臺大管理論叢 2009/12
第20卷 第1期　69-98

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

The Effects of Resource Loss and Resource Gain on Work-Family Conflict: The Perspective of Resource Conservation

張婷婷／龍華科技大學工業管理系講師／中央大學人力資源管理所博士候選人
Ting-Ting Chang, Lecturer, Department of Industrial Management, Lunghwa University of Science and Technology; Doctoral Candidate, Institute of Human Resource Management, National Central University

陸洛／國立臺灣大學工商管理學系教授
Luo Lu, Professor, Department of Business Administration, National Taiwan University

Received 2007/10, Final revision received 2008/9

摘要

本研究從資源保存 (Conservation of Resource；COR) 理論的觀點，探討資源 (工作、家庭與個人資源) 損失與工作資源獲得 (主管的理念性支持與組織的家庭支持理念) 對職家衝突 (WFC 及 FWC) 及其後果 (工作滿意及家庭滿意) 的影響。結果發現資源損失之「個人健康損失」會提升 WFC 與 FWC，而「個人收入損失」只會提升 FWC；獲得兩項工作資源皆會降低 WFC 與 FWC；FWC 對「工作滿意」有負向影響，而 WFC 對「家庭滿意」有負向影響。調節作用的檢驗發現「工作時間損失」會增強「組織的家庭支持理念」對 FWC 的影響；而「組織的家庭支持理念」會緩解「工作時間損失」對 FWC 的影響。本研究以資源保存理論探討職家衝突的議題，希望能提供組織一個新的角度，以促進員工之工作與家庭平衡。

【關鍵字】職家衝突、工作資源獲得、資源損失

Abstract

While most existing research on work/family conflict (WFC/FWC) stems out from role theory, the present study adopted the theoretical perspective of conservation of resource (COR). Resource gain and resource loss were conceptualized as antecedents of WFC/FWC, job satisfaction and family satisfaction as consequences of WFC/FWC. Specifically, resource loss included losses of work, family, and personal resources. Work resource gain included supervisor family support, and organizational family support values. Analyses revealed that for Taiwanese employees, loss of personal resources in the form of health loss was related to increased WFC and FWC, while income loss was related to increased FWC. Gain of work resources was related to both decreased WFC and FWC. Furthermore, FWC negatively affected job satisfaction while WFC negatively affected family satisfaction. More importantly, loss of work resources in the form of time loss moderated the relationship between organizational family support values and FWC. Furthermore, organizational family support values moderated the relationship between time loss and FWC. Thus, COR may be a useful framework to understand work/family issues, and can provide the organization a fresh angle of intervention to foster work/family balance.

【Keywords】work/family conflict (WFC/FWC), work resource gain, resource loss

本文報告之實徵資料來自國際合作研究 CISMS2，資料收集獲第二作者之國科會專題研究計畫經費補助 (NSC96-2752-H-002-019-PAE)，特此致謝。

臺灣大學學術期刊資料庫

壹、前言

近年來，隨著經濟的快速發展，女性大量投入就業市場，導致雙薪家庭日益增多，家庭關係也產生變化。根據主計處的統計資料 (行政院主計處，2005)，女性勞動參與率從 1971 年的 35.37%、1991 年的 44.39%、2001 年的 46.10%，逐年上升到 2005 年的 48.12%，已經深刻影響家庭照顧、家庭關係與家事分工。現代女性在家庭中必須扮演配偶及母親的角色，擔負起較多的家庭責任，尤其是家務料理與子女照顧 (周玟琪，1997)，而在職場上則必須回應公司的要求，追求個人的工作表現，工作與家庭的多重角色常使女性遭遇角色衝突與角色負荷。而現代社會對男性的角色期望也已與傳統社會大不相同，社會上興起對「新好男人」的期許，冀望男性除了要有良好的事業發展與負起養家的責任外，還要能顧家、顧妻子、也顧兒女 (王行、莫藜藜，1996)。現代男性開始被要求分擔傳統屬於女性的家務工作，過去「男主外，女主內」的傳統觀念已經被修正。對現今的成年人而言，無論男女，若無法同時滿足工作與家庭生活的需求時，就會產生工作與家庭的角色衝突。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。同時兼顧工作與家庭的雙重角色，確為個人帶來了較大的壓力 (許碧芬、周清霈、吳偉立，2001)。有鑑於此，近年來，許多學者開始關注工作與家庭之介面 (Interface) 的議題，探討工作與家庭角色間的衝突與干擾，研究內容包括職家衝突可能的來源、對於工作者、家人、及組織的影響，以及可能的調節／中介變項等 (Greenhaus & Beutell, 1985; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Byron, 2005; 陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005; Lu, Gilmour, Kao, & Huang, 2006; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006)。本研究的職家衝突 (Work-family Conflict) 就是指工作與家庭角色間的相互干擾或衝突 (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Frone, 2003)。

