

南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTERPROGRAM IN MANGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感關聯性之研究

—台中市美容從業人員為例

**A STUDY OF THE RELATIONSHIPS AMONG JOB CHARACTERISTICS, JOB
SATISFACTION, LEISURE PARTICIPATION AND HAPPINESS:
THE SAMPLE FROM HAIRDRESSER AND COSMETOLOGIST IN TAICHUNG**

指導教授：褚麗絹 博士

ADVISOR: LI-CHUAN CHU Ph.D

研究生：盧翠菊

GRADUATE STUDENT: TSUI-CHU LU

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感關聯性之研究—以
台中市美容從業人員為例

研究生：盧 明 昇
經考試合格特此證明

口試委員：朱 錦 國

林 杏 芬

褚 麗 娟

指導教授：褚 麗 娟

系主任：褚 麗 娟

口試日期：中華民國 105 年 06 月 20 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生盧翠菊君在本系修業 2 年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：盧翠菊君已修滿 39 學分，其中必修科目：研究方法、決策專題、管理科學、經營專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：盧翠菊君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感影響之研究
—以台中市美容從業人員為例

(2)學術期刊：

本人認為盧翠菊君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感影響之研究~以台中市美容從業人員為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：褚麗娟 簽章

中華民國 年 月 日

謝 誌

哇嗚!寫論文的日子終於告了一段落!好磨人的一段回憶喔!寫論文時的腦力激盪及酸甜苦辣總特別令人難忘。因為寫論文很磨人，所以它已在我記憶的深處...佔據了重要的位置，也成難忘的人生經歷。

由衷地感謝我的指導教授—褚麗絹教授，在論文的撰寫過程中，謝謝麗絹教授對我的諄諄教誨並指正我寫作的生疏及不周延，且費心指導我論文中的許多問題及格式上的錯誤，讓我的論文更臻完善，而教授支持與鼓勵也是我完成論文的原動力，和教授的互動中，深刻感受到指導教授的重要性，也讓我了解到，一篇論文的產生是多不容易的事。

感謝口試委員—林秀芬教授及朱緯國副教授，感謝二位教授撥冗審查並不吝給予專業指正與建議，使得我的論文品質更加優質與完整。

最後感謝我親愛的家人，感謝有你們的支持、讓我有前進的動力。感謝協助我問卷施測的好朋友們、美容界的好姐妹們等，因為有你們的協助，使得資料得以順利蒐集完成，並且適時的給予相互砥礪與支持，我才能順利完成學業，及感謝一路走來一起互相精神扶持，大家一起同我一起熬過論文寫作的低潮與挫折，也共享了許多生活上的甜蜜與感性。在此謝謝你們!

盧翠菊謹誌

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 105 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

104 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感關聯性之研究—以台中市美容從業人員為例

研究生：盧翠菊

指導教授：褚麗絹 博士

論文摘要內容：

本研究的目的欲探討美容從業人員之工作特性對從業人員工作滿足、休閒參與及幸福感之影響。以台中市美容從業人員為研究對象，有效樣本數 294 份，採取便利抽樣問卷調查法，並運用 SPSS 軟體進行統計分析，以因素分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、相關分析及迴歸分析等方法進行分析並逐一驗證論點。研究所得結論如下：(1)不同背景的美容從業人員對於工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感之知覺情形部分有顯著差異；(2) 工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感之間存有顯著正向影響；(3)休閒參與於工作特性與幸福感之間具部分中介效果；(4)工作滿足於工作特性與幸福感之間具有部分中介效果。

關鍵詞： 工作特性、工作滿足、休閒參與、幸福感、美容從業人員

Title of Thesis : A Study of the Relationships among Job Characteristics, Job Satisfaction, Leisure Participation and Happiness

Department : Master Program in Management Sciences, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2016

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : TSUI-CHU LU

Advisor : LI-CHUAN CHU Ph.D.

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationships among job characteristics, job satisfaction, leisure participation and happiness. In this study, data of members of sampling hairdresser and cosmetologist in Taichung. with 294 effective samples. Data collected by way of non-random sampling method to facilitate questionnaires. To test the research hypotheses, factor analysis, Independent samples t-test, one-way ANOVA, regression analysis, and the other analyses were all done by SPSS. The resulting conclusions of this study are listed as follows: (1) Different backgrounds for Job Characteristics, Job Satisfaction, Leisure Participation and Happiness of perception situation have part significant differences; (2) There is a significant positive effect between job characteristics, job satisfaction, leisure participation and happiness; (3) Leisure participation had the partial mediating effect between job characteristics and happiness; (4) Job satisfaction had the partial mediating effect between job characteristics and happiness.

Keywords: Job Characteristics, Job Satisfaction, Leisure Participation, Happiness, Hairdresser and Cosmetologist

目錄

中文摘要	ii
英文摘要	iii
目錄	iv
表目錄	vii
圖目錄	ix
第一章緒論	1
1.1 研究背景與動機	1
1.2 研究目的	2
1.3 研究流程	2
1.4 研究範圍與限制	4
第二章文獻探討	5
2.1 工作特性	5
2.1.1 工作特性之定義	5
2.1.2 工作特性之理論	6
2.2 工作滿足	9
2.2.1 工作滿足之定義	9
2.2.2 工作滿足之理論	11
2.3 休閒參與	13
2.3.1 休閒參與之定義	13
2.3.2 休閒參與之類型	14
2.4 幸福感	16
2.4.1 幸福感的定義	16
2.4.2 幸福感之理論	18

2.5 相關實證研究	19
2.5.1 工作特性與休閒參與之相關實證.....	19
2.5.2 工作特性與工作滿足之相關實證.....	20
2.5.3 工作特性與幸福感之相關實證.....	21
2.5.4 休閒參與對幸福感之相關實證.....	21
2.5.5 工作滿足與幸福感之相關實證.....	23
第三章研究方法.....	26
3.1 研究架構	26
3.2 研究假設	27
3.3 研究變項之操作型定義	28
3.4 問卷設計	30
3.5 研究對象與問卷回收	31
3.6 正式問卷之效度分析	32
3.6.1 KMO 值與 Bartlett 檢定結果	32
3.6.2 各變項之因素分析.....	33
3.6.3 量表之信度分析.....	38
3.7 資料分析方法	39
第四章實證結果分析.....	41
4.1 研究樣本分析	41
4.2 各構面之敘述統計	43
4.3 個人背景於研究變項之差異分析	45
4.3.1 性別於各研究變項之差異分析.....	45
4.3.2 婚姻狀況於各研究變項之差異分析.....	46
4.3.3 有無子女於各研究變項之差異分析.....	48

4.3.4	不同年齡於各研究變項知覺之差異性分析	49
4.3.5	不同學歷於各研究變項知覺之差異分析	51
4.3.6	不同職務於各研究變項知覺之差異分析	52
4.3.7	不同年資於各研究變項知覺之差異分析	54
4.4	皮爾森積差相關分析	55
4.5	研究變項之影響性分析	58
4.5.1	各研究變項之影響分析	58
4.5.2	中介效果之檢驗	61
第五章結論與建議		64
5.1	研究結論	64
5.2	研究建議	68
5.2.1	美容產業管理者之建議	68
5.2.2	美容從業人員之建議	69
5.3	後續研究建議	70
參考文獻		71
一、中文部分		71
二、英文部分		76
附錄一研究問卷		80

表目錄

表 2.1 工作滿足的定義.....	10
表 2.2 休閒參與類型的分類.....	14
表 2.3 幸福定義表.....	17
表 2.4 休閒參與對幸福感相關驗證.....	22
表 2.5 工作滿足與幸福感之相關實證.....	23
表 3.1 前測之信度值.....	32
表 3.2 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球形檢定結果.....	33
表 3.3 工作特性之因素分析結果摘要表.....	34
表 3.4 工作滿足之因素分析摘要結果表.....	35
表 3.5 休閒參與之因素分析摘要結果表.....	36
表 3.6 幸福感之因素分析摘要結果表.....	36
表 3.6 幸福感之因素分析摘要結果表(續).....	37
表 3.7 各構面信度分析結果.....	38
表 4.1 有效樣本之敘述統計分析 (n=294).....	42
表 4.2 工作特性構面之敘述性統計.....	43
表 4.3 工作滿足構面之敘述性統計.....	43
表 4.4 幸福感構面之敘述性統計.....	44
表 4.5 休閒參與之敘述性統計.....	44
表 4.6 不同性別於各變項與構面之差異分析.....	45
表 4.7 不同婚姻狀況於各變項與構面之差異分析.....	47
表 4.8 有無子女於各變項與構面之差異分析.....	48
表 4.9 不同年齡於各變項與構面之差異分析.....	50
表 4.10 不同學歷於各變項與構面之差異分析.....	51

表 4.11 不同職務於各變項與構面之差異分析.....	53
表 4.12 不同年資於各變項與構面之差異分析.....	54
表 4.13 工作特性與幸福感之相關係數表.....	56
表 4.14 工作特性與工作滿足、休閒參與之相關係數表.....	57
表 4.15 幸福感、工作滿足與休閒參與之相關係數表.....	57
表 4.16 工作特性對工作滿足之迴歸分析表.....	59
表 4.17 工作特性對休閒參與之迴歸分析表.....	59
表 4.18 工作特性對幸福感之迴歸分析表.....	60
表 4.19 工作滿足對幸福感之迴歸分析表.....	60
表 4.20 休閒參與對幸福感之迴歸分析表.....	61
表 4.21 工作滿足於工作特性與幸福感間之中介效果.....	62
表 4.22 休閒參與於工作特性與幸福感間之中介效果.....	63
表 5.1 研究假設與分析結果表.....	64

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	3
圖 2.1 工作特性模式.....	9
圖 3.1 研究架構圖.....	26



第一章 緒論

本研究主要針對台中市美容從業人員為實施調查對象，以瞭解工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感之影響情形。本章節分為四個部分，第一節敘述研究的背景與動機，第二節確立研究之目的，第三節為研究之流程，第四節為研究範圍與限制。

1.1 研究背景與動機

美容美髮是屬勞力密集的服務業，隨著消費型態的改變，美容美髮產品日趨國際化、經營方式愈朝向於多元化發展，以因應面臨高消費高競爭壓力的時代來臨。因此美容從業人員該如何利用休閒參與及工作滿足來維持幸福感持續為工作加溫，是非常重要的。楊國樞(民 79)曾指出，幸福感的高低是一種主觀評估一個人目前生活現況整體的滿意程度，故可視為國民生活品質的重要心理指標。

本研究所探討的業別美容勞動服務是屬於社會的中流砥柱，Maslow(1954)所提「人類需求階層理論」(Hierarchy of Needs Theory)之尊重及自我實現的需求之際，適度的休閒參與能夠增加工作效率，充分發揮其職能，提昇其服務品質，社會治安因而能夠充分確保，進而提升之工作滿意度及生活幸福的感受。

台中市為台灣的都會核心，是台灣的第三大都市，同時是工商大城市：根據內政部統計至 105 年 2 月底全台總人口數 23,492,074 人，台中人口數是 2,744,445 人，佔總人口數 11%。故本研究以台中直轄市為研究背景，分析台中市美容從業人員工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福

感的相關研究及影響情形，並探討工作滿足、休閒參與於工作特性及幸福感之間是否產生中介效果。

1.2 研究目的

根據前述的研究背景與動機之內容，本研究針對中市美容從業人員，以便利抽樣實施問卷調查，目的是以探討工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感之影響情形，希望透過本研究以瞭解各變項數據分析結果，並提出可行建議期有助於提升美容從業人員之幸福感。茲將本研究期望之目的概述如下：

1. 比較不同個人背景的台中市美容從業人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺差異情形。
2. 探討台中市美容從業人員工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感之影響情形。
3. 探討工作滿足、休閒參與對工作特性及幸福感之間是否具有中介效果。
4. 針對研究結果，提出有效之建議，供該業別之從業人員或是管理者參考，藉由提升員工的工作滿足及休閒參與來達到高品質的幸福感，讓企業能留人留才，永續經營。

1.3 研究流程

本研究的流程如下：首先，確立研究之主題及方向，進而蒐集閱相關文獻及資料，繼以擬定研究之架構及研究變數，並確定研究方法及研究假設，透過文獻探討選用適當之量表，並考量研究對象審慎設計問卷，經過前測結果分析後，與指導教授討論確定之修正後問卷內容，再以便利抽樣進行問卷調查，予以受測對象填寫，問卷回收後將所得之資料彙

整，進行統計分析與驗證，最後，提出本研究之結論與建議。茲將本研究過程繪製成研究流程，如圖 1.1 所示。



圖 1.1 研究流程圖

1.4 研究範圍與限制

本研究以台中美容從業人員之工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感之影響為研究主題，並將分別探討各研究變項之差異性分析、變項與變項間之相關性分析及影響性分析等。

但受限於時間、人力與經費等因素，本研究僅以文獻分析與問卷調查為主，缺乏深度訪談和個案研究加以輔佐驗證，可能無法對於研究主題做更深入的瞭解。而採用不記名問卷調查方式進行研究，容易受限於受訪者填答時之主觀認知、答題意願等所造成之偏頗，而造成分析結果之差異性，進而影響本研究結果。



第二章 文獻探討

本章將探討工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感此四個構面之關聯性，為利於分析及建立研究架構，本章先進行相關文獻探討。本章共分為五節，第一節為工作特性定義及內涵；第二節工作滿足定義及內涵；第三節休閒參與定義及內涵；第四節幸福感定義及內涵；第五節各構面之相關實證研究。

2.1 工作特性

工作特性 (Job Characteristic) 指工作本身所展現出的屬性，透過工作特性須能夠瞭解該工作的性質與特色。透過之分析可以快速地針對工作性質進行各種區隔，如該工作較需要創造力、該工作較具自主性等，進而判斷出工作分類的指標或標準，如工作的多樣性、重要性、自主性等，針對前述指標進行個人現階段的工作滿足程度探討，將有助於幸福感之分析。

2.1.1 工作特性之定義

Hackman and Oldham(1975)，將工作特性構面化並配合員工自身對於工作之心理現況提出工作特性模式，其將工作特性與個人對工作反應間之關係加以精簡及系統化，歸納出五個核心工作構面。各項工作特性構面的認知會產生不同地心理狀態，此心理狀態將影響到員工對於所處職務之態度，進而影響其行為決定。

茲將其構面及心理狀況說明如下：

一、 核心工作構面

每個工作皆可用此五項構面進行描述，五項構面說明如下(王傑明，民93)：

1. 技能多樣性：完成該項工作所須具備技術及能力種類多寡的程度。
2. 工作完整性：工作內容為一完整的工作整體或是工作之某部份的程度。
3. 工作重要性：指負責的工作對於他人的性命或工作有多少影響力的程度。
4. 工作自主性：工作給予足夠的自主空間、獨立性，及能自行決定工作方式與工作進度的程度。
5. 工作回饋性：可以直接從工作中得知目前績效表現的程度。

二、 重要心理狀態

三種心理狀態為工作特徵因果核心，是影響工作結果之因素。

1. 感受到工作的意義性：當工作具有技能多樣性、工作完整性、工作重要性時，員工會體認到工作是有意義、有價值的。
2. 感受到工作成果的責任感：當工作具有自主性時，員工會體認到對工作成果需要負責的程度。
3. 瞭解實際工作成果：當工作具有回饋性時，員工能感受並清楚實際之工作進度與成果。

2.1.2 工作特性之理論

每個人在職場所從事的工作，無論是工作本身的性質為高度情緒勞務負荷與否、工作環境優良與否、其他包括工作的薪資、回饋、福利技能、挑戰性、自主性、滿足感、成就感、自我實現、及學習知識和發展

機會等舉凡與工作有關的因素或屬性，均屬於工作特性的定義範疇(滿莉芳，民 91)。

一、 兩因子理論(Two-Factor Theory)

