



國立屏東大學企業管理學系

專題論文

Department of Business Administration

National Pingtung University

Special Project

遠距工作下女性且需照顧幼兒與資訊安全認知對工作績效的影響

研究生：黃湘蓮、莊雯淳、黃昱庭

指導教授：李伶珠 博士

中華民國 112 年 5 月

May 2023

致 謝

回顧專題從無到有，首先誠摯的感謝指導教授李伶珠老師，有幸能夠在求學期間成為李老師的指導學生，並由衷感謝李老師悉心的教導與栽培，我們三位組員才得以共同完成此份專題。李老師總能在我們遇到困難時，指點我們正確的方向，使我們在撰寫專題期間對遠距工作有更深入的了解。其次感謝兩位組員，讓我深刻地體會到團隊的力量，彼此體諒、互相幫助和不計較的精神，都是在學業上學習不到的特質，非常感激這一路上有你們的陪伴與鼓勵，我一定會很想念與你們在線上開會時，絞盡腦汁琢磨那一字一句的樂趣。最後，感謝無私栽培我的家人們，因為有他們的全力支持，我才能順利的完成專題與學業。(黃湘蓮)

謝謝李伶珠教授的指導，從剛開始的主題發想，到最後的結論撰寫，都一一指導著我們，這次的討論方式幾乎都是以遠距的方式，因此有時會開會到很晚，教授也都會與我們討論至那麼晚，也會適時的提醒我們進度，不會給予我們太大的壓力，且在撰寫專題期間，教授給予的知識不僅在專題上，也會給予我們一些實務上的分享，讓我們學到了很多。再來感謝我的組員們，當我在撰寫過程中遇到困難時，她們也會即時伸出援手，雖然我們只有三個人，但我們每個人都盡了自己最大的努力，共同完成這份專題。也要感謝我的阿嬤，在我每次討論專題到很晚時，都會準備宵夜給我吃，幫我加油，讓我更有動力的往前衝。(莊雯淳)

此專題的完成，首先非常感謝指導教授 李伶珠教授，在教導我們撰寫專題過程中，以嚴謹的態度要求我們，讓我們學習到這種架構模式會出現在哪種地方，以及應用在哪種情況，在撰寫期間也不斷地鼓勵我們，讓我們受益良多。感謝我的專題組員，在我有缺失的地方提醒並幫助我，且互相督促完成該負責的段落，讓我堅持完成專題。感謝我的家人，在我遇到挫折時，給予我建議，讓我以新的方向思考，並在我需要幫助時給予協助，讓我無後顧之憂地完成專題。(黃昱庭)

摘要

由於 COVID-19 疫情肆虐，政府為了延緩疫情的擴散，緊急要求企業實施員工分流辦公或遠距工作。在疫情持續且各項通訊軟硬體的升級後，已逐步改變員工習以為常的工作型態。因此本研究希望探討在後疫情時代的三個相關議題：(1) 採用遠距工作之頻率是否影響工作績效；(2) 女性且有幼兒需照顧是否影響遠距工作績效；(3) 資訊安全認知程度是否影響遠距工作績效。

本研究以在臺灣地區有遠距工作經驗之工作者為研究對象，採用問卷調查的方式，並透過網路進行問卷發放，進行調查與假說驗證。回收有效問卷共計 252 份，藉由回收的問卷中，分析遠距工作之頻率、女性且有幼兒需照顧與資訊安全認知對工作績效的影響與相關連結性為何。

研究結果發現，遠距工作頻率對工作績效會產生負面的影響，但有幼兒照顧需求的女性在遠距工作期間的工作績效表現較佳，主要原因為在產出不變之下，投入較少，導致績效表現較佳。而具備較高資訊安全認知的遠距工作者，在遠距工作期間的投入並無明顯改變，但其工作產出增加，因此績效表現也較佳。遠距工作雖有利於女性兼顧職場與家庭，但是也可能降低與主管或同事互動，而減少升遷或擔任要職的機會，此外，傳統女性被賦予更多家事及照顧幼兒責任，在遠距工作後，雙重負擔不見得有利於女性。

關鍵詞：遠距工作、女性工作者、幼兒照顧、母職薪資懲罰、工作績效、資訊安全認知

目錄

致謝.....	I
摘要.....	II
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機與目的.....	1
第三節 研究流程.....	3
第二章 文獻探討.....	4
第一節 遠距工作.....	4
第二節 女性職場困境.....	5
第三節 幼兒照顧.....	7
第四節 資訊安全認知.....	8
第五節 工作績效.....	8
第六節 工作分類.....	8
第三章 研究設計.....	10
第一節 研究架構.....	10
第二節 研究變數.....	10
第四章 實證分析.....	13
第一節 樣本敘述性統計.....	13
第二節 相關係數分析.....	19
第三節 實證結果分析.....	22
第五章 結論與建議.....	28
第一節 研究結論.....	28
第二節 研究限制.....	30
第三節 建議.....	30
參考文獻.....	31
中文文獻.....	31
英文文獻.....	35
附錄—本研究問卷.....	36

圖次

圖 1-1 研究流程圖.....	3
圖 3-1 工作績效受影響因素模式圖.....	10

表次

表 2-1 遠距工作之不同型態	4
表 2-2 遠距對職場委屈與騷擾的可能影響	5
表 3-1 遠距工作頻率構面之衡量問項	11
表 3-2 資訊安全認知構面之衡量問項	11
表 3-3 遠距工作投入構面之衡量問項	12
表 4-1 性別分布之次數分配表	13
表 4-2 年齡分布之次數分配表	14
表 4-3 教育程度分布之次數分配表	15
表 4-4 幼兒照顧分布之次數分配表	15
表 4-5 公司總年資分布之次數分配表	16
表 4-6 行業別分布之次數分配表	17
表 4-7 工作職務分布之次數分配表	18
表 4-8 遠距工作投入與各構面之皮爾森 (Pearson) 相關性.....	19
表 4-9 遠距工作產出與各構面之皮爾森 (Pearson) 相關性.....	20
表 4-10 遠距工作績效與各構面之皮爾森 (Pearson) 相關性.....	21
表 5-1 研究結論彙整表	28

第一章 緒論

第一節 研究背景

在 1980 年時，遠距工作 (Telework) 已經開始被提出並討論，然而現今的網路科技與通訊技術遠比 40 多年前發達許多。除了網路科技的進步，替遠距工作的實施奠定堅實基礎，在 2020 年開始爆發的 COVID-19 病毒，成為台灣遠距工作進展快速的幕後推手。

因 COVID-19 病毒於 2020 年迅速的在全球蔓延開來，且病毒具有極大的傳染力，迫使人們不得不改變習以為常的工作型態，從實體辦公變遠距工作，從集體上班變成分流上班。在台灣的遠距工作並不像國外如此盛行且成熟，因此許多企業及員工仍不適應遠距工作的型態。

隨著網路及通訊科技技術的快速發展，人與人的溝通已不再被距離受限，而台灣政府因應疫情爆發而宣布在 2021 年 5 月要求企業實施遠距工作及分流上班，學校機關也開始進行遠距教學，於是大家開始頻繁使用視訊會議軟體及利用雲端共享，來進行更快速且有效率的資訊傳遞。但大多數的企業都無法在第一時間因應遠距工作的型態，特別是一邊需照顧幼兒，一邊需兼顧工作的女性族群。因此本研究欲探討遠距工作頻率、女性且有幼兒需照顧與資訊安全認知對工作績效的影響。

第二節 研究動機與目的

由於現代科技的進步，許多工作模式皆受到影響，也使得一些工作上的文件、資訊及溝通，能更快速地傳達給對方，也因此發展出「遠距工作」。此工作型態在國外，尤其是歐美國家已經實施了一段時間，與台灣相較之下成熟許多，甚至有些公司 (如：Automattic) 完全以遠距工作的模式來進行，部分遠距公司 (如：Twitter、Facebook、Google 及 Amazon) 則有提出混合型工作模式，或是除了需在現場工作之員工以外，其餘員工被允許繼續在家工作的現象正逐漸盛行。推行

