

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

雙生涯夫妻對工作與家庭之衝突、平衡、及滿意與幸福感
之探究

研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 95-2413-H-003-028-SSS
執行期間：95年08月01日至96年07月31日
執行單位：國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系(所)

計畫主持人：田秀蘭

計畫參與人員：博士班研究生-兼任助理：王玉珍、陳淑琦
兼任：陳貞蓁

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 96年10月22日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

雙生涯夫妻對工作與家庭之衝突、平衡、及滿意與幸福感之探究

計畫類別：個別型計畫

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：精簡報告

計畫編號：NSC95-2413-H-003-028-SSS

執行期間：95年08月01日至96年07月31日

計畫主持人：田秀蘭

研究助理：陳淑琦、王玉珍、陳貞蓁

處理方式：二年後可公開查詢

執行單位：國立台灣師範大學教育心理與輔導學系

中華民國九十六年十月三十一日

中文摘要

本研究主要目的在探究國民中小學教師工作滿意及主觀幸福快樂感受之相關因素。研究分兩階段進行，首先發展「家庭及工作生活滿意度量表」，內容包括主觀幸福、快樂感受、工作滿意、家庭對工作之衝突、工作對家庭之衝突、以及家庭與工作之間的平衡因應等分量表。研究對象為 217 名教師，所得資料經項目分析後，各分量表的內部一致性係數介於.83 至.90 之間。因素分析結果也頗能支持本量表的建構內容。第二階段研究以假設模式的驗證為主。研究對象共 725 名教師。結果發現教師的工作滿意相關因素假設模式及主觀快樂幸福相關影響因素兩個模式均能獲得支持。此外，本研究亦探討中小學教師在工作滿意及主觀幸福快樂感受方面的性別差異情形。整體而言，男性教師在幸福感受方面要比女性教師來得高些。他們在工作及家庭角色之間的平衡與因應也比女性教師要來得好些。針對研究結果，本研究提出進一步之討論，並對實務工作及未來研究提出建議。

關鍵字：工作滿意度、主觀幸福感、正向心理學、家庭工作衝突

Abstract

The purpose of the study was to explore factors related to school teachers' job satisfaction, subjective wellbeing, and sense of happiness. The "Family and Job Satisfaction Questionnaire" was developed at the first stage of the study. Reliability and validity was supported by data collected from 217 elementary, middle, and high school teachers. In the second stage, two hypothesized models were proposed and tested by AMOS. The participants were 725 elementary, middle, and high school teachers in Taiwan area. The proposed models were supported by the empirical data. The conflicts between family and work influenced participants' sense of happiness and subject well-being. The adjustment and coping of the conflicts between work and family also influence their sense of happiness and subject well-being. The same pattern also supported the proposed job satisfaction model.

Key words: Family to work conflict, Job satisfaction, Positive psychology, Subjective wellbeing, Work to family conflict

一、研究動機與目的

在現代社會裡，雙薪家庭已是相當普遍的現象。在夫妻共同兼顧家庭與事業的同時，繁瑣的家務及例行的工作任務是明顯的，若能適應，穩定的雙生涯生活型態到也還能維持。然而生活中的一些挫折，不論是來自工作或是家庭，乍看之下是不穩定，是阻礙，但也唯有如此的不順遂才能帶領夫妻或個人進入更深層次的思索。Maslow 所主張的較高層次的需求，諸如歸屬、自尊、及自我實現需求也才有自然浮現的機會。

研究者過去以女性的生涯發展為主要研究課題，探討性別因素對個人生涯發展的影響。研究過程中，發現女性的生涯發展與其生命主題、生活目標、及生命的意義是脫離不了關係的。而這一連串研究結果以及個人實務上的經驗，也發現在性別因素之下，來自於家庭社會與文化脈絡的影響是不可忽略的。對女性的生涯發展而言，性別因素及其所處文化環境脈絡在短時間內是難以改變的，然而對於性別因素所形成的影響，包括來自於家庭及社會文化所賦予的刻板印象，是可以覺察的。這些覺察，有助於女性將原本所知覺到的阻礙化為促進個人發展的動力，以豐富個人的生命歷程。對男性而言，文化環境因素以及個人的覺察與因應是同樣可以形成的。在雙生涯家庭中，夫妻同樣面對著家庭及事業的衝突與平衡議題，雙方都有權力關注人生的意義及滿足問題。

本研究主要目的在針對雙生涯夫妻的生涯發展歷程做深入的探究，研究過程分兩階段進行。具體而言，第一階段研究目的以雙生涯夫妻對家庭及工作之間的衝突及平衡為主題，探討衝突、平衡、與其整體生活滿意度之間的關係，其整體的生活滿意度包括工作滿意及家庭幸福兩大類。第二階段則以敘事研究方法探討文化脈絡中各相關因素對雙生涯夫妻生涯發展的影響，進而期待對雙生涯夫妻的家庭及事業發展諮商實務工作能有所啟發。雙薪家庭中，不論男女，均能有機會在既有的環境脈絡中，追求個人真正想追求的目標，以塑造出個人的生命意義。而中國人所談的安身與立命，也正蘊含著從調整自我以進入工作生涯，進而由工作與生涯中體會生命的意義！

二、研究問題與背景

對於前述生命意義究竟何在的問題，似乎難以有個標準答案。不同人會有不同的答案，同一個人在不同時期又會有不同的答案。我們若以單一向度來看這個問題，則許多個人的價值信念容易在無形當中被忽略。因此，本研究期待以整體性的觀念，於自然情境脈絡中的各個不同向度來探究雙生涯夫妻的生涯發展。具體而言，本研究以雙生涯夫妻為主體，探討其生涯發展歷程，以解答雙生涯夫妻在家庭及文化脈絡中如何定義其生涯定位及生命意義的問題。

在正向心理學(Positive Psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)觀點逐漸形成的同時，Baumeister 與 Kohs (2002)試圖由四個需求來探尋生命的意義：目的、價值、效能、以及自我價值感。若這四個需求能得到滿足，則生命的意義感也能隨之出現。而有關「生命的意義是什麼？」這個問題，若能代之以「如何追尋生命意義？」此一問題，則個人在面對生活中的不確定時，生命無意義的感覺也會隨之降低些。而西方存在主義所談論的無意義，事實上也是從反向角度來思索其正向意義。正反之間，一念之間！

本研究以半結構深度訪談方式針對中年在職夫妻進行訪談，訪談內容以時間及空間兩個向度做切割與整合。由現在談到早期經驗、回到現在，同時展望未來。生活層面則包括各階段所扮演的各種角色，所強調的，以個人在整個環境系統中的主觀知覺為核心。最後的統整，則試圖由正向心理學的觀點來解釋並催化參與者的生涯展望。如何在華人文化脈

絡中尋覓個人對生涯定位及生命意義的註解，並進一步由各種不同觀點與個案共構、解構、並重構個人的生涯發展，是本研究所欲探討的主要問題。

具體而言，本研究探討雙生涯夫妻對家庭及事業生活的衝突與因應行為，並探討衝突因應與其工作滿意及家庭幸福感之間的關係。此外，也藉由進一步之質性分析方式探討雙生涯夫妻在整個社會環境及文化脈絡中的流變，試圖由實務現場理解華人文化對雙生涯夫妻生涯發展所形成的影響。協助其共構、解構、並重新建構文化脈絡中的個人發展。研究結果將與既有的雙生涯夫妻生涯理論及概念進行對話，以期對實務及理論建構上能有所貢獻。

三、本研究之重要性

西方社會在雙生涯方面的研究多半以工商心理學領域居多，且多半在探究個人家庭及心理因素與工作適應之間的關係，研究發現也較偏重於對組織企業的建議。在諮商心理學中，較常應用的理論則為明尼蘇達的工作適應理論(Minnesota Theory of Work Adjustment, MTWA)，所探究的研究變項較偏向個人需求的滿足及工作性向上的表現，而工作滿意的評估，除個人需求的滿足之外，也包括能力是否能滿足工作上的要求。近年來對於工作及家庭之間的衝突逐漸增加，且強調家庭及工作彼此之間的相互影響。因而在工作滿意的研究之外，也逐漸加入婚姻或是家庭幸福感這些研究變項。然而同時顧及夫妻觀點以及就雙向衝突及雙向因應方面的研究是沒有的，因而本研究有其必要。本研究擬就整體觀點，從雙向角度觀察家庭與工作之間的衝突，從雙向角度看工作與家庭之間的協調，同時也觀察家庭及工作雙方面的滿足感，且同時納入夫妻雙方的觀點。在研究進行的第一階段，以量化方式探究家庭及工作之間的衝突、因應、以及滿意幸福之間的關係。第二階段則進一步以質性訪談及分析，探究雙生涯夫妻所面臨家庭及工作之間的衝突來源、因應、及主觀的幸福滿足意義。第一階段先了解整體狀況，第二階段則進一步深入其生活品質及內涵，以提供雙生涯夫妻諮商方面之啟示。

除西方觀點之外，華人文化也是本研究所重視的議題，家庭文化及工作環境上的制度在東西方畢竟不同，在進行研究同時，須顧及文化因素對假設模式所形成的影響。這也是本研究擬進一步以訪談方式補充量化模式驗證的原因之一。文化因素及雙薪家庭的生涯發展是本研究的重要主體，這兩者是相互交織的。華人文化中的一些概念，與西方的生涯概念是相合的，諸如自我概念、安身立命、身心靈的整合、以及近年來西方所提出的正向心理學概念等等，或許只是立論上的差異，其間的差異有可能與不同的時空背景有關，這也是有必要進一步探索的。雙生涯夫妻如何覺察文化脈絡對各自的影響？如何順應文化或是掙脫隱晦的束縛？夫妻要追求各自的自我定位，但也必須顧及社會的認同？除了各自的專業發展外，如何顧及家庭的需求？這之間的擺盪與拿捏，是值得關注的重要議題。

四、相關文獻探討

1. 家庭與工作之間的衝突與平衡

在家庭及工作的平衡方面，Christensen (1997)及 Miller (1997)強調要能觀察到個人全面性的工作及家庭生活，個人在自我的管理、不同角色之間的掙旋、以及擁有主動決定的空間是相當重要的因素。當個人面臨角色衝突時，並不是逃離工作上或是家庭方面的角色，而是看如何能找到適當的途徑，以兼顧家庭及工作的需求。工作及家庭之間的衝突是有可能透過非正式的策略以達到平衡的，個人若能覺察到工作上或家庭角色方面一定程度的彈性，便能運用適當的非正式管道以平衡家庭及事業。在現代科技發達的時代，有不少企業已允許員工有一定的時數是在家中上班的，必要時透過網路也能進行網路上的會議。有些

