

# 工作與家庭的意義對因應職家 衝突的影響——華人雙文化 自我觀之展現

陸 洛\* 台灣大學工商管理學系  
張婷婷 龍華科技大學工業管理系  
張好玥 台灣大學工商管理學系

\*通訊作者：陸洛 (luolu@ntu.edu.tw)，台灣大學工商管理學系教授，106 台北市大安區羅斯福路四段1號

---

工作與家庭研究已累積了相當豐富的研究成果，但研究成果大多發表自西方國家，從生態系統理論的觀點，不同文化背景會形塑不同的價值觀、教育體制、家庭結構，最終影響到個體的發展，故不同國家的文化背景差異可能會影響工作與家庭研究結果。工作與家庭衝突是一種壓力感受，而個人賦予角色或壓力源的「意義」是造成壓力感受的關鍵因素，即個人賦予工作與家庭意義會影響個人對工作與家庭衝突的感受與因應。「自我觀」則是心理系統運作、日常生活中與他人、團體及社會互動的基礎，會影響個體對工作與家庭意義之界定。故本研究將從華人文化之「自我觀」一個人取向、社會取向與折衷自我的自我觀角度切入，探討個人如何界定工作與家庭的意義，以及

如何影響工作與家庭介面的互動。

本研究採用個別訪談之質性研究方法，藉深入訪談讓受訪者用豐富的生活體驗來詮釋個人的職家衝突歷程，並從中窺見個人「自我觀」對工作與家庭意義之界定，以及對職家衝突感受與因應策略選擇的影響。研究發現不同的「自我觀」，確實有截然不同的職家互動情形，工作與家庭意義是一種「主觀的意義」，基於個人建構之工作與家庭的意義，個人會投注不同的心力，而當職家衝突產生時，個人的抉擇也會有所不同。

關鍵詞：工作與家庭衝突，工作與家庭意義，折衷自我，社會取向自我觀，個人取向自我觀

《本土心理學研究》，2012年6月，第37期，第141~189頁

## 一、前言

工作與家庭研究 (work and family research, 以下簡稱職家研究), 從女性開始投入就業市場、家庭結構轉變, 致使夫妻均得兼顧工作與家庭的雙重角色開始, 已陸續累積了相當豐富的研究成果。過去三、四十年來, 諸多研究致力於瞭解工作與家庭之間的連結, 不論是正向、負向或平衡連結機制的理論, 都幫助我們更認識工作與家庭關係的本質 (Edwards & Rothbard, 2000)。學者所提出的職家介面影響前因、後果、中介及調節因子, 乃至於工作與家庭場域互動的理論模型, 在在都是職家研究的里程碑。不過, 即使是發展如此成熟的領域, 多數的職家研究成果仍發表自美國或已發展國家; 其職場特性、家庭生活、文化價值觀與其他國家都存在著很大的差異 (Bowes, 2005)。

文化會影響個人對工作與家庭相對重要性 (relative importance) 之界定, 進而影響個人的職家衝突 (work and family conflict) 感受。如果工作對個人較重要, 則個人會投入較多的時間與努力, 而當未能滿足該場域要求時, 則會占據個人更多的心思, 進而影響到家庭 (Geurts & Demerouti, 2003)。研究發現對美國的男性與女性來說, 工作比家庭重要 (Barnett & Hyde, 2001); 但對華人來說, 家庭則是比其他生活場域來得重要 (Grahame, 2003)。華人工作者認為他們的工作是「為了家庭」, 而不會因為工作而讓自己與家庭越離越疏遠。

在 Hofstede (1980) 的研究中, 美國的國家文化是個人主義 (individualism), 台灣則是集體主義 (collectivism)。不過, 我們要進一步追問的是: 所有的華人都認為家庭角色比其他角色來得

重要嗎？反之，所有美國人都認為工作比家庭重要嗎？答案顯然是否定的。同一國家文化之下必然存有異質性，工作與家庭對每個人的意義也不盡相同。一項對成人角色的研究就發現：台灣已婚女性較已婚男性更重視家庭角色，反之，已婚男性則較重視工作角色(Lu & Lin, 1998)。若說個人主義與集體主義是一組文化層次(cultural level)的對比概念，個人取向自我(individual-oriented self)與社會取向自我(social-oriented self)則是相對應於個體層次(individual level)的一組自我概念。陸洛(2003)研究指出現代華人除了深受傳統文化薰陶而有的「互依包容自我」之外，受到西化之影響亦展現出一定程度的「獨立自足自我」。有的人主要受某一套自我觀影響(如個人取向或社會取向自我)，有的人則可因應情境要求時而展現社會取向自我，時而展現個人取向自我，是一種「折衷自我」的體現(陸洛, 2003)。

在壓力研究中，穩定的發現是：每個人或團體對特定角色與壓力類型的反應是不一樣的；同一壓力源對甲來說壓力很大，對乙來說則可能不是壓力(Lu, 1994)。雖然有多種說法來解釋這個現象，但越來越多人同意：個人賦予角色或壓力源的「意義」是造成此現象的關鍵因素。換言之，倘若我們好奇為何在同樣條件下，有的人職家衝突感受高，有的人則否；有些人選擇某種因應策略，有些人則不，值得深入的問題便是：工作與家庭對個人的意義為何？又將如何影響個人在職家介面的互動與因應策略的選擇？但，不僅於此。更深層的問題可以是：這樣的工作意義與家庭意義從何而來？為何有的人認為工作是為了自我實現，有人則認為是養家的責任？其實，這些差異都可追溯到個體所持的「自我觀」不同之緣故。自我觀(self views)會影響個體對自我的想法或信念(即：自我是什麼?)，是心理系統運作、日常生活中與他人、團體及社會互動的

基礎。故，本研究將從自我觀的角度切入，探討對台灣工作者而言，工作的意義是什麼？家庭的意義又是什麼？這些意義又如何影響他們處理工作與家庭介面的互動？

## 二、文獻回顧

### （一）工作的意義

你有工作嗎？你可曾想過人為何要工作？許多人工作是為了應付日常生活開銷，對這群人來說，工作的意義是「為了賺錢」。有的人認為工作可以讓自己有事情忙，生活才不會太無聊，因此，工作是為了「讓生活有重心」。也有人為弱勢族群奔走，服務於非營利組織，僅拿取非常微薄的薪水，對他們而言，工作的意義就是為了「幫助他人」。儘管每個人工作的意義都不盡相同，對工作的解讀也不同，不過，當你衣食無虞不用煩惱每日開銷時，你還會工作嗎？研究顯示絕大多數的人還是會選擇繼續工作，因為工作可讓個人獲得成就感、展現自我價值、融入社會群體並提高幸福感（Morse & Weiss, 1955）。因此，工作在我們的生活中扮演非常關鍵的角色，不僅僅是主要的經濟來源，也是社會參與、社會地位、消費、健康與家庭生活等的基礎（Roe & Ester, 1999）。

我們此處所談的「工作」，意指有給薪的僱用（Guest, 2002）。Brief 與 Nord（1990）認為工作意義（the meaning of work）在於個人對工作目的之理解，或是個人認為工作上的成就。研究也指出工作意義對於重要的組織後果有相當的影響力，像是：工作動機（Hackman & Oldham, 1980）、工作滿意度（Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997）、工作壓力（Locke & Taylor,

1990)、績效表現(Wrzesniewski, 2003)。雖然這個領域已有相當的歷史,也累積諸多跨學科的討論;但是,有關工作意義之定義則尚未有共識。

「意義」雖是一個簡單的詞彙,普遍使用於日常生活之中,但其概念本身至少包含兩個層面:「什麼是意義?」以及「意義從何而來?」除此之外,文獻上常交錯使用「意義」(meaning)與「有意義」(meaningfulness)這兩個名詞(Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)。基本上,「意義」指的是理解某事、某物之後的結果(output),也就是在生活脈絡中,個人認為他的工作代表什麼、其工作所扮演的角色為何(Pratt & Ashforth, 2003)?換言之,雖然個人對意義的界定仍不免受到所處環境與社會脈絡的影響,但工作之於個人的意義是相當主觀的(Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003)。不過,即使工作具有特定意義,但並不意味著它對個人是「有意義的」。「有意義」意指某事對個人來說重要的程度(Pratt & Ashforth, 2003)。「工作有意義」則是指個人經驗到工作特別的重要,且具有正向的意義。

在新近的一篇回顧性文章中,Rosso 等人(2010)認為工作的意義可能來自四個方面:(1)自我(self):像是價值觀、動機、信念等;(2)他人(others):包括同事、領導者、團體與社群,以及家庭;(3)工作脈絡(work context):諸如工作設計、組織任務、金融環境、非工作要求、國家文化等;以及(4)靈性生活(spiritual life):包括心靈與宗教的使命感(callings)。其中,在自我的部分,「工作價值觀」意指個人認為「想要」透過工作,以及「應該」透過工作實現的終極狀態(end states),與工作意義之間存有雙向的影響關係(Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1990);另外,內在工作動機(internal work motivation),即在工作上表現傑出而體驗到

的一股正向感受之程度 (Oldham, 1976)，也是工作意義的來源之一。最後，自我對工作意義的影響還可透過「信念」來形塑。當個人相信工作是生活的核心 (即：工作投入)，認為相較於其他生活場域，工作具有較高的優先性 (即：工作優先)，或是認為他們對工作負有使命感，可促進世界之美好 (即：工作本身的召喚)，這些信念使個體將「工作」賦予較高的重要性，也認為他們的工作具有意義 (Rosso et al., 2010)。

該篇回顧也特別點出，研究工作意義的學者們傾向採用「獨立」取向的自我觀，進而強調「工作」與個人真我 (authentic self) 之間的連結；不過，東方社會的民眾傾向採取「互依」取向的自我觀，也就是重視個人與他人的連結。對個人來說，此種與他人的「相互依存性」比起一味追求個人目標或許更有意義 (Rosso et al., 2010)。是故，未來研究該考慮「自我觀」本質之差異，以釐清個人所持的不同取向自我觀對工作意義詮釋的不同影響。

