

勞工休息復甦經驗、薪資滿意度與幸福感的關聯性

龍紫君*

摘 要

21 世紀，是一個鼓勵追求個人幸福的時代，也是一個期待政府和企業能夠給於人們工作與生活上的平衡(work-life balance)的時代。從 2006 年起，我國政府為保護勞工身體健康，提升其生活水準，希望將降低勞基法所規定的一周的工時，然而隨著時間推進，人們從追求工作與生活上的平衡，轉變成薪資滿意度和休息復甦經驗爭議，因此本研究期望了解勞工的休息復甦經驗、薪資滿意與幸福感的關聯性。172 位工作者參與本研究，Pearson 相關和線性回歸驗證假設。結果發現，薪資滿意度勞工幸福感與休息復甦經驗呈顯著正相關；勞工的幸福感在薪資滿意度與勞工休息復甦經驗的過程中是完全中介，因此對於臺灣勞工而言，薪資滿意度比休息復甦經驗更重要。

關鍵字：休息復甦經驗、薪資滿意度、幸福感

*玄奘大學 企業管理學系 助理教授

電子郵件：tzyjiun@hcu.edu.tw

收稿日期：2019.01.06

修改日期：2019.05.28

接受日期：2019.06.12

The correlations of Recovery Experience, Pay Satisfaction and Well-being of Workers

Tzyy-Jiun Lung*

Abstract

21st century is an era in which we encourage people to pursuit their happiness, and it is an era in which we expect the government and enterprises to give people work-life balance as well. From 2016 on, Taiwanese government tried to reduce the working hours in Labor Standards Act to 40 hours per week, to protect labor physical and mental health, but over time, more and more employers and labors hold opposite stance against this Act. The need about work-life balance become to a controversial issue between pay satisfaction and recovery experience. In this study, the purpose is to understand the correlations of workers' recovery experience, pay satisfaction and happiness. 172 workers participated in this study. To test the hypotheses, the Pearson correlation and regression analysis were used. Our results showed : (1) Pay satisfaction, happiness and recovery experience were positive correlations; (2) The relationship between pay satisfaction and workers' recovery experience was mediated by works' happiness. Therefore, for Taiwanese labor, pay satisfaction was more important than recovery experience.

Key words: Recovery Experience, Pay Satisfaction and happiness

* Assistant Professor, Department of business administration, Hsuan Chuang University

壹、前言

21 世紀，是一個鼓勵追求個人幸福的時代，也是一個期待政府和企業能夠給於人們工作與生活上的平衡(work-life balance)的時代。所謂的個人幸福，指的是個人主觀的幸福感，即是個人對整體生活的滿意度的認知評價、正向情感的呈現、負向情感的缺乏的心理狀態(Andrews & Withney, 1976)。至於工作與生活上的平衡，則是能讓工作和休息復甦(recovery)的時間能夠恰當，讓人們在休息復甦時間中，透過一些活動，讓身體和心理能量獲得恢復。

因此，在學術界中，從 2000 年後，許多學者為了讓人們、企業和政府更能瞭解給於人們一個工作與休息復甦上平衡的重要性，以及鼓勵讓企業和政府建立一個更幸福的工作環境，常以 Meijman 和 Mulder(1998)的努力-復甦模型(effort-recovery model)，以 Hobfoll(1989)的資源保存理論 (conservation of resources theory)為基礎，探討影響工作與幸福感間的關係的因子(如，Rivkin, Diestel & Schmidt, 2018 ; Sonnentag, 2003 ; Lounsbury & Hoopes, 1986)、改善工作與休息復甦平衡的活動(Sonnentag, 2001)、休息復甦、工作績效與幸福感之間的關係 (Sianoja, Syrek, De Bloom, Korpela & Kinnunen, 2018 ; Van Hooff & Geurts, 2015 ; Fritz & Sonnentag, 2006 ; Sonnentag & Natter, 2004)、休息復甦經驗的定義(Sonnentag, 2007)，以及影響休息復甦需求的工作特徵與休息復甦活動(Sonnentag & Zijlstra, 2006)。

而我國政府，也是為因應這世界潮流，在 2016 年時，修改了《勞動基準法》的工時制度。在這個新的工時制度(後稱一例，一休制度)中，政府期望讓所有勞工每週可以獲得一天的例假，以及一天的休息日。所謂的例假，根據制度，即為強制休假，勞資約定而更可動，且不一定為星期六、日中放，至於休息日則是政府讓勞雇雙方保留可協商的彈性加班的空間。這種「一例，一休」制度主要是期望確保勞工有足夠的休息時間，也希望將由原有雙週工作 84 小時，降低為一週工作 40 小時，並規定每 7 天必須強制休息一天。然而，這個制度卻隨著時間推演，卻引發了爭議。例如，在工商日報中，記者詬病「一例，一休」制度中，「勞工收入減少，且產業營運不了，勞工更沒有工作機會，薪水怎麼調？」(劉朱松撰，2016)；又如，在自由電子時報中，記者抨擊，在一例一休實施後，「薪資縮水，基層勞工哀鴻遍野」(歐祥義、王憶紅、卓怡君、羅倩宜、張慧雯、陳永吉，2017)，甚至在蘋果電子報中更有人斥責說，「輪班隔 11 小時擬延 2 年實施，勞團轟，向資方傾斜，『應讓官員體驗花花班』」(唐鎮宇、林修卉，2017)。在 2017 年 10 月 09 日經濟日報中，國票金控總經理丁予嘉曾投書呼籲，當政府嘗試增加勞工休息時間時，需考慮勞工「恰當工時、報酬，勞資才能共生」(丁予嘉，2017)。從上述的報導與丁予嘉的這段話中可看出，我國政府為改善勞工作與休息復甦的平衡所提出的「一例，一休」制度的美意，已轉變成為薪資滿意度和休息復甦經驗平衡的新問題，然而這個新的問題，在學術界中，卻沒有人探討過。

