

法鼓文理學院
社會企業與創新碩士學位學程
碩士論文

台灣企業員工孝道推動之研究：以C公司
「關懷家庭訪問計畫」為例

A Study on Promoting Filial Piety among Employees in
Taiwanese Enterprises: A Case Study of Caring
Family Visit Program of C Co., Ltd.



法鼓文理學院

研究生：張御瑩

指導教授：陳定銘 博士

中華民國 113 年 7 月

法鼓文理學院碩博士論文授權書

中華民國 110 年 10 月 13 日 110 學年度第 2 次教研會議修正通過

中華民國 112 年 05 月 03 日 111 學年度第 6 次教研會議修正通過

- 立書人（即論文作者）：張御瑩（下稱本人） 學號：M107411
- 授權標的：本人於法鼓文理學院（下稱學校）112 學年度第 2 學期

社會企業與創新碩士學位學程（學系、碩士學位學程）取得 碩士 之 學位論文
 博士 專業實務報告

論文題目：台灣企業員工孝道推動之研究：以 C 公司「關懷家庭訪問計畫」為例

指導教授：陳定銘 教授

（下稱本著作，本著作並包含論文全部、摘要、目錄、圖檔、影音以及相關書面報告、技術報告或專業實務報告等，以下同）

緣依據學位授予法等相關法令，對於本著作及其電子檔，學校圖書館得依法進行保存等利用，而國家圖書館則得依法進行保存、以紙本或讀取設備於館內提供公眾閱覽等利用。此外，為促進學術研究及傳播，本人在此並進一步同意授權學校、國家圖書館、資料庫廠商等對本著作進行以下各點所定之利用：

一、對於學校之授權部分：

本人 同意 不同意（請勾選其一）授權學校，無償、不限期間與次數重製本著作並得為教育、科學及研究等非營利用途之利用，其包括得將本著作之電子檔收錄於數位資料庫，並透過自有或委託代管之伺服器、網路系統或網際網路向 學校校園內 校外位於全球使用之使用者（請勾選，可複選）公開傳輸，以供該使用者為非營利目的之檢索、閱覽、下載及/或列印。

二、對於國家圖書館之授權部分：

本人 同意 不同意（請勾選其一）授權國家圖書館，無償、不限期間與次數重製本著作並得為教育、科學及研究等非營利用途之利用，其包括得將本著作之電子檔收錄於數位資料庫，並透過自有或委託代管之伺服器、網路系統或網際網路向館內及館外位於全球之使用者公開傳輸，以供使用者為非營利目的之檢索、閱覽、下載及/或列印。

三、對於資料庫廠商之授權部分：

本人 同意 不同意（請勾選其一）由學校將本著作有（無）償授權資料庫廠商（下稱該資料庫廠商或該廠商）進行以下範圍之利用：

- （一）該資料庫廠商得將本著作重製收錄於其所建置營運之特定數位資料庫（下稱該資料庫），並透過網際網路向全球訂購該資料庫之使用者公開傳輸，以供該使用者為非營利目的之檢索、閱覽、下載及/或列印。

(二) 該資料庫廠商不得再轉授權第三人將本著作重製收錄於其他資料庫或進行其他營利或非營利利用。但於台灣以外之海外地區，該廠商得委託當地之代理商或經銷商代為處理當地使用者訂購該資料庫事宜。

(三) 若該合作以有償方式進行，則資料庫廠商因本點授權利用本著作所取得之收益，應依該廠商與學校授權契約支付本人合理權利金，支付標準由學校為本人利益而全權與該廠商議定。本人同意，上開權利金(以下請勾選其一)：

由資料廠商批次轉與學校，作為校務發展基金。

應給付本人，並由該廠商直接通知本人領取，且聯絡資料倘有不全、錯誤或異動而未書面通知，導致權利金無法給付，或收到廠商通知未回覆者，於次年3月31日後，自動將此筆款項由資料廠商批次轉與學校，作為校務發展基金。

(四) 本人保有隨時終止本點授權之權利，並於本人向學校辦理完成終止授權相關程序後，由學校通知該廠商將本著作自該廠商資料庫中刪除且不得再為其他形式之利用。但終止前已完成訂購之使用者，則視該使用者之訂購條件，由學校與廠商協商其提供及刪除時間。

四、本授權書第一點至第三點所定授權，均為非專屬且非獨家授權之約定，本人仍得自行或授權任何第三人利用本著作。

五、本授權書第一點至第三點所定授權對象，依各該點授權利用本著作時，均應尊重本人著作人格權及權利管理電子資訊等相關權利，不得以任何方式省略、增修或變更本人署名、本著作名稱、本著作內容及相關資料(包括本人原記載取得學位論文之學校全銜、書目等詮釋資料等)。第三點所定資料庫廠商亦應要求其代理商或經銷商遵守。

六、依本授權書第一點至第三點將本著作透過網際網路對外公開之時間(請勾選)：

於本授權書簽署日，均立即對外公開。

本人要求本著作應自民國____年____月____日起始得對外公開，故因本授權書第一點至第三點所定授權而發生得透過網際網路對校外、館外或對資料庫使用者之公開傳輸部分，亦應自該日起始生效力。

七、本授權書第一點至第三點分別所定各該授權對象，均應各自遵守其授權範圍及相關約定。如有違反，由該違反之行為人自行承擔一切法律責任。

八、本人擔保本著作為本人創作而無侵害他人著作權或其他權利。如有違反，本人願意自行承擔一切法律責任。

九、個人資料利用同意條款：本人同意，學校及國家圖書館為本授權書所定各授權事項目的範圍內(但勾選「不同意」者除外)得蒐集、處理及利用本人所提供之個人資料，學校並可將該等個人資料提供給包括國家圖書館及資料庫廠商在內之相關第三人在同一目的範圍內處理及利用。

研究生簽名：張御瑩

民國： 113 年 08 月 09 日

法鼓文理學院
社會企業與創新碩士學位學程
研究生學位論文口試委員會審定書
112 學年度第 2 學期

研究生：張御瑩

題目：台灣企業員工孝道推動之研究：

以 C 公司「關懷家庭訪問計畫」為例

A Study on Promoting Filial Piety among Employees
in Taiwanese Enterprises: A Case Study of C Co., Ltd.
Caring Family Visit Program

業經本委員會審議通過

學位論文口試委員會委員

陳定銘
吳怡
薛富井

指導教授

陳定銘

學程主任

吳怡

中華民國 113 年 7 月 27 日

摘要

本研究探討 C 公司實施「關懷家庭訪問計畫」這一項創新的企業社會責任實踐，深入分析該計畫對員工個人、家庭、工作以及社會面向的影響。在全球化和現代化的背景下，如何將傳統文化價值觀與現代企業管理相結合，成為許多企業面臨的挑戰。C 公司將孝道文化融入企業管理實踐，不僅創新企業社會責任的履行方式，也為傳統文化在現代商業環境中的傳承與創新提供新思路。本研究採用質性和量化相結合的研究方法，通過文獻回顧、深度訪談和問卷調查，全面評估該計畫的實施效果及其社會影響力。

研究結果顯示，「關懷家庭訪問計畫」在個人面向產生「心情較愉悅，快樂工作」、「心靈充實滿足」；家庭面向產生了「改善與家人相處關係」；工作面向產生了「願意為公司付出額外的努力」、「改善人際關係」、「對公司的向心力提升」、「會向朋友推薦這家幸福企業」；在社會面向產生了「主動參與社會公益活動」等八項積極顯著效果。然而，本研究也發現計畫在執行過程中面臨一些挑戰，如部分員工對隱私的顧慮、工作負擔增加的壓力，以及如何平衡傳統文化與現代生活方式之間的矛盾等問題。

基於研究發現，本論文提出企業管理建議，包括如何平衡企業關懷與個人隱私、優化計畫執行方式、加強溝通和反饋機制、培養專業執行團隊、注重計畫的可持續性、關注文化多樣性，以及如何平衡工作與生活等。這些建議旨在幫助企業更有效地實施類似的文化融合計畫，同時最大化其積極影響，最小化潛在的消極影響。研究還指出了未來研究的方向，包括擴大研究範圍、進行長期追蹤研究、加強量化分析、深入探討消極影響、開展比較研究等。

本研究的主要貢獻在於，首先，它落實企業社會責任和孝道文化的實踐研究；其次，為企業如何將傳統文化價值觀融入現代管理實踐提供了實證依據；再者，通過多維度的影響評估，提供一個系統性的分析框架，有助於更全面地理解孝道文化實踐的廣泛影響；最後，本研究的方法論改良可以為類似研究提供了有益的參考。儘管研究存在樣本侷限、

方法學侷限等限制，但它仍為企業實施創新的社會責任計畫提供重要的參考價值，也為未來更深入、全面的研究奠定基礎。

關鍵字：孝道文化、關懷家庭訪問計畫、社會價值、社會影響力



法鼓文理學院

Abstract

This study examines the innovative corporate social responsibility (CSR) practice of Company C's "Caring Family Visit Program" and analyses in depth the impact of the program on employees' personal, family, work and social orientation. In the context of globalization and modernization, integrating traditional cultural values with modern corporate management is a challenge for many enterprises. Company C has innovated the way of fulfilling CSR by integrating filial piety culture into corporate management practices. It has also provided new ideas for the inheritance and innovation of traditional culture in the modern business environment. This study employed a combination of qualitative and quantitative research methods to comprehensively assess the implementation effect of the program and its social impact. This was achieved through a literature review, in-depth interviews and questionnaire surveys.

The results of the study are clear: the Caring Home Visiting Program produces happier moods, happier workers, and spiritual satisfaction in the personal dimension; improved relationships with family members in the family dimension; willingness to put in extra efforts for the company, improved interpersonal relationships, increased centripetal force towards the company, and recommending this well-being orientation company to friends in the work dimension; and active participation in the community in the social dimension. In terms of social impact, the program had eight significant positive effects, including "active participation in social welfare activities". However, this study also identified some challenges in the implementation process. These included the privacy concerns of some employees, the pressure of increased workload, and how to balance the contradictions between traditional culture and modern lifestyles.

Based on the findings of the study, this thesis makes recommendations for corporate management. These include how to balance corporate care and individual privacy, optimize program implementation, strengthen communication and feedback mechanisms, develop professional implementation teams, focus on program sustainability, pay attention to cultural diversity, and how to balance work and life. These recommendations will help companies implement similar cultural integration programs more effectively, while minimizing the negative impacts and maximizing the positive ones. The study also identifies key areas for future research, including expanding the scope of the study, conducting long-term tracking studies, strengthening quantitative analyses, exploring negative impacts in depth, and conducting comparative studies.

This study makes three main contributions: firstly, it implements a practical study of CSR and filial piety culture; secondly, it provides an empirical basis for how enterprises can integrate traditional cultural values into modern management practices; and thirdly, it provides a systematic analytical framework through the multi-dimensional impact assessment, which helps to understand the wider impacts of filial piety culture practices in a more comprehensive way. Furthermore, the methodological improvements of this study could provide useful references for similar studies. The study's limitations notwithstanding, it provides an invaluable reference point for corporations seeking to implement innovative social responsibility programs. It also paves the way for more in-depth and comprehensive studies in the future.

Keywords: filial piety culture, caring Family Visit Program, social value, social influence

誌謝

在這篇碩士論文圓滿完成之際，首先，我要由衷地感謝法鼓文理學院的陳定銘校長。在陳校長的悉心指導與鼓勵下，不僅照亮了我的學術之路，更讓我在研究過程中得以不斷精進。陳校長的智慧與耐心是我完成這項研究的炯炯明燈，對此我銘感五內。同時，我要特別感謝兩位口試委員，薛富井教授與詹場教授。您們在口試過程中所提供的寶貴建議與精闢見解，使我的論文更加完善，並增添了其學術價值。您們的貢獻與諄諄教誨，我將銘記於心。

我亦萬分感謝法鼓文理學院社會企業與創新碩士學位學程的蔡康正君與鄭逢緯君。於碩士論文的撰寫過程中，您們不厭其煩地為我解惑，並給予我莫大的協助、建議與支持，使我得以順利完成論文。您們的幫助是我能夠堅持完成碩士論文的重要支柱。

感謝學姐謝秉慧君與同學蔡佩芸君，您們的協助讓論文的排版與目錄更臻完善，使之宛如一本完整的書籍，增添了論文的整體美感與可讀性。

我還要特別感謝學姐王美惠君，感謝您在這兩次論文口試期間細心準備茶點，並給予我極大的支持與鼓勵。您的溫暖關懷，讓我能夠安心專注於報告，這份關愛我永遠銘記在心。

我的家人，尤其是我的先生吳嘉沅，是我最堅實的後盾。撰寫論文的過程中，感謝您的包容與體諒，以及一如既往的支持與鼓勵。您的陪伴，讓我得以走過這段艱難的時光，這份感激之情難以言表。

最後，我要向所有曾幫助過我的師長、朋友與同學們，致上最誠摯的感謝。因為有您們的關心與支持，我才能夠順利完成這篇論文。謹以此文獻給所有陪伴我走過這段旅程的每一位有善因緣的善知識。

張御瑩 謹誌

2024 年 8 月

目錄

摘要	i
Abstract.....	iii
誌謝	v
目錄	vi
圖目錄	viii
表目錄	ix
第一章 緒論	1
第一節 前言	1
第二節 研究問題與目的	4
第二章 文獻探討	7
第一節 孝道文化	7
第二節 關懷家庭訪問計畫	15
第三節 社會影響力與改變理論	16
第三章 研究方法	19
第一節 研究設計與流程	20
第二節 資料蒐集方法	22
第三節 研究倫理	23
第四章 研究結果與討論	25
第一節 家訪個案影片分析	25
第二節 深度訪談分析	50
第三節 問卷調查分析	90
第五章 結論與建議	103

第一節 研究結論	103
第二節 研究建議	109
參考文獻	112
附錄	115



法鼓文理學院

圖目錄

圖 2-1 C 公司關懷家庭訪問計畫流程及內容	15
圖 3-1 研究流程圖	21
圖 4-1 C 公司員工家庭訪問	46
圖 4-2 受訪員工成果事件鏈	51
圖 4-3 受訪員工家庭成果事件鏈	54
圖 4-4 專案執行團隊成果事件鏈	56
圖 4-5 行政管理主責單位成果事件鏈	60
圖 5-1 C 公司關懷家庭訪問計畫的社會價值與影響力研究紮根圖	105



法鼓文理學院

表目錄

表 2-1	孝道文化定義和論述.....	11
表 2-1	孝道文化定義和論述（續）.....	12
表 2-1	孝道文化定義和論述（續）.....	13
表 2-1	孝道文化定義和論述（續）.....	14
表 2-2	社會影響力定義和論述.....	16
表 2-2	社會影響力定義和論述（續）.....	17
表 2-3	改變理論定義和論述.....	18
表 3-1	改變理論之邏輯模型-SROI 影響力流程表.....	19
表 4-1	影片受訪者基本資料.....	27
表 4-1	影片受訪者基本資料（續）.....	28
表 4-2	家訪影片改變成果.....	47
表 4-3	深度訪談者一欄表.....	50
表 4-4	預期成果（積極）.....	88
表 4-5	非預期成果（消極）.....	89
表 4-6	問卷填答個人背景基本資料.....	91
表 4-6	問卷填答個人背景基本資料（續）.....	92
表 4-7	個人參與家訪相關資訊.....	93
表 4-7	個人參與家訪相關資訊（續）.....	94
表 4-8	個人參與家庭訪問之後改變資訊與影響.....	97

第一章 緒論

本章係說明 C 公司「關懷家庭訪問計畫」的背景、研究問題和目的，共分兩節進行探討。第一節介紹 C 公司的發展歷程、企業文化以及「關懷家庭訪問計畫」的起源與實施，並闡述其在提升員工福祉和推廣孝道文化方面的努力。第二節聚焦研究問題與目的，詳細說明研究者針對該計畫的具體運作流程、孝道實踐的社會影響力及其對企業領導與經營效益的研究問題，並提出本研究的主要目的，即論述該計畫在企業員工推動孝道實踐中的社會影響力，以及通過家訪個案影片分析、深度訪談與問卷調查，探討計畫對個人、家庭、工作和社會等方面的影響。

第一節 前言

C 公司成立於 1986 年，歷經 30 多年的發展，已成為消費電子探針式連接器的領導品牌。C 公司為全球領先的測試探針及連接器解決方案研發設計製造商，擁有專業的研發團隊及高效率的生產線，針對客戶需求提供各式客製化解決方案。公司快速的客製化服務、精密的品質檢測設備與專業的業務團隊深受業界青睞與好評，獲得眾多國際品牌客戶之肯定。

C 公司的主要產品及服務包括：一、測試探針：應用於半導體晶圓測試、封裝測試、載板測試等領域。二、連接器：應用於消費性電子、通訊設備、汽車電子等領域。三、客製化解決方案：針對客戶特定需求提供客製化的測試探針及連接器解決方案。

C 公司的營運總部位於台灣新北市，並在中國大陸、美國、歐洲、亞洲、東南亞等國家及地區設有服務據點。發展策略為持續深耕半導體測試市場，並積極拓展

消費性電子、通訊設備、汽車電子等新興市場。加強研發投入，開發創新產品及技術，提升產品競爭力。擴大全球佈局，強化客戶服務，以提升全球市場佔有率。C 公司看好全球半導體及電子產品市場的持續成長，將持續深耕核心業務，並積極拓展新興市場，以期成為全球領先測試探針、連接器解決方案供應商¹。

C 公司的企業文化可以概括為以下幾個方面²：以「孝道思維」為核心價值：C 公司將「孝道思維」作為企業文化的核心價值，認為孝道是中華文化的傳統美德，包括對父母、長輩、員工、客戶和社會的尊重和感恩。」。

在當今多元化和高度競爭的商業環境中，C 公司深知擁有一個鮮明且具包容性的企業文化是實現持續成功的關鍵。因此，致力於建立一個融合中華傳統價值、西方管理理念和佛學精神的企業文化體系。企業文化以「中學為體、西學為用、佛學為根」為指導原則，旨在創造一個和諧、有益且具創新性的工作環境。C 公司以尊敬、慈悲、和諧與誠信為核心行為準則，秉持核心行為來指導員工在日常工作及人際互動中的行為：

- 一、對上以敬：鼓勵員工尊重領導和同事，維持職場的尊嚴與敬業精神。這不僅反映在日常的互動中，更滲透於我們對工作的熱情與專業態度。
- 二、對下以慈：關懷和支持每位員工，無論是新員工或職務階級較低的同事，都提供指導與資源，確保每個人都能在職場上成長並取得成功。
- 三、對人以和：和諧的工作關係是公司文化的核心。致力於創建一個包容的環境，讓員工在多樣性中找到共融，共同推動公司發展。
- 四、對事以真：在所有業務活動中，誠實和責任的行事準則。真誠的態度和透明的操作能夠贏得客戶和合作夥伴的信任與支持。創造溫馨感恩的工作環境 C 公

¹ 資料來源：C 公司、台灣證券交易所。

² 資料來源：中華中道領導文化總會論壇與談人，2019 年 4 月 1 日。

司認為員工是企業的最大資產，致力於打造以人為本的工作環境，關注員工福祉，提供健康保障、靈活工作安排和心理健康支援等福利措施，確保員工在健康和幸福中工作。

五、尊重多樣性：在 C 公司，每個人的獨特性都受到尊重。鼓勵員工表達自己的想法，並將這些想法融入到公司的創新和發展中。營造和諧氛圍：通過定期的團隊建設活動和開放的溝通管道，加強員工之間的交流和理解，促進內部和諧。終極目標：讓客戶感動，員工幸福 C 公司的宗旨是創造價值，實現客戶、員工和企業的共贏。相信只有在員工感受到尊重和幸福的環境中工作，才能真正激發員工的潛力，進而提供超越期望的服務，讓每一位客戶深感滿意和感動。通過這些努力，C 公司不僅在業界樹立了良好的企業形象，也成功地將中華傳統文化的智慧、西方的現代管理理念和佛學的精神理念結合起來，創造出獨特而強大的企業文化。

C 公司董事長自 2007 年發起「員工家庭訪問」關懷活動，由董事長偕同經營團隊親自走訪每位員工家庭，第一線瞭解員工及其父母的生活概況，並依照不同需求給予協助，這樣的作法已持續至 2024 年，秉持的就是要將關懷傳遞到每一個家庭中，實踐 C 公司的經營理念「提升每位員工的生命品質，進而提升企業的治理文化，推動 C 公司轉型成為產業界優質的領導品牌企業」。此項 C 公司長期執行「關懷家庭訪問計畫」企業社會責任實踐行動，在企業界可謂是創舉，也體現了對員工的深層關懷。

C 公司的企業文化具有鮮明的特色，體現了公司對員工、客戶和社會的責任感。公司以「孝道思維」為核心價值，以「中學為體、西學為用、佛學為根」的思想為指導，以「對上以敬、對下以慈、對人以和、對事以真」為行為準則，努力創造溫

馨感恩的企業文化氛圍，最終達到讓客戶感動、員工幸福的目標³。

第二節 研究問題與目的

壹、研究問題

研究者因陳定銘校長的引薦之下認識 C 公司之董事長，C 董事長介紹該公司有三大文化特色，第一是提供「員工子女教育補助金」；第二是「員工子女夏令營」；第三是「員工家庭訪問」。該公司以「以孝為先」的宗旨打造幸福企業，無論是台灣或中國大陸的 C 公司，除了積極鞏固和強化本業外，對員工的照顧更是不遺餘力，公司定期舉行「企業員工家庭訪問」關懷活動，均由 C 董事長偕同經營團隊親自走訪每位員工家庭，第一線瞭解員工及其父母的生活概況，並依照不同需求給予協助，秉持的就是要將關懷傳遞到每一個家庭中，弘揚中華文化之孝道精神。實踐 C 公司的經營理念「提升每位員工的生命品質，進而提升企業的治理文化，推動 C 公司轉型成為產業界優質的領導品牌企業」。

把企業「員工家庭訪問計畫」融入營利企業之領導與經營管理，對於社會企業經營與創新之研究者而言，實屬企業社會影響力創新模式之範疇，研究者在感動之餘，亦開始尋思：C 公司的「關懷家庭訪問計畫」具體運作流程內容為何？該計畫如何能夠創造台灣企業員工對於孝道實踐的社會影響力？將孝道思維與實踐納入企業文化底蘊對於企業領導與經營有何影響效益？

³ 資料來源：YouTube，「公司治理文化與企業轉型」論壇，與談人 C 公司 C 董事長，載於：<https://www.youtube.com/watch?v=NIpgqxYFeno&t=22s>（最後瀏覽日期：2024 年 3 月 14 日）；YouTube，C 公司 三大特色（繁英），載於：https://www.youtube.com/watch?v=p_Q1-BZzc3A&t=73s（最後瀏覽日期：2024 年 3 月 14 日）。

貳、研究目的

本研究主要探討 C 公司在企業內推廣孝道，如何藉由實施的「關懷家庭訪問計畫」促進台灣企業員工孝道的實踐，並分析將孝道納入企業文化底蘊對企業領導與經營的積極效益。根據上述，本研究之研究目的有兩項：

- 一、論述台灣 C 公司「關懷家庭訪問計畫」，在企業員工推動孝道實踐的社會影響力。
- 二、透過 C 公司員工「關懷家庭訪問計畫」的家訪個案影片分析、深度訪談與問卷調查，探討個人、家庭、工作、社會四個面向的成果，以及預期（積極）、非預期（消極）的改變。



法鼓文理學院



法鼓文理學院

第二章 文獻探討

要了解研究的內容、目的和之前學者的研究情況，就必須進行文獻探討，本章共分三節加以探討。第一節探討孝道文化的歷史緣起和意涵，分析孝道在中國倫理體系中的核心地位，並探討其在企業管理中的應用和價值。第二節介紹企業關懷家庭訪問計畫，討論企業如何透過訪問員工家庭，了解其生活狀況並提供支持，增強員工的幸福感和歸屬感，提升企業的整體競爭力。第三節探討社會影響力與改變理論，從社會影響力的概念和發展，到改變理論的應用，特別是如何運用這些理論來評估企業社會責任計畫的效果和影響。

第一節 孝道文化

孝道是中國家庭倫理的核心，起源於人的本性和對父母的愛戴之情，古書如《禮記》、《孝經》、《論語》、《孟子》等均強調孝的重要性，孝道被視為「仁」的起點，而「仁」是儒家倫理體系中最重要道德理念，孝道體現了對父母的基本尊重和愛護，是實現「仁」的基礎（陳福濱，1991）。中國倫理起源於農業家庭，逐步擴展到家族、部落和國家。倫理關係起始於家庭，包括夫妻、父子、兄弟姐妹等（張振東，1990）。

《論語·學而篇》說：「孝悌也者，其為仁之本與」是說孝順父母、友愛兄弟，就是仁的根本，孝道是我國倫理的根本，我國自古以來所重視的孝道，主要是由儒家所發展出來的一種倫理；儒家倫理是以「仁」為核心，而「孝」是「仁」的本源（陳福濱，1991）。

