

工作與家庭的雙向衝突： 前因、後果及調節變項之探討⁽¹⁾

陸洛
中央大學
人力資源管理研究所

黃茂丁
輔仁大學
心理學系

高旭繁
台灣大學
心理學系

本研究探討引發工作—家庭的雙向衝突之前因（工作要求、家庭要求）、後果（工作滿意、家庭滿意、幸福感），以及其中可能存在的性別差異。更重要的，本研究亦探討個體之獨立我與互依我是否會成為「工作要求」、「家庭要求」與「工作—家庭衝突」、「家庭—工作衝突」感受間的調節因子。本研究的樣本為有全職工作者，以結構式問卷施測收集資料，共回收 220 份有效問卷。研究的主要發現如下：（1）女性的家庭要求顯著多於男性，但男女在工作要求上並無顯著差異。（2）擁有較年幼子女者，知覺到較多的「工作—家庭衝突」與「家庭—工作衝突」。（3）工作時數與工作負荷都與「工作—家庭衝突」有關。（4）認為工作比家庭重要的受訪者，其「工作—家庭衝突」較高。（5）「工作—家庭衝突」能預測工作滿意度，「家庭—工作衝突」能預測家庭滿意度，而工作滿意與家庭滿意則能預測幸福感。（6）「獨立我」可以緩衝「工作要求」中的「工作負荷」對「工作—家庭衝突」的影響；同時，「互依我」可以緩衝「工作要求」中的「工作比家庭重要」對「工作—家庭衝突」的影響；但「獨立我」卻是「家庭要求」中的「有年幼子女」對「家庭—工作衝突」的脆弱因子。

關鍵詞：工作—家庭壓力，工作—家庭衝突，家庭—工作衝突，獨立我，互依我，工作要求，家庭要求，工作滿意，家庭滿意，幸福感。

世紀末的文明社會中，工作壓力對個人及組織，乃至整個社會已成為一個嚴重且不容忽視的問題，工作壓力的代價隨著經濟發展也日益昂貴，在經濟快速發展，社會急遽變化的華人社會中，工作壓力的問題尤為突顯。尤其

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

是近年來台灣社會面臨經濟轉型的重大挑戰，在產業結構調整及全球經濟衰退的雙重影響下，失業率逐年攀升，職場壓力持續瀰漫。在失業潮的衝擊下，心理學對工作壓力的研究更應投入較多的關注，心理學專業對工作壓力的抒解及管理也應有更多更高品質的貢獻。

但在工作壓力的研究中，「工作外因素」（如，家庭因素）的影響卻是較少被關注的，隨著女性大量投入就業市場，雙薪家庭從業人員日漸增多，對現今的成年人來說，生活中最重要的兩個面向不外乎是工作與家庭，工作中發生的事件無可避免地會影響到家庭生活，反之亦然。要同時兼顧工作與家庭的雙重角色將為個人帶來較大的壓力（許碧芬、周清霽、吳偉立，2001），女性更是首當其衝地面臨「蠟燭兩頭燒」的窘境（張介真，1987；唐文慧，1988；林德明、劉兆明，1997）。有鑑於此，近十年來，西方學者開始對工作—家庭議題之於工作者、家人、及組織的衝擊日感關注（Bruck, Allan & Spector, 2002；Barnett, 1988；Lu & Cooper, 1995），但相關的研究在國內仍付之闕如。因此，本研究聚焦在工作—家庭的介面上，關注個人的「工作要求」與「家庭要求」對其「工作—家庭衝突」及「家庭—工作衝突」知覺之影響。「工作要求」及「家庭要求」分別代表個人在工作者角色及家庭角色中的承諾與責任，而此兩角色則是成人生命中最重要且影響個人福祉最巨的兩個面向（Lu & Lin, 1998）。本研究也將探討「工作—家庭衝突」（work-family conflict, WFC）及「家庭—工作衝突」（family-work conflict, FWC）在「壓力後果」上的表現，如對個人之工作滿意、家庭滿意及幸福感的影響。

此外，以工作—家庭議題而言，絕大部分的研究都在歐美國家（如美國、加拿大、英國）完成，台灣的研究尚在起步階段，亟需有系統地檢視西方的理論與成果的普遍性或特殊性。再者，現有的研究很少關注文化價值的可能影響，因此，本研究也試圖探討「自我觀」的調節機制。

綜上所述，本研究旨在探討員工之 WFC 與 FWC 的感受，並探討「工作要求」、「家庭要求」對 WFC 與 FWC 的影響，及其與「壓力後果」（工作滿意、家庭滿意、幸福感）間的關係。更重要的，本研究亦探討個體之「獨立我」與「互依我」的差異是否會成為「工作要求」、「家庭要求」與 WFC 及 FWC 感受間的調節因子（moderator variable）。

工作－家庭介面的衝突

近十年來，西方學者對工作－家庭議題之於工作者、家人、及組織的衝擊日感關注，其中部分的原因是拜新興科技之賜，雇主現已能隨時隨地聯絡員工。對於注重個人隱私及生活品質的西方員工而言，這種 7-11 式的掌控無疑涉入了個人工作之外的場域，特別是影響了個人對家庭生活的關注及投入。研究已發現：個人投入工作的時間越多，工作與家庭間的衝突就越大（Bruck, Allan & Spector, 2002），而工作－家庭介面上的問題也會嚴重影響組織功能與員工的家庭功能（Barnett, 1988；Lu & Cooper, 1995）。

西方對工作－家庭議題的研究多由心理學家主導，從工作壓力的角度切入，聚焦在工作－家庭間的失衡，及其作為一個壓力來源對個人工作及家庭福祉的影響。這般研究已明確指出：工作－家庭壓力與員工的壓力反應間確有關聯。如 Allen 等人（2000）對文獻所做的次級分析（meta-analysis）發現：WFC 與個人的工作態度（如工作滿意）、心理健康（如憂鬱）、及身體健康（如生理症狀）皆有關。另外，工作對家庭生活的干擾也與憂鬱及身體症狀有關（Major, Klein & Ehrhart, 2002）

回顧西方的研究文獻可清楚地發現 WFC 是最常被討論的工作－家庭介面問題，它其實為角色間衝突的一種形式，即工作與家庭對個人的要求產生了競爭與不相容（Greenhaus & Beutell, 1985），或曰工作的要求與壓力滲透到了家庭生活的場域。其實，反向的滲透也是可能的，即 FWC，研究也發現家庭壓力與家庭痛苦跟女性工作者的憂鬱有關（Vinokur, Pierce & Buck, 1999）。家庭要求顯然會與工作要求間造成資源競爭和排擠。在西方社會中，家庭要求主要是照顧年幼子女，如 Grandey 和 Cropanzano（1999）就發現：家中有年幼子女與家庭痛苦，家庭角色壓力，及家庭－工作衝突等多項工作－家庭壓力的相關變項有關。更有研究者發現家庭要求與血壓等生理表徵也有關（Brisson et al., 1999；Lundberg & Frankenhaeuser, 1999）。

整體而言，西方的研究已累積了相當多的資料，皆指出工作與家庭相衝突（WFC 或 FWC）之壓力確實是整體工作壓力知覺的一個重要面向，也與個人所承受的各项壓力後果（如工作滿意、身心健康）有關，而影響工作－家

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

庭壓力知覺及其壓力後果的最主要因素則是工作要求與家庭要求。

反觀國內的相關研究，早期有關工作－家庭議題的討論多以職業女性為對象，探討其就業型態及多重角色的調適。如馮燕（1992）調查了台灣地區 1316 位婦女對其各種角色壓力的知覺，發現：「家務太多」、「職業與家庭兼顧負擔過重」及「照顧年老父母」為台灣女性最普遍的生活困境。可以推論，台灣女性確實強烈感受到工作－家庭的壓力及衝突。另一份對全台代表性樣本所做的調查則發現：多半台灣女性雖認同多重角色，但在事業與家庭之間仍以家庭為優先，且認為一種配合家庭發展階段的、間斷性的就業型態是最為理想的（呂玉瑕，1980）。不過高教育的女性雖同樣強調家庭角色，卻對事業角色之認同更強，且較為堅持兩種角色之兼顧（呂玉瑕，1982）。其他學者的研究也發現：愈注重家庭與傳統價值的職業婦女，其所感受到的角色衝突愈大（陳滿樺，1983；陳俐伶，1988）。這些針對國內女性，特別是職業女性的研究，都意涵著家庭要求是引發工作－家庭壓力感受的重要因素。

近年來國內由企管學者主導，再度關心工作－家庭的議題，並企圖超越之前「職業婦女研究」的框架，引進了較多組織運作與職場情境的思考角度。這些晚近的研究雖仍多為研究計劃成果報告或研討會論文的形式，但已呈現相當多元的樣貌及取向，也提供了有趣的啟示。

