

國立臺灣師範大學科技與工程學院

科技應用與人力資源發展學系

碩士論文

Department of Technology Application and Human Resource Development

College of Technology and Engineering

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

職業舞者心流體驗、工作滿意度與工作敬業之關係

— 工作屬性的調節效果

The Relationship between Flow Experience, Job
Satisfaction, and Work Engagement among Professional
Dancers: The Moderating Effect of Job Characteristics

吳依靜

Wu, Yi-Ching

指導教授：陳怡靜 博士

Advisor: Chen, Mavis Yi-Ching, Ph.D.

中華民國 112 年 7 月

July 2023

職業舞者心流體驗、工作滿意度與工作敬業之關係－工 作屬性的調節效果

研 究 生：吳依靜

指導教授：陳怡靜

中文摘要

心流體驗作為促使舞者持續投入的驅動力之一，本研究主要探討職業舞者的工作情境下，心流體驗分別與工作滿意、工作敬業度之間的關係，以及職業舞者不同的工作屬性是否在此關係中具有調節效果。本研究採問卷調查法並以臺灣各領域職業舞者為研究對象，考量舞者工作特性不易取得資料，故本研究將運用滾雪球取樣法以增加回收的問卷數量，共發放 344 份電子問卷，回收有效問卷 122 份。研究結果顯示，心流體驗對工作滿意度具有正向關係；心流體驗對工作敬業度具有正向關係；工作屬性在心流體驗對工作滿意度之間具有顯著調節效果；工作屬性在心流體驗對工作敬業度之間具無顯著調節效果。

關鍵詞：職業舞者、心流體驗、工作滿意度、工作敬業、工作屬性

The Relationship between Flow Experience, Job Satisfaction, and Work Engagement among Professional Dancers: The Moderating Effect of Job Characteristics

Author: Wu, Yi-Ching

Adviser: Chen, Mavis Yi-Ching

ABSTRACT

This study investigates the relationship between the mind flow experience and job satisfaction and job dedication in the work context of professional dancers, and whether the different work attributes of professional dancers have a moderating effect in this relationship. In this study, a questionnaire survey was conducted and professional dancers from various fields in Taiwan were used as the target population. Considering the characteristics of dancers' work, it was not easy to obtain data, so this study used a snowball sampling method to increase the number of questionnaires collected. A total of 344 sample questionnaires were distributed, and 122 sample questionnaires are valid were collected. The results of the study showed that mind flow experience had a positive relationship with job satisfaction; mind flow experience had a positive relationship with job dedication; job characteristics had a significant moderating effect between mind-flow experience and job satisfaction.; and job characteristics had no significant moderating effect between mind flow experience and job dedication.

Key word : dancers, flow, job satisfaction, work engagement, job characteristics

目 錄

中文摘要	i
ABSTRACT	iii
目 錄	iv
表 次	vii
圖 次	ix
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	4
第二章 文獻探討	5
第一節 心流體驗	5
第二節 工作滿意度	9
第三節 工作敬業度	12
第四節 工作屬性	15
第五節 各研究變項之間的關聯	18
第三章 研究方法	23
第一節 研究架構與假設	23
第二節 研究對象	25
第三節 研究工具	28
第四節 資料處理與分析	33
第四章 資料分析結果	35
第一節 驗證性因素分析	35
第二節 Pearson 相關分析	36
第三節 假設驗證	38

第五章 結論與建議	43
第一節 研究結果與討論	43
第二節 實務管理意涵	45
第三節 研究限制與未來研究建議	46
參考文獻	50
一、中文部分	50
二、英文部分	54
附 錄	62
附錄一	63





表 次

表 2-1 零工經濟與傳統就業構面差異.....	17
表 3-1 樣本背景變項之分佈情形.....	27
表 3-2 心流體驗構面題項.....	29
表 3-3 工作滿意度構面題項.....	30
表 3-4 工作敬業度構面題項.....	31
表 4-1 模型適配度指標比較.....	36
表 4-2 相關係數表.....	37
表 4-3 迴歸分析表.....	39
表 4-4 研究假設驗證結果.....	41





圖 次

圖 3-1 研究架構圖	23
圖 4-1 心流體驗與工作屬性交互作用圖	41



第一章 緒論

本章主要目的為介紹本研究的背景、動機與目的，並提出研究問題。共分為兩節逐一說明，第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的。

第一節 研究背景與動機

員工的工作心理狀態與滿意度，一直以來是人力資源與組織心理學等領域的熱門研究主題，當員工充分發揮潛力展現高標準的成果，也會對組織的成功更加感興趣（De Fraga & Moneta, 2016），其積極充實的心理狀態也能有效避免工作倦怠等不良後果（Wang, 2022）。據臺北市藝術創作者職業工會 2019 年「台灣藝術工作者勞動情況調查」數據報告，藝術工作者每週平均工作時數約為 50 小時，已遠遠超出法定標準；舞者對工作整體滿意度的綜合評價大多持正向看法；職業壽命部分則發現，總年資 2-5 年是攸關舞者是否轉職的重要的關鍵（臺北市藝術創作者職業工會，2019），職業舞者會於此階段評估對現職工作的滿意程度，再決定是否持續投入。由此可發現舞蹈就業市場整體呈供過於求的狀態，卻仍有不計其數的職業舞者願意投入表演藝術產業，也就是說職業舞者從事舞蹈工作並非全然是為了獲得報酬，真正支持他們的是內在動機、非物質性回報，學者 Mihaly Csikszentmihalyi 認為對藝術家來說創作本身就是種獎賞，源自於創作帶來的喜悅，通常藝術家們將其稱之為「靈感泉湧」，與外在酬賞（如：金錢、名聲、地位）相比內在酬賞才是促

使藝術家不斷創作的動力來源 (Csikszentmihalyi, 1990)，良好的心流體驗促使藝術家們認為藝術創作已經成為生命不可或缺的存在，若人生能重來仍會選擇走上藝術創作的路，對此，布拉瑞揚舞團的藝術總監布拉瑞揚也如此描述，「很多人問過我同樣的問題，我的回答都是我從來沒有想過要從事跟舞蹈沒有關係的職業，因為我就是生來當舞者！」（布拉瑞揚，2022）。

再則，Bakker (2008) 認為心流亦能於工作任務中被觸發，將心流體驗引入工作情境，定義為工作心流體驗 (Work at flow)，Csikszentmihalyi (1990) 也提出除了休閒娛樂活動，工作具備心流所需要素，如明確的回饋、挑戰性等，由此可見心流在工作領域當中也發揮著非常重要的角色，透過觸發心流體驗的頻率除了增加員工的效率、投入及滿足，在個體工作表現與行為上也會帶來正向的影響，如工作滿意度、工作敬業度、工作熱忱、組織認同等 (褚麗娟、林炫宇，2014；褚麗娟等，2017；Jaque et al., 2020; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010)。然而，過去研究也指出心流體驗雖皆能有效提升工作滿意與工作敬業度 (張軼文、甘怡群，2005)，Silva Henrique 等 (2022) 提到藝術家的工作滿意並非全然如過去研究認為的充滿積極、正向，且由於產業特性使含舞者在內的藝術家們，實務工作經驗的累積是維持事業的重要關鍵，因此舞者的滿意度與敬業表現，是否如過去研究認為能透過心流的機制提升，更加

值得我們關心。Rich (2010) 認為工作滿意與敬業度雖皆是一種正向積極的狀態，但工作滿意是個體對工作與工作成果綜合的綜合性評價 (Wanous et al., 1997)，工作敬業除正向積極的狀態，更包含對行為認知的正向體驗 (Schaufeli et al., 2002)。因此本研究以 Rich (2010) 的觀點將工作滿意度與工作敬業度同時作為心流體驗的後果變項進行衡量，探討職業舞者的心流體驗對兩者的影響，為本研究的研究動機之一。

從洪嘉駿 (2015) 的研究發現以職業舞者職能基準分類，可再依照工作內容細分出編創家、舞蹈家、配舞者、舞蹈專業指導等不同工作屬性的舞者，Arslan 和 Altan-Atalay (2022) 認為過去研究多聚焦於「職業舞者」這份職業的心流體驗如何流動 (Cahalan & O'Sullivan, 2013; Jaque et al., 2020)，這不僅忽略以娛樂為目的之業餘舞者，亦忽略在舞蹈產業中「舞者」工作屬性的差異可能影響研究結果。Steiner 和 Schneider (2013) 也指出實務上藝術家的定義較為分歧，透過國際職業標準較能客觀歸納出藝術家與非藝術家，Silva Henrique 等 (2022) 認為普遍藝術家為維持穩定的工作，可能被迫採取兼職其他工作來維持藝術生涯所需的經濟，且隨社會環境變遷，愈來愈多藝術家選擇成為自由職業工作者，尤其年輕的藝術家通過社群平台建立個人聲譽與品牌，增加曝光與接案的機會來維持藝術生涯。Ashford 等 (2018) 也同樣提出工作者不同的工作屬性對個體有明顯的影響，尤其舞者、作家等極需發揮創造能力的自由職業

工作者，藝術創作的工作並非是一朝一夕即可完成，對於職業舞者與藝術家們而言，自由職業工作者的身份讓他們可以盡情發揮個人特色。因此，本研究認為應考量實務上舞者的工作屬性是否影響心流體驗對工作滿意度與工作敬業表現之差異，為本研究的動機之二。

第二節 研究目的

根據上述研究背景與動機，本研究之目的主要為探討台灣職業舞者之心流體驗、工作滿意度、工作敬業與工作屬性彼此之間如何影響及其關聯性。研究目的如下：

- 一、探討心流體驗與工作滿意度之關係。
- 二、探討心流體驗與工作敬業度之關係。
- 三、探討工作屬性是否在心流體驗與工作滿意度間具有調節效果。
- 四、探討工作屬性是否在心流體驗與工作敬業度間具有調節效果。