## (二) 家與家庭的意義

工作結束後，人們就會回「家」休息。不過，什麼是家呢？家的意義為何？中國人常講落葉歸根，「根」指的就是「家」，是長年在外打拚的人想要回去的地方。也常有人說「家」是一個避風港，是情感依附的地方，是一個吃、喝、玩耍和休息的地方，在這個地方每個人都會有美好與難過的回憶。不過，對有些人來說，家就像「枷」，是箝制在身上一副看不見的枷鎖，是個人極力想掙脫逃離的地方。

畢恆達 (2000) 指出，「家」其實指涉了三種不同的概念：house (住屋)、family (家庭) 與 home (家)。house 是具體有形的物理空間，home 則包含了個人賦予空間的心理、社會與文化意義。



就定義而言，住屋可能只是空殼子，不必然等同於家；而家也不一定可以遮風避雨的住屋，它可以是任何地方。**family** 則意指兩個或兩個以上的人，透過婚姻、收養，或具血緣關係而組成的團體（畢恆達，2000）。簡單來說，**house** 是物體，**family** 是指人，**home** 則是主觀且抽象的建構。

國內社會科學界對於家的研究大多聚焦於 **family** 與 **house**（畢恆達，2000）；前者多為家庭學或家庭社會學者的研究興趣，探討家庭制度、婚姻、夫妻親子關係、家務分工、婦女就業與家庭等主題；後者則多為人類學者的關注焦點，研究親屬制度與住屋形式。相形之下，有關 **home** 的意義之研究則較少。不過，Despres（1992；引自畢恆達，2000）曾歸納出十種家的意義，包括：(1)家提供安全感與控制；(2)家是個人理想與價值的反應；(3)家是形塑個人的居住環境；(4)家提供永恆感與連續性；(5)家是與親友交流的場所；(6)家是活動的中心；(7)家是外在世界的避風港；(8)家是社會地位的象徵；(9)家是一個實質空間；以及(10)家是一種擁有權。而在「家庭」部分，與「工作」及「家」的意義一樣，家庭的意義是主觀的。Boss（1988）認為家庭是人與人彼此互動的系統，家庭成員聚集在一起，分享彼此的生活規範與儀式。換言之，Boss 認為沒有絕對的家庭定義，並主張家庭的意義應由家庭中的成員自行定義。同樣的，Rothausen（1999）也認為家庭對每個人都有特殊的意義與不同的解釋。

由於本研究問題乃發想自職家互動，有別於以往研究者探討近端壓力源（如：工作負荷、家庭要求）對職家衝突感受與因應策略的影響，我們的關注焦點屬於較遠端的影響因子：個人賦予工作與家的意義。根據角色壓力理論，職家衝突是指個人工作場域的角色要求與家庭場域的角色要求相互競爭，是一種角色間的衝突

(interrole conflict) (Kahn, Wolfe, Quinn, Snocek, & Rosenthal, 1985)。而「角色」涉及自己與「他人」對該角色的期待。在職家衝突範疇中探討「家的意義」，不免會提到與家人的互動（如：誰該負責養家？誰負責料理家務？）。其實，許多的家庭科學研究所指涉的家庭，除了包括家人（household），有的更包含家族（kin）（Rothausen, 1999）。再者，雖然根據文獻可指出「家」與「家庭」概念上的差異，但一般人卻很難區分這兩個概念，甚至常交互使用這兩個詞語。是故，就本研究旨趣而言，除了探討「家的意義」，我們也將一併討論「家庭的意義」，並於以下行文中，以「家庭的意義」涵括個人賦予「家」與「家庭」的意義。

常言道：家庭是社會的縮影，是最早成形的一種社會制度。傳統上，西方社會所指的「家庭」乃指核心家庭（nuclear family），因法律（包括領養與姻親）或血緣關係所組成的家庭，家庭成員包括已婚男女與未婚子女；不過，對華人而言，傳統的家庭型態是上下傳承的父子軸家庭；時至現代社會，家庭才漸轉向以夫妻關係為主的夫妻軸家庭（Yang, 1995）。因此，家庭結構反映了家庭所處之社會文化的影響，不同國家文化中，家庭的意義也會有所不同。與前述「工作的意義」相同，採用彈性、多元文化觀點來探討「家庭的意義」是較為合適的作法。

根據 Bronfenbrenner(1986)的生態系統理論(ecological systems theory)，個人並不是生活在真空環境中，而是深受環境互動之影響。若以個人為圓心，由內而外分別是小系統（microsystem，即本人與家庭）、中系統（mesosystem，如學校及公司）、外系統（exosystem，如大眾媒體、都市環境）及大系統（macrosystem，即文化、宗教等），個體的發展便是與此四個系統直接或間接交互作用的結果。回到前述文化對於工作與家庭的意義之影響，便是生

態系統理論的觀點。不同文化背景會形塑不同的價值觀、教育體制、家庭結構，最終影響到個體的發展。

這也是我們之所以選擇「自我觀」以探討工作與家庭意義的理由。個人所持之自我觀隱含文化的影響，在中西文化交融的台灣，除了主流的集體主義文化，源自西方社會的個人主義文化也慢慢地滲透，展現在日常生活中。由於我們鎖定的是台灣地區的華人工作者，目的不在於進行跨文化比較，因此，屬於文化層次的集體主義與個人主義概念在本研究中便不適用。若欲瞭解文化對個體行為的影響，針對個體所持有之自我觀將是較適切的作法。以下，我們將進一步介紹華人自我觀的相關概念與研究。

### （三）華人雙文化之「我觀」：個人取向與社會取向的觀點

心理學者在解析東、西方文化及其對人類心理與行為的影響時，大多以文化兩分的系統（cultural dichotomies）為概念導引，而最常使用的概念系統可謂「個人主義／集體主義」（individualism/collectivism）了。大多數學者都認為個人主義和集體主義是兩套不同的文化徵候群（cultural syndromes）或社會模式，統整了與某一社會中有關之規範、角色、類別、態度、信念、價值、認同和動機的核心議題（如 Hofstede, 1980; Kim, 1994; Triandis, 1995）。不論是文化還是個人層次的分析，雖然各方理論家所使用的概念名稱不同，著重的心理現象和心理歷程各異，但都肯定生活在個人主義與集體主義文化中的成員各有其獨特的心理功能模式（參見 Yang, 2003 整理）。

在「自我」議題的研究上，Markus 與 Kitayama（1991）所提出的「獨立我／互依我」（independent/interdependent self）引起了諸多迴響，這一組文化兩分的對比概念可視為在個人層次上與文化

層次上的「個人主義／集體主義」相對應。晚近，楊國樞（2004）重新統整、修正了他之前的「個人取向／社會取向」觀點（Yang, 1995），提出了「華人自我四元論」，意圖建立一個華人本土化的自我理論，同時亦突顯東、西方文化之「個人主義／集體主義」的差異在自我議題上的表現。

從後設理論分析（meta-theoretical analysis）的角度觀之，不論是「獨立我／互依我」，還有「華人自我四元論」，共同的預設都是：(1)在不同的文化中，人們對「自我」的基本看法——「自我觀」——是迥異的，大量的人類學資料可支持此一論點（如 Marsella, DeVos, & Hsu, 1985; Shweder, 1991）；(2)如此迥異的「自我觀」，源自不同文化所擁有的基本「人性觀」的差異（如 Hsu, 1985; Sampson, 1989）。在較晚近的論述中，Markus 與 Kitayama（1998）從對比東、西方文化對「何為人？」（What is a person?）的看法出發，提出與兩大文化傳統對應的兩種人性觀，即「獨立／互依的人性觀」（independent/interdependent views of human nature, p. 70），再進一步以「存在之道」（ways of being, p. 71）的概念引出兩種「自我之道」（self ways, p. 71），其所指的是：「每個文化與社會團體在每個歷史階段所特有的社會文化參與的模式，或曰作為一個人存在於世的特定模式」（p. 71）。本研究所探討的「自我觀」同樣是指對「何為人？」的回應，即指各個文化或社會團體之成員所特有之對「自我」作為一個哲學本體的看法，其與此團體所生活的歷史、文化、社會脈絡息息相關，主要包含了一整套與自我有關的、統整的想法或信念。相較於 Markus 與 Kitayama（1998）「自我之道」的狹義，本研究所採用的「自我觀」還包括了自我的社會實踐。「自我觀」可視為將楊國樞（2004；Yang, 1995）「個人取向／社會取向」的概念具體落實到自我的內涵分析上。簡言之，自我觀是

文化特有 (culture-specific) 的自我觀念 (idea of the self)，即對自我的想法或信念。

陸洛 (2007) 以文化分析的方法，對比了兩種基本的自我觀：個人取向與社會取向的自我觀，前者在西方文化傳統中孕育而成，也在現代的西方社會 (如北美、歐洲社會) 中最為彰顯；後者則在中華文化傳統中源遠流長，也依然普遍存在於現代主要的華人社會 (如台灣、中國大陸、香港、新加坡) 中。她彙整了文獻中與個人取向自我觀有關的各項構念，如個人主義、個人取向、獨立我，及獨立自足的自我等論述，也彙整了文獻中與社會取向自我觀有關的各項構念，如集體主義、社會取向、互依我，及互依包容的自我等等論述，提出了「社會取向和個人取向自我觀概念架構」。這套統整性的自我觀架構包含兩大項，分別指涉自我觀中有關「本體性與結構性」的內涵，及有關「功能性與運作性」的內涵。前者是指自我作為一哲學本體的實在及自我在構成成分上的特性，回應的是哲學層次上的「自我是什麼？」的問題，這部分主要依據的是中西哲學家們有關「自我」的論述，具較高層次的意涵；後者是指自我作為一心理系統的運作及自我在日常生活所扮演的功能，又具體表現為處理「與他人的關係」、「與團體的關係」，及「與社會 (含環境) 的關係」。其中「與他人的關係」約略可對應楊國樞 (2004) 的「華人自我四元論」中「關係取向自我」的特徵，「與團體的關係」約略可對應「家庭 (團體) 取向自我」的特徵，而「與社會 (含環境) 的關係」約略可對應「他人取向自我」的特徵。

