

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

隨著女性進入職場的比例日漸提高，同事間日久生情、擦出火花的現象也越來越普遍，因此辦公室發生戀情的比例相對提高。多數企業老闆認為辦公室戀情多少會影響到公事，甚至影響其他同事的工作情緒，導致員工離職率逐漸增高，人才也因此流失，而如何留住優秀的人才更是所有企業領導者亟欲了解的課題之一。根據 1111 人力銀行所做的辦公室戀情網路問卷調查，有 62.79% 的受訪者周遭有辦公室戀情，42.17% 的公司允許辦公室戀情，不允許的只有 14.14%。但隨著戀情曝光，而選擇大方接受祝福及自動離職的人卻產生兩極化，導致員工或主管因為工作戀情的影響而提升離職的意圖。Cascio 指出員工自願性離職會對組織產生人力資源價值流失的潛在損失，以及對組織內進行中的活動造成影響，因此，深入了解員工離職的原因，進而能預防與管理離職行為的發生已成為近二十年來組織行為與人力資源管理學界極重要的研究課題。因此本研究的第一個目的在於辦公室戀情的發生是否影響員工離職意圖 (Cascio, 1991)。

辦公室戀情的發生，除了影響組織內工作情緒及效率外，同樣工作上的壓力也影響了組織成員離職的動力，換句話說，辦公室戀情若浮上檯面，47.76% 的人認為辦公室戀情對工作上是有正面影響，而負面影響其中就包括組織內無形和有形壓力，而工作上的壓力會對工作者造成直接衝擊與影響，使個人在生理、心理產生不平衡狀態，對於工作環境無法適 (朱明謙, 2000)，但若組織內直接施予不被看好的眼光將使工作者心理壓力逐漸擴大就可能造成了組織成員因此而選擇了離職。因此，本研究的第二個目的在於加入工作壓力因素以後探討辦公室戀情與離職意圖的關係。

企業如果要有一個優質的工作環境一定少不了良好的工作士氣，組織成員士氣的高低將影響組織是否能順利運作的關鍵之一，根據調查 78% 的女性主管對於上司一部屬的戀情關係表示不滿；相對地，對水平同事間戀情表示不滿者則祇有 21%。造成不公平的工作環境，致使員工工作士氣低落，其中若組織成員發生戀情會使當事人無心工作，造成工作效率降低，還會有假公濟私及過度親密言行舉止將嚴重影響到周遭同事的情緒，導致整體士氣降低。因此，本研究的第三個目的在於加入工作士氣因素以後去探討辦公室戀情與離職意圖的關係。

綜合上述研究背景與動機，本研究以離職意圖為依變項，就可能影響離職意圖的人口變項，辦公室戀情、工作壓力、工作士氣等進行探討。

第二節 研究理論架構

根據本研究的目的並參考相關文獻後，本研究架構如圖 1-1:

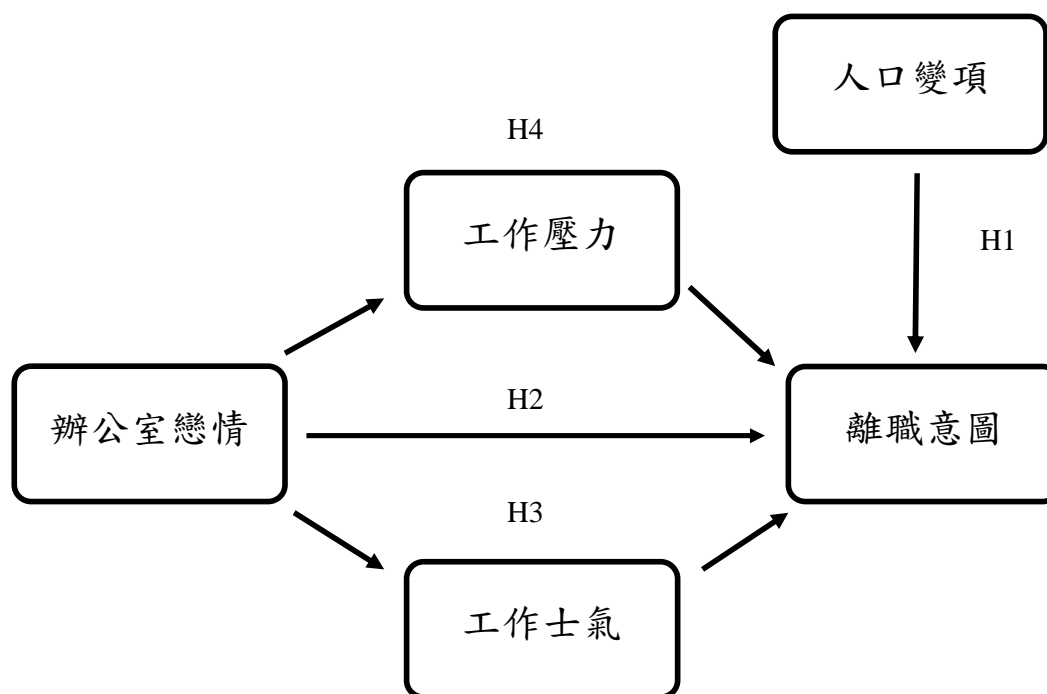


圖 1-1 研究架構

第三節 研究目的

本研究的目的是想了解現在上班族中，組織成員周遭出現辦公室戀情時，組織成員的工作壓力與工作士氣對離職意圖的影響，藉由問卷收集個人相關資料及周遭出現辦公室戀情之經驗、類型與個人對辦公室戀情參與者動機之看法，並進行相關資料來做分析和探討。

第四節 研究問題

根據研究目的，據以發展本研究的問題，而研究的主要問題如下：

- 一、探討人口變項對離職意圖是否有顯著的影響。
- 二、探討辦公室戀情與離職意圖的影響。
- 三、探討辦公室戀情與離職意圖之關係，工作士氣是否為中介變項。
- 四、探討辦公室戀情與離職意圖之關係，工作壓力是否為中介變項。

