

國立高雄科技大學  
商務資訊應用系  
碩士論文

以工作要求-資源模式探討遠距工作者的工作績  
效及其影響因素

Exploring and validating a theoretical framework  
to understand the causal effects of job performance  
for remote workers: a view of job demand-  
resources model

指導教授：黃錦祥 博士

研究生：吳明翰

中華民國 113 年 6 月

# 論文口試委員會審定書

## 國立高雄科技大學研究所學位論文考試審定書

商務資訊應用系 碩士班

研究生 吳明翰 所提之論文

論文名稱(中文): 以工作要求-資源模式探討遠距工作者的工作績效及其影響因素

論文名稱(英/日/德文): Exploring and validating a theoretical framework to understand the causal effects of job performance for remote workers: a view of job demand-resources model

經本委員會評審，符合 碩士 學位論文標準。

學位考試委員會

召 集 人 黃貞芬 簽名

委 員

黃貞芬  
王聲華  
黃錦祥

指導教授 黃錦祥 簽名

系所主管 王聲華 簽名

中華民國 113 年 5 月 24 日

保存期限：永久

# 論文歸屬協議書

## 國立高雄科技大學學位論文著作權歸屬協議書

論文名稱：以工作要求-資源模式探討遠距工作者的工作績效及其影響因素  
Exploring and validating a theoretical framework to understand the causal effects  
of job performance for remote workers: a view of job demand-resources model

研究生：吳明翰

論文種類：碩士論文

系所名稱：商務資訊應用系

指導教授：黃錦祥

茲為保障著作人著作權益，並就論文著作權之歸屬及事後權利行使方式，包括論文應如何公開發表、發表時應如何標示著作人姓名、論文事後可作何種修改以及未來應如何授權他人利用等事項，碩、博士生與指導（含共同指導）教授依下列原則達成協議：

- 一、碩、博士生所撰寫之論文，如指導（或共同指導）教授僅為觀念之指導，並未參與內容表達之撰寫，依著作權法規定，學生為該論文之著作人，並於論文完成時，即享有該論文之著作權，指導教授無法於事後主張為共同著作人，亦不得共同掛名為著作人。（著作權法第10條之1）
- 二、如指導（或共同指導）教授不僅為觀念的指導，且參與內容之表達而與學生共同完成論文，且各人之創作，不能分離利用者，則為共同著作，學生與指導教授為論文的共同著作人並共同享有著作權，此等共同著作著作權（包括著作財產權及著作人格權）的行使，即應取得碩、博士生與指導（或共同指導）教授之共同同意後，始得為之。（著作權法第8條、著作權法第40條之1第1項）
- 三、依上述原則，本論文之著作權歸屬：

- ☐ 研究生單獨擁有。  
☒ 研究生與指導教授共同擁有。  
☐ 研究生、指導教授及共同指導教授共同擁有。

研究生： 吳明翰 日期：113年05月06日

指導教授： 黃錦祥 日期：113年6月6日

以工作要求-資源模式探討遠距工作者的工作績效  
及其影響因素

Exploring and validating a theoretical framework to understand  
the causal effects of job performance for remote workers: a view  
of job demand-resources model

指導教授：黃錦祥 Jin-Shiang Huang

研究生：吳明翰 Ming-Han WU

國立高雄科技大學

商務資訊應用系

碩士論文

A Thesis  
Presented to  
Department of Business Computing  
National Kaohsiung University of Science and Technology in Partial  
Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of  
Master in  
Department of Business Computing  
June 2022  
Kaohsiung, Taiwan

中華民國 113 年 6 月

以工作要求-資源模式探討遠距工作者的工作績效  
及其影響因素

學生：吳明翰

指導教授：黃錦祥博士

國立高雄科技大學

商務資訊應用系

摘要

遠距工作在 Covid-19 疫情期間受到廣泛的採用，即使在疫情受到有效控制的現在，這種工作模式仍然持續受到相當程度的重視。為了解遠距工作績效的影響因素與結構，本研究以工作要求-資源模式為基礎建構研究模型與假說。研究發現，遠距工作者的工作績效，受到健康耗損程度與敬業度所影響。其中，健康耗損的主要影響因素為情緒負荷、工作負荷、工作自主性及主管支持度，而敬業度的主要影響因素為回饋即時性與主管支持度。本研究也發現，遠距工作績效的自我認知，會正向影響上班族對遠距與實體工作績效差異的認知。整體而言，本研究模型對遠距工作者的工作績效自我認知具有良好的解釋能力，且研究成果無論在遠距工作相關之理論與實務上，都有一定程度的貢獻。

關鍵字：遠距工作；工作要求-資源模式；工作績效；健康耗損；敬業度

# **Exploring and validating a theoretical framework to understand the causal effects of job performance for remote workers: a view of job demand-resources model**

Student: Ming-Han WU

Advisors : Jin-Shiang

Huang

Department of Business Computing  
National Kaohsiung University of Science and Technology

## **Abstract**

Remote working has been widely adopted during the Covid-19 epidemic, and even now that the epidemic has been effectively controlled, this working style continues to receive considerable attention. In order to explore the influencing factors and structures of remote work performance, this study constructed a research model and hypotheses based on the job requirements-resources model. We found that the work performance of remote workers is primarily affected by health depletion and engagement. Our findings revealed that the main influencing factors of health depletion are emotional load, workload, work autonomy and supervisor support, and the main influencing factors of engagement are feedback immediacy and supervisor support. This study also found that self-perception of remote work performance will positively affect office workers' perception of the performance gap between remote and physical work performance. Overall, this research model has reasonable explanatory power for remote workers' self-perception of work performance, and the research results also contributed both theoretically and practically to understanding remote work.

Keywords: Remote work ; Job demand-resources model ; Job performance ; Health depletion ; Engagement

## 致謝

轉眼間，兩年的研究所生活即將進入尾聲。驀然回首，內心感受百感交集，此時此刻的心情更是充滿無限感恩。本論文能夠順利完成，心中最感謝的就是我的指導老師－黃錦祥教授。這兩年來之悉心指導，無論是學術上的提攜、未來工作的建議，恩師總是為我循循善誘，並且給予我許多鼓勵以及支持。學生十分有幸追隨恩師求學，不僅傳授學生理論上的知識，也培養學生嚴謹與往後踏入社會的做事態度。在論文撰寫的過程中，給予我極其有益的建議和具體的指導，並在論文的審稿中傾注了大量的心血，在此謹向恩師致上最高的敬意。這邊鄭重地向恩師表達感恩，真的十分的感謝您，老師！

論文口試期間承蒙口試委員國立聯合大學資管系黃貞芬教授與高科大商務資訊應用系王馨葦教授之細心指正，並給予我諸多寶貴的建議，使得本研究能趨近於完善，在此致上深深的謝意。

在碩士修業期間，感謝研究室伙伴澤軒同學，在研究生涯中與我相互鼓勵，在我遇到挫折時，給予協助與分擔煩愁。另外感謝系上的岳霖學長給與勉勵與關懷，即使畢業了還忘不了回首督促，因為有你們讓我在研究生涯中增添了許多美麗的回憶。使得這段為期兩年的路程走可以順利如期結束。

最後，感謝我親愛的家人與朋友，在這一路上，碰到了許多人生大小事，但就是因為有你們一路的支持與鼓勵，才能讓我無後顧之憂地朝向目標挑戰，並且完成這份成果，你們都是我持續努力的動力。謹以此向所有關心我的人致上最深的謝意，並將這份成果分享給你們。

吳明翰 謹誌國立高雄科技大學  
商務資訊應用系  
中華民國一百一十一年六月

# 目錄

第壹章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究的目的.....	1
1.3 研究流程.....	2
第貳章 文獻探討.....	3
2.1 新型的工作模式-遠距工作 .....	3
2.2 工作要求-資源模式 .....	4
2.3 情緒負荷 .....	7
2.4 工作負荷 .....	8
2.5 工作自主性 .....	9
2.6 回饋即時性 .....	10
2.7 主管支持.....	11
2.8 遠距工作與工作績效 .....	12
第參章 研究架構與研究假說.....	13
3.1 研究架構與假說 .....	13
3.1.1 情緒負荷對健康耗損與敬業度之關係 .....	14



3.1.2 工作負荷對健康耗損與敬業度之關係 .....	14
3.1.3 工作自主性對健康耗損與敬業度之關係 .....	15
3.1.4 回饋即時性對健康耗損與敬業度之關係 .....	15
3.1.5 主管支持度對健康耗損與敬業度之關係 .....	16
3.1.6 遠距工作健康耗損與敬業度之關係 .....	16
3.1.7 健康耗損跟工作績效之關係 .....	17
3.1.8 敬業度跟工作績效之關係 .....	17
3.2 操作型定義 .....	18
3.3 前測問卷的設計 .....	19
第肆章 資料分析方法與前測問卷的信效度分析 .....	21
4.1 資料分析方法 .....	21
4.2 第一次問卷前測 .....	21
4.3 前測問卷修改 .....	23
4.2 第二次問卷前測 .....	25
第五章 正式問卷資料分析與結果 .....	27
5.1 正式問卷 .....	27
5.2 評鑑測量模型 .....	33
5.3 研究模型的分析結果 .....	37

5.4 研究假說的驗證結果.....	40
第六章 討論與建議.....	42
6.1 討論.....	42
6.2 研究貢獻.....	46
6.3 實務貢獻.....	47
6.4 研究限制與未來建議.....	48
附件 本研究問卷.....	62

## 表目錄

表 1 本研究各變項的操作型定義 .....	18
表 2 前測各構面之題項.....	19
表 3 第一次前測之測量表模型參數估計表 .....	22
表 4 第二次前測之測量表模型參數估計表 .....	25
表 5 前測區別效度檢定表 .....	26
表 6 樣本特性分配表(N=342) .....	27
表 7 性別與年齡交叉分析表 .....	29
表 8 性別與年資交叉分析表 .....	30
表 9 各構面的敘述性統計分析表 .....	31
表 10 正式問卷測量模型參數估計表(HD4 刪除前)...	33
表 11 正式問卷測量模型參數估計表(HD4 刪除後)....	34
表 12 區別效度檢定表.....	36
表 13 正式問卷構面的假說驗證結果.....	40
表 14 研究假說的驗證結果 .....	41

## 圖目錄

圖 1 研究流程 .....	2
圖 2 工作要求-資源模式理論架構圖.....	5
圖 3 初始研究架構圖 .....	13
圖 4 受測者性別之間的年齡差異情形.....	29
圖 5 受測者性別之間的年資差異情形.....	30
圖 6 正式問卷的路徑分析圖 .....	37
圖 7 正式問卷的 PLS 路徑圖 .....	39
圖 8 研究架構的驗證結果 .....	41

# 第壹章 緒論

本研究意旨在了了解企业員工採用遠距上班，是否會與在公司實體上班之間產生工作績效的差異，並對其形成原因進行探討與驗證。本章節共分成三小節，依序為研究背景與動機、研究的目的、研究流程。

## 1.1 研究背景與動機

遠距上班的議題，一直都是受到討論的新型工作模式。遠距上班的概念最早於 1957 年提出(維基百科，2022 年)，其背景原因為考量通勤對石油能源的耗損。隨著 1970 年代能源危機正式浮上檯面起，遠距上班從那個時期開始，就受到了一定程度的討論與重視，然而受限於資訊與通訊技術尚未成熟，當時能夠真正實現遠距上班的企業仍然非常有限。

遠距上班不侷限在節省能源的考量，當遇到天然災害的時候，許多企業也必須採取遠距上班的因應措施，只是這些臨時性任務的持續時間通常很有限。最近兩三年來，Covid-19 疫情讓全世界迎來了長期的居家上班模式，且直到疫情趨緩的現在，仍然有許多企業組織持續使用遠距工作模式。雖然遠距上班帶給員工許多的便利性，但隨之而來的問題也紛紛浮現出來，尤其在企業主管對員工遠距上班工作績效的擔憂上更是如此。有些主管擔心員工若不在公司上班則無法即時交付重要任務，有些主管擔心員工在公司以外的環境工作時，容易受到外界的事物干擾而分心，更有主管擔心員工因此養成懶散的習慣，甚至對回到公司上班產生排拒的心態。無論如何，這些讓遠距工作績效不彰的潛在可能性，都是讓許多企業對採取遠距上班保持觀望態度的原因。

為了更進一步了解影響遠距上班工作績效的因素，以及遠距上班是否會與公司實體上班的工作績效產生落差，本研究將以人力資源領域的理論，工作要求-資源模式理論基礎來發展研究模型，並建構對應的研究假說，再以具有遠距上班經驗的工作者為對象，探討員工的遠距工作績效及他們在實體上班的工作績效差異，以及影響上述員工績效表現的主要形成原因，期望能對企業採用遠距工作的決策提供幫助。

## 1.2 研究的目的

本研究的目的主要在疫情 COVID-19 之後，已在職場工作且具有遠距上班經驗的上班族為研究對象。當員工面臨遠距上班時與公司實體上班的工作績效表現間的差異。

本研究的主要目的包括以下幾點：

- 一、探討員工面臨遠距上班時的健康耗損：透過探討員工在遠距上班的健康程度耗損情形，了解員工在遠距工作中，是否會因為身心健康等因

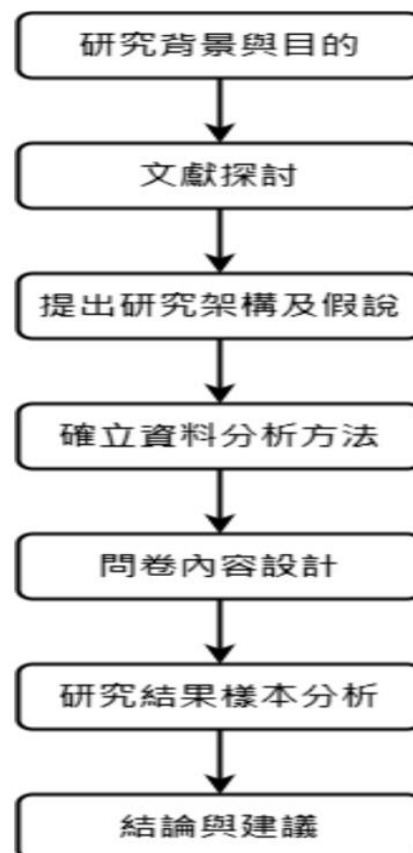
素影響自身的情緒及工作的表現。

- 二、分析員工在遠距工作時的敬業度：透過工作要求－資源模式，了解員工在遠距工作時可獲得的資源、工作自主性、環境自主性以及主管支持度，是否對員工在遠距工作中的敬業度產生顯著的影響性。
- 三、了解影響員工遠距上班工作績效的表現，以及潛在的關鍵影響因素，如健康耗損與敬業度等，是否會直接或間接影響員工的遠距上班工作績效。
- 四、遠距工作與在公司實體上班的績效差異比較：透過員工遠距上班的工作績效與實體上班的工作績效的比較，了解兩者之間的差異及其產生的可能原因。

### 1.3 研究流程

本研究的進行流程主要分為以下步驟依序進行：(1)確立研究背景與目的、(2)進行文獻回顧與探討、(3)提出研究架構及研究假說、(4)確認資料分析方法、(5)設計問卷內容、(6)研究結果分析與討論、(7)做出結論與建議。根據前述，本研究的進行流程如圖 1 所示：

圖 1 研究流程



資料來源：本研究整理

## 第貳章 文獻探討

根據第一章的研究背景與動機及研究目的，本章將透過國內外學者的相關文獻，來應證本研究之相關理論及概念。

### 2.1 新型的工作模式-遠距工作

居家上班的概念最早由美國的 Jones 於 1957 年提出。當初的遠距工作理念是源自於對身心弱勢群體行動不便的考量，於是改以透過書信等通訊方式，讓他們得以在家工作(維基百科，2022)。然而這種居家工作模式受限於觀念接受度與技術並未到位等因素，無法發展成為當時的主要工作方式之一。直至 2019 年末 COVID-19 疫情爆發，因病毒擴散十分迅速，為了避免更多人與人的接觸，各國紛紛提出居家隔離的政策，員工被隔離期間企業別無選擇，只能讓其居家上班。我國政府亦將該次的疫情列為法定傳染病(衛生福利部，2020)，國發會並配合通過「國家發展委員會遠距辦公實施方案」，讓員工可以申請居家辦公，並鼓勵企業組織比照辦理(國家發展委員會，2020)。

遠距工作是一種新型的辦公模式，可以讓許多員工可以在非傳統辦公室中完成工作，且工作空間的選擇不限定在特定密閉空間，也可以在開放式空間進行工作，完全交由員工自己決定(Rianne Appel-Meulenbroek，2022)。遠距工作的採用，可以大幅減少員工通勤的時間、能讓工作者較自由的彈性安排自己的工作，對企業而言也能減少辦公室租金及工作空間的營運成本。因此，即使在 COVID-19 疫情趨於穩定後，許多企業回復傳統的辦公模式，但整體而言企業採用遠距上班的比例，仍較疫情之前有些許增加，由原先的 2.4% 上升至 4.1%(勞動部，2021)。此外，一個最新的國內職場調查也指出，即使不考慮疫情影響，未來願意採用遠距工作的員工佔比高達 67.5%，不願意的僅佔 32.5%，可見遠距工作確實是未來重要工作模式的轉變方向(104 人力銀行，2023)。在當前的社會環境中，工作方式正在經歷一場根本性的變革。新興的工作方式基於對時間和空間使用的全新和不同的假設，顯著區別於傳統的辦公室。這些方式更強調互動性，讓個人更好地掌握時間、內容、工具和工作地點。工作並未從我們的生活中消失，而是以一種重新塑造的形式再次浮現。儘管一些傳統的工作結構可能正在消失，但工作卻變得越來越無形，遍布所有社會空間。新型工作方式的興起不僅是技術發展的結果，更是一場對工作本質重新思考的運動，這種轉變塑造了我們對時間、空間和工作的理解(Jeremy Aroles，2021)。在全球大流行中，企業彈性成為成功和生存的關鍵。組織需具備應對突變的靈活性，即組織彈性。這種能力使企業在危機時期實現短期調整，迎合環境變化，然後回歸正常運作。鑑於 COVID-19 的長期影響，企業應調整組織規模，將短期應對轉化為可持續轉型，以迎接未來的可持續發展挑戰。這種靈活性和適應性將成為企業生存和繁榮的基石(Andreas J. Reuschl，2022)。

遠距工作對於員工而言，是一種不同於實體辦公室的工作體驗。許多員工早已習慣於實體的工作環境與工作方式，當切換至遠距工作模式時，可能會所面臨到許多問題與挑戰，進而影響其工作績效。因此本研究參考相關文獻，將影響遠距工作績效相關的因素歸類為以下五個面向：情緒負荷、工作負荷、工作自主性、環境自主性與主管支持度。以下分別針對這些因素對遠距工作的影響加以探討。

## 2.2 工作要求-資源模式

工作要求-資源模式理論(Job demand-resources model，JD-R 模型) 是一個探討組織工作環境中「工作要求」與「工作資源」對員工工作績效影響的模型(Demerouti，2001)。JD-R 模型指出可能影響員工福祉的正面與負面因素，是人力資源管理領域裡為人所熟知的基礎理論之一。該模型將工作特徵區分為工作要求與工作資源兩大項目，並認為一個組織若僅對員工有高度的工作要求，卻未給予員工適當的工作資源，則會引發工作倦怠感和身心健康問題。反之，企業主管若能給予充足的資源協助，則能促使員工認真投入並提升工作績效。