首先，就研究者關注的族群而言，工作女性，尤其是女性專業人員與主管依然是研究的主體（吳美連，1994；崔來意、溫金豐，2001），但也有學者將焦點擴大到夫妻關係，納入了男性的觀點，探討雙薪夫妻所面臨的工作－家庭議題及其因應（許碧芬、周清霏、吳偉立，2001；許碧芬、蕭文玲，1999；呂純純、吳美連、賈文靜，1997）。隨著台灣半導體業的蓬勃發展，高科技產業也成為「高壓力行業」的代名詞，亦有學者關注其從業人員在工作－家庭介面上的感受與調適（吳美連、莊文生，2002；崔來意、溫金豐，2001；許碧芬、蕭文玲，1999；許碧芬、周清霏、吳偉立，2001）。另一個開始受到關注的族群則是台商外派大陸的幹部及回任人員（黃英忠，1998；趙必孝，2001），這一研究主題當然是對台商大舉西進的現實狀況之回應，意在幫助組織因應實際面臨的挑戰，但也在學理層次上呼應與延續了歐美學界在 80 年代末興起的對組織外派員工（job relocation）之調適與支持的關注（Lu &

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

Cooper, 1995)。

其次，上述研究與早期的本土資料相比，不僅在研究族群上更為多元，在對工作－家庭議題的探討上也更為系統、更具深度。在相關的「影響因素」方面，學者的發現可歸為 3 類：

1. 人口學/個人家庭背景

如陳以亨（2001）的調查就發現，個人的教育程度、婚姻狀況、父母是否健在、是否與父母同住、工作年資、是否任主管職，都會影響 WFC 的感受。吳美連（1994）的研究則發現專業女性的職業明顯地影響其工作－家庭壓力的感受，即女醫師比女教授感受的衝突高。在台商外派幹部的研究中，趙必孝（2001）則發現，配偶及子女同赴大陸者工作與家庭間的衝突感受較低，但若配偶也有工作，則外派幹部的工作家庭衝突感受會升高。

2. 家庭互動

若配偶及子女一同赴任可解釋為家庭支持，則上述研究（趙必孝，2001）已意指其具減緩工作－家庭衝突的作用。另對專業女性的研究則指出，家庭衝突對工作衝突也有顯著的影響（吳美連，1994）。

3. 組織運作

外派人員的研究一致發現：提供「組織支援系統」，或提供企業的支持環境，對台商幹部的感受確有減緩作用。一項兩岸三地雙薪家庭的比較研究也指出：營造一個「支持家庭的工作環境」確能降低員工在工作與家庭間的衝突感受，並進而提升其工作與家庭生活品質（呂純純、吳美蓮、賈文靜，1997）。在華人企業中，直屬主管對員工感受的影響甚巨，台灣組織尤甚（陸洛等，2001），對高科技從業人員的研究也確實發現：上司所給予的工作支持或家庭支持愈多，員工所感受到的工作與家庭間的衝突愈低（許碧芬、蕭文玲，1999）。但是專業及主管女性在職場上面臨的工作衝突則會顯著地增強其工作與家庭間衝突的感受（吳美連，1994）。

最後，晚近的研究也再次確認了工作與家庭間的衝突對員工福祉具有負面的衝擊。在「工作後果」方面，崔來意和溫金豐（2001）的研究指出：工作與家庭間的衝突會透過工作倦怠的中介作用而影響高科技女性專業人員的離職意願。陸洛和高淑芳（1999）對台灣企業主管的研究更指出：女主管與

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

男主管相較，在工作－家庭介面上的壓力感受明顯較高，顯示工作－家庭壓力對女性的職業壓力感受至關重要。在「個人後果」方面，陸洛等人（2001）的研究發現：工作－家庭壓力是台灣員工心理健康及身體健康的重要預測因子。在「家庭後果」方面，呂純純、吳美蓮、及賈文靜（1997）的研究則發現：工作與家庭間衝突的降低會提升員工的家庭生活品質。

綜上所述，工作－家庭的議題在國內正日益受到重視，也已有研究發現其與人口學/家庭背景、家庭互動、及組織運作皆有關聯，員工在工作－家庭介面上的感受及適應狀況也會反映在其工作、個人、及家庭後果上。由此可見，國內實徵研究的結果與國外的文獻大致是吻合的，且同樣以工作－家庭壓力（WFC 與 FWC）為主要議題，這也呼應了我們認為工作壓力的研究應將「工作外因素」，尤其是個人方面的家庭因素一併納入考量的觀點（陸洛，1997；陸洛、高淑芳，1999）。不過，西方研究多以心理學的工作壓力模式為據，而國內研究則以企管學者主導，最終關注的是組織運作的績效更甚於員工的福祉。

工作－家庭衝突的內涵

工作－家庭衝突是許多人都會經歷到的一種壓力感受（Carlson, Kacmar & Williams, 2000）。根據 Kahn 等人（1964）的定義，它是一種角色間的衝突（interrole conflict），乃由於面對工作與家庭兩種角色在某些方面彼此互不相容時，所產生的角色壓力。換句話說，在工作與家庭兩個生活面向中，與其中一個面向相關聯的要求（demand）不相容於另外一個面向的要求時，工作－家庭壓力就會發生。Greenhaus 和 Beutell（1985）整理了過去學者的研究與相關文獻，認為 WFC 有三種主要的形式：

1.以時間為基礎的衝突（time-based conflict）：這是一種時間分配不均所造成的衝突。一個人如果扮演多重角色，將沒有足夠的時間可以平均分配給每一個角色，導致角色間彼此競爭個人有限的時間。

2.以緊張為基礎的衝突（strain-based conflict）：這是一種由角色所產生的緊張狀態，可能會影響到另一個角色的扮演及需求的滿足。換句話說，在

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

一個角色中所體驗到的緊張狀態會干擾到另一個角色。

3.以行為為基礎的衝突 (behavior-based conflict)：一個角色所要求的特定行為不相容或無法滿足於另一個角色的行為期望。

不過既有文獻對「以行為為基礎的衝突」的概念說明並不清楚，目前也沒有足夠的實徵研究支持其普遍性。我們認為應該用「以擔憂為基礎 (worry-based) 的衝突」做為 WFC 的第三個內涵。這樣的想法源自對社會現象的觀察，對現代人來說，工作與家庭在生活中變得同樣重要。在工作面向上最大的變化就是失業率高漲，讓員工終生就業的保障不再。連國營企業員工都被迫全家大小地走上街頭，可見工作不安全感所帶來的擔憂是很有可能滲透到家庭生活，造成衝突。在家庭面向上，家庭消費愈來愈高、指數逐年上升，可是相對來說收入卻縮水，要維持一個家庭起碼的生活水準已相當辛苦。家庭生活中其它諸多不穩定因素也會反向滲透到工作裡面，影響到工作的表現。據此，研究者試著以擔憂做為 WFC 的第三個內涵，驗證其存在於工作與家庭生活中的可能性。在此應說明的是：因工作不安全感而引發的擔憂，以及因家庭生活不穩定而引發的擔憂，嚴格來講仍是個人在扮演工作角色與家庭角色時的內在心理感受與體驗中重要的成分，雖不若時間投入與精力的耗損來得具體，但仍可視為是一種不同角色間互不相容或互相競爭所造成的衝突感。當然，「以擔憂為基礎的衝突」、「以時間為基礎的衝突」、及「以緊張為基礎的衝突」三者間是否真的互有關聯又彼此獨立可分，也可以視為一個研究問題，以實徵資料來檢視。

上述三種形式說明了 WFC 的內涵，除此之外，還要考量到方向性的問題，也就是工作會影響到家庭，反過來家庭也會影響到工作。早期的研究者只關注工作干擾到家庭時所發生的衝突。不過，近年來研究者已經開始認知到 WFC 的雙向特性，意指工作會干擾到家庭 (work interference with family)，家庭也會干擾到工作 (family interference with work) (Duxbury, Higgins & Mills, 1992; Frone, Russell & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991)。據此，WFC 與 FWC 是兩個具有區別性但仍相關的角色間衝突形式。前者指的是一種因為工作要求、工作時間太多與工作壓力太大而影響到家庭責任的表現所產生的一種角色間衝突形式；後者指的是一種因為家庭要求、奉獻於

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

家庭的時間太多與家庭壓力太大而影響到工作責任的表現所產生的一種角色間衝突形式 (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996)。因此，要完整瞭解工作與家庭介面的互動，必須同時考量到工作—家庭壓力的兩個方向 (Frone, Russell & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985)，本研究即採用這樣的觀點。

工作—家庭衝突的前因與後果

1. 工作—家庭壓力的前因變項

造成 WFC 與 FWC 的原因最主要是來自於工作與家庭兩個生活面向裡所產生的要求彼此不相容，以下即分別就工作與家庭兩方面的要求來探討可能的壓力與衝突來源：

(1) 工作要求 (work demand)