因此，本研究期待了解首先，臺灣勞工報酬滿意度、休息復甦經驗與幸福感的關係，其次，影響臺灣勞工報酬滿意度、休息復甦經驗與幸福感的因素，最後檢視用於解釋工作與休息復甦平衡研究時的 Meijman 和 Mulder(1998)的努力-復甦模型，以及 Hobfoll(1989)的資源保存理論是否也能夠說明報酬滿意度、休息復甦經驗與幸福感的關係。

以下將先介紹我們的文獻探討，然後再介紹研究方法，最後在呈現研究結果和結論與建議：

貳、文獻探討

一、一個能解釋薪資滿意度、休息復甦經驗與幸福感的關係理論模型

在探討工作與休息復甦平衡的研究中，Meijman 和 Mulder(1998)的努力-復甦模型(the effort-recovery model)，以及 Hobfoll(1989)的資源保存理論(the conservation of resources theory)是最常見到來解釋休息復甦、工作與幸福感的關係的理論了。

在努力-復甦模型中，Meijman 和 Mulder 認為，在工作上所花費精力，會讓勞工產生一些特定的負荷反應。這些負荷反應包括生理，行為和主觀反應。正常情況下，這些反應可自動逆轉恢復的。只要當勞工不再面對工作時，他的身心系統就會自動依照事先所設定的程式回歸到原先預定狀態，工作者的疲勞和壓力情況就會減少了。相反的，如果勞工的身心系統一再地被需求工作時，這些反應將不會逆轉恢復。勞工會因工作所產生的負荷反應影響幸福感，而身心的健康問題也會由此將產生。因此，對 Meijman 和 Mulder 來說，工作時所花費精力或是產生的負向反應，只要在休息復甦時間內減少活動力，就可以得到復甦，然後勞工因此就會感到幸福和身體健康了。

至於 Hobfoll(1989)的資源保存理論則主張，勞工會保存、保護及培養其所重視的資源。也就是說，當一個勞工遭受資源喪失的威脅、或是已經遭受資源的實際喪失、或是投入資源後，卻無法獲得資源回報時，便會產生壓力。這個壓力會促使勞工為防止資源流失或建立資源會投入其他資源，資源有助於進一步增加資源，而資源的缺乏有助於持續的資源流失(Hobfoll & Lilly, 1993)。對於 Hobfoll(1989)的資源保存理中曾談到勞工的重要資源，對他而言，所謂的重要資源，就是員工最在意、最害怕失去的「東西」，這個「東西」有可能是具體的物質、或是抽象的精神或是能量。

綜觀上述 Meijman 和 Mulder 的努力-復甦模型，以及 Hobfoll(1989)的資源保存理論，可發現，它們可以解釋休息復甦經驗在工作與休息復甦平衡中，對於勞工的幸福是重要的，但是卻不能完全說明在「一例、一休」爭議中，臺灣勞工對薪資滿意度和休息復甦經驗平衡的訴求。

在努力-復甦模型中，Meijman 和 Mulder 只有談到工作時所需付出的體力和產生的負向反應需透過休息復甦的正向經驗，讓幸福感達到正向的感覺，但是他們卻忽略了支薪工作(paid work)結果所帶來的滿意度對幸福感和休息復甦經驗的影響力。首先是根據 Maslow 的需求理論來說，人們的需求是建立物質基礎上，而薪資恰巧是能滿足物質的重要關鍵，對於現代人來說，因此當勞工在薪資滿意度和休息復甦經驗平衡發生衝突時，人們會先選擇完成薪資滿意度，還是休息復甦的經驗呢？其次，根據雙因子理論(Two Factor Theory)，薪資是一種同時具備激勵與保健的因子(Herzberg, 1966)，透過支薪的工作結果所帶來的薪資滿意度應該可以激勵勞工身心系統的能量，滿足勞工生理的基本需求，即使不需要透過休息復甦的活動，應該也能讓幸福感產生正向的感覺。因此，Meijman 和 Mulder 的努力-復甦模型比較不合適使用在薪資滿意度和休息復甦經驗的平衡，但如果要牽強的使用，只能說，當薪資滿意後，幸福感跟著來後，勞工就會開始思考休息復甦經驗滿足的問題。

利用 Hobfoll 的資源保存理論，似乎比較能夠說明臺灣勞工在「一例、一休」制度中，臺灣勞工的訴求，因為對臺灣勞工而言，薪資是一個重要的資源(Willis Towers Watson, 2012)，當他們感覺到薪資有會遭受到喪失的威脅、或是已經遭受到實際的喪失時，他會想要防止薪

資的流失，不過這時候，對於原本對薪資比較滿意的勞工，比較沒有壓力，也不需要增加更多時間或是從事更多與工作相關的工作，讓自己更幸福，好的休息復甦經驗會自然而然地形成；相反地，對於原本薪資少的勞工，他的壓力會相對比較大，他原本需要增加更多時間或是從事更多與工作相關的工作獲得金錢，在這個過程中，他的薪資未必能夠一次滿足，他們也未必能感到幸福。休息復甦的經驗也未必獲得正向。在政府提出要改變休息復甦時間時，他們就會抗議。

因此，根據上述的推理，對臺灣勞工而言，幸福感中介了薪資滿意度和休息復甦經驗的關係，而不是休息復甦的經驗中介了薪資滿意度和幸福感的關係。

二、目前有關薪資滿意度、休息復甦經驗與幸福感的關係的實證研究的結果

目前在學術界中，並沒有學者探討薪資滿意度、休息復甦經驗和幸福感的關係，不過在組織行為學、工作心理學和休閒相關的研究中，有些研究是部分呈現出薪資滿意度、休息復甦經驗和幸福感的關係：

(一) 目前有關薪資滿意度與幸福感的關係的實證研究的結果

所謂薪資，在臺灣，與工資一詞通用，指的是「勞工因工作而獲得之報酬」(參考，勞動基準法第一條)。企業給付勞工薪資的給付方式不限現金，也可使用如食物、住宿、或是其他食物做為工作的交換。薪資的內容包含了本薪、津貼、獎金和福利等等項目。在臺灣，會影響薪資高低的原因包括了有，學歷、技能、年資、性別，以及工時長短等等因素。

