



國立高雄科技大學
企業管理系碩士班
碩士論文

居家辦公可行嗎？工作生活平衡、實體工作空間支持度
與員工組織忠誠度之探討

Is Work From Home Feasible? Exploring the Relationship
among Work-Life Balance, Physical Work Environment
Supportiveness and Employee Organizational Loyalty

研究生：林宜蓁
指導教授：林思吟 博士

中華民國 112 年 06 月

居家辦公可行嗎？工作生活平衡、實體工作空間支持度與員工組織忠誠度之探討

Is Work From Home Feasible? Exploring the Relationship among Work-Life Balance, Physical Work Environment Supportiveness and Employee Organizational Loyalty

研究生：林宜蓁

指導教授：林思吟 博士

國立高雄科技大學

企業管理系碩士班

碩士論文

A Thesis

Submitted to

Department of Business Administration

National Kaohsiung University of Science and Technology

In Partial Fulfillment of Requirements

For the Degree of Master of Business Administration

June 2023

Kaohsiung, Taiwan, Republic of China

中華民國 112 年 06 月

國立高雄科技大學(燕巢校區)研究所學位論文考試審定書

企業管理系 碩士班

研究生 林宜蓁 所提之論文

論文名稱(中文): 居家辦公可行嗎? 工作生活平衡、實體工作空間支持度與員工組織忠誠度之探討

論文名稱(英/日/德文): Is Work From Home Feasible? Exploring the Relationship among Work-Life Balance, Physical Work Environment Supportiveness and Employee Organizational Loyalty

經本委員會評審，符合碩士學位論文標準。

學位考試委員會

召集人

陳光輝

簽章

委員

陳光輝

林思吟

翁慈音

指導教授

林思吟

簽章

系所主管

王崇昱

簽章

中華民國 112 年 7 月 12 日

保存期限：永久

國立高雄科技大學學位論文著作權歸屬協議書

論文名稱：居家辦公可行嗎？工作生活平衡、實體工作空間支持度與員工組織忠誠度之探討

Is Work From Home Feasible? Exploring the Relationship among Work-Life Balance, Physical Work Environment Supportiveness and Employee Organizational Loyalty

研究生：林宜蓁

論文種類：碩士論文

系所名稱：企業管理系

指導教授：林思吟

茲為保障著作人著作權益，並就論文著作權之歸屬及事後權利行使方式，包括論文應如何公開發表、發表時應如何標示著作人姓名、論文事後可作何種修改以及未來應如何授權他人利用等事項，碩、博士生與指導（含共同指導）教授依下列原則達成協議：

- 一、碩、博士生所撰寫之論文，如指導（或共同指導）教授僅為觀念之指導，並未參與內容表達之撰寫，依著作權法規定，學生為該論文之著作人，並於論文完成時，即享有該論文之著作權，指導教授無法於事後主張為共同著作人，亦不得共同掛名為著作人。（著作權法第10條之1）
- 二、如指導（或共同指導）教授不僅為觀念的指導，且參與內容之表達而與學生共同完成論文，且各人之創作，不能分離利用者，則為共同著作，學生與指導教授為論文的共同著作人並共同享有著作權，此等共同著作著作權（包括著作財產權及著作人格權）的行使，即應取得碩、博士生與指導（或共同指導）教授之共同同意後，始得為之。（著作權法第8條、著作權法第40條之1第1項）
- 三、依上述原則，本論文之著作權歸屬：

- 研究生單獨擁有。
- 研究生與指導教授共同擁有。
- 研究生、指導教授及共同指導教授共同擁有。

研究生：

林宜蓁

日期：112年08月22日

指導教授：

林思吟

日期：112年8月22日

居家辦公可行嗎？工作生活平衡、實體工作空間支持度與員工

組織忠誠度之探討

學生：林宜蓁
國立高雄科技大學
企業管理碩士班

指導教授：林思吟 博士
國立高雄科技大學
企業管理系 教授

國立高雄科技大學企業管理系碩士班

摘要

在全球性的新冠疫情(COVID-19)下，台灣政府推動居家辦公作為減少人員聚集的防疫措施，使居家辦公成為熱門議題。然而，在推行居家辦公時，需要平衡員工的工作生活、給予實體空間相關支持和增強員工組織忠誠度，並探討居家辦公的可行性。