第五節 研究重要性

隨著女性進入職場比例日漸增高及上班族平均工作時間增長，同事間擦出火花也習以為常，發生辦公室戀情機率也更為提高。組織內若發生辦公室戀情將導致當事人無心上班，影響他人情緒和團體士氣及過大的壓力會使工作效率降低及成員離職率升高，除了會使公司流動率過大外，人才也相繼流失；然而工作壓力及工作士氣也間接影響到離職的意圖，所以組織中伴隨的工作壓力及士氣會是影響離職意圖的關鍵之一。因此，能掌握辦公室戀情、工作士氣、工作壓力等因素對離職意圖的影響對組織的績效提升有幫助。

第六節 名詞定義

一、辦公室戀情

所謂辦公室戀情是指同一組織中的成員在性方面互相吸引的異性關係(Quinn, 1977; Mainiero, 1986)。或者是工作場合裡員工相互承認對方愛意的一種關係，此種兩情相悅的關係，只於當事人不論是已婚或未婚，都符合定義的範圍(黃煥榮, 2005)。

二、離職意圖

離職意圖是指員工企圖離開其工作組織的傾向，而此行為傾向將導致離職行為(Mobely, 1977)。

三、工作壓力

工作壓力是指個人在工作環境中面臨某些工作特性的威脅所引起的一種反應(Steers, 1988)。

四、工作士氣

士氣是一種個人的態度或知覺的表現，團體的各個成員所表現的態度和知覺的加總(Knezevich, 1975)。

第七節 研究限制

本研究之辦公室戀情以兩人之間的正常男女戀情為主要研究標的，因此同性戀及三角戀情或三角以上之戀情不在研究範圍內，此為研究限制之一；而本研究主題較為敏感且涉及個人隱私，因此在受測者對個人背景的回答，無法確定答題的真實性，為本研究限制之二。

第二章 文獻探討

本研究以離職意圖為依變項，就可能影響離職意圖的人口變項，辦公室戀情、工作壓力、工作士氣等進行探討，因此本章根據辦公室戀情、工作壓力、離職意圖進行文獻探討，並形成研究假設：

第一節 辦公室戀情

一、辦公室的基本涵義

辦公室戀情即是典型的戀情關係，包括發生在工作場合中：1.渴望與對方廝守在一起（黃煥榮，2005）；2.雙方情感上的互相尊重、相互喜歡、相互奉獻（吳靜吉，民86）；3.性的潛在欲望或實質關係（吳靜吉，1997）；4.快樂的情緒狀態，如需求滿足、快樂及性的愉悅（Pierce, Byrne, & Aguinis, 1996）。因此，辦公室戀情關係是建立在工作場合裡員工相互承認對方愛意的一種關係，此種兩情相悅的關係，至於當事人不論是已婚或未婚，都符合定義的範圍（黃煥榮，2005）。

二、辦公室戀情的原因為何？

一段戀情的發展可分為四個階段（束義正，2007）：1.融洽階段：雙方相處自在、氣份融洽，將有助於雙方更進一步的發展。2.自我顯露階段：雙方將自己的喜好、人生觀、價值觀、信仰等表露出來。3.相互依賴階段：雙方相互依靠，建立相互依賴的感情，開始認定對方的獨特性、重要性、以及戀愛關係之價值。4.親密需求實踐階段：雙方開始評估此份關係是否能夠提供親密需求之實踐，亦即兩人之間能否發展穩定的親密性、不斷地付出愛。

Pierce (1996)將促進人際吸引(interpersonal attraction)的因素和促進浪漫吸引(romantic attraction)的因素，以加以區分。他認為工作場所戀情關係的形成主要經歷三個階段。首先，對於組織的某位成員具有人際吸引的感覺；其次，對於這位成員有浪漫吸引的感覺；最後，則決定與對方共譜辦公室戀情。

人際的吸引主要受到個人特性因素及情境因素的影響（丁興祥、李美枝、陳皎眉，1995；陳禮中，2002）。個人因素包括：外表吸引力、態度及價值的相似性、能力、正向的人格特質、需求互補等。而情境因素則包括了時空的接近性及熟悉性（李美枝，1993）；(Deaux, Dane, & Wrightsman, 1993)以個人因素而言：外貌姣好者能激發人們正面的情緒(Kenrick, Montello, Gutierrez, & Trost, 1993; Baron, 1997; Byrne, 2000)；與有能力的人在一起，所得到的酬賞較多（顏美如，2003）；人持正向態度，給予人溫暖的感覺，會較受人喜愛(Rubin, 1973)及年齡、學歷、個性、興趣、態度、價值觀等等。相似的感覺會增加好感，當事人發現彼此的態度或意見相一致，便有

「覓得知音」的感覺。組織中的人因為有相同的教育背景、價值理念、職業階級，而較容易相互吸引。在情境因素方面：時空的接近性是指因辦公位置的相近，使雙方增加接觸互動的機會，日久生情，萌生愛的火苗，造成一發不可收拾；所謂「遠親不如近鄰」、「近水樓台先得月」與「離久情疏」等效應，說明了身體的接近性是兩人吸引的重要基礎，彼此長時間在一起，使得互動接觸更為頻繁，而接觸頻率也是與熟悉性有關的因素。當看到他人的次數越多，越容易感到熟悉，而這種熟悉感通常會增加人際間的吸引（游康婷，2001），辦公室戀情發生的機率也隨之升高。

三、辦公室戀情類型與動機

本研究將辦公室戀情類型分為職位與性別二部份，在職位部份分為：上司一部屬(垂直)戀情與同事間(水平)戀情二部份，在性別方面分為：男一女(正常關係)、男一男、女一女(同性戀關係)與多角關係等四部份。在戀情動機方面：Quinn (1977)及 Anderson & Hunsaker (1985)歸納組織成員參與辦公室戀情的動機則分為（黃煥榮，2005）：1.愛的動機(love motives)：為彼此真心相愛的吸引和承諾，使雙方願意建立長久的關係、2.自我動機(ego motives)：為追求個人滿足、興奮；刺激或性經驗等、3.工作動機(job motives)：希望藉由戀情帶來工作上的好處、4.權力動機(power motives)：戀情的一方面希望藉由此種關係來獲得更多權利或提高自己的能見度(visibility)等四種動機。組織成員的工作情緒反應可能會因辦公室戀情參與者之參與動機及辦公室戀情的不同而不同，因此本研究將深入研究。