遠距及混合模式之公司給予的因應對策有「依照所在地區，給付在地薪水」或是「增加 1000 元美金補助款，彌補員工在家工作額外產生的成本」(劉容皿, 2021)。

2021 年 5 月台灣提升疫情警戒至第三級，同時遠距工作也在政府的推行下開始實施，隨著全民共同落實防疫措施，於 7 月起，調降至第二級警戒。當全國認為疫情已受到控制時，不料 2022 年變種病毒 Omicron 席捲全球，台灣境內新冠肺炎疫情再度急遽升溫。新冠疫情雖帶來許多災難，卻也促成遠距工作的加速發展，而在此一工作型態下，企業與遠距工作者更有資訊安全的認知，並且也意識到需更加重視資訊安全的相關問題，因此本研究欲探討，遠距工作型態在台灣是否會因遠距工作頻率而呈現出不同的績效水準，而具備較高資訊安全認知的遠距工作者，對於工作績效是否能有較佳的表現。

遠距工作對於績效的影響有正反兩極的評價，而女性與男性工作者在遠距期間的績效表現也存在著差異，儘管女性的社會地位逐漸受到重視，但家庭地位卻始終無法擺脫傳統觀念的束縛，在未實施遠距工作前，「母職薪資懲罰」已普遍存在，即育有子女數越多，薪資越低的現象(許碧純與邱皓政, 2015)。此外，女性做家事被稱之為「本份」，而男性卻被稱讚為「勤勞體貼」。而在遠距工作期間，家中有幼兒需照顧時，女性通常會比男性花費更多心力，因此，當疫情期間加上遠距工作，女性需在工作期間內照顧幼兒，還需如期完成工作任務，針對此工作狀態，本研究欲探討在遠距工作期間，女性需照顧幼兒時，是否會對工作投入和產出造成負面影響，因而影響工作績效。

基於上述研究動機，本研究目的為探討在後疫情時代，遠距工作時的頻率、女性需照顧幼兒與資訊安全認知對工作績效的影響。

第三節 研究流程

依據本研究動機與目的，將研究流程展開如圖 1-1 所示，共分為八個階段。自確定研究主題方向後，開始發想研究動機並擬定研究目的，藉文獻探討進行問卷之設計。

編製完問卷初稿後，首先透過專家訪談問卷之方式蒐集 6 份結構式訪談問卷，接著進行前測問卷之發放及修改，最後透過 Google 表單線上問卷進行發放與填寫。接著彙整問卷調查之統計資料，並以 SPSS 統計軟體進行問卷資料處理及統計分析，最後經由分析結果歸納出本研究之結論。

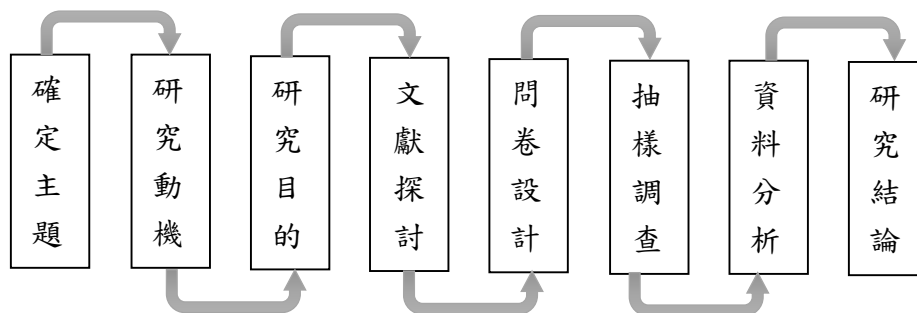


圖 1-1 研究流程圖

第二章 文獻探討

第一節 遠距工作

遠距工作是一種具備彈性的工作方式，使用資訊和通訊技術進行遠端工作，經常涉及電子資訊處理，並透過電子通訊的方式使遠端雇主和員工保持聯繫（Gray, Hodson and Gordon, 1993）。另外，亦有學者提到，遠距工作屬於一種工作實務，部分員工將其工作地點更改至非典型工作場所（例如：在家工作），從每週幾小時到幾乎全職，且使用科技技術與其他員工進行聯繫，以完成工作任務（Allen, Golden and Shockley, 2015）。

遠距工作的工作型態以 Peters and Heusinkveld（2010）提出三種主要模式「home-based teleworking」、「mobile teleworking」、「self-employed teleworking」，以下將依照遠距之不同類型的工作型態與描述進行比較，如表 2-1 所示。

表 2-1 遠距工作之不同型態

工作型態	工作描述
home-based teleworking 家庭式遠距工作	此遠距工作型態的工作地點為自家，員工之間透過訊息和新的通訊技術進行聯繫，並完成工作任務。
mobile teleworking 移動式遠距工作	此遠距工作模式讓員工不再侷限於固定的工作場所，只要員工使用具備網路的電子通訊設備進行工作，並與總部或同事保持聯繫即可。
self-employed teleworking 自雇式遠距工作	自由職業者，工作地點通常為自家的遠距工作者，大多數具備與小型企業相似的特質。

資料來源：依據 Peters and Heusinkveld（2010）及本研究整理

第二節 女性職場困境

Gibbs, Mengel and Siemroth (2021) 認為女性與男性相比，女性受到在家工作的負面影響較大，此原因可能是家庭環境中對於女性的要求相較於男性多，Gibbs, Mengel and Siemroth (2021) 研究結果顯示有孩子在家的員工相較於沒有孩子在家的員工，明顯增加了更多的工作時間。

本文依據魯皓平 (2014) 在台灣的統計調查，列出女性職場最常見的五個委屈及騷擾，本文再依據這五項來撰寫與遠距工作間之關係，其結果如表 2-2 所示：

表 2-2 遠距對職場委屈與騷擾的可能影響

委屈與騷擾前五名	依據魯皓平 (2014) 統計調查彙整	本文認為與 遠距工作間之關係
(1) 生理假限制過多	在請生理假時，往往要受到冷嘲熱諷，有些主管甚至會對該員工投射懷疑的眼光。	若執行遠距在家工作，女性可以在身體不適時調整自我狀態，也不會因為不在實體辦公室而影響工作進度。
(2) 認為女性不夠專業	此項較偏向於刻板印象，許多男性認為女性不夠聰明或反應不靈敏，甚至被人懷疑沒有職場上應有的專業，如：科學研究人員或是法官等等。	當遠距工作期間，只重視個人或與團隊的成果，而因此忽略性別，則可降低女性經常被認為不夠專業的現象。

委屈與騷擾前五名	依據魯皓平（2014） 統計調查彙整	本文認為與 遠距工作間之關係
(3) 職場性騷擾	有些惡劣的主管會利用職務之便，假裝幫女性職員整理服裝，或以關心之名，撫摸女性身體的行為，更曾有因為拒絕主管的性要求，而被解雇的案例發生。	當女性受到職場性騷擾，又因外在因素無法離職，而被強迫持續與性騷擾者共事，因此遠距工作可以減少與主管或同事的實體互動，大幅降低發生職場性騷擾的機率，也可避免與性騷擾者實體共事而產生的心理壓力。
(4) 懷孕女性求職困難	為節省人事成本，剛懷孕或新婚等女性經常受到求職碰壁的情況，還有主管會在面試時關切女員工的交友情況，如：有無男友、是否有結婚或懷孕的規劃等等。	若執行遠距在家工作，女性較不易因懷孕之因素而被辭退，與實體辦公相比，遠距工作的孕婦較可自由安排工作進度，也不易與公司營運狀況產生脫軌與職涯斷層之現象。
(5) 升遷機會不平等	此項較偏向於刻板印象，當學經歷都差不多、工作能力也在伯仲之間，最後卻是男性會先升職。因此經常有許多女性工作者在職場上遇到「玻璃天花板」的狀況。	若主管在遠距工作期間進行績效考核時，只著重於員工的績效水準，而不將性別納入考量之因素，則兩性晉升的機會相同，較不會有男女不平等的問題。