我們先來概述兩套自我觀在「本體性與結構性」上的主要內涵。在中國傳統哲學的理念中，自我是具有彈性的、可變的，是一種精神發展的動態歷程，同時也強調個人的道德修為，視之為自我完善的重要手段。這樣的自我在外顯行為上可能會有多面性，甚至

有矛盾，這可能正是自我回應各種情境要求的彈性處理，故看人與析事一樣，要有整體觀。社會取向的自我本質上是「人倫」的，是鑲嵌在社會關係網之中的，正因這種互依性、關係性與集體性的自我格外重要，自我的獨特性常被壓抑，「相似性」才是強調的重點，以維持團體及社會的和諧運作。這種自我的兩面性也可能比較高，公開的自我與私密的自我之間會有較大的差距。對社會取向的自我而言，自我與他人的界限並非固定的，而是有彈性的，甚至將不斷追求自我的擴張以包納他人作為道德修為的課目，正所謂「修身、齊家、治國、平天下」，就自我的完善而言，天人合一才是終極目標。

相對應的，在西方個人主義的價值系統中，自我是一個恆定不變的實體，是以「真我」為核心，以一致性（consistency）與統合性（integration）為最高原則。個人取向的自我強調人與社會的分離，甚至對立，強調個人性的自我內涵，突顯個人的獨特及與眾不同，也重視公開與私密的自我應保持一致（除了禮貌等規範性因素的考量之外）。對個人取向的自我而言，自我與他人的界限是相當明確且固著的，而自我的終極目標則是個人潛能的充分發揮與自我超越。

再者，兩套自我觀「功能性與運作性」上也各有特色。在「自我與他人的關係」方面，社會取向的自我觀認為社會關係的本質就是共生性，人絕不能離開他人而生活，故特別強調人際共享和人際情感，使之成為角色義務的心理基礎。同時，社會規範也要求個人表現合禮合宜的行為，運用各種面子功夫來維持人際和諧，個人也會對他人的評價與回應特別敏感，並據此作為自我瞭解的基礎。相對應的，個人取向的自我觀則認為社會關係的本質應是交換性的，以個人福祉為中心，透過人際競爭來達成自我的目標，強調理性功

能的發揮，以誠實地表達個人的偏好、感受和需求，作為人際關係的基礎，主要靠自我探索來達成自我瞭解，對他人評價的在意度較低。

在「自我與團體的關係」方面，社會取向的自我觀強調個人應依附並融入團體，在團體內克盡本分地扮演好自己的角色，維護團體的和諧與完整，並以團體目標與福祉為優先，甚至不惜犧牲個人利益。相對應的，個人取向的自我觀則強調個人要靠自己，自給自足，即便加入團體，也應是個人基於自身利益的自主性選擇。個人在團體內依舊要保持自主性，維持與團體適當的心理距離，處於獨立而非融合的位置，個人目標優先於團體目標，個人福祉才是最重要的考量。

在「自我與社會關係」方面，社會取向的自我觀強調個人與社會的高融合性，重視社會規則與規範，以解讀情境要求，並配合表現出合宜的行為來順應環境，完成被賦予的角色責任，並藉由自我批評、自我改善等道德修為的努力，來贏得社會肯定。相對應的，個人取向的自我觀則視個人與社會為對立的關係，追求自我在跨時間、跨情境中的一致性，視個人的內在情感及態度為行為的導引，而非依循社會的規範與要求。個人取向的自我觀亦極為重視個人潛能的充分發揮，強調自我對環境的掌控與主宰，靠著自我提升和自我成長來獲取自尊和社會尊嚴。表 1 整理了社會取向與個人取向自我觀在本體性與結構性、功能性與運作性兩大層面上的特性。

在此概念分析的基礎上，陸洛（2007）續以心理計量的程序，完成了標準化的「個人取向與社會取向自我觀量表」的編製，並初步確認了其信、效度良好。之後又以一系列的構念效度研究證明了台灣華人確實兼具個人取向與社會取向之「雙文化自我」，且此雙文化自我觀確與個人主義／集體主義、獨立我／互依我、人際關

表 1 社會取向與個人取向自我觀的概念架構

社會取向自我觀	個人取向自我觀
<b>1.本體性與結構性</b>	
1.1 自我是一可變的、具彈性的實體。	自我是一恆定的、具體的實體。
1.2 自我會有矛盾性與多面性，看人要看全部。	自我是以「真我」為核心，且力求內部（自我）的一致性。
1.3 強調道德與靈性自我。	不特別強調道德與靈性自我。
1.4 自我是鑲嵌在社會關係之中的，強調人際互依。	自我是與社會脈絡分離而獨立存在的，強調獨立。
1.5 強調關係與集體的我。	強調個人的自我。
1.6 強調人與人的相似性，重視平凡。	強調個人的獨特性，重視與眾不同。
1.7 接受公開與私密的自我是不同的，甚而鼓勵此等不同。	重視公開與私密的自我要保持一致。
1.8 自我與他人的界限是彈性的。	自我與他人的界限是固定的。
1.9 追求自我擴展以包納他人，最終目標是天人合一。	以追求自我超越為人性之極致表現。
<b>2.功能性與運作性</b>	
2.1 自我與他人的關係（Self-other relation）	
2.1.1 社會關係的本質是共生性的。	社會關係的本質是交換性的。
2.1.2 強調人際共享。	強調人際競爭。
2.1.3 強調人際情感。	強調理性。
2.1.4 要求表現合宜的行為及各種面子功夫。	接受且重視個人偏好的表達。
2.1.5 對他人的反應與評價很敏感，且依據此類社會訊息來形成自我知識（瞭解）。	依靠自我探索來形成自我知識（瞭解）。
2.2 自我與團體的關係（Self-group relation）	
2.2.1 強調歸屬並融入社會團體。	強調依靠自己，加入團體是個人的選擇。



表 1 (續)

社會取向自我觀	個人取向自我觀
2.2.2 強調內團體的整合。	強調與內團體保持心理距離。
2.2.3 優先追求團體目標。	優先追求個人目標。
2.2.4 強調團體福祉，不惜犧牲個人利益。	強調個人福祉，追求享樂。
2.3 自我與社會的關係 (Self-society relation, including self-environment relation)	
2.3.1 個人與社會關係之本質為融合的。	個人與社會關係之本質是敵對的。
2.3.2 謹守社會規則與規範。	個人的情感與態度是行為的導引。
2.3.3 強調對情境的敏感。	強調自我的一致性。
2.3.4 要求個人扮演好社會角色，完成角色責任。	重視個人內在特質與潛能的實現。
2.3.5 強調順應環境。	強調主宰環境。
2.3.6 靠自我批評及承諾自我改善，來避免社會懲罰，獲取社會肯定。	靠自我強化及自我成長，來獲取自尊及社會尊重。

係、情緒、認知、動機等基本心理歷程都有關（陸洛，2007；Lu, 2008）。舉例而言，個人取向自我觀與獨立我及個人主義價值有正向關聯，而社會取向自我觀則與互依我及集體主義價值有正向關聯；社會取向自我觀與共生關係取向、自我含納他人的程度、人際和諧信念，及重要人際關係的強度都有正向關聯，個人取向自我觀則與這些人際關係指標皆無關；個人取向自我觀與自我焦點的情緒及主觀幸福感都有正向關聯，社會取向自我觀則與他人焦點的情緒有正向關聯；個人取向自我觀與個人取向成就動機有正向關聯，社會取向自我觀則與社會取向成就動機及整體思維風格有正向關聯。激發實驗 (priming experiment) 也證明台灣大學生確實會因「個人」（我）及「集體」（我們）的不同條件，而激發出不同強度的個人取向或社會取向自我觀，說明這兩套自我觀是同時存在，且可

因時因地自由運用的。驗證性因素分析也證實在競爭模式中，兩因素結構（即「雙文化自我」）是最符合實證資料的模式。最後，陸洛等人（Lu, Kao, Chang, Wu, & Zhang, 2008）還確認了這一套雙文化自我觀在中國大陸民眾中同樣存在：海峽兩岸民眾對雙文化自我的認同雖有程度強弱之別，卻無內在意涵之異。

就我們所知，這是心理學者首次以概念分析的方法，全面地整理東、西方文化中社會取向與個人取向的自我觀，再續以密切相應的實徵研究來測量並探討此兩套自我觀之內涵及其在基本心理歷程中的作用，如此跨越理論分析與實徵研究的系統性努力是至關重要的。至此我們也在理論層次上，清楚地證明了當今台灣華人確實具備了個人取向與社會取向之「雙文化自我」，接下來應關注的則是這兩套自我觀如何影響台灣的工作者定義其工作意義與家的意義？並進而影響其職家衝突的因應？

### 三、研究方法

本研究採用質性研究典範，在職家衝突的現象下，以自我觀的切入點探討個人的工作意義與家庭意義對職家衝突因應之影響。歐用生（1989）認為質性研究的目的不在於變項的操作，或驗證假設，而是探討問題在脈絡下的複雜性，並從研究對象本身的架構來瞭解行為。本研究深度訪談的目的為瞭解受訪者在生活上的主觀經驗與感受（Morse & Richards, 2002），以探索到研究者無法用表面觀察和量化的問卷調查得知的深層意涵。以下分別討論研究對象的選取、訪談內容的準備以及資料的分析。

### (一) 研究對象

深度訪談受訪者的挑選以理論取樣 (theoretical sampling) 為原則，根據研究問題與資訊豐富度來選擇訪談對象。因此，訪談對象的選取應該是「立意抽樣」，而非隨機抽樣 (Crabtree & Miller, 1999)。研究之初暫不擬定訪談之人數，以資料飽和為原則。也就是訪談的資料達到類別間的穩定一致性 (consistency)、理論現象的變異性 (variation) 與飽足性 (saturation)，以及理論的深入性 (depth of focus) 時，便停止訪談 (劉惠琴，2000)。