企業也允許員工在必要時能彈性地提早上班以便能提早下班。在臺灣，中等學校教師及行政人員的工作時數及福利有正式明確的規範，在一定彈性中非正式的衝突因應，則確實是有賴個人的智慧的。本研究擬加入非正式的平衡因應問卷，觀察非正式的因應方式掌握情形與其工作滿意及家庭滿意之間的關係。

在家庭與生涯發展的研究方面，多數相關文獻指出多重角色對女性生涯發展所帶來的衝突，尤其是在家庭中，身兼母職及專業工作，經常需要為了家庭而放棄工作上的進展或是挑戰。但從相反的角度而言，多重角色對女性的生涯發展或是整體的生活滿意其實是有其益處的，尤其是當個人理解到如何發展其智慧時，多重角色也有可能增進其生活上的品質及滿意。Barnett 與 Hyde (2001)指出多重角色對個人的心理健康、身體健康、以及健康的人際關係是相當有助益的。在一項為期三年的縱貫研究裡，發現從純粹的家庭主婦到漸漸進入工作職場以至於成為全職工作的女性，他們的心理健康程度是有提升的(Wethington & Kessler, 1989)。

事實上，多重角色對男性及女性都有益處，Pleck (1985)指出男性的家庭角色是他們身心幸福感的主要來源，十多年後的研究甚至指出夫妻均有工作，以維持家計，是雙方婚姻滿意的重要因素之一(Wikie, Ferree, & Ratcliff, 1998)。由此可見，多重角色對個人的生活滿意也有其正面的影響。主要原因是透過工作，多重角色也讓人們建立起多重的關係以及多重的支持來源，只要處理得宜，複雜的關係能成為正向的支持來源。透過工作，女性也增加了自信及效能，使得在其生活中也增加了工作或生活上的成就感。但個人角色的性質及多寡對生活品質還是會有一定程度的影響，本研究擬探究多少角色、如何的角色類型、以及角色的品質內涵對生活滿意素質的提升是最有幫助的。

Clark(2001)檢視工作文化與工作滿意及家庭幸福感之間的關係，結果發現在有彈性的工作時數、工作本身的彈性、以及來自於督導或上司的支持這三方面的工作文化中，工作本身的彈性對工作滿意及家庭幸福感的增進是最有幫助的。工作時間上的彈性與工作滿意及家庭幸福感之間則沒有什麼關係。Frone, Yardley 與 Markel (1997)探討工作與家庭之間的衝突模式，以三百多位在職工作者為對象，結果發現線性結構方程模式的考驗也能支持各角色行為意圖及家庭工作之間的衝突關係。家庭及工作之間的衝突及因應平衡是值得實務工作者關注的。

2. 工作適應相關理論及概念

一般人對工作適應的認識，較強調個人在工作環境中的調適情形，但事實上工作適應包含個人與工作環境之間的配合情形。明尼蘇達工作適應理論(Minnesota Theory Work Adjustment, MTWA)所討論的工作滿意情形主要有兩個來源，其一為來自個人內在的滿意感受(Satisfaction)，是指工作環境能滿足個人價值需求的情形；其二為來自外在的滿意指標(Satisfactoriness)，主要是指個人能滿足工作要求的客觀表現，本研究擬編製一簡化式的工作適應指標，用以探討個人生涯認知態度與工作適應之間的關係。

在生涯組型方面，Super(1957)在經過一連串的研究之後，認為男性與女性的生涯發展情形不同，並提出一般男性生涯發展的四個主要類型。而女性的生涯發展情形，他則認為大致上有七個類型，以下分別介紹之。

男性的生涯發展組型有以下四種：(1) 穩定生涯型：這類型的人並無經過嘗試階段而直接進入某一個職業，並且在該職業領域中持續工作很長一段時間；(2) 傳統生涯型：這類型的人經過一段時間的嘗試之後才在某一項工作領域中穩定下來；(3) 不穩定的生涯發展型：這類型的人，其生涯發展情形並無固定順序，可能經過嘗試之後穩定下來，但又

因為某些因素而嘗試其它工作，形成不穩定的情形，也可能因為這樣的因素而使得其生涯發展情形較為遲緩，很晚才進入建立階段；(4) 多重嘗試型：這類型的人因為不斷嘗試多種工作而很難進入生涯發展的建立階段，大部份這類型的工作者為不需經過專業訓練的半專業技術人員或家庭工業。

女性生涯發展的徑路則可以分為以下七個類型：(1) 穩定家庭主婦型：此類型女性自學校畢業後很快就結婚，婚後即以家庭為生活重心，2 在其生涯發展過程中並無重要之工作經驗，或者亦有可能完全沒有工作經驗；(2) 傳統女性生涯發展型：此類女性離開校園後從事某些行業，但是結婚之後即放棄工作而以家庭為重心；(3) 穩定性職業婦女型：此類型女性在其一生發展過程中都不斷地有工作，對這類型女性而言，事業是其生涯發展過程中的重點。結婚前後均以事業發展為重心，而家庭角色僅居其次；(4) 雙軌生涯型：此類遺型婦女在其一生發展過程中不斷地結合工作及家庭角色，並兼重兩項角色；(5) 間斷生涯型：此類型女性多半是在婚前有工作經驗，但婚後即辭職料理家務，待子女成長入學後，才再度進入就業市場，並以工作為生活重心；(6) 不穩定生涯型：家庭及事業對此類型女性而言，在不同時期有不同的份量。他們可能是全職的家庭主婦，但因家庭經濟的緣故而必須不定期地外出工作以貼補家用，因此在其生涯發展過程中有時對家庭的投入較多，有時又以對工作的投入較多；(7) 多軌生涯型：此類女性擁有多種不同類型的工作，而且這些工作之間也並非彼此相關，或許其中某類型的工作是她的理想，也或許這些職業只是她們謀生的方式而已。

3. 女性生涯發展模式的探究

處於現代社會之女性，一方面要追求智慧表現，一方面又要把握婦女的傳統天職，針對家庭及工作兩大角色的相互影響，Super(1957)提出七種不同類型的女性生涯發展型態。Astin(1984)則由社會心理學的角度討論女性的生涯選擇行為，並提出工作動機、性別角色社會化、工作機會之結構、及生涯期望等重要變項。Farmer(1997)在一系列的研究之後，也提出女性的「生涯動機理論」。Betz 及 Fitzgerald(1987)與 Fassinger(1985)則歸納各類影響女性生涯發展的因素，而建立一女性職業選擇行為模式。

綜合各心理學家對女性職業行為的研究，Super 由家庭與事業需要兼顧的觀點來討論女性生涯發展的型態。有些女性在整個人生歷程的各階段均重視事業生涯，有些女性在各發展階段均以家庭為重，有些女性則不斷地試圖兼顧家庭及事業。Astin, Farmer, Betz, Fitzgerald 以及 Fassinger 等人，則著重影響女性生涯選擇行為的因素探討，並企圖將這些因素作歸類。Astin 所強調的因素包括社會結構、性別角色社會化、以及心理需求三方面；Farmer 較強調男女生在工作動機上的差別，其影響因素來自背景、環境、及心理三方面，其中以心理因素較為凸顯；Fassinger 對 Betz 及 Fitzgerald 兩人所提出的現實性模式作驗證，並提出修正，所強調的則是女性所選擇工作是否符合其興趣及能力的問題，而影響因素，由模式的建構來看，相當廣泛，但如做進一步的歸類，則仍不出背景因素、心理態度、及環境中重要他人的支持因素。

綜觀這些學者所討論的女性生涯發展問題，不論是談家庭對事業的影響、或是其他各方面因素對女性事業發展的影響，在依變項方面，除 Super 所提的生涯型態之外，包括 Astin 的工作行為、Farmer 的生涯動機、以及 Betz, Fitzgerald 與 Fassinger 等人所提的生涯選擇現實性。而在自變項方面，則琳瑯滿目，幾乎是心理學家或社會學家所關心的社會、心理、及背景各方面因素均包括在內。至於這些因素之間的關係，尤其是與依變項之間的關係，不見得是直接影響或間接影響的問題，而可能各有輕重，也可能形成一階層性的模式，用

以說明影響女性職業選擇行為各因素之間的關係。

Astin(1984)所提出的「社會心理模式」包括四項基本原則：(1)人們的工作行為是有動機的，其目的在滿足個人的三項基本驅力，生存、快樂、及奉獻；(2)生涯選擇是以個人的期望為基礎，基本需求是否得到滿足也與個人的生涯期望有關；(3)生涯期望的形成包括各種不同的社會化歷程，包括而時的嬉戲、學習經驗、以及個人對工作世界結構的認知等等；(4)個人的生涯期望可能隨著工作世界結構的變化而逐漸修正，而生涯期望的修正會進而影響個人的生涯選擇行為。Astin 的生涯選擇社會心理模式中，與個人職業選擇行為相關的因素包括「工作動機」、「性別角色社會化」、「工作機會結構」、及「生涯期望」四大類。在工作動機方面，個人透過工作收入而滿足其基本的生存需求；透過工作中的各項活動而滿足其快樂需求；同時也透過對他人的服務而滿足其奉獻的需求。在性別角色社會化的歷程，則存在著較為明顯的性別差異，男生被認為必須追求成就、獨立，女生則學習著去照顧他人、依附他人(Gilligan, 1982)。

在工作機會結構方面，與社會環境的變化有關，而工作機會結構的變化可能影響個人的價值觀念，進而影響個人的性別角色社會化歷程。事實上，工作機會結構與個人的性別角色社會化歷程是互相影響的，其間所形成的生涯期望則直接影響個人的生涯選擇及工作行為。

對女性的生涯發展而言，包括兩大類影響因素，其一為心理方面因素，包括個人的需求滿足以及對工作世界的認知結構；其二為社會方面因素，包括性別角色的社會化歷程以及工作機會結構的變化。就這兩方面來看個人的職業發展，Astin 認為是有性別上的差異的。

綜觀這些學者所討論的女性生涯發展問題，不論是談家庭對事業的影響、或是其他各方面因素對女性事業發展的影響，在依變項方面，除 Super 所提的生涯型態之外，包括 Astin 的工作行為、Farmer 的生涯動機、以及 Betz、Fitzgerald、與 Fassinger 等人所提的生涯選擇現實性。而在自變項方面，則琳瑯滿目，幾乎是心理學家或社會學家所關心的社會、心理、及背景各方面因素均包括在內。至於這些因素之間的關係，尤其是與依變項之間的關係，不見得是直接影響或間接影響的問題，而可能各有輕重，也可能形成一階層性的模式，用以說明影響女性職業選擇行為各因素之間的關係。