《孝經·開宗明義章》說：「夫孝始於事親，中於事君，終於立身。」是說為人子女盡孝道是從侍奉雙親開始，進而為君主為國家服務，最終能夠立身行道揚名

於世，以顯父母，因此孝道可由家庭倫理擴大到社會倫理，所以孝能治國，移孝以作忠，進而為民族盡大孝（張振東，1990）。

《孝經·廣揚名章》雲：「君子之事親孝，故忠可移於君。事兄悌，故順可移於長。居家理，故治可移於官。是以行成於內，而名立於後世矣」。君子侍奉父母能盡孝道，因此可以把這種孝心移作對君王的忠心；侍奉兄長能敬重，因此可以把這種敬重之心移作對前輩或上司的順從；在家裡能處理好家務，所以可以把治理家庭方法移作治理國家政務（郭尚蕾，2006）。

翟鴻燊（2019）提出「小孝治家，中孝治企，大孝治國」的觀點，意即：小範圍的孝道是侍養父母，理好家庭；中範圍的孝道是把範圍擴展到整個公司的員工，完善治理公司；大範圍的孝道是把孝道文化推廣至治國平天下的層面。孝道文化也是感恩文化，狹義的感恩是感恩父母並回報父母；廣義的感恩是領導者感恩員工的付出，而員工也能感恩主管的照顧和提供工作機會。孝道與感恩是以孝敬父母為本的孝道文化的基本元素。通過感恩，領導者真正關心員工和照顧員工，贏得員工的向心力；員工也會回饋更加敬業精神和努力工作。這樣形成的正向循環也塑造了良好的企業文化，並能產出企業核心競爭優勢。

趙毅（2011）提出，孝心是成為「好人」的根本。孝順的人在家中能體會對父母的孝順和對兄弟姐妹的仁愛，在工作單位中能表現對主管和同事的感恩，這就是所謂的「小孝治家，中孝治企」。如果將孝心與「孝能」（行孝的能力）結合，「孝能」最終轉化為員工努力工作、達成業績的結果。在這樣的文化影響下，「孝能」的提升體現為職場核心競爭力的提升。

趙毅（2011）同時指出，孝道提升企業核心競爭力，可以反映在下列幾個方面：

一、員工忠誠度：孝道文化強調對父母的孝順，這種忠誠和責任感可以轉化為對企業的忠誠度。員工如果對家庭有孝心，很可能也會對企業更加忠誠和負責任。

- 二、團隊凝聚力：孝道文化宣導的感恩和尊重可以增強團隊成員之間的相互理解和支持，從而提升團隊的凝聚力和協作能力。
- 三、企業文化建設：孝道文化作為企業文化的一部分，有助於塑造企業獨特的價值觀和行為準則，形成企業的文化特色，增強企業內部的向心力。
- 四、社會責任：孝道文化強調企業對社會的責任，通過積極參與社會事務和承擔社會責任，企業可以提升自身的社會形象和品牌價值。
- 五、人才選拔和培養：孝道文化在人才選拔和培養中起到重要作用，企業可以通過孝道文化的考核選拔具有良好德行的人才，並通過孝道文化教育培養員工的責任感和執行力。
- 六、創新和傳承：孝道文化鼓勵對傳統的尊重和創新，企業可以在此基礎上進行管理和服務創新，同時保持文化的連續性和穩定性。
- 七、員工個人成長：孝道文化的實踐有助於員工個人品德的提升，這種個人成長可以轉化為工作能力和職業素養的提升，進而提高企業的整體競爭力。
- 八、員工福利和激勵：通過設立孝道基金等措施，企業可以為員工提供額外的福利和激勵，增強員工對企業的歸屬感和滿意度。

大正新脩大藏經關於孝道的經典：

- 一、大正新脩大藏經 第 85 冊 No. 2887 《父母恩重經》云：

父母之恩昊天罔極。云何若有孝順慈孝之子。能為父母作福造經。或以七月十五日能造佛槃盂蘭盆。獻佛及僧得果無量。能報父母之恩。若復有人。書寫此經。流布世人。受持讀誦。當知此人報父母恩。

- 二、大正新脩大藏經 第 16 冊 No. 684 《佛說父母恩難報經》云：

聞如是：一時婆伽婆在舍衛城祇樹給孤獨園。爾時世尊告諸比丘：「父母於子，有大增益，乳哺長養，隨時將育，四大得成。右肩負父、左肩負母，經歷千年，

正使便利背上，然無有怨心於父母，此子猶不足報父母恩。若父母無信，教令信，獲安隱處；無戒，與戒教授，獲安隱處；不聞，使聞教授，獲安隱處；慳貪，教令好施，勸樂教授，獲安隱處；無智慧，教令點慧，勸樂教授，獲安隱處。如是信如來、至真、等正覺、明行成為、善逝、世間解、無上士、道法御、天人師、號佛、世尊教，信法教授，獲安隱處。諸法甚深，現身獲果，義味甚深。如是智者，明通此行，教令信聖眾。如來聖眾甚清淨，行直不曲，常和合，法法成就，戒成就、三昧成就、智慧成就、解脫成就、解脫見慧成就。」爾時諸比丘聞佛所說，歡喜奉行。

三、大正新脩大藏經 第 16 冊 No. 685 《佛說盂蘭盆經》云：

佛告諸善男子、善女人：「是佛弟子修孝順者，應念念中常憶父母，供養乃至七世父母。年年七月十五日，常以孝順慈憶所生父母，乃至七世父母，為作盂蘭盆，施佛及僧，以報父母長養、慈愛之恩。若一切佛弟子應當奉持是法。」

四、大正新脩大藏經 第 16 冊 No. 687 《佛說孝子經》云：

佛告諸沙門：「觀世無孝唯斯為孝耳。能令親去惡為善，奉持五戒，執三自歸，朝奉而暮終者，恩重於親乳哺之養無量之惠。若不能以三尊之至化其親者，雖為孝養猶為不孝。」

五、大正新脩大藏經 第 12 冊 No. 365 《佛說觀無量壽佛經》云：

爾時世尊告韋提希：「汝今知不？阿彌陀佛去此不遠；汝當繫念，諦觀彼國淨業成者。我今為汝廣說眾譬，亦令未來世一切凡夫欲修淨業者，得生西方極樂國土。欲生彼國者，當修三福：一者、孝養父母，奉事師長，慈心不殺，修十善業。二者、受持三歸，具足眾戒，不犯威儀。三者、發菩提心，深信因果，讀誦大乘，勸進行者。如此三事名為淨業。」

六、大正新脩大藏經 第 3 冊 No. 159 《大乘本生心地觀經.報恩品第二》 云：

爾時，佛告五百長者：「善哉善哉！汝等聞於讚歎大乘，心生退轉發起妙義，利益安樂未來世中，不知恩德一切眾生。諦聽諦聽，善思念之，我今為汝分別演說世出世間有恩之處。善男子！汝等所言未可正理。何以故？世出世恩有其四種：一父母恩，二眾生恩，三國王恩，四三寶恩。如是四恩，一切眾生平等荷負。「善男子！父母恩者，父有慈恩，母有悲恩。母悲恩者，若我住世於一劫中說不能盡，我今為汝宣說少分。假使有人為福德故，恭敬供養一百淨行大婆羅門、一百五通諸大神仙、一百善友，安置七寶上妙堂內，以百千種上妙珍膳，垂諸瓔珞眾寶衣服，栴檀沈香立諸房舍，百寶莊嚴床臥敷具，療治眾病百種湯藥，一心供養滿百千劫；不如一念住孝順心，以微少物色養悲母，隨所供侍，比前功德，百千萬分不可校量。」

關於孝道，現今當代的學者和研究有不同的定義和論述，茲歸納以下定義與論述如表 2-1。

表 2-1 孝道文化定義和論述

作者 (年份)	文獻標題	相關內容摘要
孔子 (BC.551-479)	論語	<ul style="list-style-type: none">子曰：「弟子入則孝，出則悌，謹而信，泛愛眾，而親仁，行有餘力，則以學文。」〈學而篇〉子曰：「君子務本，本立而道生。孝弟也者，其為仁之本與？」〈學而篇〉

(續下頁)

表 2-1 孝道文化定義和論述（續）

作者 (年份)	文獻標題	相關內容摘要
孔子 (BC.551-479)	論語	<ul style="list-style-type: none"> ● 子曰：「色難。有事，弟子服其勞；有酒食，先生饌，曾是以為孝乎？」〈為政篇〉 ● 子曰：「孝有三，大孝尊親，其次不辱，其下能養。」〈裡仁篇〉 ● 子曰：「今之孝者，是謂能養。至於犬馬，皆能有養。不敬，何以別乎？」〈裡仁篇〉 ● 子曰：「其為人也孝弟，而好犯上者，鮮矣；不好犯上，而好作亂者，未之有也。」〈憲問篇〉
孔子的弟子 參與編寫 (年份不詳)	孝經	夫孝，德之本也，教之所由生也。復坐，吾語汝。身體髮膚，受之父母，不敢毀傷，孝之始也。立身行道，揚名於後世，以顯父母，孝之終也。夫孝，始於事親，中於事君，終於立身。
張振東 (1990)	中國倫理中的孝道思想	孝道是中國倫理的核心，源於人的本性和對父母的愛戴之情。古書如《禮記》、《孝經》、《論語》、《孟子》等均強調孝的重要性。孝順父母不僅僅是物質供養，更應有敬愛之心。應避免有辱父母名聲的行為，如《孝經》所言：“身體髮膚，受之父母，不敢毀傷”。
陳福濱 (1991)	儒家的孝道思想	孝道出於天性，是父母與子女間自然而美好的關係。孝道是儒家倫理的核心，源自於「仁」，孝是「仁」的本源，孔子和孟子都強調孝道的自然性。孝道的實踐包括養親、敬親、繼志和喪祭，強調對父母的敬愛和尊重，以及在父母去世後的哀悼和紀念。

（續下頁）

表 2-1 孝道文化定義和論述（續）

作者 (年份)	文獻標題	相關內容摘要
郭尚蕾 (2006)	論徽州人物木雕《二十四孝》所體現的中國儒家思想	儒家思想強調仁義禮智信，尤其重視孝道。孝是儒家倫理的核心，體現在對父母的尊敬和奉養。孔子、孟子、荀子等儒家思想家都強調孝的重要性。儒家思想將孝道提升到治國的高度，認為孝道是治理天下的重要原則。《孝經》提出「以孝治天下」，將孝視為德之本，教化的根源
趙毅 (2011)	蘊含孝道的企業文化易落地	孝道文化是企業建設、管理和發展的核心，能夠促進員工的忠誠和責任感。通過感恩客戶、同事、領導和下屬，營造正確的價值觀和孝道文化氛圍。通過孝道文化培養員工，提升執行力和團隊凝聚力，用孝道留人，提高員工忠誠度。
Zhang, Han, Ma, Xu, & Fang (2021)	Eastern perspectives on roles, responsibilities and filial piety: A case study. <i>Nursing ethics</i> , 28 (3), 327-345.	該研究旨在研究中國及美國華裔家庭的孝道與老年人照護觀點。研究發現中國與美國華裔家庭在實踐孝道方面存在差異。中國家庭強調家庭內部的直接照護，而美國華裔家庭則更多依賴於專業護理機構，但孝道的基本原則依然存在。結論為孝道是促進老年人照護的重要文化力量。理解和實踐孝道有助於減少照護者壓力，提升老年人生活質量，並在全球範圍內推廣家庭照護的倫理價值。

（續下頁）

表 2-1 孝道文化定義和論述（續）

作者 (年份)	文獻標題	相關內容摘要
Liu, X., & Bai, S. (2022)	Mediating effect of filial piety between the elderly's family resource contribution and their family power: evidence from China. <i>Frontiers in Psychology</i> , 13, 829678.	<p>該研究為探討孝道在中國老年人家庭中，資源貢獻與家庭權力之間的中介作用。研究發現：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 老年人在中國代際共住家庭中仍有一定的家庭決策權，男性老年人的家庭權力高於女性老年人。 2. 孝道文化在老年人相對經濟收入和家庭權力之間起到中介作用，同時在老年人相對教育水平和家庭權力之間也有中介作用。 <p>結論如下，孝道文化在老年人資源貢獻與家庭權力之間，起到部分中介作用，表明老年人的資源相對於子女影響子女的孝道，進而影響老年人的家庭決策權。</p>
Pan, Chen & Yang (2022)	The relationship between filial piety and caregiver burden among adult children: A systematic review and meta-analysis.	<p>該研究旨在闡明不同文化中，孝道與成年子女照顧負擔之間的關係。</p> <p>研究發現，在東方文化中，較強的孝道與較少的照顧負擔之間存在顯著的負相關。這表明孝道在減少照顧壓力和挑戰方面具有保護作用。然而，孝道義務與照顧負擔之間的關係結果不一致，在跨文化中沒有顯著相關。</p>
Xiao, Patrician, Montgomery, Wang, Jablonski, & Markaki, (2024)	Filial piety and older adult caregiving among Chinese and Chinese-American families in the United States: a concept analysis. <i>BMC nursing</i> , 23 (1), 115.	<p>該研究主旨在於分析中國與美國華裔家庭的孝道與照顧負擔。研究發現：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 孝道包含四個前提：文化基因、利他主義、家庭團結和社會期望。 2. 孝道的屬性包括家庭物質和情感支持、服從、虔敬和社會規範。 3. 孝道對照顧者的心理和身體健康、生活質量及健康公平有顯著影響。

資料來源：研究者自行整理。

第二節 關懷家庭訪問計畫

企業關懷員工家庭訪問是指企業主動透過訪問員工的家庭，以瞭解其家庭環境、生活狀況及可能影響工作表現的家庭因素，從而提供針對性的支援和幫助。這種訪問旨在強化企業對員工的全面關懷，促進員工的工作與生活平衡，提升員工的幸福感和歸屬感。通過這種方式，企業不僅能夠更好地理解員工的個人需求和挑戰，還能夠展現企業的人文關懷和社會責任，進而增強員工的忠誠度和提升企業的整體競爭力。企業關懷員工家庭訪問是企業文化建設和人力資源管理中的一項創新實踐，有助於建立積極正面的企業形象。



圖 2-1 C 公司關懷家庭訪問計畫流程及內容

資料來源：C 公司的家訪手冊。

第三節 社會影響力與改變理論

壹、社會影響力

社會影響力是一種心理學和社會學概念，指的是個體或群體對他人的態度、信念、決定或行為產生影響的能力。這種影響可以通過多種形式體現出來，包括但不限於說服、社會化、模仿、順從、權威和群體壓力。社會影響力源於人們的自然傾向，即在形成自己的觀點和行為時考慮周圍人的行為和意見。這種影響力可以是正面的，促使人們採納更健康或更積極的行為模式；也可以是消極的，導致不良行為的模仿或順從。社會影響力的範疇廣泛，從家庭和朋友圈的日常互動到媒體和廣告中的資訊傳播，再到政治和社會運動中的群體行為，都是其作用的體現。關於社會影響力（Social Impact），現今當代的學者和研究有不同的定義、論述，反映了不同的角度去理解社會影響力議題，歸納以下定義和論述如表 2-2。

表 2-2 社會影響力定義和論述

作者（年份）	篇名	相關內容摘要
Granovetter, M.S. (1973)	The strength of weak ties." American Journal of Sociology."	文章中探討了弱聯繫在社會網絡中的作用，說明瞭弱聯繫如何在資訊傳播、機會獲得和社會動員中發揮重要作用。
Bandura, A. (1977)	Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.	本篇文章介紹了自我效能感概念，展示了觀察學習和模仿行為在社會影響力中的重要性。
Cialdini, R.B. (2006)	The Psychology of Persuasion. Harper Business.	本書是研究社會影響力領域的經典之作，作者探討了影響人們說服過程的六大原則：互惠性、一致性、社會證據、權威、喜好和稀缺性。

（續下頁）

表 2-2 社會影響力定義和論述（續）

作者（年份）	篇名	相關內容摘要
Christakis, N.A., & Fowler, J.H. (2009)	Connected: The Surprising Power of Our Social Net Works and How They Shape Our Lives. Little, Brown and Co.	本書基於大量的實證研究，探討了人們如何在社會網絡中影響彼此的行為、情感和想法，並提出了社會網絡對個人和集體行為具有深遠影響的觀點。
Vanclay, F., Esteves, A. M., Aucamp, I., & Franks, D. M. (2015)	Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects.	社會影響力導致社會變革，並對社會產生積極或消極、預期或非預期成果，包括大眾的生活方式、文化、社區、政治制度、環境、健康福祉、人身安全與財產自由等。

資料來源：研究者自行整理。

以上參考文獻提供了社會影響力研究的理論基礎和實證分析，對於研究社會動態、人際關係和群體行為具有重要價值。

貳、改變理論

本研究參考改變理論（Theory of Change, ToC），這是一種用於規劃、參與和評估社會變革過程的框架。ToC 提供了一種方法來描述組織活動如何實現期望的長期目標。在組織層面，ToC 明確定義了達成願景所需的所有必要條件及其相互關係。此方法特別強調因果關係的理解，即如何通過特定的活動或干預措施實現預期的變化或結果。

運用改變理論可以有效提升組織的影響力和效率，例如，Connell & Kubisch（1998）強調了改變理論對於確定哪些活動對實現目標至關重要的作用，並指出了明確的因果事件鏈，可以幫助組織更好地規劃和評估其計畫。在與利害關係人的運用方面，ToC 被視為一種強有力的溝通工具，幫助組織與其利害關係人共用視野、目標和策略。Funnell 和 Rogers（2011）在其著作中討論了如何利用改變理論來促

進與利害關係人的對話，確保所有相關方都對組織的目標和計畫有共同的理解和承諾。

另外，改變理論也被用來指導組織內部的決策過程，幫助決策者理解不同策略和行動如何貢獻於整體目標的實現，這種方法鼓勵組織進行反思和學習，不斷調整和優化其策略以應對變化的環境和挑戰（Connell, & Kubisch, 1998）。

而言之，改變理論為組織提供了一個強大的框架，用於規劃、實施和評估其活動，並促進與利害關係人的有效溝通和合作。透過這種方法，組織能夠更清晰地定義其目標，理解達成這些目標所需的步驟，並有效地追蹤和評估其進展。

表 2-3 改變理論定義和論述

作者（年份）	篇名	相關內容摘要
Connell, J. P., & Kubisch, A. C. (1998)	Applying a theory of change approach to the evaluation of comprehensive community initiatives: progress, prospects, and problems.	改變理論對於確定哪些活動對實現目標至關重要的作用，並指出了明確的因果事件鏈可以幫助組織更好地規劃和評估其計畫。
Funnell & Rogers (2011)	Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models.	著作中討論了如何利用改變理論來促進與利害關係人的對話，確保所有相關方都對組織的目標和計畫有共同的理解和承諾。

資料來源：研究者自行整理。

第三章 研究方法

為了解 C 公司「關懷家庭訪問計畫」的社會影響力和效果，本研究採用質性研究為主軸，參照社會影響國際（Social Value International）發布之「社會投資價值圖」（Value Map V7.6）的定義，Value Map Non-SROI 係用於不使用貨幣評量改變成果的分析。例如，使用加權或排序表示改變成果對於利益關係人的相對重要性，並且主要以利害關係人的觀點進行評量。Value Map Non-SROI 不計算現值、淨現值、SROI 比率或應用折現率。⁴ 本研究涉及 C 公司台灣總公司內部的活動參與者及其家庭成員。研究方法包括文獻分析、深度訪談和問卷調查，以全面收集和分析資料。研究過程中，遵循研究倫理原則，確保參與者的權益和資料保密性。

表 3-1 改變理論之邏輯模型-SROI 影響力流程表

投入→	活動→	產出→	成果→	影響（改變價值）
- 描述、成本 （主要是間接成本）及所需的投入量	- 進行活動所需的直接成本	- 量化對於利益關係者的立即可測量的價值	- 量化對於利益關係者所創造的長期價值	- 創造的長期、整體 改變價值 的最終衡量標準

資料來源：Social Value International（SROI 指南）（研究者編譯製作）

⁴ 請參見社會影響國際官網，<https://www.socialvalueint.org/sroi-value-map>。

第一節 研究設計與流程

本研究採用改變理論，參酌社會投資報酬價值地圖（Value Map Non-SROI）在「關懷家庭訪問計畫」所創造出來的社會影響力。以質性研究為主軸，立足點以利害關係人的觀點，評估參與「關懷家庭訪問計畫」活動中，各利害關係人後所發生的改變、成果與影響，以評估其成效及社會影響力。初步「關懷家庭訪問計畫」之重要利害關係人有兩個：

- 一、C 公司台灣總公司組織內活動參與計畫成員，包括：部門主管（被訪員工的主管）、家訪行政業務主要負責部門（管理處）。
- 二、關懷家庭訪問受訪者，包括：員工本人、家庭成員。

2024 年上半年中 C 公司關懷家庭訪問計畫（台灣區員工），研究者計畫將以實際行動研究從旁觀察記錄各利害關係人感受與改變。



信鼓文理學院



圖 3-1 研究流程圖

資料來源：研究者自行整理

第二節 資料蒐集方法

本研究範圍以 C 公司台灣總公司在 2022 至 2023 年度期間參與 7 組家庭 9 位成員「關懷家庭訪問」計畫之員工家庭個案，依公司家訪條件篩選（1.主管、2.核心員工、3.公司服務資歷、4.家庭背景需要），統籌彙整呈送公司董事長審核確定年度家訪規劃。研究方法說明如下：

壹、文獻分析法

文獻分析法是一種研究方法，它涉及對相關文獻的系統性搜集、評估、整合和分析，以獲得對特定主題或問題的深入理解。這種方法使研究者能夠綜合現有的知識，識別研究中的趨勢、差距和未來的研究方向。文獻分析法常用於學術研究、理論建構、政策分析等領域，是建立研究基礎和框架的關鍵步驟。

通過這種方法，幫助研究人員評估現有文獻，建立現有知識的全面瞭解，形成對某一領域或主題深入的理解。

貳、深度訪談法

深度訪談通常是半結構化的，意味著訪談過程中會使用一個基本問題指南，但訪談者有自由度根據訪談的流程和受訪者的回答引導討論的方向。這種方法的靈活性使得訪談者能夠對受訪者的回答進行深入探究，並根據需要提出追加問題，從而獲得更豐富、更細緻的資料。

深度訪談廣泛應用於社會科學、心理學、人類學、市場研究等領域，特別適合於探索新的或複雜的主題，以及當研究目的在於理解深層次的個人經歷和社會現象時。透過深度訪談，研究者能夠建立起與受訪者之間的信任關係，進而促使受訪者分享更深入和真實的個人經驗。先以訪談個案選取的利害關係人，抽樣代表單位進行訪談，確認利害相關人的意見作為分析基礎。

參、問卷調查法

問卷調查法是一種收集資料的方法，通過設計一系列的問題，讓受訪者自行填寫來收集資訊。這種方法可以用紙質問卷或是電子問卷的形式進行。其特點為：問卷調查法可以在短時間內收集大量資料，適合於大規模的研究。由於受訪者自行填寫，研究者與受訪者之間的互動較少，可能會減少主觀偏差，但也可能因為缺乏互動而無法對不清楚的問題進行即時澄清。針對選取個案的利害關係人，進行問卷設計與問卷調查。

綜言之，依據 2023 年度 C 公司台灣總公司「關懷家庭訪問」計畫，建構影響力地圖，並將呈現研究結果，與文獻回顧進行對比分析，討論研究結果的意義、侷限性和可能性影響提出針對 C 公司台灣總公司「關懷家庭訪問」計畫的建議。



本研究以 C 公司台灣總公司「關懷家庭訪問」計畫為研究個案，參與的利害關係人為研究、進行訪談和蒐集問卷資料的對象，故研究倫理議題在本研究中非常重要。本論文將在研究過程中遵守三大研究倫理原則，包括自願原則、尊重個人隱私與保密原則及公正合理原則，確保研究參與者的權益和資料品質。

「關懷家庭訪問」計畫所涉及的研究倫理議題包括知情同意書、隱私權、保密性、權益保護等，本研究將於進行訪談收集資料前，會先向參與者提供訪談知情同意書，告知介紹本研究目的、內容和保密原則，讓參與者明確知道他們參與研究的目的和風險。同時，在訪談中全程錄音，並以匿名與保密的方式，確保參與者的個人資料和研究結果的保密性。

本研究將確保參與者的個人資料和隱私權不受侵犯，「關懷家庭訪問」計畫各受訪者個案將以英文字母作分類，使參與者在研究過程中的隱私和權益得到充分的保護。



法鼓文理學院

第四章 研究結果與討論

在本章進行之前，研究者已經完成所有的深度訪談，研究者與受訪者，每位至少有 1 次的訪談與會面，有正式錄音訪談，有非正式訪談，藉由聊天方式，在輕鬆對談中找出研究者想知道的答案，就近觀察與事實經驗是否接近。資料整理以逐字稿文本為主，然後輔以訪談時的近身觀察，資料呈現部分會先依據一些主題做歸類，然後在每一段敘述中後半部分，研究者再陳述自己的觀察與分析。

本章分為三節；分別是第一節家訪個案影片次級資料分析；個人、家庭、工作、社會等四個面向，第二節以立意抽樣與實體訪談為主，對象分別為主要負責單位主管或執行團隊成員 3 人，員工部分 4 人，資深與資淺、男女區分員工比例 5:2 原則進行深度訪談與撰寫訪談分析；個人、家庭、工作、社會等四個面向，第三節問卷調查分析包含；個人、家庭、工作、社會等四個面向。



