

工作与家庭的要求和资源、工作-家庭冲突及其后果

——台湾与大陆的比较*

高旭繁¹, 陆洛², 陆昌勤³

(1. 台湾玄奘大学应用心理学系, 台湾新竹 300;

2. 国立台湾大学工商管理学系, 台湾台北 106; 3. 北京大学心理学系, 北京 100871)

摘要:本研究旨在探讨工作与家庭中的要求和资源、工作-家庭冲突(WFC),及其在工作/非工作相关后果变项上的关系,并以中国台湾和大陆员工为对象进行比较。

结果发现:不管是中国台湾还是大陆员工,工作与家庭的要求皆可有效预测WFC。再者,家务帮忙对WFC的预测效果不佳,但主管的家庭支持却为降低台湾员工WFC之有效因子。最后,WFC可有效预测台湾员工之家庭满意,主管家庭支持则可有效预测两地员工的工作满意。两地比较方面,工作限制与主管支持对台湾员工的WFC都较大陆员工有更强的影响,亦即“地区”(台湾或大陆)对工作要求及资源与WFC之间的关系都存在干扰作用。

关键词:工作-家庭冲突(WFC);工作限制;家庭责任;主管家庭支持;家务帮忙;工作满意;家庭满意

一、绪论及文献回顾

近年来,西方学者对工作、家庭议题之于工作者、家庭成员、及组织的冲击十分关注,也累积了大量的研究成果,如研究发现:人们花费越多的时间在工作上就会感受越多任务对家庭的冲突^[1]。工作-家庭接口上的问题也会严重影响组织功能与员工的家庭功能^[2-3]。不过现有的研究大部份仍在欧美等西方国家完成,晚近的跨文化比较证实了东、西文化成员对工作-家庭压力之感受确有不同^[4];即使是同属中华传统文化的海峡两岸,也因其各自的历史发展轨迹,而在政治、经济、与社会文化上呈现迥异的样貌^[5],在经济快速转型与社会变迁的台湾与大陆,深入了解并比较工作-家庭相关议题的现状实有必要。这样次文化层次的分析一则可丰富理论的发展,再则也可投资两地的外商或投资大陆的台商提供管理实务的参考。

(一) 工作-家庭冲突之意涵及其前因后果

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, 和 Rosenthal (1964)^[6]视工作与家庭冲突为“角色间的冲突”(interrole conflict),乃源自个人面对工作与家庭两种角色互不兼容时,所产生的角色压力。工作与家庭的相互渗透具有双向性,即工作影响家庭之“工作-家庭冲突”(work-to-family conflict, WFC),及家庭影响工作之“家庭-工作冲突”(family-to-work conflict, FWC)。但研究已发现:个人更常感受到WFC,而非FWC^[7]。且

* 本研究之实证资料来自国际合作研究CISMS2,其中台湾调查由台湾国科会资助(项目编号:NSC96-2752-H-002-019-PAE)。

【作者简介】

高旭繁,台湾大学心理学研究所博士,台湾玄奘大学应用心理系助理教授;研究方向:工作压力、健康心理学、职家冲突、个人传统性与现代性以及文化。

陆洛,英国牛津大学实验心理学博士,国立台湾大学工商管理系/商学研究所教授;研究方向:压力、主观幸福感、文化、自我和职场健康。

陆昌勤,北京大学心理系副教授;研究方向:工作压力、工作-家庭冲突、自我效能感。

无论男女, WFC 皆是 FWC 的三倍^[8]。因此, 本研究将只关注台湾与大陆两地员工在 WFC 的前因与后果变项上的差异。

过去的研究已发现: 工作负荷愈大, WFC 愈高^[1]; 工作压力也与 WFC 有正相关^[9]。本研究则关注另一较容易被忽略的工作要求: “工作限制”。Spector 和 Jex 将其定义为“任何使员工无法发挥所长, 或提高绩效之工作事件和情境”^[10]。工作限制会阻碍绩效、使员工产生挫折感^[11]、工作不满足与离职意愿^[12-13]。不难想象当员工长期无法顺利完成工作或必须投注更多心力来弥补缺乏工作资源所带来的负面效应时, 工作限制就可能是导致 WFC 的一种工作因素了。

