

組織中戀情關係之理論探討

Exploring romantic relationships in the organizational settings

黃煥榮

銘傳大學公共事務學系副教授

摘要

隨著工作場所經濟、社會及性別組成等因素的變化，使得近年來組織中戀情的發生，有日益普遍的趨勢。組織中戀情關係值得關注的重要性在於其影響所及不只是雙方當事人，還包括其他同事、工作團隊，甚至整體組織。本文主要從理論觀點，探討以下四項研究問題：第一，組織中戀情關係的前因為何？什麼因素會促使或阻礙戀情關係的形成？第二，組織中戀情關係的權力動態為何？戀情關係有那些類型？戀情如何隨時間發展？第三，組織中戀情關係的後果為何？戀情關係對組織那些層面造成影響？第四，對於組織中戀情可以採用那些管理的行動？這個問題又可以分為兩個層面：其一，對於組織中戀情，組織要建立何種政策？那些因素會影響組織所建立的政策？其二，管理者在其所管轄範圍內所發生的戀情關係，有那些干預的方式？那些因素會影響管理者作決策？為了有效回答上述問題，本文建立初步的分析架構，並提出進一步的研究命題，希望透過較周延和系統性的探究，能提供未來此方面研究的基礎。

關鍵詞：工作場所戀情、辦公室戀情、戀情關係、性騷擾、權力動態

Abstract

Economic, social and demographic changes in the workplace have created an environment conductive workplace romance. For a variety of reasons it demonstrates that workplace romance is a topic on which much theoretical study is needed. Romantic relationships in organizations have critical work-related implications for the participants, coworkers, supervisors, and the organization as a whole. There are four principal research questions in the study: 1.What are the *antecedents* of romantic relationships in organizations, or what factors contribute to or inhibit their formation? 2.What are the *dynamics* of romantic relationships in organizations, or what types of romances occur and how do they evolve over time? 3.What are the *consequences* of romantic relationships in organizations, and what factors influence their impact? 4.What are the managerial actions to be considered regarding romantic relationships in organizations? This question is divided into two parts: a. What kinds of *policies*, if any, do organizations establish about romantic relationships in general, and what factors influence whether a policy is established? b. What kinds of *responses*, if any, do managers make to specific romantic relationships that occur within organizational boundaries, and what factors influence the choice of response? Based on these information and impact factors, an analytic framework of workplace romance is established along with a series of testable propositions to direct and facilitate future research on romantic organizational behavior.

Key Words: workplace romance, office romance, romantic relationships, sexual harassment, power dynamics

壹、前言

近年來隨著女性大量進入就業市場，女性在組織的地位日益受到肯定，男女在組織中的關係也受到關注，其中一項受注意的主題就是不受歡迎、違反當事人意願（unwanted）的性別關係，或工作場所性騷擾(sexual harassment)，這項主題無論在公共議論或學術研究都已獲得較多的重視和探討¹；相較之下，組織性別關係的另一面向，就是工作場所戀情(workplace romance)或辦公室戀情(office romance)卻較少受到關注。在國內除了作為小說的題材及報章雜誌或新聞媒體一些零星個案報導之外，幾乎沒有從學術觀點做有系統的探討。

根據學者們的界定，所謂工作場所戀情是指，在同一個組織中的成員在性方面相互吸引(mutual sexual attraction)的異性關係(Quinn,1997;Mainiero,1986;Powell & Mainiero,1990;Pierce et al.1996)²。具體而言，典型的工作場所戀情關係，包括發生在工作場合中：1.與對方廝守在一起的強烈欲求；2.與對方分享及交換個人的隱私；3.愛情及仰慕；4.快樂的情緒狀態，如需求滿足、快樂及性的愉悅；4.生理上的興奮與欲望，如親吻、愛撫或交歡等性行為(Sternberg,1986; Pierce et al.,1996)。所以，總的來說，工作場所的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，與不受歡迎、強制性、脅迫性及違反意願的性騷擾有所不同；至於當事人不論是已婚或未婚，都符合定義的範圍。

工作場所戀情的發生，近年來有日益普遍的趨勢，主要是由於組織和社會結構產生了變化。首先，工作場所的性別結構有相當大的改變，女性進入職場的比例日漸提高，使組織中男女發生戀情的機會增加。其次，組織的員工在辦公室的時間增加，機關或公司加班的情況頻繁，員工與同事們相處的時間比與家人相處的時間更長，在朝夕相處的環境下，使得在工作場所發生戀情的機率更為提高，甚而威脅到現存婚姻、家庭關係(Powell & Foley,1998; Brown & Allgeier,1996)。近年來離婚率逐步提高，也使得工作場所有更多的機會發展出戀情（當然，也有可能因工作場所戀情而造成離婚的結果）。

近年來國外學者對工作職場的調查或訪談發現，工作場所戀情關係的發生相當普遍。例如，根據 Powers(1989)對美國職場的調查發現，有八成的受訪者，在其工作場所至少有一件以上的戀情，有三分之一的受訪者正在與同事發生戀情中，而這些工作場所

¹ 國內對於性騷擾的研究在學者的重視和努力下已經累積相當的成果，而兩性工作平等法亦將性騷擾防治納入規範之中，參見（呂寶靜，1995；王麗容，1999；楊培珊，2000；焦興鎧，2002a, 2002b, 2003；羅燦煥，2001）。

² 工作場所戀情也有可能是同志之間的關係，不過此種關係在分析上較為複雜，很少有學者特別針對這個部分來探討，這方面的討論請參見 Powell & Foley(1999)。

戀情者當中則有一半會步入婚姻或持續長期的關係。由於工作場所戀情發生的比例很高，許多學者認為其影響所及的不只是雙方當事人，還包括其他同事、工作團隊，甚至整體組織（Anderson & Hunsaker,1985; Powell & Foley,1998）。因其對組織的工作行為的潛在影響相當大，例如，若雙方過從甚密，會引起其他同事的側目，或同事間爭風吃醋，甚至嚴重的後果就是造成性騷擾的情形，故值得我們加以研究和重視（Quinn & Lees,1984; Summers & Myklebust, 1992; Paul & Townsend,1998 ； Pierce & Aguinis,1997,2001; Pierce, Broberg, McClure, & Aguinis,2004）。

工作場所戀情對組織的影響究竟是正面的，或是負面的？這個問題並未能獲得研究者普遍的共識。有些學者認為，工作場所戀情對組織的影響是負面多於正面，因為戀情關係會影響他們的正式工作角色，造成利益衝突、決策偏差、延誤公事等不利組織有效運作的行為。例如 Eliza Collins(1983)所言，辦公室戀情必然會對組織現有的權力結構造成威脅，組織內的同事會擔心此戀情會對工作關係產生衝擊，因而多採取抗拒、負面的態度。另一方面，某些學者則認為，工作場所戀情雖會為組織帶來困擾，然而戀情雙方當事人若能謹慎地處理好彼此的工作關係，此種問題應能加以避免；甚至工作場所戀情若能穩定發展，進而促成雙方步入禮堂，將能夠讓他們工作潛能進一步發揮，促進組織的績效提昇（Clawson & Kram, 1984）。故瞭解工作場所戀情對組織中工作行為的正反功能，此乃本文主要研究目的之一。

其次，工作場所戀情關係除了會影響組織中工作行為之外；另外值得研究和重視的理由是，工作場所的戀情關係與其他類型的工作關係不同。對組織和管理學者而言，工作的戀情關係有其獨特性；許多組織行為是建立在兩人（或以上）的關係上，例如，領導者與部屬的關係，師徒間(mentor and protégé)的關係，以及工作團隊的關係等。這些關係通常是組織主動和鼓勵促發的，而且都是為了能有效地達成組織目標（例如，提昇部屬的工作績效、培養員工的知能與組織的角色，以及刺激團隊成員解決問題或決策的創造力等）。相反地，就形成的動機來說，工作場所戀情並非組織鼓勵促成的，而且產生的原因也不是為了組織目標，通常只是為了在工作角色之外，個人需求的滿足而已。但此種關係卻對工作行為造成潛在的影響，故值得研究者進一步探究，此乃本文主要研究目的之二。

最後，在《追求卓越》(In Search of Excellence)一書中，作者 Peters 和 Waterman(1982)指出，那些所謂「卓越」的組織(亦即具有競爭優勢的組織)，人員的基本素質在其經營的文化中占有相當重要的地位，惟有人員的潛能獲得適當的激發，生產力的提昇才可預期。因此對於組織中性別關係的研究，深入分析其問題及其對工作行為的影響，並促使各組織部門重視此項議題，進而提出可行的改進策略，不論就理論面或實務面，皆有其

