

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感關係之研究

—以新娘秘書為例

A Study on the Relationships among Leisure Benefits, Job
Satisfaction and Subjective Well-Being--Bride Secretary as
an Example

黃世華

Shih-Hua Huang

指導教授：黃國忠 博士

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D

中華民國 109 年 6 月

June 2020

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士在職專班 碩 士 學 位 論 文

休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感關係之研究—以新娘秘書為例
A Study on the Relationships among Leisure Benefits, Job Satisfaction and
Subjective Well-Being-- Bride Secretary as an Example

研 究 生：黃世華

經考試合格特此證明

口試委員：紀信光
蔡國忠
王智立

指導教授：蔡國忠

系主任(所長)：蔡國忠

口試日期：中華民國 109 年 06 月 19 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生黃世華君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：黃世華君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：黃世華君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感關係之研究
—以新娘秘書為例

(2)學術期刊：新娘秘書休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感關係
之研究

本人認為黃世華君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感關係之研究—以新娘秘書為例，以參加碩士論文口試。

指導教授： 簽章

中華民國 109 年 6 月 1 日

謝誌

很開心有機會再重回校園，享受當學生的快樂時光。時間一轉眼已經過了兩年，研究生的生活即將結束，壓根從未想過會讀研究所的我，非常感謝郭美貝主秘的鼓勵，讓我有機會重拾書本享受當學生幸福，更要感謝指導教授黃國忠博士不厭其煩細心教導與協助，讓一開始完全不懂論文的我得以順利完成，有幸能認識二位良師讓我受益良多、終身難忘。同時要特別感謝二位口試委員紀信光教授和王智立教授，給予這篇論文的指正與建議，使其內容更加完整與充實。

在這二年求學期間，感謝系上所有傳授專業學識的老師及常常為我們分享禪學開智慧的釋知賢院長，還有永遠都很熱心協助我們的系辦助理玫慧、稼林、永順，特別要來謝謝我的同學姵君、彩珍是妳們讓我解決來讀書最大的障礙，謝謝妳們這二年當我的司機，讓不會開車的我幾乎沒有缺課過；謝謝怡靜同學電腦文書的幫忙；謝謝宜錚、文勉、鈺涵、皓楦、志海同學相互的鼓勵提攜，還有感謝台中班同學在校期間協助論文寫作及口試事項的幫忙。

最後，要感謝我的老公及小孩是你們一路鼓勵與支持，讓我產生動力，感謝所有南華師長及同學們謝謝你們的愛戴提攜，有你們真好！這份榮耀與喜悅將與您們共享，感謝所有一切。

黃世華 謹誌

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 109 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

108 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感關係之研究

—以新娘秘書為例

研究生：黃世華

指導教授：黃國忠博士

論文摘要內容：

本研究之目的為探討新娘秘書休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感之間關係，採用問卷調查法蒐集相關資料。以 Google 所提供之線上問卷，並透過 Facebook 臉書社群功能邀請受訪者線上填寫，以全台灣新娘秘書為研究對象，並使用社群邀請新娘秘書填寫。預試問卷發放 35 份，正式問卷收回共計 374 份，扣除無效問卷 1 份，有效問卷 373 份。所得資料經描述性統計、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關分析、迴歸分析進行各項假設之驗證。

本研究所得結論如下：不同背景變項對休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感有部份顯著差異；休閒效益對工作滿意度具有顯著影響；休閒效益對主觀幸福感具有顯著影響；工作滿意度對主觀幸福感具有顯著影響；工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感之間具有中介效果。

關鍵詞：新娘秘書、休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感

Title of Thesis: A Study on the Relationships among Leisure Benefits,
Job Satisfaction and Subjective Well-Being --Bride
Secretary as an Example

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

Graduate Date: June 2020

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Shih-Hua Huang

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

Abstract

This study aimed to explore the relationships among leisure benefits, job satisfaction and subjective well-being to bride secretaries. Here, we take the Taiwanese bride secretaries that come from the clubs of bride secretaries in Facebook as the object of this study. The network questionnaires form provided by Google is used to get sample data. 35 pre-test questionnaires, 374 official questionnaires were issued, we got 373 effective questionnaires. The data of questionnaires was analyzed by descriptive statistics, independent sample t-test, one-way ANOVA, correlation analysis and regression analysis to test the hypotheses. According to the results of this study, we concluded that:

1. There are significant differences in some background variables with respect to bride secretaries' leisure benefits, job satisfaction and subjective well-being.
2. Leisure benefits significantly influence job satisfaction.
3. Leisure benefits significantly influence subjective well-being.
4. Job satisfaction significantly influence subjective well-being.
5. Job satisfaction has a mediation effect between leisure benefits and subjective well-being.

**Keywords: Bride secretaries, Leisure benefits, Job satisfaction,
Subjective well-being**

目錄

準碩士推薦函.....	I
謝誌.....	II
中文摘要.....	III
Abstract.....	IV
目錄.....	V
圖目錄.....	VIII
表目錄.....	IX
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	5
1.3 研究流程.....	5
第二章 文獻探討.....	7
2.1 新娘秘書定義.....	7
2.1.1 新娘秘書的起源.....	8
2.1.2 新娘秘書的工作內容.....	9
2.1.3 工作特性.....	11
2.1.4 新娘秘書就業未來發展.....	11
2.2 休閒效益.....	13
2.2.1 休閒效益之定義.....	13
2.2.2 休閒效益之相關理論.....	15
2.2.3 休閒效益之相關研究.....	16
2.3 工作滿意度.....	18
2.3.1 工作滿意度之定義.....	19

2.3.2 工作滿意度之相關理論.....	20
2.3.3 工作滿意度之相關研究.....	23
2.4 主觀幸福感.....	24
2.4.1 主觀幸福感之定義.....	24
2.4.2 主觀幸福感之相關理論.....	26
2.4.3 主觀幸福感之相關研究.....	28
2.5 休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感相關研究關係.....	29
2.5.1 休閒效益與工作滿意度相關研究.....	29
2.5.2 休閒效益與主觀幸福感相關研究.....	30
2.5.3 工作滿意度與主觀幸福感相關研究.....	31
2.5.4 工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感影響關係.....	31
第三章 研究方法.....	33
3.1 研究架構.....	33
3.2 研究假設.....	34
3.3 研究變項的操作型定義.....	34
3.3.1 休閒效益之操作型定義.....	34
3.3.2 工作滿意度之操作型定義.....	35
3.3.3 主觀幸福感之操作型定義.....	35
3.4 問卷設計與研究對象之抽樣方法.....	36
3.4.1 問卷設計.....	37
3.4.2 前測問卷.....	37
3.4.3 正式問卷.....	38
3.5 資料分析與統計方法.....	39
第四章 研究證實結果與分析.....	42

4.1 樣本敘述性統計分析	42
4.2 信度分析與因素分析	45
4.3 獨立樣本 T 檢定與單因子變異分析	51
4.3.1 獨立樣本 T 檢定	51
4.3.2 單因子變異分析	52
4.4 相關分析	60
4.5 迴歸分析	60
4.5.1 休閒效益對工作滿意度的迴歸分析	61
4.5.2 休閒效益對主觀幸福感的迴歸分析	61
4.6 中介驗證	62
第五章 結論與建議	64
5.1 研究結果	64
5.2 管理意涵	70
5.3 建議	70
5.4 研究限制	71
參考文獻	72
一、中文文獻	72
二、英文文獻	82
附錄一 問卷	83

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	6
圖 3.1 研究架構圖.....	33



表目錄

表 1.1 國內男女結婚平均年齡統計表.....	3
表 1.2 台灣結婚率統計.....	4
表 3.1 本研究各構面操作型定義.....	36
表 3.2 前測問卷信度表.....	38
表 3.3 前測因素分析表.....	38
表 4.1 樣本敘述性統計分析表.....	44
表 4.2 各構面信度分析表.....	46
表 4.3 KMO 值與 Bartlett 球形檢定.....	47
表 4.4 休閒效益因素分析摘要表.....	48
表 4.5 工作滿意度分析摘要表.....	49
表 4.6 主觀幸福感分析摘要表.....	50
表 4.7 性別與各構面之差異分析表.....	51
表 4.8 年齡與各構面之差異分析表.....	52
表 4.9 服務年資與各構面之差異分析表.....	53
表 4.10 教育程度與各構面之差異分析表.....	54
表 4.11 婚姻狀況與各構面之差異分析表.....	55
表 4.12 子女人數與各構面之差異分析表.....	56
表 4.13 平均月收入與各構面之差異分析表.....	57
表 4.14 居住地區與各構面之差異分析表.....	58
表 4.15 各研究構面與背景變項分析彙整表.....	59
表 4.16 各構面之相關分析.....	60
表 4.17 各研究構面之迴歸分析表.....	62
表 4.18 休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之迴歸彙整表.....	63
表 5.1 研究假設驗證.....	64

第一章 緒論

本研究主要是對新娘秘書工作者實施問卷調查，以探討新娘秘書休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感的關係。本章將依序介紹研究背景和動機、研究目的、研究範圍及研究流程等四小節，來講述研究構思起源。

1.1 研究背景與動機

國人國民所得與生活品質之提升，對婚禮品質越來越重視，以新娘造型更是講究品質要求，新娘秘書為了營造出一場眾所矚目婚禮，總是需要絞盡腦汁，費盡心思，為新娘量身打造，創造出屬於自己的風格，並時時需要協助處理貼身的大小事情，提供優質的專業服務品質為新人完成人生大事。

常言道：家庭是構成社會基本單位，幸福美滿的婚姻會營造出和樂健康的家庭，社會自然祥和。華人社會傳統婚禮，總是擇吉日、吉時舉行儀式，新娘就必須配合時辰半夜或凌晨急忙趕著到美容院、美髮院或婚紗公司梳妝造型，再匆忙趕回家換禮服，等待男方來進行婚禮儀式。一個千篇一律制式化的造型要撐上一整天的結婚儀式，儘管在炎熱的夏天，新娘的臉部脫妝、髮型凌亂走樣，還是得進行結婚宴客儀式。由於國民生活水平提高，新人也逐漸對自己婚禮講究個人特色。薛惠瑛、蕭雅美、陳美秀（民105）指出婚紗公司在民國90年左右，要求造型師擁有化妝及髮型兼具的整體造型師，這也就衍生後來的新娘秘書。婚紗公司造型師是針對拍婚紗照時的跟拍造型師，至於「新娘秘書」則是隨著國民消費力漸漸提升，專為婚禮當天服務新娘造型的一項行業。

為配合新人迎娶時間，新娘秘書工作常常需半夜出門，前一晚總是無法安心睡覺，造型既要講究精緻美感，還要在短暫時間完成，遇結婚旺季

常常需要跑場支援，體力透支、工作時間超時，身心疲累，對於常常需在有限時間完成任務，長期下來勞心勞力，身心健康會造成不良的影響，這些壓力若沒有適時紓緩排解，積壓太久會容易情緒失控，工作效率低容易與身邊的人發生衝突，影響人際關係，負面情緒處於內心深處，時間一久造成抑鬱成疾，甚至影響家庭和樂。林慧玲（民105）指出國內外許多研究證實，參與休閒活動可以有多方面的效益，其中包括釋放鬱悶心情的心理效益、加強身體體能的生理效益，及以維繫同事朋友的社交效益三者最具重要性。因此，探討新娘秘書休閒效益是本研究動機之一。

現代人講究婚禮細節，每一場婚禮都是眾人期盼的，要讓新娘一生留下最美好的畫面，幕後最重要的功臣就是新娘秘書。所以當天工作絕不能有任何失誤，壓力必然很大。拜網路科技發達之賜，很多新娘秘書為了行銷自己，因此將作品上傳至網路平台，也讓新娘們爭相想仿造其造型。新娘秘書為迎合新娘要求，應付禮服造型換裝，完成新娘夢幻中婚禮造型，需要常常花時間、金錢去學習進修新課程。至於時尚流行彩妝用品、髮型工具、飾品、頭飾、長、短頭紗也都要樣樣齊全不可少，為了備齊行頭，常常要砸下大筆金錢準備。

方藝錡（民108）表示家事技職學校、大專院校、坊間補習班、以及政府都積極推展產學合作，更與民間團體規劃辦理在職進修課程及失業訓練課程，開闢了新娘秘書很多進修管道，造成市場的競爭益形激烈。因為工作自由、收入高，於是吸引很多上班族假日兼差。受少子化影響，再加上國人教育普及提升，導致結婚年齡延後，傾向於晚婚甚至不婚。男、女結婚年齡逐年增加（如表 1.1），但結婚對數卻逐年在減少的趨勢（如表 1.2），若不是知名度高是不容易接到案件，恐怕很難支撐生活。眾多因素是否對其工作滿意度有密切的影響，因此研究新娘秘書工作滿意度，是本

研究動機之二。

新娘秘書從事工作時，不只要有很好的臨場反應承受婚禮突發狀況，還要有很高的情緒管理，安撫新人焦慮、緊張的心情，時時還需應付無償的服務要求，雖然需要承受這些壓力，但沈浸在婚禮溫馨歡樂氛圍工作得到的成就感，應該是支撐工作最大的動力，所以每年還是吸引很多新秀投入其工作，在目前市場價錢混亂與僧多粥少之下，期望探討新娘秘書工作滿意度和主觀幸福感關係，是本研究動機之三。

表 1.1 國內男女結婚平均年齡統計表

年別	男	女	初婚		再婚	
			男	女	男	女
民國 98 年	33.9	30.3	31.6	28.9	44.7	38.4
民國 99 年	33.9	30.5	31.8	29.2	44.6	38.4
民國 100 年	33.6	30.6	31.8	29.4	44.2	38.2
民國 101 年	33.8	30.8	31.9	29.5	44.4	38.6
民國 102 年	33.9	31.0	32.0	29.7	44.4	38.7
民國 103 年	34.1	31.2	32.1	29.9	44.7	39.0
民國 104 年	34.2	31.4	32.2	30.0	44.6	39.4
民國 105 年	34.4	31.5	32.4	30.0	44.9	39.5
民國 106 年	34.5	31.7	32.4	30.0	45.4	40.1
民國 107 年	34.6	31.9	32.5	30.2	45.5	40.2

資料來源：中華民國內政部戶政司（民 109）

表 1.2 台灣結婚率統計

年別	結婚對數 marriage	
	對數	初結婚率 (0/00)
民國 98 年	117,099	5.07
民國 99 年	138,819	6.00
民國 100 年	165,327	7.13
民國 101 年	143,384	6.16
民國 102 年	147,636	6.32
民國 103 年	149,287	6.38
民國 104 年	154,346	6.58
民國 105 年	147,861	6.29
民國 106 年	138,034	5.86
民國 107 年	135,403	5.74
民國 108 年	131,585	5.58

資料來源：中華民國內政部戶政司（民 103）

目前國內有關新娘秘書之相關研究，大多還是以消費者顧客滿意、服務品質較多，週休二日政策推行在民國 90 年實施，促使國人重視休閒已成為生活的一部分。林良卷（民 102）指出休閒參與產生的效益得以增加工作上滿意度與個人主觀幸福感的重要途徑。如何透過休閒效益來促進個人身心發展健全及提升工作內、外滿意度內涵，並達到自我滿意的幸福感。

本研究透過對新娘秘書問卷，藉以瞭解其休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感之關係，由此研究結果，希望可以提供新娘秘書作為後續相關之參考。

1.2 研究目的

上述研究背景與動機，透過文獻的彙整與分析，研究架構建立與相關假設提出，針對各構面進行問卷設計，以全台新娘秘書為對象發放問卷調查，藉以了解新娘秘書休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感之相關研究進行分析討論與建議，其能提供新娘秘書工作者及相關單位參考依據。作為提升新娘秘書人力資源發展之參考。具體探究目的如下：

- 一、探討不同背景變項的新娘秘書對休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之差異。
- 二、探討休閒效益對工作滿意度之影響。
- 三、探討休閒效益對主觀幸福感之影響。
- 四、探討工作滿意度對主觀幸福感之影響。
- 五、探討工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感間之中介效果。

1.3 研究流程

研究背景、動機及目的確認後，依蒐集文獻加以分析探討，設計架構並提出假設，受測者以新娘秘書為對象，以研究構面「休閒效益」、「工作滿意度」及「主觀幸福感」設計問卷，透過新娘秘書社群進行問卷預試，根據預試之後加以修正，最後將有效問卷發放給新娘秘書工作者，進行測試再將資料統計分析，以分析結果提出結論與建議，研究流程如圖 1.1 所示。

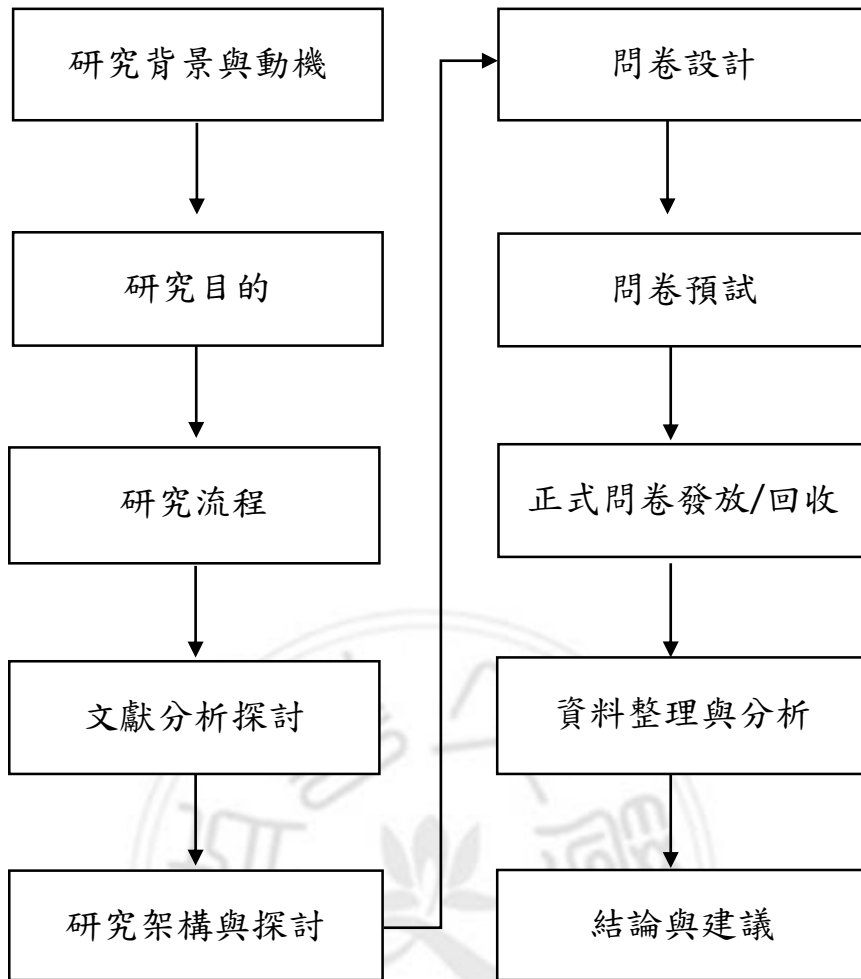


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本資料來源

第二章 文獻探討

本章節將以休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之相關研究與文獻，共分為五節。第一節介紹新娘秘書定義、起源、工作內容與特性、職業傷害、就業狀況、薪資收入。第二、三、四節以休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感等構面做研究探討與定義，第五章節則針對休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感等變項間相互關聯影響之關係做探討，並將加以彙整。