在國內文獻方面，有關女性生涯發展之實徵研究亦逐漸受到重視，李美枝(民 70)探討男女大學生性別角色特質、成就動機、婚姻、事業、及性態度方面的情形；黃惠美(民 73)探討事業成功女性的人格特質及其工作滿意度之間的關係；陳皎眉(民 76)探討性別角色態度、個人現代性、事業逃避傾向、與工作滿意之間的關係；王麗雅(民 79)則探討影響女性選擇傳統以男性為主之職業的相關因素。這些因素多半偏重各因素之間的關係研究，而這些因素也的確都是一般女性在生涯發展過程中所關心的問題。

4. 生涯諮商中對多元文化的考量

近年來質化取向的生涯評估方式逐漸受到重視，這些方式重視對個人的處遇，企圖擺脫過去對團體量化評量所形成「三次晤談，一團霧水」的批評。也由於對個人特值的重視，文化因素所形成的影響也逐漸能納入諮商歷程。

Young 等人(2001)發現家庭對個人生涯發展的影響，並針對 20 對親子進行訪談，發現個人的生涯發展，其實與家庭有密不可分的關係。青少年的生涯計劃，其實也是另一種形式的家庭發展計劃。在青少年的生涯計劃中，除了個人自我認定(identity project)的發展之外，父母親的個人議題及教養態度(parenting project)、親子關係(relationship project)、與大環境所包含的文化因素(cultural project)，都與青少年的個人發展是有相當密切的關係的。

對多向潛能的女性而言，Kerr(1993)指出這類女性在訂定生涯目標或家庭目標時，面臨不知如何將焦點集中在某項專業領域的困難，因為他們的興趣及能力過於廣泛。但對於步入三十餘歲的這類女性而言，工作上的專業地位建立以及家庭子女的照顧及教養問題，都是挑戰。Perrone, Civileto, Webb,以及 Fitch(2004)以 113 位資賦優異的大學畢業學生為對象，進行個人生涯目標及家庭目標建立過程中個人所知覺到的阻礙、支持、因應效能、與結果預期之間的關係。結果發現因應效能及社會支持系統會影響個人所知覺到生涯阻礙與結果預期之間的關係。個人所知覺到的社會支持系統以及因應效能，還是能有助於生涯目標的達成。在家庭目標方面亦然，支持系統及因應效能皆有助於家庭目標的達成。至於家庭目標及生涯目標之間的關係，Perrone 等人(2004)的研究顯示是零相關，這與過去學者的發現是一致的，家庭與工作之間的衝突，不論是對男性或女性而言，總有難以兼顧的困難。

在美國，Juntunen 等人(2001)以共識質化方式分析原住民學生對生涯發展的觀點，發現原住民所認為的生涯成功，其實是一種集體的意識，成功意味著對自己的民族是有所貢獻的。而生涯發展過程中的支持因素，除了對教育的重視之外，來自家庭的鼓勵是相當重要的。至於他們所碰到的阻礙，則以文化上的因素為主，在求學過程中，自己經常來回於兩種不同的文化世界之間。對華裔而言，這樣的搖擺也是不可避免的。如何在兩種不同的文化之間掙脫出自我，如何在集體意識與個人意識之間找到平衡，這正是本研究所想探討的問題。

5. 質性取向的生涯評估策略

質性取向的生涯評估方式包括家庭圖的繪製、生命線的討論、職業組合卡、生涯建構的萃取等等。研究者曾就「有的情態」與「是的情態」(Having vs. Being, 金樹人, 民 86)讓學生就其一天所擁有的 24 小時(Having)做思考，有哪一段時間是真正讓自己覺得享受其中(Being)的？日後所從事的行業(Doing)以及自己所擁有的，能掌握的一切，是不是真能讓自己享受其中？這項刺激所帶來的效果，近者，讓學生對目前生活安排作重新思考；遠者，也許轉變學生原有的職業決定。是好是壞，是福是禍，怎能有個確切的答案？畢竟個人內在和外界環境都充滿了許多的不確定。

至於職業組合卡，國內版本係由金樹人(民 86)所設計，研究者曾經讓學生分別對不喜歡的以及喜歡的職業卡片做分類，並說出不喜歡以及喜歡的理由，最後所呈現的，是讓學生自然而然地得到對於「我是誰？」的描述，並進而思考真正的理想生涯。有的學生反應：「這些形容詞說的都是我，但是，出來的職業，好像過於理想。」的確，這活動要的不是可以發展的職業方向，而是過程中對自我的新品味！然而，過於理想或是不太可行的發展方向，是不是也讓學生進一步思索，真的是不太可能嗎？對目前或未來生活方式的決定，也可能會有一番新的考量。

順著職業組合卡而來的生涯建構分析，個案一層層進入自己內心深層的想法(所謂的核心建構)，不斷地問自己：「這對我而言是重要的，為什麼？」、「如果真能這樣，我會覺得如何？」、「真是這樣的話，又可以如何呢？」所得結果，以大學生而言，雖然不乏停留在熱門的「高薪」想法，但有更多的想法，是生活快樂、家庭美滿、用心付出、肯定自己、人際和諧、享受生命、認真生活、成就滿足、擴展視野、國際宏觀、生活充實、提升心靈境界、甚至是世界大同、死而無憾等等。這些評估及輔導策略可以豐富生涯輔導工作的內涵，讓生涯輔導工作更為多元且深入。本研究在針對雙生涯夫妻進行訪談過程中，也將適時參考這些策略的應用。

6. 華人文化思潮與個人生涯發展之間的關係

華人文化淵遠流長，傳統觀念對於現代女性的生涯發展影響如何，並沒有豐富的實徵研究。楊國樞(楊國樞和鄭伯璜，民 74；楊國樞，余安邦，葉明華，民 80)曾就現代性與傳統性探究中國人個性與行為的變遷，而黃光國(民 91)則認為楊國樞在五個因素中，平權開放、兩性平等、獨立自願、尊重情感等因素的衡量上，皆強調現代性的光明面，而第五個因素--樂觀進取，則更突顯出楊氏對現代社會的過度樂觀。對於女性的生涯發展，或許黃氏所主張的這些現代性因素的幽暗面較容易呈現，然而，對這些幽暗面的覺察，是有可能轉化為更為光明的力量。這也正如西方諮商心理學者所強調的探索、覺察、以及改變的動力歷程，讓個人生涯發展中的阻礙能化為助力。

其他中國人所強調的孝道、尊親、人際和諧、天人合一等等，都是相當典型的華人文化，在現代社會受西方文化影響頗深的情形下，由現代化回歸到本土性的研究確實有其必要。然而，所謂的本土，是不是立基於傳統的中國文化，還是以台灣地區的原始文化為主流，又是個值得思索的議題。中國人固有思想對現代人職業行為的影響的確是值得進一步思索的議題。本研究著重華人文化中關係取向對個人生涯行為的影響，尤其強調個人早期經驗對其日後生涯行為的影響。研究對向以美國東岸華盛頓地區第一代華裔女性為主，這些女性即使不是披荊斬棘般的辛苦，但赴美之後的努力也是可以用胼手胝足來形容的。不少女性是隨著先生一起赴美，之後轉變個人過去的專業，配合華人的就業市場而轉換生涯方向。也有不少女性是單獨赴美求學，學有所成之後，留在美國工作、成家。血濃於水的觀念，經常讓她們在面臨重要抉擇時，不得不考慮家庭因素。此類文化因素與個人生涯行為之間的關係，是本研究擬探討的重點。

7. 正向心理學以及心靈諮商的相關概念

生涯滿意及家庭幸福的概念與近年來正向心理學(Positive psychology, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)的觀念有關，這些觀念也逐漸應用在生涯諮商領域中。此一領域所包含的概念，如幸福感、樂觀、快樂、以及自主性等，所強調的也是個人全面的與全程的生活，而職業生活當然也在其中。即便如此，生涯領域的研究者以及實務者更應該回到個人的整個生命發展歷程，由巨觀的視野進而微觀各階段生涯決定點的不確定性。使個人在面臨不安定的感覺時，能由更遠且更深的角度來看生涯規劃此一議題。

而所謂的遠與深，目的在使個人不被現階段的決定點所侷限，而能從長遠的觀點來看自己的整個生命歷程；所謂的深，則又回到存在主義及心理動力取向學者們(Victor Frankl, Carl Jung 等人)所提問的「我是誰？」以及「我究竟要往那兒去？」的問題。此一深而遠的取向，近來生涯諮商也逐漸注意，且試著結合心靈與生涯的諮商。

心靈諮商究竟涵蓋哪些內容，Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf, 與 Saunders(1988)提出以下幾個向度，包括對生活目的及生命意義探尋的經驗、對活在世上的一種使命感、對生活的奉獻、利他的態度、對高度理想的承諾、以及個人心靈探訪的正面經驗分享等等。他們甚至根據這些向度發展一心靈取向量表(Spiritual Orientation Inventory, SOI)。本研究並不以心靈發展為主要研究變項，然而在以家庭及工作之間的平衡為主題，個人在進行過去及未來故事敘述的過程，這些議題也可能隨著非結構式對話而浮現。心靈成長可以隨著故事敘說及意義的洞察而生，本研究在進行質性分析討論時，會參考這些架構。

8. 質性研究方法概念

本研究採質性分析方式分析訪談資料。質性分析方式在近年來社會人文研究領域逐漸受到重視。諮商心理學中經常使用的方式包括紮根理論(Grounded Theory)、共識質化研究(Consensus Qualitative Research)、整體歷程分析(Comprehensive Process Analysis)、敘事研

究、以及現象學與詮釋學的概念等等。其中紮根理論是較早出現也較為常用的質化研究方法。雖然在諮商心理學領域中相關的質化研究方式陸續出現，但因為紮根理論發展較早，相關的介紹書籍較為完整，而以此一方式進行的研究也較為豐富，因此即使在過程中有些缺失，也還是頗受歡迎。近年來，美國教授習於帶領一群研究生進行共同主題的研究，因而以團隊研究為取向的共識質化研究也頗受歡迎。然而共識質化研究過於龐雜，且分析過程依舊擺脫不了量化觀念的氣焰，因而不少的研究者又轉而進行新興的敘事取向研究方法。

所謂的敘事研究，是指包含任何類型敘事素材的分析研究。藉由影片、傳記、圖片、或對話等等刺激，引導當事人進行故事敘說，以當事人的敘說內容為文本，進行分析，可反映出故事敘說者本身的重要生命課題。而典型的生命故事研究，就是以人類的生命故事為主體，若從傳統實證研究的角度來看，這是頗為另類的研究取向，然而這另類的研究取向，也開啟了人類生命經驗的豐富性。