重要的意義。因此，如能對於工作場所戀情的形成、發展及影響等各層面的問題，做有系統深入的研究，不僅能使組織建立更合理的管理體系；而且也做為組織提昇整體競爭力之助益。

針對上述的研究目的，本文首先就過去組織中戀情關係的相關文獻做檢閱，並從檢視過程中歸納出過去學者所關切的研究焦點，並提出進一步的研究命題，最後則嘗試建立初步的整合性分析架構，希望透過較周延和系統性的探究，能提供未來此方面研究的基礎。

貳、相關文獻檢閱

組織行為或人力資源管理的研究從過去到現在已累積了相當豐富的理論和經驗研究成果；然而，在豐富文獻的背後亦存有某種偏差。學者 Stewart(1978:337)檢視許多組織文獻發現，過去的組織研究充滿著男性為主的觀點，其特色有四點：

第一，多數組織理論和經驗研究者，對於許多女性工作者的職位研究欠缺興趣；

第二，在研究設計上，處理性別關係時，常常從研究樣本中去除女性工作者的樣本，或研究母體之組成忽略了性別因素，而以男性偏差模式來評估女性工作者的特性；

第三，在哲學上、理論上，及方法論上的客觀性、同質性和共識性的假定，完全排除了性別的焦點；

第四，對組織本身之組織結構與過程，均假定已做出相當完整的解釋。

由上述可知，組織中性別關係的探討並不被主流的組織研究所重視，甚至被有意地忽略。然而，隨著女性大量進入職場，及由職場不斷地衍生的性別管理問題（例如，性騷擾及工作場所戀情），這些研究議題逐漸地受到學者的關注。自從 Quinn(1977)對工作場所戀情進行的先驅性研究以來，陸續有學者對此問題進行討論，廿多年來累積的文獻，雖未臻豐碩的境界，卻也逐漸浮現出這項研究議題主要的焦點和方向。

表一是針對工作場所戀情重要文獻，特別是對於先進國家（以美國為主）在此一研究領域之理論與經驗研究的成果作檢視，歸類主題包括作者、年代、樣本數、研究方法及研究焦點。

從表一可知，過去工作場所戀情的文獻主要是以調查研究法為主，其次則為個案研究或訪談法；至於研究焦點可歸納為形成前因、權力動態、影響後果及管理決策等四方面。故具體而言，本文即針對這四項焦點問題加以探討，說明如下：

第一，工作場所戀關係的前因(antecedents)為何？什麼因素會促使或阻礙戀情關係的形成？

第二，工作場所戀情關係的動態歷程(dynamics)為何？戀情關係有那些類型？戀情如何隨時間發展？

第三，工作場所戀情關係的後果(consequences)為何？戀情關係對組織那些層面造成影響？

第四，對於工作場所戀情可以採用那些管理的行動 (managerial actions)？這個問題又可以分為兩個層面：其一，對於工作場所戀情，組織要建立何種政策？那些因素會影響組織所建立的政策？其二，管理者在其所管轄範圍內所發生的戀情關係，有那些干預 (interventions) 的方式？那些因素會影響管理者作決策？

以下就上述四個研究焦點，做有系統地分析與討論，並推演出可以檢證的研究命題。

表一：工作場所戀情相關文獻摘要

作者及年代	樣本數	主要研究方法	研究焦點
Anderson & Fisher (1991)	218	問卷調查	前因、後果、管理決策
Anderson & Hunsaker (1985)	100	調查研究	前因、動態、後果、管理決策
Brown & Allgeier (1995)	30	問卷調查	管理決策
Brown & Allgeier (1996)	56	實驗法、問卷調查	前因、動態
Colby (1991)	-	個案研究	前因、管理決策
Collins (1983)	4	個案研究、訪談法	前因、管理決策
Cray (1987)	-	多個案研究	前因、後果
Devine & Markiewicz (1990)	126	問卷調查	後果、管理決策
Dillard (1987)	292	電話調查	後果
Dillard & Broetzmann (1989)	207	電話調查	後果
Dillard & Witteman (1985)	292	電話調查	前因、後果
Driscoll (1981)	-	個案研究	後果、管理決策
Eyler & Baridon. (1992)	-	政策分析	管理決策
Jamison (1983)	3	個案研究、訪談法	後果、管理決策

(續上頁)

作者及年代	樣本數	主要研究方法	研究焦點
Jones(1999)	158	問卷調查	後果
Josefowitx(1982)	-	文獻探討	前因、動態、後果、管理決策
Karl & Sutton(2000)	120	問卷調查	後果、管理決策
Mainiero(1986)	-	文獻探討	前因、動態
Mainiero(1989)	100	調查研究	前因、動態、後果、管理決策
Mainiero(1993)	-	文獻探討	前因、動態、後果、管理決策
Paul & Townsend(1998)	-	法制分析	後果、管理決策
Pierce(1998)	297	問卷調查	前因、後果
Pierce & Aguinis(1997)	-	文獻探討	動態、後果、管理決策
Pierce & Aguinis(2001)	-	文獻探討	前因、動態、後果、管理決策
Pierce;Aguinis; & Adams(2000)	781	問卷調查	後果、管理決策
Pierce et al.(2004)	217	問卷調查	後果、管理決策
Pierce;Byrne & Aguinis(1996)	-	文獻探討	前因、動態、管理決策
Powell(1986)	351	問卷調查	前因、後果、管理決策
Powell(2000)	220	問卷調查	後果
Powell(2001)	275	問卷調查	後果、管理決策
Powell & Foley(1998)	-	文獻探討	前因、動態、後果、管理決策
Powell & Foley(1999)	-	文獻探討	前因、動態、後果、管理決策
Powers(1999a)	-	多個案研究	前因、動態、後果、管理決策
Powers(1999b)	-	政策分析	管理決策
Quinn(1977)	130	調查研究	前因、動態、後果、管理決策
Quinn & Judge(1978)	-	多個案研究	前因、動態、後果、管理決策
Quinn & Lee(1984)	-	個案研究	動態、後果、管理決策
Schaefer & Tudor(2001)	-	法制分析	管理決策
Schaner(1994)	-	法制分析	管理決策

(續上頁)

作者及年代	樣本數	主要研究方法	研究焦點
Spruell(1985)	2	個案研究	前因、管理決策
Summers & Myklebust (1992)	98	實驗法、問卷調查	前因、動態
Warfield(1987)	150	開放式問卷	後果、管理決策
Westhoff(1986)	11	個案研究、訪談法	後果、管理決策
Wilson; Filosa & Fennel(2003)	-	法制分析	管理決策

資料來源：作者自行整理

參、工作場所戀情形成的原因

對於工作場所戀情的前因為何？Sternberg(1986)的「愛情三角理論」(triangular theory of love)，提供了將一般愛情關係的觀點，應用到工作場所戀情關係的重要理論基礎。Sternberg 認為愛包含三種成份：1.親密 (intimacy)：感覺彼此接近、連結或密不可分的關係；2.激情(passion)：導致浪漫情調、肢體吸引、性愛的驅力；及 3.決定 / 承諾(decision/commitment)，決定愛上對方並有維繫這段感情的意願。Sternberg(1986)指出愛情的三種成份會隨著兩人交往關係的進展而有不同的變化，親密成份在剛開始會穩定地增長，然後增長速率漸緩而維持水平。然而在一個良好的關係中，外顯的、可觀察的親密雖然不再增長甚至下降，但潛在的、不可觀察的親密卻仍會持續的增長。激情成份則在一開始就會急劇發展，但隨後有逐漸習於平常(habituation)的傾向。在長期關係中，承諾成份初期從很低而漸增，然後速率會快速增長而達到頂點，爾後如關係持續則承諾成份通常會維持在一個水平。

Pierce et al.(1996)運用 Sternberg 的理論，將促進人際吸引(interpersonal attraction)的因素和促進浪漫吸引(romantic attraction)的因素，加以區分。他們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曲。

人際的吸引主要受到接近性(proximity)因素的影響 (Mainiero,1996; Quinn,1977)，而接近性又可以分為地理的(geographical)接近性和功能的(functional)接近性兩個部分 (Pierce et al.,1996)。地理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，萌生愛的火花；所謂「近水樓台先得月」說明了空間距離是兩性吸引的重要