家庭压力与 WFC 有关^[14-15], 且其影响并不亚于工作因素^[9], 只是过去研究多采人口学变项, 如未成年子女数、配偶就业状况等为家庭要求的指标, 本研究则引进“家庭责任”的概念, 即直接测量员工所知觉的家庭责任。

至此, 我们假设: 工作限制与家庭责任与 WFC 有正相关(假设 1)。

学者 Hobfoll 指出: 潜在资源的可利用性和效用对压力适应十分重要, 故我们可预期工作和家庭任一场域中的资源投注都可能会降低员工之冲突感^[16]。主管认同并接受部属作为家庭成员的角色, 提供关心、谅解、并协助其平衡职家要求, 会让员工感受到价值的肯定和心理上的支持, 不仅能降低工作家庭冲突感, 亦能提升工作绩效^[17-18]。主管支持对台湾员工的效果甚至不亚于组织提供的具体家庭福利政策之功效^[19]。因此本研究将探讨“主管家庭支持”对降低两岸员工 WFC 的效果。

反观家庭场域, 研究者已发现家庭成员的支持与协助可以缓和个人的角色压力, 提升其心理福祉。例如, 配偶帮忙照顾幼儿, 提供家用贴补都能减少职业妇女的烦恼, 并提升她们的幸福感^[20-21]。

故我们假设: 主管家庭支持和家人的家务帮忙与 WFC 有负相关(假设 2)。

工作-家庭冲突的后果会表现在工作相关(如工作满意)与非工作相关(如家庭满意)的结果上^[22]。台湾的研究已发现 WFC 与工作满意低落有关^[15]; 香港的研究则显示 WFC 与家庭满意呈负相关^[23]。故本研究将工作满意与家庭满意视为 WFC 之后果变项。

我们假设: WFC 与工作满意、家庭满意都有负相关(假设 3)。

(二) 海峡两岸的工作-家庭冲突脉络

台湾和大陆虽同属华人文化传统, 却在政治、经济和社会文化上存在明显的差异。学者 LU, et al 系统地比较过台湾与大陆社会的不同样貌, 指出: 台湾早期(上世纪 50 年代)为政治生存而寻求西方国家, 特别是美国的帮助并与之结盟, 导入西方文化早且西化较深, 也奠定之后工业化与民主化的基础^[5]。时至今日, 台湾企业以追求利润为终极目标, 在经济上不断力求进步, 社会富裕, 政治思想开放, 活泼多元, 民间个人主义价值高涨, 特别在年轻都会人口中已有超越传统思想价值的趋势^[24-26]。

反观大陆, 实行类自由市场经济较晚, 私有企业的发展、外资的导入和国际贸易的热络确为社会多元发展提供了契机^[27], 惟大陆社会的巨变虽已开始, 民间的西化程度仍不若台湾来得深。

综上所述, 台湾民众受西方影响较大陆深, 更接受西方价值和生活方式。对个人主义者而言, 工作表现界定了个人成就, 但多花在工作上就可能怠忽照顾家庭的责任, 于是当工作与家庭竞争个人有限的资源时, 冲突感便会升高^[28-29]。反之, 集体主义价值重视家庭幸福更胜于个人成就^[30], 工作的意义在于促进家庭福祉而非提升自我。易言之, 集体主义者并不会将家庭与工作视为各自独立的场域, 即便面临家庭与工作双重要求, 他们也较能免于冲突感^[15, 31]。台湾和大陆虽都为集体主义价值主导的社会, 但因西风东渐的程度与政治经济发展进程有别, 一项比较两岸员工工作压力的研究就发现: “平衡工作-家庭”的压力只对台湾员工的身、心健康有影响, 对大陆员工则无影响^[5]。显见, 工作-家庭议题对西化较深的台湾员工应较大陆员工来得重要, 故我们假设: 地区(台湾和大陆)会干扰工作/家庭要求、资源与 WFC 间的关系, 即工作/家庭要求及资源对台湾员工 WFC 的影响比对大陆员工来得大(假设 4)。