敘事研究取向所邀請的研究參與者不多，但能夠提供分析的素材卻相當豐富，且能夠傳達深入的情感及意圖。這樣的資料內涵是量化研究方式所無法獲得的。然而，為使此一研究方法應用在心理學領域裡而仍能盡量符合科學研究精神，在資料分析過程就得注意其分析步驟。而除了強調進行分析之前敘事素材蒐集的重要性之外，Lieblich, Tuval-Mashiach, 與 Zilber(1998)也對分析過程提出兩個重要的組織向度，其一為整體相對於類別(holistic vs. categorical)，其二為內容相對於形式(content vs. form)。兩個向度交叉形成四種分析方式，分別為：完整-內容、完整-形式、分類-內容、分類-形式等。

以整體-內容為取向的敘事分析看的是整個的生命故事，強調的是故事內涵。這樣的分析取向與臨床的「個案研究」頗為類似。整體-形式分析取向看的是整個故事的結構，觀察故事發展的形式，類似生涯發展組型的研究，命名不同的生涯發展類型。分類-內容取向的分析方法，重視不同生命發展階段內所發生的故事內容，教育研究者經常使用的「內容分析」即為此一分析方式。類別-形式取向的分析，主要看的是故事形式，不做整體脈絡的追尋，也不重故事的內容。這種分析看的是敘事的特定風格或語言特徵，例如，敘說者使用的隱喻、敘說者被動或主動說話，敘事者在敘說生命重要事件中如何呈現出情感等等(林美珠，民 89)。需特別注意的是以上四種分析方式並沒有明顯的界線區分，故事的形式原本就很難獨立於內容之外。

而所謂的敘事文本分析評論，則有賴研究者對故事文本做一連串的問題探索。例如故事的意義何在？從頭到尾整個轉變的過程是如何的？故事呈現出哪些特徵，這些特徵之間的連貫性又如何？整個故事可以如何命名等等。根據類似於此的問題，再配合前述 Lieblich(1998)等人所提出的分析架構，對敘事文本的評論既重視故事的整體，也重視各階段的內容及銜接；既重視內容的涵義，也重視故事發展的形式。因而本研究對故事資料的分析，需兼顧此兩向度。

五、研究方法

(一) 研究參與者

研究參與者之邀請分兩部份進行。其一為預試階段；其二為正式研究階段。預試階段以發展「家庭及工作生活滿意度量表」為主要目的。為考慮研究參與者之代表性，以研究參與者所在學校地區以及學校層級(國小、國中、高中職及專科學校)為分層單位，總計發出 250 份預試量表，國小 100 份，國中、高中職 150 份。在剔除無效問卷後共得有效問卷 217 份，其中國小教師 91 份，國中及高中職教師 125 份，1 份未註明服務學校性質。年齡

分佈由 23 歲至 54 歲，平均年齡為 35.40 歲。其中，男性 58 位，女性 159 位；教育程度方面，具學士學位者 156 位，碩士學位者 57 位，博士者 1 位，專科畢業者 1 位，2 位未填寫教育程度。婚姻狀況方面，未婚者 76 位，已婚且與配偶同住者 126 位，因工作分開兩地居住者 5 位，離婚人數為 4 位，其中 6 位未說明婚姻狀況。

在正式研究階段，本研究以全國公私立中小學教師為母群，進行抽樣。抽樣標準以北、中、南、東四個地區以及學校層級(含國小、國中、高中職、及專科學校)為分層標準。總共發出 795 份問卷(含國小教師 275 份，國中及高中教師各 260 份)。在回收問卷中扣除無效問卷後，有效問卷為 725 份，問卷回收率達 91.19 %。其中男性 231 位，女性 478 位，其中 16 位未填寫性別；年齡分佈介於 23 至 60 歲，其中 10 位未填寫年齡；平均年齡為 37.32 歲。教育程度專科 7 位，學士 474 位，碩士 234 位，博士 5 位，其中 5 位未填寫學歷；目前正在進修的有 84 位，目前未進修者 628 位，其中 13 位未填寫進修情形；國小教師 248 位，國中教師 242 位，高中教師 212 位，其中 23 位未填寫任教層級；婚姻狀況則是未婚 204 位，已婚且與配偶同住 462 位，同居 1 位，分居 4 位，因工作分開兩地居住 23 位，喪偶 2 位，離婚 5 位，其中 24 位未填寫婚姻狀況。

(二) 研究工具

本研究所使用之工具為「家庭及工作生活滿意度量表」，其內容包括主觀幸福、快樂感受、工作滿意、家庭對工作之衝突、工作對家庭之衝突、以及家庭與工作之間的平衡因應。以下說明其發展過程及正式量表之內容與信效度。

1. 研究工具的發展與預試

在題庫的建立方面，主觀幸福感分量表係參考Robitschek (1998)所發展的個人成長量表(Personal Growth Initiative Scale)所編製，快樂量表則採用 所發展的五個題項。工作滿意主要係參考相關文獻並挑選適當題目，如Brayfield與Rothe(1951)所發展的工作滿意指標(An Index of Job Satisfaction)，雖然年代稍嫌老舊，但題目上頗適合台灣地區文化。工作與家庭之間的因應與平衡，則參考Behson(2002)所編製的「工作家庭因應量表」(Informal Work Accommodations to Family, IWAF)。原量表共有16題，本研究則挑選並修改其中8個題項，以適合國內教師文化，其題項包括有提早上班完成工作任務，以便能提早下班參與家庭聚會；利用中午時間繼續工作，以便能提早下班等等。至於家庭對工作的干擾以及工作隊家庭的干擾，則採用黃美鳳(民)碩士論文中的「工作對家庭/家庭對工作的衝突分量表」。全量表名稱訂為「家庭及工作生活滿意度量表」，合計共53題。所有題項均採六點量尺計分方式。工作滿意度部分題項為反向計分。

在試題分析過程中所採用的篩選標準有三：(1)該題與各分量表總分校正後的相關r值若小於.30者，即刪除之；(2)計算各分量表總分高分組(27%)與低分組(27%)兩組間之差異，以分析題項鑑別度，再刪除鑑別度t值小於1.96者；(3)如果將該題刪除後，各分量表的一致性 α 係數將提高者亦刪除之。除此之外，亦考量題意作為整體刪題之標準。最後所得各分量表的內部一致性 α 係數介於.83至.90之間。整體而言，各題項大致符合篩選標準，故保留所有題項。預試之項目分析如表1。

表1 預試之項目分析及因素分析表

分量表	題號	校正後 r 值	鑑別度 t 值	刪題後 α 值	因素負荷量	分量表 α 值
幸福感	1	.612	3.246*	.876	.679	.87
	2	.635	2.309*	.874	.735	
	3	.615	3.646*	.876	.649	
	4	.607	4.246*	.877	.642	
	5	.694	3.625*	.871	.793	
	6	.772	3.789*	.862	.809	
	7	.619	3.241*	.876	.562	
	8	.585	5.802*	.880	.499	
	9	.627	4.960*	.875	.591	
工作滿意	10	.054	-1.304*	.914	-.029	.90
	11	.772	6.667*	.886	.812	
	12	.785	5.694*	.887	.866	
	13	.690	1.697*	.890	.714	
	14	.432	4.634*	.903	.495	
	15	.647	1.977*	.892	.403	
	16	.787	5.122*	.886	.698	
	17	.452	-.036*	.902	.288	
	18	.739	6.080*	.889	.751	
	19	.795	6.255*	.887	.817	
	20	.697	1.978*	.890	.706	
	21	.771	6.894*	.888	.759	
	22	.449	4.097*	.903	.314	
	快樂	23	.771	4.796*	.861	
24		.852	4.048*	.843	.681	
25		.833	3.669*	.847	.658	
26		.737	4.837*	.870	.544	
27		.544	3.535*	.919	.722	

(Continued)

續表 1 預試之項目分析及因素分析表

分量表	題號	校正後 r 值	鑑別度 t 值	刪題後 α 值	因素負荷量	分量表 α 值
因應與平衡	28	.463	5.067*	.821	.248	.83
	29	.516	3.847*	.814	.319	
	30	.434	3.543*	.827	.516	
	31	.622	4.012*	.800	.628	
	32	.667	3.352*	.794	.803	
	33	.664	3.847*	.794	.813	
	34	.649	4.284*	.796	.784	
	35	.423	3.067*	.825	.720	
工作干擾家庭	36	.583	2.933*	.878	.752	.89
	37	.691	5.202*	.867	.834	
	38	.666	5.923*	.869	.821	
	39	.742	4.461*	.861	.732	
	40	.711	5.104*	.865	.702	
	41	.733	2.828*	.863	.683	
	42	.540	3.799*	.881	.348	
	43	.566	3.792*	.879	.413	
家庭干擾工作	44	.571	5.261*	.884	.445	.89
	45	.584	4.622*	.886	.722	
	46	.609	5.925*	.881	.715	
	47	.689	4.383*	.874	.749	
	48	.752	4.886*	.870	.826	
	49	.782	5.280*	.867	.794	
	50	.649	5.823*	.878	.382	
	51	.612	2.814*	.881	.217	
52	.619	3.837*	.881	.287		

*p<.05

2. 正式量表之信、效度考驗

由表 2 可以得知，正式樣本各分量表的內部一致性 α 係數介於 .81 至 .90 之間，顯示本量表具有可接受的內部一致性信度。在效度方面，以正式樣本所收集之資料，以主成分斜交轉軸因素分析方式進行考驗，共抽取六個因素，因素分析時採用直交轉軸之最大變異法，六個因素層面的特徵值分別為 6.47、6.04、5.64、4.25、3.62、3.52，相對應的解釋變異量

為 12.21%、11.40%、10.65%、8.02%、6.84%、6.63%，合計本量表六個因素層面的累積解釋量為 55.74%，顯示其內容建構有其一定水準。

除上述六項主要內容之外，該量表也就參與者的背景進行相關背景資料之搜集，包括性別、年齡、學歷、進修情形、婚姻狀況、配偶有無全職工作、配偶每週全職工作時數、配偶每週做家事時數、子女數和年齡、是否與長輩同住、受試者每週工作時數、每週做家事時數、每週照顧小孩時數、服務學校性質、服務學校班級數、教學年資、工作擔任職務、任教學校層級以及任教領域等。

