

# 工作與家庭衝突對生活福祉之影響： 性別差異的檢視

徐于蓁\* 葉秀珍\*\*

---

\* 國立中正大學社會福利研究所碩士  
E-mail: yu.cheng0416@gmail.com

\*\* 國立中正大學社會福利學系教授，通訊作者  
E-mail: hjjeh@gmail.com

收稿日期：2012.10.16；接受刊登：2015.11.04

# airiti

## 摘要

自1980年代以降，隨著勞動力與家庭結構改變，許多工作者逐漸無法在工作與家庭中取得平衡，工作與家庭間開始相互產生干擾並逐漸演變為一種衝突，最終形成工作者壓力的來源。基於此，本研究分析2005年第五期第一次的臺灣社會變遷基本調查，這項調查係全國性代表樣本，本研究分析該調查資料中的已婚有偶工作者（分析樣本數為767），以次序羅吉特迴歸（ordered logit regression）分析工作與家庭之衝突向度（包含來自於時間、行為與壓力的衝突）與衝突干擾方向（包含「工作對家庭之干擾」以及「家庭對工作之干擾」）如何影響工作者的工作滿意度與快樂感，並進一步探討各衝突向度與干擾方向對工作者生活福祉的影響效果是否隨性別不同而有所差異。研究結果顯示：（1）個人工作滿意度與快樂感顯著受到工作與家庭不同衝突向度之影響，其中「時間」與「壓力」的衝突向度對個人生活福祉的影響尤深；（2）在兩種工作與家庭衝突的干擾方向中，只有「工作對家庭干擾」對工作滿意度與快樂感具有顯著負向效果；（3）工作與家庭之衝突向度與衝突干擾方向對工作滿意度與快樂感的影響效果並未隨性別不同而有差異。

**關鍵詞：**工作與家庭衝突、工作與家庭干擾、工作滿意度、快樂感、生活福祉

# airiti

## 壹、研究緣起與目的

對工作者及其家庭與工作組織來說，工作與家庭衝突係伴隨社會變遷普遍存在的現象（Kelly et al. 2011），但雖然男女性同樣面臨工作與家庭拉扯，其處境卻大不相同。Kelly et al.（2011）的研究指出，已婚者在面臨工作與家庭衝突時經常採取讓配偶退出勞動市場、減少工作時間或變換工作班次等策略因應，但這些策略卻更強化性別不平等，因為女性比男性更容易面臨離職或工作縮減（cut back）。該研究結果凸顯出女性比男性更需要處理工作與家庭兼顧的兩難問題。

近年國內也開始重視「工作與家庭衝突」議題，因為工作與家庭衝突也會牽涉到個人對家庭生活與職場表現滿意與否等生活福祉，但國內相關研究所檢視的生活福祉多為單面向的評估以及自編問卷、小樣本測定，使得研究結果難以推估至整體人口群。本研究將「工作與家庭衝突」的本質進一步區分為「衝突向度」（dimension）以及「衝突干擾方向」（direction）加以進行研究探討。

本研究的主要研究貢獻有三：第一，突破過往多數研究只檢視工作與家庭衝突對單一福祉之影響，本研究探討工作與家庭衝突對工作滿意度與快樂感兩種生活福祉的影響；其次，相較於既有研究，本研究進一步將工作與家庭衝突依據「衝突向度」，區分為時間、行為、壓力三個層面以及依據「衝突干擾方向」，區分為工作對家庭的干擾以及家庭對工作的干擾並進一步分析工作與家庭衝突的向度與干擾方向對不同範疇生活福祉之影響。再者，本研究除分析工作與家庭衝突對工作滿意度、快樂感的影響，也進一步檢視工作與家庭衝突對不同生活福祉的影響是否存在性別差異。

具體而言，本研究之研究目的主要有以下兩點：

- 一、探討工作與家庭衝突中，不同衝突向度與衝突干擾方向是否會對已婚者的工作滿意度與快樂感產生影響。

二、檢視工作與家庭衝突中，不同衝突向度與衝突干擾方向對已婚者工作滿意度與快樂感之影響是否隨性別不同而有差異。

## 貳、文獻回顧與研究假設

### 一、工作與家庭衝突的概念與測量

工作與家庭衝突 (work family conflict) 一詞最早係由Kahn et al. (1964) 歸納定義，指的是個人在工作與家庭間所面臨的角色衝突 (interrole conflict)。Greenhaus and Beutell (1985) 則提出工作與家庭衝突係為個人身兼工作領域與家庭領域的兩種角色因角色間衝突而產生的角色壓力。簡言之，工作與家庭衝突是指工作 (家庭) 角色讓家庭 (工作) 角色難以執行。以下就工作與家庭衝突之「衝突向度」以及「衝突干擾方向」的概念與測量進一步說明如下：

#### (一) 工作與家庭的衝突向度

到目前為止，工作與家庭衝突的概念是探討工作與家庭結構內職業壓力中最受歡迎的一種理論模式 (Lu et al. 2008)。Kahn et al. (1964) 認為工作與家庭的衝突向度係指個人在執行角色任務時，所面臨的「時間」與「行為」兩種衝突。Greenhaus and Beutell (1985) 的研究延續Kahn等人之研究，進而提出「基於時間的衝突」(time-based conflict)、「基於行為的衝突」(behavior-based conflict) 以及「基於壓力的衝突」(strain-based conflict) 三個向度來建構工作與家庭衝突的概念。

陸洛等 (2005) 另以臺灣近年不安全的就業環境為基礎，提出「基於擔憂的衝突」(worry-based conflict)。由於本研究分析資料缺乏此相關問項，因此本研究對工作與家庭衝突的概念仍以「時間」、「壓力」、「行為」三向度為主。進一步說明向度意涵概念如下。

### 1. 基於時間的衝突 (time-based conflict)

該衝突是指一角色妨礙另一角色履行其任務的時間。過去研究結果顯示，基於時間的衝突通常與超時工作或時間運用的彈性度不夠有關，因為前述兩項因素會降低工作者行使家庭角色責任與義務的能力並形成衝突 (Kahn et al. 1964; Noor 2004)。因此，本研究將「基於時間的衝突」定義為，當個人自覺對時間運用的彈性度不夠或個人會因執行某一角色任務干擾到另一角色任務之執行。

### 2. 基於行為的衝突 (behavior-based conflict)

該衝突是指一個角色的行為表現不符合另一角色之期望。也就是說，當個人無法調整某一角色以符合另一角色的期望，可能就會陷入角色間的衝突。因此，本研究將「基於行為的衝突」定義為當個人執行某一角色任務會導致無法執行另一角色任務所造成的衝突。

### 3. 基於壓力的衝突 (strain-based conflict)

該衝突與個人應變能力有關，指某一角色影響另一角色之任務執行。Ivancevich and Matteson (1980) 的研究結果顯示，工作負荷下的壓力情緒反應，如緊張、焦慮、疲勞、抑鬱、冷漠及煩躁，能凸顯出基於壓力的衝突之存在。因此，本研究將「基於壓力的衝突」定義為，因為工作、家庭所引發的壓力或是執行某一角色任務時受到另一角色干擾而產生壓力面向的衝突。

## (二) 工作與家庭的衝突干擾方向

工作與家庭衝突的研究一開始多聚焦於工作對家庭的單向影響，但近期研究開始注意到工作與家庭衝突的雙向性，並進一步將工作與家庭衝突細分為：「工作對家庭的干擾」(work interference with

family) 與「家庭對工作的干擾」(family interference with work)<sup>1</sup> (Lu et al. 2009; Namayandeh et al. 2011; Noor 2004)。

所謂的「工作對家庭的干擾」係指工作場域影響到家庭場域，例如個人因花太多時間在工作上以致於無法履行家庭照顧之責任；「家庭對工作的干擾」則指涉家庭場域影響到工作場域，例如家中育有幼兒的工作者因家庭要求（如帶小孩就醫）而擾亂原有工作進度。故本研究除檢視工作與家庭不同衝突向度對個人生活福祉的影響效果，也探討不同衝突干擾方向對於個人生活福祉的影響。

依據陳文良等（2013）對目前臺灣學界在工作與家庭研究的回顧，有相對較多研究投入探討工作與家庭的干擾方向與生活福祉的關係（周麗端 2012；陳淑貞等 2009；溫金豐、崔來意 2001），極少數研究能同時考量工作與家庭的衝突面向與衝突干擾方向（黃惠敏、黃德祥 2012）。此外，作者觀察過去研究絕大多數係分析小型樣本並不具全國代表性，本研究為極少數透過全國性代表樣本，同時考量工作與家庭之衝突面向與干擾方向對生活福祉（工作滿意度與快樂感）的影響效果，恰可補足這部份研究的不足。

## 二、生活福祉的概念與測量

生活福祉係指涉個人對生活相關範疇的滿意程度以及知覺到的正負向情感之感受（Andrews and Withey 1976）。回顧過去工作與家庭衝突議題的相關研究，發現在檢視工作與家庭衝突對個人的影響效果時，常以各種滿意度或快樂感等不同生活福祉進行探討，其探討範疇依研究目的不同又可分為單一範疇、雙範疇與多範疇。分析單一範疇生活福祉的研究，包括工作滿意度（job satisfaction）