資料來源：依據魯皓平（2014）及本研究整理

過去文獻對於女性的薪資常以人力資本（Human capital）的觀點來解釋。如表 2-2 所述，雖然遠距工作有助於女性降低職場中的委屈與騷擾，然而，女性因被賦予更多的家庭責任，以致減少其累積經驗、技術與資歷的機會，進而使雇主

認為生產力較男性低 (Becker 1985 ; Mincer and Ofek 1982)。在遠距工作後，家庭成員留在家中的時間更多，以致所需操持的家務更多，使得女性在遠距工作時更易分心，進而影響工作績效。

第三節 幼兒照顧

根據行政院性別平等會 (2019) 公布的性別圖像中，15 歲以上有配偶之女性，顯示出女性平均每日付出的無酬勞動 (例如：做家事、照顧兒童等等) 時間為 4.41 小時，其中分配做家事的時間為 2.22 小時；而男性平均每日無酬勞動時間為 1.48 小時，做家事的時間僅有 0.73 小時。女性從小也都會被教導洗衣煮飯的一些家事 (潘彥秀, 2010)。有時先生雖然不忙，但就是不願意一起分擔家務，且先生並無像妻子一樣有固定的家務，假如妻子抱怨時，先生總能用各種理由去逃避，因此教養孩子的責任，皆會落在妻子身上，妻子必須一邊工作，又要處理家務以及教養小孩，這樣的情況對妻子造成極大的負擔 (林惠文, 2008)。

社會將母親的角色與育兒畫上等號，無論女性有無工作都是全職的母親，為了照顧子女，忽略自己的健康、朋友邀約等，即使自己在職場上的工作再怎麼忙，女性也會全心全意的實踐母職，身為高學歷的職業婦女也遵照著傳統社會對於母職的認知方向努力 (邱敏芝, 2009)。外國的社會學家 Hayes (1996) 提出「密集母職」，一種性別模範，強迫母親不得不將大量的時間、金錢與精力投注在養育孩子上，當母親無法全方位的教養孩子時，就會被視為不合格的母親。國內的學者許碧純與邱皓政 (2015) 的研究也發現，台灣的確存在「母職薪資懲罰」的情況，育有子女越多，薪資越低，平均降幅 1.5%。根據勞動部 (2021) 公布的育嬰留職停薪津貼核付情形顯示，女性的人數相較於男性的多。女性因有育嬰的需求而退出職場當全職媽媽，這些母親原本都是經濟自主的女性，卻因為要全職育兒需暫離職場，因此日常生活開銷則需要依靠配偶，這令她們產生卑微感 (李宸姍, 2021)。

平時在公司上班只需專注工作，若遠距工作的話，有幼兒的女性不僅需專心工作，還需顧及幼兒，使工作者較無法專心，以致工作績效較低。

第四節 資訊安全認知

近年來資訊科技愈來愈發達，資訊流通的速度也愈來愈快，在這種狀態下企業必須要做出相對應的資訊安全控管。而影響資訊安全的三大要素為：技術 (Technology)、人員 (People) 和程序 (Process)，若要使資訊安全達到一定的成效，則須將此三大要素達到鐵三角般的管理及防護 (王志斌，2009)。

第五節 工作績效

賴宜靖 (2004) 的研究發現在家工作時的工作投入時間都較多，而在 Gibbs, Mengel and Siemroth (2021) 的研究結果中顯示，在遠距工作時，員工的工作時間比在實體辦公要來的更多，但基本上產出仍保持不變，導致遠距工作績效比實體辦公績效還低。Tanja and Zoltán (2020) 研究表示遠距工作不僅會影響到員工個人的工作績效，也會使整體的團隊績效受到影響，當團隊中越多人遠距工作，將導致團隊的工作績效變低。

第六節 工作分類

IT (Information Technology, 簡稱 IT) 行業為資訊科技產業的簡稱，並不侷限於軟體，而可將之分為應用、軟體及硬體等三個部分，但基本上都與計算機、資訊、通訊以及網路等有關。國家未來的技術及產業發展，將因 IT 產業的基礎架構，而有著極大的重要性，若能強化 IT 的基礎架構，便能使效率增強且提升 (劉玟君，2013)。台灣被稱之為全球高科技的重鎮，而整體 IT 產業，根據經濟

部工業局對 IT 產業範疇的定義細分為：電腦電子產品、光學製品製造業、電子零組件製造業與電力設備製造業。此三種產業之間除了存在著垂直整合，並在生產流程有緊密的關聯（陳靖詮，2015）。IT 經常意指使用電腦來進行企業和組織的數據管理。IT 人員會在公司或企業內部管理電子產品、電腦軟硬體、電子商務或網路等等，運用專業知識進行相關設備之架設、排除與維護。具體的職務有：商業系統分析師、技術支持員、軟體開發人員、網路工程師、資料庫管理員、資訊安全建構師等（Ivy-Way Academy，2021）。

IT 部門在很多公司內也被稱為 MIS（管理資訊系統）部門，不論是任職於 IT 或 MIS 部門，這些工程師的目標並不是軟體開發，而是在做系統整合與採購評估。例如：幫公司設置相關帳戶、採購辦公用軟體、設定 VPN（虛擬私人網路）、串接 ERP（企業資源規劃系統）等，這些都屬於 IT 部門的工作內容（蕭瑟寡人，2020）。將工作分為能夠在家完成與不能完全在家完成，我們將所有工作類型大致分為 IT 以及非 IT 產業，又細分工作職務為 IT 或非 IT 崗位（Dingel and Neiman, 2020）。

本研究認為，若員工屬於 IT 產業，對於資訊科技及網路的相關操作較不陌生，因此，在遠距工作時，在 IT 產業的員工較快適應遠距工作的方式。

第三章 研究設計

第一節 研究架構

本研究以 Gibbs, Mengel and Siemroth (2021) 針對在 Covid-19 期間在家遠距工作的員工生產力分析做為基礎架構，研究設計模式如圖 3-1 所示。

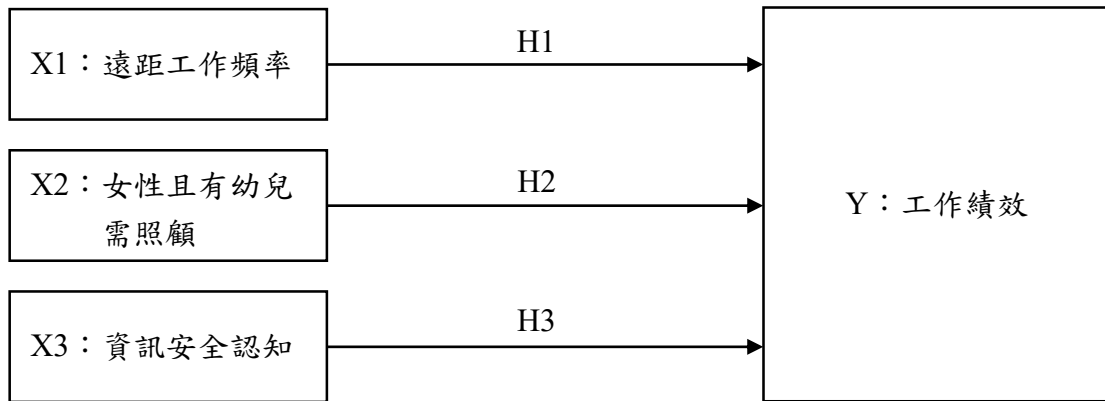


圖 3-1 工作績效受影響因素模式圖

第二節 研究變數

本研究的變數包含「遠距工作頻率」、「女性且有幼兒需照顧」、「資訊安全認知」及「工作績效」等研究構面。工作績效部分則參考 Gibbs, Mengel and Siemroth (2021) 分為三項衡量：(1) 工作投入；(2) 工作產出；(3) 工作產出除以工作投入。