Herzberg(1959)提出激勵保健理論(Motivation-Hygiene Theory)，又稱兩因子理論，對於能防止員工不滿的元素，稱為保健因子(Hygiene Factors)或維持因子(Maintenance Factors)，而能帶來員工滿足的元素，稱為激勵因子(Motivators)。

二、 必要工作屬性理論(Theory of Requisite Task Attributes)

Turner and Lawrance(1965)針對 47 種不同的工作，以實地觀察、訪談的方式與 470 名員工及監督人員進行訪談，針對工作本身因素與員工本身特質作調查，結果發現有六種必要的工作屬與出席率有關，且有激勵的效果，分別為：(1)變化性(Variety)；(2)自主性(Autonomy)；(3)必要互動(Required Interaction)；(4)隨意的互動(Optional Interaction)；(5)必要知識技能 (Knowledge and Skill Required)；(6)責任 (Responsibility)等六項。此理論除了將工作特性具體化外，還設計出相關測量工具以衡量工作特性，結果發現工作特性、出席率與工作滿意存在著正相關。

三、 成就動機理論(Theory of Achievement Motivation)

McClelland and Winter(1969)提出具有高成就動機特質，在複雜性的工作表現上，比低成就動機者為佳，因此高成就動機之工作，應提供工作豐富化及良好成就誘因，如此可產生較高之績效及工作滿足。

四、 工作特性理論

Hackman and Oldham(1975)根據 Turner (1965)所提出的「必要工作屬性」發展出「工作特性量表」(Job Characteristics Index，簡稱 JCI)，

認為工作特性主要有六個構面：(1)技能變化性(Skill Variety)；(2)工作自主性(Task Autonomy)；(3)工作完整性(Task Identity)；(4)工作回饋性(Feedback)；(5)工作合作性(Dealing with Others)；(6)友誼機會(Friendship Opportunities)。此六個構面，都是根據工作者之主觀意識，同時真正影響員工態度和行為的都是主觀經驗，而非工作之客觀性質。前四項特性稱為核心構面(Core Dimensions)，而後兩項為人際關係構面。

五、 工作特性模式(Job Characteristics Model)

Hackman and Oldham(1975)提出「工作特性模式」(如圖 2.1)，認為每個工作都具有五種核心工作構面(Core Job Dimensions)，包括技能變化性、工作自主性、任務完整性、任務重要性、回饋性，另外尚有兩種構面可供了解工作及員工反應，即上屬或同儕的回饋、及與他人相處情形；這五種核心工作構面會引出三種重要的心理狀態(Critical Psychological States)，即：對工作意義的體驗、對工作成果的責任體驗與實際工作成果的瞭解，若個體能感受到這三種心理狀態，可產生四種個人的及工作的正向結果(Positive Personal and Work Outcomes)，包括：高內在工作動機、高品質工作績效、高工作滿足、及低曠職率與異動率。個人成長需求強度(亦即個體對於尊嚴以及自我實現之需求強度)，則會影響工作構面與結果的關聯性(Hackman and Oldham, 1975)。

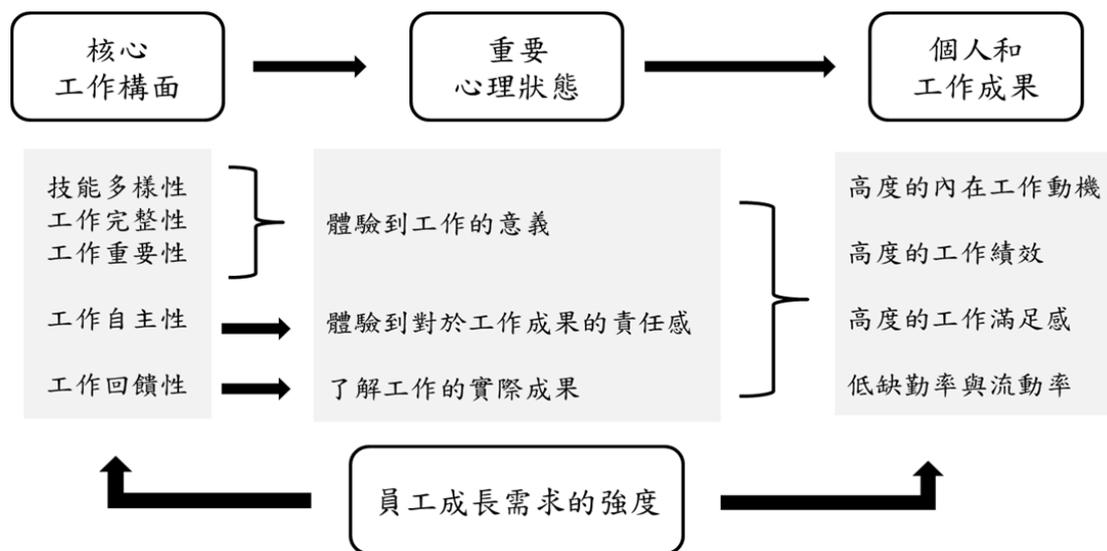


圖 2.1 工作特性模式

資料來源：Hackman and Oldham(1975)

綜上所述，工作特性廣義來說主要是指與工作本身有關的特性，因此本研究以 Hackman and Oldham,(1975)，所提的工作特性模式理論為基礎，藉以評估美容從業人員之工作特性。

2.2 工作滿足

工作滿足(Job Satisfaction)係指個人對工作角色及工作經驗所抱持的情感取向；而這種情感取向具有正向與負向之兩種向度，正向代表愉快、滿足，負向則代表不愉快、不滿足。

2.2.1 工作滿足之定義

Hoppock(1935)認為，工作滿足是指員工在心理上、生理上，對工作環境與工作本身的滿意感受，也就是工作者對工作情境的主觀反應。Vroom(1964)認為工作滿意度是泛指員工對工作本身在組織中所扮演角色的感受或情緒性反應之主觀的反應。Robbins(1992)認為，工作滿意度代表個人對他的工作的一般態度，當一個人具有高度的工作滿意度則會

對工作抱持正向的態度，相反的若對工作感到不滿足，則會對工作態度抱持負面的態度。國內外各方學者對於工作滿足之定義彙整如表 2.1，早期學者多數是以綜合性定義來定義工作滿意度，亦有部分學者採實際與預期之差距來衡量工作滿足，近期則多採用參考架構性定義，以多個構面來衡量工作滿足。

表 2.1 工作滿足的定義

學者	年代	定義	類別
Weiss & Davis	1967	工作滿足係指個人對工作之一般性態度，即工作者對其工作及相關因素之感受或情感反應，分為內在滿足與外在滿足。	綜合性定義
Locke	1976	個人評價其工作或工作經驗而產生之正向的或逾越的情緒狀況。	綜合性定義
Kalleberg	1977	個人對於目前從事的工作角色所感受到的情感導向。	綜合型定義
Herzberg	1978	工作滿足是個人對工作感覺喜歡的一種正向積極情意。	綜合性定義
Wexley&Yukl	1984	工作滿足受到個人特徵、工作情境與工作條件共同影響，而最後的工作滿足仍在於應得知覺與實際知覺之間的差距。	期望差距性定義
Ghiselli	2001	工作滿足是在經歷工作後，所產生的一種正面情感與情緒的抒發。	綜合性定義

表 2.1 工作滿足的定義(續)

學者	年代	定義	類別
Udechukwu	2007	員工在工作中身體或心理所感受的滿意程度，是種主觀知覺。	綜合型定義
游淑惠	民 92	工作滿足為對其目前工作所具有的一種積極參與程度，此程度若具有積極情意的傾向時，則稱為滿足。	綜合性定義
潘玟諺	民 94	指個人和環境交互作用後產生，為個人對事物主觀判斷的滿足。	參考架構性定義

資料來源：本研究整理

綜上所述，本研究根據 Weiss and Davis (1967)的研究將工作滿足定義為：美容師對於既有工作現況滿意的程度，分為內在滿足與外在滿足。

2.2.2 工作滿足之理論

工作滿足是常用來衡量員工對職務滿意度的重要指標之一，工作滿足理論眾多，以下針對較具代表性理論之論點闡述說明。

一、需求層次理論(Hierarchy of Needs)

Maslow(1954)提出，其將需求依據階層關係由低至高分成 5 個層次，從最低層次的需求開始，當基層需求獲得一定程度的滿足時，才會產生次一層需求，因此根據需求之實現，要使個人獲得滿足，必須依序地達成個人的各層次需求，5 個層次依序為：生理需求、安全需求、社會需求、尊嚴需求及自我實現需求。

二、雙因子理論(Two Factors Theory)

Herzberg, Mausner and Snyderman(1959)認為人類的需求是二元性的，依照影響因素是否與工作有直接關係可區分為激勵因素，包括成就

感、受賞識感、責任感、工作本身、成長跟升遷與發展等；另一為保健因素，包括機關政策管理措施、上級監督、報酬待遇、人際關係、工作環境與條件等。保健因素是消極的亦即在維持原有的狀態，對於提升工作效率並無提升與幫助。故又稱維持因子。若能善用激勵因子，則能激勵人們的工作意願，發揮主動積極的工作精神，增進工作滿足。

三、 成就動機理論(Achievement Motivation Theory)

McClelland(1961)提出，探討成就高低與工作行為之間的關係。該理論也是從需求是否獲得滿足的角度來探討，此理論之需求分為 3 種：成就需求、權力需求及隸屬需求。

四、 公平理論(Equity Theory)

Adams(1963)提出，認為工作是否滿足在於個人對工作的投入與獲得的報酬是否相對應，因此工作滿足即為工作投入與工作所得間之比例，惟同樣考慮到個人特性上的差異，因此會有一個參考人物的指標，當個人的工作投入與工作所得間之比例與參考人物工作投入與工作所得間之比例越相近時，個人會對於職務感到公平進而感到滿足，當個人與參考人物間的差距越大時，滿足度會越差。上述工作投入為個人投入工作的時間、精力、技能；而工作所得則是指個人從工作中所獲得的金錢及精神上的報酬。員工在組織中實際獲得與應獲得報酬差距越小時，其工作滿足程度將越高 Porter and Lawler(1968)。

五、 差距理論(Discrepancy Theory)

Locke(1969)所倡導，其基本假設為：個人對於工作滿足的知覺，乃是對於「應得」與「實得」之間的差距判斷，若差距越小，則滿意程度越高。因此若個人得到其預期中應得的報酬，則會對工作感到滿足；若是實際所得低於預期所得，則容易感到不滿足。

六、 期望理論(Valence Expectancy Theory)

Vroom(1964)是此理論的主要代表，期望是指人對努力會產生績效的認知機率，由其所具有的期望而產生激勵，若無期望則無由激勵。人們依其過去直接或間接的經驗，得知其在何種情況下採取何種行為將會獲致何種結果。因此為產生激勵作用，必須瞭解人們心中有關現在行為與未來報償的關聯，Vroom 認為促使員工產生行為的力量取決於兩項因素：(1)員工有無完成該任務的可能性，及評估達成該任務之機率；(2)完成該任務後，所得之報酬或附帶結果是否符合期望。

七、 需求滿足理論(Need-Satisfaction Theory)

認為個人對工作的滿意度應該取決於工作環境、工作特性與個人需求之間的契合程度，也就是說，當工作特性與個人需求能夠相互配合時，則滿足度會提升；反之，則會成到不滿足。

2.3 休閒參與

休閒參與(Leisure Participation)是一種由目標引導、有所為而為之行為，其目的在於滿足休閒參與者個人生理、心理及社會的需求(林晏洲，民 73)。休閒參與也是現代化的社會產物，理想的型態是能夠利用自由的時間，來接觸並豐富精神或生活。

2.3.1 休閒參與之定義

休閒參與是現代化的社會產物，理想的型態是能夠利用自由的時間，來接觸並豐富精神或生活，增進個人的人格發展或能力，增進家族、朋友與社會的接觸。人要工作，如果也能善於利用閒暇之餘，人類就能兼顧工作與休閒兩個領域，能讓個體發揮身體的自主權，並得到生活充實的美好感受(McIntyre, 1989)。Ragheb and Griffith (1982) 將休閒參與定義

為：參與某種活動的頻率或象徵個體所與之普遍的休閒活動類型。本研究參考林晏洲(民 73)的定義，將休閒的定義為：「休閒參與是一種由目標引導、有所為而為之行為，其目的在於滿足休閒參與者個人生理、心理及社會的需求。」

2.3.2 休閒參與之類型

休閒參與包含休閒的基本概念，即在自由時間中自由選擇所從事之活動，具有愉快、放鬆等心理狀態並獲得一定程度之滿足感。國內外學者對於休閒參與的分類繁多，茲將各學者的理論整理如表 2.2 所示。

表 2.2 休閒參與類型的分類

學者	年代	分類
Kaplan	1960	利用主觀分類法得到社交性活動、遊戲和體育活動、藝術性活動以及靜態性活動等四項休閒活動類型。
Hirschman	1985	以主觀分類法將個體參與休閒活動的心理內涵之休閒活動分為四類：心智性、浪漫性、支配性、逃避性。
Bongguk & David	1995	將休閒活動分為五類因素：(1)運動類；(2)藝術與技藝類；(3)音樂與戲劇類；(4)自然和戶外遊憩類；(5)心靈和語言類等。
陳彰儀	民 78	將休閒活動分為下述 11 種類型：手藝性、娛樂性、文藝性、社交性、一般運動性、知識性、休憩性、棋藝性、與小孩有關之活動、逛街性、農藝性。

表 2.2 休閒參與類型的分類(續)

學者	年代	分類
薛銘卿	民 81	休閒行為是一種遊憩活動的實際執行，它是一種經由個體評估、選擇、決定的過程、而休閒行為包涵三個階段：參與階段、參與的投入、體驗的感受或經驗的形成。
張少熙	民 83	將休閒活動分為：刺激性、交誼性、閒意性、娛樂性、戶外活動、觀賞性、音樂性、消遣性、藝能性、休憩性等類型。
梁坤茂	民 91	將休閒活動分為五大類：運動型、技藝作業型、娛樂休憩型、知識型、社交型。

資料來源：本研究整理

經由文獻探討，本研究係採張澤君(民 101)以對休閒參與研究之主觀分類，探討個人在休閒時，所從事的休閒參與項目及頻率。以下詳列各項分類之內容：

1. 大眾媒體類分類：包括看電視、電影、聽廣播、打電腦、上網、玩電視遊樂器、閱讀報章雜誌、看小說、漫畫、看演唱會、看現場比賽。
2. 藝文活動類分類：包括參加研習會、聽演講、欣賞戲劇表演、參觀各種資訊展覽、參觀文藝展、參觀名勝古蹟、參觀主題公園、花園、去圖書館、彈奏樂器等構面的分類解釋。
3. 戶外活動類分類：包括攀岩、登山健行、散步、釣魚蝦、觀察動植物、園藝活動、天文星象、國內外觀光旅遊、徒步旅行、郊遊、露營、野餐、烤肉、戶外 BB 彈遊戲、高空彈跳等。
4. 社交活動類分類：包括打電話聊天、拜訪親友參加公益活動、宗教活動、上教會、社團活動、去 PUB、去 KTV 等。

5. 嗜好活動類分類：包括逛書店、飼養寵物、學習各種語言、作手工藝品、購物娛樂、下棋、打麻將、玩樂透、化妝保養、沉思、休息、吃零食、收集物品等。
6. 運動活動類分類：包括球類活動、水上活動、慢跑、騎腳踏車、溜直排輪、滑板、瑜珈、有氧運動等。