Byron (2005) 的整合分析 (meta-analysis) 發現：人口學變項，如性別、婚姻狀態與小孩人數等，對預測職家衝突並無太大貢獻。Geurts 與 Demerouti (2003) 的研究也指出，性別、教育水準、收入與種族在職家衝突同樣沒有顯著性差異，較有影響的因素為家庭的生命週期 (有年幼的孩子)，尤其是有年幼孩子的職業婦女，其所感受到的職家衝突較大。因此，本研究選取以有全職工作的成年人為受訪者，但考量訪談資料的豐富性及多樣性，仍需選擇不同的性別、年齡與家庭生命週期之受訪者。此外，由於質性訪談以語言論述為資料的主體，故，受訪者也應具有較高的教育水準和流利的語言表達能力，且願意揭露內心深處的想法與感受。

為了突顯受訪者在職家衝突中的感受與行為，我們特意邀請三位同為學術工作者的受訪者參與研究。雖然身處學術研究，每個人所面對的難題不盡相同，但基本上，工作要求與工作資源仍是相似的。這麼做的用意在於瞭解，即使同樣身為教授，但由於賦予工作與家庭意義的不同，個人對職家衝突的感受，乃至於具體的因應策略也會隨之不同，希望能藉此突顯「自我觀」在其中的運作。有關受訪者基本資料，詳見表 2。

表 2 受訪者基本資料表

	A	B	C
性別	男	女	男
年齡	41	54	43
教育程度	博士	博士	博士
職業	教師	教師	教師
職位	副教授	高階主管	副教授
配偶工作	銀行行員	高階主管	教師
小孩數	2 位，皆就讀小學	2 位，皆成年	2 位，皆就讀小學

## (二) 訪談內容的準備

本研究以半結構方式進行，主要目的是請受訪者以真實人生經驗，闡述在其生活世界中工作與家庭之於個人的意義，以利研究者從中瞭解自我觀的作用。換言之，爲了達成上述目的，我們對訪談大綱的內容與訪談歷程有一定的安排與控制。訪談與一般談話不同，有其目的性，且談話集中在探討的主題，期望受訪者能提供真實人生經驗。因此，訪談內容主要爲「工作」及「家庭」相關的議題，並不會直接詢問受訪者「自我觀」爲何此等過於抽象的問題。以下說明訪談大綱與訪談流程。

首先，請受訪者表述「工作與家庭的意義」，例如：您對於工作／家庭的看法是什麼？假如您已經賺夠錢不需要再去工作，您還會再工作嗎？您會特意安排家庭時間嗎？此主題的目的在於瞭解受訪者認知的工作與家庭之意義，並依據受訪者的回答進行追問，讓受訪者的回答更爲具體。第二，本研究採用「關鍵事件法」(critical incident)，讓受訪者回憶一件「工作影響家庭」的事例，詳述此事

件的來龍去脈，並探詢在其間的決策歷程，如：當時的情況是如何？何時？何地？相關人員（同事或家人）有哪些？當時的處理方式？採用此處理方式的理由？處理方式是否讓問題獲得解決？下次遇到相同的情境時，是否會使用相同方法嗎？在完成這一系列的探詢後，再請受訪者回憶一件「家庭影響工作」的事例，以類似的程序進行探詢與對談。

第三，瞭解受訪者的時間規劃，如：如何安排工作時間與家庭時間？此時間安排方式需要其他人的協助或配合嗎？並同樣採用關鍵事件法，請受訪者詳述一件時間管理的事例。在時間資源有限的情況下，受訪者對時間的規劃可顯示工作／家庭的重要性，可作為工作意義與家庭意義的補充問題。最後，請受訪者談論自己：您覺得您是一個怎樣的人？以三個形容詞，形容你自己。你的同事覺得你是一個怎樣的人？回到家後，你的家人覺得你是怎樣的人？透過此問題可瞭解受訪者在工作角色與家庭角色的特徵與行為表現。受訪者對前述問題的回應很可能兼容並蓄了個人取向與社會取向的觀點。為幫助受訪者思考與反思，也輔助日後訪談資料的概念化與理論化，研究者也將參酌使用前述表 1「社會取向與個人取向自我觀的概念架構」的內容（陸洛，2007），當作訪談引導與提示，以激活對談，獲取更豐富之資料。

### （三）資料分析的方法

訪談完成後，研究者將訪談錄音轉謄成逐字稿，並撰寫「個案分析報告」。資料分析採用「質化結語式」（qualitative summary）進行分析。即研究者透過反覆檢視資料，發展出「比較」的架構及「分類」的系統，並參考先前的概念分析與理論建構，回應原有的研究問題與訪談大綱（陸洛，2003），將大量的資料界定出關鍵主

題 (theme)，並尋找關鍵的模式 (pattern) 與共同性，而關鍵主題產生是經由壓縮、分類與解釋資料而來的 (Kvale, 1996)。資料分析後，研究者會將「逐字稿」、「個案分析報告」寄回給受訪者作確認，再以電話與受訪者溝通及澄清，以求共識。此亦為質性研究確保有效性與可靠性常用之三角檢驗法 (triangulation) 之一種作法 (陸洛，2003；歐用生，1989)。

## 四、研究結果

### (一) 社會取向自我觀的展現：受訪者A

#### 1. 工作的意義與家庭的意義

A 已婚育有兩個兒子，一家人與父母同住。對 A 來說最主要的工作動機「就是要賺錢、維持家計……有工作生活比較有樂趣，但主要還是賺錢」。他提到自己的任務就是「負責送錢回來」，父母也十分認同這樣的角色責任，認為「男生不應該常待在家裡呀！反正你工作嘛！他們就配合（照顧小孩）」。目前，兩個小孩就讀小學，主要照顧者就是 A 的父母，妻子則是於下班後接手照顧孩子，家務也都是父母幫忙打理。因此，A 投注於工作時間與家庭時間是 2 比 1。雖然他也提到工作多少會影響到家庭生活，但他認為這樣的時間配置「相當適當」，未顯示出蠟燭兩頭燒的感覺。由於 A 從事教職，其工作具有一定的自主性，工作負荷也不至於過重，主要的壓力來源是 A 會「自我要求啦，自己會設定想要去寫文章還是寫案子，所以會給自己帶來一些工作壓力」。因此，雖然組織沒有提供太多實質資源，但因為工作本身的自主性與彈性、與學生互動的樂趣，以及家人所提供的協助等因素，減緩了可能的職家衝突。

家庭對 A 來說「是個歸屬感，就是每天下班不管情緒好不好都會想回去的一個地方」，從前述工作意義的部分可知，賺錢是 A 照顧家庭的方式，因為家是他的避風港。雖然 A 表示不喜歡長時間照顧小孩，但每天結束工作之後，還是想回家休息。這樣的一股「驅力」，其來有自。A 認為「長大就是要結婚，結婚就是要生小孩」，這樣的想法根植於心中，甚至有被「這個觀念綁住的感覺」。

雖然 A 提到自己「很搞怪」，但「還算有責任感」。A 的大兒子因幼時的一場病成了身心障礙的孩子，在成長過程中三天兩頭往醫院跑是家常便飯。有時是定期的復健課程，有時則是動手術。當時 A「開車到處帶著小朋友跑」，直到後來復健或手術幫助不大，A 才讓孩子正常就學，白天由學校照顧，A 也不需要再常常帶孩子去看醫生，慢慢將時間轉換到工作上。整體而言，受訪者 A 工作是為了家庭的經濟需求，賺錢養家是他照顧家庭的方式；在此同時，A 也履行其應盡的家庭責任，在大兒子密集就診的那段時間，盡可能親力親為，希望能減輕孩子所受的苦。這些行為皆隱含著社會取向的自我觀，也就是強調個人在其社會關係網中的角色、地位、承諾、義務和責任。而這些社會角色與責任的內涵大抵就是中國傳統文化所界定與傳承之觀念，即互依包容的自我實踐。

## 2. 基於虧欠家人的補償行為

社會取向自我觀強調優先追求團體的目標與福祉，以及和諧的人際情感。即使是工作上的不順利，A 也「很少將工作上的情緒帶回家」，以免影響其家人的生活品質。他提到：

「應該說回去之後，不太會把這裡（工作）的不高興做情緒的發洩，只會跟老婆講而已，會跟家裡的人講，講不高興的

地方在哪裡，可是不會影響到大家的生活的品質吧！抱怨！會抱怨！」（P1, L39-40）

日前 A 爲了寫計畫案，花時間構思、找資料，投入較多時間在工作上，進而「花掉家庭的生活時間」。由於自覺對家庭有應盡的角色、地位、承諾、義務，當投入較多時間於工作時，A 認爲家人「犧牲他們的時間」來協助他。包括父母在育兒與家務上的協助，妻子下班後也不得閒，需接手孩子（小兒子）的課業，這些都是 A 享有的家庭資源。不過，家人也不是一味地配合 A，有時也會對 A 有所要求。

A 的妻子同樣爲全職工作者，下班後的主要任務爲負責小兒子的課業輔導，因此，妻子總希望 A 早點回家，陪伴大兒子，以減輕她同時照顧兩個小孩的負擔。由於自覺對家庭投入過少，以及妻子的不滿，都讓 A 覺得對家人有所虧欠。A 會採取具體行爲來補償家人，例如將假日視爲家庭日，抑或是回家時多幫忙帶小孩，透過此類活動的安排，減緩工作與家庭時間上的衝突：

「因為我覺得你要花時間在學校，當然在家裡的時間就會少，那頂多就是禮拜天彌補吧！對！全天帶小孩。」（P2, L32-33）

「就是儘可能晚上回去的時候，剩下的工作——帶小孩的事就我做啦，就晚上下班後回去那一、兩個小時教小孩啊、然後餵小孩啊.....禮拜天可以的話，就帶他們去玩啊，老婆的話就叫她不要煮飯，吃外面的。」（P3, L14-16）