遠距工作頻率構面係參考王建智（2021）之相關題目，針對本研究面向修改問項，題目為封閉選擇式，受測者僅能在四個選項中進行選擇，如表 2-1 所示。

表 3-1 遠距工作頻率構面之衡量問項

構面	題項	內容	資料來源
遠距工作頻率	1	請問您任職的公司/機構曾經(或持續)實施的遠距工作頻率約為?	王建智 (2021)

資訊安全認知構面係參考蘇鉉洲（2022）、張錫鈴（2010）與黃振雙（2018）之相關量表進行參考並修改其相關敘述，設計出資訊安全認知問項，本構面使用 Likert 五點量表來表示其同意程度，1 為「非常不同意」，5 為「非常同意」，並在該構面中的第 4 題設計反向題，來檢測該回收問卷是否為無效問卷，如表 2-2 所示。

表 3-2 資訊安全認知構面之衡量問項

構面	題項	內容	資料來源
資訊安全認知	1	遠距工作時，我經常關注公司內部訊息，隨時更新公司所訂定的注意事項與資安政策。	蘇鉉洲（2022）
	2	我不會隨意開啟或執行來源不明的電子郵件與檔案。	
	3	遠距工作時，我會不定時備份重要的工作檔案，避免檔案毀損或遺失的狀況出現。	
	4	我不管檔案、廣告、圖片或電子郵件是否可信任，我都會將它開啟。	張錫鈴（2010）
	5	我瞭解有意或無意的事件和行為可能造成資訊系統的威脅，且無法預料。	黃振雙（2018）
	6	我瞭解公司為什麼要有資訊安全措施。	
	7	我瞭解公司對於資料在存取系統上的規定和限制。	

工作投入係參考陳昭儒（2003）、林紘毅（2021）、黃旭萍（2020）之相關量表，再針對遠距工作修改問題內容，設計出遠距工作投入問卷，使用 Likert 五點量表，1 分為「非常不同意」，依序至 5 分為「非常同意」，分數越高代表受測者在遠距工作時的投入程度越高，如表 2-3 所示。

表 3-3 遠距工作投入構面之衡量問項

構面	題項	內容	資料來源
遠距工作投入	1	在遠距辦公期間，當我超時工作時，公司會給予加班費。	陳昭儒（2003）
	2	在遠距辦公期間，我認為自己隨時都處於工作的待命狀態。	林紘毅（2021）
	3	在遠距辦公期間，我願意捨棄個人的休息時間，以完成尚未結束的工作。	黃旭萍（2020）

工作產出係參考吳婉甄（2008）、吳欣怡（2006）之相關量表，再針對遠距工作修改問題內容，設計出遠距工作產出問卷。使用 Likert 五點量表，1 分為「非常不同意」，依序至 5 分為「非常同意」，受測者分數越高代表其在遠距工作時的產出程度越高，如表 2-4 所示。

表 3-4 遠距工作產出構面之衡量問項

構面	題項	內容	資料來源
遠距工作產出	1	在遠距辦公期間，我能在工作期限到達前，完成主管所要求的工作。	吳婉甄（2008）
	2	在遠距辦公期間，我很少主動幫助同事去達成與自己工作無關的任務。	吳欣怡（2006）
	3	在遠距辦公期間，即使無人監督，也依然自我約束並遵守紀律。	

第四章 實證分析

此研究透過 Google 表單線上問卷進行網路問卷之資料收集，自 2022 年 7 月 3 日至 2022 年 9 月 4 日止，共計回收 316 份網路問卷。其中無效問卷 64 份、有效問卷 252 份、有效問卷率為 79.7%。將有效問卷之資料進行編碼後，匯入統計軟體 SPSS 進行統計分析。分別探討遠距工作頻率、女性且需照顧幼兒及資訊安全認知對遠距工作績效之影響。本章共分為三節，第一節為樣本敘述性統計；第二節為相關係數分析；第三節為實證結果分析。

第一節 樣本敘述性統計

一、人口統計變數

本研究中所採用的人口統計變數包含，受測者的性別、年齡、教育程度、是否有 12 歲以下幼兒需照顧、在公司的總年資、公司行業別與其工作職務等七項變數，各變數之次數分配表如下：

(一) 性別

女性受測者共 144 位 (57.1%)；男性受測者共 108 位 (42.9%)，女性受測人數比例超過半數，遠高於男性，如表 4-1 所示。

表 4-1 性別分布之次數分配表

性別				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
男	108	42.9	42.9	42.9
女	144	57.1	57.1	100.00
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

(二) 年齡

受測對象的年齡大多介於 21 至 30 歲 (37.3%)，其次是 31 至 40 歲 (31.3%)，第三為 41 至 50 歲 (18.7%)，第四為 50 歲以上 (9.1%)，20 歲 (含) 以下之受測者因多數正值求學階段，因此，樣本量占比偏低 (3.6%)，如表 4-2 所示。

表 4-2 年齡分布之次數分配表

年齡				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
20 歲 (含) 以下	9	3.6	3.6	3.6
21 歲至 31 歲	94	37.3	37.3	40.9
31 歲至 40 歲	79	31.3	31.3	72.2
41 歲至 50 歲	47	18.7	18.7	90.9
50 歲以上	23	9.1	9.1	100.00
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

(三) 教育程度

受測對象的教育程度為大學最多 (63.1%)，其次是研究所 (31%)，第三為高中 (職) (5.2%)，可以得知在此研究中，有遠距工作經驗者多為大學或研究所學歷者，如表 4-3 所示。

表 4-3 教育程度分布之次數分配表

教育程度				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
高中/職 (以下)	2	0.79	0.79	0.79
高中 (職)	13	5.16	5.16	5.95
大學	159	63.10	63.10	69.05
研究所 (含以上)	78	30.95	30.95	100.0
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

(四) 是否有 12 歲以下幼兒需照顧

受測對象中有 77 位 (30.6%) 需要照顧 12 歲以下幼兒，如表 4-4 所示。

表 4-4 幼兒照顧分布之次數分配表

幼兒照顧				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
否	175	69.4	69.4	69.4
是	77	30.6	30.6	100.0
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

(五) 在公司的總年資

受測對象在其任職公司的總年資大多為 2 至 5 年 (33.3%)，其次是 1 年 (含) 以下 (28.2%)，第三為 6 至 10 年 (18.3%)，如表 4-5 所示。

表 4-5 公司總年資分布之次數分配表

公司總年資				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
1 年 (含) 以下	71	28.2	28.2	28.2
2 至 5 年	84	33.3	33.3	61.5
6 至 10 年	46	18.3	18.3	79.8
11 至 15 年	22	8.7	8.7	88.5
16 至 20 年	12	4.8	4.8	93.3
21 至 25 年	8	3.2	3.2	96.4
25 年以上	9	3.6	3.6	100.0
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

(六) 行業別

受測對象之其任職公司的行業別中，在本研究中行業別比例最高為科技產業（27.4%），其次是教育傳播業（19%）。本研究在此推測，科技產業屬於資訊科技產業，所以能遠距工作的機會較其他行業多，而教育傳播業則是因應疫情而進行遠距教學，在受測對象其行業別中占比為第二高，本研究將針對科技產業及教育傳播業進行分析，如表 4-6 所示。

表 4-6 行業別分布之次數分配表

行業別				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
製造業	17	6.7	6.7	6.7
零售及批發業	20	7.9	7.9	14.7
金融保險業	19	7.5	7.5	22.2
科技產業	69	27.4	27.4	49.6
服務業	36	14.3	14.3	63.9
教育傳播業	48	19.0	19.0	82.9
資訊業	10	4.0	4.0	86.9
顧問業	8	3.2	3.2	90.1
公務機關	10	4.0	4.0	94.0
其他	15	6.0	6.0	100.0
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

(七)工作職務

受測對象之其任職的工作職務中，將近半數為管理（人資、財務會計、資訊、客服等）（49.6%），其次是行銷/業務（18.3%），本研究將前兩項占比最多的管理（人資、財務會計、資訊、客服等）與行銷/業務合併，並進行分析，如表 4-7 所示。