回顧過去的研究發現：每週工作時數的多寡與 WFC 有正相關 (Burke, Weir & Duwors, 1980; Keith & Schafer, 1980; Pleck, Staines & Lang, 1980); WFC 亦與加班的次數、頻率及不正常的輪班工作、工作時程無彈性有關 (Pleck, Staines & Lang, 1980)。因此，工作量愈多、工作負荷愈大時，WFC 似乎會提高。此外，Hall 和 Richter (1988) 認為，個人愈投入工作角色時，愈會將工作上的問題帶回家，WFC 也會愈大。換句話說，當工作對個人來說愈重要時，工作投入的程度就愈大，對之所付出的大量時間與精力將使個人必須犧牲家庭生活，這種情形無可避免地會引發個人扮演工作角色與家庭角色的衝突。其它與工作相關的衝突來源包括有：工作角色的模糊及衝突與 WFC 有正相關 (Jones & Butler, 1980; Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983); 領導者的支持不多以及與之互動的情形不良亦會產生 WFC (Jones & Butler, 1980)。上述都是與 WFC 有關的可能衝突來源，而本研究將以「工作時數」、「工作負荷」以及「工作對個人的優先性」(work priority) 三個工作相關衝突來源做為關注的焦點，瞭解其對 WFC 所可能造成的影響。

(2) 家庭要求 (family demand)

研究顯示，個人所扮演的家庭角色如需花費大量的時間與精力，常會產

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

生 FWC。如 Herman 和 Gyllstrom (1977) 發現已婚者比起未婚者經歷到更多的 FWC；已經為人父母者也比未為人父母者經歷到較多的 FWC。一些研究也發現，育有年齡較小幼兒的父母比起小孩子已經長大的父母來說，會經驗到較多的衝突 (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck, Staines & Lang, 1980)。從性別角色來看，隨著時代的改變，女性投入工作場域的比例大幅提升，要女性同時兼顧工作角色與家庭角色的確容易產生衝突。Keith 和 Schafer (1980) 認為婦女 FWC 的程度與丈夫每週投入工作的時數有直接的關係。這也反應了一個事實，當丈夫致力於個人生涯事業的發展，而無法有多餘的時間可以貢獻於家庭活動 (養育兒女、照顧長輩、家事責任) 時，女人勢必要犧牲個人的工作與生涯發展以挪出更多的時間來照顧家庭。此外，研究也發現當妻子是主管或專業人員時，丈夫所經驗到的 FWC 較大 (Greenhaus & Kopelman, 1981)，這或許說明了擔任主管或專業職的婦女，工作時間較長，因而迫使丈夫必須花費較多的時間與精力於家庭活動中，相對地也讓先生在照顧家庭與工作責任上產生衝突。此外，Kopelman, Greenhaus 和 Connolly 等人 (1983) 認為家庭內的衝突將升高 FWC 的程度；反之，擁有配偶的支持或許可以讓彼此免於 FWC (Holahan & Gilbert, 1979)。Beutell 和 Greenhaus (1983) 也發現丈夫支持性的態度與行為可以緩和妻子投入家庭外角色的衝突，這其中當然包括妻子的工作角色。上述都是與 FWC 有關的可能衝突來源，而本研究將以「養育子女」、「孝養長輩」、「家事分擔」以及「配偶全職工作」四個家庭相關衝突來源做為關注的焦點，瞭解其對 FWC 所可能造成的影響。

綜合以上的分析，本研究將分別從工作與家庭兩方面的衝突來源來瞭解其對 WFC 與 FWC 的影響。在工作要求方面，工作時數、工作負荷量、工作對個人的重要性是三個主要的變項；在家庭要求方面，養育子女、孝養長輩、家事分擔、配偶工作是四個主要的變項。其中，孝養長輩在中國文化重視孝道的脈絡之下，更是華人特有的要求。使得本研究除了含納西方文獻中所提及的重要變項外，也能突顯華人文化要求的獨特之處。

2.工作—家庭壓力的後果變項

工作與家庭的衝突勢必造成某些不良的後果。Allen 等人 (2000) 應用整

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

合分析回顧了 1977 年到 1998 年間與 WFC 有關的量化研究，歸納出三類後果變項：工作相關結果 (work-related outcome)、非工作相關結果 (nonwork-related outcome)、及壓力相關結果 (stress-related outcome)，現僅就與本研究有關的前兩項結果略述如下：

(1) 工作相關結果：最常被討論的是工作滿意，大多數的研究都發現當 WFC 增加時，工作滿意度會降低。且在美國之外的其它地區，如：香港的已婚護理人員、經理人、社工人員 (Chiu, 1998)，加拿大女性專業人員與女性主管 (Beatty, 1996) 中也發現同樣的顯著關係。其它工作相關結果變項的研究結果則並不很一致。

(2) 非工作相關結果：生活滿意度在非工作領域是最常被驗證的結果變項。一般說來，WFC 與生活滿意度之間有顯著的相關，WFC 較高，生活滿意度較低 (Adams, King & King, 1996; Aryee et al., 1999; Chiu, 1998; Judge, Boudreau & Bretz, 1994; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996)。此外，在家庭滿意度方面，研究結果大都顯示其與 WFC 呈負相關 (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Aryee et al., 1999)。

上述關於 WFC 後果變項的討論，並未顧及另一個方向 FWC 的後果變項。不過，在本研究中我們將同時考量兩個方向的後果變項，故將焦點放在工作領域中的工作滿意與非工作領域中的家庭滿意，假設其為 WFC 與 FWC 發生後，最直接反映的後果變項。再者，工作滿意與家庭滿意又會影響到一個人整體的主觀幸福感 (subjective well-being, SWB)。

獨立我與互依我對工作：家庭衝突之影響

從上述對 WFC 與 FWC 的討論中，我們可以瞭解到某些前因變項會對兩者造成影響；同樣的，WFC 與 FWC 也會對某些後果變項產生影響。不過，或許會有一些對研究中的自變項與依變項之間關係產生「調節作用」(moderating effect)的第三變項存在。所謂的「調節作用」，是指某一量性(如內控性人格的程度)或質性(如性別)的變項，影響了自變項與依變項間關聯的方向和/或強度(陸洛，1997)。

Markus 和 Kitayama 於 1991 年提出了「獨立我」(independent self) 與「互依我」(interdependent self) 的概念，激起極大的迴響，近年來也漸在心理學各個研究中廣為應用。所謂「獨立我」，強調個人的分離性與獨立性，相信每個人內在特徵的組合都是完整且獨特的，故而強調表達個人獨特的需求、權力和能力，發展個人獨特的潛能並追求自我實現(陸洛，2003)。西方文化中的「個人主義」價值所建構的正是這套自我觀。相反的，「互依我」強調個人與他人的關連性與互依性，個人是由其社會關係來界定，故強調個人的角色、地位、承諾、義務及責任；個人也需適應、歸屬、創造並完成其社會義務，進而成為各種社會單位的一部份(陸洛，2003)。華人文化中的「集體主義」價值所建構的正是這套自我觀。

更重要的是，Markus 和 Kitayama (1991) 假設「獨立我」與「互依我」是兩套可以並存於同一文化、同一個體自我系統，只是兩者通常有強弱的差異，受重視的程度也不同。陸洛(2003)也指出，生活在台灣這個變遷社會中的華人，確實同樣擁有了兩套並存的自我系統，且以不同的程度影響著每一個人的心理歷程。那麼，對同時擁有這兩套自我系統的台灣人而言，「獨立我」和「互依我」就可能是重要的個別差異變項，進而會對個人在工作—家庭介面的行為造成影響。

在本研究中，我們假設自我建構是一個調節變項，會影響「工作要求」、「家庭要求」與 WFC、FWC 之間的方向與強度。研究者的推論如下：首先，「獨立我」強調個人是一個獨立的個體，個人與社會是分離對立的，個人的自我界定在於個人本身的特質、能力、潛能與個人的成就。因此，「獨立我」很強的個人，會將工作成就界定為個人成就，是個人生命價值之所在。對「獨立我」高的人來說，「工作要求」愈高，或許帶來的是更多產生工作成就的機會，是更多的挑戰而非負荷，所以「工作要求」愈高反而會降低 WFC。因此，「獨立我」在「工作要求」與 WFC 之間的調節角色是一種具正面意義的「緩衝作用」(buffering effect)。另一方面，對「獨立我」高的人來說，「家庭要求」愈高，或許代表著必須釋放產生工作成就的資源而去滿足「家庭要求」。換句話說，「家庭要求」的出現讓個人必須犧牲所重視的工作成就，所以「家庭要求」愈高反而會升高 FWC。因此，「獨立我」在「家庭要求」與 FWC 之間的