過去探討職家衝突的研究大多以角色理論為基礎 (Greenhaus & Beutell, 1985)。角色理論認為角色衝突 (Role Conflict)、角色模糊 (Role Ambiguity)、與角色負荷 (Role Overload) 是構成角色壓力的主要來源 (Kahn et al., 1964)。職家衝突就是一種因同時扮演職場與家庭間的角色所產生的壓力感受 (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)，所以角色負荷、角色模糊與角色衝突等角色壓力都會引發職家衝突 (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989)。角色理論還認為：職家衝突是當工作與家庭兩種角色在某些方面互不相容時，所產生的角色壓力 (Kahn et al., 1964)。換言之，職家衝突的產生源自多重角色的扮演。以現代工作者為例，無論男女，往往被要求兼顧家庭與工作兩種角色，就容易產生角色間的衝突。以有限的時間、精力和資源，同時面對來自職場與家庭多重但卻不相容的角色責任與要求時，工作與家庭衝突於焉產生，也將導致壓力感受，進而影響家庭與工作的滿意度。然而，Grandey 與 Cropanzano (1999) 卻認為以角色理論說明職家衝突有其限制。首先，角色理論在說明

臺灣大學圖書館 期刊資料庫

職家衝突時，大多著重在工作角色，較少關注家庭角色；其次，角色理論不能直接說明調節變項 (Moderating Variables) 如何緩衝或增加工作與家庭的壓力感受與壓力後果 (如工作滿意與家庭滿意) 間的關係。Eby、Casper、Lockwood、Bordeaux 與Brinley (2005) 也認為角色理論較關注角色特性，卻忽略了個別差異，如個人價值觀、人格、自尊、收入、健康等的影響。最後，除了角色理論之外，其他相關的理論如外溢理論 (Spillover Theory) (Leiter & Durup, 1996) 與區隔理論 (Segmentation Models) (Lambert, 1990)，都能對職家衝突的現象提供部分的解釋，然都無法提供一個整合性的理論架構 (Kelly & Streeter, 1992; Eby et al., 2005)，用以全面預測與解釋職家衝突之前因後果。鑑於此，Grandey 與 Cropanzano (1999) 建議研究者可採用 Hobfoll (1989) 的資源保存 (Conservation of Resource；COR) 理論來探討職家衝突。

筆者也認為 COR 理論可以提供一個適當的架構來理解職家衝突。首先，COR 理論包含數個壓力理論，是一個整合性的理論架構 (Hobfoll & Shirom, 2001)。COR 理論不僅可以解釋角色內與角色間的衝突如何導致壓力的產生 (Grandey & Cropanzano, 1999)，也可以說明個人與社會系統中資源供需的運作模式 (Hobfoll, 1989)。資源供需即是指資源獲得與資源損失，但在過去的研究中，資源改變 (Change) 如何影響壓力過程的探討並不多 (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003)。由於職家衝突也是一種壓力感受 (Carlson et al., 2000)，因此本研究將以 COR 理論為基礎，從資源改變的觀點，探討資源獲得與損失對於職家衝突的影響。其中資源獲得是指工作上的無形資源獲得，包括主管的理念性支持、組織的家庭支持理念；而資源損失則是指工作、家庭與個人屬性資源的耗盡與喪失，如時間、精力、健康與收入。Allen (2001) 認為任何一種形式的資源獲得都會減少職家衝突，尤其是工作資源的獲得對減緩職家衝突的影響最大，所以本研究著重工作資源的獲得；家庭資源的獲得雖然也重要，但並非本研究關注的焦點。另一方面，Hobfoll (1989) 認為資源改變並不是壓力產生的原因，壓力產生的原因在於有價值資源的損失，如時間與精力的耗盡，這些資源的損失才是讓個人無法同時兼顧家庭與工作要求的主因，所以職家衝突的發生應該會與資源獲得、資源損失有一定的關聯性。