第二章 文獻探討

第一節 心流體驗

一、心流體驗緣起

心流在正向心理學領域具有重要的意義，它可以回答該領域重要的議題，如什麼是美好幸福的生活？如何讓生活過的更加充足美滿？它是一種當人們沈浸在從事某項活動或工作時感受到的意識狀態，參與過程獲取的經驗往往是複雜且豐富、多樣的，個體除了會強烈感受到心曠神怡、突破自我帶來的信心與樂趣外，也會面對無聊乏味、訓練時的辛勞、無法突破的瓶頸等，直至技術鍛鍊至精熟時的成就感與滿足，都是人們參與活動經驗中很寶貴的體驗（邱思慈等，2010）。而這種感受也被稱為最優體驗(Optimal Experience)，心流的概念最早是由 Csikszentmihalyi 所提出，Csikszentmihalyi（1975）根據訪問數百位各行各業的專家，含藝術家、運動員、音樂家、舞蹈家、西洋棋手與外科醫生等不同的活動表現中發現了心流的證據，在了解他們最優體驗的過程後，建立了心流理論（Flow Theory）。世界各國有越來越多研究人員投入心流研究（如加拿大、日本、德國、澳洲、中國與意大利），心流理論的運用也從研究幸福感延伸至社會學，並廣泛運用至其他與生活品質提升、臨床心理學、商業管理實務情境之中（Csikszentmihalyi, 1990; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009）。

二、心流體驗之定義

Csikszentmihalyi 認為參與活動及工作任務可助於人們更加迅速進入心流狀態，舞蹈便是可有效助於個體進入心流的活動其中之一，因舞蹈具備清晰的規則、明確的目標與反饋機制及具挑戰與目標導向的環境，以此鼓勵個體持續學習來滿足未來的挑戰所需具備的技能（Arslan & Altan-Atalay, 2022）。然而，個體僅是擺動肢體並無法順利進入心流狀態，一旦缺少了動機、適當的技能便無法發自內心地感受到其中的樂趣，Csikszentmihalyi（1990）認為真正的樂趣在於「你怎麼做」而非是「做了什麼」。美國心理學大師 Maslow（1954）認為自我實現需求是指努力完成與自己能力相符的工作，不斷充實自我、學習創新使自己能越接近理想中的自己，並從中獲得最大的快樂（Yu, 2022），超自我實現（Over Actualization）則是當個體的心理充分滿足自我實現需求時的高峰體驗（Peak Experience），也就是說當個體在執行或完成一件事時，才會深刻體驗到的感覺（Koltko-Rivera, 2006; Yu, 2022），通常這種高峰體驗會出現在舞者、藝術家或是音樂家身上，其感受類似於心流體驗，個體會感受自己進入時間與空間扭曲、渾然忘我的境界。

心流體驗也不只存在於藝術創作、體育活動、娛樂休閒活動之中，過去研究亦有學者將心流體驗引入工作情境之中，探究員工工作中產生的心流體驗的狀態，Csikszentmihalyi 和 LeFevre（1989）將企業員工的日

常活動拆分為有責任的活動（工作）、沒有責任的活動（休閒活動）兩種類型，研究發現當員工執行工作任務時產生的頻率高於參與休閒活動所產生的心流體驗頻率。Bakker（2008）認為當工作與專業能力符合，也就是說工作情境的挑戰性與員工所具備的技能兩者達到平衡時，最有可能使員工感知到工作心流體驗（Flow at work）。學者 Bakker 對心流體驗的定義可分為三個構面，專注：指個體完全沈浸在自己的工作之中，全神貫注地完成工作任務；工作享受：指個體享受工作並感到快樂，並對自己的工作生活品質作出積極的評估結果；內在工作動機：指個體透過工作獲得的目的為任務本身的樂趣與滿足，並受到內在因素的激勵產生長久興趣，對自己的工作為之著迷。

針對專業舞者心流體驗的研究表明專業舞者經歷了更多的心流體驗，舞蹈訓練的過程當中也會培養出舞者自發性人格特質，他們會更加渴望挑戰、擁有高度的專注能力與好奇心，跳舞帶給他們的樂趣非常強烈，以至於讓人願意為了達成跳舞領域的成就而犧牲其他目標（Arslan & Altan-Atalay, 2022; Jaque et al., 2020）。依 Csikszentmihalyi 的觀點來看，舞者無論從事台上演出或是在台下辛苦的排練工作，對於他們而言內在酬賞的滿足遠超於外在酬賞，舞者舞動的喜悅與滿足是源自於舞蹈本身，而非將舞蹈視為取得某種目的（權力、地位）或物質報酬的手段，Jaque

等（2020）的研究則認為舞者自願參與無償演出，便是受到內在酬賞的激勵中獲得莫大的樂趣，而增加個體心流體驗的頻率。

綜上所述，雖國外已有研究針對職業舞者在舞蹈過程中所產生的心流進行調查研究，但國內研究仍為少數，莊杰寧（2015）則認為舞蹈編創是舞者對表演慾望、理想的寄託，舞者這份職業也逐漸被人接受與認同，邱思慈等（2010）認為太極是種需要投入心力與時間去思考、體會的運動，訓練過程枯燥乏味使多數人無法持之以恆體會其中樂趣，因此建置了「太極心流體驗量表」並被運用在衡量藝術休閒活動的心流，而心流體驗也被廣泛運用至運動選手或不同體育項目等領域，探討心流體驗是否為影響滿意度之潛在因素之一（褚麗娟、林炫宇，2014；褚麗娟等，2017），苗桂蓉和郭靜姿（2009）將心流引入舞蹈科班學生的課程學習，目前較多研究以舞蹈班學生的心流如何影響課堂表現為主（莊杰寧，2015；姜婷婷等，2021），由此可發現過去國內心流體驗相關研究仍多聚焦在舞蹈班學生及舞者的學習表現、滿意程度、涉入程度等，較無直接探討職業舞者工作心流體驗的影響效果。

因此，本研究欲探討舞者於舞蹈工作之中所產的心流體驗，並以台灣職業舞者為研究對象。依據過往文獻探討結果發現探討工作情境中的心流體驗，多數研究採用 Bakker（2008）的定義，並將其轉譯成中文版，

確認量表具有一定信、效度（曾垂凱，2013；褚麗絹、林炫宇，2014；褚麗絹等，2017），故本研究採用 Bakker（2008）的定義。

第二節 工作滿意度

一、工作滿意度之定義

工作滿意度（Job Satisfaction）係指個體在工作的過程當中，對工作本身及與工作相關的人事物整體感受、評價的積極性狀態（Massey & Elmore, 2011）。而工作滿意度的研究最早可追溯至 Hoppock（1935）提出此概念，他認為個體生理與心理對環境因素及工作本身的滿意感受，即工作者對於工作環境之主觀反應。而後諸多國內外學者以不同觀點及理論架構檢視工作滿意度，並廣泛運用於不同領域情境之中，工作滿意度除了是衡量個體工作積極性的指標，與滿意度相關的變項也包含組織承諾、離職意向、領導行為、同儕人際關係等（Massey & Elmore, 2011）。即使各學者對滿意度的定義分歧，仍可將其大致分為三種類型。綜合性定義（Overall Satisfaction）：指視滿意度為單一概念，而不涉及形因素、過程等面向，為個體將工作不同層面的滿足與不滿足加總後的整體滿足感（Wanous et al., 1997）；差距性定義（Expectation Discrepancy）：指個體從工作中獲得的實際報酬與預期獲得報酬之間的差距，兩者差距越小則滿意度程度愈高；反之，兩者差距愈大則滿意程度愈低（Locke, 1973；Davis & Nestrom, 1989）；參考架構定義（Frame of Reference）：指滿意

度會受個體主觀參考架構的影響，隨過去生活經驗的不同形成的價值觀及取向，會進而影響個體對工作情境中的客觀現象有不同的感知程度（Smithey et al., 1969; Tang et al., 2019）。綜上所述，影響個體工作滿意度的因素甚多，本研究採用綜合性定義即將職業舞者的工作滿意度視為一個整體性的評估結果。

二、工作滿意度相關理論

各研究以不同觀點切入探討，所使用的理論也各不相同，在理論的探討上可分為兩大方向，分為主要探討個體內在動機與外在環境影響因素之間的關係，如雙因子理論、需求層次理論、ERG 理論等；另則為主要探討個體滿意度的發生、終止的過程，如公平理論、差距理論、期望理論等。

在 Maslow (1954) 提出需求層次理論後，學者 Alderfer (1969) 基於需求理論的基礎重新修訂而提出 ERG 理論，Alderfer 認為人們三大核心為生存需求、相互關係需求、成長發展需求。與需求層次理論的觀點不同之處，在於需求層次理論的觀點是個體滿足低層次的需求後才會邁向追求高層次的需求 (Yu, 2022)，而 ERG 理論的觀點認為三大核心需求之間不強調層次的先後順序，當高層次的需求沒有被滿足時，個體會退而求其他需求來提高滿足。Herzberg (1961) 提出雙因子理論，他認工作滿意程度高低會受到保健因子（薪資報酬、組織政策、工作保障等）

與激勵因子（成就感、受到賞識、生涯發展等）的影響，也就是說將工作滿意度視為一個雙向度的構面，保健因子若被滿足不一定能有效提升個體的滿意程度，但是當保健因子不被滿足時則滿意度一定會有所下降，而激勵因子的存在未必會使個體滿意度下降，但激勵因子的存在可有效提升個體工作滿意（Acquah et al., 2021; Amin, 2021; Zhang et al., 2019）。

期望理論則由學者 Vroom（1964）提出，他認為個體預期自己的工作表現可獲得某種獎勵受到鼓勵，但因個體主觀與過去經驗的差異化，較不易捕捉測量（Acquah et al., 2021; Tang et al., 2019）；另一觀點為公平理論，Adams（1963）認為個體的滿意程度是與他人、自身投入程度及所得收穫相互比較的評估結果，由於職業舞者的工作領域在薪資福利與待遇上差異較大，故研究者認為較不適用研究對象同時介於組織與自由職業工作者所用（Adams & Freedman, 1976）。