JD-R 模型的架構如圖 2 所示，其內容包括以下五個構面：

1. 工作要求(Job Demands)：此構面為個人執行工作任務時，其所必須投入的心力，例如高度的工作負荷、具急迫性的時間壓力、工作本身或工作環境所帶來的情緒負荷等。這些心力耗損可能導致個別工作者感到疲憊、壓力大，進而影響到其工作表現和健康。
2. 工作資源(Job Resources)：此構面為企業組織提供給個別工作者的資源與支持，員工得以利用這些資源來執行工作任務。例如，公司可以為員工提供培訓機會、福利與支持、彈性工作控制權等。這些資源可以幫助個體更有效地應對工作要求，提升工作滿意度和工作績效。
3. 情緒耗竭(Exhaustion)：此構面是指個別工作者在執行工作任務上所產生的疲憊感和健康耗竭程度。長期的疲憊感和耗竭通常會使得工作者對僱主、主管或工作環境有所不滿，並工作績效產生負面影響。
4. 憤世嫉俗(Cynicism)：此構面是指個別工作者對整體工作環境的不滿與憎惡，而此厭惡感主要來自於組織或企業主管的冷漠，或是未能提供的足以順利完成工作任務的資源與支持。高度的憤世嫉俗足以反映出員工對組織的不滿，並對工作績效產生負面影響。
5. 工作績效(Performance)：此構面是指個別工作者在工作中的具體表現和成就，也是企業組織衡量個別工作者對企業產生貢獻度的重要指標。



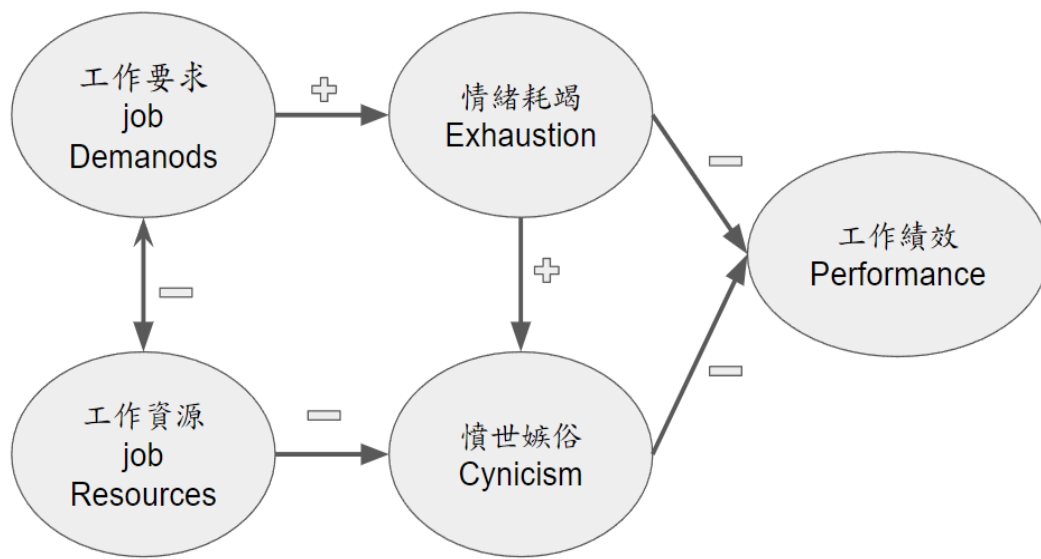


圖 2 工作要求-資源模式理論架構圖

整體來說，JD-R 模型強調若要提升與維持員工的工作績效，則企業必須設法讓員工在工作環境中找到身心健康狀態的平衡，以確保組織的工作要求不會超過個別員工的應對能力，同時也要為員工提供足夠的資源與支持，藉以減少工作者對工作環境的不滿與憎惡。學者們普遍認為 JD-R 模型可以作為企業組織進行工作任務設計的參考與評估依據，藉以確保每位員工在適度要求的工作環境中，保持愉悅、健康、滿意和高效(Bakker、Demerouti，2017)。

研究指出(Ya-Ting Chuang，2024)，過高的工作要求和資源提供不足，會導致個別工作者感到心力耗竭的疲憊，並對工作環境裡的相關人事物感到厭惡；如果這種情況持續存在且難以解決，則將對員工和組織的生產力產生不良影響。為避免此情形的產生，企業組織宜透過提供足夠的社會性支持、並授予員工合理的工作自主權與工作資源等，藉以激勵員工並促進他們的對工作的積極性和參與度，進而提升整體工作績效(Muhammad Shahnawaz Adil，2018)。實證研究的結果也支持了 JD-R 模型的看法，學者發現高度的工作要求、工作與家庭衝突等因素，與情緒耗竭和憤世嫉俗的失望感呈現正相關，並對工作績效產生負面影響(Panagiotis V. Kloutsiniotis，2020)。

此外，亦另有基於 JD-R 模型的實證研究指出，高工作要求本身並不是工作績效低落問題的直接原因，而是當高工作要求又同時缺乏工作資源結合時，才會對工作結果產生負面影響。根據該研究指出，提供員工足夠的工作資源，例如確定工作時間和地點的自主權，無論是在辦公室、家中、還是其他地方，可以有助於緩解高工作要求可能帶來的壓力；具體來說，當工作者感知到管理者授權和有效應對的機會存在時，高工作要求並不會削弱內在動機，相反的當授權與應對機會缺乏時，高工作要求並無法轉化為積極行動，反而損害了內在動機。總體而言，

實體與遠距的結合誕生的混合工作模式有助於滿足員工的自主需求，但必須注意提供足夠的工作資源以維持動機和效能(Nico W. Van Yperen, 2016)。

最近有研究以義大利 COVID-19 大流行期間的教師群體為對象 (Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro, 2022)，探討工作資源在工作要求和情緒耗竭之間扮演的角色，其結果顯示在避免群聚感染而必須採取遠距線上教學時，為使教學成效提升，學校行政團隊必須強有而力的支持第一線的教育工作者，設法提升足夠的教學資源，才能營造出更好的教學工作體驗與工作績效。在線上遠距教學期間，學校行政團隊應避免專橫和苛求，且必須支持教師在遠距教學上的專業與自主性，才能有助於教師在面對遠距教學的工作挑戰上充分發揮其自身資源。因此，該研究建議學校行政團隊必須給予教師足夠的自主與彈性，使他們得以善用多元教學方法與工具，藉以減輕教學的工作壓力和長期累積的身心疲憊感。

另一篇研究以 JD-R 理論建立研究架構(Jana Prodanova, 2021)，探討疫情期間的居家辦公情形。該研究針對員工在遠距工作中的個人工作需求，包括資通訊科技與智慧型手機等，以及工作者實際能獲得的工作資源進行調查。該研究證實了工作需求與工作資源的適當結合，會對居家工作者的工作績效產生影響，特別是在進行具有高度挑戰性的工作時，工作需求和工作資源的重要性尤其明顯。這個研究結果，對企業組織在遠距工作的推動與管理上提供了合適的指引。

另外一篇研究則針對遠距工作中所需的數位溝通和協作能力進行探討，該研究顯示對 COVID-19 流行期間的居家工作者而言，企業組織若提供員工足夠的數位溝通和協作能力，可讓員工仍然得以保持高度積極性，並不會對其工作績效產生負面影響。因此該研究認為，企業組織不僅應關注高技能專業人員或危機時期的工作需求及工作參與度，也應了解其他員工的需求及參與度。企業主管也應該重視建立遠距社會支持系統，例如暢通的正式溝通管道與非正式的聊天機制等，以確保員工在居家遠距工作中保持密切的聯繫，藉以提升工作投入的積極性與工作績效(Maren Oberländer, 2022)。

在原始的 JD-R 模型中，憤世嫉俗(Cynicism)是一個比較難以有效衡量的構面，它主要是工作者對其工作環境或工作內容不滿所引起的內心憤慨。因此在實證研究中，學者們有時會捨棄直接衡量員工的憤世嫉俗程度，而改用其他比較容易測量的相關概念來替代，其中敬業度(Engagement)即為其中之一，它可視為憤世嫉俗的反向指標，亦即對工作任務及工作環境不會感到憤世嫉俗的員工，其投入於工作的敬業態度也會較憤世嫉俗者強。例如，有 JD-R 相關研究以敬業度取代憤世嫉俗進行探討，其結果發現企業若對員工給予足夠的資源來支持其工作，則個別員工不僅會表現出良好的敬業度並積極投入於工作中，且更有助於在員工之間建立互惠的模式，讓群體的工作績效亦能有所提升 (Kibum Kwon, 2020)。因此在本研究中亦採取此一策略，以較易測量的敬業度來取代 JD-R 模型中的憤世嫉俗。

## 2.3 情緒負荷

情緒可以稱為「特定生理活動模式相關的積極或消極體驗」，也就是人類因為受到外界事物影響而產生的各種喜怒哀樂的心理感受(維基百科，2016)。工作是人們維持生計的必要行為，在工作中的各種活動自然也會對工作者產生情緒上的影響。當工作轉為遠距方式進行時，員工感受到的情緒負荷，可能會與傳統辦公室工作的情緒負荷有所差異，而這樣的情緒負荷改變，對於遠距工作者的身心健康及願意持續投入於工作的意願皆可能產生影響。

不良的情緒對人類的身體健康有著顯著的影響，據醫學研究指出，當人們產生激動、發怒或情緒低落等情形時，其本能反應會迫使血壓上昇，加大心臟負荷，容易導致心肌梗塞甚至猝死的情形(Kiecolt-Glaser et al., 2002)此外，長期情緒不佳也容易引發皮膚相關疾病，如濕疹、蕁麻疹、禿髮、全身性皮膚癢症等(Yanxia Lu, 2014)。實體辦公室的工作者必須直接面對主管的指責與同事帶來的壓力，情緒較易受到波動；反之，居家或遠距工作者的情緒起伏相對較小，因而得到了些許的情緒舒緩，降低了實體上班所產生的身體健康危險因子。在家工作雖非完美替代，但在感染風險高的時刻成為重要選項。這種彈性工作方式展現了社會在挑戰面前的適應能力，平衡了安全和經濟需求(Jean-Victor Alipour, 2021)。情緒容易跟著心情受到起伏，人們也容易回想負面情緒，將正面情緒拋之腦後，負面的情緒容易影響身體的身心健康，容易引起身體的一些疾病(Janice K. Kiecolt-Glaser, 2002)。相反的正面的情緒可以帶來身體上的享受或是放鬆，降低了身體因為情緒的影響(Forbes & Dahl, 2005)。由此可知，人們容易受到情緒的影響，將這些帶來的感受全部反映到身體上，情緒對身體和心理健康都有深遠影響，因此積極促進正面情緒，同時有效處理負面情緒，是維護全面健康的重要一環。可以推斷出當時員工遠距上班時，若是受到情緒的干擾有一錠可能會間接地影響自身的能力(Sean R. Zion, 2022)。

在心理健康方面，現有文獻大多指出遠距工作比傳統實體工作更容易對員工產生不利的影響，其中最主要的問題在於遠距工作裡缺少了人際的互動連結。缺乏面對面的互動可能導致溝通不暢，增加誤解和不確定性，導致工作者情緒負擔的增加(Bulinska-Stangrecka, 2021)。此外，當工作場所缺乏足夠的社交連結時，孤獨感可能在組織成員中蔓延。這種孤獨感不僅僅是個人層面的體驗，更反映了組織內部關係建立的困難，因此在遠距工作的情境中，企業應設法緩解個別工作者的孤獨感，例如提供一個靈活且開放的遠距辦公環境，藉以促進遠距工作成員間有效線上互動的方式(Oya Erdil, 2011)。再者，企業主管也可以建立一種強調容忍的文化，並視錯誤為團體成長的契機。這種文化氛圍不僅能抑制個人的孤獨感，還有助於提升個人績效表現與組織整體的績效表現(Diane M. Sullivan, 2023)。

## 2.4 工作負荷

工作負荷是指在特定時間內，個人需要完成的工作量和工作難度的綜合。它通常包括任務的數量、複雜性和時間壓力等因素，反映了個人在工作中面臨的壓力和挑戰的程度(Nini Xia, 2022)。在遠距工作環境中，工作負荷對工作者的身心健康可能產生負面影響。例如，遠距工作者常被主管要求更長時間的工作或待命(Melanie Arntz, 2022)，這樣的工作負荷，很可能導致遠距工作者面臨生理和心理上的健康問題。研究指出持續的工作壓力可能會引起焦慮、抑鬱以及身體不適，進而影響員工的整體生活與睡眠品質(T Åkerstedt, 2002)。更重要的是，工作負荷過大對遠距工作產生的影響，還能體現在工作效能和工作滿意度的降低上。亦即，當工作負荷超過個人的應對能力時，可能導致其工作品質下降、錯誤增加，進而降低工作者對工作的滿意度(Wassim J. Aloulou, 2023)。

遠距工作者需要有效管理自身的工作負荷，以確保合理的工作量和適當的休息時間。企業組織也應提供充分的支持，例如透過分配資源、培訓和提供工作彈性，以減輕工作負荷對遠距工作者的不利影響，促進其對遠距工作環境產生更好地適應性，並得到更好的工作表現(Cristina B. Gibson, 2023)。在當前遠距工作的環境中，工作壓力對個體的心理健康產生深遠影響。長期面臨高壓力可能引發身心問題，進而損害生活滿意度和工作績效。尤其在疫情期間，許多人被迫從事從未使用過的遠距工作模式，在適應不良之下導致壓力加劇，進而藉由酗酒等行為尋求解脫，進而損害了工作的進展(Gul Tokdemir, 2022)。管理者應努力提供必要的支援，幫助員工正確的面對這種心理挑戰。

在疫情期間，資訊科技成為工作、娛樂、資訊和溝通的核心工具，使工作和個人科技使用之間的界限變得模糊。然而，無論在工作上或工作外過度使用資訊科技的結果，有可能使得肢體活動的機會與時間被侵占，造成額外的身心負荷與壓力，最終對健康造成不利影響。因此，遠距工作者應設法保持線上的資訊科技使用行為和線下實體生活中之間的平衡與交融，以確保科技的使用不僅能夠提高工作效率，也有助於保持心理健康(Pallavi Singh, 2022)。研究顯示，情感社會支持不僅能有效減輕工作負荷的感受，同時在緩解遠距工作的壓力上也具有重要的作用(Chin-Yun Wang, 2023)。

## 2.5 工作自主性

遠距工作與非遠距工作的主要差別之一，在於前者並沒有主管時時緊盯員工工作的氛圍。在遠距工作時，工作者需要大量仰賴其自身的自律性與自主性來進行工作規劃與工作執行。若工作者自身的自律與自主性不足，遠距工作環境的變心就可能會讓工作者分心或懶散，使原本應如期的完成的分內工作不斷被延宕。研究認為員工對工作自主性的掌握度，可能是影響員工遠距工作績效的關鍵因素之一(Lijuan Zhao, 2023)。

所謂工作自主性，是指一位員工感覺可以自我獨立的工作的程度，其中包含在工作時間、工作地點、工作方法以及工作流程上的自主決定程度(Aykut Berber, 2023)。在遠距工作模式裡，員工在工作地點和工作時間上有了更多的選擇，員工可以更彈性的投入時間與是精力以換取主管的信任或是自己的利益。另一方面，自主也意味著必須自我負責，因此遠距工作者必須對自己的工作進度與工作成果負責。即使遠距工作比較容易受到家庭以及其他環境事物的干擾，但遠距工作者不應該因為工作的臨時中斷而影響其工作品質，並且會在處理完中斷之事物後，儘速回到工作任務的進行上(Sanjay T. Menon, 2024)。

自 Covid-19 大流行以來辦公空間之外的新工作地域，以實際數據研究遠距工作體驗。研究強調了工作和生活動態的根本變化，特別是工作轉移到辦公室之外。這些發現突顯了需要更深入瞭解遠距工作影響的不同層面，以更有效地應對這一新工作現實(Michael Ewers, 2023)。根據一些調查研究指出，員工認為居家上班可有效的減少工作壓力(Bailey, Diane E, 2002)，也會有更多的自主性可以讓自己選擇工作時間與方式(Gajendran and Harrison, 2007)。一些企業也透過增加遠距工作的比例，讓員工能更好的維持工作職責與家庭成員情感維繫之間的平衡(Ludovico Bullini Orlandi, 2024)。

然而，員工對於遠距辦公的態度，受權力距離和個人取向的影響甚巨。當員工擔心遠距工作可能導致在公司裡的社交被孤立時，增加遠距工作的時間並不會減輕員工的工作壓力(Mladen Adamovic, 2022)。此外，對於部分員工來說，遠距工作也可能引入新的壓力源，例如遠距工作可能使線上協調時間增加、工作模糊性提高，以及職場社會情感的減少(Jennifer Marshall, 2023)。為促進遠距工作人員之間的有效溝通，管理者除了必須給予他們工作自主權、提供必要的支持指導之外，更應促進遠距工作者之間的交流與合作。這樣的舉措不僅有助於建立信任和自主的文化，同時也能減緩由於遠距工作帶來的潛在挑戰，從而確保工作效率和員工滿意度的提高(Ludovico Bullini Orlandi, 2024)。

## 2.6 回饋即時性

回饋即時性是指個人在其工作環境中，能夠得到工作相關資訊的即時回饋程度。在傳統辦公室的工作環境裡，與工作任務相關的資訊回饋，可以立即向員工面對面傳達，因此工作者往往能較清楚且正確的掌握主管與其他團隊成員的意見回饋，對工作內容進行即時的修正。然而在遠距工作環境中，各個工作成員之間的即時資訊傳遞與回饋，不僅需要藉由軟硬體與網路等 IT 基礎架構，也需要仰賴政府與企業組織建立良好的法規與協助措施，使遠距工作相關的回饋訊息能夠被即時的接收與處理。

例如，為因應 Covid-19 疫情下的遠距工作需求，香港政府制定了支持遠距工作的相應措施，要求企業提供優質的 IT 基礎架構，讓遠距工作的成員之間得以迅速地分享即時訊息；特別是針對規模較小、無法提供足夠 IT 基礎架構的中小企業，提供專案補助以鼓勵中小企業建置與強化即時資訊回饋等遠距工作所需之相關功能(Yuxun Zhou, 2022)。因為這些措施的奏效，香港企業得以在疫情期間維持正常運作，而企業員工也能夠在居家隔離的期間中與辦公室人員之間的工作流程無縫接軌。

資訊通信技術的使用有助於員工在遠距工作中保持與他人的即時聯繫，和快速的工作反饋。然而由於個別員工的配備與技術能力不同，在遠距工作中可能導致數位落差，使得部分員工可能因為缺乏遠距工作必要的軟硬體設備，或是操作技術設備的能力不足而面臨即時通訊的困難(Tuncay Bayrak, 2012)。例如，具有技術設備與能力的員工得以使用視訊會議系統來取代實體會議，並能善用螢幕分享功能來進行工作成果的展示(Mark Anthony Camilleri, 2022)；能善用專案管理工具的遠距工作主管們，也更容易地了解每位員工的工作進度和專案執行狀態(Eric Overby, 2008)；但上述之設備與技術能力並非所有主管與員工皆具備，因此企業在設備與技術能力的支援強度，對於遠距工作所需的即時資訊分享與回饋，有著關鍵性的支持作用(Anna Zeuge, 2023)。