表 2 正式施測之項目分析及因素分析摘要表

分量表	題號	因素負荷量	分量表 α 值
幸福感	1	.742	.90
	2	.706	
	3	.729	
	4	.679	
	5	.781	
	6	.770	
	7	.669	
	8	.687	
	9	.657	
工作滿意	10	.243	.85
	11	.524	
	12	.558	
	13	.703	
	14	.150	
	15	.625	
	16	.341	
	17	.463	
	18	.381	
	19	.526	
	20	.758	
	21	.439	
	22	.125	

(Continued)

續表 2 正式施測之項目分析及因素分析摘要表

分量表	題號	因素負荷量	分量表 α 值
快樂	23	.740	.89
	24	.736	
	25	.713	
	26	.696	
	27	.677	
因應與平衡	28	.537	.81
	29	.493	
	30	.531	
	31	.653	
	32	.807	
	33	.806	
	34	.727	
	35	.515	
	工作干擾家庭	36	
37		.807	
38		.752	
39		.740	
40		.714	
41		.717	
42		.414	
43		.289	
家庭干擾工作		44	.587
	45	.654	
	46	.671	
	47	.701	
	48	.719	
	49	.775	
	50	.756	
	51	.737	
	52	.711	
	53	.699	

* $p < .05$

(三)實施過程

1. 量表的編製與預試

研究者閱讀大量相關文獻，並蒐集相關之問卷及量表，依研究目的及量表的品質選擇適用的研究工具，並於 95 年 8 月間進行量表題庫的編擬與發展等工作。之後並與研究小組(心輔所博士班學生)針對量表的內容、詞句、形式交換意見，最後予以定稿。在 95 年 12 月間進行量表的預試工作，並依預試結果進行項目分析及刪題，決定正式量表的題目。

2. 量表的正式施測

正式量表的施測廣佈台灣地區北、中、南、東之國小、國中、高中職等學校，為提高受試者的填答動機，並使測驗實施程序標準，研究者連同問卷寄發一份小禮品以及施測的注意事項給各學校負責人員，使其充分了解施測過程以及注意事項，並提高教師的填答意願。整個量表作答時間約為 30 至 40 分鐘，施測完畢後再統一寄回，於民國九十六年四月實施完畢。

(四)資料分析

在各研究變項的性別差異、不同學校層級、有無進修、結婚與否等，以多變項變異數分析方式比較男女教師、國小國中高中職教師、有無進修教師以及已未婚教師在家庭對工作之衝突、工作對家庭之衝突、家庭與工作之平衡、工作滿意度以及幸福感、快樂感各研究變項上的差異。在家庭及工作之間的衝突、平衡、及整體生活滿意的模式驗證方面，則以 AMOS 統計套裝軟體進行分析。AMOS 統計套裝軟體之功能類似於 LISREL，目的在驗證心理學研究各架設建構(hypothetical constructs)之間的潛在因果關係(latent structure)。

六、研究結果

表 3 為全體研究參與者在各研究變項上的平均數、標準差、以及各變項之間的相關係數。由於部分參與者在部分量表上並未作答完全，因而有些漏失資料。表中亦列出各分量表有效的作答人數。

表 3 全體研究參與者在各研究變項上的平均數、標準差、及相關係數

	幸福感	工作滿意	快樂	因應與平衡	工作干擾家庭	家庭干擾工作
幸福感	1.00	.50**	.53**	.08	-.16**	-.24**
工作滿意	.53**	1.00	.61**	.01	-.24**	-.24**
快樂	.50**	.52**	1.00	.08	-.27**	-.31**
因應與平衡	.21**	.12	.23**	1.00	-.13**	.04
工作干擾家庭	-.22**	-.24**	-.23**	-.14*	1.00	.63**
家庭干擾工作	-.34**	-.29**	-.23**	.01	.68**	1.00
平均數	39.33	54.90	20.00	26.83	22.98	24.41
標準差	7.13	9.21	4.73	7.48	8.07	8.29
人數	711	711	720	699	704	706

註：對角線以上為女性教師資料；對角線以下為男性教師資料。*P<.05 **P<.01

(一) 不同性別教師在家庭及工作生活滿意度量表各分量表的差異

表 4 為本研究以不同性別為自變項的多變項變異數分析結果，就性別因素而言，以 Wilks λ 考驗結果，男女教師在家庭及工作生活滿意度量表整體上的得分情形達統計上的顯著意義 [F (1,633) =4.67, P<.001]。就各分量表而言，男女教師只有在「因應與平衡分量表」、「幸福感分量表」上有顯著差異，男性教師的平均數得分皆高於女性教師。

表 4 不同性別教師在家庭及工作生活滿意度各分量表之多變項變異數分析摘要 (N=635)

家庭及工作生活滿意度 各分量表	男生 (N=212)		女生 (N=423)		F 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
家庭干擾工作量表	2.71	0.90	2.67	0.94	.20
工作干擾家庭量表	2.79	0.94	2.91	1.00	2.19
因應與平衡量表	3.61	0.93	3.26	0.91	19.72***
幸福感量表	4.49	0.84	4.31	0.75	7.10**
工作滿意量表	4.25	0.70	4.21	0.71	.28
快樂量表	4.09	0.94	3.98	0.93	1.71

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(二) 不同婚姻狀況教師在家庭及工作生活滿意度量表各分量表的差異

表 5 為本研究以不同婚姻狀況為自變項的多變項變異數分析結果，就婚姻狀況而言，以 Wilks λ 考驗結果，不同婚姻狀況教師在家庭及工作生活滿意度量表整體上的得分情形達統計上的顯著意義 [F (5,615) =3.56, P<.001]。進一步進行 Scheffe 事後比較，「工作滿意分量表」的「已婚與配偶同住」分數高於「未婚」並達到顯著差異；「快樂分量表」的「已婚與配偶同住」分數高於「未婚」並達到顯著差異，其他分量表則未達顯著差異。

(三) 不同任教學校層級教師在家庭及工作生活滿意度量表各分量表的差異

表 6 為本研究以不同任教學校層級為自變項的多變項變異數分析結果，以 Wilks λ 考驗結果，不同任教學校層級之教師在家庭及工作生活滿意度量表整體上的得分情形達統計上的顯著意義 [F (2,625) =5.41, P<.001]。就各分量表而言，「工作干擾家庭分量表」上的得分達到 P<.05 的顯著差異；「因應與平衡分量表」上的得分達到 P<.001 的顯著差異。進一步進行 Scheffe 事後比較，發現在「工作干擾家庭分量表」上，國中教師的得分高於國小教師、國中教師的得分高於高中（職）教師，且皆達 P<.05 的顯著差異；在「因應與平衡分量表」上，國中教師的得分高於國小教師、高中（職）教師的得分高於國小教師，且皆達 P<.05 的顯著差異。此外，家庭及工作生活滿意度量表整體上的得分情形並不會因為「教師目前是否進修」、「擔任不同的職務」、「不同子女數」等不同狀況而有顯著差異。

表 5 不同婚姻狀況教師在各分量表之多變項變異數分析摘要表(N=620)

家庭及工作生活滿意 度 各分量表	未婚 分兩地住 (N=180)		已婚與配偶同住 (N=417)		因工作 (N=23)		F 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
	家庭干擾工作量表	2.51	0.83	2.76	.95	2.78	
工作干擾家庭量表	3.03	1.01	1.80	.95	3.09	1.12	2.64*
因應與平衡量表	3.32	0.87	3.46	.94	3.42	1.01	2.23
幸福感量表	4.33	0.75	4.39	.82	4.31	.67	1.69
工作滿意量表	4.05	0.70	4.29	.71	4.19	.65	3.24**
快樂量表	3.81	0.93	4.12	.91	3.98	1.03	4.06**

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表 6 不同任教層級教師在各分量表之多變項變異數分析摘要表 (N=628)

家庭及工作生活滿意 度 各分量表	高中(職) 國小 (N=196)		國中 (N=221)		國小 (N=211)		F 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
	家庭干擾工作量表	2.63	1.01	2.74	.87	2.67	
工作干擾家庭量表	2.79	.97	3.04	1.02	2.78	.97	4.64*
因應與平衡量表	3.61	.93	3.42	.87	3.09	.92	17.38***
幸福感量表	4.36	.86	4.29	.81	4.47	.71	2.89
工作滿意量表	4.28	.72	4.14	.78	4.29	.62	2.83
快樂量表	4.09	.98	3.94	.93	4.03	.91	1.32

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(四)雙生涯夫妻工作及家庭平衡及生活滿意之模式驗證

研究者依據文獻探討所建立之模式，以正式樣本 725 位受試者之資料進行徑路分析，分別考驗模式一：家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與幸福感及快樂之間的關係，以及模式二：家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與工作滿意之間的關係。以下兩個模式的適合度評鑑標準皆從基本適配標準、整體模式適配標準、及模式內在品質標準三方面加以討論。

1. 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與幸福感及快樂之模式驗證
(1)基本適配標準方面

表 7 的 $R^2(x1)$ 至 $R^2(y)$ 代表潛在變項可由觀察變項所解釋的變異的百分比，此外，由表 8 可知，未標準化的參數估計值除 γ_{22} 之外，皆達 .05 的統計顯著水準；標準化的因素負荷量 (λ_{x11} 至 λ_{y42}) 介於 .83 至 .97，大致皆在理想的範圍 .50 至 .95 之間。其徑路模式圖如圖 4-1，圖上所列數字為標準化係數，分別代表各觀察變項在其潛在變項的因素負荷量，以及各潛在變項之間的迴歸係數。

表 7 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與幸福感及快樂之模式參數估計摘要表 (N=725)

參數	未標準化		標準化	複相關平方	殘差	各項適合度指標
	估計值	t 值	估計值			
λ_{x11}	1.000		.961	$R^2(x1) = .99$.01	$\chi^2 = 20.689$
λ_{x21}	1.121	34.815*	.915	$R^2(x2) = .89$.11	df=14 (P=.110)
λ_{x32}	.797	33.629*	.911	$R^2(x3) = .97$.03	NFI = .999
λ_{x42}	1.000		.961	$R^2(x4) = .92$.08	RFI = .997
λ_{y11}	1.000		.889	$R^2(y1) = .89$.11	NNFI = .999
λ_{y21}	.815	9.345*	.834	$R^2(y2) = .83$.17	CFI = 1.000
λ_{y32}	1.000		.968	$R^2(y3) = .93$.07	AIC=80.689
λ_{y42}	.932	17.850*	.899	$R^2(y4) = .92$.08	BCC=81.444
γ_{11}	.269	4.431*	.263			
γ_{12}	-.273	-5.717*	-.344			
γ_{21}	-.426	-5.573*	-.305			
γ_{22}	-.045	-.755	-.179			
β_{21}	.260	4.474*	.042			

