

企業員工減效缺席之相關因素探討

丁美靜、陳怡陵、胡欣妤 / 指導老師: 李素幸老師

前言

研究發現，過重的職場壓力會對工作者身心健康產生負面影響，而且也會造成減效出席。減效出席的定義為身心負荷過重，卻不得不勉強出勤的情況。減效出席已成為一個重要的健康相關問題，並普遍存在各種職業群體中，雖然減效出席是個人因素，但卻可能是雇主的嚴重隱憂，因為員工健康直接關係到公司的生產力和利潤。

韓國護士情緒勞動與減效出席的關聯性

本研究使用了第四屆韓國工作狀況調查(KWCS)的數據，KWCS是一個國家開放數據庫，調查方式乃參照歐洲工作狀況調查設計，本次調查在2014年進行，接受調查的總人數為50,007人。排除男性護理人員、非受薪人員及填答不完整者的問卷後，本研究最後以328名女性護理人員的資料進行分析，問卷調查內容包含的因素有：工作控制、工作需求、社會支持、工作滿意度、工作不安全感及職場歧視。

結果顯示在調查的328名女性護理人員中，減效出勤率為29.3%。在單因子分析時發現年齡、人因危害、職場歧視、健康狀況及情緒勞動均與減效出席有關。最終在多因子分析中發現情緒勞動與減效出席有關；在工作時總是或有時隱藏情緒之工作者與減效出席之相關性為OR=4.12, 95% CI=1.72-9.84及OR=2.40, 95% CI=1.04-5.54。因此預防護理人員的減效出席，應降低情緒勞動的負荷。

丹麥護理人員之減效出席或缺席調查

本研究為前瞻性世代研究，在2004-2005年間收集基線資料，並進行長達11年的追蹤。研究目標是在調查生病缺勤和減效出席是否會增加從事老人照顧之護理人員未來的殘疾撫恤金請領情況。本研究邀請丹麥36個城市的12,744名護理工作者參與問卷調查，其中有9,949人(78%)回應。問卷內容包括社會經濟特徵、生活方式和工作環境等項目。參加對象包含社會和醫療保健助理、社會和醫療保健照顧者、註冊護士、治療師和其他沒有或低學歷的護理人員，最後共計有8,952名參與者被納入研究。

本研究結果顯示，超過30天合併生病缺勤和減效出席的護理人員，有比較高的請領殘疾撫恤金危險(HR = 7.93, 95%CI 5.20 - 12.09)；大於45歲及女性護理人員也具有較高的請領殘疾撫恤金危險。

歐洲西北地區受僱者減效出席調查

早期的研究顯示，自營工作者的工作節奏快，工作時間長且不規律，健康狀況值得重視。本研究目的在調查自營工作者與組織就業者之間減效出勤的發生情況，並分析兩類工作者之間的表現差異。本研究包含12個歐洲西北地區國家：比利時、丹麥、德國、法國、愛爾蘭、盧森堡、荷蘭、奧地利、芬蘭、瑞典、英國和挪威。本研究以問卷調查方式進行，變因包括就業類型、工作時間安排、工作組織、學習和教育、身體和心理社會風險因素、健康和安全管理、員工參與、工作與生活的平衡、收入和財務安全以及工作和健康。過去研究指出工作需求、控制、經理的支持和工作投入是減效出勤的基本風險，尤其是工作量大、工作節奏快、工作時間長等過度的工作需求，會增加減效出席的風險。

結果顯示，自營工作者的減效出席率高於受僱者(52.4% VS. 43.6%)。自營工作者減效出席的風險較高，由兩者的工作時間比較，可以發現自營工作者的工作時間比受僱者高出許多。時間需求的所有指標(工作時間、傍晚工作、例假日工作及休息日工作)都與減效出席的風險顯著相關，在控制個人特徵後亦是如此。自營工作者因為工作時間過長，容易造成減效出席，因此應鼓勵自營工作者多注重工作休息時間的安排。

結論

綜合上述研究可得知隱藏工作中的情緒及工作時間過長均是減效出席的重要危險因子，同時減效出席亦能用來作為預測工作者未來請領殘疾撫恤金的重要指標。因此如何在工作職場中有效評估員工的減效出席狀況，及如何加以適當的預防，均為職業安全衛生領域的重要課題。