整體來說，從訪談中可以發現受訪者 A 的社會取向自我觀較爲突顯。包括其認爲家庭存在有其必要性，除了傳統觀念（結婚生子



是人生必經的道路)的影響外,也認為家庭是一個避風港,在在說明家庭對於A的重要性。而對於工作,A沒有提到太多的抱負或目標,工作的意義僅僅是成為家庭經濟的來源。在整個訪談過程中,A單純談論自己的部分很少,但不時提到與妻子、與孩子、與父母的關係,反映出人際互依、共生共享的人際關係,這些都是社會取向自我觀的體現。

## (二) 包裹式折衷自我之展現：受訪者B

受訪者B為一名女性,已婚育有兩名成年子女,是一所學校的高階管理者。該校由其夫家創立,夫妻一同管理。但由於先生尚須處理家族的其他企業事務,出國頻繁。因此,學校的行政庶務、政策推行多半落在B的肩上。

### 1. 工作的意義

基於夫家家族事業之穩健,B一開始即表示自己在經濟上不虞匱乏,「是抱著熱誠,並不是為了生活或為了賺錢來做這份工作」。她並強調「工作是我生活的一部分,工作價值是在自我成長……像知識方面、人際關係方面,我想在整個生活週遭都有在成長」。由於從事教育的工作,B認為「教育是一個良心事業,而且這份工作對我來講,是一個責任」,而此隱含自己能成為教育家的期待。如前所述,B清楚地指出她想要工作的原因,這些強烈的動機使她覺得這份工作很有意義。

除了上述個人層面的動機之外,這份工作還可以滿足B的社會需求。B所服務的學校為其家族事業的一環,對B而言,「工作是我個人對家族的一個責任」,是身為家族一分子對延續家族事業應盡的責任。因此,雖然每天都有排山倒海而來的事務待處理,B也

感受到沉重的負擔，但她卻也甘之如飴：

「我真的覺得很開心，因為讓我的人生更有價值而且更多精彩多姿……身心真的很累，但是也覺得生活過得很充實、很有意義、很有價值。」（P1, L14-17）

就自我觀的功能性與運作性而言，B 同時表現出「個人取向」與「社會取向」的特色。在個人需求上，B 認為工作意義在於「自我成長」，此為個人取向的自我特色。此外，B 進一步指出「我也很好勝，我也希望，今天如果能夠再更上一層樓不是更好嗎？」透露出重視個人潛能的發揮與期盼，並希望能靠著自我提升和自我成長來獲取自尊和社會尊嚴。從社會需求來看，B 認為工作意義在於盡其社會責任，包括延續家族事業是其對家庭的責任，以及教育家對社會的責任。此等社會需求則展現出社會取向的自我特色，像是要求個人扮演好社會角色，特別是家庭角色，完成角色責任的期許。

## 2. 家庭的意義

雖然在工作的意義上，B 似乎是一個高度個人取向自我觀的人，但其對家庭意義或功能的認知，則展現出十足社會取向的自我。她認為：

「家人就是親人，你跟他們在一起就是一種喜悅，他們可以讓我的生活、讓我的人生更無憾，因為我有我的親人在。讓我覺得我的人生更圓滿，因為他們都是你幕後的支持者，也都是你最愛的人，也是最愛你的人。」（P2, L4-7）

「人生更無憾」一詞充分顯示家庭對 B 的意義在於「人格圓滿」。人格圓滿是文化層次的「人觀」，為一種終極價值。在傳統

的華人文化中，女性要有婚姻、有小孩才是「人格圓滿」。縱然時代變遷，華人社會對於女性的期待仍不脫結婚生子的範疇。在 B 的身上我們可看到，她已內化此角色期待，認為家庭是人生中極為重要的一部分，有了家庭，生命才會更為完整；有了家庭，讓 B 在身、心與社會期許都能獲得滿足。以自我觀來說，B 的家庭意義顯示出社會取向的自我觀之特色，強調「歸屬並融入社會團體」，擁有美滿的家庭生活，才算真正實現了個人的自我價值。

其他社會取向自我的具體表現，還包括：「家庭是我人生當中非常重要的，人本來就是因為靠那份愛跟親情在支撐你的，應該是支撐你生活的那種重心吧！」顯示她重視人際情感，與家人的關係是密不可分的，甚至到了休戚與共的程度。在家庭這個重要場域中，又以先生為核心。因為，B 認為「一家之主」是家人跟隨的目標：

「我相信每個家庭從小就是有一種概念，只要是家庭聚會誰都不能說 NO，因為爸爸是最大，爸爸一開口說什麼，我們就安排什麼，我們大家就 follow。」(P2, L20-21)

基於家庭至上的信念，B 自己的生活完全以家庭為核心，當「工作跟家庭的衝突很大的時候，那當然是選擇家庭」，因為家庭是一個生命共同體，無論如何都會把家人放在第一位。據此可看出在家庭場域中，B 展現了十足的社會取向自我觀，與上述工作場域中的個人取向自我觀相映成趣。我們可以發現 B 的自我觀融合了個人與社會兩種取向，也許 B 呈現的自我觀就是陸洛（2003）提出的華人折衷自我成雙文化自我的內涵。以下進一步說明之。

### 3. 善用時間創造高品質的家庭互動

身為學校的高階管理者，行政、教學與研究三大工作要求讓 B 的工作十分忙碌，所投入的工作時間也相當長。對 B 來說「工作真的是有點壓力，而且說真的也蠻多的，很累」。家庭方面，B 的孩子目前在國外唸書，先生則是長時間出差，因此「比較有我自己的時間在，所以我可以掌握得很好……很多時間都投入在我的工作上」。雖然忙碌的學校事務多少干擾了家庭生活，但由於丈夫與孩子長時間不在家中，B 的職家衝突感受並不大。她覺得「家庭影響我的工作，其實還好！……工作似乎對我的家庭影響不是這麼的大」。但，基於家庭優先於工作的價值觀，當家庭要求與工作要求相違背時，B 是如何化解，進而降低其職家衝突感受呢？

從 B 化解職家衝突的因應策略，可發現二套自我觀交互運作的情形。社會取向自我一向強調人際情感與內團體的整合，B 一向不願意因工作而阻礙了自己與家人情感的維繫。尤其，先生因工作之故，長時間不在家。當時，為避免孩子自覺受到父母的冷落，B 把握每日與孩子相處的短暫時刻：

「我都會盡量陪孩子吃個飯，或者說睡覺之前陪孩子講講話，有時候爸爸不在，把兩個孩子帶在我身邊睡覺，雖然我沒有那麼多時間陪他們，只要我一有時間，就會多讓他們感覺媽媽很愛你們，你們都是我的寶貝，都在我身邊。」（P6, L5-7）

爾後，孩子長大出國唸書了，每當他們從國外回來時，B 都會安排家庭聚會，要求每位家庭成員參加，藉此家庭聚會維繫人間的情感：

「每年只要孩子回來，我們會安排出國一趟，就像今年聖誕節，我們不能出國的話，我們也會安排到礁溪去洗個溫泉、住一個晚上，那種感覺就是那種家庭聚會，很開心在一起。」  
(P2, L14-18)

雖然時間極為有限，但 B 還是盡可能地扮演稱職的母親角色，不讓孩子因夫妻工作忙碌而覺得家裡冷清。同樣的情形也展現在「妻子角色」的扮演上，當先生在台灣的期間：

「我一定事前問他，你今天晚上要不要回家吃飯？他要的話，那我一定比他早回家.....我一定親自下廚，讓他感受到我對他的體貼，雖然不見得在那邊煮，但是我一定告訴他，我到廚房去了，去指揮一下，那他感受到我真的是很關心他。」(P7, L5-7)

「我會把早點放在桌上，表示對他的關心。等他吃完了，我就會說：『Have a good time！今天工作愉快』，然後我再出門。我會自己先吃（早餐），因為我有太多事情了，我要趕快自己準備好，自己要趕著出門，只剩最後一剎那，我會撥個十分鐘給他，（陪他）吃個早點。」(P7, L6-10)

不論是睡前與孩子說說話、家庭聚會，或者是陪先生吃早餐，B 把握這些短暫的時間，在工作之餘不忘對家人的關心。主動積極，善用時間，創造高品質的互動，進而維繫了整個家庭的情感。

#### 4. 差序格局策略滿足職家角色要求

在工作忙碌的情況下，B 仍然會力求表現合宜的行為及做好各種面子功夫，扮演好母親、妻子，乃至於媳婦的社會角色。經由家

庭的教化，B 十分清楚每個角色的要求，有些行為是內化價值觀之展現，有些則是經過特地安排的演出，為的就是要盡力維護父權家庭的形象，表現夫唱婦隨的幸福形象。B 深知在何時何地應該扮演何種角色，也認同該角色，因此能甘之如飴，表現稱職。上述行為正反映出社會取向自我觀中的「情境自我」，即：對他人的反應與評價敏感，且依據此類社會訊息來形成對自我的認識與角色實踐。

「我們從以前就是一個男尊女卑，就是家庭的一個傳統，所以我的婆婆對我的公公也是這樣的一個角色……反正在這個家庭裡，或許嬌弱一點會過得比較快樂一點，我會覺得開心一點，我個人覺得你太強勢了，對一個婚姻比較不是有太好的形象，所以我覺得工作上，你可以強勢，但是在婚姻上你還是要用心經營，要表現嬌弱的一面。柔弱，扮演的角色就是媽媽嘛，扮演妻子的角色嘛，扮演的角色就是情人嘛，有時我要當個小女兒要跟他（丈夫）撒嬌嘛！」（P7, L30-37）