2.1 新娘秘書定義

台灣早期農業社會，新娘子結婚大都是由自己姊妹或家中女性長輩，來替新娘梳妝打扮。吳允敏（民 97）指出隨時代變遷，消費習慣漸漸受國外資訊文化影響。90 年代國內經濟穩定發展與成長，美容時尚市場漸漸發展開來，新娘對彩妝與髮型設計逐漸重視，對結婚造型要求精緻化，原本新娘結婚由美容師、美髮師二方負責的工作似乎已無法滿足新娘要求。此時一對一專屬服務新娘造型的新娘秘書一職，成為熱門的新興行業。如今新娘秘書在婚禮現場是一個非常重要的角色。蕭妙玲（民 103）認為對新娘而言是「一生唯一」的婚禮，造型師會被稱「新娘秘書」，就如同一家公司董事長的機要秘書，不僅要具備專業性更要有很高抗壓性、反應靈敏、細心、耐心、有責任感、溝通協調能力佳，富有責任感與對事情反應臨場感及解決問題等能力。如今消費能力普遍提升，服務品質受消費者重視，新人結婚從挑選禮服、婚紗拍照、訂婚、結婚、歸寧所有造型都很講究，不論禮服款式、彩妝、髮型、舉凡一切配飾都有個人的喜愛需求，新娘秘書竭盡所能提供專業服務，只為新娘營造出一個難忘的婚禮。

2.1.1 新娘秘書的起源

吳尤敏（民 97）表示古代新娘要出閣前夕，通常會由一位德高望重「好命婆」進行挽臉"開面"稱為修容禮。希望嫁到夫家會有的好開始，延續至現代文定 12 聘禮的「化妝禮」，就是提供新娘造型的禮數。黃美鳳（民 103）指出民國 70-80 年之前的新娘，當天新娘結婚並沒有造型師到府服務，新娘幾乎都是半夜就得到美容院、美髮院二邊奔波，當時的新娘也沒有選擇喜愛造型的權利，在時尚資訊封閉的時代，造型師沒有進修的管道，只是憑著平常化妝的經驗一味在新娘臉上塗抹厚重粉底，幾乎每個新娘都畫著一樣的彩妝、梳著千篇一律的髮型，然後趕回家準備婚禮儀式。歐鈺婷（民 104）指出民國 80 年婚紗公司除了婚紗拍照、禮服租借營業項目之外也逐漸成立美容造型部門。很多婚紗公司前身都是人像照相館轉型成立，新娘化妝跟髮型大多臨時派遣美髮院造型師及化妝品專櫃的美容師前往婚紗公司支援。林舒淳（民 105）表示婚紗公司雖然有開始承接新娘婚宴當天的造型服務，但新娘還是需要辛苦半夜前往造型，黃道吉日當天遇結婚對數較多，新娘還得預約排隊化妝梳頭。民國 85-90 年之間婚紗公司因應市場需求大量成立，婚紗公司內部成立工作室，有固定造型師承包整體造型拍攝結婚照片，但當時到府服務的造型師畢竟還不普遍。林路（民 94）指出新娘結婚當天需要全天候專屬個人服務的重要性，此時開始提倡「新娘秘書」這行業，但畢竟要把二個不同領域專業技術結合是需要時間推廣。陳鳳如（民 101）指出在結婚潮千禧年前後，婚禮市場需求量增加，此時造就在業界資深美容、美髮師紛紛加入這行列。林照子（民 97）表示國人消費水平逐漸提升，個人化服務觀念開始被重視，新娘秘書行業近幾年已普遍被社會大眾所接受，能提供客製化專屬的整體造型設計需求，包含彩妝、髮型、飾品、頭紗甚至特製捧花作為搭配

等服務項目，配合每套禮服的特色，不論是彩妝、髮型及整體美感的營造都要展現出不同的風格，讓新娘每一次出場都成為賓客注目與讚賞的焦點，這些專業與貼心服務是最讓新人受到青睞的主要原因。

邱文科（民 93）表示台灣婚禮市場隨著國人生活水準提高而要求更精緻，新人拍婚紗漸漸厭倦了制式化一貫風格，而是尋覓規模小但具有特色風格的婚紗攝影工作室，為了取美景新娘秘書必須常常扛著笨重工具，跟著攝影團隊上山下海變化不同造型風格，只為了要讓新人留下專屬回憶。服務業重視客人感受，婚紗拍攝講究風格獨特，讓服務過的新人，樂意推薦支持。婚禮相關資訊選擇平台越來越多、越來越透明化，新人選擇性增多、要求細節就更多更完美。市場競爭激烈，新娘秘書不僅專業技術需提升，在服務上的用心更需要讓客人點點滴滴感受，建立良好口碑。

新娘秘書草創期是由資深美容、美髮師領域衍生出來的行業，如今很多沒有基本美容、美髮概念學員，直接去補習班上課，或是勞動部職訓局舉辦的新娘秘書就業班，課程內容主要是針對新娘、新郎、親友及伴娘造型，實作應用婚宴當天為新娘、新郎及親友造型服務。隨市場競爭，新娘講求個人特色及多元化服務，服務項目由婚前護膚、護髮建議，協助挑選婚紗、客製化製作頭飾、指甲彩繪、人體彩繪等，可讓新娘婚宴當天完美呈現。

2.1.2 新娘秘書的工作內容

林照子（民 97）指出中國人傳統，訂、結婚儀式會挑選一個黃道吉日，儘管邁入 21 世紀，這些古老文化還是不減，因為人們相信美好的婚姻是幸福的開始。在早期的新娘必須一大早趕到美容、美髮院完成造型，再趕回家中禮服穿著，等待新郎及男方親友，接著奉茶、戴戒指、迎娶、拜別等繁瑣儀式。陳佩汝（民 105）指出在訂婚、結婚一連串流程與時間

等待的過程中，新娘一早畫在臉上的彩妝與髮型，都會因為儀式過程、活動中的動作、氣候冷熱變化等因素而有所產生小瑕疵，常常會遇到新娘拜別父母時，情緒感動流淚而破壞臉上妝容，上禮車時頭紗及配飾的拉扯，造成髮型散落等突發狀況，不論新娘臉部脫妝、髮型扁塌都更加突顯出新娘秘書存在的重要性。

如今新娘秘書所提供的全方位服務，解決了新娘在訂婚、結婚儀式及宴客造型上許多的不便，使新娘能夠安心完成婚禮以最完美的造型呈現。詹宸瑋（民 103）指出研究者依據個人實務經驗及參考整理出新娘秘書的工作內容說明如下：

一、婚禮前的試妝溝通與建議

新娘不論是藉由網路平台，還是友人介紹，都需要婚前造型的溝通，經由試妝的方式可以更清楚精準新娘對於彩妝、造型的喜好，正確的掌握婚禮當天需求，讓婚禮造型不再只是憑空想像，畢竟婚宴當天時間緊湊，所以事前溝通並給予專業建議是很重要的服務，皮膚保養、髮長及髮色處理等，並能夠依照訂婚、結婚儀式及宴客時的禮服款式搭配，設計喜愛造型風格。

二、協助打理其他親友造型、貼心注意新娘造型細節與不安心情

婚禮過程，需注意新娘的妝容是否有脫妝，黏貼假睫毛是否有脫落，髮型是否有散亂，都要視情況隨時補妝、整理髮型等小細節。新娘秘書除了全程負責打理妝扮新娘、新郎的造型外，男女雙方家長、伴娘、伴郎、花童等親友，在婚禮儀式正式場合也需要彩妝髮型的服務。專屬新娘貼心秘書，當天除了負責了新娘、新郎造型的工作外，還必須兼顧到新人不安緊張心情，因為在婚禮當天新娘不論是訂婚與結婚儀式和熱鬧宴客氣氛對新人總是陌生的，心情難免會因為緊張的情緒感到焦慮。此時，安撫並

協助新娘不安的情緒，時時要幫新娘注意小細節，還必須懂的婚宴傳統禮俗，幫助儀式與宴客的流程順利進行。

2.1.3 工作特性

邱芸綉（民 104）指出新娘婚禮都是選吉時進行儀式，為配合新娘結婚時間新娘秘書工作總是半夜出門無法安心睡覺，長期下來很容易造成睡眠不足，每一場新娘造型時間需要掌握很精準，不容許有任何出錯的機會，長期工作造成身心壓力很大，換造型時間很有限，忙碌緊張工作之下常常無法正常用餐，容易產生胃腸異常；外拍婚紗地點如廁不方便不敢多喝水，造成身體不適；遇到服務地點沒有電梯需要提著 20—30 公斤的工具箱爬三到四樓層；需在很受限的時間完成完美造型；工作時常常需要久站產生姿勢不良，造成腰酸背痛的職業傷害；密閉的造型室使用定型液、髮膠、髮蠟等含有各種化學物質的物品，這些美髮造型品散佈於空氣中，容易刺激皮膚造成過敏，也會產生呼吸道不適的現象；使用修眉刀、剪刀、美髮造型工具不慎受傷等。這一切辛苦工作都只是為了新娘唯一完美婚禮。

2.1.4 新娘秘書就業未來發展

目前政府並沒有完善法令制度規範新娘秘書技能檢定，但為了提升新娘秘書專業水準，民間學術交流團體有辦理相關能力鑑定證書。然而具備相關證書並非對新娘秘書有絕對的發展，消費者真正在意的是婚禮實務上的工作經驗、專業技術、美學時尚流行敏銳度高，才是消費者接受的關鍵條件。不論是相關單位辦理的認證證照或是學校技藝比賽新娘造型，這些相關專業能力證明，都只能當為參考資料。美容、美髮皆屬服務業部門，目前有近 40,000 人，其中又以受僱於彩妝、美髮造型師及美容美體

業人數最多，有近 36,000 人，占整體人數的九成以上。(資料來源：勞動部「職類別薪資調查報告」<https://www.mol.gov.tw/media/1380846/be06.pdf>)。

以地理區域的分布，新娘秘書工作者集中於都會地區居多，主要因為時尚資訊快速、學習管道便利，雖然都會人口密集工作需求較高，相對競爭激烈，對於有興趣投入新娘秘書工作者而言，反而是學習技術、訓練技巧、累積作品集的好機會。楊佳蓉(民 105)指出這幾年來新娘秘書蓬勃發展，因為工作性質自由、彈性預約接案，工作時間常在周休二日的假期，讓平常有正職工作的上班族，增添一份額外收入。新娘造型收費，大多是依照禮服造型按件計酬、造型師有時會是多家婚紗公司特約造型師，收入就無法固定。吳佩玲、蘇禾翟(民 98)說明以造型的計費來說，以目前一妝一髮(單妝)費用約 5,000~7,000 元(知名度高、有口碑者可以收到 10,000~12,000 元)，遇新娘更換多套禮服時，收入就會更高。若遇造型特別要求時(如：噴槍彩妝、鮮花造型、進場長頭紗等)，就會額外收費；或是半夜出門工作，都會酌收加班鐘點費用。當然也有很多資歷較淺、知名度不佳一個月接不到幾件工作。謝佳宏、詹宸瑋、江季芸(民 108)指出藉由親朋好友介紹，口碑行銷效果是新娘秘書產業很重要的一個行銷管道。如今資訊平台幾乎提供全方位訊息，新娘不須只侷限採用與新娘秘書面談溝通模式，可以利用社群平台進行資訊溝通。故新娘秘書除了有傳統方式靠口耳相傳行銷，更可利用網路行銷功能提升知名度。

歸納上述得知，新娘秘書不僅需要了解多元且廣泛的職場技能、專業知識、服務態度，更需時時留意流行趨勢資訊，與瞭解婚禮市場快速變化、禮服飾品造型搭配、具備獨特的美感、熟悉婚禮習俗。這些繁瑣專業能力則需要透過不斷進修學習，與實務現場長期的經驗累積來的，服務中除了

具備人際關係互動能力、永保熱忱的心，更要重視職業道德與倫理，並須遵守與顧客之間的合約約定，讓新娘能夠安心、開心婚禮過程。

2.2 休閒效益

本研究新娘秘書休閒效益意義與內涵，本節內容包含第一部分為休閒效益之定義；第二部分為休閒效益之相關理論；第三部份為休閒效益之相關研究。

2.2.1 休閒效益之定義

由於國民所得增加、生活水準大幅提昇，政府實施週休二日後，國人開始重視工作之餘的休閒活動，休閒產業因應需求也如雨後春筍般蓬勃發展，除了為假日休閒活動注入新潮流，也為參與者帶來正向休閒效益。在醫學界精神科醫師則認為，真正的休息並非整天無所事事，而是要採行動實際去參與活動，才能達到身心壓力釋放，得到多方面的效益。綜合上述，休閒利益是受到個人不同反應而產生主觀感覺，許多國內外學者對休閒效益之定義有不同的論述：

彭椿榮（民 101）表示休閒效益可分為：心理、社交、生理三方面，指在參與活動的進行中，協助改善個人心情、身體狀態及潛能激發，社交關係是提升增加人際關係良好，分別給予個人需求。林業展（民 103）根據國內外學者研究指出個人透過休閒參與中、參與後休閒效益帶來保持運動習慣、改善體質、精力充沛的生理效益；忘記煩憂、心情放鬆釋放壓力的心理效益；參與活動後結交新朋友拓展生活圈受朋友肯定認同的社交效益。梁美玲（民 106）認為個人利用自己自由時間，參與休閒活動中、後個人感覺心情愉快及解除疲憊自我感受，此休閒活動具有幫助個人身心放鬆及強健身體健康之效能，參考眾學者對休閒效益分出教育、生理、

社交、心理四個效益因素，探討休閒效益等因素來衡量。教育效益指參與休閒中能在學習中得到新知識，讓個人知識領域提升、提升創作閱讀力，增加教育效益；生理效益指參與休閒行動身體獲得健康，保持體能增加肺活量的提升，使身體更有體力；社交效益指參與休閒中，結交志同道合好朋友，培養感情，分享樂趣，更與家人增加互動增加和樂氣氛；心理效益指參加休閒行動得到心情放鬆、壓力釋放。蔡宜靜（民 106）指出休閒效益除了個人利用自由的時間，所從事的活動，能紓解壓力讓身、心放鬆心情愉悅達到生理及心理效益，另外也提升社交方面的效益，更希望利用時間陪伴孩子，一起參與休閒活動，讓親子關係更密切，自己也達到身心放鬆紓解平日帶來的工作壓力，親子間參與休閒活動，孩子感受到親情的關懷，父母身心的健康也獲得改善。孫雅惠（民 107）指出休閒效益包括社交、生理及心理三個效益因素，說明由社交效益認識新朋友、建立友誼增加之間互動、了解同伴想法、得到朋友的信賴、促進友誼和諧；生理效益自我體能挑戰、鍛鍊體力、考驗自己的運動能力、維持身體健康；心理效益促進個人心情放鬆、穩定情緒、紓解生活壓力。王怡婷（民 108）提出休閒效益包括心理、生理、社交三個效益因素，說明心理效益改善心靈上空虛及啟發智慧獲得滿足感；生理效益說明運動後獲得健身鍛鍊身體，增進培養自我挑戰性，更可改善身體健康；社交效益可以以球會友，促進好朋友友誼、常常互動交流球技。

綜合上述內容得知，休閒效益的定義皆由個人體驗中、後主觀感受的評價，個人感受是有差別性的，必須透過參與者體驗中、體驗後的知覺感受包括：所處環境的優劣觀感、心境不同產生不同心情感受、參與活動的時間限制、還是同行友人的影響等因素。希望得到生理、心理與社交等方面效益，滿意需求獲得改善及提升個人感受。

2.2.2 休閒效益之相關理論

郭芯怡（民 104）引用 Mannell and Kleiber (1997) 二位學者從社會心理學的角度闡釋休閒效益，包含忙碌理論、享樂主義理論與緩衝調適理論：

一、忙碌理論

藉助心靈忙碌，可以讓人們暫時從壓力環境中轉移注意力，暫時離開沮喪、憂慮的情緒，轉換一下心情讓心理上感到健康且愉悅。

二、享樂主義

透過參與休閒活動中、活動後得到放鬆愉悅心情、提升生活品質產生自我幸福感。

三、緩衝調適理論

認為休閒活動對個體的效益可以緩解生活壓力，並影響身心健康。參與休閒活動可以釋放壓力，緊張情緒藉由休閒效益達到心情平緩促使生理、心理獲得健康，降低生活壓力。

四、需求補償理論

人們行為總是希望獲得社會支持與認同達到心理滿足，當無法達到時，希望藉由透過各種活動感受來獲得心理滿足，彌補無法達到的成就感，然而獲得滿足生活就變得更有意義。

五、個人成長理論

參與休閒活動能夠發展自己的專長，更清楚自己的優缺點，更加展現自己實力獲得尊重，達到自我實現的肯定，前往自己的理想去實現。

六、活動與年齡替代理論

維持多元化的生活方式，可以精彩個人生活的內容，多方面參與休

閒活動可調適心理感受不同角色扮演。例如參與休閒活動常常與自己年紀小的一起活動，可感受到自己的心境變得年輕有朝氣，達到生活滿意度及幸福感。

綜合上述休閒效益理論，得知個體參與休閒活動，可獲得身心健康、心情愉悅、自我肯定、增加人際關係、自我實現、抒發負面情緒、壓力釋放、舒緩生活帶來的緊張並保有美好的心境，調適年紀漸漸成長問題等效益，達到在生理、心理、社交及自我成長的滿足讓生活更加幸福。