---

1 有些研究將「工作對家庭的干擾」、「家庭對工作的干擾」分別表示為「工作對家庭衝突」以及「家庭對工作衝突」，但因兩種表達方式的意涵相同，為避免與「工作與家庭衝突」混淆，在本研究中統一以「工作對家庭的干擾」、「家庭對工作的干擾」來表示。

(Bruck et al. 2002; Mathis and Brown 2008)、自覺幸福感 (self well-being) (Grant-Vallone and Donaldson 2001; Parasuraman et al. 1989)；檢視雙範疇生活福祉的研究，包括工作滿意度與生活滿意度 (life satisfaction) (Adams et al. 1996; Kossek and Ozeki 1998) 或工作滿意度與家庭生活滿意度 (family satisfaction) (Lu et al. 2009; Namayandeh et al. 2011)；檢視多範疇生活福祉的研究中，以Beutell and Wittig-Berman (1999) 的研究納入範疇最多，同時將家庭生活滿意度、工作滿意度、職涯滿意度 (career satisfaction) 與生活滿意度等四個範疇納入討論。

由上述研究可知在工作與家庭衝突議題中，最常被使用來探討衝突的影響範疇包含自覺幸福感、生活滿意度、工作滿意度等。因此，本研究即以「工作滿意度」、個人自覺幸福程度的「快樂感」做為生活福祉的分析範疇。以下進一步說明本研生活福祉之概念意涵。

### (一) 工作滿意度 (job satisfaction)

依據Locke (1969, 轉引自Bruck et al. 2002) 的研究，工作滿意度係指個人對工作所抱持的預期與真正能從工作獲得的相符程度。此即工作滿意度是人們自身喜歡或不喜歡其工作的一種態度。臺灣最早整合國內外文獻，將工作滿意度加以概念化始自徐正光 (1977)，其將工作滿意度的概念區分為整體性定義 (overall satisfaction)、差距性定義 (expectation discrepancy) 以及參考架構說 (frame of reference) 三種。整體性定義是指個人對其所處工作體系角色所具有之感情性，含有正感情性取向即對自己工作感到滿意；差距性定義是指個人實得與應得報酬間的差距越小，則工作滿意度越高；參考架構說則認為工作滿意度乃是基於個人對組織與工作情境的「主觀」知覺與解釋而產生不同程度的工作滿意度。綜上所述，本研究採用「整體性定義」的工作滿意度概念，認為工作滿意度屬於對工作整體滿足與否的情感性反應，越具正向情感則表示工作滿意度越高。

## (二) 快樂感 (happiness)

本研究所指的「快樂感」其概念近似於幸福感或生活滿意度，意指個人對其所知覺當前生活的情感性評價。劉靜軒（2005）則是整理國內外學者的定義後歸納出，生活滿意度包括個人對日常生活感到滿足快樂的程度、對自我接受以及生命過程中期望和實際成就之間的一致程度。陸洛等（2005）的研究以個人對生活的熱愛程度、是否快樂以及對生活周遭事物的滿意程度做為快樂感的概念意涵。承上所述，本研究之所以將快樂感納入生活福祉之範疇係因快樂感不只代表個人對整體生活的感受、包含層面相當廣泛，也能做為生活福祉其中一個範疇。而本研究分析的快樂感係針對「個人對於現在生活感到的快樂程度」來界定，越快樂者表示對當下整體生活越滿足。

### 三、工作與家庭衝突對生活福祉之影響

本研究主要係探討工作與家庭衝突對個人工作滿意度以及快樂感的影響。以下分別就工作與家庭衝突對工作滿意度與快樂感之影響進行討論並提出研究假設。

#### (一) 工作與家庭衝突對工作滿意度的影響

Kopelman et al. (1983) 的研究率先發現工作與家庭衝突和工作滿意度存在負相關。Bruck et al. (2002) 的研究除了發現工作與家庭衝突程度越高者，個人工作滿意度越低之外，也影響個人健康與工作績效。此外，國內如陸洛等（2005）、葉倩姮（2009）等人的研究結果亦支持「工作與家庭衝突和工作滿意度存在高度負相關」之國外研究實證結果。因此，本研究提出以下假設：

*假設1A：工作與家庭衝突程度越高，工作滿意度越低。因此，在工作與家庭的衝突向度中，「基於時間的衝突」越高者或「基於壓力的衝突」越高者或「基於行為的衝突」越高者，其工作滿意度越低。*



## (二) 工作與家庭衝突對快樂感的影響

「工作與家庭衝突對於個人的整體快樂感來說是一種威脅」(Frone et al. 1995: 74)。Grant-Vallone and Donaldson (2001) 以及 Noor (2004) 的研究皆指出，隨著工作與家庭衝突的程度升高，個人快樂感會隨之下降。另外，由於國內研究直接分析工作與家庭衝突與快樂感兩者關聯性的文獻不多。工作與家庭的不同衝突向度究竟如何對快樂感呈現「差異性」的負向關係？是目前有待實證資料進一步檢視的研究議題。因此本研究的假設2僅依據工作與家庭衝突對快樂感的影響提出以下假設：

*假設1B：工作與家庭衝突程度越高，個人的快樂感越低。因此，在工作與家庭的衝突向度中，「基於時間的衝突」越高者或「基於壓力的衝突」越高者或「基於行為的衝突」越高者，個人的快樂感越低。*

近年來學界在工作與家庭衝突的研究上變得更加細緻化，將衝突形式的干擾方向進一步區分為「工作對家庭的干擾（或衝突）」以及「家庭對工作的干擾（或衝突）」，並探討其對各種生活福祉之影響。Kopelman et al. (1983) 以及 Namayandeh et al. (2011) 分析工作與家庭衝突之干擾方向與工作滿意度間的關聯性發現，「工作對家庭的干擾」越多，工作滿意度也會跟著降低；而「家庭對工作的干擾」越多，工作滿意度也會越低。因此，本研究進一步提出以下假設：

*假設2A：在工作與家庭衝突的干擾方向中，「工作對家庭的干擾」或「家庭對工作的干擾」，均會降低工作滿意度。*

而Kopelman et al. (1983) 還發現「工作對家庭的干擾」或「家庭對工作的干擾」越多，也會降低快樂感。此外，快樂感因係個人對其整體生活的情感性評價，理論上不論是「工作對家庭的干擾」或是

「家庭對工作的干擾」，應該均會對個人快樂感產生負面影響。因此，本研究進一步提出以下假設：

*假設2B：在工作與家庭衝突的干擾方向中，「工作對家庭的干擾」或「家庭對工作的干擾」任一者程度越強，均會降低快樂感。*

#### 四、工作與家庭衝突對男女兩性生活福祉的影響效果

工作與家庭衝突議題發展至今，開始聚焦討論其中性別差異。本節從角色理論觀點切入，說明工作與家庭衝突之性別差異，以及該差異如何對其生活福祉產生影響並提出研究假設。

##### (一) 角色理論中工作與家庭衝突對生活福祉影響之性別差異

在角色理論中，工作與家庭衝突源自於角色衝突 (role conflict) 與耗竭假設 (scarcity hypothesis)：「角色衝突」是指個人在工作與家庭領域的角色間發生互不兼容的衝突 (Greenhaus and Beutell 1985)；「耗竭假設」則假定個人時間與精力有限且固定；角色超載的結果是加深角色衝突並產生負向影響 (Grant-Vallone and Donaldson 2001)。男性在過去常扮演養家者的角色；女性則擔任生兒育女、照顧家庭的角色，不同角色的分工方式所產生的差異也引發不同壓力 (Namayandeh et al. 2011)。另外，也有部分研究顯示女性因受到傳統家庭照顧責任觀念的影響，故其生活福祉所受負面影響程度又比男性來得顯著 (Bruck et al. 2002; Mathis and Brown 2008)。

作者亦認為在目前臺灣的社會脈絡下，大多數已婚就業女性仍然擔負傳統家庭照顧者的角色，性別也仍然是影響臺灣社會工作與家庭衝突最主要的因素。因此，本研究提出以下研究假設：

*假設3A：工作與家庭之衝突向度對工作滿意度的影響效果隨性別不同而有差異。*

airiti

假設3B：工作與家庭之衝突向度對快樂感的影響效果隨性別不同而有差異。

## （二）其他相關實證研究

除研究工作與家庭衝突對生活福祉影響效果之性別差異外，有些研究更進一步探討工作與家庭衝突的不同向度是否也隨性別不同而對生活福祉產生不同影響，如Pleck et al. (1980) 以及Staines and O'Connor (1980) 的研究結果指出，即使男性與女性面臨工作與家庭衝突的相同向度，其所經歷的干擾方向也不同。Grant-Vallone and Donaldson (2001)、Gahan and Abeysekera (2008) 的研究結果則顯示，女性受「家庭對工作的干擾」之影響顯著大於男性面臨的任一干擾方向之衝突。