在 Adams(1965)的公平理論(equity theory)和 1997 年，Kleiman 的研究認為，薪資滿意度主要受到比較對象的影響，對比較的對象；離開工作。根據 1985 年，Heneman 和 Schwab 所編製的薪資滿意度的問卷中，顯示薪資滿意度共分薪資水準、加薪、公司福利與行政五部分。

目前在組織行為中，發現薪資滿意度會影響到人們在組織裡的行為，如忠誠度、組織承諾與離職傾向等等(陳琪婷、吳欣怡，2008；李德治、劉銀讚、洪麗美、毛格民，2016)。在 2006 年，Johnson 和 Krueger 在「金錢如何購買幸福」的研究也是發現，幸福感與個體經濟資源或財務間確實有相關。此外，在 2014 年時，洪瑞斌透過質性研究探討男性失業者存在處境詮釋時，也是發現薪資與幸福有重大的相關。

(二) 目前有關休息復甦經驗與幸福感的關係的實證研究的結果

在工作心理學的研究中，一些研究呈現出休息復甦與幸福感是有相關性的。例如，根據 Totterdell, Spelten, Smith, Barton, 和 Folkard 的研究(1995)顯示，工作者的幸福感會因為在工作後的休息幾天而增加。同樣的，在 Westman 和 Eden 的研究(1997)中，也發現行政人員的倦怠程度會減少，不過在這些研究中，並沒有說明休息復甦經驗與幸福感的關係。

2001 年時，Sonnetag 曾定義休息復甦的經驗，對她而言，休息復甦經驗就是透過讓自己放鬆、心理上脫離工作、自己可自主決定控制掌握，讓身心系統再次充電(recharge battery)，讓工作力恢復的主觀經驗。在 2007 年時，他和 Fritz 發展出了一個休息復甦經驗問卷(recovery experience questionnaire)。在問卷中，共有讓自己放鬆(relaxation)、心理上脫離工作(psychological detachment)、可以自己控制(control)或掌控某事務(mastery)三個構面，至於評估的方式主要是受試者按目前自己身心狀況填寫出他們主觀的想法。

目前在一些影響休息復甦經驗的研究，發現工作內容(job-demand)、工作自主(job-control)、工作量與下班後所參加的活動(job-off activities)會影響休閒復甦的經驗(Oerlemans, Bakker,

Demerouti, 2014 ; Sonnentag, Zijlstra, 2006)。所謂的工作後的休息活動共包含了與工作相關的活動(work-related activities)、家庭庶務(household activities)、社會活動(social activities)、體能性活動(physical activities)、與低動能活動(low-effort activities)等五種(Sonnentag, 2001 ; Sonnentag & Fritz, 2006)。

根據 Oerlemans、Bakker 及 Demerouti 的研究結果(2014)顯示，在下班後，參與與工作相關的活動、家庭庶務活動、社會活動和體能性活動的幸福是低落時，會與睡前休息復甦經驗呈負相關，也許用愉悅的心情，參加下班後，任何的活動，都可以讓活動變得有趣，休息復甦的經驗也會變好，相反的，如果是帶著壓力、和倦怠從事下班後的活動，就算想要休息復甦，心中也是有罣礙，從 Oerlemans、Bakker 及 Demerouti 的研究結果看來，是幸福感影響休息復甦的經驗，而非休息復甦經驗影響幸福感。

(三) 目前有關薪資滿意度、休息復甦經驗的實證研究的結果

一些有關休閒科學的研究中，都發現不同薪資水準會產生不同休閒涉入和休閒滿意度。例如，在 2015 年，林怡先、丁于珊、盧俊吉、徐郁倫和王立衍曾研究臺灣地區生活滿意度與休閒活動參與，結果發現，教育程度愈高、經濟狀況愈好、健康狀況愈好、參與靜態動態休閒活動愈高。又如在 1998 年劉佩佩曾調查高雄未婚女性的休閒時間、休閒花費、休閒活動參與度、休閒滿意度、休閒阻礙以及其相關，結果顯示，她們放鬆面向休閒滿意度最高，此外她們休閒滿意度會受到教育程度、月收入，以及有無固定男朋友有關。大學、專科以上休閒滿意度高於高中、職的滿意度；薪資超過四萬上的人休閒滿意度高於薪資二萬以下的人。休閒滿意度高，代表的是休息復甦經驗好。不過，在一份吳秀玲和胡庭禎(2011)探討中部某醫學中心體系醫院護理人員的休閒運動參與狀況與阻礙因素的實證研中，薪資卻不是顯著阻礙參加休閒運的因素。雖然在休閒科學的研究並沒有更進一步的證據顯示薪資滿意度與休息復甦經驗的關係，不過我們可以用於我們的推測。

因此，綜觀上述有關薪資、薪資滿意度、休閒滿意度、休息復甦經驗和幸福感的關係的實證研究結果，首先我們可以推測薪資滿意度與幸福感有關，因此我們可以假設：

H1：勞工薪資滿意度越高，幸福感越高。

雖然組織行為中有關薪資滿意度與組織行為的關係與洪瑞斌，及 Johnson 和 Krueger 的實證研究結果，不能直接說明薪資滿意度與幸福感的關係，但是可以提供薪資滿意度與幸福感的關係的假設。

其次，根據 Oerlemans、Bakker 及 Demerouti 的研究結果(2014)，應該是勞工幸福感越高，休息復甦經驗會越好。因此我們也可以假設：

H2：休息復甦經驗越好，幸福感越高。

再來，雖然在休閒科學的研究並沒有更進一步的證據顯示薪資滿意度與休息復甦經驗的關係，但從上述的實證結果推論，薪資滿意度越高，休息復甦的經驗也應該會好，因此，我們的假設可以是：

H3：當薪資滿意度越高，休息復甦經驗越高

圖 1 是依照上述假設歸納整理後所形成的一張架構圖。從圖上顯示，幸福感是位於薪資滿意度和休息復甦經驗主要過程的中間。按 Hobfoll(1989)資源保存理論的推論，它可能為中介變數(陳李綢，2000)，因此本研究假設：