## 2.7 主管支持

在居家或遠距工作時，工作者的上班時間與非上班時間界限模糊化、家庭或遠距工作場所傳來的雜訊，或是其他突然而來的干擾等，都可能讓遠距工作者的工作受到影響。這些問題除了需要遠距工作者自行排除外，企業主管是否能夠給予遠距工作者必要的支持與主動協助，讓員工順利排除相關困難，對於遠距工作的推動也是很重要的(Jose Benitez, 2023)。本研究自文獻中整理出以下主管支持遠距工作的一些具體方式並說明如下。

首先，企業主管可以為遠距工作者提供正式的家庭友好型福利，例如更靈活的工作時間表、壓縮的工作時間、允許兼職工作等措施，使遠距工作者的能夠在進行工作任務一段時間之後，暫時離開工作內容去處理私人事務或排除外界的雜訊干擾(Siyuan Lei, 2023)。主管也可以主動為遠距工作者調整工時、彈性給予加班和休假的權利，讓遠距工作或居家工作者能夠更好地照經營其家庭生活(Matthew J. Beck, 2022)。尤其是對於背負家庭責任的員工，企業主管可以關心他們在為人父母上的需求，傾聽他們的想法，同時分享一些有效平衡遠距工作和家庭責任的建議(Jeffrey H. Greenhaus, 2012)。企業主管在實施這些支持方案時，應全面地考慮員工的整體需求，營造一個讓員工能夠事業和家庭兼顧的理想工作環境(Laurent M. Lapierre, 2008)。研究也發現主管的情感支持、工具支持、榜樣行為和創造性的工作管理，能有效地減少工作與家庭衝突，因此企業主管應確保遠距工作者能夠有效區隔工作和非工作之間的界限，並將遠距工作模式視為支持經營家庭生活的動力與要素(Hilpi Kangas, 2023)。

再者，企業也可以提供心理健康支持和員工輔導服務，以應對員工在遠距工作中可能出現的心理壓力，確保員工在遠距環境中獲得適當的支持。例如，企業主管可以為建立家庭支援網絡，如定期的家庭聚會活動、分享照顧心得等，以減輕員工在工作和家庭之間的壓力(Lisanne Bergefurt 2022)。組織也應關注受工作環境變化影響較大的遠距工作者，例如高齡或是具有特殊家庭需求的員工，並對他們提出有效的支持方案，藉以減少遠距工作對其家庭維繫的衝突(Joel B. Carnevale, 2020)。

## 2.8 遠距工作與工作績效

遠距工作使得員工擁有更靈活的工作時間和地點，有助於提高工作自主性，進而誘使員工更為敬業，增進對工作的投入和責任感。透過提供更彈性的工作環境，員工能夠更好地平衡工作和生活，減少通勤時間，提高效率，進而促進工作績效的提升。在資訊和通訊技術 ICT(Information and Communication Technologies, 簡稱 ICT)和數位技術蓬勃發展的當下，遠距工作系統已經成為全球眾多企業組織提升靈活性、應對挑戰的主要手段。

許多研究證實了遠距工作模式下的員工工作績效，與傳統的辦公室工作相較甚至更勝一籌。大規模的調查研究結果顯示，遠距工作系統的實施提高了員工的滿意度和生產力，進而促使組織整體績效的提升(Sheshadri Chatterjee, 2022)。在個案研究裡也指出，組織大規模投入新興技術，特別是企業社交媒體 (Enterprise Social Media) 以促進遠距工作相關的溝通、資訊共享和社交活動，其結果大幅地增進了遠距工作者的工作績效(Abdul Hameed Pitafi, 2018)。因此，企業組織透過導入資訊科技應用來營造友善的遠距工作環境，對於改善遠距工作者的社會關係、相互信任和工作相關的溝通皆有助益，並能提高工作績效。

然而，遠距工作可能不適合所有員工。強迫員工居家工作，可能對那些不喜愛此一工作模式的員工，產生工作績效不利的影響。這些員工在家工作可能承擔過多的工作量或心理壓力，導致疲憊不堪(Kunze et al., 2020)。同時，長時間在家可能滋生無聊感，進而對個人的心理健康產生不利影響(Etheridge and Spantig, 2020)，進而影響這些員工的居家工作生產力。如果員工在遠距工作裡受到負面對待，他們可能會從組織的義務中抽身出來，表現出對心理健康有害的行為和情緒。這可能導致員工感到焦慮、壓力和憂鬱，進而降低他們對線上工作的滿意度(Lei Yang, 2022)。

從前面的文獻探討中可以得知，遠距或居家工作者的工作績效，有可能優於或劣於採用傳統實地上班模式的工作者，並非單純採用某一特定工作模式就會對工作績效的優劣產生直接的影響。因此，本研究擬導入「工作要求-資源模式理論」，探討有關遠距工作者工作績效的潛在因素及其影響路徑。



## 第參章 研究架構與研究假說

根據第一章的緒論以及第二章的相關文獻探討，本研究提出對應的研究架構並進行問卷設計。本研究的主要目的，是以工作要求-資源模式理論(JD-R)為基礎，探討企業員工採用遠距上班時，個人的身心負荷及獲得的工作資源，是否會影響其健康耗損情形與對工作的敬業度，進而造成遠距工作與實體上班之間可能產生的工作績效差異。在此基礎上，本章首先提出初始的研究架構及假說，接著對相關構面進行操作型定義，最後完成了前測問卷的設計。

### 3.1 研究架構與假說

本研究初始的研究架構圖，如圖 3 所示：

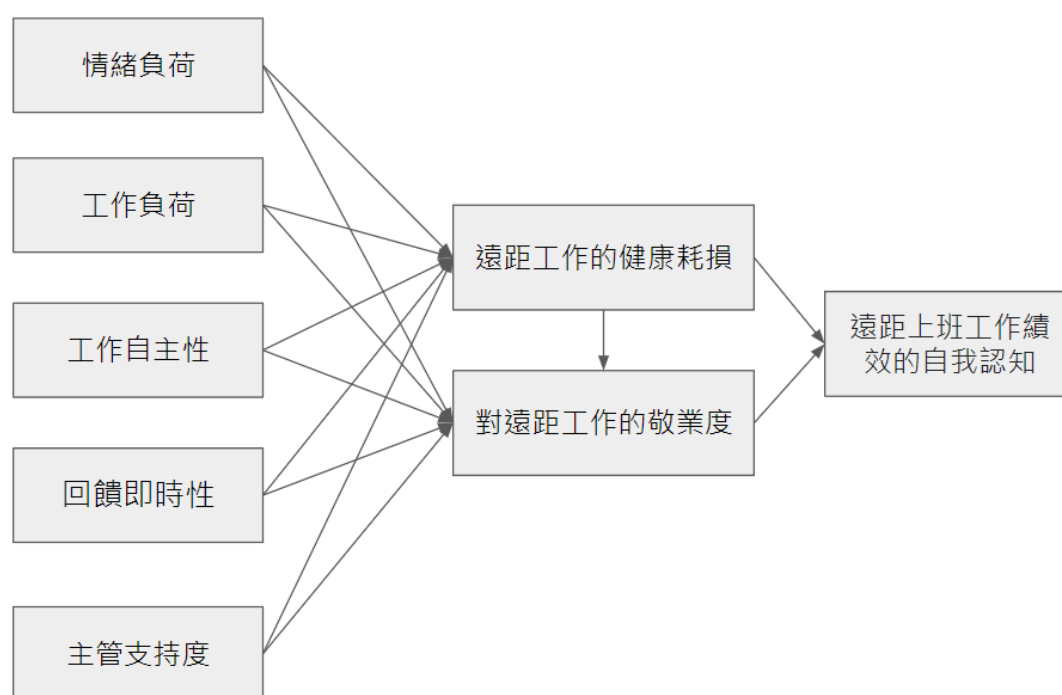


圖 3 初始研究架構圖

根據前述之初始研究架構並且參照出國內外的相關研究論文，工作要求的部分分別為：情緒負荷、工作負荷。工作資源的部分則是為：工作自主性、回饋即時性和主管支持度。當中我們將情緒浩劫更換成遠距工作的健康耗損，憤世忌俗則是修改成遠距工作的敬業度。工作要求以及工作資源皆會透過健康耗損以及敬業度間接的影響遠距工作績效的自我認知。本研究針對影響員工遠距工作績效的影響因素及影響結構進行探討，並在過去的理論與實證支持下，提出各項研究假說。

### 3.1.1 情緒負荷對健康耗損與敬業度之關係

根據工作要求-資源模式的觀點，一個組織對員工的工作要求越是簡單明確，則越可讓工作者更加明瞭其所需之預期付出；反之，若對員工的工作要求越是複雜多變，則工作者將難以事先對其付出有所預期，因而產生情緒負荷。情緒負荷是每位員工對工作要求所抱持的心理情感，一個企業若在工作要求上帶給員工較大的情緒負荷，則越有可能對該員工的身心健康產生耗損的情形(Liad Bareket-Bojmel, 2023)。本研究認為，在遠距工作的情境中，工作要求對於員工的情緒負荷，也會呈現出相同的現象，亦即員工對於遠距工作的情緒負荷強度，對其健康耗損程度具有顯著的正向影響。

此外，員工若是因為非自願因素而被公司要求遠距上班，則他們對於遠距工作也容易產生負面的情緒與排斥的行為。過去的研究研究結果指出，企業主管若對員工提出過高的工作要求致使其情緒負荷增加，則員工容易對工作產生消極心態甚至排斥，致使其對投入工作的敬業與努力程度大打折扣(Başak Canboy, 2023)。本研究認為，在遠距工作的情境中，工作要求對於員工投入工作的敬業程度也會有相信的現象，亦即員工對於遠距工作的情緒負荷強度，對其投入工作的敬業程度具有顯著的負向影響。綜上所述，本研究提出以下兩個假說。

H1：情緒負荷對遠距工作者的健康耗損具有正向的影響。

H2：情緒負荷對遠距工作者的敬業度具有負向的影響。

### 3.1.2 工作負荷對健康耗損與敬業度之關係

當員工感受到工作負荷逐漸增多之際，若沒有適當的管道與方式去發洩情緒與緩解壓力，長期累積下來的心身疲憊可能會導致員工的健康受到損害。根據研究指出，員工在遠距工作時，其規律性並沒有比在實體辦公室工作來得穩定，且可能會面臨更多的突發狀況，例如來自家庭成員的干擾、與遠距工作同事之間的溝通不良或是人際衝突問題等，讓遠距工作者心情不佳、產生孤獨與焦慮感，進而影響了對工作的投入意願(Kayoko Ishii, 2023)。因此本研究認為隨著工作負荷的增加，遠距工作者感受到的健康耗損程度也會更加明顯。

在遠距工作時，員工需要以非面對面的方式進行溝通，這往往需要花費更多的時間與心力來成，因而增加了工作負荷量。過去的研究指出，在工作負荷量大幅增加的情形下，若管理者未能提出有效的應對措施，則員工們對於工作的不滿也必然會與日俱增，進而使得他們採取消極的態度，減少了在工作任務上的熱忱與投入程度(Mariana Toniolo-Barrios, 2021)。本研究認為在遠距工作的場合中，同樣可能存在上述之情形。綜上所述，本研究提出以下兩個假說。

H3：工作負荷對遠距工作者的健康耗損具有正向的影響。

H4：工作負荷對遠距工作者的敬業度具有負向的影響。

### 3.1.3 工作自主性對健康耗損與敬業度之關係

在遠距工作時，員工更容易保持專注，不受外界干擾，有助於提升工作效率和自身健康。擁有高度工作自主性的員工可能更能應對複雜任務和做出明智決策，這有助於提升情緒穩定和身體健康。工作自主性的增加可能帶來對工作安全的信心，進而促進心理健康的提升。同時，具有高度工作自主性的員工可能更能靈活協調工作和家庭，減少工作-家庭衝突，有助於提升家庭和個人生活的品質。這樣的工作環境也有助於員工更好地安排工作時間，避免過勞，進而促進身體健康。(Anis Khedhaouria, 2024)。因此本研究認為員工在遠距工作的時候也會自我的管理好自身的身心健康狀況，不會因為需要待在非辦共識的地區就會忽視掉自身的健康管理部分。

文獻指出，當企業主管給予員工彈性決定自己的工作方式、工作時間與工作地點時，員工可以更自主地掌握工作流程和方法，也會更樂於投入到工作中，表現出更高的敬業度。對於擁有自律能力的員工來說，授與他們更多的工作自主性，不僅不會因為監督的減少而對工作有所懈怠，反而更能讓他們增進工作的熱忱，進而願意投入更多心力去完成工作(Henrik O. Sørli, 2022)。因此本研究認為若能提高遠距工作者的工作自主性，將可讓他們有更強的動機來主動參與工作並追求卓越表現，而這種對遠距工作的主動性和積極性，就是敬業度的具體表現。綜上所述，本研究提出以下兩個假說。

H5：工作自主性對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。

H6：工作自主性對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。

### 3.1.4 回饋即時性對健康耗損與敬業度之關係

許多工作任務皆需眾人合作協力完成，當工作者無法在合理時間內完整接收工作任務相關之重要訊息時，員工必然感受到工作時限的壓迫性，特別是在處理需要立即做出決策的工作任務上更是如此(Rasa Jämsen, 2022)。此外，當員工遇到特殊問題需要協助時，若無法即時獲得他人回應，也會對其形成巨大的壓力和焦慮感(Amy Tong Zhao, 2023)。反之，員工若能在工作任務執行中，隨時從主管、同事或其他資訊來源獲得即時性的回饋，他們就可以更快速地處理這些工作相關訊息並在短時間內做出回應，因而避免了工作逾時所產生的壓力。研究文獻指出，如果頻繁的壓力來源長時間持續存在，將對員工的身體和心理健康造成負面影響(Konstantinos Tasoulis, 2023)。因此本研究認為，在遠距工作情境中，若能確保工作任務相關資訊的回饋即時性，對員工的身心健康耗損情形來說，是能夠有效被減少與控制的。

另一方面，回饋即時性可以激勵遠距工作的員工更加投入在工作上，因為他們能夠從各種即時回饋管道中了解到其他工作者對其表現有何評價，並據以迅速做出調整。即時回饋促進員工之間的互動頻率，有助於其對工作任務建立明確的目標，使員工更加關注工作的品質，進而提升其對工作任務的承諾

(Selma Kalkavan, 2014)。即時的回饋也可以讓員工迅速理解他人的工作進度與工作成果，並與自己的工作任務相互參照，進而快速找出不一致的問題，並相互透過調整與修正的行為來解決問題(Kristian Behrens, 2024)。因此本研究認為，在遠距工作情境中，若企業組織能確保員工能獲得即時的工作訊息回饋，則遠距工作者將更願意展現出對工作的敬業度，以積極主動且高度自律的方式來完成工作任務。綜上所述，本研究提出以下兩個假說。

H7：回饋即時性對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。

H8：回饋即時性對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。

### 3.1.5 主管支持度對健康耗損與敬業度之關係

員工面臨居家上班的時候，還可能會遇到就是自身的主管會不會給予協助，根據研究指出，大多數的遠距工作者會因為企業的支持員工居家的上班亦主管相較於傳統辦公室更多的關心，即可以調整好心態迎接遠距工作時所面臨的壓力或者產生損耗自身健康的問題(Andri Georgiadou, 2024)。依據文獻中指出倘若企業可以有效地將資源的分配，也可使的員工在遠距工作時感受到主管的協助，並且早點投入工作，減少自身的心靈損耗(Andrée-Anne Deschênes, 2023)。因此本研究認為在遠距工作的情境中，若是主管可以確保員工感受到主管的支持度的話，是能夠有效被減少與控制員工的健康耗損的(Claire R. McInerney, 1999)。

當員工感受到企業亦或者主管的支持，可以有效建立出員工對於主管的信任感。根據文獻，這種信任感可以使得員工會更加忠誠於組織，並且提高員工對於遠距工作的敬業度，因為員工感受到主管的協助對此感到滿意。以及員工可以以更加積極的態度面臨遠距工作上的一些問題，克服困難，幫助組織獲得更大的貢獻(T.A. Bentley, 2016)。因此本研究認為在遠距工作的情境中，若是主管可以確保員工感受到主管的支持度的話，是能夠積極增加員工對於遠距工作的敬業度的。綜上所述，本研究提出以下兩個假說。

H9：主管支持度對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。

H10：主管支持度對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。

### 3.1.6 遠距工作健康耗損與敬業度之關係

遠距工作對健康的耗損包括身心兩者。對身體健康的影響方面，研究指出大多數遠距工作者長時間坐在電腦前，常因缺乏運動與休息，或是維持不良坐姿過久等因素，導致身體不適與活動能力降低等身體健康問題，進而影響工作表現和敬業度(Vijesh Chaudhary, Smrutirekha Mohanty, 2022)。對心理健康的影響方面，文獻指出長期間的獨自工作，因工作中欠缺與他人產生社交的機會，較容易產生孤立感、焦慮等心理健康問題，而這些問題若無法排除，將可能難以使員工全心全意地投入工作，導致他們無法如預期般地表現出他們應有的敬業態度

(Hadis Amiri, 2023)。因此本研究認為若遠距工作者感受到自己的健康耗損情較為嚴重時，則其對工作任務的敬業程度，也會因此而明顯降低，故提出以下之假設。

H11：健康耗損對遠距工作者的工作敬業度具有負向的影響。

### 3.1.7 健康耗損跟工作績效之關係

健康耗損可能對整體的生活品質和工作效能產生總體性的影響。身心健康的良好狀態有助於提升工作績效。但是過度的工作要求可能導致健康耗損，可能會導致員工不增反減的工作績效。根據文獻指出健康的耗損並會影響員工在遠距工作時期的工作績效，因為員工認為即使生了一場小病也是可以在家工作，與傳統辦公室不相同(Henrike Schmitz, 2023)。因此本研究認為，若是當遠距工作者健康出現了問題，會因此降低工作的意願，間接影響了員工的工作績效。

H12：健康耗損對遠距工作者的工作績效具有負向的影響。

### 3.1.8 敬業度跟工作績效之關係

員工敬業度與工作投入程度密切相關，對工作任務有高度敬業感的員工，能夠持續地積極參與和全心投入於工作中，並願意為達到理想的工作成果而努力付出。最終，這樣的努力付出通常都能得到良好的成果，而其工作績效也能夠獲得高度的評價。文獻指出員工的敬業程度與其對組織的承諾息息相關，敬業度較高的員工對企業組織更為忠誠，願意為組織的工作任務與目標付出額外的努力，從而產出優異的工作績效。此外，對工作任務具有高度敬業感的員工，通常也更願意與其他同事進行具體合作，能夠與同事之間進行深入的交流與知識分享，因而提升了個人本身與整體團隊的工作績效(Jorge Heredia, 2022)。因此本研究認為，若遠距工作者的工作敬業度越高，則也會傾向認為自己的工作績效越加良好，故提出以下之假設。

H13：工作敬業度對遠距工作者的工作績效認知具有正向的影響。

### 3.2 操作型定義

本章節義在探討本研究架構的主要衡量八個變項，並根據國內外學者提出的相關研究變項的操作型定義，在適度文字修飾調整後，作為本研究各研究變項的操作型定義，彙整如表 1 所示。