就國內研究來看，陸洛等(2005)的研究在多變項分析的結果發現，僅有「工作對家庭的干擾」對工作滿意度具有顯著負向效果，至於「家庭對工作的干擾」則不具顯著效果。另一方面，張婷婷、陸洛(2009)他們發現僅有「家庭對工作的干擾」對工作滿意度具有顯著負向效果。但是這兩項研究均未檢視不同衝突干擾方向對工作滿意度的影響是否存在性差異。

回顧既有的研究結果，我們大致能歸納出女性面臨工作與家庭衝突的干擾方向多為雙向；而男性則多半只面臨「工作對家庭的干擾」。不同研究因分析資料的不同，或因較少探究衝突干擾方向效果的性別差異（如國內研究），因此在衝突干擾方向對生活福祉的影響是否存在性別差異，仍然未獲得一致的共識，惟若考量臺灣目前「男主外、女主內」的家庭分工模式，本研究認為衝突干擾方向對生活福祉的影響應該會存在性別差異。因此，本文提出以下研究假設：

假設4A：工作與家庭衝突之干擾方向中，「工作對家庭干擾」

或「家庭對工作干擾」對工作滿意度的影響效果隨性別不同而有差異。

假設4B：工作與家庭衝突之干擾方向中，「工作對家庭干擾」或「家庭對工作干擾」對快樂感的影響效果隨性別不同而有差異。

## 參、資料與方法

### 一、資料來源

本研究分析資料採用「臺灣社會變遷基本調查」2005年第五期第一次調查問卷二之資料。該調查以臺灣各鄉鎮市區當時十八（含）歲以上的人口為母群，進行分層等機率三階段抽樣法（probability proportional to size, PPS）抽出受訪對象，為全臺灣具代表性的樣本（章英華 2006），完成調查的有效樣本數為2,171份。由於本研究分析的對象僅限於有業的已婚者，因此排除配偶去世（喪偶）、離婚、分居、同居、單身、無業之受訪對象後，分析樣本為890人。

### 二、研究變項之測量

#### （一）依變項（dependent variable）：生活福祉

##### 1. 工作滿意度

此變項測量受訪者對於自身工作的主觀感受，問項為「您對您現在主要的工作滿不滿意？」，其中工作滿意度的答項由「完全不滿意」至「完全滿意」等七答項構成，本研究將工作滿意度整併為三類，第一類為「不滿意」（1）：包括「沒什麼滿意不滿意」、「不太滿意」、「很不滿意」、「完全不滿意」。第二類為「還算滿意」（2）。第三類為「很滿意」（3）：包括「完全滿意」、「很滿

意」，工作滿意度分數越高代表越滿意。

## 2. 快樂感

受訪者自評生活福祉中的快樂感，問項為「整體來說，您覺得目前的日子過得快樂嗎？」，快樂感之答項由「很不快樂」至「很快樂」等四答項構成。本研究將快樂感整併為三類，第一類為「不快樂」（1）：包括「不太快樂」、「很不快樂」。第二類為「還算快樂」（2）。第三類為「很快樂」（3）。快樂感分數越高代表越快樂。

### （二）解釋變項（explanatory variable）：工作與家庭衝突

#### 1. 工作與家庭的衝突向度

##### （1）基於時間的衝突

在問卷中，基於時間的衝突測量所採用的問項有二，分別為：「您對於工作時數的決定，以下的陳述哪一個最為符合？」，答項由「我完全可以決定我的上下班時間」（1），「我多多少少可以決定我的上下班時間」（2），至「下班時間是我的老闆決定的，我自己不能改變」（3）；以及「以下敘述哪一個最符合對您日常工作的描述？」，答項由「我能自由的決定怎麼安排我的日常工作」（1），「我多多少少能夠決定怎麼安排日常工作」（2），至「我不能自由決定怎麼安排日常工作」（3）。前述兩問項測得分數加總後，分數越高者意味時間的衝突程度越高。

##### （2）基於行為的衝突

在問卷中，基於行為的衝突測量所採用的問項有二，分別為：「如果您能夠改變自己運用時間的方式……，您會希望在哪些事情上多花點時間，哪些事情上少花點時間，哪些事情上維持不變？（a）花時間在有收入的工作上；（b）花時間做家事」，答項為少很多

(1)，少一點(2)，和現在差不多(3)，多一點(4)，多很多(5)。前述兩問項測得分數加總後，分數越高者意味行為的衝突程度越高。

### (3) 基於壓力的衝突

在問卷中，基於壓力的衝突測量所採用的問項有二，分別為：「在您的工作中，您常不常有下列這種情形？(a) 下班回家覺得精力盡？(b) 覺得您的工作有壓力？」。答項由從不(1)至總是(5)。前述兩問項測得分數加總後，分數越高者表示基於壓力的衝突程度越高。

## 2. 工作與家庭衝突的干擾方向

### (1) 工作對家庭的干擾

測量受訪者是否認為工作對家庭造成干擾，問項為「工作上的要求干擾您的家庭生活？」，答項由「從不」(1)至「總是」(5)，越高分者即代表受到「工作對家庭的干擾」程度越高。

### (2) 家庭對工作的干擾

測量受訪者是否認為家庭對工作造成干擾，問項為「家庭生活的要求干擾您的工作？」，答項由「從不」(1)至「總是」(5)，越高分者即代表受到「家庭對工作的干擾」程度越高。

## (三) 控制變項 (control variable)

### 1. 年齡

年齡以「94減去受訪者出生年」得出之歲數進行分析，屬連續變項。

### 2. 教育程度

教育程度部分則將答項類別轉換為正常所需受教年數，屬連續變項。

### 3. 每週工時

每週工時的部分，以受訪者的實際回答時數，由低至高併歸為四個工時類別包括30小時以下、31-40小時、41-50小時以及51小時以上，屬順序變項。

### 4. 子女數

依照受訪者實際回答子、女人數，將兩答項進行加總，屬連續變項。

### 5. 配偶就業與否

配偶就業型態的部分，本研究將答項處理為虛擬變項，1為「有就業」、0為「未就業」。

### 6. 家戶月所得

由受訪者回答家庭月收入總額，答項併歸為五等級，由低至高依序為「未滿3萬元」、「3-5萬元」、「5-7萬元」、「7-10萬元」、「超過10萬元」，屬順序變項。

## (四) 分析方法

本研究資料分析包含描述性分析與多變項分析，而統計模型為次序羅吉特迴歸（ordered logistic regression），透過模型分析檢視已婚者社會人口特質和工作與家庭衝突對生活福祉的影響以及該影響之性別差異。本研究在檢視不同向度的工作與家庭衝突如何對不同生活福祉產生影響時，採用次序羅吉特迴歸分析，而模型中的依變項為順序變項（ordinal variable），本研究將工作滿意度整併為三類，「不滿意」（1），「還算滿意」（2），「很滿意」（3），工作滿意度分數越高代表越滿意。此外，本研究將快樂感整併為三類，「不快樂」（1），「還算快樂」（2），「很快樂」（3），快樂感分數越高代表越快樂。

## 肆、分析結果

## 一、樣本特性之描述性分析

表1主要呈現樣本人口特性如「性別」、「年齡」、「教育年數」、「每週工時」、「子女數」、「配偶就業與否」、「家戶月所得」之分佈情形：本研究之男性受訪者計456名，占總數的59.45%；女性受訪者計311名，占總數的40.55%，男性受訪者比例略高於女性。合併樣本年齡結構以40至49歲受訪者比例最高（39.77%），教育年數以12年比例最高（36.11%）。每週工時以41至50小時比例最高（30.64%），惟男性每週工時在51小時以上的比例（33.77%）遠較女性來得高（23.79%），這種性別差異相當顯著（ $p < .01$ ）。子女數以2人居多數（43.81%）。合併樣本有高達七成比例配偶有就業，惟性別差異極為顯著（ $p < 0.001$ ），男性樣本之配偶有就業比例（56.58%）遠低於女性樣本之配偶（90.68%），反映出臺灣家庭男性養家者模式的特性。家戶月所得以超過10萬元比例最高（26.08%）。

表2則呈現受訪者在工作與家庭衝突的衝突向度、工作與家庭的干擾方向、工作滿意度，以及快樂感的平均數、標準差與 $t$ 值檢定。表2分析結果顯示，在所有衝突向度中僅有基於「時間」的衝突存在高度的性別差異（ $p < .01$ ），女性感受到來自於時間的壓迫顯著高於男性。令人意外的是，工作與家庭衝突的干擾方向並未呈現顯著的性別差異。這部份發現與張好玥、陸洛（2011）的發現一致，他們係分析臺灣地區有全職工作者的便利樣本（樣本數為264），同樣發現其樣本在「工作對家庭的干擾」與「家庭對工作的干擾」並未存在顯著性別差異。