第一節 家訪個案影片分析

本研究探討 C 公司（影片 2022 至 2023 年度）的「關懷家庭訪問計畫」，透過談話內容瞭解員工家庭狀況，此方案可能在個人、家庭、工作和社會面向創造多重積極改變。

壹、C 公司家訪的改變

一、個人面向改變

- （一）增強歸屬感和認同感：企業主動關懷員工家庭，讓員工感受到被重視和關心，從而增強其對企業的歸屬感和認同感。
- （二）提升工作動力和忠誠度：當員工知道企業不僅關心他們的工作表現，更關心他們的生活和家庭，他們會更願意為企業付出，並對企業保持忠誠。

- (三) 減輕心理壓力：許多員工可能因家庭問題或經濟壓力而影響工作表現。企業的關懷能讓員工感受到支持，減輕心理負擔，從而更專注於工作。
- (四) 促進個人成長：企業在家庭訪問中提供的建議和資源，可能幫助員工提升家庭關係、理財能力或健康管理等方面的知識和技能。

二、家庭面向改變

- (一) 改善家庭關係：企業的關懷可能促使員工更加關注家庭，增加與家人互動的時間和質量，從而改善家庭關係。
- (二) 提升家庭經濟狀況：企業在瞭解員工家庭經濟狀況後，可能提供經濟援助、理財建議或培訓機會，幫助員工改善家庭經濟狀況。
- (三) 增進家庭健康：企業可能提供健康檢查、醫療諮詢或健康講座等資源，幫助員工及其家人提升健康知識，改善健康狀況。
- (四) 凝聚家庭向心力：企業的關懷讓整個家庭感受到溫暖，增強家庭成員之間的凝聚力和向心力。

三、工作面向改變

- (一) 提升工作效率和品質：員工在得到企業關懷後，心理壓力減輕，工作動力增強，自然會提升工作效率和品質。
- (二) 減少離職率：員工對企業的歸屬感和忠誠度提高，離職率自然降低，有助於企業穩定人才。
- (三) 增強團隊合作：當員工感受到企業是一個大家庭，他們更願意與同事合作，共同為企業目標努力。
- (四) 促進企業文化：「關懷家庭訪問計畫」體現了企業的人文關懷和社會責任，有助於塑造積極健康的企業文化。

四、社會面向改變

- (一) 促進社會和諧：企業關懷員工家庭，有助於改善員工及其家庭的生活品質，進而促進社會和諧。
- (二) 提升企業形象：企業的社會責任形象提升，有助於吸引更多優秀人才加入，並獲得社會大眾的認可和支持。
- (三) 帶動其他企業效仿：該關懷家庭訪問計畫的成功可能激勵其他企業效仿，共同營造更溫暖、更具人文關懷的職場環境。
- (四) 創造社會價值：企業不僅關注自身利益，更關心員工及其家庭的福祉，為社會創造更多正向價值。

小結：總體而言，「關懷家庭訪問計畫」不僅是企業關懷員工的具體行動，更是企業社會責任的體現。透過此方案，企業不僅能提升員工的幸福感和工作動力，更能促進家庭和諧、社會進步，實現企業與社會的共贏。

貳、個案背景介紹與分析

在 2022 至 2023 年度，C 公司對 7 組家庭 9 位成員進行家庭訪問計畫，分析其影片談話內容，探討個人、家庭、工作和社會四個面向的改變。為顧及研究保密倫理，受訪者基本資料以編號匿名方式呈現，如表 4-1 所示。

表 4-1 影片受訪者基本資料（按照錄影順序排列）

序號	受訪者編號	性別	職稱	年資	年度家訪影片
1	A	男	經理	5 年 9 個月	2022 年度
	B（包含 A 同組家庭）	男	經理	4 年 8 個月	2022 年度
2	C	男	副理	5 年 7 個月	2023 年度

（續下頁）

表 4-1 影片受訪者基本資料 (續)

序號	受訪者編號	性別	職稱	年資	年度家訪影片
3	D	男	副處長	1 年 1 個月	2023 年度
4	E	女	副工程師	2 年 9 個月	2023 年度
5	F	男	專員	1 年 8 個月	2023 年度
6	G	女	專員	1 年 5 個月	2023 年度
7	H	男	特助	2 年 3 個月	2023 年度
	I (包含 H 同組家庭)	男	課長	1 年 7 個月	2023 年度

資料來源：C 公司提供 2022 至 2023 年度員工家庭訪問影片，研究者自行整理。

一、個案 A+B

個案 A 向父母懺悔並感謝，表示過去對父母的教導感到愧疚，並在佛菩薩和見證人面前真誠懺悔。說起小學時因父母工作忙碌經常晚接他放學，當時不理解，長大後才明白父親的辛苦。初中時因理髮問題與父親爭吵，後來意識到母親因爭吵而難過，感到自責和愧疚。大學畢業後吵著買房子，父親因投資問題無法實現，當時感到委屈，現在明白父親的辛苦與堅強，感到抱歉。

個案 B 向父母和哥哥懺悔並感謝，對父母懺悔：國小時不適應環境讓父母花了很多精力陪伴，現在明白他們的辛苦。長大後感到愧疚，因父母工作忙碌仍照顧他，讓他感到不安。對阿公阿嬤去世未見最後一面感到遺憾，每次看到父母睡覺都擔心他們的健康。對哥哥懺悔：在他不適應時，父母忽略了準備考試的哥哥，但哥哥從未抱怨，依然照顧他，表示感謝。

父親對個案 B 的回應：肯定個案 B 的努力和進步，不需愧疚。強調家庭是生命共同體，照顧他是父母的責任，鼓勵他繼續努力。主管的話：擁抱的瞬間才明白父母的溫度，家訪活動中的浴足報親恩，讓我們能表達對父母的感恩。雖然因工作

分隔兩岸，但全家的愛一直都在，這份愛的溫度給了我在大陸發展的力量。父母的祝福：在 C 公司服務，得到長官和同事的愛戴與支持，要好好努力。在外地工作也要照顧好身體，才能取得更好的成就。

研究者分析如下：透過觀看影片關懷家庭訪問計畫，通過個案 A 和個案 B 一家人及其公司主管的對話內容，展示了這種員工家庭訪問對於個人、家庭、工作和社會的多方面積極改變。

（一）個人面向改變

1、情感釋放與內心療癒：個案 A+B 透過與父母的坦誠對話，表達了他們內心深處的懺悔和感恩，這有助於減輕他們的心理壓力，促進情感上的釋放和內心的療癒。表達懺悔和感恩可以幫助他們放下過去的心理包袱，從而更加積極地面對未來的生活和挑戰。

2、增強家庭觀念與責任感：個案 A+B 通過這次家訪，更加深刻地理解了父母的辛勞和愛，增強了他們對家庭的責任感和愛護之心。這種家庭訪問讓他們認識到家庭在個人成長中的重要性，進一步增強了他們對家庭的珍惜和保護。

（二）家庭面向改變

1、促進家庭和諧與溝通：這次家訪提供了一個對話溝通的平臺，讓家庭成員之間能夠真誠地溝通和交流，解開過去的心結，促進家庭和諧。見證人和公司的主管都在現場，增加了對話的正式性和真誠度，使得溝通更具深度和效果。

2、強化家庭支持系統：通過這次家訪，家庭成員之間的情感聯繫得到了加強，形成了一個更為緊密的家庭互助支持系統，有助於家庭成員共同面

對未來的挑戰和困難。

（三）工作面向改變

- 1、提升員工士氣與忠誠度：家庭訪問增進了員工與家人的情感聯繫，有助於提升員工的士氣和工作動力，使他們更有動力在工作中發揮更好的表現。員工感受到公司對其家庭的關心和重視，從而提升對公司的忠誠度和歸屬感。
- 2、增強團隊凝聚力：家庭訪問活動也可以讓公司內部的管理層和同事更好地瞭解員工的個人和家庭情況，從而在工作中更具同理心和支持性，增強團隊的凝聚力。

（四）社會面向改變

- 1、推動和諧社會建設：通過促進家庭和諧和員工幸福感，這種家庭訪問計畫有助於建設更和諧的社會環境，提升整體社會的幸福感的溢發展。和諧的家庭關係有助於減少社會矛盾和問題，促進社會的和諧與穩定發展。
- 2、樹立企業社會責任典範：公司推行關懷家庭訪問計畫，展示了其關注員工家庭和幸福的企業社會責任，為其他企業樹立了良好的榜樣。這種關懷員工及其家庭的舉措，有助於提升企業的社會形象，促進企業在社會中的正面影響力。

小結：此次關懷家庭訪問計畫，通過促進員工與其家庭成員之間的深度溝通和情感交流，不僅在個人層面上實現了情感釋放和內心療癒，還在家庭層面上促進了和諧和支持，進而在工作層面上提升了士氣和忠誠度，最終在社會層面上推動了和諧社會的建設和企業社會責任的實踐。這些積極改變，將有助於員工更好地平衡工作與生活，為企業的持續發展和社會的進步做出積極貢獻。

二、個案 C

個案 C 對父母說：從小到大，我們不常對父母表達孝順的話。小時候聽到你們為了四個孩子繳學費向親友借錢，出社會後不敢懈怠工作，希望減輕你們的負擔。家訪之後讓我明白孝順不只是物質上的照顧，尊敬也很重要。感謝你們一直以來的無私付出。爸媽，我愛你。個案 C 的爸爸說：長這麼大第一次抱你，好好做事。我愛你。個案 C 的媽媽說：在公司好好做事，平安，把孩子扶養長大就好。

研究者透過觀看影片談話內容，分析家訪對於個案 C 及其家人可能創造的積極改變如下：

（一）個人面向改變

- 1、增進孝親意識，提升親子關係：透過家庭訪問，個案 C 有機會與父母親深入交流，瞭解他們的需求與感受，進而提升孝親意識，增進親子關係。
- 2、促進身心健康，提升生活品質：家庭訪問讓個案 C 感受到公司的關懷，有助於紓解工作壓力，促進身心健康。公司也可以透過家庭訪問，提供個案 C 所需要的協助，例如經濟援助等，提升他的生活品質。
- 3、強化自我價值，提升自信心：家庭訪問讓個案 C 感受到自己的價值，進而強化自我價值感，提升自信心。

（二）家庭面向改變

- 1、改善家庭經濟狀況：公司可以透過家庭訪問，瞭解個案 C 家庭的經濟狀況，提供適當的協助，例如經濟補助，改善家庭經濟狀況。
- 2、提升家庭生活品質：公司可以透過家庭訪問，提供個案 C 家庭所需的資源，例如教育資源，提升家庭生活品質。

- 3、促進家庭和諧：家庭訪問讓個案 C 家庭成員感受到公司的關懷，有助於增進家庭成員之間的理解與溝通，促進家庭和諧。

(三) 工作面向改變

- 1、提升員工工作滿意度：家庭訪問讓個案 C 感受到公司的關懷，進而提升他的工作滿意度。
- 2、降低員工離職率：員工在工作上感受到公司的關懷，較不容易萌生離職念頭，有助於降低員工離職率。
- 3、提升員工工作績效：員工在工作上感受到公司的關懷，較能專心投入工作，進而提升工作績效。

(四) 社會面向改變

- 1、促進企業社會責任：企業透過家庭訪問，展現對員工的關懷，履行企業社會責任。
- 2、提升企業形象：企業透過家庭訪問，展現對員工的關懷，有助於提升企業形象。
- 3、促進社會和諧：企業透過家庭訪問，協助員工改善家庭狀況，有助於促進社會和諧。

小結：關懷家庭訪問計畫是一項具有多重效益的活動，可以為個人、家庭、工作、社會帶來積極的改變。企業推動關懷家庭訪問計畫，不僅可以提升員工福祉，也能促進企業永續發展。

三、個案 D

個案 D 對父母說：阿爸、阿媽，以前我很倔強，自大學起在外讀書工作，報喜不報憂。你們擔心我的健康，自己卻每天辛苦工作，身體逐漸變差。四年前我出外發展，希望讓你們早點退休，看到爸的頭髮變白，我決定回來。我有能力孝養你們，請快樂過好每一天，不用再操心。爸媽，我愛你們。專案團隊說：長年在外工作，父母頭髮斑白，臉上布滿皺紋。父母是根，無論兒子成長多高，終究要落葉歸根。

個案 D 爸爸說：你不用擔心，我和你媽能工作就是幸福，這代表我們身體健康。做到不能做時，我們自然會退休。部門主管劉處長對個案 D 的家人說：個案 D 來了以後，他的日子也變得像我以前一樣，我感到很過意不去。他從來不抱怨，默默承擔所有工作，這是他的個性。我覺得對他很虧欠，所以會多照顧他。個案 D 媽媽說：希望他能把手裡的話說出來，心胸放寬，眼光放遠。個案 D 的爸媽對孩子們說：我愛你們。

研究者透過觀看影片談話內容，分析家庭訪問對於個案 D 及其家人可能創造的積極改變如下：

（一）個人面向改變

- 1、增進孝親意識，提升親子關係：透過家庭訪問，個案 D 有機會與父母親深入交流，表達他的感謝與愛意，進而提升孝親意識，增進親子關係。
- 2、促進身心健康，提升生活品質：家庭訪問讓個案 D 感受到父母親的關懷，有助於紓解工作壓力，促進身心健康。此外個案 D 也意識到父母親的辛苦，並做出回報，這讓他感到更加充實，提升了生活品質。

- 3、強化自我價值，提升自信心：家庭訪問讓個案 D 感受到自己的價值，進而強化自我價值感，提升自信心。

（二）家庭面向改變

- 1、改善家庭經濟狀況：個案 D 向父母親保證可以孝養他們，使父母親感到安心，有助於改善家庭經濟狀況。
- 2、提升家庭生活品質：個案 D 與父母親的關係改善，家庭氛圍更加融洽，這有助於提升家庭生活品質。
- 3、促進家庭和諧：家庭訪問讓個案 D 的家人更加瞭解彼此，增進了相互理解與溝通，這有助於促進家庭和諧。

（三）工作面向改變

- 1、提升員工工作滿意度：家庭訪問讓個案 D 感受到公司的關懷，進而提升他的工作滿意度。
- 2、降低員工離職率：員工在工作上感受到公司的關懷，較不容易萌生離職念頭，有助於降低員工離職率。
- 3、提升員工工作績效：個案 D 在工作上感受到公司的關懷，較能專心投入工作，進而提升工作績效。

（四）社會面向改變

- 1、促進孝道和家庭價值觀：這次家庭訪問的故事凸顯了孝道和家庭價值觀的重要性，有助於建立一個更關懷和富有同情心的社會。
- 2、強化雇主與勞工關係：公司透過家庭訪問計畫展現對員工福祉的承諾，彰顯其企業社會責任，並強化公司與員工之間的關係。

3、促成更和諧的社會：家庭訪問計畫所帶來的正面改變，例如更健全的家庭和更負責任的企業，將有助於促進一個更加和諧的社會。

小結：關懷家庭訪問計畫是一項寶貴的舉措，可以為個人、家庭、企業和整個社會帶來積極的改變。透過弘揚孝道、加強家庭紐帶以及促進員工福祉，該計畫能夠為建立一個更加和諧友善的世界做出貢獻。

四、個案 E

個案 E 對父母說：從小我就知道你們工作很忙，從早上 8 點忙到晚上 11 點。我們只能幫忙包裝，但很感謝你們讓我們過得無憂。對於國中和高中時期沒幫上忙，還有平時口氣不好的時候，感到抱歉。你們不要這麼辛苦，我們三個孩子都已經長大，各自有工作，你們可以減少工作量，多休息一些。我會盡力幫忙，謝謝你們把我們養這麼大。專案團隊說：天下父母無私付出，奉獻一生為了孩子。女兒的貼心懂事是媽媽的驕傲，家有千金勝過萬金。個案 E 媽媽說：你們真的很棒，我很驕傲有你們三個女兒，我沒有生兒子也不後悔，生你們是我的驕傲。爸媽說：個案 E，我愛你。專案團隊與個案 E 一家人說：祝福個案 E 一家凱旋而歸，旗開得勝，阿彌陀佛。

研究者透過觀看影片在個案 E 一家人的對話中，透露出家庭成員之間的關愛、體諒與相互扶持。藉由這次家庭訪問，他們更能表達對彼此的感謝與情感，這對於個人、家庭、工作、社會可能創造以下積極改變：

（一）個人面向改變

個案 E：

1、釋放情緒，減輕壓力：個案 E 藉由表達對父母的感謝與歉意，釋放了長

期積壓的情緒，減輕了心理壓力。

- 2、增強自信心與自我價值感：父母的肯定與鼓勵讓個案 E 感受到自己的價值，增強了自信心。
- 3、改善親子關係：透過這次家訪，個案 E 與父母更深入地溝通，增進了彼此的瞭解和情感連結。

個案 E 父母：

- 1、獲得情感支持與安慰：女兒的關心和感謝讓父母感受到情感上的支持和安慰。
- 2、肯定付出與價值：女兒對他們付出的肯定，讓父母感受到自己的價值和對家庭的貢獻。
- 3、增進親子關係：透過這次家訪，父母與女兒更深入地溝通，增進了彼此的瞭解和情感連結。

(二) 家庭面向改變

- 1、凝聚家庭向心力：透過這次家訪，一家人更能體會到彼此的愛與關懷，增強了家庭的凝聚力。
- 2、促進家庭溝通：這次家訪提供了一個平臺，讓家人能夠更坦誠地溝通，表達內心的想法和感受。
- 3、建立更緊密的親子關係：父母與子女之間的相互理解和支持得到了加強，建立了更緊密的親子關係。

(三) 工作面向改變

- 1、提升工作動力：個案 E 在感受到家人的支持後，更有動力在工作上努力，

以回報父母的養育之恩。

- 2、改善工作態度：個案 E 對父母的歉意，可能讓她反思自己的工作態度，並在未來更積極主動地幫助同事。

（四）社會面向改變

- 1、傳遞正能量：個案 E 一家的故事展現了家庭的溫暖和力量，能為社會帶來正能量，鼓勵人們珍惜親情。
- 2、促進社會和諧：家庭是社會的基石，和諧的家庭關係有助於促進社會的穩定與和諧。

小結：這次家庭訪問不僅讓個案 E 一家人的關係更緊密，也讓他們更能體會到彼此的愛與支持。這種積極改變有助於個人成長，促進家庭和諧，進而對工作和社會產生積極影響。

五、個案 F

個案 F 對父母說：從小到大，我對你們最虧欠的是學業，沒有好好完成自己的責任，對此感到抱歉。我也對阿公很抱歉，大學畢業典禮那天是阿公過世的日子，沒能把畢業證書拿回給他，這十年來我一直很痛苦。現在好不容易回學校讀書，考試也結束了，這讓你們和阿公可以放心。出社會後才瞭解到你們養育我們的辛苦，沒能好好利用你們辛苦賺來的錢提升學業，這是最抱歉的地方。請你們不用再為我操心，我很感謝你們，我愛你們。

個案 F 媽媽說：阿公在世時只希望你完成學業，我希望你拿到畢業證書時能獻給阿公，了結他的心願。希望你對人生和人事物將心比心，祝福你圓滿。個案 F 爸媽說：我愛你。專案團隊與個案 F 一家人說：祝福個案 F 一家，福慧雙修，阿彌陀佛。

研究者透過這段影片對話內容，觀察到家庭訪問對於個案 F 及其家庭的影響，並進一步推測這些影響可能為其個人、家庭、工作和社會帶來的積極改變。

(一) 個人面向改變

- 1、釋放愧疚感，獲得心靈成長：個案 F 藉由向父母坦承過往的遺憾，並表達對未來的期許，釋放了長久以來的愧疚感，獲得了心靈上的成長。
- 2、增強自信心：父母對個案 F 完成學業的肯定與鼓勵，增強了他的自信心，讓他對未來更有信心。
- 3、明確人生方向：父母的期許和祝福，讓個案 F 更明確自己的人生方向，並更有動力去追求夢想。

(二) 家庭面向改變

- 1、化解誤會，增進情感交流：個案 F 與父母之間的坦誠溝通，化解了過去可能存在的誤會，讓彼此更加瞭解，情感也更加深厚。
- 2、建立更緊密的親子關係：父母對個案 F 的理解和支持，以及個案 F 對父母的感謝，讓親子關係更加緊密。
- 3、提升家庭凝聚力：透過家庭訪問，一家人共同面對過去的遺憾，並對未來充滿希望，這有助於提升家庭的凝聚力。

(三) 工作面向改變

- 1、提升工作動力和責任感：個案 F 在感受到家人的支持後，更有動力在工作上努力，並對自己的工作更有責任感。
- 2、改善工作態度：個案 F 對自己過去的反思，可能讓他對工作有更積極的態度，並更願意承擔責任。

(四) 社會面向改變

- 1、傳遞積極的價值觀：個案 F 努力完成學業的故事，以及他對家庭的責任感，能為社會傳遞積極向上的價值觀。
- 2、促進社會和諧：家庭是社會的基石，和諧的家庭關係有助於促進社會的穩定與和諧。

小結：這次家庭訪問不僅讓個案 F 一家化解了過去的遺憾，更讓他們更緊密地連結在一起。這樣的積極改變不僅有助於個人成長，也能促進家庭和諧，進而對工作和社會產生積極影響。

六、個案 G

個案 G 對媽媽說：感謝媽媽，年輕時為我們犧牲了很多，忍受了精神和身體上的磨難。雖然你對家庭的不美滿感到愧疚，但這不是你的錯，也不是我們的錯，一切都是命運的安排。過去的日子坎坷，但我們也遇到了很多貴人幫助。因為經濟原因，我們很小就獨立生活，但你一直以身作則教育我們，所以我和弟弟沒有變壞。感謝你的堅強和付出。專案團隊說因為與丈夫離異，個案 E 媽媽與子女分離，長大再相聚，子女皆有家庭，失去的親情無法挽回，只剩下陌生感和心中的遺憾。個案 G 對媽媽說：在你那個年代，離婚家庭的孩子常被視為不良少年，但我們很好，我和弟弟沒有辜負你的期望，我為此感到自豪。我是阿嬤養大的孩子，我們的家庭背景不強，但你一直堅強。你為了不讓阿嬤擔心，甚至借房子給舅舅貸款，表示了你對家人的孝順和情義。雖然我們的生活不易，我也半工半讀完成學業，但這些經歷成為我生命的養分，成就了現在的我們。感謝你對我們的愛和支持，你一直是我堅強的後盾。我做你的女兒很幸福，我愛你。個案 G 媽媽說：我愛你，媽媽永遠愛你。

個案 G 說：這次家訪給了我一個好機會，讓我能親口告訴媽媽我已經放下過去，不論好壞，這些經歷成為我生命中的養分，成就了現在的我。家訪前，我與媽媽講話時會不耐煩，但家訪後，我提醒自己要有耐心，心變得柔軟。

研究者透過觀看家庭訪問影片談話內容，個案 G 母女敞開心扉，真誠地表達對彼此的愛與感謝，這樣的交流與情感抒發，可能為她們的生活帶來以下積極改變。

（一）個人面向改變

個案 G：

- 1、釋放情緒，療癒過去的傷痛：個案 G 藉由向媽媽表達感謝和理解，釋放了過去可能因家庭變故積累的負向情緒，有助於療癒內心的傷痛。
- 2、肯定自我價值，增強自信：媽媽的肯定和愛讓個案 G 感受到自己的價值，增強了自信心和面對未來挑戰的勇氣。
- 3、更積極的面對生活：透過這次對話，個案 G 更加珍惜母女之間的感情，並對未來抱持更積極樂觀的態度。

個案 G 媽媽：

- 1、減輕愧疚感，獲得心靈釋放：個案 G 對媽媽的理解和感謝，讓媽媽減輕了對子女的愧疚感，釋放了長久以來的心靈負擔。
- 2、肯定自我價值，獲得情感支持：女兒的肯定和愛讓媽媽感受到自己的價值，並獲得了重要的情感支持。
- 3、重拾對生活的信心：透過這次對話，媽媽重新感受到家庭的溫暖，對未來的生活更有信心。

（二）家庭面向改變

- 1、修復母女關係，增進情感交流：這次家訪為母女提供了一個坦誠溝通的機會，讓她們能更深入地瞭解彼此，修復過去可能存在的隔閡，增進情感交流。
- 2、建立更緊密的母女關係：母女之間的相互理解和支持得到了加強，建立了更緊密的母女關係。

（三）工作面向改變

- 1、提升工作動力：個案 G 在感受到媽媽的愛與支持後，更有動力在工作上努力，以回報媽媽的養育之恩。
- 2、工作態度更積極：個案 G 對媽媽的感謝和對過去經歷的釋懷，可能讓她對工作抱持更積極的態度，更願意付出和貢獻。

（四）社會面向改變

- 1、傳遞正面價值觀：個案 G 母女的故事展現了堅韌、感恩和樂觀的價值觀，能為社會帶來正能量，鼓勵人們勇敢面對困難，珍惜親情。
- 2、促進社會和諧：家庭是社會的基石，和諧的家庭關係有助於促進社會的穩定與和諧。
- 3、激勵他人：個案 G 母女的故事能激勵其他有類似經歷的人們，讓他們看到希望，並積極面對生活。

小結：這次家庭訪問不僅讓個案 G 母女更加珍惜彼此，也讓她們更能體會到親情的可貴。這樣的積極改變不僅有助於個人成長，也能促進家庭和諧，進而對工作和社會產生積極影響。

