

攜帶寵物至工作環境認知與工作績效關係之初探

An exploration of the relationship between the perception of carrying pet to workplace and job performance

劉季貞¹

國立高雄應用科技大學企業管理系 講師

grace@kuas.edu.tw

李建翰²

國立高雄應用科技大學企業管理系 學生

hanankster@gmail.com

摘要

社會結構因工業化的急遽轉變、電腦科技的發達，使得人與人之間產生了疏遠的距離。在這種情感缺乏的需求之下，人們逐漸將情感依附在寵物身上。近年來，Google與亞馬遜等國際公司開始允許員工攜帶寵物至工作環境。爰此，本研究藉由深入探討攜帶寵物至工作環境對正向情緒、主觀幸福感及工作績效是否有影響。

本研究以有飼養寵物且具工作經驗者為調查對象。採用立意抽樣方式選取研究樣本，進行問卷調查。研究結果顯示：(1)寵物飼養、正向情緒與主觀幸福感對工作績效有正向顯著影響；(2)寵物飼養對正向情緒與主觀幸福感有正向顯著影響；(3)正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有部分中介效果；(4)主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間具完全中介效果。

根據以上研究結果，可以了解寵物對女性在正向情緒、主觀幸福感與工作績效間的影響較大。因此，在女性員工人數較多的公司若採用攜帶寵物至工作環境的政策，其提升工作績效的效益將會更加明顯。建議可將攜帶寵物上班作為規劃員工激勵方案中，藉由攜帶寵物上班，調節員工身心狀態，達成提升工作績效之目的，以作為企業之參考。

關鍵詞：寵物飼養，主觀幸福感，正向情緒，工作績效。

Keywords： Pet Raising、Subjective Well-being、Positive Emotion、Job Performance

壹、緒論

一、研究背景與動機

現今社會受少子化與高齡化的趨勢影響，出現了頂客族、不婚族等等的族群，而他們為了降低自己的孤獨感，紛紛將情感歸屬轉移至寵物身上。研究顯示，寵物對於改善人們身心健康狀況有顯著的幫助，並且可以幫助人們減輕壓力及負面情緒，提供更多社會支持感(Pan & Chang, 2007)。近年來，國外大公司，如 Google、亞馬遜，皆有讓員工攜帶寵物至工作環境的規定，更有許多的新聞報導指出帶寵物上班的好處(CNN, 2013)。根據以上國內外的報導及調查，我們發現攜帶寵物上班已經變成一股趨勢，而學術文獻中尚未有人對攜帶寵物至工作環境與工作績效的提升做過實證研究，於是引發了我們想要研究此趨勢的動機。

二、研究目的

- (一) 以攜帶寵物至工作環境的認知，探討寵物飼養對工作績效之影響。
- (二) 探討寵物飼養分別對正向情緒、主觀幸福感之影響。
- (三) 探討正向情緒、主觀幸福感對工作績效的影響。
- (四) 以攜帶寵物至工作環境的認知，探討寵物飼養透過正向情緒、主觀幸福感的中介效果，是否間接影響工作績效。

貳、文獻探討

一、寵物飼養

廖雅蘋(2004)的研究指出，動物進入家庭已有普遍化的傾向，受到出生率降低與人際疏離的影響，使得人們飼養寵物的比例相形增加。Serpell(2000)提到近代西方將寵物定義為「任何被馴化而以寵愛方式飼養的動物，飼養牠們並不是作為經濟或實用價值，而是社會和情感的理由」(鄭欣宜，2007)。1970年代，獸醫學校和相關科系的醫學和社會心理學領域，強調「寵物不再只是過去豪華而非必需的行為，而是對主人在心理上和生理健康上具有貢獻的同伴。」

後續學者陸續開始研究寵物對於人類身、心理健康、情緒等之影響，將寵物一詞定義為以娛樂、陪伴及教育之目的來飼養寵物，而非有經濟或實用上的價值存在，並以家人的形式，陪伴著飼主，消除飼主的空虛、寂寞，且可以達到快樂及幸福感，進而增加飼主正向情緒之感受。

二、正向情緒

正向情緒是指人們對於生活中某一事件的發生，當下主觀情緒判斷認為對本身是有意義的情況時，便會產生一連串的快樂、幸福等正向心情並表現相對應的正向情感，且此一情感可能會持續一段時間。Lyubomirsky等學者(2005)也提出，擁有正向情緒的個體對於日常生活中的事件，不論是工作、人際關係與健康等方面都有較高的滿意度。

三、主觀幸福感

主觀幸福感(Subjective Well-being, 簡稱 SWB)主要是指人們對生活質量所做的情感性和認知性的整體評價，認為幸福就是對生活滿意，擁有較多積極情感和較少的消極情感。可用「個人主觀上認為現在的生活是自己想要的、愉快的且美好的」來定義(Diener, 2009)。

主觀幸福感的成分可分為兩類，分別是認知成分(cognitive component)與情感成分(hedonic component)。認知成分以生活滿意度(life satisfaction)作為判斷依據，情感成分則包含正向情感(positive affect)與負向情感(negative affect)。當個人對自己的生活很滿意，且感受到正向的情感平衡(affect balance)，即較常體驗到愉快情緒、較少體驗到不愉快或痛苦情緒時，即可宣稱此人的主觀幸福感程度較高 (Diener, 1984; Diener, 1994; Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999)。

四、工作績效

Kane & Lawler(1976)認為工作績效指工作中的個體或團體在某特定期間內，執行工作時所達成結果的紀錄，或達成目標的效益。對於企業來說工作績效是相當重要的指標，然而工作績效也受到企業本體制度、環境等外在因素以及個體的動機、意願、本身能力等各面向的影響。

Campbell(1990)指出，員工在工作中所從事的行為，必須對於組織目標有所貢獻，並將工作績效區分為效率、生產力，以及效用。在組織行為上，績效指的是「效率(Efficiency)、效能(Effectiveness)、效力(Efficacy)三方面的整體表現」(許博淵，2005)。

