」、「工作滿意」及「組織承諾」兩項工作態度指標。「個人特徵」的部分，則包含了性別、年齡、教育程度、目前婚姻狀況、未成年子女數與社會地位等6種背景變項的調查。另外，控制變項則包含了組織規模、資本類型與產業類型等變項。茲將測量主要研究變項所採用的量表分述如下：

1. 幸福感

依據受訪者的個人「整體生活之感受」的知覺進行測量，題目為「整體來說，您覺得目前日子過得快樂嗎？」選項為四點量尺（1＝ 很快樂，4＝ 很不快樂），經反向計分後，得分越高者代表受訪者對於目前生活有較高的幸福感。

2. 工作滿意

依受訪者對個人「主要工作之滿意程度」的知覺為內涵進行測量，題目為「您對您現在主要的工作滿不滿意？」選項為七點量尺（1＝ 完全滿意，7＝ 非常不滿意），經反向計分後，高分代表受訪者對目前工作有較高的滿意度。

3. 組織承諾

依據Gallagher與McLean Parks（2001）的組織承諾理論，列舉三項題目如下：（1）「為了幫助機構更成功，願意比該做的更努力？」（2）「我以能在這家公司或機構工作感到光榮？」（3）「為了待在現在的機構，我會拒絕另一份收入比現在高得多的工作？」選項為五點量尺（1 ＝ 非常同意，5 ＝ 非常不同意），經反向計分且該三題分數加總後，總分越高者代表受訪者對於目前組織有較高的承

諾。此三題經內部一致性分析後，呈現Cronbach α ＝ .67之信度，顯示其構面信度在可接受範圍內。

4. 理想工時與實際工時型態的契合

理想工時型態採單題測量，問項為「如果你能決定目前工作情況，你會選擇下面哪一項？」選項有「全時工作（36小時以上)、部分工時工作（10-34小時)、工時每周小於10小時、不作任何有收入的工作、及無法選擇」等五種。為符合本研究以「工作時間」作為員工工作型態之分類依據，我們將部分工時工作及工時每周小於10小時者，合併為「部分工時型態」者，作為全時工作者之參照組。另，實際工時亦採單題測量，問項為「請問你現在有沒有工作？」，選項有10類，分別是「有全職工作、有部分工時工作者、不固定（打零工）或暫時沒有工作、為家庭事業工作、沒有工作、學生（就學）或受訓中、已經退休、家庭主婦且沒有工作者、身心障礙或生病不能工作者、及其他」。本研究將以現在有全職工作及有部分工時工作者作為分析對象。

所謂理想與實際工時的契合，則視個人理想工作型態（全時或部分工時）與實際工作狀態（全職或部份工時）的適配狀態，如果個人想要的工作型態與實際工作狀態相符，則視為理想與實際工時型態契合者；反之，如果個人理想工作型態與實際工作狀態不符，則視為理想與實際工時型態非契合者。其中，理想與實際工時型態非契合者又可分為「理想工時高於實際工時」與「理想工時低於實際工時」兩種狀態。換言之，我們最終會依據理想與實際工時型態的契合情況，將受訪者分為「契合」、「需求過高」與「需求過低」三組。

5. 個人特徵：

個人特徵包含了下面六項：（1）性別（男性或女性)；（2）年齡分為三組：壯齡（18歲-45歲)、中高齡（45歲-60歲)、高齡（60歲以上)；(3）目前婚姻狀況分為兩組：單身（含未婚、離婚、喪偶及分居者）及已婚；（4）同住子女數；(5）教育程度則分為三組：國初中職（含）以下、高中職及專科、

大學及其以上（6）社會地位則分為低、中、高三組。

6. 控制變項：

本研究主要控制變項有三，分別是：(1）組織規模，依主計處產業調查定義企業規模，分為兩組:小型企業（員工數少於20人)、非小企業（含中型及大型企業)；(2）組織資本類型，分為三組：非單為本國資本、單為本國資本、非營利機構；(3）產業類型，分為農林漁牧礦業、製造業、及服務業三種。