四、辦公室戀情對組織的影響

國外學者對工作職場的調查或訪談發現，辦公室戀情關係的發生相當普遍。根據網路媒體公司 AOL 曾進行一項問卷調查，在上萬名受訪者中有高達 75% 的人曾對同事有意思，而有 70% 的人坦承曾談過辦公室戀情，三分之一的受訪者樂意與同事上床；而若有機會，有 10% 的人願意為了前途而和主管發生關係。由於辦公室戀情發生的比例很高，Powell & Foley (1998)認為辦公室戀情影響所及不只是雙方當事者，還包括其他同事、工作團隊，甚至整體組織，研究和重視。

辦公室戀情會對周圍組織成員的工作情緒造成影響。Mainiero (1989)認為當辦公室有戀情發生，可以為組織帶來愉快的工作氣氛，同時也可以舒緩在辦公室得緊張和壓力，同時也發現男性和女性一起組成的工作團隊，可以強化團隊士氣、合作氣氛及溝通過程，比只有一種性別的工作團隊，更能夠專注於工作目標的達成。但也有學者認為辦公室戀情會對組織成員的工作情緒造成負面的影響，會造成一種不愉快和不舒服的工作環境。

Devine & Markiewicz (1990)發現，水平戀情的組織績效會高於垂直戀情的組織。Powell & Mainiero (1990)也指出垂直戀情不僅對當事人的績效有不利的影響，也會對其他同事的工作構成妨害。根據社會交換理論的觀點，當工作同事感覺到不

公平是來自於管理的決策和程序時，他們會覺得不舒服，而且會花更多的時間來討論上司一部屬的戀情，而不是專注在工作上。

Powell & Mainiero (1990)又指出辦公室戀情類型和組織成員工作情緒之間也有關聯，尤其是垂直戀情對組織成員的傷害明顯大於水平戀情，例如，團體的成員會認為此種垂直戀情是有人攀龍附鳳的結果，而擔心上司透過升遷、績效考核及各種組織決策來交換性的好處，造成不公平的工作環境，導致組織成員工作情緒有負面的影響。根據他們調查發現，有 78% 的女性主管對於垂直戀情的關係表示不滿；而對水平戀情表示是不滿者只有 21%。根據以上探討，辦公室戀情為同一組織中的成員在性方面互相吸引的異性關係(Quinn, 1977; Mainiero, 1986)。或者是工作場合裡員工相互承認對方愛意的一種關係，此種兩情相悅的關係，只於當事人不論是已婚或未婚，都符合定義的範圍（黃煥榮，2005）。

第二節 工作壓力

工作壓力(work pressure)與工作者的身心健康有著密切關係。簡單而論，若個人察覺到工作情境中發生某種狀況，威脅心理平衡，及構成壓力。早期對壓力的研究僅偏重在生活壓力的探討，直到 French and Kahn (1962)才將壓力導入企業管理，用來探討工作中的壓力問題。各家學者對於工作壓力所持論點不盡相同，如 French, Rodgers & Cobb (1974)提出工作壓力是個人能力、外在可用資源與工作需求之間的差距所導致的現象，朱明謙（2000）認為工作壓力是工作者對工作環境無法適應，對工作者造成的直接衝擊與影響，所引發個人生理、心理及行為的改變。工作壓力的相關定義整理如表 1，由各學者對工作壓力的闡述可知，工作壓力係指對工作無法適應，並透過個人對刺激或威脅之認知，所引發的生理、心理，或行為改變的現象，以下為不同學者對工作壓力的定義與看法，如表 2-1：

表 2-1.工作壓力定義彙整表

研究學者(年代)	工作壓力相關定義和看法
French, J. R. P., Rodgers, W. L., & Cobb, S (1974)	工作壓力是個人能力、外在可用資源與工作需求之間的差距所導致的現象。
Cooper, C. J., & Marshall, J. (1976)	工作壓力表示環境因子衝擊於個人的直接影響及個人對於壓力源的反應等現象。
Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978)	工作壓力是工作中相關的因素和工作者交互影響之下，使工作者生理與心理改變正常狀態。
Gupta, N., & Beehr, T. A. (1979)	工作壓力是當有來自工作角色方面的要求時，此角色受過度及有害的任務。
Chisholm, R. F., Kasl, S. V., & Eskenazi, B.(1983)	工作緊張、壓力，及其他相關的觀念間缺乏一致性，因而以工作緊張代替工作壓力。
Fleminf, R., Baum, A., & Singer, J. E. (1984)	工作壓力是一種概念化的過程，它隱含個人對於危險或威脅等刺激之認知與反應。
Steers, R.M. (1988)	工作壓力是個人在工作環境中面臨某些工作特性的威脅所引起的一種反應。
Jamal, M (1990)	工作壓力是個人對威脅其本身之工作環境的反應。
葉兆祺 (1999)	工作壓力是個體面對工作情境時，為因應工作環境要求與自我期許，在生理、心理產生失衡的狀態。
朱明謙 (2000)	工作壓力是工作者對工作環境無法適應，對工作者造成直接衝擊與影響，所引發個人生理、心理及行為的改變。

根據以上探討，本研究界定工作壓力為個人在工作環境中面臨某些工作特性的威脅所引起的一種反應(Steers, 1988)。

第三節 工作士氣

何謂工作士氣？Mooney (1947)曾經說過：「士氣包含勇氣、堅忍、決斷與信心，是種綜合的心理狀態。」Knezevich (1975)認為士氣是一種個人的態度或知覺的表現，團體的各個成員所表現的態度和知覺的加總。綜合國內外學者對於工作士氣所下的定義，將其歸納為一心理種狀態，是經由個人與團體的共同合作而產生的（許幼靜，2001）。換言之，一個士氣高昂的團體，其凝聚力、參與、效能和穩定性也高，部分研究指出員工職位的高低與工作士氣有正相關（黃緯莉，1994；劉鑫，2001）。在其他個人變項中也發現，員工的年齡、學歷、服務年資、公司業別皆與員工士氣達顯著差異水準（邵宜君，1992；吳容輝，1992）。楊龍祥（2004）研究發現知識管理、工作壓力、成就動機、專業承諾對於工作士氣有明顯的影響。在這些研究發現隱含了一個假設，即當員工知道並察覺到的工作現況與工作期望有落差時，會使工作士氣下降。而員工的工作士氣高低對於組織又有何影響呢？許南雄（1994）表