2.4 幸福感

幸福兩字就字面上的定義是指身心靈都達到了愉悅滿足的感覺，是一種從由內而外所發散出來快樂氛圍，會使人歡喜地發出喜孜孜微笑的那種甜蜜。

2.4.1 幸福感的定義

中國的哲學觀中，認為來自精神上獲得的滿足與幸福感高於物質生活富足後所得到的幸福(顏映馨，民 87)。施建彬、陸洛(民 86)指出能影響幸福感成份的描述分別是：滿足、滿意、心境平和的感受為主。

幸福本身代表許多抽象模糊的概念，難以對其下一客觀定義，茲將中外學者對幸福感的看法整理如表 2.3 所示。

表 2.3 幸福定義表

學者	民國	定義
施建彬	民 84	幸福是個人主觀、正向的感受，而非外在客觀標準為評斷依據。
謝青儒	民 91	主觀之幸福感內涵，認為幸福感是個人主觀之感受，幸福感的獲得並不受外在控制，而是個人內在對外在事物的知覺反應與感受。
Diener	1993	認為幸福感是具有正向情緒，對整體生活感到滿意。
Buss	2000	對於當下或是所有的人生，個人與生活中所覺察到的美好愉悅感受，對生命充滿抱著信心也能體會當下之滿意感，並讓自己產生持續性的正面力量。
Ryan & Deci	2001	個人追求人生意涵及激發自我實現的歷程獲得的快樂，就是幸福感的本質。

資料來源：本研究整理

歸納以上定義可看出，眾學者對幸福感的定義是多元的，但一致認為幸福的感覺，可使個體發現自己、並了解自己存在的意義與價值，從中獲得滿足感。也認為幸福感是個人主觀的經驗，當個體達到生活滿意、正向情感、身心健康、有良好發展及完整的滿足感時，也就能得到幸福。因此本研究將美容從業人員之幸福感定義為：能處在正向積極、認同自我、身心健康和生活滿意的樂活人生境界。

2.4.2 幸福感之理論

探討幸福感的相關理論很多，而各派學者在幸福感意義的界定亦不同，形成各種論述來源不一致，及不同內涵之幸福感理論。而理論的發展從早期的需求滿足理論，著重個人需求的滿足，至特質理論出現，認為個人是以天賦的性情和人格特質兩者會影響幸福感程度，採取折衷的說法，將整合的思考模式，認為幸福感之所以會產生是受到了個人的需求滿足、人格特質和生活事件等影響。以下即是各理論分述之：

一、 需求滿足理論

此理論強調來自個人需求的滿足，唯有需求滿足時，個體才會感到幸福，若是需求方面長期無法得到滿足時候，會導致不幸福感。這種理論也是屬於一種由下而上（Bottom-up Theory）的思模式。

二、 特質理論（Trait Theory）

以人格特質的觀點來探討的觀點中，強調幸福感常決定在個人看待世事的心態。本理論認為某些人容易感到幸福，是隨著個人特質的因素所形成，屬於一種由上而下順序（Up-down Theory）的思考模式。

三、 判斷理論（Judgement Theory）

此派學者認為幸福是經過相對的(Relative)與比較後所得到的結果。其基本的假設有三點：(1)幸福感是來自比較後所得到的結果；(2)比較的標準會隨情境而改變；(3)此標準能由個體自己所選取建構(Diener, 1993; Veenhoven, 1989)而成。當發生某些事件時，個體會從認知架構中選出參照標準來進行評估，當所面臨的事比標準好時，就會引發幸福感，反之會有不幸福的感覺產生。

2.5 相關實證研究

本節即針對工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感，與其他研究變項，大多具有顯著相關性，其研究結果茲分述如下：

2.5.1 工作特性與休閒參與之相關實證

過去國內學者極少針對工作特性與休閒參與做出相對之研究，大多以工作壓力之抒解對休閒參與做研究主體。而本研究探討休閒參與之目的也是以其抒解工作壓力，故相關之實證就以工作壓力與休閒參與為主。而探討休閒參與能否干擾工作壓力對工作績效之影響關係的相關實證研究中，楊皓任(民 103)以企業員工為研究對象，探討休閒態度對工作壓力與工作績效間關係之影響，研究結果發現休閒參與的投入能舒緩工作壓力；簡俊哲(民 102)以中華電信公司員工為研究對象，探討員工休閒參與、工作壓力、身心健康與工作績效關係，研究結果發現休閒參與的加入能改善工作壓力並提升身心健康；陳信利(民 102)以憲兵志願役為研究對象，探討休閒參與對工作壓力適應性績效之影響，研究結果發現工作壓力透過休閒參與的加入確實能獲得紓解影響身心；另外鄭信志(民 101)以天下雜誌 2011 年評比之千大製造業與服務業為研究對象，針對休閒活動參與、休閒阻礙、工作壓力與工作績效探討，以及陸洛、蔡貴丞、吳欣蓓(民 98)以全職工作者為研究樣本，所探討之工作壓力與休閒活動對工作後果之雙重影響，其結果均證實，休閒參與對其工作壓力與工作績效間之關係具有顯著的影響，亦即個人的休閒參與會減緩工作壓力對工作績效之負向影響。因此，綜合以上國內學者的研究實證結果可推論，休閒參與在工作特性及壓力與工作績效之間應具有影響關係。

2.5.2 工作特性與工作滿足之相關實證

工作的特性會影響到工作內容之範疇，工作內容則是個人對於工作是否滿足的基礎。依據國內外眾多學者的研究，得出工作特性與工作滿足具有顯著的影響關係。諸如：Hackman and Lawler(1971)研究發現工作特性之多樣性、完整性、自主性、需要性、回饋性等構面與工作滿足呈顯著正相關。Roedl and Nystrom(1998)亦發現工作特性與工作滿足最具相關性。

國內方面的研究，廖曜生(民 87)以電子業為例，發現研究國內電子業員工之工作重要性、自主性、回饋性與工作滿足具有高度正相關。方俊儒(民 89)針對會計人員研究發現，工作特性知覺的高低會影響到其在工作滿足上的高低，尤其是工作自主性及變化性對內在滿足的影響更是明顯。黃世忠(民 91)則研究得知，中科院員工之技能多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性及工作回饋性等構面，與工作滿足皆呈現正相關，其中又以技能多樣性及工作回饋性具有顯著正相關。陳如昱(民 92)針對企業外派大陸人員進行工作特性與工作滿足之研究，得知工作特性各構面(工作自主性、工作完整性、技能多樣性)對工作滿足均呈現正相關。王傑明(民 93)則研究得知高科技員工之技能多樣性會顯著影響工作滿足。依據上述文獻研究結果，其顯示工作特性對於工作滿足具有顯著關係，針對工作特性之五個構面：「技能多樣性」、「工作完整性」、「工作重要性」、「工作自主性」及「工作回饋性」，由於其構面性質相同皆為描述工作之性質，故工作特性於工作滿足具有正向的關係。蘇淑芳(民 104)以土木建築工程人員的工作特性、領導型態、工作滿足與離職傾向之關聯性研究中發現，土木建築工程的工作特性(如工作技能多樣性)對員工的工作滿足有正向的影響。

2.5.3 工作特性與幸福感之相關實證

組織中可能影響員工幸福感之因素，含組織內部正規的教育訓練、員工內部職涯升遷制度與規劃、績效導向的薪資結構、員工享有公司利潤分享、組織活動的參與、員工聘用保障等，企業應先確保員工工作保障，使員工感受並瞭解到工作是有保障性及未來發展性，進而增加組織向心力，提升個人工作績效，以發揮組織之整體營運績效(張瑋玲，民 101)。完整的工作特性能使員工體驗到工作的重要性和自己所負的責任，即時了解自己的工作成效與績效回饋，從而獲得高度的內在激勵作用，產生高度的成就感與滿足感，達到最佳激勵水平，同時充分發揮員工的主動性和積極性的創造條件(吳強，民 98)。亦即，工作特性與工作本身滿足感的強力聯結有顯著影響。不同的激勵方式，能正確的引導和激勵員工，讓其對於工作更加精益求精，間接影響員工個人幸福感(陳維岳，民 94)。

2.5.4 休閒參與對幸福感之相關實證

Pearce(1982)針對度假的人進行休閒與幸福感關係之研究發現，在適度的休息及放鬆後將降低焦慮與生活壓力，進而提昇幸福感與心理健康(引自顏映馨，民 88)，亦是休閒參與對幸福感是有影響的，休閒活動參與可以降低工作壓力，提升幸福感。洪家興(民 96)在彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響中發現，休閒參與與幸福感有顯著正相關。本研究茲將各學者的研究加以整理，如表 2.4 所示。

學者	年代	相關驗證
Pearce	1982	針對渡假的人進行休閒與幸福感關係之研究發現，在適度的休息及放鬆後將降低焦慮與生活壓力，進而提昇幸福感與心理健康。
邱翔蘭	民 93	在高雄市退休老人休閒活動參與對其幸福感之研究中發現，高雄市退休老人其休閒活動參與對幸福感之間存有正相關的。
楊怡寧	民 95	針對大專教師所做的休閒參與、休閒滿意與幸福感關係之研究，探索休閒多樣性之影響研究中發現，休閒多樣性與幸福感的相關程度是最高的，休閒多樣性更是為預測幸福感的最佳預測因子，而休閒型態多寡與休閒頻次高低，則可以從多樣性指標的直接反應出來。
洪家興	民 97	在彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響中發現，休閒參與幸福感有顯著正相關。
王微茹	民 97	在大學生之休閒需求、參與、滿意度及幸福感之研究發現，在驗證幸福感之需求滿足理論部分，大學生之「休閒需求」會藉由「休閒參與」的中介對「幸福感」產生間接且正向的影響。

表 2.4 休閒參與對幸福感相關驗證

資料來源：本研究整理

綜上所述，大部份的休閒參與對幸福感之間存在著正相關，也就是說當個體的休閒參與越高，其幸福感就會越高，所以驗證參與休閒活動可以提升個人的幸福感。

2.5.5 工作滿足與幸福感之相關實證

洪婷琪(民 99)在學前教師工作壓力、工作滿意度與幸福感之研究中驗證臺北市學前教師工作壓力與工作滿意度及幸福感有顯著負相關；而工作滿意度則與幸福感有顯著正相關。林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳珮瑤(民 101)發表快樂的員工更有生產力嗎？組織支持與工作態度之雙重影響研究中，研究結果也說明工作者的工作滿足與組織承諾越高，其幸福感與工作績效的關聯會越強。

本節整理國內近年來有關從業人員之工作滿足與幸福感之實證研究整理如下，如表 2.5 表所示。

表 2.5 工作滿足與幸福感之相關實證

研究者	年代	論文題目	內容重點
陳明崇	民 90	國民中小學專任人事人員工作特性與工作滿意之研究—以台灣北部五縣市為例	現整體工作特性與工作滿意呈正相關，即工作特性感受度越高工作滿意越高。
洪家興	民 96	彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響	彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響中發現，休閒參與對幸福感有顯著正相關。
劉秀枝	民 100	私立幼兒園教師職場	幼兒園教師職場幸福感

		幸福感與工作滿意度之關係研究	與工作滿意度有顯著相關。
--	--	----------------	--------------



表 2.5 工作滿足與幸福感之相關實證(續)

研究者	年代	論文題目	內容重點
謝琇玲	民 100	探索工作滿足與幸福感的關聯性	工作滿足與情緒智慧對幸福感有顯著正向預測力。
吳珮瑤	民 101	快樂的員工更有生產力嗎？組織支持與工作態度之雙重影響	工作者的工作滿足與組織承諾越高，其幸福感與工作績效的關聯會越強。

資料來源：本研究整理

綜上所述，大部份的休閒參與對工作壓力之間存在著負相關，也就是說當個體的休閒參與越高，其工作壓力就會越低。而有些工作壓力與休閒參與存在著正相關，也就是說當工作壓力越高時，個體就越會想從事休閒活動來降低其工作壓力。

在進行休閒與幸福感關係之研究中發現，在適度的休息及放鬆後將降低人們的焦慮與生活壓力，進而提昇幸福感與心理健康（顏映馨，民 88），也就是說休閒參與介入與幸福感是正向影響的。

第三章 研究方法

本章綜合前述之動機、目的與文獻回顧，確立研究變數，建構本章節之研究方法設計，共分為六節。第一節為研究架構；第二為研究假設；第三節為研究變項之操作型定義；第四節為問卷設計；第五節為研究對象與問卷回收；第六節則說明資料分析之方法。

3.1 研究架構

本研究依據多位學者之研究論述，探討研究變項彼此關係之研究，以建構工作特性、休閒參與、工作滿足對幸福感影響為研究變項，主要目的在探討各變項之關聯性，也包括休閒參與、工作滿足之中介效果檢定，研究架構如圖 3.1 所示。

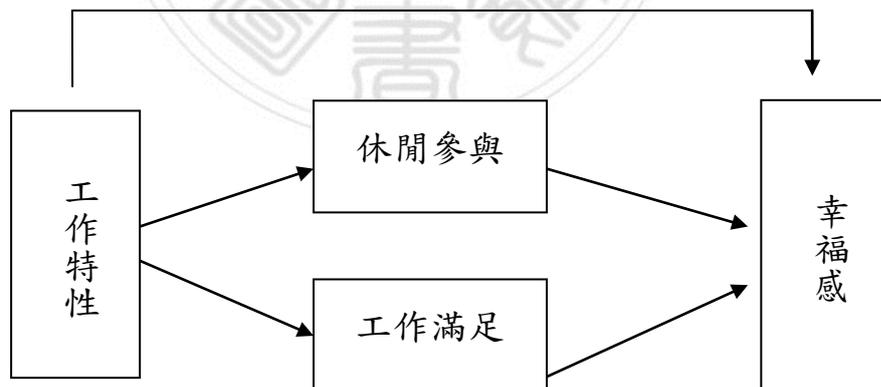


圖 3.1 研究架構圖

3.2 研究假設

本研究經由上述文獻探討工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感影響之研究，並進而提出研究假設整理如下：

- H1：不同性別人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H2：不同婚姻狀況之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H3：有無子女之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H4：不同年齡之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H5：不同學歷之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H6：不同職位之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H7：不同工作年資之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。
- H8：工作特性對工作滿足具有顯著正向之影響。
- H9：工作特性對休閒參與具有顯著正向之影響。
- H10：工作特性對幸福感具有顯著正向之影響。
- H11：工作滿足對幸福感具有顯著正向之影響。
- H12：休閒參與對幸福感具有顯著正向之影響。
- H13：工作滿足於工作特性與幸福感之間具有中介效果。
- H14：休閒參與於工作特性與幸福感之間具有中介效果。

3.3 研究變項之操作型定義

本研究針對前述研究架構中各研究變項進行操作型定義。茲將各研究變項之操作型定義分述如下：

一、 工作特性之操作型定義

本研究引用 Hackman and Oldham(1975)的觀點，定義將工作特性構面化配合員工自身對於工作之心理現況提出工作特性模式，其將工作特性與個人對工作反應間之關係加以精簡及系統化，並歸納出五個核心工作構面。

1. 技能多樣性(Skill Variety)：員工需應用多種技能與才華，以應付工作中各種不同活動的程度。
2. 任務完整性(Task Identity)：工作完整且可辨認出工作成果的程度。
3. 任務重要性(Task Significance)：工作任務影響他人生活或工作的程度。
4. 自主性(Autonomy)：工作提供充分自由、獨立性及裁量權，個人得以自行排工作排程與工作方式的程度。
5. 回饋性(Feedback)：員工可直接且清楚地獲知其工作活動執行績效的程度。

二、 工作滿足之操作型定義

本研究參考 Weiss and Davis (1967)之工作滿足定義，以內在滿足、外在滿足之情感反應構面做為美容師對於既有工作現況心理感受的反應，以下分別將內、外在滿足兩構面加以探討：