其次，鑑於角色理論有其限制，如：重視工作角色，忽略個別差異的影響，不能直接說明調節變項的效果等，而現有職家衝突的研究也大多只探討人口學變項的調節效果，如性別、家庭組成份子等的影響 (Beatty, 1996)，因此，COR 理論應該可以提供一個全新的視角。COR 理論視個別差異變項為一種資源，而個別差異的程度會影響個人處理壓力的情況 (Grandey & Cropanzano, 1999)。個人資源獲得與損失就可視為個別差異，是故，個人收入、家人健康、工作穩定性與上司的支持程度等資源的獲得與損失，對職家衝突應該就會有不同的影響。職家衝突可以視為是資源損失與獲得相互影響，甚至拮抗後的結果。本研究試圖探討資源損失與工作資源獲得對職家衝突

臺灣大學學術典藏

的交互作用，也就是資源損失可能調節工作資源獲得與職家衝突間的關係，而工作資源的獲得同樣也可能調節資源損失與職家衝突間的關係。

總而言之，Hobfoll (1989) 的 COR 理論提供了我們一個整合的理論架構來探討職家衝突：從資源改變的個別差異來重新理解工作與家庭角色間的關係，進而探討資源損失、工作資源的獲得對職家衝突的影響，及其與壓力後果 (工作滿意及家庭滿意) 的關係。依據 COR 理論我們還可進行職家衝突調節因子的檢驗，即探討資源損失、工作資源獲得對職家衝突的交互作用。本研究希望可藉此提供學術界與實務界一個全新的角度，以檢視工作與家庭衝突的議題。

貳、文獻探討與假設

一、資源保存理論

資源保存 (COR) 理論是由 Hobfoll (1989) 首先提出的，常用來探討壓力的產生，以及個人與社會系統中資源供需的運作模式。Hobfoll (1989) 將個人資源分成四類，包括：實體資源 (Object Resources)、生活狀況 (Conditions)、個人特徵 (Personal Characteristics)、能量 (Energies) 等，與本研究特別有關的資源主要是後三項，包括 (1) 生活狀況：意指工作與家庭相關的生活狀況資源，例如工作穩定性、家人健康、婚姻關係等，資源的價值需視個人或群體認為此資源的抗壓可能性來決定。(2) 個人特徵：意指可以協助個人抵抗壓力的資源，如自尊、工作能力等。而社會支持的效果將決定此資源的價值，所以 Hobfoll (1989) 認為社會支持也是一種資源，可以提供或促進有價資源的取得、維持與保護。對於工作與家庭而言，社會支持如上司支持、配偶支持，都有助於減緩職家衝突。(3) 能量 (Energies)：如時間、金錢、個人健康等，這類資源主要的價值在於協助個人獲取其他類別的資源。資源的多寡對於工作與家庭都會產生影響，當個人遭受資源損失，如工作不穩定、上司支持度低、工作或家庭時間減少、收入損失與健康狀況不佳等，勢必會造成壓力，影響工作與家庭的狀況。

COR 理論可以解釋資源供需之運作模式：個人會去取得、保存、保護以及培養其所重視之資源 (Hobfoll & Lilly, 1993)，此即資源獲得 (Resource Gain)；反之，資源損失 (Resource Loss) 則是構成壓力反應歷程的主要成份，當個人遭受資源損失的威脅 (Threatened with Resource Loss)、遭遇實際的資源損失 (Lose Resources)、以及投入資源後卻無法獲取資源做為回報 (fail to gain resources following resource investment) 時，個人會感受到心理上的不適 (Psychological Distress) (Hobfoll, 1989)，即產生壓力。此外，COR 還對資源獲得與損失提出了兩項基本原則如下：

1. 首重資源損失 (Primacy of Resource Loss)，次重資源獲得 (Secondary Importance of Resource Gain)：資源損失遠比資源獲得來得重要，亦即當資源損失與資源獲得相