五、寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感與工作績效關係

(一) 寵物飼養與工作績效之關係

美國維吉尼亞聯邦大學(Virginia Commonwealth University)商學院教授Randolph Barker(法新社，2012)針對帶狗上班的企業做觀察研究後發現：在生產力、缺勤率、員工士氣方面，帶狗狗上班可以緩衝壓力帶來的影響，且效果顯著。工作時有狗陪伴，不僅降低飼主的壓力，也有助於其他員工的工作滿意度。由此可知，帶寵物上班有助於舒緩壓力，並降低工作場所帶來的緊張情緒。因此，本研究提出下列假設：

H1：「寵物飼養」對「工作績效」有正向顯著的影響

(二) 寵物飼養與正向情緒之關係

飼養寵物能帶給人健康的效益，撫摸寵物提供舒適感與撫慰，與寵物間的相處也供給良好的情緒互動，所以寵物對於人類心理情緒穩定有著非常重要的角色(王保嬋，2010)。更有研究顯示與寵物互動能幫助人們減緩壓力及負面情緒，並提供更多的社會支持感(Pan, Ye & Chang, 2007)。也有研究者提出人們與寵物互動具有生理、心理與社會等效益(Brodie & Biley, 1999)。因此，本研究提出下列假設：

H2：「寵物飼養」對「正向情緒」有正向顯著的影響

(三) 寵物飼養與主觀幸福感之關係

羅依·普洛克(1998)研究顯示，藉著帶狗散步的機會，放鬆一天緊張的心情，並藉由和寵物相處輕鬆愉快的氣氛，緩和心中不滿的情緒和壓力，而且有寵物者通常較能感受低壓力及具有對幸福較強烈的認知。因此，當人們獨自一人時如有寵物的陪伴，較不會感到孤單寂寞，並且有被依賴的感覺進而提升自我價值與生活品質，而感到很幸福。反之，當人們感到空虛時，沒有人可以做伴，則會因無聊而產生焦慮。因此，本研究提出下列假設：

H3：「飼養寵物」對「主觀幸福感」有正向顯著的影響

(四) 正向情緒與工作績效之關係

George與Zhou(2007)也指出情緒為決定人們願意為工作付出多少心力的關鍵因素。擁有正向情緒的個體對於日常生活中的事件，不論是工作、人際關係與健康等方面都有較高的滿意度(Lyubomirsky, King, & Diener, 2005)。且個體感受到正向情緒時，會傾向以正向的態度解讀知覺到的訊息，進而對他人產生更多的感激與善意的回應，同時產生愉悅的感受。因此，本研究提出下列假設：

H4：「正向情緒」對「工作績效」有正向顯著的影響

(五) 主觀幸福感與工作績效之關係

Spector(1997)研究發現提升幸福感有助於降低員工曠職率、離職傾向與怠工情況。Judge et al.(2001)和Wright與Cropanzano(2000)等研究發現幸福感對於工作績效有顯著的正向關係。因此，本研究提出下列假設：

H5：「主觀幸福感」對「工作績效」有正向顯著的影響

(六) 以「正向情緒」與「主觀幸福感」為中介變數之研究

綜上所述，本研究認為攜帶寵物至工作環境，將影響個人的正向情緒與主觀幸福感，而個人的正向情緒與幸福感的高低，將影響個人的工作績效。因此，攜帶寵物至工作環境將透過個人的正向情緒與主觀幸福感影響其工作績效。為驗證此中介效果，本研究推論出以下假設：

H6：正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有中介效果

H7：主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間有中介效果

參、研究方法

一、研究架構

本研究結合動機、目的及文獻的概念後，初擬的研究架構圖為圖 3-1，主要探討以寵物飼養做為本研究的自變數，探討其對工作績效之影響，以及正向情緒和主觀幸福感對上述關係之中介效果。

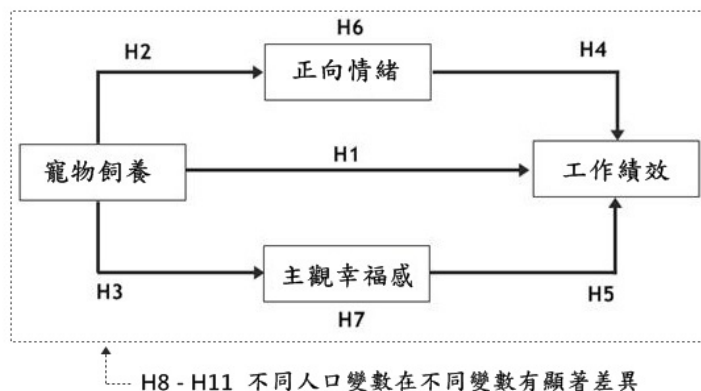


圖 3-1 研究架構圖

二、研究假設

依據本研究的研究架構與研究目的，建立本研究的研究假設如下：

- H1：寵物飼養對工作績效有正向顯著的影響
- H2：寵物飼養對正向情緒有正向顯著的影響
- H3：寵物飼養對主觀幸福感有正向顯著的影響
- H4：正向情緒對工作績效有正向顯著的影響
- H5：主觀幸福感對工作績效有正向顯著的影響
- H6：正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有中介效果
- H7：主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間有中介效果
- H8：不同人口變數在寵物飼養有顯著差異
- H9：不同人口變數在正向情緒有顯著差異
- H10：不同人口變數在主觀幸福感有顯著差異
- H11：不同人口變數在工作績效有顯著差異

三、研究工具

(一) 操作性定義

綜合文獻探討，本研究將各變項進行以下操作性定義：寵物飼養定義為此飼養寵物行為，這種行為會使個體之生理、心裡、健康等方面產生影響；正向情緒定義為個體經過互動的歷程，產生一種正向的主觀感受；主觀幸福感定義為個體對於自己生活感到滿意；工作績效定義為個體在工作上的表現或達成工作目標之程度。