二、研究方法

(一) 研究对象

本研究以全职工作者为对象,采问卷调查收集数据,共得台湾样本 264 人(回收率=80.7%),来自全岛北、中、南各地;大陆样本 251 人(回收率=82.3%),来自北京、深圳、和广州。

台湾样本有 39%男性,平均年龄 33.23 岁(SD=8.61),平均年资 7.32 年(SD=7.23),管理阶层不到半数(42.0%),50.0%已婚,其中 82.9%的伴侣有工作。大陆样本有 57%男性,平均年龄 33.4 岁(SD=6.92),平均年资 5.61 年(SD=6.4),几乎皆为管理阶层(91.8%),75.6%已婚,其中 79.1%的伴侣有工作。

(二) 研究工具

“工作限制”量表由 Spector 和 Jex 发展,共 11 题,以“你会觉得由于下列状况而无法有效地工作吗?”为主问句,问项如“设备或原料不佳”、“其它人的干扰”等,受访者以五点尺度(1=从不或每月少于一次,5=每天有几次)评分,分数愈高代表工作限制愈大,其内部一致性信度 α 系数在台湾样本和大陆样本皆为.91^[10]。

“家庭责任”量表由 Allen 发展,共 3 题,测量受访者对家庭生活负担的整体感受。以“你是否觉得...?”为主问句,问项如“你的家庭对你有太多要求”等,受访者以五点尺度(1=从不,5=很常)评分,分数愈高表示家庭责任愈大,其内部一致性信度 α 系数在台湾样本为.84,在大陆样本为.74^[32]。

“主管家庭支持”量表由 Clark 发展,共 3 题,测量主管对员工在面临家庭要求时的心理支持程度,问项如“我的主管会听我谈家庭的问题”等,受访者以五点尺度(1=非常不同意,5=非常同意)评分,分数愈高代表主管提供的家庭支持愈高,其内部一致性信度 α 系数在台湾样本为.86,在大陆样本为.78^[33]。

“家务帮忙”量表由 Georgas, Christakopoulou, Poortinga, Angleitner, Goodwin 和 Charalambous 发展,以“你家谁做家务,包括清洁、煮饭、洗衣”为主问句,答项为“配偶/伴侣”、“父母”、“手足”、“祖父母/叔伯/阿姨/表、堂兄弟姐妹”、“朋友或邻居”、“支薪的帮佣”,受访者以五点尺度(1=从未,5=每天)填答此六者帮忙家务的频率,加总后分数愈高表示受访者得到愈多的家务帮忙^[34]。

WFC 量表由 Carlson, Kacmar 和 Williams 发展,共 9 题。问项如“工作使我无法如愿参与家庭活动”,“因为工作的压力太大,有时候回到家连我喜欢做的事都提不起劲”等,受访者以五点尺度(1=非常不同意,5=非常同意)评分,分数愈高代表 WFC 愈高,此量表内部一致性信度 α 系数在台湾样本为.86,在大陆样本为.66^[35]。

“工作满意”量表由 Cammann, Fichman, Jenkins 和 Klesh 发展,共 3 题,问项有“整体而言,我喜欢在这里工作”、“整体而言,我满意我的工作”和“整体而言,我不喜欢我的工作”(反向题)^[36]。“家庭满意”量表由 Edwards 和 Rothbard 发展,共 3 题。问项有“我的家庭生活很快乐”、“整体而言,我的家庭生活很幸福”和“整体而言,我满意我的家庭生活”。受访者以六点尺度(1=非常不同意,6=非常同意)对此两量表评分,分数愈高表示工作满意与家庭满意愈高,内部一致性信度在台湾样本各为.86 和.97,在大陆样本各为.78 和.92^[37]。