臺灣大學學術期刊資料庫

同時，資源損失遠比資源獲得有較大的顯著性影響。在資源損失的脈絡下，資源獲取才顯得重要。此原則也同時凸顯了資源損失與資源獲得可能彼此調節其對後果變項之影響的特色。

2. 為了獲得資源或是防止關鍵資源的流失，必須投入其他資源 (investing resources to prevent loss or gain resources)：當個人遭受到資源損失的威脅或遭遇到實際的資源損失時，為了阻止關鍵資源的喪失，個人會很直覺地投入其他的資源以預防或彌補資源的流失 (Hobfoll & Lilly, 1993)。

藉由 COR 理論，可說明角色內與角色間的衝突如何導致職家衝突的產生 (Grandey & Cropanzano, 1999)。例如，當員工面臨工作角色的衝突，無法在工作上有好的表現時，被迫投入更多的資源到工作角色上，以避免工作失敗，但此等作為會影響其所扮演的家庭角色，例如，工作時間增加造成家庭時間的減少，進而引發職家衝突；反之，資源獲得越多，如獲得主管的支持，無論是情感上或實質上的協助，都有助於減少資源的損失，進而減緩職家衝突。因此透過 COR 理論，我們可以說明資源的獲得與損失對個人認知與隨後行動的影響，也就是資源供需的運作模式可以用來解釋職家衝突產生的原因。

二、職家衝突：從壓力的觀點出發

研究者已發現工作與家庭並非獨立的兩個介面，而是會彼此干擾，進而產生衝突 (Kanter, 1977)。所以職家衝突常被視為一種壓力 (Carlson et al., 2000; Poelmans, O'Driscoll, & Beham, 2005)，且研究者常用角色理論來說明職家衝突，即當工作與家庭兩個不同角色彼此不相容或競爭時，壓力就會產生 (Greenhaus & Beutell, 1985)。許多學者都認為工作與家庭的衝突應為雙向性的，換句話說，職家衝突應有兩個面向，其一為工作影響家庭的面向，就是工作干擾家庭所造成的衝突，即工作—家庭衝突，簡稱 WFC；其二為家庭影響工作的面向，也就是家庭干擾工作所造成的衝突，即家庭—工作衝突，簡稱 FWC (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Greenhaus, 1988; Lu et al., 2006)。此兩面向並不是對稱的，大多數人覺得工作影響家庭較家庭影響工作來得更嚴重 (Wiley, 1987; Frone et al., 1992)。此外，學者還將職家衝突分為三種類型：以時間為基礎的衝突 (Time-based Conflict)、以緊張為基礎的衝突 (Strain-based Conflict)、及以行為為基礎的衝突 (Behavior-based Conflict) (Greenhaus & Beutell, 1985; Carlson et al., 2000; 陸洛等人，2005)，之後 Carlson et al. (2000) 發展了衡量職家衝突的量表，包含職家衝突的三種類型與雙向性，共分為 6 個構面，本研究即以此量表來衡量職家衝突。

Frone、Yardley 與 Markel (1997) 應用「壓力源—壓力感受模式」(Stressor-strain Model)，將職家衝突分為前因 (Antecedents)、核心以及後果 (Conquences) 三部分來討

臺灣大學學術期刊資料庫

論，前因是指預測職家衝突的因素；核心則是職家衝突，包括 WFC 與 FWC 兩個面向；後果則是指職家衝突造成的不良結果。本研究採同樣的「壓力源—壓力感受模式」，將前因變項分為資源損失與工作資源獲得，核心變項則是 WFC 與 FWC，後果變項則為工作滿意與家庭滿意，假設推導分述如後。

三、假設推論

(一) 職家衝突的前因

關於職家衝突之前因與後果的文獻與研究十分眾多 (Allen et al., 2000; Byron, 2005)，Byron (2005) 的整合分析 (Meta-analysis) 將前因分為工作變項、家庭變項和人口學／個人變項。現有研究已明確指出：工作要求 (Work Demand) 可以預測 WFC (Frone et al., 1997; Bruck et al., 2002; Byron, 2005)，家庭要求 (Family Demand) 大多與 FWC 有關 (Frone et al., 1992; 陸洛等人，2005; Lu, Kao, Chang, Wu, & Cooper, 2008)，而個別差異因子則與 WFC 及 FWC 都有關係，如：性別在職家衝突上有差異，男性比較容易感受 WFC，女性則比較容易感受 FWC (Gutek, Searle, & Klepa, 1991)。

