

工作-家庭壓力之跨文化研究

中文摘要

本研究採跨文化研究設計，聚焦在工作-家庭的介面上，探討個人主義與集體主義社會之員工面臨工作與家庭競爭時，工作-家庭壓力感受的差異，並探討引發壓力或衝突感受的前因（工作要求、家庭要求）、可能造成的後果（工作滿意、家庭滿意、幸福感），以及其中可能存在的性別及文化差異。更重要的，本研究亦探討文化因素是否會成為「工作要求」、「家庭要求」與「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」感受間的調節因子。

本研究的樣本為有「全職工作」者，採跨文化比較的設計，以英國代表西方個人主義社會，以台灣代表華人集體主義社會，各自抽取可比對的（compatible）樣本，進行結構性問卷施測。問卷包括「工作要求」、「家庭要求」、「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」、「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」、「獨立我」、「互依我」等九個研究變項的測量，以及「人口學變項」的資料。在台灣地區總共回收了有效問卷 220 份，在英國地區則回收了 103 份。

研究的主要發現如下：

1. 台英兩地女性的家庭要求顯著多於男性，但僅英國男性的工作要求高於女性，台灣男女性在工作要求上並無顯著差異。

2. 台英兩地的樣本若有較年幼的子女，均知覺到較多的「工作-家庭衝突（WFC）」，台灣樣本更同時知覺到較多的「家庭-工作衝突（FWC）」。

3. 投入工作的時間越多，工作對家庭的影響越大，尤其是主觀感覺到的工作時數，甚至是工作實際帶給個人負荷量的知覺，都會造成「工作-家庭衝突」。

4. 認為工作比家庭重要的受訪者，其「工作-家庭衝突」較高，這在英國樣本更是顯著。

5. 不論對台灣或英國樣本而言，「工作-家庭衝突」確實會影響個人的工作滿意度，「家庭-工作衝突」確實會影響個人的家庭滿意度，而工作滿意與家庭滿意會進一步影響個人的幸福感。較特別的是，台灣樣本的 WFC 會滲透到家庭，甚至會影響個人的幸福感。

6. 在文化變項的調節作用方面，台灣樣本「獨立我」越高，可以緩衝「工作要求」中的「工作負荷」對「工作-家庭衝突」的影響；同時，「獨立我」越高卻是「家庭要求」中的「有年幼子女」對「家庭-工作衝突」的脆弱因子。同樣在台灣本中，「互依我」越高，可以緩衝「工作要求」中的「工作比家庭重要」對「工作-家庭衝突」的影響，英國樣本調節作用的效果則不顯著。

關鍵詞： 工作-家庭壓力，跨文化比較研究，獨立我-互依我，個人主義-集體主義，工作要求，家庭要求，壓力後果。

英文摘要

Adopting a cross-cultural design, the present study explored cultural differences on perceived work-family conflict (WFC) and family-work conflict (FWC) between members of an individualistic (UK) and a collectivistic (Taiwan) society. Potential antecedents (work demands, family demands), consequences (job satisfaction, family satisfaction, happiness), as well as cultural moderators (independent self, interdependent self) were examined.

Structured questionnaires were used to survey full-time employees, 220 and 103 valid questionnaires each were returned in Taiwan and the UK. Main findings are as follows:

1. Both Taiwanese and British women reported higher family demands than men, while only British men reported higher work demands than women.
2. Both Taiwanese and British employees with younger children reported higher WFC, while this Taiwanese group also reported higher FWC.
3. Work demands, especially working hours and workload, contributed to the perceived WFC.
4. Valuing work over family was positively related to the perceived WFC, especially so among British employees.
5. For both Taiwanese and British employees, WFC affected job satisfaction, while FWC affected family satisfaction. Both job satisfaction and family satisfaction affected personal happiness. Furthermore, for Taiwanese employees, WFC even permeated into the family sphere and directly affected personal happiness.
6. In terms of cultural moderators, significant results were obtained for Taiwanese but not British employees. Independent self buffered the adverse effect of work demand (workload) on WFC, but exacerbated the adverse effect of family demand (young children) on FWC. On the other hand, interdependent self buffered the adverse effect of work demand (valuing work over family) on WFC.

Key words: work-family stress (WFS), cross-cultural comparative study, individualism- collectivism (I-C), work involvement, family responsibility, stress outcomes

一、前言

世紀末的文明社會中，工作壓力對個人及組織，乃至整個社會已成為一個嚴重且不容忽視的問題，工作壓力的代價隨著經濟發展也日益昂貴，在經濟快速發展，社會急遽變化的華人社會中，工作壓力的問題尤為凸顯。尤其是近年來台灣社會面臨經濟轉型的重大挑戰，在產業結構調整及全球經濟衰退的雙重影響下，失業率逐年攀升，職場壓力持續瀰漫。在失業潮的衝擊下，心理學對工作壓力的研究更應投入較多的關注，心理學專業對工作壓力的抒解及管理也應有更多更高品質的貢獻。

但在工作壓力的研究中，「工作外因素」（如，家庭因素）的影響卻是較少被關注的，隨著女性大量投入就業市場，雙薪家庭從業人員日漸增多，對現今的成年人來說，生活中最重要的兩個面向不外乎是工作與家庭，工作中發生的事件無可避免地會影響到家庭生活，反之亦然。要同時兼顧工作與家庭的雙重角色將為個人帶來較大的壓力（許碧芬、周清霈、吳偉立，2001），女性更是首當其衝地面臨「蠟燭兩頭燒」的窘境（張介真，1987；唐文慧，1988；林德明、劉兆明，1997）。有鑑於此，近十年來，西方學者開始對工作-家庭議題之於工作者、家人、及組織的衝擊日感關注（Bruck, Allan & Spector, 2002；Barnett, 1988；Lu & Cooper, 1995），但相關的研究在國內仍付之闕如。因此，本研究聚焦在工作-家庭的介面上，關注個人的「工作要求」與「家庭要求」對其「工作-家庭壓力」知覺之影響。「工作要求」及「家庭要求」分別代表個人在工作者角色及家庭角色中的承諾與責任，而此兩角色則是成人生命中最重要且影響個人福祉最巨的兩個面向（Lu & Lin, 1998）。「工作-家庭壓力」則是指個體在工作-家庭介面上所感受到的壓力，包含「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」兩項。當然，本研究也將進而探討「工作-家庭壓力」在「工作壓力後果」上的表現，如對個人之工作滿意、

家庭滿意及幸福感的影響。

此外，以工作-家庭議題而言，絕大部分的研究都在歐美國家（如美國、加拿大、英國）完成，在非西方國家進行的研究則多半集中在亞洲地區（如香港、新加坡），如前所述，台灣的研究尚在起步階段，況且，現有的研究幾乎沒有跨文化比較的設計。因此，亟需一個有系統的跨文化研究來建立理論模式的普遍性或特殊性，進而發現「文化」影響機制。

二、研究目的

綜上所述，本研究以跨文化設計，探討個人主義與集體主義社會中員工之工作-家庭壓力感受差異，並探討「工作要求」、「家庭要求」對「工作-家庭壓力」的影響，及「工作-家庭壓力」與「壓力後果」（工作滿意、家庭滿意、幸福感）間的關係。更重要的，本研究亦探討文化（I-C）差異是否會成為「工作要求」、「家庭要求」與「工作-家庭壓力」感受間的調節因子（moderator variable）。

三、文獻探討

（一）工作-家庭壓力之相關研究

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

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

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

整體而言，西方的研究已累積了相當多的資料，皆指出工作與家庭相衝突（WFC 或 FWC）之壓力確是整體工作壓力知覺的一個重要面向，也與個人所承受的各项壓力後果（如工作滿意，身心健康）有關。而影響工作-家庭壓力知覺及其壓力後果的最主要因素則是工作要求與家庭要求。

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

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

首先，就研究者關注的族群而言，工作女性，尤其是女性專業人員與主管依然是研究的主體（吳美連，1994；崔來意、溫金豐，2001），但也有學者將焦點擴大到夫妻關係，納入了男性的觀點，探討雙薪夫妻所面臨的工作-家庭議題及其因應（許碧芬等，2001；許碧芬、蕭文玲，1999；呂純純等，1997）。隨著台灣半導體業的蓬勃發展，高科技產業也成為「高壓力行業」的代名詞，亦有學者關注其從業人員在工作-家庭介面上的感受與調適（吳美連、莊文生，2002；崔來意、溫金豐，2001；許碧芬、蕭文玲，1999；許碧芬等，2001）。另一個開始受到關注的族群則是台商外派大陸的幹部及回任人員（黃英忠，1998；趙必孝，2001），這一研究主題當然是對台商大舉西進的現實狀況的回應，意在幫助組織因應實際面臨的挑戰，但也在學理層次上呼應與延續了歐美學界在 80 年代末興起的對組織外派員工（job relocation）之調適與支持的關注（Lu & Cooper，1995）。