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

調節角色是一種具負面意義的「脆弱作用」(vulnerability effect)。

其次，「互依我」系統中的自我是在人際關係中被界定的，重視情境、角色、責任、與義務，同時個人的各個生活面向是環環相扣的。對「互依我」高的人來說，工作成就是一種社會性成就。換句話說，工作是服務家庭的工具，工作是為了讓家庭過更好、更幸福的生活，所以「工作要求」愈高，代表著有更多的機會可以保護家庭、服務家庭。因此，「互依我」在「工作要求」與 WFC 之間的調節角色是一種具正面意義的「緩衝作用」。另一方面，對「互依我」高的人來說，「家庭要求」本身即是個人所應負擔的角色責任，所以為家庭付出並不會產生任何的衝突。因此，「互依我」在「家庭要求」與 FWC 之間的調節角色也是一種具正面意義的「緩衝作用」。

綜上所述，本研究以「獨立我」與「互依我」兩套不同的自我建構當成調節變項，在「工作要求」、「家庭要求」與 WFC、FWC 之間總共形成了四個主要假設，並將於後續的統計分析中加以檢驗。另外，在概念上必須澄清的一點是，雖然「互依我」的人在本研究的假設中都是呈現「緩衝作用」，但並非表示「互依我」高的人沒有衝突。事實上，就調節作用的意義來看，應該是說衝突比較低。

研究架構與假設

本研究概念架構如圖 1 所示。其中的人口學變項主要用來檢驗樣本是否具有異質性，同時檢驗研究者關心的主要變項上的性別差異。「工作要求」包含工作時數、工作負荷量、以及工作優先性；「家庭要求」包含家庭重要性、教養子女、奉養長輩、家事分擔、以及配偶工作與否，為一般成人的主要家庭生活內涵。WFC 指個人在工作—家庭介面上因工作而影響到家庭，所感受到的壓力，FWC 則是指因家庭而影響到工作，所感受到的壓力。壓力後果關注個人的反應，包括工作層面的「工作滿意」，家庭層面的「家庭滿意」，以及個人整體的「幸福感」。「獨立我」及「互依我」則是本研究中的調節因子。

具體而言，本研究的研究假設包括：

1. 性別在主要研究變項上會有差異，例如：男性的「工作要求」會高於女

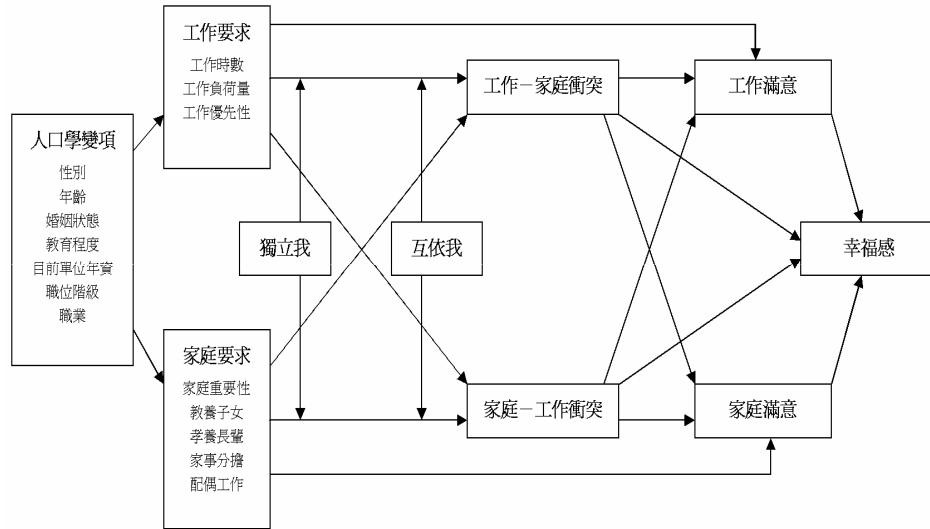


圖 1 研究架構

性，女性的「家庭要求」會高於男性。

2. 「工作要求」會影響 WFC 及 FWC，「工作要求」愈高，WFC 及 FWC 愈高，惟對前者的影響會大於後者。

3. 「家庭要求」亦會影響 WFC 及 FWC。「家庭要求」愈高，WFC 及 FWC 愈高，惟對後者的影響會大於前者。

4. WFC 及 FWC 均會影響個人的「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」。WFC 及 FWC 愈高，「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」愈低，反之亦然。

5. 「工作滿意」及「家庭滿意」均會影響個人的「幸福感」。「工作滿意」及「家庭滿意」愈高，「幸福感」愈高，反之亦然。

6. 「獨立我」與「互依我」會調節「工作要求」與 WFC 之間的關係。「獨立我」會緩衝兩者間的關係，「互依我」同樣會緩衝兩者間的關係。

7. 「獨立我」與「互依我」會調節「家庭要求」與 FWC 之間的關係。「獨立我」會強化兩者間的關係，「互依我」則會緩衝兩者間的關係。

研究方法

研究對象

本研究以大台北地區有全職工作者作為樣本，進行結構性問卷施測。由於隨機取樣非常困難，故採便利取樣，但仍儘量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡（家庭周期）之受訪者，以求樣本之異質性。在回收的 220 份有效問卷中，樣本的基本特性如表 1 所示。在性別方面，男性略多於女性，樣本平均年齡為 38.13 歲，已婚者居多。在教育程度方面，由於問卷發放的對象有一部份是大學的教職員及管理學院 EMBA 班的學生，因此大學以上教育程度的樣本佔大多數，將教育程度轉換成受教育年數，樣本平均受教育年數為 16.91 年。所有研究樣本在目前單位的平均工作年資有 8.42 年之久，大多為中低階主管或一般員工。樣本的行業廣泛，並未特別集中在某種特定的行業上。

研究工具

本研究採用問卷研究法，以量表測量「工作要求」、「家庭要求」、「WFC」、「FWC」、「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」、「獨立我」、「互依我」等九個研究變項。至於「人口學變項」方面，則包含了性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、目前單位年資、職位階級、行業種類等七種背景變項的調查。研究中使用的主要量表分述如下：

1. 「工作要求」與「家庭要求」

「工作要求」包括「每週的工作時數與天數」、個人在工作上所感受到的「工作負荷量」以及個人對「工作的優先性」的看法三個部份。在「工作時數」方面，除了客觀的每週工作時數與天數外，也瞭解受試者對自己工作時數的主觀感受（感覺「太多」=3，「差不多」=2，「太少」=1）。「工作負荷量」的測量以 Spector 和 Jex（1998）所編製的 QWI 量表（Quantitative Workload Inventory）為之，此量表共 5 題，主要測量個人在工作步調（pace）與工作量

表 1 樣本特性

變項名稱	人數	有效百分比(%)	平均數 (分數範圍)	標準差
性別				
男	137	62.3		
女	83	37.7		
未填答	0			
年齡	218		38.13 (23-61)	8.15
婚姻狀況				
已婚	164	76.3		
未婚	48	22.3		
離婚／分居	3	1.4		
未填答	5			
教育程度				
國中	1	0.5		
高中/職	7	3.2		
專科	37	16.9		
大學	78	35.6		
碩士	67	30.6		
博士	29	13.2		
未填答	1			
受教育年數 ¹	219		16.91 (9-22)	2.57
目前單位年資	213		8.42(.04-33)	7.03
目前職位				
一般員工	73	34.0		
低階主管	38	17.7		
中階主管	71	33.0		
高階主管	21	9.8		
決策主管	6	2.8		
其它	6	2.8		
未填答	5			
行業種類				
軍公教	62	29.2		
電子資訊半導體	54	25.5		
商業金融不動產	31	14.6		
製造業	28	13.2		
醫療服務業	30	14.2		
其它	7	3.3		
未填答	8			

註 1：受教育年數：國中=9 高中/職=12 大專=16 碩士=18 博士=22

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

(volume) 上的感受，採 Likert 4 點量尺，分數愈高代表工作負荷愈大，其內部一致性信度 α 係數在本研究樣本中為.79。我們自編了 4 題測量「工作的優先性」，採 Likert 4 點量尺，其中 3 題測量受試者的「工作價值」，內部一致性信度 α 為.75；另外 1 題測量受試者是否覺得「工作比家庭重要」。

本研究的「家庭要求」包括個人認定的「家庭重要性」、「教養子女」、「孝養長輩」、「家事分擔」、「配偶工作」等 5 項。在「教養子女」方面，包括子女數、最年幼子女歲數、每週照顧子女時數以及指導子女功課時數。在「孝養長輩」（主要是父母）方面，包括每週照顧長輩的時數、每週探訪長輩的時數以及金錢上的奉養與否。在「家事分擔」方面，包括個人每天做家事的時間、個人主觀認為與配偶分擔家事的比例、以及對該比例多寡的主觀感受。在「配偶工作」方面，包括配偶工作與否以及配偶對工作的重視程度。