(二) 量表來源

表 3-1 量表來源彙整表

	量表來源	題數
Comfort from Companion Animals Scale(CCAS)量表	Zasloff (1996)及高玉蓉(2009)	11
正向情緒量表	李美珠(2008)及蔡汶修(2010)	7
牛津幸福感量表	吳健宇(2010)	10
工作績效量表	吳姍瑾(2005)	5

(三) 計分方式

本量表採用李克特七點量表(Likert-Type Scale)衡量，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予 1~7 分，評分愈高，表示各構面效能的程度愈高。

(四) 研究對象

本研究主要以寵物飼養者的認知，將寵物帶至工作場所中，是否能讓工作者的工作績效提升。因此，本研究以有飼養寵物且有工作經驗者為研究對象，基於樣本蒐集的便利性，利用立意抽樣進行實體問卷發放。

(五) 資料分析及統計分析

本研究利用統計套裝軟體 SPSS(第 19 版)就問卷資料要進行統計分析，以達到本研究之研究目的，並驗證研究假設，而本研究是採用敘述性統計分析、t 檢定、單因子變異數分析、信度分析、Pearson 相關分析、迴歸分析以及中介分析。

肆、研究分析結果

一、敘述性分析

(一) 問卷回收狀況

本研究對象為有飼養寵物且具工作經驗者，採取立意抽樣的方式進行問卷調查，調查期間為 101 年 7 月至 101

年9月，共發出326份問卷，扣除無效問卷24份，共有302份有效問卷，有效問卷比率為92.6%。

(二) 問卷信度分析

本研究各變數和整體問項的Cronbach's α 皆達到0.7以上，屬於高信度，為有良好的有效信度，顯示本研究量表中的問項具有一定的可靠性與一致性，所以本研究量表具有相當程度的信度。

表 4-1-1 整體問項之信度分析

變項	Cronbach's α 值
整體	0.966
寵物飼養	0.946
正向情緒	0.927
主觀幸福感	0.931
工作績效	0.951

(三) 基本資料彙整及分析

本研究針對回收有效問卷份數，將樣本分別以性別、年齡、教育程度、產業別等四項特性做分類，經統計整理結果如以下表格。

本研究之有效樣本資料(N=302)，由表 4-1-2 所示，在性別方面，男性占 42.7%(N=129)，女性占 57.3%(N=173)，女性較男性所占比例高。在年齡方面，20-29 歲之年齡層占最多比例，為 46.0%(N=139)。在教育程度方面，以大學(含大專)程度所占比率最高，為 56.0%(N=169)，高中(含)以下程度者最少，占 4.6%(N=14)。在產業別方面，以服務業占 32.1%(N=97)為最高，其次為製造業占 16.6%(N=50)，另高科技產業占 4.6%(N=14)為最少，如下表 4-1-2。

表 4-1-2 樣本結構次數分配表

項目	類別	次數	百分比	累計百分比
性別	男	129	42.7	42.7
	女	173	57.3	100.0
年齡	20~29 歲	139	46.0	46.0
	30~39 歲	64	21.2	67.2
	40~49 歲	52	17.2	84.4
	50(含)歲以上	47	15.6	100.0
教育程度	高中以下	14	4.6	4.6
	高中職	80	26.5	31.1
	大學	169	56.0	87.1
	研究所以上	39	16.9	100.0
產業別	高科技產業	14	4.6	4.6
	金融業	8	2.6	7.3
	服務業	97	32.1	39.4
	製造業	50	16.6	56.0
	政府機關	10	3.3	59.3
	教職人員	26	8.6	67.9
	買賣業	15	5.0	72.8
	學生	31	10.3	83.1
	其他	51	16.9	100.0

二、各變數之相關分析

本研究以 Pearson 相關分析來觀察自變數與依變數之間是否具有相關性，以決定該模型是否適合做迴歸分析。經資料分析後，如下表 4-2 所示，本研究將寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感、工作績效的相關分析加以說明。

表4-2 寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感、工作績效之相關分析表

變數	寵物飼養	正向情緒	主觀幸福感	工作績效
寵物飼養	1			
正向情緒	0.805***	1		
主觀幸福感	0.668***		1	
工作績效	0.433***	0.461****	0.551***	1

註：*: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$; ***: $p < 0.001$

(一) 寵物飼養與正向情緒的相關分析

由上表 4-2 可知，寵物飼養與正向情緒之相關情形。寵物飼養與正向情緒達顯著水準($p=0.000 < 0.001$)，其相關係數為 $r=0.805$ 。由本分析驗證，寵物飼養與正向情緒有顯著正相關。

(二) 寵物飼養與主觀幸福感的相關分析

由上表 4-2 可知，寵物飼養與主觀幸福感之相關情形，寵物飼養與主觀幸福感達顯著水準($p=0.000 < 0.001$)，其相關係數為 $r=0.668$ 。由本分析驗證，寵物飼養與主觀幸福感有顯著正相關。

(三) 寵物飼養與工作績效的相關分析

由上表 4-2 可知，寵物飼養與工作績效之相關情形，寵物飼養與工作績效達顯著水準($p=0.000 < 0.001$)，其相關係數為 $r=0.433$ 。由本分析驗證，寵物飼養與工作績效有顯著正相關。

(四) 正向情緒與工作績效的相關分析

由上表 4-2 可知，正向情緒與工作績效之相關情形。正向情緒與工作績效達顯著水準($p=0.000 < 0.001$)，其相關係數為 $r=0.461$ 。由本分析驗證，正向情緒與工作績效有顯著正相關。

(五) 主觀幸福感與工作績效的相關分析

由上表 4-2 可知，主觀幸福感與工作績效之相關情形。主觀幸福感與工作績效達顯著水準($p=0.000 < 0.001$)，其相關係數為 $r=0.551$ 。由本分析驗證，主觀幸福感與工作績效有顯著正相關。