1. 內在滿足

指個人對其工作活動性、獨立性、創造性、穩定性、運用自己能力和方法的機會、所做工作的道德評價和社會地位等方面，所感到滿足的程度，即員工對工作本身之滿足度的程度。

2. 外在滿足

指個人目前工作的升遷性、所得的報酬、組織實施政策的方法、人際關係、工作環境及從工作中所得的成就感等方面，所感到滿足的程度，即員工對工作環境的滿足程度。

三、 休閒參與之操作型定義

本研究對休閒參與的定義為：休閒參與是一種由工作以外之實行且自由意願而為，所從事之休閒活動類型。Ragheb and Griffith(1982)認為休閒活動參與係指個體參與某種休閒活動的頻率或個體所參與之休閒活動類型。故本研究之休閒參與參考張澤君(民 101)以主觀分類法分成六大類的休閒活動，來測得美容師其自身喜好的休閒活動參與程度，包括：參與頻率與休閒活動類型。

四、 幸福感之操作型定義

本研究中幸福感定義指個人能處在正向積極、認同自我、身心健康和生活滿意的樂活人生境界。並參考林子雯(民 85)將幸福感分為四個構面，包括生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康。茲說明如下：(1)生活滿意：在生活物質、精神、個人狀態上感到滿意；(2)人際關係：在工作的境中，與他人互動的關係，包括與顧客、朋友與同事間互動時所感受到的滿意狀況；(3)自我肯定：美容師在本身理想之達成，持續成長之需求下所感受到的滿意程度；(4)身心健康：係指美容師在身體、心理上個人所感受到的滿意程度。

3.4 問卷設計

本研究以文獻探討蒐集國內外學者之各變項之量表，並採用問卷調查方式蒐集資料，分別探討工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感之關係。茲將調查問卷之設計來源與衡量方式分述如下。

一、 工作特性量表

本研究問卷引用 Hackman and Oldham(1975)所建構的所製工作診斷調查表短題本，計 15 題。本問卷採用李克特(Likert)表來測量，從「非常不同意」、「不同意」、「稍微不同意」、「普通」、「稍微同意」、「同意」、「非常同意」分為七個等級，依序給予 1、2、3、4、5、6 至 7 的分數。分數之加總後分數愈高時，表示受測者對於工作特性各構面感受程度愈高。

二、 工作滿足量表

本研究參考 Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967)所設計之明尼蘇達滿意問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, 簡稱 MSQ) 短題量表為基礎修訂而成，計 20 題。本問卷採用李克特表來測量，從「非常不同意」、「不同意」、「稍微不同意」、「普通」、「稍微同意」、「同意」、「非常同意」分為七個等級，依序給予 1、2、3、4、5、6 至 7 的分數。分數之加總分數愈高時，表示受測者對於工作滿足各構面感受程度愈高。

三、 休閒參與量表

本研究休閒參與之衡量後採用張澤君(民 101)的休閒運動參與的構面分類為基礎修訂成量表，共有「大眾媒體類」、「藝文活動類」、「戶外活動類」、「社交活動類」、「嗜好活動類」、「運動活動類」，共計 6 題。本問卷採用李克特表來測量，從「不曾參加」、「很少參加」、

「偶爾參加」、「普通」、「較常參加」、「常常參加」、「定期參加」分為七個等級，依序給予 1、2、3、4、5、6 至 7 的分數。分數之加總分數愈高時，表示受測者對於休閒參與各構面感受程度愈高。

四、 幸福感量表

本研究量表引用林子雯(民 85)所修訂之「幸福感問卷」，依據得分高低，顯示其幸福感高低，有「生活滿意」、「人際關係」、「自我肯定」、「身心健康」四個構面，共計 24 題。本問卷採用李克特表來測量，從「非常不同意」、「不同意」、「稍微不同意」、「普通」、「稍微同意」、「同意」、「非常同意」分為七個等級，依序給予 1、2、3、4、5、6 至 7 的分數。加總分數愈高時，表示受測者對於幸福感各構面感受程度愈高。

3.5 研究對象與問卷回收

本研究對象以大台中地區之美容從業人員為發放對象，先進行前測分析，再實施正式問卷，茲將研究分析，說明如下。

一、 問卷前測

本研究對象以台中市美容從業人員為研究對象，先進行前測分析後，再實施正式問卷，茲將前測實施與分析敘述如下。於 2016 年 1 月 10 日發放前測問卷，並於 2016 年 1 月 14 日回收完畢，以便利抽樣方式發放問卷，總共發放 50 份，回收 50 份，皆為有效問卷，有效回收率為 100 %。

針對回收之問卷進行信度分析，本研究即採納 Guieford(1965)之建議，當 Cronbach's α 值若高於 0.7 時，便視資料為高信度。本研究「工作特性量表」、「工作滿足量表」、「休閒參與量表」和「幸福感量表」之 Cronbach's

α 值分別為 0.783、0.936、0.72 及 0.954，顯示皆具有高信度，代表問卷內部一致性高，符合施測標準，分析結果彙整如表 3.1 所示。

表 3.1 前測之信度值

量表	Cronbach's α 值
工作特性	0.783
工作滿足	0.936
休閒參與	0.720
幸福感	0.954

資料來源:本研究整理

二、正式問卷之回收情形

本研究以台中地區美容從業人員為樣本，於 105 年 03 月 01 日起即廣為邀請台中市所屬之美容同業填寫問卷，並於 102 年 03 月 30 日停止問卷填寫，期間計 30 日，共計發放正式問卷 326 份，實際回收 302 份，無效 8 份，有效 294 份，有效問卷回收率為 97.35%。

3.6 正式問卷之效度分析

進行樣本資料之萃取與縮減前，應先了解資料是否適合進行縮編，因此需先執行適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy，簡稱 KMO)與巴式球形檢定(Bartlett Test Sphericity)，之後再做因素分析，茲將分析結果分述如下：

3.6.1 KMO 值與 Bartlett 檢定結果

本研究先執行工作特性、工作滿足、休閒參與、幸福感等各變項之 Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數及 Bartlett 球形檢定後，結果顯示各

構面之數值均為顯著，故研究變項適合進行因素分析，茲將 KMO 與球形檢定分析結果彙整如表 4.6 所示。

表 3.2 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球形檢定結果

研究變項	KMO 值	Bartlett 球形檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
工作特性	0.835	1472.608	105	0.000***
工作滿足	0.934	4569.344	190	0.000***
幸福感	0.939	5623.969	276	0.000***
休閒參與	0.801	506.861	15	0.000***

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

3.6.2 各變項之因素分析

本研究採用主成分分析法(Principal Component Analysis)進行因素萃取，過程中進行正交轉軸時，則採用最大變異法(Varimax Method)，進而得到各量表的建構效度，並以特徵值大於 1 及因素負荷量大於 0.4 以上作為建構效度之取捨標準，其驗證結果均顯示此問卷具有相當之效度。

一、 工作特性之因素分析結果

工作特性量表之問卷題項共有 15 題，因素負荷量均大於 0.5 以上，且每個構面的特徵值分別為 2.123、1.966、1.594、1.495 及 1.184，另外累積解釋變異量為 86.199%，如表 3.3 所示，經分析後，此問卷具有相當水準之效度。

表 3.3 工作特性之因素分析結果摘要表

構面	工作特性 問項題號	因素負荷 量	特徵值	累積解釋 變異量
工作自主性	5	0.867	4.422	36.852%
	9	0.831		
	4	0.810		
工作回饋性	13	0.884	2.616	55.650%
	14	0.822		
	10	0.712		
工作重要性	3	0.806	1.594	68.660%
	8	0.798		
	12	0.556		
技能多樣性	1	0.871	1.495	79.10%
	11	0.850		
	6	0.846		
工作完整性	2	0.769	1.184	86.199%
	7	0.769		
	15	0.726		

資料來源：本研究整理

二、 工作滿足之因素分析結果

工作滿足量表之問卷題項共有 20 題，因素負荷量均大於 0.5，且每個構面的特徵值分別為 6.683、5.107，另外累積解釋變異量為 82.745%，如表 3.4 所示，經分析後，此衡量之問卷具有相當水準之效度。

表 3.4 工作滿足之因素分析摘要結果表

構面	工作滿足 問項題號	因素負荷量	特徵值	累積解釋 變異量
內在滿足	20	0.850	6.683	45.752%
	16	0.848		
	2	0.811		
	19	0.806		
	15	0.800		
	9	0.784		
	3	0.777		
	11	0.776		
	7	0.716		
	8	0.698		
	10	0.687		
外在滿足	12	0.836	5.107	82.745%
	13	0.790		
	14	0.788		
	5	0.762		
	18	0.747		
	4	0.735		
	17	0.732		
	1	0.730		
	6	0.717		

資料來源：本研究整理

三、 休閒參與之因素分析結果

休閒參與量表之問卷題項共有 6 題，特徵值值為 3.030，另外累積解釋變異量為 50.496%，如表 3.5 所示，經分析後，此衡量之問卷具有相當水準之效度。

表 3.5 休閒參與之因素分析摘要結果表

變數	休閒參與 問項題號	因素負荷量	特徵值	累積解釋 變異量
休閒參與	2	0.762	3.030	50.496%
	4	0.744		
	3	0.727		
	5	0.715		
	1	0.671		
	6	0.636		

資料來源：本研究整理

四、 幸福感之因素分析結果

幸福感量表之問卷題項共有 24 題，因素負荷量均大於 0.5，且每個構面的特徵值值分別為 4.366、3.740、3.929 及 4.057，另外累積解釋變異量為 80.624%，如表 3.6 所示，經分析後，此衡量之問卷具有相當水準之效度。

表 3.6 幸福感之因素分析摘要結果表

構面	幸福感 問項題號	因素負荷量	特徵值	累積解釋 變異量
生活滿意	3	0.889	4.366	42.768%
	2	0.879		

	5	0.861		
	4	0.856		
	1	0.821		
	6	0.809		

表 3.6 幸福感之因素分析摘要結果表(續)

構面	幸福感	因素負荷量	特徵值	累積解釋
人際關係	10	0.832	3.740	55.326%
	11	0.819		
	12	0.810		
	9	0.800		
	7	0.795		
	8	0.669		
自我肯定	13	0.838	3.929	68.485%
	15	0.822		
	14	0.821		
	16	0.804		
	17	0.787		
	18	0.781		
身心健康	24	0.884	3.057	80.624%
	21	0.857		
	23	0.814		
	22	0.791		
	20	0.786		
	19	0.775		

資料來源:本研究整理

3.6.3 量表之信度分析

本節針對工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感等四個變項及構面進行信度分析，本研究係採 Cronbach's α 係數作為問卷內部一致性，並以 Nunnally(1978)所認定之數值作為標準進行分析， α 係數越大，則表示與研究變項的相關性越大，內部之一致性越高。且係數若大於 0.7 則屬於高信度，介於 0.35 與 0.7 之間屬於中信度，若小於 0.35 則表示信度低，則須修改問卷。如表 3.7 所示，結果顯示各衡量構面之內部一致性程度高，故本問卷具有良好的可靠性。

表 3.7 各構面信度分析結果

變項	題數	Cronbach's α 值	構面	α 值
工作特性	15	0.898	技能多樣性	0.821
			工作完整性	0.750
			工作重要性	0.799
			工作自主性	0.712
			工作回饋性	0.788
工作滿足	20	0.934	內在滿足	0.891
			外在滿足	0.861
休閒參與	6	0.720	休閒參與	0.720
幸福感	24	0.861	生活滿意	0.935
			人際關係	0.844
			自我肯定	0.895
			身心健康	0.926

資料來源：本研究整理

3.7 資料分析方法

研究問卷施測完畢回收後，將有效問卷於予以編碼、輸入電腦建檔，並以 SPSS for Windows20.0 統計套裝軟體進行資料處理及統計分析，本研究採用的資料處理及分析方法說如下：

一、 信度分析

信度分析(Reliability Analysis)是為了瞭解問卷當中，各構面之題目的可信度與穩定度，也是用來判斷內部一致性之衡量指標。信度分析是以 Cronbach's α 值來作為判斷標準，若 α 係數越高，顯示量表內之細項的關聯度越大，一般認為當 α 值大於 0.7 時，則表示內部一致性高 (Guieford, 1965)。

二、 敘述性統計分析

敘述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)是為了瞭解樣本的結構特性，針對問卷之受訪者的填答來進行分析整理，其中包含各項目的次數分配與百分比分配情況。

三、 單因子變異數分析

單因子變異數分析(One-Way Anova)為檢驗三個以上群體得分平均數是否有顯著不同，通常以 0.05 為顯著水準，本研究以 P 表示，若 $P < 0.05$ 表示團體的平均數有顯著差異；若 $P < 0.01$ 表示團體平均數的差異非常顯著；若 $P < 0.001$ 則表示團體平均數的差異極為顯著。本研究以此分析檢驗如下的假設，檢驗不同背景變項在不同工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感上的差異情形。如果差異達統計上 0.05 之顯著水準(即 $P < 0.05$)時，則以雪費事後檢定法 (Scheffé Method) 進行事後比較，進一步確認各組之間是否有差異存在。

四、 獨立樣本 T 檢定

獨立樣本 T 檢定(Independent Samples T-Test)，比較兩個獨立不同群體間之測量結果的差異，自變項為二分類名義變項，依變項為連續變項，探討個人背景變項於各研究變項之差異情形。

五、 相關分析

為了檢測變數之間的關聯性相關分析(Correlation Analysis)，用來探討變數之間是否具有線性關聯，以及相關性的方向與強度，特別適用於變數皆為數量變數的情況。

六、 迴歸分析

迴歸分析(Regression)用以探討兩變項之間的關係。本研究以「幸福感」為效標變項，工作特性、工作滿足、休閒參與為預測變項，分別進行迴歸分析，以瞭解各預測變項的聯合預測力。

第四章實證結果分析

本章節將所回收的正式問卷進行各項分析統計，作為驗證各研究變項所建立之假設，以及針對分析後之結果，提出討論。本章節共分為七節，第一節是針對問卷的樣本資料來進行背景變項的統計分析，以了解樣本之分配、背景、特性；第二節各研究構面之描述統計，以了解各構面對於受測者的重要性；第三節進行量表之效度分析，以驗證樣本之穩定性及正確性；第四節信度分析，以驗證樣本之一致性；第五節以獨立樣本 T 檢定及單因子變異數分析作為探討不同背景的受測者對於各研究變項之認知及感受，在各研究變項是否有所差異。第六節進行皮爾森積差相關分析，檢測變數之間的關聯性相關分析的方向與強度，第七節則以研究變項之影響性分析，來驗證本研究之假設是否成立，並且探討研究變項之間的中介效果是否存在。

4.1 研究樣本分析

本研究以台中地區美容從業人員為樣本，共計發放正式問卷 326 份，實際回收 302 份，無效 8 份，有效 294 份，有效問卷回收率為 97.35%。整理如下：(1)受訪者的性別方面以女性居多，女性共有 241 人(82%)；(2)年齡以 31-40 歲居多，共 90 人(31.6%)；(3)婚姻已婚居多，共 184 人(62.6%)；(4)有子女者居多，共 184 人(62.6%)；(5)學歷以大學居多，共 100 人(34%)；(6)職位以自營開業者居多，共 115 人(39.1%)；(7)美容年資以 10 年以上居多，共 113 人(38.4%)。本研究之樣本結構與母體近似。

表 4.1 有效樣本之敘述統計分析(n=294)

統計組別	項目	人數	百分比%
性別	男生	53	18.03
	女生	241	81.97
婚姻	未婚	110	37.41
	已婚	184	62.59
子女	有	184	62.59
	無	110	37.41
年齡	21-30 歲	64	21.77
	31-40 歲	90	30.61
	41-50 歲	61	20.75
	51-60 歲	62	21.09
	61 歲以上	17	5.78
學歷	高中職	94	31.97
	專科	64	21.77
	大學	100	34.01
	碩士	36	12.24
職位	受雇者	96	32.65
	自營開業	115	39.12
	合夥經營	25	8.50
	行動美容師	58	19.73
年資	2 年以下	54	18.37
	2-4 年	34	11.56
	5-7 年	56	19.05
	8-10 年	37	12.59
	10 年以上	113	38.44