表 4-7 工作職務分布之次數分配表

工作職務				
	次數	百分比	有效的百分比	累積百分比
生產（工廠）	13	5.2	5.2	5.2
行銷/業務	46	18.3	18.3	23.4
管理（人資、財務會計、資訊、客服等）	125	49.6	49.6	73.0
研究發展	37	14.7	14.7	87.7
教師	12	4.8	4.8	92.5
設計	4	1.6	1.6	94.0
其他	15	6.0	6.0	100.0
總計	252	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

第二節 相關係數分析

在遠距工作投入、產出和績效與各個構面中，年齡與公司總年資的相關係數為 0.666，較趨近於 0.7，其在迴歸分析中的共線程度較高，如表 4-8 至表 4-10 所示。

表 4-8 遠距工作投入與各構面之皮爾森 (Pearson) 相關性

構面	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.遠距工作頻率												
2.遠距工作投入	.161*											
3.節省通勤時間	.066	.167**										
4.資訊安全認知	.101	-.011	-.066									
5.性別	-.040	-.095	-.148*	.097								
6.年齡	.118	.002	-.020	.195**	-.063							
7.教育程度	.085	-.130*	-.126*	.150*	-.026	.051						
8.幼兒照顧	.074	.031	.087	-.032	-.070	.124*	-.024					
9.公司總年資	.072	.042	.055	.101	-.065	.666**	.049	.088				
10.遠距工作經驗	.198**	.062	.119	.053	-.057	.163**	.030	.138*	.163**			
11.科技產業	.093	-.022	.079	.140*	-.134*	-.162**	.035	-.021	-.186**	.077		
12.教育傳播業	-.033	.046	-.059	-.033	.073	.143*	.199**	.007	.117	.039	-.298**	
13.行銷與管理職	-.014	.034	.042	.036	.194**	.007	-.065	.014	.019	.103	-.149*	-.294**

*. 相關性在 0.05 層上顯著 (雙尾)。

** . 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)。

資料來源：本研究整理

表 4-9 遠距工作產出與各構面之皮爾森 (Pearson) 相關性

構面	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.遠距工作頻率												
2.遠距工作產出	-.067											
3.節省通勤時間	.066	.095										
4.資訊安全認知	.101	.247**	-.066									
5.性別	-.040	.151*	-.148*	.097								
6.年齡	.118	.035	-.020	.195**	-.063							
7.教育程度	.085	-.072	-.126*	.150*	-.026	.051						
8.幼兒照顧	.074	.009	.087	-.032	-.070	.124*	-.024					
9.公司總年資	.072	-.024	.055	.101	-.065	.666**	.049	.088				
10.遠距工作經驗	.198**	.048	.119	.053	-.057	.163**	.030	.138*	.163**			
11.科技產業	.093	.075	.079	.140*	-.134*	-.162**	.035	-.021	-.186**	.077		
12.教育傳播業	-.033	.009	-.059	-.033	.073	.143*	.199**	.007	.117	.039	-.298**	
13.行銷與管理職	-.014	.061	.042	.036	.194**	.007	-.065	.014	.019	.103	-.149*	-.294**
*. 相關性在 0.05 層上顯著 (雙尾)。												
**. 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)。												

資料來源：本研究整理

表 4-10 遠距工作績效與各構面之皮爾森 (Pearson) 相關性

構面	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.遠距工作頻率												
2.遠距工作績效	-.182**											
3.節省通勤時間	.066	-.097										
4.資訊安全認知	.101	.150*	-.066									
5.性別	-.040	.139*	-.148*	.097								
6.年齡	.118	-.004	-.020	.195**	-.063							
7.教育程度	.085	.079	-.126*	.150*	-.026	.051						
8.幼兒照顧	.074	-.033	.087	-.032	-.070	.124*	-.024					
9.公司總年資	.072	-.076	.055	.101	-.065	.666**	.049	.088				
10.遠距工作經驗	.198**	.012	.119	.053	-.057	.163**	.030	.138*	.163**			
11.科技產業	.093	.090	.079	.140*	-.134*	-.162**	.035	-.021	-.186**	.077		
12.教育傳播業	-.033	-.056	-.059	-.033	.073	.143*	.199**	.007	.117	.039	-.298**	
13.行銷與管理職	-.014	.024	.042	.036	.194**	.007	-.065	.014	.019	.103	-.149*	-.294**
*. 相關性在 0.05 層上顯著 (雙尾)。												
**. 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)。												

資料來源：本研究整理

第三節 實證結果分析

(一) 遠距工作投入構面之迴歸分析

1. 「遠距工作頻率」對「遠距工作投入」的影響程度：

表 4-11 顯示，遠距工作頻率係數值為 0.173，顯著為正 ($p=0.007$)，代表能夠遠距工作的頻率越高，在遠距期間的工作投入越高，可能是剛開始實施遠距工作，需花更多時間熟悉遠距工作與同事互動模式。

2. 「節省通勤時間」對「遠距工作投入」的影響程度：

表 4-11 顯示，節省通勤時間係數值為 0.116，顯著為正 ($p=0.072$)，代表在遠距工作期間，若可節省通勤的時間越多，其在遠距期間的工作投入越高。

3. 「教育程度」對「遠距工作投入」的影響程度：

表 4-11 顯示，教育程度係數值為-0.164，顯著為負 ($p=0.012$)，代表教育程度越高者，其在遠距期間的工作投入越少。本研究認為可能因教育程度較高者更熟悉辦公用軟硬體設備，且較能處理遠距工作上的突發狀況，而影響工作投入。

4. 「女性且有幼兒」對「遠距工作投入」的影響程度：

表 4-11 顯示，女性且有幼兒係數值為-0.193，顯著為負 ($p=0.056$)，代表女性且有 12 歲以下幼兒需照顧者，其在遠距期間的工作投入越少。本研究認為可能因女性在工作期間被幼兒打擾或需抽空照顧幼兒，而影響工作投入。

5. 「教育傳播業」對「遠距工作投入」的影響程度：

表 4-11 顯示，教育傳播業係數值為 0.137，顯著為正 ($p=0.060$)，代表行業別為教育傳播業的遠距工作者，其在遠距期間的工作投入越高。本研究認為在教育傳播業的遠距工作者為了因應疫情，大多數為首次進

行遠距工作，在前期需投入較多，例如：熟悉軟硬體設備、線上教材的準備、教學方式的改變等等，因而影響工作投入。

表 4-11 自變數構面與遠距工作投入構面之迴歸分析表

係數 ^a						
模型		非標準化係數		標準化係數	T	顯著性
		B	標準錯誤	Beta		
1	(常數)	3.080	.581		5.305	.000
	遠距工作頻率	.176	.065	.173	2.717	.007
	節省通勤時間	.111	.061	.116	1.807	.072
	資訊安全認知	.038	.112	.022	.337	.736
	性別	-.041	.132	-.024	-.306	.760
	年齡	-.052	.071	-.064	-.742	.459
	教育程度	-.242	.096	-.164	-2.532	.012
	幼兒照顧	.245	.172	.132	1.421	.157
	公司總年資	.021	.046	.037	.445	.657
	遠距工作經驗	-.002	.086	-.002	-.027	.979
	女性且有幼兒	-.449	.233	-.193	-1.923	.056
	科技業	-.010	.134	-.005	-.071	.943
	教育傳播業	.297	.157	.137	1.888	.060
	行銷與管理職	.145	.126	.080	1.152	.251

a. 應變數：遠距工作投入

資料來源：本研究整理

(二) 遠距工作產出構面之迴歸分析

1. 「遠距工作頻率」對「遠距工作產出」的影響程度：

表 4-12 顯示，遠距工作頻率係數值為-0.104，顯著為負 ($p=0.100$)，代表能夠遠距工作的天數越多，相較於遠距工作天數較少的受測者，其在遠距期間的工作產出越低。本研究認為可能因同事間即時溝通的效率較差，或有無法電子化的文件需至公司處理，例如：有紙本的公文或文件須審核簽名，處理時間較久，因此影響到工作產出。