七、個案 H

個案 H 對媽媽說：小時候我有氣喘，你和爸爸常帶我去醫院，照顧我的健康。長大後工作在外，無法孝順你們，也無法與家人團聚，兩個孩子也是你們拉拔長大的。對於孝順，我心裡有愧，覺得不如妹夫和姊夫。這兩年爸爸臥床，我回來了一年，弟弟仲 O 辭掉好工作一直照顧爸爸，我沒他那麼盡心。去年爸爸去世時，因疫情我無法回來送終，但大家都能體諒，用視訊陪伴爸爸走到最後。對此，我感到很抱歉，這是長子的責任。

媽媽說：有這個兒子我一直很知足。媽，我愛你，抱一下。

專案團隊說：過去在孝順這條路上走得不夠遠，現在對家人的感念如淚水，不斷落下。

媳婦說：進入這個家庭後，婆婆從不提婆媳問題，一直包容我，給我溫暖。我很感謝能嫁入這個家庭，媽媽，我愛你，我會好好孝順你。

媽媽說：我媳婦說她會一直在我身邊，我心裡很感動，我已經很滿足，兒媳對我特別照顧，心中充滿愛。媳婦說：媽媽，我會永遠陪著你。

八、個案 I（一家人）

個案 I 對奶奶說：小時候是奶奶帶大的，國高中時經常在外念書，常在奶奶做好飯後臨時打電話說不回家吃飯，長大後才明白煮飯的辛苦和錯過晚餐時間的遺憾，感到很不懂事。謝謝奶奶一手把我帶大，奶奶，我愛你。

案 I 對父母說：老爸，你在我 3 歲時就到國外打拼，辛苦照顧家庭和工作，從未讓我覺得你不在。媽，我常把情緒丟給你，有時說出讓人後悔的話。我最大的心願是你們能早日退休，謝謝你們的照顧，我是個幸運的小孩，爸媽，我愛你們。

專案團隊說：更珍惜與家人相聚的每一刻，彌補曾經失去的親情。

志工蔡媽媽說：佛經中有句話「八十老母倚門盼兒歸」，媽媽老了，雖希望你們過得好，但也期盼兒女們常回來，一起吃飯聊天。世事無常，我們不知道明天是否還在，所以一定要把握當下，把每一天過得充實。

高階主管蔡總經理說：家庭中總會有人先離開，就像跑步一樣，有人先到終點。我用這種方式安慰自己，相信他們在那邊等我們。留在家庭裡的人要珍惜當下，珍惜現在的過程和感覺。

執行團隊彥 O 對奶奶說：奶奶早早失智，醫生教我陪她念報紙，我就這樣陪她念了十幾年。在奶奶離世那年，我趕上了，雖然她認不出我，但我向她頂禮三拜，表達感謝。進入 C 公司後，我對孝道有了更深的體會，我可以做得更多、更好。

個案 I 的奶奶說：我對他們很知足，自從他到了董事長的公司後更加孝順。以前他有些話不說，但我的家人都是我的愛，我很愛他們，只要我能付出的，我就給他們。我愛你們。專案團隊與個案 H 一家人說：祝福個案 H 與個案 I 一家廣見洽聞，熙世之才，阿彌陀佛。

個案 I (個案 H 的兒子) 改變：這次家訪後，我更常說「感謝」和「我愛你」，也理解了父母的辛苦。現在每月給父母的奉養金是以前的兩倍，讓他們知道我準備好承擔更多責任。我知道媽媽想要一個有院子的家，我會努力存錢實現這個願望。爸媽，謝謝，我愛你。

專案團隊說：奶奶就像大地滋養著大樹，讓我們開枝散葉，一代傳一代，生生不息。更要珍惜與家人相聚的每一刻，彌補曾經失去的親情。

研究者透過觀看家庭訪問影片個案 H 與個案 I 一家人的對話中，透露了家庭成員之間的親情、思念與相互扶持。藉由這次家庭訪問，他們更能表達對彼此的感謝與情感，這對於個人、家庭、工作、社會可能創造以下積極改變：

(一) 個人面向改變

個案 H：

- 1、釋放愧疚感，增進家庭關係：透過表達對父母和弟弟的感謝與歉意，個案 H 釋放了長期以來的愧疚感，促進了家庭成員之間的理解與支持。
- 2、體認家庭價值，激發責任感：在家庭訪問中，個案 H 深刻意識到家庭的重要性，激發了他身為長子的責任感，並計劃未來更積極地參與家庭事務。

個案 H 的媽媽：

- 1、獲得情感支持，增加幸福感：兒子和媳婦的關愛和孝心讓媽媽感受到情感支持，增加了幸福感。
- 2、釋放情感，促進心理健康：透過表達對兒子的理解和滿足，媽媽釋放了積壓的情感，有助於心理健康。

個案 H 的太太：

- 1、融入家庭，增進婆媳關係：藉由表達對婆婆的愛和感謝，媳婦更好地融入了家庭，增進了婆媳之間的感情。
- 2、獲得認同感，提升家庭地位：婆婆對媳婦的肯定和讚美，讓媳婦感受到在家庭中的價值和地位。

個案 H 的兒子（個案 I）：

- 1、釋放愧疚感，改善親子關係：個案 I 向奶奶道歉並表達感謝，釋放了過去對奶奶的愧疚，改善了親子關係。
- 2、體認父母辛勞，增強感恩之心：個案 I 意識到父母的辛勞，增強了對父母的感恩之心，未來將更孝順父母。

蔡總經理：體悟生命無常，珍惜當下：蔡總經理藉由分享自身經歷，提醒大家珍惜與家人相處的時光，把握當下。

個案 I 的同事（彥 0）：深化孝道體悟，提升自我價值：彥 0 透過分享照顧奶奶的經歷，深化了對孝道的理解，並從中提升了自我價值感。

（二）家庭面向改變

- 1、凝聚家庭向心力：透過家庭訪問，家人之間的感情更加緊密，家庭的凝聚力也隨之提升。
- 2、促進家庭溝通：這次家訪提供了一個平臺，讓家人能夠更坦誠地溝通，表達內心的想法和感受，增進家庭成員之間的瞭解和支持。
- 3、建立更緊密的家庭關係：家庭成員之間的相互理解和支持得到了加強，建立了更緊密的家庭關係。

（三）工作面向改變

- 1、提升工作動力和忠誠度：員工在感受到公司的關懷和家庭的支持後，更有動力在工作上努力，並對公司保持更高的忠誠度。
- 2、改善工作態度：透過家庭訪問，員工更能意識到家庭的重要性，從而激勵他們在工作中更加積極主動，並以更負責任的態度面對工作。

(四) 社會面向改變

- 1、傳遞孝道觀念，促進社會和諧：家庭訪問計畫展現了企業對孝道的重視，有助於在社會中傳遞孝親敬老的觀念，促進社會和諧。
- 2、提升企業形象，吸引優秀人才：公司對員工家庭的關懷，展現了企業的社會責任感，有助於提升企業形象，吸引更多優秀人才加入。
- 3、激勵其他企業效仿：這個家庭訪問計畫的成功可能激勵其他企業效仿，共同營造更溫暖、更具人文關懷的職場環境。

小結：這次家庭訪問不僅讓個案 H 和個案 I 一家人更加緊密，也讓他們更能體會到彼此的愛與支持。這種的積極改變不僅有助於個人成長，還能促進家庭和諧，進而對工作和社會產生積極影響。

研究者總結並彙整 2022 至 2023 年度 C 公司的員工家庭訪問影片(如圖 4-1)，分析了 7 組家庭 9 位成員在個人、家庭、工作、社會四個面向的改變成果，總結如下，表 4-2 家訪影片改變成果。



圖 4-1 C 公司員工家庭訪問

資料來源：<https://news.cnyes.com/news/id/5456786>

表 4-2 家訪影片改變成果

預期成果	家訪個案						
	A+B	C	D	E	F	G	H+I
一、個人積極改變							
1.情感釋放與內心療癒	V	V	V	V	V	V	V
2.增強家庭觀念與責任感	V	V	V	V	V	V	V
3.增進孝親意識，提升親子關係	V	V	V	V	V	V	V
二、家庭積極改變							
1.促進家庭和諧與溝通	V	V	V	V	V	V	V
2.強化家庭支持系統	V	V	V	V	V	V	V
3.建立更緊密的親子關係	V	V	V	V	V	V	V
三、工作積極改變							
1.提升員工士氣與忠誠度	V	V	V	V	V	V	V
2.增強團隊凝聚力	V	V	V	V	V	V	V
3.降低員工離職率	V	V	V	V	V	V	V
四、社會積極改變							
1.推動和諧社會建設	V	V	V	V	V	V	V
2.樹立企業社會責任	V	V	V	V	V	V	V
3.提升企業形象	V	V	V	V	V	V	V
4.促進孝道和家庭價值觀	V	V	V	V	V	V	V

資料來源：C 公司提供員工家庭訪問影片預期成果，研究者自行整理。

備註：V 積極改變（預期成果）、X 消極改變（非預期成果）、N 無改變

參、綜合討論

研究者透過 C 公司提供的影片談話內容，觀看員工家庭訪問計畫的實施，發現計畫帶來了多方面的積極改變，涵蓋個人、家庭、工作及社會層面。以下是對這些改變成果的具體分析：

一、個人面向改變

- (一) 情感釋放與內心療癒：通過家庭訪問，員工得以表達在日常工作中積累的壓力和情緒，透過與家庭成員的交流獲得情感上的支持和理解，從而達到內心的療癒。
- (二) 增強家庭觀念與責任感：家庭訪問計畫鼓勵員工重視家庭角色與責任，增進了員工對家庭重要性的認識，從而在家庭與工作中更好地平衡角色期望。
- (三) 增進孝親意識，提升親子關係：家庭訪問強化了孝親文化的傳承，促進員工積極參與家庭生活，提升了與父母及子女之間的親密度和理解。

二、家庭面向改變

- (一) 促進家庭和諧與溝通：家訪活動重新開設了家庭成員間交流的平臺，解決了之前未能妥善溝通的問題，有助於解決矛盾，增進和諧。
- (二) 強化家庭支持系統：家庭訪問使家庭成員更加瞭解彼此的工作壓力和挑戰，增強了相互之間的支持和扶持，形成了穩固的家庭支持網絡。
- (三) 建立更緊密的親子關係：計畫通過共同的活動和對話，深化了父母與子女之間的情感聯繫，建立了更為緊密和諧的家庭結構。

三、工作面向改變

- (一) 提升員工士氣與忠誠度：員工感受到公司對其個人生活的關懷，從而增強了對公司的歸屬感和忠誠度。
- (二) 增強團隊凝聚力：共用家庭訪問的經驗在員工間建立了情感聯結，增進了團隊合作與支持，從而提升了整體的團隊凝聚力。

(三) 降低員工離職率：由於增加了員工滿意度和忠誠度，自然降低了員工的流動率，為公司節省了重新招聘和培訓的成本。

四、社會面向改變

(一) 推動和諧社會建設：透過倡導家庭和諧與孝道，公司幫助構建了更和諧的社會氛圍。

(二) 樹立企業社會責任：積極實施家庭訪問計畫的企業體現了對員工福祉的重視和對社會責任的承擔，進一步強化了企業的社會責任感。

(三) 提升企業形象：通過這些正面的社會貢獻，企業在大眾中的形象得到提升，這不僅有利於吸引更多的客戶和合作夥伴，也有助於吸引和留住優秀人才。

(四) 促進孝道和家庭價值觀：家庭訪問計畫透過強調家庭的重要性的和孝道的實踐，推動了這些傳統價值觀在社會中的重視，從而對社會文化產生積極影響。

綜合上述改變成果顯示，C 公司員工家庭訪問計畫不僅對參與的員工及其家庭產生了直接的積極影響，也對公司和社會層面產生了廣泛的正面效應。這種多維度的影響突顯了公司在策略和執行上的前瞻性，以及對於營造積極工作環境和社會責任的承諾。

第二節 深度訪談分析

壹、深度訪談對象

表 4-3 深度訪談者一欄表

序號	受訪者編號	性別	訪談時間
1	A	男	2024 年 05 月 29 日
2	B	男	2024 年 05 月 29 日
3	C	男	2024 年 05 月 29 日
4	D	女	2024 年 05 月 29 日
5	E	男	2024 年 05 月 29 日
6	F	女	2024 年 05 月 29 日
7	G	男	2024 年 05 月 29 日
8	H (實際參與家訪從旁觀察記錄)	女	2024 年 03 月 17 日

資料來源：深度訪談，研究者自行整理。

貳、成果事件鏈

為繪製成果事件鏈，本研究進行兩個階段的訪談，並依據彙整的結果繪製事件鏈。整理內容以 C 公司四類主要利害關係人（受訪員工、受訪員工家人、專案執行團隊、行政管理主要負責單位）事件鏈成果說明如下：

(一) 受訪員工

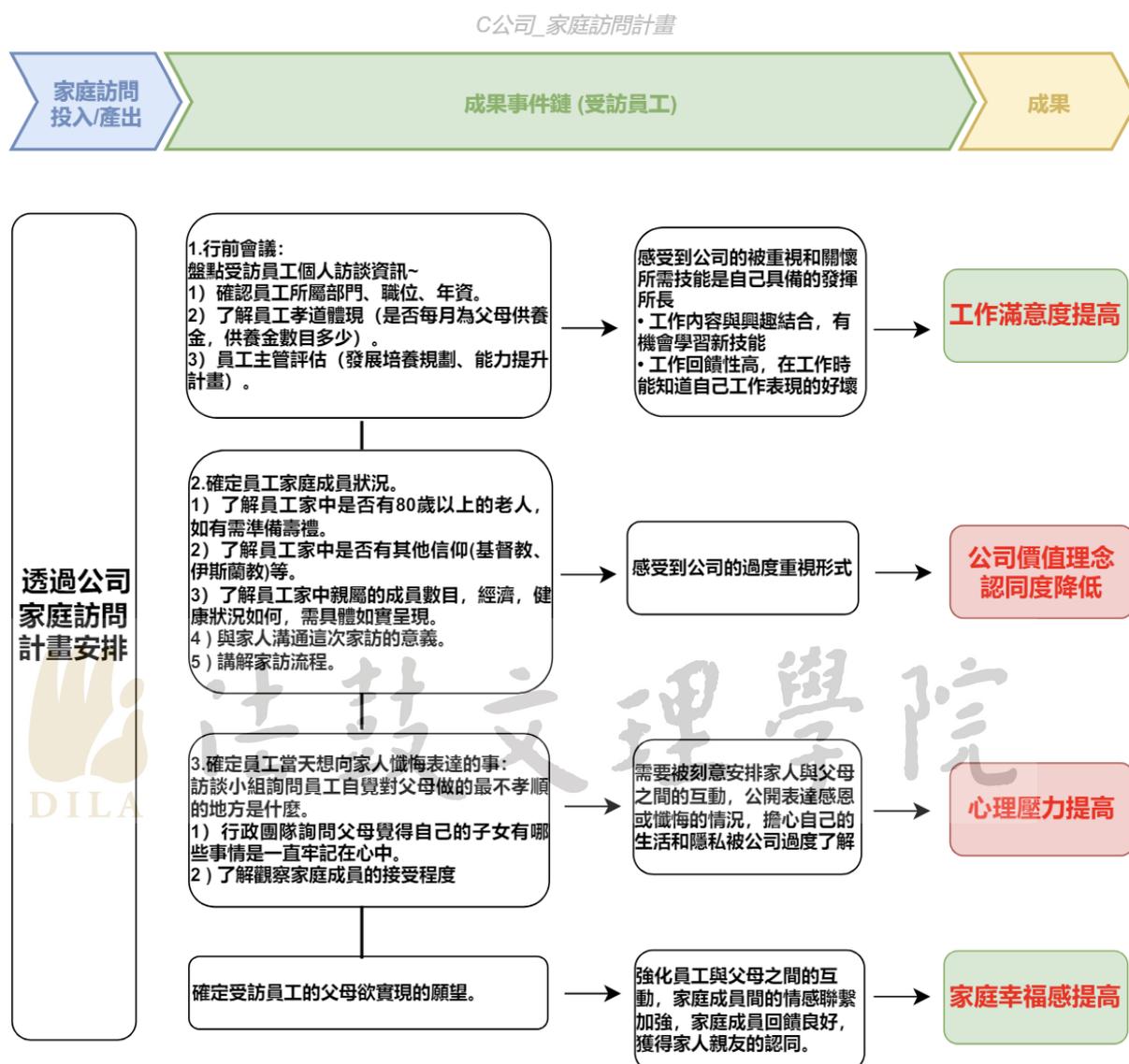


圖 4-2 受訪員工成果事件鏈

資料來源：本研究整理繪製

為家庭訪問計畫的主要參與者，由於參與家訪計畫之後，讓員工能更進一步接受公司的安排，藉由活動有助於增進員工與管理層之間的理解和信任。主要成果共有四項，分為：預期成果與非預期成果。

1、預期成果：工作滿意度提高、家庭幸福感提升

透過公司家庭訪問計畫安排訪談得知，7 位員工在面試前皆被告知公司有家庭訪問計畫與其目的，感受到公司的被重視和關懷，以及所需技能是自己具備的發揮所長，並與工作內容興趣結合，有機會學習新技能。工作回饋性高，在工作時，能知道自己工作表現的好壞。

經由公司的貼心安排，增進員工與父母之間的互動，進一步增加家庭成員間的情感聯繫，家庭成員普遍回饋皆為良好，亦獲得家人親友的安心與認同。

受訪員工 C：家訪不僅增進了我和家人之間的溝通，也讓我的家人更加理解我的工作環境和壓力。我們學會了更好地支持彼此。尤其是對孩子來說，他們能看到公司對員工福利的重視，這讓整個家庭都感到很穩定和幸福。

受訪員工 E：自從公司開始實施家庭訪問計畫後，我感覺到公司對我們的生活品質真的很關心。透過這個計畫，讓我有機會與公司高層直接交流，他們瞭解到我們每天工作的挑戰和家庭兼顧的需求。這讓我感覺到自己不只是一個工號，而是一個重要的、有價值的個體。因此，我的工作滿意度確實有了顯著的提升。

2、非預期成果：公司價值理念認同度降低、心理壓力提高

透過公司家庭訪問計畫安排訪談得知，員工感受到公司的過度重視形式，且需要被刻意安排家人與父母之間的互動，例如：向雙親下跪、洗腳、擁抱說我愛您，並在眾人前公開向父母及家人表達感恩或懺悔的情況，心中產生擔心自己的生活和隱私被公司過度瞭解，造成心理壓力大，因而對公司價值

理念認同度感受逐漸降低。

受訪員工 B：老闆希望家訪能夠情感濃烈，讓人流淚，以此達到推行文化理念的效果。但目前形式大於情感，導致員工感到壓力和被強迫。以前家訪可以靈活處理，但現在強制要求如跪拜和洗腳，增加了員工的反感和壓力，降低了對公司文化的認同度。許多員工不反對弘揚孝道，但無法接受繁瑣的形式，這是很可惜的。我不看好這樣的執行方式，因為目前的執行情況並不順利，而且隨著時代變遷，影響層面會越來越大。

受訪員工 E：在參與家訪時，一位主管親自幫我媽媽洗腳，讓她感到尷尬和不舒服。雖然事前有告知這是公司安排的，但媽媽希望由我親自為她洗腳，最終還是由主管完成了這個環節。

受訪員工 F：一開始，我媽媽對家庭訪問有疑慮，特別是對活動中的跪拜環節不太能接受，覺得我們家一直很自由，沒有這種隆重的禮節。她以為家訪只是主管和同事來家裡拜訪，但得知有些流程後，覺得太刻意。我與公司溝通後，省略了跪拜環節，改為直接洗腳，她才接受參加。

(二) 受訪員工家庭

C公司_家庭訪問計畫



圖 4-3 受訪員工家庭成果事件鏈

資料來源：本研究整理繪製

為家訪計畫的次要參與者，在參與家訪計畫之後，讓員工家屬進一步藉由公司的懇親活動安排，有助於增進員工家屬之間的關係和諧，以及公司的用心良苦、工作環境的安心與認同支持。

1、預期成果：改善家庭關係、改善家庭經濟狀況

透過公司家庭訪問計畫妥善貼心安排，訪談得知員工家人皆被告知公司有家庭訪問計畫與其目的與當天進行流程，感受到家人因公司的關懷和支援，對子女從事工作環境、內容更加理解和支持認同，公司也從旁觀察家庭成員反應程度，關懷員工家人給予提供適當協助與精神上支援。

受訪員工 C 家屬（員工父母親）：非常感謝公司這個機會，我必須說，這個計畫給我們家帶來了很大的正面影響。以前，因為他工作壓力，我們家的溝通有些疏遠，常常因為不理解彼此的壓力和挑戰而發生爭執。自從公司開始進行家庭訪問後，並向我們解釋了員工在工作中的壓力，我們開始更加理解和支持彼此，確實有助於我們重新建立更牢固的家庭親密關係。

受訪員工 C 家屬（員工配偶）：家庭訪問計畫讓我們獲得了更多的資源和支持，例如：公司提供的各種福利和員工培訓，不僅增強了職業技能，也提高了收入潛力。隨著收入的提高，我們能夠更好地管理家庭財務，減少了經濟壓力，這對我們的生活質量有了顯著的提升。

2、非預期成果：壓力焦慮感提升

雖然透過公司家庭訪問妥善貼心的計畫性安排，對於員工家人是陌生不熟悉且靦腆，尤其不太擅作言行表達，家訪活動必須開放家人隱私，面對企業同仁、主管並公開表達家庭情感，對員工家人帶來一定的壓力和焦慮。

受訪員工 C 家屬（員工父母親與配偶）：坦白說，身為員工家屬當我們得知公司要進行家庭訪問時，我們感到有些焦慮，我們擔心這會干擾到我們的日常

家庭生活，也害怕訪問可能揭露一些私人問題或加劇家庭內的壓力。有外人進入我們的私人空間，這本身就是一個壓力源，作為父母和配偶，我們對子女的工作表現感到負擔，擔心他們的職業生涯是否會因為家庭環境而受到評判。而且，公司的介入讓我們擔心在工作人員面前需要表現出某種期望的家庭形象，這種期待感令人感到不自在。

(三) 專案執行團隊

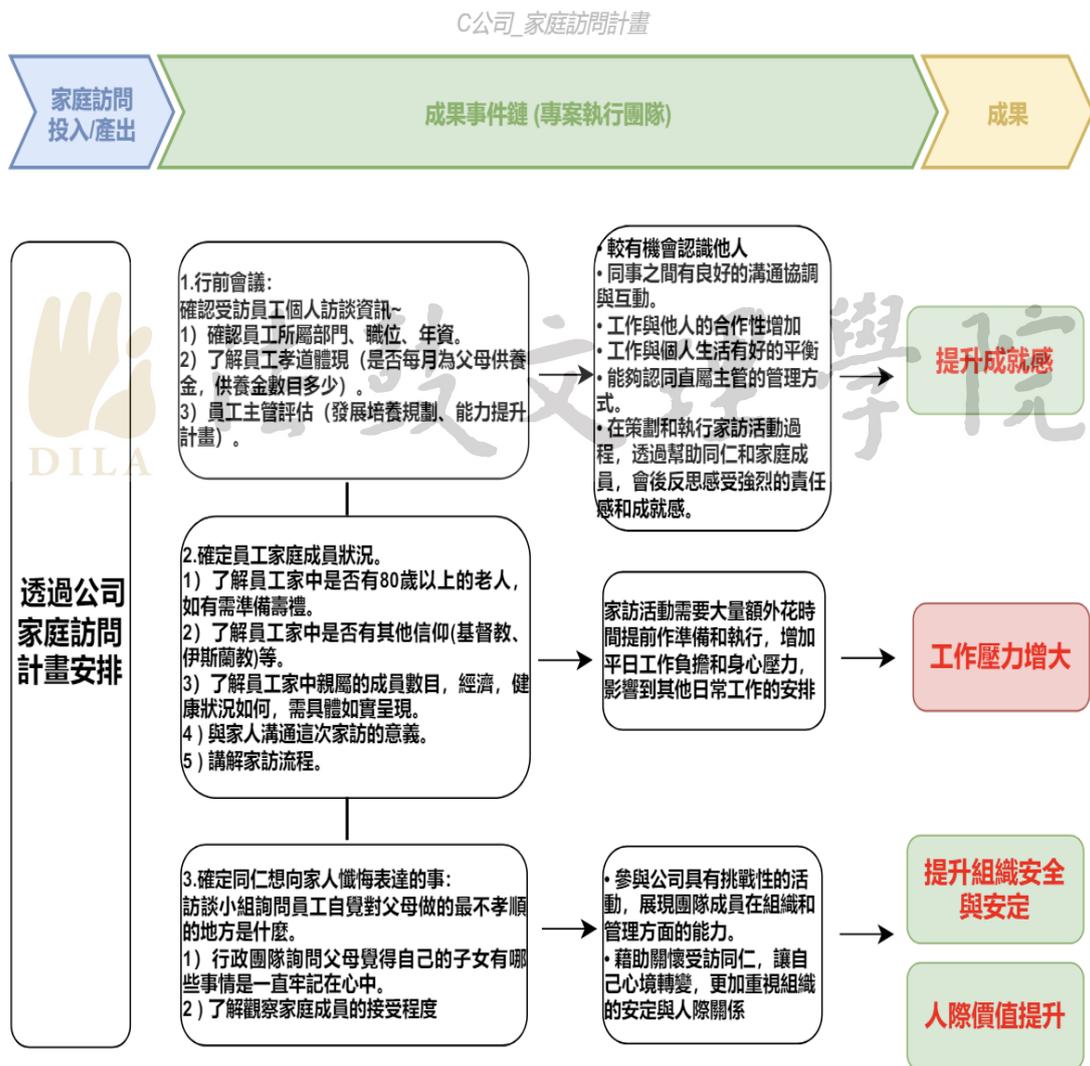


圖 4-4 專案執行團隊成果事件鏈

資料來源：本研究整理繪製

為家訪計畫的協助參與者，團隊成員都是由 C 公司各部門主管、同仁跨部門協同公司行政主責單位合作執行。團隊成員大都已接受過家訪計畫的安排親身經歷，過程體驗中觀照自我的生命價值，感受到施比受更有福，願意撥出工作之餘以利人力他無我為人的心為公司與同仁奉獻盡心力。