過去定義與理論的文獻回顧可發現，雖各學者以不同的觀點切入探討工作滿意度，廣泛使用的量表包含明尼蘇達長滿意度量表（Weiss et al., 1967）、工作描述問卷（Smith et al., 1969）、工作滿意指數量表（Brayfield & Rothe, 1951）等，各學者建構量表時會將其歸類至不同的面向及要素，但並非所有量表皆適用於不同對象、組織形態執行測量，故在量表的選擇上也應參考對象及領域的適用程度，避免衡量出現偏差。過去以專業舞者為對象的研究認為內在動機是影響舞者工作滿意度的主要因素

(Arslan & Altan-Atalay, 2022; Jaque et al., 2020; Steiner & Schneider., 2013; Silva Henrique et al., 2022) ，因此本研究採用綜合性定義，指職業舞者工作滿意度是通過不同層面的滿足與不滿足綜合評估的結果 (Wanous et al., 1997) ，而內在動機可有效提升舞者工作滿意度。然本研究的對象由於職業特性，並非所有受試者為組織內的成員，參考過去研究觀點，認為工作滿意指數量表更適用於測量不同組織、人員型態的滿意度，故本研究選擇使用 Brayfield 和 Rothe (1951) 工作滿意指數量表進行衡量。

第三節 工作敬業度

一、工作敬業度之定義

伴隨正向心理學的興起，工作敬業 (Work Engagement) 作為一種重要的積極特質，受到人力資源與組織行為等領域的重視。工作敬業之概念起源自學者 Kahn (1990) 基於角色理論提出的概念，指個體在組織中能全身心投入扮演的角色之中，學者 Kahn 認為自我與工作角色處於相互轉化的動態過程，依個體投入程度不同，其個體工作投入較高時，個體會將精力投入到角色之中並展現自我，稱之為個人敬業 (Personal Engagement) ；反之個體投入程度低時，個體會將自我抽離出工作角色之外，同時個體會避免做出角色所需的績效並可能產生離職的想法，稱之為個人疏離 (Personal Disengagement) (李銳、凌文驍，2007；Kahn,

1990)。於該觀點的基礎上，Kahn 進一步將工作敬業區分為生理、認知與情緒三個相對獨立的構面，例如：當個體餘生裡是有高度的投入，但個體在認知與情緒的投入卻可以處於較不活躍的狀態，總的來說當個體於某一構面的投入程度愈高，整體的投入程度也會愈高。

Schaufeli 等 (2002) 則認為工作敬業本身具有持久性的正向體驗特性，體現個體工作中的高能量、強烈認同感 (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker., 2004)，於個體而言工作敬業本身就是種正向體驗，將工作敬業定義為與個體工作相關的積極情緒與認知狀態，這種狀態並非是針對單一特定事件或情境 (Schaufeli et al., 2002)，根據此定義建構了三因素模型 (活力、奉獻與專注)，雖學者 Schaufeli 提出的定義後被廣泛用至不同的研究領域之中，仍有學者認為該量表的定義及題項上與 Kahn (1990) 所提出的前因容易混淆，因而重新設計與定義工作敬業的衡量工具，如 Shirom (2003) 認為 Schaufeli 等人的三因素模型中奉獻與專注的概念可能會與其他因素重疊，而活力是在此模型中無混淆的構面，所以應只著重關注活力，並提出活力-工作敬業模型的定義; Rich 等 (2010) 亦認為 Schaufeli 等人所建置的量表中部分題項反應工作的意義與挑戰性。本研究採用 Schaufeli 等 (2002) 的定義，其透過正向心理學的理論基礎探討敬業，認為工作敬業是個體在工作中所擁有的活力、奉獻與專注的狀態，個體會透過工作敬業正向實現自我目標，展現個體工作中的

高能量、強烈認同感（張軼文、甘怡群，2005；Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010），其特徵定義分別為活力：指個體具充沛的精力與良好的心理狀態，對於自己的工作不容易感到疲倦、願意投入更多心力，縱使面對困難也可以堅持不懈地前進；奉獻：指個體對於自己的工作能保持熱忱、強烈感知工作的意義與感到自豪，勇於接受工作挑戰且全心全意地投入其中；專注：指個體以自己的工作為樂，全神貫注在工作中忘卻時間的存在，不願從工作中脫離出來（Houle et al., 2022; Schaufeli & Bakker, 2010）。

二、工作敬業度相關研究

從文獻探討回顧過去相關研究發現，祝康偉（2006）認為若個體於組織內的所擔任的角色為容易被取代的職位或身份，工作的穩定與安全感、福利政策則會影響工作敬業程度高低，Wang（2022）認為工作自主性較高的個體，對應社會交換理論的觀點，他們會更加熱愛自己的工作並追求實現自我理想，樂於不斷學習創新，Bujacz（2017）則認為影響組織內成員敬業表現的因素為工作自主權與更多的發揮空間，使個體可以從中獲益並連結正向感受，代表也愈來愈多研究開始關注個體的身份、特性是否為影響工作敬業程度的潛在因素。以職業舞者相關的研究，Jaque 等（2020）認為舞者普遍具高度專注性、努力不懈、保持熱忱的特質，對舞蹈工作認可並熱愛著這份工作，但也有研究認為雖然藝術家的敬業表

現雖然普遍高於企業員工，內在的驅動力確實能有效正向提升工作敬業，但實際上外在條件（收入、社會保障、教育程度）也可能部分影響敬業程度，間接影響其留任於產業中的意願（Silva Henrique et al., 2022），也就是說，受舞者的職業特性內在驅動力為主要影響敬業程度的因素，但仍可能受潛在外在環境條件與身份等因素影響，而目前國內多數以企業組織成員不同身份的對象進行研究，較無以職業舞者是否同樣因扮演角色不同而影響敬業表現進行探討。

第四節 工作屬性

一、工作屬性之定義

工作屬性的涵義定義甚廣，各研究因應研究對象、產業乃至切入點的不同，可依工作時數、特性、內容等面向進行分類，因此對其目前仍較無統一的定義。在勞動法領域遵循勞資雙方所簽訂之契約與是否符合指導原則（即人格從屬性、組織從屬性、經濟從屬性）作為判斷依據（柯志哲、張珮青，2014；勞動部，2019），其屬性可分為典型與非典型僱傭關係；受疫情影響使愈來愈多組織採遠距辦公的型態維持組織運作（蕭怡欣，2021），依據組織需求及規範可將其屬性分為家庭式遠距工作（Home-based Teleworking）、移動式遠距工作（Mobile Teleworking）、自雇式遠距工作（Self-employed Teleworking）等（蕭怡欣，2021；賴偉文，2021；Peter & Heusinkveld, 2010）；亦或隨數位時代價值觀轉變所

發展出的零工經濟 (Gig Economy) 的新興勞動關係，與傳統就業市場的員工特徵不同，零工經濟的特徵包含工作時間無一定規律，工作者可自由決定何時工作、計酬方式多為按件計算或專案結算、企業毋須提供福利、與雇主無從屬性等。再者，參與零工經濟的工作者可被稱為獨立承攬人 (Independent Contractors) 又或是自由職業工作者 (Free-lancers)、個體經營工作者 (Self-Employed)，工作者往往沒有年齡限制且自主性高、建立個人獨特多樣工作組合，讓工作者可善用自身經驗與興趣謀取工作，而非侷限於單一雇主的職涯框架之下 (產業人才發展網，2020；Ashford et al., 2018; De Cock & De Smaele, 2016; Massey & Elmore, 2011; Marín et al., 2023)。

再者，舞者工作屬性以實務工作內容做劃分，可依政府機關產業認定、專業能力與生涯發展等面向進行分類。根據文化部 (2015) 對十六類文創產業之定義，舞蹈創作及演出屬表演藝術產業，其產業人員工作屬性可細分為幕後提供行政、設計服務的從業人員及幕前演藝人員；舞者在身體能力與專業程度上，可分為業餘及專業職業舞者兩種不同屬性，前者是將舞蹈作為休閒育樂之活動，而後者則是以舞蹈為職業並謀取生計 (林主忠，2002；葉景雯，2010)；然而，於職業舞者生涯發展上，可再分為自由職業舞者、舞團簽約之職業舞者、從事舞蹈教育之舞蹈老師三種工作屬性 (洪嘉駿，2015)。

二、工作屬性之衡量

透過 Ashford 等 (2018) 以五個面向探討零工經濟自由職業工作者與一般企業員工之區別，如表 2-1 所示。自由職業舞者多需透過人脈關係、搭建個人品牌獲取更多的接案機會，導致經濟/工作不穩定性與職涯不穩定性較高，是受人際關係或知名度、環境等因素影響 (Ashford et al., 2018; Marín et al., 2023)，自由職業舞者接案又多以演出檔期為主，導致舞者於單一組織工作的持久性普遍較短 (Silva Henrique et al., 2022)，而與舞團簽約之舞者受合約保障而有較穩定的工作，職涯發展穩定性較自由職業舞者更高，但舞團排練演出多以組織演出檔期而定，反之，自由職業舞者的工作自主性較高，而非歸屬於單一組織之中 (Steiner & Schneider., 2013)，代表自由職業舞者人際疏離感會較高的同時工作自主選擇權也較高。

表 2-1

零工經濟與傳統就業構面差異

構面	傳統就業	自由職業工作者
財務/工作不穩定性		
自主性		
職涯道路不穩定性	低	高
工作不持久性		
人際關係疏離性		

資料來源：Ashford 等 (2018)

第五節 各研究變項之間的關聯

一、心流體驗與工作滿意度之關聯

根據心流理論的觀點，指個體參與活動時全身心投入其中，會過濾外界的影響、忘卻周遭的一切人事物（Csikszentmihalyi, 1990），對於藝術家而言，自我酬賞為主要促進個體在藝術領域持續奉獻的驅動力，創作與演出的本身便會產生心流體驗為其帶來喜悅與滿足感，過去研究也指出舞蹈所帶來的樂趣能促使人們持續投入其中（Jaque et al., 2020），Maslow 也曾提出當人們滿足低層次的需求，便會追求更高層次的自我實現需求，而超自我實現（Over Actualization）則是當人們的心理充分滿足自我實現需求時的高峰體驗（Peak Experience），也就是說當個體在執行或完成一件事時，才會深刻體驗到的感覺（Koltko-Rivera, 2006; Yu, 2022），通常這種高峰體驗會出現在舞者或是藝術家身上，其感受類似於心流體驗，個體會感受自己進入時間與空間扭曲、渾然忘我的境界。