上述研究與早期的本土資料相比，不僅在研究族群上更為多元，在對工作-家庭議題的探討上也更為系統，更具深度。在相關的「影響因素」方面，學者的發現可歸為 3 類：(1)人口學/個人家庭背景，如陳以亨（2001）的調查就發現，個人的教育程度，婚姻狀況，父母是否健在，是否與父母同住，工作年資，是否任主管職，都會影響工作-家庭衝突的感受。吳美連（1994）的研究則發現專業女性的職業明顯地影響其工作-家庭壓力的感受，即女醫師比女教授感受的衝突高。在台商外派幹部的研究中，趙必孝（2001）則發現，配偶及子女同赴大陸者工作與家庭間的衝突感受較低，但若配偶也有工作，則外派幹部的工作家庭衝突感受會升高。(2)家庭互動，若配偶及子女一同赴任可解釋為家庭支持，則上述研究（趙必孝，2001）已意指其具減緩工作家庭衝突的作用。另對專業女性的研究則指出，家庭衝突對工作衝突也有顯著的影響（吳美連，1994）。(3)組織運作，外派人員的研究一致發現：提供「組織支援系統」，或提供企業的支持環境，對台商幹部的感受確有減緩作用。一項兩岸三地雙薪家庭的比較研究也指出：營造一個「支持家庭的工作環境」確能降低員工在工作與家庭間的衝突感受，並進而提升其工作與家庭生活品質（呂純純等，1997）。在華人企業中，直屬主管對員工感受的影響甚巨，台灣組織尤甚（陸洛等，2001），對高科技從業人員的研究也確實發現：上司所給予的工作支持或家庭支持愈多，員工所感受到的工作與家庭間的衝突愈低（許碧芬、蕭文玲，1999）。但是專業及主管女性在職場上面臨的工作衝突則會顯著地增強其工作與家庭間衝突的感受（吳美連，1994）。

最後，晚近的研究也再次確認了工作與家庭間的衝突對員工福祉具有負面的衝擊。在「工作後果」方面，崔來意和溫金豐（2001）的研究指出：工作與家庭間的衝突會透過工作倦怠的中介作用而影響高科技女性專業人員的離職意願。陸洛和高淑芳（1999）對台灣企業主管的研究更指出：女主管與男主管相較，在工作-家庭介面上的壓力感受明顯較高，顯示工作-家庭壓力對女性的職業壓力感受至關重要。在「個人後果」方面，陸洛等人（2001）的研究發現：工作-家庭壓力是台灣員工心理健康及身體健康的重要預測因子。在「家庭後果」方面，呂純純等人（1997）的研究則發現：工作與家庭間衝突的降低會提升員工的家庭生活品質。

綜上所述，工作-家庭的議題在國內正日益受到重視，也已有研究發現其與人口學/家庭背景，家庭互動，及組織運作皆有關聯，員工在工作-家庭介面上的感受及適應狀況也會反映在其工作、個人、及家庭後果上。由此可見，國內實徵研究的結果與國外的文獻大致是吻合的，且同樣以工作-家庭衝突（WFC 與 FWC）為主要議題，這也呼應了筆者認為工作壓力的研究應將「工作外因素」，尤其是個人方面的家庭因素一併納入考量的觀點（陸洛，1997；陸洛、高淑芳，1999）。不過，西方研究多以心理學的工作壓力模式為據，而國內研究則以企管學者主導，最終關注的是組織運作的績效更甚於員工的福祉。故，本研究擬以筆者所提的「統合性工作壓力模式」為藍圖（陸洛，1997），聚焦在「工作-家庭壓力」的感受及其重要的前因後果，以心理學的視角來解析工作壓力歷程中這一重要的環節。本研究所謂的前因，將包括「工作要求」及「家庭要求」，後果則將包括「工作滿意」、「身心健康」及「離職意願」。這些都是現有國內外文獻中已發現與工作-家庭議題有關的重要變項，但鮮少有研究者以統整的設計全面地檢視其相互間的關係及機轉。

(二) 工作-家庭壓力的跨文化比較

從另一個角度來看，經濟全球化的趨勢銳不可擋，台灣和大陸相繼加入 WTO 後，「大中華經濟圈」更是備受青睞，西方資本紛紛湧入，跨國企業日成風潮，然跨文化研究卻未見成比例的增長。以工作-家庭議題而言，絕大部分的研究都在歐美國家（如美國、加拿大、英國）完成，在非西方國家進行的研究則多半集中的亞洲地區（如香港、新加坡），如前所述，台灣的研究尚在起步階段，況且，現有的研究幾乎沒有跨文化比較的設計。因此，不僅無法直接比較不同社會中工作-家庭壓力的程度，也無從判斷研究結果的跨文化適用性，更不能深入解析「文化」在工作-家庭議題上豐富而細緻的運作。一個有組織有系統的跨文化研究，不僅能描繪單一國家中某一特定現象的樣貌（如本研究關心的工作-家庭壓力的感受及其前因後果），更能藉由不同文化中類似樣本資料的比較，建立某一理論模式的普遍性或特殊性，進而發現「文化」對研究者所關心的現象是否產生影響。

如前所述，現有的研究鮮少同時考慮工作與家庭雙方面的因素對工作-家庭壓力的影響。但依上述理論分析，應可同樣推論在個人主義社會中，個人在家庭場域中需付出的努力（「家庭要求」）越多，則其對工作的排擠效應愈強，工作-家庭壓力感受就愈高。

Hofstede (1980) 從鉅觀層次與跨文化的比較的角度發現，美國、英國、加拿大等歐美國家與亞洲的日本、香港、新加坡以及中國，可以區分成個人主義 (individualism) 與集體主義 (collectivism) 兩個不同的文化系統。在集體主義社會中，個人對家庭的責任是第一優先，為照顧家庭所付出的努力與工作並不形成強烈的對立與競爭，故「家庭要求」雖可能影響工作-家庭壓力（以「資源有限」的觀點視之），但應不若個人主義社會中兩者的關係強烈。以中國文化而言，已婚成人不論性別皆視家庭角色遠比工作角色重要 (Lu & Lin, 1998)；職業女性雖認同工作價值，但在工作與家庭之間仍願以家庭為重；即便是鳳毛麟角的女性主管，在面對工作與家庭的衝突時，仍會毅然決然地選擇回歸家庭 (林德明、劉兆明, 1997)；近來興起的「新好男人」運動也強調男性應以家庭需求為第一優先，而視工作為工具性的價值，只是改善家庭生活品質的手段。是故，奉獻家庭是理所當然，義不容辭，工作只能退居次要，故「家庭要求」應不會若個人主義社會中那般強烈地影響工作-家庭壓力的感受。總之，「工作要求」與「家庭要求」在個人主義社會中應與工作-家庭壓力存在強烈正相關，但在集體主義社會中應關係不強甚至沒有關係。由此「文化」因素 (I-C) 在工作-家庭議題上的運作便得以彰顯。現有的工作-家庭文獻中唯一論及跨文化議題的 Yang 等人 (Yang et al., 2000) 以理論分析指出：基於個人主義與集體主義 (I-C) 價值的差異，中國人與美國人對工作與家庭的觀感也可能不同。Yang 等人 (2000) 分別以中國大陸工作成人與美國工作成人做為個人主義與集體主義研究對象的代表，並加以比較，結果顯示，美國員工比中國員工經歷了更多的「家庭要求」(family demand)，此外，這些「家庭要求」在美國比起在中國會對「工作-家庭衝突」產生更大的衝擊。相反地，工作要求 (work demand) 在中國，對「工作-家庭衝突」的衝擊比美國更大。不過作者解釋，在中國的脈絡之下，犧牲家庭的時間去努力工作，被視為是一種為了家人福祉與利益的自我犧牲，或者說是一種付出短期成本以獲得長期利益的努力。但是在美國的脈絡之下，為了自己個人的成就與抱負而犧牲家庭的時間去努力工作，通常得到一種無法照顧生命中重要他人的感受與無奈。因此，中國與美國的這些差異或許有部份是文化差異所造成的結果。也就是說，個人主義社會中的個人，強調透過工作來獲得個人的成就與成功；而集體主義社會中的個人，重視家人的福祉，工作不會被視為是一種彰顯自我的手段，反而是一種支撐與支持家庭的方法。

具體而言，西方研究發現工作-家庭壓力的一個重要引發因子是投入工作與家庭的時間都不夠 (Greenhaus & Buetell, 1985)。若以 WFC 表徵工作-家庭壓力，則其與個人投入工作的時間量有正相關 (Bruck, Allen & Spector, 2002; Major et al., 2002; Yang et al., 2000)。但是依 Yang 等人 (2000) 的分析，I-C 可能是工作-家庭領域中的一個重要「文化」因素。個人主義的社會（如西方歐美國家）強調透過工作追求個人成就與卓越，故個人易將工作視為實現個人野心而非照顧家庭，也傾向將個人需求與家庭需求分別視之，當兩者皆有要求時便會感受衝突。易言之，在個人主義社會中，工作與家庭是兩個獨立且互斥的場域，因此，當工作要求個人投入大量時間和心力時，便與家庭需求形成直接的資源競爭和排擠，個人也較會體會到衝突與壓力感。反之，在集體主義社會中，個人最在乎的常是家庭的福祉而非自己的目標，工作更被視為是改善家庭生活，提升家庭地位，促進家庭福

社的手段與途徑。個人為此家庭重責大任而任勞任怨，並從中獲得極大的滿足與快樂，通常也會得到家人全心全力的支持和感謝。以中國文化而言，華人傳統上重視工作遠勝於休閒 (Redding, 1993)，關心經濟收入遠勝於生活品質 (Lu & Lin, 2002)，且視個人工作與經濟的成就為提升家庭幸福的重要手段 (Lu, 2001)。易言之，花在工作上的時間可能並非被視為與家庭的競爭，而被視為服務家庭利益，為家庭犧牲的方式，因此，工作要求與工作-家庭壓力間的關係可能不若個人主義社會中的強烈，甚至可能在統計上完全沒有相關。