三、人口統計變數之差異分析

本假設探討人口統計變數(性別、年齡、教育程度、產業別)對寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感與工作績效各變數之差異情形，以獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析(ANOVA)及對有差異的項目做 Scheffe 比較分析，檢定結果詳述如以下各表：

表 4-3-1 H8 不同人口統計變數在寵物飼養差異分析表

假設	分析結果
H8-1	問項A01至A11等問項，其p值皆小於0.05，具有顯著差異。由此得知，假設H8-1不同性別在寵物飼養皆有顯著差異，為完全成立。
H8-2	問項 A01 至 A11 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H8-2 不同年齡在寵物飼養有顯著差異，為不成立。
H8-3	問項 A01 至 A11 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H8-3 不同教育程度在寵物飼養有顯著差異，為不成立。
H8-4	問項 A01 至 A11 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H8-4 不同產業別在寵物飼養有顯著差異，為不成立。

表 4-3-2 H9 不同人口統計變數在正向情緒差異分析表

假設	分析結果
H9-1	問項B01至B07等問項，其p值皆小於0.05，具有顯著差異。由此得知，假設H9-1不同性別在正向情緒皆有顯著差異，為完全成立。
H9-2	問項 B01 至 B07 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H9-2 不同年齡在正向情緒有顯著差異，為不成立。
H9-3	問項 B01 至 B07 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H9-3 不同教育程度在寵物飼養有顯著差異，為不成立。
H9-4	問項 B01 至 B07 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H9-4 不同產業別在正向情緒有顯著差異，為不成立。

表 4-3-3 H10 不同人口統計變數在主觀幸福感差異分析表

假設	分析結果
H10-1	問項C01至C10等問項，其p值皆小於0.05，具有顯著差異。由此得知，假設H10-1不同性別在主觀幸福感皆有顯著差異，為完全成立。
H10-2	問項 C02 其 p 值小於 0.05，具顯著差異。由此得知，假設 H10-2 不同年齡在主觀幸福感有顯著差異，為部分成立。
	Scheffe：問項 C02「讓我的健康狀況良好」，雖 Scheffe 做事後比較無法發現其差異性，但由平均數最大值(5.5)與最小值(5.02)比較，發現年齡為 40-49 歲者較 20-29 歲與 30-39 歲者有更高的同意度。
H10-3	問項 C06、C10 等問項，其 p 值小於 0.05，具顯著差異。由此得知，假設 H10-3 不同教育程度在主觀幸福感有顯著差異，為部分成立。
	Scheffe：問項 C10「讓我對別人有愛心」，其受訪者的教育程度為高中以下者較研究所者有更高的同意度。而對於問項 C06「讓我可以帶給別人幸福」，雖 Scheffe 無法發現其差異性，但由平均數最大值(6.0)與最小值(5.28)比較，發現教育程度為高中以下者較研究所以上者有更高的同意度。
H10-4	問項 C01 至 C10 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H10-4 不同產業別在主觀幸福感有顯著差異，為不成立。

表 4-3-4 H11 不同人口統計變數在工作績效差異分析表

假設	分析結果
H11-1	問項D01至D05等問項，其p值皆小於0.05，具有顯著差異。由此得知，假設H11-1不同性別在工作績效皆有顯著差異，為完全成立。
H11-2	問項 D01 至 D05 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H11-2 不同年齡在工作績效有顯著差異，為不成立。
H11-3	問項 D01 至 D05 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H11-3 不同教育程度在工作績效有顯著差異，為不成立。
H11-4	問項 D01 至 D05 等問項，其 p 值皆大於 0.05，不具有顯著差異。由此得知，假設 H11-4 不同產業別在工作績效有顯著差異，為不成立。

四、各變數之迴歸分析

經由第三節的相關分析，得知寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感與工作績效各變項之間存在顯著關係，本節將以單一迴歸分析法來探討寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感對工作績效之影響，以及驗證相關研究假設。

(一) 寵物飼養對工作績效之迴歸分析

H1：寵物飼養對工作績效有正向顯著的影響

以寵物飼養為自變數，工作績效為應變數，VIF 值小於 10，表示變數間無明顯的共線性問題，得到的結果如表 4-4-1 所示。

由寵物飼養與工作績效之迴歸分析表中資料顯示：寵物飼養對工作績效之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準 ($t=8.316$, $p=0.000<0.001$) 表示寵物飼養對工作績效有顯著之解釋度。

因此可知，H1：寵物飼養對工作績效有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-4-1 寵物飼養與工作績效之迴歸分析

自變數		未標準化係數		標準化係數	t	顯著性	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	Beta 分配			允差	VIF
寵物飼養	常數	0.314	0.567		0.554	0.580		
	工作績效	0.752***	0.090	0.433***	8.316	0.000	1.000	1.000
Adj-R=0.185 F=69.162 p=0.000								

註：1. 依變數：工作績效 2. *： $p<0.05$ ； **： $p<0.01$ ； ***： $p<0.001$

(二) 寵物飼養對正向情緒之迴歸分析

H2：寵物飼養對正向情緒有正向顯著的影響

以寵物飼養為自變數，正向情緒為應變數，VIF 值小於 10，表示變數間無明顯的共線性問題，得到的結果如表 4-4-2 所示。

由寵物飼養與正向情緒之迴歸分析表中資料顯示：寵物飼養對正向情緒之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準 ($t=23.490$, $p=0.000<0.001$) 表示寵物飼養對正向情緒有顯著之解釋度。

因此可知，H2：寵物飼養對正向情緒有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-4-2 寵物飼養與正向情緒之迴歸分析

自變數		未標準化係數		標準化係數	t	顯著性	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	Beta 分配			允差	VIF
寵物飼養	常數	0.222	0.246		0.903	0.367		
	正向情緒	0.921***	0.039	0.805***	23.490	0.000	1.000	1.000
Adj-R2=0.647 F=551.801 p=0.000								