H3.1：幸福感在薪資滿意度和休息復甦經驗中可能具有中介效果。

不過對 Baron 與 Kenny(1986)來說，幸福感是否具有中介效果，還需滿足四個條件，第一、薪資滿意度要對休息復甦經驗有顯著的相關，在還沒放幸福感進去時；第二、薪資滿意度和幸福感之間要有顯著關係；第三、幸福感和休息復甦經驗之間有顯著關係；第四、如果同時將薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗同時放進方程式中，三者的關係都要呈顯著。此外如果加入幸福感後只能解釋部分的影響效果，則稱為部分中介；若因加入幸福感後使薪資滿意度與休息復甦經驗的關聯降至未達顯著，則稱為完全中介。

中介效果可用結構方程式檢，亦可用線性回歸檢視。在本研究中，將會使用線性回歸來驗證。

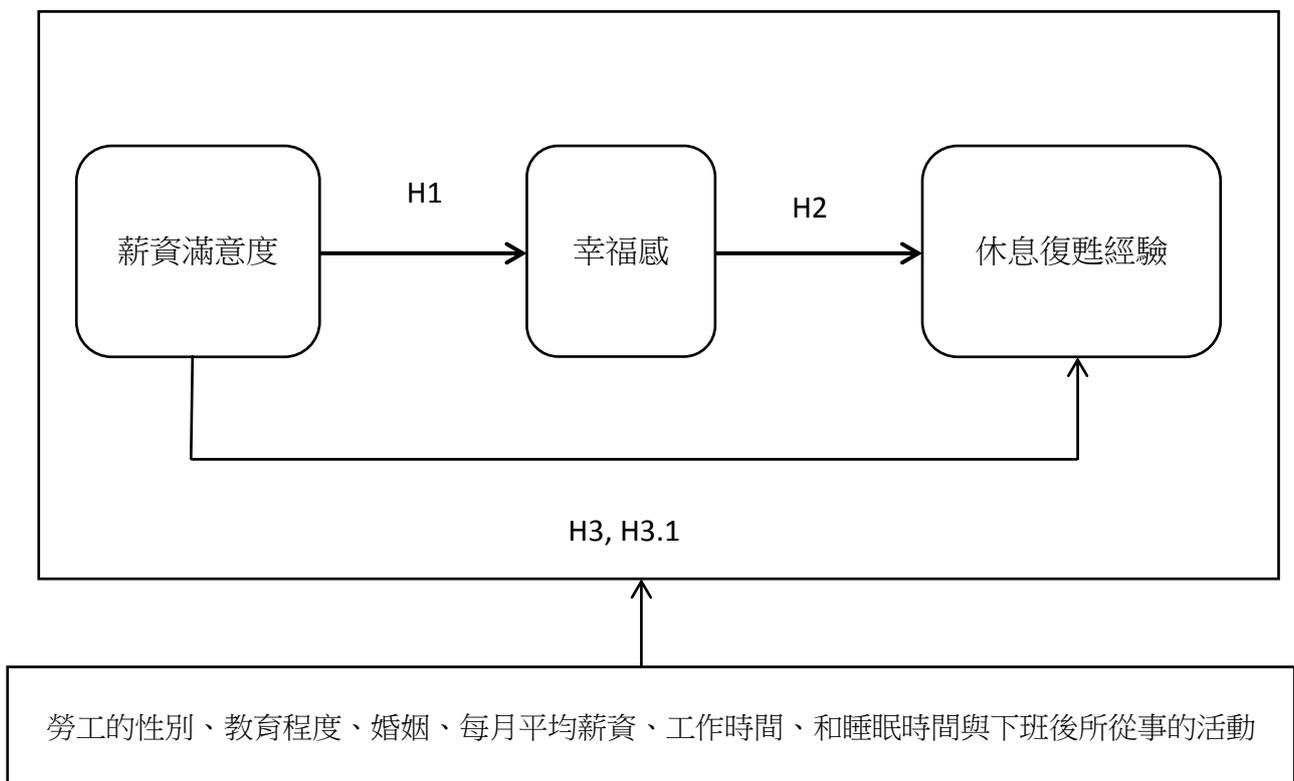


圖 1 研究架構

最後，根據本研究的目的，以及在上述有關薪資滿意度、幸福感、及休息復甦經驗的實證研究結果，本研究還可推論：

H4：勞工的性別、教育程度、婚姻、每月平均薪資、工作時間、和睡眠時間與下班後所從事的活動將會對勞工的薪資滿意度、幸福感、及休息復甦經驗的差異。

H4.1：受訪者性別會讓幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.2：受訪者年齡會使幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.3：受訪者婚姻會讓幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.4：受訪者教育程度會讓幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.5：受訪者每日平均工作時間會讓幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.6：受訪者每日平均睡眠時間會讓幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.7：受訪者薪資會讓幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

H4.8：受試者每日工作 8 時後最常參與的活動會使幸福感、休息復甦經驗，以及薪資滿意度產生差異。

參、研究方法

本研究主要採問卷調查方式收集資料。下文，將會介紹研究工具、研究對象，以及研究的策略：

一、研究對象

本研究主要源起於對「一例，一休」爭議，因此研究對象將設定為依勞基法規範工作的勞工。本研究問卷的發放是在 2018 年 2 月到 5 月間，發放的方式透過網路或紙本發放的。發放的對象是主要是畢業已就業學生，或是當時在學學生的家長。最後收回問卷 174。不過其中 2 份問卷，因事後詢問受試者才發覺他們並不符合本研究受訪的資格，所將其結果刪除，最後有效問卷為 172 份。

二、研究工具

本研究的問卷共分四部份：基本背景資料、休息復甦經驗、薪資滿意度與幸福感。

在基本資料中，分別詢問了受試者的性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、目前每日工作時間、每日平均睡眠時間、每月平均薪資 和根據勞基法工作 8 小時後，最常參與的活動。按照林怡先、丁于珊、盧俊吉、徐郁倫、王立衍(2015)與劉佩佩(1998)的研究，性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、目前每日工作時間與每月平均薪資會讓休閒滿意度或是休閒涉入產生差異，不過值得注意的是，雖然在 Sonnentag, S. (2001)以及 Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006) 研究中，使用的題項是「工作後的所參加的活動」，但考量到在已開發中國家工作，加班不是常態，勞工工作多半是根據工時規定工作，而對臺灣勞工而言，加班是常態，人們所謂的下班，常常其實是加班後的下班。因此為了瞭解加班對幸福感和休息復甦的影響，本研究在此提向上加上「根據勞基法工作 8 小時」等等的字眼。