基礎，彼此長時間在一起，使得互動接觸更為頻繁。功能的接近性則是指工作業務的密切關係，這是由於組織結構的安排，使得某些人的工作和業務關係與主管、同事或部屬關聯，而造成的功能接近性。組織的工作者若與他人在地理上或功能上的接近性，相互吸引的機會亦增加。

除了接近性之外，許多研究發現，相似性(similarity)亦有助於彼此的相互吸引，而相似性，包括年齡、學歷、個性、興趣、態度、價值觀等等。相似的感覺會增加好感的原因可能是：人們常認為自己的意見及偏好是較好的，在交往時如果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；故就工作場所戀情促發的原因而言，同樣也可以運用此種相似 - 吸引的範型(similarity-attraction paradigm)來加以解釋³。

受到愛情吸引是否就會進一步發展成為工作場所戀情？事實上，還要再考慮到是否會受到其他因素的影響；例如，當事人的意願亦是重要的因素，若是無意願的進展，就可能會產生騷擾的問題。大體而言，這些因素包括：工作者對於工作場所戀情的態度、組織文化，以及工作自主的程度，以下就此三方面做進一步說明。

一、對於工作場所戀情的態度

管理階層和部屬對於其他同事發生戀情的態度和信念，通常會對工作場所戀情造成影響。同事之間對於工作場所生戀情的態度，會影響戀情的當事人是否能夠有效地處理這些感情的問題。而組織成員對於這些戀情的態度，亦會受到管理高層對這些事務態度的判斷和決策。有學者認為個人對於工作場所戀情的態度，大體上會影響其受愛情吸引後所要採取的行動；過去研究發現，對於工作場所戀情，女性比男性有較為負面的態度(Pierce et al., 1996; Powell, 1996)。此種發現最主要的理由，是因女性為多處於組織中較低的階層或職位，故其投入於工作場所戀情關係的成本，要比男性高得多(Summers & Myklebust, 1992)。另外，工作團體對於工作場所戀情的規範，以及管理階層是否採嚴密的干預行動等因素，皆會影響團體的成員是否願意投入於戀情關係。

除了受到管理者和同事間的態度所左右之外，戀情當事人對於工作場所戀情的態度，更是影響其是否會陷入工作場所戀情的關鍵因素，如果當事人對工作場所戀情的態度是趨向負面的，那麼他（她）就會儘量避免掉入戀情的漩渦之中。對於戀情負面的態度的主要理由有三：第一，擔心分手之後衍生出性騷擾、性醜聞或其他法律爭訟的問題；

³此種相似 - 吸引的範型，在研究求職者應徵工作的評估中，就成功地得到證實(Graves & Powell, 1995)，此種觀點同樣也可應用在其他組織關係的研究上，如師徒關係(mentoring relationships)。

第二，對婚姻和家庭的傷害；第三，宗教信仰和道德規範的約束等等(Pierce et al.,1996)

二、組織文化

組織文化是引導組織成員行為的一種無形力量，組織文化包含了組織成員共同具有的態度、價值、信仰、意識形態、哲學、規範及準則(Hatch,1993)。由於組織文化指引成員那些行為才是適當的，所以組織文化對個人是否投入工作場所戀情亦有影響。根據Mainiero(1989)的看法，保守文化強調傳統的價值和行事的方式，而自由的文化則強調創新和發明；故保守文化對女性應該扮演的角色有較嚴厲的規範，且對於組織工作行為的規範準則較缺乏彈性，因而較不利於工作場所戀情的發展；相對地，自由文化對性採取較開放的態度，文化中也蘊涵著激起男女情感交流的氣氛，對工作場所戀情的立場較為寬容，因而較有助於工作場所戀情的形成和發展。Mainiero(1989)調查了 100 位的女性主管發現，在保守文化的組織中有 86% 非正式或正式的明文規定不允許工作場所戀情；而在自由文化的組織有 50% 採取不置可否的立場。所以，一個組織對於員工發生工作場所戀情的準則，可能會影響當事者是否願意投入這段戀情。

此外，組織、單位或部門的文化對於工作場所戀情的接受度，可能會受到組織創辦人或管理高層的影響 (Schneider, 1987)，甚至受到團體、單位或整個組織男女性別比例的影響。例如，Guteck(1985)就認為當組織的性別比例愈不平均，愈可能發展成為組織的戀情；因為這時性別的因素特別容易被突顯出來，故更會從性別的觀點來看待彼此；Mainiero(1989)認為新設立或正在成長的組織較可能有接受工作場所戀情的自由文化；而 Dillard & Witteman(1985)則發現組織規模與工作場所戀情呈曲線的關係，和中型組織相比較，大型和小型組織較不會發生工作場所戀情。

三、工作自主性

工作自主性可界定為「能夠決定自己工作的能力」「能夠在工作環境中自由移動，與同事接觸」(Deci & Ryan,1987)。若工作自主的程度較高，就比較不受團體規範的影響，而較可能參與工作場所戀情，因為他（她）可以對自己的工作有更多的裁量權，且自由自在地穿梭於組織內外之間。許多研究者認為若員工的工作自主性較高，會較易於「跨越傳統性別的界限」，且與異性同事之間互動交流的程度更頻繁，故愈可能投入於工作場所戀情 (Pierce et al.,1996)。

根據以上的論述，可以推導出以下的命題：

命題 1-1：工作場所戀情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，則是對她（他）產生浪漫吸引的感覺；最後，則是具有與她（他）發展戀情的意願。

命題 1-2：對工作場所戀情採正面態度者，比對工作場所戀情採負面態度者，更容

易發生工作場所戀情。

命題 1-3：在自由的組織文化中的成員，比在保守的組織文化中的成員，更容易發生工作場所戀情。

命題 1-4：人員知覺其工作自主性程度高者，比知覺工作自主性程度低者，更容易發生工作場所戀情。

肆、工作場所戀情的動態及權力關係

前述 Sternberg(1986)將愛關係三種成份，即親密、激情及決定／承諾。進一步而言，此三種成份可組合成八種不同愛情關係的類型：1.無愛(non-love)：完全沒有親密、激情及承諾三種成份；2.喜歡(liking)：只包含親密一種成份；3.迷戀之愛(infatuated love)：只包含激情的成份；4.空虛之愛(empty love)：只包含承諾一種成份；5.浪漫之愛(romantic love)：包含了浪漫與激情的成份；6.伴侶之愛(companionate love)：由親密與承諾所組成的關係；7.愚癡之愛(fatuous love)：只有激情和承諾的部份；8.極致之愛(consummate love)：親密、激情及承諾三種成份兼備。他認為隨著交往關係的進展，兩人的愛情關係型態可能隨著三種成份的變化而改變。例如：剛開始的「喜歡」可能由於激情的漸增而變成「浪漫之愛」；而在較長期間的關係中，激情逐漸消退，「極致之愛」可能被「伴侶之愛」所取代。大體而言，Sternberg(1986)的愛情三角理論簡潔地涵蓋愛情關係許多的內涵，在對愛情動態關係的描述與解釋上亦具有相當多應用的優點。

一個人為什麼會投入於戀情關係之中？是什麼動機使得雙方欲建立戀情關係？當事人涉入於工作場所戀情，他（她）們會擔心可能會產生那些的後果？這些問題都需要進一步分析和釐清。

首先，涉入工作場所戀情後，個人事業生涯將冒著危險。由於參與者必須承擔在辦公室談情說愛的危險，是否因而斷送美好事業生涯的前程則為最主要顧慮的因素。這些危險包括整個事業生涯、自我形象、自尊、婚姻和家庭的傷害，甚至引發性騷擾爭議所引發的訴訟爭議問題。尤其，若參與戀情的雙方的職位或階層差距很大，那麼高階主管將會面臨失去同事間對他（她）敬重，其過去在同仁心目中所建立的專業或績效的形象亦會面臨嚴格的考驗。另一方面，職級較低的一方同樣必須面臨自我形象和尊嚴受損的風險，因為他（她）若想繼續在職場升遷發展，並無法確定究竟是自己能力受肯定或是因寵幸所造成，而其他同事或主管也會有同樣的質疑。最後，戀情的當事人有可能必須面臨婚姻和家庭破裂的危險，對原有的婚姻關係造成大的傷害，所以發生戀情的雙方對此，通常是秘而不宣。