2.2.3 休閒效益之相關研究

高俊雄（民 84）提出休閒效益，是參加休閒活動而得到的利益，受到影響因素很多，探討個人參與休閒活動的過程中、過程後，所產生其效益影響，包含改善身體健康的生理效益、滿足身心放鬆的心理效益、人際關係的社交效益及社會教育效益，達到均衡生活體驗實踐對自己生活有意義的活動，提升生活品質的健全生活。林宜蔓（民 93）探討游泳學員對休閒效益分別出社交、心理及生理三個效益因素，結果男生在心理效益高於女生；生理效益與社交效益因素在性別並無明顯差異。分析後顯示性別並不影響休閒效益；在三者因素上已婚者得到效益皆高於未婚者；在不同年齡上皆有明顯差異，在社交效益與生理效益都以年紀長者為最高；但在心理效益以中年跟長者的年紀大於年紀較小的，研究可發現年長者比較沒經濟壓力重視休閒社交活動，游泳運動後會留下聚會聊天，增進情感的維繫；不同收入游泳學員的在心理效益是有顯著差異存在，收入越高心理效益越高。但不同收入的游泳參與者社交效益和生理效益則是無顯著差異存在。張珈瑛（民 101）探討大學學生對休閒跳舞課程，在不同性別上的差異以放鬆效益、心理效益上有著顯著性差異，研究結果女性學生對於參與舞蹈課程，在心理效益與放鬆效益上得到的效益大於男性；但在美

學、教育、生理、社交各效益上並無明顯差異，可以說明大專生對於舞蹈帶來的教育、社交、生理、美學各效益上的感受好處是一致的。謝惠湄(民 103)在研究幼兒園教師休閒效益分別為社交、生理、心理三者效益因素，結果發現教學年資越高幼教老師，參與活動得到好處以生理效益為最高，因為逐漸意識到體重過重、身體老化、預防疾病的重要性，透過持續從事休閒活動並養成習慣運動的認知，讓體力提高、減緩老化速度等獲得正面的感受，但年輕資淺幼教教師尚未感受身體疲勞帶來的體力不支，且因資訊時代對電子產品的使用率高，年輕教師喜愛聚餐逛街，從事休閒活動比較少，感受休閒效益效果也比較少；就婚姻狀況，已婚教師休閒效益以心理效益因素獲得感受為最高。因為家庭、子女，在經濟上、精神上帶來的壓力皆比未婚之幼兒園教師高，平常需要紓解壓力來放鬆心情，常常與同事、朋友參與休閒活動，盡情享受休閒活動帶來的心理效益，暫時忘記煩憂所帶來的心情愉悅。蕭美玲(民 103)研究中、高齡參與社區舞蹈，所得到效益結果發現在參與休閒活動後，鍛鍊體能、提升心肺功能的生理效益為最高。因為中、高齡參與休閒活動觀念，都是以身體健康為最要素。姚演芬(民 106)研究中華電信員工休閒效益分為放鬆、社交、生理三個效益因素。發現員工參加公司舉辦休閒活動以放鬆效益因素為最高，這跟服務業平常須面對不同客戶所帶來的壓力有關，以性別比較，結果發現女性得到休閒效益為較高；以婚姻狀況，發現離婚員工以放鬆效益為重；未婚之員工以社交效益為主；以服務年資研究結果顯示，資深員工以放鬆效益為感受最高；新加入的資淺員工則以多結交新同事、朋友社交效益為感受較高。孫雅惠(民 107)研究指出中、高齡路跑參與者對休閒效益構面分出心理、生理及社交三個效益因素。發現在人口變項中針對性別、年齡、職業、教育程度、居住地區，除了獲得生理效益強健身體之外，心理效益

上更可得到紓解鬱悶心情，同時在參與的過程中可以和同好者得到互動，也能結交新朋友，獲得社交效益。林雅敏（民 108）研究指出國中生參與羽球活動得到的休閒效益分為心理、社交、生理三個效益因素。研究得知國中生參與活動之後得到心理效益最高，其次是社交效益、最後是生理效益，顯示國中生功課壓力大，藉由參與休閒活動後得到心情舒緩、釋放壓力有相當大的利益感受，也喜歡跟同學朋友一起參與羽球活動，在社交上得到良好的人際關係。但因活動會讓學生覺得有鍛鍊身體、保持身材的效益並沒有受到很大的認同。王怡婷（民 108）在研究高雄市國中生參加休閒活動分別表示教育、社交、心理、生理四個效益因素，研究結果以教育、社交效益因素得分數較心理跟生理效益因素為較高，原因可能是青少年較重視被同儕認同的感受，所以與同儕的人際交流比較會有興趣，另一方面，對於新鮮事物及新資訊的接受度與好奇感較高，因此對於社交、教育的活動參與較感興趣。

綜上述文獻可得知，休閒效益是個體參加活動過程，主觀感受所獲得的經驗，此經驗對個人、家庭與社會都能產生益處。個人在參加活動後，也會依據不同體驗感受得到效益，隨著個人不同條件變項及參加活動種類有所不同。結論得知，要維持身心健康基本的好方法，就要鼓勵常常參與休閒活動帶來紓解生活壓力、強健身體體能、提升生活品質、增加知識內涵、並促進人際關係、提升家庭和諧及減少社會醫療成本。

2.3 工作滿意度

本研究新娘秘書工作滿意度意義與內涵，本節內容包含第一部分工作滿意度之定義；第二部分工作滿意度之相關理論；第三部份工作滿意度之相關研究。

2.3.1 工作滿意度之定義

工作者在工作執行時對工作遭遇環境及人、事、物所感受體驗，對工作者身心滿足程度的主觀感受。呂江梅（民 107）表示工作滿意度指個體在團體機構中工作過程中，對工作事件及工作同行夥伴、工作性質、工作方式、升遷機會、上司及同事間相處人際關係等等有良好個人感受評估。若具有正向感覺者，即表示對工作滿意度良好；反之就感到不滿足。工作時感到順心是個人對工作過程時的心情反應，同時也表達個人對未來工作的期望。由於很多學者們研究工作滿意度的理論對象、研究範圍、依據方法不盡相同，此定義也會不同。

高希均、石滋宜（民 85）指出產品與技術在現代組織中並不再是真正的核心競爭能力，人力組織才是重點，表示員工的向心力是組織中很重要的因素。樊昌育（民 95）研究中指出一般在公司，總會有一群樂觀認真的員工來完成工作，完善的組織與完整策略才能在市場有競爭力。徐承毅、李文雄、許志賢（民 96）指出工作滿意度是在任務過程中，個人對於任務本身所引發之主導權、成就感、穩定收入、團隊精神、工作環境的外在滿意，及獲得讚賞、發揮專長、薪資福利待遇等因素的內在滿意，與可以得到未來自我期許、發揮專長而得到自我實現。王俊翔（民 98）說明工作滿意度區分為內在滿意度，是個人對於目前工作本身的發展性、自我成就感、主導性的滿意度；外在滿意度表示工作氛圍、福利、升官、主導組織策略等。林大鈞（民 101）指出工作滿意度中的內在滿意度，指個人對工作內在領域關係，包含成就感、自主性與主導性等得到滿足程度；外在滿意度指個人對於工作外在領域的關係，包含同事互動情誼、工作環境週遭、升遷制度、待遇、工作份量、主管帶領方式、公司策略與組織步調等所得到的滿足程度。顏秀燕（民 101）在研究中將工作滿意度區分為

外在滿意，認為參與工作過程中以個人對於工作能力，受到上級肯定及得到正面評價讚賞，與工作後額外獎賞和同事之間合作的愉快；內在滿意，指出工作後得到自我肯定與自我能力成長等因素之滿意程度。黃國書(民 102)指出工作滿意度區分為外在滿意，認為工作所給予的升遷機會及對未來得到發展而感到滿意；內在滿意則在工作上得到成就感，及工作帶來生活穩定，與工作能幫助他人獲得自我信心而得到滿意。蘇麗秋(民 102)認為工作滿意度指個人主觀的判斷與感覺，對於工作本身產生滿足的程度，對工作抱持正向的態度，在工作領域各方面有良好的互動性。包括自我實現內在滿足的組織互動，與工作本身及家長因素的外在滿足。邱芸綉(民 104)認為是否積極參與工作得到的滿足稱之工作滿意度。並可歸納為內在滿意與外在滿意，是否造成滿意感受與工作本身有密切關係，內外滿足係指工作時帶來自我感受得到成就感、可以自我表現的獨立性所帶來的滿足程度；外在滿意指對福利、升官機會、與上司關係、同事互動、工作內外環境等外來的條件。林延柔(民 108)指出工作滿意度是個體在企業內工作經過中，個人對工作性質和工作環境的個人感受滿意程度，可分為內在滿意度與外在滿意度。

綜合上述，學者對工作滿意度的詮釋是個人工作經驗及評論中，體驗得到的一種特殊自我感覺，而這種特殊感覺會是正面或負面的滿足，都是取決於工作環境氛圍及工作中讓自己內心產生成就，其感受實際體驗價值與工作者預期應感受價值，個人感受是有高低差別，差別越低，滿意度越大；反之，滿意度愈小。

2.3.2 工作滿意度之相關理論

李虹薇(民 108)引用 Maslow (1943)、Herzberg (1966) 兩位學者指出，人類最基本的需求是生理與安全需求，當個人基本需求無虞之下，才

開始尋求社會需求。Maslow (1943) 指出人們低需求獲得滿足後，會發展到較高需求層次的需求，但高層次的需求發展後，基本低層次的需求還是繼續存在的。工作滿意度則隸屬於社會需求，由 Herzberg (1966) 研究發現員工工作滿足與不滿足皆會影響工作滿意度。

一、需求層次理論

Maslow (1943) 研究中把人類的的基本需求歸類出五點需求，分別是生理、安全、社交、尊重與自我實現等需求。生理需求：人類基本生存的要求，包含吃飯、喝水、穿衣、居住、行車方面的要求；安全需求，包含保障身體自身安全及最基本工作和財務不受威脅；社交需求，包含友情、感情、需要被接納、讓員工能在工作上互動良好，有良好歸屬感又稱社會需求；尊重需求，期望社會地位在外受得到尊重，內在自信與肯定受到自我需求的滿足；自我實現的需求，實現個人願望及夢想、個人潛力開發，創造出實力相稱的事物。賴珮米（民 95）表示需求層次理論是，如果要提高工作者的工作滿意度，就必須先瞭解其需求是在哪個層級，然後設法滿足其該層級或以上層級的需求。

二、雙因素理論

Herzberg (1966) 提出的雙因素理論又稱激勵保健理論，其理論與 Maslow (1943) 的需求層次理論有異曲同工之處，保健因素相當於 Maslow (1943) 提出的生理、安全、社交需要等較為基本的需要；激勵因素則相當於受人尊重、自我實現的需要等較高層次的需要。激勵保健理論讓員工覺得工作滿足或不滿足的因素是不一樣的，將工作中的相關因素區分為「激勵因素」與「保健因素」兩種。(1)激勵因素：具有挑戰性、成就感、加薪、升遷及讚賞，這些因素可有效的激勵個人工作更努力、成績表現更亮麗，讓工作時更盡心有效促進工作滿意是屬於積極因素。激勵因

素表現時，可提高個體的工作滿意度。反之，若這些因素不存在的話，就比較無法激勵員工工作士氣。(2)保健因素：如團隊領導者的政策、領導者的帶領方式、福利薪資、同事互動及工作環境、工作時的氛圍等。大部分是外在環境的影響，若這些無法滿足工作者時，個體就會感到不滿意。保健因素本身並沒有激勵功能，只能避免組織成員的不滿，也就是這些因素並不能使員工激發工作效能，或是使工作效率提高，但卻可以避免因工作效能績效造成損失，有預防作用至少可以維持工作效率水準，所以也稱維持因素是屬於消極因素。

陳郁唯（民 107）根據 Herzberg (1966) 認為人類在工作時有上述二個因素，激勵因素是工作者心理的需求，是追求心理上的成長，這些因素隱藏著工作者為工作盡心盡力，有直接的關係是一種心理滿意因素，容易使工作者得到滿足，促使個人達到工作滿意表現屬於積極的因素。另一保健因素又稱不滿意保健因素，主要是受到外在環境的影響，工作環境有很大關鍵，是保有基本的工作能力，維持生命避免生活上的困難是一種生理的需要，若在工作上這些因素不能達到滿足，則個人容易產生不滿意感。保健因子是消極的，若不滿足時，個體也不會明顯表現滿意或不滿意。

三、麥克利蘭三種需要理論

李宜璇（民 104）引用 McClelland (1961) 三種需求理論：(1)成就需求：係指具有強烈的需求完成某種任務、希望把目標作的盡善盡美，超越別人的計畫與原動力，解決層層困難過程得到工作帶來的成就感，受到工作滿意度。(2)權力需求：積極爭取地位與權力，喜歡對別人發號施令持有掌控權，感受工作時帶來的滿意度。(3)親和需求：認為工作時喜歡追求和諧的人際關係與友誼，喜歡團結不喜歡在爭鬥的環境下工作，認為要獲得工作滿意度就要讓自己在歡樂氛圍下工作。

四、差距理論：

黃國書（民 103）指出差距理論，表示工作滿意度是個人工作後感受實際得到福利與期望，福利之間的差距來自於工作後確實應該獲得與期望得到的鼓勵，實際獲得大於希望或應該獲得則感到欣慰（如：額外的獎金）此時獲得工作滿意度感受是正面的，若相反，實際獲得小於應該獲得，則感到工作無法達到滿意感受。

五、公平理論

蘇麗秋（民 102）說明完成工作並取得了報酬以後，除了在意自己合理該得福利之外還去進行各種互相比對，只為了驗證自己所獲福利是否公平。證實之後的結論也將會直接反應在工作滿意度上。如果自己的付出與報酬比例比其他人低，員工會降低付出，使其工作心情會影響在工作滿意度上。

2.3.3 工作滿意度之相關研究

根據以往研究者對工作滿意，常常會以人口變項影響，來了解工作滿意度的因素，比方性別、年齡、平均月收入、婚姻狀況及工作特質等因素以及工作滿意度所帶來的影響的結果，譬如對留任或離職的影響、與上司主管關係及工作態度表現等等，這些研究對整個組織團隊，增加員工工作滿意度有很大的貢獻。

林舒淳（民 105）研究中將工作滿意度分為六個因素：內在滿足、外在滿足、整體滿足、自我實現、工作特性、工作成就六個因素。工作者因自己工作本分的事情盡到職責、工作帶給自己的成就感、責任感；對工作的升遷性、報酬與得到讚賞、內部管理組織與決策能力、工作夥伴互動都有良好的關係感到滿意，另外在心理和生理層面會因工作環境感到滿足，也為工作帶來好的績效。林建成（民 99）指出工作滿意度分為內在滿意

度及外在滿意度因素，認為在工作滿意度構面中，努力工作能夠獲得稱讚感到滿足感最大，而對於現在的升遷法規感到滿足感為最小，表示上級長官對努力工作的員工比較讚賞，員工受到肯定有較高滿足，但對於升遷制度感到較不滿足。林延柔（民 108）指出研究工作滿意度分為內在滿意度及外在滿意度因素，認為外在因素在工作上需要協助時，同事們皆很樂意幫助我表現出的分數為最高，但是對於服務機構的升遷制度感到滿意為最低，以內在滿意度為最低。由此研究可知，大部分工作者對於工作本身滿意度來自於外在滿意因素居多，因此不論是工作上與上司同事的互動關係上得到良好的互相配合，就能提高工作滿意度。

綜合以上歸納，工作滿意度會因內、外因素造成對滿意度的不同及自我價值、成就感、工作環境、升遷制度、受到上司肯定得到讚賞等有其相關性，影響工作滿意因素很多，但如果可以讓工作人員確實獲得報酬與預期應得價值落差變小，就可以讓員工工作滿足感大增而提升工作績效。

2.4 主觀幸福感

本研究新娘秘書主觀幸福感與內涵，本節內容包含第一部分主觀幸福感之定義；第二部份主觀幸福感之相關理論；第三部份主觀幸福感之相關研究。

2.4.1 主觀幸福感之定義

主觀幸福感是對生活品質與個人情緒來做衡量，包含正面情緒與整體滿意的生活，是構成美好生活的重要元素。它包含了「心情愉悅」與「自我實現」兩個重要的內涵。個人感受到正面情緒與生活滿意是主觀幸福感具備條件，正面歡樂情緒可以強化生活感到滿足，人類為求生活滿足而竭盡能力努力，在努力過程中是喜悅、快樂、滿足的正面情緒。謝玫芸（民

97) 研究主觀幸福感中也定義出四個層面：認為在主觀幸福感是個人生活體驗感受，認為自我肯定是個人存在價值，是他人給予肯定的；對目前的生活感到知足歡喜的生活滿意；心理、生理健康感到良好的身心健康；與朋友同事有良好互動關係的人際關係。在個人體驗之下，使個人在主觀意識下感受到對生命意義與存在價值。廖英瓔（民 99）指出主觀幸福感分別是生活滿意、自我信心、自我肯定、整體幸福四個因素，分別表示自我感受：生活滿意覺得在安全感的生活環境下，能積極態度正向的面對生活；自我信心：認為生命充滿意義、人生有目標，在參與生活中發生的事，也能從工作中獲得成就感；自我肯定：對生活中的事物充滿歡樂快樂且有活力，並時時存歡喜的心情永保樂觀；整體幸福：認為能好好安排自己的事情，善用時間，且能完成喜歡做的事情、喜歡自己，並認為自己在世上是件美好的。張淑惠（民 100）說明幸福感是美好生活的要素，包含生活滿足、正面情緒、自我肯定三構面。要構成「快樂」與「肯定」這兩個重要的內涵，個人經歷過是最佳體驗。近年來「主觀幸福感」一詞受到許多心理專家探討，有別於之前自己快樂，就是生活滿足的元素。心理學家近來也漸漸深入探討個人對事情反應，想要了解對事情投入後，帶來的正向情緒及對事物帶來快樂心情愉悅，因此更認為個人在平日生活中多參加正當活動，並可以獲得個人幸福感增加內心的滿足感。邱雯瑛（民 104）表示主觀幸福感定義是生活體驗認知，認為採正、反面情緒來評估生活的滿足程度。將主觀幸福感分為對生活中產生美好的感覺來解釋正向情感、不滿意的負向情感及對生活感到滿意的整體生活滿意度。吳佩玲（民 106）說明主觀幸福感分為社會幸福感、心理幸福感，認為個人生活品質與整體滿意度的心理衡量目標。個人透過生活品質、生活滿意度及生活上與人互動的快樂感受，產生正向及負向情緒幸福感，有利於社會貢獻的社會幸福感；發揮潛能、滿足個人成長的心理幸福感，認為生活產生快樂的成就感