而在生活福祉中，工作滿意度與快樂感均呈現顯著的性別差異。其中男性的工作滿意度（2.18）較女性（2.06）來得高（ $p < .05$ ），



表1 樣本特性分配

	總樣本 (N=767)	男性 (%)	女性 (%)	$\chi^2$
性別				
男性	456 (59.45)			
女性	311 (40.55)			
年齡				
20-29歲	44 (5.74)	20 (4.39)	24 (7.72)	16.11**
30-39歲	219 (28.55)	113 (24.78)	106 (34.08)	
40-49歲	305 (39.77)	188 (41.23)	117 (37.62)	
50-59歲	152 (19.82)	101 (22.15)	51 (16.40)	
60歲以上	47 (6.13)	34 (7.46)	13 (4.18)	
教育年數				
6年以下	103 (13.43)	56 (12.29)	47 (15.11)	4.00
9年	113 (14.73)	75 (16.45)	38 (12.22)	
12年	277 (36.11)	159 (34.87)	118 (37.94)	
14年	128 (16.69)	77 (16.89)	51 (16.40)	
16年以上	146 (19.04)	89 (19.52)	57 (18.32)	
每週工時				
30小時以下	73 (9.52)	35 (7.68)	38 (12.22)	14.92**
31-40小時	231 (30.12)	122 (26.75)	109 (35.05)	
41-50小時	235 (30.64)	145 (31.80)	90 (28.94)	
51小時以上	228 (29.73)	154 (33.77)	74 (23.79)	
子女數				
0人	105 (13.69)	57 (12.50)	48 (15.43)	11.51*
1人	142 (18.51)	72 (15.79)	70 (22.51)	
2人	336 (43.81)	206 (45.18)	130 (41.80)	
3人	149 (19.43)	94 (20.61)	55 (17.68)	
4人以上	35 (4.56)	27 (5.92)	8 (2.57)	
配偶就業與否				
有就業	540 (70.40)	258 (56.58)	282 (90.68)	103.16***
未就業	227 (29.60)	198 (43.42)	29 (9.32)	
家戶月所得				
未滿3萬元	83 (10.82)	45 (9.87)	38 (12.22)	8.76
3-5萬元	136 (17.73)	95 (20.83)	41 (13.18)	
5-7萬元	161 (20.99)	98 (21.49)	63 (20.26)	
7-10萬元	187 (24.38)	106 (23.25)	81 (26.05)	
超過10萬元	200 (26.08)	112 (24.56)	88 (28.30)	

註：\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$  (雙尾檢定)。

表2 工作與家庭衝突以及生活福祉之描述性分析

衝突向度	性別	樣本數	最小值	最大值	平均數	標準差	t值
基於時間的衝突	整體	767	2	6	3.98	1.42	-3.012**
	男	456	2	6	3.85	1.44	
	女	311	2	6	4.16	1.38	
基於行為的衝突	整體	767	2	10	6.35	1.17	1.115
	男	456	2	10	6.39	1.15	
	女	311	2	10	6.29	1.18	
基於壓力的衝突	整體	767	2	10	6.15	1.83	-1.604
	男	456	2	10	6.06	1.81	
	女	311	2	10	6.28	1.86	
工作對家庭的干擾	整體	767	1	5	2.05	0.95	0.865
	男	456	1	5	2.07	0.99	
	女	311	1	5	2.01	0.89	
家庭對工作的干擾	整體	767	1	5	1.81	0.80	-0.365
	男	456	1	5	1.80	0.83	
	女	311	1	5	1.83	0.76	
生活福祉	性別	樣本數	最小值	最大值	平均數	標準差	t值
工作滿意度	整體	767	1	3	2.13	0.69	2.513*
	男	456	1	3	2.18	0.69	
	女	311	1	3	2.06	0.67	
快樂感	整體	767	1	3	2.04	0.54	-4.279***
	男	456	1	3	1.97	0.52	
	女	311	1	3	2.14	0.55	

註：\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$  (雙尾檢定)。

但是男性的快樂感(1.97)則較女性(2.14)來得低( $p < .001$ )。表2的分析結果與陸洛等(2005)並不一致。陸洛等的研究係分析大臺北地區有全職工作者的便利樣本(樣本數為220人,男性為137人,女性為83人),其樣本並非全國性代表樣本,而且樣本中受訪者的教育程度以大學以上占大多數,其研究並未納入工作與家庭之衝突面向,他們發現僅有「家庭對工作的干擾」具有顯著性別差異,其中男性面

臨較高的「家庭對工作的干擾」，至於工作滿意度與快樂感均未呈現顯著性別差異。

## 二、工作與家庭衝突對工作滿意度之影響效果及其性別差異

表3與表4分別顯示工作與家庭之衝突向度與衝突干擾方向對工作滿意度的影響效果，以下說明次序羅吉特迴歸模型之分析結果。

### (一) 工作與家庭之衝突向度對工作滿意度之影響效果

我們可以藉由表3來瞭解工作與家庭之衝突向度對個人工作滿意度之影響效果。從模型一的分析結果可得知：在未納入相關控制變項時，「基於時間的衝突」( $-0.103, p < .05$ )、「基於壓力的衝突」( $-0.175, p < .001$ )越高，個人工作滿意度會越低；「基於行為的衝突」對於個人工作滿意度並未具有顯著影響力，在考量三種工作與家庭之衝突向度後，女性的工作滿意度較男性來得低( $-0.302, p < .05$ )。模型二係模型一加入控制變項，分析結果顯示：「基於時間的衝突」( $-0.126$ )、「基於壓力的衝突」( $-0.235$ )的衝突越高，個人工作滿意度越低。在模型一與模型二的比較過程中我們也發現，在加入控制變項後，「基於時間的衝突」以及「基於壓力的衝突」對工作滿意度的影響效果幅度變大，這點顯示控制變項會抑制「基於時間的衝突」與「基於壓力的衝突」對工作滿意度的影響效果。值得注意的是，模型二同時考量工作與家庭之三種衝突向度以及控制變項後，工作滿意度的性別差異轉為不顯著，這個分析結果顯示工作滿意度的性別差異是因為男女兩性在年齡、教育年數、每週工時、子女數、配偶就業與否以及家戶月所得的差異所致。關於控制變項的影響效果，教育年數越高，家戶月所得越高(5-7萬元除外)，個人工作滿意度越高；相反的，較高的工時如31-40小時( $-0.683$ )與41-50小時( $-0.601$ )則會降低個人工作滿意度。至於年齡、子女數與配偶就

表3 工作與家庭之衝突向度對工作滿意度影響之次序羅吉特迴歸模型

	模型一	模型二	模型三
	β係數 (標準誤)	β係數 (標準誤)	β係數 (標準誤)
基於時間的衝突	-0.103* (0.050)	-0.126* (0.053)	-0.084 (0.068)
基於行為的衝突	-0.081 (0.060)	-0.055 (0.061)	-0.092 (0.083)
基於壓力的衝突	-0.175*** (0.040)	-0.235*** (0.044)	-0.254*** (0.056)
性別 (男性)			
女性	-0.302* (0.142)	-0.252 (0.163)	-0.565 (1.006)
年齡		-0.006 (0.009)	-0.006 (0.009)
教育年數		0.093*** (0.027)	0.093*** (0.027)
每週工時 (30小時以下)			
31-40小時		-0.683* (0.294)	-0.681* (0.295)
41-50小時		-0.601* (0.297)	-0.604* (0.298)
51小時以上		-0.508 (0.294)	-0.497 (0.294)
子女數		0.095 (0.070)	0.096 (0.070)
配偶就業與否 (有就業)			
未就業		0.157 (0.178)	0.147 (0.178)
家戶月所得 (未滿3萬元)			
3-5萬元		1.050*** (0.292)	1.022*** (0.293)
5-7萬元		0.931** (0.291)	0.903** (0.292)
7-10萬元		1.170*** (0.290)	1.161*** (0.290)
超過10萬元		1.566*** (0.303)	1.552*** (0.304)
基於時間的衝突 × 性別			-0.104 (0.105)
基於行為的衝突 × 性別			0.078 (0.124)
基於壓力的衝突 × 性別			0.039 (0.082)
切點1	-3.714*** (0.502)	-2.506** (0.846)	-2.700** (0.962)
切點2	-1.295** (0.483)	0.118 (0.841)	-0.072 (0.957)
樣本數	767	767	767
Log likelihood	-758.86	-718.22	-717.48
LR Chi square	35.40	116.67	118.15
Pseudo R <sup>2</sup>	0.023	0.075	0.076