在休息復甦經驗的部分共有 5 題，主要是修改自 Sonnentag 和 Fritz(2007)的「休息復甦經驗」問卷中的題目。受試者藉由里克特五點量表回答，在根據根據勞基法工作 8 小時後，參加活動後「身心放鬆」；「紓解壓力」；「情緒健康」；「控制的」；「恢復體力」的同意程度。透過 Conbach α 檢測後，發現本部分測驗信度結果為 0.929。

薪資滿意度的測驗共有 7 題，主要修改自 Heneman 和 Schwab(1985)。本部分主要是利用里克特五點量表，詢問受試者對下列問題的同意度：「與我的付出相比較，目前的薪資是公平地」；「與他人相較，目前的薪資是令人滿意地」；「與其他企業相較，目前企業提供的薪資是令人滿意地」；「與其他企業相較，目前企業所提供除薪資外的獎金(如，三節獎金、績效獎金、年終獎金等等)是令人滿意地」；「與其他企業相較，目前企業所提供除金錢外的福利(如、員工旅遊、下午茶與保險等等)是令人滿意地」；「與其他企業相較，目前企業調薪制度是令人滿意地」；「與其他企業相較，目前企業薪資給付方式是令人滿意地」。這些問題透過 Conbach α 檢測後，其信度結果為，0.941。

幸福感的問卷題目主要是修改 Campbell(1976)所編之「生活品質量表」的而來。共分 8 題，分別為，「目前的生活輕鬆自」；「目前的生活非常充實」；「目前的生活充滿希望」；「目前的生活能夠自我發揮」；「目前的生活令人振奮」；「目前的生活令人滿意」；「目前的生活非常快樂」；「目前的生活有意義地」。藉由里克特五點量表測量受試者上述問題的同意程度。經由 Cronbach α 檢測後，本部分問題信度為 0.955。

三、研究分析策略

可分兩部分。在描述性統計方面，主要將採次數與百分比方式呈現性別、婚姻、年齡、婚姻、薪資、教育程度、每日平均工作時間、每日平均睡眠時間、每月平均薪資、每日工作 8 時後最常參與的活動結果。至於薪資滿意度、幸福感，及休息復甦經驗，則透過平均數和標準差呈現出所蒐集回來的答案。

在驗證假設方面，我們使用 t 檢定和 Anova 單因子變異數分析，驗證性別、婚姻、年齡、婚姻、薪資、教育程度、每月平均薪資、每日平均工作時間、每日平均睡眠時間、每日工作 8 時後最常參與的活動結果對休息復甦經驗、薪資滿意度，幸福感的差異性。不過，探討薪資滿意度、幸福感與休息復甦的經驗的關聯性時，為了對照前述 Baron 與 Kenny(1986)提出的驗證考驗四個要件，我們將先透過 Pearson 積差相關達顯著正相關後，再採用線性迴歸方式檢測。如果薪資滿意度的標準化迴歸係數(β 值)因此降低或未達顯著水準就可得證具有完全或部分中介效果。

肆、研究結果

一、描述性統計分析

共分兩部分。第一部分是，受訪者基本資料分析結果；第二部分是受訪者休息復甦經驗、薪資滿意度和幸福感的填答結果。

(一) 受訪者基本資料分析結果

表 1 為本研究受試者基本資料分析結果。首先，男性共 68 位，佔總人數 39.5%；女性 104 位，佔總人數 60.5%，以女性居多。其次，在年齡方面，20 歲以下的受試者共 4 位，佔總 2.3%；21~30 歲的 79 位，佔總人數 45.9%；31~40 歲共 50 位，佔總人數 29.1%；41~50 歲 22 位，佔總人數 12.8%；51~60 歲共 15 位，佔總人數 8.7%；61 歲以上者共 2 位，佔總人數 1.2%。再來，婚姻狀況最多的為單身，共 102 位，佔總人數的 59.3%；然後，教育程度以大學為最多，共有 118 位，佔總人數 68.6%；每日平均睡眠時間以 3~6 小時為最多，共 85 人，佔總人數 49.4%。他們每月薪資是以 20,001~40,000 元為最多，共 103 人，佔總人數 59.9%。最後，每日根據勞基法規定工作 8 小時後，最多人最常參與的活動是以低動能活動，共 62 人，佔 36% 第二多的是參加與工作相關的活動，佔 28.5%；第三多的是與家庭庶務相關的活動，佔 19.8%；最少人參與最常的是社會性活動，佔 7.6%。

表 1 受訪者基本資料分析結果

基本資料	選項	次數(百分比)
性別	男	68(39.5%)
	女	104(60.5%)
年齡	20 歲以下	4(2.3%)
	21~30 歲	79(45.9%)
	31~40 歲	50(29.1%)
	41~50 歲	22(12.8%)
	51~60 歲	15(8.7%)
	61 歲以上	2(1.2%)
婚姻狀況	單身	102(59.3%)
	同居	14(8.1%)
	已婚	53(30.8%)
	離婚	3(1.7%)
教育程度	高中(職)	22(12.8%)
	專科	8(4.7%)
	大學	118(68.6%)
	研究所以上	24(14%)
每日平均工時	8 小時以下	32(18.6%)
	8~9 小時	92(53.5%)
	10~11 小時	37(21.5%)
	12~13 小時	7(4.1%)
	超過 13 小時以上	4(2.3%)
每日平均睡眠時間	3 小時以下	2(1.2%)
	3~6 小時	85(49.4%)
	7~9 小時	84(48.8%)
	10~12 小時	1(0.6%)
	超過 12 小時以上	0
每月薪資水準	20,000 元以下	2(7%)
	20,001~40,000 元	103(59.9%)
	40,001~60,000 元	36(20.9%)
	60,001~80,000 元	9(5.2%)
	80,001 元以上	12(7%)
每日根據勞基法規定工作 8 小時後，最常參與的活動	與工作相關的活動(如，加班、進修、準備明天的資料與器材或應酬等等活動)	49(28.5%)