2. 「節省通勤時間」對「遠距工作產出」的影響程度：

表 4-12 顯示，節省通勤時間係數值為 0.125，顯著為正 ($p=0.049$)，代表在遠距工作期間，若可節省通勤的時間越多，其在遠距期間的工作產出越高。

3. 「資訊安全認知」對「遠距工作產出」的影響程度：

表 4-12 顯示，資訊安全認知係數值為 0.252，顯著為正 ($p=0.000$)，代表資訊安全認知越高的遠距工作者，其在遠距期間的工作產出越高。本研究認為可能因資安認知越高的遠距工作者，公司則會開放較大的電子文件權限提供工作者在遠距期間使用，因此能大幅減少工作任務的處理流程，較可獨立完成工作任務，並提升遠距工作之產出。

表 4-12 自變數構面與遠距工作產出構面之迴歸分析表

係數 ^a						
模型	非標準化係數		標準化係數	T	顯著性	
	B	標準錯誤	Beta			
1 (常數)	2.468	.416		5.927	.000	
遠距工作頻率	-.077	.047	-.104	-1.651	.100	
節省通勤時間	.087	.044	.125	1.977	.049	
資訊安全認知	.313	.080	.252	3.908	.000	
性別	.127	.095	.102	1.342	.181	
年齡	.032	.051	.054	.639	.523	
教育程度	-.096	.069	-.090	-1.402	.162	
幼兒照顧	-.061	.124	-.045	-.492	.623	
公司總年資	-.027	.033	-.068	-.824	.411	
遠距工作經驗	.040	.062	.042	.645	.520	
女性且有幼兒	.151	.167	.089	.901	.369	
科技業	.104	.096	.075	1.077	.283	
教育傳播業	.087	.113	.055	.768	.443	
行銷與管理職	.048	.091	.036	.534	.594	

a. 應變數: 遠距工作產出

資料來源：本研究整理

(三) 遠距工作績效構面之迴歸分析

1. 「遠距工作頻率」對「遠距工作績效」的影響程度：

表 4-13 顯示，遠距工作頻率係數值為-0.221，顯著為負 ($p=0.001$)，代表遠距工作的天數越多，績效則越差。因在遠距期間的投入增加，但產出減少，而導致遠距頻率越高者其績效越低。

2. 「資訊安全認知」對「遠距工作績效」的影響程度：

表 4-13 顯示，資訊安全認知係數值為 0.124，顯著為正 ($p=0.056$)，代表資訊安全認知越高的遠距工作者，其在遠距期間的工作績效越高。因在遠距期間的投入無明顯變動，但產出增加，因此導致資訊安全認知較高之遠距工作者績效較好。

3. 「女性且有幼兒」對「遠距工作績效」的影響程度：

表 4-13 顯示，女性且有幼兒係數值為 0.190，顯著為正 ($p=0.056$)，代表女性且有 12 歲以下幼兒需照顧者，其在遠距期間的工作績效越高。因在遠距期間的投入減少，但在產出方面無明顯差異，因此女性且有幼兒需照顧者的績效較好。

表 4-13 自變數構面與遠距工作績效構面之迴歸分析表

係數 ^a						
模型	非標準化係數		標準化係數	T	顯著性	
	B	標準錯誤	Beta			
1 (常數)	.798	.285		2.798	.006	
遠距工作頻率	-.112	.032	-.221	-3.500	.001	
節省通勤時間	-.021	.030	-.045	-.707	.480	
資訊安全認知	.105	.055	.124	1.923	.056	
性別	.048	.065	.056	.736	.462	
年齡	.031	.035	.076	.897	.371	
教育程度	.072	.047	.098	1.531	.127	
幼兒照顧	-.124	.085	-.135	-1.464	.145	
公司總年資	-.026	.023	-.095	-1.143	.254	
遠距工作經驗	.045	.042	.069	1.062	.289	
女性且有幼兒	.220	.115	.190	1.917	.056	
科技業	.062	.066	.065	.935	.351	
教育傳播業	-.100	.077	-.093	-1.291	.198	
行銷與管理職	-.022	.062	-.024	-.357	.721	

a. 應變數: 遠距工作績效

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

本研究之結論彙整於表 5-1，並敘述如下：

表 5-1 研究結論彙整表

研究假設	研究結論
H1：「遠距工作頻率」對「遠距工作績效」，存在顯著相關性。	部分支持
H1-a：「遠距工作頻率」對「遠距工作投入」，存在顯著相關性。	支持
H1-b：「遠距工作頻率」對「遠距工作產出」，存在顯著相關性。	部分支持
H1-c：「遠距工作頻率」對「遠距工作投入產出比值」，存在顯著相關性。	支持
H2：「女性且有幼兒需照顧」對「遠距工作績效」，存在顯著相關性。	部分支持
H2-a：「女性且有幼兒需照顧」對「遠距工作投入」，存在顯著相關性。	支持
H2-b：「女性且有幼兒需照顧」對「遠距工作產出」，存在顯著相關性。	不支持
H2-c：「女性且有幼兒需照顧」對「遠距工作投入產出比值」，存在顯著相關性。	支持
H3：「資訊安全認知」對「遠距工作績效」，存在顯著相關性。	部分支持
H3-a：「資訊安全認知」對「遠距工作投入」，存在顯著相關性。	不支持
H3-b：「資訊安全認知」對「遠距工作產出」，存在顯著相關性。	支持
H3-c：「資訊安全認知」對「遠距工作投入產出比值」，存在顯著相關性。	支持

資料來源：本研究整理

一、遠距工作頻率：

「遠距工作頻率」對「遠距工作投入」具有正向影響（H1-a），研究結果顯示遠距工作頻率越高的工作者，其工作投入程度會隨之上升，但「遠距工作頻率」對「遠距工作產出」則具有負向影響（H1-b），代表遠距工作頻率越高的工作者，其工作產出下降，本研究分析其原因可能為，在遠距工作期間所需處理與使用的

設備或文件無法即時取得並完成，導致遠距工作產出下降。而在遠距工作期間的投入增加，產出減少的情況下，因此，「遠距工作頻率」對「遠距工作績效」具有負向影響，部分支持假說一。

二、女性且有幼兒需照顧

「女性有幼兒需照顧」對「遠距工作投入」具有負向影響 (H2-a)，結果顯示若女性在遠距工作期間需要照顧幼兒時，其工作投入將呈現下降的狀態，本研究認為女性在遠距工作時，極有可能需要同時兼顧工作上的任務與家庭上的勞務，而因此造成遠距工作期間的投入減少。而「女性有幼兒需照顧」對「遠距工作產出」則並無影響 (H2-b)，意即儘管女性在遠距工作期間的投入減少，但產出並未有明顯的上升或下降之變動，因此「女性有幼兒需照顧」對「遠距工作績效」具有正向影響，雖然因幼兒照顧問題而影響工作投入，但女性工作者仍能維持工作產出，而使其遠距工作績效上升，部分支持假說二。

三、資訊安全認知

「資訊安全認知」對「遠距工作投入」並無影響 (H3-a)，但「資訊安全認知」對「遠距工作產出」則具有正向影響 (H3-b)，本研究分析其原因為，企業對於有高度資訊安全認知程度的工作者，將會開放更高的電腦相關使用權限，以此提供資訊安全認知較高的工作者在遠距工作期間，能獨立處理並完成工作上所需之文件與資料，因此使遠距工作產出增加。而「資訊安全認知」對「遠距工作績效」具有正向影響，代表當資訊安全認知較高的遠距工作者，其工作投入無明顯變動，但工作產出卻大幅提升時，可得知其完成工作任務的績效較高，部分支持假說三。

第二節 研究限制

本研究的所有變項皆為自陳量表，由受測者的主觀認知進行填答，無法得知受訪者的回答是否與實際一致，受測者有可能因過度自信效應，導致填答結果都偏向較好的那一方，但實際工作狀況並非如此。由於我們都還只是學生，較無法觸及到更多的遠距工作者，因此造成受測者的行業別大多屬於科技業。在本研究中無法得知受測者是因為疫情而被迫需遠距工作，還是在疫情前就已經遠距工作，我們認為兩者在構面填答上應也有所差異。