註：1. 依變數：正向情緒 2. *： $p<0.05$ ； **： $p<0.01$ ； ***： $p<0.001$

(三) 寵物飼養對主觀幸福感之迴歸分析

H3：飼養寵物對主觀幸福感有正向顯著的影響

以寵物飼養為自變數，主觀幸福感為應變數，VIF 值小於 10，表示變數間無明顯的共線性問題，得到的結果如表 4-4-3 所示。

由寵物飼養與主觀幸福感之迴歸分析表中資料顯示：寵物飼養對主觀幸福感之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準($t=15.542$, $p=0.000<0.001$)表示寵物飼養對主觀幸福感有顯著之解釋度。

因此可知，H3：寵物飼養對主觀幸福感有正向顯著的影響，獲得成立。

表4-4-3 寵物飼養與主觀幸福感之迴歸分析

自變數		未標準化係數		標準化係數	t	顯著性	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	Beta 分配			允差	VIF
寵物飼養	常數	0.495	0.317		1.561	0.120		
	主觀幸福感	0.786***	0.051	0.668***	15.542	0.000	1.000	1.000
Adj-R2=0.444 F=241.567 p=0.000								

註：1. 依變數：主觀幸福感 2. *： $p<0.05$ ； **： $p<0.01$ ； ***： $p<0.001$

(四) 正向情緒對工作績效之迴歸分析

H4：正向情緒對工作績效有正向顯著的影響

以正向情緒為自變數，工作績效為應變數，VIF 值小於 10，表示變數間無明顯的共線性問題，得到的結果如表 4-4-4 所示。

由正向情緒與工作績效之迴歸分析表中資料顯示：正向情緒對工作績效之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準($t=9.007$, $p=0.000<0.001$)表示正向情緒對工作績效有顯著之解釋度。

因此可知，H4：正向情緒與工作績效有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-4-4 正向情緒與工作績效之迴歸分析

自變數		未標準化係數		標準化係數	t	顯著性	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	Beta 分配			允差	VIF
正向情緒	常數	0.822	0.468		1.758	0.080		
	工作績效	0.701***	0.078	0.461***	9.007	0.000	1.000	1.000
Adj-R=0.210 F=69.162 p=0.000								

註：1.依變數：工作績效 2. *： $p<0.05$ ； **： $p<0.01$ ； ***： $p<0.001$

(五) 主觀幸福感對工作績效之迴歸分析

H5：主觀幸福感對工作績效有正向顯著的影響

以主觀幸福感為自變數，工作績效為應變數，VIF 值小於 10，表示變數間無明顯的共線性問題，得到的結果如表 4-4-5 所示。

由主觀幸福感與工作績效之迴歸分析表中資料顯示：主觀幸福感對工作績效之整體迴歸分析模型適合度達顯著水準($t=11.45$, $p=0.000<0.001$)表示主觀幸福感對工作績效有顯著之解釋度。

因此可知，H5：主觀幸福感與工作績效有正向顯著的影響，獲得成立。

表 4-4-5 主觀幸福感與工作績效之迴歸分析

自變數		未標準化係數		標準化係數	t	顯著性	共線性統計量	
		B 之估計值	標準誤差	Beta 分配			允差	VIF
主觀幸福感	(常數)	0.608	0.388		1.565	0.119		
	工作績效	0.814***	0.071	0.55***	11.45	0.000	1.000	1.000
Adj-R2=0.302 F=131.114 p=0.000								

註：1. 依變數：工作績效 2. *：p<0.05； **：p<0.01； ***：p<0.001

五、中介驗證

(一) 正向情緒對寵物飼養與工作績效之中介驗證

本研究以中介模式來驗證寵物飼養是否會透過正向情緒的中介效果影響工作績效，如表 4-5-1。

H6：正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有中介效果

表 4-5-1 寵物飼養透過正向情緒之中介效果對工作績效之迴歸分析表

自變數	依變數	工作績效		
	正向情緒	模式 1	模式 2	模式 3
寵物飼養(Beta 值)	0.921***	0.752**	0.303*	
正向情緒(Beta 值)			0.487***	
R	0.805	0.433	0.473	
R ²	0.648	0.187	0.224	
Adj.R ²	0.647	0.185	0.218	
F	551.801	69.162	43.507	

註：*：p<0.05； **：p<0.01； ***：p<0.001

1. 由表 4-5-1 模式 1 結果顯示，以寵物飼養為自變數，正向情緒為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示寵物飼養對正向情緒有顯著正向影響 ($\beta=0.921$, $p=0.000<0.001$)。
2. 再以表 4-5-1 模式 2 結果顯示，以寵物飼養及正向情緒為自變數，工作績效為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示寵物飼養及正向情緒皆對工作績效有顯著正向影響($\beta=0.752$, $p=0.000<0.001$)。
3. 最後由 4-5-1 模式 3 可知，加入中介變數(正向情緒)，自變數(寵物飼養)對依變數(工作績效)的影響力多元迴歸分析，寵物飼養對工作績效之迴歸係數減少($\beta=0.303$, $p=0.043<0.05$ ； β 值已由 0.752 降為 0.303)。

由以上分析結果可知，寵物飼養在正向情緒對工作績效之影響具部分中介效果，因此研究假設 H6：正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有中介效果，獲得成立。

(二) 主觀幸福感對寵物飼養與工作績效之中介驗證

本研究以中介模式來驗證寵物飼養是否會透過主觀幸福感的中介效果影響工作績效，如表 4-5-2。

H7：主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間有中介效果

表 4-5-2 寵物飼養透過主觀幸福感之中介效果對工作績效之迴歸分析

自變數	依變數	工作績效		
	主觀幸福感	模式 1	模式 2	模式 3
寵物飼養(Beta 值)		0.786***	0.752**	0.202
主觀幸福感(Beta 值)				0.699***
R		0.668	0.433	0.558
R ²		0.446	0.187	0.312
Adj.R ²		0.444	0.185	0.307
F		241.567	69.162	67.684