由上可知，心理學的研究實在不能忽略文化因素對個人的影響。不過，值得注意的一點是分析層次上的問題，亦即將「個人主義」與「集體主義」這樣鉅觀層次的概念用於心理學個人層次的研究上是否不妥？因為從鉅觀層次上看文化差異時，必須假設同一群體內人與人之間的個別差異不存在，然而心理學研究的焦點卻是放在個別差異上，所以如果要考量文化因素的重要性，就必須設法把文化化約到個人層次上來看個別差異，這迫使心理學研究者必須試著放棄「個人主義」與「集體主義」這樣文化層次的概念，而去尋找心理學層次中相對應的概念。目前能夠有效對應文化層次「個人主義」與「集體主義」來從事心理學研究的概念中，研究者選擇了 Markus 和 Kitayama (1991)「自我建構理論」中的「獨立我」(independent self) 與「互依我」(interdependent self) 構念。一方面，「自我建構理論」是在微觀心理學層次上，呈現自我概念的文化變式；另一方面，Markus 和 Kitayama (1991) 在發展「自我建構理論」時也曾假設「獨立我」與「互依我」是兩套可以並存於同一文化、同一個體自我系統，只是兩者通常有強弱的差異，受重視的程度也不同 (陸洛, 2003)，如此，方便我們進行跨文化比較。

Markus 和 Kitayama (1991) 對比了美國文化與日本文化之後，認為不同文化中的人在自我的建構、他人的建構、以及自我與他人之間關係的建構上會有不同，因而提出了「獨立我」與「互依我」兩種不同的自我建構觀點。這兩種觀點是一個人的自我系統中很重要的一部份，它們會影響人們對於自己個人特質的想法、自己與其他人的關係、在不同情境中所經驗到的情緒、以及驅使一個人採取行動的動機。以下分別描述獨立我與互依我的內涵：

1. 獨立我

在很多西方文化的規範中，自我是獨立於他人的，個體必須藉由發現與表現自己獨特的屬性或才能，來將自己與其他人作出最好的區別。同時，個體行為的意義是依據自己內在所擁有的思想、感覺與行動而來，而非參照他人的思想、感覺與行動。引用 Geertz (1975, p.48) 的一段話：「一個人應該被視為是一個有界限的、獨特的、大致整合的動機與認知的集合；而且是一個將察覺、情緒、判斷與行動組織成一個獨特且具區別性的整體的動態中心；這樣的一個整體與其它的整體以及社會、自然背景是不同的。」總而言之，「獨立我」強調個人的分離性與獨立性，每個人內在特徵的組合都是完整且獨特的，故而強調表達個人獨特的需求、權力和能力，發展個人獨特的潛能並追求自我實現 (陸洛, 2003)。

2. 互依我

在很多非西方文化的規範中，人類彼此之間的聯繫是很重要的，個體之間必須維持一種相互依賴的關係。這種相互依賴的經驗是需要把自己當成整體社會關係的一部份，同時認為一個人的行為決定於他認為此關係中的其它人有什麼想法、感覺與行動。互依我的觀點認為，個人不只無法從社會脈絡中抽離出來，而且會與他人發生強烈的聯結。換句話說，會有一股力量驅使人們設法去契合他人，去完成個人應盡的義務責任，去變成各種人際關係的一部份。總而言之，「互依我」強調個人與他人的關連性與互依性，個人是由其社會關係來界定，故強調個人的角色、地位、承諾、義務及責任；個人也需適應、歸屬、創造並完成其社會義務，進而成為各種社會單位的一部份 (陸洛, 2003)。

由以上的討論可以發現，獨立我與互依我是兩套不同的自我建構系統，事實上，Markus 和 Kitayama (1991, 1994) 也認為這兩套自我系統或稱自我基模是可以同時存在的，只是不同文化會強調、突顯、提倡其中一種自我建構，進而形塑個人的信念、動機、認知、行為及感受。那麼，自我建構做為一個調節變項，究竟可能對個人的行為造成怎樣的影響呢？在本研究中，我們假設自我建構是一個調節變項，會影響「工作要求」、「家庭要求」與「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」之間的方向與強度。研究者的推論如下：首先，「獨立我」強調個人是一個獨立的個體，個人與社會是分離對立的，個人的自我界定在於個人本身的特質、能力、潛能與個人的成就。因此，「獨立我」很強

的個人，會將工作成就界定為個人成就，是個人生命價值之所在。對「獨立我」高的人來說，「工作要求」愈高，或許帶來的是更多產生工作成就的機會，是更多的挑戰而非負荷，所以「工作要求」愈高反而會降低「工作-家庭衝突」。因此，「獨立我」在「工作要求」與「工作-家庭衝突」之間的調節角色是一種具正面意義的「緩衝作用」(buffering effect)。另一方面，對「獨立我」高的人來說，「家庭要求」愈高，或許代表著必須釋放產生工作成就的資源而去滿足「家庭要求」。換句話說，「家庭要求」的出現讓個人必須犧牲所重視的工作成就，所以「家庭要求」愈高反而會升高「家庭-工作衝突」。因此，「獨立我」在「家庭要求」與「家庭-工作衝突」之間的調節角色是一種具負面意義的「脆弱作用」(vulnerability effect)。

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

綜上所述，本研究以「獨立我」與「互依我」兩套不同的自我建構當成調節變項，在「工作要求」、「家庭要求」與「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」之間總共形成了四個主要假設，如圖一所示，並將於後續的統計分析中加以檢驗。另外，在概念上必須澄清的一點是，雖然「互依我」的人在本研究的假設中都是呈現「緩衝作用」，但並非表示「互依我」高的人沒有衝突。事實上，就調節作用的意義來看，應該是說衝突比較低。

	獨立我	互依我
「工作要求」影響「工作-家庭衝突」	工作成就=個人成就 (buffering effect)	工作成就=服務家庭 (buffering effect)
「家庭要求」影響「家庭-工作衝突」	家庭要求=資源競爭者 (vulnerability effect)	家庭要求=角色責任 (buffering effect)

圖一：調節作用的主要假設

(三) 本研究的理論架構

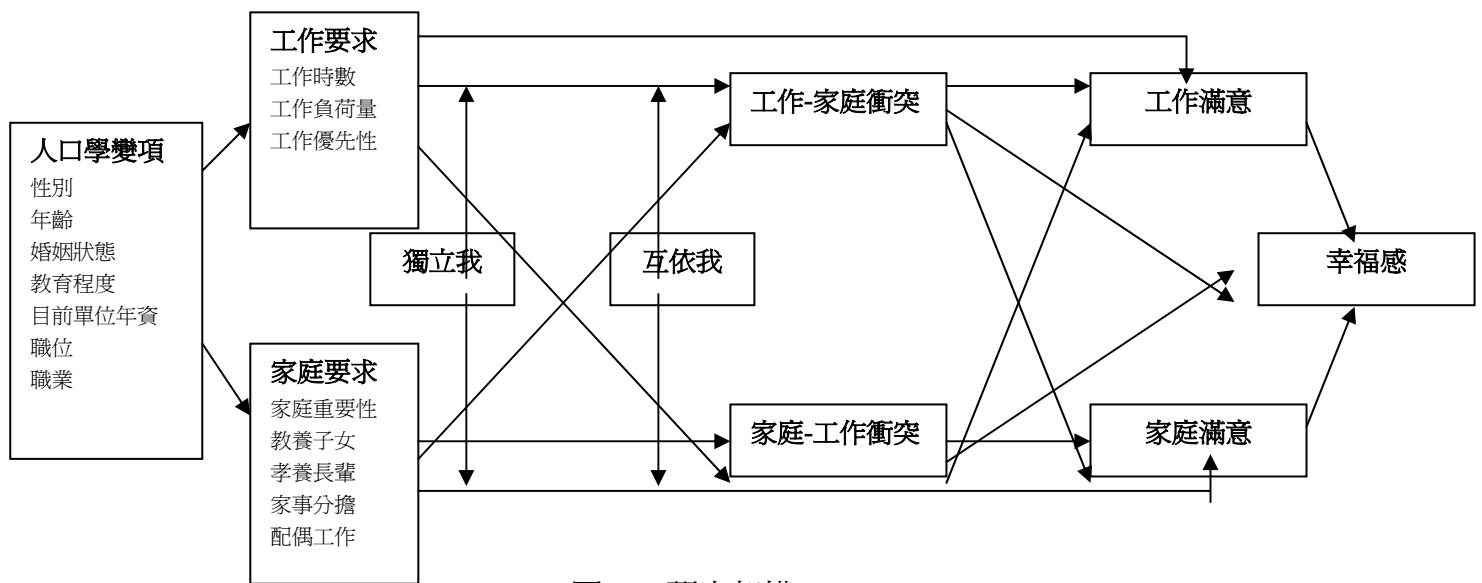
本研究意欲以跨文化的資料，聚焦在工作-家庭的介面，以確立「工作要求」及「家庭要求」與「工作-家庭壓力」感受之關係在不同文化中是否具普遍性，其關係方向與強弱又是否因文化而異。另外本研究亦檢視「工作-家庭壓力」感受與「壓力後果」間的關係是否具跨文化的普同性或差異性。最後，本研究也將比較不同文化中「工作-家庭壓力」感受的量的差異，但此為探索性的目的，不做任何假設，只做資料的描述性呈現。本研究的概念架構如圖二所示。

在圖二中，人口學變項主要用來檢驗樣本是否具有異質性，同時檢驗研究者關心的主要變項上的性別差異。「工作要求」包含工作時數、工作負荷量、以及工作優先性；「家庭要求」包含家庭重要性、教養子女、奉養長輩、家事分擔、以及配偶工作與否，為一般成人的主要家庭生活內涵。「工作-家庭衝突」指個人在工作-家庭介面上因工作而影響到家庭，所感受到的壓力，「家庭-工作衝突」則是指因家庭而影響到工作，所感受到的壓力。壓力後果關注個人的反應，包括工作層面的「工作滿意」，家庭層面的「家庭滿意」，以及個人身心健康層面的整體「幸福感」。文化則聚焦在「獨立我」及「互依我」這一文化差異向度，是為本研究中的調節因子。

本研究的研究假設包括：

1. 在主要研究變項上，不論是台灣或英國樣本，均具有性別差異。例如：男性的「工作要求」會高於女性，女性的「家庭要求」會高於男性。
2. 不論是台灣或英國樣本，「工作要求」會影響「工作-家庭衝突」及「家庭-工作衝突」，「工作要求」