肆、研究結果

本研究主要設定之樣本條件為具有「部分與全職工作」者，依此原則有效受訪者共有1,234人 ，各項統計分析的結果將分別敘述如下。

一、 樣本特性

本研究樣本總數為1,234人，男性（701人）略多於女性（533人)。平均年齡為39.21歲，標準差為11.65。在婚姻狀態上，已婚者占63.70%，單身者（含未婚、鰥寡或分居者）占36.30%。職位方面，以非管理職者為多數，達72.85%。配偶工作狀況方面，約有四成的配偶有全職或部分工時工作。在教育程度方面，高中以下者占21.28%，高中職與專科者占52.21%，大學及其以上者占26.59%。至於行業類別方面，農林漁牧礦業（62.9%）人員在本研究的樣本中佔了大多數，服務業（19.8%）次之，製造業（17.3%）最少。

二、 理想與實際工時契合情況

在檢驗本研究假設之前，筆者先行以卡方差異檢定比較主要人口背景變項於理想與實際工時適配的差異。結果如表1 所示。由於在各項上有遺漏值的人數不同，故下述各項統計分析中實質用到的樣本數略有不同，特在表格中標示實際樣本數。總體來說：不論員工的性別、年齡、婚姻狀態、同住子女數、教育程度與社會地位為何，員工理想與實際工時契合的比例皆顯著高於未契合者。換言之，該樣本之員工大抵處在理想與實際工時契合的工作狀態。

表一 人口學背景於理想與實際工時適配之分配差異

變數名稱		需求過低		需求過高		契合		
		樣本數	百分比	樣本數	百分比	樣本數	百分比	卡方值
性別	女生	210	39.4	19	3.6	304	57	2.37***
	男生	212	30.2	22	3.1	467	66.6	4.27***
	總數(平均數)	422(.50)		41(.54)		771(.61)		
年齡	青壯(18-45 歲)	311	36.7	24	2.8	513	60.5	4.27***
	中高(46-60 歲)	101	29.7	14	4.1	225	66.2	1.98***
	高(61 以上)	10	21.7	3	6.5	33	71.7	32.13***
	總數(平均數)	422(.29)		41(.49)		771(.38)		
婚姻狀態	單身未婚	153	34.2	23	5.1	272	60.7	2.08***
	已婚	269	34.2	18	2.3	499	64.5	4.42***
	總數(平均數)	422(.64)		41(.44)		771(.65)		
同住子女	無	183	32.7	29	5.2	347	62.1	2.71***
	1-2	198	36.0	10	1.8	342	62.2	3.02***
	3-4	33	29.5	1.8	1.9	77	68.8	76.10***
	4 以上	8	61.5	0		5	38.5	.69
	總數(平均數)	422(.68)		41(.34)		771(.66)		
教育	低(國中以下)	51	19.5	14	5.3	197	75.2	2.14***
	中(高中職&專科)	228	35.5	15	2.3	400	62.2	3.47***
	高(大學及其以上)	141	43.3	3	3.7	173	53.1	1.34***
	總數(平均數)	420(1.21)		41(1.10)		770(1.2)		
社會地位	低	8	26.7	2	6.7	20	66.7	16.80***
	中	222	30.6	30	4.1	473	65.2	4.08***
	高	130	43.2	1	.0.3	170	56.5	1.56***
	總數(平均數)	360(1.34)		33(.97)		663(1.23)		

*p <.05, **p <.01, ***p <.00

三、 理想與實際工時契合差異之後果

本研究主要目的之一是想了解理想與實際工時契合與否與員工工作結果的

關聯。但在了解理想與實際工時契合與否與員工工作結果關聯之前，先藉由單一因子變異數分析（one-way ANOVA）了解理想與實際工時契合者及未契合者於員工幸福感、工作滿意及組織承諾三者是否有所差異。結果發現理想與實際工時契合與否僅於員工組織承諾有所差異；於幸福感及工作滿意上並無顯著差異。換言之，理想與實際工時契合者與未契合者具有相近的幸福感及工作滿意；但理想工時高於實際工時者（需求過高）的組織承諾大於其他兩者。由此可知，與契合者及實際工時高於理想工時者（需求過低）相較，「實際工時高於理想工時者」與「組織承諾」存在顯著正向關聯。然，該結果未符合前文的假設推論，因此假設1-1、1-2與1-3皆未獲得支持。