表 1 受訪者基本資料分析結果 (續)

基本資料	選項	次數(百分比)
每日根據勞基法規定工作 8 小時後，最常參與的活動	與家庭庶務相關的活動(如，煮飯、洗衣、整理房務、購買日用品、跑銀行或送小孩等等活動)	34(19.8%)
	社會性活動(如，聚餐、聊天、打麻將或參加志工等等活動)	13(7.6%)
	低動能活動(如，打盹兒、洗澡、看電視、聽音樂等等活動)	62(36%)
	體能性活動(如，跑步、健行、跳有氧舞蹈、騎腳踏車等等活動)	14(8.1%)

(二) 受訪者休息復甦經驗、薪資滿意度和幸福感的填答結果

表 2 主要是呈現出本研究受訪者是填答薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗結果的平均數和標準差。在本研究中，受訪者對薪資滿意度平均數為 3.1483，標準差為 1.01；對幸福感的平均數為 3.06，標準差為 1.1；休息復甦經驗的平均數相較其他較高是 3.20，標準差為 1.09。從結果看來，本研究受訪者對於薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗較為正向，而且差異也不大。

表 2 受訪者薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的填答結果的平均數和標準差

	填答結果平均數(M)	標準差(S)
薪資滿意度	3.15	1.01
幸福感	3.06	1.1
休息復甦經驗	3.20	1.09

二、驗證性假設結果

也分兩部份。第一部份是不同背景資料對薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗差異性，第二部份是薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的關聯性分析。

(一) 不同受訪者的基本資料對薪資滿意度、幸福感和復甦經驗的差異結果

表 3 呈現不同受訪者的基本資料面對薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的差異結果。在本研究中，藉由 t 檢定後發現，男性受試者與女性受試者對薪資滿意度($t=1.362, p=.175$)、幸福感($t=.13, p=.990$)和休息復甦經驗($t=.149, p=.881$)無顯著差異。然而，藉由單因子變異數分析(ANOVA)後結果，卻顯示不同年齡的受試者對薪資滿意度($F=3.827, p<.01$)和幸福感($F=3.506, p<.01$)有顯著差異，但對休息復甦經驗並無顯著差異($F=.699, p=.625$)。

不同婚姻狀況的受訪者在薪資滿意度有差異($F=5.023, p<.01$)，經由事後比較法發現單身受試者滿意度小於同居者($scheffe=.6, p<.05$)。不過，在休息復甦經驗($F=1.444, p=.232$)及幸福感($F=1.926, p=.127$)上並無顯著差異。

對於不同的教育程度的受訪者在面對薪資滿意度、幸福感，和休息復甦經驗時來說，僅

有薪資滿意度達顯著差異($F=3.463, p<.05$)。經 scheffe 法分析，研究所學歷以上的受試者對薪資滿意度高於大學程度的受試者($scheffe=.70586, p<.05$)。

每日平均工時與每日平均睡眠時間不同的受訪者在面對休息復甦經驗、薪資滿意度與幸福感時，並無顯著差異。這是表示工作時間與休息時間長短不會讓勞工感覺到與薪資滿意度、休息復甦經驗與幸福感有明顯差異。不過，每月領有不同薪資水準的受試者在面對薪資滿意度($F=10.465, p<.01$)與幸福感($F=3.441, p<.01$)時確有顯著差異。經事後比較法發現，薪資水準超過八萬的受試者對薪資滿意度高於薪資所得在 2 萬以下($scheffe=1.375, p<.05$)，及介於二萬零一到四萬間的受試者($scheffe=1.314, p<.01$)，此外，每月薪資所得介於四萬零一到六萬間的受試者對薪資滿意度高於介於二萬零一到四萬的受試者($scheffe=.925, p<.01$)。

透過單因子變異數分析，發現每日根據勞基法規定工作 8 小時後，最常參加不同活動的受試者在面對薪資滿意度($F=2.903, p<.05$)與休息復甦經驗($F=9.040, p<.01$)時皆有顯著差異，但面對幸福感時，卻無顯著差異($F=1.023, p<.397$)。經事後比較法檢測發現，每日根據勞基法規定工作 8 小時後，最常繼續從事與工作相關的活動的受試者對休息復甦經驗皆低於最常參與低動能活動的受試者($scheffe=-.960, p<.01$)與最常參與體能性活動的受試者($scheffe=-1.388, p<.01$)；最常參與家庭庶務相關的活動的受試者對休息復甦經驗低於常參與體能性活動的受試者($scheffe=-1.000, p<.05$)。本結果與 Oerlemans、Bakker 及 Demerouti 的研究(2014)結果類似。

表 3 不同受訪者的基本資料對薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的差異結果

背景資料		t 值	F 值	Scheffe
性別	薪資滿意度	1.362		
	幸福感	.13		
	休息復甦經驗	.149		
年齡	薪資滿意度		3.827**	
	幸福感		3.506**	
	休息復甦經驗		.699	
婚姻狀況	薪資滿意度		5.023**	1<2
	幸福感		1.926	
	休息復甦經驗		1.444	
教育程度	薪資滿意度		3.463*	5>4
	幸福感		2.081	
	休息復甦經驗		.820	
每日平均工時	薪資滿意度		2.155	
	幸福感		1.175	
	休息復甦經驗		1.512	
每日平均睡眠時間	薪資滿意度		.508	
	幸福感		.443	
	休息復甦經驗		1.142	

表 3 不同受訪者的基本資料對薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的差異結果 (續)

背景資料	t 值	F 值	Scheffe
每月平均薪資	薪資滿意度	10.465**	1<5 ; 2<3;2<5
	幸福感	3.441**	
	休息復甦經驗	1.471	
每日根據勞基法規定 工作 8 小時後，最常 參加活動	薪資滿意度	2.904**	
	幸福感	1.023	
	休息復甦經驗	9.040**	1<4 ; 1<5 ; 2<5