過去研究也證實心流體驗可助於工作滿意度的提升，Bakker(2008)認為工作與專業能力兩者達到平衡時也會產生心流，良好的心流體驗能提升人們工作中的滿足、成就感（褚麗絹、林炫宇，2014；褚麗絹等，2017）。Jaque 等（2020）認為舞者願意接受無償演出，是因心流體驗所帶來的內在酬賞機制，使他們在舞蹈工作中獲得樂趣，自然對工作的滿意度也會提升，心流體驗主要影響是助於內在工作滿意度的提升，而非

影響個體評估外在環境條件的工作滿意程度。因此，本研究推論職業舞者演出、創作等過程當中頻繁進入心流體驗，因工作與技巧達到平衡，使他們面對工作中的挑戰仍能積極找出應對策略，並持續沈浸在心流之中，對舞蹈工作不同層面綜合評估呈現積極滿足的狀態，故心流體驗可有效正向強化個體工作滿意度的程度。

H1：心流體驗對工作滿意度具有顯著正向之影響。

二、心流體驗與工作敬業度之關聯

延續心流理論的觀點，過去研究已證實心流體驗可有效提升工作敬業（Bakker, 2008; Csikszentmihalyi, 1990; De Fraga & Moneta., 2016; Wang, 2022），Schaufeli 等（2002）將工作敬業定義為活力、奉獻與專注三個要素所組成，是一種長期的正向積極狀態，可以理解為職業舞者熱愛且認可舞蹈工作、不知疲倦。De Fraga 和 Moneta（2016）認為由於個體注意力有限，透過心流可以有效降低個體對外在環境條件的依賴，高頻率觸發心流讓人們能真正由內而外感知工作的樂趣而有效提升敬業程度。Wang（2022）認為心流提供了個體內在動機，但心流是僅限於當前任務短暫性的最佳經驗狀態，當個體頻繁透過心流得到滿足與自我實現（Csikszentmihalyi, 1990; Bakker, 2008），個體會更願意積極參與工作進而成為長期穩定的狀態，工作敬業度也會隨之提高。因此，本研究推論舞者會透過較高心流的頻率有效提升工作敬業的程度，此正向狀態並非

僅針對演出或教學工作等單一短期性的狀態，故心流體驗可有效正向強化個體工作敬業的程度。

H2：心流體驗對工作敬業具有顯著正向之影響。

三、工作屬性在心流體驗與工作滿意度、工作敬業度之間的調節效果

依據上述不同工作屬性的文獻探討，舞者的工作屬性可依工作內容、性質，歸納為從事演出與舞蹈教育、幕前演員與幕後執行人員、自由與簽約舞團等不同屬性的職業舞者（洪嘉駿，2015；文化部，2015；臺北市藝術創作者職業工會，2019）。過往研究發現包含舞者在內的藝術工作者會通過心流產生較高的工作滿意度（Steiner & Schneider., 2013），Silva Henrique 等（2022）認為藝術家之所以擁有較高的工作滿意度，是因為延續反應作品的成功與追求自我實現的完滿，與內在動機有高度相關性，同時也點出多數藝術產業多數的工作者以接案維生，高度的自由與工作自主性亦能助於提升工作滿意度。對此，Ashford 等（2018）認為傳統就業的工作屬性雖有組織固定給付薪資保障，但自由職業工作者比傳統就業的員工擁有更高的工作滿意度，是因自由職業工作者往往是舞者、作家、顧問等高知識或極富創造性的工作。舞團演出更求整體一致性追求完美，這導致與舞團簽約之舞者產生心流體驗雖能正向影響工作滿意，但影響程度與自由職業舞者相比則較弱。因此，本研究推論工作屬性對心流與與工作滿意度之間具有調節效果。

H3：工作屬性對心流體驗與工作滿意度之間具有調節效果，自由職業舞者之工作屬性會強化心流體驗與工作滿意度之間的正向關係；反之簽約舞團之職業舞者之工作屬性會削弱心流體驗與工作滿意度之間的正向關係。

最後，過去研究指出自由職業工作者與企業員工相比，其工作敬業程度更高，是因高度的工作自主性、創造性能帶給個體更高層次的挑戰，透過心流的機制成為長期穩定的積極狀態（Bujacz, 2017; Wang, 2022）。Bujacz（2017）認為自由與工作彈性的特點使人們渴望垂自由職業工作者，儘管並非所有人能成為自由職業工作者，當組織增加員工發揮潛能的機會與賦權，能有效提升成員工作敬業程度（Ashford et al., 2018），也就是說職業舞者熱愛並認可舞蹈工作，都能透過頻繁的心流體驗促進工作敬業表現（Bakker, 2008; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker., 2004），仍會因其工作屬性不同影響其敬業程度，舞者的工作屬性與敬業表現兩者之間存在密切關聯。延續過去研究觀點，自由職業舞者的敬業程度較簽約之舞團舞者更高，說明擁有較高工作自主權、發揮空間，能有效強化其工作敬業程度，反之，受較多組織管理規範，使其自主權與發揮潛能的空間較低，則會削弱工作敬業，故本研究推論工作屬性對心流體驗與工作敬業之間皆具有調節效果。

H4：工作屬性對心流體驗與工作敬業度之間具有調節效果，自由職業舞者之工作屬性會強化心流體驗與工作敬業度之間的正向關係；反之簽約舞團之職業舞者之工作屬性會削弱心流體驗與工作敬業度之間的正向關係。



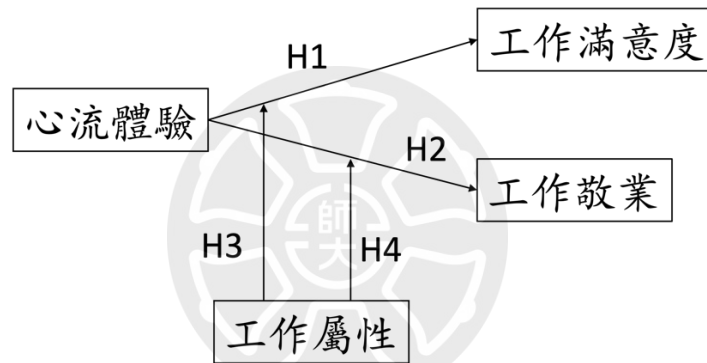
第三章 研究方法

本章共分為四節，第一節為研究架構與研究假設；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為資料處理與分析，以下將分別詳述。

第一節 研究架構與假設

圖 3-1

研究架構圖



本研究經上述文獻探討心流體驗、工作滿意度、工作敬業、工作屬性關係之研究，進而提出研究假設：

H1：心流體驗對工作滿意度具有顯著正向之影響。

H2：心流體驗對工作敬業具有顯著正向之影響。

H3：工作屬性對心流體驗與工作滿意度之間具有調節效果，自由職業舞者之工作屬性會強化心流體驗與工作滿意度之間的正向關係；反之簽約舞團之職業舞者之工作屬性會削弱心流體驗與工作滿意度之間的正向關係。

H4：工作屬性對心流體驗與工作敬業度之間具有調節效果，自由職業舞者之工作屬性會強化心流體驗與工作敬業度之間的正向關係；反之簽約舞團之職業舞者之工作屬性會削弱心流體驗與工作敬業度之間的正向關係。



第二節 研究對象

本研究採問卷調查進行研究，根據文化部十六類文創產業分類之定義，舞蹈創作與表演相關業務屬音樂及表演藝術產業，其中表演藝術軟體（舞台、燈光、音響、道具、服裝、造型等）設計服務亦包含在此分類之中（文化部，2015），實務上藝文產業的從業人員又可依工作性質將其劃分為幕前與幕後人員，團隊之中可能含一部分為較偏向負責文書行政的人員（如策展、企劃、財務、行政總機人員等），本研究僅針對國內從事舞蹈工作、舞作編創之自由職業舞者，或於各縣市政府文化局登記立案之舞團的職業舞者。

本研究於 2023 年 3 月 8 日至 2023 年 4 月 15 日採取滾雪球的方式透過身邊親友、從事相關藝文產業的工作者協助發放網路電子問卷，共發放 344 份電子問卷，回收有效問卷共 122 份，其敘述性統計結果如表 3-1 所示。在性別分布中，女性占 54.9%、男性占 45.1%；年齡分布中，以 23 歲至 30 歲為最多占 58.2%、31 歲至 40 歲為次多占 21.3%、51 歲以上為最少數占 4.1%；在教育程度中以大學（專）學歷為最多占 72.1%、研究所以上為次多占 24.6%；受試者工作總年資分佈中，1 至 3 年為最多占 41.8%、7 至 10 年為次多占 21.3%、11 至 14 年與超過 15 年以上為少數皆占 9.0%；受試者現職工作屬性分佈中，自由職業舞者占 71.3%、簽

約舞團之職業舞者占 28.7%；受試者現職所從事舞蹈工作類型以現代舞為最多占 25.4%、流行舞蹈為次多占 24.6%、國標(準)舞為少數占 9.8%。



表 3-1

樣本背景變項之分佈情形

變項	類別	樣本數	有效百分比(%)
性別	男性	55	45.1
	女性	67	54.9
年齡	22 歲 (含) 以下	14	10.7
	23 歲至 30 歲	71	58.2
	31 歲至 40 歲	26	21.3
	41 歲至 50 歲	7	5.7
	51 歲以上	5	4.1
教育程度	高中 (職)	4	3.3
	大學 (專)	88	72.1
	研究所以上	30	24.6
	1 至 3 年	51	41.8
總年資	4 至 6 年	23	18.9
	7 至 10 年	26	21.3
	11 至 14 年	11	9.0
	15 年以上	11	9.0
	工作屬性	自由職業舞者	87
簽約舞團之職業舞者		35	28.7
芭蕾舞		16	13.1
現代舞		31	25.4
從事舞蹈	流行舞蹈	30	24.6
工作類型	國標 (準) 舞	12	9.8
	民族/古典舞	15	12.3
	其他	18	14.8