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

表4 工作與家庭衝突之干擾方向對工作滿意度影響之次序羅吉特迴歸模型

	模型四	模型五	模型六
	β係數 (標準誤)	β係數 (標準誤)	β係數 (標準誤)
工作對家庭的干擾	-0.249* (0.097)	-0.357*** (0.102)	-0.453*** (0.135)
家庭對工作的干擾	-0.027 (0.114)	-0.122 (0.118)	0.075 (0.156)
性別 (男性)			
女性	-0.375** (0.141)	-0.388* (0.162)	0.062 (0.403)
年齡		-0.003 (0.009)	-0.003 (0.009)
教育年數		0.082** (0.026)	0.082** (0.026)
每週工時 (30小時以下)			
31-40小時		-0.870** (0.290)	-0.891** (0.291)
41-50小時		-0.791** (0.293)	-0.817** (0.293)
51小時以上		-0.584* (0.291)	-0.611* (0.291)
子女數		0.094 (0.070)	0.105 (0.070)
配偶就業與否 (有就業)			
未就業		0.062 (0.177)	0.075 (0.177)
家戶月所得 (未滿3萬元)			
3-5萬元		1.076*** (0.290)	1.074*** (0.290)
5-7萬元		1.006*** (0.288)	0.999*** (0.289)
7-10萬元		1.321*** (0.289)	1.326*** (0.289)
超過10萬元		1.760*** (0.304)	1.757*** (0.304)
工作對家庭的干擾 × 性別			0.194 (0.202)
家庭對工作的干擾 × 性別			-0.462 (0.236)
切點1	-2.279*** (0.214)	-1.265 (0.697)	-1.137 (0.712)
切點2	0.102 (0.194)	1.333 (0.698)	1.472* (0.714)
樣本數	767	767	767
Log likelihood	-766.94326	-723.65074	-721.67482
LR Chi square	19.23	105.82	109.77
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0124	0.0681	0.0707

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

業與否對個人工作滿意度不具顯著效果。比較模型一與模型二，模型二是較佳模型 ( $\chi^2 = 81.27, p = .0000$ )。模型三係模型二加入三種衝突向度與性別的互動效果，分析結果顯示工作與家庭之三種衝突向度對工作滿意度的影響效果並未存在顯著性別差異。比較模型二與模型三，模型二是較佳模型 ( $\chi^2 = 1.48, p = .6874$ )。

表3的分析結果顯示，研究假設1A大部分獲得支持，亦即工作與家庭的衝突程度越高，工作滿意度越低。而且「基於時間的衝突」或「基於壓力的衝突」越高，工作滿意度越低。這個分析結果與國內陸洛等（2005）、涂依宸（2008）、葉倩姮（2009）的研究結果相近，他們的研究均顯示無論是男性或女性，當其面臨高工作與家庭衝突時，工作滿意度越低。至於假設3A則未獲得支持，因為工作與家庭衝突之三種衝突向度對工作滿意度的影響效果並未隨性別不同而有差異。

## （二）工作與家庭衝突之干擾方向對工作滿意度之影響效果

表4呈現工作與家庭衝突之干擾方向對個人工作滿意度之影響效果。從模型四的分析結果可得知：在未納入相關控制變項時，「工作對家庭的干擾」 ( $-0.249, p < .05$ ) 會降低個人工作滿意度；而「家庭對工作的干擾」則對個人工作滿意度不具有顯著影響力，在考量工作與家庭衝突之干擾方向後，女性的工作滿意度較男性來得低 ( $-0.375, p < .01$ )。模型五係模型四加入控制變項，分析結果顯示：「工作對家庭的干擾」 ( $-0.357, p < .001$ ) 會顯著降低個人工作滿意度，而且其影響效果幅度變大，這點顯示控制變項會抑制「工作對家庭的干擾」對工作滿意度的影響效果。模型五同時考量工作與家庭衝突之干擾方向與控制變項後，工作滿意度的性別差異 ( $-0.388$ ) 仍然顯著，這個分析結果顯示兩性在控制變項的差異仍無法完全解釋個人工作滿意度的性別差異。關於控制變項的影響效果，教育年數越高，家戶月所得越高（5-7萬元除外），個人工作滿意度越高；相反的，

較高的工時如31-40小時 (-0.870)、41-50小時 (-0.791) 與51小時以上 (-0.584) 則會降低個人工作滿意度。至於年齡、子女數與配偶就業與否對個人工作滿意度則不具顯著效果。比較模型四與模型五，模型五是較佳模型 ( $\chi^2 = 86.59, p = .0000$ )。模型六係模型五加入兩種衝突干擾方向與性別的互動效果，分析結果顯示工作與家庭衝突之兩種干擾方向對工作滿意度的影響效果並未隨性別而有顯著差異。比較模型五與模型六，模型五是較佳模型 ( $\chi^2 = 3.59, p = .1386$ )。

表4的分析結果顯示，研究假設2A獲得部分支持，亦即「工作對家庭的干擾」程度越高，工作滿意度越低。至於假設4A則未獲得支持，因為工作與家庭衝突之兩種干擾方向對工作滿意度的影響效果均未隨性別不同而有差異。本研究關於衝突干擾方向對工作滿意度的影響效果分析與陸洛等（2005）的研究發現相近，他們在多變項分析的結果亦發現，僅有「工作對家庭的干擾」對工作滿意度具有顯著負向效果，至於「家庭對工作的干擾」則不具顯著效果。另一方面，表4的分析結果與張婷婷、陸洛（2009）的發現不一致，他們係分析臺灣地區有全職工作者的便利樣本（樣本數為264人），受訪者教育程度為大學以上者偏高（49%），他們發現僅有「家庭對工作的干擾」對工作滿意度具有顯著負向效果。

### 三、工作與家庭衝突對快樂感之影響效果及其性別差異

表5與表6分別顯示工作與家庭之衝突向度與衝突干擾方向對快樂感的影響效果，以下說明次序羅吉特迴歸模型之分析結果。

#### （一）工作與家庭之衝突向度對快樂感之影響效果

從表5模型七的分析結果可得知：在未納入相關控制變項時，「基於時間的衝突」（-0.117,  $p < .05$ ）、「基於壓力的衝突」（-0.171,  $p < .001$ ）越高，個人快樂感會越低；「基於行為的衝突」對於個人快樂感並未具有顯著影響力，在考量三種工作與家庭之

表5 工作與家庭之衝突向度對快樂感影響之次序羅吉特迴歸模型

	模型七	模型八	模型九
	β係數 (標準誤)	β係數 (標準誤)	β係數 (標準誤)
基於時間的衝突	-0.117* (0.056)	-0.152* (0.060)	-0.144 (0.077)
基於行為的衝突	-0.049 (0.068)	-0.009 (0.069)	0.055 (0.093)
基於壓力的衝突	-0.171*** (0.044)	-0.262*** (0.048)	-0.222*** (0.062)
性別 (男性)			
女性	0.773*** (0.165)	0.880*** (0.188)	2.359* (1.118)
年齡		-0.018 (0.010)	-0.018 (0.010)
教育年數		0.083** (0.030)	0.081** (0.030)
每週工時 (30小時以下)			
31-40小時		-0.339 (0.314)	-0.335 (0.315)
41-50小時		-0.142 (0.318)	-0.121 (0.319)
51小時以上		0.016 (0.315)	0.005 (0.316)
子女數		-0.107 (0.079)	-0.112 (0.080)
配偶就業與否 (有就業)			
未就業		0.296 (0.201)	0.290 (0.202)
家戶月所得 (未滿3萬元)			
3-5萬元		0.770* (0.328)	0.797* (0.329)
5-7萬元		1.062** (0.332)	1.097*** (0.333)
7-10萬元		1.256*** (0.337)	1.281*** (0.337)
超過10萬元		1.693*** (0.346)	1.731*** (0.347)
基於時間的衝突 × 性別			-0.022 (0.117)
基於行為的衝突 × 性別			-0.136 (0.141)
基於壓力的衝突 × 性別			-0.086 (0.090)
切點1	-3.555*** (0.559)	-3.093** (0.952)	-2.391* (1.080)
切點2	0.177 (0.537)	0.996 (0.943)	1.702 (1.076)
樣本數	767	767	767
Log likelihood	-595.55268	-556.56575	-555.57159
LR Chi square	41.33	119.31	121.30
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0335	0.0968	0.0984

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



衝突向度後，女性的快樂感較男性來得高（0.773,  $p < .001$ ）。模型八係模型七加入控制變項，分析結果顯示：「基於時間的衝突」（-0.152）、「基於壓力的衝突」（-0.262）的衝突越高，個人快樂感越低。模型七與模型八的比較顯示，在加入控制變項後，「基於時間的衝突」以及「基於壓力的衝突」對快樂感的影響效果幅度也變大，這點顯示控制變項會抑制「基於時間的衝突」與「基於壓力的衝突」對快樂感的影響效果。模型八同時考量工作與家庭之三種衝突向度以及控制變項後，快樂感的性別差異仍然顯著，此點顯示兩性在年齡、教育年數、每週工時、子女數、配偶就業與否以及家戶月所得的差異，並不能完全解釋快樂感的性別差異。關於控制變項的影響效果，教育年數越高，家戶月所得越高，個人快樂感越高。雖然每週工時對工作滿意度具有負向效果，每週工時對快樂感並未具有顯著影響，至於年齡、子女數與配偶就業與否對個人快樂感均不具有顯著效果。比較模型七與模型八，模型八是較佳模型（ $\chi^2 = 77.97, p = .0000$ ）。模型九係模型八加入三種衝突向度與性別的互動效果，分析結果顯示工作與家庭之三種衝突向度對快樂感的影響效果並未存在顯著性別差異。比較模型八與模型九，模型八是較佳模型（ $\chi^2 = 1.99, p = .5748$ ）。