示士氣低落之團體普遍呈現怠職怠工等現象，甚至還可能嚴重到出現離職或調職。

而員工對於工作上的不滿足對於士氣又有何影響？工作滿足是員工對工作的一種綜合性指標，會受員工定位、激勵制度、工作環境、以及管理制度所影響(Arnett, Laverie, & McLane, 2002)。

因此，我們可以發現工作士氣是員工對於工作的一種心理狀態一種群體精神的表現，當工作士氣越高，相對於員工的工作態度、工作意願都會更加積極努力為該公司組織效力，已達成目標，因此，工作滿足對於工作士氣來說是一種不可或缺的因素。根據以上探討，本研究界定工作士氣認為士氣是一種個人的態度或知覺的表現，團體的各個成員所表現的態度和知覺的加總 (Knezevich, 1975)。

第四節 離職意圖

意圖 (intention) 翻譯為傾向、意願或意向，是指以一種特定的態度決定去做一件特定的行動，或是表示個體心目中的目的或計畫(Guralnik, 1971；劉莉蘭，1994)。離職意圖，是指員工企圖離開其工作組織的傾向，而此行為傾向將導致離職行為 (Mobely, 1977)。根據意圖的定義，我們可以進一步了解離職意圖 (turnover intention) 的定義，以下為不同研究者對離職意圖的看法，如表2-2所示：

表 2-2 不同研究者對離職意圖的定義

學者	定義
Mobely, W. H. (1977)	離職意圖是在員工的退縮決策過程中，尾隨在先前幾個步驟後而在實際離職前的最後一個階段。
樊景立 (1978)	離職意圖乃指個人想要離開目前這個工作，另外尋找其他機會的傾向強度。
Miller, H. E. & Katerberg, R. (1979)	離職意圖乃是離職念頭與尋找其他工作機會傾向總體表現與態度，它是離職行為的一個非常重要的預測變數。
Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986)	離職意圖是工作者對於離開他們工作的傾向、願望與計畫。
劉莉蘭 (1994)	離職意圖乃是一種對離職一事的認知與態度，表示出個體心中對離職的目的與計畫。
Sousa-Poza, A. & Henneberger, F. (2004)	離職意圖是指個體在一個可能的期間內，即將更換工作的可能性。

根據以上探討本研究，本研究界定離職意圖為員工企圖離開其工作組織的傾向，而此行為傾向將導致離職行為(Mobely, 1977)。

第五節 研究假設的形成

由於人口變項中性別、職稱等等的不同可能造成工作上不同的條件，因此會有不同的離職意圖。形成假設如下：

H1:人口變項對離職意圖有顯著影響。

H1-1:性別對離職意圖有顯著影響。

H1-2:職稱對離職意圖有顯著影響。

H2::辦公室戀情對離職意圖之影響。

H3:辦公室戀情與離職意圖之關係，以工作士氣為中介變項。

H4:辦公室戀情與離職意圖之關係，以工作壓力為中介變項。

第三章 研究方法

一、文獻研究法

本研究廣泛蒐集國內外有關職場戀情、工作壓力、工作士氣以及離職意圖的相關書籍、期刊、碩博士論文、網站資訊及報章雜誌等過去資料，加以整理及歸納分析，且及瞭解相關研究，作為本研究論文參考依據。

二、問卷調查法

本研究以一般上班族辦公室戀情參與者週遭的組織成員為問卷對象，採立意抽樣方式進行問卷調查，所獲得的數據資料，予以整理歸納，在進行統計分析，從而瞭解辦公室戀情對離職意圖、工作壓力工作士氣之影響。問卷調查是一種發掘事實現況的研究方式，最大的目的是蒐集、累積某一目標族群的各項科學教育屬性的基本資料，可分為描述性研究及分析性研究兩大類。在決定是否採用問卷法作為研究工具，應考量是否能順利達成研究目標以及注意研究樣本在問卷上的配合度，另外，問卷調查也有其優缺點，檢視其特性配合研究主題，方能達成其目標。

第一節 研究假設

根據文獻探討、研究架構與研究目的，以下為本研究提出的研究假說：

H1:人口變項對離職意圖有顯著影響。

H1-1:性別對離職意圖有顯著影響。

H1-2:職稱對離職意圖有顯著影響。

H2::辦公室戀情對離職意圖之影響。

H3:辦公室戀情與離職意圖之關係，以工作士氣為中介變項。

H4:辦公室戀情與離職意圖之關係，以工作壓力為中介變項。

第二節 研究設計

說明研究架構與研究假設、研究方法及問卷設計等，而問卷測量方式包含獨立樣本 t 檢定、信度、單因子變異數分析、迴歸分析等方法。

第三節 研究對象

本研究的對象是以一班上班族辦公室戀情參與者周遭的組織成員為研究對象，希望能涵蓋政府部門、營利事業及非營利事業等不同屬性特徵的人員參與。

第四節 問卷設計

一、設計過程

本研究目的乃在探討辦公室戀情與離職意圖之關聯性，因此，設計問卷內容為辦公室戀情、工作士氣、工作壓力、離職意圖四個部分來做研究探討。本問卷採取計分方式採用李克特五點尺度，分別為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」，藉以了解受訪者與辦公室戀情參與者工作時，對其工作績效、工作士氣、以及工作壓力的影響。問卷設計的過程，必須遵循一系列的邏輯步驟，包括(Kumar, Maheshwari, & Kumar, 2000)：1.規劃衡量內容。2.設計問題，以求取所需的資訊。3.決定問題的次序及遣詞用字，以及版面的配置。4.尋找一小群受訪者，測試問卷中，是否有遺漏，或是有模糊不清的地方。5.修正出現的問題。

二、內容架構

本研究的問卷內容分為六個部份。

(一) 辦公室戀情：此一部分參考 MY3Q 網路問卷之知覺動機、職場戀情與工作行為之研究調查，受訪者目前或曾經有過工作場所戀情動機調查量表，共有十四題。

(二) 工作士氣：此一部分參考余思科(2008)為調查受訪者目前或曾經有過工作場所戀情對自我工作士氣的調查量表，共有十題。

(三) 工作壓力：此一部分參考陳甦彰(1981)為調查受訪者目前或曾經有過工作場所戀情對自我工作壓力的調查量表，共有八題。

(四) 離職意圖：此一部分參考周漢陽(2006)為調查受訪者目前或曾經有過工作場所戀情對自我離職意圖的調查量表，共有三題。

第五節 資料收集方法

資料的收集採用調查法中的問卷調查法，本研究的抽樣方法是採立意抽樣法是藉由朋友之間曾經或目前有工作場所戀情者來受訪問，進而完成此研究的資料收集。

第六節 資料分析方法

將審視問卷內容，並參酌問卷變項述之測量尺度選擇分析問卷之主要應用問卷分析與應用統計技術加以說明，分別簡述其理論概念及適用分析狀況。

一、描述性統計 (Descriptive Statistics Analysis)