其次，當事人不願意公開戀情的另一個顧慮是擔心違反辦公室人際間的行為規範，

規範是工作單位對於個人和私人行為界限所建立的準則，此種規範是建立在角色行為的相互期望上，違背此種規範通常會受到團體的制裁。許多組織對這類事情訂有懲罰的條款，當事人亦會擔心受到懲處。Quinn (1977) 的研究發現，團體的行為規範、監督方式，都會影響當事人是否願意將戀情公開。然而，有趣的是，大家對於職場上戀情都會相當的敏感，甚至些微行為的變化都能察覺得出來，因此在當事人公開之前，多半大家已經知道有戀情發生了。

此外，工作場所戀情也使得當事人面臨角色衝突的困擾，當組織和個人角色之間產生衝突（究竟要效忠組織亦或效忠此戀情關係），此種關係是相當難以處理。

所以，當一個決定是否投入工作場所戀情時，他（她）會去權衡潛在這段戀情中的利益與潛在的危險。對於辦公室戀情的決定過程，學者 Quinn(1977)及 Anderson & Hunsaker(1985)歸納主要有四種動機：1.愛的動機(love motives)：因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)：為了追求個人滿足、興奮、刺激或性經驗等；3.工作動機 (job motives)：此關係的建立是從功利的考量，戀情的某一方希望藉由戀情帶來工作上的好處，例如升遷、工作保障或財務報酬等；4.權力動機(power motives)：戀情的一方希望藉由此種關係來獲得更多權力或提高自己的能見度(visibility)。此種分類固有其價值，但除非我們對戀情雙方都相當熟悉，否則我們實在難以斷定當事人涉入此戀情的真正動機為何。

從歸因理論(attribution theory)的角度，女性在工作表現上的成功，通常被歸諸努力、辛苦工作、幸運，而不是能力或稱職因素。若女性涉及辦公室戀情，對其成功因果關係的解釋通常也以戀情關係作為解釋的理由，而非從能力或稱職的觀點。大部分的研究認為此種風險，在上位人（通常是男性）的風險較高，而忽略了在較低職位者所必須承擔的壓力與風險。

另外，許多文獻指出，權力是瞭解工作場所戀情動態的重要變數。Mainiero(1986)則運用社會交換理論(social exchange perspective)的觀點，提出組織戀情的「權力動態模式」(model of power dynamics)。她認為大多數的組織關係是兩類資源（工作領域與事業領域）的交換關係，而戀情的動態關係則是戀情雙方參與者為了進行資源交換的一種依賴關係。例如，組織中某位員工希望能夠快速升遷發展，便會透過努力工作、力求表現以獲得老闆的肯定和拔擢；在此例當中，努力工作（工作領域）是為了交換升遷發展（事業領域），但當一段戀情發展之後，又多了一項「性的領域」，此類資源包括：性愛、情感、友誼等，使得原本工作領域和事業領域的平衡關係受到了威脅。

當戀情關係的權力愈不平衡時，愈有可能利用此種依賴的關係，尤其戀情雙方階層上的差異更是引起許多的注意和討論。例如，低階層的參與者可能利用性的領域資源，

來交換高階層的參與者的事業領域資源；相反地，高層的參與者亦可操縱事業領域資源，來交換低層參與者性的領域資源；此兩種情況下，戀情關係都變成是一種功利性的(utilitarian)關係。這也就是為何辦公室戀情常被視為是「危險的親密關係」(dangerous liaison)，而組織工作者多會擔心，性成為工作場所裡換取權力的工具(Mainiero,1989:174)。在事實上，從Anderson & Hunsaker(1985)的研究顯示，許多工作團體的成員頗能接受談戀情雙方是權力地位平等的關係，而無法接受戀情雙方的權力、地位差距過大。

由上述分析可知，工作場所戀情的權力動態關係，可將參與戀情的伴侶視為是團體中權力的結盟，然後探討此種結盟對團體會造成何種的影響，而此種結盟是兩造雙方資源交換的關係。團體其他成員對於「枕邊細語」將會有不悅的反應，所以當團體其他的成員意識到此種個人的領域被利用時，必然會想要瓦解此一聯盟，以回復到一種正義和平等的狀態。雖然組織存在資源不平等的交換關係，但團體的其他成員並沒有清楚地意識到此種利用關係發生，他們並不太會想要去瓦解這樣的結盟關係。所以如果要讓此種結盟關係能持續存在必須維持生涯的平等，並對團體成員績效的負面影響降到最低。

從上述對於戀情的權力動態分析，可以得出下列的命題：

命題 2-1：維持平衡的權力關係，對戀情雙方而言，會有比較好的正面效果；而不平等的權力關係（例如，雙方的階層或職位差距過大）會使得此種潛在利用關係明顯，而無法讓工作團體成員接受。

命題 2-2：權力關係所展現的行為愈大，團體成員想要去瓦解此一結盟的力量就愈強。

命題 2-3：當一方覺得被另一方利用的情況下，被利用一方的績效水準可能會降低，土氣和滿足感也會降低；當工作團體成員強烈反對此一結盟時，工作團體的績效可能會受到影響，土氣和滿足感也會降低。

伍、工作場所戀情對組織的後果

工作場所戀情戀情對於工作團體的影響，有正面的，也有負面的。正面的影響包括促進團隊合作、降低工作壓力及增加團隊生產力等；而負面的影響則包括造成工作團體的敵對、溝通的扭曲、產出和生產力的下降、決策的緩慢、單位的形象和聲譽受損、工作分配不公、工作土氣低落、八卦流言不斷，以及可能發生報復和破壞的行為等(Pierce et al.,1996)。以下分別從工作績效、工作動機、工作土氣、工作投入、工作滿足及八卦流言等六個構面，探討其與工作場所戀情的關聯。

一、工作績效

許多研究者指出，除非工作場所戀情對工作績效造成不良的影響，否則不該是管理階層所關切的問題(Mainiero,1989;Powell,1986;Paul & Townsend,1998)；換言之，只要涉入戀情的當事人和其他同事們，不會因為這件戀情而造成工作生產力的下降，組織沒有干涉的理由。

研究者大多同意，工作場所戀情對工作績效有正面的影響，也有負面的影響。有研究指出，當員工投入戀情關係時，對工作績效會提高；進一步來說，由男性和女性合組的工作團隊，可以強化團隊士氣、合作氣氛及溝通過程，而比僅由單一性別的工作團隊，更能夠專注於工作目標的達成 (Mainiero,1989)。而且若同事之間能夠維持一種「只是朋友而非愛人的關係」(more-than-friends-less- than-lovers model)，將更有助於績效的提升 (Clawson & Kram, 1984; Crary, 1987; Jamison,1983)。

Westhoff(1986)指出，當工作場所戀情剛開始發展時，因為雙方當事人要花相當的時間和精力來維繫這段感情，所以工作績效會降低，但隨著雙方激情慢慢退潮，感情趨向穩定，工作績效就會穩定地提升。Mainiero(1989)亦有相似的看法，她認為在工作場所戀情的初始階段 (通常在一年之內)，多會使出渾身解數以博得對方好感，工作績效可能會下降；而在後面階段 (通常戀情發展一年之後)，關係趨於穩定，他們會重新將重心擺在工作上，績效也跟著提升。所以，不同的戀情階段是工作戀情和績效之間的中介變項。

另外，有些研究則認為，工作場所戀情是否有助於提高工作績效，端視戀情參與者的動機(motive)而定。也有學者注意到，戀情關係類型和績效會之間的關聯，例如上司 - 部屬 (垂直) 戀情與同事間 (水平) 戀情，對工作績效的影響就不同。Devine & Markiewicz(1990)發現，水平的戀情的參與者的績效要高於垂直戀情的參與者。而 Mainiero(1989)和 Powell & Mainiero(1990)也認為垂直的戀情不僅對當事人的績效有不利的影響，對其他同事的工作也構成了妨害。根據社會交換理論的觀點，當工作同事知覺到不公平是來自於管理的決策和程序時，他們會感覺不舒服，而且會花更多的時間來討論上司 - 部屬的戀情，而不是在工作上 (Mainiero,1989)。

雖然，學者多同意工作場所戀情會有助於工作績效，但不可避免的，如遲到、早退、會議缺席等負面因素，亦常會因工作場所戀情而發生。根據 Anderson & Hunsaker(1985)的研究，有近七成的受訪者認為，因為在辦公室打情罵俏、午餐時間拉長，甚至在密閉的會議室內談情說愛等，都會使工作績效下降。

有趣的是，根據印象整飭理論(impression management theory)的觀點，工作場所戀情通常不被工作團體的其他成員所認同，所以這對戀情伴侶會更努力提升工作績效，以留給上級主管更好的印象 (Dillard,1987; Dillard & Broetzmann, 1989)。所以，參與工作場