表5的分析結果顯示，研究假設1B大部分獲得支持，亦即工作與家庭的衝突程度越高，快樂感越低。而且「基於時間的衝突」或「基於壓力的衝突」越高，快樂感越低。至於假設3B則未獲得支持，因為工作與家庭衝突之三種衝突向度對快樂感的影響效果並未隨性別不同而有差異。

## （二）工作與家庭衝突之干擾方向對快樂感之影響效果

表6呈現工作與家庭衝突之干擾方向對個人快樂感之影響效果<sup>2</sup>。

2 本研究在工作滿意度與快樂感的OLS迴歸分析中，納入「工作對家庭的干擾」與

表6 工作與家庭衝突之干擾方向對快樂感影響之次序羅吉特迴歸模型

	模型十	模型十一	模型十二
	$\beta$ 係數 (標準誤)	$\beta$ 係數 (標準誤)	$\beta$ 係數 (標準誤)
工作對家庭的干擾	-0.103 (0.108)	-0.282* (0.115)	-0.227 (0.150)
家庭對工作的干擾	-0.183 (0.127)	-0.254 (0.132)	-0.183 (0.174)
性別 (男性)			
女性	0.691*** (0.164)	0.703*** (0.186)	1.380** (0.452)
年齡		-0.016 (0.010)	-0.016 (0.010)
教育年數		0.071* (0.030)	0.071* (0.030)
每週工時 (30小時以下)			
31-40小時		-0.570 (0.311)	-0.555 (0.312)
41-50小時		-0.397 (0.313)	-0.392 (0.313)
51小時以上		-0.117 (0.312)	-0.133 (0.312)
子女數		-0.092 (0.079)	-0.089 (0.080)
配偶就業與否 (有就業)			
未就業		0.164 (0.200)	0.173 (0.201)
家戶月所得 (未滿3萬元)			
3-5萬元		0.804* (0.328)	0.800* (0.327)
5-7萬元		1.130*** (0.331)	1.118*** (0.330)
7-10萬元		1.389*** (0.338)	1.383*** (0.337)
超過10萬元		1.849*** (0.347)	1.821*** (0.347)
工作對家庭的干擾 × 性別			-0.155 (0.227)
家庭對工作的干擾 × 性別			-0.199 (0.264)
切點1	-2.272*** (0.237)	-2.037** (0.784)	-1.777* (0.801)
切點2	1.397*** (0.223)	1.980* (0.785)	2.247** (0.804)
樣本數	767	767	767
Log likelihood	-603.02402	-564.37535	-563.01591
LR Chi square	26.39	103.69	106.41
Pseudo $R^2$	0.0214	0.0841	0.0863

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

「家庭對工作的干擾」以及所有控制變項後，得出「工作對家庭的干擾」的VIF值 (variance inflation factor) 均為1.84，「家庭對工作的干擾」的VIF均值为1.78，二者的VIF值均小於10，顯示這兩種衝突干擾方向在OLS模型中並無共線性的問題。

模型十的分析結果顯示：在未納入相關控制變項時，「工作對家庭的干擾」與「家庭對工作的干擾」均對個人快樂感不具有顯著影響力，在考量工作與家庭衝突之干擾方向後，女性的快樂感較男性來得高（0.691,  $p < .001$ ）。模型十一係模型十加入控制變項，分析結果顯示：「工作對家庭的干擾」（-0.282,  $p < .05$ ）會顯著降低個人快樂感，其影響效果在模型十原本不顯著轉為顯著，這點顯示控制變項會抑制「工作對家庭的干擾」對快樂感的影響效果。模型十一同時考量工作與家庭衝突之干擾方向與控制變項後，女性的快樂感仍然較男性來得高（0.703），這點顯示兩性在控制變項的差異仍無法完全解釋快樂感的性別差異。關於控制變項的影響效果，教育年數越高，家戶月所得越高，個人快樂感越高；至於年齡、每週工時、子女數與配偶就業與否對個人快樂感均不具顯著效果。比較模型十與模型十一，模型十一是較佳模型（ $\chi^2 = 77.30, p = .0000$ ）。模型十二係模型十一加入兩種衝突干擾方向與性別的互動效果，分析結果顯示工作與家庭衝突之兩種干擾方向對快樂感的影響效果並未隨性別而有顯著差異。比較模型十一與模型十二，模型十一是較佳模型（ $\chi^2 = 2.72, p = .2568$ ）。

表6的分析結果顯示，研究假設2B獲得部分支持，亦即「工作對家庭的干擾」程度越高，快樂感越低。至於假設4B則未獲得支持，因為工作與家庭衝突之兩種干擾方向對快樂感的影響效果均未隨性別不同而有差異。本研究關於衝突干擾方向對快樂感的影響效果分析與陸洛等（2005）的研究發現相近，他們在多變項分析的結果亦發現，僅有「工作對家庭的干擾」對快樂感具有顯著負向效果，至於「家庭對工作的干擾」則不具顯著效果。

## 伍、結論與討論

本研究探討工作與家庭衝突對個人生活福祉的影響效果及其性別

差異。主要發現有以下四點：（1）所得增加對提升個人生活福祉最有助益；（2）個人生活福祉深受工作與家庭衝突之影響，尤以基於「時間」與「壓力」的衝突為甚；（3）工作與家庭之衝突向度與干擾方向對生活福祉的影響並未隨性別不同而有差異；（4）雖然女性的工作滿意度較男性來得低，也面臨較高的「時間」衝突，但快樂感卻普遍較男性來得高（如表2所示）。以下進一步說明研究發現及其所衍生的社會學意涵。

## 一、被時間過度擠壓的現代人：工作、家庭難兩全

黃琬玲（2009）研究指出，我國普遍長工時就業環境對想同時兼顧工作與家庭需求的人可能會產生限制。此點恰好呼應本研究之分析結果：當個人面臨越高的時間衝突時，其生活福社會越低。從家庭勞動力的角度來看，女性在婚後基於經濟或其它因素考量選擇繼續就業，若就兩性平權的角度來看，男性應該要分擔家務工作，事實卻不然，因而導致女性工時越長越可能無法兼顧家庭，從而面臨工作與家庭衝突的處境。

從文化脈絡的角度來看，亞洲國家如臺灣、香港、日本等地區普遍認為工作比家庭重要，並將延長工作時間視為是對工作負責任的象徵（Lu et al. 2009），此現象在一向將男性視為家中經濟來源的臺灣尤為明顯，本研究所呈現的數據亦顯示男性超時工作的比例遠高於女性（如表1所示）。因此可料想到的是，在以長工時，以工作優先的文化環境脈絡下，男性自然也難兼顧工作與家庭。承上，本研究發現「時間」的衝突對個人生活福祉具相當顯著的負向影響，即便男、女性同樣面臨「時間」的衝突，其所面臨的衝突內涵也不盡相同。

## 二、未完成的革命：家庭內兩性平等新趨勢

本研究分析的社會變遷調查係於2005年完成，衡諸2005年臺灣的經濟狀況，當年的經濟成長率為5.42%（中華民國統計資訊

airiti

網 n.d.a)，年平均失業率為4.13%（中華民國統計資訊網 n.d.b），製造業每週工作時數為43.6小時，高於同年美國（40.7）、日本（38.2）、加拿大（38.1）、德國（37.6）、英國（36.2），但低於新加坡（50.2）與韓國（46.8）。若就當年的工業與服務業合計，2005年臺灣平均每週工時為45.5小時（男女合計），其中男性每週工時為46.0小時，女性則為44.9小時，略低於男性（行政院主計總處 2014）。此外，2005年臺灣的性別平等指數（gender equity index）為67.13，截至2009年該指數提升至71.43，惟距離滿分100仍有相當距離（行政院主計總處 2015）。以上係就2005年臺灣的時空脈絡加以回顧。

在過往臺灣傳統農業社會以父權體制為主要的思想下，固有社會文化向來提倡「男主外女主內」。但自二次大戰以來，伴隨女性大量就業趨勢、兩性平等之世界潮流推動以及近年經濟變化下，臺灣兩性平等演進軌跡已從外顯、易觀察的「就學」、「就業」逐步邁入內隱的「家庭」中，進一步說明如下。

自1968年九年國民義務教育實施以來，女性接受基礎與中等教育的機會開始有顯著大幅提升，加上晚近臺灣高等教育擴張，使女性接受高等教育機會大幅提高（如附錄一所示），讓男女性在教育上不僅呈現「橫向」平等（受教機會），更進一步呈現在「縱向」平等（學歷差距）。其次，受到全球經濟重組過程衝擊以及服務業快速擴張影響，女性開始大量就業，女性開始有能力與男性在職場上競逐。根據行政院勞工委員會統計，1993-2003年已婚女性雙薪家庭就業者比例成長變化發現，在這十年期間，雙薪家庭比例增加2.02個百分點（勞動部 2008），顯示臺灣「雙薪家庭」的婚姻組成型態漸趨普及。然而，兩性平等之所以從外顯的教育、就業轉為進入「家庭內」是因為過去兩性平等變化多集中於女性，男性因本處優勢位置，故角色變動幅度不大。反觀女性隨工作機會增加，其角色不再只限縮於「家務管理者」，也開始扮演「共同養家者」角色，故社會也開始出現要求男