B 的社會取向自我力求每個角色的完美演出，盡可能滿足每個家人的需求。然而當角色發生衝突時，B 則採用「角色差序格局策略」，也就是透過對重要他人排序，來處理角色衝突。由於先生長時間不在台灣，陪伴婆婆的責任自然落在 B 的身上，B 提到「當我陪我婆婆出去的時候，我只有一個想法，就不要想，就陪著她、順著她、讓她開心」，這與前述讓先生、孩子感覺受到關心的積極作為有很大的不同。又如某年聖誕節，先生將提前出國返回工作崗位，婆婆也想跟著去當地遊玩，B 心想：「先生、孩子都會要去，我一定會去，我一定會放棄我的工作陪著他們去，我一定會把工作做另外一個處理，陪著他們。」如果「他們不想去，那我也不會想去」。而當婆婆問 B 一同出國遊玩的意願時，B 是這麼回應的：

「當然我不能說我不去，我都會講說：『媽媽，妳去問○○（B的先生），看他要不要去，有沒有什麼安排，如果○○說要去泰國，媽媽我們就可以一起去。』因為我一定在我的婆婆面前，表現出先生是我們家的重心、孩子是我的重心，讓她感覺到，事實上我在家裡扮演的是最沒有角色的，最小角色的人。」（P3, L4-14）

由此例子可以清楚看到家庭角色優先於工作角色，而在諸多家庭角色中，「母親」與「妻子」的角色較重要，B會優先滿足小孩與先生的需求，對婆婆的需求與期待，即「媳婦」角色扮演，則採用迂迴溝通與策略聯盟。表面上服膺婆媳關係，維持家庭和諧，但實質上是背後先與先生理性溝通，確保夫妻同心，鞏固策略聯盟，再由先生與婆婆溝通，以此達到「先生說了算」的形象，避免婆媳間的不愉快。

整體觀之，B擅於隱藏個人的想法和喜好，以免破壞人際和諧，這是十分典型的社會取向自我觀中社會敏感表現。但其實，B是一個外柔內剛的女性，她覺得「家人認為我是雙面人！有時我很強勢，有時我很柔弱……家人知道當我執著的時候就是很執著」，B對於想要做的事，她會「用很柔弱的那一面去說服他們，希望他們能配合」，並不會完全配合他人的需求。B清楚自己的想法、需求與目標，不易受他人的影響，且不輕易順應或屈服於外在環境。因此，B的自我觀本質上具有個人取向自我觀中的自主特質，只是展現出貌似社會取向自我觀中的順應特質。因此，B的自我觀其實是種「以社會取向包裹個人取向的自我觀」。

B的自我觀與陸洛（2003）提出的折衷自我有諸多相似之處，「折衷自我」採彈性的「人我關係」界定，B在工作與家庭兩大重

要人生場域中的「人我關係」處理便是迥然不同，但也相映成趣。具體而言，B 喜歡工作，工作不僅讓 B 能自我強化與自我成長，更能從中獲得家庭與社會的肯定。而從家庭角色的扮演，尤其是「媳婦」角色，可發現 B 清楚地意識到個人的需求、慾望、興趣、能力及目標，且能夠適當地表達個人的動機、認知和情緒，追求個人成就與潛能的發揮。也就是說，B 關注人我的分離及個人的獨特性，強調個人有別於他人、獨立於他人的內在特徵。但此同時，B 又關注人我的關聯性及個人與他人的互依性，如人格圓滿、家庭優先，力求恰如其分地滿足母親、妻子與媳婦的角色期待，皆顯現出 B 清楚其在社會關係網中的角色、地位、承諾、義務及責任，也意識到團體的目標和福祉，且能夠適時的將團體置於個人之前，追求團體的成就與榮耀。簡言之，B 的種種表現顯示出其自我觀可以說是兼容並蓄了個人取向與社會取向自我觀的重要內涵，又將兩者有機地結合，分置於工作和家庭兩大場域，靈活運用，合宜展演，真誠實踐，幾無矛盾，可謂「折衷自我」的集大成展現。

### （三）個人取向自我觀之展現：受訪者C

#### 1. 工作與家庭的意義

C 任職於大專院校，是一名教授。已婚育有兩個小孩。對於工作，C 認為「經濟應該不是主要的價值，經濟考量可能是短期的規劃……工作的價值應該是在提升個人成長」。C 平時除了於學校教學，也協助企業進行教育訓練，這類的教學是最基本的工作意義，即知識之傳授。透過教學相長，工作更可幫助 C 取得相關的證照，堪稱是工作帶來的附加價值。但 C 認為工作最重要的意義在於能將所學的知識與技能轉化為實務的應用，他提到「這種個人提升較明



確能實際應用在工作上，哪怕只是參與了一個活動或是主持一個計畫，我都把這些當作工作上滿重要的一個價值」。因此，C 認為工作的意義並不只有經濟上的價值，更重要的是個人成長，以及學以致用。透過不斷的學習，且將所學應用在目前的工作上，以提升自我價值。

至於家庭的意義，C 認為「家」讓人有歸屬感，讓工作有所寄託，正如他太太常講：「如果沒有這個家，你的感覺是什麼？」當一個人沒有家時，「其實就會空空盪盪、飄來飄去……當沒有這些親人，也沒有這些小孩，那先前那些工作要寄託在哪個地方？」C 覺得家庭是一切的依歸，是工作的寄託，故他習慣先將家庭安頓好，再放心衝刺工作。所以 C 作任何的決定都會先考量家人的需求，例如當 C 決定是否去中國工作時，他認為：「她（妻子）自然而然就會去照料家庭。我不會跟她說：『請你支持我』，因為這不叫支持，這叫彼此之間尊重……她不同意我去中國工作，那就要考慮了。」其中，C 特別提到家人的「安心」與自己的「放心」：

「人只要身心安寧的時候，就會常常發揮某些潛能，那這種力量其實不是說你能不能支持我、幫助我，絕對不是這回事，是因為你已經放心了，你就自然而然會做某些本來你並沒有規劃的事。」（P8, L9-12）

C 認為他的太太「很清楚自己的角色……她要扮演的就是……等於安定這樣一個家庭的力量」。說明當家人安心、家庭安頓了，他才能放心的衝刺事業，此為一互惠關係，有其先後的順序。在個人取向的自我觀中，社會關係的本質是交換性的、是互惠的。從前述可看出，基本上 C 的自我觀傾向個人取向，他先確定家人安全感的需求已被滿足，期待家人也能滿足自己衝刺事業的需求。反映出

互惠的行為模式。

## 2. 成事在天、謀事在人的積極主宰性

無論是工作或家庭，C 都強調「緣」的重要性。楊國樞（1982）認為經過世俗化與功利化後，「緣」在中國人心目中是一種命定的人際關係。在一般中國人的觀念裡，「緣」冥冥之中自有安排。透過一隻看不見的萬能之手，撮合了各種長期與短暫的人際關係。C 認為工作上的機緣就是：

「有多少的能量就做多少的事……（我）很清楚的知道是有這個方向……如果機緣不成熟，其實我是不會去勉強做，我不會放棄那條路的原因是我知道總有一天它一定會變成一個大家所重視的項目……至於（組織）有沒有（提供）支持，我就比較不會去想那麼多，因為沒有那個能量就不會去做那些事，所以是水到渠成。」（P7, L32-38）

C 談論到家庭時，也採取同樣「緣」的觀點，他覺得「家庭是自然而然發生啊！緣嘛」，家庭的存在是一種「緣分」。不過，C 所謂的「緣」，並非只是順應天命，逆來順受。例如 C 提到在工作上的學習態度：「我並不會因為環境不成熟，就不會往這個方向特別去琢磨或感興趣，雖然我們還是要等一個大環境成熟，可是自主性還是在自己。」雖然任何事情都是冥冥之中注定的，需要順應天命，然而 C 並不因此就不做任何努力，反而是更積極規劃與準備。俗話說：「成事在天，謀事在人」正是 C 為人處世的核心信念。C 認為充分準備很重要，因此這需要自我要求與不斷學習，而當準備充分時，只要時機成熟，一切就水到渠成。

### 3. 積極作為以抵抗緣的不可逆性

C 認為有些事情一旦發生了，就很難重來，反映出 C 認為「緣」的不可逆。例如 C 等待了十年，才等到機會去中國工作，可是到中國工作勢必會影響家庭，夫妻談到對於這件事的看法：

「她（妻子）不支持，因為畢竟會影響家庭生活。可是問題是因為我以前也沒去過，所以她覺得今天她阻止了，以後她怎麼去彌補這一段可能產生的一些結果，所以她沒有反對，可是她也不會支持，只是要我自己去決定。」（P13, L8-10）

從此可以看出，妻子與 C 一樣具有共同的「緣」感，認為時機過了不能重來。而從家庭場域中，C 也感受到「緣」的不可逆性。從前述「家庭的意義」中可看出，C 認為家是很重要的，但「可能是想法吧！會覺得說既然是家庭還有需要規劃嗎？」因此，早些年時，C 對家庭並沒有特別規劃，所投入的心力也較少：

「（兒子）問我：『爸爸你能不能陪我玩？』我告訴他：『爸爸在忙，你趕快去做你自己的事。』……他的感覺是爸爸沒時間陪我玩，其實那不是時間問題，我的人在家裡，但心裡根本就不是在家裡。」（P4, L15-18）

後來與友人聊天，讓 C 驚覺自己是否太疏於經營親子關係：

「因為他（朋友）覺得小孩子還這麼小，你不在家裡陪，等到小孩子大了，你連想抱他的機會也沒有。我那時候聽起來是有共鳴的，因為已經有人這麼走過了……如果小孩都長大了還需要你抱嗎？他已經錯過小孩成長的黃金時間，所以他幫我上了這一課。」（P3, L20-26）

由此談話，C 進而反思與兒子的關係，由於對兒子的關係經營投入太少，以至於現在很擔心，如何與即將進入國中叛逆期的兒子相處與管教，他擔心「小孩子都在長大……這種彼此之間溝通的距離，如果不是很近的時候，狀況就很容易產生」。由於有了兒子的經驗，C 改變了與小女兒互動的方式。他特別提到這其中想法的轉折：