註：N=122

第三節 研究工具

一、心流體驗量表

本研究依據 Bakker (2008) 所提出之心流體驗概念，共含三個構面為：專注 (Absorption) 指個體完全沈浸在工作之中，忘記周圍的一切；工作享受 (Work Enjoyment) 指個體享受工作並感到快樂，並對自己的工作生活品質作出積極的評估結果；內在工作動機 (Intrinsic Work Motivation) 指個體透過工作獲得的目的為任務本身的樂趣與滿足，並受到內在因素的激勵產生長久興趣，並採用 Bakker (2008) 編製的心流體驗量表，共計 13 題，包含專注 4 題、工作享受 4 題、內在工作動機 5 題，量表總分越高者則表示其心流體驗程度越高，採 Likert 五點尺度 1 (從未如此) 至 5 (總是如此)，信度為.88。題項如表 3-2 所示。

表 3-2

心流體驗構面題項

構面	題項	Cronbach's α
專注	1.當我工作時，我什麼都不想。	.88
	2.我被我的工作沖昏了頭腦。	
	3.當我工作時，我忘記了周圍的一切。	
	4.我完全沈浸在我的工作之中。	
	5.我的工作給我愉悅的感受。	
工作享受	6.我的工作充滿了樂趣。	
	7.我在工作中感到很快樂。	
	8.我工作的時候心情舒暢。	
	9.即使我的薪水減少，我仍然會繼續從事這份工作。	
內在工作 動機	10.我發現我也想在空閒時間思考跟工作有關的事。	
	11.工作對於我而言是一種享受。	
	12.當我做某項工作時，我是為自己而做。	
	13.我的工作動力來自於工作本身，而不是因為工作報酬高低。	

資料來源：Bakker (2008)

二、工作滿意度量表

本研究根據對工作滿意度綜合性定義為個體對於工作的感受與評價，形成工作整體滿意程度，並採用 Brayfield 和 Rothe (1951) 所編製之工作滿意度量表，使用回譯法將其量表翻譯為中文量表共計 3 題，量表總分越高者則表示其滿意程度越高，反之則越低 (Agho et al., 1992)，採 Likert 五點尺度 1 (非常不同意) 至 5 (非常同意)，信度為 .85。題項如表 3-3 所示。

表 3-3

工作滿意度構面題項

構面	題項	Cronbach's α
工作滿意度	1. 我很享受我的工作。	.85
	2. 我對我的工作充滿熱忱。	
	3. 我對我的工作感到滿意。	

資料來源：Agho 等 (1992)

三、工作敬業量表

從過往文獻探討發現多數學者又主要以 Schaufeli 等 (2002) 的定義進行研究，指的是一種能實現個人理想且全神貫注工作之中的狀態，特徵為活力、奉獻、專注，且量表具一定信、效度，故本研究採用 Schaufeli 等 (2002) 的定義，並以 UWES-9 短式量表進行衡量。量表總分越高者則表示其敬業程度越高，反之則越低，採 Likert 五點尺度 1 (從未如此) 至 5 (總是如此)，信度為 .87。題項如表 3-4 所示。

表 3-4

工作敬業構面題項

構面	題項	Cronbach's α
工作敬業度	1.當我工作時，我感覺到自己散發出能量。	.87
	2.當我的工作時，我感到強大且充滿活力。	
	3.我對我的工作充滿熱情。	
	4.我的工作會激發我許多靈感。	
	5.當我早上起床時，我會想要去工作。	
	6.當我認真工作時，我感到很快樂。	
	7.我對於自己所從事的工作感到自豪。	
	8.我沈浸在我的工作之中。	
	9.當我工作時達到忘我的境界。	

資料來源：Schaufeli 等 (2006)

四、調節變項

本研究將工作屬性作為調節變項探討，根據 Ashford 等 (2018) 提出零工經濟與傳統就業的五個構面進行分類，研究者認為自由職業舞者的工作屬性與自由接案工作者相似，而與舞團簽約之舞者更接近傳統就業之屬性，故將職業舞者分為自由職業舞者與簽約舞團之舞者兩種工作屬性作為調節變項。並將自由職業舞者與簽約舞團之職業舞者設定為虛擬變項進行分析。變項代碼部分：0 代表自由職業舞者、1 代表簽約舞團之職業舞者。

五、控制變項

根據過去研究指出，個人背景特徵不同會影響工作滿意度與工作敬業，像是較資深者敬業程度與滿意程度皆高於較資淺者 (黃金旭, 2003；

Kim & Kang, 2017; Rothbard, 2001; Seashore & Taber, 1975; Towers, 2005) ,
而宋佩佳 (2018) 的研究發現男性整體滿意度高於女性。故本研究以性
別、總年資作為控制變項。



第四節 資料處理與分析

本研究問卷回收完成後，即進行編碼與登陸工作，並以 JASP 16.2 套裝軟體執行驗證性因素分析與信度分析；SPSS 26.0 處理執行描述性統計、Pearson 相關分析、調節分析，統計方法如下：

一、描述性統計

計算受試樣本各項背景變項平均數、標準差等統計量，包含樣本個人基本資料及填答狀況，藉此了解受試樣本分佈現況。

二、Pearson 相關分析

為確認本研究變項之間的關聯性，藉由相關分析檢驗心流體驗與其他研究變項之間是否存在關聯性，並透過相關係數了解相關程度高低。

三、信度分析

採用常見 Cronbach's α 值標準為 0.7 以上的驗證問卷可信度，確認本研究使用之問卷穩定且具有良好一致性。

四、效度分析

透過驗證性因素分析之適配度指標與因素負荷量，以檢驗量表之建構效度及整體衡量模式是否具有良好適配度。

五、調節分析

以階層迴歸分析驗證本研究各假設是否成立，檢測本研究變項之間的交互作用程度與影響程度。



第四章 資料分析結果

本研究採用問卷調查法，共分為三節逐一說明，分為驗證性因素分析、相關分析與假設驗證。

第一節 驗證性因素分析

本研究進行驗證性因素分析，由於心流體驗題項中「當我工作時，我什麼都不想」、「我被我的工作沖昏了頭腦」、「我工作時，我忘記了周圍的一切」。標準化因素負荷量分別僅.30、.15、.37 ($p > .05$)。因此本研究將該題項刪除，以此計算自變項心流體驗的分數。後續各標準化因素負荷量介於.50~.84，均達顯著水準 ($p < .001$)，代表各變項具備收斂效度。並以心流體驗、工作滿意度、工作敬業度建構不同因子之模型進行比較，如表 4-1 所示，本研究採用三因子模型為指標判斷，該模型較其他模型的數值更為良好，顯示其適配度較佳。

表 4-1

模型配適度指標比較

模型	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	CFI	GFI	SRMR	IFI
三因子模型	429.708	206	2.085	-	-	.850	.960	.064	.853
二因子模型	438.431	208	2.107	8.723*	2	.846	.960	.064	.848
單因子模型	473.708	209	2.266	35.277***	1	.823	.957	.067	.826

註：N=122

三因子模型：心流體驗、工作滿意度、工作敬業度。

二因子模型：心流體驗、工作滿意度與工作敬業度合併為同一因子。

單因子模型：所有題項合併為同一因子。

第二節 Pearson 相關分析

本研究以 Pearson 相關分析檢驗，控制變項（受試者性別、工作總年資）與研究變項（心流體驗、工作屬性、工作滿意度、工作敬業度）之間的相關程度，根據表 4-2 所示，本研究自變項心流體驗與依變項工作滿意度 ($r=.52, p<.001$)、工作敬業度 ($r=.40, p<.001$) 呈顯著正相關；自變項心流體驗與控制變項的性別 ($r = -.18, p<.05$) 呈顯著負相關；而控制變項的總年資則與依變項工作滿意度 ($r = .28, p<.01$)、工作敬業度 ($r=.26, p<.01$) 呈顯著正相關；控制變項的總年資則與調節變項工作屬性 ($r = -.23, p<.05$) 顯著負相關。

表 4-2

相關係數表

變項	平均數	標準差	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.性別	-	-	-					
2.總年資	2.25	1.33	.08	-				
3.心流體驗	3.91	.64	-.18*	-.33	(.88)			
4.工作屬性	-	-	-.04	-.23*	.17	-		
5.工作滿意度	3.85	.69	.02	.28**	.52***	-.06	(.85)	
6.工作敬業度	3.70	.63	-.00	.26**	.40***	-.13	.87***	(.87)

註：N=122；* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ；括弧內代表變數之個別信度；男=0，女=1；工作屬性：自由職業舞者=0，簽約舞團之職業舞者=1。

第三節 假設驗證

一、心流體驗對工作滿意度之關係

由表 4-3 的模式 1-2 所示，心流體驗對工作滿意度呈顯著正相關 ($\beta = .557, p < .001$)，代表當個體心流體驗高時，工作滿意度亦會有所提升，故從研究結果得知 **H1 獲得支持**。

二、心流體驗對工作敬業度之關係

由表 4-3 的模式 2-2 所示，心流體驗對工作滿意度呈顯著正相關 ($\beta = .442, p < .001$)，代表當個體心流體驗高時，工作滿意度亦會有所提升，故從研究結果得知 **H2 獲得支持**。

三、工作屬性在心流體驗與工作滿意度、工作敬業度間的調節效果

本研究在階層迴歸模式中，逐一將控制變項（性別、年齡、總年資）與自變項（心流體驗）、調節變項（工作屬性）及交互作用項（心流體驗*工作屬性）來預測對依變項（工作滿意度、工作敬業度）之效果。如表 4-3 的模式 1-3 所示，心流體驗與工作屬性交互作用項對工作滿意度達顯著 ($\beta = -.197, p < .05$)，即工作屬性於心流體驗與工作滿意度之間具有調節效果，故 **H3 獲得支持**；如模式 2-3 所示，心流體驗與工作屬性交互作用項對工作敬業度未達顯著 ($\beta = -.164, p > .05$)，即代表心流體驗與工作敬業度之間的關係不會受個體工作屬性而有所影響，故 **H4 未獲得支持**。