性共同分擔傳統家務工作的聲浪，以減輕女性面臨「蠟燭兩頭燒」之窘境。

此外，Lewis and Den Dulk（2008）的研究亦指出，當代歐洲社會身為父母的世代需擔負更多子女照顧的責任與財務資源的投入，不僅要求優質母親對子女的投入，也要求優質父親的投入（the new involved father）。但根據國外學者的研究，雖然當代女性花費較多時間在職場工作，但是其花費在子女的時間上並未減少（Gauthier et al. 2004）；但是男性在父職角色的實際投入遠不及整體社會期待（Hobson 2002; Plantin et al. 2003）。可以想見未來真正的兩性平等的共榮趨勢很可能將不再按照傳統的性別分工，因為兩性的角色任務越來越相近，「父職」的重要性也應會跟「母職」一般變得同等重要而成為新型態的兩性平等。

### 三、誰才是真正獲得幸福的人？

本研究除檢視工作與家庭之衝突向度與干擾方向對工作滿意度與快樂感的影響效果也探討工作滿意度與快樂感是否存在性別差異。研究結果發現，男性的工作滿意度雖比女性高，但快樂感卻比女性來得低。面對這樣的研究結果，我們很難判斷是男性過得比較幸福還是女性，若欲詮釋這樣的結果，我們或許可以嘗試從「韌性」（hardiness）<sup>3</sup>的角度來解釋。Kobasa（1979）認為，韌性是一種個人在面對外在影響時所使用的資源，高韌性者會比低韌性者來得更為健康並感知較低壓力。Ouellette（1993）也認為個人所擁有之韌性也是用來因應壓力之重要防禦資源。綜上所述，本研究認為女性之所以能

3 韌性（hardiness）以及復原力（resilience）兩詞含意十分相近且常被交替使用但並非為同義詞。利翠珊、蕭英玲（2008）、沈慶盈（2008）指出學界對於復原力的研究源於社工或心理實務界對危機家庭的觀察，為幫助個人解決家庭問題的最大要素；韌性則是強調個人依靠本身的力量與資源解決問題。承上所述，由於本研究並非針對實務介入後對個人福祉改變進行解釋，乃是針對影響個人主觀福祉之可能因素加以分析，故本研究不以「復原力」討論，而採「韌性」說明。

在較低工作滿意度與較高「時間」衝突狀態下，仍然擁有較高的快樂感，或許意味著女性擁有的韌性比男性來得高、比男性更能調節同時來自於工作、家庭或其他生活壓力或衝突。當然這樣的推論並非絕對，只能做為一種初探性的解釋，詳細的解釋因素及真正的意義詮釋則有待未來研究進一步的檢視與解讀。

#### 四、研究結果之政策意涵

回顧國內研究，作者發現國內學者如徐宗國（1993）、伊慶春、簡文吟（2001）之研究皆指出男性在面臨工作與家庭的抉擇時，常以工作為優先而將家庭責任移轉至配偶身上。此外，呂玉瑕（2011）的研究亦指出家庭與勞動市場在經歷傳統性別角色分工變遷後，似乎對於性別角色的看法有所鬆動，但經調查後卻仍發現還是有過半數受訪者贊成「男主外女主內」。順著該思路，我們更能理解女性在承擔來自於職場的工作負擔外，尚需背負他人對其需兼顧家庭照顧之期待而容易落入工作家庭兩難不利局面。而臺灣雙薪家庭的急遽增加，不只顯示女性婚後與配偶共同承擔家庭經濟責任情況日益普遍；與此同時，在我國舊有文化的影響下，更加速工作與家庭間衝突問題的出現。欲解決這樣的問題不僅需要工作者本身做出調整與努力，更需要國家的介入由國家提供完善的相關政策來為工作者緩解工作與家庭衝突帶來的困境，從而提升個人生活福祉。

#### 五、研究限制與未來研究方向

研究者提出以下本文的三點研究限制：（1）本文礙於研究資料限制，僅能分析工作與家庭衝突對工作滿意度與快樂感之影響效果；（2）影響生活福祉的因素相當多且複雜，本研究雖納入相關控制變項但可能仍有一些未被臺灣社會變遷調查測量到的個人特質或異質性也會對個人生活福祉產生影響。未來相關調查若能考量此點，持續納入更多層面的生活福祉與個人特質，應會對於我們瞭解工作與家庭衝

突如何影響個人生活福祉大有助益；（3）本文的分析資料來自臺灣社會變遷調查，因此本文係屬橫斷性研究，鑑於生活福祉的因果影響機制相當複雜，未來有待研究者針對貫時性調查資料進行分析，方能確切釐清生活福祉與其決定因素間的因果影響機制。

研究者認為工作與家庭衝突這主題未來可朝以下的研究方向探究：首先，關於控制變項部份，本研究發現每週工時超過30小時後，以31-40小時的工作滿意度最低，其次依序為41-50小時，以及51小時以上，亦即工時對工作滿意度呈現近似U形非線性關係，未來研究有必要進一步探究工時對工作滿意度的影響機制以及此機制是否存在性別差異，因為本研究亦發現臺灣男性超時工作比例遠超過女性（如表2所示）。

其次，Valcour（2007）指出不同個人（包括男女兩性）如何看待工作與家庭對其自身的重要性（significance）與優先順序（priority），將影響個人如何評估自身是否能符合工作與家庭角色需求（role demands）的程度，以及其面臨工作與家庭衝突的程度，前述影響機制更左右個人的福祉或快樂感。未來調查研究宜蒐集這類資料，以利於探究個人認知上的異質性如何影響工作與家庭衝突對生活福祉的效應。

再者，在國內相關研究中，陸洛等（2005）、陳俊谷（2006）等人的研究結果雖未直接驗證工作與家庭衝突和快樂感相關與否，但前述研究仍發現工作與家庭衝突會間接透過對工作滿意度與家庭生活滿意度的負向影響而降低快樂感。因此，未來研究可透過結構方程式模型釐清工作與家庭衝突、不同範疇生活福祉（如工作滿意度、家庭生活滿意度），以及快樂感彼此間的因果關係。

最後，本研究發現工作與家庭之衝突向度與干擾方向對工作滿意度與快樂感的影響效果並未隨性別而有差異，這個分析結果有可能是因為分析樣本較小，男性與女性樣本數分別為456與311，使得性別差異的互動效果不易顯著。未來宜透過較大型樣本針對此研究議題進行



airiti

複證。此外，本研究的分析資料在工作與家庭的三種衝突向度均各包含兩個題項，但是在「工作對家庭的干擾」與「家庭對工作的干擾」均只包含一個測量題項，未來研究宜建構多重題項使工作與家庭衝突的干擾方向在測量效度上更加多元。

## 謝誌

本研究曾獲得科技部「工作與家庭衝突的成因及其對福祉不平等的影響：工作品質、家庭脈絡與性別角色的階層化效應」研究計畫的經費補助（計畫編號：MOST 104-2410-H-194-057-MY2，2015-2017年），本研究的內容為該計畫執行的部份成果。作者感謝本期刊兩位匿名審查人提供的寶貴修改意見。

- 中華民國統計資訊網 (n.d.a) 國民所得及經濟成長統計資料庫。  
<http://statdb.dgbas.gov.tw/pxweb/Dialog/NI.asp> (取用日期：2015年2月8日)。
- 中華民國統計資訊網 (n.d.b) 就業失業統計資料查詢系統。<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4> (取用日期：2015年2月8日)。
- 中華民國統計資訊網 (n.d.c) 學生統計。<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=15423&CtNode=3635&mp=4> (取用日期：2015年2月12日)。
- 伊慶春、簡文吟 (2001) 已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協。臺灣社會學，1: 149-182。
- 行政院主計總處 (2014) 102年薪資與生產力統計年報。[http://www.dgbas.gov.tw/ct\\_view.asp?xItem=36592&ctNode=3367](http://www.dgbas.gov.tw/ct_view.asp?xItem=36592&ctNode=3367) (取用日期：2015年2月8日)
- 行政院主計總處 (2015) 我國國際性別平權綜合指數。<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=33332&CtNode=6012&mp=1> (取用日期：2015年2月8日)。
- 利翠珊、蕭英玲 (2008) 家庭壓力與韌性。應用心理研究，38: 15-16。
- 呂玉瑕 (2011) 臺灣民眾性別角色態度的變遷：1991-2001。臺灣社會學，48: 51-94。
- 沈慶盈 (2008) 復原力與社會工作。應用心理研究，39: 1-4。
- 周麗端 (2012) 雙工作家庭的生活滿意：工作—家庭衝突與互利的影響。中華心理衛生學刊，25(3): 377-418。