1、預期成果：提升成就感、組織安全與安定、人際價值提升

參與同仁回饋反應，會主動參與較有機會認識他人，同事之間會有良好的溝通協調與互動，增加與他人的合作性，與個人生活有好的平衡，能夠認同不同主管的管理方式，在策劃和執行家訪活動過程，透過幫助同仁和家庭成員，會後反思感受強烈的責任感和成就感。

此外參與公司內具有挑戰性的活動，可以體現展現團隊成員在組織和管理方面的能力。藉助關懷受訪同仁，讓自己心境轉變，更加重視組織的安定與人際關係。

受訪員工 A：第一次參與家庭訪問時，我對這個計畫有些保留，但經歷過後，我發現這個計畫不僅幫助我與家人的關係更加和諧，也讓我感受到了公司對員工福祉的關注，這種體驗讓我感到非常滿足和自豪，因此當有機會再次參與時，我沒有猶豫。

受訪員工 B：我能夠貢獻自己的力量幫助其他員工和他們的家庭，當我看到其他同事因為這個計畫而改善他們的家庭生活，感受到公司的支援，我感到自己做的工作很有價值。這種感覺是無價的，讓我覺得自己在公司不僅是一名員工，還是一個有影響力的人。

受訪員工 C：透過這個計畫，我感受到公司像一個大家庭一樣照顧每一個成員，這讓我對公司的未來和我的職業生涯感到更有安全感。我知道公司不僅關心業績，同時也重視我們的個人和家庭福祉，這種安全感是非常重要的。

受訪員工 E：參與這個計畫讓我有機會更深入地與其他部門同事交流，瞭解他們的工作、生活壓力和挑戰。這不僅提升了我與同事之間的信任和連結，也擴展了我的人際網絡。在工作場所，這種關係的提升是非常寶貴的，它增強了不同部門的人藉由專案團隊運作的凝聚力和協作效率。

2、非預期成果：工作壓力大

家庭訪問計畫活動前，需要投入大量額外時間進行準備和執行，這增加了平日的工作負擔和身心壓力，影響了其他日常工作的進度安排。

受訪員工 A：每個人都有自己的職責，因此參加家訪活動會壓縮他們的工作時間。家訪前的準備工作包括多次實體和線上會議、流程安排、物資準備、溝通面談和實地踩點，這些都需要佔用上班和下班時間。我以前準備時，一週有三天全在處理家訪前置工作。現在雖然分散到各單位準備更嚴謹，但也加重了大家的工作負擔。有時候會議安排在下班時間，增加了額外的工作量。

受訪員工 B：核心精神仍是關懷員工和弘揚孝道，但執行方式和要求程度有所改變。以前家訪重點在於看影片、感恩父母和送禮。現在加強了行前訪談和弘揚禮俗，如跪拜和洗腳。時間從一個半小時延長到六個小時。人數增加，內容豐富，包括用餐、長時間觀看影片、自我介紹和反饋等，延長了家訪時間。公司強制員工參加家訪活動，並利用假日時間執行，導致部分員工感到壓力而離職。

受訪員工 C：家庭訪問計畫的挑戰在於經常安排在清明節、端午節等假期，影響員工的家庭活動，且通知過於突然，缺乏事先規劃。這家庭訪問計畫有雙面影響，雖然有助於公司運作，但也給員工帶來不便，可能影響他們對自己家庭的孝順。部分員工感受到被考驗忠誠度，因此考慮離職。建議選擇平常日進行家庭訪問，避免在連續假期，以提升員工滿意度。

受訪員工 F：家庭訪問計畫很好，但應該由專人負責。目前，公司動用現有員工，影響他們的正職工作，甚至佔用下班和假日時間，讓員工很辛苦。這樣的安排可能本末倒置，反而影響員工與自己家庭的相處時間。如果要推動家庭訪問計畫，應該成立專門團隊，避免影響員工日常工作和生活。



(四) 行政管理主責單位

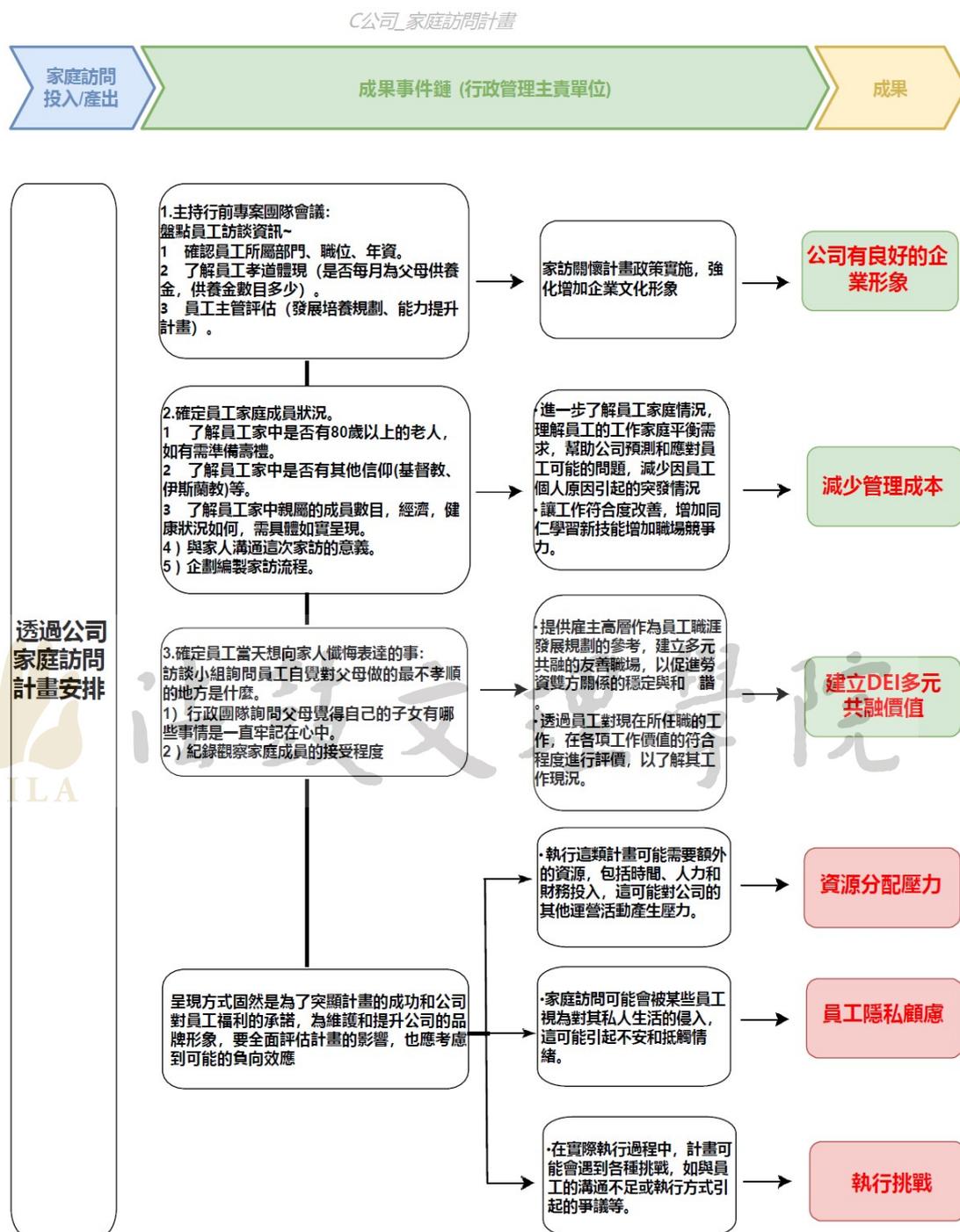


圖 4-5 行政管理主責單位成果事件鏈

資料來源：本研究整理繪製

為家庭訪問計畫的企畫執行者，執行公司高層所賦予之企業任務責任與使命照顧員工。成員以 C 公司管理部門為首企畫家訪活動，跨部門單位協同公司一起合作執行任務。

1、預期成果：公司有良好的企業形象、減少管理成本、建立 DEI 多元共融價值

公司家訪關懷計畫政策實施，強化增加公司企業責任文化形象。藉由家訪與孝道結合進一步瞭解員工家庭情況，理解員工的工作、家庭平衡需求，幫助公司預測和應對員工可能的問題，減少因員工個人、家庭因素原因引起

此外提供雇主高層主管作為員工職涯發展規劃的參考，為公司建立多元共融的友善職場，以促進勞資雙方關係的穩定與和諧。透過員工對現在所任職的工作，在各項工作價值的符合程度進行適當妥善評價，以瞭解其工作現況，讓工作符合度改善，增加同仁學習新技能，提升公司在市場上的永續競爭力。

受訪員工 A：作為家庭訪問計畫的主責執行者，我的角色是確保計畫的順利進行，從規劃到實施，所有細節都需要精確管理，這包括與公司高層溝通他們的期望，以及如何將這些期望轉化為具體的行動計畫。通過家庭訪問計畫，我們展示了公司對員工福祉的真正關心和投入，這不僅在內部建立了信任和忠誠，也向外界展示了我們作為一個負責任的企業公民的形象，當外界看到我們對員工的關懷，這自然會提升我們的品牌價值和吸引力。

受訪員工 B：執行這樣的計畫初期可能看似成本增加，但長遠來看，它實際上有助於減少高員工流動率所帶來的成本，通過建立一個更穩定的工作環境和提高員工滿意度，我們減少了招聘和培訓新員工的需求。此外，員工的提

升效率和創新能力也可以間接降低管理成本。家庭訪問計畫是我們推動 DEI 的重要工具之一。計畫鼓勵我們深入瞭解員工的多樣化背景，包括他們的文化背景、家庭狀況和個人需求，有助於我們在管理中更加以公平和包容，並建立一個所有員工都能感到受被尊重和有意義的工作環境。

2、非預期成果：資源分配壓力、員工隱私顧慮、執行挑戰

係因遵奉公司高層經營管理策略指示，貫徹執行公司所賦予責任任務。

受訪員工 A：這種呈現方式固然是為了突顯計畫的成功和公司對員工福利的承諾，從而維護和提升公司的品牌形象，然而要全面評估計畫的影響，也都會考慮到可能的負向效應，例如：

(1) 資源分配壓力：執行這類計畫可能需要額外的資源，包括時間、人力和財務投入，這可能對公司的其他運營活動產生壓力。

(2) 員工隱私顧慮：家庭訪問可能會被某些員工視為對其私人生活的侵入，這可能引起不安和抵觸情緒。

(3) 執行挑戰：在實際執行過程中，計畫可能會遇到各種挑戰，如與員工的溝通不足或執行方式引起的爭議等。

參、個案成果改變分析

C 公司「關懷家庭訪問計畫」方案的焦點訪談內容揭示了該計畫對於受訪員工、受訪員工家庭成員以及執行團隊成員在「個人、家庭、工作和社會層面」可能帶來的積極和消極改變。以下是詳細的探討和分析：

一、受訪員工 A

受訪者 A 說：我第一次參加是在到職的第一天，當時狀況很多，感覺很混亂，後來的家訪活動中，我逐漸投入其中，雖然偶爾會忘記一些流程，但看到子女對父母的懺悔和心路歷程，會讓我反思自己的經歷，常常被感動並提醒自己。

雖然公司推行孝道主要針對員工，但外賓參加家訪活動時，也能看到同仁對父母的真情流露和懺悔、感恩。這種行孝道的過程難以量化，就像種子一樣，促使每個家庭重視孝順，並可能影響他們未來的家庭和周圍的人。

企業文化和家訪對工作表現或績效的影響因素很多，如家庭狀況、情緒、健康等，因此不能明確說家訪活動提升了工作表現。然而，家訪活動確實增強了團隊凝聚力和跨部門合作，增加了成員之間的認同感和團隊精神，帶來正面影響。

現在政策要求新進員工必須同意參加家訪，這可能讓一些人感到壓力，因為家訪涉及私密領域，讓十幾個人進入家裡，可能讓父母感到壓力。雖然家訪有其好處，但在台灣的社會結構中，這種安排可能會造成一些心理負擔。因此目前離職率沒有明顯變化，但未來可能會受到影響，招募已經受到一定影響。

家訪主要安排在週末，佔用假日，給同仁帶來困擾。家訪是自願的，不報加班費，但有時同事因關係好而參加。這次清明節辦家訪比較特別，以前連假不辦家訪，因為連假通常有活動。配合老闆行程安排家訪，引起了一些反彈。雖然家訪有好處，但佔用假期讓部分同仁覺得不值得，這確實是兩難。

研究者透過訪談受訪者 A，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

(一) 積極改變

1、受訪員工的積極改變

(1) 個人積極改變

- 1) 心理健康改善：公司的關懷減輕了員工心理壓力，提升心理健康。
- 2) 自我價值感提升：公司重視家庭和個人需求，增強員工自我價值感和自尊心。

(2) 工作積極改變

- 1) 工作效率提高：關懷增加員工工作積極性和動力，提高了工作效率和質量。
- 2) 工作滿意度提升：公司的支持增加員工滿意度，有助於降低離職率。

(3) 家庭積極改變

- 1) 家庭和諧度增加：方案促進員工與家人之間的溝通和理解。
- 2) 家人支援感增強：家人感受到公司的重視，對員工的工作更支持。
- 3) 家庭幸福感提升：公司的關懷提升了家庭的幸福感，改善了生活品質。

(4) 社會積極改變

社會責任

- 1) 改善企業形象：提升公司在社會上的形象，增強公眾對企業的信任感。
- 2) 促進了社會和諧：改善員工家庭幸福感，減少因工作壓力帶來的社會問題。

社會效益

- 1) 促進社會公平：為不同背景和需求的員工提供關懷和支援，體現社會公平。

- 2) 示範效應：影響其他企業推行類似的家庭關懷方案，擴大正向影響力。

2、執行團隊成員的積極改變

(1) 個人面向

- 1) 專業成就感：看到方案帶來的積極影響，執行團隊成員感受到專業成就感。
- 2) 情感連結：與員工和其家庭建立更深厚的情感連結，感受到更多的工作意義。

(2) 工作面向

- 1) 團隊協作能力：方案實施提高了團隊成員之間的協同合作能力和默契。
- 2) 創新意識：實施過程中，成員不斷思考和改進，提升了創新和解決問題的能力。

(二) 消極改變

1、受訪員工的消極改變

(1) 個人面向

- 1) 隱私壓力：家庭訪問可能使員工感到隱私受到侵犯，增加了心理壓力。
- 2) 依賴心理：部分員工可能會對公司的關懷產生依賴，減少了自我解決問題的能力。

(2) 工作面向

- 1) 工作壓力：部分員工感到公司過度關注個人生活，導致工作壓力增加，擔心工作與家庭之間的平衡受到影響。

2、受訪員工家庭的消極改變

(1) 家庭面向

- 1) 家庭干擾：家庭訪問可能會干擾家庭生活，導致家庭成員感到不適。
- 2) 家庭壓力：部分家庭成員可能會擔心生活和隱私被公司過度瞭解，感到壓力。

3、執行團隊成員的消極改變

(1) 個人面向

- 1) 情感壓力：執行團隊成員在面對家庭訪問過程中，可能會承受情感壓力，尤其是在處理敏感家庭問題時。

(2) 工作面向

- 1) 工作負擔增加：實施方案的過程中，執行團隊成員可能會面臨工作負擔增加的情況，導致壓力上升。

4、社會的消極改變

(1) 社會責任

- 1) 過度期望：公司對員工家庭的關懷可能導致社會對企業責任的過度期望，增加企業負擔。
- 2) 公平問題：如果公司對某些員工家庭給予過多關注，可能會引發其他員工對公平性的質疑。

小結：總體來說，C 公司的關懷家庭訪問計畫在多方面創造了積極改變，但同時也需要注意並處理可能出現的消極影響，以確保方案的持續和諧發展。

二、受訪員工 B

受訪者 B 說：我非常認同公司弘揚孝道的理念。實際參加家訪後，我看到這種文化對員工有很好的影響，我認為持續進行家訪活動可以發揚孝道精神，有助於企業經營，並建立良好的文化底蘊。

企業形象方面，老闆希望家訪具有情感沖擊力，讓員工流露真情，達到感動效果。然而，這樣的強制性要求讓許多員工感到壓力和不適。許多員工認同孝道文化，但對繁瑣的形式感到反感，這降低了對公司的文化認同度。

從個人角度來看，參加過家訪的員工更能理解活動的意圖，但也會感受到形式化的壓力。參與家訪的員工通常需要投入大量時間和精力，甚至影響到他們的日常工作和家庭安排。這種情況導致了一些員工因為家訪的壓力而選擇離職。

總體而言，家訪活動的出發點是好的，但過於形式化的執行方式讓員工感到負擔，需進一步調整和改進。因此家訪活動的負向口碑也影響了公司在業界的形象和新員工的招募。儘管家訪的初衷是弘揚孝道和關懷員工，但過於強調形式化的執行方式，使得員工感到壓力和不適，降低了對公司的文化認同度。公司應該更加聚焦於核心價值，減少不必要的形式，讓員工真正感受到關懷和尊重。

研究者透過訪談受訪者B，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

（一）積極改變

1、受訪員工個人積極改變

- （1）強化家庭關係：家訪活動提供機會讓員工與家人深入交流，增進彼此瞭解與情感連結。
- （2）提升自我價值感：員工在活動中表達對父母的感謝與愛意，獲得家庭認同，進而提升自我價值感。
- （3）獲得公司關懷：家訪活動展現公司對員工及其家庭的關心，讓員工感受到被重視與支持，提升對公司的認同感與忠誠度。

2、受訪員工家庭的積極改變

- (1) 促進家庭和諧：家訪活動提供平臺讓家人共同參與，增進家庭成員之間的互動與情感交流，促進家庭和諧。
- (2) 提升家庭價值觀：家訪活動強調孝道與家庭價值，有助於提升家庭成員對家庭關係的重視。
- (3) 獲得公司肯定：家訪活動讓家人感受到公司對家庭的重視與肯定，增強家庭對公司的認同感。

3、執行團隊成員的積極改變

- (1) 提升工作價值感：參與家訪活動讓執行團隊成員感受到工作的意義與價值，增強工作動力。
- (2) 增進團隊合作：家訪活動需要團隊成員間密切合作，有助於提升團隊合作意識與能力。
- (3) 拓展人際關係：執行團隊成員透過家訪活動與員工及家屬互動，拓展人際關係。

4、公司的積極改變

- (1) 強化企業文化：家訪活動有助於塑造重視家庭價值與孝道的企業文化。
- (2) 提升員工向心力：家訪活動展現公司對員工的關懷，有助於提升員工對公司的向心力與忠誠度。
- (3) 提升企業形象：家訪活動展現公司積極履行企業社會責任，提升企業形象與聲譽。

(二) 消極改變

1、受訪員工個人消極改變

- (1) 活動形式壓力：家訪流程的繁瑣與嚴格要求可能造成員工壓力，甚至產生反感，活動形式僵化，造成壓力與不滿，甚至導致離職。
- (2) 隱私顧慮：家訪涉及員工家庭隱私，可能讓員工感到不安或不自在，隱

私可能受到侵犯，影響個人生活。

- (3) 情感負擔：強調情感表達的活動形式可能讓部分員工感到尷尬或不適應，被迫參與活動，可能產生對公司文化的反感。

2、受訪員工家庭的消極改變

- (1) 活動形式壓力：家訪流程的繁瑣與嚴格要求，活動形式僵化，可能讓家人感到壓力，甚至產生反感與不滿。
- (2) 隱私顧慮：家訪涉及家庭隱私，家庭隱私可能受到侵犯，影響家庭成員關係，可能讓家人感到不安或不自在。
- (3) 生活干擾：家訪活動時間過長，可能打亂家庭原有的生活節奏，造成不便與困擾。

3、執行團隊成員的消極改變

- (1) 工作負擔增加：家訪活動佔用執行團隊成員大量時間與精力，無償加班，增加工作負擔，造成壓力與倦怠，增加工作負擔。
- (2) 心理壓力增加：嚴格的檢討制度與高標準要求，可能讓執行團隊成員感到心理壓力增加，降低參與意願。
- (3) 工作倦怠：長期投入家訪活動可能導致執行團隊成員產生工作倦怠感，而且活動形式僵化，難以發揮個人能力與創意。

4、公司的消極改變

- (1) 部份員工流失率增加：家訪活動的形式僵化，導致部分員工不滿與心理壓力可能導致部分員工離職，增加離職率。
- (2) 消極口碑傳播：離職員工可能對外傳播對家訪活動的消極觀感，影響公司形象與人才招聘。
- (3) 行政成本增加：家訪活動需要投入大量人力與資源，增加公司行政成本且活動成果並未能完全達成原計畫預期的社會影響力。

小結：C 公司的關懷家庭訪問計畫在強化家庭關係、提升員工向心力、塑造企業文化方面具有積極影響。然而，活動形式帶來的壓力、隱私顧慮和工作負擔等問題也存在。為發揮最大效益，建議該公司保留核心價值的同時，適度調整活動形式，減少壓力，加強後續追蹤與溝通。

三、受訪員工 C

受訪者 C 說：董事長強調對父母要孝順，因為父母的時間越來越短。每次見媽媽，感覺她又老了一些，見面的時間越來越少了。以前每週回去一次，現在每週回去兩三次，因為媽媽希望親人照顧，她重聽，當面交流更有安心感。

我的小孩也有參加員工家庭訪問計畫。當初在面試時瞭解到公司的孝道文化，雖然這家公司薪水不是最高，但認同其文化而選擇來這家公司上班。通過家訪，公司更瞭解員工，增進彼此信任，有助於工作推展和得到老闆認可。

研究者透過訪談受訪者 C，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

（一）受訪員工的積極改變

1、個人積極改變

- （1）加深家庭聯繫與孝道意識：受訪者 C 提到參加計畫後，他更頻繁地探望父母，從每週一次增加到兩到三次，這顯示出計畫加強了他對父母的關心和孝順意識。計畫的核心理念之一是強調孝道，這不僅是公司的價值觀，也讓員工在日常生活中更多地思考和實踐這一傳統美德。
- （2）情感與心理上的提升：經常與父母相聚，讓受訪者 C 感受到更多的情感聯繫和心理上的滿足感。他提到看到母親逐漸老去，讓他更加珍惜與母親相處的時間。

2、家庭積極改變

- (1) 促進家庭和睦：計畫鼓勵員工與家人更多互動，這有助於家庭成員之間的關係更加融洽。受訪者 C 提到，他的孩子也參與了家庭訪問，這讓孩子更好地理解 and 學習對待父母的態度。
- (2) 家人的安心感：通過更加頻繁的探訪和交流，家人感受到更多的關心和 support，尤其是老年父母。這種親密接觸提升了他們的安全感和幸福感。

3、工作積極改變

- (1) 加強員工對公司的認同感：受訪者 C 在面試時選擇了這家公司，部分原因是認同公司的孝道文化和家庭訪問計畫。這表明這些措施有助於提升員工對公司的忠誠度和認同感。
- (2) 促進信任與合作：公司通過家庭訪問更深入瞭解員工的背景，這有助於建立更深的信任。受訪者 C 認為，這增加了公司對他的信任和工作上的認可。
- (3) 提升工作績效：員工感受到公司的關懷，會更有動力在工作中表現得更好，從而促進整體工作績效的提升。受訪者 C 提到，這種信任讓他在工作中更容易推展和順利完成任務。

4、社會積極改變

- (1) 企業社會責任的體現：這種計畫展示了公司在履行社會責任方面的積極態度，特別是在員工關懷和家庭價值觀的推廣上。這對公司在社會中的形象有積極的影響，且可能促進其他公司效仿。
- (2) 社會價值觀的傳播：家庭訪問計畫倡導的孝道和家庭價值觀，有助於在更廣泛的社會中傳播這些傳統美德，影響到更多的家庭和個人。

(二) 受訪員工的消極改變

1、個人消極改變

(1) 時間與安排的壓力：受訪者 C 提到，家庭訪問計畫有時會在不合適的時間進行，如節慶假日，這讓他感到時間安排上的壓力和不便。這種壓力可能會影響到他與自己核心家庭的相處時間和質量。