(二) 薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的關聯性

首先進行 Pearson 積差相關檢測。結果發現，薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗間具有顯著正相關(如表 4)，薪資滿意度與幸福感的相關性最高($r=.626, p<.01$)，其次是休息復甦經驗與幸福感的相關($r=.457, p<.01$)，最低的是休息復甦經驗與薪資滿意度($r=.371, p<.01$)。

表 4 薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗之 Pearson 相關係數結果

	薪資滿意度	幸福感	休息復甦經驗
薪資滿意度	1	.626**	.371**
幸福感		1	.457**
休息復甦經驗			1

註：** $p<.01$

按 Baron 與 Kenny(1986)的說法，若要證明幸福感在薪資滿意度和休息復甦經驗中具有中介效果，還須透過線性回歸檢測薪資滿意度和幸福感、幸福感與休息復甦經驗、薪資滿意度和休息復甦經驗，以及薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的四項關聯性是否達顯著。此外如若在比較檢測薪資滿意度和休息復甦經驗，以及薪資滿意度、幸福感和休息復甦經驗的關係時，發現後者三者關係時，迴歸係數達顯著，但與前者比較時，迴歸係數變小了，將視為部分中介效果，但如果在檢測薪資滿意度、幸福感和休息復甦關係時，發現薪資滿意度的迴歸係數不顯著時，則成為完全中介變效果。

結果如表 5 呈現。在模式一中，檢視薪資滿意度和幸福感的關係中，結果發現經 F 考驗達顯著水準($F=109.388, p<.01$)，自變數薪資滿意度的標準化迴歸係數達顯著水準($\beta=.626, p<.01$)。在模式二中，檢視幸福感與休息復甦經驗的關係中，經 F 檢定，達顯著水準($F=109.33844.823, p<.01$)，自變數幸福感的標準化迴歸係數也達顯著水準($\beta=.626, p<.01$)。模式三，將自變數放入薪資滿意度，依變數放入休息復甦經驗，經 F 檢定，結果達著水準($F=27.128, p<.01$)，自變數薪資滿意度的標準化迴歸係數也達顯著水準($\beta=.457, p<.01$)。模式四中，自變項同時，放入休息復甦經驗與薪資滿意度，經 F 檢定後，亦顯示達顯著水準($F=69.12, p<.01$)，自變數幸福感標準化迴歸係數達顯著水準($\beta=.369, p<.01$)，但自變數薪資滿意度的標準化迴歸係數卻未達顯著水準($\beta=.140, p<.01$)。此外比較模式三和模式四，薪資滿意度可以解釋休息復甦經驗的總解釋變異量為 13.8%，模式四中，則增加到至 22.1%，共提升了 8.3%，顯示幸福感對薪資滿意度和休息復甦經驗具完全中介效果。從上的結果看來，薪資滿意了，可讓人感

覺到幸福，有了幸福的感覺，休息復甦經驗也變會好。本研究結果與 Oerlemans、Bakker 及 Demerouti 的研究結果(2014)相類似。

表 5 休息復甦經驗、薪資滿意度與幸福感的回歸分析結果

自變數	迴歸模式							
	依變數							
	幸福感		休息復甦經驗					
	模型一		模型二		模型三		模型四	
	β 值	T 值	β 值	T 值	β 值	T 值	β 值	T 值
薪資滿意度	.626	10.459**	-	-	.371	5.208**	.140	1.607
幸福感	-	-	.457	6.695**			.369	4.241**
R ²	.392		.209		.138		.221	
ΔR^2	.388		.204		.133		.211	
F 值	109.388**		44.823**		27.128**		23.912**	
假設驗證 結果	成立		成立		成立		成立	

註：** $p < .01$

伍、結論與建議

在本研究中，主要探討薪資滿意度、休息復甦經驗和幸福感間關係，瞭解讓薪資滿意度、休息復甦經驗和幸福感產生差異的個人基本資料，以及檢視用於解釋工作與休息復甦平衡研究時的 Meijman 和 Mulder(1998)的努力-復甦模型，以及 Hobfoll(1989)的資源保存理論是否也能夠說明報酬滿意度、休息復甦經驗與幸福感的關係。本研究結果顯示：

薪資滿意度越高，幸福感越好，H1 獲得驗證。幸福感越高，休息復甦經驗越好，H2 獲得驗證。薪資滿意度越高，休息復甦經驗越好，H3 獲得驗證。幸福感在薪資滿意度和休息復甦經驗具有完全中介效果好，H3.1 獲得驗證。休息復甦經驗好不好與薪資滿意度有關。薪資滿意了，勞工才會感的幸福，休息復甦經驗才會好。

不同基本資料的勞工對休息復甦經驗、薪資滿意度與幸福感產生部分的差異性。不同性別的受訪者在面休息復甦經驗、薪資滿意度與幸福感時並無顯著差異。本研究假設 H4.1 沒有成立。不同年齡的受訪者對面對休息復甦經驗、薪資滿意度，及幸福感時，僅有薪資滿意度和幸福感有顯著差別，假設 H4.2 只有部分成立。對不同婚姻狀況的受訪者來說，僅有在面對薪資滿意度時，有顯著差異，假設 H4.3 也是部分成立。從教育程度來看，不同教育程度的受試者僅對其薪資滿意度有顯著上差異，假設 H4.4 只有部分得到驗證。每日平均工時與每日平均睡眠時間並不會造成本研究受試者對休息復甦經驗與幸福感。假設 H4.5 與 H4.6 沒有得到驗證，不過在假設 H4.7 中，主要驗證每月領有不同平均薪資水準的受訪者對於休息復甦經驗、薪資滿意度、幸福感的差異性，結果發現他們對於薪資滿意度和幸福感有明顯差異看法，假設 H4.7 得到部分驗證。每日根據勞基法規定工作 8 小時，最常參加活動，只會讓受訪者對休息復甦經驗和薪資滿意度產生顯著差異。假設 H4.8 也只有部分得到驗證。

Meijman 和 Mulder(1998)的努力-復甦模型來並不適合使用於解釋本研究結果，因為 Meijman 和 Mulder 的努力-復甦模型中，主要說明的身心系統的負荷反應對身體健康的影響，然而並不適用於薪資滿意度、幸福感與休息復甦經驗的關係。基本上，薪資是一個激勵保健因子，他也是滿足人類物質基本需求的重要關鍵，它不會產生身心系統的負荷，造成身心健康受損。