和自我價值觀，此即為幸福的感受。王秋美（民 108）提出主觀幸福感之定義，表示受訪的主觀幸福感包括：生活感到知足滿意的生活滿意構面；對喜愛自己的自我肯定構面；與人相處時有很好的互動人際關係構面；身心健全身體健康的身心健全構面。

綜合眾學者對主觀幸福感的定義，都是表示以個體感受體驗為主，強調「自我肯定」、「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「正向情緒」、「負面情緒」等主觀且正面的元素。因此，將主觀幸福感定義為個人對自己生活的主觀體驗，包括身心健康、人際關係和自我感受被肯定之感受。假設正向的感受偏高，就感受到幸福愈高；反之，則幸福感受就愈偏低。

2.4.2 主觀幸福感之相關理論

影響主觀幸福感之因素，研究學者提出眾多，可歸類以下需求滿足、人格、動力平衡觀點及判斷等理論論述之：

一、需求滿足理論

黃惠理(民 104)認為幸福感是個人生理需求的要求，個人達成目標後，須常態保持自我滿意、心情愉悅，其幸福重點是在於有歸屬感受到尊重。若是無法達成自我滿足，就會產生悲傷、憂鬱的感受。需求滿足理論包含以下三個學派（1）目標理論：認為人類畢生追尋幸福目標，是否達成目標是影響個人幸福感原因，每個人心中需要幸福感受。（2）活動理論：人們專注於活動的參與達成目標，參與過程中使個人人際關係、社會支持、並發揮個人潛力，產生愉悅的成就與價值觀可滿足個人需求。（3）苦樂交雜理論：李素菁（民 90）指出幸福與憂鬱是一念之間，一個人常處於煩悶環境中便會有憂鬱傾向，然而一旦滿足需求之後，獲得的幸福感受是超出原本的感受。所以一直沉浸在幸福氛圍的人是沒有辦法真正體會幸福的可貴。

二、人格理論

黃梅黎（民 108）以個人的特質和認知來探討，發現幸福感感受是來自當事人對事情的看待。看待角度不同結果也不盡相同，研究學者認為主觀幸福感關係著整件事內外的環境，但長期看來，人格特質因受到自尊心及內心自我和諧與控制重心等都影響主觀幸福感。

三、動力平衡理論

黃梅黎（民 108）認為快樂幸福除了受到個人特質所影響，生活上的事物也會有所改變，雖然常態時間都是呈現平和狀態，但突如其來有其他不同於之前情況時，個人對幸福感也會不同。

四、判斷理論

鍾開屏（民 103）說明此理論，會隨著不同情境產生不同感受，可以是自己或受到身邊人影響、預設的目標有所期待。因此隨著個人所選擇的標準而改變，又可分成以下派別（1）社會比較理論：認為與他人比較幸福感之後評估自己是否幸福。參考的標準是來自於周遭親朋好友，甚至是其他不相關的旁人。但大多數會傾向於選擇社會經驗類似的人為比較的標準，當比較後優於對方便產生較大幸福感；反之，不及比較的對象時，即感到不幸福。（2）適應理論：幸福感是個人過去的經驗比較後的結果，用過去事件經驗作為判斷的標準，覺得目前狀況比過去好時，就會有幸福的感受，若狀況比過去差時，便不會產生幸福感。在生活經驗，當出現以往為發生的突發事件，會有快樂或悲傷，只要目前情況比之前好，便會產生愉悅心情，反之，則有憂鬱心情。（3）期望水平理論：幸福感取決於目前現況與個人期望的狀況相互比較後所得到的結果。個體所設定出的目標，「期望」達到理想認為幸福感是取決於理想與現實落差。「現實生活」與「理想生活」二者被做為比較，幸福多寡就被分出了。（4）多重差異比

較理論：目前現況和所選擇虛擬標準比較之後，兩者間的差異作為定義幸福感的多寡，差距越少幸福感越高。比照曾經有過的、以往最好的、目前期待的、自己覺得的需要及想要達成理想。以現在及過去的生活經驗，個人及多人判定為標準，目前現況與所設定期待標準比較後，差距程度越少，幸福感就越高。

根據上述學者發現幸福感的理論大家各有見解，而影響個人主觀幸福感的因素是多元的，就需求滿足理論的角度了解到幸福感是來自於目的完成後衍生出的滿足感，也就是個體自覺快樂的感覺，可協助個人肯定自己生存之價值與生命意義而獲得人生滿足感。由於主觀幸福感受個人主觀的感受、也包括：情緒起伏、自我認知和身心健康三個內心的狀態，外在環境的支配也是原因要素。當個體達到生活滿足、正向情緒、身心平衡、期望目標達到滿足感時，也就可以發現人生的意義，了解生命的美好。

2.4.3 主觀幸福感之相關研究

男女性別、年紀、子女人數、婚姻狀況、教育程度、平均月收入常常是影響個人對幸福感知覺的感受。廖英瓔（民 99）表示主觀幸福感在性別上明顯有差異，發現男性的幸福感低於女性，認為男性在家庭所扮演生計負擔者的角色，壓力比較大所以導致幸福感降低。彭錦鵬、李俊達（民 101）研究指出婚姻狀況也是主觀幸福感來源之一，已婚者比未婚者擁有較高的幸福感，在未婚者當中，有伴侶者幸福感高於無伴侶者。顯示在文化背景之下，婚姻是受到社會支持、受到價值觀差異影響，連同影響主觀幸福感。陳麗珠（民 103）研究馬拉松跑者幸福分為三個因素：自我肯定、自我信心、生活滿意，顯示馬拉松運動可為生活帶來正向影響，尤其是提升了自我信心為最高分數，所以研究學者極力推廣馬拉松活動是受到肯定。甘珮諭（民 106）指出公務人員幸福感分為三個因素，分別為生活滿

意、情緒感受、身心平衡，發現生活滿意因素中的家庭因素相關問題得分較高；情緒感受層面中的負向情緒相關問題是較低。所以，多數公務人員認為溫馨和樂的家庭生活會帶來歸屬感，是幸福感的泉源，以金錢來衡量幸福感，發現平均月收入高者得到幸福感越高。林延柔（民108）在以醫護人員為研究對象時，指出大學以上畢業醫護人員，主觀幸福感高於大學以下程度。

綜合以上歸納，主觀幸福感是個人感受且正向的感受，認為幸福感條件須正面情感，沒有負面思緒，對生活具有滿意感、自我肯定、提升人際關係及擁有健康的身心，是對周遭事物整體滿意所獲得的一種喜悅和滿足感。

2.5 休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感相關研究關係

以下將針對各構面間之關係，並利用相關實證研究進行探討與說明。

2.5.1 休閒效益與工作滿意度相關研究

隨著科技進步，國人的生活品質提高，生活步調緊湊，在長時間的工作下，致使身、心壓力與日俱增，休閒活動，已是國人生活重心是能夠調適生活壓力的關鍵。汪佳欣（民102）研究指出國小教師的休閒效益和工作滿意度達到正相關。發現休閒效益表現越好時，國小教師對任職教學會產生更好的工作滿足感。所以得知國小教師休閒效益會提升工作滿足感受進而增加工作績效。林業展（民103）研究的結果認為，馬拉松跑者休閒活動帶來的休閒效益對工作滿意度有達到顯著的正相關，顯示馬拉松跑者休閒效益愈高，則工作滿意度就愈高。依據需求層次理論，指出個體在滿足基本需求後，便會更往上一步追求更高理想，一旦生理、心理基本需求滿意後，便會往上目標前進。因此，保持身心健康，就需要常常養成

休閒參與習慣。姚演芬（民106）研究中華電信員工休閒效益及工作滿意度，呈現休閒效益對工作滿意度達顯著水準，證明休閒效益對工作滿意度呈現正相關。因此，研究結果發現員工身體狀況普遍良好，但身心因工作壓力負荷過重，所以希望藉由公司員工旅遊獲得身心放鬆。根據上述學者研究發現，無論是公司員工或是教師，休閒效益與工作滿意度兩者間有顯著正相關。

綜合上述之探討結論，發現休閒效益與工作滿意度之間具有顯著正相關。針對新娘秘書探討其休閒效益與工作滿意度相關研究，故提出本研究認為新娘秘書之休閒效益對工作滿意度具有顯著影響。

2.5.2 休閒效益與主觀幸福感相關研究

楊胤甲（民 95）在探討自行車活動參與者發現，休閒效益愈明顯，其幸福感也愈顯著，受訪者在接受訪談時，表示參與休閒效益可使心理、生理、社交及美學等方面獲得效益，其以提高身體健康的生理效益最高，因此表示休閒效益獲得越高，同時擁有較高的幸福感。研究結果發現個人從事更多的休閒活動所獲得之效益愈多，幸福感亦越高。陳麗珠（民 103）研究馬拉松跑者參與活動，顯示休閒效益對馬拉松跑者之幸福感有正向影響關係。其以提升自我肯定及自我信心為最為顯著，因此顯示休閒效益對主觀幸福感具有正向顯著影響。蕭美玲（民 103）探討中、高齡婦女參與社區舞蹈運動，發現休閒效益對主觀幸福感具有明顯正相關。表示休閒效益愈高，獲得幸福感也就愈高，其中以生活滿意、正向情緒因素最為顯著。張婉玲（民 107）指出社區公園使用者休閒效益和幸福感關係之探討，結果顯示從事休閒參與，獲得的休閒效益越高，其中以生理效益因素與主觀幸福感之生活滿意度、正向情感因素有顯著正相關，得知休閒效益與主觀幸福感具有顯著影響。

綜合上述之探討，發現休閒效益與主觀幸福感之間具有明顯正相關。針對新娘秘書探討其休閒效益與主觀幸福感相關研究。故提出本研究認為新娘秘書之休閒效益對主觀幸福感具有顯著影響。

2.5.3 工作滿意度與主觀幸福感相關研究

林良卷（民 102）指出台中市國小教師的工作滿意度和幸福感進行探討，發現工作滿意度注重程度愈高，就幸福感層面程度就愈高，反之亦然，顯示國小教師其工作滿意度與幸福感有顯著正相關。林桂樺（民 102）研究某國營企業工作滿意度對幸福感之間關係，結果證實工作滿意度對幸福感具有正向關係。邱芸綉（民 104）指出新娘秘書工作滿意度對幸福感的影響，顯示結果較高工作滿意度者其本身幸福感感受程度較佳，因此工作滿意度對幸福感具有顯著的影響力。林延柔（民 108）指出某公立醫院醫護人員工作滿足感對幸福感之間關係，結果顯示護理人員工作滿意度提高，對於主觀幸福感也會提升。據上述各學者之研究發現，工作者其工作滿意度與主觀幸福感彼此間有顯著正相關，且工作滿意度能夠有效預測主觀幸福感的程度。針對新娘秘書探討其工作滿意度對主觀幸福感相關研究。故提出本研究認為新娘秘書之工作滿意度對主觀幸福感具有顯著影響。

2.5.4 工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感影響關係

張淑惠（民 100）說明醫院員工工作滿意度和主觀幸福感之關係，結果發現對工作滿足感較高之護理員工，其個體自主滿足感良好，有較好的工作表現。證實工作滿意程度和主觀幸福感有絕對的正相關。林良卷（民 102）指出國小教師休閒參與、工作滿意度與幸福感間關係之探討，發現工作者對自己工作滿意度越高者，越會重視休閒參與；反之亦然。研究發

現，證實休閒參與與工作滿意度有顯著正向的影響。呂江梅（民 107）說明在工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究中，研究結果發現工作滿意度對工作價值觀和幸福感之間具有中介效果。

本研究推論工作滿意度會透過休閒效益，進而提升個人的主觀幸福感。綜合上述研究者驗證，當增加新娘秘書休閒效益，工作滿意度就會提升，個人主觀幸福感也越大，績效也越好，得知工作滿意度會產生中介效果。故提出本研究認為工作滿意度在休閒效益和主觀幸福感之間具有中介效果。



第三章 研究方法

研究對象為新娘秘書，根據研究背景、動機、研究目的，和第二章綜合相關文獻探討分析整理後，並且設計研究架構提出研究假設和研究變項，依據研究架構設計問卷，回收問卷資料，用來證實研究假設是否成立，第一節為研究架構；第二節為研究假設，再以研究架構，提出研究假設；第三節為研究變項的操作型定義；第四節為問卷設計與研究對象之抽樣方法；第五節為資料分析與統計方法。

3.1 研究架構

根據探討背景、動機及研究目標及有關文獻研究及分析資料後，形成研究架構，以新娘秘書為探討對象，主要研究在不同背景條件下休閒效益與工作滿意度及主觀幸福感之關係。令其背景條件包含：性別、年紀、服務年資、教育程度、婚姻狀況、子女人數、平均月收入、居住區域，而以自變項為休閒效益、中介變項為工作滿意度、依變項為主觀幸福感。來探究彼此互相的關連，本探討之研究架構圖，如圖 3.1 所示。

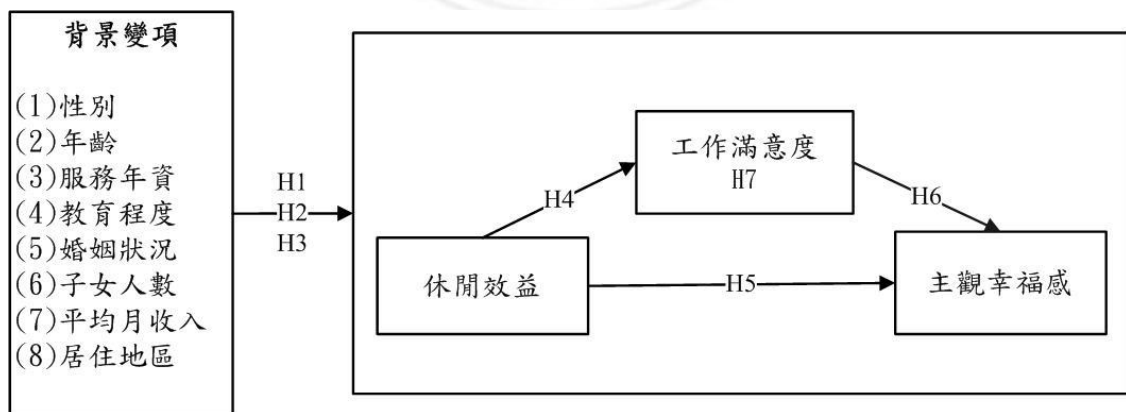


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

3.2 研究假設

為了瞭解新娘秘書休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感關係之探究。本研究根據前研究目的，經蒐集國內外學者相關文獻進行研究、建構研究架構圖，並推測之假設，整理如下：

- H1：不同背景變項的新娘秘書對休閒效益具有顯著差異。
- H2：不同背景變項的新娘秘書對工作滿意度具有顯著差異。
- H3：不同背景變項的新娘秘書對主觀幸福感具有顯著差異。
- H4：休閒效益對工作滿意度具有顯著正向影響關係。
- H5：休閒效益對主觀幸福感具有顯著正向影響關係。
- H6：工作滿意度對主觀幸福感具有顯著正向影響關係。
- H7：工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感之間具有中介效果。

3.3 研究變項的操作型定義

本研究採用問卷調查方式進行，第一部份為新娘秘書的個人基本資料；第二部分為新娘秘書對休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感的知覺情形。探討其操作型定義，透過前章文獻探討，將三個主要研究構面（休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感）進行操作型定義，再加以設計符合本研究適合之問卷，以下分述各構面之操作型定義，並彙整如表 3.1 所示。

3.3.1 休閒效益之操作型定義

本研究參考葉時滔(民 104)觀點，個人在自由時間從事的休閒活動，隨著個體參與活動中、後感受促進身體健康、抒解壓力，心情愉悅、人際關係提升、及自我實現的達成一種主觀的評價。透過休閒活動參與者可以在體驗中獲得不同的感受效益，其中可以獲得心理、生理，達到自我需求

滿足的情況稱為休閒效益，包括：心理、生理、社交、自我實現、教育、社會、放鬆、美學等各效益。

本研究問卷引用陳春安(民 98)、彭椿榮(民 101)、林業展(民 103)、孫雅惠(民 107)所建構休閒效益為基礎分為「生理效益」、「社交效益」二個因素，編修擷取當中適合新娘秘書休閒效益的題目進行施測，修改為適合新娘秘書從業人員之研究問卷共 15 題。

3.3.2 工作滿意度之操作型定義

本研究參考汪佳欣(民 102)觀點，對工作滿意度感到滿足，是職場許多主管所重視，因為對工作態度感到滿意的員工對工作整體較有向心力。對工作持有熱忱正向人，工作態度相對較滿意；反之，工作熱忱較低的人，對工作滿意度也低。工作滿意是個體對任務執行的一種正面情意取向與表現出的態度。

研究問卷引用蘇麗秋(民 102)、鄭秀雯(民 102)、邱芸綉(民 104)所建構之工作滿意度為基礎，並分為「內在滿意」、「外在滿意」、「自我實現」三個因素，編修擷取當中適合新娘秘書工作滿意度的題目進行施測，設計修改為適合新娘秘書從業人員之研究問卷共 18 題。

3.3.3 主觀幸福感之操作型定義

本研究之主觀幸福感參考蔡秀卿(民 101)觀點，表示身心愉快、生活有安全感、對自我很滿足、有能力解決自身問題。能與他人關係良好取得信賴關係、喜歡結交朋友、樂觀、關懷周遭人、事、物，喜歡參與活動等。喜歡自己、肯定自我、身體健康、喜歡參與活動對生活感到滿意。研究問卷引用黃國書(民 103)、陳麗珠(民 103)、柯又綜(民 103)、林延柔(民 108)所建構之主觀幸福感為基礎，並分為「生活滿意」、「正向情

緒」二個因素，編修擷取當中適合新娘秘書主觀幸福感的題目進行施測，設計修改為適合新娘秘書從業人員之研究問卷共 20 題。

表 3.1 本研究各構面操作型定義

構面	操作型定義	因素	題數	參照文獻
休閒效益	<p>個體在參加休閒運動的過程中，表示心情放鬆、鍛鍊身體、結交好友與團體組織中是否獲得好處。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.心理效益。 2.生理效益。 3.社交效益。 	生理效益 社交效益	15	<p>陳春安 (民 98) 彭椿榮 (民 101) 林業展 (民 103) 孫雅惠 (民 107)</p>
工作滿意度	<ol style="list-style-type: none"> 1.內在滿意：對工作感到成就感、獨立性、創造性、可以運用自己的專業表現，讓工作帶來社會地位，獲得滿意感受。 2.外在滿意：是工作本身以外有關人、事、物帶來感受，包括受肯定、讚賞、待遇、工作量、團隊相處、工作周遭等來附加條件的滿足程度。 3.自我實現：指個人對於工作相關事務密切關係，包括對於本身的自主性、成就感、與回報性、主導控制感等所得到的滿足程度。 	內在滿意 外在滿意 自我實現	18	<p>蘇麗秋 (民 102) 鄭秀雯 (民 102) 邱芸綉 (民 104)</p>
主觀幸福感	<ol style="list-style-type: none"> 1.生活滿意：對於自己的生活整體層面調適與生活品質認定，喜愛與滿意的感受。生活無虞身心愉快、樂觀。 2.正向情緒：喜歡結交朋友、生活有安全感、對自我很滿意、有能力解決自我問題。 	生活滿意 正向情緒	20	<p>黃國書 (民 103) 陳麗珠 (民 103) 柯又宗 (民 103) 林延柔 (民 108)</p>