本研究也收集人口学变项的资料,包含性别、年龄、工作年资、职阶、和婚姻状态。

三、结果

各主要研究变项间的皮尔森积差相关矩阵如表 1 所示,右上角为大陆样本,左下角为台湾样本的结果。首先,在两地样本中工作限制与家庭责任皆和 WFC 有正相关,主管家庭支持则与 WFC 有负相关。再者,WFC 与家庭满意为负相关,在台湾样本中 WFC 亦与工作满意为负相关。人口学背景中的年龄、年资、婚姻与 WFC、工作及家庭满意较有相关,唯年龄与年资的相关太高,故后续回归分析将只纳入“年资”,以

避免共线性。

我们以阶层式回归分析在两地分别检验研究假设。在预测 WFC 时，第一层先投入与 WFC 有显著相关的人口学变项加以控制，第二层再投入工作限制、家庭责任、主管家庭支持和家务帮忙。在预测工作满意和家庭满意时，第一层同样先投入与工作满意或家庭满意有显著相关的人口学变项，第二层再投入工作限制、家庭责任、主管家庭支持和家务帮忙，第三层则投入 WFC。为求最佳预测模式，我们逐一剔除不显著的变项，只保留显著的预测因子，如表 2 所示。

首先，工作限制和家庭责任在两地样本中皆为 WFC 之预测因子，故假设 1 获得完全支持。再者，主管家庭支持为台湾员工 WFC 之预测因子，但家务帮忙对两地员工的 WFC 均无预测效果，故假设 2 仅获部分支持。最后，WFC 无法预测两地员工的工作满意，仅能预测台湾员工的家庭满意，故假设 3 亦仅获部分支持。

为了解台湾与大陆员工在主要研究变项上“量”的差异，我们进行了 T 检定，结果示于表 1 最下方的三列。从表 1 中可知大陆员工较台湾员工感受更多的主管家庭支持；反之，台湾员工的家庭满意则较大陆员工来得高。

表 1 研究变项之相关矩阵，信度，平均值，标准差，及台湾与大陆之 T 检定结果

研究变项	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 性别	1.00	.03	.02	-.00	-.08	-.09	-.00	.01	-.11	-.12	-.04	.05
2. 年龄	-.42 ***	1.00	-.36 ***	.64 ***	.14 *	-.20 **	.02	.03	-.01	-.05	.11	.03
3. 婚姻	.35 ***	-.64 ***	1.00	-.18 **	-.09	.02	-.10	.05	-.21 **	.08	-.07	-.19 **
4. 年资	-.31 ***	.74 ***	-.41 ***	1.00	.10	-.21 **	.04	.02	.00	-.08	.04	.03
5. 职阶	.23 ***	-.37 ***	.28 ***	-.34 ***	1.00	-.09	.02	-.07	-.01	-.05	.23 ***	.03
6. 工作限制	.05	-.28 ***	.21 ***	-.18 **	-.00	1.00	-.19 **	.33 ***	.20 **	.24 ***	-.11	-.07
7. 主管家庭支持	-.05	.14 *	-.17 **	.04	-.14 *	-.25 ***	1.00	-.04	-.12	-.16 *	.20 **	.05
8. 家庭责任	.04	-.02	-.09	.00	-.09	.07	.02	1.00	.10	.29 ***	-.10	-.24 ***
9. 家务帮忙	-.08	-.17 *	.03	-.03	.00	.18 *	-.01	.16 *	1.00	.04	.03	.07
10. 工作-家庭冲突(WFC)	.02	-.15 *	.10	-.18 **	-.04	.35 ***	-.30 ***	.23 ***	-.01	1.00	-.08	-.18 **
11. 工作满意	-.14 *	.37 ***	-.32 ***	.19 **	-.16 **	-.35 ***	.29 ***	-.08	-.16 *	-.24 ***	1.00	.18 **
12. 家庭满意	-.06	.22 ***	-.14 *	.16 *	.00	-.13 *	.05	-.36 ***	-.04	-.28 ***	.29 ***	1.00
Cronbach's α (台湾)						.91	.86	.84	/	.86	.86	.97
Cronbach's α (大陆)						.91	.78	.74	/	.66	.78	.92
题项平均数/标准差 (台湾)		33.23/8.61		7.32/7.23		1.96/1.05	2.93/1.08	2.36/0.85	2.07/1.33	2.90/1.09	4.18/1.18	4.81/1.09
题项平均数/标准差 (大陆)		33.41/6.92		5.61/6.4		1.93/0.96	3.29/0.84	2.28/0.85	2.13/1.19	2.95/0.91	4.14/1.06	4.45/1.11
t (df)						0.51 (470)	-4.85 (473) ***	1.23 (510)	-0.95 (342)	-0.90 (428)	0.45 (501)	3.93 (507) ***