(2)整體模式適配標準方面

由表 7 各項適合度指標中，可知 $\chi^2 = 20.689$ (P=.110)， $P > .05$ ，顯示 χ^2 值未達顯著，代表理論模式與觀察資料具有適配性，此外，由表 8 的各種適合度指標可以得知 NFI=.999、RFI=.997、NNFI=.999、CFI=.999，皆在 .90 至 1 之間，顯示其在整體模式的適合度上頗為理想(陳正昌、程炳林，民 87)。

(3)模式內在品質標準方面

在模式內在品質方面，由表 7 看來， $R^2(x1)$ 至 $R^2(y4)$ 等八個觀察變項的 R^2 值皆大於 .50，顯示模式的內在品質良好。

除此之外，研究者進一步以 AIC 及 BCC 值做為判斷理論模式所要估計的參數數目是

否精簡的指標，理論模式的 AIC 及 BCC 值應比飽和模式及獨立模式的 AIC 及 BCC 值小，本研究理論模式的 AIC 值為 80.689，比飽和模式的 88.000 及獨立模式的 18883.650 小；而理論模式的 BCC 值為 81.444，也比飽和模式的 89.108 及獨立模式的 18883.852 小。綜合以上等判斷指標，可以得知本研究所提之理論假設模式頗佳。

2. 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與工作滿意之模式驗證

(1) 基本適配標準方面

表 8 的 $R^2(x1)$ 至 $R^2(y)$ 代表潛在變項可由觀察變項所解釋的變異的百分比，此外，由表 8 可知，未標準化的參數估計值除 β_{21} 之外，皆達 .05 的統計顯著水準；標準化的因素負荷量 (λ_{x11} 至 λ_{y42}) 介於 .83 至 .97 間，大致皆在理想的範圍 .50 至 .95 之間。其徑路模式圖如圖 2，圖上所列數字為標準化係數，分別代表各觀察變項在其潛在變項的因素負荷量，以及各潛在變項之間的迴歸係數。

(2) 整體模式適配標準方面

由表 8 各項適合度指標中，可知 $\chi^2 = 24.595$ ($P = .039$)，表示理論模式與觀察資料並不適配，但因 χ^2 值會隨樣本人數而改變，當樣本人數太大時， χ^2 值容易達顯著，產生理論模式與觀察資料的不適配(陳正昌、程炳林，民 87)，因此，研究者進一步參照了 NFI、RFI、NNFI、CFI 等比較不受樣本及模式複雜度影響的適合度指標作為判斷的參考，上述指標皆意指一個模式可以解釋的共變數百分比，其值愈接近 1 表示適合度愈佳，一般而言大於 .90 就表示適合度頗為理想，表 8 的各種適合度指標，NFI=.999、RFI=.997、NNFI=.999、CFI=.999，皆介於 .90 至 1 的範圍之間，顯示其在整體模式的適合度上頗為理想。

(3) 模式內在品質標準方面

在模式內在品質方面，由表 8 看來， $R^2(x1)$ 至 $R^2(y4)$ 等八個觀察變項的 R^2 值皆大於 .50，顯示模式的內在品質良好。

除此之外，研究者進一步以 AIC 及 BCC 值做為判斷理論模式所要估計的參數數目是否精簡的指標，理論模式的 AIC 及 BCC 值應比飽和模式及獨立模式的 AIC 及 BCC 值小，本研究理論模式的 AIC 值為 84.595，比飽和模式的 88.000 及獨立模式的 18616.237 小；而理論模式的 BCC 值為 85.350，也比飽和模式的 89.108 及獨立模式的 18616.438 小。綜合以上等判斷指標，可以得知本研究所提之理論假設模式頗佳。

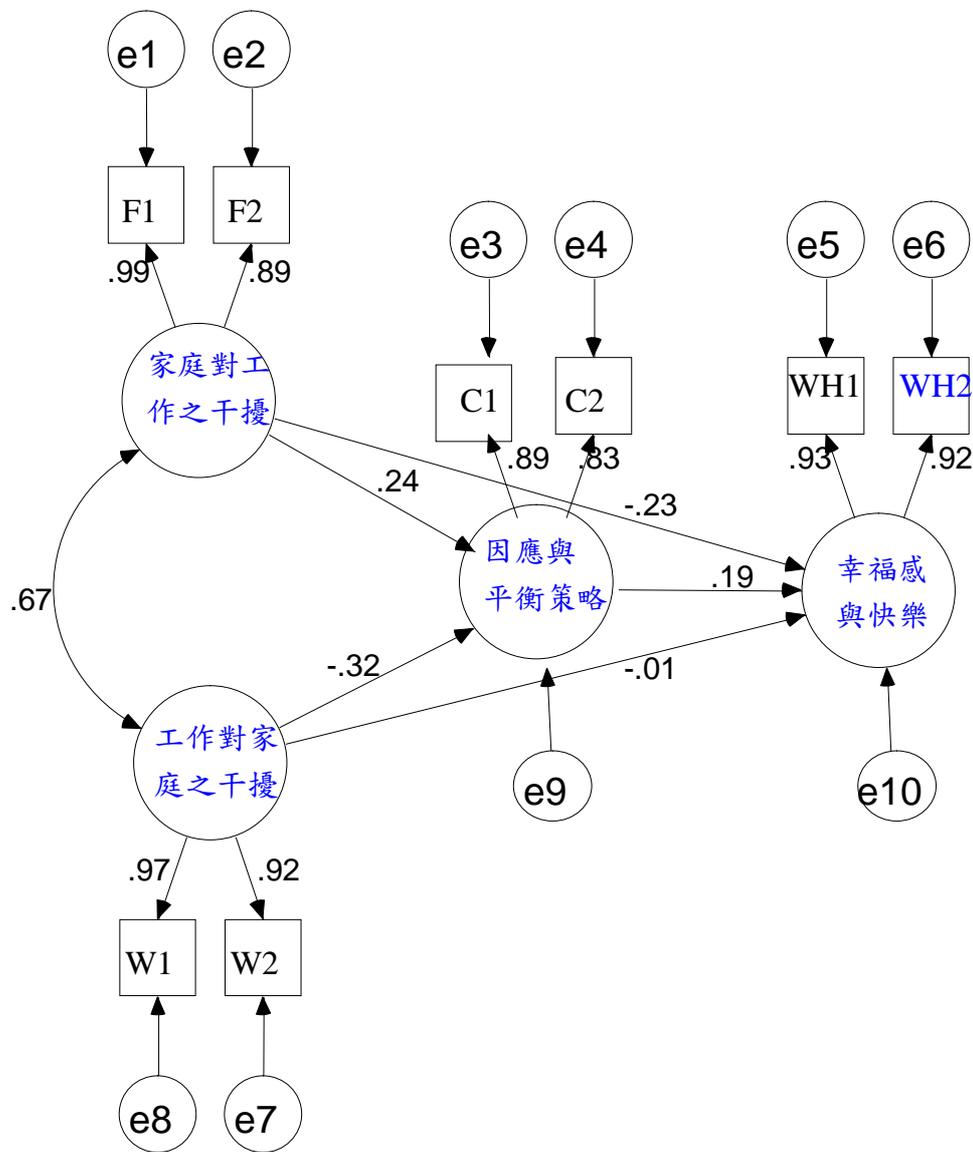


圖 1 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與幸福感及快樂之模式徑路
 註：○代表各個潛在變項，□代表各個潛在變項之觀察變項，e1-e10 代表誤差。潛在變項有：
 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略、幸福感與快樂；觀察變項有：
 F1-2=家庭對工作之干擾 1-2、W1-2=工作對家庭之干擾 1-2、C1-2=因應與平衡策略 1-2、
 WH1-2=幸福感與快樂 1-2。

表 8 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與工作滿意之模式參數估計摘要表 (N=725)

參數	未標準化		標準化	複相關平方	殘差	各項適合度指標
	估計值	t 值	估計值			
λ_{x11}	1.000		.965	$R^2(x1) = .96$.04	$\chi^2 = 24.595$
λ_{x21}	1.112	33.979*	.912	$R^2(x2) = .91$.09	df=14(P=.039)
λ_{x32}	.790	33.812*	.907	$R^2(x3) = .91$.09	NFI = .999
λ_{x42}	1.000		.965	$R^2(x4) = .97$.03	RFI = .997
λ_{y11}	1.000		.897	$R^2(y1) = .90$.10	NNFI = .999
λ_{y21}	.799	7.568*	.826	$R^2(y2) = .83$.17	CFI = .999
λ_{y32}	1.000		.912	$R^2(y3) = .91$.09	AIC = 84.595
λ_{y42}	.850	11.617*	.867	$R^2(y4) = .87$.13	BCC = 85.350
γ_{11}	.267	4.405*	.260			
γ_{12}	.272	-5.680*	-.341			
γ_{21}	-.206	-2.879*	-.164			
γ_{22}	-.174	-3.089*	-.179			
β_{21}	.071	1.349	.058			