上述研究大多是從角色理論的觀點來探討工作與家庭角色的要求對職家衝突的影響，然如前所述，角色理論有其限制，我們從壓力相關的研究中已可發現資源與要求是同等重要的 (Hobfoll, 1989)。本研究將以 COR 理論的觀點，從個別差異的角度來探討資源損失與獲得對職家衝突的影響，將之視為前因變項。我們更進一步將資源損失 (Resource Loss) 分成三類，包括工作資源損失、家庭資源損失和個人資源損失。工作資源損失包括工作時間與工作穩定的損失；家庭資源損失是指家庭時間與家人健康的損失；個人資源損失則是個人健康與收入的損失。就工作資源損失而言，過去研究都發現工作時間與 WFC 有弱的正相關 (Bruck et al., 2002; Pleck, Staines, & Lang, 1980)；工作的穩定性也可以視為一種工作資源，工作的不穩定 (如裁員) 會讓人產生壓力，進而產生資源損失的感受。就家庭資源損失而言，研究指出已婚者比未婚者的 FWC 高，有年幼子女的父母比起沒有孩子的父母更容易感受到 FWC (Pleck et al., 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Beutell & Greenhaus, 1983)，這是個人生活狀況 (資源) 的差異所造成的，諸如婚姻狀態、養育小孩、以及家人健康等都會影響個人投入家庭的時間與精力，若需花費大量時間與精力，就會產生資源損失的感受，進而產生職家衝突。就個人資源損失而言，研究發現收入與 WFC 有正向關係，卻與 FWC 沒有顯著關係 (Byron, 2005)。也有研究發現低收入的單親母親會比高收入已婚或單親母親有較高的角色壓力 (Shipley & Coats, 1992)，且收入低的母親容易有健康與失能問題，甚至她的孩子也較易有健康問題 (Halfon & Newacheck, 1999)。健康也是一種能量 (Energies)，其主要價值在於協助個人獲取其他類別的資源 (Hobfoll, 1989)，有健康的身體，個人才有精力去完成工作或家庭的要求。COR 理論認為資源損失是構成壓力

臺灣大學學術期刊資料庫

反應的主要成份 (Hobfoll, 1989)，當個人面臨工作、家庭與個人的資源損失時，無論是主觀感受的或是實際上的不足，都會促發職家衝突。因此本研究假設：

H1：資源損失 (工作、家庭與個人) 對職家衝突有正向影響。

H1a：資源損失對 WFC 有正向影響。

H1b：資源損失對 FWC 有正向影響。

相對於資源損失，本研究亦認為資源獲得有助於減緩職家衝突。在此資源獲得是指社會支持。COR 理論視社會支持為一種獨特與重要的資源，其功用在於取得、保存、保護與培養基本資源，協助個人抵抗壓力，以補償 (Cover) 損失資源的情況 (Hobfoll, 1989)。社會支持也可以增加自尊 (個人特徵的資源)，即自信心與控制感的增加，幫助個人有勇氣面對問題，解決問題，因此我們認為社會支持可扮演資源獲得的角色。社會支持又可分工作面與非工作面的支持 (House, 1981)，都有助於減少職家衝突，但又以工作資源的獲得影響較大 (Allen, 2001)，故本研究關注工作面的資源獲得。Warren 與 Johnson (1995) 認為工作資源通常包括對家庭友善的組織文化 (Family-friendly Organization Culture)、主管的支持性行為 (Supportive Supervisor Practices)、以及可獲得的家庭相關福利 (Available Family-oriented Benefits) 三種類型。Behon (2005) 的研究發現：非正式的工作－家庭支持 (例如主管支持、對於員工職涯的關心) 能預測職家衝突，而正式的工作-家庭支持 (例如彈性工時安排) 對於職家衝突則沒有顯著性影響。此外，工作—家庭福利方案的實施通常較為複雜且所費不貲，非正式的工作—家庭支持相對來說較為容易實施且經濟。因此本研究將資源獲得的焦點放在工作資源獲得之非正式的工作-家庭支持，即主管的理念性支持與組織的家庭支持理念。主管的理念性支持是指主管對員工情感上的支持及個人價值的肯定 (Clark, 2001)，研究顯示主管的支持有助於減緩 WFC (Thomas & Ganster, 1995)，而主管支持度低及與主管互動關係差則會助長職家衝突 (Jones & Butler, 1980; Burke, 1988)。組織的家庭支持理念則是指員工知覺組織的支持程度 (Perceived Organizational Support)，即員工對組織重視其貢獻及關懷員工福祉程度之知覺 (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Foley, Ngo, & Lui, 2005)。研究發現員工知覺組織較具重視工作與家庭平衡的文化時，會有較高的組織承諾、較低的 WFC、較高的工作滿意、及較低的離職意願 (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999; Allen, 2001)。多數研究都發現員工知覺組織的家庭支持與 WFC 有負向關係，與 FWC 無關，但也有研究發現員工知覺組織的家庭支持與 WFC 及 FWC 都有負向關係 (Foley et al., 2005)。綜合上述，本研究假設：