表二 結果變項於理想與實際工時適配之分配差異

	理想與實際工時未適配 (需求過低)			理想與實際工時未適配 (需求過高)			理想與實際工時適配					
變數名稱	樣本數	平均數	標準差	樣本數	平均數	標準差	樣本數	平均數	標準差	df	*F*-value	事後檢定
幸福感	422	3.05	0.52	41	3.02	0.69	771	3.04	0.63	1231	.16	
工作滿意	422	5.06	1.06	41	5.17	1.47	771	5.00	1.11	1231	.74	
組織承諾	422	10.92	3.37	41	13.00	5.89	771	10.94	3.08	1231	7.73	***

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

四、實際工時選擇的差異

為確認人口學主要背景變項於員工實際工時選擇的差異，我們藉由卡方差異檢定與羅吉斯迴歸（Logit regression）比較主要人口背景變項於實際工時選擇的差異。表三，是人口學背景於員工實際工時選擇的分配差異；表四則為人口學背景與員工實際工時選擇的迴歸分析表。

表三 人口學背景於實際工時選擇之差異

變數名稱		部分工時		全職工時	
		樣本數	百分比	樣本數	百分比
性別	女生	50	44.6	483	43.1
	男生	62	55.4	639	56.9
	卡方值	1.28		21.69***	
年齡	青壯(18-45 歲)	65	58.0	783	69.8
	中高(46-60 歲)	29	25. 9	311	27.7
	高(61 以上)	18	16.1	28	2.5
	卡方值	32.38***		777.98***	
婚姻狀態	單身未婚	58	51.8	390	34.8
	已婚	54	48.2	732	65.2
	卡方值	.14		104.25***	
同住子女數	無	64	57.1	495	44.1
	1-2	38	33.9	512	45.6
	3-4	9	0.1	103	0.1
	4 以上	1	8.9	12	0.2
	卡方值	88.79***		724.42***	
教育	低(國中以下)	39	35.1	223	19.9
	中(高中職&專科)	37	33.3	606	54.1
	高(大學及其以上)	35	31.5	291	26.6
	卡方值	0.22		2.24***	
社會地位	低	26	23.2	182	16.2
	中	71	63.4	654	58.3
	高	15	13.4	286	25.5
	卡方值	47.16***		328.90***	

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

表四 羅吉斯迴歸分析表

		Model1		Model2	
		Beta	Odds ratio	Beta	Odds ratio
	Constant	.69	2	1.07	2.90
組織大小	非小型	-.50	.61	.28	1.32
組織資本	本國	.01	1.01	.34	1.40
	非營利	1.14	3.11	1.43	1.32
產業別	製造業	.12	1.12	-.02	.99
	服務業	1.28*	3.58	1.10	2.99
性別				.22	1.24
年齡	中壯年			-.38	.68
	高齡			-1.32	.27
婚姻狀態				1.29**	3.63
未成年小孩數	1-2			.42	1.53
	3-4			-.23	.79
	4 以上			.62	.00
教育程度	中			.06	1.07
	高			-.67	.51
社經地位	中			1.10	3.01
	高			1.07	2.90

註：1. 依變項：實際工時選擇(1= 全職工作；0=部分工時)
2. *p <.05, **p <.01, ***p <.001

從表三可知，從事部分工時的員工中，男性與女性所占的比例分別是 44.6%與 55.4%；全職工時的員工中，男性與女性所占的比例則分別是 43.1%與 56.9%。表面上，不論選擇部分工時或全職工時的員工中皆以男性為最，但經由卡方差異檢定，則發現在部分工時的員工中，性別差異未達顯著。換言之，男性與女性選擇部分工時的結果並未達顯著差異。然而，就全職工時工作者的組成來看，男性從事全職工時的比例則顯著高於女性。且從表四可知，男生從事全職工作者的比例是女生的 1.24 倍。由此可知，假設 2-1 並未完全獲得驗證，即選擇部分工時者，女性的比例並未顯著高於男性；但就全職工時工作者中，男性的比例則顯著高於女性。此外，從事部分工時與全職工時的人口中，年長者(61 歲以上之高齡人口)

的比例顯著低於青壯年及中高齡者。從表三與表四可知，部分工時從業者之青壯年、中高齡與高齡者從事的比例分別是 58%、25.9%與 16.1%；全職工時從業者之青壯年、中高齡與高齡者從事的比例分別是 69.8%、27.7%與 2.5%。整體看來，從事部分與全職工時的人口特性來看仍以青壯年員工為多數。換言之，就該樣本而言，年長者就業的人口比例明顯低於壯年及中壯年人口。選擇部分工時與全職的工作者中皆以青壯年人口為多數，該結果與假設 2-2 部分推論不符，假設 2-2 獲得部分支持。