表 1 本研究各變項的操作型定義

變項	操作型定義	參考文獻
情緒負荷	員工在遠距工作時，從工作環境與工作本身所帶來的負面情緒感受強度。	Michael C. Peasley (2020)
工作負荷	員工在遠距工作時，對於工作內容所需投入心力付出的感受強度。	Miriam Gazem (2023)
工作自主性	員工在遠距工作時，可以自行彈性決定工作環境、工時與工作方法的程度。	Yuhuan Chang (2021)
回饋即時性	員工在遠距工作時，能夠從消息來源管道即時接收工作相關訊息的程度。	Hiu Ling Yeung (2024)
主管支持度	主管對於員工以遠距方式進行工作的認同感與提供必要協助的程度。	Wong May Yee (2023)
健康耗損	員工在遠距工作時，感受到自己正處在身心狀態不佳的程度。	Keyao Li (2022) Marcelo Marinho (2021)
敬業度	員工在遠距工作時，能夠保持主動與自律的心態來努力完成工作的程度。	Abira Reizer (2022)
工作績效的自我認知	員工在遠距工作時，自己覺得能夠在工作成果上展現出優良表現的程度。	E. Glenn Dutcher (2012)

資料來源：本研究整理

### 3.3 前測問卷的設計

本研究採用問卷調查法，對員工遠距工作的績效認知及相關影響因素進行資料收集。初步設計的前測問卷，其題項設計主要是參考國內外相關文獻來編製，隨後邀請三位資訊管理相關領域學者提供語意、用字等方面的修正意見並據以修改。修正後的問卷題項如表 2 所示，各構面題項均採用李克特五點量表(Likert scale)，依序給予 1 分到 5 分的分數，分別代表非常不同意(1 分)、不同意(2 分)、普通(3 分)、同意(4 分)和非常同意(5 分)。研究問卷分成四個部分：第一部分為研究對象的基本資料，包含性別、年齡、工作總年資、有無遠距工作經驗、遠距工作的頻率、工作的產業類別、遠距工作的主要工作地點、遠距工作時所使用的設備、每天遠距工作的時數、住家到實體公司的通勤時間以及月收入等；第二部分為員工遠距工作時的工作要求與資源感受構面的對應題項；第三部分為員工遠距工作的健康耗損及工作敬業度構面的對應題項；第四部份為遠距工作績效自我認知構面的對應題項。

表 2 前測各構面之題項

構面(代號)	題項	參考資料
情緒負荷 (EL)	1. 在遠距上班時，我有感受到工作任務帶給我的負面情緒。	Ronald Fischer (2021)
	2. 在遠距上班時，我有感受到工作環境帶給我的負面情緒。	
	3. 比起在公司上班，遠距上班帶給我更多的負面情緒。	
工作負荷 (WL)	1. 在遠距上班時，我有感受到工作負荷量很大。	Henrikke Dybvik (2021)
	2. 在遠距上班時，我有感受到需耗費很多心力才能完成工作任務。	
	3. 在遠距上班時，主管對於我的工作品質有很高的要求。	
工作自主性 (WA)	1. 在遠距上班時，我可以彈性地安排自己的工作時間。	Ayelet Kogus (2022) ; Mootaz M. Jaff (2018)
	2. 在遠距上班時，我可以彈性地決定自己的工作地點。	
	3. 在遠距上班時，我可以彈性地決定自己的工作方式。	

回饋即時性 (GBA)	1. 在遠距上班時，我可以即時得到工作夥伴給予的回應。	Andrée- Anne Deschênes (2024)
	2. 在遠距上班時，我可以即時得到主管給予的回應。	
	3. 在遠距上班時，我可以即時從公司的資訊系統得到工作所需的資訊。	
主管支持度 (SS)	1. 我的主管認同我以遠距方式上班。	Penelope L. Bagley (2021)
	2. 我的主管會設法提供我在遠距上班時所需的各項協助狀況。	
	3. 我的公司有提供遠距上班相關的有形誘因，如補助獎金等。	
健康耗損 (HD)	1. 我覺得遠距上班讓我的活動力變的比較差。	Giovanna Cantarella (2023) ; Xuan Hu & Yanqing Song (2022)
	2. 我覺得遠距上班讓我提不起勁。	
	3. 我覺得遠距上班讓我喘不過氣	
	4. 我覺得遠距上班讓我感到身心疲憊。	
敬業度 (EE)	1. 在遠距上班時，我會自我督促以達成自己被賦予的工作目標。	Jason Kuruzovich (2021)
	2. 在遠距上班時，我會主動協助需要幫忙的同事。	
	3. 在遠距上班時，我會全心全力投入在工作上。	
	4. 在遠距上班時，我對工作任務能保持著高度的熱忱。	
工作績效自我認知 (WPSA)	1. 我覺得自己在遠距上班時的工作效率很高。	Roberta Fida (2022)
	2. 在遠距上班時，我可以有效地完成自己的工作任務。	
	3. 在遠距上班時，我極少產生工作瑕疵與錯誤。	
	4. 我認為自己在遠距上班時，整體的表現很好。	

資料來源：本研究整理



## 第四章 資料分析方法與前測問卷的信效度分析

本研究以匿名方式進行調查，問卷內清楚告知受測者所有資料僅供本研究分析使用，並保證其所填寫的內容絕對保密。本研究採用網路問卷是以 Google 表單的形式製作，透過便利抽樣的方式，在多種不同的社群平台上，如 Facebook、Instagram、Line、Dcard 發放邀請填寫的超連結，以增加樣本來源的多樣性。

為確保問卷工具的可靠性，本研究在正式調查展開之前，先以前測問卷收集少量樣本資料，並使用 SmartPLS4 軟體進行前測問卷的信效度分析，並根據信效度分析的結果來檢視前測問卷，在改善問卷設計後發展成為正式問卷。

### 4.1 資料分析方法

#### 1. 樣本描述性分析(Descriptive Statistics)

透過分析受測者的特徵，包含性別、年紀、工作總年資、有無遠距工作經驗、遠距工作的頻率、工作的產業類別、遠距工作的主要選擇工作地點、遠距工作時所使用的設備、每天遠距工作的時數、住家到實體公司所需耗時多久以及月收入等能了解問卷受測對象樣本的分布情況和樣本特徵。透過系統方法(Systematic Approach)對受測者的基本資料進行統計和總結。

#### 2. 偏最小平方法(Partial Least Squares, PLS)

PLS 是一種多變量分析方法，用於探索變數之間的關係和預測模型。特別適用於建構複雜的結構模型，並處理高度相關的變數。PLS 通常用於探索性研究和預測建模，其主要目標是解釋和預測依變數的變化。SmartPLS4 軟體提供了 PLS 算法的實施，可以使用該軟體來建立和分析結構模型，計算因素負荷量、路徑係數、信效度等統計指標，並進行模型擬合和解釋性分析。

#### 3. Bootstrapping(自助抽樣法)：

是一種重抽樣技術，用於評估統計量和精確度和穩定性。在 SmartPLS4 軟體中，可以使用 Bootstrapping 來計算 PLS 模型中的標準誤差、信賴區間和顯著性水平。透過重抽樣產生多個樣本子及，可以對模型係數進行重複計算，從而獲取更穩定的結果。這有助於提供對模型參數的信心區間估計，並進行統計推論，以確定變數之間的重要關係。

### 4.2 第一次問卷前測

本研究運用了問卷調查法，透過便利抽樣方式取得具有遠距工作經驗工作者樣本。本研究所使用的問卷均採用李克特(Likert Scale)五點量表來衡量，受測者根據自身的認同程度，給予 1 至 5 分的評分，其中 1 分代表非常不同意，5 分代表非常同意，共計五個評分等級。受測者的平均分數越高，表示對相關問題的認同程度越高。本研究於 2023/10/15 發放網路問卷進行前測，並於 2023/10/24 收集完畢，排除 3 份無效問卷，合計回收 72 份有效問卷。前測問卷回收後，本研究進一步進行信度與效度分析，以確認該問卷的信度和效度是否達到可接受的水

平，或是否需要進一步調整文字敘述或刪除不適合的題項。本次前測問卷的信度分析結果詳見表 3。

表 3 第一次前測之測量表模型參數估計表

構面(代號)	題項	因素負荷量	Cronbach's $\alpha$	CR	AVE
情緒負荷 (RW-EL)	EL1	0.899	0.762	0.804	0.678
	EL2	0.862			
	EL3	0.695			
工作負荷 (RW-WL)	WL1	0.911	0.765	0.867	0.681
	WL2	0.924			
	WL3	0.599			
工作自主性 (RW-WA)	WA1	0.822	0.844	0.844	0.762
	WA2	0.902			
	WA3	0.892			
回饋自主性 (RW-GBA)	GBA1	0.839	0.732	0.811	0.641
	GBA2	0.675			
	GBA3	0.874			
主管支持度 (RW-SS)	SS1	0.821	0.503	0.447	0.480
	SS2	0.854			
	SS3	-0.192			
健康耗損 (RW-HD)	HD1	0.834	0.893	0.903	0.756
	HD2	0.851			
	HD3	0.901			
	HD4	0.890			
敬業度 (RW-EE)	EE1	0.690	0.815	0.804	0.647
	EE2	0.816			
	EE3	0.802			
	EE4	0.897			
工作績效自我 認知 (RW-WPSA)	WPSA1	0.937	0.926	0.941	0.821
	WPSA2	0.939			
	WPSA3	0.797			
	WPSA4	0.943			

資料來源：本研究

在表 3 中，可以看到大部分數值都有達到閾值要求的水準，而未符合閾值要求的數值資料，是遠距工作-主管支持度(RW-SS)構面的 Cronbach's  $\alpha$  值，以及該構面第三題(SS3)的因素負荷量，都與通過標準有一定程度上的落差。考量到若未進行本題項的重新調整，可能會導致進行正式問卷的資料蒐集與分析時，產生不利的影響，因此本研究決定重新設計本題項，期望在做出此一調整後，能夠讓遠距工作-主管支持度(RW-SS)構面的信度可以有效提升，且修正後題目的因素負荷量也能達到可以接受的水準。

### 4.3 前測問卷修改

本研究根據前測的數據資料呈現，針對未通過閾值的(SS3)問項檢視其題目內容，並進行文字的重新設計。該題的原始敘述為：「我的公司有提供遠距上班相關的有形誘因，如補助獎金等」。經審視後，本研究認為獎補助金等有形誘因，並非企業主管常用的遠距工作與鼓勵支援方案，且與其他相同構面的問題在本質上有所不同，因此將此原始的文字敘述廢棄，改以「在我遠距上班的期間裡，我的主管能夠認同我的工作模式」的方式來陳述。具體來說，新舊兩者的差異如下。

1. 經濟誘因的移除：未修改前的題目敘述，強調公司對遠距工作者提供的實際有形福利，如補助獎金等。雖然許多企業願意提供經濟上的支持來鼓勵員工參與創新與改進績效，但幾乎很少有企業透過獎補助來鼓勵員工遠距上班。因此本研究將具體的獎勵機制從問項中移除。
2. 非經濟誘因的導入：雖然大多數企業並沒有採用經濟誘因來鼓勵遠距工作，但企業主管仍可透過其他方式促進員工採取遠距工作模式，例如認同、允諾和口頭讚揚等。對許多員工來說，獲得主管的認同是很重要的成就，不僅能提高他們對工作的滿意度和自信心，也比較能夠得到日後升遷的機會。

整體來說，未修改前的題項，詢問的是企業組織對遠距工作者提供的經濟性物質誘因，而修改過的題項，後則注重於主管對遠距工作方式的非經濟性支持和認同，兩者之間有明顯的不同。

此外，利用此次問卷修改的機會，本研究在研究架構裡新增一個構面「遠距上班與在公司實體上班的工作績效比較」(CT&PW)，藉以了解遠距工作與實體上班的績效差異是否存在，以及此一績效差異是否會受到遠距工作績效的影響。本研究將此一新構面的操作型定義設定為「員工在遠距工作時，自己比起在傳統辦公室工作，可以更加彰顯自己工作績效的程度」(Ellen Ernst Kossek 2006)，並參考學者的題項設計方式(E. Jeffrey Hill, 2003)，為此構面設計了四個對應的題目描述。本研究認為，員工在不同工作模式上的工作績效差異，可以透過比較來得知。在其他條件不變下，若員工在遠距工作中展現出的工作績效表現越為出色，則他對於遠距工作的自我績效評價自然也越正面。當個人對遠距工作的績效評價已高於實體工作的績效評價，且兩者之間的績效差距仍在持續擴大時，則隨著遠距工作的績效提升，員工必然能感受到他在遠距工作與實體工作的績效差異上更加明顯。因此本研究在本次修改前測問卷時，一併提出以下的假設：

**H14：**遠距工作績效的自我認知，對遠距工作與實體工作的績效差異自我認知，具有正向的影響。

在完成上述之研究架構與問卷內容調整後，本研究據此製作出新版的前測問卷，並進行第二次前測。

## 4.2 第二次問卷前測

本次前測使用問卷調查法，透過便利抽樣方式取得樣本，同樣採用李克特 (Likert Scale) 五點量表來衡量。受測者根據自身的認同程度，給予 1 至 5 分的評分，其中 1 分代表非常不同意，5 分代表非常同意，共計五個評分等級。本研究於 2023/10/31 發放網路問卷進行第二次前測，並於 2023/11/07 收集完畢，合計回收 72 份有效問卷，排除了 8 份的無效問卷。本次前測問卷的信度分析結果詳見表 4。

表 4 第二次前測之測量表模型參數估計表

構面(代號)	題項	因素負荷量	Cronbach's $\alpha$	CR	AVE
遠距工作-情緒 負荷 (RW-EL)	EL1	0.857	0.872	0.874	0.797
	EL2	0.912			
	EL3	0.907			
遠距工作-工作 負荷 (RW-WL)	WL1	0.862	0.817	0.821	0.733
	WL2	0.894			
	WL3	0.810			
遠距工作-工作 自主性 (RW-WA)	WA1	0.860	0.853	0.891	0.770
	WA2	0.865			
	WA3	0.907			
遠距工作-回饋 自主性 (RW-GBA)	GBA1	0.938	0.888	0.895	0.817
	GBA2	0.893			
	GBA3	0.880			
遠距工作-主管 支持度 (RW-SS)	SS1	0.880	0.866	0.875	0.789
	SS2	0.857			
	SS3	0.923			
遠距工作-健康 耗損 (RW-HD)	HD1	0.768	0.891	0.907	0.755
	HD2	0.870			
	HD3	0.917			
	HD4	0.913			
遠距工作-員工 敬業度 (RW-EE)	EE1	0.883	0.903	0.903	0.761
	EE2	0.807			
	EE3	0.887			
	EE4	0.909			
遠距工作-工作 績效自我認知 (RW-WPSA)	WPSA1	0.885	0.921	0.921	0.796
	WPSA2	0.920			
	WPSA3	0.826			
	WPSA4	0.934			

遠距上班與在公司實體上班的工作績效比較(CT&PW)	CT&PW1	0.942	0.950	0.950	0.856
	CT&PW2	0.910			
	CT&PW3	0.932			
	CT&PW4	0.917			

資料來源：本研究

在表 4 中，所有題項的因素負荷量均大於 0.7(Kaiser, 1974)，且各構面的 Cronbach's  $\alpha$  值通過閾值 0.7 的檢驗標準(Nunnally, 1994)，CR 值則是也有通過學者界定的 0.6 標準(Fornell & Larcker, 1981)，AVE 值也全部達到 0.5 以上的標準(Fornell & Larcker, 1981)，因此本研究認為經過修正的測量工具已具備良好的信度與建構效度。為了進一步確保每個構面都可以獨立的測量相關的特徵或變量，且不會受到其他構面的共變影響，本研究進一步檢定了構面之間的區別效度，如表 5 所示。其中對角線以下的各項數值都沒有超過對角線閾值，因此本研究認為修正之後的測量工具，具有良好的區別效度(Campbell & Fiske, 1959)。

表 5 前測區別效度檢定表

構面	CT&PW	RW-EE	RW-EL	RW-GBA	RW-HD	RW-SS	RW-WA	RW-WL	RW-WPSA
CT&PW	<b>0.925</b>								
RW-EE	0.547	<b>0.873</b>							
RW-EL	-0.216	-0.365	<b>0.893</b>						
RW-GBA	0.272	0.424	-0.105	<b>0.904</b>					
RW-HD	-0.405	-0.478	0.642	-0.184	<b>0.869</b>				
RW-SS	0.197	0.583	-0.215	0.330	-0.274	<b>0.888</b>			
RW-WA	0.361	0.254	-0.283	0.418	-0.481	0.295	<b>0.878</b>		
RW-WL	-0.194	-0.272	0.738	-0.183	0.642	-0.116	-0.352	<b>0.856</b>	
RW-WPSA	0.709	0.763	-0.377	0.358	-0.603	0.476	0.485	-0.379	<b>0.892</b>

資料來源：本研究

## 第五章 正式問卷資料分析與結果

本章節分為四個小節：5.1 為正式問卷，5.2 為評鑑測量模型，5.3 為研究模型的分析結果，5.4 為研究假說的驗證結果。

### 5.1 正式問卷

本研究的問卷題項設計主要是參考國內外相關文獻來編製，並邀請三位資訊管理相關領域學者提供語意、用字等方面的修正意見，再據以修改而成。各構面之題項均採用李克特五點量表(Likert scale)，依序給予 1 分到 5 分的分數，分別代表非常不同意(1 分)、不同意(2 分)、普通(3 分)、同意(4 分)和非常同意(5 分)。本研究於 2023 年 11 月 15 日起到 2024 年 3 月 21 日期間，發放網路問卷進行 128 天的資料蒐集，我們在問卷當中有提共是否有遠距工作的問題，以便排除無遠距工作經驗的無效問卷。排除 58 份無效問卷，合計回收 342 份具有遠距工作經驗的有效問卷。

其中男性 199 人(58%)，女性 143 人(42%)。樣本資料中，以 31~40 歲(30%)、遠距上班工作經驗為半年以內(32%)、製造業(29%)、第一線工作人員(37%)、工作年資 10 年以上(32%)、遠距工作地點為自宅(73%)、遠距工時每日 6-8 小時(37%) 為最高分佈之區間。樣本特性的結果彙整如表 6 所示。

表 6 樣本特性分配表(N=342)

樣本特性	類別	樣本數	百分比
性別	男	199	58%
	女	143	42%
目前的年齡	20 歲及以下	2	1%
	21~30 歲	77	23%
	31~40 歲	102	30%
	41~50 歲	97	28%
	51~60 歲	48	14%
	61 歲以上	16	5%
您從事遠距工作的 經驗有多久	半年以內	110	32%
	半年至一年以內	106	31%
	一年至二年以內	72	21%
	二年至三年以內	21	6%
	三年以上	33	10%
您目前就職企業所 屬的產業類別	製造業	98	29%
	資訊及通訊傳播業	70	20%
	教育服務業	28	9%

	金融保險業	32	10%
	社會工作服務業	17	5%
	服務業	48	14%
	公共行政及國防	15	4%
	其他	28	9%
目前的職務頭銜	中階主管	60	18%
	高階主管	35	10%
	第一線員工	127	37%
	基層主管	120	35%
目前就職企業的累計工作年資	1 年以內	38	11%
	1 - 2 年以內	62	18%
	3 - 5 年以內	67	20%
	6 - 9 年以內	66	19%
	10 年以上	109	32%
遠距工作時的主要上班地點	公司指定的場所	77	23%
	自選非自宅場所	15	4%
	自家住宅	250	73%
遠距上班時，每天平均的工作時數	少於 2 小時	24	7%
	2 - 4(含)小時	40	12%
	4 - 6(含)小時	86	25%
	6 - 8(含)小時	128	37%
	8 - 10(含)小時	55	16%
	10 小時以上	9	3%