H2：工作資源獲得 (主管的理念性支持、組織的家庭支持理念)對職家衝突有負向影響。

H2a：工作資源獲得對 WFC 有負向影響。

H2b：工作資源獲得對 FWC 有負向影響。

臺灣大學學術期刊資料庫

(二) 職家衝突的後果

Allen et al. (2000) 認為與職家衝突有關的後果變項可分為三類，包括工作相關後果 (Work-related Outcome)、非工作相關後果 (Nonwork-related Outcome) 以及壓力相關後果 (Stress-related Outcome)，本研究重點為工作相關後果和非工作相關後果。工作相關後果中最常被討論的就是工作滿意，大多數研究都發現 WFC 與工作滿意有負向關係 (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998)。其他與工作相關的後果，如組織承諾、離職意願、曠職、工作績效、職涯滿意與職涯成功等，與 WFC 並無一致的關係 (Allen et al., 2000)。非工作相關的後果中最常被討論的為生活滿意，研究結果都顯示 WFC 與生活滿意有負向關係 (O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Kossek & Ozeki, 1998; Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Allen et al., 2000)。WFC 與家庭滿意同樣有負向關係 (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Rice, Near, & Hunt, 1980; Aryee et al., 1999; 陸洛等人，2005)。其他的非工作相關後果，如婚姻滿意與 WFC 的關係則相當不一致 (Netemeyer et al., 1996; Aryee et al., 1999)，針對家庭績效與休閒滿意的研究則較少 (Allen et al., 2000)。唯上述文獻大多是針對 WFC 的後果變項進行探討，並未顧及另一個面向，即 FWC 的後果變項。陸洛等人 (2005) 認為應該要同時考量兩個面向的後果變項，其研究發現 WFC 只與工作滿意有負向關係，而家庭滿意則同時與 WFC、FWC 均有負向關係。本研究認為，只要在工作與家庭的介面中有衝突存在，無論是何種方向的職家衝突，都會降低個人工作與家庭的滿意度，因此假設：

H3：職家衝突 (WFC 與 FWC) 對壓力後果有負向影響。

H3a：職家衝突對工作滿意有負向影響。

H3b：職家衝突對家庭滿意有負向影響。

(三) 職家衝突的調節效果

在職家衝突的研究中，調節變項大多是個人背景特徵與個別差異。個人特徵包括性別、家庭組成份子等 (Beatty, 1996)；關注個別差異的研究則發現了自尊 (Grandey & Cropanzano, 1999)、獨立我、與互依我的調節作用 (陸洛等人，2005)，然此類研究並不多 (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005)。本研究以個人資源獲得與損失作為個別差異變項，來探討其對職家衝突的調節效果。根據 COR 理論，資源損失與資源獲得的重要性是不相等的，首重資源損失，次重資源獲得，且在資源損失的情況下，資源獲取才會顯得重要 (Hobfoll & Lilly, 1993)。因此，我們認為只有在個人遭遇資源損失時，資源獲得對職家衝突才會有顯著的影響，也就是說，工作資源獲得與職家衝突的關係應會受資源損失的正向調節。反之，工作資源獲得是否也能調節資源損失與職家衝突間的關係呢？House (1981) 指出社會支持的調節效果 (Moderating Effect) 在於扮演減緩壓力衝擊的角色，間接對身心健康及生活適應也會產生正面的效果，亦稱緩衝