資料來源:本研究整理

3.4 問卷設計與研究對象之抽樣方法

本節將說明本研究各構面的問卷設計、研究對象、統計方法和問卷前測和發放。

3.4.1 問卷設計

依據蒐集資料設計問卷，建構出研究架構，並針對研究目的及新娘秘書工作者特性，設計出符合研究探討之題目，以下分別敘述各構面之操作型定義。首先是新娘秘書的基本資料勾選，第二部份是新娘秘書工作者對休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之關係研究。本問卷量表則採用李克特氏 (Likert-type) 五點量表，依據受訪者填答問題之同意程度，從「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」五尺度，分別給予等距分數 1、2、3、4、5 的分數。

3.4.2 前測問卷

為瞭解研究問項敘述是否合適，語意是否清楚，並作為正式問卷調查修改之依據，前測樣本以新娘秘書工作者為抽樣對象預試量表之可用性，以作為修題與刪題之依據，設定問卷題目確定後即施行預試，共發出 35 份問卷，回收 35 份，回收率 100%，有效問卷 35 份，有效問卷回收率達 100%，回收後問卷以 SPSS 施行信度分析及因素分析來建構效度的檢定，並將各變項分析結果分述如下：把前測問卷回收，施行因素分析及信度考驗，本研究採用 Guilford (1965)建議：假設 Cronbach's α 值高於 0.7 時，則代表資料為信度高，而本研究構面之休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感其 Cronbach's α 值分別為 0.945、0.880、0.922 皆高 0.7，經分析結果，各構面 Cronbach's α 值均大於 0.7，顯示問卷量表內部具有一致性。因此可肯定本問卷設計各變項內部一致性高，問卷設計信度高，可以正式發放問卷。如表 3.2 所示。

表 3.2 前測問卷信度表

衡量構面	題數	Cronbach's α 值
休閒效益	15	0.945
工作滿意度	18	0.880
主觀幸福感	20	0.922

資料來源：本研究整理

本探討對前測問卷進行因素分析，結論顯示休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)值分別為 0.791、0.616、0.675，各構面 KMO 取樣適切性量數均大於 0.6，而 Bartlett 球形檢定 (Bartlett Test of Sphericity) 之 P 值皆小於 0.001，且各構面因素負荷量皆大於 0.5，因此不需刪題，彙整如表 3.3 所示

表 3.3 前測因素分析表

衡量構面	KMO 取樣適切性量數	Bartlett 球形檢定			累積解釋變異量
		近似卡方分配	自由度	顯著性	
休閒效益	0.791	461.284	105	0.000***	68.182
工作滿意度	0.616	487.599	153	0.000***	71.523
主觀幸福感	0.675	601.106	190	0.000***	77.656

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

資料來源：本研究整理

3.4.3 正式問卷

以全台新娘秘書為本研究對象，問卷採用 Google 所提供之線上問卷，透過 Facebook 臉書、LINE 社群功能，邀請受訪者線上填寫，再透過受訪

者分享新娘秘書 Facebook、LINE 社團邀請者填寫。發放期限為一個月，於民國 108 年 12 月 1 日至 12 月 31 日。期限時間實際回收有效問卷共 373 份。回收資料以 SPSS 18 統計軟體實施相關資料分析，以確保問卷內部一致性。

3.5 資料分析與統計方法

問卷回收後，第一針對問卷實施檢驗，刪除填答不完整的無效問卷，其餘有效問卷即進行編碼登錄，使用 SPSS 18.0 統計套裝軟體進行分析與處理，在資料分析方面應用:敘述統計分析、信度、因素分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、相關分析、迴歸分析等進行樣本研究。

一、敘述性統計分析

敘述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis) 由蒐集、整理、分析資料與解釋並推論統計分析結構特性為何，將研究對象的人口統計變數 (性別、年齡、服務年資、教育程度、子女人數、平均月收入、居住地區) 之次數分配與百分比的統計分析與整理，敘述性統計分析的結果有助於初步瞭解研究對象的特性。

二、信度分析

信度分析 (Reliability Analysis) 是為了明白問卷量表，測得各個構面之題項分數的可靠性與穩定性，也是用來辨識內部一致性的衡量指標。信度分析是以 Cronbach's α 值來作為判定標準。若 α 係數越大，則表示量表內之關聯性越高，一般認為 α 係數高於 0.7 時則表示內部一致性高。

三、因素分析

因素分析 (Factor Analysis) 是探討變數之間的交互影響關係，反應出隱藏因素或建構的存在。取樣適切性量數 (KMO) 若 $KMO > 0.6$ 以上表示適合做因素分析。藉由因素分析的結果，可以於各個研究變項中，萃

取出共同因素，且本研究之因素負荷量以 0.5 為刪題標準，若題項之因素負荷量低於 0.5，則代表該問項與構面的關聯性較低或無關聯，因此可刪除該題項。

四、獨立樣本 T 檢定

獨立樣本 T 檢定 (Independent-Sample T Test)，是兩組母體平均數作比較，用以瞭解兩者之間是否具有差異，將藉獨立樣本 T 檢定，在檢測性別對休閒效益、工作滿意度和主觀幸福感之間在不同的背景條件下的受測者，察看研究樣本於每個變數中，回答結果是否有顯著差異。

五、單因子變異數分析

單因子變異數分析 (One-Way ANOVA) 是檢測有 3 個或 3 個以上群組的變異數分析，本研究透過單因子變異數分析來探討不同年紀、服務年資、教育程度、子女人數、平均月收入、居住地是否對休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感間有顯著性差異情形。若差異性達顯著水準，則經過 Scheffe 法進行事後多重比較，欲了解兩個不同群組變數之間差異性是否有顯著。

六、相關分析

相關分析 (Correlation Analysis) 研究二個變數之間是否具有線性關係，及相關強度與相關方向，適用於變數均為數量變數之下。相關係數值介於-1~1 之間，愈接近正 1 或負 1 代表變項正項或負項之關聯情形愈明顯，相關係數若趨近 0 時，則表示沒有線性相關。研究中採用皮爾森 (Pearson) 相關來查證休閒效益 (自變項)、工作滿意度 (中介效果) 及主觀幸福感 (依變項) 之間的強度及相關方向。

七、迴歸分析

迴歸分析 (Regression Analysis) 本研究是用來檢視休閒效益(自變項)

與主觀幸福感（依變項）之間，是否存在線性或非線性關係，採用統計學上分析數據方法。可用來衡量休閒效益，能夠預測主觀幸福感的程度。利用迴歸分析，來檢驗本研究之休閒效益對主觀幸福感及休閒效益對工作滿意度與主觀幸福感之間的影响多寡及驗證研究假設。



第四章 研究證實結果與分析

本章節以新娘秘書休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感關係之研究，蒐集有效樣本資料進行分析，採用 SPSS for Windows 18.0 版統計軟體進行資料分析，並針對分析結果加以解釋與討論，用來驗證本研究假設是否成立，並探討變數之間是否存在中介效果。

本章分別為五小節：第一節為樣本敘述性統計分析，以了解樣本分佈的特性與背景變項；第二節為因素、信度分析來驗證問卷的一致性與穩定性；第三節為獨立樣本 T 檢定；第四節為單因子變異分析，探討不同屬性背景的新娘秘書，在各變項是否有顯著差異；第五節為相關分析，驗證研究變項之間的關聯性；第六節為迴歸分析，主要探討研究假設是否成立，並探討構面之間中介效果是否成立。

4.1 樣本敘述性統計分析

本研究人口變項包括性別、年齡、服務年資、教育程度、婚姻狀況、子女人數、平均月收入、居住地區等八項背景統計變項，資料處理如表 4.1 所示。依據表 4.1 問卷調查之統計結果呈現。

本研究針對新娘秘書進行調查，以 Google 所提供之線上問卷，並透過 Facebook 臉書社群功能，以全台灣新娘秘書為研究對象，並使用社群分享邀請新娘秘書填寫。正式問卷回收共計 374 份，扣除無效問卷 1 份，有效問卷為 373 份。

一、性別

回收有效問卷中，男性只占 15 人（4%），女性 358 人（96%），本研究調查以女性佔多數。

二、年齡

回收有效問卷中，21-30 歲以下 69 人（18.5%），31-40 歲 146 人（39.1%），

41-50 歲以下 116 人 (31.1%)，51 歲以上 42 人 (11.3%) 本研究探討對象年齡以 31-40 歲居多。

三、服務年資

回收有效問卷中，3 年以下 101 人 (27.1%)，4-6 年 103 人 (27.6%)，7-9 年 56 人 (15%)，10-12 年 37 人 (9.9%)，13-15 年 25 人 (6.7%) 16 年以上 51 人 (13.7%)，本研究探討對象服務年資以 4-6 年以上居多。

四、教育程度

回收有效問卷中，高中(職)及以下 70 人(18.8%)，專科 70 人(18.8%)，大學院校 192 人 (51.4%)，研究所(含)以上 41 人 (11.0%)，本研究調查結果教育程度以大學院校為居多。

五、婚姻狀況

回收有效問卷中，未婚 103 人 (27.6%)，已婚 237 人 (63.5%)，其他 33 人 (8.8%)，本研究調查對象婚姻狀況以已婚居多。

六、子女人數

收回有效問卷中，無子女人數 138 人 (37%)，子女人數 1 個有 70 人 (18.8%)，子女人數 2 個有 133 人 (35.7%)，子女人數 3 個 (含) 以上的有 32 人 (8.6%)，本研究調查對象無子女人數的居多。

七、平均月收入

收回有效問卷中，收入 20,000 以下 51 人 (13.7%)，20,001-40,000 元 184 人 (49.3%)，40,001-60,000 元 96 人 (25.7%)，60,001 元以上 42 人 (11.3%)，本研究調查對象以收入 20,001-40,000 元居多。

八、居住地區

收回有效問卷中，居住北部人數的有 77 人 (20.6%)，居住中部有 105

人(28.2%)，居住南部有 182 人(48.8%)，居住地區其他有 9 人(2.4%)

本研究調查對象以居住南部居多。

表 4.1 樣本敘述性統計分析表

背景統計變項		次數	百分比
性別	男性	15	4%
	女性	358	96%
年齡	21 歲~30 歲	69	18.5%
	31 歲~40 歲	146	39.1%
	41 歲~50 歲	116	31.1%
	51 歲以上	42	11.3%
服務年資	3 年以下	101	27.1%
	4~6 年	103	27.6%
	7~9 年	56	15%
	10~12 年	37	9.9%
	13~15 年	25	6.7%
	16 年以上	51	13.7%
教育程度	高中職(含)以下	70	18.8%
	專科	70	18.8%
	大學院校	192	51.4%
	研究所(含)以上	41	11%
婚姻狀況	未婚	103	27.6%
	已婚	237	63.5%
	其他	33	8.8%

資料來源：本研究整理

表 4.1 樣本敘述性統計分析表（續）

背景統計變項		次數	百分比
子女人數	0 個	138	37%
	1 個	70	18.8%
	2 個	133	35.7%
	3 個（含）以上	32	8.6%
平均月收入	20,000 以下	51	13.7%
	20,001~40,000 以上	184	49.3%
	40,001~60,000 以上	96	25.7%
	60,001 以上	42	11.3%
您的居住地	北部	77	20.6%
	中部	105	28.2%
	南部	182	48.8%
	其他	9	2.4%

資料來源：本研究整理

4.2 信度分析與因素分析

本研究的構面包括休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感等三部分實施信度及因素分析。

一、信度分析

針對休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感等構面施行信度檢測，依據 Cronbach's α 值越高表示信度越佳，信度檢測標準為 Cronbach's α 需高於 0.7，顯示此量表的各衡量構面與整體信度的 Cronbach's α 值分別是 0.955、0.926、0.938 均高於 0.7，吻合上述判斷的原則，得知本量表各構面的題項內部具有極高的一致性，因此具有良好穩定性屬高信度，分析結果如表 4.2 所示。

表 4.2 各構面信度分析表

衡量構面	題數	Cronbach's α	子構面	總體信度 Cronbach's α
休閒效益	15	0.955	生理效益	0.960
			社交效益	
工作滿意度	18	0.926	內在滿意	
			外在滿意	
			自我實現	
主觀幸福感	20	0.938	生活滿意	
			正向情緒	

資料來源：本研究整理

二、因素分析

在進行因素分析標準過程，Kaiser (1970) 提出先以 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 值和 Bartlett 球形檢定，研判資料是否適合作因素分析，KMO 值是代表相關係數比較值，KMO 值越大表示共同性愈佳，而 Bartlett 球形檢定為樣本之間的相關係數是否有所差別而且大於零，顯著的檢定結果呈現 P 值=0.000 達顯著水準，足以作為因素分析抽取因素之用。分析休閒效益之 KMO 值為 0.950、工作滿意度 KMO 值為 0.939 主觀幸福感 KMO 值為 0.941。根據 Kaiser (1974) 之論點，KMO 統計量值皆達 0.90 以上，非常合乎進行因素分析條件，本研究顯示 KMO 皆高於 0.90 其各構面 Bartlett 球形檢定都具顯著，因此表示該問卷很符合做因素分析，以下將分別表示休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之因素分析結果。如表 4.3 所示。

表 4.3 KMO 值與 Bartlett 球形檢定

衡量構面	KMO 取樣適切性量數	Bartlett 球形檢定			累積解釋變異量
		近似卡方分配	自由度	顯著性	
休閒效益	0.950	4676.622	105	0.000***	69.661
工作滿意度	0.939	4528.549	153	0.000***	66.775
主觀幸福感	0.941	4706.061	190	0.000***	58.164

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

資料來源：本研究整理

一、休閒效益

休閒效益構面的題項共有 15 題，分別萃取出 2 個因素，分別取名為：社交效益、生理效益。各題項之因素負荷量介於 0.553~0.870 之間，其因素負荷量皆大於 0.5，社交效益特徵值為 6.011，其解釋變異量為 40.071%；生理效益特徵值為 4.438，其解釋變異量為 29.590%，休閒效益總累積解釋變異量為 69.661%，經分析觀察到衡量之題項具有高度水準的效度，分析之結果如表 4.4 所示。

表 4.4 休閒效益因素分析摘要表

因素	題項	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量 %
社交效益	參與休閒活動，讓我更有自信。	0.814	6.011	40.071
	參與休閒活動，可以考驗自己活動的耐力。	0.801		
	參與休閒活動，能夠對自己更加了解。	0.797		
	參與休閒活動，可以增進自我滿足感。	0.786		
	參與休閒活動，可以與同伴相處更和諧。	0.765		
	參與休閒活動，能與朋友共同分享學習經驗。	0.743		
	參與休閒活動，讓我結交更多好朋友。	0.697		
	我覺得和朋友一起完成休閒活動讓我很快樂。	0.650		
	參與休閒活動，可以鍛鍊體力、保持身材。	0.609		
生理效益	參與休閒活動，讓我達到身心放鬆。	0.870	4.438	69.661
	參與休閒活動，可以使我紓解工作疲勞與壓力。	0.831		
	參與休閒活動，能讓我適時發洩自己的情緒。	0.814		
	參與休閒活動，可以使我心情開朗、增添生活樂趣。	0.701		
	參與休閒活動，可以讓我接觸新事物、增廣見聞。	0.593		
	參與休閒活動，可以有效改善睡眠障礙。	0.553		

資料來源：本研究整理

二、工作滿意度

工作滿意度構面的題項共有 18 題，萃取出 3 個因素，分別取名為：內在滿意、外在滿意、自我實現。各題項之因素負荷量介於 0.590~0.816

之間，其因素負荷量皆大於 0.5，內在滿意特徵值為 4.835，其解釋變異量為 26.860%；外在滿意特徵值為 4.700，其解釋變異量為 26.112%；自我實現特徵值 2.485，累積解釋變異量為 66.775%，經分析後觀察到衡量之題項具有高度水準的效度，分析之結果如表 4.5 所示

表 4.5 工作滿意度分析摘要表

因素	題項	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量
內在滿意	我對工作時讓我心靈上得到快樂，感到滿意。	0.799	4.835	26.860
	我對工作讓我發揮我的專長，感到滿意。	0.792		
	我對工作時能感受幸福氣氛，感到滿意。	0.758		
	我對工作表現良好能獲得客戶的讚賞，感到滿意。	0.701		
	我對工作能讓我提升自我，感到滿意。	0.654		
	我對工作時能獲得家人全力支持，感到滿意。	0.646		
外在滿意	我的工作是讓人感到敬佩的工作，感到滿意。	0.752	4.700	52.972
	我對工作能在業界中受到尊重，感到滿意。	0.733		
	我對工作時能發揮團隊精神，感到滿意。	0.660		
	我對工作可以服務他人，感到滿意。	0.648		
	我對工作可以讓我有更多的學習機會，感到滿意。	0.647		
	我對工作時能獲得充分支配權，感到滿意。	0.635		
	我對工作可以讓我得到穩定收入，感到滿意。	0.629		
	我對工作讓我有成就感，感到滿意。	0.622		
	我對工作能表現我的夢想，感到滿意。	0.590		
自我實現	我對工作付出得到的報酬，感到滿意。	0.816	2.485	66.775
	我對目前工作的情況，感到滿意。	0.778		
	我對工作未來發展，感到滿意。	0.761		

資料來源：本研究整理

三、主觀幸福感

主觀幸福感構面的題項共有 20 題，萃取出 2 個因素，分別取名為：生活滿意、正向情緒。各題項之因素負荷量介於 0.551~0.780 之間，其因素負荷量皆大於 0.5，生活滿意特徵值為 6.334，其解釋變異量為 31.669%；正向情緒特徵值為 5.299，累積解釋變異量為 58.164%，分析過後可觀察到衡量之題項具有高度水準的效度，分析之結果如表 4.6 所示。