資料來源:本研究



本研究中針對性別與年齡，以及性別與年資二者，透過交叉分析了解填答者的基本屬性之間，是否存在分佈上的差異，並將交叉分析結果詳述如下：

#### (一)性別對年齡的交叉分析

根據遠距上班員工之性別，分析員工的年齡分佈整理如表 7 所示。若以折線圖來呈現，則兩性的分佈情形如圖 4 所示，其中大致可以發現，在受測者中，男性的年齡分佈情形和女性之間略有差異，男性受測者的年齡中位數與眾數皆較女性受測者為大。

表 7 性別與年齡交叉分析表

	男性	女性
20 歲及以下	1 (0.3%)	1 (0.3%)
21~30 歲	34 (9.9%)	43 (12.6%)
31~40 歲	59 (17.3%)	43 (12.6%)
41~50 歲	66 (19.3%)	31 (9.1%)
51~60 歲	31 (9.1%)	17 (5%)
61 歲以上	8 (2.3%)	8 (2.3%)
總計	199 (58.2%)	143 (41.8%)

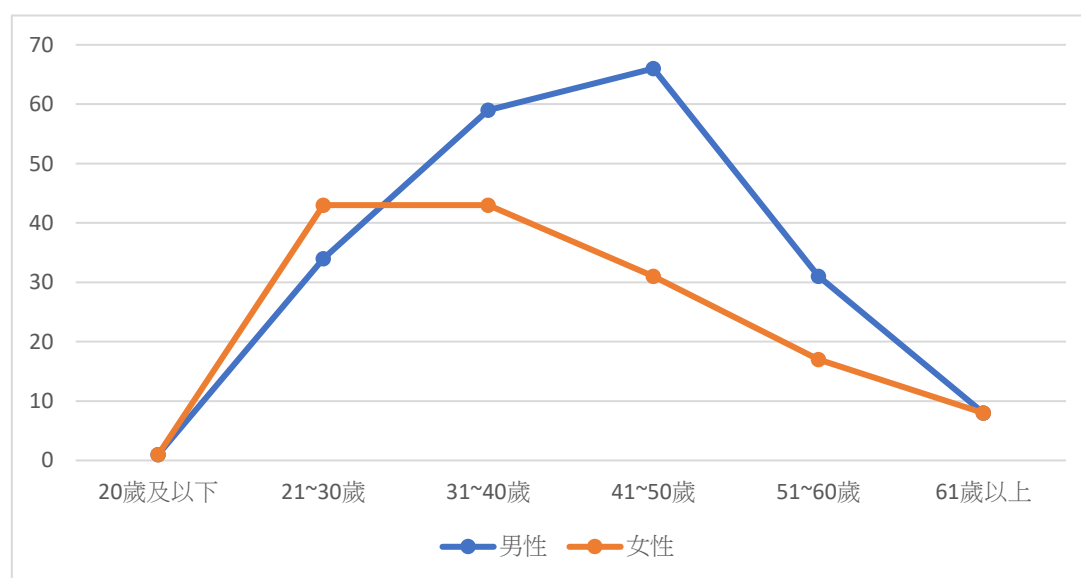


圖 4 受測者性別之間的年齡差異情形

## (二) 性別對年資的交叉分析

根據遠距上班員工之性別，分析員工的年資分佈整理如表 8 所示。若以折線圖來呈現，則兩性的分佈情形如圖 5 所示，其中大致可以發現，在受測者中，男性的年資分佈情形和女性之間亦略有差異。雖然男性受測者的年資中位數與眾數皆大致與女性受測者的所在區間大致相同，但亦可發現在本研究的受測者中，年資滿 10 年以上的男性比例，遠高於年資落於同一區間中的女性比例。

表 8 性別與年資交叉分析表

	男性	女性
1 年以內	20 (5.8%)	18 (5.3%)
1-2 年	38 (11.1%)	24 (7.0%)
3-5 年	36 (10.5%)	31 (9.1%)
6-9 年	33 (9.6%)	33 (9.6%)
10 年以上	72 (21.1%)	37 (10.8%)
總計	199 (58.2%)	143 (41.8%)

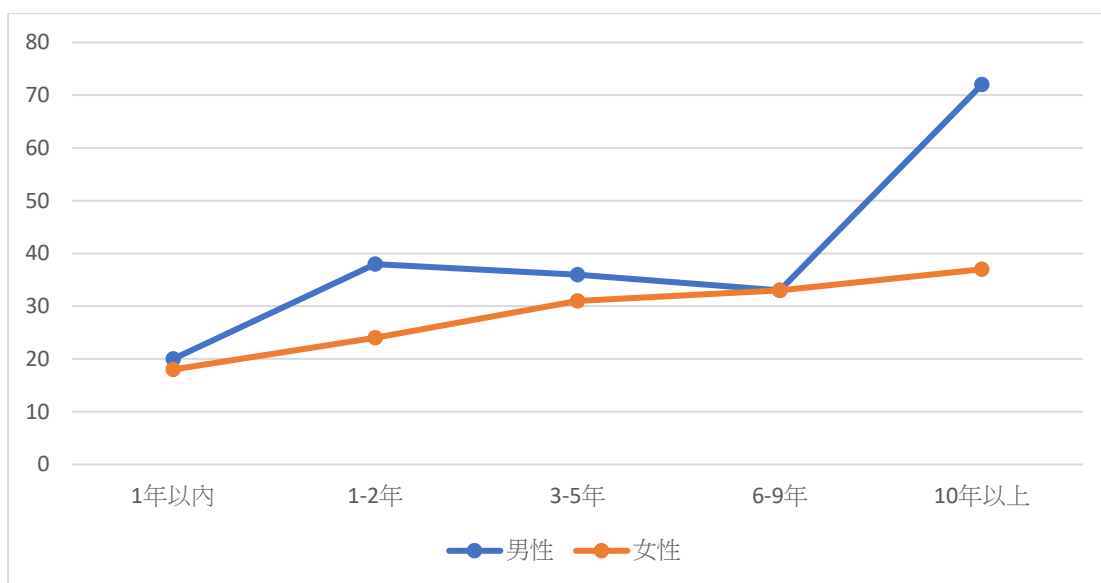


圖 5 受測者性別之間的年資差異情形

本研究中依變相的平均值範圍從 HD3(2.22)到 WA3(3.90)，標準偏差範圍從 WPSA3(0.854)到 HD1(1.183)，各構面的敘述性統計分析資料如表 9 所示。

表 9 各構面的敘述性統計分析表

構面說明(代號)		平均值	標準差
情緒負荷(EL)			
EL1	在遠距上班時，我有感受到工作任務帶給我的負面情緒。	2.58	1.063
EL2	在遠距上班時，我有感受到工作環境帶給我的負面情緒。	2.31	1.008
EL3	比起在公司上班，遠距上班帶給我更多的負面情緒。	2.26	1.125
工作負荷(WL)			
WL1	在遠距上班時，我有感受到工作負荷量很大。	2.67	1.057
WL2	在遠距上班時，我有感受到需耗費很多心力才能完成工作任務。	2.87	1.133
WL3	在遠距上班時，主管對於我的工作品質有很高的要求。	2.92	1.110
工作自主性(WA)			
WA1	在遠距上班時，我可以彈性地安排自己的工作時間。	3.81	0.996
WA2	在遠距上班時，我可以彈性地決定自己的工作地點。	3.87	1.038
WA3	在遠距上班時，我可以彈性地決定自己的工作方式。	3.90	0.974
回饋自主性(GBA)			
GBA1	在遠距上班時，我可以即時得到工作夥伴給予的回應。	3.32	1.021
GBA2	在遠距上班時，我可以即時得到主管給予的回應。	3.35	0.990
GBA3	在遠距上班時，我可以即時從公司的資訊系統得到工作所需的資訊。	3.60	0.989
主管支持度(SS)			

SS1	我的主管認同我以遠距方式上班。	3.52	0.905
SS2	我的主管會設法提供我在遠距上班時所需的各項協助狀況。	3.61	0.917
SS33	在我遠距上班的期間裡，我的主管能夠認同我的工作模式。	3.65	0.886
健康耗損(HD)			
HD1	我覺得遠距上班讓我的活動力變的比較差。	2.82	1.183
HD2	我覺得遠距上班讓我提不起勁。	2.60	1.182
HD3	我覺得遠距上班讓我喘不過氣。	2.22	1.095
HD4	我覺得遠距上班讓我感到身心疲憊。	3.49	1.110
員工敬業度(EE)			
EE1	在遠距上班時，我會自我督促以達成自己被賦予的工作目標。	3.65	0.886
EE2	在遠距上班時，我會主動協助需要幫忙的同事。	3.63	0.977
EE3	在遠距上班時，我會全心全力投入在工作上。	3.64	0.868
EE4	在遠距上班時，我對工作任務能保持著高度的熱忱。	3.55	0.938
工作績效自我認知(WPSA)			
WPSA1	我覺得自己在遠距上班時的工作效率很高。	3.66	0.927
WPSA2	在遠距上班時，我可以有效地完成自己的工作任務。	3.64	0.910
WPSA3	在遠距上班時，我極少產生工作瑕疵與錯誤。	3.64	0.854
WPSA4	我認為自己在遠距上班時，整體的表現很好。	3.41	0.966
遠距上班與在公司實體上班的工作比較(CT&PW)			
CT&PW1	我在遠距上班時的工作成果，比在公司上班時來得更好。	3.37	1.041

CT&PW2	我在遠距上班時，能夠比在公司上班時花更少的時間來完成自己的工作任務。	3.33	1.004
CT&PW3	我在遠距上班時的工作瑕疵與錯誤，比在公司上班時來得更少。	3.36	1.017
CT&PW4	我認為自己在遠距上班時，整體的表現比在公司上班時來得更好。	3.14	0.967

資料來源：本研究

## 5.2 評鑑測量模型

本研究透過評估測量模型，檢驗各變數與潛在變數的信度、效度及估計參數的水準，來確保個變數間的一致性。信度評估測量工具的可靠度和穩定度，能保證結果的一致性；效度則評估測量工具的正确性，確認是否具有推論及衡量構面的能力。而本研究問卷雖參考了國內外學者之問卷，但因有文字上修改且翻譯後是否意義有無完全傳達或誤差與偏離等情形，故須透過工具測量以確認其信度與效度，評鑑測量模型的結果彙整如下。

### (1) 因素負荷量

根據表 10，可以看出各構面的因素中，除了題項 HD4 的因素負荷量小於 0.7 之外，其餘的因素負荷量均高於 0.7，足見除 HD4 之外，每個題項皆具有良好的信度，達到學者建議的標準(Kaiser, 1974)。經檢視，HD4 的題目為「我覺得遠距上班讓我感到身心疲憊」，而該題的語意與同一構面其他三題的健康影響程度或有程度上的差異，因此本研究決定將該題刪除後，重新進行信效度檢驗，其結果如表 11 所示。

表 10 正式問卷測量模型參數估計表(HD4 刪除前)

題項	因素負荷量	Cronbach's $\alpha$	CR	AVE
EL1	0.858	0.857	0.913	0.778
EL2	0.885			
EL3	0.902			
WL1	0.874	0.770	0.867	0.687
WL2	0.896			
WL3	0.703			
WA1	0.760	0.787	0.874	0.699
WA2	0.877			
WA3	0.866			
GBA1	0.892	0.821	0.894	0.739
GBA2	0.893			

GBA3	0.790			
SS1	0.861	0.810	0.887	0.724
SS2	0.827			
SS3	0.864			
HD1	0.812	0.654	0.781	0.553
HD2	0.923			
HD3	0.837			
HD4	-0.045			
EE1	0.757	0.809	0.874	0.636
EE2	0.771			
EE3	0.860			
EE4	0.797			
WPSA1	0.837	0.811	0.876	0.638
WPSA2	0.820			
WPSA3	0.776			
WPSA4	0.760			
CT&PW1	0.869	0.810	0.875	0.644
CT&PW2	0.876			
CT&PW3	0.874			
CT&PW4	0.537			

資料來源：本研究

表 11 正式問卷測量模型參數估計表(HD4 刪除後)

題項	因素負荷量	Cronbach's $\alpha$	CR	AVE
EL1	0.859	0.857	0.913	0.778
EL2	0.885			
EL3	0.902			
WL1	0.874	0.770	0.867	0.687
WL2	0.895			
WL3	0.705			
WA1	0.762	0.787	0.874	0.699
WA2	0.875			
WA3	0.867			
GBA1	0.892	0.821	0.894	0.739
GBA2	0.894			
GBA3	0.789			

SS1	0.861	0.810	0.887	0.724
SS2	0.827			
SS3	0.864			
HD1	0.818	0.825	0.896	0.742
HD2	0.922			
HD3	0.841			
EE1	0.758	0.809	0.874	0.636
EE2	0.771			
EE3	0.859			
EE4	0.797			
WPSA1	0.836	0.811	0.876	0.638
WPSA2	0.820			
WPSA3	0.776			
WPSA4	0.761			
CT&PW1	0.869	0.810	0.875	0.644
CT&PW2	0.876			
CT&PW3	0.874			
CT&PW4	0.537			

資料來源:本研究

## (2) Cronbach's $\alpha$

由表 11 可知，各構面的 Cronbach's  $\alpha$  值均在 0.770 至 0.857 之間，皆高於學者建議之標準值 0.7(Nunnally, 1994)，代表測量工具的各構面內部一致性良好。

## (3) 組合信度(Composite Reliability, CR)

從表 11 可以看出，各構面的 CR 值介於 0.867 至 0.913 之間，皆高於學者建議的 0.6 標準以上(Fornell & Larcker, 1981)，顯示模型中所有構面的測量指標皆具有良好的內部一致性信度。

## (4) 平均變異抽取量(Average Variance Extracted, AVE)

根據表 11 顯示，各構面的平均變異抽取量介於 0.638~0.778 之間，均高於學者建議之 0.5 標準以上(Fornell & Larcker, 1981)。這表示指標的平均解釋能力皆超過 50% 以上，因此所有構面皆具有良好的收斂效度。

## (5) 區別效度

從表 12 中可以看出，各構面的 AVE 平方根皆大於與其他構面之間的相關係數(Campbell & Fiske, 1959)。此結果顯示本研究各構面之間均具有良好的區別效度。

綜合以上的信效度分析結果，可確認本研究經刪減題項後的問卷工具，同時具有良好的信度與效度，符合後續資料分析之所需。

表 12 區別效度檢定表

構面	CT&P W	RW- EE	RW- EL	RW- GBA	RW- HD	RW- SS	RW- WA	RW- WL	RW- WPSA
CT&P W	<b>0.802</b>								
RW- EE	0.556	<b>0.797</b>							
RW- EL	-0.221	-0.243	<b>0.882</b>						
RW- GBA	0.420	0.487	-0.134	<b>0.860</b>					
RW- HD	-0.385	-0.371	0.635	-0.210	<b>0.861</b>				
RW- SS	0.316	0.484	-0.137	0.494	-0.240	<b>0.851</b>			
RW- WPSA	0.730	0.698	-0.309	0.480	-0.465	0.451	<b>0.799</b>		
RW- WA	0.314	0.214	-0.213	0.200	-0.282	0.220	0.353	<b>0.836</b>	
RW- WL	-0.218	-0.179	0.671	-0.108	0.568	-0.031	- 0.298	- 0.207	<b>0.829</b>

資料來源:本研究



### 5.3 研究模型的分析結果

根據圖 6 可以得知本研究以最小偏平方法進行研究模型的分析結果。從  $R^2$  值中了解到各自變數對依變數的解釋程度；而路徑係數則顯示了構面之間的影響程度，數值越大表示影響程度越大。本研究中各構面  $R^2$  值分別為：健康耗損(0.481)、主管支持度(0.370)、工作績效的自我認知(0.537)、遠距工作與實體工作的績效比較(0.533)。

由此可知，在本模型中，各構面的  $R^2$  值介於 0.370 和 0.537 之間，表示回歸模型的擬合程度可以接受，但仍需要進一步修正回歸模型。未來的研究可以考慮加入其他理論觀點，以強化本研究架構的完整性。