臺灣大學圖書館

效果 (Buffering Effect)。在本研究中，工作資源獲得就是一種社會支持，而資源損失則可視為一種壓力源，據前所述，工作資源獲得應可緩衝資源損失與職家衝突的關係，亦即當個人所獲得的資源越多時，資源損失對職家衝突的影響應越小；反之，當個人獲得的資源越少時，資源損失對職家衝突的影響就越大。故本研究假設：

H4：資源損失 (工作、家庭或個人) 可以正向調節 (強化) 工作資源獲得與職家衝突之關係。

H5：工作資源獲得 (主管的理念性支持、組織的家庭支持理念) 可以負向調節 (緩解) 資源損失與職家衝突之關係。

參、研究方法

一、研究架構

本研究主要探討資源損失與工作資源獲得對職家衝突的影響，職家衝突對於工作滿意與家庭滿意的影響，以及資源損失與工作資源獲得的調節效果，圖 1 為本研究的概念架構。前因變項為資源損失與工作資源獲得，核心變項為 WFC 與 FWC，後果變項則為工作滿意與家庭滿意。

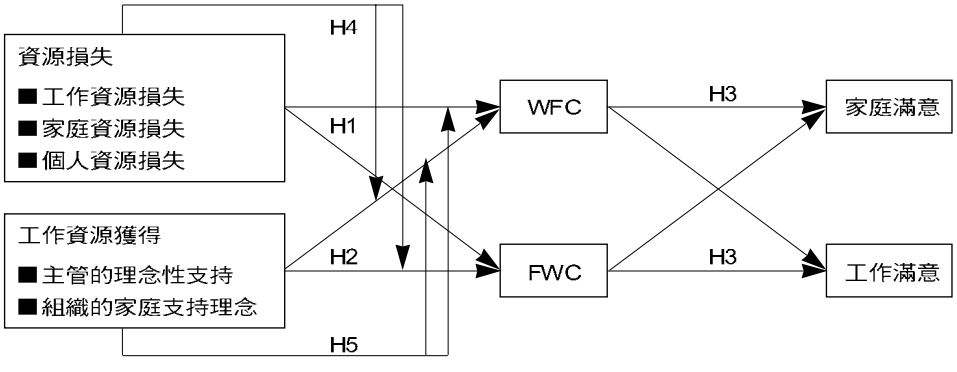


圖 1 研究架構

二、研究對象

過去職家衝突研究的對象大多為已婚、同居、或至少有一個小孩的成人 (Beutell & Greenhaus, 1983; Frone et al., 1997)，但 Byron (2005) 對 60 篇職家衝突相關研究的整合分析 (Meta-analysis) 卻發現：人口學變項，如性別、婚姻狀態與小孩人數等，對預測職家衝突並無太大貢獻。我們認為每一個人都會有職家衝突的感受，且男、女，已婚、未婚者，及有無子女者間此等感受之差異並不大，因此在選取樣本時，不必特別考量前述人口學特徵，而應關注所有的成人。故，本研究以台灣地區有全職工作者

臺灣大學學術期刊資料庫

為對象，進行結構性問卷施測。礙於隨機取樣的困難，我們採便利取樣，但仍儘量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡 (家庭周期) 之受訪者，力求樣本之異質性。研究者透過人際網絡在北 (台北、桃園)、中 (台中、彰化)、南 (高雄) 共發出 327 份問卷，回收 264 份有效問卷，有效回收率為 80.70%。受訪者有部份是各大學在職專班或 EMBA 班的學生，但並未特別集中於特定行業。