注：(1) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; (2) 相关矩阵右上方三角区块为大陆样本数据；左下方为台湾样本数据；(3) 性别：男=1，女=2；婚姻：已婚=1，未婚=2；职阶：主管=1，非主管=2。

表 2 预测工作-家庭冲突 (WFC)、工作满意、与家庭满意之回归分析

依变项	台湾 预测变项	β		R2	△R2	F(df)	大陆 预测变项	β		R2	△R2	F(df)	
工作-家庭 冲突(WFC)	+年资	-.12	*				+工作限制	.16	*			12.61*** (2, 215)	
	+工作限制	.26	***				家庭责任	.23	***	.11	.11		***
	家庭责任	.22	***										
	主管家庭支持	-.23	***	.24	.20	***							17.78*** (4, 235)
工作满意	+婚姻	-.23	***				+职阶	.23	***			11.57*** (2, 239)	
	+工作限制	-.23	***				+主管家庭支持	.19	**	.09	.04		**
	主管家庭支持	.19	**	.22	.12	***							22.08*** (3, 242)
家庭满意	+家庭责任	-.31	***				+婚姻	-.17	**			11.49*** (2, 241)	
	+WFC	-.20	***	.17	.04	***	+家庭责任	-.23	***	.09	.05		***

注：(1) * p < .05, ** p < .01, *** p < .001 ; (2) +为阶层回归分析之各层次 ; (3) β 与 F 值皆来自最终回归模式。

接着，我们以 Baron 和 Kenny (1986) 建议之“调节式回归”(moderated regression) 来检验假设 4 中“地区”的干扰作用^[38]。我们设 X1 为“工作限制”、“家庭责任”、“主管家庭支持”和“家务帮忙”，Y 为 WFC，调节变项“地区”为 X2。分析时，第一层先置入 X1 (如：工作限制)，第二层置入 X2，第三层置入 X1 与 X2 标准化之后所取之乘积 (X1×X2) (如：工作限制与地区之交互作用项)。依 Baron 和 Kenny (1986) 的判准，若第三层交互作用之未标准化回归系数 (B) 达到统计显著水平，则可认为“地区”调节了 X1 与 Y 之间的关系。分析结果见表 3。

表 3 地区对工作/家庭要求、资源与 WFC 关系之调节作用

依变项	预测变项	B(未标准化)		R2	△R2	F(df)	
工作-家庭冲突 (WFC)	+ 工作限制	.21	***	.10	.10	***	
	+ 地区	.74		.10	.00		
	+ 地区 × 工作限制	-.59	*	.11	.01	*	18.56*** (3, 455)
	+ 家庭责任	.65	***	.06	.06	***	
	+ 地区	.56		.06	.00		
	+ 地区 × 家庭责任	-.13		.06	.00		11.19*** (3, 495)
	+ 主管家庭支持	-.52	***	.06	.06	***	
	+ 地区	.98		.06	.00	*	
	+ 地区 × 主管家庭支持	.47	*	.07	.01		12.77*** (3, 488)
	+ 家庭帮忙	.01		.00	.00		
	+ 地区	.48		.00	.00		
	+ 地区 × 家务帮忙	.11		.00	.00		.25 (3, 346)

注：(1) * p < .05, *** p < .001 ; (2) +为阶层回归分析之各层次 ; (3) 未标准化 B 值与 F 值皆来自最终回归模式 ; (4) 地区：台湾=1, 大陆=2。

结果显示，“地区”与“工作限制”之交互作用达显著，如图 1 所示：工作限制对 WFC 的负面影响在台湾较大陆更为强烈。此外，“地区”与“主管家庭支持”之交互作用亦达显著，如图 2 所示：主管家庭