再者，就婚姻狀態來看，部分工時工作者中，單身者與已婚者的比例相當，分別是 51.8 與 48.2%。然，在全職工時工作者中，已婚者的比例則顯著高於單身者，且已婚者從事全職工作的比例是未婚者的 3.63 倍。換言之，我們可以發現從事部分工時工作者中，單身者與已婚者的比例並無顯著差異；然就全職工作者來看，已婚者的比例顯著高於單身者，該結果與假設 2-3 的推論相反，假設 2-3 未獲得支持。此外，從家庭負荷量來看，部分工時從業者中，無小孩同住者選擇的比例顯著高於有小孩同住者，比例分別是 57.1%與 42.9%。反之，從事全職工時工作者中，有小孩同住者的比例則顯著高於無小孩同住者。換言之，我們可以發現從事部分工時工作者中，無小孩同住者的比例顯著高於有小孩同住者；反之，全職工時工作者中，有小孩同住者的比例顯著高於無小孩同住者。該結果與假設 2-4 的推論相反，該假設未獲得支持。

此外，若以教育程度作為判準，可發現從事部分工時的人口中，教育程度低者（高中以下）的比例顯著高於教育程度高者（大學及其以上者）。教育程度低者與教育程度高者從事部分工時的比例分別是 35.1%與 31.5%。換言之，部分工時的工作者中雖以教育程度低者為多數，但兩者未達顯著差異。反之，全職工作者中，則教育程度高者顯著高於教育程度低者。且，從事部分工時的人口中，社會地位低者的比例顯著高於社會地位高者。社會地位中低者與社會地位高者從事部分工時的比例分別是 23.3%與 13.4%。換言之，部分工時的工作者中，社會地

位低者所占的比例高於社會地位高者。反之，全職工作者中，社會地位高者所占的比例高於社會地位低者。由此可知，從事部分工時工作者，社會地位低者的比例仍顯著高於社會地位高者，假設 2-6 獲得支持，假設 2-5 則獲得部分支持。

伍、討論與建議

一、討論

本研究主要聚焦於探討員工理想及實際工時契合情況及其工作結果（幸福感、工作滿意及組織承諾）之關聯，並進一步了解不同員工特徵是否影響個人對於實際工時的選擇。結果發現：理想與實際工時契合情況與員工組織承諾間存在顯著的負向關聯。其中，以「理想工時高於實際工時者（需求較高者）」的組織承諾明顯高於「理想與實際工時契合者」及「實際工時高於理想工時者（需求較低者）」。但理想與實際工時契合者與未契合者具有相近的幸福感及工作滿意，兩者差異未達顯著。換言之，理想與實際工時契合與否僅會影響員工的組織承諾。但個人特徵在實際工時的選擇上的確存在差異。總體而言，我們發現部分工時從業人員中，以青壯年、無小孩同住者、教育程度低或社會地位低者的比例較高。反之，全職工時者以男性、青壯年、已婚者、有小孩同住者、教育程度高或社會地位高者的比例較高。以下將就本研究發現進一步討論。

（一）我所做的不等同於我所愛的

受到資本主義與傳統社會價值的影響，「工作」成為證成個人自我價值的重要來源。因為，工作對個人而言，是代表一個人在社會中所佔有的位置。相對的，一份穩定或全職性工作也可作為個人維繫社會地位的手段（Erlinghagen, 2008）。觀察本研究總樣本數為 1,234 人，其中以全職工作者為多數，佔 91%（1,122 人）。且觀察整體員工理想與實際工時契合狀態，則發現理想與實際工時未達契合的員工中，高達 91%（422 人）員工理想上多希望能擁有部分工時，但實際上卻從事全職工作。反之，僅 9%部分工時工作者希望能擁有全職工作。換言之，大多數理想與工時未契合的員工是處在固定工時卻渴望彈性工時的狀態。然在資本本義