2、家庭消極改變

(1) 對核心家庭時間的影響：計畫的安排可能會佔用員工原本與自己的家庭相處時間，特別是在假期期間。受訪者 C 提到，執行家庭訪問計畫有時會忽略他對自己家裡的孝順，這引發了他對如何平衡這兩者的擔憂。

3、工作消極改變

(1) 員工的忠誠度與負擔感：雖然計畫旨在加強員工與公司的聯繫，但對於一些員工來說，頻繁的家庭訪問可能會被視為一種考驗忠誠度的方式，進而產生抵觸情緒或想要離職的念頭。

4、社會消極改變

(1) 計畫推行的挑戰：計畫在推行過程中面臨的挑戰，如時間安排和員工接受度，可能會影響其在更廣泛層面上的效用。受訪者 C 提到，有些員工和其家屬對這種安排可能並不認同，這可能導致計畫在實施中遭遇抵抗。

小結：從受訪者 C 的訪談中可以看出，關懷家庭訪問計畫在促進員工的家庭聯繫、提升公司內部信任和績效、以及展現企業社會責任方面具有顯著的積極影響。然而，這樣的計畫也帶來了時間安排上的壓力，影響了員工核心家庭的相處時間，並可能在某些情況下增加員工的心理負擔。公司在推行這類計畫時，需仔細考量如何在員工的工作、個人生活和家庭責任之間找到一個平衡點，才能夠實現真正的雙贏局面。

四、受訪員工 D

受訪者 D 表示參與家訪是因公司安排，自己不排斥。身心無明顯改善，與父母互動頻率和時間未改變，父母不需要經濟支援，但瞭解公司和自己的狀況會感到安心。覺得孝道文化不錯，促使自己多表達感性話語。工作態度和績效無明顯改變，同事關係本來就很好。公司經營績效影響較小，但推動孝道增強了與父母的關心表達，算是不錯的社會責任。過去工作未遇過類似計畫，無法比較。消極影響是剛開始可能不是很情願過程感到彆扭，但後來適應。

研究者透過訪談受訪者 D，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

(一) 受訪員工的積極改變

1、個人積極改變

(1) 情感表達促進：受訪者 D 表示，家訪計畫讓她更多表達對父母的關心，增強情感健康。

(2) 增強公司認同感：她認為公司的孝道文化不錯，提供了表達情感的平臺，提升了她的心理滿足感和歸屬感。

2、家庭積極改變

(1) 父母更瞭解公司：家訪計畫讓父母更瞭解她的工作，增強了他們的放心和對她工作的支持。

(2) 促進家庭和諧：雖然互動頻率未增加，但家訪計畫強化了她與父母的情感聯繫，促進了家庭和諧。

3、工作積極改變

(1) 增強企業文化理解：受訪者 D 認為公司的孝道文化是一個正面的企業文化倡議，有助於理解和接受公司價值觀，提升工作動機和忠誠度。

(2)鞏固同事關係：家訪鞏固了已有的良好同事關係，促進和諧的工作環境。

4、社會積極改變

(1) 宣揚孝道文化：家庭訪問計畫積極宣揚孝道，鼓勵與父母的溝通，對提升社會整體價值觀有積極影響，並展示公司對傳統價值觀的支持。

(2) 履行企業社會責任：此類家訪活動是公司履行社會責任的一部分，有助於提升公司形象和影響力，促進企業與社會的聯繫和社會和諧。

(二) 受訪員工的消極改變

1、個人消極改變

(1) 參與的情願性：受訪者 D 坦言，對於某些具體的活動，如在公開場合進行感性表達，她一開始感到有點彆扭和不太情願。這反映出在強制性參與這類活動時，可能會引發內心的抗拒和不適。

(2) 行動的壓力：雖然最終她還是完成了活動，但一開始在面對這些新的要求時，她感受到一定的壓力和不自在。公司應考慮如何減少這些活動對員工的心理壓力，使其更容易接受和參與。

2、家庭消極改變

(1) 家庭生活的影響：受訪者 D 未明確表示這個活動對她家庭生活造成了不便，但在一定程度上，這類家訪活動可能會干擾到家庭的日常安排或私人時間。公司在計畫安排上應考慮家庭的便利性和接受度，以避免可能的消極影響。

(2) 造成情感上的不適或壓力：面對新形式的情感表達和互動方式，家庭成員可能需要時間來適應，這在一定程度上可能會造成情感上的不適或壓力。公司應提供必要的支援來幫助家庭成員更好地應對這些挑戰。

3、工作消極改變

(1) 工作績效的直接影響有限：受訪者 D 指出，這個家庭訪問計畫主要側

重於家庭和情感層面，對於直接的工作績效影響並不大。這表明公司需要探索如何更好地將這類家訪活動的積極影響轉化為工作上的實際成果。

- (2) 感性表達的要求造成壓力：家庭訪問計畫的某些部分（如感性表達的要求）可能讓她感到有點壓力，這在某種程度上可能會影響她在公司的參與感和投入度。公司應平衡這些活動的安排，確保員工有足夠的自主選擇權。

4、社會消極改變

- (1) 文化多樣性挑戰：這類強調孝道和家庭的活動對不同文化背景的員工可能會帶來適應困難，公司應考慮文化多樣性，避免強加單一價值觀。
- (2) 資源分配壓力：過度強調此類計畫可能會對資源分配造成壓力，公司需合理規劃活動規模和資源投入，確保其可持續性和有效性。

小結：受訪者 D 的經驗顯示，關懷家庭訪問計畫在個人、家庭、工作和社會層面上都有積極和消極影響。積極影響包括促進情感表達、增強企業文化認同、鞏固同事關係以及宣揚孝道文化。消極影響則涉及參與自主性、文化適應性和資源使用等挑戰。公司在設計和推行此類計畫時，應充分考慮這些因素，可能通過成立專案團隊來最大化積極影響並減少消極影響。

五、受訪員工 E

受訪者 E 說我從小看到爸爸孝順照顧中風的阿公，這對我影響很大。我告訴自己要對父母好，在外讀書和工作時都會經常聯繫家人。透過家庭訪問計畫讓自己更深刻理解孝道的重要性，並確認了自己一貫行為的正確性。也對於公司的安排心存感激，關於家庭訪問計畫的介入，本人表達雖未明顯有提升工作績效，但心理上感受到被關懷的溫暖。

提倡孝道思想非常好，有助於改善與父母關係不佳的人際關係。員工家庭訪問計畫能改變家庭關係，使嚴厲的父母變得和善。

家庭訪問計畫反映公司對員工及其家庭的重視，提升社會形象，展示企業社會責任（CSR）的努力。我非常肯定這個家庭訪問計畫，與同業相比，我覺得我們公司的成效更高，因為直接接觸員工家人，展現更多溫度和關懷。

研究者透過訪談受訪者 E，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

（一）受訪員工的積極改變

1、個人積極改變

（1）加深孝道理解：受訪者 E 表示，家庭訪問計畫讓他對孝道的重要性有了更深的理解，強化了他與父母互動的價值觀，確認了他一直以來的正確行為。

（2）加深感恩心態：他對公司安排的家庭訪問計畫心存感激，加深了對公司的認同和感激。雖然工作績效沒有顯著提升，但心理上感受到關懷的溫暖，這有助於加深他的忠誠度和責任感。

2、家庭積極改變

（1）加深家庭理解：家庭訪問計畫讓受訪者 E 的父母更瞭解公司的環境和他的工作狀況，提升了父母的安心感和對兒子工作的支援和理解。

（2）促進家庭互動：家庭訪問計畫推行促進了更多的情感交流，使家庭成員在感性話題上的溝通更自然和頻繁，即使受訪者 E 本來就與父母互動頻繁。

3、工作積極改變

（1）促進跨部門互動：家庭訪問計畫加深了員工之間的互動，尤其是不同部

門之間的互動，提升了協作精神和同事的理解，有助於工作效率提升。

- (2) 增強公司認同感：家庭訪問計畫展示了公司對員工及其家庭的關懷，提升了員工的認同感和歸屬感，對公司文化的建立和員工長期留任有積極正面影響。

4、社會積極改變

- (1) 推廣孝道文化：公司通過家庭訪問計畫，強化了社會對孝道的重視，並將人文關懷融入企業文化。
- (2) 增強企業社會責任（CSR）：家庭訪問計畫展示了公司對員工及其家庭的重視，提升了公司的社會形象，彰顯其在履行企業社會責任方面的努力。

（二）受訪員工的消極改變

1、個人消極改變

- (1) 尷尬和不適：訪問中提到的「幫父母洗腳」環節讓受訪者 E 的母親感到尷尬。這顯示出一些活動設計上的文化敏感性不足，可能會讓參與者感到不適，尤其是在家人面前進行這樣的親密行為。
- (2) 潛在的壓力：雖然受訪者 E 沒有特別提到，但這種家庭訪問可能給員工帶來潛在的壓力，尤其是當公司主管和團隊來到家裡，員工可能感到必須在個人生活中展示一種完美的形象。

2、家庭消極改變

- (1) 尷尬的情況：如同提到的幫父母洗腳的情況，這可能在某些家庭中引發不適，尤其是當這些行為與家庭的傳統或習慣不符時，可能會造成尷尬或不快。

3、工作消極改變

- (1) 額外的壓力和佔用休息時間：參與這種家庭訪問可能對一些員工來說會

帶來額外的壓力，尤其是對那些可能在工作與家庭間已經很難平衡的人而言。家庭訪問的時間安排和活動內容可能會佔用他們的休息時間，對日常生活造成困擾。

- (2) 工作績效的關聯不明顯：受訪者 E 提到，這個家庭訪問計畫並未對他的工作績效產生明顯的影響，這意味著對一些員工來說，家庭訪問與工作績效之間的關聯可能並不明顯。因此，公司在推動這樣的計畫時，可能需要更清晰地定位其目標和期望。

4、社會消極改變

- (1) 潛在的形式主義：如果家庭訪問計畫的推行過於形式化或僅僅停留在表面，可能會被員工潛在的形式主義。

小結：整體而言，關懷家庭訪問計畫對個人、家庭和公司來說，具有許多潛在的積極影響，特別是在增強孝道、促進家庭互動、提升員工對公司的認同感和企業社會責任等方面。然而，也必須關注到在執行過程中可能出現的文化敏感性問題、員工的壓力管理以及如何避免計畫淪為形式主義等挑戰。企業需要仔細規劃和持續改進這樣的計畫，以確保其能夠真正為員工、家庭和社會創造價值。

六、受訪員工 F

受訪者 F 說：主要是配合公司的文化和政策。家庭訪問活動帶來身心改變，最親近的人不一定瞭解彼此的所有事情。這次活動後，與家人的關係更親近。以前媽媽打電話來嘮叨，我會不耐煩，現在變得更有耐心和體諒。活動讓我們通過語言表達感性心理話，增進了親密感。

我對孝道思想持正面看法，但覺得活動過程有些太刻意，變得形式化和煽情。孝道應該是自然流露，而不是刻意營造氛圍。總體上，我個人非常支持孝道。參加

家庭訪問計畫後，雖然職務內容沒有變化，但與同事之間的互動更加融洽，感覺像朋友而不僅是職場同事。家訪活動促進了跨部門交流，讓我與不熟悉的同事變得更親近，甚至在工作上更直接和有效地交流。特別是與直屬上司的關係，因為家訪後的互動，感情更加深厚。

我沒有同業比較的數據，但我佩服董事長在推行孝道方面的堅持。他排除萬難，投入大量資源做他認為對的事。我認為推行孝道是正確的，因為懂得孝順的人通常不會變壞。社會問題和家庭溝通不良有關，推動孝道有助於喚醒人們的核心價值和對父母的愛。這種教育在現代社會尤為重要。表單的頂端表單的底部

研究者透過訪談受訪者 F，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

(一) 受訪員工的積極改變

1、個人積極改變

(1) 情感表達的機會：受訪者 F 提到這次家庭訪問計畫提供了與家人表達感性心理話的機會。這有助於減少家庭成員之間的隔閡，使他們能夠更好地理解彼此的內心世界。

(2) 態度的改善：受訪者 F 指出，參加家訪後，對母親的態度變得更有耐心和體諒。這顯示出活動在促進個人情感成長方面具有潛力，幫助參與者更好地應對家庭成員的需求和情感。

2、家庭積極改變

(1) 親子關係的變化：受訪者 F 提到，家訪後與母親的關係變得更加親近和體貼。這表明家訪活動能夠促進家庭成員之間的深度交流和理解，有助於加強家庭凝聚力。

(2) 深入溝通：家庭訪問計畫提供了一個平臺，使得受訪者與家人可以更深

入地溝通，這對於那些日常生活中交流有限的家庭尤其重要。

3、工作積極改變

- (1) 同事融洽度提升：參與家訪活動後，受訪者 F 與同事和主管的互動更融洽，增強了團隊合作精神，改善了工作氛圍。
- (2) 改善與主管關係：主管參與家訪活動，加深了彼此關係，促進未來工作中的順暢溝通和協作。

4、社會積極改變

- (1) 推動孝道文化：公司透過家庭訪問計畫推廣孝道和家庭價值觀，有助於在社會中倡導尊重和關愛家庭的文化。受訪者 F 對公司的這種理念表示支持，認為推廣孝道具有正面意義。
- (2) 提升公司形象：家庭訪問計畫增強了公司在社會中的正面形象，顯示公司關注員工的家庭生活和福祉，成為企業社會責任(CSR)的良好典範。

(二) 受訪員工的消極改變

1、個人消極改變

- (1) 產生壓力或抵觸情緒：由於家庭訪問計畫是由公司推動的，受訪者 F 表示一開始參與是為了響應公司的政策，而不是出於自願。這種被動參與可能會產生壓力或抵觸情緒，尤其是當家庭成員對活動流程有疑慮時。
- (2) 程序繁瑣造成不必要的壓力和不適：一些活動環節，如跪拜儀式，對部分家庭來說可能顯得過於隆重或形式化，造成不必要的壓力和不適。

2、家庭消極改變

- (1) 母親產生抵觸情緒：受訪者 F 的母親對某些活動安排（如跪拜）感到不適，這反映出，家庭成員對活動的接受度不一致，可能會導致緊張和不便。
- (2) 時間壓力：活動佔用了參與者和家人可能更願意自由支配的時間，這可

能會影響到家庭內的其他安排和日常生活。

3、工作消極改變

(1) 工作時間的佔用：受訪者 F 提到，家訪活動佔用了大量的工作和休息時間導致員工感到負擔加重。這種情況可能影響到他們對本職工作的專注度和精力投入。

(2) 角色衝突：參加家訪活動可能會讓員工在工作角色和家庭角色之間感到分身乏術，特別是當家訪活動安排在週末時。

4、社會消極改變

(1) 形式主義的風險：受訪者 F 指出，家訪計畫中有些環節過於刻意，可能導致活動流於形式，而失去其原本促進真實情感交流的意圖。這可能讓員工感到活動缺乏真誠，從而削弱其實際效果。

(2) 資源分配不當：公司在推動家訪計畫時，需要消耗大量的人力、物力和財力。如果這些資源分配不當，可能會引起員工對資源浪費的抱怨，進而影響對公司的認同感。

小結：總體來說，公司推動的關懷家庭訪問計畫具有多方面的潛在影響。在個人層面，它促進情感表達和態度改善；在家庭層面，加深了親子關係；在工作層面，改善了同事之間的關係，但也可能增加時間和工作壓力；在社會層面，推廣了孝道文化並提升了公司形象，但也存在形式化和資源分配問題的風險。

為了最大化家訪計畫的積極影響，公司應在設計和推動活動時，充分考慮員工和家庭的實際情況，靈活調整活動內容，確保不會對員工的正常工作和生活造成過度干擾。另外，公司應評估是否需要設立專門團隊負責這類活動，以避免現有員工因參與活動而分散精力，影響本職工作。

七、受訪員工 G

受訪者 G 表示，參與家庭訪問計畫後，與家人關係更加親近，並開始每月給長輩經濟支持。認同公司提倡的孝道思想，認為孝道重要。對工作責任觀點的改變尚不明確。家訪後會更頻繁地與同事打招呼和交流。工作績效是否有改變需要長期觀察。公司推動家訪活動對經營績效的貢獻也是需要時間觀察。在企業社會責任方面，應該有具體成效，評分為八到九分。

研究者透過訪談受訪者 G，分析其在個人、家庭、工作和社會層面的影響，分為積極和消極兩方面如下：

(一) 受訪員工的積極改變

1、個人積極改變

- (1) 與家人關係改善：受訪者 G 提到參與家庭訪問計畫後，與家人變得更親近，提升了他在家庭中的角色認同感，促進了心理健康和情感發展。
- (2) 增加經濟支持：參加計畫後，受訪者 G 開始每月給予家人經濟幫助，表現出對家庭責任感的增強，並提高了他在家庭中的地位和影響力。
- (3) 認同孝道思想：他認同公司提倡的孝道文化，認為這是一種值得支持的價值觀，促使他在生活中更積極地實踐孝道行為。

2、家庭積極改變

- (1) 互動質量提升：受訪者 G 提到，雖然家庭互動頻率未顯著增加，但互動質量有所提升，有助於鞏固家庭關係，促進和諧。
- (2) 經濟支持增加：他開始每月給予家人經濟支持，這減輕了家庭財務壓力，對依賴子女支持的家庭來說是重要的改變。

3、工作積極改變

- (1) 同事關係改善：受訪者 G 表示，參加家庭訪問計畫後，與同事的互動變

得更積極，主動打招呼休息時多聊幾句，促進了同事之間的協作和工作氛圍的改善。

- (2) 企業文化認同：受訪者 G 對公司的孝道文化表示更強的認同感，這有助於提升他對公司價值觀的認同，增強工作動機和忠誠度。

4、社會積極改變

- (1) 企業社會責任體現：受訪者 G 給予家庭訪問計畫八到九分的高評價，認為其有效履行了企業社會責任，增強了企業在社會中的正面形象和信任度。
- (2) 孝道文化推廣：家庭訪問計畫在社會範圍內推廣孝道文化，促進了社會和諧和家庭價值觀的提升。

(二) 受訪員工的消極改變

1、個人消極改變

- (1) 文化儀式的適應性：受訪者 G 並未提到對跪拜或洗腳儀式的具體感受，但家庭訪問計畫這類傳統文化的儀式可能會讓一些員工或家庭成員感到不適或尷尬。公司需要平衡這些傳統元素與現代生活方式的差異，以避免造成潛在的心理壓力。
- (2) 時間管理的壓力：雖然他表示這類家庭訪問計畫活動只佔用了一個上午，但對於那些工作繁忙或生活節奏緊張的員工來說，任何額外的時間需求都可能是一種壓力。公司需要靈活安排活動時間，減少對員工生活的困擾。

2、家庭消極改變

- (1) 家庭成員的適應問題：對於一些家庭成員來說，這類活動可能帶來適應上的挑戰，例如要適應新的互動模式或接受傳統儀式。公司需要考慮家庭訪問計畫是否對所有家庭成員都合適，並提供必要的支援和引導。

(2) 時間和私人空間的平衡：雖然受訪者 G 覺得活動的時間安排對他的生活沒有造成太大影響，但其他家庭成員可能有不同的感受。公司在安排家庭訪問計畫活動時，應確保不會過度佔用家庭的私人時間，以免影響家庭的正常生活節奏。

3、工作消極改變

(1) 工作績效的影響：雖然受訪者 G 目前尚未觀察到家庭訪問計畫對他個人工作績效的明顯改變，但這可能需要更多時間來顯現。此公司應關注這類活動是否對某些員工的工作效率產生了潛在的影響。

(2) 工作與生活的平衡：公司需要小心管理家庭訪問計畫活動與工作要求之間的平衡，避免給員工帶來過度的壓力或影響他們的工作生活平衡。

4、社會消極改變

(1) 文化適應的困難：對於來自不同文化背景的員工或社會成員，這類活動可能會引發文化適應上的困難和不適。公司需要靈活處理這些文化差異，確保活動對所有參與者都是合適和包容的。

(2) 社會資源的壓力：如果這類活動在更大範圍內推廣，可能會對社會資源，特別是在人力和財力方面，造成一定的壓力。公司在推動這類計畫時，應考慮其可持續性和對社會資源的影響。

小結：受訪者 G 的經驗表明，關懷家庭訪問計畫對個人、家庭、工作和社會各方面都具有顯著的積極影響，但也面臨一些潛在的挑戰。這些影響包括促進家庭和諧、增強企業文化認同、改善工作環境以及履行企業社會責任。同時，公司在設計和推動這類活動時，應靈活處理文化適應性和時間管理問題，以最大化其正面效益，並減少可能的消極影響。

八、家訪員工 H

研究者透過這次實際參與個案 H 員工家庭訪問由公司組織，讓員工的家庭、公司同事和主管相互交流，形成了一個多層次、多角度的關懷體系。這種家庭訪問的模式對於家訪者 H 及其家庭、工作和社會都有多方面的影響，這裡我們將從積極和消極兩個方面進行分析如下：

(一) 研究者觀察家訪者 H 的積極改變

1、個人積極改變

- (1) 情感支持：員工家庭訪問讓家訪者 H 感受到來自家庭、同事和主管的支持與關愛，尤其在工作壓力下，這種情感支持有助於減輕她的壓力，提升她的幸福感和歸屬感。
- (2) 自我認識：在家庭訪問過程中，聽取他人對自己的評價和祝福，可以促進受訪者 H 的自我認識和自我肯定，幫助她看到自己的價值和貢獻。
- (3) 身心健康：母親對健康的囑咐，以及孩子們的愛和感謝，提醒她注意身體健康，這有助於促進她養成良好的生活習慣，避免過度勞累。

2、家庭積極改變

- (1) 家庭凝聚力：家庭訪問過程中，家庭成員之間表達了深厚的情感，這種公開的互動有助於增強家庭的凝聚力，讓家庭成員更緊密地連結在一起。
- (2) 世代傳承：母親的佛法實踐和教導對家訪者 H 的價值觀和行為方式產生了深遠影響，這種世代傳承有助於鞏固和發展家庭文化，並在家庭成員之間建立更深的聯繫。
- (3) 教育影響：孩子們通過參與家庭訪問，體驗到家庭與社會的連結和彼此之間的支持，這對於他們的成長和人格發展都有積極的影響。

3、工作積極改變

- (1) 職業發展：公司對家訪者 H 的表揚和肯定，提升了她在公司內的形象

和聲譽，這有助於她的職業發展和未來的職業晉升。

(2) 團隊合作：同事們的感謝和支持表明家訪者 H 在團隊中具有良好的領導力和人際關係，這有助於提升團隊合作的效率和凝聚力。

(3) 公司文化：這樣的家庭訪問加強了公司員工之間的信任和理解，並促進了企業文化的建設，使得員工更有歸屬感和忠誠度。

4、社會積極改變

(1) 社會責任：公司透過家庭訪問，展現了對員工及其家庭的關懷，這有助於提升企業的社會形象和聲譽，促進企業社會責任的實踐。

(2) 文化傳播：家訪者 H 的家庭中對佛法的實踐和分享，通過這次家訪活動，得以在更大的範圍內傳播，促進了社會的文化交流和理解。

(二) 研究者觀察家訪者 H 的消極改變

1、個人消極改變

(1) 隱私暴露：家庭訪問和公開的表達讓家訪者 H 感到壓力，尤其是涉及到個人和家庭的私密話題時，會讓她感到不適或暴露隱私。

(2) 壓力增加：來自公司和家庭的高度關注，會讓家訪者 H 感受到更多的期望和壓力，尤其在試圖平衡工作和家庭的需求時。

2、家庭消極改變

(1) 緊張關係：如果家庭內部存在潛在的矛盾或壓力，這種公開的互動使得家庭成員之間的緊張關係加劇。

(2) 期望過高：家庭成員對家訪者 H 在工作和家庭之間的表現期望過高，這會增加她在兩者之間的平衡壓力。

3、工作消極改變

(1) 角色模糊：公司和家庭之間的界限被模糊化，這會讓家訪者 H 在工作和個人生活之間感到困惑，無法有效地分配時間和精力。

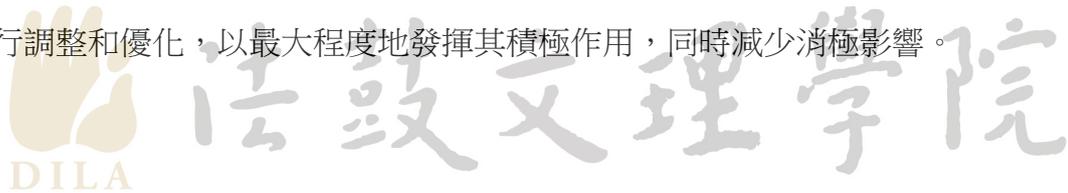
(2) 業績壓力：家庭訪問中對她工作的高度肯定和期望，會使她在未來工作中感受到更大的業績壓力。

4、社會消極改變

(1) 文化差異：這種家庭訪問的模式未必適合所有員工，尤其是那些更注重個人隱私或較為保守的文化，這會導致對活動的接受度和理解出現差異。

(2) 不公平感：公司如果對特定員工家庭的過度關注，會產生對於公司其他員工和家庭的不公平感，尤其是對那些未能參與到這種活動中的人而言，會覺得被忽視或邊緣化。

小結：總體而言，家庭訪問對於家訪者 H 及其家庭、工作和社會的影響多為積極，尤其在情感支持、家庭凝聚、職業發展和社會責任等方面。但同時，也需要注意個人隱私、壓力管理、文化差異等方面的影響。這種家庭訪問模式需要根據具體情況進行調整和優化，以最大程度地發揮其積極作用，同時減少消極影響。