支持对 WFC 的缓解作用在台湾较大陆更为强烈。因此，不管是工作要求亦或工作资源，“地区”都表现出干扰效果，且都是放大了工作限制与主管家庭支持对台湾员工的影响，假设 4 获得部分支持。

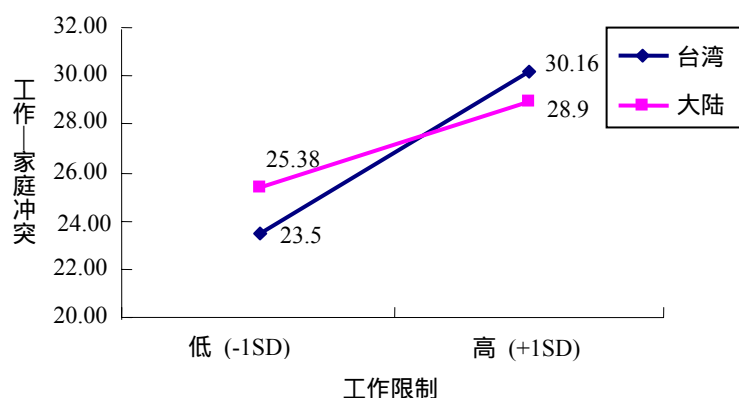


图 1 地区对工作限制与 WFC 间关系的干扰效果

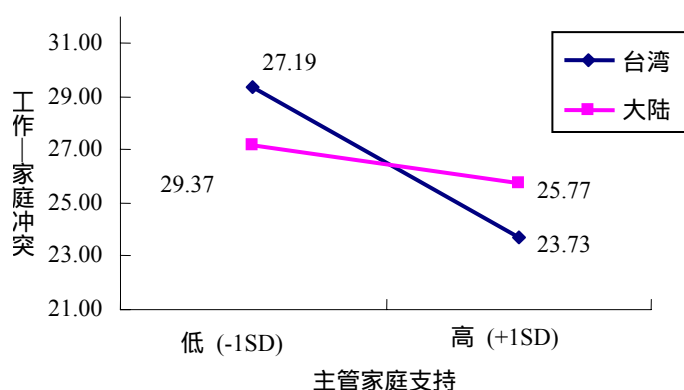


图 2 地区对主管家庭支持与 WFC 间关系的干扰效果

四、讨论与结论

本研究扩展了工作/家庭研究中惯用的职业压力模式，纳入了工作/家庭资源的概念，更比较了海峡两岸的差异，发现两地员工在工作/家庭相关议题上的反应确实异同互见。

首先，我们发现：不论在台湾还是大陆，工作和家庭的要求（工作限制与家庭责任）皆会升高员工的工作-家庭冲突。此可呼应最近一项对全台湾民众进行的随机抽样调查之发现：工作要求（工作负荷）会激化工作-家庭冲突^[39]。本研究所讨论的工作限制在以往的工作-家庭冲突文献中较被忽略，我们藉此来丰富“工作要求”概念的内涵，以凸显在缺乏足够工作资源的情况下，员工完成工作任务的压力更巨，更可能引发工作对家庭的负面冲击。更甚之，工作限制也会直接打击台湾员工的工作士气，表现为工作满意的低落。

另一方面，我们发现：主管家庭支持可降低台湾员工的工作-家庭冲突，但对大陆员工则无影响。这可能是因为在台湾较大陆保留了更多的华人父权文化^[5]，台湾企业无论规模大小或产业类属，独裁式与家长式的领导风格与组织文化依旧盛行^[40-41]，主管和部属有着很大的权力距离^[42]。在这样的组织中，居上位者的支持容易被视为友善的姿态，传达着团体归属感与人道关怀，员工受此恩惠之情的感动，主管支持便可能成为帮助员工平衡工作-家庭生活的利器，甚至能提升员工的工作满意。不过，家庭资源的效果却不如预