2. 「工作－家庭衝突」量表與「家庭－工作衝突」量表

本研究翻譯修訂了 Carlson, Kacmar 和 Williams (2000) 所編製的雙向「工作－家庭衝突量表」中「以時間為基礎」與「以緊張為基礎」的衝突 12 題，新編「以擔憂為基礎」(worry-based) 的衝突 6 題。這三組概念在前文已有詳述。由於本研究並不考量「工作－家庭衝突」與「家庭－工作衝突」中的各個細部內涵，因此將「以時間為基礎」、「以緊張為基礎」與「以擔憂為基礎」三種衝突相加，形成「工作－家庭衝突」量表與「家庭-工作衝突」量表，各 9 題，採 Likert 4 點量尺，分數愈高代表衝突愈大。其內部一致性信度 α 在本研究樣本中分別為.84 與.89。

3. 「工作滿意」與「家庭滿意」

本研究在「工作滿意」與「家庭滿意」方面，各自編二題，測量受訪者在認知與情感兩個向度上的感受。採用 Likert 4 點量尺，分數愈高表示滿意度愈高。在信度方面，「工作滿意」在本研究樣本中的內部一致性信度 α 為.81，「家庭滿意」的內部一致性信度 α 為.78。

4. 「幸福感」量表

本研究採用陸洛(1998)所編製之「中國人幸福感量表」(Chinese Happiness Inventory, CHI) 之 10 題簡短版。該量表採 4 點正偏態量尺，得分愈高表示幸福感愈高。內部一致性信度 α 值在本研究樣本中為.90。

5. 「獨立我」與「互依我」量表

本研究採用 Lu 和 Gilmour (2004) 編製的 18 題簡短版「獨立我與互依我量表」(Independent and Interdependent Self Scale, IISS)，含「獨立我量表」與「互依我量表」各 9 題。在本研究中，「獨立我量表」的內部一致性信度 α 為.80，「互依我量表」的內部一致性信度 α 為.85。

結果

性別差異的分析

在工作壓力的研究中，性別差異一直是個受關注的議題，在本研究的脈絡下，「性別」變項對整個研究可能別具意義，尤其是在「工作要求」與「家庭要求」的部份，因此特別進行性別差異的分析。在人口學變項上，兩性的差異並不顯著，僅男性受教育年數略多於女性 ($t=2.43, p<.05$)。至於在主要研究變項上的性別差異，從表 2 (其中家庭要求及工作要求僅列出兩性有顯著差異的部分)的結果可發現：女性在多數的家庭要求變項上的感受都高於男性，但是工作要求則無性別差異；至於在其他研究變項上，男女大致上沒有差異，見表 2。

工作要求、家庭要求與 WFC、FWC、後果變項、以及調節變項之間相關

從表 3 的相關分析中可以發現：WFC 與「工作要求」中的「每週工作時數」、「工作負荷」、「工作比家庭重要」呈現顯著正相關，亦即「每週工作時數」愈多、「工作負荷」愈重、愈認為「工作比家庭重要」時，個人的 WFC 愈高。WFC 與「家庭要求」中的「最年幼子女年齡」、「分擔家事比例的主觀感受」呈現顯著負相關，亦即最年幼子女的年齡愈小，WFC 愈高；認為自己分擔家事的比例愈高，WFC 愈低。而 FWC 只與「家庭要求」中的「家庭的重要性」與「最年幼子女年齡」呈現顯著負相關，亦即「家庭的重要性」愈高時，FWC

表 2 主要研究變項之性別差異

變項名稱	男性樣本			女性樣本			df	t/ χ^2
	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差		
台灣樣本								
家庭要求								
每週照顧子女時數	82	14.82	15.71	50	23.97	19.35	130	-2.97 **
每週指導子女功課時數	82	3.32	4.30	49	6.08	5.98	129	-2.83 **
每天做家事時數	128	.94	.95	76	1.41	1.04	202	-3.34 **
與配偶分擔家事比例(%)	97	31.00	19.53	68	66.99	26.80	163	-9.45 ***
分擔家事比例的主觀感受	98	1.71	.54	68	2.22	.62	164	-5.61 ***
配偶是否重視工作	94	2.66	.54	66	2.85	.40	158	-2.54 *
工作-家庭衝突	133	21.87	4.09	83	21.87	4.48	214	.00
家庭-工作衝突	135	18.11	3.59	82	16.82	4.15	215	2.33 *
工作滿意	131	5.83	.96	81	5.64	1.10	210	1.26
家庭滿意	129	6.26	1.06	80	6.31	1.05	207	-.38
幸福感	129	14.94	4.66	80	15.01	5.16	207	-.11
獨立我	132	50.60	4.91	82	49.82	6.28	212	.96
互依我	136	52.67	5.71	83	51.19	5.82	217	1.84

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

愈低；「最年幼子女年齡」愈小時，FWC 愈高。由上述的結果約略可發現，WFC 大多來自「工作要求」，較少來自「家庭要求」；但「家庭要求」對 FWC 的影響甚小。

另外，從表 3 中亦可發現：「工作滿意」與「工作價值」、「工作比家庭重要」、「子女數」、以及「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關；「家庭滿意」則與「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關，不過卻與「工作比家庭重要」呈現負相關；「幸福感」則與「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關，同時也發現，拿「金錢奉養父母」的人，幸福感較高。

根據研究架構，我們藉由表 3 的相關發現：「工作要求」中較有意義的變項為「每週工作時數」、「工作負荷」、「工作價值」、以及「工作比家庭重要」；「家庭要求」中較有意義的變項為「家庭的重要性」、「子女數」、「最年幼子女年齡」、「金錢奉養父母」、以及「分擔家事比例的主觀感受」。因此在之後的迴歸分析中，將分別以這些變項做為預測變項，來瞭解其對 WFC、FWC、以及後果變項的影響。

在本研究的調節變項方面，「獨立我」與「互依我」兩者均與「工作要求」中的「工作負荷」、「工作價值」呈現顯著正相關；至於與「家庭要求」的相

表 3 工作要求、家庭要求與 WFC、FWC、後果變項、及調節變項間的相關

	WFC	FWC	工作滿意	家庭滿意	幸福感	獨立我	互依我
工作要求							
每週工作時數	.29 ***	.11	-.07	-.02	-.03	.08	.08
工作時數主觀感受	.11	-.06	-.12	-.06	-.08	.03	.09
工作負荷	.31 ***	-.08	.09	.06	.11	.36 ***	.26 ***
工作價值	.00	.00	.16 *	.11	.13	.34 ***	.34 ***
工作比家庭重要	.18 **	.13	.19 **	-.16 *	.05	.11	.09
家庭要求							
家庭的重要性	-.07	-.20 **	.05	.22 **	.25 ***	.16 *	.26 ***
子女數	.02	.09	.25 **	.03	.10	.09	.20 *
最年幼子女年齡	-.32 ***	-.19 *	.39 ***	.21 *	.39 ***	.23 **	.15
每週照顧子女時數	-.05	.10	-.12	-.01	-.06	-.05	.07
每週指導子女功課時數	-.07	.08	.03	.04	.17	.07	.13
每週照顧父母時數	.00	.08	.03	-.03	.02	-.05	.08
每週探訪父母時數	.01	.02	-.02	.02	.00	.09	.12
金錢奉養父母與否	.01	-.03	.03	.09	.18 *	.14 *	.23 **
每天做家事時數	-.05	.09	.09	.05	.08	-.01	.10
與配偶分擔家事比例	-.10	-.04	-.04	-.06	-.06	-.08	-.04
分擔家事比例的主觀感受	-.21 **	.10	.04	-.08	-.04	-.16 *	-.01
配偶工作與否	-.14	-.09	.03	.06	.03	-.04	-.15
配偶是否重視工作	-.09	-.01	.04	.12	.07	.06	.06

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 金錢奉養父母與否：0=否 1=是 配偶工作與否：1=無 2=有，兼職 3=有，全職

關則較不一致，「獨立我」與「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」、以及「金錢奉養父母」呈現顯著正相關，而與「分擔家事比例的主觀感受」呈現顯著負相關，「互依我」則與「家庭的重要性」、「子女數」、以及「金錢奉養父母」呈現顯著正相關。

WFC、FWC、後果變項、以及調節變項之間的相關

表 4 的相關分析在於檢驗主要研究變項間的關係是否符合預期。首先，WFC 與 FWC 兩者都是負向感受，彼此之間應該呈現正相關，結果符合預期；

表 4 WFC、FWC、後果變項、以及調節變項之間的相關

	1	2	3	4	5	6	7
1. 工作-家庭衝突		.37 ***	-.29 ***	-.24 **	-.39 ***	-.03	.08
2. 家庭-工作衝突			-.19 **	-.23 **	-.32 ***	-.08	.01
3. 工作滿意				.30 ***	.50 ***	.21 **	.16 *
4. 家庭滿意					.48 ***	.18 *	.21 **
5. 幸福感						.37 ***	.26 ***
6. 獨立我							.52 ***
7. 互依我							