本研究所採用描述性統計包含：次數分配、百分比例、平均數、標準差等方法來了解分佈情形。

二、信度分析 (Cronbach α)

所謂信度是指所用的測量工具所衡量出來的結果之穩定性及一致性。問卷內容的同質性及受訪時間間隔的影響是影響信度的兩個主要因素。一致性高的問卷便是指同一群人接受性質相同題型相同目的各種問卷測量後，在各衡量結果間顯示出強烈的正相關。穩定性高的測量工具則是指一群人在不同時空下接受同樣的衡量工具時，結果差異很小。

三、獨立樣本 t 檢定 (Independent Samples t-Test)

獨立樣本 t 檢定是在檢測兩個不同樣本平均數的差異狀況，即檢定受測人員屬性中不同性別、年齡對離職意圖是否有所差異。

四、單因子變異數分析 (Analysis of Variance)

單因子變異數分析是在檢定依各類別尺度自變相對依各等距尺度依變相之影響，即檢定自變項自變項的多各組（例如在受測人員屬性中有三組以上），平均數是否有差異，即用以檢定受測人員屬性中不同職等、教育程度對離職意圖是否有所差異。

五、回歸分析 (Regression Analysis)

以一群自變數來預測依變數，經過標準化後用 Beta 值直接比較各自變數對依變數淨影響力大小及方向。經回歸分析，檢定受測人員工作士氣與工作壓力對離職意圖之影響。同時驗證工作士氣與工作壓力是否具有中介的效果。

第四章 分析結果

本節主要研究是利用 t 檢定、單因子變異數分析及分析回歸分析和相關，探討辦公室戀情對離職意圖影響的變項及構面是否有顯著差異情形存在。

第一節 回收率

本研究經問卷調查對工作場所戀情、工作士氣、工作壓力、離職意圖的影響，總樣本數為 300 份，回收有效問卷為 269 份，回收率為 89.7%。

第二節 基本資料分析

問卷回收之後，將性別、職稱分析結果如下表 4-1，男性為 105 人，百分比 39%；女生為 164 人，百分比為 61%，以女性為居多。正職人員為 108 人，百分比 40.1%；兼職人員為 47 人，百分比 17.5%；計時人員為 114 人，百分比 42.4%，以計時人員居多。

表 4-1 個人背景資料的敘述性統計

變數	分類標準	人數	百分比	累積百分比
性別	男	105	39%	39%
	女	164	61%	100.0%
	合計	269	100.0	
職稱	正職人員	108	40.1%	40.1%
	兼職人員	47	17.5%	57.6%
	計時人員	114	42.4%	100.0%
	合計	269	100.0	

第三節 信度

所謂信度是指所用的測量工具所衡量出來的結果之穩定性及一致性。問卷內容的同質性極受訪時間間隔的影響是影響信度的兩大因素。一致性高的問卷便是指同一群人接受性質相同題型相同目的相同的各種問卷測量後，在衡量結果間顯示出強烈的正相關。穩定性高的測量工具則是指一群人在不同時空下接受同樣的衡量工具時，結果差異很小，本研究以「Cronbach α 」求量表的信度，如果量表信度越高表示越穩定。而本研究問卷信度都在範圍 0.7 以上代表問卷信度良好，如表 4-2 所示：

表4-2問卷信度分析

變項	題項號碼	Cronbach α
工作戀情	01、02、03、04...14	0.946>0.7
工作士氣	01、02、03、04...10	0.773>0.7
工作壓力	01、02、03、04...08	0.779>0.7
離職意圖	01、02、03	0.829>0.7

資料來源:本研究彙整

如表4-2所示在「工作戀情」信度考驗報表中，量表的 $\alpha=0.946>0.7$ ，而有學者則認為在0.70 以上是可接受的最小信度值。在「工作投入」信度考驗報表中，量表的 $\alpha=0.876>0.7$ ，而有學者則認為在0.70 以上是可接受的最小信度值。整體而言此量表的信度頗佳。在「工作士氣」信度考驗報表中，量表的 $\alpha=0.773>0.7$ ，而有學者則認為在0.70 以上是可接受的最小信度值。整體而言此量表的信度頗佳。在「工作壓力」信度考驗報表中，量表的 $\alpha=0.779>0.7$ ，而有學者則認為在0.70 以上是可接受的最小信度值。整體而言此量表的信度頗佳。在「工作績效」信度考驗報表中，量表的 $\alpha=0.836>0.7$ ，而有學者則認為在0.70 以上是可接受的最小信度值。整體而言此量表的信度頗佳。在「離職意圖」信度考驗報表中，量表的 $\alpha=0.829>0.7$ ，而有學者則認為在0.70 以上是可接受的最小信度值。整體而言此量表的信度頗佳。

第四節 獨立樣本T檢定

根據本研究的 H1-1 假說為「性別對離職意圖有顯著影響」，根據表 4-3 所示，女性人數 164 人，平均數為 2.9858，標準差為 0.83495；男性人數 105 人，平均數 2.8095，標準差 0.95503。假設變異數相等時，獨立樣本 t 檢定 $t=-1.596$ ， $p=0.036<0.05$ ，亦即支持 H1-1 假說性別對離職意圖有顯著影響。

表 4-3 辦公室戀情類型獨立樣本 t 檢定

		V61	個數	平均數	標準差	平均數的標準誤
離職	1		105	2.8095	.95503	.09320
	2		164	2.9858	.83495	.06520
		F檢定	顯著性	t	平均差異	差異的95%信賴區間
離職	假設變異數相等	4.454	.036	-1.596	-.17625	下界 上界
						-.39370 .04121