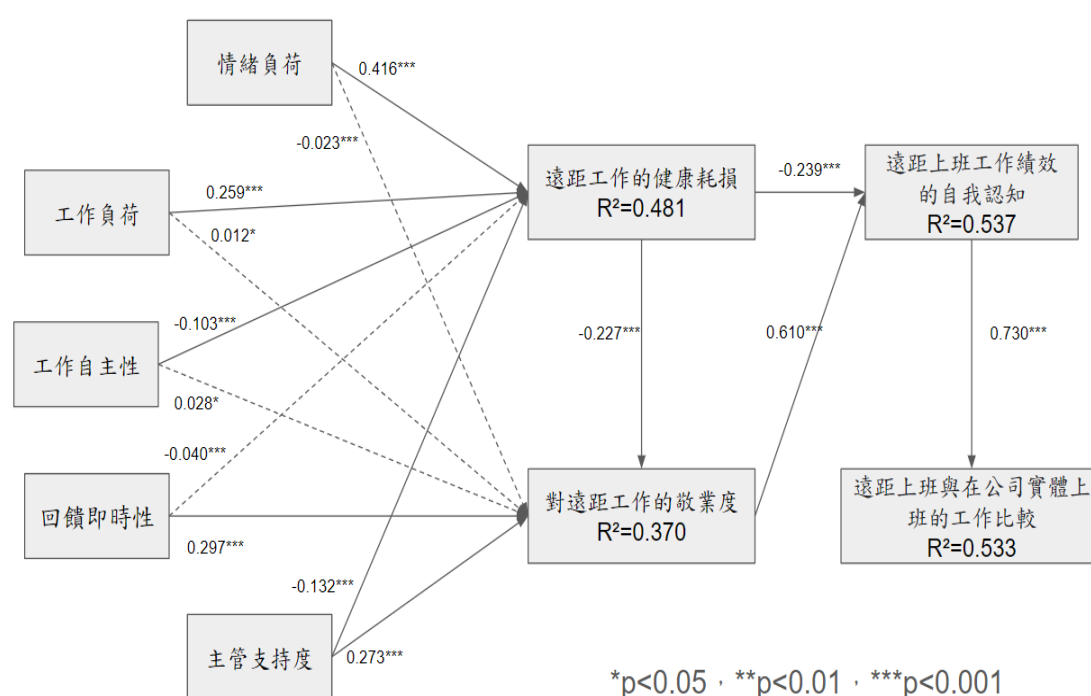


圖 6 正式問卷的路徑分析圖

註. 虛線表示該路徑係數未達顯著水準

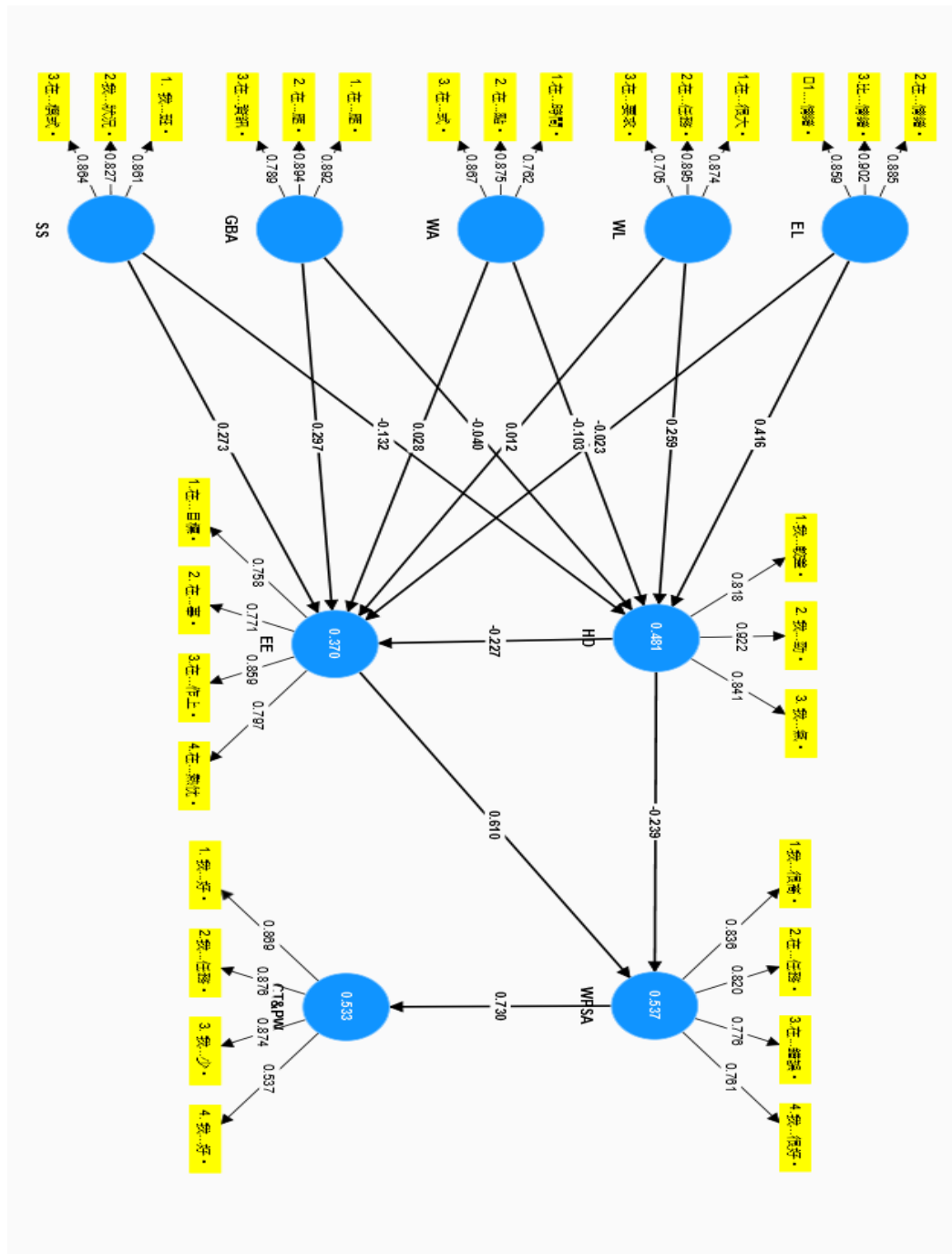
研究模型的路徑分析結果顯示，工作要求-資源模式理論確實可以有效解釋遠距工作者的工作績效及其影響因素，其中的遠距工作的健康耗損對遠距工作的敬業度、遠距工作的健康耗損對遠距上班的工作績效自我認知以及遠距工作的敬業度對遠距上班的工作績效自我認知具有相當的解釋能力，可見工作要求-資源模式在解釋遠距工作的績效表現上，同樣具有相當不錯的能力。

然而，本研究發現，情緒負荷、工作負荷以及工作自主性對於遠距工作的敬業度並沒有顯著的影响力；與先前工作要求-資源模式理論相關之研究結果有所不同(Demerouti, 2001)。本研究推測其原因，可能是與遠距工作環境和實體工

作環境的差異有關。在實體上班時，工作者必須與工作壓力的來源(如主管、同事等)共處於同一地點，當工作要求增加時，員工的情緒負荷與工作負荷無從宣洩與排除，因此在這些負荷增加之下，對員工的工作敬業度產生的負面影響顯而易見。此時若能讓員工擁有一些自行調節實體工作方式與內容的自主權力，或可讓其工作敬業度有所提升；然而在遠距工作中，員工是在個別的工作環境中獨立工作，與工作壓力的來源並沒有實體的面對面接觸，因此即使工作要求增加了員工的情緒負荷與工作負荷，遠距工作者仍可藉由調整工作環境的作法(例如播放自己喜愛的音樂、離開線上工作暫時休息一下等)來進行自我調節，因此這些負荷對工作敬業度的負面影響，極可能因此而不復存在。另一方面，本研究也推測或許遠距工作本身就已經能夠賦予員工很大的工作自主性，因此即使企業主管額外再對遠距工作者提供更多的工作自主權，可能也不會再對他們產生直接提升工作敬業度的效果。

本研究與先前工作要求-資源模式理論相關研究的另一個不同結果，是回饋即時性對遠距工作的健康耗損並沒有顯著的影響。在過去的研究中，回饋即時性常常被視為是一項重要的資源，因為在實體工作環境中，即時的面對面回饋，可以幫助員工增進共識，減少因爭執或溝通不良而導致其身心健康受到耗損；然而在改為遠距工作時，員工獨立工作量佔其全部工作的比例通常都有所增加，因此回饋即時性的資源重要程度，在遠距工作環境中或許不再等同於實體工作環境。因此本研究推測，即使在即時回饋不足的情況下，遠距工作者也比較不會因為產生爭執或溝通不良而導致其身心健康耗損。唯上述之各項推論，皆為本研究的主觀判斷，仍有待後續研究進行深入的探討與驗證。

圖 7 正式問卷的 PLS 路徑圖



資料來源:本研究

## 5.4 研究假說的驗證結果

本研究使用最小偏平方法對研究架構中的所有假設進行檢驗，其中若路徑係數檢定的 P 值小於 0.05，即表示對應的假說達到了統計上的顯著水準，該假說即為成立。各路徑係數及對應的 P 值詳列於表 13。各研究假說的驗證結果如表 13 所示。

表 13 正式問卷構面的假說驗證結果

假說	關係	路徑係數	t 值	p 值
H1	EL→HD	0.416	7.255	0.000***
H2	EL→EE	-0.023	0.318	0.751
H3	WL→HD	0.259	4.570	0.000***
H4	WL→EE	0.012	0.189	0.850
H5	WA→HD	-0.103	2.322	0.020*
H6	WA→EE	0.028	0.530	0.596
H7	GBA→HD	-0.040	0.898	0.369
H8	GBA→EE	0.297	4.885	0.000***
H9	SS→HD	-0.132	2.732	0.006**
H10	SS→EE	0.273	4.373	0.000***
H11	HD→EE	-0.227	3.549	0.000***
H12	HD→WPSA	-0.239	4.933	0.000***
H13	EE→WPSA	0.610	15.199	0.000***
H14	WPSA→ CT&PW	0.730	24.424	0.000***
***代表 $p < 0.001$ ；**代表 $p < 0.01$ ；*代表 $p < 0.05$				

資料來源：本研究

表 14 研究假說的驗證結果

研究假說	結論
H1：員工對於工作要求的情緒負荷，會正面的影響遠距工作的健康。	成立
H2：情緒負荷對遠距工作者的敬業度具有負向的影響。	不成立
H3：工作負荷對遠距工作者的健康耗損具有正向的影響。	成立
H4：工作負荷對遠距工作者的敬業度具有負向的影響。	不成立
H5：工作自主性對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。	成立
H6：工作自主性對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。	不成立
H7：回饋即時性對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。	不成立
H8：回饋即時性對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。	成立
H9：主管支持度對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。	成立
H10：主管支持度對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。	成立
H11：健康耗損對遠距工作者的工作敬業度具有負向的影響。	成立
H12：健康耗損對遠距工作者的工作績效具有負向的影響。	成立
H13：工作敬業度對遠距工作者的工作績效認知具有正向的影響。	成立
H14：遠距工作績效的自我認知，對遠距工作與實體工作的績效差異自我認知，具有正向的影響。	成立

資料來源：本研究

由表 14 可知，假說 H1、H3、H5、H8、H9、H10、H11、H12、H13 及 H14 得到本研究的實證支持，但假說 H2、H4、H6 和 H7 則未獲得支持。圖 8 將本研究架構驗證的結果，以實線代表獲得支持的路徑，虛線則代表未獲支持的路徑。

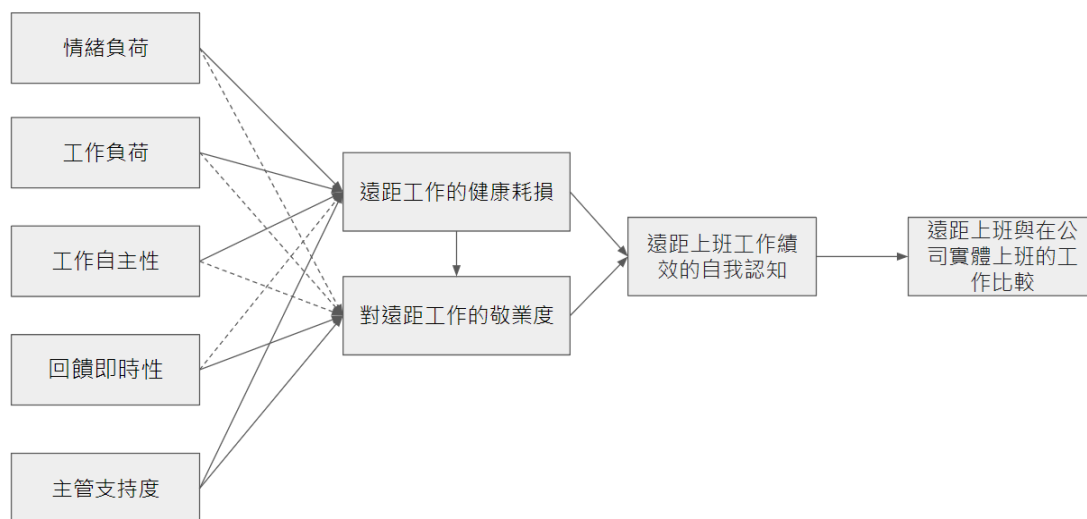


圖 8 研究架構的驗證結果

## 第六章 討論與建議

本研究以工作要求-資源模式為基礎建構研究模型與假說。研究發現，遠距工作的績效受到健康耗損程度與敬業度所影響。研究對象為遠距工作經驗的遠距工作者。本章節分為四個小章節：6.1 討論，主要透過前一章所敘述的統計結果進行實證結果的討論，包括對研究結果的描述性統計分析、文獻參考以及研究建議。6.2 研究貢獻，將提出本研究在學術的貢獻，探討本研究對相關理論和實證研究的貢獻。6.3 實務貢獻，將闡釋本研究成果在實務上的貢獻，包括對教育機構、教師和學生的實際操作和政策制定提共的建議和啟示。6.4 研究限制與月來建議，主要將闡述本研究的限制和不足之處，並提出未來研究的建議和改進方向

### 6.1 討論

本章節將綜合分析結果，得出本研究以工作要求—資源模式為基礎進行初步的實證研究，其結果發現情緒負荷、工作負荷、工作自主性、回饋即時性與主管支持度等因素，會透過健康耗損或敬業度的改變機制，對遠距工作者的工作績效自我認知產生顯著的影響。以下分別針對各項假說的驗證結果進行分析與討論。

1. **【H1】**員工對於工作要求的情緒負荷，會正面的影響遠距工作的健康。本研究顯示，員工從事遠距工作時的情緒負荷，會正向影響其健康耗損。因此，企業組織若欲減少遠距工作者的健康耗損，則企業與其主管應多加留心遠距工作者的情緒反應並設法降低其情緒負荷強度，藉以維持遠距工作員工們的身心健康，因此本研究的結果呼應 Liad Bareket-Bojmel，學者(2023)的論述。
2. **【H2】**情緒負荷對遠距工作者的敬業度具有負向的影響。本項假說並未在本研究上獲得支持。本研究發現，在遠距工作的情境中，情緒負荷對遠距工作者的敬業度並不會產生顯著的影響。推測其可能原因，或許是因為遠距工作者可以自由改變其工作地點與工作環境，當遠距工作者感到情緒壓力變大時，他們可以透過轉移工作地點（如氣氛悠閒的咖啡廳等）或改變工作環境（如播放音樂等）來繼續敬業地進行工作，而在辦公室上班若遇到情緒不佳時，則完全沒有這樣的可能性。建議後續研究可以更深入的探討本項議題。因此本研究的結果與 Başak Canboy 學者(2023)的論述有所不同。
3. **【H3】**工作負荷對遠距工作者的健康耗損具有正向的影響。本研究顯示，員工從事遠距工作時的工作負荷，會正向影響其健康耗損

程度。因此，企業在指派遠距工作之前，主管應先設法簡化工作任務，藉以降低工作負荷，減少遠距工作者在工作上的過度負擔，以便維持員工們在遠距工作時的身心健康良好狀態。因此，本項研究的發現與一般非遠距工作環境下的結果具有一致性 Kayoko Ishii 學者(2023)，亦即無論是否採取遠距工作，工作負荷量皆對員工的健康耗損情形具有顯著的正向影響力。

4. 【H4】工作負荷對遠距工作者的敬業度具有負向的影響。

本項假說未獲得本研究支持。本研究發現，員工從事遠距工作時的工作負荷並不會顯著的影響其對遠距工作的敬業度。推測其可能原因是，當工作負荷量增加時，實體工作者需要更多的心力投入與面對面溝通，因此對工作的敬業度難免會受到影響。而遠距工作者的工作地點與工作環境可以自由地改變，因此即使遠距工作者的工作負荷量變大，他們仍然可以彈性地改變工作環境，使工作的敬業度得以維持而不致明顯下滑。本項研究結果與相關文獻論述不一致 Mariana Toniolo-Barrios 學者(2021)，建議後續研究可以更深入的探討本項議題。

5. 【H5】工作自主性對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。

本研究顯示，遠距工作者的工作自主性對其感受到的健康耗損情形具有顯著的負面的影響。學者認為工作自主性的增加，可以為員工帶來更多的工作責任感與信心，進而促進其對工作的投入，同時減少員工在工作上的心理壓力負擔與健康耗損情形 Anis Khedhaouria 學者 (2024)。本項研究結果與先前相關研究的論述一致，因此本研究建議企業主管可以給予遠距工作者較多的工作自主性，讓員工更好地安排工作時間與工作方式，進而促進其身心健康。

6. 【H6】工作自主性對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。

本項假說並未獲得支持，亦即遠距工作者的工作自主性，對其展現的工作敬業度並沒有顯著的影響力。本研究推測，由於在遠距工作時，員工通常都已有較大的工作自主性，因此即使企業對遠距工作者提供更多的工作自主權，可能也不會對他們產生持續提升工作敬業度的效果。因本研究的結果與 Henrik O. Sørli 學者(2022)的論述有所不同，建議後續研究可以更深入的探討本項議題。

7. 【H7】回饋即時性對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。

本項假說並未獲得支持。在實體工作環境中，即時的資訊回饋，可以使員工減少爭執並降低導致身心健康耗損的可能性；但在遠距工作時，員工獨自工作的情境大幅增加，依賴即時資訊回饋的程度也相對較低。因

此本研究推測，即使在即時資訊回饋不足的情況下，遠距工作者也比較不會因為溝通不良而導致其身心健康耗損。然而由於本項研究結果與 Rasa Jämsen 學者 (2022) 等學者的論述有所不同，建議後續研究仍需更深入的探討本項議題。

8. 【H8】回饋即時性對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。

本研究顯示，遠距工作者所獲得的回饋即時性，會正向影響其工作敬業度，呼應 Kristian Behrens 學者(2024)的論述。因此企業組織若欲提升遠距工作者對其工作任務的敬業程度，則主管應設法為遠距工作者提供即時的資訊回饋管道，讓他們能夠即時與其他遠距工作者之間進行有效的互動協作，讓敬業的行為得以持續展現。

9. 【H9】主管支持度對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響。

本研究顯示，主管支持度對遠距工作者的健康耗損具有負向的影響，與 Andri Georgiadou 學者(2024)的論述一致。亦即企業主管若能對遠距工作給予有力的支持，則對於遠距工作者的身心健康耗損來說，將具有顯著的抑制效果，讓遠距工作者感到身心更加健康。因此本研究建議企業主管應在其能力範圍內，提供充足的資源與支持，以減少遠距工作者的健康耗損情況發生。

10. 【H10】主管支持度對遠距工作者的敬業度具有正向的影響。

本研究顯示，主管支持度會正向影響遠距工作者的對執行工作任務的敬業程度，與 T.A. Bentley 學者 (2016)的論述相同。亦即企業主管若能對遠距工作給予有力的支持，則遠距工作者在執行工作任務時，將會以更敬業的態度去投入工作。因此本研究建議企業主管應在其能力範圍內，設法提供充足的資源與支持，讓遠距工作者感受到主管的強力支持，他們將會更加努力在工作任務上全力付出，展現高度的敬業行為。

11. 【H11】健康耗損對遠距工作者的工作敬業度具有負向的影響。

本研究顯示，健康耗損對遠距工作者的工作敬業度具有負向的影響，與 Hadis Amiri 學者(2023)的研究結果一致。鑑於身心健康狀況不佳的員工，在工作崗位上難有良好的工作表現，因此本研究建議企業主管隨時關切遠距工作者的身心健康耗損情形，一旦發現健康耗損情況發生時，即應設法了解其原因並設法排除，藉以維持遠距工作者的工作敬業度。

12. 【H12】健康耗損對遠距工作者的工作績效具有負向的影響。

本研究顯示，健康耗損對遠距工作者的工作績效會產生負面影響，與 Henrike Schmitz 學者(2023)的研究結果相同。亦即在遠距工作中，若員



工健康耗損情形越為嚴重，則其在遠距工作的績效表現亦會明顯降低。因此本研究建議重視遠距工作績效的企業組織，首先應設法減少與排除遠距工作者的身心健康耗損情形。唯有身心健康處在良好的狀態之下，員工的遠距工作績效才能得到確保。

13. **【H13】** 工作敬業度對遠距工作者的工作績效認知具有正向的影響。  
本研究結果顯示，工作敬業度對遠距工作者的工作績效認知具有正向的影響，與 Jorge Heredia 學者 (2022) 的論述一致。亦即，遠距工作者的工作敬業度越高，則他們也會有自己的工作績效越加良好的認知。因此，企業組織若欲提升員工的遠距工作績效，則應從設法提升其對遠距工作的敬業度開始著手。員工在遠距工作上若沒有良好的敬業度，則難以在遠距工作上呈現卓越的工作績效。
14. **【H14】** 遠距工作績效的自我認知，對遠距工作與實體工作的績效差異自我認知，具有正向的影響。  
本研究顯示，遠距工作績效的自我認知，對遠距工作與實體工作的績效差異自我認知，具有正向的影響。這意味著企業員工若自覺其遠距工作績效越好，則越傾向於認同自己在遠距工作與實體工作兩種模式之間的工作績效差異越為明顯。也就是說，越是在遠距工作上表現傑出的員工，也越會認為他們在遠距工作與實體工作上的表現差距越大。本研究推論這或許代表著遠距工作與實體工作的所需技能有明顯差異，導致具備遠距工作技能的員工，在遠距工作中的績效表現遠比在實體工作中要來得更加出色。

## 6.2 研究貢獻

本研究透過工作要求—資源模式來建立研究架構並理解遠距工作者的工作績效及相關影響因素，對於企業組織推展遠距工作模式極具意義。因為許多公司在推動遠距工作時，其主要的考量都是在節省經營成本，幾乎很少將員工的身心健康耗損納入重要的考量因素，也大幅欠缺維繫遠距工作敬業度的具體作法。然而本研究發現，健康耗損與工作敬業度這兩大因素，雖在業界普遍著墨不多，但卻對員工的遠距工作績效具有強大的影響力。