資料來源：本研究整理

4.2 各構面之敘述統計

在「工作特性」方面，各衡量題項之平均分數介於 5.390 至 5.882 之間，其中以「工作自主性」為受測者最為重視，其次是「工作重要性」，而「工作回饋性」是最不受在意的，因此推論就美容從業人員而言其工作特性中多數人認為工作自主性是他們所重視與在意的，因此在工作設計中可加強工作自主性來滿足從業人員的心理需求，茲將資料整理於表 4.2。

表 4.2 工作特性構面之敘述性統計

構面	平均數	標準差	排名
技能多樣性	5.503	0.928	3
工作完整性	5.480	1.099	4
工作重要性	5.756	0.924	2
工作自主性	5.882	0.818	1
工作回饋性	5.390	1.111	5

資料來源：本研究整理

在「工作滿足」方面，各衡量題項之平均分數介於 5.641 至 5.948 之間，其中以「內在滿足」為受測者最為重視，因此推論在內在滿足中的活動性、獨立性、創造性、穩定性、運用自己能力和工作道德評價及社會地位的滿足程度，是多數從業人員所重視。茲將資料整理於表 4.3。

表 4.3 工作滿足構面之敘述性統計

構面	平均數	標準差	排名
內在滿足	5.948	0.808	1

外在滿足	5.641	0.887	2
------	-------	-------	---

資料來源：本研究整理

在「幸福感」方面，各衡量題項之平均分數介於 5.727 至 6.102 之間，其中以「人際關係」為受測者最為重視，其次是「自我肯定」，因此推論美容從業人員在幸福感的四大構面中，最為在意的是在工作的情境中，與他人互動的關係，包括與顧客、朋友與同事間互動時所感受到的滿意情況，越能滿足此構面，其幸福的感受越高，茲將資料整理如表 4.4。

表 4.4 幸福感構面之敘述性統計

構面	平均數	標準差	排名
生活滿意	5.993	0.875	3
人際關係	6.102	0.721	1
自我肯定	5.997	0.770	2
身心健康	5.727	0.950	4

資料來源：本研究整理

在「休閒參與」方面，各衡量題項之平均分數介於 4.177 至 4.980 之間，其中以「社交活動類」是所有受測者最在乎的，而其次是「嗜好活動類」，因此推論美容從業人員於電話聊天、拜訪親友、約會、交友聯誼、與同事/朋友聚會、社團活動、社會公益、宗教團體活動、上教會、社團活動、去 PUB、去 KTV 等社交類型之活動，是極為熱衷參與的，也是他們認為能舒緩工作壓力，調劑身心的最佳方式，茲將資料整理於表 4.5。

表 4.5 休閒參與之敘述性統計

構面	平均數	標準差	排名
大眾媒體類	4.670	1.538	3
藝文活動類	4.282	1.593	5
戶外活動類	4.381	1.558	4
社交活動類	4.980	1.431	1

嗜好活動類	4.857	1.483	2
運動活動類	4.177	1.718	6

資料來源：本研究整理

4.3 個人背景於研究變項之差異分析

本節針對美容從業人員之個人基本資料，於各研究變項進行差異性分析，採用單因子變異數分析及獨立樣本 T 檢定等統計分析方法，以分析不同個人背景之美容從業人員於各研究變項知覺情形是否存有顯著差異。其中個人背景資料包括年齡、性別、婚姻、有無子女、教育程度、工作年資及職務等七項，而研究變項為工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感等四個變項。

4.3.1 性別於各研究變項之差異分析

女性美容從業人員於工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感等四種變項，利用 T 檢定進行分析後得知，由表 4.12 所示，針對不同性別所作之差異性分析，在工作特性、休閒參與及幸福感等變項中，對於男女差別其 P 值均大於 0.05，並未達顯著水準，表示不同性別美容從業人員對於該變項的認知並無差異，但對於工作滿足的感受則是女性較男性強烈。另外在工作自主性、內在滿足、人際關係等三個構面知覺程度女性達顯著高於男性。綜合上述，假設 H1 不同性別之美容從業人員於工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感有顯著差異假設僅部分成立。

表 4.6 不同性別於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數		F 值	T 值	P 值	比較
	(1)男生 (N=53)	(2)女生 (N=241)				

技能多樣性	5.314	5.545	0.070	-1.642	0.102	
工作完整性	5.264	5.527	0.032	-1.580	0.115	

表 4.6 不同性別於各變項與構面之差異分析(續)

研究構面	平均數		F 值	T 值	P 值	比較
	(1)男生 (N=53)	(2)女生 (N=241)				
工作重要性	5.761	5.755	2.315	0.041	0.967	
工作自主性	5.632	5.937	0.939	-2.477*	0.014*	女>男
工作回饋性	5.384	5.391	6.053*	-0.053	0.958	
工作特性	5.471	5.631	0.012	-1.532	0.127	
內在滿足	5.671	6.009	0.288	-2.792**	0.006**	女>男
外在滿足	5.484	5.675	0.026	-1.423	0.156	
工作滿足	5.577	5.842	0.233	-2.161	0.032*	女>男
休閒參與	4.748	4.516	0.568	1.395	0.164	
生活滿意	5.940	6.004	2.642	-0.480	0.631	
人際關係	5.921	6.142	0.280	-2.024*	0.044*	女>男
自我肯定	5.858	6.027	0.281	-1.445	0.150	
身心健康	5.761	5.719	0.787	0.289	0.773	
幸福感	5.870	5.973	0.095	-0.929	0.354	

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.3.2 婚姻狀況於各研究變項之差異分析

針對不同婚姻狀況於各研究變項及其構面以 T 檢定進行差異分析，美容從業人員在工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感等四種變項，無顯著差異，但在工作完整性、自我肯定等二個構面知覺程度，已婚者

達顯著性高於未婚者，故假設 H2 有無婚姻狀況之美容從業人員於工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感有顯著差異假設部分成立。由此推論，已婚的從業人員對於工作能力的發揮與自我能力的表現，是更為在意的。

表 4.7 不同婚姻狀況於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數		F 值	T 值	P 值	比較
	(1)未婚 (N=110)	(2)已婚 (N=184)				
技能多樣性	5.467	5.525	0.309	-0.524	0.600	
工作完整性	5.259	5.611	8.895**	-2.591*	0.010*	已婚>未婚
工作重要性	5.682	5.801	0.235	-1.068	0.286	
工作自主性	5.791	5.936	13.492***	-1.379	0.170	
工作回饋性	5.470	5.342	0.748	0.951	0.342	
工作特性	5.534	5.643	4.033*	-1.253	0.212	
內在滿足	5.928	5.960	4.034*	-0.317	0.751	
外在滿足	5.696	5.608	4.102*	0.797	0.426	
工作滿足	5.812	5.784	5.482*	0.276	0.783	
休閒參與	4.706	4.469	0.603	1.792	0.074	
生活滿意	5.950	6.018	3.731	-0.645	0.519	
人際關係	6.039	6.139	1.823	-1.152	0.250	
自我肯定	5.870	6.072	5.219*	-2.08*	0.039*	已婚>未婚
身心健康	5.717	5.733	1.988	-0.141	0.888	
幸福感	5.894	5.991	4.580*	-1.043	0.298	

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.3.3 有無子女於各研究變項之差異分析

針對有無子女於各研究變項及其構面以 T 檢定進行差異分析，在「工作特性」各構面，其中「工作完整性」、「工作自主性」達顯著差異，有子女者認知高於無子女者。在「工作滿足」各構面中，皆未達顯著差異。在「幸福感」各構面，其中「自我肯定」達顯著差異，有子女認知高於無子女。有無子女之美容從業人員於工作特性、工作滿足與幸福感等變項，無顯著差異，但工作完整性、工作自主性、自我肯定等三個構面知覺程度，有子女者達顯著高於無子女者。故假設 H3 有無子女之美容從業人員於工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感有顯著差異假設部分成立。由此推論，針對有子女者，其對於工作能力之表現及自我成就與肯定是較無子女者重視的，而無子女者，因無家庭的包袱與經濟壓力，故有更寬裕的時間享受休閒娛樂之生活，調劑身心。

表 4.8 有無子女於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數		F 值	t 值	P 值	比較
	(1)有 (N=184)	(2)無 (N=110)				
技能多樣性	5.553	5.421	1.986	1.175	0.241	
工作完整性	5.584	5.305	10.997**	2.042*	0.042*	有>無
工作重要性	5.828	5.636	2.283	1.726	0.085	
工作自主性	5.978	5.720	20.548***	2.434*	0.016*	有>無
工作回饋性	5.333	5.485	0.242	-1.132	0.258	
工作特性	5.655	5.513	9.454	1.595	0.112	
內在滿足	6.006	5.850	5.807*	1.532	0.127	
外在滿足	5.659	5.610	5.820*	0.442	0.659	
工作滿足	5.833	5.730	6.729*	0.998	0.320	

表 4.8 有無子女於各變項與構面之差異分析(續)

研究構面	平均數		F 值	t 值	P 值	比較
	(1)有 (N=184)	(2)無 (N=110)				
休閒參與	4.425	4.780	0.877	-2.708**	0.007**	無>有
生活滿意	6.042	5.911	4.340*	1.177	0.241	
人際關係	6.153	6.017	2.988	1.573	0.117	
自我肯定	6.087	5.845	10.815**	2.435*	0.016*	有>無
身心健康	5.737	5.709	1.723	0.246	0.806	
幸福感	6.005	5.870	9.872**	1.431	0.154	

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.3.4 不同年齡於各研究變項知覺之差異性分析

針對美容從業人員之年齡於各變項及其構面採用單因子變異數分析(如表 4.9),經進一步以 scheffe 雪費法多重比較分析後,均未達顯著差異;因此,年齡的差異對於工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感等變項之知覺,並無不同,因此,研究假設 H4 不成立。由此推論,不同年齡,其從業人員對於各變項的認知與差異感,感受都十分相近,並不會因年齡而有過大差異。

表 4.9 不同年齡於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數					F 值	P 值	雪費
	(1)21-30 歲 N=64	(2)31-40 歲 N=90	(3)41-50 歲 N=61	(4)51-60 歲 N=62	(5)61 歲 以 上 N=17			
技能多樣性	5.385	5.381	5.716	5.629	5.373	1.837	0.122	NA
工作完整性	5.211	5.500	5.730	5.524	5.324	1.886	0.113	NA
工作重要性	5.656	5.726	5.923	5.699	5.902	0.875	0.479	NA
工作自主性	5.723	5.819	6.041	5.956	5.971	1.501	0.202	NA
工作回饋性	5.526	5.344	5.251	5.392	5.608	0.676	0.609	NA
工作特性	5.500	5.554	5.732	5.640	5.635	1.057	0.378	NA
內在滿足	5.773	5.872	6.080	6.129	5.877	2.210	0.068	NA
外在滿足	5.556	5.635	5.545	5.815	5.706	0.951	0.435	NA
工作滿足	5.664	5.753	5.813	5.972	5.791	1.222	0.301	NA
休閒參與	4.852	4.531	4.467	4.293	4.882	2.576	0.038*	NS
生活滿意	6.070	5.865	5.913	6.169	6.020	1.376	0.242	NA
人際關係	6.089	5.987	6.158	6.210	6.167	1.051	0.381	NA
自我肯定	5.930	5.839	6.098	6.167	6.098	2.196	0.070	NA
身心健康	5.815	5.515	5.656	5.882	6.206	2.908	0.022*	NS
幸福感	5.976	5.801	5.956	6.107	6.123	1.935	0.105	NA

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；

NA 表示不須事後比較；NS 表示事後比較後未有顯著差異。

資料來源：本研究整理

4.3.5 不同學歷於各研究變項知覺之差異分析

針對美容從業人員之學歷於各變項及其構面採用單因子變異數分析(如表 4.10)，經進一步以 Scheffe 雪費法多重比較分析後，結果發現其工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感之研究變項均未達顯著差異，但大學學歷者之休閒參與程度與知覺反應是最高，且達顯著水準。因此不同學歷之美容從業人員於工作特性、工作滿足、幸福感等三個變項，無顯著差異情形，但大學程度學歷者對於休閒參與變項有顯著差異存在，因此假設 H5 部分成立。由此推論，大學學歷者對於其休閒參與的感受與需求，是更加明顯於其他學歷者。在其他變項中，學歷之差異並不影響其感受。

表 4.10 不同學歷於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數				F 值	P 值	雪費
	(1)高中職 N=94	(2)專科 N=64	(3)大學 N=100	(4)碩士 N=36			
技能多樣性	5.535	5.396	5.553	5.472	0.432	0.730	NA
工作完整性	5.548	5.484	5.430	5.431	0.211	0.888	NA
工作重要性	5.684	5.828	5.777	5.759	0.333	0.802	NA
工作自主性	5.816	5.844	5.955	5.917	0.532	0.660	NA
工作回饋性	5.273	5.422	5.543	5.213	1.309	0.272	NA
工作特性	5.571	5.595	5.652	5.558	0.282	0.838	NA
內在滿足	5.900	5.991	5.944	6.008	0.235	0.872	NA
外在滿足	5.643	5.646	5.667	5.556	0.139	0.937	NA
工作滿足	5.772	5.819	5.805	5.782	0.052	0.984	NA
休閒參與	4.188	4.672	4.788	4.681	5.633	0.001**	(3)>(1)

生活滿意	5.927	6.12	5.995	5.931	0.683	0.563	NA
------	-------	------	-------	-------	-------	-------	----

表 4.10 不同學歷於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數				F 值	P 值	雪費
	(1)高中職 N=94	(2)專科 N=64	(3)大學 N=100	(4)碩士 N=36			
人際關係	6.055	6.169	6.083	6.157	0.409	0.746	NA
自我肯定	5.984	5.977	5.962	6.162	0.643	0.588	NA
身心健康	5.693	5.841	5.658	5.801	0.591	0.621	NA
幸福感	5.915	6.027	5.925	6.013	0.432	0.730	NA

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不須事後比較。

資料來源：本研究整理

4.3.6 不同職務於各研究變項知覺之差異分析

針對美容從業人員之職務於各變項及其構面採用單因子變異數分析(如表 4.11)，經進一步以 Scheffe 雪費法多重比較分析後，發現工作特性、工作滿足、幸福感等變項有顯著差異。其中「工作重要性」、「工作自主性」及「工作滿足」及「幸福感」構面而言，自營開業者的認知是高於受雇者的。也就是說，自營作業者對其有更高的期許與自我要求。另外在「休閒參與」並不會因為「職位」的差異而導致看法與認知上的不同。因此不同職務層之美容從業人員於工作特性、工作滿足、幸福感等三個變項，有顯著差異情形，但休閒參與變項則無顯著差異存在，因此假設 H6 部分成立。由此推論，職務的不同，其工作之特性、工作滿足及幸福的感受均有不同，因此職務的設計與權責必須能平衡與滿足從業人員的心理需求，才能達到其幸福之感受。