第五節 單因子變異數分析

本研究 H1-2 假說為「職稱對離職意圖有顯著影響」，由以上分析來看，在職稱上是否存在著差異，1 為正職人員 2 為兼職人員 3 為計時人員，由表 4-4 分析發現，正職人員與兼職人員比較後的平均差異為-0.53763，顯著性為.001<.05；正職人員與計時人員比較後的平均差異為-0.10913，顯著性為.000<.05；兼職人員與計時人員比較後的平均差異-0.24649，顯著性為.218>.05。假設變異數相等時，單因子相關分析 F 值=26.350，P=.000<.05 亦即支持 H1-2 假說職稱對離職意圖有顯著影響。

表 4-4 職稱與離職意圖分析比較

(I)V65	(J)V65	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性	95%信賴區間	
					下界	上界
1	2	-.53763(*)	.14201	.001	-.8872	-.1881
	3	-.78411(*)	.10913	.000	-1.0527	-.5155
2	1	.53763(*)	.14201	.001	.1881	.8872
	3	-.24649	.14087	.218	-.5933	.1003
3	1	.78411(*)	.10913	.000	.5155	1.0527
	2	.24649	.14087	.218	-.1003	.5933

變項	職稱	N	平均數	標準差	F 值	顯著性
離職意圖	正職人員	108	2.4907	0.85436	26.350	.000
	兼職人員	47	3.0284	0.80706		
	計時人員	114	3.2749	0.77351		

第六節 相關分析

如表4-5所示，工作戀情、工作士氣、工作壓力、離職意圖的相關分析顯示本研究將探討工作戀情、工作士氣、工作壓力對離職意圖是否有關聯性，研究分析顯示後，戀情對離職意圖是負相關，壓力對離職意圖是正相關，士氣對離職意圖是負相關。

H2：戀情對離職意圖相關顯著為-0.145(P=0.055*)，表示兩者有負相關。

H3：工作士氣對離職意圖相關顯著為-0.455(P =0.000***)，表示兩者有負相關。

H4：工作壓力對離職意圖相關顯著為 0.386(P=0.000***)，表示兩者有正相關。

表4-5戀情、壓力、士氣、離職意圖相關分析

		士氣	壓力	離職	戀情
士氣	Pearson 相關	1			
	顯著性(雙尾)				
壓力	Pearson 相關	-.243	1		
	顯著性(雙尾)	.001***			
離職	Pearson 相關	-.455	.386	1	
	顯著性(雙尾)	.000***	.000***		
戀情	Pearson 相關	-.023	.031	-.145	1
	顯著性(雙尾)	.767	.681	.055*	

第七節 回歸分析

根據表 4-6 模式一：戀情與離職意圖 Beta 值為-0.145，P=0.055 表示戀情對離職意圖有預測力；模式二：士氣與離職意圖 Beta 值為-0.422，P=0.000 兩者有相關；模式三：將戀情、士氣同時對離職意圖作回歸分析後，戀情-0.145(P=0.055)增加為-0.155(P=0.021)，因此工作士氣中介不成立；如表 4-7 模式一：戀情與離職意圖 Beta 值為-0.145，P=0.055；模式二：壓力 Beta 值為-0.258，P=0.000，模式三：將戀情、壓力同時對離職意圖作回歸分析後，戀情從-0.145(P=0.055)增加-0.157(P=0.25)，因此工作壓力中介不成立。

表 4-6 工作士氣中介變項的迴歸分析

	離 職 意 圖		
	模式一	模式二	模式三
戀情	-0.145 0.055*		-0.155 0.021*
士氣		-0.422 0.000***	-0.459 0.000***
F 值	3.718	37.181	26.175
R ²	0.015	0.213	0.303

表 4-7 工作壓力中介變項的迴歸分析

離 職 意 圖			
	模式一	模式二	模式三
戀情	-0.145 0.055*		-0.157 0.025*
壓力		-0.258 0.000***	-0.391 0.000***
F 值	3.718	18.969	18.097
R ²	0.015	0.063	0.164

第五章 結論與建議

本研究的目的是想了解現在上班族中，組織成員周遭出現辦公室戀情時，組織成員的工作壓力與工作士氣對離職意圖的影響，藉由問卷收集個人相關資料及周遭出現辦公室戀情之經驗、類型與個人對辦公室戀情參與者動機之看法，並進行相關資料來做分析和探討。而觀念性架構是探討辦公室戀情對組織成員工作士氣及工作壓力、離職意圖的影響，為達成研究目的，首先進行相關理論與研究的探討，以建構本研究架構，進而進行問卷編製。

研究過程中，本研究以問卷調查法針對有辦公室戀情經驗的人做問卷施測。以了解組織內是否因為戀情導致離職意圖升高，最後再將問卷調查所蒐集之有效資料，依據研究目的，進行調查結果分析與討論後，以形成本研究的結論。如表 5-1：

表 5-1 辦公室戀情對離職意圖假設研究結果

研究假設	結果
人口變項對離職意圖有顯著	成立
性別對離職意圖有顯著	成立
職稱對離職意圖有顯著	成立
辦公室戀情對離職意圖之影響	成立
辦公室戀情對離職意圖之影響，以工作士氣為中介變項	不成立
辦公室戀情對離職意圖之影響，以工作壓力為中介變項	不成立

第一節 研究討論

一、離職意圖對辦公室戀情性別差異之探討

本研究結果顯示，組織成員對於發生戀情後的離職意願女性大於男性，由於台灣女性都偏向於傳統的思想，對於辦公室戀情的發生，引來工作場合充滿許多不平等對待和異樣的眼光，導致女性想離職的意念更為明顯。

二、離職意圖對辦公室戀情職稱差異之探討

一般所言，正職人員投入在組織中的收入與時間較為固定，反而計時人員收入與時間都較為不穩定，由於組織對計時人員未給予承諾所以導致計時人員對組織也比較沒信心，因此計時人員會比正職人員離職意圖來的高。

三、辦公室戀情與離職意圖之探討

本研究認為辦公室戀情對組織是有正面幫助的，因為可以為組織帶來愉快的工作氣氛，同時也可以舒緩辦公室的緊張和壓力。Mainiero(1989)也發現男性和女性一起組成的工作團隊，可以強化團隊士氣、合作氣氛及溝通過程，比只有一種性別的工作團隊，更能夠專注於工作目標的達成。但也有學者認為辦公室戀情會對組織成員的工作情緒造成負面的影響，會造成一種不愉快和不舒服的工作環境。