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

其次，「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」三者都是屬於正向感受，彼此之間應該呈現正相關，分析結果的確也如此；最後，正向感受與負向感受之間應該呈現負相關，意即 WFC、FWC 兩者與「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」三者應呈現負相關，結果也符合預期。至於調節變項方面，「獨立我」及「互依我」與「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」三種正向感受之間呈顯著正相關，與兩種衝突沒有顯著相關。

主要變項的預測因子

根據本研究的架構，現分別以 WFC、FWC、「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」為迴歸分析的依變項，探討其預測因子。在此宜先說明：本研究的預測變項在設計上具有特定的先後關係，因此採用層級式迴歸分析，進行逐層控制以瞭解每一個層級預測變項的預測力與影響力。根據研究架構的邏輯性，設定預測變項的第一層為「人口學變項」，第二層為「工作要求」與「家庭要求」，第三層為 WFC 與 FWC，第四層為「工作滿意」與「家庭滿意」，視依變項在研究架構中的位置，來決定其預測因子共有幾個層級。舉例而言，FWC 的預測因子有第一層及第二層；「家庭滿意」的預測因子則有第一層至第三層。對於每一個依變項，均將之前所選取出有意義的變項納入迴歸模式，重複分析的程序，直至最後僅保留有影響力的預測因子。結果呈現於表 5，概述於下：

表 5 WFC、FWC、以及後果變項之預測因子

變項	預測因子	β	ΔR^2	R^2	F
工作- 家庭衝突 (WFC)	+ 職位	-.20 *	.03 *	.03	11.18 ***
	+ 每週工作時數	.19 *	.28 ***	.31	
	工作負荷	.26 **			
	最年幼子女年齡	-.28 ***			
	分擔家事比例的主觀感受	-.22 **			
家庭- 工作衝突 (FWC)	+ 性別	-.25 **	.03	.03	4.45 **
	+ 最年幼子女年齡	-.19 *	.07 *	.10	
	分擔家事比例的主觀感受	.19 *			
工作滿意	! 工作比家庭重要	.23 **	.09 **	.09	13.23 ***
	子女數	.23 **			
家庭滿意	+ 工作-家庭衝突	-.34 ***	.11 ***	.20	
	+ 工作-家庭衝突	-.18 *	.08 ***	.08	8.91 ***
幸福感	家庭-工作衝突	-.17 *			
	+ 工作-家庭衝突	-.21 ***	.15 ***	.15	44.39 ***
	+ 工作滿意	.34 ***	.25 ***	.40	
	家庭滿意	.33 ***			

職位：1=非主管 2=主管 性別：1=男 2=女

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

1.預測「工作—家庭衝突」(WFC)：高 WFC 的顯著預測因子為非主管、工作時數高、工作負荷大、有年幼子女、以及自覺分擔家事的比例太少。

2.預測「家庭—工作衝突」(FWC)：高 FWC 的顯著預測因子為男性、有年幼子女、以及自覺分擔家事的比例太少。特別的是，人口學變項、工作要求、以及家庭要求三者對 FWC 的解釋變異量，均少於對 WFC 的解釋變異量。

3.預測工作滿意：高「工作滿意」的顯著預測因子為認為「工作比家庭重要」、擁有較多子女、以及低 WFC。

4.預測家庭滿意：高「家庭滿意」的顯著預測因子為低 WFC 與 FWC。

5.預測幸福感：高「幸福感」的顯著預測因子為低 WFC、高「工作滿意」與「家庭滿意」。

自我觀念的調節作用

我們根據 Baron 和 Kenny(1986)所建議的階層式「調節性迴歸」(moderated regression)程序來檢驗調節變項的作用。在本研究的迴歸方程式中，X1 為「工

作要求」或「家庭要求」，Y 為 WFC 與 FWC，調節變項「獨立我」與「互依我」為 X2。具體分析時，選取表 5 中對 WFC 與 FWC 有顯著預測力的「工作
要求」與「家庭要求」變項，檢視其與「獨立我」以及「互依我」的交互作用（未標準化的迴歸係數）是否達到統計顯著水準。舉例來說，在以 WFC 為
依變項（Y）的一組調節性迴歸分析中，第一層先進入迴歸方程式的是「工作
負荷」（X1），第二層再進入方程式的是「獨立我」（X2），最後，在第三層進
入方程式的則是將 X1 與 X2 標準化之後所取之乘積（X1×X2）的變項，即「工
作負荷」與「獨立我」之交相互作用項。依 Baron 和 Kenny（1986）的判準，
若第三層交互作用之未標準化迴歸係數（B）達到統計顯著水準，則可認為「獨
立我」（X2）調節了「工作負荷」（X1）與 WFC（Y）之間的關係，見圖 2 至
圖 4。

結果顯示，在預測 WFC 時，「工作負荷」與「獨立我」之交相互作用達顯著（ $B = -.96, p < .001$ ），表示「獨立我」在「工作負荷」與 WFC 之間有調節
作用，輔以圖 2 可以更清楚看出：當「工作負荷」高時，「獨立我」高的人所
感受的 WFC 比較低；反之，「獨立我」低的人則會有較高的 WFC。由此可知，
先前假設的「獨立我」會緩衝「工作要求」對 WFC 的影響確實存在。此外，
「工作比家庭重要」與「互依我」的交互作用亦達顯著（ $B = -.60, p < .05$ ），
表示「互依我」在「工作比家庭重要」與 WFC 之間有調節作用，輔以圖 3 可
以更清楚看出：認為「工作比家庭重要」時，「互依我」低的人會比「互依我」
高的人產生更大的 WFC。由此可知，先前假設的「互依我」會緩衝「工作要
求」對 WFC 的影響確實也存在。

在預測 FWC 時，「最年幼子女年齡」與「獨立我」的交互作用達顯著（ $B = -.85, p < .05$ ），表示「獨立我」在「最年幼子女年齡」與 FWC 之間有調節
作用，輔以圖 4 可以更清楚看出：如果家中最年幼子女的年齡較小，「獨立我」
高的人會經驗到較高的 FWC；反之，如果家中最年幼子女的年齡較大時，FWC
較低。由此可知，先前假設的「獨立我」會惡化「家庭要求」對 FWC 的影響
確實存在。但是「互依我」對 FWC 的調節作用假設則未獲得支持。

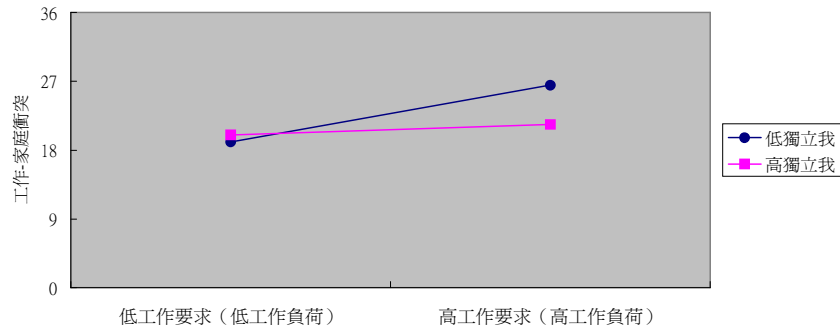


圖 2 獨立我對工作負荷與 WFC 的調節作用

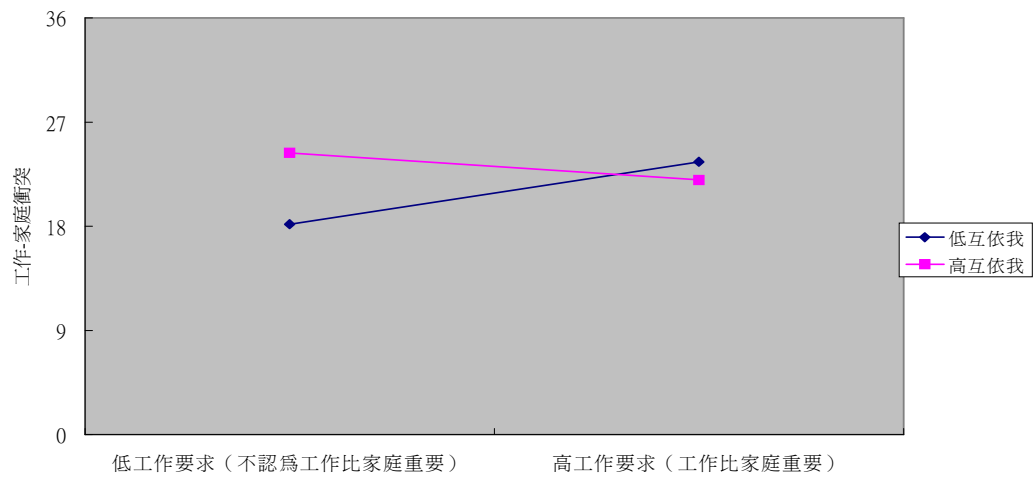


圖 3 互依我對工作重要性與 WFC 的調節作用

結論與討論

本研究主要聚焦在工作—家庭的介面上，探討雙向的「工作—家庭衝突」之前因及後果變項，同時，本研究也分析此歷程中可能的性別差異與自我觀的調節作用。現就研究發現進一步討論以下幾項：