- 愈高，「工作-家庭衝突」及「家庭-工作衝突」愈高，惟對前者的影響會大於後者。
3. 不論是台灣或英國樣本，「家庭要求」亦會影響「工作-家庭衝突」及「家庭-工作衝突」。「家庭要求」愈高，「工作-家庭衝突」及「家庭-工作衝突」愈高，惟對後者的影響會大於前者。
 4. 不論是台灣或英國樣本，「工作-家庭衝突」及「家庭-工作衝突」均會影響個人的「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」。「工作-家庭衝突」及「家庭-工作衝突」愈高，「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」愈低，反之亦然。
 5. 不論是台灣或英國樣本，「獨立我」與「互依我」會調節「工作要求」與「工作-家庭衝突」之間的關係。「獨立我」會緩衝兩者間的關係，「互依我」同樣會緩衝兩者間的關係。
 6. 不論是台灣或英國樣本，「獨立我」與「互依我」會調節「家庭要求」與「家庭-工作衝突」之間的關係。「獨立我」會強化兩者間的關係，「互依我」則會緩衝兩者間的關係。



圖二：研究架構

我任冒'以台為代衣平八示腫工我任冒'谷日抽取司比對的 (COMPARED) 保平'進行結構性問卷施測。具體而言，研究主持人與共同主持人分別負責臺、英兩地的取樣及資料收集，並儘量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡（家庭周期）之受訪者，男女各半，以保持樣本之異質性。取樣時因為隨機取樣非常困難，因此利用研究者個人資源進行便利取樣，惟樣本之「異質性」與相當程度的「代表性」仍須維持。據此原則，在台灣地區總共回收了有效問卷 220 份，在英國地區則回收了 103 份。樣本的基本特性，如表 1 所示。在性別方面，台灣樣本男性略多於女性，英國樣本則女性兩倍於男性。在年齡方面，台灣樣本平均年齡為 38.13 歲，英國樣本平均 40.68 歲。在婚姻狀況方面，兩地樣本皆已婚者居多。在教育程度方面，由於台灣樣本問卷發放的對象有一部份是大學的教職員及管理學院 EMBA 班的學生，因此使得大學以上教育程度的樣本佔大多數，英國樣本的學歷分佈則較平均，將「教育程度」轉換成「受教育年數」，台灣樣本平均受教育年數為 16.91 年，英國樣本則為 13.36 年。台灣樣本在目前單位的平均工作年資有 8.42 年之久，英國樣本則為 7.66 年。台灣及英國樣本皆大多為中低階主管或一般員工。樣本的行業別，在台灣較為平均，並未特別集中在某種特定的行業上，英國樣本則多屬公職人員、商業金融不動產、或製造業。

(二) 研究工具

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

1. 「工作要求」與「家庭要求」

「工作要求」包括「每週的工作時數與天數」、個人在工作上所感受到的「工作負荷量」以及個人對「工作的優先性」的看法三個部份。在「工作時數」方面，除了客觀的每週工作時數與天數外，也瞭解受試者對自己工作時數的主觀感受（感覺「太多」=3,「差不多」=2,「太少」=1）。「工作負荷量」的測量以翻修 Spector 和 Jex (1998) 所編製的 QWI 量表 (Quantitative Workload Inventory) 為之，此量表共 5 題，主要測量個人在工作步調 (pace) 與工作量 (volume) 上的感受，為 Likert 4 點量尺，分數愈高代表工作負荷愈大，其內部一致性信度 Cronbach α 係數在台灣及英國樣本皆為.79。我們自編了 4 題測量「工作的優先性」，為 Likert 4 點量尺，其中 3 題測量受試者的「工作價值」，內部一致性信度 Cronbach α 在台灣及英國樣本分別為.75 及.68；另外 1 題測量受試者是否覺得「工作比家庭重要」。

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

2. 「工作-家庭衝突」量表與「家庭-工作衝突」量表

本研究翻修了 Carlson 等人 (2000) 所編製的雙向「工作-家庭衝突量表」中「以時間為基礎」與「以緊張為基礎」的 12 題（以時間為基礎的工作-家庭衝突、以時間為基礎的家庭-工作衝突、以緊張為基礎的工作-家庭衝突、以緊張為基礎的家庭-工作衝突，各 3 題），新增「以擔憂為基礎」（worry-based）的概念，自編 6 題（以緊張為基礎的工作-家庭衝突、以緊張為基礎的家庭-工作衝突，各 3 題）。「以擔憂為基礎」說明了個人身處於現代社會中，由於生活的不穩定、金錢匱乏的不安全感以及對生活失去掌控感時所產生的一種心理壓力感受。根據雙向特性，在工作領域中的擔憂會滲透到家庭領域造成衝突的發生，同樣地，在家庭領域中的擔憂也會滲透到工作領域影響個人的工作表現。由於本研究在設計上主要考量「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」兩個雙向的概念，並不擬更細部地去考量每一個方向中的各個內涵，因此在操作上將「以時間為基礎」、「以緊張為基礎」與「以擔憂為基礎」三個向度結合，形成「工作-家庭衝突」量表與「家庭-工作衝突」量表，各 9 題，採 Likert 4 點量尺，分數愈高代表衝突愈大。其內部一致性信度 Cronbach α 在台灣分別為.84 與.89，在英國樣本分別為.90 與.92。

3. 「工作滿意」與「家庭滿意」

本研究在「工作滿意」方面，自編二個題目，測量認知與情感兩個向度上的感受。在「家庭滿意」方面，同樣自編二個題目，測量認知與情感兩個向度上的感受。採用 Likert 4 點量尺，分數愈高表示滿意度愈高。在信度方面，「工作滿意」的內部一致性信度 Cronbach α 在台灣及英國樣本分別為.81 及.88，「家庭滿意」的內部一致性信度 Cronbach α 在台灣及英國樣本分別為.78 及.64，尚可接受。

4. 「幸福感」量表

本研究採用陸洛 (1998) 所編製之「中國人幸福感量表」(Chinese Happiness Inventory, 簡稱 CHI) 之簡短量表，共 10 題。該量表採取正偏態量尺，得分愈高表示幸福感愈高。內部一致性信度 α 值在本研究的台灣樣本中為.90，在英國樣本中為.84。

5. 「獨立我」與「互依我」量表

本研究採用 Lu 和 Gilmour (2004) 編製的「獨立我與互依我量表」(Independent and Interdependent Self Scale, 簡稱 IISS) 之簡短版，含「獨立我量表」與「互依我量表」各 9 題，共 18 題。在本研究

中，「獨立我量表」的內部一致性信度 Cronbach α 在台灣及英國樣本分別為.80 及.82，「互依我量表」的內部一致性信度 Cronbach α 在台灣及英國樣本分別為.85 及.77。

五、結果

本研究採用 SPSS for Windows 統計軟體進行資料分析。由於本研究聚焦在工作-家庭介面上個人因工作影響家庭所感受到的「工作-家庭衝突」(WFC) 以及因家庭影響工作所感受到的「家庭-工作衝突」(FWC)，因此，在以下的分析中，根據研究架構，特將影響此二者的變項稱為前因變項，包括「人口學變項」、「工作要求」及「家庭要求」，同時，也將被二者 (WFC 及 FWC) 影響所及的變項稱為後果變項，包括工作滿意、生活滿意以及幸福感，至於文化變項 (獨立我及互依我) 則為調節變項。研究的結果分述如下：

(一) 性別差異的分析

在工作壓力的研究中，性別差異一直是個受關注的議題，在本研究的脈絡下，「性別」變項對整個研究可能別具意義，尤其是在「工作要求」與「家庭要求」的部份，因此特別進行性別差異的分析。在人口學變項上，兩性的差異並不顯著，僅台灣樣本男性受教育年數略多於女性 ($t=2.43, p<.05$)，英國樣本男性在目前單位年資略多於女性 ($t=2.43, p<.05$)。至於在主要研究變項上的性別差異，結果呈現於表 2 (其中家庭要求及工作要求僅列出兩性有顯著差異的部分)，在台灣樣本中發現：女性多數的家庭要求項上的感受都高於男性，但是工作要求則無性別差異，英國樣本女性的家庭要求感受同樣較男性高，但在工作要求方面，則是男性感受較高；至於在其他研究變項上，不論是台灣或是英國樣本，男女兩性大致上沒有差異 (詳見表 2)。