第三節 建議

本次問卷是透過網路進行發放，並無經由實體的紙本問卷搜集資料，因此若能藉由實體發放問卷或與國內有實施遠距工作之企業合作，將有機會接觸到更多遠距工作者，並進而提供給企業做為參考。另外，在績效評測的部分，若能同時請受測者與其直屬主管進行填寫，就能有效區分受測者的回答是否呈現過度自信效應的情況。最後，本研究進行分析的行業別有科技產業與教育傳播業，此兩大打行業占有有效回收問卷數最多，因此若能增加行業別的種類並加以分析，相信能對遠距工作有更深入的了解。

參考文獻

中文文獻

1. 王志斌，2009，結合層級分析法與德菲法發展資訊安全認知評量表之研究，世新大學資訊管理學研究所（含碩專班）碩士論文。
2. 王寧膺，2002，企業實施電子通勤制度下，員工個人工作模式之研究，國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文。
3. 行政院主計處，2016，婦女婚育與就業調查統計結果，<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?ctNode=5624&xItem=41364>, accessed on January 27, 2022.
4. 曲潔君，2020，疫情趨緩也不用回辦公室，Twitter：員工可以「永遠」在家工作！，大大學院，<https://www.smartm.com.tw/article/36343335cea3>, accessed on July 09, 2021.
5. 朱瓊華，2002，電傳勞動管理問題之初探，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
6. 李立心，2020，臉書、推特員工可永久在家工作遇不到老闆，遠距如何凝聚團隊？，天下雜誌，<https://www.cw.com.tw/article/5100403>, accessed on July 09, 2021.
7. 李宸珊，2021，從辦公室走入育嬰室-新手全職媽媽角色轉換調適歷程研究，國立臺南大學諮商與輔導學系碩士在職專班碩士論文。
8. 吳美連、賈文靜、呂純純，1997，育有學齡期兒童已婚婦女之勞動再參與研究，中原學報，25 卷 2 期：1~9。
9. 吳欣怡，2006，會議展覽規劃師專業職能、人格特質與工作績效關係之研究，國立高雄餐旅學院旅遊管理研究所碩士論文。
10. 吳婉甄，2008，員工分紅制度、分紅公平、工作投入與工作績效關係之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
11. 周尚勤，2020，《自由與績效的兩難》回不去了遠距辦公，能力雜誌，<https://mymkc.com/article/content/23487>, accessed on July 09, 2021.
12. 邱敏芝，2009，母職 家/枷/佳鎖？高學歷職業婦女的母職圖像，國立花蓮教育大學多元文化教育研究所碩士論文。
13. 林惠文，2008，已婚國小女性教師角色衝突之研究，國立新竹教育大學人資處社會學習領域碩士班碩士論文。

14. 鄧敏，2020，羨慕中！推特允許員工永久居家辦公 還提高補貼金，Newtalk 新聞，<https://newtalk.tw/news/view/2020-05-14/406330>, accessed on July 09, 2021.
15. 陳介政，2003，企業對在家工作態度之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
16. 陳旭耀，2006，管理者自我導向學習傾向、管理才能、工作績效之相關研究—以知覺組織支持為干擾變項，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
17. 陳姣伶，2009，就業母親的嬰兒照顧選擇及托育經驗探究，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系博士論文。
18. 陳建鈞、Dylan Yeh，2020，科技巨頭不同調！Twitter 宣布遠距工作無期限，蘋果卻急號召員工重返辦公室，數位時代，<https://www.bnext.com.tw/article/57666/twitter-work-from-home-permanent>, accessed on July 09, 2021.
19. 陳靖詮，2015，台商大陸子公司自主性及企業形象對經營績效影響之研究-以高科技 IT 產業為例，中國文化大學國際企業管理學系碩士在職專班碩士論文。
20. 陳憲昌，2012，遠距工作之可行性研究，國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文。
21. 張錫鈴（2010），電子郵件社交工程與資訊安全認知行為之研究探討-以某企業為例，國立虎尾科技大學資訊管理研究所碩士論文。
22. 張毓思，2020，乾脆不用來了：推特宣佈員工可「永久」遠距工作，天下雜誌，<https://www.cw.com.tw/article/5100246>, accessed on July 09, 2021.
23. 許惠婷，2021，公部門推動遠距辦公之研究-以 COVID-19 期間居家辦公情形為例，國立臺灣大學社會科學院政治學系碩士論文大綱。
24. 許碧純、邱皓政，2015，照顧子女的代價：母職對臺灣女性薪資影響的貫時性分析，臺灣社會學刊，56 期：53~113。
25. 黃俊翔，2015，工作特性、人格特質與在家工作方式之關聯性研究，淡江大學資訊管理學系碩士在職專班碩士論文。
26. 黃振雙，2018，企業員工對於網路資訊安全認知情況之研究-以友達光電為例，玄奘大學資訊管理學系碩士班碩士論文。
27. 勞動部勞工保險局，2021，育嬰留職停薪津貼核付情形，<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?funid=q06052&kind=21&rdm=0k9trneq&sys=210&type=1>, accessed on January 27, 2022.

28. 楊卉菁，2015，遠距工作對主管信任影響之研究，崇右技術學院經營管理研究所碩士論文。
29. 廖珈琪，2008，女性家庭照顧者托育資源使用及其生活品質之影響因素—以高雄市為例，國立陽明大學衛生福利研究所碩士論文。
30. 潘彥秀，2010，在家庭與工作之間-已婚女性成為全職家庭主婦之抉擇歷程分析，中國文化大學心理輔導研究所碩士論文。
31. 魯皓平，2014，別再性別歧視！女性在職場最常受到的 5 種委屈，遠見雜誌，<https://www.gvm.com.tw/article/27382>, accessed on January 27, 2022.
32. 劉玟君，2013，以廣義估計方程式探討 IT 產業競爭力、電子化整備度對於國家競爭力之影響，中華大學資訊管理學系碩士班碩士論文。
33. 劉亞蘭，2021，疫情下的家事勞動與女性蒼白，報導者，<https://www.twreporter.org/a/saturday-features-philosophy-wormhole-covid-19-housework-gender-equality>, accessed on January 27, 2022.
34. 劉容皿，2021，矽谷金貴掉漆 推特、Facebook 遠端辦公 員工「薪」情低，Yahoo!新聞，<https://tw.news.yahoo.com/%E7%9F%BD%E8%B0%B7%E9%87%91%E8%B2%B4%E6%8E%89%E6%BC%86-%E6%8E%A8%E7%89%B9-facebook%E9%81%A0%E7%AB%AF%E8%BE%A6%E5%85%AC-%E5%93%A1%E5%B7%A5%E8%96%AA%E6%83%85%E4%BD%8E-035807399.html>, accessed on July 09, 2021.
35. 賴宜靖，2004，在家工作者之工作投入、性別分工、工作家庭界線管理與工作家庭衝突，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
36. 賴偉文，2020，新冠肺炎下新工作模式的轉變，經濟前瞻，189 期：25~30。
37. 蕭怡欣，2021，遠距工作文獻回顧，科技與人力教育季刊，7 卷 3 期：82~96。
38. 蕭怡欣，2021，工作自主權與工作負荷對工作敬業度與情緒耗竭之影響—以遠距工作為調節變項，國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
39. 蕭詠方，2022，報關業員工工作價值觀、工作-家庭衝突與工作績效關聯性之研究，嶺東科技大學企業管理系碩士班碩士論文。
40. 蕭瑟寡人，2020，台灣的「免洗筷」軟體工程文化，數位時代，<https://www.bnext.com.tw/article/59559/it-and-rd-taiwan-software-engineering>, accessed on January 28, 2022.