所戀情者，應比未參與工作場所戀情者，有更好的工作績效。

二、工作動機

由於動機可作為預測工作績效的指標，因此員工的動機一直就是組織心理學所關切的問題 (Locke, E. A., & Latham, G. P., 1990)。Mainiero(1989)認為工作場所戀情會提高員工的工作動機，因為參與者覺得一起工作是愉快的，對工作有更高的熱忱 (enthusiasm)，且願意在一起工作更長的時間。同樣的，Dillard & Broetzmann(1989)的調查發現，40%的男性和 57%的女性在進行工作場所戀情時，會表現對工作更高的熱忱。所以當員工投入於工作場所戀情，似乎會強化其對工作的動機。但和前述工作場所戀情與績效的關係一樣，戀情不同的階段，對參與者的工作動機是否有不同的影響？具體來說，在戀情初期階段，因為花較多的時間在認識和交往，故工作動機較弱；隨著兩者關係進展，趨向穩定的時候，兩者對工作重新有較強的動機。

三、工作士氣

工作場所戀情會對員工的工作士氣造成影響，工作團體的情緒會受這類事情而高低起伏。Mainiero(1989)認為當辦公室有戀情發生，可以帶來愉快的工作氣氛，同時也可以舒緩在辦公室的緊張和壓力。同樣也有許多學者認為工作場所戀情對工作士氣負面的影響，會造一成種可怕和不舒服的工作環境。

戀情關係類型和工作士氣之間亦存在關聯，特別是上司 - 部屬戀情對團體工作士氣的傷害要明顯大於同事間的戀情 (Mainiero, 1989; Powell & Mainiero, 1990; Qinnn, 1977)。Mainiero(1989)認為垂直的戀情對工作士氣較具有破壞性，因為員工會懷疑上司會有徇私的情況。根據她的調查發現，有 78%的女性主管對於上司 - 部屬的戀情關係表示不滿；相對地，對同事間戀情表示不滿者則祇有 21%。Powell(1993)認為，團體士氣會因上司 - 部屬的戀情依賴關係，而受到不良影響；因為此種依賴關係會破壞原有存在於上司 - 部屬戀情中，工作與事業生涯依賴的平衡關係。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，而擔心上司透過在升遷、報酬及各種組織決策來交換性的好處 (sexual favor)，造成不公平的工作環境，致使員工工作士氣低落。

四、工作滿足

所謂工作滿足是工作者將實際結果和期望的結果相比較的一種情緒的反應 (Cranny et al., 1992)。當員工知覺到工作場所戀情的結果超過於他 (她) 原本的預期，對工作的某些面向也會更滿意。例如，一位部屬很愉悅地與主管發生戀情，那麼這位部屬可能就會滿意和主管一起工作的部分。同樣地，員工若很快樂地跟同事發生戀情，那麼與這位同事在工作上相關的部分，也會特別的滿足。這種論證和先前的研究認為，整體生活的滿足和工作的滿足有正向的關聯。

從社會交換理論觀點，特別是公平理論可以用來說明戀情關係與工作滿足的關係。當一個人評量與伴侶從這場戀情所得報酬是處於接近對等的狀態時，就會覺得這段戀情是公平的，並對他們的戀情關係感到滿意，進而對工作有滿足感。但如果這般戀情讓當事人覺得低於比較的水準，或覺得這段戀情是不公平的。這種不愉快及怨恨的感覺，就會讓當事人對工作產生不滿，甚至想要離開組織辭去工作。

五、工作投入

工作投入可界定為「一個人在心理上認同他的工作，或工作在他整體自我形象重要的程度」(Lodahl & Kejner,1965)；或「一個人一心一意對待、承諾，以及關心自己目前工作的程度」(Paullay et al.,1994)。Dillard(1987)探討一個員工參與工作場所戀情的動機是否會影響其工作投入的程度。他發現戀情參與者是以自我的動機或工作相關的動機投入戀情，對工作投入並不會產生變化，但若是愛的動機，會造成工作投入提高。和提高工作績效的理由相似，Dillard(1987)認為發生戀情的員工因為害怕在管理上會有任何處置，所以會在工作上更投入，以博得主管的肯定。換言之，一位追求愛的員工會在工作投入上，表現得更積極，以期望能夠繼續維繫此種戀情關係。然而，不同戀情階段對工作投入的影響仍值得探討。例如，在工作場所戀情早期的階段，雙方可能用較多的心思在戀情上面，而影響其工作投入，但若雙方戀情能穩定的發展，則可使他們又重新回到良好的工作投入狀態 (Pierce, et al.,1996)。

六、八卦流言

八卦流言 (gossip) 是組織中非正式溝通的產物；它往往成為大家好奇的談論，而且流傳非常迅速 (Michelson & Mouly,2000,2002)。工作場所戀情是其中之一，特別是在公眾場合引人注目下，通常容易成為組織成員有興趣討論的話題。Dillard(1987)認為這和組織成員知覺到參與者投入戀情的動機，有密切的關聯。例如，女性工作者被認為是工作相關的動機，而參與戀情，負面的八卦就會在工作場所傳開；而男性工作者被認為是真愛動機陷入戀情，反而會得到正面的評價。所以，當員工被懷疑是為了升遷、報酬、權力、職位或攀龍附鳳等動機而進行戀情，很容易被創造出許多負面的八卦流言；相反地，若員工認為投入這段戀情是在追求一份真愛，那麼在工作團體間可能會得到祝福和肯定。

總之，在某些條件下，工作戀情會潛在地影響在一群工作相關的因素，例如工作績效、工作士氣、工作動機、工作滿足、工作投入及員工的八卦行為等。故應該更仔細地檢驗這些因素，以對日益盛行的工作場所戀情關係能有更精確的瞭解。根據以上的討論，提出下列的研究命題：

命題 3-1：工作場所戀情會影響當事雙方的工作績效。在戀情早期的階段，雙方的

工作績效會降低；而在戀情後期的階段，雙方的工作績效會提高。

命題 3-2：工作場所戀情會影響當事雙方的工作動機。在戀情早期的階段，雙方的工作動機會降低；而在戀情後期的階段，雙方的工作動機會提高。

命題 3-3：戀情關係類型和工作士氣之間存在關聯，上司 - 部屬戀情對團體工作士氣的傷害大於同事間的戀情。

命題 3-4：當事人對其工作場所戀情關係感到滿意者，比對戀情關係不滿意者，會有較高的工作滿足感。

命題 3-5：工作場所戀情會影響當事雙方的工作投入。在戀情早期的階段，雙方的工作投入會降低；而在戀情後期的階段，雙方的工作投入會提高。

命題 3-6：員工被認為是因工作相關的動機而發展戀情，比被認為是因愛的動機而發展戀情，易於產生負面的八卦流言。

陸、處理工作場所戀情的管理決策

很少有學者主張在工作規則中明確禁止辦公室戀情，美國商業周刊的調查指的多是公司的工作規則僅是明訂已婚者不可，至於未婚者則多未加以限制。在管理上可以採取許多的策略包括：轉移、結束、警告及譴責等 (Paul & Townsend,1998)。

對於組織是否應該採取某些禁令或政策來阻止辦公室戀情的產生，Collins(1983)認為戀情關係應該被視為是一種利益衝突 (conflict of interest)，至少必須要求戀情當事人離開公司。然而，管理階層對於工作場所戀情應視若無睹或採取積極的措施，有相當的爭議，應該考量特殊的情況和條件，不宜一概而論。例如，有學者認為，從權力的角度分析，工作場所戀情會產生組織的反功能 (dysfunction) 現象，而此種現象是由於人際關係遭到利用所致，故組織必須加以管理，但是若此種利用並未發生，而工作團體反功能的癥候未出現時，組織並未有必要採取介入的行動(Mainiero,1989; Powell,1986; Westhoff,1986)。此種觀點認為，當事人的工作表現應該才是管理行動最主要考量的標準，除非工作場所戀情已經影響到整個工作團體的績效，否則管理階層不必介入。至於影響工作團體績效的前兆就是有成員被利用的情形；所以管理上研擬對策的標準應該是在於績效的議題，而非工作場所戀情本身。換言之，當戀情雙方或工作團體成員的績效受到影響，此問題應該被視為管理的問題：問題產生的原因應加以認定，並採取正確的行動來解決此項問題。