肆、綜合歸納

表 4-4 預期成果（積極）

預期成果（積極）		受訪者						
面向	改變成果	A	B	C	D	E	F	G
個人 面向	1.提升情感健康	V	V	V	V		V	V
	2.提升自我價值感	V	V	V				V
	3.認同孝道文化	V	V	V	V	V	V	V
工作 面向	1.提高工作效率	V	V	V		V		V
	2.和諧工作環境	V	V	V	V	V	V	V
家庭 面向	1.家庭關係更加和諧	V	V	V	V	V	V	V
	2.家人支援感增強	V	V	V	V	V	V	V
	3.家庭幸福感提升	V		V				
社會 面向	1.提升企業形象	V	V	V	V	V	V	V
	2.促進社會和諧	V	V	V	V	V	V	V

（備註：V 積極改變（預期成果）、X 消極改變（非預期成果）、N：無改變）

說明：C 公司的關懷家庭訪問計畫在促進情感交流、增強企業文化認同、促進團隊合作以及履行企業社會責任方面，均產生了積極的效果。

表 4-5 非預期成果（消極）

非預期成果（消極）		受訪者						
面向	改變成果	A	B	C	D	E	F	G
個人 面向	1.隱私壓力	X	X		X		X	
	2.情感壓力	X	X	X	X		X	
工作 面向	1.時間壓力	X	X	X				X
	2.工作負擔	X	X	X				X
家庭 面向	1.活動形壓力	X	X	X	X	X	X	
	2.家庭困擾	X	X	X	X	X	X	
	3.隱私顧慮	X	X	X	X			X
公司 面向	1.離職率提升	X	X	X				
	2.負向口碑傳播	X	X	X				
	3.行政成本增加	X	X					X
社會 面向	1.過度期望	X	X					X
	2.公平問題	X	X					

（備註：V 積極改變（預期成果）、X 消極改變（非預期成果）、N：無改變）

說明：C 公司的關懷家庭訪問計畫在活動形式壓力大、隱私顧慮、工作負擔增加等負向成果也存在。為了發揮最大效益，建議公司保留核心價值的同時，適度調整活動形式，減少壓力，加強後續追蹤與溝通。

綜合受訪者反饋：C 公司的家訪活動初衷良好，但執行方式過於僵化，忽視了員工和執行團隊的感受，導致活動效果不佳。建議公司應重視員工及執行團隊的回饋，調整活動形式，增加彈性與人性化，以真正實現關懷員工、弘揚孝道和提升企業形象的目標。

第三節 問卷調查分析

壹、利害關係人問卷

家訪計畫利害關係人溝通採問卷調查方式進行，本次問卷發放規劃對象包含納入公司現有員工 220 名，排除第一線現場生產線輪值員工，問卷發放共發放 133 位員工，問卷回收 67 份（50.4%）。問卷調查的主要目的，為驗證第一階段利害關係人溝通、第二階段訪談所收斂出各項改變確實發生，同時瞭解改變的程度、延續時間等調整性因數資訊，作為後續分析的參考依據。

本次分析參考 Social Value International 之指南，決定收集量化數據之方式，並由此進行問卷發放。考量到本階段已決定將納入分析的所有利害關係人群體清單，且希望對整體母體在有限誤差下進行有效推估，我們參考抽樣方法之專業指引，選擇最適合與實用的簡單隨機抽樣（Simple random sampling）作為抽樣方法。

簡單隨機抽樣之關鍵為樣本選擇隨機性，此特性可讓研究者對整體群體做出有力的統計推論。因此，本次分析在 C 公司家訪計畫發動者與專案執行者的幫助下，向所有公司同仁作發放問卷，盡量確保每位利害關係人皆有相同的機率填答問卷，同時盡可能讓更多地利害關係人參與其中，並確保最後回收至少達抽樣門檻的有效問卷份數，以確保本次分析的利害關係人參與程度及樣本代表性。

一、第一部份問卷填答個人背景

表 4-6 問卷填答個人背景基本資料

基本資料分類		填答人數	百分比
性別	男性	45	67.2%
	女性	22	32.8%
婚姻	未婚	34	50.7%
	已婚	25	37.3%
	離婚	2	3.0%
	未填答	6	9.0%
年齡	21~30 歲	13	19.3%
	31~40 歲	29	43.3%
	41~50 歲	15	22.4%
	51~60 歲	4	6.0%
	61 歲以上	1	1.5%
	未填答	5	7.5%
家庭成員人數 (含直系親屬父母、 子女等)	2 人	3	4.5%
	3 人(含)以上	42	62.7%
	5 人(含)以上	16	23.8%
	7 人(含)以上	5	7.5%
	未填答	1	1.5%
宗教信仰	佛教	22	32.9%
	民間信仰(道教)	21	31.3%
	無宗教信仰	18	26.9%
	其他	4	5.9%
	天主教	1	1.5%
	基督教	1	1.5%
	回教	0	0%

(續下頁)

表 4-6 問卷填答個人背景基本資料 (續)

基本資料分類		填答人數	百分比
教育程度	大學	40	59.7%
	研究所以上	15	22.4%
	專科	9	13.5%
	高中職以下	2	3.0%
	未填答	1	1.5%
職稱	專員、組員	21	31.3%
	作業員	16	23.8%
	中階主管 (經理、副理、課/科長以上~)	9	13.5%
	高階主管 (總經理、副總、協理、處長以上~)	3	4.5%
	現場帶班主管	1	1.5%
	未填答	17	25.4%

附註：其他表示未填答。

表 4-6 所示：

- (一) 問卷顯示，參與問卷的員工中 C 公司以男性 (67.2%)，未婚居多 (50.7%)，年齡層較多集中於 31-40 歲 (43.3%)，其次為 21-30 歲 (19.3%) 以及 41-50 歲各半 (22.4%)，男性與女性的比例接近，顯示出公司在性別分佈上的均衡，反映了公司對於性別平等的重視。另外，問卷回覆年齡分佈主要集中在青壯年階段，這與公司聘用策略或行業特性有關，任用年輕員工的比例較高，顯示公司具有年輕化的員工結構。
- (二) 家庭成員人數以 3 人以上小家庭居多 (62.7%)，雖然未婚填答者居多，但大部分已婚員工對於可能影響他們對家訪計畫的看法和需求，尤其是在家庭支援和工作生活平衡方面。

- (三)員工中有不同的宗教信仰，人數以佛教(32.9%)與民間信仰(道教31.3%)各半，這在臺灣是常見普世價值的社會現象。
- (四)員工普遍具有高等教育背景，教育程度以大學(59.7%)居多，反映了公司聘用高學歷人才的策略，也顯示員工對於職業發展和學習機會有較高的期待。
- (五)職稱分佈內部一般員工專員、組員居(31.3%)多，其次為作業員(23.8%)，公司任職部門分佈範圍多以台灣總公司以及外縣市營業所為主。

二、第二部分個人參與家訪計畫之活動相關資訊

表 4-7 個人參與家訪相關資訊

項目	選項	填答數	百分比
是否為執行團隊或受訪員工？	受訪員工	22	32.8%
	二者皆是	22	32.8%
	執行團隊	14	20.9%
	尚未接受家訪	9	13.5%
是否為自發性？	不是	48	71.6%
	是	19	28.4%
是否支持公司所舉辦之【家庭訪問計畫】活動？	非常同意	2	3.0%
	同意	16	23.8%
	普通	16	23.8%
	不同意	18	26.9%
	非常不同意	14	20.9%
	未填答	1	1.5%
對於公司所舉辦之【家庭訪問計畫】活動，提倡『孝道思想』的企業文化有何看法與感受？（複選）	認同公司企業『孝道』的價值觀	46	68.6%
	其他	24	35.8%
	身為公司企業的一員感到自豪	11	16.4%
	對於公司企業的領導者有信任感	8	11.9%

(續下頁)

表 4-7 個人參與家訪相關資訊 (續)

項目	選項	填答數	百分比
以前是否在其他公司/職場，參與過類似的項目或活動？	沒有	65	97.0%
	有	2	3.0%
什麼動機促使您在公司參與【家庭訪問計畫】的活動？(複選)	配合公司行政政策	52	77.6%
	增進家人對公司認識與工作職場文化的安心與支援	24	35.8%
	為了年度績效考核	18	26.8%
	以感恩的心接受公司一切貼心安排	18	26.9%
	其他	6	8.9%
參加公司【家庭訪問計畫】活動，對您本人、家庭與工作增加困擾或負擔？	困擾	23	34.3%
	普通	21	31.3%
	非常困擾	18	26.8%
	不困擾	7	10.4%
	完全不困擾	4	5.9%
參加公司【家庭訪問計畫】活動後，對您工作上有哪些幫助？(複選)	增進家人對公司工作環境、文化、福利的認同與安心	28	41.7%
	其他(沒有幫助/無感無關、依公司規定完成程式....)	23	34.3%
	向心力提升，讓企業人事組織安定與提升公司團隊共榮價值	19	28.3%
	讓個人工作職涯發展，身心更自信安定有保障	15	22.3%
	讓自己保持不斷的學習和成長，增進晉升機會，薪資報酬提升	12	17.9%

附註：其他表示未填答。

由表 4-7 所示以參與家訪計畫的受訪者以及二者皆是（受訪者+執行團隊）的人數一樣多（32.8%），其次為執行團隊（20.9%），顯示問卷回饋填答人數大都是已參加家訪計畫。被問及參與是否為自發性，多數員工回覆以「不是」居多（71.6%）。詢問是否支持家訪活動？大多數表達集中於回覆「普通」及「同意」二者均為（23.8%），非常同意者為（3%）。回覆「不同意」者為（26.9%），非常不同意者為（20.9%），也就是說「非常同意」加上「同意」的比率為 26.8%，而「非常不同意」加上「不同意」的比率確是 47.8%，為前者的 1.8 倍。

另外，對於公司家訪活動提倡『孝道文化』之看法與感受，多數受訪者皆「認同」（68.6%）孝道價值觀的本質，對於回覆其他的受訪者，大多表達認同公司提倡孝道，同意家訪計畫有助於改善客戶服務，顯示絕大多數員工認為這項計畫有效，且對提升客戶服務有正面的影響。少數員工的中立或反對意見提醒公司需要考慮計畫的執行方式或可能的改進空間，例如：增加更多的員工參與決策過程或提供更多關於計畫效果的透明度和回應。個人或家庭宗教信仰不一，普遍認為不宜帶入過多宗教色彩以及大張旗鼓陣勢浩蕩，配合家訪 SOP 參與照劇本演出，讓孝道本質與公司用意本心變調。對於是否在其他公司/職場，參與過類似的家訪項目活動？以「沒有」（97%）居多，如果有也僅是直屬部門主管來探訪，不會有如此排場。

在參與動機部份（複選），特別是在配合公司政策方面表現突出，回覆以「配合公司行政政策」占（77.6%）居多，其次是為了「增進家人對公司認識與工作職場文化的安心與支援」占（35.8%），對於為了「年度績效考核」（26.8%），以及「以感恩的心接受公司一切貼心安排」（26.9%）也都是受訪者的懇切回覆。然而，仍有其他（8.9%）少數員工對計畫的效果持保留意見，這表示公司在未來的計畫實施中，需要更深入地探討如何滿足這部分員工的需求，並進一步改善計畫的設計和執行。參與家訪活動後，是否對於本人、家庭與工作增加困擾或負擔？受訪者回覆以「困擾」（34.3%）較多，其次普通與非常困擾，困擾或負擔原因大多表示，行前企畫開

會、作業時間過長影響正常工作，以及打擾了個人私領域的日常家庭生活叨擾家人產生矛盾。

對於在工作上是否有幫助（複選）？大部分員工對家訪計畫在改善工作環境方面持正面看法，多以「**增進家人對公司工作環境、文化、福利的認同與安心**」（41.7%）為首要，其次為「其他」（34.3%）問卷回饋反應內容自由表達對家訪計畫實施沒有幫助且影響工作本質、無感與工作無關聯、依公司規定完成對主管的承諾...等，「讓自己保持不斷的學習和成長，增進晉升機會，薪資報酬提升」，藉由家訪活動讓同事之間的「人際關係」情感升溫。

上述第二部份資料回饋研究顯示，綜觀洞察中 C 公司員工對家庭訪問計畫的支持度，以及其對孝道思想和企業文化的認同。員工肯定支持家庭訪問計畫，認為它與公司文化價值是非常吻合，且有部分員工認為家庭訪問計畫是有益的，多數員工也認同孝道思想的融入對於強化企業文化是重要的。部份中立員工對計畫持中性態度，但對其效果持保守的看法，可能未感受到計畫的直接好處，而不同意與非常不同意者，可能認為計畫未能達到其期望，或對計畫的某些方面持有保留意見。輔以這兩項進行交叉比對研究顯示，發現對孝道思想的認同度遠高於對家庭訪問計畫的支持度，數據更指出，公司在推廣家庭訪問計畫時需要更深入地結合員工對孝道文化的認同，以及改善計畫的接受度，並解決實施過程中的問題，以更好地融合員工的文化認同與實際活動。這對於公司未來改善和調整家訪計畫將是寶貴的資源，可以用來確保計畫更加貼近員工的期望和公司的客戶服務目標。

貳、個人參與家庭訪問計畫之後所發生的改變與影響

表 4-8 個人參與家庭訪問之後改變資訊與影響

序號	改變成果項目	積極 改變	消極 改變	無改變
1	減輕工作上壓力與焦慮	10	11	43
2	心情較愉悅，快樂工作	12	9	43
3	作息正常，身體健康改善	10	7	47
4	心靈充實滿足	20	7	37
【個人面向】 小計		52	34	170
5	改善家庭經濟，孝親費增加	13	3	48
6	改善與家人相處關係（常問候長輩家人、回家次數增多、聊天時間變長）	25	3	36
7	家庭旅遊、聚會增加	13	3	48
【家庭面向】 小計		51	9	132
8	願意為公司付出額外的努力	17	8	39
9	改善人際關係（同事、主管、朋友）	26	4	34
10	對公司的向心力提升	20	8	36
11	工作績率提升，失誤率降低	11	8	44
12	會向朋友推薦這家幸福企業，公司有很棒的工作環境與福利	16	11	36
13	成就感提升（增進新客戶或新產品開發）	11	6	46
【工作面向】 小計		100	45	235
14	主動參與社會公益活動（EX: 社區老人關懷、育幼院...）	14	3	46
15	主動參與環境生態保護教育活動（EX: 放生、減塑、造林）	11	3	49
【社會面向】 小計		25	6	95
合計		228	94	632

從 C 公司家庭訪問計畫的問卷內容回饋中，我們可以整理出對個人、家庭、工作和社會層面上的預期與非預期影響改變成果的具體分析：

一、個人的改變

（一）預期成果（積極改變）

- 1、情感釋放與內心療癒：員工透過與家庭的交流，獲得情感支持，有助於情緒的釋放和心理壓力的緩解。
- 2、增強家庭觀念與責任感：參與家庭訪問計畫的員工在家庭角色和責任感上有所增強，有助於促進其家庭關係和社會認同。
- 3、增進孝親意識，提升親子關係：家庭訪問計畫加深了員工對孝道的理解和實踐，改善了親子之間的溝通和互動。

（二）非預期成果（消極改變）

- 1、時間和資源分配壓力：參與計畫可能會對員工的時間管理造成壓力，尤其是在工作和家庭訪問之間的時間調配。

二、家庭的改變

（一）預期成果（積極改變）

- 1、促進家庭和諧與溝通：家庭成員之間的溝通有了明顯改善，增加了理解和包容，促進了家庭和諧。
- 2、強化家庭支持系統：家庭成員之間的支持和協助更加積極，形成了更緊密的家庭網絡。

（二）非預期成果（消極改變）

- 1、可能的隱私侵犯：計畫中的家庭訪問可能會被一些家庭成員視為對個人隱私的侵犯。

三、工作的改變

(一) 預期成果 (積極改變)

- 1、提升員工士氣與忠誠度：員工感受到公司對他們個人生活的關注，增加了對公司的忠誠和歸屬感。
- 2、增強團隊凝聚力：共同的家庭訪問經驗促進了工作團隊之間的聯結。

(二) 非預期成果 (消極改變)

- 1、工作壓力增加：計畫可能增加了員工的工作負擔，尤其是在準備和參與家庭訪問的過程中。

四、社會的改變

(一) 預期成果 (積極改變)

- 1、推動和諧社會建設：透過家庭的和諧與積極的家庭價值觀傳播，促進了社會的和諧。
- 2、樹立企業社會責任：計畫展示了企業對社會責任的承擔，提升了企業形象。

(二) 非預期成果 (消極改變)

- 1、可能的社會隔離：如果家庭訪問被視為企業過度介入個人生活，可能引起社會對企業角色的質疑。

以上分析提供了一個全面的視角，幫助公司理解家庭訪問計畫在多個層面上的影響，並可用於指導未來計畫的改進和調整。

五、小結

根據 4-8 表，我們可以看到各項成果指標在執行家庭訪問計畫前後的變化情況在時間投入後，積極改變以及無改變的數量。從數據中，特別值得注意的是，近乎所有項目中「無改變」的數量顯著多於「積極改變」的數量，這揭示了計畫在某些方面的效果未達預期的可能原因，說明如下。

（一）分析無改變原因

- 1、員工接受度：員工可能對於家庭訪問的接受度不高，特別是當他們覺得這種做法侵犯了個人隱私或者對其家庭生活產生了不必要的干擾。
- 2、員工非自發性參加：有高達 71.6% 員工表示，他們並非出於自願性參加家訪活動。有可能因此造成在是否支持公司舉辦家訪活動的問題上，「非常同意」加上「同意」的比率為 26.8%，而「非常不同意」加上「不同意」的比率卻高達 47.8%，不支持者為支持者的 1.8 倍。
- 3、計畫執行方式：計畫的執行方式可能不夠精細或者缺乏針對性，導致未能有效解決員工的具體需求或問題。

（二）具體項目分析

- 1、個人情感釋放與工作壓力：雖然這些項目顯示了一定的積極改變，但無改變的數量仍然較大，可能是因為家庭訪問對於個人情感的影響具有很大的個體差異性，並非所有人都能從中感受到明顯的積極影響。
- 2、工作相關的項目：例如提高工作效率與減少管理成本等，無改變的數量較大，可能反映出員工對於這些具體職場改進措施的期待未能實現，或者這些變化需要更長時間才能有顯現效果。

以上分析提供了一個全面的視角，幫助公司理解家庭訪問計畫在多個層面上的影響，針對員工的總體滿意度，如果員工感受到家庭訪問計畫帶來的變化有限，可能會影響他們對公司文化和管理的整體滿意度。對公司組織的影響，以長期來看，如果家庭訪問計畫未能產生預期的積極改變，可能會影響公司組織對類似福利計畫的投資意願和員工的留任率，這些分析可以幫助組織更好地理解家庭訪問計畫的影響，並根據實際情況進行必要的調整和優化，以提高計畫的成效和員工的滿意度。



法鼓文理學院



法鼓文理學院

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

壹、研究發現

本研究旨在探討台灣企業員工孝道推動之研究：以 C 公司「關懷家庭訪問計畫」為例，研究發現 C 公司實施的「關懷家庭訪問計畫」，對員工在個人、家庭、工作和社會等四個層面，分別會造成積極及消極影響，說明如下：

一、個人面向

家庭訪問計畫對員工個人產生了顯著的積極影響。多數員工表示，參與計畫後，他們的孝道意識得到提升，與父母的關係更加密切。計畫為員工提供了一個表達感恩和情感的平臺，促進了心理健康和自我價值感的提升。然而，也有部分員工反映了由於本計畫為非自願性參加，只能配合公司政策。也有員工反映了隱私方面的顧慮和情感壓力，特別是在公開場合必須要表達情感時。

二、家庭面向

家庭訪問計畫對家庭關係的改善效果最為顯著。大多數受訪者表示，計畫促進了家庭成員之間的溝通和理解，增強了家庭凝聚力。特別是許多員工開始更頻繁地與父母聯繫，家庭幸福感得到提升。但也有少數家庭成員對公司介入家庭生活表示不適應，認為影響到家庭的隱私性。

三、工作面向

在工作方面，計畫對提升員工忠誠度和團隊凝聚力產生了正向影響。許多員工表示，感受到公司對自己家庭的關懷後，對公司的認同感和歸屬感增強，願意為公司付出額外努力，工作動力提升。同事之間的關係也因共同參與家庭訪問計畫而變

得更加融洽。然而，也有部分員工反映，因為參與此家庭訪問計畫執行團隊，佔用到自己假日時間，同時也增加了工作負擔，可能影響工作效率。

四、社會面向

從社會角度來看，家庭訪問計畫展現了企業的社會責任，提升了公司在社會中的正面形象。計畫推廣的孝道文化對社會價值觀的傳播也起到了積極作用。但同時也引發了員工關於企業介入個人隱私生活的議論。

五、影響力呈現

依照社會價值國際 (Social Value International) 的說明，社會影響力的價值圖 (Value Map) 分為二種⁵：(一) SROI Value Map - SROI 社會投資報酬率價值圖；(二) Value Map Non-SROI - 社會投資價值圖。第一種「SROI 社會投資報酬率價值圖」，適用於對成果進行貨幣化報酬率估算的分析 (即傳統的 SROI 分析)。SROI 社會投資報酬率價值圖包括計算現值、淨現值、SROI 比率和折現率的公式。第二種 Value Map Non-SROI 社會投資價值圖方式，適用於「如果分析不使用貨幣參數對改變成果進行社會投資報酬比率估算 (例如，使用加權或排序表示改變成果對於利益關係人的相對重要性並且主要以利害關係人的觀點進行評量)，則應使用社會投資價值圖 (Value Map Non-SROI) 來評量計畫方案的影響力改變成果。

本研究結果係採用「社會投資價值圖 (Value Map Non-SROI) 方式」呈現利害關係人重要成果的改變，原因是因為於預期成果有八項積極改變，諸如「心情愉悅」、「心靈滿足」等成果，以及非預期的「時間和資源分配壓力」、「可能的隱私侵犯」、「工作壓力」、「可能的社會隔離」等幾項，都不適宜以相對應的財務代理變數，予以貨幣化估算數值，因此就以「社會投資價值圖 (Value Map Non-SROI) 方式」

⁵ 參見影響力國際官網說明 <https://www.socialvalueint.org/sroi-value-map>

質性描述，並用紮根圖來呈現，如圖 5-1 所示。

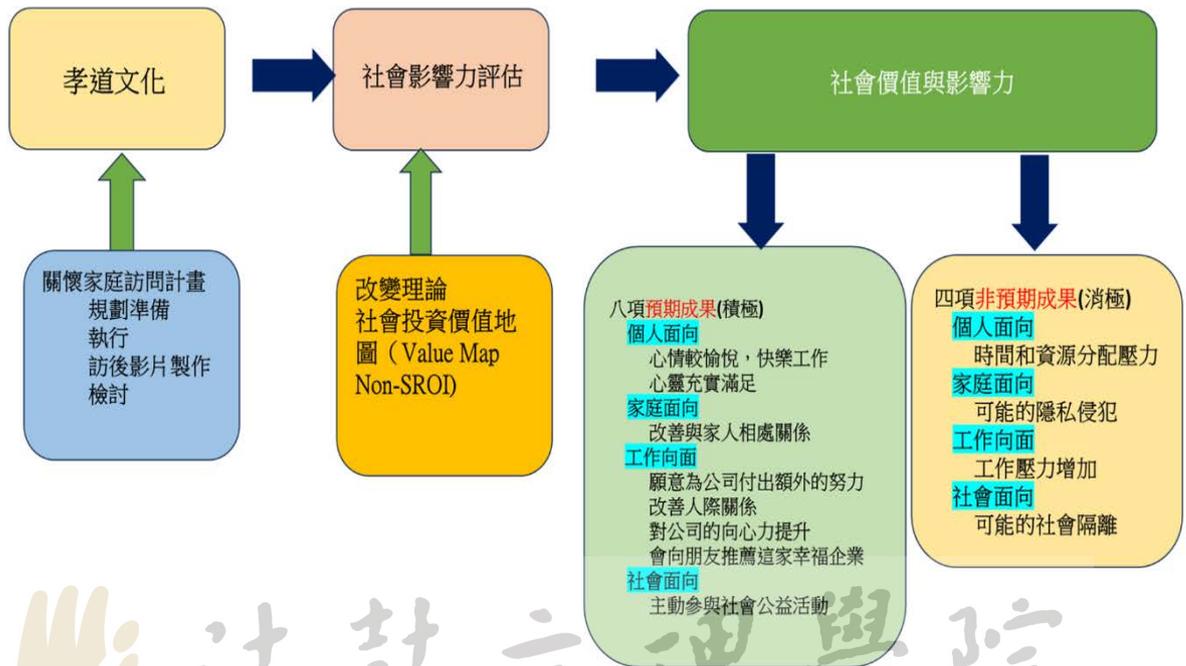


圖 5-1 C 公司關懷家庭訪問計畫的社會價值與影響力研究紮根圖

資料來源：本研究自行繪製

C 公司的「關懷家庭訪問計畫」所帶來的社會影響力，如上述事件鏈 (event chain) 的推演導出成果，可以看到有預期成果與非預期成果等二部份。預期成果包含了個人面向有「心情較愉悅，快樂工作」、「心靈充實滿足」二項；家庭面向有「改善與家人相處關係」一項；工作面向有「願意為公司付出額外的努力」、「改善人際關係」、「對公司的向心力提升」、「會向朋友推薦這家幸福企業」等四項；社會面向有「主動參與社會公益活動」一項，合計八項顯著效果。