四、工作士氣、工作壓力及離職意圖之探討

當初預測的工作士氣只有負面影響，但因情緒的起伏與周遭的氛圍會影響士氣的高低，因此辦公室戀情不只對工作士氣有負面影響，也會有正面影響，依據分析結果所顯示，戀情並不會因為工作士氣而影響離職意圖，因此工作士氣中介不成立。

壓力的負面影響是來自於同事之間給予的異樣眼光及無形中的壓力，造成當事人想以行動證明戀情並不會耽誤工作，進而提高工作的績效，以此讓同事對辦公室戀情有了不一樣的想法，所以適當的壓力可以提升當事人的工作績效，因此壓力並不會直接影響到離職意圖，中介自然不成立。

第二節 研究建議

- 1.對於職稱不同會影響離職意圖，本研究建議組織應重視給予計時人員的承諾及福利等，給予明確目標讓計時人員對組織比較有信心及動力，離職意願也較為降低。
- 2.辦公室戀情的發生有助於團隊之間的合作，同時也舒緩組織緊張的氣氛，但組織在員工規章應有明確規範，適時給予警惕，讓組織成員在談戀愛之餘也不耽誤正事。
- 3.團體士氣對於組織相當重要，代表團隊的凝聚力，所以士氣不論好與壞，組織應更為注重，將士氣維持在良好狀態。而組織應適時給予壓力，讓組織成員視壓力為助力。

參考文獻

一、中文部分

- 丁興祥、李美枝、陳皎眉（1995）。*社會心理學*。台北：國立空中大學。
- 朱明謙（2000）。*高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究*。義守大學管理科學研究所博士論文。
- 吳容輝（1992）。*高階領導者更迭下員工認知及領導型態與組織承諾、士氣關聯性之研究-以某地方政府為例*。國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 吳靜吉（1997）。*害羞、寂寞、愛*。台北：遠流出版社。
- 李美枝（1993）。*社會心理學—理論研究與應用*。台北：大洋出版社。
- MY3Q 網路問卷調查（2008年8月）。*辦公室戀情與工作績效關係之研究*。2009年6月，取自 <http://lihpaio.shu.edu.tw/http://www.my3q.com/home2/275/athena1119/87297.phtml>
- 東義正（2007年2月）。*愛而無礙*。2009年6月，取自 <http://www.hfu.edu.tw/~pc/freshman/love03.html>
- 佘思科（2008）。*工作價值之契合對工作士氣與生活滿意度之影響*。中央大學人力資源管理研究所碩博士論文。
- 周漢陽（2006）。*我國公務員組織倫理、工作滿足、績效認知及離職意圖因果關係之研究*。玄奘大學管理學系碩士論文。
- 邵宜君（1992）。*企業領導者更迭下的員工協助策略研究—以金融服務業為例*。朝陽科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 許幼靜（2001）。*舞蹈才能班教師工作士氣之調查研究*。私立中國文化大學舞蹈研究所碩士論文。
- 許南雄（1994）。*行政學術語詮釋*。台北：商鼎文化出版社。
- 陳甦彰（1981）。*組織成員工作壓迫感之個案實證研究為例*。國立交通大學管理研究所碩博士論文。
- 陳禮中（2002）。*人際大挑戰*。台北：與河文化出版有限公司。

- 游康婷 (2001)。網路友誼的形成與維繫：電子佈告欄使用者交友行為研究。國立師範大學大眾傳播研究所碩士論文。
- 黃煥榮 (2005)。組織中戀情關係之理論探討：研究命題與整合性分析架構之建立，*行政暨政策學報*，41，115~148。
- 黃緯莉 (1994)。醫院員工組織承諾、工作滿足、工作投入與士氣之研究—以國立台北護專附設醫院例。淡江大學管理科學研究所碩士論文。
- 曾華源、劉曉春 (1997)。社會心理學。台北市：洪葉文化事業有限公司。
- 曾華源、劉曉春 (2000)。社會心理學。台北市：洪葉文化事業有限公司。
- 楊龍祥 (2004)。警察人員之知識管理、工作壓力、成就動機對專業承諾、工作士氣與工作績效的影響之研究—以嘉義縣警察局為例。私立南華大學管理科學研究所碩士論文。
- 葉兆祺 (1999)。國民小學實習教師工作壓力與因應方式之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 劉啟宇 (2008)。辦公室戀情對組織成員工作情緒及工作績效影響之研究。青雲科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 劉莉蘭 (1994)。員工分紅入股滿意度、組織投注與離職意向關係之研究。中正大學勞工研究所碩士論文。
- 劉鑫 (2001)。組織變革下員工角色衝突、組織承諾與士氣之關聯性—以工業技術研究院為例。國立交通大學管理科學學程碩士論文。
- 樊景立 (1976)。紡織廠女作業員離職行為之研究。政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 顏美如 (2003)。影響大學生網路人際吸引因素之研究。國立成功大學教育研究所碩士論文。

二、英文部分

- Arnett, D. B., Laverie, J. L., & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as internal-marketing tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 150-169.
- Anderson, C. I. & Hunsaker, P. L. (1985). Why there's Romancing at Office and Why It's Everyone's Problem. *Personnel*, 62(2), 57-63.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness. A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Cascio, W. (1991). *Costing human resources: The financial impact of behavior in organization* (3rd ed). Boston: PWS-Kent.
- Chisholm, R. F., Kasl, S. V., & Eskenazi, B. (1983). The nature and predictors of job related tension in a crisis situation: Reactions of unclear workers to the three mile island accident. *Academy of Management Journal*, 26(3), 385-405.
- Cooper, C. J. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28
- Deaux, K., Dane, F. C., & Wrightsman, L. S. (1993). *Social psychology in the nineties* (6th Edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Devine, I. & Markiewicz, D. (1990). Cross-sex relationship at work and the impact of gender stereotypes. *Journal of Business Ethics*, 9, 331-38.
- Fleminf, R., Baum, A., & Singer, J. E. (1984). Toward on integrative approach to the study of stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 939-949.
- French, J. R. P. & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 19, 1-47.
- French, J. R. P., Rodgers, W. L., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In B. V. Coelho, D. A. Hamburg & J. E. Adams (Eds). *Coping and adaptation*. New York: Basic Books.
- Gupta, N. & Beehr, T. A. (1979). Job stress and employee behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 373-387