另一方面，主張管理階層應干預工作場所戀情的個重要理由是，工作場所戀情通常會引發性別不公平或歧視的情形；特別是那些對於積極朝向事業發展的女性。組織中的女性工作者通常被排除於升遷的機會之外，即組織常存在所謂「玻璃天花板」效應(glass

ceiling effect) (Snyder et al.,1994;Morgan,1998;黃煥榮，2000，2003) 故對於男女關係錯誤的認知和刻板印象依然存在。女性害怕八卦傳言所傷，不敢在工作場所發展戀情。她們常被污名化為是透過男女關係或攀龍附鳳的方式才能夠升遷至某種職位。所以，組織對於工作場所的男女關係應該建立某種政策或原則，讓工作者有遵循的依據。當然，政策並不能解決所有女性面對的問題，但至少讓每個人知道他們的立足點在那裡。舉例來說，組織要表明對工作場所戀情的立場：組織的氣氛是否能容忍辦公室戀情？如果不能，就應該建立政策或規則，對員工的行為有所規範。若規則無法切實的執行，對員工的工作士氣必然會受到影響。

至於為何組織必須對工作場所戀情的事件予以處置呢？學者的看法是，若戀情雙方是老闆 - 部屬的關係，在做升遷的決定時，通常會被認為會有徇私(favoritism)和不公平的情形，特別是當一個男性主管愛上女性部屬時。當其他同事知覺到此種徇私和不公平，他們可能會漸漸地與工作團體產生疏離及嫉妒之心，使得組織中的權力平衡受到破壞 (Mainiero,1989,Quinn & Lee,1984) Mainiero(1989) 和 Jamison(1983)都認為，當組織的權力結構瓦解，升遷管道就會關閉，升遷和獎賞的主要決策都會被扭曲，因此未來升遷的決策都可能處在危險的境地。

許多組織也都意識到上述的不公平現象，故在做升遷決定時都儘量避開正在發展戀情的人士；所以有研究者就發現到，正投入於辦公室戀情的人員，通常會與升遷機會擦身而過 (Clawson & Kram,1984)。尤其，當戀情的職位較低的一方是女性時，其升遷或調動較好工作的機會都不會被考慮，以避免讓人有徇私的聯想，落人口實。總之，組織文化可做為檢視工作場所戀情和升遷決策的中介因素。對於工作場所戀情在管理上常見的作法，則有以下兩種方式：

一、職位調動

將戀情雙方之一調動分開，對管理者而言不失為一項可行的方法，同樣對戀情參與者而言，他（她）也可能會預期得到，當戀情曝光的後果，就是職位被調動的時候。許多學者對於戀情和職位調動的關係，提出敏銳的觀察發現：

首先，調動可以提供幫助解決疑難的戀情關係，有學者建議管理階層可以藉由調動具有冷卻的作用，讓雙方冷靜思考戀情是否要繼續下去。換言之，調動可做為組織一項正面的干預技術 (Colby,1991;Collins,1983;Spruell,1985)。

其次，Josefowitz(1982)觀察到，在工作場所戀情中，女性這一方者通常就是被調離的人，也許某些組織會認為調離女性的代價較低，但是同樣的情況也發生女性是高階主管者的身上。從調離的決策說明了對於組織地位和性別有歧視的現象 (Spruell,1985)。換言之，工作場所戀情者比未涉入工作場所戀情者，被調離的風險要高一些。

二、解僱去職

管理階層要求涉及辦公室戀情者去職，可能是組織所能採取最嚴厲的方式，所以對組織而言應該更慎重的考慮；許多研究都指出，丟掉工作是辦公室戀情潛在的危險，但比較少研究探討這項決策和戀情之間的關係。整體而言，有幾點重要的發現，第一，「紅顏多禍水」，女性被迫去職的比例高於男性；第二，較不重要職者（通常是低階和女性），被迫去職的機會較高；第三，與已婚者發生辦公室戀情的情況，較可能會被要求去職（Mainiero,1989）。故大體而言，女性投入工作場所戀情後果的嚴重性，要比男性來得高（Devine & Markiewicz,1990）。

當男女發生工作場所戀情時，女性通常比她的伴侶更可能成為此戀情的犧牲品（Anderson & Fisher,1991）。學者認為，對於戀情雙方當事人，應該拿生產力較低的一方開刀，而無關性別。甚且，此戀情是上下階層的關係，應該是要求低職位的人去職（Spruell,1985）。許多研究指出，女性的職位通常比男性低，其對組織的重要性低，故其被迫去職的機會就比男性高。所以研究必須去評量究竟是組織地位(organizational status)或是性別，才是影響辦公室戀情去職的主要因素。

命題 4-1：當雙方發生工作場所戀情時，不論其職位的高低，其升遷發展會受到阻礙；而在保守的組織文化中比在自由的組織文化中，尤其明顯。

命題 4-2：當雙方發生工作場所戀情時，職位低者，比職位高者，更易因而被調動職位或解僱去職。

柒、結論

從上述四個部分的分析和討論可知，欲對工作場所戀情現象能更完整的認識，應將其形成前因、權力動態、影響結果及管理決策置於整合的架構中加以探討，故建立初步的整合性分析架構如圖一所示。以下就架構圖中各變項之間，做一扼要說明。

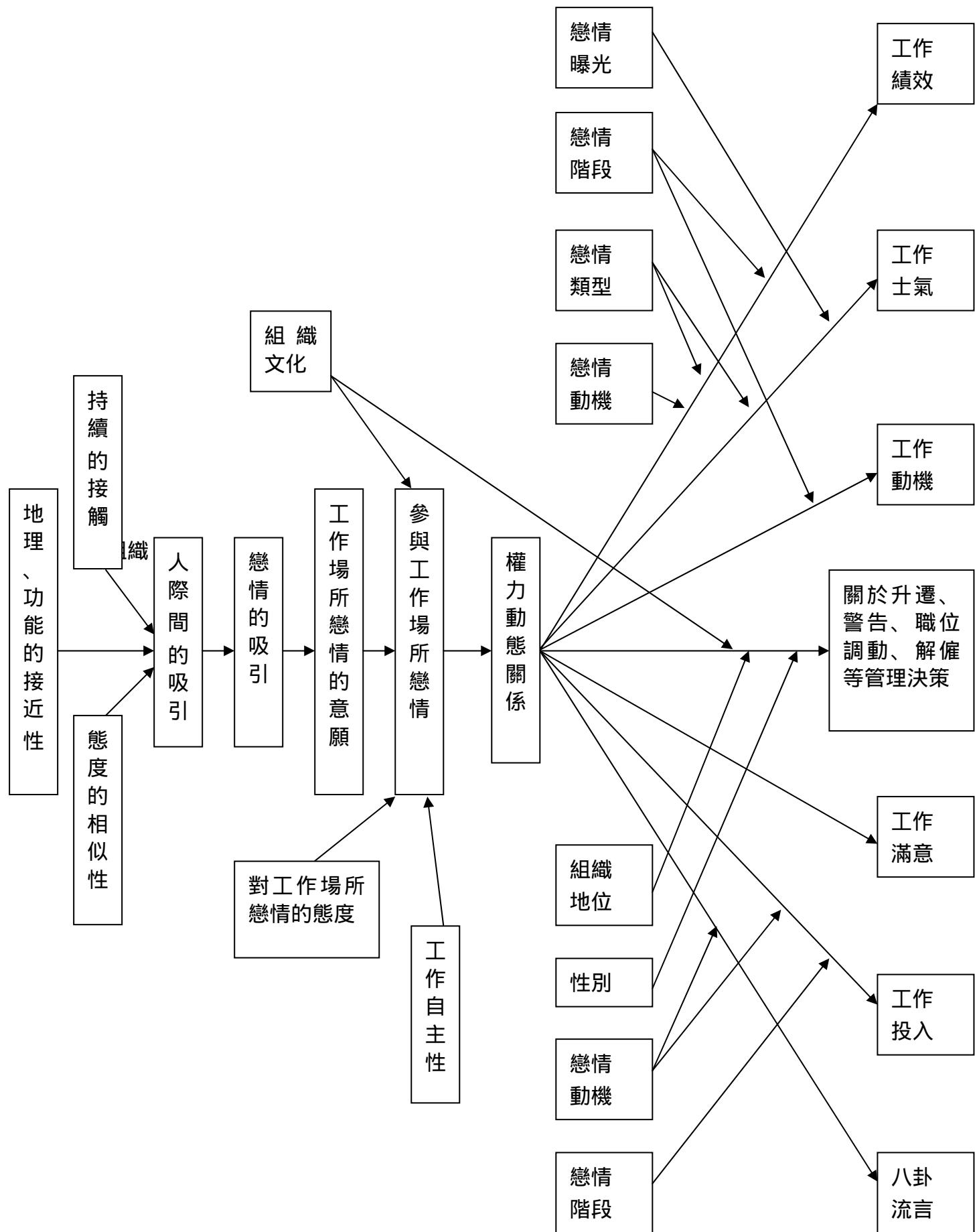
首先，就工作場所戀情的形成因素而言，主要源於「地理、功能接近性」，進而透過「持續的接觸」與「態度相似性」的作用，產生「人際間的吸引」，並進一步發展為「戀情的吸引」。然而，受到愛情吸引是否就會發展為戀情，當事人對於「工作場所戀情的意願」是重要的關鍵因素。故當事人最後決定是否要「參與工作場所戀情」是受到「組織文化」、當事人「對工作場所戀情的態度」及自身「工作自主」的程度等三個主要因素所影響。