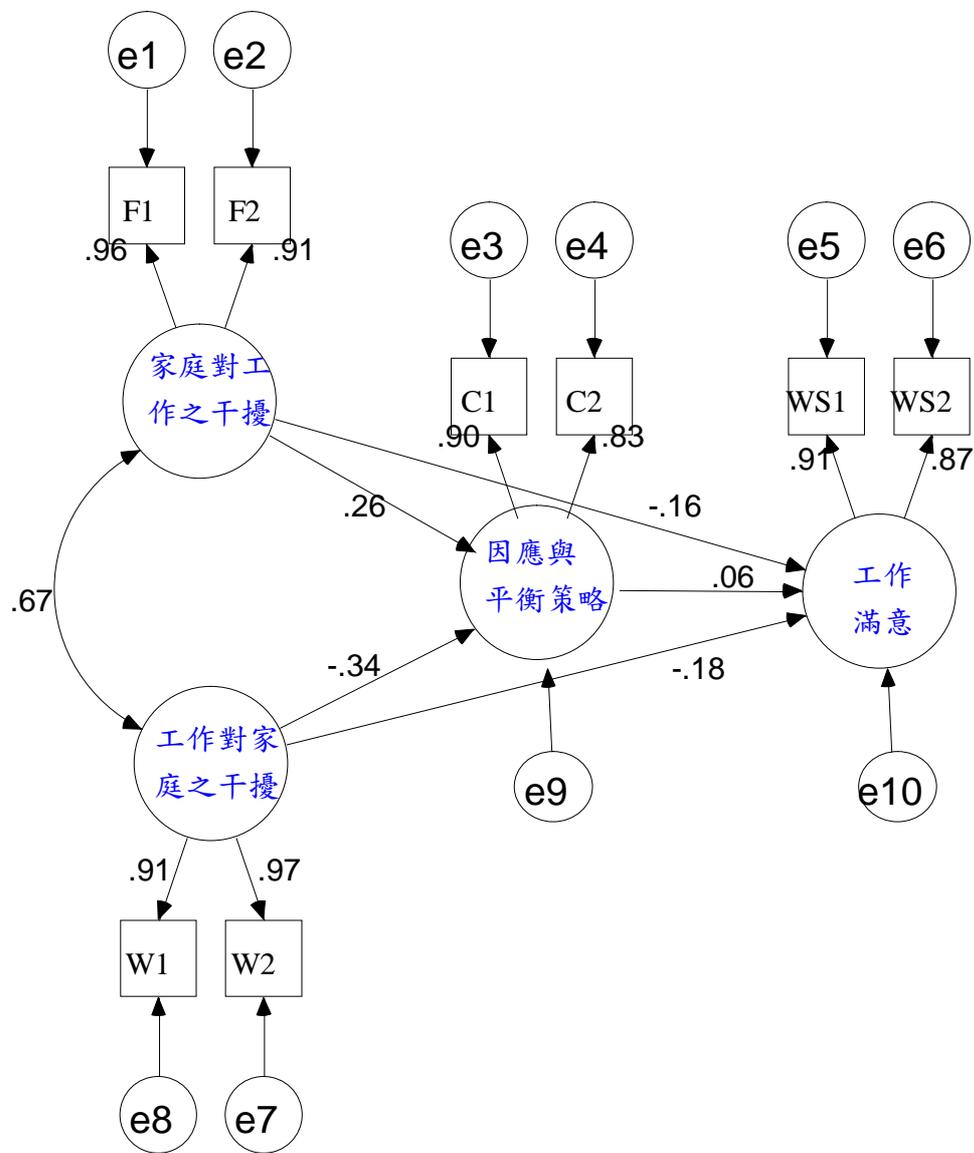


圖 2 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與工作滿意之模式徑路圖
 註：○代表各個潛在變項，□代表各個潛在變項之觀察變項，e1-e10 代表誤差。潛在變項有：
 家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應與平衡策略與工作滿意；觀察變項有：
 F1-2=家庭對工作之干擾 1-2、W1-2=工作對家庭之干擾 1-2、C1-2=因應與平衡策略
 1-2、WS1-2=工作滿意 1-2。

七、討論

(一)背景變項和家庭、工作生活滿意的差異討論

本研究結果顯示，在性別方面，男女教師在家庭及工作生活滿意度量表整體上的得分情形達統計上的顯著差異，男性教師在因應與平衡量表、幸福感量表上的得分明顯高於女性教師。換言之，男性教師在家庭與生活當中的因應與平衡和幸福感比女性教師為高。這個結果在以男性為主的華人社會而言似乎是合理、可以預見的結果，男性在工作場域的機會與資源遠遠是須兼顧家庭、工作的女性所不及的，相對的，其因應與平衡的資源方面，男性也比較大於女性。這是不是華人社會的特殊現象？若從中西文獻相較來看，文化差異的情形顯得並不一致。舉例而言，Schoon, Hansson, 與 Salmela-Aro(2005)以英國、法國以及愛沙尼亞三個歐洲地區的男女為對象，其研究結果發現在這三個國家的女性生活滿意度皆比男性為高。Behson(2002)研究則指出，女性因為經歷到更多的家庭對工作的衝突，所以也呈現出更多因應與平衡的行動。古婷菊(民 94)的研究結果發現國中男性教師和女性教師的幸福感和沒有顯著差異，在幸福感的性別差異研究中，本研究結果亦與其不一致。Diener, Suh, Lucas, 與 Smith (1999)指出，男女在一般的幸福感層面應該是均等的，但是在正、負向的情感表達而言則是女性表達的強度高於男性。

男女教師的生活滿意和幸福感受差異在不同研究中有不一樣的結果，或許可以凸顯文化脈絡背景與工作場域的影響意義。學校場域中男性教師是否比女性教師擁有更多工作上的機會與彈性？而本研究對象的平均年齡為三十多歲，男性教師必須擔負的家庭照護責任是否比女性為少？這些因素不但會影響到男女教師因應平衡的資源與行動，也會影響到個人的生活品質和幸福感。

在婚姻狀況此一背景變項方面，本研究顯示不同婚姻狀況的參與者，在家庭及工作生活滿意度量表的得分達統計上的顯著意義。就家庭干擾工作的層面而言，以因工作分兩地居住的情況最為嚴重，其次是已婚與配偶同住，再其次則是未婚的情況。而在工作干擾家庭方面，同樣以因工作分兩地居住的情況最為嚴重，其次則是未婚，最後則是已婚與配偶同住。由上述可以看出，在婚姻情況中，已婚但是因工作兩地區居住的教師其不管在工作干擾家庭或是家庭干擾工作上，皆處於工作和家庭的干擾最為明顯的情況。因為工作分隔兩地居住，的確會影響家庭生活的品質，而往往也因為必須兼顧家庭生活勞碌奔波而影響工作情緒、投入或是穩定程度。不過上述亦有一個有趣的現象是未婚受試者認為工作干擾家庭的程度高於已婚與配偶同住者。已婚與配偶同住者其婚姻的穩定、親密關係無形之中能提供工作的穩定度，而未婚者常會因工作場域、環境、工作時數等因素阻礙或是限制認識對象的機會，因而造成對家庭的干擾。不過比較特別的是，不同的婚姻狀況，他們在幸福感上的得分並沒有差異，這與其他許多研究的結果有所不同。過去研究(Kurdek, 1991; Mastekaasa, 1995)發現已婚、有伴侶者的幸福感高於單身者，已婚者的幸福感也高過從未結婚、或是已經離婚、分開居住或是喪偶者(Diener, Gohm, Suh, & Oishi, 1998)。或許就國內教師而言，其從單身當中亦能找到並享受單身的樂趣，而已婚與配偶同住者亦可能因為其

他因素，像是溝通協調、教養小孩等而導致幸福感的降低。

就所任教學校的層級而言，本研究結果顯示國小、國中及高中職三種不同教學層級，在工作干擾家庭、因應與平衡、工作滿意等量表的得分達顯著差異，簡言之，不管在哪一方面，國小教師的工作干擾家庭的情形最少、工作滿意度最高，而高中教師在因應平衡的的得分上最高，國中教師最低，且國中教師的工作滿意度亦是三種層級中最低者。國小、國中和高中三種不同教學層級的教師，雖皆以教授知識、涵養品德為主，但教學場域仍因為學生認知發展、生理、心理成熟程度的差異而有所不同。在小學階段，由於學生的年紀尚小，上學的時間較短，一周當中也較有上半天的彈性，對教師而言，相形之下工作較具有彈性。反觀國、高中教師，不僅上課的時數拉長，更因為教學內容繁重、常因需要趕進度而不停在趕課、補課。Clark(2001)的研究就發現，工作本身若具有彈性，會增加員工的工作滿意程度和家庭幸福感，這結果也可以與本研究結果國小教師的工作干擾家庭的程度最少相互呼應。另外，高中教師的因應平衡方面的得分高於國中教師，可以看出國中教師不僅其生活滿意度低，因應平衡的資源與行動也較弱，這是否與國中時期的學生身心處於較不穩定、需要教師多所關注、投入有關？則不得而知，值得更多研究加以了解。

就研究參與者家中子女數此一變項而言，本研究顯示「不同子女數」在家庭干擾工作的量表得分達顯著差異。其中，有一個子女的教師，認為家庭干擾其工作的情形最嚴重，其次是兩個子女，其次是四個子女，最後則是三個子女。這個結果似乎與一般的認知有所不同，一般是認為子女數愈多家庭照顧的時間和精力應該更多，本研究則進一步發現，在本研究的受訪者當中，生育較多子女的受訪教師多半其年齡多已進入中年，其兒女年紀也已經長大，而生育一個或兩個較少子女數的受訪教師多半仍年輕，因為子女年齡尚小，需花較多照護時間，因此雖然只有生育一、兩個，但是仍感干擾較多。

此一現象似乎也反映現在的社會脈動，過去傳統農村社會雖然生育較多的子女，但是因為幾乎都與長輩同住，較沒有教養上的困擾，反觀現在，年輕父母幾乎少與父母同住，所生育子女幾乎都要自己打理，像是安排日間照護場所，上下班必須趕赴接送小孩等，形成小孩雖然生得少但是父母親的壓力卻不比過去低的特殊現象。此外，也有可能子女數並非干擾其工作的主要因素，此一變項有可能受到其他變項(例如，工作經驗或年資等等)的干擾。例如，有三、四個子女的教師，工作經驗也較為豐富，適應情況也較擁有一位子女且新任教的教師能感受到工作及家庭生活的平衡。

(二)工作干擾家庭、家庭干擾工作、因應平衡行動以及工作滿意、幸福感之相關情形

不管對男性或女性教師而言，因應平衡的行動也與工作角色干擾家庭二者呈現負相關，因應平衡的行動愈多，工作角色干擾家庭的程度就愈低。就本研究的教師而言，當感受到工作角色干擾其家庭生活時，也許能選擇對工作加以調適，或是調整工作負荷以因應家庭角色的要求，以降低工作角色對家庭角色的干擾。且就男性教師而言，因應平衡策略愈多，就愈感到快樂。不管是男性或女性教師，若是工作角色干擾家庭或是家庭角色干擾工作，皆與快樂、幸福感以及工作滿意等層面呈現負相關。二者愈是相互干擾，工作滿意感就愈低。在國外研究(Namasivayam & Mount, 2004)中則發現到更發現到工作干擾家庭對

工作滿意度的影響甚至大於家庭角色影響工作的層面，換句話說，若是工作影響、干擾到家庭的運作，其工作滿意度將受到更大的影響。但就本研究而言，不管是工作干擾家庭，或是家庭干擾工作，皆會對個人的幸福感和工作滿意造成影響，干擾愈多，負面的影響愈大。從文化脈絡而言，這個現象甚具意義，因為就中國人而言，家庭和事業可說是一種集合的現象，若是事業成功但是家庭破碎或是不和樂，難免給人美中不足的印象，中國俗話說，「家庭要顧好，才能拼事業」，家庭運作受到影響，對著重「關係」和「家和」的中國人而言，顯得極具意義。因此由本研究可以看出，不管是家庭對工作的干擾或是工作對家庭的干擾的結果，皆呈現出專業人員實務上可以介入的意涵。

另外，值得注意的是，男性教師在採取較多的因應策略之後，幸福感和快樂感也會提升，但是對女性教師而言卻不是如此，二者似乎並沒有太大的關聯。或許可從質性的角度，進一步去探究與理解女性教師如何平衡與因應家庭與工作之間的干擾。

