A Study on the Relationship between Workplace Friendship and Employees' Misbehavior

林玉珪、蘇奉信

ABSTRACT

The employees who interacted with others during the working time will produce great influence. Therefore, when workplace friendship became more strengthen will cause more employees' misbehavior or not that is our research question. This research examine the relationship between the "workplace friendship" and "employees' misbehavior", and survey if the "psychological contract" possesses inter-vening effect. There were 301 valid completed questionnaires samples out of total 450 potential respondents through this study used convenient sampling from full time employee of the Taipei region. The valid retrieving rate is 76.2%. The data analysis utilized for this research included single factor variant analysis (one-way ANOVA), Pearson correlated analysis, multiple regression analysis and hierarchical regression analysis.

This research found that "workplace friendship" has a very significant positive effect with "psychological contract"; then "psychological contract" also has a significant positive correlation with "employee misbehavior" self-evaluation part. Therefore, we extrapolated workplace friendship by through psychological contract reach a significant positive correlation with employee misbehavior self-evaluation part. Due to employees' misbehavior to others is evaluated by the respondents, the relationship between workplace friendship and employees' misbehavior that have not moderated by psychological contract; it should be clarified in future research.

Keywords : workplace friendship、employee misbehavior、psychological contract.

Table of Contents

中文摘要 ..................... iii
英文摘要 ..................... iv
誌謝辭  ..................... v
内容目錄 ..................... vi
表目錄  ..................... viii
圖目錄  ..................... x
第一章  緒論................... 1
第一節  研究背景............... 1
第二節  研究問題與目的............ 5
第二章  文獻探討................. 8
第一節  員工偏差行為............. 8
第二節  心理契約............... 18
第三節  職場友誼............... 22
第四節  其他影響員工偏差行為之因素...... 28
第三章  研究方法................. 31
第一節  研究架構............... 31
第二節  研究假設............... 31
第三節  操作型定義與測量工具......... 33
第四節  資料分析方法............. 40
第四章  研究結果與分析.............. 43
第一節  樣本及各變項之描述性統計分析..... 43
第二節  信度分析............... 49
第三節  個人屬性的變異數分析......... 50
第四節  變項間之相關分析........... 54
第五節  變項間之迴歸分析........... 57
第六節  其他變數與員工偏差行為之關係..... 62
第七節  心理契約之中介效果分析及研究假設之驗證 65
第五章  結論與建議

第一節  研究結論

第二節  未來研究建議

第三節  研究限制

參考文獻

附錄  研究問卷

附錄  研究問卷 - 同事

表目錄

表 2-1 員工偏差行為定義之文獻
表 2-2 員工偏差行為之前因
表 2-3 職場友誼之定義之文獻
表 2-4 職業發展階段同儕關係的主要重點
表 2-5 職場友誼量表題項
表 2-6 心理契約量表題項
表 2-7 偏差行為量表題項
表 2-8 負面情緒量表題項
表 2-9 工作壓力量表題項
表 2-10 組織公平量表題項
表 2-11 樣本性別分析
表 2-12 樣本婚姻狀況分析
表 2-13 樣本年齡分析
表 2-14 樣本年資分析
表 2-15 樣本職務分析
表 2-16 樣本公司規模分析
表 2-17 樣本工作性質分析
表 2-18 樣本產業別分析
表 2-19 樣本學歷分析
表 2-20 各量表及其子構面之描述統計
表 2-21 性別與員工偏差行為
表 2-22 婚姻狀況與員工偏差行為
表 2-23 職務與員工偏差行為
表 2-24 年資與員工偏差行為
表 2-25 學歷與員工偏差行為
表 2-26 各變項相關係數表
表 2-27 職場友誼與心理契約之層級迴歸表
表 2-28 職場友誼與心理契約之層級迴歸表
表 2-29 心理契約對偏差行為各構面的多元迴歸分析
表 2-30 職場友誼對偏差行為之迴歸分析表
表 2-31 心理契約對員工偏差行為之影響 - 以工作職位分析
表 2-32 心理契約對員工偏差行為之影響 - 以工作職位分析
表 2-33 心理契約對員工偏差行為之影響 - 以工作職位分析
表 2-34 心理契約對員工偏差行為之影響 - 以工作職位分析
表 2-35 各變項之關係表
表 2-36 研究假設之驗證結果

圖目錄

圖 2-1 職場偏差行為類型