其次，從戀情的動態歷程來看，就當事人所處的「組織地位（階層）」、「性別」、「戀情動機」、「戀情階段」、「戀情類型」及「戀情曝光」等變項，都會使組織中原本的平衡關係受到破壞，使得組織「權力動態關係」變得更為複雜。

再者，上述這些影響組織「權力動態關係」的變項，會對組織中的工作行為和管理決策造成影響；其中影響工作行為主要有六大構面，包括：「工作績效」、「工作士氣」、「工作動機」、「工作滿意」、「工作投入」及「八卦流言」等。

最後，對於組織是否應採取某些禁令或政策來干預工作場所戀情，以降低其對組織所造成的負面影響；基本上組織可以採取的干預方式，包括「警告、職位調動、解僱等管理決策」；而其抉擇考量主要受到「組織文化」、當事人的「組織地位」及「性別」等因素的影響。

總之，在本文主要是針對「參與工作場所戀情」的前導變項及其「權力動態關係」加以探討；工作場所戀情對「工作績效」、「工作士氣」、「工作動機」、「工作滿意」、「工作投入」及「八卦流言」等六大工作行為構面的影響，以及管理者應如何採取適當的管理決策做理論的探討。從許多的數據顯示工作場所戀情將會是日益普遍的現象，特別是隨著科技的進步（例如透過電腦網路的運用），工作場所戀情的形態亦趨於多樣化，其對組織的正面或負面影響都值得管理學者加以關切和探究。由於過去較缺少這方面的較嚴謹的學術探究，故在本文中建立初步理論架構，希望能稍事填補國內在此方面研究之缺口，並希望後續之實證研究能使此一理論模型更趨嚴謹。



圖一：工作場所戀情形成、動態、影響及管理之分析架構圖

參考文獻

一、中文部分

王麗容

1999 性別歧視、性騷擾和性侵害的社會建構，《兩性平等教育季刊》，第 8 期：頁 12-15。

呂寶靜

1995 工作場所性騷擾之研究：臺灣地區案例探討，《國立政治大學學報》，第 70 期(下)：頁 131-158。

焦興鎧

2002a 工作場合性騷擾問題與法律對策，台北：元照。

2002b 向工作場所性騷擾問題宣戰，台北：元照。

2003 性騷擾爭議新論，台北：元照。

黃煥榮

2000 組織中玻璃天花板效應之研究，台北：政治大學公共行政系博士論文。

2003 女性在公共行政之地位與困境：組織建築觀點之分析，黃秀端（編），《政治學的發展 - 新議題與新挑戰》，頁 123-150。台北：韋伯。

楊培珊

2000 女性居家照顧服務員工作中遭受性騷擾之經驗探討，《台大社會工作學刊》，第 2 期：頁 99-149。

羅燦熒

2001 他的性騷擾？她的性騷擾？：性騷擾的性別化建構，《台灣社會研究季刊》，第 46 期：頁 193-249。

二、英文部分

Anderson C. J. & Fisher, C.

1991 “Male-female relationships in the workplace: Perceived motivations in office romance.” *Sex Roles*, Vol.25, No3-4: 163-180.

Anderson C. I. & Hunsaker, P.L.

1985 “Why there's romancing at the office and why it's everyone's problem.” *Personnel*, Vol.62, No 2: 57-63.

Brown, T. J & Allgeier, E. R.

1995 “Managers' perceptions of workplace romances: An interview study.” *Journal of Business and Psychology*, Vol.10, No 2: 169-176.

Brown, T. J & Allgeier, E. R.

1996 “The Impact of participant characteristics, perceived motives, and job behaviors on co-workers evaluations of workplace romances.” *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.26, No 7: 577-595.

Clawson, J. G. & Kram, K. E.

1984 “Managing cross-gender mentoring.” *Business Horizons*, Vol.27, No 3: .22-32.

Colby, L.

1991 “Regulating love.” *Personnel*, Vol.68:23.

Collins, E. G. C.

1983 "Managers and lover." *Harvard Business Review*, Vol.61, No 5: 142-153.

Cranny , C. J., Smith, P.C., & Stone, E. F.(Eds.)

1992 *Job satisfaction: How people feel about Their Jobs and how it affects performance*. New York: Lexington.

Cray, M.

1987 "Managing attractions and intimacy at work." *Organizational Dynamics*, Vol.15, No 4: 26-41.

Davidson, M. J. & Cooper, C. L.

1992 *Shattering the Glass Ceiling: The Women Manager*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

Deci, E. L. ,& Ryan, R. M.

1987 "The support of autonomy and the control of behavior." *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.53: 1024-1037.

Devine, I. & Markiewicz, D.

1990 "Cross-sex relationship at work and the impact of gender stereotypes." *Journal of Business Ethics*, Vol.9:333-338.

Dillard, J. P.

1987 "Close relationships at work: Perceptions of the motives and performance of relational participants." *Journal of Social and Personal relationships*, Vol.4: 179-193.

Dillard,J. P. & Broetzmann S. M.

1989 "Romantic relationships at work: Perceived changes in job-related behaviors as a function of participant's motive, partner's motive, and gender." *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.19: 93-110.

Dillard, J. P., & Witteman, H.

1985 "Romantic relationships at work: Organizational and personal influences." *Human Communication Research*, Vol.12, No 1: 99-116.

Doyle, W.

1988 "Introduction: Perspectives on women in management research." *Journal of Business Ethics*, Vol.9, No 4-5: 243-246.

Driscoll, J. B.

1981 "Sexual Attraction and harassment: Management's new problems." *Personnel Journal*, Vol.60: 33-37.

Eyler, D. R. & Baridon, A. P.

1992 "Managing sexual attraction in the workplace." *Business Quarterly*, Vol.56, No 3: 19-26.

Foley, S. & Powell

1999 "Not all is fair in love and work: Coworkers' preferences for and response to managerial interventions regarding workplace romances." *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20:1043-1056.

Graves, L.M. & Powell, G.N.

1995 "The effect of sex similarity on recruiters' evaluations of actual applicants: A test of the similarity-attraction paradigm." *Personnel Psychology*, Vol.48: 85-98.

Goff, H.

1995 "Glass ceilings in the land of the rising sons: The failure of workplace gender discrimination law and policy in Japan." *Law & Policy in International Business*, Vol.26, No 4: 1147-1168.

Gooch, L.

1994 "The career experiences of women in personnel." *Women in Management Review*, Vol.9, No 1: 17-20.

Gutek, B. A. Cohen, A. G., & Konrad, A. M.

1990 "Predicting social-sexual behavior at work: A contact hypothesis." *Academy of Management Journal*, Vol.33, No 3: 560-677.

Hatch, M. J.

1993 "The dynamics of organizational culture." *Academy of Management Review*, Vol.18, No 4: 457-463.

Hovick, S. R. A.; Meyers, R. A. & Timmerman, C. E.

2003 "E-mail communications in workplace romantic relationships." *Communication Studies*, Vol.54, No 4: 468-482.

Jamison, K.

1983 "Managing sexual attraction in the workplace." *Personnel Administrator*, Vol.28, No 8: 45-51.

Jones, G. E.

1999 "Hierarchical workplace romance: An experimental examination of team member perceptions." *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20: 1057-1072.

Josefowitz, N.

1982 "Sexual relationships at work: Attraction, transference, coercion or strategy." *Personnel Administrator*, Vol.27, No 3: 91-97.

Judge, T.A. & Watanabe, S.