表 4.6 主觀幸福感分析摘要表

因素	題項	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量%
生活滿意	我對金錢可以運用自如。	0.780	6.334	31.669
	我有自信接受工作或生活中的挑戰。	0.775		
	我的工作能帶給我成就感。	0.733		
	我覺得和朋友在一起很快樂。	0.725		
	我對生活中發生的事情都很有參與感。	0.722		
	我每次都以快樂的心情投入工作。	0.712		
	我可以帶給別人歡樂。	0.706		
	我總是面帶笑容。	0.663		
	家人以我的工作為榮。	0.562		
	我覺得生命很有意義、有目標。	0.551		
我的健康狀況良好	0.757	5.299	58.164	
正向情緒	我對自己的經濟狀況感到滿意。			0.753
	我每天早上起床都覺得是美好一天的開始。			0.708
	我對未來感到樂觀。			0.702
	我覺得和朋友在一起很快樂。			0.699
	我喜歡我目前的生活。			0.665
	我常保持輕鬆自在的心情。			0.618
	我認為來到這個世界是美好的。			0.592
	我很喜歡自己，常給自己鼓勵加油。			0.586
	我覺得時時都有無限的精力。	0.530		

資料來源：本研究整理

4.3 獨立樣本 T 檢定與單因子變異分析

本節旨在分析對於不同背景的受測者填答時，是否會對於休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感等研究構面的認知與體驗是否有顯著的差異。再依據所回收的樣本資料，使用獨立樣本 T 檢定和單因子變異數分析，如達顯著差異再以 Scheffe 多重比較法施行分析，並將有所差異部分進行說明。

4.3.1 獨立樣本 T 檢定

本研究使用獨立樣本 T 檢定來辨證男、女性別對休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感是否會有顯著差異比較，採獨立樣本 T 檢定，由表 4.7 顯示結果後證實不同的性別在休閒效益、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，皆未達 0.05 的顯著水準，顯示男、女皆對休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感均無顯著差異分析結果彙整如表 4.7 所示。

表 4.7 性別與各構面之差異分析表

構面	性別	個數	平均數	標準差	T 值	備註
休閒 效益	A.男	15	4.4178	0.51978	1.738	N
	B.女	358	4.1601	0.56425		
工作 滿意度	A.男	15	4.2148	0.41831	0.398	N
	B.女	358	4.1651	0.47586		
主觀 幸福感	A.男	15	4.0200	0.42670	0.881	N
	B.女	358	3.8887	0.57019		

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

4.3.2 單因子變異分析

一、年齡

在不同年齡方面，分別就 21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上採單因子變異數分析差異，由表 4.8 顯示目前不同年齡之新娘秘書於休閒效益(P 值=0.402)、工作滿意度(P 值=0.286)無顯著差異，但主觀幸福感(P 值=0.000***)具有顯著水準。經由 Scheffe 法之事後比較結果，不同年齡之新娘秘書主觀幸福感構面比較結果，發現 41-50 歲與 51 歲以上新娘秘書在主觀幸福感都高於 31-40 歲。

表 4.8 年齡與各構面之差異分析表

構面	年齡	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒 效益	1. 21~30 歲	69	4.1894	0.47260	N
	2. 31~40 歲	146	4.1347	0.50472	
	3. 41~50 歲	116	4.1575	0.62405	
	4. 51 歲以上	42	4.3000	0.70803	
工作 滿意 度	1. 21~30 歲	69	4.1916	0.44765	N
	2. 31~40 歲	146	4.1119	0.49759	
	3. 41~50 歲	116	4.1920	0.46013	
	4. 51 歲以上	42	4.2500	0.45800	
主觀 幸福 感	1. 21~30 歲	69	3.8594	0.50732	3>2 4>2
	2. 31~40 歲	146	3.7517	0.56484	
	3. 41~50 歲	116	4.0000	0.55876	
	4. 51 歲以上	42	4.1524	0.54212	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

二、服務年資

在服務年資不一樣的部分，分別就 3 年以下、4-6 年、7-9 年、10-12 年、13-15 年、16 年以上，採單因子變異數分析差異，由表 4.9 顯示目前工作服務年資不一樣的新娘秘書休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感，皆未達 0.05 的顯著水準，均無顯著差異。

表 4.9 服務年資與各構面之差異分析表

構面	服務年資	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒 效益	1. 3 年以下	101	4.1861	0.59227	N
	2. 4-6 年	103	4.1702	0.48648	
	3. 7-9 年	56	4.0774	0.58143	
	4. 10-12 年	37	4.2018	0.66564	
	5. 13-15 年	25	4.1440	0.64998	
	6. 16 年以上	51	4.2327	0.52415	
工作 滿意度	1. 3 年以下	101	4.1496	0.45009	N
	2. 4-6 年	103	4.1429	0.47674	
	3. 7-9 年	56	4.1121	0.43390	
	4. 10-12 年	37	4.2853	0.51987	
	5. 13-15 年	25	4.1778	0.47683	
	6. 16 年以上	51	4.2200	0.51806	
主觀 幸福感	1. 3 年以下	101	3.9188	0.53786	N
	2. 4-6 年	103	3.7947	0.56685	
	3. 7-9 年	56	3.7955	0.50599	
	4. 10-12 年	37	4.0324	0.68953	
	5. 13-15 年	25	3.9740	0.61103	
	6. 16 年以上	51	4.0137	0.52498	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

三、教育程度

新娘秘書教育背景，在不同教育程度的部分分別以高中(職)及以下、專科、大學院校、研究所(含)以上，分別就高中(職)以下，採單因子變異數分析差異，由表 4.10 顯示目前不同教育程度之新娘秘書於休閒效益 (P 值=0.070)、工作滿意度 (P 值=0.175) 均無顯著差異，但不同教育程度新娘秘書對於主觀幸福感 (P 值=0.008**) 達顯著水準。經由 Scheffe 法之事後比較結果，大學院校教育程度的新娘秘書主觀幸福感高於高中(職) 及以下的新娘秘書。

表 4.10 教育程度與各構面之差異分析表

構面	教育程度	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒 效益	1.高中(職)及以下	70	4.0410	0.55002	N
	2.專科	70	4.1810	0.45075	
	3.大學院校	192	4.2326	0.60807	
	4.研究所(含)以上	41	4.0829	0.51592	
工作 滿意度	1.高中(職)及以下	70	4.0913	0.46539	N
	2.專科	70	4.1032	0.44628	
	3.大學院校	192	4.2121	0.48169	
	4.研究所(含)以上	41	4.1951	0.47986	
主觀 幸福感	1.高中(職)及以下	70	3.7029	0.56375	3>1
	2.專科	70	3.8579	0.46279	
	3.大學院校	192	3.9599	0.57975	
	4.研究所(含)以上	41	3.9732	0.59625	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

四、婚姻狀況

在新娘秘書婚姻狀況的部分，分別以已婚、未婚、其他採用單因子變異數分析差異，由表 4.11 顯示不同婚姻狀況之新娘秘書於休閒效益(P 值=0.188)、工作滿意度(P 值=0.810)均無顯著差異，但不同婚姻狀況新娘秘書對於主觀幸福感(P 值=0.043*)達顯著水準。經由 Scheffe 法之事後比較結果，不同婚姻狀況新娘秘書對於主觀幸福感並無顯著差異。

表 4.11 婚姻狀況與各構面之差異分析表

構面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒效益	1.未婚	103	4.2071	0.54472	N
	2.已婚	237	4.1778	0.52745	
	3.其他	33	4.0040	0.81802	
工作滿意度	1.未婚	103	4.1365	0.49938	N
	2.已婚	237	4.1946	0.45187	
	3.其他	33	4.0657	0.53277	
主觀幸福感	1.未婚	103	3.8131	0.53486	N
	2.已婚	237	3.9483	0.56030	
	3.其他	33	3.7561	0.65177	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

五、子女人數

在新娘秘書子女人數的部分，分別就子女人數 0 個、1 個、2 個及 3

個(含)以上採單因子變異數分析差異，由表 4.12 顯示不同子女人數於休閒效益 (P 值=0.563) 無顯著差異，於工作滿意度(P 值=0.040*)；於主觀幸福感 (P 值=0.004**) 均達顯著水準，經由 Scheffe 法之事後比較結果，子女數在工作滿意度並無差異，但子女 3 個(含)以上新娘秘書主觀幸福感高於無子女人數。

表 4.12 子女人數與各構面之差異分析表

構面	子女人數	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒效益	1. 0 個	138	4.1884	0.56671	N
	2. 1 個	70	4.1429	0.62789	
	3. 2 個	133	4.1388	0.51907	
	4. 3 個(含)以上	32	4.2854	0.59514	
工作滿意度	1. 0 個	138	4.1453	0.50773	N
	2. 1 個	70	4.1619	0.41182	
	3. 2 個	133	4.1374	0.44337	
	4. 3 個(含)以上	32	4.3958	0.52359	
主觀幸福感	1. 0 個	138	3.7862	0.55945	4>1
	2. 1 個	70	3.9043	0.53227	
	3. 2 個	133	3.9350	0.54876	
	4. 3 個(含)以上	32	4.1656	0.63480	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

六、平均月收入

在新娘秘書平均月收入的部分，分別就 20,000 元以下、20,001~40,000 元、40,001~60,000 元、60,001 元以上新娘秘書採單因子變數分析差異，由表 4.13 顯示新娘秘書平均月收入，於休閒效益、工作滿意度均無達顯

著差異。休閒效益 (P 值=0.0718)、工作滿意度 (P 值=0.267) 均無顯著差異，平均月收入於主觀幸福感 (P 值=0.002**) 達顯著水準。經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現平均月收入 60,001 元以上及 40,001~60,000 元主觀幸福感高於平均月收入 20,000 元以下。

表 4.13 平均月收入與各構面之差異分析表

構面	平均月收入	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒 效益	1. 20,000 元以下	51	4.1098	0.54615	N
	2. 20,001~40,000 元	184	4.1681	0.55864	
	3. 40,001~60,000 元	96	4.2181	0.54061	
	4. 60,001 元以上	42	4.1460	0.66589	
工作 滿意 度	1. 20,000 元以下	51	4.1057	0.49031	N
	2. 20,001~40,000 元	184	4.1467	0.47123	
	3. 40,001~60,000 元	96	4.1875	0.43858	
	4. 60,001 元以上	42	4.2844	0.52978	
主 觀 幸 福 感	1. 20,000 元以下	51	3.6647	0.69615	3>1 4>1
	2. 20,001~40,000 元	184	3.8807	0.53436	
	3. 40,001~60,000 元	96	3.9604	0.51365	
	4. 60,001 元以上	42	4.0786	0.55756	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

七、居住地

居住地區與休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感之差異分析結果新娘秘書居住地人數，分別就北部、中部、南部及其他地區，採單因子變異數分析差異，由表 4.14 顯示目前不同居住地新娘秘書於休閒效益、工作滿意度均無達顯著差異。休閒效益(P 值=0.287)、工作滿意度(P 值=0.526)均無顯著差異，但在不同居住地的新娘秘書於主觀幸福感 (P 值=0.002**) 達顯著水準，經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現中部與南部新娘秘書的主觀幸福感高於北部新娘秘書。

表 4.14 居住地區與各構面之差異分析表

構面	居住地區	個數	平均數	標準差	Scheffe 事後比較
休閒 效益	1. 北部	77	4.0848	0.55805	N
	2. 中部	105	4.1416	0.56732	
	3. 南部	182	4.2168	0.56029	
	4. 其他	9	4.3037	0.63606	
工作 滿意度	1. 北部	77	4.1010	0.46601	N
	2. 中部	105	4.1751	0.48608	
	3. 南部	182	4.1853	0.47221	
	4. 其他	9	4.2716	0.41615	
主觀 幸福感	1. 北部	77	3.6708	0.48979	2>1 3>1
	2. 中部	105	3.9624	0.56338	
	3. 南部	182	3.9407	0.58043	
	4. 其他	9	4.0611	0.45674	

註：N 表示無顯著差異，>表示大於

資料來源：本研究整理

經分析結果彙整如表 4.15 可知，不同背景變項新娘秘書在休閒效益、工作滿意度變項均無顯著差異，至於主觀幸福感在年齡、教育程度、子女人數、平均月收入及居住地區等變項均有顯著差異，在不同教育程度上大學院校>高中（職）及以下，在不同年齡 41~50 歲>31~40 歲；51 歲以上>31~40 歲，在子女人數育有 3 個(含) 以上>無子女，在平均月收入 40,001~60,000 元>20,000 以下；60,001 元以上>20,000 元以下，在居住地區中部>北部；南部>北部。因此研究假設 H3 部份成立。

表 4.15 各研究構面與背景變項分析彙整表

背景變項	休閒效益	工作滿意度	主觀幸福感
性別	N	N	N
年齡	N	N	2, 3>1
服務年資	N	N	N
教育程度	N	N	2>1
婚姻狀況	N	N	N
子女人數	N	N	2>1
平均月收入	N	N	2, 3>1
居住地區	N	N	2, 3>1

註：N 表示無顯著差異，>表示大於，年齡:1 表示 31~40 歲，2 表示 41~50 歲，3 表示 51 歲以上；教育程度：1.表示高中（職）及以下，2 表示大專院校表示；子女人數：1 表示 0 個，2 表示 3 個（含）以上；平均月收入：1 表示 20000 以下，2 表示 40,001~60,000，3 表示 60000 以上；居住地區：1 表示北部，2 表示中部，3 表示南部

資料來源：本研究整理。

4.4 相關分析

在進入假設驗證前，本節先針對休閒效益(自變數)、工作滿意度(中介變數)與主觀幸福感(依變數)各構面施行 Pearson 相關分析，以檢視各變數之間的關聯性是否存有線性相關性，經分析過後如表 4.16 所示，休閒效益對於工作滿意度呈現顯著的正相關(0.379***)；而休閒效益對於主觀幸福感呈現顯著的正相關(0.367***)；工作滿意度對主觀幸福感則呈現顯著的正相關(0.679***)。其中發現，工作滿意度與主觀幸福感之間的線性相關係數(0.679***)為最高，表示受訪者認為在工作滿意中高表現之下，對於工作所帶來的主觀幸福感的相關性最高表。

表 4.16 各構面之相關分析

構面	休閒效益	工作滿意度	主觀幸福感
休閒效益	1		
工作滿意度	0.379***	1	
主觀幸福感	0.367***	0.679***	1

註：*P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001

資料來源：本研究整理

4.5 迴歸分析

經由相關分析，我們獲得休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感間之相關性，以下以簡單線性迴歸分析針對休閒效益對工作滿意度、休閒效益對主觀幸福感、工作滿意度對主觀幸福感的直接影響關係，並以複迴歸分析剖析休閒效益是否會透過工作滿意度的中介效應影響主觀幸福感。依據

上一節相關分析得知，休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之間均呈現顯著正相關，可再利用迴歸模式剖析研究各構面間的說明與推論關係，以證實研究假設是否成立，說明如下。

4.5.1 休閒效益對工作滿意度的迴歸分析

本研究設計之「休閒效益量表」測得分數越高表示新娘秘書休閒效益獲得越多；「工作滿意度量表」分數得分越高，代表新娘秘書工作滿意度越高。透過相關分析結果可得兩兩變項之間具有某種意義相關性，休閒效益與工作滿意度有顯著正相關，表示兩者變項之間存在相關性，是否有相互影響之關係，本研究則以休閒效益為自變項，工作滿意度為依變項，並經由迴歸分析來進行測試。經由表 4.17 可知， R^2 為自變項對依變項的整體解釋力，休閒效益對工作滿意度的 R^2 為 0.144，F 值為 62.177， $P < 0.001$ 具有顯著水準，且標準化 β 值為 0.379 (P 值=0.000***)。呈正相關且達顯著水準， R^2 為 0.144，F 值為 62.177，因此假設 H4 成立。因此休閒效益對工作滿意度具有顯著的影響能力，也就是說休閒效益會讓工作滿意度，感受程度較佳，故提升新娘秘書休閒效益，工作滿意度也隨之提升。

4.5.2 休閒效益對主觀幸福感的迴歸分析

本研究設計之「休閒效益量表」檢測出分數越高，表示新娘秘書休閒效益獲得越多；「主觀幸福感量表」檢測出分數越高，表示新娘秘書幸福感獲得越多。透過相關分析之結論可得知，兩兩變項之間均具有相關性，休閒效益與工作滿意度有顯著正相關，顯示兩者變項之間存在相關性，是否有相互影響之關係，此研究則以休閒效益為自變項，主觀幸福感為依變項，經由迴歸分析來進行測試。由表 4.17 可知驗證休閒效益是否會直接影響主觀幸福感，經驗證後，迴歸分析結論呈現休閒效益對主觀幸福感的

標準化 β 值為0.367(P值=0.000***),呈正相關具有顯著水準,R²為0.134,F值為57.647,因此假設H5成立。表示休閒效益對主觀幸福感有顯著的影響能力,休閒效益會正向顯著影響主觀幸福感,表示新娘秘書休閒效益越高,得到主觀幸福感也會越高。

表 4.17 各研究構面之迴歸分析表

構面	β	R ²	F 值	P 值
休閒效益對工作滿意度	0.379***	0.144	62.177	0.000***
休閒效益對主觀幸福感	0.367***	0.134	57.647	0.000***
工作滿意度對主觀幸福感	0.679***	0.461	317.302	0.000***

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

4.6 中介驗證

依據本研究假設,工作滿意度為中介變項,並將實施工作滿意度對休閒效益與主觀幸福感具有中介效果檢測。根據 Baron and Kenny (1986) 所提出之建議,實施以下三個步驟檢測中介效果。

- 一、確認休閒效益與工作滿意度間存在顯著的標準迴歸係數。
- 二、確認休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感間存在顯著標準迴歸係數。
- 三、置入工作滿意度後,休閒效益與主觀幸福感之間的關係會因為工作滿意度介入而減弱,若變的不顯著,則為完全中介效果;若變弱但仍呈現顯著,則為部分中介效果。

由模式一了解休閒效益對工作滿意度,其標準化 β 為0.379***,P<

0.001 達顯著效果，滿足自變項（休閒效益）對中介變項（工作滿意度）間具有正向顯著影響的條件，如表 4.18。

由模式二了解主觀幸福感為依變項，休閒效益及工作滿意度為自變項，驗證發現休閒效益對主觀幸福感具有顯著正向影響（ $\beta=0.367$ ， P 值 <0.001 ）；工作滿意度對主觀幸福感呈現顯著正向影響（ $\beta=0.679$ ， P 值 <0.001 ），表示自變項(休閒效益)與中介變項(工作滿意度)對依變項(主觀幸福感)有顯著影響的條件，如表 4.18。