期,可能是家务帮忙并无法解决员工在工作场域中必须面对的压力与问题,便无从阻隔工作对家庭的渗透。相反的,早先的研究已发现有人分担家事可以有效阻隔家庭对工作的负面渗透,即降低家庭-工作冲突感(陆洛等人,2005),后续研究应更精细地检视工作与家庭资源对WFC的不同效果。

本研究还发现:工作-家庭冲突可有效预测台湾员工之家庭满意,这表示WFC除影响工作外,确实会扩及家庭场域的生活质量。台湾历经长期的经济发展,民众转而对生活质量日渐重视。随着女性参与劳动力市场比例逐年增高,夫妻双方都相当在意彼此对家庭的投入,遂当工作妨碍家庭生活时,便打压了对家庭生活的满意度。反观经济正在崛起的大陆,积极投入工作可能给家庭带来较为丰厚的物质回报,达成财富的快速累积,家庭成员可能也较容忍工作对家庭的侵犯,故WFC尚未直接引发大陆员工对家庭生活的不满意。

次文化(地区)的干扰作用则是本研究发现的另一重要的两岸差异,对台湾员工而言,工作限制与主管家庭支持对WFC的影响都大于大陆员工。过去学者也曾发现“互依我”对WFC具干扰效果,即工作要求对WFC的效应在“互依我”强的员工身上较不明显(陆洛等人,2005)。现代华人的互依我源自中华文化的集体主义传统^[26],西化程度较深的台湾员工应有较低的互依我,故工作要求(工作限制)对WFC所造成的冲击就较大了。不过,过去研究并未讨论文化在工作资源与WFC关系中的干扰作用,本研究发现主管家庭支持对台湾员工的帮助更甚于大陆员工正弥补了此项缺憾。

本研究的结果对管理实务也深具意义,例如给予员工足够资源(减少工作限制)不仅可帮助其有效完成工作任务,也是舒解工作-家庭冲突的减压剂。对台湾员工而言,主管提供心理支持与关心的力量不可轻忽,训练主管成为第一线的谘商辅导者便可减轻员工的工作-家庭冲突。主管支持更能直接提升两地员工的工作满意度。华人组织应认真看待华人社会的文化特性,如善用主管的支持角色,以帮助员工平衡工作与家庭的要求。

参考文献:

- [1] Bruck, C. S., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- [2] Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124, 125-182.
- [3] LU L. & Cooper, C. L. (1995). The impact of job relocation: Future research. In: C. L. Cooper & D. M. Rousseau. (Eds.). *Trends in organizational behaviour*. Chichester: John Wiley & Sons, 51-63.
- [4] YANG N., CHEN C. C., Choi, J. & ZHOU Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 41, 113-123.
- [5] LU L., Cooper, C. L., KAO S. F. & ZHOU Y. (2003). Work stress, control beliefs and well-being in greater China: An exploration of sub-cultural differences between the PRC and Taiwan. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 479-510.
- [6] Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- [7] Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In: J. C. Quick & L. E. Tetrick. (Eds.) *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: APA, 143-162.
- [8] Gutek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- [9] Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- [10] Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative Workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- [11] Peters, L. H. & O'Connor, E. J. (1980). Situational constraints and work outcomes: The influences of a frequently overlooked construct. *Academy of Management: The Academy of Management Review*, 5, 391.
- [12] Carsten, J. M. & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
- [13] Villanova, P. & Roman, M. A. (1993). A meta-analytic review of situational constraints and work-related outcomes:

Alternative approaches to conceptualization. *Vocational Behavior*, 56, 249-276.

[14] Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-75.

[15] 陆洛, 黄茂丁, 高旭繁. 工作与家庭的双向冲突: 前因、后果及调节变项之探讨[J]. *应用心理研究*, 2005 (27): 133-166.

[16] Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

[17] Hughes, D. & Galinsky, E. (1988). Balancing work and family life: Research and corporate applications. In: Gottfried A. E., Gottfried A. W.. (Eds.), *Maternal employment and children's development: Longitudinal research*. New York: Plenum, 233-268.

[18] Kamerman, S. B. & Kahn, A. J. (1987). *The responsive workplace: Employers and a changing labor force*. Columbia: Columbia University Press.