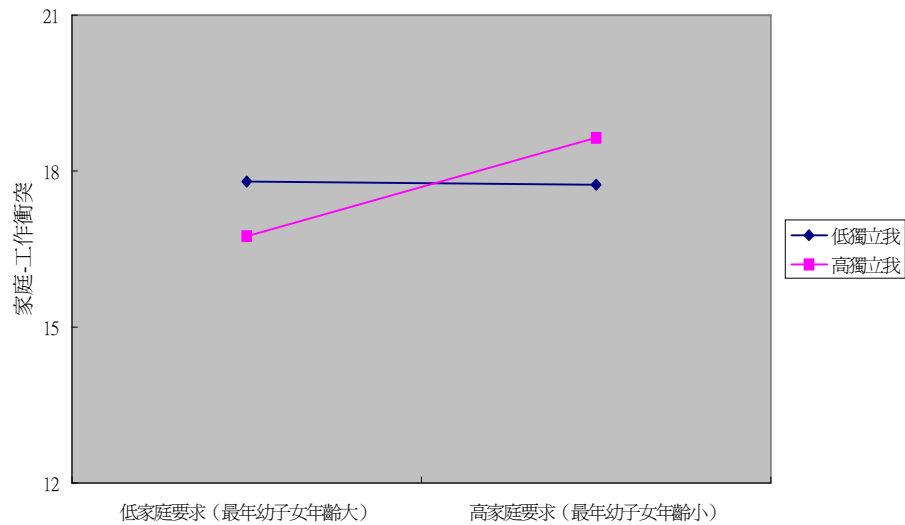


圖 4 獨立我對最年幼子女年齡與 FWC 的調節作用

性別差異

本研究發現，女性感受到的家庭要求顯著多於男性，顯示照顧家庭大多還是女性擔負的責任；相對地，傳統上認為男性理應擔負較多的工作要求，但兩性在工作要求上並無顯著差異。台灣女性的家庭要求比男性要多，但工作要求卻也不見得比男性來得少，這樣的結果正呼應了過去文獻中的觀察(張介真，1987；唐文慧，1988；林德明、劉兆明，1997)，即台灣職場的女性，常要同時兼顧工作與家庭的雙重角色，尤其家事幾乎是一肩挑，如此「蠟燭兩頭燒」的窘境，在本研究的實徵資料中再次得到證實。

但有趣的是，表 5 的迴歸分析卻顯示男性的 FWC 高於女性。究其原因，可能在於女性最重要的角色定位即是在家庭場域，因此雖然家庭要求較高，但這些原本就是她們的責任義務，她們的生活重心所在。反而工作比起家庭而言，未必是她們所重視的生活領域，當家庭與工作必須有所選擇時，她們甚至會選擇家庭而犧牲工作。因此，女性的家庭投入未必會對工作帶來太大

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

的衝擊。

另一方面，就男性來說，尤其是華人，很難將工作與家庭清楚地切割，雖然傳統上男性是被定位為「工作者」的角色，以工作為重。然而隨著近年來一片「新好男人」（李芳如，2001）聲浪的興起，社會對於一面賺錢養家、辛勤工作，一面又能溫柔體貼、共同分擔家中一切大小事務的男性，普遍給予正面的評價。「新好男人」的出現意謂著，男性常常必須兼顧工作與家庭，同時扮演好「工作者」與「家庭照顧者」的角色，當家庭要求出現時，男性也很難置之不理。因此，當男性的時間、精力無法兼顧兩種角色時，衝突實在很難避免，家庭與工作必須有所選擇時，他們很難犧牲任何一方，這可能正是男性感受到的家庭-工作衝突高於女性的原因。

工作－家庭衝突的前因變項

在工作與家庭兩個介面之衝突的前因變項上，以表 5 的迴歸分析為主，表 3 的相關分析為輔，本研究有幾點發現。首先，有較年幼子女者，會知覺到較多的 WFC，此點在西方文獻中早有發現（Grandey & Cropanzano, 1999），顯然此現象在台灣同樣存在；尤有進者，本研究更發現子女較年幼者，其家庭－工作衝突亦較高，看來照顧年幼子女對在職父母的衝擊，不論對學界或實務界而言，都是一個不容忽視的問題。

其次，過去研究發現，投入工作的時間越多，工作對家庭的影響越大（Bruck, Allan & Spector, 2002），本研究也有同樣的發現，不過本研究結果亦顯示：工作負荷較大者，工作－家庭衝突較高。可見投入工作的時間或許不是最關鍵的因素，重點是主觀感覺到的工作時數，甚至是工作實際帶給個人負荷量大或小的知覺。

過去的文獻（Yang et al., 2000）曾經分析指出：基於個人主義與集體主義價值的差異，中國人與美國人對工作與家庭的觀感可能不同。在 Yang 等人（2000）的研究中，美國員工比中國員工經歷了更多的家庭要求，這些家庭要求也對工作－家庭衝突產生更大的衝擊。但本研究的迴歸分析卻發現家庭要求對華人的工作－家庭衝突也有顯著的影響，或許現今的台灣人已經不再

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

像傳統集體主義社會中的個人，只將工作單純視為是一種支撐與照顧家庭的手段，而是同時視工作為彰顯自我的途徑，故也會覺得家庭中的要求可能妨礙其在工作生涯上的發展。

工作—家庭衝突的後果變項

在工作—家庭雙向衝突的後果變項方面，過去的研究發現工作與家庭間的衝突可能造成個人在工作及家庭上的不滿，甚至影響個人身心健康(Allen et al., 2000; Major, Klein & Ehrhart, 2002; 崔來意、溫金豐, 2001; 陸洛、高淑芳, 1999; 陸洛等人, 2001; 呂純純、吳美連、賈文靜, 1997)。在本研究的分析中，綜合表 4 與表 5 的結果可發現：工作—家庭衝突確實會影響個人的工作滿意度，家庭—工作衝突確實會影響個人的家庭滿意度，而工作滿意與家庭滿意會進一步影響個人的幸福感。較特別的是，工作—家庭衝突會滲透到家庭，甚至會影響個人的幸福感，換句話說，當個人常覺得因工作影響家庭時，就無法從家庭中得到滿意感，甚至會影響個人的幸福感。看來，台灣華人已不再將工作與家庭視為兩個獨立且互斥的場域，身為集體主義社會中的個人，雖將積極工作視為是負擔家庭重責大任而任勞任怨，但華人畢竟是重視家庭的，因此，當個人自覺為工作投入大量時間和心力，而減少了對家庭的付出與貢獻時，便會感受到各方面的衝突與壓力感。過去研究發現華人傳統上視個人工作與經濟的成就為提升家庭幸福的重要手段(Lu, 2001);但更重要的可能是個人必須認定其花在工作上的時間是為服務家庭利益、為家庭犧牲，否則將會因工作要求造成工作—家庭間的衝突而影響個人的家庭滿意度與幸福感。

自我觀的調節作用

本研究選取獨立我及互依我作為個人心理學層次的文化價值與個別差異變項，結果發現一方面獨立我觀念越高，越可以緩衝工作負荷對工作—家庭衝突的影響；但另一方面，獨立我觀念越高的人也越可能因照顧年幼兒女的

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

家庭責任，而產生嚴重的家庭－工作衝突感。在現今的台灣社會中，獨立我高的人，是追求個人目標勝於團體（家庭）目標的一群人（陸洛，2003），不難想像對這樣的人而言，工作上的要求對他們而言可能甘之如飴，但相反的，家庭要求可能就負擔沈重，獨立我的觀念才會在不同介面（家庭或工作）上，出現如此對比強烈的保護與脆弱的調節機制。

我們還發現互依我觀念越高，則可以因堅持工作優先而產生的工作－家庭衝突感，即互依我觀念低的人，若自認工作比家庭重要，則會比互依我觀念高的人有更大的工作－家庭衝突感。在現今的台灣社會中，互依我觀念高的人，是仍然認同傳統華人的集體主義式文化價值，認為自我是在人際關係中被界定，同時個人的生活面向是環環相扣的一群人（陸洛，2003），對這群人而言，工作成就是一種社會性成就，是服務家庭的工具，是爲了讓家庭過更好、更幸福的生活，所以工作要求愈高，可能代表著有更多的機會可以保護家庭、服務家庭，因而工作帶給家庭的衝突感受就較低。