由模式三發現中介變項（工作滿意度）加入，自變項（休閒效益）對依變項（主觀幸福感）的迴歸係數達顯著標準（ $\beta=0.128$ ， $P<0.01$ ）自變項（休閒效益）的標準化係數由原來的 0.367 下降為 0.128，且加入中介變項（工作滿意度）對依變項（主觀幸福感）的迴歸係數達顯著水準（ $\beta=0.631$ ， $P<0.001$ ），顯示有部份中介效果，所以，本研究假設 H7：新娘秘書之「工作滿意度」對「休閒效益」與「主觀幸福感」具有中介效果成立，如表 4.18。

表 4.18 休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之迴歸彙整表

變項	模式一	模式二		模式三
	工作滿意度	主觀幸福感		主觀幸福感
休閒效益	0.379***	0.367***	-	0.128**
工作滿意度	-	-	0.679***	0.631***
R ²	0.144	0.134	0.461	0.475
Adj. R ²	0.141	0.132	0.460	0.472
F 值	62.177	57.643	317.302	167.371
P 值	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***

註 * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本研究首先透過文獻探討與彙整有關休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感相關定義與研究，進而提出研究架構與編製問卷實施調查，利用統計軟體實施統計分析，以證實研究假設及推論。以下就研究之主要發現與歸納成結論，並提出具體建議供相關單位參考。本章將根據問卷分析結果歸納成結論。

5.1 研究結果

本研究以全台新娘秘書為例，探討休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之間的關係，根據研究架構提出 7 個研究假設，採用問卷調查方式蒐集樣本資料，並以統計分析加以證實。根據問卷樣本資料統計分析後，本研究之假設與分析結果，彙整如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設驗證

研究假設		研究結果
H1	不同背景變項的新娘秘書對休閒效益具有顯著差異。	不成立
H2	不同背景變項的新娘秘書對工作滿意度具有顯著差異。	不成立
H3	不同背景變項的新娘秘書對主觀幸福感具有顯著差異。	部份成立
H4	休閒效益對工作滿意度具有顯著正向影響關係。	成立
H5	休閒效益對主觀幸福感具有顯著正向影響關係。	成立
H6	工作滿意度對主觀幸福感具有顯著正向關係。	成立
H7	工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感之間具有中介效果。	成立（部分中介）

資料來源：本研究整理

研究者在經過文獻探討並透過問卷調查蒐集本研究之樣本資料，並以統計分析方法加以驗證，進而歸納以下之結論：

一、不同的背景變項在休閒效益、工作滿意度、主觀幸福感構面部分有顯著差異。依樣本資料統計採單因子變異數分析(ANOVA)分析結果，發現新娘秘書因「性別」、「服務年資」、「婚姻狀況」分別對研究構面「休閒效益」、「工作滿意度」、「主觀幸福感」顯著性 P 值大於 0.05 未達顯著性標準；但在「年齡」、「教育程度」、「子女人數」、「平均月收入」、「居住地區」分別在「主觀幸福感」上有部份顯著差異，符合張淑惠(民 100) 研究所提出主觀幸福感來自於個人特質、生活事件等因素。

(一) 性別

本研究以全台新娘秘書為受訪對象，顯示結果新娘秘書工作一職以女性居多，女性佔樣本數 96%，男性只佔樣本數 4%。顯示性別在休閒效益、工作滿意度及主觀幸福各變項皆未達顯著性水準皆無顯著差異。此研究結果與邱芸綉(民 104) 和陳怡岑(民 108) 之研究以女性居多相符。

(二) 年齡

在年齡的變項中，顯示新娘秘書年齡對主觀幸福感有部份顯著差異，近年來以大樣本或國外研究，探討人口學特徵對主觀幸福感的影響結果相同：以年齡層區分 41~59 歲族群主觀幸福感為最佳、31~39 歲主觀幸福感則為最低。張淑惠(民 100) 研究發現年齡越大護理人員，主觀幸福感越高，顯示出年齡較長者似乎比年輕人更快樂。本研究結果雖然新娘秘書從業者的年齡以 31~40 歲佔有 39.1% 為最多數，但研究發現新娘秘書在主觀幸福感上其顯示 41~50 歲與 51 歲以上新

娘秘書對主觀幸福感皆大於 31~40 歲。本研究以年齡探討主觀幸福感，結論與張淑惠（民 100）研究年齡為變項探討主觀幸福感結論是一致的。

（三）服務年資

在服務年資的變項中顯示新娘秘書於休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感皆無顯著差異未達顯著性水準。研究證實新娘秘書一職服務年資多寡並不會構成顯著差異性。但研究中發現服務年資以 4~6 年佔樣本數 27.6% 為最高，顯示出新娘秘書對這份需要保有長期熱忱服務，及對時尚流行時時需保有高敏銳工作，容易產生倦怠，或許在收支不平衡情狀之下，容易離職從事其他行業。

（四）教育程度

在教育程度的變項對主觀幸福感有顯著差異，驗證結果發現學歷以大專院校對主觀幸福感大於高中（職）及以下。根據彭仕騰（民 108）指出主觀幸福感隨著教育程度的成長而有所提升。由此分析，得知教育程度越高對於自我管理及情緒管理有相對認知，因此主觀幸福指數就越高。研究中回收樣本數以大學院校居多佔 42.6%，這應該與台灣近 20 年來廣設大學，故取得大專以上學歷人口佔比較高，以致台灣民眾學歷程度普遍提升有很大的相關性。

（五）婚姻狀況

本研究採已婚、未婚、其他三類，經過事後比較 Scheffe 發現 P 值皆大於 0.05，樣本數以未婚 103 人(27.6%)，已婚 237 人(63.5%)，其他 33 人(8.8%)，調查對象婚姻狀況以已婚居多。結果顯示不同婚姻狀況在休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感各構面並無顯著差異。

（六）子女人數

本研究在子女人數變項對主觀幸福感有顯著差異，樣本結果子女人數 3 個(含)以上雖只佔樣本數 6%，但主觀幸福感大於無子女。推估有子女者，享受養育子女的天倫之樂。陳妮婉、張彩秀、張淑萍、宋琇鈺(民 100) 研究中提出，育有子女 3 個(含)以上之護理人員會比無子女得到主觀幸福感為最高，結論得知，養育子女的父母較會與人群互動、享受親子之間的情感互動，家庭支持度較高，因此主觀感受生活滿意較好；生活重心放在照顧家庭，心靈有寄託、情感有依靠，因而對生活很滿足，相較之下，無子女在情感上較空虛無寄託而容易感到生活乏味，因此在生活滿足感較育有 3 個(含)以上子女的護理人員低。與本研究以子女人數探討主觀幸福感結論是相同的。也符合劉怡君(民 108) 認為台灣人對幸福感與社會價值的重視，傳統文化價值重視家庭的成員且互動良好的幸福感。

（七）平均月收入

平均月收入的變項對主觀幸福感有顯著差異，研究結果發現平均月收入 60,001 元以上及 40,001~60,000 元主觀幸福感大於月收入 20,000 元以下；在主觀幸福感構面上 40,001~60,000 以上的顯著高於月收入 20,000 元以下的，說明主觀幸福感還是有關聯到收入多寡的問題。林宜蔓(民 93) 研究中也提到金錢對主觀幸福感存在一定程度影響力。研究結果表示平均月收入較高新娘秘書，主觀幸福感相較高於收入較低新娘秘書。

（八）居住地

居住地區變項對主觀幸福感有顯著差異，研究結果證實新娘秘書居住地區在中部與南部，主觀幸福感大於居住地北部，推估北部資

訊多，時尚訊息傳播較中南部快，新娘秘書從業人員也較多，競爭激烈所以壓力較大，產生主觀幸福感相對較中南部低。

二、休閒效益對工作滿意度、主觀幸福感有顯著正向影響

(一) 休閒效益對工作滿意度具有顯著正向之影響

根據統計的分析結果顯示，新娘秘書休閒效益對工作滿意度具有顯著正向影響關係。研究結果顯示「休閒效益」影響「工作滿意度」達顯著水準 P 值為 $0.000^{***} < 0.001$ ，且 T 值為 $16.752 > 1.96$ 達顯著水準，因此 $H4$ 成立。說明新娘秘書休閒效益與對工作滿意度具有正向影響能力。其表示，新娘秘書參與休閒活動得到良好益處，其對工作滿意度也越佳。本研究結果與姚演芬（民 106）研究工作者休閒效益對工作滿意度有正向關係結論是一致。研究顯示實證，新娘秘書參與休閒活動得到休閒效益愈高時，投入工作時也會產生較高的滿意度，進而讓婚禮工作進行更加順利圓滿。

(二) 休閒效益對主觀幸福感具有顯著正向之影響

根據統計的分析結果顯示，新娘秘書休閒效益對主觀幸福感具有顯著正向影響關係。研究顯示「休閒效益」影響「主觀幸福感」達顯著水準 P 值為 $0.000^{***} < 0.001$ ，且 T 值為 $11.595 > 1.96$ 達顯著水準，因此 $H5$ 成立。說明新娘秘書休閒效益與對主觀幸福感具有正向影響關係，其表示，新娘秘書休閒活動參與所得到效益良好，其對主觀幸福感也越佳。陳麗珠（民 103），研究馬拉松跑者休閒效益對幸福感有正向關係，結果是一致的；葉時滔（民 104）研究發現運動俱樂部參與者的幸福感，會因為休閒效益受到影響。結論得知，運動俱樂部參與者感受的休閒效益愈佳時，參與者會知覺本身的幸福感越提升。結論與本研究是一致的，休閒效益對主觀幸福感影響力皆達正向影響。

(三) 工作滿意度對主觀幸福感具有顯著正向關係。

根據統計的分析結果顯示，新娘秘書工作滿意度對主觀幸福感具有顯著正向影響關係。研究結果顯示「工作滿意度」影響「主觀幸福感」P 值為 $0.007^{**} < 0.01$ ，且 T 值為 $2.696 > 1.96$ 達顯著水準，因此 H6 成立。說明新娘秘書工作滿意度對主觀幸福感具有正向影響能力，其表示，新娘秘書在工作時產生內在滿意使心情感覺愉悅；外在滿意受到肯定、讚賞而產生正向情緒，提升其工作效率，滿意度越高則主觀幸福感也越佳。本研究與陳瓊瓊、何建德、李城忠（民 107）研究企業內部員工發現，工作滿意度對幸福感有正向顯著影響關係。表示內部員工，工作滿意度會正向影響幸福感。結論，企業員工的工作滿意度越高，有助於增加員工的主觀幸福感。

(四) 工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感之間具有中介效果

經由迴歸分析發現休閒效益對工作滿意度、主觀幸福感分別具有顯著正向影響；工作滿意度對主觀幸福感亦具有顯著正向影響；且由同時考慮休閒效益與工作滿意度對主觀幸福感的複迴歸分析結果得知，休閒效益對主觀幸福感的迴歸係數由原來的 0.367 下降為 0.128 ($P < 0.01$)，因此工作滿意度在休閒效益與主觀幸福感之間具有部份中介效果，研究假設 H7 成立。此一結果顯示，休閒效益可以部分透過工作滿意度變項的中介影響之下，影響主觀幸福感。新娘秘書於工作時會面臨困難造成情緒不安與失落感，除家人給予溫暖安慰及鼓勵外，適時的參與休閒活動得到效益，也需要業界朋友師長給予關心支持相互打氣，如能在工作時發揮專長，獲得升遷的機會等自我肯定滿足，其得到適度的工作滿意，進而能提升其幸福感。

5.2 管理意涵

本研究以新娘秘書從業人員為探討研究對象，透過統計分析，以量化的表現來說明新娘秘書從業者由休閒效益、工作滿意度及主觀幸福感之間相互關係是否有充分了解，由休閒效益得知工作滿意度對主觀幸福感中，可得到調節的效果，以便提供給新娘秘書從業人員及後續研究者延伸之參閱。

本研究結論，工作滿意度對休閒效益與主觀幸福感間具有中介效果，經研究證實休閒效益對工作滿意度具有正向影響關係，工作滿意度對主觀幸福感具有正向影響關係，休閒效益對主觀幸福感具有正向影響關係。而休閒效益會透過工作滿意度影響主觀幸福感，說明新娘秘書對工作滿意度程度會輾轉的影響其個人主觀幸福感。過去研究者探討新娘秘書，鮮少以工作滿意度為休閒效益與主觀幸福感之間為中介議題，經本研究結果發現，工作滿意度在新娘秘書的休閒效益與主觀幸福感之間，具有部分中介效果。所以可以證實新娘秘書常常參與休閒活動來鍛鍊體力、保持身材、適時發洩自己的負面工作情緒，改善身心緊繃壓力，參與社交活動結交新朋友、增廣見聞達到增加知識而獲得休閒效益；自信心增加產生正面情緒，進而提升工作滿意度。所以執行工作任務時，內在、外在滿意度顯示越高，不論是對未來工作升遷制度的外在滿足；還是因受到外人肯定讚賞的內在滿足，都會直接影響個人正向情緒，保持樂觀態度提升主觀幸福感。結論得知，新娘秘書在工作之餘獲得良好休閒效益，將可增加工作時帶來愉悅的心情，提升工作士氣保有正向情緒提升主觀幸福感。

5.3 建議

本節針對上述研究中所得到的結果，對於新娘秘書從業者及後續研究提供建議以供參考。

研究結果顯示新娘秘書之主觀幸福感對於個人背景變項，年齡、教育程度、子女人數、平均月收入、居住地有部份顯著差異，因此建議新娘秘書可以在專業技術上提升與增加商業行銷宣傳、架設網站行銷自己作品，加強廣告效應增加曝光率，相對提升收入，增加留任機會，以地區探討結果北部新娘秘書主觀幸福感較缺乏，或許是因為從事新娘秘書工作者多，競爭較激烈，面臨少子化結婚人數年年下降，在僧多粥少之下，收入減少造成生活壓力大增，建議新娘秘書應適時的參與休閒活動，因為要先鍛鍊好體能才能長時間為新娘服務，畢竟新娘秘書工作除了要專業技術，更要有體能跟耐力與正向的情緒及樂觀的人生觀，透過專業進修、加強學習技能及審美觀，以專業能力提升工作成效，增加工作滿意度，產生個人主觀幸福感。

5.4 研究限制

從事新娘秘書工作目前還是以女性居多，佔樣本數 96%，男性只佔 4%偏向少數，以從事美容相關行業女性占多數的情況相似，或許是因為傳統道德與社會習俗因素，需要服務新娘換裝與時時刻刻貼身服務的工作，男性新娘秘書比較讓人產生忌諱，但目前時尚相關行業如：美髮造型師、百貨彩妝專櫃男性造型師也很受歡迎，就業人數遽增，具了解新娘秘書行業男性工作者已漸漸加入，將有待後續觀察。

本研究以全台灣新娘秘書為發放對象，僅採用問卷調查，以量化研究方式，推論新娘秘書休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感的關係，未能與受測對象進行深度訪談，瞭解他們在內心更深層的想法，建議後續研究者可以在量化研究中再增加質性訪談或個案研究的方式進行探討，進行深度訪談內心更深層的想法，探討量化研究無法了解的部分，以獲得更深入瞭解將使研究結果更臻完善。

參考文獻

一、中文文獻

1. 內政部統計處 (民 103)，結婚登記對數—按區域別分，
<http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>。
2. 方藝錡 (民 108)，新娘秘書的美麗與哀愁，遠東科技大學創新設計與創業系碩士論文。
3. 王怡菁、施慧珉 (民 88)，籃球活動參與者在休閒效益與幸福感之分析，弘光學報，第 55 期，49-66 頁。
4. 王俊翔 (民 98)，信任關係、工作滿足、知識分享與組織創新關係之研究—以新竹地區資訊業者為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
5. 王秋美 (民 108)，公共服務動機與主觀幸福感之研究：以新北市國小教師為例，臺北市立大學人文藝術學院國民小學教師在職進修公民與社會教學碩士論文。
6. 甘珮諭 (民 106)，臺北市國民小學公務人員主觀幸福感與組織承諾關係之研究，國立臺北教育大學教育學院教育經營與管理學系教育政策與管理碩士論文。
7. 行政院性別平等會 (民 109)，https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Category.aspx?fs=EcfUJy%2fsRRPbnOe4TvO%2fJg%3d%3d。
8. 吳尤敏 (民 97)，新娘秘書執行婚嫁禮俗其諮詢角色功能之研究—以高屏地區為例，樹德科技大學應用設計研究所碩士論文。
9. 吳永發 (民 95)，路跑運動參與者持續涉入、休閒效益與幸福感之研究，國立體育學院體育推廣學系碩士論文。

10. 吳佩玲 (民 106), 公益旅遊者的參與動機、利他行為與主觀幸福感關係之探討, 國立高雄餐旅大學觀光研究所碩士論文。
11. 吳佩玲、蘇禾翟 (民 98), 新娘秘書市場導向之研究, 美容科技學刊, 第 6 卷, 第 1 期, 233-252 頁。
12. 吳佩珍 (民 103), 新娘秘書角色功能與市場需求之探討, 國立中正大學管理學院碩士論文。
13. 吳珩潔 (民 90), 大台北地區民眾休閒滿意度與幸福感之研究, 國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文。
14. 吳筱萍 (民 97), 消費者購物動機、體驗與休閒效益關係之研究—以好市多為例, 中國文化大學觀光事業研究所碩士論文。
15. 吳慧雯 (民 96), 科技工作人員的感激特質與主觀幸福感之相關研究：以社會支持和工作滿意為中介變項的路徑分析, 國立新竹教育大學教育心理與諮商學系輔導教學碩士班碩士學位論文。
16. 呂江梅 (民 106), 工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究—以人體彩繪從業人員為例, 南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士論文。
17. 李宜璇 (民 103), 領導風格、組織承諾、工作壓力、工作滿意度關係之研—以中興保全為例, 南華大學企業管理學系管理科學碩士論文。
18. 李芬如、盧昭彰、林家旭 (民 105), 新娘選擇結婚禮服造型之影響因素研究, 美容科技學刊, 第 13 卷, 第 2 期, 75-90 頁。
19. 李虹薇 (民 108), 南投縣教保服務人員工作壓力與工作滿意度關係之研究, 中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文。
20. 李素菁 (民 91), 青少年家庭支持與幸福感之相關研究—以台中市立國中生為例, 靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。