與社會傳統價值的潛移默化下，個體多傾向選擇一分全職的工作。是此，在「人的價值因為工作而彰顯」的影響下，個體即便覺得全職工時並非自己內心的理想工時，但在人人皆是如此選擇的工作環境中，個體也較不容易自覺委屈、產生壓力，連帶的也不易對其工作態度產生負向的影響。特別是在，講求「和諧」與「一致」的集體主義的文化社會中。因為，「突出的釘子總是會被釘回去」。所以，這也可用來解釋理想與實際工時契合或未契合者在個人幸福感與工作滿意並無顯著差易的可能原因。

再者，如前所述過去研究發現，兩種不同的未契合狀態連帶的會促使員工產生不同的態度與行為（Kalleberg, 2008）。其中，又以「需求過高」對員工行為的負向影響較為顯著，如會縮短員工個人的職涯或降低個人健康（Fine & Nevo, 2008; Johnson & Johnson, 1996; Johnson、Morrow, & Johnson,2002）、個人工作滿意及工作績效（Johnson & Johnson, 2000）。然，這些研究結果與本研究發現相左。我們發現這些研究的重要前提是強調員工的自覺。他們請員工自行判斷是否個人需求與組織資源契合的狀態，進而引發後續的態度與行為改變。換言之，探討個人理想與實際工時契合與否及其工作態度的關聯，除了客觀的衡量之外，員工個人主觀知覺（契合與否）所扮演的角色又更為重要。然，本研究理想與實際工時的衡量主要採客觀衡量，且未契合的員工又以資歷過低狀態為多數，故不明顯看出理想與實際工時契合與否對員工工作態度的差異影響。

有趣的是，我們發現，相較於理想與實際工時契合者及需求過低者，需求過高者的組織承諾反而較高。究其原因，對於需求過高者而言，雖然眼前工作雖未達其理想標準，但就實際生活而言，眼前的工作起碼不至於讓他們淪為失業族。再者，對需求過高者而言，他們可以藉由目前的工作機會，加強表現，已獲得日後工作升遷的機會。在這些工作動機下，連帶的也促使他們對於目前的工作單位有較高的組織承諾。小結以上，我們建議後續研究，對於理想與實際工時的契合與否可採員工自我評量，以俾於能更完整了解員工與工作契合程度對其後續工作

態度與結果的影響。

（二）人口背景於實際工時選擇結果的變異

即便女性投入勞動力市場的比例增加，但傳統性別角色的分工仍影響著台灣社會大眾的日常生活。雖然近 20 年來各國女性勞動力參與率普遍提升，但傳統「男外女內」的價值觀仍隨著社會化的歷程而持續影響著社會的運作。特別是台灣女性容易受結婚或生育等因素影響而中斷職涯（伊慶春、簡文吟，2001；簡文吟、薛承泰，1996； Lu, 2011a）。儘管近年來，雙生涯家庭漸漸成為台灣社會的主流，雙薪家庭與職業婦女比比皆是，但台灣職業婦女仍傾向將家庭照護放在首位，搭配彈性工時。是此，台灣社會的確仍受到性別角色差異的影響，就業人口中（不論部分或全職工時者）仍以男性為主力。

本研究結果發現部分工時工作中，高齡員工從事的比例並未顯著高於青壯年與中高齡者。究其原因可能有二：首先，本次分析樣本中符合高齡員工標準（61 歲及其已上）的樣本數過少，全時或部分工時工作者皆未達大樣本（人數大於 30）的標準。是此，統計結果容易因為樣本數量過小而有所偏頗。是此建議未來可以增加高齡員工的樣本數，已便於確認高齡員工的工作選擇與態度之關聯。再者，除了樣本數的問題之外，還有傳統文化的作用。在華人社會的孝道觀中，老年人口本是安享晚年、含飴弄孫之際，故其外出就業的比例明顯較低。然，促使高齡者既續就業的原因為何呢？Lu（2010）研究發現「配偶健康及家庭收入」是影響高齡員工是否持續就業的重要原因之一。許多再度就業或持續工作的高齡員工，除了自主性選擇之外，大部分的高齡員工是因為家庭經濟狀況而不得不外出工作，如獨力撫養年幼孫子、無子女奉養、甚或是配偶生病需要高額醫療費等因素，都會迫使高齡員工必須尋找一份可以賺錢養家的工作，不論是兼職或全職皆可。但整體來說，就業人口中仍以青壯年與中高齡為主。