表 4.11 不同職務於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數				F 值	P 值	雪費
	(1)受雇者 N=96	(2)自營開 業 N=115	(3)合夥經 營 N=25	(4)行動美 容師 N=58			
技能多樣性	5.375	5.600	5.907	5.351	3.198	0.024*	NS
工作完整性	5.193	5.604	5.860	5.543	3.847	0.010*	NS
工作重要性	5.465	5.890	5.987	5.874	5.001	0.002**	(2)>(1)
工作自主性	5.620	6.028	6.030	5.961	5.183	0.002**	(2)>(1)
工作回饋性	5.313	5.441	5.213	5.494	0.614	0.606	NA
工作特性	5.393	5.713	5.799	5.645	4.860	0.003*	(2)>(1)
內在滿足	5.669	6.135	5.975	6.028	6.422	0.000**	(2)>(1)
外在滿足	5.382	5.787	5.782	5.718	4.270	0.006	(2)>(1)
工作滿足	5.525	5.961	5.878	5.873	5.655	0.001*	(2)>(1)
休閒參與	4.502	4.490	4.847	4.661	0.972	0.406	NA
生活滿意	5.684	6.114	6.073	6.227	6.525	0.000**	(2)>(1)
人際關係	5.950	6.138	6.133	6.270	2.630	0.050	NA
自我肯定	5.759	6.107	6.053	6.147	4.805	0.003**	(2)>(1)
身心健康	5.514	5.825	5.633	5.925	2.996	0.031*	NS
幸福感	5.684	6.114	6.073	6.227	5.242	0.002**	(2)>(1)

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不須

事後比較；NS 表示事後比較後未有顯著差異。

資料來源：本研究整理

4.3.7 不同年資於各研究變項知覺之差異分析

如表 4.12 所示，美容從業人員之年資於各變項及其構面採用單因子變異數分析，經進一步以 Scheffe 多重比較分析後，結果發現工作滿足、休閒參與及幸福感等變項未達顯著差異，意為不會因為年資不同就有所差異，但不同年資者對於工作特性變項有顯著差異，其中年資越久對於工作之經驗與工作參與之完整性相對最高。因此不同年資之美容從業人員於工作滿足、休閒參與及幸福感等變項，並無顯著差異情形，但工作特性變項有顯著差異存在，因此研究假設 H7 部分成立。由此推論，年資越久，對於工作特性中多樣、獨立完成及自主性的要求與感受是越強烈的。而其他變項於年資中差異性並不顯著。

表 4.12 不同年資於各變項與構面之差異分析

研究構面	平均數					F 值	P 值	雪費
	(1)2 年以下 N=54	(2)2-4 年 N=34	(3)5-7 年 N=56	(4)8-10 年 N=37	(5)10 年 以上 N=113			
技能多樣性	5.290	5.539	5.387	5.270	5.729	3.296	0.012*	NS
工作完整性	5.037	5.632	5.464	5.622	5.606	2.963	0.020*	(5)>(1)
工作重要性	5.580	5.608	5.714	5.667	5.935	1.906	0.109	NA
工作自主性	5.727	5.816	5.719	5.689	6.119	4.168	0.003*	NS
工作回饋性	5.327	5.088	5.327	5.568	5.484	1.155	0.331	NA
工作特性	5.392	5.537	5.522	5.563	5.775	3.417	0.009**	(5)>(1)
內在滿足	5.857	5.791	5.854	5.703	6.166	3.717	0.006**	NS
外在滿足	5.617	5.588	5.482	5.52	5.787	1.432	0.223	NA
工作滿足	5.737	5.69	5.668	5.611	5.976	2.479	0.044*	NS
休閒參與	4.840	4.475	4.458	4.622	4.476	1.236	0.296	NA

表 4.12 不同年資於各變項與構面之差異分析(續)

研究構面	平均數					F 值	P 值	雪費
	(1)2 年以下 N=54	(2)2-4 年 N=34	(3)5-7 年 N=56	(4)8-10 年 N=37	(5)10 年 以上			
生活滿意	6.080	5.637	6.039	5.707	6.128	3.340	0.011*	NS
人際關係	6.142	5.936	6.000	5.955	6.232	2.096	0.081	NA
自我肯定	5.907	5.775	5.935	5.838	6.189	3.228	0.013*	NS
身心健康	5.790	5.461	5.670	5.545	5.864	1.723	0.145	NA
幸福感	5.980	5.702	5.911	5.761	6.103	2.992	0.019*	NS

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不須事

後比較；NS 表示事後比較後未有顯著差異。

資料來源：本研究整理

4.4 皮爾森積差相關分析

為了檢測變數之間的關聯性，本研究採用 Pearson 積差相關分析來探討變數之間是否具有線性關聯。邱皓政(民 89)指出，如相關係數的絕對值在 0.10 以下者為低弱相關或無相關，0.10~0.39 為低度相關，0.4~0.69 為中度相關，0.70~0.99 為高度相關。1.00 為完全正相關。藉由上述分析方法，加以驗證本研究。

一、工作特性與幸福感之相關

「工作特性」的構面「技能多樣性」、「工作完整性」、「工作重要性」、「工作自主性」以及「工作回饋性」與「幸福感」構面「生活滿意」、「人際關係」、「自我肯定」以及「身心健康」，彼此均達顯著正相關，其中「工作特性」與「幸福感」整體變項相關係數為 0.518(** $P < 0.001$)，表示兩者屬於中度相關。綜合分析，推論工作特質的各變項與幸福感的變項均有正向關聯，其中工作自主性與自我肯定相關性最高，

表示就從業人員而言，能獨立自主完成工作是自我的肯定是最大的滿足。

表 4.13 工作特性與幸福感之相關係數表

變項與構面		生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康	幸福感
技能多樣性	Pearson	0.195**	0.246***	0.316***	0.188**	0.264***
工作完整性	Pearson	0.190**	0.289***	0.306***	0.195**	0.273***
工作重要性	Pearson	0.422***	0.448***	0.473***	0.373***	0.484***
工作自主性	Pearson	0.423***	0.533***	0.524***	0.337***	0.507***
工作回饋性	Pearson	0.267***	0.316***	0.305***	0.314***	0.341***
工作特性	Pearson	0.412***	0.506***	0.532***	0.393***	0.518***

資料來源：本研究整理

二、工作特性與工作滿足、休閒參與之相關

「工作特性」的構面「技能多樣性」、「工作完整性」、「工作重要性」、「工作自主性」以及「工作回饋性」與「工作滿足」的構面「內在滿足」以及「外在滿足」，彼此均達顯著正相關，其中「工作特性」與「工作滿足」整體變項之相關係數為 0.604 (**P < 0.001)，表示工作特性與工作滿足這兩者屬於中度相關性，因此多加強工作特性之設計，會進而影響工作的自我滿足與成就。但工作特性與休閒參與之整體變項之相關係數則為 0.221 (**P < 0.001)，雖是正向相關但彼此的關聯性卻很低。由此推論，從業人員其工作滿足的最大相關因素還是來自於工作上，更勝於透過休閒參與來獲得工作滿足。

表 4.14 工作特性與工作滿足、休閒參與之相關係數表

變項與構面		內在滿足	外在滿足	工作滿足	休閒參與
技能多樣性	Pearson	0.386***	0.359***	0.388***	0.191***
工作完整性	Pearson	0.330***	0.263***	0.308***	0.074
工作重要性	Pearson	0.555***	0.480***	0.538***	0.211***
工作自主性	Pearson	0.615***	0.496***	0.577***	0.261***
工作回饋性	Pearson	0.338***	0.383***	0.377***	0.085
工作特性	Pearson	0.612***	0.550***	0.604***	0.221***

資料來源：本研究整理

三、幸福感、工作滿足與休閒參與之相關

「幸福感」的構面「生活滿意」、「人際關係」、「自我肯定」以及「身心健康」與「工作滿足」的構面「內在滿足」以及「外在滿足」，彼此均達顯著正相關，其中「幸福感」與「工作滿足」整體變項之相關係數為 0.728(**P < 0.001)，屬於高度相關，因此建議多多創造工作滿足，有助於幸福感的提升。「幸福感」與「休閒參與」整體變項之相關係數為 0.403(**P < 0.001)，則屬於中度相關性，也可多元創造休閒參與的機會來營造幸福的感受。由此推論，以透過工作滿足來獲得幸福的感受最為直接高度相關。

表 4.15 幸福感、工作滿足與休閒參與之相關係數表

變項與構面		內在滿足	外在滿足	工作滿足	休閒參與
生活滿意	Pearson	0.679***	0.678***	0.708***	0.398***
人際關係	Pearson	0.680***	0.608***	0.670***	0.347***
自我肯定	Pearson	0.676***	0.596***	0.661***	0.371***
身心健康	Pearson	0.490***	0.538***	0.537***	0.305***
幸福感	Pearson	0.711***	0.687***	0.728***	0.403***

資料來源：本研究整理

4.5 研究變項之影響性分析

經由前述分析，我們可以進一步藉由迴歸分析探討各變數之間的影響情形，並驗證研究假設是否成立。迴歸分析的適合模式檢定，常用的是 R^2 (R-square)值，F 值所對應之 P 值(P-value<0.05)，即表示 R^2 值具有顯著的解釋力(吳萬益，民 64)。本研究以研究架構圖為基礎，並分別對各變數之間做迴歸分析，以確立自變項和依變項之間的影響關係是否存在。

4.5.1 各研究變項之影響分析

此部分將針對本研究各變相間彼此是否有顯著關聯性逐一說明，憶及假設 H8-H14 之檢驗結果。

一、工作特性對工作滿足之影響情形

工作特性與工作滿足方面，經迴歸分析結果顯示，工作特性對工作滿足的標準化 β 值為 0.604(P<0.001)，其解釋力為 36.5%，表示工作特性對工作滿足具有顯著的正向影響，且構面間皆呈正向顯著影響，意即指工作特性在多樣性、完整性、重要性、自主性、回饋性，會直接正面影響員工的工作滿足，且工作自主性影響工作滿足的程度最高。因此本研究假設 H8 成立。

假設	依變數	自變數	β	t 值	F 值	P 值	R^2 值
H8	工作滿足	技能多樣性	0.388	7.194	51.760	0.000***	0.151
		工作完整性	0.308	5.523	30.508	0.000***	0.095
		工作重要性	0.538	10.903	118.865	0.000***	0.289
		工作自主性	0.577	12.060	145.446	0.000***	0.332
		工作回饋性	0.377	6.953	48.344	0.000***	0.142
		工作特性	0.604	12.966	168.129	0.000***	0.365

表 4.16 工作特性對工作滿足之迴歸分析表

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

二、工作特性對休閒參與之影響情形

工作特性與休閒參與方面，經迴歸分析結果顯示，工作特性與休閒參與的標準化 β 值為 0.221($P < 0.01$)，其解釋力為 4.9%，即工作特性與休閒參與具有顯著的正向影響，且部分構面間呈正向顯著影響，意即指工作特性在多樣性、重要性、自主性，會直接正面影響員工的休閒參與，且工作自主性影響的休閒參與的程度最高。因此研究假設 H9 成立。

4.17 工作特性對休閒參與之迴歸分析表

假設	依變數	自變數	β	t 值	F 值	P 值	R^2 值
H9	休閒參與	技能多樣性	0.191	3.329	11.085	0.001**	0.037
		工作完整性	0.074	1.274	1.622	0.204	0.006
		工作重要性	0.211	3.691	13.622	0.000***	0.045
		工作自主性	0.261	4.611	21.264	0.000***	0.068
		工作回饋性	0.085	1.465	2.145	0.144	0.007
		工作特性	0.221	3.871	14.984	0.000***	0.049

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

三、工作特性對幸福感之影響情形

工作特性與幸福感方面，經迴歸分析結果顯示，工作特性與幸福感的標準化 β 值為 0.518($P < 0.001$)，其解釋力為 26.8%，即工作特性與幸福感具有顯著的正向影響，且構面間皆呈正向顯著影響，由此推論工作中的多樣性、完整性、重要性、社交活動類、自主性、回饋性，會直接正面影

響員工的幸福感，且工作自主性影響的幸福感的程度最高。因此研究假設 H10 成立。

表 4.18 工作特性對幸福感之迴歸分析表

假設	依變數	自變數	β	t 值	F 值	P 值	R ² 值
H10	幸福感	技能多樣性	0.264	4.679	21.894	0.000***	0.070
		工作完整性	0.273	4.849	23.513	0.000***	0.075
		工作重要性	0.484	9.459	89.471	0.000***	0.235
		工作自主性	0.507	10.054	101.092	0.000***	0.257
		工作回饋性	0.341	6.201	38.457	0.000***	0.116
		工作特性	0.518	10.343	106.969	0.000***	0.268

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

四、 工作滿足對幸福感之影響情形

工作滿足與幸福感方面，經迴歸分析結果顯示，工作滿足與幸福感的標準化 β 值為 0.728($P < 0.001$)，其解釋力為 53%，即工作滿足與幸福感具有顯著的正向影響，且構面間皆呈正向顯著影響，由此推論內在滿足、外在滿足，會直接正面影響員工的幸福感，且內在滿足影響的幸福感的程度最高。因此研究假設 H11 成立。

表 4.19 工作滿足對幸福感之迴歸分析表

假設	依變數	自變數	β	t 值	F 值	P 值	R ² 值
H11	幸福感	內在滿足	0.711	17.265	298.067	0.000***	0.505
		外在滿足	0.687	16.145	260.662	0.000***	0.472
		工作滿足	0.728	18.153	329.517	0.000***	0.530

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

五、 休閒參與對幸福感之影響情形

休閒參與對幸福感方面，經迴歸分析結果顯示，休閒參與對幸福感的標準化 β 值為 0.403($P < 0.001$)，其解釋力為 16.2%，即休閒參與對幸福感具有顯著的正向影響，且構面間皆呈正向顯著影響，由此推論大眾媒體類、藝文活動類、戶外活動類、社交活動類、嗜好活動類、運動活動類，會直接正面影響員工的幸福感，且社交活動類影響的幸福感的程度最高。因此，研究假設 H12 成立。

表 4.20 休閒參與對幸福感之迴歸分析表

假設	依變數	自變數	β	t 值	F 值	P 值	R^2 值
H12	幸福感	大眾媒體類	0.222	3.894	15.163	0.000**	0.049
		藝文活動類	0.268	4.755	22.612	0.000**	0.072
		戶外活動類	0.245	4.311	18.585	0.000**	0.060
		社交活動類	0.445	8.499	72.233	0.000**	0.198
		嗜好活動類	0.248	4.379	19.178	0.000**	0.062
		運動活動類	0.293	5.244	27.495	0.000**	0.086
		休閒參與	0.403	7.516	56.494	0.000**	0.162

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.5.2 中介效果之檢驗

本研究依據 Baron and Kenny(1986)中介效果驗證程序，分別檢驗工作滿足及休閒參與於工作特性、幸福感之間的中介效果，以驗證假設 H13-14 是否成立。

一、 檢驗工作滿足於工作特性與幸福感之間是否具有中介效果

工作特性及工作滿足對幸福感的 β 值分別是 0.122 及 0.654 調整後 R^2 值為 0.537。由分析結果發現，工作特性對幸福感之影響，因為工作滿足的加入， β 值由原 0.518 減弱為 0.122，且為達顯著水準。由此推論，工作滿足於工作特性與幸福感之間，具有完全中介效果，假設 H13 成立。說明如表 4.21。

表 4.21 工作滿足於工作特性與幸福感間之中介效果

變項	工作滿足	幸福感		
	模式 1	模式 2	模式 3	模式 4
工作特性	0.604***	--	0.518***	0.122
工作滿足	--	0.728***	--	0.654***
R^2 值	0.365	0.530	0.268	0.540
Adj R^2 值	0.363	0.529	0.266	0.537
F 值	168.129	329.517	106.969	170.587

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

二、 休閒參與於工作特性與幸福感之間具有中介效果

工作特性及休閒參與對幸福感的 β 值分別是 0.451 及 0.303 調整後 R^2 值為 0.351，F 值為 80.240。由分析結果發現，工作特性對幸福感之影響，因為休閒參與的加入， β 值由原 0.518 減弱為 0.451，且為達顯著水準。由此推論，休閒參與於工作特性與幸福感之間，具有部分中介效果，假設 H14 成立。說明如表 4.22。