- 21.汪佳欣(民102),休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究—以嘉義縣國小教師為例,南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士論文。
- 22.初昌樂、楊世傑(民99),女性海外自助旅遊者生活型態、涉入程度與主觀幸福感之研究,休閒研究,第4卷,第2期,69-85頁。
- 23.周子平、王婉馨(民99),新娘秘書之專業特質與成功關鍵因素之探討,美容科技學刊,第7卷,第2期,183-210頁。
- 24.林大鈞(民101),人格特質、工作壓力與工作滿意關係之研究—以嘉義地區消防人員為例,南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
- 25.林良卷(民102),國小教師休閒參與、工作滿意度與幸福感間關係之研究—以中市為例,大葉大學管理學院碩士在職專班碩士論文。
- 26.林宜蔓(民93),游泳者持續參與在休閒效益與幸福感之研究,國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
- 27.林延柔(民107),工作壓力、工作滿意度及主觀幸福感之相關性研究—以中部某公立醫院護理人員為例中,臺科技大學醫療暨健康產業管理系碩士班碩士論文。
- 28.林欣慧(民91),解說成效對休閒效益體驗之影響—以登山健行為例,國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文。
- 29.林建成(民99),地方審計機關信任關係、工作滿足、知識分享與組織創新關係之研究,南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。
- 30.林桂樺(民102),工作滿意度對幸福感關係之研究—以某國營企業為例,育達科技大學行銷與流通管理系碩士論文。
- 31.林舒淳(民105),人格特質、工作壓力、工作滿意度關係之研究—以新娘秘書為例,南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。

32. 林雅敏 (民 108), 雲林縣國中生參與羽球活動休閒涉入、休閒體驗和休閒效益之研究, 國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文。
33. 林業展 (民 103), 參與動機、休閒效益、工作滿足與工作績效關係之研究—以馬拉松跑者為例, 南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
34. 林照子 (民 97), 新娘秘書對造型決策模式與專業能力需求之研究, 台南科技大學碩士論文, 未出版, 台南市。
35. 林路 (民 94), 林路老師新娘秘書入門指南, 臺北市: 時報文化。
36. 林慧玲 (民 104), 文康活動對於村里長之休閒效益、工作壓力與身心健康之研究, 南開科技大學休閒事業管理研究所碩士論文。
37. 邱文科 (民 93), 台北市婚紗攝影, 元智管理研究所碩士論文。
38. 邱芸綉 (民 103), 社會支持、工作壓力、工作滿意度與幸福感關係之研究—以新娘秘書為例, 南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
39. 邱雯瑛 (民 103), 工作壓力與教師主觀幸福感關係之研究—以組織支持為調節變項、勞務為中介變項, 國立臺南大學教育學系教育經營與管理碩士論文。
40. 姚演芬 (民 106), 中華電信員工休閒活動參與動機、休閒效益與工作滿意及幸福感之研究, 南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文。
41. 柯又綜 (民 103), 登山健行者休閒效益、家庭支持與幸福感關係之研究—以獨立山國家步道為例, 南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文。
42. 紀成進 (民 100), 臺中市國民中學教師兼任行政工作人員工作壓力、休閒參與及休閒阻礙之研究, 逢甲大學土地管理學系碩士在職專班碩

- 士論文。
- 43.孫雅惠(民107),中高齡路跑參與者休閒動機、休閒效益與幸福感之研究,南開科技大學福祉科技與服務管理所。
 - 44.徐承毅、李文雄、許志賢(民96),人事人員個人背景對工作滿意度之研究—以T公司為例,通識研究集刊,第11期,217-250頁。
 - 45.馬于雯(民95),害羞、社交自我效能以及主觀幸福感之相關研究—以軍校生為例,政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。
 - 46.高希均、石滋宜(民85),競爭力手冊,臺北:天下文化。
 - 47.高俊雄(民84),休閒利益三因素模式,戶外遊憩研究,第8卷,第1期,15-28頁。
 - 48.張少熙(民92),台灣地區中學教師參與休閒運動行為模式之研究,國立臺灣師範大體育學系碩士論文。
 - 49.張見文(民103),國小單車畢業典禮參與者的參與動機和休閒效益之研究,國立屏東教育大學體育學系碩士班碩士論文。
 - 50.張珈瑛、陳南琦、林青輝(民101),大專校院學生對休閒舞蹈課程涉入程度與休閒效益之相關研究,中原體育學報,第1期,64-71頁。
 - 51.張婉玲(民106),社區公園使用者休閒動機、休閒效益與幸福感關係之研究—桃園區龍岡公園使用者為例,開南大學觀光運輸學院碩士在職專班碩士論文。
 - 52.張淑惠(民99),醫院員工工作滿意度與主觀幸福感之相關探討,美和科技大學健康照護研究所碩士論文。
 - 53.張誠信(民107),社區公園使用者休閒動機、休閒效益與幸福感關係之研究—以桃園區龍岡公園使用者為例,開南大學觀光運輸學院碩士在職專班(觀光休閒組)碩士論文。

- 54.張嘉苓(民99),新娘造型設計的變換對消費者視覺感觀之影響性探討,美容科技學刊,第7卷,第4期,91-106頁。
- 55.梁美玲(民106),高中職觀光科學生人格特質、休閒參與與休閒效益之研究—以彰化縣某高職為例,朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文。
- 56.郭芯怡(民104),中高齡登山者休閒動機與休閒效益之相關研究,國立屏東大學生態休閒教育教學碩士學位學程論文。
- 57.郭進財(民97),我國大學院校優秀運動員的休閒參與、自由時間管理、休閒效益與訓練效果之研究,國立臺灣體育大學(桃園)體育研究所博士論文。
- 58.郭進財、高俊雄(民97),大專校院優秀運動員休閒參與、自由時間管理、休閒效益與訓練效果之研究,國立臺灣體育大學論叢,第19卷,第2期。
- 59.陳妮婉、張彩秀、張淑萍、宋琇鈺(民100),護理人員健康促進生活型態與生活品質之關係探討,澄清醫護管理雜誌,第7卷,第2期,27-37頁。
- 60.陳怡岑(民108),休閒運動參與者涉入程度、流暢體驗與幸福感之研究,大仁科技大學休閒運動管理系休閒事業管理碩士班碩士學位論文。
- 61.陳明雅、黃建文、陳羽佳、陳美茹、吳秀君(民100),新娘秘書應具備的專業能力評估,美容科技學刊,第8卷,第4卷,131-148頁。
- 62.陳佩汝(民105),產業人才投資計劃之新娘秘書課程探討,正修科技大學化妝品與時尚彩妝研究碩士論文。
- 63.陳春安(民98),路跑運動參與者涉入程度、流暢體驗與休閒效益之研究,南台科技大學休閒事業管理系碩士論文。

- 64.陳郁唯（民 107），國民小學教師時間管理與工作滿意度關係之研究，國立臺中教育大學教育學系教育行政與管理碩士在職專班論文。
- 65.陳嘉雯（民 94），登山健行活動之登山客持續涉入、休閒效益與幸福感關係之研究，銘傳大學觀光研究所碩士班碩士論文。
- 66.陳鳳如（民 101），產業群聚效益對企業創新績效之影響—以新娘秘書相關產業群聚為例，國立暨南國際大學管理學院經營管理碩士學位學程碩士在職專班碩士論文。
- 67.陳麗珠（民 103），馬拉松跑者參賽動機、休閒效益與幸福感之相關研究-以府城安平仲夏夜浪漫星光馬拉松為例，南華大學休閒產業經濟學系碩士論文。
- 68.陳瓊瓊、何建德、李城忠（民 108），與企業內部休閒活動與工作滿意度、幸福感關係之研究，運動與健康研究，第七卷，第一期。
- 69.勞動部（民 108），職類別薪資調查報告中心網站，<https://www.mol.gov.tw/media/1380846/be06.pdf>。
- 70.彭仕騰（民 107），職場自我管理與幸福指數之關係研究，環球科技大學中小經營策略管理研究所碩士論文。
- 71.彭椿榮（民 100），電視台駐地記者在休閒參與、工作壓力休閒調適與休閒效益之研究，國立臺灣師範大學體育學系碩士論文。
- 72.彭錦鵬、李俊達（民 101），影響主觀幸福感因素之研究—中央研究院歐美研區為例，國立台灣師範大學健康促究所台灣競爭力論壇。
- 73.黃美鳳（民 103），新娘秘書興起與專業化的過程，元智大學社會暨政策科系碩士論文。
- 74.黃國書（民 102），軍訓教官之社會支持、工作滿意度及幸福感關係研究—以雲嘉南地區高中職軍訓教官為例，南華大學企業管理系管理科

- 學碩士論文。
- 75.黃梅黎(民108),主管領導風格、組織文化知覺、工作滿意與員工主觀幸福感之影響越南員工為例,龍華科技大學企業管理系碩士論文。
 - 76.黃惠理(民104),在地銀髮族健康促進生活型態與主觀幸福感相關研究,以臺南市安定進與衛生教育學系碩士論文。
 - 77.楊佳蓉(民105),新娘秘書成功關鍵因素與行銷策略之研究,萬能科技大學化妝品應用與管理研究所碩士論文。
 - 78.楊怡寧(民95),休閒參與休閒滿意與幸福感關係之研究—探索休閒多樣性之影響,國立嘉義大學休閒事業管理研究所碩士論文。
 - 79.楊胤甲(民95),愛好自行車休閒運動者之流暢體驗、休閒效益與幸福感關係之研究,私立靜宜大學觀光事業研究所碩士論文。
 - 80.葉時滔(民104),休閒效益與幸福感關聯之研究—以台灣地區新北市運動俱樂部參與者為例,國立嘉義大學體育與健康休閒學系碩士論文。
 - 81.詹宸璋(民103),新娘秘書行銷策略之研究：以消費者、新娘秘書及專業補習班三方觀點探討之,銘傳大學管理學院高階經理碩士學程在職專班碩士論文。
 - 82.廖英瓔(民98),新竹科學園區工程師之休閒滿意度與主觀幸福感之研究,國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文。
 - 83.劉怡君(民108),旅遊攝影者人格特質、休閒涉入、心流體驗對幸福感影響之研究,大葉大學休閒事業管理學系碩士班碩士論文。
 - 84.樊昌育(民94),轉換型領導對於員工工作滿意度與組織承諾之影響—以台灣某科技公司大陸廠為個案分析,國立中央大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文。
 - 85.歐鈺婷(民104),新娘秘書專業能力指標建構之研究,經國管理暨健

- 康學院健康產業管理研究所碩士論文。
86. 蔡有泰 (民 107), 休閒涉入、休閒效益對工作壓力與離職意願之相關研究以職業軍人為例, 景文科技大學旅遊管理系觀光與餐旅管理碩士班碩士論文。
87. 蔡秀卿 (民 100), 臺中市國小教師休閒活動類型與幸福感之相關研究, 中臺科技大學健康產業管理研究所碩士論文。
88. 蔡宜靜 (民 106), 臺南市國小親子休閒參與及休閒效益之研究, 國立屏東大學生態休閒教育教學碩士班碩士論文。
89. 鄭秀雯 (民 102), 公司主管領導風格、組織文化、工作滿意與員工離職傾向之研究—以南部某家科技公司為例, 南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
90. 蕭妙羚 (民 103), 顧客對服務品質的期望與認知之研究—以新娘秘書產業為例, 淡江大學, 教育科技學系碩士在職專班碩士論文。
91. 蕭美玲 (民 103), 中高齡婦女參與社區舞蹈運動之休閒效益、心流體驗與幸福感之研究, 臺北市立大學休閒運動管理學系碩士學位論文。
92. 賴珮米 (民 95), 國中童軍團長工作滿意度及其相關因素之研究, 國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班。
93. 賴盈孝、陳建廷、徐瑋函 (民 107), 體型雕塑者的休閒動機、休閒涉入、休閒效益、幸福感相關之研究, 運動休閒管理學報, 第十五卷, 第四期。
94. 薛惠瑛、蕭雅美、陳美秀 (民 105), 新娘髮妝造型設計之研究, 美容科技學刊, 第 13 卷, 第 1 期, 45-66 頁。
95. 謝佳宏、詹宸瑋、江季芸 (民 108), 新娘秘書創業策略之研究: 以新進新娘秘書、專業補習班講師、以及消費者三方觀點探討之, 企業管

理學報，第 108 期，43-63 頁。

96. 謝玫芸 (民 96)，高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究，國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
97. 謝惠湄 (民 102)，公立幼兒園教師休閒運動參與動機和休閒運動效益之研究—以高雄市為例，樹德科技大學資訊管理系碩士論文。
98. 鍾開屏 (民 102)，空軍嘉義基地人員社會支持、幸福感與工作績效關係之研究，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
99. 顏秀芳 (民 96)，網路社會學通訊，嘉義大學家庭教育所研究生碩士論文。
100. 蘇麗秋 (民 101)，人格特質、工作壓力與工作滿意度關係之研究—以嘉義縣國小教師為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。

二、英文文獻

1. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
2. Guilford, J. P. (1965), Fundamental Statistics in Psychology and Education (4th ed.), New York: McGraw-Hill.
3. Herzberg, F. (1966), Work and the Nature of Man, Chevelend: World Publishing Co.
4. Kaiser, H. F. (1974), An Index of Factorical Simplicity, Psychometrica, Vol. 39, pp. 31-36.
5. Mannell, R. C. & Kleiber, D. A. (1997), A Social Psychology of Leisure, State College: PA.
6. Maslow, A. H. (1943), A Theory of Human Motivation, Psychological Review, Vol. 50, No. 4, pp.370.
7. McClelland, D. C. (1961), The Achieving Society, Princeton, NJ: Van Nostrand Reinhold Co.

附錄一 問卷

親愛的 新秘夥伴 您好：

首先非常感謝您撥冗填答本問卷。本問卷主要的目的在探討 新娘秘書工作者之休閒效益、工作滿意度與主觀幸福感之關係與影響。這份問卷包含五個部分，答案無關對錯，請您就真實看法與感受來填答。本問卷所得的資料僅供學術研究，採不記名方式，不對外公開，不做其他用途，請放心填答。勞駕您在繁忙工作中撥冗填寫，衷心感謝您的協助與指導。

敬祝 平安、健康

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指導教授:黃國忠博士

研究生：黃世華敬啟

第一部分 個人基本資料(共 8 題)

- 1.性別：男 女
- 2.年齡： 21~30 歲 31~40 歲 41~50 歲 51 歲以上
- 3.服務年資(擔任新娘秘書工作之年資)： 3 年以下 4~6 年 7~9 年
 10~12 年 13~15 年 16 年上
- 4.教育程度： 高中(職)及以下 專科 大學院校 研究所(含)以上
- 5.婚姻狀況： 未婚 已婚 其他
- 6.子女人數： 0 個 1 個 2 個 3 個(含)以上
- 7.平均月收入： 20,000 元以下 20,001~40,000 元 40,001~60,000 元
 60,001 以上
- 8 您的居住地： 北部 中部 南部 其它

第一部份：休閒效益

本部份的問題是瞭解您對『休閒效益』之看法，請依您的感受，在適當的『』內打『✓』

請您依據新娘秘書工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級；「5」：非常同意、「4」：部分同意、「3」：沒意見、「2」：部份不同意、「1」：非常不同意。		非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
題號	題目	5	4	3	2	1
1	參與休閒活動，可以使我紓解工作疲勞與壓力。					
2	參與休閒活動，能讓我適時發洩自己的情緒。					
3	參與休閒活動，讓我達到身心放鬆。					
4	參與休閒活動，可以有效改善睡眠障礙。					
5	參與休閒活動，可以鍛鍊體力、保持身材。					
6	參與休閒活動，可以使我心情開朗、增添生活樂趣。					
7	參與休閒活動，可以讓我接觸新事物、增廣見聞。					
8	參與休閒活動，讓我結交更多好朋友。					
9	參與休閒活動，讓我更有自信。					
10	參與休閒活動，可以增進自我滿足感。					
11	參與休閒活動，可以考驗自己活動的耐力。					
12	參與休閒活動，可以與同伴相處更和諧。					
13	參與休閒活動，能與朋友共同分享學習經驗。					
14	參與休閒活動，能夠對自己更加了解。					
15	我覺得和朋友一起完成休閒活動讓我很快樂。					

第二部份：工作滿意度

本部份的問題是瞭解您對『工作滿意度』之看法，請依您的感受，在適當的『』中打“✓”

請您依據新娘秘書工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級； 「5」：非常同意、「4」：部分同意、「3」：沒意見、「2」：部份不同意、「1」：非常不同意。		非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
題號	題目	5	4	3	2	1
1	我對目前工作的情況，感到滿意。					
2	我對工作付出得到的報酬，感到滿意。					
3	我對工作未來發展，感到滿意。					
4	我對工作時能感受幸福氣氛，感到滿意。					
5	我對工作時能獲得家人全力支持，感到滿意。					
6	我對工作時讓我心靈上得到快樂，感到滿意。					
7	我對工作讓我發揮我的專長，感到滿意。					
8	我對工作表現良好能獲得客戶的讚賞，感到滿意。					
9	我對工作能讓我提升自我，感到滿意。					
10	我對工作能表現我的夢想，感到滿意。					
11	我的工作是人感到敬佩的工作，感到滿意。					
12	我對工作時能獲得充分支配權，感到滿意。					
13	我對工作可以服務他人，感到滿意。					
14	我對工作讓我有成就感，感到滿意。					
15	我對工作可以讓我有更多的學習機會，感到滿意。					
16	我對工作能在業界中受到尊重，感到滿意。					
17	我對工作可以讓我得到穩定收入，感到滿意。					
18	我對工作時能發揮團隊精神，感到滿意。					

第三部份：主觀幸福感						
本部份的問題是瞭解您對『主觀幸福感』之看法，請依您的感受，在適當的『 <input type="checkbox"/> 』中打“✓”						
請您依據新娘秘書工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級； 「5」：非常同意、「4」：部分同意、「3」：沒意見、「2」：部份不同意、「1」：非常不同意。		非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
題號	題目	5	4	3	2	1
1	我喜歡我目前的生活。					
2	我覺得生命很有意義、有目標。					
3	我的工作能帶給我成就感。					
4	覺得我時時都有無限的精力。					
5	我總是面帶笑容。					
6	我對金錢可以運用自如。					
7	我對自己的經濟狀況感到滿意。					
8	我對未來感到樂觀。					
9	我認為來到這個世界是美好的。					
10	家人以我的工作為榮。					
11	我覺得和朋友在一起很快樂。					
12	我有自信接受工作或生活中的挑戰。					
13	我對生活中發生的事情都很有參與感。					
14	我可以帶給別人歡樂。					
15	我很喜歡自己，常給自己鼓勵加油。					
16	我常保持輕鬆自在的心情。					
17	我有固定運動習慣。					
18	我的健康狀況良好。					
19	我每天早上起床都覺得是美好一天的開始。					
20	我每次都以快樂的心情投入工作。					