(二) 工作要求、家庭要求與 WFC、FWC、後果變項、以及調節變項之間相關

從表 3 的相關分析中可以發現：在台灣樣本中，「工作-家庭衝突」與「工作要求」中的「每週工作時數」、「工作負荷」、「工作比家庭重要」呈現顯著正相關，亦即「每週工作時數」愈多、「工作負荷」愈重、愈認為「工作比家庭重要」時，個人的「工作-家庭衝突」愈高。「工作-家庭衝突」與「家庭要求」中的「最年幼子女年齡」、「分擔家事比例的主觀感受」呈現顯著負相關，亦即最年幼子女的年齡愈小，則「工作-家庭衝突」愈高；且認為自己分擔家事的比例愈高，「工作-家庭衝突」愈低。而「家庭-工作衝突」只與「家庭要求」中的「家庭的重要性」與「最年幼子女年齡」呈現顯著負相關，亦即「家庭的重要性」愈高時，「家庭-工作衝突」會愈低；「最年幼子女年齡」愈小時，個人的「家庭-工作衝突」愈高。在英國樣本中，「工作-家庭衝突」則與大多的「工作要求」呈現顯著正相關，包括「每週工作時數」、「工作時數主觀感受」、「工作負荷」、以及「工作比家庭重要」，顯示「工作要求」愈多，個人的「工作-家庭衝突」愈高，此外，「工作-家庭衝突」與「家庭要求」中的「最年幼子女年齡」呈現顯著負相關，亦即最年幼子女的年齡愈小，「工作-家庭衝突」愈高。至於「家庭-工作衝突」則同樣只與「家庭要求」有關，其中，「家庭-工作衝突」與「每週照顧子女時數」、「每週指導子女功課時數」、「與配偶分擔家事比例」、以及「分擔家事比例的主觀感受」均呈現顯著正相關，亦即上述這些家庭要求愈多時，個人的「家庭-工作衝突」愈高。另外，「家庭-工作衝突」與「最年幼子女年齡」則呈現顯著負相關，亦即「最年幼子女年齡」愈小，個人的「家庭-工作衝突」愈高。由上述的結果約略可發現，不論在台灣或英國樣本中，「工作-家庭衝突」大多來自「工作要求」，較少來自「家庭要求」；相對地，「家庭-工作衝突」理應較多來自「家庭要求」而較少來自「工作要求」，但是，台灣與英國樣本在這一現象上卻出現了相當有趣的差異，對台灣樣本而言，「工作要求」固然不會造成「家庭-工作衝突」，但是「家庭要求」對「家庭-工作衝突」的影響亦甚小，反觀英國樣本，「家庭-工作衝突」同樣不受「工作要求」影響，但卻受多項「家庭要求」的影響，這似乎顯示對重視家庭的台灣華人而言，「家庭要求」可能已經被視為理所當然，因此台灣樣本並不會因為過多的「家庭要求」而產生更多的「家庭-工作衝突」。當然，相關的分析只是初步的檢視，在後續的分析中，研究者會再深入探究此一現象的可能機制。

滿意度與幸福感的相關分析結果亦呈現於表 3，首先，台灣樣本的「工作滿意」與「工作價值」、「工作比家庭重要」、「子女數」、以及「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關；「家庭滿意」則與「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關，不過卻與「工作比家庭重要」呈現負相關；「幸福感」則與「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關，同時也發現，拿「金錢奉養父母」

的人，幸福感較高。英國樣本的「工作滿意」與「工作時數主觀感受」、以及「工作負荷」呈顯著負相關，與「工作價值」、以及「最年幼子女年齡」呈現顯著正相關；此外，「家庭滿意」則與「工作價值」、「家庭的重要性」、「配偶有工作」、以及「配偶重視工作」呈現顯著正相關，不過卻與「工作時數主觀感受」、「工作比家庭重要」、以及「分擔家事比例的主觀感受」均呈現顯著負相關；「幸福感」則與「工作價值」呈現顯著正相關，與「工作時數主觀感受」、以及「工作負荷」呈現顯著負相關。

根據研究架構，我們藉由表 3 的相關分析先找出對「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」、以及「後果變項」最有意義的「工作要求」與「家庭要求」變項，以作為後續迴歸分析中的預測因子。整體而言，在台灣樣本中，「工作要求」中較有意義的變項應為「每週工作時數」、「工作負荷」、「工作價值」、以及「工作比家庭重要」；「家庭要求」中較有意義的變項應為「家庭的重要性」、「子女數」、「最年幼子女年齡」、「金錢奉養父母與否」、以及「分擔家事比例的主觀感受」。在英國樣本中，「工作要求」中的所有變項，以及「家庭要求」中的「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」、「每週照顧子女時數」、「每週指導子女功課時數」、「與配偶分擔家事比例」、「分擔家事比例的主觀感受」、「配偶工作與否」、以及「配偶是否重視工作」，可能都是較有意義的變項。因此在之後的迴歸分析中，將分別以這些變項做為預測變項，來瞭解其對「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」、以及「後果變項」的影響。

在本研究的調節變項方面，台灣樣本的「獨立我」與「互依我」兩者均與「工作要求」中的「工作負荷」、「工作價值」呈現顯著正相關；至於與「家庭要求」的相關則較不一致，「獨立我」與「家庭的重要性」、「最年幼子女年齡」、以及「金錢奉養父母」呈現顯著正相關，而與「分擔家事比例的主觀感受」呈現顯著負相關，「互依我」則與「家庭的重要性」、「子女數」、以及「金錢奉養父母」呈現顯著正相關。英國樣本方面，「獨立我」與「工作要求」中的「工作價值」呈現顯著正相關；與「家庭要求」中的「每週照顧子女時數」呈現顯著負相關，「互依我」則與「工作要求」中的「每週工作時數」呈現顯著負相關，與「家庭要求」中的「家庭的重要性」、「子女數」、「每週照顧父母時數」、以及「每週探訪父母時數」呈現顯著正相關（詳見表 3）。調節變項與工作要求及家庭要求的相關分析，主要在探索「獨立我」及「互依我」可能為哪些要求變項與衝突變項間的調節因子，以為後續檢驗調節作用的迴歸分析尋找有意義的自變項與依變項。

（三）WFC、FWC、後果變項、以及調節變項之間的相關

表 4 的相關分析在於檢驗主要研究變項間的關係是否符合預期。首先，「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」兩者都是負向感受，彼此之間應該呈現正相關，結果台英兩地的樣本皆符合預期；其次，「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」三者都是屬於正向感受，彼此之間應該呈現正相關，分析結果的確也如此，雖然英國樣本可能受限於人數較少，工作滿意與家庭滿意間未達顯著相關；最後，正向感受與負向感受之間應該呈現負相關，意即「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」兩者與「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」三者應呈現負相關，台灣樣本的分析結果確實如此，但英國樣本的 WFC 僅與工作滿意及幸福感呈現顯著負相關，FWC 則僅與家庭滿意呈現顯著負相關。至於調節變項方面，台灣樣本的「獨立我」及「互依我」與「工作滿意」、「家庭滿意」、「幸福感」三種正向感受之間呈顯著正相關，與兩種衝突沒有顯著相關；英國樣本中調節變項同樣與兩種衝突沒有顯著相關，但「獨立我」與「工作滿意」及「幸福感」有顯著正相關，「互依我」則僅與「工作滿意」呈顯著正相關。

（四）主要變項的預測因子

根據本研究的架構，「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」是兩個主要的核心變項，「工作要求」與「家庭要求」為前因變項，「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」是三個後果變項，「人口學變項」為控制變項，「獨立我」與「互依我」則為調節變項。現分別以「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」、「工作滿意」、「家庭滿意」與「幸福感」為迴歸分析的依變項，探討其預測因子。在此宜先說明：本研究的預測變項在設計上具有特定的先後關係，因此採用層級式迴歸分析，對預測變項進行層級的控制以瞭解每一個層級的預測力與影響力。根據研究架構的邏輯性，預測變項的層級順序第一層為「人口學變項」，第二層為「工作要求」與「家庭要求」，第三層為「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」，第四層為「工作滿意」與「家庭滿意」，視依變項在研究架構中的位置，決定其預測因子共有幾個層

級，舉例而言，「工作-家庭衝突」的預測因子有第一層及第二層；「家庭滿意」的預測因子則有第一層至第三層。對於每一個依變項，均先將之前相關分析所選取出有意義的變項納入迴歸模式，由於預測變項間會彼此競爭，最後僅保留有影響力的預測因子。結果呈現於表 5，茲將各依變項預測因子的迴歸分析結果概述於下：

1. 預測「工作-家庭衝突」(WFC)

在台灣樣本方面，從表 5 的結果可發現：高「工作-家庭衝突」的顯著預測因子為：非主管、工作時數高、工作負荷大、有年幼子女、以及自覺分擔家事的比例太少。在英國樣本方面，高「工作-家庭衝突」的顯著預測因子則同為有年幼子女以及工作負荷大，此外，認為工作比家庭重要者，WFC 亦較高。

2. 預測「家庭-工作衝突」(FWC)

在預測「家庭-工作衝突」方面，就台灣樣本而言，男性的「家庭-工作衝突」比女性高，同時，「家庭要求」中的「最年幼子女年齡」與「分擔家事比例的主觀感受」也會有影響力，有年幼子女，或者認為自己分擔家事的比例太多者，「家庭-工作衝突」會較高。在英國樣本方面，人口學變項對 FWC 並無顯著影響，但是，有年幼子女，或者認為自己分擔家事的比例太多者，同樣有較高的「家庭-工作衝突」。特別的是，不論是台灣或英國樣本，人口學變項、工作要求、以及家庭要求三者對 FWC 的解釋變異量，均少於對 WFC 的解釋變異量。

3. 預測工作滿意

在預測「工作滿意」方面，進入迴歸分析的層級依次為：「人口學變項」、「工作要求」與「家庭要求」、「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」等三個層級，結果如表 5 所示。對台灣樣本而言，當個人認為「工作比家庭重要」時，工作滿意度會提高，同時擁有較多子女者，個人工作滿意度也越高；此外，當「工作-家庭衝突」提高時，會對個人的「工作滿意」產生不利的影響。對英國樣本而言，工作滿意的有利因子則為「工作價值」，愈認同工作價值的人，工作滿意度越高；工作滿意的不利因子則同為「工作-家庭衝突」。