表 4-3

迴歸分析表

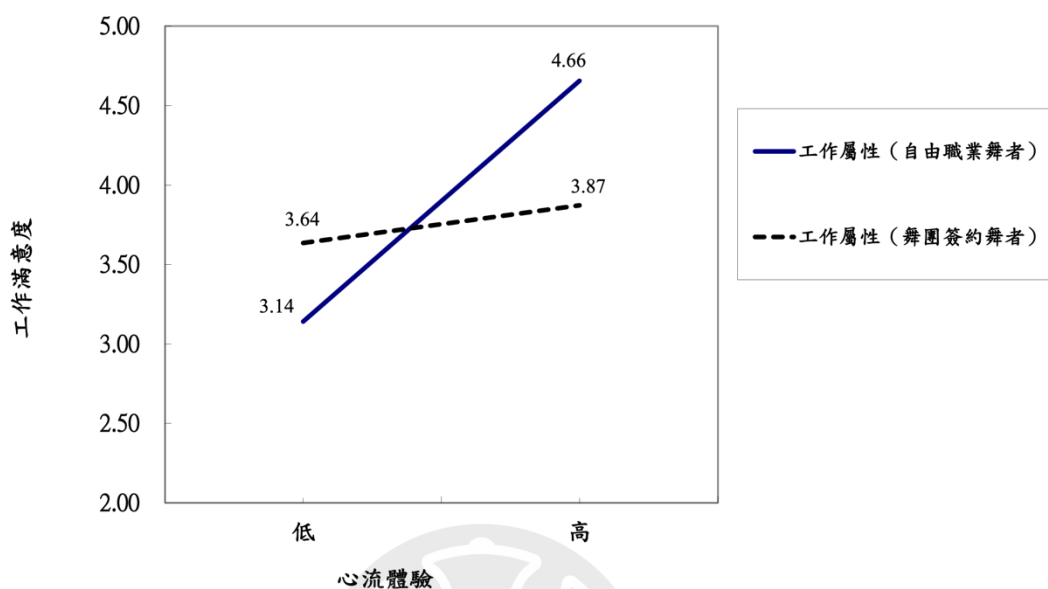
	工作滿意度			工作敬業度		
	1-1	1-2	1-3	2-1	2-2	2-3
控制變項						
性別	.002	.096	.096	-.023	.053	.053
總年資	.282**	.272***	.275***	.264**	.237**	.240**
自變項						
心流體驗		.557***	.636***		.442***	.508***
調節變項						
工作屬性		-.092	-.048		-.153	-.116
交互作用項						
心流體驗* 工作屬性			-.197*			-.164
R^2	.064	.349	.375	.053	.233	.248
ΔR^2	.080	.291	.030	.069	.190	.020
F	5.142**	17.237***	15.491***	4.418*	10.205***	8.978***

註：N=122；* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ；男=0，女=1；工作屬性：自由職業舞者=0，簽約舞團之職業舞者=1。

並由表 4-3 可知工作屬性在心流體驗與工作滿意度之間具調節效果後，本研究進一步將工作屬性分為兩個群組，分別為自由職業舞者與簽約舞團之職業舞者，以了解工作屬性是否在心流體驗與工作滿意度之間具有顯著交互作用關係。如圖 4-1 所示，兩個群組皆會因增強心流體驗而提升工作滿意度，而自由職業舞者增強工作滿意的程度相較於舞團簽約之職業舞者更為明顯，代表工作屬性會對心流體驗與工作滿意度之間產生干擾。另外也可發現，雖然簽約舞團之職業舞者的工作滿意度普遍高於自由職業舞者，當個體於工作中感知的心流體驗較低時，舞團簽約之舞者的工作屬性可以強化其工作滿意程度，舞團簽約之舞者的斜率較為平緩，但是當個體感知的心流體驗較高時，增強工作滿意度的效果被減弱。然而，相對於舞團簽約之舞者，當自由職業舞者於工作中感知的心流體驗愈高，透過心流體驗強化工作滿意的程度則會大幅提升。

圖 4-1

心流體驗與工作屬性交互作用圖



綜合上述內容，本研究之假設推論結果彙整如下表 4-4。

表 4-4

研究假設驗證結果

	研究假設	驗證結果
H1	心流體驗對工作滿意度具有顯著正向之影響。	支持
H2	心流體驗對工作敬業度具有顯著正向之影響。	支持
H3	工作屬性對心流體驗與工作滿意度之間具有調節效果，自由職業舞者之工作屬性會強化心流體驗與工作滿意度之間的正向關係；反之簽約舞團之職業舞者之工作屬性會削弱心流體驗與工作滿意度之間的正向關係。	支持
H4	工作屬性對心流體驗與工作敬業度之間具有調節效果，自由職業舞者之工作屬性會強化心流體驗與工作敬業度之間的正向關係；反之簽約舞團之職業舞者之工作屬性會削弱心流體驗與工作敬業度之間的正向關係。	不支持



第五章 結論與建議

本章將根據資料分析結果進行逐一討論，並探討本研究之管理實務意涵，提供實務界可運用之方案。最後，提出本研究之研究限制與未來研究方向，以供後續學術及實務領域參考。

第一節 研究結果與討論

本研究主要目的是想了解心流體驗對工作滿意度、工作敬業度三者之間的關係；工作屬性、心流體驗、工作滿意度、工作敬業度之間的調節效果。為彌補過去在台心流體驗相關研究較少以職業舞者為對象進行探討的缺口，本研究發現心流體驗對於工作滿意度及工作敬業度皆具有正向關係，也就是說當職業舞者工作中的心流愈頻繁，則工作滿意與工作敬業度也會愈高，另外，加入工作屬性的交互作用項後發現，工作屬性對心流體驗與工作敬業度之間的關係無調節效果。

本研究的分析結果顯示心流體驗對工作滿意度具有正向關係，對應心流理論的觀點，即影響舞者對舞蹈工作滿意的主因是內在酬賞使他們更在乎舞蹈本身的喜悅，而非將舞蹈工作視為獲得物質報酬的手段（Abbing, 2002; Csikszentmihalyi, 1990; Rengers 2002）。同時，過去研究也曾指出將「職業舞者」視為一種職業，可能會忽略該產業內亦存在不同工作屬性等潛在因素，而這些因素可能會影響著研究結果的差異

(Bujacz, 2017)，過去亦有研究指出自由職業舞者與簽約舞團之職業舞者相比，因高度的工作自主性而擁有更高的工作滿意度 (Ashford et al., 2018; Steiner & Schneider., 2013; Silva Henrique et al., 2022)。據本研究結果顯示，工作屬性對心流體驗與工作滿意度之間的關係具有調節效果，代表職業舞者會因工作屬性的不同而影響其滿意度，也就是說自由職業舞者透過心流體驗正向影響工作滿意度的效果高於與簽約於舞團的舞者，此結果也驗證過去研究之觀點。推測是因自由職業舞者擁有更高的工作自主權，依自己擅長領域盡情發揮並沈浸於心流體驗之中，充分的展現個人舞蹈作品的創作、特色，因此通過心流體驗強化其工作滿意度亦反應出對舞蹈創作的成功及自我追求的完滿，而與舞團簽約之舞者往往受限於合約或組織規範導致工作者雖能通過心流體驗提升工作滿意度，但仍可能因舞者整體評估時發現組織無法滿足當前需求，導致內在酬賞能提升工作滿意度的效果有限，故與舞團簽約之職業舞者的屬性削弱心流體驗與工作滿意度的之間的效果，為本研究主要貢獻之一。

再者，從本研究的分析結果中發現工作屬性在心流體驗與工作敬業度之間無調節效果，即職業舞者不會因工作屬性的不同而改變對舞蹈工作的敬業程度。此結果驗證了心流體驗能有效提升其工作敬業程度的觀點 (胡少楠、王詠，2014；Bakker, 2008; Schueller & Seligman, 2010)，同時，過去亦有研究指出自由職業工作者的敬業程度與組織內的工作者

相比，也會因較高的工作自主性、創造性等彈性空間而擁有較高的敬業度（Ashford et al., 2018; Bujacz, 2017; Wang, 2022）。而從本研究的結果分析而論，工作屬性在心流體驗與工作敬業度之間並無調節效果，本研究推測此結果與過去研究差異之處為，職業舞者的工作性質本身較為特殊，故無論是哪種工作屬性的職業舞者皆主要是以心流內在酬賞使舞者全身心的認同並投入於舞蹈工作中，對舞蹈工作的敬業表現都會透過心流降低外界環境、條件等干擾因素，為本研究主要貢獻之二。

第二節 實務管理意涵

首先，在個人層面的部分，當職業舞者沈浸於心流之中時，會感到心曠神怡、感知突破自我的樂趣及自信，因此舞者專注於舞蹈工作時更能深刻體會舞蹈所帶來的純粹的喜悅。從研究中也可觀察到，受試樣本年齡層多以以 23 歲至 30 歲為主，正是在踏入職場並累積知名度的衝刺階段，雖仍可能受經濟等外在因素的考量影響其評估整體工作滿意度及敬業程度，但通過心流體驗能有助於年輕舞者更加專注提升自我能力及舞蹈專業知識，將舞蹈工作內化並追尋自我實現，亦能透過心流體驗降低工作所帶來的倦怠感及壓力。故建議無論是何種工作屬性之年輕職業舞者，應時刻提升舞蹈領域相關技能及新知，藉由沈浸於心流內在酬賞機制維持長期積極正向的狀態，以此降低枯燥訓練的辛勞、所遇到的瓶頸