表 4.22 休閒參與於工作特性與幸福感間之中介效果

變項	休閒參與	幸福感		
	模式 1	模式 2	模式 3	模式 4
工作特性	0.221***	--	0.518***	0.451***
休閒參與	--	0.403***	--	0.303***
R ² 值	0.049	0.162	0.268	0.355
Adj R ² 值	0.046	0.159	0.266	0.351
F 值	14.984	56.494	106.969	80.240

註：*表示 P<0.05；**表示 P<0.01；***表示 P<0.001

資料來源：本研究整理



第五章結論與建議

本章將歸納研究之結果及發現，將結論予以說明並提出研究建議，以供美容從業人員及其領導人員參考，並提出後續研究建議，以供未來研究者繼續研究之方向及思考之議題。

5.1 研究結論

本研究以台中市美容從業人員為例，探討工作特性、工作滿足、休閒參與、幸福感之間關聯性之研究，並依據研究的架構發展出 7 個差異性研究假設及 7 個影響性假設，透過便利問卷調查法蒐集樣本資料，以統計分析方法加以驗證。依據樣本資料統計分析結果，本研究之研究假設與分析結果彙整如表 5.1 所示，希望能對美容產業有所助益，亦提供後續研究者參考。其研究結論如下並分別說明之：

表 5.1 研究假設與分析結果表

研究假設		分析結果
H1	不同性別人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	部分成立
H2	不同婚姻狀況之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	部分成立
H3	有無子女之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	部分成立
H4	不同年齡之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	不成立
H5	不同學歷之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	部分成立

表 5.1 研究假設與分析結果表(續)

H6	不同職位之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	部分成立
H7	不同工作年資之人員於工作特性、休閒參與、工作滿意、幸福感等之知覺有顯著差異。	部分成立
H8	工作特性對工作滿足具有顯著正向之影響。	成立
H9	工作特性對休閒參與具有顯著正向之影響。	成立
H10	工作特性對幸福感具有顯著正向之影響。	成立
H11	工作滿足對幸福感具有顯著正向之影響。	成立
H12	休閒參與對幸福感具有顯著正向之影響。	成立
H13	工作滿足在工作特性與幸福感之間具有中介效果。	成立
H14	休閒參與在工作特性與幸福感之間具有中介效果。	部分成立

資料來源：本研究整理

一、 人口變數對各項變項之差異性

此部分探究不同美容從業人員個人屬性與「工作特性」、「工作滿足」、「休閒參與」與「幸福感」等研究變項，認知上是否有差異性存在。本次研究受測者男女比例 18:82，符合該業之樣本結構，故本研究之結果符合一致性及公平性，其驗證結果簡述如下：

1. 不同性別於各研究變項及其構面所做差異分析發現，於工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感等四種變項，並無男女性別反應程度的差異情形，但女性從業人員對於工作自主性、內在滿足、人際關係等三個構面知覺反應程度是顯著高於男性。

2. 不同婚姻於各研究變項及其構面所做差異分析發現，於工作特性、工作滿足、休閒參與對幸福感等四種變項，並無顯著差異，但已婚者對於工作完整性、自我肯定等二個構面知覺反應程度是顯著高於未婚。
3. 有無子女於各研究變項及其構面所做差異分析發現，於工作特性、工作滿足與幸福感等變項，並無顯著差異，但有子女者其工作完整性、工作自主性、自我肯定等三個構面知覺程度達顯著高於無子女者。
4. 不同年齡於各研究變項及其構面所做差異分析發現，均未達顯著差異；因此推論美容從業人員於工作特性、工作滿足、休閒參與及幸福感等變項，並不因年齡差異而有不同，表示從事美容行業在各變項中，其知覺反應並無差異。
5. 不同學歷於各研究變項及其構面所做差異分析發現，均未達顯著差異，但大學學歷者之休閒參與反應需求是顯著高於高中職者。
6. 不同職務於各研究變項及其構面所做差異分析發現，自營開業者對於「工作重要性」、「工作自主性」、「工作滿足」及「幸福感」均有顯著差異於受雇者。因此不同職務者對於工作特性、工作滿足、幸福感等三個變項，有顯著差異情形。
7. 不同年資於各研究變項及其構面所做差異分析發現，工作滿足、休閒參與及幸福感等變項未達顯著差異，但不同年資者對於工作特性變項有顯著差異，工作年資越長對於工作執行能力越強。

二、 工作特性、工作滿足、休閒參與、幸福感之影響

此部分針對「工作特性」、「工作滿足」、「休閒參與」與「幸福感」等研究變項間是否有影響性存在，其驗證結果如下：

1. 工作特性對工作滿足有顯著正向影響，意即指工作特性在多樣性、完整性、重要性、自主性、回饋性，會直接正面影響員工的工作滿足，而工作自主性是影響工作滿足最大的因素。
2. 工作特性對休閒參與有顯著正向影響，其中多樣性、重要性、自主性，會直接正面影響員工的休閒參與，而工作自主性影響的休閒參與的程度最高。
3. 工作特性對幸福感具有顯著的正向影響，且工作自主性影響的幸福感的程度最高。
4. 工作滿足與幸福感具有顯著的正向影響，意即指內在滿足、外在滿足，會直接正面影響員工的幸福感，其中內在滿足影響的幸福感的程度最高。
5. 休閒參與對幸福感方面具有顯著的正向影響，其中社交活動類影響的幸福感的程度最高。

三、 工作滿足於工作特性與幸福感具有中介效果

工作滿足於工作特性與幸福感之間，具有部分中介效果，亦即工作特性會透過工作滿足的中介作用，而對幸福感產生正向影響。此結果表示，對於美容從業人員將工作設計符合其內外之心理滿足就能提升其幸福感，創造平衡的身心。

四、 休閒參與於工作特性與幸福感具有中介效果

休閒參與於工作特性與幸福感之間，具有部分中介效果。亦即在煩悶的工作壓力下，適時的加入休閒參與，抒發工作情緒與壓力，將有助於幸福感的提升，達到舒緩身心的療效。

5.2 研究建議

綜觀本研究，工作特性、休閒參與及工作之滿足感均會影響幸福感的知覺反應程度，將其研究結論結合現行美容產業之發展，提出相關建議提供管理階層或是要從事美容工作者作為人生職涯之參考。

5.2.1 美容產業管理者之建議

經由前述章節之研究及完成實際驗證後，謹就驗證所獲之結論，對於美容產業管理者提出下列具體之建議：

一、多多關懷女性從業人員

在美容領域中，女性從業人員佔多數，因此在研究驗證中也發現，女性從業人員在工作自主性、內在心理滿足及人際關係中，是有顯著差異存在。表示管理階層更應該多讓女性從業人員能透過學習成長進而擁有工作的獨立自主性，且多多鼓勵同儕或親友的關懷互動，這會激勵女性從業人員更積極於工作之表現，讓管理階層看到優異之成效。

二、照顧員工福利，提供並鼓勵休閒參與，進而提升幸福感

在影響性分析中可看出各項變項中，對於休閒參與都有需求且正向影響的，特別是美容從業人員對於社交活動類的參與，更是面對繁重工作壓力下紓解身心的一大良劑，因此管理階層如能多安排聯誼、社團、公益、生日聚會或是唱歌等多與同儕友人接觸連結的社交類型活動，就能轉化工作壓力，進而提升幸福知覺的感受。

三、提供工作表現機會，創造自我肯定及滿足

在研究驗證結果中發現，工作滿足對於幸福感具有顯著正向影響。也就是說提升從業人員在工作表現上的內、外在滿足，例如工作的穩定性、或在

工作中能指導他人學習的講師角色，工作量與薪資報酬的對等公平性，或是提供舒適的工作環境及表現優異的讚許，都是提升自我滿足與肯定的絕妙好計。

四、接納與關懷已婚或有子女之美容從業人員

在研究驗證結果中發現，不同婚姻關係或是有無子女對於從業人員的心理承受是不同的，特別是對於工作特性與幸福感中，更具有顯著差異。因此建議管理階層，有無婚姻或是有無子女，都可能是人生必經的路，當培養好一個優秀的人才後，要設計出讓她能兼顧婚姻及生育子女後，還能安心從業的優質工作環境，十分的重要。養兵千日，正當技術觀念成熟就因婚姻家庭而轉身離開，實在相當可惜，因此管理階層更應將心比心的接納與關懷，才能為企業留人留才，厚植競爭實力。

5.2.2 美容從業人員之建議

經由前述章節之研究及完成實際驗證後，謹就驗證所獲之結論，對於即將踏入或已是美容產的從業人員，在從業心態的養成及認知中提出下列具體之建議：

一、利用休閒參與及工作滿足來調適紓壓自我身心，創造幸福感受

從驗證結果中顯示，工作滿足及休閒參與的加入能將自我幸福之知覺感受提升。故在繁忙之工作壓力中，除了盡情在工作上的表現外，要讓身心獲得適當的調適，可利用參與社交等休閒活動及利用工作成就來獲得自我滿足，創造出高品質的幸福感受，且延續正向成長提升的永續的創造力。

二、提升自我能力，創造多元之工作能力

美容行業擁有多元且具創造性的工作特性，也是走在時代尖端的產業特性，時尚資訊流通迅速，往往顧客有時比從業人員更具美學觀點與新知，此研究發現因此不論入行先後或年資長短，提升自我能力都是這行業不可停下之腳步，對於不同背景變項者，都要學會適應工作特性及調整工作心態及認知，才能在此行業立足，也唯有積極自我學習與進步，才能從容面對顧客，提供滿意的技術與服務，來達到雙方的滿足與滿意，而從業人員也能由當中獲得工作成就，進而感受到置身於幸福的工作領域中，繼續創新與延續美容新知。

5.3 後續研究建議

經由前述章節之研究及完成實際驗證後，分別就驗證所獲之結論對美容產業管理者及美容從業人員提出具體之建議，但礙於研究對象及範疇有所限縮，在此對後續研究者提出下列具體之建議：

- 一、本研究的調查對象僅限於台中市美容從業人員，因此，本研究之結果與推論，僅及於台中市轄內之該業相關人員，建議後續研究可以跨縣市發送問卷，擴大研究對象，比較不同縣市之美容從業人員間於各研究變項知覺之差異情形。
- 二、本研究僅採用問卷調查法來了解美容從業人員之工作特性、休閒參與、工作滿足對幸福感之影響情形，未能與受測者僅行深度訪談，了解他們從事美容服務行業之心理層面影響最大的因素是哪些？建議後續研究者可以深度訪談方式，以質性研究方法再對相關議題進行分析與探討，得到更嚴謹的結果，對產學界貢獻更多心力與智慧。

參考文獻

一、中文部分

1. 王微茹(民 96)，大學生之休閒需求、參與、滿意度及幸福感之研究 幸福感之需求滿足理論驗證，世新大學觀光學系碩士學位論文。
2. 王傑明(民 93)，主管領導行為、工作特性、工作滿意度與離職傾向之關係研究—以高科技產業員工為例，國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
3. 方俊儒(民 90)，領導行為、工作特性與工作滿足關係之探討—以我國大型會計師事務所為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
4. 吳月霞(民 93)，國小高年級單親兒童親子互動、社會支持與其幸福感之研究，國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
5. 吳強(民 98)，人力資源開發與管理，化學工業出版社。
6. 邱翔蘭(民 93)，高雄市退休老人休閒活動與其幸福感之研究，大葉大學休閒事業管理學系碩士班碩士論文。
7. 李建國(民 101)，大學生生活壓力、人格特質及其幸福感之研究，國立嘉義大學輔導與諮商學系研究所碩士論文嘉義。
8. 林世明(民 91)，我國消防組織體制下基層人員工作滿意度之評估—以彰化縣為例，大葉大學事業經營研究所碩士論文。
9. 林晏洲(民 93)，遊憩者選擇遊憩區行為之研究，都市與計劃，第 10 卷，33-49 頁。
10. 林子雯(民 95)，成人學生多重角色與幸福感之相關研究，正修學報，第 13 期，269-290 頁。

11. 林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜(民 101)，快樂的員工更有生產力嗎？
組織支持與工作態度之雙重影響，中華心理學刊，第 54 卷，第 4 期，
451-469 頁。
12. 柯永河(民 82)，心理治療與衛生(上)(下)，台北：張老師文化出版。
13. 洪家興(民 96)，彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作
滿足對幸福感之影響，大葉大學休閒事業管理系碩士在職班論文。
14. 洪婷琪(民 99)，學前教師工作壓力、工作滿意度與幸福感之研究，國
立政治大學幼兒教育研究所碩士論文，台北市。
15. 施建彬(民 84)，幸福表現及其相關因素之探討，高雄醫學院行為科學
研究所碩士論文。
16. 陳明崇(民 90)，國民中小學專任人事人員工作特性與工作滿意之研究
—以台灣北部五縣市為例，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論
文。
17. 陳如昱(民 92)，工作特性、責任感對工作滿意度之影響—以外派大陸
人員為例，大葉大學國際企業管理學系碩士論文。
18. 陳信利(民 102)，休閒參與對工作壓力適應性績效之影響，中國文化大
學觀光休閒事業管理研究所碩士論文。
19. 陳彰儀(民 78)，工作與休閒—從工業心理學的觀點探討休輪的現況與
理論，淑馨出版社，台北。
20. 陳思倫(民 86)，休閒遊憩概論，國立空中大學，新北市，154-167 頁。
21. 陳維岳(民 94)，工作特性、工作滿意與組織承諾之關聯性研究，中央
大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園縣。
22. 陸洛、蔡貴丞、吳欣蓓(民 98)，工作壓力與休閒活動對工作後果之雙
重影響，運動與遊憩研究，第 4 卷，第 2 期，151-165 頁。

- 23.張誠仁(民 92)，個人特質、工作滿足、工作壓力、主管領導與離職傾向關係之研究－壽險行銷人員之探討，逢甲大學保險學系碩士論文。
- 24.張澤君(民 101)，台北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之研究，臺灣師範大學運動與休閒管理研究所在職碩士班學位論文。
- 25.張隆憲(民 91)，國際企業員工工作步調與休閒需要關係之研究，中國文化大學國際企業管理研究所，臺北市。
- 26.張少熙(民 81)，青少年自我概念與休閒活動傾向及其阻礙因素之研究。國立台灣大學體育研究所碩士論文。
- 27.張瑋玲(民 101)，高承諾型人力資源管理系統、員工協助方案與工作敬業心關係之研究：以情感性承諾為中介變項。中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 28.梁坤茂(民 91)，高雄市國中教師參與休閒性社團及相關因素之研究，國立師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 29.許志賢、蔡進發、黃宗成、何欣怡(民 96)，高科技產業員工休閒行為與工作生活品質、工作壓力、工作績效之相關性研究，管理實務與理論研究，第 1 卷，第 3 期，153-173 頁。
- 30.黃世忠(民 91)，組織結構、領導風格、員工個人特質、工作特性與工作滿足關係之研究－以中山科學研究院電子系統研究所為例，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 31.游淑惠(民 92)，國小校長魅力領導與教師組織承諾局工作滿意之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，屏東市。
- 32.楊國樞(民 79)，生活素質的心理學觀，中華心理學刊，第 22 期，11-24 頁。