4. 預測家庭滿意

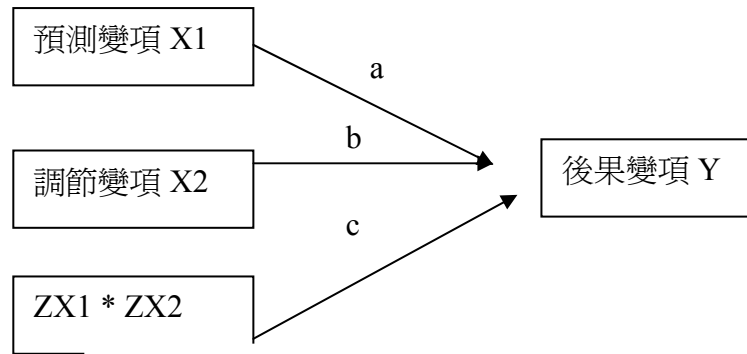
預測「家庭滿意」時進入迴歸分析的層級與預測「工作滿意」相同，結果如表 5 所示。對台灣樣本而言，「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」同為「家庭滿意」的不利因子，亦即，當「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」愈大，則個人的家庭滿意度越低。對英國樣本而言，「家庭滿意」有兩個有利的因子：「家庭重要性」及「配偶工作與否」；但是，「家庭滿意」也有兩個不利的因子，分別是「分擔家事比例的主觀感受」及「家庭-工作衝突」。換言之，越覺得家庭重要，或配偶有工作的英國人，家庭滿意度較高，但是，自覺分擔家事越多，或家庭-工作衝突感受越高者，則家庭滿意度越低。

5. 預測幸福感

在預測「幸福感」時，預測因子包括「人口學變項」、「工作要求」與「家庭要求」、「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」、「工作滿意」與「家庭滿意」等四個層級，結果如表 5 所示。對台灣樣本而言，當個人的「工作-家庭衝突」較高時，會對個人的幸福感產生不利的影響，但對台英兩地的樣本而言，「工作滿意」或「家庭滿意」愈高時，均會顯著提升個人的「幸福感」。

(五) 自我觀念的調節作用

根據 Baron 和 Kenny (1986) 的描述，所謂「調節變項」是影響自變項與依變項之間關係方向與強度的變項。調節作用可說是自變項與某個特定因子之間的交互作用 (interaction)。如下圖三所示，以 X1、X2 與兩者標準化後的乘積 ZX1 * ZX2 進入預測 Y 的迴歸分析中，只有當路徑 c 達到顯著，也就是交互作用達到顯著時，才能說明 X2 扮演了調節變項的角色，來影響 X1 與 Y 之間關係的方向與強度。在本研究中，X1 即為「工作要求」或「家庭要求」，Y 為「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」，而「獨立我」與「互依我」為調節變項，即 X2。



圖三：調節變項的分析路徑

具體分析時，選取表 5 中對台英兩地樣本之「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」有顯著預測力的「工作要求」與「家庭要求」變項，檢視其與「獨立我」以及「互依我」的交互作用是否能顯著預測「工作-家庭衝突」或「家庭-工作衝突」。

結果發現，預測台灣樣本的「工作-家庭衝突」時，「工作負荷」與「獨立我」交互作用的預測力達顯著 ($B = -.96, p < .001$)，表示「獨立我」在「工作負荷」與「工作-家庭衝突」之間有調節作用：當個體的「工作負荷」高時，可以明顯發現「獨立我」高的個體，所產生的「工作-家庭衝突」比較低，反之，「獨立我」低的個體，會產生較高的「工作-家庭衝突」。由此可知，先前假設的「獨立我」會緩衝「工作要求」對「工作-家庭衝突」的影響確實存在。此外，「工作比家庭重要」與「互依我」交互作用的預測力亦達顯著 ($B = -.60, p < .05$)，表示「互依我」在「工作比家庭重要」與「工作-家庭衝突」之間有調節作用：「互依我」低的個體，認為「工作比家庭重要」時，會比「互依我」高的個體產生更大的「工作-家庭衝突」。由此可知，先前假設的「互依我」會緩衝「工作要求」對「工作-家庭衝突」的影響確實也存在。

預測台灣樣本的「家庭-工作衝突」時，「最年幼子女年齡」與「獨立我」交互作用的預測力達顯著 ($B = -.85, p < .05$)，表示「獨立我」在「最年幼子女年齡」與「家庭-工作衝突」之間有調節作用：「獨立我」高的個體，如果家中最年幼子女的年齡較小，則會經驗到較高的「家庭-工作衝突」，反之，如果家中最年幼子女的年齡較大時，「家庭-工作衝突」較低。由此可知，先前假設的「獨立我」會惡化「家庭要求」對「家庭-工作衝突」的影響確實存在。但是「互依我」調節作用的假設則未獲得支持。

預測英國樣本的「工作-家庭衝突」或「家庭-工作衝突」時，「獨立我」或「互依我」的調節作用均不存在。

六、結論與討論

本研究主要聚焦在工作-家庭的介面上，探討個人「工作-家庭壓力」的前因及後果變項，同時，本研究也分析此歷程中可能的性別與文化差異。

在性別差異方面，研究結果發現，台英兩地女性感受到的家庭要求顯著多於男性，顯示不論是東方還是西方，照顧家庭大多還是女性擔負的責任；相對地，傳統上認為男性理應擔負較多的工作要求，但僅英國樣本符合這樣的預期，台灣樣本中兩性在工作要求上並無顯著差異。這樣的結果乍看之下好像表示西方人（英國）比東方人（台灣）更具有「男主外（工作），女主內（家庭）」的分工觀念，但從另一個角度來看，台灣女性的家庭要求比男性要多，但工作要求卻也不見得比男性來得少，台灣女性知覺到的「家庭-衝突工作」也明顯高於男性（見表 5 的迴歸分析），這樣的結果正呼應了過去文獻中的觀察（張介真，1987；唐文慧，1988；林德明、劉兆明，1997），即台灣職場的女性，常要同時兼顧工作與家庭的雙重角色，尤其家事幾乎是一肩挑，如此「蠟燭兩頭燒」的窘境，在本研究的實徵資料中再次得到證實。

在工作與家庭兩個介面之衝突的前因變項上，根據表 5 的迴歸分析，再輔以表 3 的相關分析，

本研究發現：台英兩地的樣本若有較年幼的子女，均知覺到較多的「工作-家庭衝突 (WFC)」，此點在西方文獻中早有發現 (Grandey & Cropanzano, 1999)，顯然此現象在東方 (台灣) 同樣存在；尤有進者，本研究更發現子女較年幼者，其「家庭-工作衝突 (FWC)」亦較高，看來照顧年幼子女對在職父母的衝擊，不論對學界或實務界而言，都是一個不容忽視的問題。此外，過去研究發現，投入工作的時間越多，工作對家庭的影響越大 (Bruck, Allan & Spector, 2002)，在本研究的台灣樣本中，也有同樣的發現，不過，本研究的結果更發現：投入工作的時間或許不是最關鍵的因素，重點是主觀感覺到的工作時數，甚至是工作實際帶給個人負荷量大或小的知覺，不論是台灣或英國樣本，「工作負荷」較大者，WFC 均較高。另一方面，認為工作比家庭重要的受訪者，其 WFC 較高，這在英國樣本更是顯著。

過去的文獻 (Yang et al., 2000) 曾經分析指出：基於個人主義與集體主義 (I-C) 價值的差異，中國人與美國人對工作與家庭的觀感也可能不同。在 Yang 等人 (2000) 的研究中，美國員工比中國員工經歷了更多的「家庭要求」，這些「家庭要求」也對「工作-家庭衝突」產生更大的衝擊。本研究也發現對英國樣本而言，「家庭要求」的確引發較多的「家庭-工作衝突」(見表 3)，如果根據 Yang (2000) 等人的解釋：在華人的脈絡之下，犧牲家庭的時間去努力工作，被視為是一種為了家人福祉與利益的自我犧牲，但是在西方 (美國) 的脈絡之下，為了自己個人的成就與抱負而犧牲家庭的時間去努力工作，通常得到一種無法照顧生命中重要他人的感受與無奈；本研究的發現可以修正解釋為：對西方人而言，「家庭要求」確實與工作形成一種競爭關係，會相對剝削個人花在工作上的時間，因而較可能造成家庭與工作間的衝突，相對而言，重視家庭的華人，則較傾向視家庭要求為理所當然。不過進一步的迴歸分析發現「家庭要求」對華人的工作與家庭間的衝突也有顯著影響力，或許現今的台灣樣本已經不再像傳統的集體主義社會中的個人，重視家人的福祉，將工作單純視為是一種支撐與支持家庭的方法，而是同時視工作為彰顯自我的手段，故現代華人也會覺得家庭中的要求可能妨礙其在工作生涯上的發展。有趣的是，從後續的分析中仍可發現：身為集體主義社會中的台灣華人，更在乎的仍是家庭的福祉而非自己的目標，仍免不了將工作視為是改善家庭生活，提升家庭地位，促進家庭福祉的手段與途徑，因而自甘讓工作滲透到家庭，這點將在下文的分析中繼續說明，甚至後續調節變項的分析中，將更清楚文化變項的引進所造成的個別差異及可能的影響。

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

在文化變項的調節作用方面，本研究選取「獨立我」及「互依我」作為個人心理學層次的文化變項，結果僅在台灣樣本中檢驗出調節作用的存在。這樣的結果一則因為調節作用本來就不容易發現；更重要的是，對英國樣本而言，「獨立我」是一個單向強勢 (dominant) 的文化變項，但對於正處與社會變遷過程中的台灣樣本而言，隨著西風東漸，台灣華人每個個體身上都同時存有「獨立我」與「互依我」這兩套系統，換句話說，「互依我」在台灣樣本中並非如此單向強勢。因此，我們可以說英國樣本在這對文化變項上屬於同質性較高的團體，但台灣樣本則為較具異質性的團體，也正因為如此，我們比較容易在相對具異質性的台灣樣本上分析出個別差異。

在此背景之下，本研究發現：在台灣樣本中，「獨立我」越高，可以緩衝「工作要求」中的「工作負荷」對「工作-家庭衝突」的影響；同時，「獨立我」越高卻是「家庭要求」中的「有年幼子女」