- 徐正光（1977）工廠工人的工作滿足及其相關因素之探討。中央研究院民族學研究所集刊，43: 23-63。
- 徐宗國（1993）女人和男人的工作與家庭——攸關時間。婦女與兩性學刊，4: 175-206。
- 徐依宸（2008）工時的現況與期望之落差對員工工作士氣、生活滿意度、工作家庭衝突之影響。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 張妤玥、陸洛（2011）工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異。商略學報，3(1): 25-38。
- 張婷婷、陸洛（2009）資源損失與資源獲得對職家衝突之影響：資源保存理論的觀點。臺大管理論叢，20(1): 69-98。
- 章英華（2006）臺灣社會變遷基本調查計畫第五期第一次：工作與生活組。行政院國家科學委員會委託研究報告。<https://srda.sinica.edu.tw/group/sciitem/3/183>（取用日期：2014年2月16日）。
- 陳文良、王怡涵、邱雅萍（2013）臺灣工作家庭衝突研究之回顧與展望。人力資源管理學報，13(4): 79-106。
- 陳俊谷（2006）工作資源、職家衝突及其後果。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 陳淑貞、王中元、蔡麗真（2009）中小企業從業人員工作與家庭的雙向衝突——主管支持、同事支持、配偶支持、重要親友支持之調節效果。人力資源管理學報，9(4): 43-64。
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁（2005）工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討。應用心理研究，27: 133-166。
- 勞動部（2008）婦女勞動統計。<http://statdb.mol.gov.tw/html/woman/97womanmenu.htm>（取用日期：2014年2月16日）。
- 黃惠敏、黃德祥（2012）國中小女性教師工作與家庭衝突之研究。人文暨社會科學期刊，8(1): 23-33。

黃琬玲 (2009) 真正的「自由選擇」？——以婦女部分工時工作者為例。國立政治大學勞工研究所碩士論文。

溫金豐、崔來意 (2001) 高科技公司女性專業人員工作——家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效應。管理評論，20(4): 65-91。

葉倩妏 (2009) 工作負荷、工作家庭衝突與工作滿意度之關聯研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

劉靜軒 (2005) 老人社會大學學員智慧與生活滿意度相關之研究。國立中正大學高齡者教育研究所碩士論文。

Adams, G. A., L. A. King, and D. W. King. 1996. "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work -- Family Conflict with Job and Life Satisfaction." *Journal of Applied Psychology* 81(4): 411-420.

Andrews, F. M. and S. B. Withey. 1976. *Social Indicators of Well-Being: America's Perception of Life Quality*. New York: Plenum Press.

Beutell, N. J. and U. Wittig-Berman. 1999. "Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career, and Life." *Psychological Reports* 85(3): 893-903.

Bruck, C. S., T. D. Allen, and P. E. Spector. 2002. "The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis." *Journal of Vocational Behavior* 60(3): 336-353.

Frone, M. R., M. Russell, and M. L. Cooper. 1995. "Job Stressors, Job Involvement and Employee Health: A Test of Identity Theory." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 68(1): 1-11.

Gahan, P. and L. Abeysekera. 2008. "How Do Couples Experience Work-Family Conflict? The Effect of Role Salience." Paper presented at the 22<sup>nd</sup> Conference of The Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand (AIRAANZ). Airaanz and La Trobe University, Australia, February 6-8.

- Gauthier, A. H., T. M. Smeeding, and F. F. Furstenberg, Jr. 2004. "Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries." *Population and Development Review* 30(4): 647-671.
- Grant-Vallone, E. J. and S. I. Donaldson. 2001. "Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being over Time." *Work and Stress* 15(3): 214-226.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." *Academy of Management Review* 10(1): 76-88.
- Hobson, B. (ed.) 2002. *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Ivancevich, J. M. and M. T. Matteson. 1980. *Stress and Work: A Managerial Perspective*. Glenview, IL: Scott-Foresman.
- Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. P. Quinn, J. D. Snoek, and R. A. Rosenthal. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley.
- Kelly, E. L., P. Moen, and E. Tranby. 2011. "Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization." *American Sociological Review* 76(2): 265-290.
- Kobasa, S. C. 1979. "Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry into Hardiness." *Journal of Personality and Social Psychology* 37(1): 1-11.
- Kopelman, R. E., J. H. Greenhaus, and T. F. Connolly. 1983. "A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study." *Organizational Behavior and Human Performance* 32(2): 198-215.

- Kossek, E. E. and C. Ozeki. 1998. "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research." *Journal of Applied Psychology* 83(2): 139-149.
- Lewis, S. and L. Den Dulk. 2008. "Parents' Experiences of Flexible Work Arrangements in Changing European Workplaces: A Multi-Layer Contextual Approach." *Sociological Problems Special Issue*: 5-28.
- Lu, L., S.-F. Kao, T.-T. Chang, H.-P. Wu, and C. L. Cooper. 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):1-21.
- Lu, L., S.-F. Kao, C. L. Cooper, T. D. Allen, L. M. Lapierre, M. O'Driscoll, et al. 2009. "Work Resources, Work-to-Family Conflict, and Its Consequences: A Taiwanese-British Cross-Cultural Comparison." *International Journal of Stress Management* 16(1): 25-44.
- Mathis, C. J. and U. J. Brown, III. 2008. "Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Effects of Job-Focused Self-Efficacy." *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict* 12(1): 93-106.
- Namayandeh, H., R. Juhari, and S. N. Yaacob. 2011. "The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work-Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in Shiraz-Iran." *Asian Social Science* 7(2): 88-95.
- Noor, N. M. 2004. "Work-Family Conflict, Work- and Family-Role Salience, and Women's Well-Being." *Journal of Social Psychology* 144(4): 389-405.

- Ouellette, S. C. 1993. "Inquiries into Hardiness." Pp. 77-100 in *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, 2<sup>nd</sup> ed., edited by L. Goldberger and S. Breznits. New York: Free Press.
- Parasuraman, S., J. H. Greenhaus, S. Rabinowitz, A. G. Bedeian, and K. W. Mossholder. 1989. "Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well-Being." *Academy of Management Journal* 32(1): 185-201.
- Plantin, L., M. Sven-Axel, and J. Kearney. 2003. "Talking and Doing Fatherhood: On Fatherhood and Masculinity in Sweden and England." *Fathering* 1(1): 3-26.
- Pleck, J. H., G. L. Staines, and L. Lang. 1980. "Conflicts Between Work and Family Life." *Monthly Labour Review* 103(3): 29-32.
- Staines, G. L. and P. O'Connor. 1980. "Conflicts Among Work, Leisure and Family Roles." *Monthly Labor Review* 103(8): 35-39.
- Valcour, M. 2007. "Work-Based Resources as Moderators of the Relationship between Work Hours and Satisfaction with Work-Family Balance." *Journal of Applied Psychology* 92(6): 1512-1523.

## 附錄一：1991年與2005年教育程度 依性別區分

畢業人數 (%)	總計	國小	國中	高中職	大學	專科學校	研究所	
1991年	男	562,470 (50.90)	209,349 (51.53)	188,110 (50.75)	90,024 (46.90)	32,299 (57.34)	37,254 (51.13)	5,434 (78.45)
	女	542,498 (49.10)	196,882 (48.47)	182,555 (49.25)	101,928 (53.10)	24,027 (42.66)	35,613 (48.87)	1,493 (21.55)
2005年	男	657,603 (52.22)	166,288 (52.03)	168,347 (52.37)	112,967 (51.02)	128,600 (50.38)	36,902 (45.22)	44,499 (74.16)
	女	601,748 (47.78)	153,342 (47.97)	153,109 (47.63)	108,430 (48.98)	126,662 (49.62)	44,701 (54.78)	15,504 (25.84)

資料來源：中華民國統計資訊網（n.d.c）。



# The Effects of Work-Family Conflict on Well-Being: Does Gender Matter?

Yu-Cheng Hsu\* Hsiu-Jen Yeh\*\*

## Abstract

Since the 1980s dramatic changes in labor force and family structure have resulted in the difficulties to balance between work and family for many workers, the interference between work and family has developed into the conflict between these two domains and became the major source of stress for many workers. This study analyzed data from the 2005 Taiwan Social Change Survey (TSCS), which is a national representative sample. This study selected working married respondents from TSCS (sample size equals to 767), using ordered logit regression to examine the effects of work-family conflict on workers' job satisfaction and happiness. Specifically, this study investigates to what extent conflict dimension (including conflict based on time, behavior and stress), and interference direction (including work interference with family and family interference with work) affect workers' job satisfaction and happiness, and whether such effects differ by gender. The results show that job satisfaction and happiness are significantly affected by different dimensions of work-family conflict; among them time-based and strain-based conflict have the strongest influence on individual well-being. Furthermore, in regards to interference direction, only work interference with family has a significant negative

---

\* Master of Social Welfare, National Chung Cheng University.  
E-mail: yu.cheng0416@gmail.com

\*\* Professor, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University.  
E-mail: hjjyeh@gmail.com

effect on job satisfaction and happiness. As a whole, the effects of conflict dimension and interference direction on job satisfaction and happiness do not differ by gender.

***Keywords: work-family conflict, work-family interference, job satisfaction, happiness, well-being***