從本研究的結果可以得知，企業主管應該主動提供必要的協助措施，設法降低遠距工作對員工帶來的情緒負荷與工作負荷，並強化其工作自主性，藉以減少遠距工作者的身心健康耗損情形。此外，由於遠距工作者必須依賴於各種數位工具和通訊平台來完成工作，因此企業組織必須為遠距工作者提供相關技術資源，增進資訊回饋的即時性並減少遠距溝通的障礙，才能有效提升遠距工作者的敬業度。最後，本研究發現健康耗損與敬業度這兩項要素，合計能解釋遠距工作績效自我認知的變異程度高達五成以上，足見企業組織若欲提升遠距工作者的工作績效，一定要特別注意這兩項因素對遠距工作績效帶來的重要影響力。若不著重遠距工作者的身心健康與工作敬業度，則對遠距工作的績效提升是非常不利的。

整體而言，本研究提供了一個有效的框架來理解遠距工作者的工作績效及其影響因素與影響途徑。本研究建議企業主管可以透過技術資源與負荷管理政策的導入，藉以促進遠距工作者的身心健康與工作敬業度，進而表現出比實體工作更加良好的遠距工作績效。

### 6.3 實務貢獻

本研究的結果顯示，對企業組織發展遠距工作模式具有重要意義。以下是本研究在實務貢獻上的三個重點：

1. 強調對身心健康的重視：許多公司在推動遠距工作時，往往未將員工的身心健康納入考量，而本研究發現這會對員工的遠距工作績效產生負面影響。因此，企業應該重視遠距工作者的身心健康，提供相應的支持和資源，例如心理健康協助、彈性工作時間等，以確保員工在遠距工作環境下也能保持良好的敬業度與工作表現。
2. 管理者支持的重要性：管理者在遠距工作模式下扮演著關鍵角色。本研究發現管理者的支持，可以對遠距工作者同時產生減少身心健康耗損與強化工作敬業度的雙重效果，是影響遠距工作績效表現極為重要的因素之一。因此，致力於發展遠距工作的企業組織，應該重視管理者的培訓和發展，提升主管對遠距工作者及遠距工作環境的理解，以確保遠距工作的員工能夠得到充分的支持和協助。
3. 負荷管理的推動：本研究發現情緒負荷與工作負荷，是影響遠距工作者身心健康耗損情形的重要因素。由於遠距工作者並不需要常態性地在實體上班地點出現，且其工作任務多可獨力完成，主管難以透過實地觀察來了解遠距工作者的情緒負荷與工作負荷是否已達警戒水準。本研究的結果指出負荷管理對遠距工作者健康狀態影響的重要性，欲推動遠距工作的企業組織，絕對不應輕忽員工因遠距工作而產生的情緒負荷與工作負荷，以避免員工身心健康受損而影響敬業度與工作績效。

整體而言，這些實務貢獻強調了在推動遠距工作模式時，企業應該重視員工的身心健康、提升管理者的支持能量，並建立負荷管理的有效機制，藉以促進遠距工作者的工作績效提升。

## 6.4 研究限制與未來建議

本研究的主要限制包括以下四項，敘述如下：

1. 樣本限定性：本研究採取便利抽樣，且抽取的樣本僅限於台灣的中小型企業上班族以及上述企業的少數國外遠距工作者，未能完整包含各種形式的遠距上班族，如自由業工作者、大型企業的工作者等。因此，本研究的結果可能難以推論至完整的母體，故建議未來研究可以採用更具有系統性與代表性的抽樣方式，藉以增進研究的外部可靠性。
2. 問卷發放之限制：本研究以網路問卷進行發放，且考量受測者的意願，採用自願式填答，然而這也可能會造成取樣上的誤差。因此建議未來的研究也可以考慮使用實體問卷，或是採用部門式的集體問卷發放方式進行，藉以減少樣本的偏誤。本研究也建議後續研究在資料蒐集方法上，可以採用焦點訪談等方式進行更為深入的資料蒐集，俾便進行深度的知識理解。
3. 時間因素：本研究是針對具有遠距辦公經驗的上班族群，進行回溯式的問卷填答。在疫情獲得有效控制後，許多企業已將遠距辦公模式取消並改回實體上班，目前實際上仍然採取遠距工作的中小企業並不算多。雖然我們可以假設員工仍對於疫情期間的遠距工作經驗印象深刻，但本研究仍建議日後可以考慮對長期且持續從事遠距工作的員工進行調查，才能真正深入的了解遠距工作者的工作績效及其影響因素，並與實體工作者的工作績效進行差異分析與比較。
4. 理論限制：本研究是以工作要求—資源模式為基礎來建立對應的研究架構並進行驗證。雖然研究結果具有一定程度的良好解釋力，但亦不能排除其他理論架構應用至理解遠距工作績效的有效性。為能更完整的了解遠距工作者的工作績效及其影響結構，後續研究可以採用不同於工作要求—資源模式的理論基礎，探討其他潛在因素對遠距工作績效的影響可能性。

基於上述研究限制，本文對未來的研究提出以下建議：

1. 擴大樣本多樣性：未來的研究可藉由拓展樣本範圍，特別是增加不同類型的遠距工作者，例如非受僱的自由工作者、大型企業或微型企業的工作者等，以加強研究的多樣性和代表性。這將有助於更全面地了解不同型態及不同背景下的遠距工作者，其工作績效表現及影響工作績效的因素與影響結構是否有所差異。
2. 多元化問卷發放方式：除了使用網路問卷，未來的研究也可以考慮使用其他問卷發放方式，例如紙本問卷或者在工作場所進行集體問卷調查。同時，也建議後續研究利用系統性的抽樣調查方式，並設法提高問卷填答率與有效問卷比例，藉以降低樣本的偏誤。
3. 在不同時間點進行研究：本研究採取橫斷式資料蒐集策略，只針對研究對象

進行單次的問卷填答，因此研究結果只能反映當時的現況。然而隨著時間的推移，遠距工作者的能力與經驗亦隨之增加，此時影響遠距工作績效的主要因素與影響結構是否已與初次接觸遠距工作時有所不同，仍需要後續研究進行系統性的檢視。

4. 提出多重理論的整合架構：在研究遠距工作者的工作績效時，除了工作要求—資源模式以外，也可以加入其他的理論基礎，使相關研究更趨於完整。例如，研究者可以探討組織文化對遠距工作者的影響。未來的研究架構裡，可以納入組織文化相關構面，探討組織文化因素對遠距工作者的健康耗損、敬業度或工作績效進行研究，也可以就不同的組織文化對遠距工作者的影響程度進行分析，並提出解決方案以應對不同文化下的遠距工作挑戰，以提高遠距工作的效率和成效。
5. 進行跨國或跨文化的比較研究：進行跨國或跨文化的比較研究，有助於更全面地了解不同國家或文化範圍的員工，在遠距工作上的表現是否存在差異，以及影響遠距工作表現的因素及影響結構是否有所不同。透過比較不同文化和制度下的遠距工作環境與工作表現，可以對追求全球化的企業組織提供因地制宜的遠距工作推動策略及管理模式，進而提升全球遠距工作者的工作表現水平。

## 參考文獻

1. 110 年勞工生活及就業狀況調查報告(2021) Retrieved from <https://statdb.mol.gov.tw/html/svy10/1023all.pdf>
2. 104 招募管理 (2023) Retrieved from <https://vip.104.com.tw/preLogin/recruiterForum/post/99547>
3. 倫西斯·李克特. (2008, March 30). 李克特量表. 維基百科. <https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E6%9D%8E%E5%85%8B%E7%89%B9%E9%87%8F%E8%A1%A8>
4. 國家發展委員會 (2020) Retrieved from [https://www.ndc.gov.tw/nc\\_27\\_34005](https://www.ndc.gov.tw/nc_27_34005)
5. 維基百科-情緒定義 (2016) Retrieved from <https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E6%83%85%E7%BB%AA>
6. 維基百科-遠距上班(2023) Retrieved from <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E9%81%A0%E8%B7%9D%E5%B7%A5%E4%BD%9C>
7. 衛生福利部-定義肺炎(2020) Retrieved from <https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/JG8nPK775lyXJOTHvb8aIg?typeid=9>
8. Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of Job Demands-Resources Model on Burnout and Employee's Well-Being: Evidence from the Pharmaceutical Organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119–133. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
9. Åkerstedt, T., Knutsson, a, Westerholm, P , Theorell, t , Alfredsson, L , & Kecklund, G . (2002). Sleep Disturbances, Work Stress and Work Hours: A Cross-Sectional Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 53(3), 741–748. doi:[https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(02\)00333-1](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(02)00333-1)
10. Alipour, J. V., Fadinger, Harald, & Schymik, Jan Schymik. (2021). My Home Is My Castle – The Benefits of Working from Home during a Pandemic Crisis. *Journal of Public Economics*, 196. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104373>
11. Amiri, H., Aminizadeh , M., Rezapour, Maysam , Tavan, Asghar, & Aminizadeh, M. (2023). The Impact of Covid 19 Pandemic on Life Satisfaction and Health of Iranian Bank Employees. *Heliyon*, 9(9). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19088>
12. Aoulou, W. J., Amari , Aina , Rmadani , V., & Alboqami, A. Aulrahman N. (2023). Saudi Teleworkers and Determinant Factors of Their Work-Life Balance and Satisfaction: Testing a Sequential Mediation Model. *Technological Forecasting and Social Change*, 18. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122312>

13. Arntz , M., Yahmed, S. B., & Berlingieri , Francesco. (2022). Working from Home, Hours Worked and Wages: Heterogeneity by Gender and Parenthood. *Labour Economics*, 76.doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102169>
14. Aroles, J. Aroles, Kecmanovic, Dubravka Cecez, Dale, Karen , Kingma, Sytze F. , & Mitev, N. (2021). New Ways of Working (NWW): Workplace Transformation in the Digital Age. *Information and Organization*, 31(4). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2021.100378>
15. Bagley, P. l., Dalton , Derek W. , Eller , K. C., & Harp, N. L. (2021). Preparing Students for the Future of Work: Lessons Learned from Telecommuting in Public Accounting. *Journal of Accounting Education*, 56. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100728>
16. Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2010). Dual Processes at Work in a Call Centre: An Application of the Job Demands–Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417. doi:<https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
17. Bayrak, T. (2012). IT Support Services for Telecommuting Workforce. *Telematics and Informatics*, 29(3), 286–293. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tele.2011.10.002>
18. Beck, M. J., & Hensher, David A. (2022). Australia 6 Months after COVID-19 Restrictions Part 2: The Impact of Working from Home. *Transport Policy*, 122, 274–285. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2021.06.005>
19. Behrens, K., Kichko, S., & Thisse , F. jacques. (2024). Working from Home: Too Much of a Good Thing? *Regional Science and Urban Economics*, 105. doi:<https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2024.103990>
20. Benitez, J., Castillo, A., Ruiz, Laura, Luo, X. (Robert), & Prades , Pedro . (2023). How Have Firms Transformed and Executed IT-Enabled Remote Work Initiatives during the COVID-19 Pandemic? Conceptualization and Empirical Evidence from Spain. *Information & Management*, 60(4). doi:<https://doi.org/10.1016/j.im.2023.103789>
21. Bentley , T. A, Teo, S.T.T. , Mcleod , L. , Tan, F., Bosua , R. , & Gloet, M. . (2016). The Role of Organisational Support in Teleworker Wellbeing: A Socio-Technical Systems Approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
22. Bergefurt, L., Perrée, Minou Weijs, Meulenbroek, R. A., Arentze, Theo , & Kort, Y. D. (2022). Satisfaction with Activity-Support and Physical Home-Workspace Characteristics in Relation to Mental Health during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Environmental Psychology*, 81. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101826>

23. Brueckner, J. K., & Sayantani, S. (2023). Intercity Impacts of Work-from-Home with Both Remote and Non-Remote Workers. *Journal of Housing Economics*, 59(8). doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhe.2022.101910>
24. Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81
25. Camilleri, M. A., & Camilleri, adriana Caterina. (2022). Remote Learning via Video Conferencing Technologies: Implications for Research and Practice. *Technology in Society*, 68. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101881>
26. Canboy, B., Tillou, Caroline, Barzantny, C., Güçlü, Burçin, & Benichoux, F. (2023). The Impact of Perceived Organizational Support on Work Meaningfulness, Engagement, and Perceived Stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
27. Cantarella, G., Negri, Luca, Bernardelli, Giuseppina, Nitro, Letizia, Aldè, M., Pignataro, Lorenzo, & Fave, Antonella Delle. (2023). Vocal Fatigue Perceived in Remote Working by Teachers of Different School Grades during COVID-19 Pandemic. *Auris Nasus Larynx*, 50(3), 450–457. doi:<https://doi.org/10.1016/j.anl.2022.08.009>
28. Carnevale, J. B., & Hatak, Isabella. (2020). Employee Adjustment and Well-Being in the Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
29. Chang, Y., Chien, Chungjen, & Shen, F. L. (2021). Telecommuting during the Coronavirus Pandemic: Future Time Orientation as a Mediator between Proactive Coping and Perceived Work Productivity in Two Cultural Samples. *Personality and Individual Differences*, 171. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>
30. Chatterjee, S., Chaudhuri, Ranjan, & Vrontis, Demetris. (2022). Does Remote Work Flexibility Enhance Organization Performance? Moderating Role of Organization Policy and Top Management Support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
31. Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, Poonam, Mary, A. Saleth A., Maroor, J. P., & Nomani, M.Z.M. (2022). Factors Affecting Virtual Employee Engagement in India during Covid-19. *Materials Today: Proceedings*, 51(1), 571–575. doi:<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.685>
32. Chuang, T. Y., Chiang, L. Hua, & Lin, P. an. (2024). Information Quality, Work-Family Conflict, Loneliness, and Well-Being in Remote Work Settings. *Computers in Human Behavior*, 154. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108149>
33. Deschênes, A. A. (2024). Digital Literacy, the Use of Collaborative Technologies, and Perceived Social Proximity in a Hybrid Work Environment:



- Technology as a Social Binder. *Computers in Human Behavior Reports*, 13.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100351>
34. Diane, B. E., & Nancy B., K. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383 – 400. doi: [10.1002/job.144](https://doi.org/10.1002/job.144)
35. Dschênes, A. A. (2023). Professional Isolation and Pandemic Teleworkers' Satisfaction and Commitment: The Role of Perceived Organizational and Supervisor Support L'isolement Professionnel, La Satisfaction et l'engagement Des Télétravailleurs En Contexte Pandémique : Le Rôle Du Soutien de l'organisation et Du Superviseur. *European Review of Applied Psychology*, 73(2).  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
36. Dutcher, G. E. (2012). The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355–363.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>
37. Dybvik, H., Løland, Martin , Gerstenberg, A., Slåttsveen, Slåttsveen Bjørnerud , & Steinert, M. (2021). A Low-Cost Predictive Display for Teleoperation: Investigating Effects on Human Performance and Workload. *International Journal of Human-Computer Studies*, 145.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2020.102536>
38. Emir , G., Saral , N. Ç., Saçan , B. M., & Özmen, kemal Sinan . (2023). The Stressors Affecting Teacher Burnout in Emergency Remote Teaching Context. *Teaching and Teacher Education*, 124.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104313>
39. Erdil, O., & Ertosun, Ö. Gülen. (2011). The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Workplace and Effects on Employee Well-Being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 505–525.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
40. Evangelia, D., Friedhelm, N., arnold , B., & Wilmar , S. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499 – 512. doi:[10.1037/0021-9010.86.3.499](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499)
41. Ewers, M., & Kangmennaang, Joseph . (2023). New Spaces of Inequality with the Rise of Remote Work: Autonomy, Technostress, and Life Disruption. *Applied Geography*, 152. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.102888>
42. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. In: Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA

43. Fida , R., Paciello, Marinella , Watson, David , & Nayani, Rachel . (2022). The Protective Role of Work Self-Efficacy on Wellbeing during COVID-19 Pandemic: Results from a Longitudinal Year-Long Study. *Personality and Individual Differences*, 197. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111760>
44. Fischer, R., Bortolini , T., Pilati, R., porto, Juliana , & Moll, Jorge . (2024). Values and COVID-19 Worries: The Importance of Emotional Stability Traits. *Personality and Individual Differences*, 182. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111079>
45. Florian, K., Kilian, H., & Sophia, Z. (2020). Working from Home in the Coronavirus Crisis : Towards a Transformation of Work Environments? *Policy Paper*. Uri:<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-1suvvz32l86ms6>
46. Forbes , E. E., & Dahl, R. E. (2005). Neural Systems of Positive Affect: Relevance to Understanding Child and Adolescent Depression? *Development and Psychopathology*, 17(3), 827 – 850. doi:<https://doi.org/10.1017/S095457940505039X>
47. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
48. Gazem, M., Härting, C. Ralf, & Reichstein, Christopher . (2023). Impact of Home Office on Motivation and Exhaustion. *Procedia Computer Science*, 225, 3460–3470. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.10.341>
49. Georgiadou, A., Amari , Amina, Swalhi, Abdelaziz , & Hofaidhllaoui, M. (2024). How Does Perceived Organizational Support Improve Expatriates’ Outcomes during Global Crises? The Mediating Role of the Ethical Organizational Climate in Global Organizations. *Journal of International Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.intman.2024.101131>
50. Greenhaus, Jeffrey H. , Peng, A. C., & Allen, Tammy D. . (2012). Relations of Work Identity, Family Identity, Situational Demands, and Sex with Employee Work Hours. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 27–37. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.003>
51. Heredia, J., Mauricio , V. C., Geldes, C., Gamarra , Carbajal Felix M., Flores, Alejandro , & Heredia, Walter . (2022). How Do Digital Capabilities Affect Firm Performance? The Mediating Role of Technological Capabilities in the “New Normal.” *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100171>
52. Hill, J. E., Ferris, maria , & Mårtinson, V. (2003). Does It Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family

- Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241.  
doi:[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
53. Hu , X., Song , Yanqing , Zhu, Ruilin , He, S., Zhou, B., Li, X., Bao, Han , Shen, Shan , & Liu, Bingsheng . (2022). Understanding the Impact of Emotional Support on Mental Health Resilience of the Community in the Social Media in Covid-19 Pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 38, 360–368.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.04.105>
54. Hung, C. W., Wu, Y. Y., Lee , B. Ming, Chan, T. Chia, & Chen, Y. C. (2024). Loneliness and Suicide Risks in the General Population before and during First-Year COVID-19 in Taiwan. *Journal of the Formosan Medical Association*, 123(4), 510–516. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jfma.2023.12.014>
55. Ishii, K., Yamamoto, Isamu , & Nakayama, M. (2023). Potential Benefits and Determinants of Remote Work during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japanese Household Panel Data. *Journal of the Japanese and International Economies*, 70. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2023.101285>
56. Jaff , M. M., & Hamsa, Abdul Azeez kadar. (2018). Estimating Commute-Travel Implications of Telecommuting by Female Employees in Kuala Lumpur, Malaysia. *Journal of Traffic and Transportation Engineering (English Edition)*, 5(2), 148–155. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jtte.2018.03.001>
57. Jämsen, R., Sivunen , A., & Blomqvist , K. (2022). Employees’ Perceptions of Relational Communication in Full-Time Remote Work in the Public Sector. *Computers in Human Behavior*, 132.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107240>
58. Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *psychometrika*, 39(1), 31–36.
59. Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees’ Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137–1147.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
60. Kangas , H., Pensar, H., & Rousi, Rebekah . (2023). I Wouldn’t Be Working This Way If I Had a Family - Differences in Remote Workers’ Needs for Supervisor’s Family-Supportiveness Depending on the Parental Status. *Journal of Vocational Behavior*, 147. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103939>
61. Khedhaouria, A., Montani, Francesco , Jamal, Arshad , & Shah, M. H. (2024). Consequences of Technostress for Users in Remote (Home) Work Contexts during a Time of Crisis: The Buffering Role of Emotional Social Support. *Technological*