與困難，並有助於年輕舞者面對工作中的挑戰能仍能積極找出應對策略，並維持對舞蹈熱愛的初心。

其次，在組織層面的部分，當職業舞者沈浸於心流時會更加專注於當前的舞蹈工作，也就是說組織如何提升並維持工作者良好的心流體驗，是值得舞團去關注的。尤其是藝術領域在過去三年受疫情影響，許多藝術工作者為另尋出路選擇跨域結合，創新展演的形式激發出不一樣的火花，而舞團嘗試不同風格、挑戰的編創時，也應關注舞者在過程當中是否能沈浸於心流之中，良好的心流體驗才可助於舞團留住優秀舞者，提升其在該舞團的工作滿意度及敬業程度，並更加專注組織的成功。另外，組織當中不乏會有年輕世代舞者的加入，可能會出現新舊成員觀念不同等摩擦，故建議舞團可提供機會與適度賦權讓年輕舞者於組織中發揮所長及多元多樣的特性，使舞者在舞團當中能有效透過心流感知到成就感與滿足，從中找到個人核心價值、意義及角色定位，亦能提升組織成員的工作滿意與敬業程度，有助於舞團成員的留任意圖，降低優秀人才大量流失、轉職的問題。

第三節 研究限制與未來研究建議

一、研究限制

首先，在共同方法變異限制上，本研究為避免共同方法變異採事前預防法，於受試者填答問卷時已將各構面錯置，但因本研究以單一時點

進行施測且皆使用自陳式量表，仍可能產生共同方法變異的問題，進而影響分析結果出現偏差。因此建議未來研究可於不同時點施測進行縱貫研究，降低共同方法變異的問題發生（彭光台等，2006）。

其次，在樣本分佈限制上，本研究欲探討不同工作屬性職業舞者之差異，並採滾雪球的方式期待以此增加樣本數，然施測期間曾有受試者回覆正逢疫情趨緩使展演陸續復辦、承接舞蹈系所畢業展演編排與製作、參與舞團巡演及學生舞蹈競賽等工作，因此許多職業舞者整體工作時長較長且不確定，導致回收率較低。另外，本研究雖透過滾雪球方式增加樣本多樣性，仍發現受試樣本年齡多為 23 至 40 歲族群填寫，此原因可能是因研究者透過身邊親友轉發，而滾雪球後的受試者也多與研究者年齡相近，導致樣本年齡族群分佈不均。因此建議未來可透過增加紙本問卷及多元管道寄送至舞團、舞蹈教室及舞蹈相關科系老師進行填寫，期待以此增加樣本數並有效降低分佈落差。

最後，本研究所使用之心流體驗與工作敬業度的量表分析中發現，心流體驗之專注構面題項由於效果不佳而刪題，反觀工作敬業度量表中的專注構面題項並無刪題的問題。推測可能導致此結果因素為心流體驗是個體參與活動當前的短期狀態，而工作敬業則相對是長期穩定的狀態，以及舞者本身職業特性的影響，導致在閱讀題項的認知上理解與預測不同。影響因素其二為，過去亦有研究將該兩種量表同時進行測量，從研

究結果中發現，Bakker (2008) 的心流體驗量表與 Schaufeli 等 (2002) 的工作敬業度量表皆是基於心流的概念之上所建置，並指出挑戰與技能的平衡是促使心流與工作敬業度的關鍵 (Rupayana, 2008)。因此建議未來在量表的選擇上

二、未來研究建議

本研究將研究對象鎖定為在台之職業舞者，並根據舞者工作屬性分為自由職業舞者與舞團簽約之職業舞者兩類。過去研究曾指出舞者為了維持穩定工作，可能被迫採取從事其他工作維持生計 (Silva Henrique, 2022)，然而實務上職業舞者所扮演的工作角色更為複雜，如舞者可能同時與多個舞團僅簽署演出契約、舞團之成員皆為兼職，舞者同時兼職其他舞蹈領域相關工作或非相關領域之工作、與舞蹈教室簽約之職業舞者等，而不同的環境及屬性等因素可能影響其心流體驗、工作滿意度與敬業程度。因此，建議未來研究可針對單一舞蹈領域進行深入探討，將職業舞者之工作屬性再做細分，以此拓展探討不同工作屬性之職業舞者如何影響心流體驗對工作滿意度與工作敬業度之間的關係。

再者，透過本研究回收之樣本的資料僅能得知受試者目前從事的舞蹈領域類型，從資料中可發現多數受試者所從事之領域為現代舞與流行舞蹈 (街舞)，過去研究曾指出將職業舞者視為一種職業，會忽略舞蹈產業內不同領域、屬性的舞者造成研究結果之差異 (Cahalan & O'Sullivan,

2013; Jaque et al., 2020)，因此建議未來可比較不同舞蹈領域職業舞者感知的心流體驗與工作滿意度、工作敬業度之關係是否存在區別差異。

最後，除了工作屬性之因素會影響心流體驗對工作滿意度與工作敬業之間的影響程度，過往研究也顯示心流體驗也會受人格、訓練環境、價值觀、工作要求等潛在因素而有所影響（代寶、羅蕊，2019；Arslan & Altan-Atalay, 2022; Jaque et al., 2020）。Jaque 等（2020）的研究也曾提到舞者的受訓環境使其不只學習如何設定明確目標及評估感知自身的舞蹈成就，更會培養舞者擁有自發性的人格特質，同時心流體驗也透過內在酬賞機制使其高度認同舞蹈工作，因此建議未來研究可納入自發性人格特質、角色認同與工作熱忱等變項探討是否在心流體驗與工作滿意度、工作敬業度之間存在調節效果，並建議未來研究可延伸探討心流體驗如何影響舞者對團隊或組織承諾之正面方向。

參考文獻

一、中文部分

文化部（2015年09月16日）。文化創意產業內容及範圍。文化法

規：法規命令\文創產業類。

https://www.moc.gov.tw/information_311_20450.html

布拉瑞揚（2022年6月22日）。布拉瑞揚 我就是生來當舞者。PAR

表演藝術：焦點專題 Focus。 <https://par.npac->

[ntch.org/tw/article/doc/GAWGWOKZC8](https://par.npac-ntch.org/tw/article/doc/GAWGWOKZC8)

代寶、羅蕊（2019）。工作沉浸的國內研究現狀：概念，前因及後果。心理

技術與應用，7（5），313-320。

姜婷婷、陳佩龍、許豔閏（2021）。國外心流理論應用研究進展。資訊資源

管理學報，11（5），4-16。

宋佩佳（2018）。性別與工作滿意度之探討。全球科技管理與教育期刊，

7(1)，52-57。10.6617/GTME.201806_7(1).0003

張軼文、甘怡群（2005）。中文版 Utrecht 工作投入量表（UWES）的信效

度檢驗。中國臨床心理學雜誌，13（3），268-270。

彭台光、高月慈、林鈺琴（2006）。管理研究中的共同方法變異：問題本

質，影響，測試和補救。管理學報，23（1），77-98。

10.6504/JOM.2006.23.01.05

- 曾垂凱 (2013)。工作愜意感問卷的信度與效度。中國臨床心理學雜誌，
(1)，35-38。http://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2013.01.008
- 李銳、凌文韜 (2007)。工作投入研究的現狀。心理科學進展，15 (2)，
366-372。
- 柯志哲、張珮青 (2014)。區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作
者的工作流動與薪資差異。臺灣社會學刊，55，127-177。
- 胡少楠、王詠 (2014)。工作投入的概念，測量，前因與後效。心理科學進
展，22 (12)，1975。
- 苗桂蓉、郭靜姿 (2009)。國小舞蹈班學生即興創作課程心流經驗之調查研
究。資優教育研究，9 (1)，1-24。
https://doi.org/10.7089/JGE.200906.0001
- 褚麗絹、何育敏、徐嘉均、曾冠豪 (2017)。以心流經驗為中介變項探討工
作特性與組織公平對工作績效之影響。管理科學研究，11(1)，45-55。
https://doi.org/10.6873/MSR.201706_11(1).0003
- 褚麗絹、林炫宇 (2014)。教練領導行為對選手滿意度影響之研究-以心流體
驗為中介變項。經營管理論叢，1-13。
https://doi.org/10.6872/OMR.201412/SP.0001
- 邱思慈、黃芳銘、陳冠中、張家銘 (2010)。太極拳心流體驗量表編製研
究。運動休閒管理學報，7 (1)，200-214。
https://doi.org/10.6214/JSRM.201006_7(1).0012

黃金旭 (2003) 室內設計業者個人屬性，職業成熟，成就動機與工作滿足之

關係研究。中原大學室內設計學系碩士論文。10.6840/cycu200300571

賴偉文 (2020)。後疫情時代臺灣勞動市場工作型態的轉變與困難。臺灣勞

工季刊，63，52-58。P20170803002-202009-202010160017-

202010160017-52-58

洪瑞斌 (2020 年 11 月 5 日)。零工經濟及非典型就業的趨勢對青年職

涯發展之影響。產業人才發展網：人才快訊。

<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20201100004>

勞動部 (2019 年 11 月 19 日)。勞動部訂定「勞動契約認定指導原

則」，協助事業單位確切認知勞動契約，避免損及勞工權益。新

聞公告：歷史新聞。<https://www.italent.org.tw/ePaperD/9/ePaper20201100004>

簡秀枝 (2022 年 10 月 18 日)。台灣社會，給得出芭蕾舞者一個家

嗎！？。i-Media 愛傳媒。

<https://today.line.me/tw/v2/article/kEQ1m61>

臺北市藝術創作者職業工會 (2019 年 10 月 21 日)。「台灣藝術工作

者勞動情況調查」協力團體報告書。藝創公會官網。

<https://artcreator.tw/>

洪嘉駿 (2016)。台灣專業舞者勞動關係之研究 (未出版之碩士論

文)。中國文化大學勞工關係學系碩士論文。

- 莊杰寧（2015）。**舞作編創者心流經驗量表編製與實證調查之研究**
（未出版之碩士論文）。樹德科技大學兒童與家庭服務系碩士論
文。
- 林主忠（2002）。**國際標準舞舞者體適能之研究**（未出版之碩士論
文）。國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文。
10.6222/pej.0034.200303.2104
- 葉景雯（2010）。探究紐約舞蹈巡禮節之跨文化論述。**大專體育**，
111，9-16。https://doi.org/10.6162/SRR.2010.111.02
- 祝康偉（2006）。**派遣員工與正職員工在組織承諾、工作投入差異之
分析---以福利措施條件為干擾變項**（未出版之碩士論文）。國立
中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

二、英文部分

- Arslan, İ., & Altan-Atalay, A. (2022). Too perfectionist to flow: The roles of perfectionistic strivings and perfectionistic concerns for flow in dance. *Current Psychology*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03364-9>
- Abbing, H. (2008). *Why are artists poor?: the exceptional economy of the arts*. Amsterdam University Press.
- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in experimental social psychology*, 9, 43-90. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60058-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60058-1)
- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Amin, F. A. B. M. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228.
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work.