33. 楊怡寧(民 95) , 休閒參與休閒滿意與幸福感關係之研究—探索休閒多樣性之影響 , 國立嘉義大學休閒事業管理研究所碩士論文。
34. 楊皓任(民 103) , 休閒態度對工作壓力與工作績效間關係之影響 , 義守大學管理科學研究所碩士論文 , 高雄市。
35. 楊怡寧(民 95) , 休閒參與休閒滿意與幸福感關係之研究—探索休閒多樣性之影響 , 國立嘉義大學觀光悠閒管理研究所碩士論文。
36. 廖曜生(民 87) , 彈性工時制度之個人屬性與工作特性、工作滿足、工作績效關係研究—以國內電子業為例 , 國立成功大學企業管理學系碩士論文。
37. 鄭信志(民 101) , 休閒活動參與、休閒阻礙、工作壓力與工作績效之相關研究 , 國立新竹教育大學教育心理與諮商研究所碩士論文 , 新竹市。
38. 滿莉芳(民 91) , 情緒勞務工作者情緒勞務負荷與工作結果之研究—以情緒智力與工作特性為干擾 , 靜宜大學企業管理研究所碩士論文。
39. 潘玟諺 (民 94) , 博物館義工背景、參與動機與工作滿意度之研究—以高雄市立歷史博物館為例 , 國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文。
40. 劉秀枝(民 100) , 私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究 , 幼兒教保研究集刊 , 第 6 期 , 87-115 頁。
41. 賴美娟(民 86) , 基層警察工作壓力與休閒參與現況及期望之研究 , 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
42. 謝青儒(民 91) , 父母參與子女性別角色概念、性格特質、幸福感及學業表現之相關研究 , 國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。

43. 謝琇玲、李美華(民 100)，魚與熊掌不可得兼？探索工作滿足與幸福感的關聯性，勞資關係論叢，第 13 卷，第 1 期，35-71 頁。
44. 薛銘卿(民 81)，休閒及休閒活動定義之詮釋：非規範及規範性觀點，戶外遊憩研究，第 5 卷，第 3 期，71-89 頁。
45. 聶夢玲(民 93)，在職進修者供工作壓力與休閒行為及其相關因素研究—以國立空中大學學生為例，佛光人文社會學院館理學研究所碩士論文。
46. 顏映馨(民 88)，大學生的生活風格、人際親密和幸福感關係之研究，國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文。
47. 魏美惠(民 100)，幼兒教師幸福感研究，教育科學期刊，第 10 卷，第 2 期，173-194 頁。
48. 簡俊哲(民 102)，國營事業民營化員工休閒參與、工作壓力、身心健康與工作績效關係之研究—以中華電信公司為例，朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文，臺中市。
49. 簡郁雅(民 93)，家庭休閒之探討，嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，台南。
50. 蘇淑芳、王湧水(民 102)，土木建築工程人員離職傾向原因探析，營建資訊，第 365 期，51-59 頁。

二、英文部分

1. Adams, J. S.(1963),Toward an Understanding of Inequity,Journal of Abnormal Psychology, Vol.67,pp. 422-436.
2. 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, Vol.51, pp.1173-1182.
3. Bongguk, K. & David, C. (1995), The Relationship between Personality Types and Leisurepreferences,Symposium On Leisure Research,Vol.16,pp.87-96.
4. Buss,D.M.(2000), The Evolution of Happiness,American Psychologist, Vol. 55, pp.15-23.
5. Campbell, J. P. & Pritchard, R. D.(1976), Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology, New York: Wiley.
6. Cuieford, J. P. (1965), Fundamental Statistics in Psychology and Education, 4th Edition, New York: McGraw Hill.
7. Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M.(1993), The Relationship between Income and Subjective Well-being: Relative or Absolute? Social Indicators Research,Vol.28,pp.195-223.
8. Ghiselli, R., La Lopa, J., & Bai, B. (2001), Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent among Food-service Managers, The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly,Vol.42, No.2, pp.28-37.
9. Hackman, J. R.,& Oldham,G. R. (1975),Development of the Job Diagnostic Survey,Journal of Applied Psychology, Vol.60,No.2,pp.159-170.
10. Herzberg, F., Mausner, B & Snyderman, B. B.(1959),The Motivation to Work, New York: Wiley, In Carl Glickman,Stephen Gordon,Supervision of Instruction, pp.71-73, Needham Heights: Allyn and Bacon.

11. Herzberg, F., Mausner & Snyderman, B.B. (1959), The Motivation to Work, New York: John Wiley & Sons.
12. Hirschman, E. C. (1985), A Multidimensional Analysis of Content preferences for Leisure-time Media, Journal of Leisure Research, Vol.17, pp.14-28.
13. Hoppock, R. (1935), Job Satisfaction, New York: Harper.
14. Kaiser, H. F. (1974), An Index of Factorial Simplicity, Psychometrika, Vol.39, pp.31-36.
15. Kalleberg, A.L. (1977), Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, American Sociological Review, Vol. 42, pp.124-143.
16. Kelly, J. R. (1978), Family Leisure in Three Communities, Journal of Leisure Research, Vol.10, pp.47-60.
17. Locke, E. A. (1969), What Is Job Satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance, Vol.4, pp. 309-336.
18. Locke, E. A. (1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
19. Kaplan, M. (1960), Leisure in America: A Social Inquiry, New York: Wiley.
20. Maslow, A. H. (1954), Motivation and Personality, New York: Happer & Brothers Pub.
21. McClelland, D.C. (1961), The Achieving Society, New York: Van Nostrand Reinhold.
22. McClelland, D.C. & Winter, D. (1969), Motivating Economic Achievement, New York: Free Press.
23. McIntyre, N. (1989), The Personal Meaning of Participation: Enduring Involvement, Journal of Leisure Research, Vol.21, No.2, pp.167-179.
24. Newman, J. E. (1974), Predicting Absenteeism and Turnover: A Field Comparison of Fishbein's Model and Traditional Job Attitude Measures, Journal of Applied Psychology, Vol.59, No.5, pp.610-615.

25. Nunnally, J. C. (1978), Psychometric Theory, New York: McGraw-Hill.
26. Pearce, W. B., Cronen, V. E., & Harris, L. M. (1982), Methodological Considerations in Building Human Communication Theory, In F. E. X. Dance (Ed.), Human Communication Theory, pp. 1-41, New York: Harper & Row.
27. Ragheb, M. G., & Griffith, C. A. (1982), The Contribution of Leisure Participation and Leisure Satisfaction to Life Satisfaction of Older Persons, Journal of Leisure Research, Vol.14, No.4, pp.295-306.
28. Robbins, S. O. (1992), Management (4th ed), Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
29. Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001), On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being, Annual Review of Psychology, Vol.52, pp.141-166.
30. Ryff, C. D. (1989), Happiness is Everything, Or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, No.6, pp.1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069.
31. Roedel, R. R. & Nystrom, P. C. (1998), Nursing Jobs and Satisfaction, Nursing Management, Vol.19, pp.34-38.
32. Schneider, B.K. & Alderfer, C.P. (1973), The Studies of Satisfaction in Organization, Administrative Science Quarterly, Vol.18, pp.489-505.
33. Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975), Job Satisfaction and Their Corrections, American Behavior and Scientists, Vol.18, pp.346-352.
34. Steer, R. M. & Porter, L. W. (1977), Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology, Vol.59, No.5, pp.603-609.
35. Turner, A. N. & Lawrence, P.R. (1965), Industrial Jobs And The Worker, Cambridge: Harvard University Press.
36. Udechukwu, I. I. (2007), The Influence of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction on Organizational Exit (Voluntary Turnover): Evidence from a Correctional

Setting, Journal of Applied Management and Entrepreneurship, Vol.12,No.1, pp.127-142.

37. Veenhoven, R. (1989), Is Happiness Relative ? In Forgas, J. P. &Innes, J. M.(Eds.), Recent Advance in Social Psychology:An International Perspective,North Holland:Elsevier.
38. Vroom,V. H. (1964), Work and Motivation , New York: Wiley.
39. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W, & Lofquist, L. H.(1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Vol. XXII, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
40. Wexley, K.N., & Yukl, G. A. (1977), Organizational Behavior and Personnel Psychology, Homewood, IL: Richard D. Irwin.
41. William, Schutz (1996), The Interpersonal under World, Palo Alto, Calif: Science and Behavior Books.

各位業界先進，您好：

感謝您在百忙中撥空填答此份問卷調查，這是一份學術性研究問卷，本研究主要是在探討從業人員工作特質、休閒參與、工作滿足對幸福感之影響。請依據您個人的實際感受表示看法。本問卷之題目並無所謂的對與錯的觀念，採不記名方式，所有資料僅供學術研究分析之用，絕對保密且不對外公開，亦不另作其他用途。請您安心作答，不要遺漏任何一題。本研究非常需要您的協助，懇請您於百忙之中抽空填答。

謹此致上萬分謝意，祝福您身體健康、工作如意

研究單位：南華大學企業理學系

管理科學碩士在職班

指導教授：褚麗絹博士

研究生：盧翠菊敬上

附錄一研究問卷

一、工作特性		非	不	稍	沒	稍	同	非
請就您覺得您個人的工作實際情況，依符合程度在下列各描述句在適當的□打「√」，每一題均要作答，請勿遺漏，謝謝您的合作。		常	同	微	意	微	意	常
		不	意	不	見	同		意
		意		意		意		
1	我的工作必須使用許多複雜或高準的技術。	<input type="checkbox"/>						
2	我的工作從頭參與到尾相當完整，在最後成果上可以看到我的貢獻。	<input type="checkbox"/>						
3	我的工作結果對別人有重大影響。	<input type="checkbox"/>						
4	我的工作容許我自己處理負責的事務相當多。	<input type="checkbox"/>						
5	工作的安排使我可以定期知道自己工作的成績。	<input type="checkbox"/>						

6	我的工作需要運用不同技能來處理不同的事情。	<input type="checkbox"/>						
7	我的工作都已經被安排好了，以致於我沒有機會從頭到尾參與完成整件工作。	<input type="checkbox"/>						
8	我的工作在公司整體的運作上具有舉足輕重的地位。	<input type="checkbox"/>						
9	從事工作時，我很少有機會運用個人的創造力或判斷	<input type="checkbox"/>						
10	工作時，有許多機會讓我知道自己工作成績的好壞。	<input type="checkbox"/>						
11	我的職務是反覆做簡單的工作。	<input type="checkbox"/>						
12	就整體而言，我的工作對公司來說，並不是非常重要的。	<input type="checkbox"/>						
13	我的主管會經常與我討論有關於我工作表現的事。	<input type="checkbox"/>						
14	我的主管會明確地告訴我，我的工作成果或未來該努力的方向。	<input type="checkbox"/>						
15	我的工作給我相當大的決定空間，使我可以獨立地工作。	<input type="checkbox"/>						

二、休閒參與

請就您過去三個月內個人在自由閒暇時間，最常參與該休閒活動的次數來了解其參與頻率，只要有一種符合即可，依符合程度在下列各描述句在適當的打「✓」，每一題均要作答，請勿遺漏，謝謝您的合作。

		不 曾 參 加	很 少 參 加	偶 爾 參 加	普 通	較 常 參 加	常 常 參 加	定 期 參 加
1	大眾媒體類(例:看電視/電影、聽廣播、打電腦、上網、玩電視遊樂器、閱讀報章雜誌、看小說、漫畫、看演唱會、看現場比賽等)	<input type="checkbox"/>						
2	藝文活動類(例:參加研習會、聽演講、欣賞戲劇表演、參觀各種資訊展覽、參觀文藝展、參觀名勝古蹟、參觀主題公園、花園、去圖書館、彈奏樂器等)	<input type="checkbox"/>						

3	戶外活動類(例:攀岩、登山健行、散步、釣魚蝦、觀察動植物、園藝活動、天文星象、國內外觀光旅遊、徒步旅行、郊遊、露營、野餐、烤肉、戶外 BB 彈遊戲、高空彈跳等)	<input type="checkbox"/>						
4	社交活動類(例:打電話聊天、拜訪親友、約會、交友聯誼、與同事/朋友聚會、社團活動、社會公益、宗教團體活動、上教會、社團活動、去 PUB、去 KTV 等)	<input type="checkbox"/>						
5	嗜好活動類(例:逛書店、飼養寵物、學習各種語言、作手工藝品、購物娛樂、下棋、打麻將、玩樂透、化妝保養、沉思、休息、吃零食、收集物品等)	<input type="checkbox"/>						
6	運動活動類(例:球類活動、水上活動、慢跑、騎腳踏車、溜直排輪、滑板、瑜珈、有氧運動等)	<input type="checkbox"/>						

三、工作滿足		非 常 不 同	不 同 意	稍 微 不 同	普 通	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
請就您目前對於工作滿足的實際情況，依符合程度在下列各描述句在適當的 <input type="checkbox"/> 打「✓」，每一題均要作答，請勿遺漏，謝謝您的合作。								
1	我對於目前的工作量，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
2	我對於工作賦予我單獨表現的機會，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
3	我對於工作常能讓我處理不同事情的機會，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
4	我對於這工作會使同事或朋友對我有特殊評價，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
5	我對於主管對待部屬的方式，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
6	我對於主管做決策的能力，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						

7	我對於目前工作不會讓我做違背良心的事情，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
8	我對於目前工作的穩定性，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
9	我對於在工作中有為別人服務的機會，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
10	我對於在工作中有指導別人做事的機會，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
11	我對於目前的工作有發揮自己能力的機會，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
12	我對於公司（部門）執行政策的方式，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
13	就我所做的工作量，我對於所得到的報酬（薪資），感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
14	我對於工作中所給予的升遷機會，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
15	我對於在工作中能自由運用自己的判斷力，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
16	我對於在工作中能以自己的方法處理事情，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
17	我對於工作環境（設備、照明、空間），感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
18	我對於和同事相處的情形，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
19	我對於在工作中表現良好所能得到的讚許，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
20	我對於從工作中所能得到的成就感，感到滿意。	<input type="checkbox"/>						
四、幸福感 請就您目前身心的感受實際情況，依符合程度在下列各描述句在適當的 <input type="checkbox"/> 打「 <input checked="" type="checkbox"/> 」，每一題均要作答，請勿遺漏，謝謝您的合作。		非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	普 通	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1	我覺得生活中的事是有趣的。	<input type="checkbox"/>						
2	我覺得這個世界是美好的。	<input type="checkbox"/>						
3	我的生活有目標和意義。	<input type="checkbox"/>						
4	我熱愛我的生活。	<input type="checkbox"/>						

5	我對未來感到樂觀。	<input type="checkbox"/>					
6	我覺得生活有保障及安全感。	<input type="checkbox"/>					
7	我和家人的關係是和諧的。	<input type="checkbox"/>					
8	我和同事間的關係是互相支持的。	<input type="checkbox"/>					
9	我會利用語言或非語言的溝通方式，來建立良好的人際關係。	<input type="checkbox"/>					
10	我對別人不吝付出愛心。	<input type="checkbox"/>					
11	我覺得和朋友在一起很開心。	<input type="checkbox"/>					
12	當我有困難的時候，家人或朋友會幫助我。	<input type="checkbox"/>					
13	我可以規劃自己的生活。	<input type="checkbox"/>					
14	我能解決生活中的問題。	<input type="checkbox"/>					
15	我喜歡我自己。	<input type="checkbox"/>					
16	在團體中，我認為我有吸引力。	<input type="checkbox"/>					
17	我會勇於表達心中的想法。	<input type="checkbox"/>					
18	我有能力做我想做的事。	<input type="checkbox"/>					
19	我對自己的健康感到滿意。	<input type="checkbox"/>					
20	我覺得自己的生活很充實。	<input type="checkbox"/>					
21	我的心情經常保持愉快。	<input type="checkbox"/>					
22	我的生活作息正常。	<input type="checkbox"/>					
23	我的體能很好。	<input type="checkbox"/>					
24	我覺得自己每天都很有精神。	<input type="checkbox"/>					

個人基本資料此部分僅供統計分析之用，絕不對外公，敬請安心填答，謝謝!

1.性別：

男 女

2.婚姻狀況：

未婚 已婚

3.有無子女：

有 無

4.年齡：

21~30 歲 31~40 歲 41~50 歲 51-60 歲 61 歲以上

5.最高學歷：

高中職 專科 大學 碩士 博士

6.現職工作職位：

受雇者 自營開業 合夥經營 行動美容師

7.現職工作年資：

2 年以下 2~4 年 5~7 年 8~10 年 10 年以上