1993 "Another look at the job- satisfaction-life satisfaction relationship." *Journal of Applied Psychology*, Vol.78: 939-948.

Kanter, R. M.

1977 *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic.

Karl, K. A. & Sutton, C. L.

2000 "An examination of the perceived fairness of workplace romance policies." *Journal of Business and Psychology*, Vol.14, No 3: 429-442.

Konrad, A. M. & Cannings, Kathy

1994 "Of mommy tracks and glass ceilings: A case study of men's and women's careers in management." *Industrial Relations-Quebec*, Vol.49, No 2: 303-333.

Lobel, S. A.

1993 "Sexuality at work: Where do we go from here?" *Journal of Vocational Behavior*, Vol.42: 136-152.

Lobel, S.; Quinn, R.; Clair, L. ; & Warfield

1994 "Love without sex: The impact of psychological intimacy between men and women at work." *Organizational Dynamics*, Vol.23: 4-16.

Locke, E. A., & Latham, G. P.

1990 "Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel." *Psychological Science*, Vol.1: 240-246.

Lodahl, T. M., & Kejner, M.

1965 "The definition and measurement of job involvement." *Journal of Applied Psychology*, Vol.49: 24-33.

Mainiero L. A.

1986 "A review and analysis of power dynamics in organizational romances." *Academy of management Review*, Vol.11: 750-762.

1989 *Office Romance: Love, Power, and Sex in the Workplace*. Rawson Associates, New York, NY.

1993 “Dangerous liaisons? A review of current issues concerning male and female romantic relationships in the workplace.” In E. A. Fagenson(ed.), *Women in management: Trends, issues and challenges in managerial diversity* (pp.162-185). Newbury Park, CA: Sage.

Michelson , G.& Mouly, S.

2000 “ Rumour and gossip in organizations: A conceptual study.” *Management Decision*, Vol.38, No 5: 339-346.

Michelson , G.& Mouly, S.

2002 “ ‘You don’t hear it from us but...’ : Towards an understanding of Rumour and gossip in organizations.” *Australian Journal of Management*, Vol.27:57-65.

Morgan, L. A.

1998 “Glass-ceiling effect or cohort effect? A longitudinal study of the gender earnings gap for engineers, 1982 to 1989.” *American Sociological Review*, Vol.63:479-483.

Paul, R.J.& Townsend, J.B.

1998 “Managing the workplace romance: Protecting employee and employer rights.” *Review of Business*, Vol.19, No 2: 25-30.

Paullay, I. M., Alliger,G. M., & Stone-Romero, E. F.

1994 “Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality.” *Journal of Applied Psychology*, Vol.79: 224-228.

Peters, T. J. & Waterman, R. H.

1982 *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-run Companies*. New York: Harper & Row.

Pierce, C. A.

1998 “Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment.” *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.28, No 18: 1712-1730.

Pierce, C. A.& Aguinis, H.

1997 “Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations.” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18: 197-200.

Pierce, C. A.; Aguinis, H.; & Adams, S. K. R.

2000 “Effects of dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation.” *Academy of Management Journal*, Vol.43, No 5: 869-880.

Pierce, C. A.& Aguinis, H.

2001 “A framework for investigating the link between workplace romance and sexual harassment.” *Group & Organization Management*, Vol.26, No 2: 206-229.

Pierce, C. A.; Broberg, B.; McClure, J. R. ;& Aguinis, H.

2004 “Responding to sexual harassment complaints: Effects of a dissolved workplace romance on decision-making standards.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.95: 66-82.

Pierce, C. A. ,Byrne, D. ,& Aguinis, H.

1996 “Attraction in organizations: A model of workplace romance.” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.17: 5-32.

Powell, G. N.

2000 “Workplace romance in the public sector: Sex differences in reactions to the

Clinton-Lewinsky affair." *Psychological Reports*, Vol.87: 1043-1049.

Powell, G. N.

2001 "Workplace romances between senior-level executives and low-level employees: An issue of work disruption and gender." *Human Relations*, Vol.54, No 11: 1519-1544.

Powell, G. N.

1986 "What do tomorrow's managers think about sexual intimacy in the workplace?" *Business Horizons*, Vol.29, No 4: 30-35.

Powell, G. N.& Foley,S.

1998 "Something to talk about: Romantic relationships in organizational settings." *Journal of Management*, Vol.24: 421-448.

1999 "Romantic relationships in organizational settings: Something to talk about:." In G. N. Powell(ed.), *Handbook of Gender & Work* (pp. 281-304). Newbury Park, CA: Sage.

Powell, G. N.& Mainiero, L. A.

1990 "What managers need to know about office romances." *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.11:i-iii.

Powers, D. M.

1999a *The office romance: Playing with fire without getting burned*. New York: American Management Association.

1999b "Consensual workplace relationships: The stereotypes, policies, and challenges." *Compensation & Benefits Management*, Vol.15, No 3: 20-32.

Quinn, R. E.

1977 "Coping with Cupid: The formation, impact and management of romantic relationships in organizations." *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, No 1: 39-45.

Quinn, R. E. & Judge, N. A.

1978 "The Office romance: No bliss for the boss." *Management Review*, Vol.67, No 7: 43-49.

Quinn, R. E. & Lee P. L.

1984 "Attraction and harassment: Dynamics of sexual politics in the workplace." *Organizational Dynamics*, Vol.13, No 2:35-46.

Schaefer, C. M. & Tudor, T. R.

2001 "Managing workplace romances" *Sam Advanced Management Journal*, Vol.:66 4-9.

Schaner, D. J.

1994 "Romance in the workplace: Should employers act as chaperons? " *Employee Relations Law Journal*, Vol.20, No 1: 47-71.

Schneider, B.

1987 "The people make the place." *Personnel Psychology*, Vol.40: 437- 453.

Sekaran, U.

1990 "Frontiers and new vistas in women in management research." *Journal of Business Ethics*, Vol.9, No 4-5: 247-256.

Simon, Jane

1995 "The 'double-glazed glass ceiling' in Australian libraries." *Women in Management Review*, Vol.10, No 8: 19-29.

Snyder, R. A.; Verderber, K. S.; Langmeyer, L. & Myers, M.

1994 "A reconsideration of self and organization referent attitudes as 'Causes' of the glass ceiling effect." *Group & Organization Management*, Vol.17, No 3: 260-278.

Society for Human Resource Management(SHRM)

2002 *Workplace Romance Survey*. Alexandria VA: SHRM Public Affairs Department.

Sprecher,S. ,Felmlee, D. Metts, S.,Fehr,B. ,& Vanni, D.

1998 "Factors associated with distress following the breakup of a close relationship." *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.15:791-809.

Spruell, G. R.

1985 "Daytime drama: Love in the office." *Training and Development Journal*, Vol.39, No 2:20-23.

Sternberg, R. J.

1986 "A Triangular theory of love." *Psychological Review*, Vol.93: 119-135.

Summers,R. J.& Myklebust, K.

1992 "The influence of a history of romance on judgments and responses to a complaints of sexual harassment." *Sex Roles*, Vol.27, No 7-8: 345-357.

Tabak, Filiz

1997 "Women's upward mobility in manufacturing organizations in Istanbul: a glass ceiling initiative?" *Sex Roles*, Vol.36: 93-102.

Tosi,H.L. & Einbender,S. W.

1985 "The Effects of the type and amount of information in sex discrimination research: A meta-analysis." *Academy of Management Journal*, Vol.28, No 3: 712-723.

Westhoff, L.A.

1986 "What to do about corporate romance." *Management Review*, Vol.75: 50-55.

Williams, C. L.; Giuffre,P.A.; & Dellingen, K.

1999 "Sexuality in the workplace: Organizational control , sexual harassment, and the pursuit of pleasure." *Annual Review of Sociology*, Vol.25: 73-93.

Williams, K. J.; & Alliger, G.M.

1994 "Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents." *Academy of Management Journal*, Vol.37:837-868.

Williamson, J. B.; Karp,D. A.; Dolphin, J. R. & Gray, P.D.

1982 *The Research Craft: An Introduction to Social Method. 2nd ed.* Boston: Little Brown.

Wilson, R. J.;Filosa, C. & Fennel,A.

2003 "Romantic relationships at work: Does privacy trump the dating police." *Defense Counsel Journal*, Vol.70, No 1: 78-88.

Witteman, H.

1993 "The interface between sexual harassment and organizational romance." In Gary L. Kreps (ed.) *Sexual Harassment : Communication Implications*. Cresskill, NJ: Hampton Press, Inc.