註：*:p<0.05; **:p<0.01; ***:p<0.001

1. 由表 4-5-2 模式 1 結果顯示，以寵物飼養為自變數，主觀幸福感為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示寵物飼養對主觀幸福感有顯著正向影響 ($\beta=0.786$, $p=0.000<0.001$)。
2. 再以表 4-5-2 模式 2 結果顯示，以寵物飼養及主觀幸福感為自變數，工作績效為依變數，進行單一迴歸分析，結果顯示寵物飼養及主觀幸福感皆對工作績效有顯著正向影響($\beta=0.752$, $p=0.000<0.001$)。
3. 由表 4-5-2 模式 3 可知，加入中介變數(主觀幸福感)，自變數(寵物飼養)對依變數(工作績效)的影響力多元迴歸分析，寵物飼養對工作績效之迴歸係數減少($\beta=0.202$, $p=0.072>0.05$; β 值已由 0.752 降為 0.202)，由表 4-19 模式 3 可知，自變數(寵物飼養)對依變數(工作績效)加入中介變數(主觀幸福感)後，自變數(寵物飼養)對依變數(工作績效)呈現不顯著。

由以上分析結果可知，寵物飼養在主觀幸福感對工作績效之影響具完全中介效果，因此研究假設 H7：主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間有中介效果，獲得成立。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究旨在探討寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感對工作績效之影響，並探討不同人口變項之有飼養寵物且有工作經驗者在寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感、工作績效上是否有顯著差異，茲將第四章所得到的研究假設驗證結果整理如表 5-1 所示。

(一) 人口統計變數在寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感與工作績效之差異

1. 寵物飼養

研究結果發現，在人口統計變數中的性別在寵物飼養上達到顯著差異。女性在寵物飼養上的同意度較男性高。

由上述分析結果，本研究認為寵物飼養對於女性的影響較大。與男性相較之下，因女性的母性天性所致，對寵物的依賴程度較高，容易將寵物視為情感寄託的對象。因此，寵物對於女性的心情與快樂程度有較大的影響。

2. 正向情緒

研究結果發現，在人口統計變數中的性別在正向情緒上達到顯著差異。女性在正向情緒上的同意度較男性高。

由上述分析結果，本研究認為正向情緒對於女性的影響較大。女性較容易因為寵物的一些舉動而感到開心、難過。針對正向情緒而言，對女性的影響幅度與持續的時間會高於男性。

表 5-1 研究假設驗證結果彙總表

假設	內容	驗證結果
H1	寵物飼養對工作績效有正向顯著的影響	成立
H2	寵物飼養對正向情緒有正向顯著的影響	成立
H3	寵物飼養對主觀幸福感有正向顯著的影響	成立

H4	正向情緒對工作績效有正向顯著的影響	成立
H5	主觀幸福感對工作績效有正向顯著的影響	成立
H6	正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有中介效果	部份中介
H7	主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間有中介效果	完全中介
H8	不同人口變數在寵物飼養有顯著差異	部份成立
H8-1	不同性別在「寵物飼養」有顯著差異	成立
H8-2	不同年齡在「寵物飼養」有顯著差異	不成立
H8-3	不同教育程度在「寵物飼養」有顯著差異	不成立
H8-4	不同產業別在「寵物飼養」有顯著差異	不成立
H9	不同人口變數在正向情緒有顯著差異	部份成立
H9-1	不同性別在「正向情緒」有顯著差異	成立
H9-2	不同年齡在「正向情緒」有顯著差異	不成立
H9-3	不同教育程度在「正向情緒」有顯著差異	不成立
H9-4	不同產業別在「正向情緒」有顯著差異	不成立
H10	不同人口變數在主觀幸福感有顯著差異	部份成立
H10-1	不同性別在「主觀幸福感」有顯著差異	成立
H10-2	不同年齡在「主觀幸福感」有顯著差異	部份成立
H10-3	不同教育程度在「主觀幸福感」有顯著差異	部分成立
H10-4	不同產業別在「主觀幸福感」有顯著差異	不成立
H11	不同人口變數在工作績效有顯著差異	部分成立
H11-1	不同性別在「工作績效」有顯著差異	成立
H11-2	不同年齡在「工作績效」有顯著差異	不成立
H11-3	不同教育程度在「工作績效」有顯著差異	不成立
H11-4	不同產業別在「工作績效」有顯著差異	不成立

3. 主觀幸福感

研究結果發現，在人口統計變數中的性別、年齡、教育程度在主觀幸福感上達到顯著差異。女性的主觀幸福感上較男性高；40-49 歲受訪者的主觀幸福感較其他年齡者高；高中以下受訪者的主觀幸福感較其他教育程度者高。

由上述分析結果，本研究認為主觀幸福感對於女性受訪者、40-49 歲受訪者、教育程度高中以下受訪者的影響較大。

飼養寵物會使女性對於自己的生活滿意度較高，因此提升主觀幸福感。而 40-49 歲的受訪者大多工作穩定，所以飼養寵物並不會帶來太大的經濟負擔，且寵物可提升心理與生理的健康，因此同意度較高。受訪者中高中以下學歷者，普遍年齡較長，其生活環境與人的關係較為緊密、互動頻率較高，較喜歡與人分享生命經驗、生活點滴，因此主觀幸福感也相對提升。

4. 工作績效

研究結果發現，在人口統計變數中的性別在工作績效上達到顯著差異。女性對攜帶寵物至工作環境之工作績效的認同感較男性高。

由上述分析結果，本研究認為女性對攜帶寵物至工作環境的工作績效影響較大。因女性的母性天性所致，對寵物的依賴程度較高，容易將寵物視為情感寄託的對象。藉由攜帶寵物至工作環境可以讓她們更容易掌握寵物當下的狀況，因此女性可以更放心的投入工作。