但同時我們也發現一些非預期影響 (消極)，例如個人面向有「時間和資源分配壓力」，這是因為參與計畫可能會對員工的時間管理造成壓力，尤其是在工作和家庭訪問之間的時間調配；家庭面向有「可能的隱私侵犯」，因為計畫中的家庭訪

問可能會被一些家庭成員視為對個人隱私的侵犯；工作面向有「**工作壓力增加**」，計畫可能增加了員工的工作負擔，尤其是在準備和參與家庭訪問的過程中；社會面向有「**可能的社會隔離**」，如果家庭訪問被視為企業過度介入個人生活，可能引起社會對企業角色的質疑。以上合計四項消極影響。

以上非預期影響的發現，表示這項家庭訪問計畫需要更靈活的方式來執行，以適應不同文化背景的員工。計畫的執行也面臨著如何平衡公司干預與個人隱私，以及如何減輕員工額外負擔等挑戰。這些研究發現能為企業在實施類似計畫提供寶貴的參考。

貳、管理意涵

基於上述研究結果，本研究為企業管理者提供以下管理意涵。

一、平衡企業關懷與個人隱私

企業在推行類似計畫時，需要謹慎考慮員工之個人及家庭隱私問題。建議能與員工及家人事前溝通清楚，避免造成誤會，讓原本公司高層善意動機，流於擾民之誤解。同時，應該尊重不同員工的文化背景和個人喜好，避免強制性的情感表達或遵守一成不變之傳統儀式。

二、優化計畫執行方式

研究顯示，部分員工對計畫的某些環節（如公開場合的情感表達）感到不適。管理者應考慮改良計畫流程，提供多樣化的參與方式，以適應不同員工的需求。同時，可以考慮將計畫與員工的職業發展和績效評估適度分離，減少員工的心理壓力。

三、加強溝通和反饋機制

建立有效的溝通管道，定期收集員工對計畫的反饋和建議。這不僅有助於及時調整計畫內容，也能增加員工的參與感和認同感。同時，公司在實施家庭訪問前，

應該清晰地傳達計畫的目的和預期效果，以減少誤解和抵觸情緒。

四、培養專業執行團隊

考慮組建專門的執行團隊，而不是依賴現有員工兼職。這可以提高計畫的專業性，同時減輕其他員工的額外負擔。專業團隊可以更好地處理計畫中可能出現的敏感問題，並確保計畫的持續性和一致性。

五、注重計畫的可持續性

確保計畫的長期效果，而不僅僅是短期（半年）的情感激發。可以考慮將孝道文化融入日常的企業文化建設中，如設立常態化的家庭日活動，或將孝道元素納入公司的價值觀教育中，也可設置獎勵措施，如可報銷車資或油錢，鼓勵員工多回家探親等。

六、增加讓員工自願參加的選項

讓員工有選擇權，是出於自願而參加公司舉辦的家庭訪問計畫，以避免員工心裏情緒反彈，消極配合公司政策，如此必然損及公司原來用意，達不到原本預期效果，甚至可能出現消極的非預期成果。

七、平衡工作與生活

確保計畫不會佔用員工的私人時間或增加工作負擔。可以考慮將部分活動安排在工作時間內，或提供額外的休假時間，以補償執行團隊參與計畫所花費的時間。

八、強化計畫的社會影響

除了關注內部效果，也可以考慮將計畫擴展到更廣泛的社會層面。例如，可以與社區發展協會或當地里長合作，將孝道文化推廣到社區中。或者支持相關的社會公益項目，進一步彰顯企業的社會責任。

參、研究貢獻

本研究對企業管理實踐和研究均有重要貢獻，具體表現在以下幾個方面：

一、企業社會責任實踐創新

本研究深入探討了 C 公司「關懷家庭訪問計畫」這一創新的企業社會責任實踐方式。通過將傳統孝道文化與現代企業管理相結合，為企業履行社會責任提供了新的思路和方法。這種創新實踐不僅豐富了企業社會責任的內涵，也為其他企業提供了可借鑒的模式。

二、孝道文化在現代企業中的應用研究

本研究系統性地分析了孝道文化在現代企業環境中的應用效果，填補了這一領域的研究空白。通過實證研究，揭示了傳統文化價值觀與現代企業管理的結合點，為中華文化在當代商業環境中的傳承與創新提供了新的視角。

三、多面向影響評估

本研究從個人、家庭、工作和社會四個面向，全面評估了企業推行孝道文化的影響，提供了一個多角度、系統性的分析框架。這種多面向的研究方法有助於更全面地理解企業文化建設的複雜性和廣泛影響。

四、實務與理論的結合

不僅提供了豐富的實證資料，還結合了相關理論進行深入分析，實現了理論與實踐的有機結合。這種結合為企業管理理論的發展和實際應用提供了重要參考。

五、企業文化建設的新思路

通過深入分析 C 公司的案例，本研究為企業文化建設提供了新的思路。特別是在如何將傳統文化元素融入現代企業管理中，本研究提供了具體可行的建議和策略。

六、方法論改良

本研究採用了改變理論與社會投資報酬價值地圖 (Value Map Non-SROI) 相結合的研究方法，透過對利害關係人的訪談及問卷，蒐集到的資料，再通過成果事件鏈 (event chain) 的多重推導得到最終成果。最後雖然沒有用貨幣化呈現社會價值，但用質性敘述改變成果，也能讓人一目了然本計畫帶來的社會價值。這種方法論的改良可為類似社會影響力的研究提供了有益的參考。

總而言之，本研究不僅在理論上豐富了企業社會責任和企業文化建設的相關研究，也為企業實踐提供了有價值的指導。它展示了傳統文化在現代企業中的創新應用潛力，為企業如何在競爭激烈的市場環境中，實現社會價值和經濟價值的平衡提供了新的思路。



壹、研究建議

基於本研究的發現，對未來的研究提出以下建議。

一、擴大研究範圍

未來研究可以擴大樣本範圍，包括不同規模、不同產業的企業，以探討類似家庭訪問計畫在不同企業環境中的適用性和效果。

二、長期追蹤研究

建議進行長期的追蹤研究，以評估家庭訪問計畫的持續效果。這可以幫助瞭解計畫對員工行為和態度的長期影響，以及對公司整體文化和績效的影響。

三、量化分析

未來研究可以加強量化分析，如設計更詳細的量表來測量計畫對員工的工作滿意度、組織承諾、工作績效等方面的影響。這將有助於更精確地評估計畫效果。

四、探討消極影響

建議未來可再深入研究家訪計畫可能帶來的消極影響，如上述提到的工作壓力增加、隱私顧慮等。這有助於企業在實施類似計畫時更好地預防和應對潛在問題。

五、比較研究

可以比較採用不同方式實施孝道文化的企業，分析不同方法的效果差異，為企業提供更多可選擇的實施策略，也就是說，是否除了家庭訪問之外，還有其他可以表達孝道之方法。

六、擴大對利害關係人之研究

擴大研究對象，包括員工家人、公司客戶、供應商等利害關係人，全面評估家訪計畫的社會影響力。

七、創新實踐方式研究

探索將現代科技（如虛擬現實 AR、VR）融入孝道文化推廣的可能性，意即透過遠距家庭訪問之方式，研究如何使傳統孝道文化在現代科技的企業環境中更好地傳播和實踐。

貳、研究限制

本研究雖然提供了有價值的見解，但仍存在以下限制。

一、樣本侷限

本研究主要集中在 C 公司之台灣公司，沒有包括大陸分公司，因此蒐集樣本

可能限制了結果的普遍適用性。

二、方法學侷限

雖然採用了質性和量化相結合的方法，但深度訪談的樣本量相對較小，可能無法完全代表所有員工的觀點。問卷調查雖然樣本較大，但回收率僅過半，可能存在期望偏差。

三、時間侷限

主要基於橫截面數據，缺乏長期追蹤。這限制了我們對計畫長期效果的瞭解。

四、文化背景侷限

在台灣文化背景下進行，對於在中國大陸多元文化環境下計畫的適用性可能存在侷限。

五、因果關係推論

由於研究設計的限制，難以確定觀察到的變化是否完全由家庭訪問計畫引起，可能存在其他影響因素（歸因因子）。

六、執行團隊視角

雖然本研究包含了執行團隊的觀點，但對他們的深入研究相對有限，可能忽略了一些重要的執行層面的問題。

七、社會影響評估的侷限

本研究由於上述限制，未能更廣泛做社會影響評估，可能低估了計畫的社會價值。儘管存在這些限制，本研究仍為企業實施類似計畫提供了重要的參考價值。本研究能為未來更全面或更深入的研究，奠定了良好的基礎。

參考文獻

壹、中文部分

大正一切經刊行會（1934年）。大乘本生心地觀經 報恩品第二，大正新脩大藏經，3（159）。

大正一切經刊行會（1934年）。父母恩重經，大正新脩大藏經，85（2887）。

大正一切經刊行會（1934年）。佛說父母恩難報經，大正新脩大藏經，16（684），。

大正一切經刊行會（1934年）。佛說孝子經，大正新脩大藏經 16（687），。

大正一切經刊行會（1934年）。佛說盂蘭盆經，大正新脩大藏經，16（685）。

大正一切經刊行會（1934年）。佛說觀無量壽佛經，大正新脩大藏經，12（365）。

孔子（西元前 551-479）。〈學而篇、為政篇、裡仁篇、憲問篇〉，《論語》，台灣：九
韻文化，2013。

孔子及其弟子。《孝經》（電子書），台灣：博客來。

朱玉婷（2009）。《孝經》中的社會性身體隱喻，有鳳初鳴年刊，（5），19-30。

張振東（1990）。中國倫理中的 [孝] 道思想，哲學與文化，17（3），208-214。

郭尚蕾（2006）。論徽州人物木雕《二十四孝》所體現的中國儒家思想，藝術百
家，1，149-151。

陳福濱（1991）。儒家的「孝」道思想，哲學與文化，18（4）。

翟鴻桑（2019）。《問孝道》，遼寧：遼寧人民出版社。

趙毅（2011）。蘊含孝道的企業文化易落地，人力資源，（8），52-54。

貳、英文部分

Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review*, 84 (2), 191.

- Christakis, N.A., & Fowler, J.H. (2009) . *Connected: The Surprising Power of Our Social Net Works and How They Shape Our Lives*. Little, Brown and Co.
- Cialdini, R.B. (2006) . *Influence: The Psychology of Persuasion*. Harper Business.
- Connell, J. P., & Kubisch, A. C. (1998) . Applying a theory of change approach to the evaluation of comprehensive community initiatives: progress, prospects, and problems. *New approaches to evaluating community initiatives*, 2 (15-44) , 1-16.
- Funnell & Rogers (2011) . *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models*. Jossey-Bass.
- Granovetter, M.S. (1973) . "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology*, 78 (6) , 1360-1380.
- Latané, B. (1981) . "The psychology of social impact." *American Psychologist*, 36 (4) , 343-356. (Social Impact Theory)
- Liu, X., & Bai, S. (2022) . Mediating effect of filial piety between the elderly's family resource contribution and their family power: evidence from China. *Frontiers in Psychology*, 13, 829678.
- Pan, Y., Chen, R., & Yang, D. (2022) . The relationship between filial piety and caregiver burden among adult children: A systematic review and meta-analysis. *Geriatric Nursing*, 43, 113-123.
- Vanclay, F., Esteves, A. M., Aucamp, I., & Franks, D. M. (2015) . *Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects*
- Xiao, C., Patrician, P. A., Montgomery, A. P., Wang, Y., Jablonski, R., & Markaki, A. (2024) . Filial piety and older adult caregiving among Chinese and Chinese-American families in the United States: a concept analysis. *BMC nursing*, 23 (1) , 115.

Zhang, L., Han, Y., Ma, Y., Xu, Z., & Fang, Y. (2021). Eastern perspectives on roles, responsibilities and filial piety: A case study. *Nursing ethics*, 28 (3), 327-345.

參、網路部分

C 公司，網址：<https://www.ccpcontactprobes.com/tw>（最後瀏覽日期：2024 年 3 月 14 日）。

YouTube，「公司治理文化與企業轉型」論壇，與談人 C 公司董事長，載於：<https://www.youtube.com/watch?v=NIpgqxYFeno&t=22s>（最後瀏覽日期：2024 年 3 月 14 日）。

YouTube，C 公司 三大特色(繁英)，載於：https://www.youtube.com/watch?v=p_Q1-BZzc3A&t=73s（最後瀏覽日期：2024 年 3 月 14 日）。

Cmoney 投資網誌，〈【研究報告】C 公司 Pogo Pin 製造商，卡進電動機車供應鏈，明年有高成長！〉，載於：<https://www.cmoney.tw/>（最後瀏覽日期：2024 年 3 月 14 日）。

附錄

附錄一 「關懷家庭訪問計畫」執行團隊成員訪談大綱

基本資料

姓名：

性別：男 / 女

年齡：

婚姻：已婚 / 未婚 / 離婚

家庭成員人數（含直系親屬父母、子女等）：

宗教信仰：

教育程度：

1. 請問您是否曾經成為「關懷家庭訪問計畫」的受訪家庭？
2. 請問您為何參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案？您的動機跟背景是什麼？
3. 請問您什麼時候開始參與過「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案？您參與哪些部份的作業流程？是否可簡單描述參與過程與感想？
4. 請問您參與之「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案計劃期間，您每週平均投入多少時間執行專案作業？每個「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案計劃，公司編列多少財務預算與人力、物力資源？
5. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，您覺得自己身心各方面有沒有改變？簡單描述一下這個改變是什麼？過程中發生什麼事情嗎？【（如您的思想、行為、身體狀況、情緒、一般生活態度、人際關係、工作、感情、家庭等等）或您周圍的人和事（如作為您的家人、朋友、同事、主管和社區）？
示例：身體及心理上是否更健康、主管交辦任務是否達成率提升，工作失誤率是否降低，是否更有成就感，新客戶或新產品的開發，與同事及主管的關係是否改善，是否改善了和家人的關係，或其他。】
6. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，您與家裡長輩的互動頻率

- 與時間是否增加？【1.活動後，有沒有經常聯繫家人、關心家人？2.每次聊天會聊多久時間？3.您都多久回家？每月、半年、1年】
7. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，是否會想要增加對家裡長輩的經濟支持？為何會如此決策？【您會不會給家人孝親費？>回答不會，就不用問了。>回答會，就繼續問是多久拿錢回家？】
 8. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，對於公司提倡孝道思想的企業文化您有何看法與感受？【認同企業的價值觀、認為自己是企業的一員而感到自豪、對於企業的領導者有信任感】
 9. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，對於自身在公司的工作職務所承擔的責任之觀點是否有所改變？【願意為企業付出額外的努力、打算長期在企業工作、會向其他人推薦這家公司作為一個很棒的工作場所】
 10. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，對於自身與公司同事之間的關係是否有所改變？【覺得我的同事與主管是支持我的並關心我的身心健康與我的家人、為我們公司所推動的「關懷家庭訪問計畫」感到自豪】
 11. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，對於自身在公司的工作績效是否有何改變？
 12. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，您認為公司推動的「關懷家庭訪問計畫」對於公司的經營績效是否有所貢獻？若有所貢獻，您認為貢獻佔比有多大？
 13. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動執行專案後，您認為公司推動的「關懷家庭訪問計畫」對於公司在善盡企業社會責任上，是否作出具體的成效？若與同業比較，您認為成效如何？
 14. 請問您是否有意願成為「關懷家庭訪問計畫」的受訪家庭？【若是願意就不要問了、若是不願意，為什麼？】【1題答案為否定者】

附錄二「關懷家庭訪問計畫」受訪員工訪談大綱

基本資料

姓名：

性別：男 / 女

年齡：

婚姻：已婚 / 未婚 / 離婚

家庭成員人數（含直系親屬父母、子女等）：

宗教信仰：

教育程度：

1. 請問您為何參與「關懷家庭訪問計畫」？您的動機跟背景是什麼？
2. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，您覺得自己身心各方面有沒有改變？簡單描述一下這個改變是什麼？過程中發生什麼事情嗎？【(如您的思想、行為、身體狀況、情緒、一般生活態度、人際關係、工作、感情、家庭等等)或您周圍的人和事(如作為您的家人、朋友、同事、主管和社區)？示例：身體及心理上是否更健康、主管交辦任務是否達成率提升，工作失誤率是否降低，是否更有成就感，新客戶或新產品的開發，與同事及主管的關係是否改善，是否改善了和家人的關係，或其他。】
3. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，您與家裡長輩的互動頻率與時間是否增加？【1.活動後，有沒有經常聯繫家人、關心家人？2.每次聊天會聊多久時間？3.您都多久回家？每月、半年、1年】
4. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，是否會想要增加對家裡長輩的經濟支持？為何會如此決策？【您會不會給家人孝親費？>回答不會，就不用問了。>回答會，就繼續問是多久拿錢回家？】

5. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，對於公司提倡孝道思想的企業文化您有何看法與感受？【認同企業的價值觀、認為自己是企業的一員而感到自豪、對於企業的領導者有信任感】
6. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，對於自身在公司的工作職務所承擔的責任之觀點是否有所改變？【願意為企業付出額外的努力、打算長期在企業工作、會向其他人推薦這家公司作為一個很棒的工作場所】
7. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，對於自身與公司同事之間的關係是否有所改變？【覺得我的同事與主管是支持我的並關心我的身心健康與我的家人、為我們公司所推動的「關懷家庭訪問計畫」感到自豪】
8. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，對於自身在公司的工作績效是否有何改變？
9. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，您認為公司推動的「關懷家庭訪問計畫」對於公司的經營績效是否有所貢獻？若有所貢獻，您認為貢獻佔比有多大？
10. 自從您參與「關懷家庭訪問計畫」活動後，您認為公司推動的「關懷家庭訪問計畫」對於公司在善盡企業社會責任上，是否作出具體的成效？若與同業比較，您認為成效如何？

附錄三「C公司關懷家庭訪問計畫」空白問卷

附錄三「C公司關懷家庭訪問計畫」空白問卷

敬啟者 您好，

法鼓文理學院張御瑩碩士生在陳定銘校長指導下，正進行台灣企業員工孝道推動之研究:以C公司

「關懷家庭訪問計畫」為例。本研究目的，探討企業領導人推動孝道家訪產生的社會價值與影響力。本研究論述家訪對於員工、家庭、企業與社會產生的改變與成果。您是此研究當中相當重要的利害關係人，故期能借重您的家訪經驗，協助本研究歸納家訪對於員工與企業之效益與社會影響力。

本問卷為匿名制，相關資料將妥善保存，並只使用在本研究，且於論文完成後三年刪除銷毀。若在填答問卷的過程中有任何疑慮，歡迎您email來信提出。謹此，向您致上最誠摯的敬意和謝忱！

指導教授：法鼓文理學院_陳定銘校長/教授

碩士研究生(聯絡人)：張御瑩 敬啟

Email：m107411@dila.edu.tw

第一部份：基本資料

1 性別

男

女

2 年齡

21-30

31-40

41-50

51-60

61歲以上

3 婚姻

複選

已婚

未婚

離婚

0%

2人

3人(含)以上

5人(含)以上

7人(含)以上

5 宗教信仰

佛教

民間信仰(道教)

天主教

基督教

回教

無宗教信仰

其他

6 教育程度

高中職(含)以下

專科

大學

研究所及以上



7 公司任職部門

請填入文字

0%

8 職稱

高階主管(處長、協理、副總、總經理以上~)

中階主管(經理、副理、課/科長以上~)

現場帶班主管(組長、領班....)

專員、組員

作業員，或其他...

第二部份：關於您在公司參與【家庭訪問計畫】之活動相關資訊調查。

9 請問您參與【家庭訪問計畫】是否為執行團隊或受訪員工嗎？

複選

執行團隊

受訪員工

二者皆是

尚未接受家訪

10 在公司參與【家庭訪問計畫】是否為自發性？

是

不是

11 您是否支持公司所舉辦之【家庭訪問計畫】活動？

非常不同意

不同意

普通

同意

非常同意

12 您對於公司所舉辦之【家庭訪問計畫】活動，提倡『孝道思想』的企業

0%

認同公司企業『孝道』的價值觀

身為公司企業的一員感到自豪

對於公司企業的領導者有信任感

其他

13 呈上題，如果選擇d.【其他】，能否補充描述一下？

請填入文字

14 您以前是否在其他公司/職場，參與過類似的項目或活動？

有

沒有

15 呈上題，如果【有】，能否描述一下參與【家庭訪問計畫】之間的區別或相似之處？

請填入文字

16 是什麼動機促使您在公司參與【家庭訪問計畫】的活動？

複選

配合公司行政政策

為了年度績效考核

以感恩的心接受公司一切貼心安排

增進家人對公司認識與工作職場文化的安心與支持

0%

其他

17 呈上題，選擇e.其他，請補充簡答!

請填入文字

18 請問您參加公司【家庭訪問計畫】活動，對您本人、家庭與工作增加困擾或負擔？

複選

非常困擾

困擾

普通

不困擾

完全不困擾

DIHA 法鼓文理學院

19 呈上題，請說明造成困擾或負擔之原因

請填入文字

20 請問您參加公司【家庭訪問計畫】活動後，對您工作上有哪些幫助？

複選

讓個人工作職涯發展，身心更自

增進家人對公司工作環境、文

0%

讓自己保持不斷的學習和成長，增進晉升機會，薪資報酬提升

向心力提升，讓企業人事組織安定與提升公司團隊共榮價值

其他....

21 呈上題，選擇e.其他，請補充簡答!

請填入文字

第三部份：有關您參與公司【家庭訪問計畫】之後，您自己所發生的改變與影響。

22 自從您開始參與公司【家庭訪問計畫】之後，請您勾選以下有關於您自己的改變或感受相符之選項：

	是/改善	否/變差	無改變
減輕工作上壓力與焦慮	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
心情較愉悅，快樂工作	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
作息正常，身體健康改善	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
心靈充實滿足	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
改善家庭經濟，孝親費增加	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
改善與家人相處關係(常問候長輩家人、回家次數增多、聊天時間變長)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

0%

- | | | | |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 願意為公司付出額外的努力 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 改善人際關係(同事、主管、朋友) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 對公司的向心力提升 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 工作績率提升，失誤率降低 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 會向朋友推薦這家幸福企業，公司有很棒的工作環境與福利 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 成就感提升(增進新客戶或新產品開發) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 主動參與社會公益活動(EX: 社區老人關懷、育幼院...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 主動參與環境生態保護教育活動(EX: 淨灘、減塑、造林) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23 請您依照心目中的重要程度，對這些改變進行排序

需排序 15 個選項

請依據排序順序點擊選項

重新選擇 



減輕工作上壓力與焦慮

心情較愉悅，快樂工作

作息正常，身體健康改善

心靈充實滿足

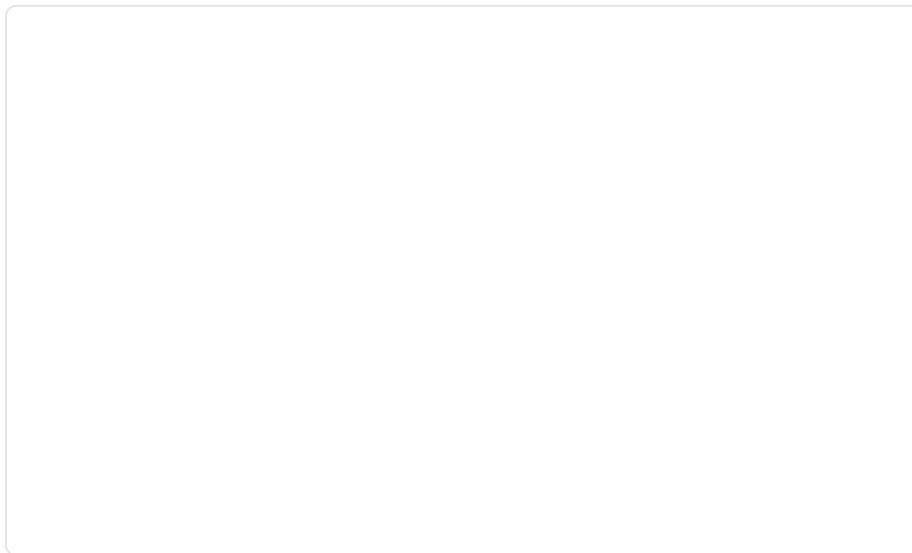
改善家庭經濟，孝親費增加

改善與家人相處關係(常問候長輩家人、回家次數增多、聊天時間變長)

家庭旅遊、聚會增加

0%

按住選項可拖曳調整排序順序



24 呈23題，請問參與公司【家庭訪問計畫】之後，您個人對於上述15項整體改變的程度



法鼓文理學院

分

10

0%