[19] TU H. Y., CHEN C. K., LU L. & CHANG P. C. (2007). Work resources, work/family conflict, and their consequences for well-being: The Taiwanese case. *The Seventh Conference of Asian Association of Social Psychology (AASP)*. Sabah, Malaysia.

[20] Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68, 43-48.

[21] Noor, N. M. (1999). The relationship between number of children, marital quality and women's psychological distress. *Psychologist*, 42, 28-39.

[22] Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

[23] Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999). Role stressors, intercool conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.

[24] LU L. & KAO S. F. (2002). Traditional and modern characteristics across the generations: Similarities and discrepancies. *Journal of Social Psychology*, 142, 45-59.

[25] LU L. & Gilmour, R. (2004). Culture, self and ways to achieve SWB: A cross-cultural analysis. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 5, 51-79.

[26] LU L. & YANG K. S. (2006). The emergence and composition of the traditional-modern bicultural self of people in contemporary Taiwanese societies. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 167-175.

[27] Nehru, V., Kraay, A. & YU X. (1997). *China 2020: Development challenges in the new century*. Washington, D.C.: World Bank.

[28] Brett, J. M. & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.

[29] Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

[30] Triandis, H. C. (1995). *Individualism & Collectivism*. Boulder: Westview.

[31] Ishii-Kuntz, M. (1994). Work and family life: Findings from international research and suggestions for future study. *Journal of Family Issues*, 15, 490-506.

[32] Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.

[33] Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.

[34] Georgas, J., Christakopoulou, S., Poortinga, Y. H., Angleitner, A., Goodwin R. & Charalambous, N. (1997). The relationship of family bonds to family structure and function across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28, 303-320.

[35] Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

[36] Cammann, C., Fichman, M. Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan organizational assessment questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.

[37] Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85-129.

[38] Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

[39] LU L., KAO S. F., CHANG T. T., WU H. P. & Cooper, C. L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15, 1-21.

[40] LU L, Tseng, H. J. & Cooper, C. L. (1999). Managerial stress, job satisfaction and health in Taiwan. *Stress Medicine*, 15, 53-64.

[41] Redding, S. G. & Casey, T. W. (1976). Managerial beliefs among Asian managers. In: R. L. Taylor, M. J. O'Connell, R.A.

Zawacki, & D. D. Warwick. (Eds.), *Proceedings of the Academy of Management 36th Annual Meeting*. Kansas City, KS: Academy of Management, 351-356.

[42] Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Demands and resources in work/family domains, work/family conflict and their consequences: A regional comparison between Taiwanese and mainland Chinese

KAO Shu-fang, LU Luo, LU Chang-qin

Abstract: The aim of this research was to explore relations between work/family demands and resources, work-to-family conflict (WFC), and work-and non-work related outcomes in a regional comparative context involving Taiwanese and the mainland Chinese employees. For Both Taiwanese and the mainland Chinese employees, work constraints and family responsibility were mostly positively related to WFC, whereas supervisory support was negatively related to WFC in the Taiwanese sample. Supervisory support could increase job satisfaction in both regions. Furthermore, WFC was negatively related to family satisfaction in the Taiwanese sample. More importantly, we found that “region” moderated the relationship between work demands/support and WFC: Both work constrains and supervisory support had stronger effects on WFC for Taiwanese than mainland Chinese. The former was a detrimental effect whereas the latter was a neutralizing effect.

Key words: work-to-family conflict (WFC); work constraints; family responsibility; supervisory support; family help; work satisfaction; family satisfaction

(责任编辑：Joy Cheng)

(上接第 38 页)

Thinking profoundly about the inflation problem of China

LI Xiu-ping

Abstract: In recent years, inflation has become a serious problem in the economic development of China. The government's ability of macro economic regulation and control is being challenged. In response, PBC has constituted many constrictive money policies. But those policies can not solve the inflation problem. So, we must find out the essential cause and suit the remedy to the case. No other than this way, the national economic of China can develop healthily.

Key words: inflation; consume; investment

(责任编辑：Rose)