(二) 寵物飼養、正向情緒、主觀幸福感與工作績效之差異

1. 寵物飼養對工作績效之影響

寵物飼養對工作績效有正向顯著影響，表示攜帶寵物至工作環境，越能提高工作績效，因此本研究假設一獲得支持。

美國維吉尼亞聯邦大學(Virginia Commonwealth University, VCU)商學院教授 Randolph Barker(法新社, 2012)針對帶狗上班的企業做觀察研究後發現：在生產力、缺勤率、員工士氣方面，帶狗狗上班可以緩衝壓力帶來的影響，且效果顯著。工作時有狗陪伴，不僅降低飼主的壓力，也有助於其他員工的工作滿意度，由此可知帶寵物上班有助於紓緩壓力，並降低工作場所帶來的緊張情緒。因此以攜帶寵物至工作環境的認知，可提升工作績效。

2. 寵物飼養對正向情緒之影響

寵物飼養對正向情緒有正向顯著影響，表示飼養寵物能提高正向情緒，因此本研究假設二獲得支持。

健康 PLUS 雜誌(2000)提到飼養寵物可以治療心靈忘掉寂寞、和無力感說再見、緊張壓力一掃而空、笑臉增加、性格便保持開朗。飼養寵物帶給現代人健康效益，而撫摸寵物提供舒適感與撫慰，與寵物間的相處也供給良好的情緒互動，所以寵物對於人類心理情緒穩定有著非常重要的角色(王保輝, 2010)。因此飼養寵物能提高正向情緒。

3. 寵物飼養對主觀幸福感之影響

寵物飼養對主觀幸福感有正向顯著影響，表示飼養寵物能提高主觀幸福感，因此本研究假設三獲得支持。

劉清華(2001)的研究中，發現擁有寵物可以促進身體健康、降低寂寞、增進社會支持、提升生活品質等，寵物和人類心理健康的關係是非常微妙的，有些飼主認為寵物只是一般普通的動物，並不會有特殊的情感，有些飼主則是視寵物為家人，並與寵物產生依附關係，使寵物擁有者感到愛、陪伴及安全感，進而降低寂寞、焦慮，增進幸福及快樂的感覺。當人們獨自一人時如有寵物的陪伴，較不會感到孤單寂寞，並且有被依賴的感覺進而提升自我價值與生活品質，而感到很幸福。因此飼養寵物能提高主觀幸福感。

4. 正向情緒對工作績效之影響

正向情緒對工作績效有正向顯著影響，表示正向情緒能提高工作績效，因此本研究假設四獲得支持。

George 與 Zhou(2007)也指出情緒為決定人們願意為工作付出多少心力的關鍵因素。擁有正向情緒的個體對於不論是工作、人際關係與健康等方面都有較高的滿意度(Lyubomirsky, King & Diener, 2005)。因此當正向情緒提升時，工作績效也會跟著提升。

5. 主觀幸福感對工作績效之影響

主觀幸福感對工作績效有顯著正向影響，表示主觀幸福感越高，越能提高工作績效，因此本研究假設五獲得支持。

根據 Spector(1997)研究發現，提升幸福感有助於降低員工曠職率、離職傾向與怠工情況。Judge et al.(2001)及 Wright 與 Cropanzano(2000)等研究也發現幸福感對於工作績效有顯著的正向關係。因此當主觀幸福感提升時，工作績效也會跟著提升。

(三) 正向情緒與主觀幸福感之中介影響

1. 正向情緒在寵物飼養與工作績效之間有中介效果

根據多元迴歸分析結果，正向情緒在寵物飼養與工作績效之關係中具有部分中介效果，顯示受訪者可以藉由飼養寵物來提升正向情緒。

受訪者之工作績效可以透過寵物飼養與正向情緒來達成績效的提升，可以讓員工不必再從高壓的工作環境中提升工作績效，而是藉由寵物來舒壓，讓員工發自內心的想要達成工作績效。因此受訪者飼養寵物可提高正向情緒進而幫助其提升工作績效。

2. 主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之間有中介效果

根據多元迴歸分析結果，主觀幸福感在寵物飼養與工作績效之關係中具有完全中介效果，顯示受訪者可藉由飼養寵物來提升主觀幸福感。

擁有寵物可以促進身體健康、降低寂寞、增進社會支持、提升生活滿意等，有些飼主視寵物為家人，並與寵物

產生依附關係，且有被依賴的感覺進而提升自我價值與生活滿意，而感到很幸福。因此飼養寵物能提高主觀幸福感。

二、研究意涵

(一) 學術上的貢獻

1. 隨著社會型態的改變，越來越多人飼養寵物，並且將寵物當成情感寄託的對象。國外越來越多公司發現這一點，開始開放讓員工攜帶寵物至工作環境，想要打造一個紓壓的工作環境以提升員工的工作士氣及績效。我們想了解若將此方法帶到國內，國人的接受度如何。過去由於目前國內已有許多關於寵物飼養與身心健康、情緒方面的論文，但尚未有人將工作績效也納入其中。本研究連結此四個變項，讓寵物議題與企業功能結合，對工作績效的前因之探討，提供了一個新的研究模式。
2. 經由結果證實，寵物飼養會影響工作績效，透過寵物飼養所帶來的正向情緒與主觀幸福感能夠有效的提升工作績效，代表此創新題目具有繼續研究的學術價值，有利於後續研究學者繼續探討與延伸。

(二) 實務上對組織的貢獻

1. 隨著時代的變遷，公司企業漸漸將允許攜帶寵物上班當成招募員工時的福利與激勵的方法之一，在企業規劃員工激勵方案中，能藉由攜帶寵物上班，調節員工身心狀態，進而能夠更激勵員工，達成提升工作績效之目的。
2. 由研究結果得出，寵物對女性在正向情緒、主觀幸福感與工作績效間的影響較大，因此在女性員工人數較多的公司若採用攜帶寵物至工作環境的政策，其提升工作績效的效益較明顯。