另外，從家庭經濟資源與壓力的角度來看，Kinnunen 與 Mauno（2002）發現家庭的經濟壓力對於員工會產生跨界（cross-over）的影響，即家庭經濟因素

會影響到個人於工作的選擇及態度。故相較於未婚者，已婚者所承受的經濟壓力較未婚者來得大。再者，已婚家庭中，又以家中有未成年小孩者所承受之家庭經濟壓力為最（Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Herman & Gyllstrom, 1977; Pleck et al., 1980）。是此，即便已婚者及與未成年小孩同住者會因為工作而承受更多的職場與家庭的衝突，在維持家庭生活運作的經濟壓力下，雙薪家庭已取代單薪家庭成為普遍趨勢（黃曉薇、劉一龍，2009）。再者，當員工家庭總收入高的時候，個人維持家庭生存的壓力及家庭與工作的衝突也較小，對於工作與家庭的滿意度也較高（McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005）。換言之，在家庭總收入會影響到個人對於工作壓力的知覺與反應的大傘下，也許選擇一份全時或穩定的工作能用來解釋已婚者及有未成年小孩同住者為何多從事全職工作的主要原因。因為，相較於部份工時的工作，全時工作較能為該家庭連來較多的經濟收入，進而較能有效降低員工個人的經濟壓力。且相較於有未成年小孩同住者，無小孩同住者因為承受的經濟壓力較小，故較可能選擇彈性或部分工時的工作。

除了個人的性別與家庭特性會影響個人對工時的選擇之外，個人的教育程度與社會地位的高低也是重要的預測因子。誠如社會學者所言「教育是改變一個人社會地位的重要因素」。因為，教育能帶給個體社會階級流動的機會，讓低下階級的個體藉由良好的學業成就而獲得更好的工作機會與地位，往上流動（王振寰、瞿海源，2009）。但除了垂直流動之外，水平流動也是另一種社會階級的流動方式。水平流動，是指在相似的社會階級中轉換不同的位置。換言之，社會地位較高的人因為本來就握有較多的社會或經濟資源，連帶的也促使他們更容易獲取較好的教育與工作機會。是此，從社會流動的觀點來看，便可以了解教育程度與社會地位高者獲得全職或較好工作的比例較高的原因。

二、研究限制與建議

本研究樣本主要取自 TSCS 資料庫，然受限於 TSCS 調查問卷的原始設計，

對於工作滿意與幸福感皆採單題測量，而這也是採用次級資料分析無可避免的侷限。不過，已有學者歸納大量實徵研究資料指出：幸福感與滿意度的測量而言，單題整體性評量與分面向加總評量均具有相當的效度（Abdel-Khalek, 2006; Scarpello & Campbell, 1983），但單題整體性評量之效度更佳。是此，幸福感工作滿意雖然僅採單題測量，但其測量結果與多面向的結果相當，還不至於扭曲研究結果。不過，後續研究若可採多面向測量，應更能幫助研究者精細地了解理想與實際工時契合狀態及員工生活福祉與工作態度之不同面向間的關係。

另外，TSCS 雖名為「台灣社會變遷調查」，但實則是每年抽樣，針對不同主題進行全國性調查，故受訪者與調查題項每次均不同。本研究資料是於 2005 年調查所得，僅能捕捉單一時間點的資料，而無法完全呈現員工與環境契合狀態的動態歷程，忽略時間及外部社會變遷變項可能會對研究結果造成影響。因此，建議未來對於個人與工作契合的研究可朝縱貫性研究發展，期能更深入且全面的了解個人與工作契合對於員工及組織所造成的影響。

本文主要貢獻，以非西方國家樣本驗證西方既有壓力理論，結果發現理想與實際工時契合狀態可作為員工組織承諾的預測因子。此外，我們也發現：人口特徵對於員工實際工時選擇的影響。部分工時從業人員中，以青壯年、無小孩同住者、教育程度低或社會地位低者的比例較高。反之，全職工時者以男性、青壯年、已婚者、有小孩同住者、教育程度高或社會地位高者的比例較高。由此結果，我們可以建議政府與組織未來在了解人力資源分配狀況與結果時，將員工需求納入考量，而非只就實際工作情況作評估，那可能會遺失許多重要訊息。此外，組織於選才的時候亦可考量特定員工族群的需求與偏好，而提供適當的工作彈性與職缺。如，男性、有小孩、已婚者及教育程度較高需要全時工作來穩定家庭經濟、延續社會地位。反之，社會地位低者或無小孩同住者則偏好部分工時工作。因為，唯有在個人需求與實際工作需求取得平衡的情況下，方能達到提升員工工作動能與組織績效的雙贏結果。