綜上所述，本研究聚焦在工作－家庭的介面上，探討個人面臨工作與家庭競爭時，引發壓力或衝突感受的前因、可能造成的後果，以及其中可能存在的性別及個別差異，研究結果希望不僅提供實務界參考，也能引起未來學界更多的研究投入。

註釋

- (1) 本文報告的實徵資料屬第一作者已完成之國科會專題研究計畫的一部份，計畫編號爲 NSC92-2413-H-030-010-SSS，特此感謝國科會之經費補助。本文第二、三位作者皆參與了該計畫的執行，部分資料亦在第二位作者的碩士學位論文中呈現，第一作者爲其指導教授。本文呈現的研究結果已經第一、三位作者重新分析、整理與撰述。

參考文獻

- 吳美連（1994）：《由型態 A 行爲及內外控傾向研究我國女性專業人士及主管對工作壓力認知之現象》。國科會研究報告（NSC82-0301-H033-039）。
- 吳美連，莊文生（2002）：《從社會責任探討企業之社會教育功能：企業教育

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

方案新趨勢》。國科會研究報告（NSC89-2416-H033-039）。

呂玉瑕（1980）：〈台灣變遷中台灣婦女之事業觀：婦女角色意識與就業態度的探討〉。《中研院民族學研究所集刊》（台灣），50 期，25-66。

呂玉瑕（1982）：〈現代婦女之角色態度的價值延伸現象〉。《思與言》（台灣），20 期，31-46。

呂純純，吳美蓮，賈文靜（1997）：《從控制信念觀點探討企業環境對工作—家庭衝突及其結果之影響：台灣大陸香港華人雙薪家庭比較》。國科會研究報告（NSC86-2416-H033-009）。

李芳如（2001）：《新好男人—雙生涯家庭男性家務分擔經驗之研究》。嘉義大學家庭教育研究所，碩士論文。

林德明、劉兆明（1997）：〈新傳統女性：由個案資料探討女主管的面貌與調適歷程〉。《中華心理衛生學刊》，10 期，53-79。

唐文慧（1988）：《高職業成就婦女的家庭與事業：以工商企業女性經理人為例》。台灣大學社會學研究所，碩士論文。

崔來意，溫金豐（2001）：〈高科技公司女性專業人員工作—家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究〉。「台灣高科技產業人力問題研討會」發表之論文。

張介真（1987）：《已婚婦女就業與否、家庭型態、生命週期與壓力的關係》。政治大學心理學研究所，碩士論文。

許碧芬，周清霽，吳偉立（2001）：〈上司部屬性別組合對上司支持與工作—家庭衝突關聯性干擾效果之研究：以高科技從業人員為例〉。「2001 年中華民國科技管理學會年會暨論文研討會」發表之論文。

許碧芬，蕭文玲（1999）：〈高科技業從業人員上司支持與工作—家庭衝突關係之研究〉。「1999 年中華民國科技管理研討會」發表之論文。

陳以亨（2001）：《從人力資源管理探討工作中衝突和家庭衝突與工作滿意度》。國科會研究報告（NSC89-2416-H100-071）。

陳俐伶（1988）《已婚職業婦女之角色期望、現代與傳統取向與其角色衝突的關係探討》。台灣大學心理研究所，碩士論文。

陳滿樺（1983）：《已婚職業婦女角色衝突的因應策略及有關變項研究》。師範大學輔導研究所，碩士論文。

陸洛（1997）：〈工作壓力之歷程：理論與研究的對話〉。《中華心理衛生學刊》（台灣），10 卷，19-51。

陸洛（1998）：〈中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討〉。《國家科學委

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

- 員會研究彙刊：人文及社會科學》(台灣)，8 卷，115-137。
- 陸洛 (2003)：〈人我關係之界定－「折衷自我」的現身〉。《本土心理學研究》(台灣)，20 期，139-207。
- 陸洛，高淑芳 (1999)：〈主管工作壓力的族群差異：個人背景、工作與職業因素〉。《中華心理衛生學刊》(台灣)，12 卷，23-66。
- 陸洛、高旭繁、周雲、蕭愛玲 (2001)：〈兩岸三地員工之工作壓力、控制信念、工作滿意及身心健康〉。《中華心理衛生學刊》(台灣)，14，55-87。
- 馮燕 (1992)：〈婦女生活壓力知覺與應對模式：多元婦女的觀點〉。《台灣大學社會學刊》(台灣)，21 期，160-198。
- 黃英忠 (1998)：《家庭因素對派外人員離職傾向影響之研究》。國科會研究報告 (NSC87-2416-H110-022)。
- 趙必孝 (2001)：《台商派駐大陸人員的組織支援系統與工作家庭間衝突的關係之研究》。國科會研究報告 (NSC89-2416-H110-073-SSS)。
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- 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.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole 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.
- Barnett, R. C., (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124, 125-182.
- 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.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 233-251.
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1980). Some sources and consequences of interrole conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting*

應用心理研究，第 27 期，秋季刊，2005 年，133-166。

- of the Eastern Academy of Management*,17,2-6.
- 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.
- Brisson, C., Laflamme, N., Moisan, J., Milot, A., Masse, B., & Vezina, M. (1999). Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women. *Psychosomatic Medicine*,61,205-213.
- 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.
- Burke, R. J., Weir, T. & Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*,33,253-278.
- 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.
- Chiu, R. K. (1998). Relationships among role conflicts, role satisfactions, and life satisfaction: Evidence from Hong Kong. *Social Behavior and Personality*,26, 409-414.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A. & Mills, S. (1992).After-hours telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, 3,173-190.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*,77(1),65-75.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54,350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*,10,76-88.
- Greenhaus, J. H. & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*,4(1),1-10.
- Guttek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations

- for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*,76,560-568.
- Hall, D. T. & Richter J. (1988). Balancing life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Executive*,11,213-223.
- Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977). Working man and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*,1,319-333.
- Holahan, C. K. & Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual-career couples. *Human Relations*,32,451-467.
- Jones, A. P. & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*,42,367-376.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*,79,767-782.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Keith, P. & Schafer, R. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*,29,483-488.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*,32,198-215.
- 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
- 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.
- Lu, L. & Lin, Y.Y. (1998) Family roles and happiness in adulthood. *Personality and Individual Differences*,25,195-207.
- Lu, L. (2001) Understanding happiness: A look into the Chinese folk psychology. *Journal of Happiness Studies*,2,407-432.
- Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*,4,142-151.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*,87, 427-436.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*,98,224-253.

Netemeyer, R.G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*,81(4),400-410.

Pleck, J., Staines, G.& Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review*, March,29-32.

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.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*;20,865-878.

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, 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.

初稿收件：2005 年 4 月 13 日

二稿收件：2005 年 5 月 06 日

審查通過：2005 年 5 月 12 日

責任編輯：李文玫

作者簡介

陸洛 英國牛津大學博士（社會與人格心裡學）（通訊作者）
原任輔仁大學心理學系教授
現任中央大學人力資源管理所教授
通訊處：（320）中壢市中大路 300 號
中央大學人力資源管理研究所
電話：（03）4227151-66767、（03）4277491（專線）
傳真：03-4227492
E-mail：錯誤! 超連結參照不正確。

黃茂丁 輔仁大學心理學研究所碩士
高旭繁 高雄醫學大學行為科學研究所碩士
台灣大學心理學研究所博士候選人

The Bi-directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators

Luo Lu	Mao-Ting Hwang	Shu-Fang Kao
<i>Institute of Human Resource Management National Central University</i>	<i>Department of Psychology Fu-Jen Catholic University</i>	<i>Department of Psychology National Taiwan University</i>

The present study systematically examined antecedents (work demands, family demands), consequences (work satisfaction, family satisfaction, happiness), and moderators (independent self, interdependent self) of work-family conflict (WFC) and family-work conflict (FWC). Structured questionnaires were used to survey full-time employees, and 220 were returned. Main findings are as follows: (1) Women reported higher family demands than men, but there were no differences in work demands between men and women. (2) Employees with younger children reported higher WFC and FWC. (3) Work demands in terms of working hours and workload were positively related to WFC. (4) Valuing work over family was positively related to WFC. (5) WFC was negatively related to work satisfaction, while FWC was negatively related family satisfaction. Both work satisfaction and family satisfaction were positively related to happiness. (6) Independent self buffered the adverse effect of work demands (workload) on WFC, but exacerbated the adverse effect of family demands (having young children) on FWC. On the other hand, interdependent self buffered the adverse effect of work demands (valuing work over family) on WFC.

Key words: work-family stress (WFS), work-family conflict (WFC),

應用心理研究，第 27 期， 秋季刊，2005 年，133-166。

family-work conflict (FWC), independent self,
interdependent self, work demands, family demands, work
satisfaction, family satisfaction, happiness