「當初其實不是不知道這個道理，（就是）時間過了就不會再回來，尤其是小孩的成長過程。只是當初在拒絕我兒子的時候，我不覺得這有什麼奇怪的……過了那一段時間之後，我自己會想……因為我不想再錯過，所以不是說我做哪方面的改變，是人心境的轉變，是因為不想第二次這樣的結果，因為再過了這段可能就沒有了。」（P5, L32-38）

爾後，C 開始花時間與小女兒相處，趁著接送女兒時在車上說故事給她聽。六歲的女兒向媽媽表示：「自從爸爸告訴我故事後，我就比較認識他了。」因此，C 體認到「原來小孩認識家裡面的人，其實還是得要花時間的，它不是自然而然的就發生……原來我們說的自然而然就會有這種的緣，其實不是如此，還是得用心經營」。

上述的行為模式也許可以反映出 C 具有傳統儒家思想中的「忠恕之道」，也就是將獨立、主宰和努力置於「行仁」的道德規範之下，而順應機緣（天命），則是經過理性思考的過程。當努力與投入仍不能達成時，轉而接受結果，不再強求。雖然順應天命屬於「社會取向」的自我觀，但就 C 的行為表現而言，其自我觀仍較傾向於「個人取向」的自我觀之特色，屬於獨立主宰的「初級控制」。且 C 認為自己「是一個滿主觀的人，我不會在乎別人怎麼想。因為哪怕是肯定的時候，我也不需要別人肯定我，反之，被毀謗時，我覺

得沒什麼關係，因為我知道自己在做什麼事」，據此也看出 C 對自我的瞭解並非從他人的反應與評價，而是靠自我探索，即「隨緣而為」的一套安頓自我原則，故我們可發現 C 的核心自我觀應較類似個人取向的「忠於真我」。

#### 4. 力求不同情境的自我一致性

基於「真我」的核心，個人取向自我觀的特徵之一就是強調自我在不同情境的「一致性」，這對 C 也造成了一些困擾。雖然 C 知道工作與家庭角色是不同的，自然地轉換這兩種角色對 C 來說「不容易啊！因為沒有辦法轉化，除非你能分別工作與家庭……我不覺得要分開來（工作與家庭）……生活的態度與工作態度都是一樣的。」C 在實務界曾從事品管工作，「稽核」是品管很重要的工作內容，其妻子便曾反應：

「你怎麼回家還在做稽核啊？你都回到家了，怎麼你的腦袋裡面都還是計畫性的工作，一進入家裡，就開始問什麼還沒做？為什麼還沒做？不就跟稽核一樣？」（P15, L7-9）

C 覺得「我真的不知道那叫稽核……家人有反彈，我才知道這樣是不行的，代表自己沒轉換，如果我會轉換，今天就不會這樣了」，反映出 C 慣於不同情境中使用一樣的思維、展現一樣的自我，所以在工作與家庭角色間轉換較不容易，需要家人的告知與提醒，C 才能進行轉換與調整，這同樣是個人取向自我觀的展現。

## 五、討論與結論

以下分就「工作及家庭的意義與實踐」以及「對職家衝突的因

應」整合比較三個受訪者外顯行為背後所反映的自我觀。

### （一）工作及家庭的意義與實踐

就工作的意義與實踐而言，A 與 B 皆清楚提到工作是為了家庭，C 認為其滿足了經濟需求。不過，對 B 與 C 而言，工作還能滿足「自我成長」的需求。因此，在三人之中，B 的工作意義最多元，同時是延續家庭事業的責任，也是個人成長、展現自我的舞台。在家庭的意義與實踐方面，三個受訪者都認為家庭意義在於情感的維繫與支持，且對 A 與 B 而言，還是實踐圓滿人生的場所，是人生必經的道路。C 則認為家庭是自然而然產生的，是一種「緣」，且認為是工作的寄託，此意指 C 可能不認為家庭是其人生必經的道路。

我們特別問了受訪者自己與他人會如何描述自己，從中也可看出受訪者的自我觀。A 與 B 都能說明他人對自己的評價與反應，如 A 認為自己是好相處的人，B 覺得自己是雙面人，可見 A 與 B 是在意他人的，能從社會訊息中形成對自我的瞭解。不過 B 瞭解「他人對自己的評價」是為了確保自己的角色扮演是否到位，為了達成心中的目的，B 更會婉轉地說服他人配合自己，展現出極高的讀境揣摩、彈性調整的能力。反之，C 則不在意他人的看法，對自我的瞭解仰賴自我探索，依據「隨緣而為」的原則處事待人。

具有高度社會取向自我觀的人一向謹守社會規則與規範，努力扮演好被賦予的社會角色，完成角色責任，且在意他人的反應與評價。對高社會取向自我觀的人來說，努力奮鬥就是為了讓家人過幸福的生活，且擁有美滿的家庭生活，才算真正實現了個人的自我價值。從這角度來說，受訪者 A 具有社會取向自我觀的特性。另一方面，個人取向自我觀的人強調自我強化及自我成長，以獲取自尊及

社會尊重，生命的價值就在於充分實現自己的潛能，且不太在意他人的反應與評價，對自我的瞭解是依靠自我探索。在這方面，受訪者 C 展現高度的個人取向自我觀。至於受訪者 B 則具備兩種自我觀系統，屬於「包裹式的自我」，內為個人取向的自我觀，而對外則表現出社會取向自我觀的行為。B 主要是透過社會取向的行為表現掩飾動機（個人取向的自我觀），以同時獲得他人的肯定與自我的滿足，此即為折衷自我（陸洛，2003）的展現。

## （二）職家互動的情況與職家衝突的因應

對於工作與家庭角色的轉換，具有社會取向自我觀的 A 不會將工作上的不滿情緒帶回家中，進而影響家人的生活品質，可見其對情境的敏感。也就是說，A 能察覺工作與家庭情境的不同，表現相對應的行為以符合角色的要求。此外，A 會向妻子訴說工作上的不愉快，但不是以遷怒的形式，而是透過與妻子分享，尋求情感支持與心理治療，這同樣是社會取向自我觀中強調人際連結的展現。

至於具有個人取向自我觀的 C，雖然知道工作與家庭角色是不同，卻有角色轉換上的困難。C 原本認為工作與家庭角色的扮演應該是一樣的原則，需要家人告知與提醒，才能進行調整與轉換。最後，具有折衷自我觀的 B 對工作與家庭角色的掌握更是具有彈性。B 十分清楚每個角色的責任與期待，故每個角色 B 都能扮演得恰如其分，尤其家庭角色——媽媽、妻子與媳婦，是一位有行動、重表達，很用心演出的女性。

而在職家衝突的因應方面，受訪者 A 面對職家衝突，尤其工作對家庭的衝突，對家人會產生虧欠感，並採用時間補償的方法，在工作之餘照顧小孩，犧牲個人休息時間，此符合社會取向的自我觀，也就是以團體（家庭）福祉為優先，甚至不惜犧牲個人利益。

而具有個人取向自我觀的 C，秉持「忠恕之道」，也就是強調獨立、主宰和努力，在「行仁」的道德規範之下，謀事在人，成事在天，準備充分，等待時機，一切水到渠成。他強調在順應天命之前，人要先試著主宰環境，不應消極地、被動地適應環境而是該積極為自己創造好的條件。倘若時機未到或環境未能配合，也不過分強求。C 也套用這套工作運作模式在家庭上，在職家衝突的因應方面，有一定的先後順序。具體而言，先滿足家人的需求，例如投入時間與精力，與家人建立良好的互動關係，進而期待家人滿足他的需求，讓 C 能放心的在事業上衝刺。此互惠行為的表現與個人取向自我觀中「社會關係的本質是交換性」是相呼應的。

不過，行文至此，讀者應也注意到了：C 雖是三位受訪者中展現最強烈個人取向自我觀的一位，甚至在工作與家庭場域中有時都表現得「我行我素」，但畢竟還是深受華人傳統文化的薰陶與洗禮，他的個人取向自我觀絕非西方所闡揚的那般強悍、直接、完全自決，「雖千萬人吾往已」，而處處隱含著華人的「社會性前提」(social agenda)：先安頓家庭，再衝刺事業；妻子放心了，就會支持我；謀事在人，成事在天。華人的個人取向其實是在完成了最起碼的社會角色責任後，才會允許存在的，要先完成「無私」，才能擁有那點小小的「自私」；華人的個人取向最終也要順應「天道」，努力與奮鬥確實是衝撞環境的「初級控制」(primary control)歷程，但努力與奮鬥的方向必須符合社會主流價值，努力與奮鬥的結果，不論成敗，也必須視為天命，欣然接受，這又啟動了順應環境的「次級控制」(secondary control)歷程，這便是東亞式自我主宰(human agency)的實質意涵：為所當為，無為而無不為(Lu & Gilmour, 2004a, b)。

受訪者 B 對職家衝突的因應，則是折衷自我的展現。首先，B



強調家庭優先，家庭是一個生命共同體，無論如何都會把家人放在第一位。然而當衝突產生時，並非不做任何的努力，仍試著主宰環境，努力克服環境的限制，以滿足自我需求。例如：當家庭角色的衝突產生時，**B** 會以「關係」作為差序格局的基礎，對重要的角色盡其所能滿足角色應盡的責任（如母親角色），而對較不重要的角色（如媳婦角色），則在表面上維持該角色應有的行為表現。對於「非」重要他人（如婆婆），**B** 不會委屈自己遷就，而是會技巧性地說服他人以配合自己的需求，透過迂迴溝通、與丈夫的策略聯盟，及各種面子功夫，表現合宜的行為以掩飾個人真實的動機，終究得到自我滿足。