至於，Hobfoll(1989)的資源保存理論，則是可以應用於解釋本研究結果的。根據 Hobfoll(1989)的資源保存理論，薪資是勞工最在乎的資源，薪資滿意度越高的人，基本上壓力小，幸福感也高，他不需要為了保留或增加薪資，積極在下班後工作，即使在下班後工作，內心也無憂，因此他的休息復甦經驗可以較好，相反地，對於薪資滿意度低的人，他的壓力本來就大，他必須要抓住他所有能夠增加或保留他薪資水準的方法和資源，如，下班時間。他的幸福感原本不高，更加深了他們的休息復甦的經驗不好，因此，如果現在政府要強制增加休息復甦時間，他就會保護搭的時間資源而抗議。

從政策實務面來看本研究結果，在談論工作和休息平衡前，薪資滿意度是重要的。政府還需重新檢視現在勞工對薪資滿意度的狀況，再擬定一個更適合全國勞工滿意的基本休息制度，不過除了需重新考慮一個適合目前勞工薪資滿意度的基本休息制度外，政府也需考量增加帶薪的職業教育訓練，以協助經濟弱勢的勞工，讓他們除利用時間和體力外增加薪資滿意外，還有新的增加薪資的方法。雖然目前是期望政府或企業給於勞工工作與生活平衡的時代，但是如果勞工對目前薪資滿意度不高，即使強制增加休息時間，也只讓勞工終日憂心忡忡，內心惶惶。

在企業經營的建議上，由於企業本就是營利的組織，企業除了注意員工休息復甦經驗外，還需更積極努力創新、生產與開發市場，保障勞工工作安定，讓勞工薪資穩定。勞工薪資滿意了，幸福感高了，他們自然而然在休息時間就會思考如何改善休息復甦經驗。

本研究的限制有二：一、本研究在研究休息復甦、薪資滿意度與幸福感時，主要蒐集有關勞工休息復甦的資料是勞工依勞基法工作 8 小時後的休息復甦經驗，我們並無蒐集勞工休長假時，休息復甦的資料；二、雖然本研究受訪的對象已超過問卷題目的 5 倍，可做統計分析，然由於本主題關乎勞工薪資滿意度、休息經驗與幸福感關聯性的研究仍嫌不足，因此建議，在下一研究，還需藉由跨國研究來大範圍人數，瞭解其他國家對於休息復甦的經驗意象的差異性，以及了解國人放長假，休息復甦的經驗。

參考資料

中文部分

丁予嘉(2017)。恰當工時和報酬，勞資才能共生。取自

<https://money.udn.com/money/story/5629/2746697>

吳秀玲、胡庭禎(2011)。休閒運動參與狀況與阻礙因素之研究-以中部某醫學中心體系醫院護理人員為對象。弘光學報，62，49-67。

李德治、劉銀讚、洪麗美、毛格民(2016)。薪資滿意與工作壓力對組織氣候、組織承諾對離職傾向之交乘調節研究。弘光學報，78，223-252。

林怡先、丁于珊、盧俊吉、徐郁倫、王立衍(2015)。臺灣地區生活滿意度與休閒活動參與之

研究。《觀光與休閒管理期刊》，特刊，134-142。

洪瑞斌(2014)。心與物之間：發現經濟及職業狀態、幸福感以及心理調適之互動與聯繫。《應用心理研究》，60，1-19。

唐鎮宇、林修卉(2017)。輪班隔 11 小時 擬延 2 年實施：勞團轟向資方傾斜「應讓官員體驗花花班」。取自

<https://tw.appledaily.com/headline/daily/20170618/37687546>

陳李綢(2000)。中介變項。(in 教育大辭書)。取自

<http://terms.naer.edu.tw/detail/1302288/>

陳琪婷、吳欣怡(2008)。國際觀光旅館從業人員薪資制度公平、薪資滿意度與組織承諾關聯性之研究。《餐旅暨家政學刊》，5(4)，311-347。

劉朱松(2016)。勞工收入減少，且產業營運不了，勞工更沒有工作機會，薪水怎麼調？取自

<https://www.chinatimes.com/newspapers/20170628000062-260202?chdtv>

劉佩佩(1998)。未婚女性休閒生活之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

歐祥義、王憶紅、卓怡君、羅倩宜、張慧雯、陳永吉(2017)。一例一休薪資縮水基層勞工哀鴻遍野。取自

<http://ec.ltn.com.tw/article/paper/1077625>

Willis, T. W. (2012)。員工、雇主不同調，臺灣員工除了在乎薪資，更關心工作穩定性-台灣企業應積極創造「快樂健康競爭力」，增加臺灣的高效活力族。取自

<https://www.towerswatson.com/zh-TW/Press/2012/12/8608>

英文部分

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31, 117-124.

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945.

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(2), 977-983.

Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20, 129-141.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology, 21*(2), 128-148.
- Johnson, W., & Krueger, R. F. (2006). How money buys happiness: genetic and environmental processes linking finances and life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(4), 680-691.
- Kleiman, L. S. (1997). *Human resource management: A tool for competitive advantage*. Minneapolis: West Publishing.
- Lounsbury, J. W., & Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 392-401.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*, 370-396.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology, 2*, 5-33. Hove: Psychology Press.
- Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). How feeling happy during off-job activities helps successful recovery from work: A day reconstruction study. *Work and Stress, 28*, 198-216.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(1), 99-111.
- Sianoja, M., Syrek, C. J., De Bloom, J., Korpela, K., & Kinnunen, U. (2018). Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(3), 428-442.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 196-210.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221.
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management, 11*, 366-391.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*, 330-350.
- Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., & Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of Applied Psychology, 80*, 43-57.
- Van Hooff, M. L. M., & Geurts, S. A. E. (2015). Need satisfaction and employees' recovery state at work: A daily diary study. Need satisfaction and employees' recovery state at work: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(3), 377-387.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology, 82*, 516-527.