41. 謝瓊竹，2021，疫情在家工作誤會多快建構學習型組織職場不踩雷透明開放溝通有訣竅，禪天下，199 期：46~50。
42. 羅宏茂，2019，三代同堂家庭代間關係與代間共親職之相關性研究—以新竹縣、市國小學童家長為例，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
43. 蘇鎡洲，2022，因應新冠肺炎疫情居家辦公的員工資訊安全認知與公司資訊安全風險關係之研究，淡江大學資訊管理學系碩士在職專班碩士論文。
44. Anny，2020，亞馬遜正式向全球員工宣布 即起在家遠端工作，關鍵評論網，<https://www.inside.com.tw/article/19191-amazon-tells-all-employees-to-stay-home-amid-coronavirus>, accessed on January 27, 2022.
45. Ivy-Way Academy，2021，IT 在學什麼?我適合 IT 嗎?最好的 IT 名校友那些 ?IT 科系詳細介紹！，<https://blog.ivy-way.com/what-is-it-degree/#:~:text=IT%E4%BA%BA%E5%93%A1%E6%9C%83%E5%9C%A8%E5%85%AC%E5%8F%B8,%E4%B8%A6%E7%B6%AD%E9%81%8B%E9%80%99%E4%BA%9B%E8%A8%AD%E5%82%99%E3%80%82>, accessed on January 29, 2022.

英文文獻

1. Allen, T. D., Golden, T. D., and Shockley, K. M., 2015, “How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings,” **Psychological Science in the Public Interest**, Vol. 16, No. 2, 40-68.
2. Becker, G. S., 1985, “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor,” **Journal of Labor Economics**, Vol. 3, No. 2, 33-58.
3. David, L., Kevin, D. and Peter, S., 1997, “Defining Telework: What is it Exactly?,”
4. Dingel, J. I. and Neiman, B., 2020, “How many jobs can be done at home?” **Journal of Public Economics**, Vol. 189, 104235.
5. Gajendran, R. S. and Harrison, D. A., 2007, “The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences,” **Journal of Applied Psychology**, Vol. 92, No. 6, 1524–1541.
6. Gibbs, M., Mengel, F. and Siemroth, C., 2021, “Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals,” **Working Paper**, No. 2021-56.
7. Gray, K.A., Hodson, N. and Gordon, G., 1993, “Teleworking Explained,” Chichester, Wiley.
8. Hays, S., 1996. “The Cultural Contradictions of Motherhood Hardcover,” New Haven: Yale University Press.
9. Mincer, J. and Ofek, H., 1982, “Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital,” **Journal of Human Resources**, Vol. 17, No. 1, 3-24.
10. Peters, P. and Heusinkveld, S., 2010, “Institutional Explanations for Managers' Attitudes Towards Telehomeworking,” **Human Relations**, Vol. 63, No. 1, 107-135.
11. Tanja, V. D. L. and Zoltán, L., 2020, “Co-workers working from home and individual and team performance,” **New Technology, Work and Employment**, Vol. 35, No. 1, 60-79.
12. Vittorio, D. M. and Linda, W., 1990, “Telework: A new way of working and living,” **International Labour Review**, Vol.129, No.5, 529-554.

附錄—本研究問卷

後疫情時代，遠距工作對兩性工作績效的影響

各位先生女士您好：

本研究主要在探討未來實施遠距工作的相關議題，問題分為二大面向，第壹面向是有關公司整體，第貳面向是關於問卷回答者個人。填答本問卷時間大約花費 7 分鐘。

您所填寫的資料僅供學術研究與整體分析之用，絕不對外公開且不會用做其他用途，請您安心填答。非常感謝您的配合與參與。您的答案是本研究非常重要的一部分，也將使我們的研究更加完整。如果您對研究結果有興趣，請您寄 EMAIL 到 nptu.remotework@gmail.com 信箱，我們將在成果發表時，將相關研究分析寄給您。感謝您願意撥時間填答這份問卷。敬祝

身體健康 萬事如意

國立屏東大學企業管理系

指導教授：李伶珠 博士

大專生：黃湘蓮、莊雯淳、黃昱庭

電子信箱：nptu.remotework@gmail.com

地址：屏東市民生東路 51 號（屏商校區）

壹、公司整體面向

填答說明：本部分針對貴公司的整體概況進行瞭解，請依照公司的實際情況勾選最適當的選項。

1. 在 COVID-19 後，特別在疫情嚴重時期，公司是否有部分員工採行遠距工作？

是

否（全公司無人遠距工作，請跳至第 4 題）

2. 請問您任職的公司/機構曾經（或持續）實施的遠距工作頻率約為？

一週一天以下

一週兩天

一週三天

一週四天以上

3. 公司內或某些員工無法採行遠距工作的主要原因是：(可複選)

- 資訊安全 工作需要的設備或文件無法帶回家
公司害怕技術或機密外流 年資太淺 擔任主管職
工作需同事高度互動 部分員工不熟悉電腦作業 其他_____

4. 如果公司允許遠距天數，您每天可節省通勤的時間（以來回各一趟）約為？

- 1 小時以下 1 小時至 2 小時 2 小時至 3 小時 3 小時以上

5. 如果公司讓您自由選擇遠距工作，您不想全部遠距工作的原因是？(可複選)

- 獨自工作有孤立感 怕影響升遷 在家工作需同時照顧老人或小孩
工作有問題，無人可詢問 怕被減薪 其他_____

貳、問卷回答者個人面向

填答說明：本部分針對個人現況進行瞭解，請勾選最適當的選項。

【第一部分：資訊安全認知】

填答說明：本部分希望您對於資訊安全認知的程度，請依照您的實際情況勾選最適當的選項。

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 遠距工作時，我經常關注公司內部訊息，隨時更新公司所訂定的注意事項與資安政策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我不會隨意開啟或執行來源不明的電子郵件與檔案。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 遠距工作時，我會不定時備份重要的工作檔案，避免檔案毀損或遺失的狀況出現。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我不管檔案、廣告、圖片或電子郵件是否可信任，我都會將它開啟。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我瞭解有意或無意的事件和行為可能造成資訊系統的威脅，且無法預料。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我瞭解公司為什麼要有資訊安全措施。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我瞭解公司對於資料在存取系統上的規定和限制。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【第二部分：工作投入】

填答說明：本部分希望了解您在遠距辦公期間的工作投入表現，請依照您的實際情況勾選最適當的選項。

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 在遠距辦公期間，當我超時工作時，公司會給予加班費。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我認為自己在遠距辦公期間，隨時都處於工作的待命狀態。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 在遠距辦公期間，我願意捨棄個人的休息時間，以完成尚未結束的工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

【第三部分：工作產出】

填答說明：本部分希望了解您在遠距辦公期間的工作產出表現，請依照您的實際情況勾選最適當的選項。

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 在遠距工作期間，我依然能在工作期限到達前，完成主管所要求的工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 在遠距工作期間，我很少主動幫助同事去達成與自己工作無關的任務。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我在遠距工作期間，即使無人監督，也依然自我約束並遵守紀律。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

【第四部分：基本資料】

以下是您的基本資料，本基本資料僅做學術上統計分析之用，個人資料絕對保密，務必請您安心作答。

1. 您的性別： 男性 女性
2. 年齡：
 20 歲（含）以下 21 歲~ 30 歲 31 歲~ 40 歲 41 歲~ 50 歲
 50 歲以上
3. 您的教育程度： 高中/職（含以下） 高中（職） 大學
 研究所（含以上）
4. 請問您家中是否有 12 歲以下的幼兒需照顧呢？
 是 否
5. 您目前公司的總年資：
 1 年（含）以下 2~ 5 年 6~ 10 年 11~ 15 年
 16~ 20 年 21~ 25 年 25 年以上
6. 請問您在貴公司的產業類型：
 製造業 零售及批發業 金融保險業 科技產業 住宿及餐飲業
 服務業 教育傳播業 其他
7. 您的負責業務別：
 生產（工廠） 行銷/業務 管理（人資、財務會計、資訊、客服等）
 研究發展 其他