過去的研究主要探討居家辦公的成效和員工滿意度，但很少從工作生活平衡、實體工作空間支持度以及員工組織忠誠度等方面來探討居家辦公的可行性。因此，本研究欲探討居家辦公對於員工組織忠誠之關係，並加入工作生活平衡作為中介變項；實體工作空間支持度作為調節變項，探討居家辦公對於工作生活平衡之影響。

本研究以實證研究的方式，針對台灣具有居家辦公經驗者進行問卷調查，收集員工對於居家辦公、工作生活平衡、實體工作空間支持度和員工組織忠誠度等議題的看法和經驗，以深入了解居家辦公在台灣企業的實際應用情況和面臨的問題，並以兩階段的方式發放問卷，共回收 248 份有效問卷。然而，本研究對有效之回收問卷以 SPSS 21 軟體進行統計分析來了解各樣本的群體分佈情形。並對人口結構進行統計分析，以確立有效取樣之樣本分佈族群，再對問卷進行信度分析、相關分析、迴歸分析，並以 PROCESS 4.2 進行調節式分析，最後以拔靴法檢驗中介效果，以了解問卷之信度以及各研究變項之間的關係，並

進行假設驗證。而最後本研究結果指出：

- (一) 居家辦公對工作生活平衡具有顯著正向影響
- (二) 實體工作空間對居家辦公與工作生活平衡之間具有調節效果
- (三) 工作生活平衡與員工組織忠誠度具有顯著正向影響
- (四) 工作生活平衡會完全中介居家辦公與員工組織忠誠度之間的關係

關鍵詞：居家辦公、工作生活平衡、實體工作空間支持度、員工組織忠誠度

Is Work From Home Feasible? Exploring the Relationship among Work-Life Balance, Physical Work Environment Supportiveness and Employee Organizational Loyalty

Student: Yi-Zhen Lin

Advisors: Dr. Szu-Yin Lin

Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Science and Technology

ABSTRACT

During the global COVID-19 pandemic, the Taiwanese government promoted work from home as a preventive measure to reduce personnel gathering, making it a hot topic. However, when implementing work from home, it is necessary to balance employees' work-life, provide support in the physical work environment, and enhance employee organizational loyalty, while exploring the feasibility of work from home.

Previous research has mainly focused on the effectiveness and employee satisfaction of work from home, but there is limited exploration of its feasibility in terms of work-life balance, supportiveness of the physical work environment, and employee organizational loyalty. Therefore, this study aims to examine the relationship between work from home and employee organizational loyalty, incorporating work-life balance as a mediating variable and physical work environment supportiveness as a moderating variable, to explore the impact of work from home on work-life balance.

This study adopts an empirical research approach and conducts a questionnaire survey among individuals in Taiwan who have experience with work from home. It collects their views and experiences on work from home, work-life balance, physical

work environment supportiveness, and employee organizational loyalty, to gain an in-depth understanding of the actual application and challenges of work from home in Taiwanese companies. The questionnaire was distributed in two stages, and a total of 248 valid responses were collected. The collected data was analyzed using SPSS 21 software to understand the distribution of the sample population. Statistical analysis of demographic characteristics was conducted to establish the distribution of the valid sample population. Reliability analysis, correlation analysis, and regression analysis were performed on the questionnaire data, and PROCESS 4.2 was used for moderation analysis. Finally, bootstrapping was employed to test the mediating effects, examine the reliability of the questionnaire, investigate the relationships among various research variables, and validate the hypotheses. The results of this study indicate:

1. Work from home has a significant positive impact on work-life balance.
2. The physical work environment moderates the relationship between work from home and work-life balance.
3. Work-life balance has a significant positive impact on employee organizational loyalty.
4. Work-life balance fully mediates the relationship between work from home and employee organizational loyalty.

Keywords: Work From Home, work-life balance, physical work environment supportiveness, employee organizational loyalty