*Forecasting and Social Change*, 199.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123065>

62. Kiecolt-Glaser, J. K., McGuire, Lynanne , Robles, Theodore F., & Glaser, R. (2002). Emotions, Morbidity, and Mortality: New Perspectives from Psychoneuroimmunology. *ANNUAL REVIEW OF PSYCHOLOGY*, 53, 1320–1332  
doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135217>

63. Kiecolt-Glaser, J. K., McGuire, Lynanne, Robles, Theodore F. , & Glaser, R. (2002). Emotions, Morbidity, and Mortality: New Perspectives from Psychoneuroimmunology. *ANNUAL REVIEW OF PSYCHOLOGY*, 53, 83–107.  
doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135217>

64. Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, Dimitrios M. (2020). Is It Worth It? Linking Perceived High-Performance Work Systems and Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Job Demands and Job Resources. *European Management Journal*, 38(4), 565–579. doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.012>

65. Kogus, A., Foltýnová , Brůhová hana, Ayelet , T. G., Shiftan , Yuval , Vejchodská, E., & Shiftan, Y. (2022). Will COVID-19 Accelerate Telecommuting? A Cross-Country Evaluation for Israel and Czechia. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 164, 291–309. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.08.011>

66. Kossek, Ernst Ellen, Lautsch, B. A., & Eaton, Susan C. . (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work–Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

67. Kwon, K., & Kim, T. (2020). An Integrative Literature Review of Employee Engagement and Innovative Behavior: Revisiting the JD-R Model. *Human Resource Management Review*, 30(2). doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>

68. Kuruzovich, J., Paczkowski, William Patch, Golden , Timothy D. , Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and Job Outcomes: A Moderated Mediation Model of System Use, Software Quality, and Social Exchange. *Information & Management*, 58(3). doi:<https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>

69. Lapierre, L. M., Spector , Paul e. , Allen, T. D., Poelmans, Steven, Cooper , C. L., Driscoll, Michael P. o', Sanchez, Juan I, Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-Supportive Organization Perceptions, Multiple Dimensions of Work–Family Conflict, and Employee Satisfaction: A Test of Model across Five Samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92–106. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.001>

70. Lei, S., Zhang, Yangzi , & Cheah, K. S. I. (2023). Mediation of Work-Family Support and Affective Commitment between Family Supportive Supervisor Behaviour and Workplace Deviance. *Heliyon*, 9(11).  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21509>

71. Li, K., & Griffin, Mark A. . (2022). Safety Behaviors and Job Satisfaction during the Pandemic: The Mediating Roles of Uncertainty and Managerial Commitment. *Journal of Safety Research*, 82(6), 166–175  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.05.008>
72. Liad , B. Bareket, Lily , H. C., & Margalit , M. (2023). Out of Sight but Not out of Mind: The Role of Loneliness and Hope in Remote Work and in Job Engagement. *Personality and Individual Differences*, 202.doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111955>
73. Lu, Y. Lu, Tang, Catherine , Liow, C. S., Ng, Winnie Wei Ni , & Ho, C. S. Hui. (2014). A Regression Analysis of Maladaptive Rumination, Illness Perception and Negative Emotional Outcomes in Asian Patients Suffering from Depressive Disorder. *Asian Journal of Psychiatry*, 12, 69–76.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2014.06.014>
74. Manuti, A., Giancaspro, Maria Luisa, Gemmano, Cataldo Giuliano, & Morrelli, Francesca . (2022). Coping with the Unexpected: A Job Demands/Resources Study Exploring Italian Teachers’ Remote Working Experience during the COVID-19 Lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>
75. Mariana, B. Toniolo, & Pitt, Leyland. (2021). Mindfulness and the Challenges of Working from Home in Times of Crisis. *Business Horizons*, 64(2), 189–197.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.004>
76. Marinho, M., Amorim , Luís , Camara, Rafael , Oliveira, Brigitte Renata , Sobral, M., & Sampaio, S. (2021). Happier and Further by Going Together: The Importance of Software Team Behaviour during the COVID-19 Pandemic. *Technology in Society*, 67.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101799>
77. Marshall , J., Merlo, Kelsey , Buro, A., Vereen, Shanda , Futch, K. K., Pelletier , Claire , & Ankrah, E. (2023). Mixed-Methods Evaluation of Home Visiting Workforce Wellbeing and Telework in Florida. *Children and Youth Services Review*, 155. doi:<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2023.107306>
78. Menon, S. T. (2024). Going beyond Conscientiousness to Task Pursuit Orientation: Exploring an Individual Difference Variable with Potential Implications for Professional Achievement and Remote Work. *Computers in Human Behavior Reports*, 13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100357>
79. Meulenbroek, R. Appe, Kemperman , Astrid , Water, A. V. De, Perrée, M. W., & Verhaegh , J. (2022). How to Attract Employees Back to the Office? A Stated Choice Study on Hybrid Working Preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>



80. Minerney, C. R(1999). Working in the Virtual Office: Providing Information and Knowledge to Remote Workers. *Library & Information Science Research*, 21(1), 69–89. doi:[https://doi.org/10.1016/S0740-8188\(99\)80006-1](https://doi.org/10.1016/S0740-8188(99)80006-1)
81. Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory 3E*: Tata McGraw-hill education.
82. Oberländer , M., & Bipp, T. (2022). Do Digital Competencies and Social Support Boost Work Engagement during the COVID-19 Pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
83. Orlandi, L. B., Veglianti , Eleonora, Zardini, Alessandro, & Rossignoli, Cecilia . (2024). Enhancing Employees’ Remote Work Experience: Exploring the Role of Organizational Job Resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
84. Orlandi, L. Bullini, Veglianti, E., Zardini, Alessandro , & Rossignoli , Cecilia . (2024). Enhancing Employees’ Remote Work Experience: Exploring the Role of Organizational Job Resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
85. Peasley, M. C., Hochstein, Bryan, Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can’t Leave It at Home? The Effects of Personal Stress on Burnout and Salesperson Performance. *Journal of Business Research*, 117, 58–70. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.014>
86. Pitafi, A. Hameed, Kanwal , S., Ali, ahsan , Khan, Ali Nawaz , & Ameen, M. W. (2018). Moderating Roles of IT Competency and Work Cooperation on Employee Work Performance in an ESM Environment. *Technology in Society*, 55, 199–208. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.08.002>
87. Prodanova, J., & Kocarev, Ljupco . (2021). Is Job Performance Conditioned by Work-from-Home Demands and Resources? *Technology in Society*, 66. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
88. Reizer, A., Galperin, Bella L. , Chavan , M., Behl, Abhishek, & Pereira , V. (2022). Examining the Relationship between Fear of COVID-19, Intolerance for Uncertainty, and Cyberloafing: A Mediation Model. *Journal of Business Research*, 145, 660–670. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.037>
89. Reuschl, A. J., Deist, maximilian K. , & Maalaoui, Adnane. (2022). Digital Transformation during a Pandemic: Stretching the Organizational Elasticity. *Journal of Business Research*, 144, 1320–1332. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.088>
90. Schmitz, H., Bauer, Jana F., & Niehaus, Mathilde. (2023). Working Anytime and Anywhere -Even When Feeling Ill? A Cross-Sectional Study on Presenteeism in Remote Work. *Safety and Health at Work*, 14(4), 375–383. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.11.001>

91. Singh, P., Bala, H., Dey, Bdit Lal , & Filieri, R. (2022). Enforced Remote Working: The Impact of Digital Platform-Induced Stress and Remote Working Experience on Technology Exhaustion and Subjective Wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269–286. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>
92. Sørli, H. O., Hetland , Jørn , Bakker , A. B., Espevik, roar , & Olsen , olav K. . (2022). Daily Autonomy and Job Performance: Does Person-Organization Fit Act as a Key Resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
93. Spilker , M. A., & Breaugh, James A. (2021). Potential Ways to Predict and Manage Telecommuters' Feelings of Professional Isolation. *Journal of Vocational Behavior*, 131. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103646>
94. Suggested Citation: Etheridge, Ben; Spantig, Lisa (2020) : The gender gap in mental well-being during the Covid-19 outbreak: Evidence from the UK, ISER Working Paper Series, No. 2020-08, University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER), Colchester
95. Sullivan, D. M., & Bendell, Bari L. . (2006). Help! Lonely at Work: Managerial Interventions to Combat Employee Loneliness. *Business Horizons*, 66(5), 655–666. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.01.001>
96. Tasoulis, K., Theriou, G., Louzi , Nikol , & Chatzoudes, D. (2023). Scylla and Charybdis: The Relationships between Supervisor Active and Passive Cyber Incivility with Job Stress, Work Engagement, and Turnover Intentions. *European Management Journal*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.10.002>
97. Tokdemir, G. (2022). Software Professionals during the COVID-19 Pandemic in Turkey: Factors Affecting Their Mental Well-Being and Work Engagement in the Home-Based Work Setting. *Journal of Systems and Software*, 188. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111286>
98. Wang, C. Y., Lin, Y. K., Chen, I. H., Wang, Cai Shih , Peters, Kath , & Lin, S. H. (2023). Mediating Effect of Job Performance between Emotional Intelligence and Turnover Intentions among Hospital Nurses during the COVID-19 Pandemic: A Path Analysis. *Collegian*, 30(2), 247–253. doi:<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.09.006>
99. Xia , N., Ding , Sichao , & Yuan , Jingfeng . (2022). The Impact of a Challenging Work Environment: Do Job Stressors Benefit Citizenship Behavior of Project Managers? *International Journal of Project Management*, 40(3), 205–217. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.01.007>
100. Yang , L., Murad, Majid, Mirza, Farhan , Chaudhary, Naveed Lqbal, & Saeed , M. (2020). Shadow of Cyber Ostracism over Remote Environment: Implication on Remote Work Challenges, Virtual Work Environment and Employee

- Mental Well-Being during a Covid-19 Pandemic. *Acta Psychologica*, 225.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103552>
101. Yee , W. M., Mamun , Abdullah Al , Xueyun, Z., Hussain , W. Mohd Hirwani Wan, & Yang , Qing . (2023). Modelling the Significance of Psychological, Social, and Situational Factors on Work Efficiency and the Preference for Working from Home in Southeast Asia. *Heliyon*, 9(6).  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17561>
  102. Yeung, Ling Hiu , & Hao, Pu . (2024). Telecommuting amid Covid-19: The Governmobility of Work-from-Home Employees in Hong Kong. *Cities*, 148.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.104873>
  103. Yperen, N. W. Van, wörtler, burkhard, & Jonge, K. M. M. de. (2016). Workers' Intrinsic Work Motivation When Job Demands Are High: The Role of Need for Autonomy and Perceived Opportunity for Blended Working. *Computers in Human Behavior*, 60, 179–184. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.068>
  104. Zeuge, A., Schaefer, Cindy , Weigel, A., Eckhardt, Andreas, & Niehaves , B. (2023). Crisis-Driven Digital Transformation as a Trigger for Process Virtualization: Fulfilling Knowledge Work Process Requirements for Remote Work. *International Journal of Information Management*, 70.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102636>
  105. Zhao , A. T., & Yu, yijie . (2023). Employee Online Personal/Professional Boundary Blurring and Work Engagement: Social Media Anxiety as a Key Contingency. *Computers in Human Behavior Reports*, 9.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100265>
  106. Zhao, L., & Wu, Lin . (2023). How Does Digital Office Affect Overtime through Job Autonomy in China? A Nonlinear Mediating Model for the Autonomy Paradox. *Technology in Society*, 72.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102181>
  107. Zhou, Y., Rahman, Mohammad Mafizur , Khanam, Rasheda , & Taylor, B. R. (2022). The Impact of Penalty and Subsidy Mechanisms on the Decisions of the Government, Businesses, and Consumers during COVID-19 ——Tripartite Evolutionary Game Theory Analysis. *Operations Research Perspectives*, 9.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.orp.2022.100255>
  108. Zion, S. R., Louis, K., Horii, Rina , Leibowitz, Kari , Heathcote, L. C., & Crum, A. J. (2022). Making Sense of a Pandemic: Mindsets Influence Emotions, Behaviors, Health, and Wellbeing during the COVID-19 Pandemic. *Social Science & Medicine*, 301. doi:<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114889>
  109. Zoccante, L., Ciceri, M. L., Chamitava, L., Gennaro, G. D., Cazzoletti, L., Zanolin, M. E., Darra, F., & Colizzi, M. (2021). Postural Control in Childhood:



Investigating the Neurodevelopmental Gradient Hypothesis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(4).

110. Zouaghi , T. H., Morin, Alexandre J.S., Fernet, Claude , Austin, S., & Gillet , N. (2022). Longitudinal Profiles of Work-Family Interface: Their Individual and Organizational Predictors, Personal and Work Outcomes, and Implications for Onsite and Remote Worker. *Journal of Vocational Behavior*, 134.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>

## 附件 本研究問卷

感謝您幫忙抽空填寫此份問卷。這是一份學術研究問卷，目的是了解現今資訊相關從業人員在遠距上班時的工作負荷、工作資源及工作健康耗損情形，及其對工作敬業及工作績效的影響。

您的填答對本研究的完成十分重要，各題答案沒有對錯之分。請以您最近在遠距上班的經驗與理解，依照個人的感受填答即可。

本問卷採用無記名方式進行，所得之資料僅提供本研究分析使用，我們對於您填寫的內容絕對保密，敬請放心填答。研究者由衷感謝您的支持與協助，若有任何相關問題，敬請不吝賜教。

國立高雄科技大學商務資訊應用系

研究生 吳明翰

指導教授 黃錦祥 敬上

Email: jshuang@nkust.edu.tw

Tel: (07)3617141 轉 23909

---

### 第一部分 您的個人基本資料

1. 生理性別：

☐ 男生 ☐ 女生

2. 您目前的年齡：

☐ 20 歲及以下 ☐ 21~30 歲 ☐ 31~40 歲 ☐ 41~50 歲 ☐ 51~60 歲 ☐ 61 歲以上

3. 您是否有遠距上班的經驗？

☐ 是（繼續填寫） ☐ 否（將會結束此問卷）

4. 您從事遠距工作的經驗有多久？

☐ 半年以內 ☐ 半年至一年 ☐ 一年至二年 ☐ 二年至三年 ☐ 三年以上

5. 您目前是否有採用遠距上班？

☐ 是，我目前採用遠距工作 ☐ 否，我目前採用實體工作

6. 目前的遠距工作的頻率為？

☐ 無 ☐ 每週未滿一日 ☐ 每週一至二日 ☐ 每週三至四日 ☐ 每週五日以上

7. 您目前就職企業所屬的產業類別

☐ 資訊及通訊傳播業 ☐ 製造業 ☐ 金融保險業 ☐ 服務業 ☐ 社會工作服務業 ☐ 住宿及餐飲業 ☐ 社會工作服務業 ☐ 住宿及餐飲業 ☐ 醫療保健業 ☐ 教育服務業 ☐ 不動產業 ☐ 公共行政及國防 ☐ 目前未就職

8.您目前的職務頭銜

填答：\_\_\_\_\_

9.您在目前就職企業的累計工作年資為

☐ 1 年以內 ☐ 1 - 2 年 ☐ 3 - 5 年 ☐ 6 - 9 年 ☐ 10 年以上

10.您目前的工作職位是

☐ 第一線員工 ☐ 基層主管 ☐ 中階主管 ☐ 高階主管 ☐ 其他

11.您在遠距工作時的主要上班地點為？

☐ 自家住宅 ☐ 公司指定的場所 ☐ 自己選定的非自宅場所

12.您在遠距工作時，經常使用的硬體設備（可複選）

☐ 桌上型電腦 ☐ 筆記型電腦 ☐ 平板電腦 ☐ 智慧型手機

13.您在遠距上班時，每天平均的工作時數為

☐ 少於 2 小時 ☐ 2 - 4(含)小時 ☐ 4 - 6(含)小時 ☐ 6 - 8(含)小時

☐ 8 - 10(含)小時 ☐ 10 - 12(含)小時 ☐ 12 小時以上

14.您從住家到公司實體辦公地點所在地的平均交通時間為

☐ 15 分鐘以內 ☐ 15 分鐘-30 分鐘以內 ☐ 30 分鐘-1 小時以內 ☐ 1 小時以上

15.您目前工作的平均月收入（新台幣）約為

☐ 25,000 元以下 ☐ 25,001-30,000 元 ☐ 30,001-40,000 元 ☐ 40,001-50,000 元

☐ 50,001-60,000 元 ☐ 60,001-70,000 元 ☐ 70,001-80,000 元 ☐ 80,001-90,000 元

☐ 90,001-100,000 元 ☐ 100,000 元以上

## 第二部分 您對面臨遠距上班是否會影響工作績效的看法

### 遠距工作負荷-情緒負荷

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
在遠距上班時，我有感受到工作任務帶給我的負面情緒。					
在遠距上班時，我有感受到工作環境帶給我的負面情緒。					
比起在公司上班，遠距上班帶給我更多的負面情緒。					

### 遠距工作負荷-工作負荷

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
在遠距上班時，我有感受到工作負荷量很大。					
在遠距上班時，我有感受到需耗費很多心力才能完成工作任務。					
在遠距上班時，主管對於我的工作品質有很高的要求。					

### 遠距工作資源-工作自主性

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
在遠距上班時，我可以彈性地安排自己的工作時間。					
在遠距上班時，我可以彈性地決定自己的工作地點。					
在遠距上班時，我可以彈性地決定自己的工作方式。					

### 遠距工作資源-回饋即時性

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
在遠距上班時，我可以即時得到工作夥伴給予的回應。					
在遠距上班時，我可以即時得到主管給予的回應。					
在遠距上班時，我可以即時從公司的資訊系統得到工作所需的資訊。					

### 遠距工作負荷-主管支持度

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
我的主管認同我以遠距方式上班。					
我的主管會設法提供我在遠距上班時所需的各項協助狀況。					
我的主管非常關心我個人的目標與價值觀。					

### 遠距工作的健康耗損

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
我覺得遠距上班讓我的活動力變的比較差。					
我覺得遠距上班讓我提不起勁。					
我覺得遠距上班讓我喘不過氣。					

### 遠距工作的敬業度

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
在遠距上班時，我會自我督促以達成自己被賦予的工作目標。					
在遠距上班時，我會主動協助需要幫忙的同事。					
在遠距上班時，我會全心全力投入在工作上。					
在遠距上班時，我對工作任務能保持著高度的熱忱。					

### 遠距工作績效的自我認知

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
我覺得自己在遠距上班時的工作效率很高。					
在遠距上班時，我可以有效地完成自己的工作任務。					
在遠距上班時，我極少產生工作瑕疵與錯誤。					
我認為自己在遠距上班時，整體的表現很好。					

### 遠距與實體的工作績效差異

針對以下問題請依照您目前此刻的感受和經驗,勾選最符合的同意程度	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
我在遠距上班時的工作成果，比在公司上班時來得更好。					
我在遠距上班時，能夠比在公司上班時花更少的時間來完成自己的工作任務。					
我在遠距上班時的工作瑕疵與錯誤，比在公司上班時來得更少。					
我認為自己在遠距上班時，整體的表現比在公司上班時來得更好。					