Research in Organizational Behavior, 38, 23-41.

<http://doi.org/10.1016/J.RIOB.2018.11.001>

Bakker, A.B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>

Bujacz, A., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., & Lindfors, P. (2017). Task-level work engagement of self-employed and organizationally employed high-skilled workers. *The Career Development International*, 22(6), 724-738. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0083>

Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

Csikszentmihalyi, M., Larson, R., & Prescott, S. (1977). The ecology of adolescent activity and experience. *Journal of Youth and Adolescence*, 6, 281-294. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9_12

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology. *Optimal experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*, 2, 15-35.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow and the psychology of discovery and invention*. HarperPerennial.

- Cahalan, R., & O'Sullivan, K. (2013). Job satisfaction of professional Irish dancers: implications for performer health and well-being. *Journal of Dance Medicine & Science*, 17(4), 139-149. <http://doi.org/10.12678/1089-313x.17.4.139>
- Davis, K. & Nestrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Dwight C. K. Tse, Jeanne Nakamura & Mihaly Csikszentmihalyi. (2021). Living well by “flowing” well: The indirect effect of autotelic personality on well-being through flow experience. *The Journal of Positive Psychology*, 16(3), 310-321. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1716055>
- De Cock, R., & De Smaele, H. (2016). Freelancing in Flemish news media and entrepreneurial skills as pivotal elements in job satisfaction: Perspectives of masters or servants? *Journalism Practice*, 10(2), 251-265. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1716055>
- Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 909-927. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262>
- De Fraga, D., & Moneta, G. B. (2016). Flow at work as a moderator of the self-determination model of work engagement. *Flow experience: Empirical research and applications*, pp.105-123. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28634-1_8
- Da Silva Henrique, J., Machado, A. F., & Antigo, M. F. (2022). Work satisfaction and job permanence in artistic careers: the case of musicians in Belo Horizonte, Brazil. *Journal of Cultural Economics*, 46(4), 1-26.

<https://doi.org/10.1007/s10824-022-09467-2>

Franěk, M., & Večeřa, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *E a M: Ekonomie a Management*, 11(4), 63-76.

Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. Happer & Row.

Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A. R., & Morin, A. J. (2022).

The Job Engagement Scale: Development and Validation of a Short Form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 1-20.

<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10869-021-09782-z>

Jackson, S. A., & Eklund, R. C. (2002). Assessing flow in physical activity: the flow state scale-2 and dispositional flow scale-2. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24(2), 133-150.

<https://doi.org/10.1123/jsep.24.2.133>

Jackson, S. A., & Marsh, H. W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(1), 17-35.

<https://doi.org/10.1123/jsep.18.1.17>

Jaque, S. V., Thomson, P., Zaragoza, J., Werner, F., Podeszwa, J., & Jacobs, K. (2020). Creative flow and physiologic states in dancers during performance. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1000.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01000>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>

Kawabata, M., Mallett, C. J., & Jackson, S. A. (2008). The flow state scale-2 and dispositional flow scale-2: Examination of factorial validity and

- reliability for Japanese adults. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(4), 465-485. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.psychsport.2007.05.005>
- Koltko-Rivera, M.E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.005>
- Kim, N., & Kang, S. W. (2017). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. *Human Resource Management*, 56(5), 731-746. <http://doi.org/10.1002/hrm.21802>
- Locke, E. A. (1973). Satisfiers and dissatisfiers among white-collar and blue-collar employees. *Journal of applied Psychology*, 58(1), 67-76. <https://doi.org/10.1037/h0035418>
- Nakamura J., & Csikszentmihalyi M. (2009). *Flow theory and research*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). Oxford handbook of positive psychology (pp. 195-206). New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0018>
- Marín-Sanchiz, C. R., Carvajal, M., & González-Esteban, J. L.(2021). Survival Strategies in Freelance Journalism: An Empowering Toolkit to Improve Professionals' Working Conditions. *Journalism Practice*, 17(3), 450-473. <https://doi.org/10.1080/17512786.2021.1929414>
- Perrin, T. (2005). The business case for workers age 50+: Planning for tomorrow's talent needs in today's competitive environment. Washington, DC: AARP.
- Peters, P., & Heusinkveld, S. (2010). Institutional explanations for managers' attitudes towards telehomeworking. *Human Relations*, 63(1), 107-135. <https://doi.org/10.1177/0018726709336025>

- Rengers, M. (2002). *Economic lives of artists: Studies into careers and the labour market in the cultural sector* (Doctoral dissertation).
- Rupayana, D. D. (2008). *Flow and engagement: different degrees of the same?* Kansas State University.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253-263. <https://doi.org/10.1080/17439761003794130>

- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, *18*(3), 333-368.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/000276427501800303>
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (Vol. 3, pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited. [http://dx.doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Steiner, L., Schneider, L. (2013) The happy artist: an empirical application of the work-preference model. *J Cult Econ* *37*, 225-246.
<https://doi.org/10.1007/s10824-012-9179-1>
- Tang, Y., Shao, Y.-F., & Chen, Y.-J. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: the perspective of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, *10*, Article 2699. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 247-252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Wang, X. (2022). The relationship between flow experience and teaching well-being of university music teachers: The sequential mediating effect of work passion and work engagement. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 989386.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.989386>

Yu, T. T. (2022). Sailing Away From the Pyramid: A Revised Visual Representation of Maslow's Theory Z. *Journal of Humanistic Psychology, 0(0)*. <http://dx.doi.org/10.1177/00221678221074755>

Zhang, X., Kaiser, M., Nie, P., & Sousa-Poza, A. (2019). Why are Chinese workers so unhappy? A comparative cross-national analysis of job satisfaction, job expectations, and job attributes. *PloS one, 14(9)*, Article e0222715. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222715>





附錄一

台灣職業舞者工作滿意度相關研究問卷

親愛的受試者您好：

感謝您百忙中撥冗參與此次研究！這是一份以臺灣職業舞者為對象的研究，本問卷目的在瞭解您對於工作的感受與態度，答案無對錯之分，請您依自身實際狀況填答，個別填答內容將會受到保密。

本問卷採用不具名的方式進行調查，且調查結果僅供學術研究使用，請安心填答。再次感謝您對本研究的支持和參與。

敬祝 順心如意！

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

指導教授：陳怡靜 博士

研究生：吳依靜 敬上

ju31634@gmail.com



一、 個人基本資料

1. 您的性別：女 <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/>
2. 您的年齡：_____
3. 教育程度：高中/職 <input type="checkbox"/> 大學/大專 <input type="checkbox"/> 研究所（以上） <input type="checkbox"/>
4. 工作類型：芭蕾舞 <input type="checkbox"/> 現代舞 <input type="checkbox"/> 流行舞蹈 <input type="checkbox"/> 國標舞 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> ，請填寫：_____
5. 工作屬性：自由職業舞者 <input type="checkbox"/> 簽約舞團之職業舞者 <input type="checkbox"/>
6. 於舞蹈專業中工作總年資：_____

二、心流體驗量表

請根據您過去兩週內於舞蹈（教學）工作、演出感受的狀態，從下列各項敘述的實際情況，在答案欄中圈選出最符合的頻率程度。

	從未如此	很少如此	有時如此	經常如此	總是如此
1.當我工作時，我什麼都不想。	1	2	3	4	5
2.我被我的工作沖昏了頭腦。	1	2	3	4	5
3.當我工作時，我忘記了周圍的一切。	1	2	3	4	5
4.當我工作時，我完全沈浸在我的工作之中。	1	2	3	4	5
5.我的工作帶給我愉悅的感受。	1	2	3	4	5
6.我的工作充滿了樂趣。	1	2	3	4	5
7.我在工作中感到很快樂。	1	2	3	4	5
8.我工作的時候心情舒暢。	1	2	3	4	5
9.即使我的薪水減少，我仍然會繼續從事這份工作。	1	2	3	4	5
10.我發現我也想在空閒時間思考跟工作有關的事。	1	2	3	4	5
11.工作對於我而言是一種享受。	1	2	3	4	5
12.當我做某項工作時，我是為自己而做。	1	2	3	4	5
13.我的工作動力來自於工作本身，而不是因為工作報酬高低。	1	2	3	4	5

三、工作滿意度量表

請您根據實際舞蹈（教學）、演出等工作情況，從下列各項敘述句勾選相應的數字。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.我很享受我的工作。	1	2	3	4	5
2.我對我的工作充滿熱忱。	1	2	3	4	5
3.我對我的工作感到滿意。	1	2	3	4	5

四、工作敬業量表

請您根據實際舞蹈（教學）、演出等工作情況，從下列各項敘述句勾選相應的數字。

	從未如此	很少如此	有時如此	經常如此	總是如此
1.當我工作時，我感覺到自己散發出能量。	1	2	3	4	5
2.當我工作時，我感到強大且充滿活力。	1	2	3	4	5
3.我對我的工作充滿熱情。	1	2	3	4	5
4.我的工作會激發我許多靈感。	1	2	3	4	5
5.當我早上起床時，我會想要去工作。	1	2	3	4	5
6.當工作緊湊時，我會感到快樂。	1	2	3	4	5
7.我對於自己所從事的工作感到自豪。	1	2	3	4	5
8.我沈浸在我的工作之中。	1	2	3	4	5
9.當我工作時會達到忘我的境界。	1	2	3	4	5

感謝您的填答，問卷到這邊已結束！

（問卷結束）