- Guralnik, D. B. (1971). *Webster's new world dictionary of the American language*. New York: The World Publishing Company.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type: A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Kenrick, D. T. & Montello, D. R., Gutierrez, S. E. & Trost, M. R. (1993). Effects of physical attractiveness on affect and perceptual judgments: When social comparison overrides reinforcement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19,(2), 195-199.
- Knezevich, S. J. (1975). *Administration of Public Education*. New York: Harper and Row.
- Kumar, V., Maheshwari, B., & Kumar, U. (2002). ERP systems implementation: Best practices in Canadian government organizations. *Government Information Quarterly*, 19, 147-172.
- Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances. *Academy of Management Review*, 11, 750-762.
- Mainiero, L. A. (1989). *Office romance: Love, power, and sex in the workplace*. New York : Rawson Associates.
- Miller, H. E. & Katerberg, R. (1979). Evaluation of the Mobley and Hollingsworth model and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64 (5), 509-515.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mooney, J. D. (1947). *The principles of organization*. New York: Harper.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 5-32,
- Powell, G. N. & Mainiero, L. A. (1990). What managers need to know about office romances. *Leadership and Organization Development Journal*, 11, 1-3.
- Powell, G. N. and Foley, S. (1998). Something to talk about: Romantic relationships in organizational settings. *Journal of Management*, 24, 421-48.

- Quinn, R. E. (1977). Coping with cupid: The formation, impact and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 39-45.
- Rubin, Z. (1973). *Liking and loving: An invitation to social psychology*. New York: Holt, Rinehart, & Wilson.
- Sousa-Poza, A. & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113-137.
- Steers, R. M. (1988). Work and stress introduction to organizational behavior. *Human Performance*, 32, 160-177.
- Walumbwa, F. O. & Lawler, J. J. (2003). Building effective organizations: transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviors in three emerging economies. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1083-1101.
- Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfactions and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.

附錄

敬愛的業界先進，您好：

這是一份專題研究問卷，主要是在了解職場戀情的影響，本研究對工作職場戀情的界定為目前或曾經在工作職場中和同事有一定期間的交往(戀情)行為，請根據您在工作戀情期間感受作答，如未曾有；則依工作期間感受作答。懇請您撥空以不記名的方式填答本問卷，問卷資料僅供專題研究之用，且不對外公開，請安心作答。在此感謝您的支持與合作。

敬祝您
事業飛黃騰達

修平技術學院人力資源發展系
指導教授：謝廷豪助理教授
專題學生：嘉君、倫真、妙綺、筱涵

第一部份：請根據您的經驗填答您在工作職場中和同事的交往(戀情)行為。

- 我目前有職場戀情的情形 交往時間 月
- 我曾經有過職場戀情經驗 請根據該經驗填答

第二部份：請根據以下變項依序填答：

(一) 工作戀情					
本研究對工作職場戀情的界定，為目前或曾經在工作職場中和同事有一定期間的交往(戀情)行為，作答時請依據戀情期間的感受填答，如未曾有；則依工作期間感受作答。					
※ 填答說明 此部分共有 14 題，每題有 5 個選項，請在適當的「□」內標註「√」符號。每題都請填答，所有的題目都是單選題。	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 我認為我目前/當初投入工作戀情是因為彼此真心相愛	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我目前/當初認為工作戀情會白頭偕老	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為我目前/當初只是想找伴侶而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認為我目前/當初是為了愛情而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認為目前/當初我們其中一方是為了升遷而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認為目前/當初我們其中一方是為了增加權力而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認為目前/當初我們其中一方是為了增加聲譽而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為目前/當初我們其中一方是為了工作安定而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認為目前/當初我們其中一方是為了可以輕鬆的工作而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認為目前/當初我們其中一方是為了追求刺激而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. 我認為目前/當初我們其中一方，是為了追求冒險而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我認為目前/當初我們其中一方，是為了追求性經驗而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我認為目前/當初我們其中一方是為了想征服愛情而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我認為目前/當初我們其中一方是為了想追求快感而發展戀情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(二) 工作士氣

請根據您在工作戀情期間感受作答，如未曾有；則依工作期間感受作答。

<p>※填答說明</p> <p>此部分共有 10 題，每題有 5 個選項，請在適當的「<input type="checkbox"/>」內標註「√」符號。每題都請填答，所有的題目都是單選題。</p>	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 我能以公司的目標作為自己的目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我為了幫助公司或機構更成功，我願意做比我該做的更努力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我以能在這家公司或機構工作感到光榮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 為了待在現在這家公司或機構，我會拒絕另一份收入比現在高的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會願意留在該公司或機構，不會因為其他人的負面批評而改變	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我對分內的工作總是全力以赴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認為這個工作是很有意義的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我和同事之間經常互相幫忙	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認為在這間公司或機構工作可以展現個人的理想與抱負	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我對同事之間總是表和諧有善的態度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(三) 工作壓力

請根據您在工作戀情期間感受作答，如未曾有；則依工作期間感受作答。

<p>※填答說明</p> <p>此部分共有 8 題，每題有 5 個選項，請在適當的「<input type="checkbox"/>」內標註「√」符號。每題都請填答，所有的題目都是單選題。</p>	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 我的工作常常使我覺得，坐立難安或神經過敏。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 工作上的問題，常使我晚上難以入眠。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 在工作時我常感到神經緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我下班後，常感到十分疲倦。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 如果換個工作，可能有助於我的健康。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.在工作時我會覺得軟弱無力，無精打采。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.在工作時我覺得脾氣比平常暴躁。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.在工作時我覺得心情低落，悶悶不樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(四) 離職意圖

請根據您在工作戀情期間感受作答，如未曾有；則依工作期間感受作答。

※填答說明 此部分共有 3 題，每題有 5 個選項，請在適當的「□」內標註「√」符號。每題都請填答，所有的題目都是單選題。	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 我經常思考有關離開機關的問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我積極的尋找可供選擇的工作機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 如有可能我會儘快離開組織	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

基本資料

1. 性別 男 女
2. 職稱 正職 兼職 計時人員

全文完