對「家庭-工作衝突」的脆弱因子。在現今台灣的環境中，「獨立我」高的一群人，代表著認同個人主義觀點，追求個人目標勝於團體目標的一群人，不難想像對這樣的人而言，工作上的要求對他們而言可能甘之如飴，但相反的，家庭要求可能就負擔沉重，因而會出現在不同介面上（家庭或工作），如此對比強烈的保護與脆弱的調節機制。同樣在台灣本中，「互依我」越高，可以緩衝「工作要求」中的「工作比家庭重要」對「工作-家庭衝突」的影響，「互依我」低的個體，認為「工作比家庭重要」時，會比「互依我」高的個體產生更大的「工作-家庭衝突」。「互依我」高的台灣樣本代表著認同集體主義文化價值的個體，認為自我是在人際關係中被界定，同時個人的生活面向是環環相扣的，對這群人而言，工作成就是一種社會性成就，是服務家庭的工具，是為了讓家庭過更好、更幸福的生活，所以「工作要求」愈高，可能代表著有更多的機會可以保護家庭、服務家庭，因而衝突感受較低。

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

參考文獻

- 吳美連（1994）由型態 A 行為及內外控傾向研究我國女性專業人士及主管對工作壓力認知之現象。國科會研究報告。
- 吳美連，莊文生（2002）從社會責任探討企業之社會教育功能---企業教育方案新趨。國科會研究報告。
- 呂玉瑕（1980）台灣變遷中台灣婦女之事業觀-婦女角色意識與就業態度的探討。中研院民族學研究所集刊，50，頁 25-66。
- 呂玉瑕（1982）現代婦女之角色態度的價值延伸現象。思與言，20，頁 31-46。
- 呂純純，吳美連，賈文靜（1997）從控制信念觀點探討企業環境對工作-家庭衝突及其結果之影響：台灣大陸香港華人雙薪家庭比較。國科會研究報告。
- 林德明，劉兆明（1997）女性主管心理調適探討。台北市，台北市心理衛生研討會。
- 唐文慧（1988）高職業成就婦女的家庭與事業：以工商企業女性經理人為例。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 崔來意，溫金豐（2001）高科技公司女性專業人員工作---家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究。台灣高科技產業人力問題研討會。
- 張介真（1987）已婚婦女就業與否、家庭型態、生命週期與壓力的關係。政大心理研究所。
- 許碧芬，周清霽，吳偉立（2001）上司部屬性別組合對上司支持與工作-家庭衝突關聯性干擾效果之研究---以高科技從業人員為例。2001 中華民國科技管理學會年會暨論文研討會。
- 許碧芬，蕭文玲（1999）高科技業從業人員上司支持與工作-家庭衝突關係之研究。1999 中華民國科技管理研討會。
- 陳以亨（2001）從人力資源管理探討工作中衝突和家庭衝突與工作滿意度。國科會研究報告。
- 陳俐伶（1988）已婚職業婦女之角色期望、現代與傳統取向與其角色衝突的關係探討。國立台灣大學心理研究所碩士論文。
- 陳滿樺（1983）已婚職業婦女角色衝突的因應策略及有關變項研究。國立師範大學輔導研究所碩士論文。
- 陸洛（1997）工作壓力之歷程：理論與研究的對話。中華心理衛生學刊，10 卷，頁 19-51。
- 陸洛（1998）〈中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討〉。《國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學》，8 卷，115-137。
- 陸洛（2003）〈人我關係之界定 — 「折衷自我」的現身〉。《本土心理學研究》（台北），20 期，139-207。
- 陸洛，高淑芳（1999）主管工作壓力的族群差異；個人背景、工作與職業因素。中華心理衛生學刊，12 卷 2 期，頁 23-66。
- 陸洛、高旭繁、周雲、蕭愛玲（2001）兩岸三地員工之工作壓力、控制信念、工作滿意及身心健康。

中華心理衛生學刊，14，頁 55-87。

馮燕 (1992) 婦女生活壓力知覺與應對模式-多元婦女的觀點。台灣大學社會學刊，21，頁 160-198。

黃英忠 (1998) 家庭因素對派外人員離職傾向影響之研究。國科會研究報告。

趙必孝 (2001) 台商派駐大陸人員的組織支援系統與工作家庭間衝突的關係之研究。國科會研究報告。

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

Barnett, R. C., (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. Genetic, Social and General Psychology Monographs, *124*, 125-182.

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

Brisson, C., Laflamme, N., Moisan, J., Milot, A., Masse, B., & Vezina, M. (1999). Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women. Psychosomatic Medicine, *61*, 205-213.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. Journal of Vocational Behavior, *60*, 336-353.

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

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. Journal of Vocational Behavior, *54*, 350-370.

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

Geertz, C. (1975). On the nature of anthropological understanding. American Scientist, *63*, 47-53.

Hofstede, G. (1980) Culture's consequences: International differences in work-related values. Newbury Park, CA: Sage.

Lu, L. & Cooper, C.L. (1995) The impact of job relocation: Future research. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.) Trends in organizational behaviour (pp. 51-63). Chichester: John Wiley & Sons.

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

Lu, L. & Lin, G.C. (2002) Work values and job adjustment. Research & Practice in Human Resources Management.

Lu, L. & Lin, Y.Y. (1998) Family roles and happiness in adulthood. Personality and Individual Differences, *25*, 195-207.

Lu, L. (2001) Understanding happiness: A look into the Chinese folk psychology. Journal of Happiness Studies, *2*, 407-432.

Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. Journal of Occupational Health Psychology, *4*, 142-151.

Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. Journal of Applied Psychology, *87*, 427-436.

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

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1994). A collective fear of the collective: Implication for selves and the theory of selves. Personality and Social Psychology Bulletin, *20*, 569-579.

Redding, S. G. (1993). The spirit of Chinese capitalism. New York: De Gruyter.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. Journal of Occupational Health Psychology, *3*, 356-367.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their

influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.
Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 41, 113-123.

七、計劃成果自評

本研究採跨文化比較的設計，以英國代表西方個人主義社會，以台灣代表華人集體主義社會，各自抽取可比對的 (compatible) 樣本，進行結構性問卷施測，收集研究所需資料，繼以統計分析，檢驗研究假設，並完成其他研究目標。

本研究為保證臺、英樣本的可比對性，原擬在兩地皆立意取樣專業人員及中、大型企業的主管，預計在每一地各完成 200 份有效問卷，男女各半，並儘量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡 (家庭周期) 之受訪者，以保持樣本之異質性。實際進行時，一則由於主管配合意願普遍不高，再則閱讀新的文獻時發現，在本研究關心的現象上，一般員工的心理狀態也值得探究，因此，樣本設定改為有工作者即可。取樣方式主要利用研究者個人資源進行便利取樣，但樣本之「異質性」與相當程度的「代表性」仍在考慮的範圍。最終由於國外樣本的確招募不易，雖然研究計劃因此而延長執行期限，最後仍僅回收有效英國樣本 102 份，這可能會部分損及研究結果的代表性與有效性，但本研究主要使用相關法進行統計分析，樣本數接近 100 (一說 50) 時結果已趨於穩定，因此，這樣的結果還在可接受範圍之內，但對後續要進行跨文化研究的學者，本研究或許是一個警惕，提醒學者在樣本招募時應該更積極、嚴密、妥善地安排。

正式研究採用的架構以及工具，皆與原計劃大致相符，量表的編修也如預期儘量在跨文化對等性的考量上，進行編定。研究過程皆符合原定設計，研究結果不論在學理上或在實務上都有提供貢獻。在學理上，本研究的跨文化設計，分析了工作家庭壓力的前因、後果及調節因子，一則使現有的工作-家庭議題的探討更為系統化，再者將文化影響導入，對解析文化的心理學運作，及檢驗理論模式與實徵結果的普遍性或特殊性均有意義。在實務上，本研究兼顧工作-家庭議題的探討，對喚起組織管理者注重員工的福祉，營造對家庭友善的組織文化皆有正面的作用。更特別的是，本研究發現文化差異會使個人對工作與家庭的看法不同，因而華人組織不必一味追隨西方企業的研究結果或管理措施，應該發展更適合本土雇員的管理甚至福利、工作保障或生活輔助 (如托育服務) 來減輕員工的工作-家庭壓力。

本研究另一方面也訓練了本計劃的研究人員文獻收集和管理、分析和批判的能力，訓練了參與者的邏輯思考與問題解決能力，並使之在研究過程中熟悉多項研究方法的設計與應用，培養執行和推動研究的能力，同時熟悉資料整理與分析、解釋的技巧，增進團隊合作與田野研究之人際技巧，學習資料庫的管理及應用，並對相關研究領域有更全面且深入的瞭解。另外，最難能可貴的是參與跨國合作與跨文化研究的經驗。

整體而言，本研究計劃除了國外樣本數較少外，其餘的研究執行與成果皆在可接受的範圍內。由於本研究的結果在學理上及實務上的應用性均頗佳，而且是一個跨文化研究，因此，研究結果發表至國外 SSCI 級期刊的可能性應該相當高，計劃主持人也將朝此方向將努力。

表 1：樣本特性

變項名稱	台灣樣本			英國樣本		
	人數	平均數 (分數範圍)	標準差	人數	平均數 (分數範圍)	標準差
年齡	218	38.13 (23-61)	8.15	102	40.68 (19-62)	12.02
受教育年數 ¹	219	16.91 (9-22)	2.57	95	13.36 (9-18)	3.49
目前單位年資(年)	213	8.42 (.04-33)	7.03	102	7.66 (.08-26)	6.40
變項名稱	人數	有效百分比		人數	有效百分比	
性別						
男	137	62.3		30	29.1	
女	83	37.7		73	70.9	
未填答	0			0		
婚姻狀況						
已婚	164	76.3		67	65.7	
未婚	48	22.3		24	23.5	
離婚/分居	3	1.4		11	10.8	
未填答	5			1		
教育程度						
國中	1	0.5		29	30.5	
高中/職	7	3.2		20	21.1	
大專	115	52.5		30	31.6	
研究所	96	43.8		16	16.8	
未填答	1			8		
目前職位						
一般員工	73	34.0		43	42.6	
低階主管	38	17.7		27	26.7	
中階主管	71	33.0		18	17.8	
高階主管	21	9.8		6	5.9	
決策主管	6	2.8		7	6.9	
其它	6	2.8		0		
未填答	5			2		
行業種類						
軍公教	62	29.2		36	39.6	
電子資訊半導體	54	25.5		1	1.1	
商業金融不動產	31	14.6		29	31.9	
製造業	28	13.2		19	20.9	
醫療服務業	30	14.2		6	6.6	
其它	7	3.3		0		
未填答	8			12		