我們可以發現受訪者 **B** 擅於隱藏個人的想法和喜好，以免破壞人際和諧，即表象的「社會取向自我觀」，但 **B** 想扮演的角色是有選擇性的，對不想扮演的角色，**B** 不會逆來順受，會試圖藉由一些技巧掌控環境，進而促使他人配合自己的需求，此為隱藏在內的「個人取向自我觀」。相較於受訪者 **A** 與 **C**，**B** 展現了相對複雜的包裹式折衷自我。而從三個受訪者對職家衝突的因應可以發現，**A** 目前仍是陷在職家衝突之中，深刻感受到對家人的虧欠，除了利用時間彌補，尚在摸索適應之道。而受訪者 **B** 與 **C** 應該都已在職家衝突中突破重圍，找到生存的方法。透過這三位受訪者，我們分別看到了三種不同的自我觀如何影響個體於職家介面中的行為與決策。表 3 彙整了三位受訪者在自我觀、工作與家庭的意義、職家衝突感受與因應策略上的表現。

針對職家互動介面，本研究著眼於個體所具有之自我觀對工作與家庭意義的界定，以及其對職家衝突感受與因應策略選擇影響。雖然三位受訪者皆同為學術工作者，但由於不同的自我觀，讓我們看到了截然不同的職家互動情形。這些結果也呼應工作意義與家庭

表 3 受訪者所展現的自我觀、工作家庭意義與職家衝突之因應

	A	B	C
自我觀傾向	社會取向	折衷自我	個人取向
工作意義與實踐	經濟需求	家庭責任 自我成長	自我成長
家庭意義與實踐	情感的維繫與支持 實踐圓滿人生	情感的維繫與支持 實踐圓滿人生	情感的維繫與支持 緣——自然而然產生工作寄託
目前職家衝突的處境	陷在其中	找到順應之道	找到順應之道
職家衝突的因應——工作與家庭角色的轉換	對情境的敏感	對情境的敏感，但強調主宰環境	自我的一致性

意義是「主觀」的說法 (Rothausen, 1999; Wrzesniewski et al., 2003)，基於個人建構之工作與家庭的意義，個人會投注不同的心力於其中，而當工作與家庭要求有所衝突時，個人的抉擇也會有所不同。更重要的是，透過受訪者的現身說法，我們也看到了這些「主觀的意義」係來自於個人所持之自我觀不同的緣故。作為少數探究工作家庭與意義對職家衝突影響的研究，本研究透過「自我觀」的框架強調壓力源始終是客觀的，重點在於個體如何解讀它，進而產生主觀的壓力感受。然而，此類研究在整個職家研究中仍為少數，希冀本研究能達到拋磚引玉之效，讓我們在未來能累積更豐富，更深刻對工作與家庭及其互動的理解。

## 誌 謝

本研究由國科會資助，計畫編號為 NSC97-2420-H-002-200-

KF3，特此感謝。

### 參考文獻

- 畢恆達(2000)：〈家的意義〉。《應用心理研究》(台北)，8，55-56。
- 陸 洛(2003)：〈人我關係之界定——「折衷自我」的現身〉。《本土心理學研究》(台北)，20，139-207。
- 陸 洛(2007)：〈個人取向與社會取向的自我觀：概念分析與實徵測量〉。《美中教育評論》，4(2)，1-23。
- 楊國樞(1982)：〈緣及其在現代化生活中的作用〉。《中華文化復興月刊》(台北)，15，51-67。
- 楊國樞(2004)：〈華人自我的理論分析與實徵研究：社會取向與個人取向的觀點〉。《本土心理學研究》(台北)，22，11-80。
- 歐用生(1989)：《質的研究》。台北：師大書苑。
- 劉惠琴(2000)：〈母女關係的社會建構〉。《應用心理研究》(台北)，6，87-130。
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Boss, P. (1988). *Family stress management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bowes, J. M. (2005). Emphasizing the family in work-family research: A review of current research and recommendations for future directions. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*,

- 22(6), 723-742. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0012-1649.22.6.723>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Crabtree, B. F., & Miller, W. L. (1999). *Doing qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Grahame, K. M. (2003). For the family: Asian immigrant women's triple day. *Journal of Sociology and Social Welfare, 30*, 65-90.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information, 41*(2), 255.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage.
- Hsu, F. L. K. (許煥光) (1985). The self in cross-cultural perspective. In A. J. Marsella, G. DeVos & F. L. K. Hsu (Eds.), *Culture and self: Asian and western perspectives*. New York: Tavistock.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snocek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1985). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kim, U. (1994). Individualism and collectivism: Conceptual clarification and elaboration. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory*. London, UK:

Sage.

- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Newbury Park, CA: Sage.
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Lu, L. (陸洛) (1994). University transition: Major and minor life stressors, personality characteristics and mental health. *Psychological Medicine*, *24*, 81-87.
- Lu, L. (陸洛) (2008). The individual- and social-oriented Chinese bicultural self: Testing the theory. *Journal of Social Psychology*, *148*, 347-374.
- Lu, L. (陸洛), & Gilmour, R. (2004a). Culture, self and ways to achieve SWB: A cross-cultural analysis. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, *5*, 51-79.
- Lu, L. (陸洛), & Gilmour, R. (2004b). Culture and conceptions of happiness: Individual oriented and social oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, *5*, 269-291.
- Lu, L. (陸洛), Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Zhang, J. (2008). The individual- and social-oriented Chinese bicultural self: A sub-cultural analysis contrasting mainland Chinese and Taiwanese. *Social Behavior & Personality*, *36*, 337-346.
- Lu, L. (陸洛), & Lin, Y. Y. (林昱儀) (1998). Family roles and happiness in adulthood. *Personality and Individual Differences*, *25*, 195-207.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, *98*(2), 224-253. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1998). The cultural psychology of personality. *Journal of Cross Cultural Psychology*, *29*(1), 63-87. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0022022198029001003>

org/10.1177/0022022198291004

- Marsella, A. J., DeVos, G., & Hsu, F. L. K. (Eds.) (1985). *Culture and self: Asian and western perspectives*. New York: Tavistock.
- Morse, J. M., & Richards, L. (2002). *Read me first for a user's guide to qualitative methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work. In A. Brief & W. Nord (Eds.), *The case of work values Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Oldham, G. R. (1976). Job characteristics and internal motivation: The moderating effect of interpersonal and individual variables. *Human Relations*, 29(6), 559-569. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/001872677602900605>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology*, 48(1), 1-21.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(0), 91-127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Rothausen, T. J. (1999). 'Family' in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 817-836. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/%28SICI%291099-1379%28199911%2920:6%3C817:AID-JOB953%3E3.0.CO;2-E>
- Sampson, E. E. (1989). The challenge of social change for psychology: Globalization and psychology's theory of the person. *American*

*Psychologist*, 44, 914-921.

- Shweder, R. A. (1991). *Thinking through cultures: Expeditions in cultural psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 25, 93-135.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Yang, K. S. (楊國樞) (1995). Chinese social orientation: An integrative analysis. In T. Y. Lin, W. S. Tseng, & E. K. Yeh (Eds.), *Chinese societies and mental health*. Hong Kong: Oxford University Press.
- Yang, K. S. (楊國樞) (2003). Beyond Maslow's culture-bound, linear theory: A preliminary statement of the Double-Y model of basic human needs. In J. Berman (Ed.), *Nebraska symposium on motivation, cross-cultural differences in perspectives on the self*. (vol. 49). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

稿件編號：100-14

原稿收件：2011年12月21日

完成修訂：2012年02月24日

正式接受：2012年02月29日

### 作者簡介

陸 洛：英國牛津大學心理學博士。現職為國立台灣大學工商管理學系 / 商學研究所教授。研究興趣主要圍繞著壓力（stress）、主觀幸福感（subjective well-being, SWB）、「文化」、「自我」及職場健康相關的議題展開。曾獲國科會傑出研究獎，已發表中英文期刊論文一百餘篇，國內外學術研討會論文一百餘篇。策劃、編、譯、著學術專書二十餘冊。luolu@ntu.edu.tw。

張婷婷：國立中央大學人力資源管理所博士候選人，現職為龍華科技大學工業管理系專任講師。研究興趣主要在工作與家庭相關議題，曾發表論文於《臺大管理論叢》、《台灣管理學刊》、《商管科技季刊》、《人力資源管理學報》等。tinapc@ms24.hinet.net。

張好玥：國立台灣大學商學研究所候選人。主要研究領域為人際互動、工作與家庭衝突、工作壓力等議題。期刊論文曾發表於《中華心理衛生學刊》、《中華管理學報》、《商略學報》等。d97741005@ntu.edu.tw。



## **The Meaning of Work and Family and its Role in Coping with Work and Family Conflict: Practicing the Chinese Bicultural Self**

Luo Lu, *Professor, Department of Business Administration, National Taiwan University*

Ting-Ting Chang, *Lecturer, Department of Industrial Management, Lunghwa University of Science and Technology*

Yu-Yueh Chang, *Doctoral Candidate, Department of Business Administration, National Taiwan University*

### **Abstract**

Most research on work and family has been conducted in a Western context. From the perspective of ecological systems theory, each culture shapes the development of its people through the shared value system, family structure, and educational institutions. Culture plays an important role in the study of work and family. As work and family conflict can be stressful, the “meaning” that an individual gives to certain roles or stressors is a key factor affecting perceived strain and influencing the choice of coping strategies. One’s view of oneself is the foundation of individual psychological functioning as well as one’s interactions with others, groups, and the larger society. It also shapes the meaning of work and family for an individual. The present study take the vantage point of the self, namely the individual-oriented self,

social-oriented self, and composite self, to explore how individuals construct the meaning of work and family, and how it in turn affects the interface between work and family.

We used in-depth qualitative interviews to draw on the rich life experiences of participants to understand how they make sense of work and family conflict. We used these narrative accounts to identify the influence of self view in the construction of the meaning of work and family, in the experience of work and family conflict, and in the effort to resolve conflict. Results indicated that people with different views of self did experience work and family interactions differently. The meanings of work and family are subjective, and based upon these personal convictions, people devote different levels of effort and adopt different strategies to cope with work and family conflict.

**Keywords:** *composite self, individual- and social-oriented self, meaning of work and family, work and family conflict*