(三)雙生涯夫妻工作及家庭平衡及生活滿意之模式驗證討論

本研究旨在驗證雙生涯夫妻工作及家庭平衡及生活滿意之模式，研究結果顯示，在預測工作滿意以及預測幸福感快樂兩個模式上，整體模式的適合度皆極為理想，且具有極佳的內在品質。此兩個假設模式在本研究中均獲得統計考驗上的支持，以下就工作滿意和幸福快樂感受兩個模式加以討論。

第一，在家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應平衡策略與工作滿意模式部份，家庭對工作之干擾以及工作對家庭之干擾直接影響因應與平衡策略以及工作滿意度，而兩者也會透過因應平衡策略而影響到工作滿意情形。本研究類似於 Namasiviyam 和 Mount(2004)的研究，他們的研究同樣發現家庭對工作的衝突以及工作對家庭的衝突會直接影響到工作滿意度，不同的是她們的研究中家庭對工作的干擾和工作滿意是呈現正相關，而工作對家庭的干擾與工作滿意則呈現負相關。

第二個模式，在家庭對工作之干擾、工作對家庭之干擾、因應平衡策略與工作滿意模式部份，家庭對工作之干擾以及工作對家庭之干擾直接影響研究參與者的因應與平衡策略，而兩項干擾狀況也透過因應平衡策略而影響幸福感與快樂感受。而家庭對工作之干擾也直接影響幸福感與快樂。不過，在工作對家庭的干擾直接影響幸福感與快樂的部份，解釋量相當低，可見得工作對家庭的干擾並不會對個人主觀覺察到的幸福快樂感受造成太大的影響。

不管是家庭角色對工作形成干擾或是工作角色對家庭形成干擾，採取適當的因應與平衡策略將對個人的幸福感、快樂感或是工作的滿意具有重要的意義。因此，對教師角色而言，如何採取對其而言適當的因應與平衡策略，顯得十分重要。能覺察自己工作或是家庭的角色對家庭或工作的衝突或是干擾，是採取因應策略前十分重要的部份。在覺察角色的衝突或干擾之後，因應與平衡二者角色中，重要的因應策略是時間的管理和運用，往往衝突的形成導因於時間運用不當所致(Greenhaus & Beutell, 1985)。關於因應策略的使用或許因人而異，找出每個人所能使用的因應策略是十分重要的。

八、參考書目

- 王麗雅(民79): 大學生選擇傳統男性職業相關因素之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 古婷菊(民94): 國中教師幸福感及其相關因素之研究。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修班碩士論文。
- 李美枝(民70): 性別特質問卷的編製及男女大學生四種性別特質類型在成就動機、婚姻、事業、及性態度上的比較。中華心理學刊, 23(1), 23-37。
- 金樹人(民86): 生涯諮商與輔導。台北: 東華。
- 林美珠(民89): 敘事研究:從生命故事出發。輔導季刊, 36(4), 27-34。
- 陳正昌、程炳林編著(民78): SPSS、SAS、BMDP統計軟體在多變量統計上的應用。台北: 五南。
- 陳皎眉(民76): 性別角色態度、個人現代性、與事業逃避傾向及工作滿意程度的關係。國立台灣大學人口研究中心婦女研究室。
- 黃光國(民91): 價值觀研究的本土反思。應用心理研究, 15, 1-5。
- 黃美鳳(民94): 臺北市大學教師的工作-家庭衝突及其對家庭生活滿意之影響。國立台灣師範大學人類發展與家庭研究所碩士論文。
- 黃惠美(民73): 職業成功女性人格特質與工作滿意度的研究。國立台灣師範大學家政研究所碩士論文。
- 楊國樞、鄭伯壘(民74): 傳統價值觀、個人現代性及組織行為: 後儒家假說的一項微觀驗證。中央研究院民族學研究所集刊, 64, 1-49。
- 楊國樞, 余安邦, 葉明華(民80): 中國人的個人傳統性與現代性; 概念與測量。載於楊國樞、黃光國主編: 中國人的心理與行為, 242-306。台北: 桂冠。
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist, 12*, 117-126.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 324-341.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307-311.
- Christensen, P. M. (1997). Toward a comprehensive work/life strategy. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp. 25-37). Westport, CT: Quorum Books.
- Clark, S. C. (1997). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145-167.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 348-365.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three

- decades of progress: 1967 to 1997. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., Gohm, C., Suh, E., & Oishi, S. (1998). *Do the effects of marital status on subjective well-being vary across cultures*. Manuscript submitted for publication.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., & Saunders, C. (1988). Toward a humanistic-phenomenological spirituality. *Journal of Humanistic Psychology*, 28(4), 5-18.
- Farmer, H. S. (1997). *Diversity and women's career development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fassinger, R. E. (1985). A causal model of career choice in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 123-153.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475.
- Frone M. R., Yardley J. K. & Markel K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (2001) Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Juntunen, C. L.; Barraclough, D. J., Broneck, C. L., Seibel, G. A., Winrow, S. A., & Morin, P. M. (2001) American Indian perspectives on the career journey. *Journal of Counseling Psychology*, 48(3), 274-285.
- Kerr, B. (1993). Career assessment for gifted girls and women. *Journal of Career Assessment*, 1(3), 258-266.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 198-215.
- Kurdek, L. (1991). Correlates of relationship satisfaction in cohabiting gay and lesbian couples: Integration of contextual, investment, and problem-solving models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 910-922.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). A new model for classification of approaches to reading, analysis, and interpretation. In A. Lieblich, R. Tuval-Mashiach, & T. Zilber (Eds.), *Narrative research: Reading, analysis, and interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mastekaasa, A. (1995). Age variations in the suicide rates and self-reported subjective well-being of married and never married persons. *Journal of community & applied social psychology*, 5(1), 21-39.
- Millers, S. (1997). The role of a juggler. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp. 38-47). Westport, CT: Quorum Books.
- Namasivayam K. & Mount, D. J. (2004) The Relationship of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 28, No. 2, 242-250
- 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.

- Perrone, K. M., Civiletto, C. L., Webb, L. Kay, & Fitch, J. C. (2004). Perceived Barriers to and Supports of the Attainment of Career and Family Goals Among Academically Talented Individuals. *International Journal of Stress Management*, 11(2), May 2004, 114-131.
- Pleck, J. H., Lamb, M. E., & Levine, J. A. (1985). Epilog: Facilitating future change in men's family roles. *Marriage & Family Review*, 9(3-4), 11-16.
- Quinn, R. P., Shepard, L. J. (1974). *The 1972-73 quality of employment survey: Descriptive statistics, with comparison data from the 1969-70 survey of working conditions*. University of Michigan, Institute for Social Research. 328.
- Robitschek, S. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183 – 198.
- Schoon, I., Hansson, L. & Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10, 309-319.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Collins.
- Wethington, E. & Kessler, R. C. (1989) Employment, Parental Responsibility, and Psychological Distress. *Journal of Family Issues*, Vol. 10, No. 4, 527-546.
- Wilkie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and Fairness: Marital Satisfaction in Two-Earner Couples. *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 60, No. 3 (Aug., 1998), pp. 577-594.
- Young, A., & Andrews, E. P. (2001). Parents' experience of universal neonatal hearing screening: A critical review of the literature and its implications for the implementation of new UNHS programs. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 6(3), 149-160.

九、研究成果自評

本研究以大樣本調查方式，進行國民中小學教師的工作滿意及主觀幸福快樂感受之相關因素探究。研究過程分兩階段進行，第一階段為研究工具的發展，以編擬「家庭及工作生活滿意度量表」為目的。該量表內容包括主觀幸福、快樂感受、工作滿意、家庭對工作之衝突、工作對家庭之衝突、以及家庭與工作之間的平衡因應等分量表。經 217 名教師填寫預試問卷，並進行項目分析後，各分量表的內部一致性係數介於 .83 至 .90 之間。因素分析結果也頗能支持本量表的建構內容，六個因素層面的累積解釋量為 55.74%，顯示本量表的内容建構有其一定水準。第二階段研究則以假設模式的驗證為主。研究對象包括台灣北中南東各地區國小、國中、及高中職教師共 725 名。結果發現教師的工作滿意相關因素假設模式及主觀快樂幸福相關影響因素兩個模式均能獲得支持。家庭對工作的干擾以及工作對家庭的干擾直接影響教師的工作滿意度。透過因應與平衡之後，對工作滿意度的影響，解釋量較低，顯示教師在工作及家庭角色之間的平衡與因應，對兩種不同角色衝突所形成的工作滿意影響仍有一定程度的調節作用。提供中小學教師在平衡工作與家庭角色的學習機會，是相當重要的。值得一提的是家庭對工作之干擾對因應與平衡方面是正向的影響，但工作對家庭角色所形成的衝突與因應平衡之間則是負向的影響。亦即，當教師感受到家庭角色干擾工作時，能採取適當的因應策略。相對的，當工作對家庭角色的扮演形成衝突時，因應與平衡的情形並不是很好。在主觀的幸福快樂感受方面，也有類似的發現，但因應與平衡對個人幸福快樂感受的解釋量較高。同樣的現象，是來自工作對家庭的干擾似乎較難以因應。

針對上述模式的考驗，本研究結果得到支持。至於中小學教師在工作滿意及主觀幸福快樂感受方面的性別差異情形，也頗值得關注。整體而言，男性教師在幸福感受方面要比女性教師來得高些。他們在工作及家庭角色之間的平衡與因應也比女性教師要來得好些。而在工作及家庭角色的干擾方面，雖然所得差異現象並沒有統計上的顯著意義，但由平均數來了解男女教師在角色衝突方面的感受，我們發現在家庭角色干擾工作角色方面，男性教師的感受較為強烈，而工作角色對家庭角色所形成的干擾方面，則發現女性教師的感受較高，雖然並沒有達到統計上的顯著意義。然而，我們可以理解這不同方向的干擾現象，也許在性別上確實有其差異存在，男生較容易感受到家庭對工作角色的干擾，而女生較容易感受到工作對家庭角色的干擾。此一差異現象對男女教師所感受到的幸福快樂或工作滿意度，值得在實務現場中做進一步的探究。

綜合而言，本研究所探究各研究變項在其他背景變項上的差異現象，均有其實務上的意義。所提出的假設模式也能得到支持。對於教師在個人的專業成長及自我覺察方面，能提供具體的建議。實務工作中，宜提醒教師覺察個人在工作及家庭角色方面的衝突及因應，並探索個人專業角色及家庭或個人角色對其工作滿意及主觀幸福感受所形成的影響。