三、研究限制與未來研究建議

(一) 研究對象可縮小範圍

本研究樣本以有飼養寵物且具工作經驗者為研究對象，導致範圍過於廣泛無法進行更細節的分析。建議未來若有學者要研究相關議題，可針對特定企業或產業進行更深入的研究。

(二) 可針對特定寵物研究

隨著社會改變，寵物的型態也日新月異，不再侷限於狗、貓等常見動物，更有人飼養魚類、烏龜、爬蟲類為寵物。而不同的動物具有不同的習性，和人的互動性也不盡相同，本研究寵物變數並未針對特定寵物研究，建議未來學者可針對特定寵物進行研究，了解某特定動物對於工作績效是否有更明顯的助益。

(三) 可進行企業實際試驗的研究

建議未來若有學者要研究相關議題，可針對一家企業進行實驗對照(例：針對同一組員工進行有攜帶寵物與沒攜帶寵物的工作績效比較與考核)，事後發放問卷並進行訪談，如此可得到更詳細且更具參考性的研究結果。

(四) 可採用訪談的研究方式

由於本研究是以發放問卷的方式來進行，無法實際了解受訪者同意與不同意的原因為何，建議未來若有學者要研究相關議題，可進行深度訪談，以歸納出受訪者的想法，進而可以提供給業界更具體的建議。

(五) 可進行其他地區的研究

由於本研究發放問卷的對象都集中在南部地區，而台灣各地區的風俗民情不同，會有不同的想法與認知，企業文化也大不相同。因此，建議未來若有學者要研究相關議題，可針對台灣其他地區進行研究，了解更多不同的想法，提出不同的實務建議。

陸、參考文獻

一、中文文獻

1. 今日新聞(2007/08/20)。貓當公關、鳥成佈景。帶寵物上班逾4成企業OK啦！。2013年2月17日，取自：<http://www.nownews.com/2007/08/20/320-2144768.htm>
2. 廖雅蘋(2004)。少年小說中人和動物關係探究。國立臺東大學兒童文學研究所碩士論文。
3. 鄭欣宜(2007)。無價生命的代價：寵物的消費與政治。國立交通大學社會與文化研究所碩士論文。

4. 許博淵(2005)。國家文化差異對工作績效影響之研究-以高科技業菲籍, 泰籍勞工為實證。成功大學高階管理碩士在職專班。
5. 法新社(2012/03/31)。美研究：帶狗上班有助抒壓。2013年03月01日, 取自：
http://tw.myblog.yahoo.com/jw!jY6qjRuBAx_Lwpsv29ZxB8Lcevc-/article?mid=16742&prev=16743&next=16735&l=f&fid=38&sc=1
6. 王保嬋(2010)。大學生人際依附風格與同伴動物關係之研究。南華大學生死學研究所碩士論文。
7. 羅依·普洛克(1998)。家禽世界現代畜殖合訂本。第11章, 第58-59頁。
8. 高玉蓉(2009)。電子寵物友伴關係量表之研究。國立成功大學工業設計學系碩士論文。
9. 李美珠(2007)。自然體驗方案對國中生正向情緒之影響。臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班學位論文。
10. 蔡汶修(2010)。自行車參與者樂觀傾向、休閒涉入與正向情緒之相關研究。國立雲林科技大學休閒運動研究所碩士班。
11. 吳健宇(2010)。主觀幸福感量表測量恆等性議題之探討。國立台南大學測驗統計研究所。
12. 吳姍瑾(2005)。企業文化、組織政治知覺和激勵因素對學習型組織、專業承諾與員工工作績效之關聯性研究—以高雄港務局為例。嘉義南華大學管理科學研究所。
13. 健康 PLUS 編輯部(2000)。飼養寵物的16種效用。健康 PLUS。第38期, 第84-89頁。
14. 劉清華(2001)。社區老人擁有寵物對其健康狀況及生活品質影響之相關性探討。國立台北護理學院護理研究所碩士。

二、英文文獻

1. Pan, L., Ye., & Chang, H.(2007). Effects of animal assistant leisure activity to rest home elder's physical and psychological health.
2. CNN, Take Your Dog to Work Day is Today, for real, 2013年11月22日, 取自：
<http://management.fortune.cnn.com/2013/06/21/dogs-at-work/>
3. The independent. Google, Amazon, The BBC: Office dogs are giving us paws for thought. 2013年2月17日, 取自：
<http://www.independent.co.uk/property/house-and-home/pets/features/google-amazon-the-bbc-office-dogs-are-giving-us-paws-for-thought-8556086.html>
4. Diener, E., Suh, E. N., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
5. Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E.(2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
6. Diener, E. (2009). Introduction—The Science of Well-Being: Reviews and Theoretical Articles by Ed Diener. In E. Diener (Ed.), *The Science of Well Being*. (pp. 1-10). Netherlands: Springer Science+Business.
7. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
8. Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
9. Diener, E., Suh, E. N., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
10. Kane, J. S. and Lawler, E. E. (1976). Performance appraisal effectiveness: It's assessment and determinants, *Research in Organizational Behavior*, edited by Staw, B., JAI Press, Greenwich, CT, 425-478.
11. Campbell, J. P. (1990). An overview of the army selection and classification project (Project A). *Personnel Psychology*, 43(2), 231-239.
12. Brodie, S.J. & Biley, F.C. (1999). An exploration of the potential benefits of pet-facilitated therapy. *Journal of*

Clinical Nursing, 8(4), 329-337.

13. George, J. M. & Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*, 3, 605–622.
14. Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Applications, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
15. Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
16. Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2000) Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), Jan 2000, 84-94.
17. R. Lee Zasloff (1996). Measuring attachment to companion animals: a dog is not a cat is not a bird. *Applied Animal Behaviour Science*. 47(1996) P43-48.