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

表 2：主要研究變項之性別差異

變項名稱	男性樣本			女性樣本			df	t/ χ^2
	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差		
台灣樣本								
家庭要求								
每週照顧子女時數	82	14.82	15.71	50	23.97	19.35	130	-2.97 **
每週指導子女功課時數	82	3.32	4.30	49	6.08	5.98	129	-2.83 **
每天做家事時數	128	.94	.95	76	1.41	1.04	202	-3.34 **
與配偶分擔家事比例(%)	97	31.00	19.53	68	66.99	26.80	163	-9.45 ***
分擔家事比例的主觀感受	98	1.71	.54	68	2.22	.62	164	-5.61 ***
配偶是否重視工作	94	2.66	.54	66	2.85	.40	158	-2.54 *
工作-家庭衝突	133	21.87	4.09	83	21.87	4.48	214	.00
家庭-工作衝突	135	18.11	3.59	82	16.82	4.15	215	2.33 *
工作滿意	131	5.83	.96	81	5.64	1.10	210	1.26
家庭滿意	129	6.26	1.06	80	6.31	1.05	207	-.38
幸福感	129	14.94	4.66	80	15.01	5.16	207	-.11
獨立我	132	50.60	4.91	82	49.82	6.28	212	.96
互依我	136	52.67	5.71	83	51.19	5.82	217	1.84
英國樣本								
工作要求								
每週工作時數	30	46.62	9.31	73	33.80	15.40	101	4.24 ***
工作時數主觀感受	30	2.6	.50	72	2.26	.56	100	2.86 **
家庭要求								
每週照顧子女時數	29	6.83	10.6	65	14.74	23.03	91.87	-2.28 *
每週指導子女功課時數	28	.36	.73	65	1.01	2.01	89.40	-2.29 *
每天做家事時數	28	1.21	.82	72	1.77	.94	98	-2.76 **
與配偶分擔家事比例(%)	30	30.3	30.49	71	70.38	27.52	99	-6.48 ***
分擔家事比例的主觀感受	30	1.9	.61	71	2.39	.52	99	-4.15 ***
工作-家庭衝突	29	20.97	7.16	69	18.42	6.15	96	1.78
家庭-工作衝突	29	12.62	3.77	70	14.14	5.34	97	-1.40
工作滿意	29	6.03	1.24	72	6.17	1.20	99	-.50
家庭滿意	29	6.60	1.29	72	6.78	.99	99	-.73
幸福感	30	14.2	4.87	71	15.42	4.82	99	-1.16
獨立我	29	45.93	6.74	70	44.69	7.54	97	.77
互依我	29	36.97	7.29	72	39.03	7.80	99	-1.22

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

表 3：工作要求、家庭要求與 WFC、FWC、後果變項、及調節變項間的相關

	台灣樣本							英國樣本						
	WFC	FWC	工作滿意	家庭滿意	幸福感	獨立我	互依我	WFC	FWC	工作滿意	家庭滿意	幸福感	獨立我	互依我
工作要求														
每週工作時數	.29 ***	.11	-.07	-.02	-.03	.08	.08	.37 ***	-.06	-.16	-.19	-.13	.09	-.33 **
工作時數主觀感受	.11	-.06	-.12	-.06	-.08	.03	.09	.28 **	-.14	-.32 **	-.21 *	-.25 *	-.05	-.14
工作負荷	.31 ***	-.08	.09	.06	.11	.36 ***	.26 ***	.55 ***	-.13	-.24 *	-.13	-.28 **	.06	.07
工作價值	.00	.00	.16 *	.11	.13	.34 ***	.34 ***	-.03	-.19	.53 ***	.18 *	.31 **	.44 ***	.20
工作比家庭重要	.18 **	.13	.19 **	-.16 *	.05	.11	.09	.26 *	.10	-.06	-.25 *	-.08	.19	-.02
家庭要求														
家庭的重要性	-.07	-.20 **	.05	.22 **	.25 ***	.16 *	.26 ***	-.03	-.10	.05	.46 ***	.11	.03	.21 *
子女數	.02	.09	.25 **	.03	.10	.09	.20 *	.03	-.00	.08	-.12	-.11	-.01	.32 **
最年幼子女年齡	-.32 ***	-.19 *	.39 ***	.21 *	.39 ***	.23 **	.15	-.32 **	-.25 *	.24 *	-.05	.13	.07	.23
每週照顧子女時數	-.05	.10	-.12	-.01	-.06	-.05	.07	.03	.25 *	-.19	-.06	-.07	-.23 *	.16
每週指導子女功課時數	-.07	.08	.03	.04	.17	.07	.13	.05	.21 *	-.02	-.02	.01	.18	.12
每週照顧父母時數	.00	.08	.03	-.03	.02	-.05	.08	.08	.05	-.01	.06	.11	.10	.39 ***
每週探訪父母時數	.01	.02	-.02	.02	.00	.09	.12	.11	.06	-.06	.09	-.11	-.05	.29 **
金錢奉養父母與否	.01	-.03	.03	.09	.18 *	.14 *	.23 **	.02	.06	-.03	-.07	.06	-.10	.18
每天做家事時數	-.05	.09	.09	.05	.08	-.01	.10	-.05	.18	-.10	-.12	-.01	-.07	.19
與配偶分擔家事比例	-.10	-.04	-.04	-.06	-.06	-.08	-.04	-.10	.26 **	.01	-.15	-.06	-.14	.02
分擔家事比例的主觀感受	-.21 **	.10	.04	-.08	-.04	-.16 *	-.01	-.05	.36 ***	.02	-.24 *	-.16	-.09	.06
配偶工作與否	-.14	-.09	.03	.06	.03	-.04	-.15	-.15	.02	-.13	.21 *	.19	-.04	-.17
配偶是否重視工作	-.09	-.01	.04	.12	.07	.06	.06	-.10	-.10	-.01	.28 **	.16	-.04	-.06

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

金錢奉養父母與否：0=否 1=是

配偶工作與否：1=無 2=有，兼職 3=有，全職

表 4：WFC、FWC、後果變項、以及調節變項之間的相關

	1	2	3	4	5	6	7
1. 工作-家庭衝突	1.00	.37 ***	-.29 ***	-.24 **	-.39 ***	-.03	.08
2. 家庭-工作衝突	.36 ***	1.00	-.19 **	-.23 **	-.32 ***	-.08	.01
3. 工作滿意	-.41 ***	-.08	1.00	.30 ***	.50 ***	.21 **	.16 *
4. 家庭滿意	-.12	-.25 *	.19	1.00	.48 ***	.18 *	.21 **
5. 幸福感	-.39 ***	-.13	.52 ***	.39 ***	1.00	.37 ***	.26 ***
6. 獨立我	.08	-.11	.22 *	.01	.21 *	1.00	.52 ***
7. 互依我	-.10	.00	.23 *	.04	.09	.10	1.00

註：上三角為台灣樣本，下三角為英國樣本

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

表 5：WFC、FWC、以及後果變項之預測因子

變項	預測因子	台灣樣本				英國樣本				
		β	ΔR^2	R^2	F	β	ΔR^2	R^2	F	
工作- 家庭衝突 (WFC)	+ 職位	-.20 *	.03 *	.03	11.18 ***	+ 最年幼子女年齡	-.25 *	.41 ***	.41	15.59 ***
	+ 每週工作時數	.19 *	.28 ***	.31		工作負荷	.51 ***			
	工作負荷	.26 **				工作比家庭重要	.21 *			
	最年幼子女年齡	-.28 ***								
	分擔家事比例的主觀感受	-.22 **								
家庭- 工作衝突 (FWC)	+ 性別	-.25 **	.03	.03	4.45 **	+ 最年幼子女年齡	-.25 *	.19 **	.19	7.81 ***
	+ 最年幼子女年齡	-.19 *	.07 *	.10		分擔家事比例的主觀感受	.35 **			
	分擔家事比例的主觀感受	.19 *								
工作滿意	+ 工作比家庭重要	.23 **	.09 **	.09	13.23 ***	+ 工作價值	.50 ***	.27 ***	.27	38.47 ***
	子女數	.23 **				+ 工作-家庭衝突	-.44 ***	.19 ***	.46	
	+ 工作-家庭衝突	-.34 ***	.11 ***	.20						
家庭滿意	+ 工作-家庭衝突	-.18 *	.08 ***	.08	8.91 ***	+ 家庭的重要性	.47 ***	.39 ***	.39	15.10 ***
	家庭-工作衝突	-.17 *				分擔家事比例的主觀感受	-.27 **			
						配偶工作與否	.24 **			
						+ 家庭-工作衝突	-.24 *	.05 *	.43	
幸福感	+ 工作-家庭衝突	-.21 ***	.15 ***	.15	44.39 ***	+ 工作滿意	.46 ***	.35 ***	.35	26.08 ***
	+ 工作滿意	.34 ***	.25 ***	.40		家庭滿意	.30 **			
	家庭滿意	.33 ***								

職位：1=非主管 2=主管 性別：1=男 2=女

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