參考文獻

王麗容(1995)。**婦女與社會政策**。台北：巨流圖書公司。

伊慶春、簡文吟(2001)。已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協。**台灣社會學，1**：149-182。

行政院主計處(2009)。**人力運用調查**，2010 年 8 月 26 日，取自：http://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=2840&mp=1。

行政院主計處(2011a)。**薪資及勞動力生產統計**。檢閱日期：2011 年 5 月 24 日，取自：http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17269&ctNode=525。

行政院勞工委員會(2011b)。**勞動統計調查人力需求調查（第四季）**。檢閱日期：2011 年 5 月 24 日，取自：http://statdb.cla.gov.tw/html/com/statinvest.htm。

伊慶春、簡文吟(2001)。已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協。**台灣社會學，1**：149-182。

李元隆(2000)。**台灣人才派遣業現況之研究-以日本人才派遣業為比較基礎**。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。未出版碩士論文。

佘思科(2007)。**工作價值之契合對工作士氣與生活滿意度之影響** 。中央大學人力資源管理研究所，桃園。未出版碩士論文。

周祝瑛(1994)。**中美男女大學教師獎酬差異之研究**。台北：師大書苑。

周碧娥(1991)。**婦女問題**。台北：巨流圖書公司。

張晉芬(1995)。**綿綿此恨可有絕期？—女性工作困境之剖析**。台北：時報出版社。

許妙穗(2001)。**我國人力派遣制度安排之探討**。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄。未出版碩士論文。

高旭繁、陸洛(2011)工作壓力及其後果的群組差異：以 OSI 模式為理論基礎之大樣本分析。**台大管理論叢**。(待印中)

陳佳雯(2008)。**話出咱們厝：電話媒介如何改變了家**。世新大學社會心理學系，台北。未出版碩士論文。

陳麗娟(1983)。家庭社經地位、排行、家庭大小與國中學生職業成熟的關係。**教育學報，8**：93-112。

陸洛、黃茂丁、高旭繁(2005)。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討，**應用心理研究，27**：133-166。

黃幸美(1994)。女性教育與勞動參與的發展、現況與問題。**婦女與兩性學刊，5**：133-163。

黃曉薇、劉一龍(2009)。生育、女性就業與兒童照顧支持方案－以南歐模式爲例。**臺灣社會福利學刊**，8：149-194。

葉秀珍、王德睦(2008) 。台灣非典型就業的發展趨勢以及決定因素之分析，台灣社會變遷調查計劃第十一次研討會，中央研究院社會學研究所。

蔡明怡(2008)。**工作型態與工作士氣、工作壓力及生活滿意度之關聯性研究**。中央大學人力資源管理研究所，桃園。未出版碩士論文。

蔡維奇、紀乃文、陳皓怡、楊美玉、鄭妃君(2007)。個人—工作適配量表發展：

多元構面觀點。2007 年 TAOM 學術論文研討會發表之論文。
簡文吟、薛承泰(1996)。台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素。**人口學刊，17**：113-134。
王振寰、瞿海源主編(2009)。社會學與臺灣社會。三版。台北：巨流圖書公司。
Abdel-Khalek, A. M. (2006). Measuring happiness with a single- item scale. *Social Behavior and Personality: an international journal, 34*(2), 139-150.
Amick, B. C., & Celentano, D. D. (1991). Structural determinants of the psychosocial work environment: introducing technology in the work stress framework. *Ergonomics, 34*(5), 625-646.
Barnett, R. C., Gareis, K. C., & Brennan, R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 307-317.
Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1980). Some sources and consequences of inter-role conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, 17*, 2-6.
Blossfeld, H-P., & Hakim, C. (1997). *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. New York: Oxford Univ. Press
Cable,D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology, 89* ,822-834.
Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S., (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology, 57*(2), 272 –303.
Costa, G., Sartori, S., & Akerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International, 23,* 1125-1137.
Cooper, C. L., Dewe P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research and applications***.** Thousand Oaks, CA: Sage.
Cuyper, N. D., & Witte, H. D. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(3), 395-409.
Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W, B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist, 30*(1), 57-63.
Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.),

International review of industrial and organizational psychology (pp. 283-357). New York: John Wiley and Sons.

Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: a multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review, 24*, 183-197.

Fagan, C., & O'Reilly, J. (1998). Conceptualizing Part-Time Prospects: the value of an integrated comparative perspective. In J. O'Reilly and C, Fagan (Eds.), *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*(pp.1-31). New York: Routledge.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive "over-qualified" in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.

Frank, M. G. (2004). *Work overload: Redesigning jobs to minimize stress and burnout*. Milwaukee :Quality Press.

French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanism of job stress and strain*. New York: Wiley.

Gallagher, D. G., & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth contingently commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review, 11*, 181-208.

Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning,* 4, 1-10.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z .(1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review, 9*(3), 438-448.

Ginn, J., & Fast, J. (2006). Employment and social integration in midlife: Preferred and actual time use across welfare regime types. *Research on Aging, 28*, 669-690.

Hall, E. M., Johnson, J. V., & Tsou, T. S. (1993). Women, occupation, and risk of cardiovascular morbidity and mortality. *Occupational medicine, 8*(4), 709-719.

Hall, K., & Savery, L. K. (1986). Probing opinions: Tight rein, more stress. *Harvard Business Review, 64*, 160-164.

Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intrarole conflict. *Psychology of Women Quarterly*, *1*, 319-333.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health, 78*(10), 1336-1342.

Johnsons, G. J., & Johnson, W. R. (1992). Sunbjective underemployment and psychosocial stress: The role of perceived social and supervisor support. *The Journal of Social Psychology*, 132, 73-84.

Johnsons, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived "over-qualified" and Psychological Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 136 (4), 435-445.

Johnsons, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived "over-qualified" and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.

Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived "over-qualified" scale across work settings. *The journal of Psychology*, 136, 425-441.

Kalleberg, L. A. (2008). The mismatched worker: when people don't fit their job. Academy of Management Perspectives, 22(1), 24-40.

Kirkcaldy, B., Levine, R., & Shephard, R. J. (2000). The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology, 50,* 443-449.

Kristensen, T. (1995). The demand-control-support model: methodological challenges for future research. *Stress medicine, 11*(1), 17-26.

Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49,* 1-49.

Lu, L. (2010). Employment among Older Workers and Inequality of Gender and Education: Evidence from a Taiwanese National Survey. *The International Journal of Aging & Human Development,* 70(2), 145-162.

Lu, L. (2011a). Effects of demographic variables, perceived spousal support, and gender role attitudes on Taiwanese women's employability. *Journal of Career Development, 38*(3), 191-207.

Lu, L. (2011b). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management, 4*(3), 1-21.

Maslach,C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout :New perspectives. *Applied and Preventive Psychology, 7*(1), 63-74.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-94.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75*, 295-314.

McKee-Ryan, M. F., Song, Z., Wanberg, R. C., & Kinicki, J. A. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 53-76.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee -organization linkage,* New York: Academic Press.

Pleck, J. H., Staines, G. L, & Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labour Review*, March, 29-32.

Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review, 55*(2), 234-254.

Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior, 17*, (7), 587-605.

Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 197-217.

Saks, A. M., & Ashworth B. (1997). A longitudinal investigation the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcome. *Personnel Psychology, 50,* 395-426.

Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual review of public health, 15*(1), 381-411.

Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology, 36*, 577-600.

Slack, T., & Jensen, L. (2008). Employment hardship among older workers: Does residential and gender inequality extend into older age? *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 63B*, S15-S24.

Smith, T. W., Kim, J., Koch, A., & Park, A. (2005). Social-science research and the General Social Surveys. *ZUMA-Nachrichten*, 56, 68-77.

Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 391-408.

Theorell, T., Harms-Ringdahl, K., Ahlberg-Hulten, G., & Westin, B. (1991). Psychosocial job factors and symptoms from the locomotor system--a multicausal analysis. *Scandinavian Journal of Rehabilitation Medicine, 23*(3), 165-73.

Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress, 13*(2), 87-114.

Westman, M. (1992). Moderating effect of decision latitude on stress-strain relationship: does organizational level matter? *Journal of Organizational Behavior, 13*(7), 713-722