本研究樣本中 39.10％ 為男性，60.90％ 為女性。樣本平均年齡 33.23 歲，標準差 8.61 歲。已婚或同居者有 128 人，未婚或分居者亦有 128 人，各佔一半。受訪者扶養的 18 歲以下小孩平均 1.03 人，標準差 1.11。受訪者在目前組織的平均工作年資 7.31 年，標準差 7.23，以非管理職較多，共 148 人 (佔 58.00%)，高階主管人數最少，共 23 人 (佔 9.00%)。受訪者之配偶有全職工作的佔最大比例，約九成。具大學程度的受訪者有 73 人 (佔 29.10%)，碩士有 44 人 (佔 17.50%)，博士有 6 人 (佔 2.40%)，教育程度在大學以上的樣本共佔了49.00%。我們續將「教育程度」轉換成「受教育年數」，以利統計分析。在行業類別方面，製造業人員 (27.10%) 與服務業 (22.40%) 在本研究的樣本中佔了大多數，其他行業 (19.60%)、教育業 (12.90%) 次之，樣本的行業種類分佈並未特別集中在某種特定的行業上。

三、研究工具

本研究採結構性問卷調查，以標準化量表測量資源損失、工作資源獲得、WFC、FWC、工作滿意度、家庭滿意度等六個研究變項。而人口學變項方面，則包含了性別、年齡、工作年資、婚姻狀態、配偶工作狀況、教育年數、職位等調查。主要研究變項的衡量工具分述如下：

(一) 資源損失量表

資源損失的概念以 COR 理論為基礎 (Hobfoll, 2001)，為了解個人的資源改變情況，我們請受訪者評估過去 6 個月中，其在哪些資源上有明顯的損失，並分為工作資源損失、家庭資源損失與個人資源損失三方面。工作資源損失是指工作時間與工作穩定性的損失，家庭資源損失是指家庭時間與家人健康的損失，個人資源損失則是指個人健康與收入的損失，共計 6 題。採李克特三點量表 (2 表示少了很多；1 表示少了一些；0 表示無損失)，分數越多表示損失越多。根據 Bollen 與 Lennox (1991) 的論述，衡量的指標 (題項) 可以分為結果性指標 (Effect Indicator) 與原因性指標 (Causal Indicator) 兩類，結果性指標意欲表徵同一個基底構念 (Underlying Construct)，指標 (題項) 間可相互取代，故適合進行內部一致性信度分析。原因性指標又可稱為複合指標 (Composite Indicator)，是以指標決定潛在變項 (Latent Variable)，當指標與潛在變項間具有正相關時，指標間可能是正相關、負相關、甚至無相關，這與內部一致性信度檢驗要求指標間必須具有正相關的情形大不相同，故不適合進行內部一致性信度分

臺灣大學圖書館 期刊資料庫

析，這在心理計量學上已是共識。本研究所測之資源損失由六種個別資源損失所組成，以顯示工作、家庭與個人面向上資源損失的實際狀況，此六種資源對工作、家庭與個人都是很重要的影響因素，不能刪除任一種資源，且在概念上各種資源損失彼此不一定有關係 (如家庭時間與家人健康的損失)。故，我們認為此份資源損失量表應屬原因性指標 (複合指標)，不適合進行內部一致性信度分析。

(二) 工作資源獲得量表

工作資源獲得主要測量兩個構面，分為主管的理念性支持與組織的家庭支持理念。主管的理念性支持是指對員工情感上的支持及個人價值的肯定，屬於員工知覺主管對個人層級和心理性的支持。我們採 Clark (2001) 的量表並以李克特五點量尺 (5 表示非常重視；1 表示非常不重視) 衡量，共計 3 題。題項有：「我的主管了解我的家庭責任」、「我的主管會聽我談家庭的問題」、及「我的主管認同我作為家庭的一員，必須恪盡義務」，其內部一致性 Cronbach α 為 0.86。組織的家庭支持理念我們則採 Allen (2001) 的量表測量，受訪者自陳是否知覺到組織具有重視家庭支持的文化與信念，採用李克特五點量表 (5 表示非常重視；1 表示非常不重視)，共計 14 題。題項如：「對工作之外的事務表現興趣是健康的」、「員工有足夠的機會，能兼顧工作與個人責任」、及「給員工彈性去工作，是一種策略性的管理」等，其內部一致性 Cronbach α 為 0.74。本研究的工作資源獲得量表主要測量員工獲得情感層面之支持，涵蓋來自個人 (主管) 與組織層級的資源，共有 17 題。

(三) 職家衝突量表

本研究以 Carlson et al. (2000) 所編製的「工作家庭衝突量表」衡量職家衝突，此量表同時考量職家衝突的雙向特性 (即 WFC 與 FWC) 與三個主要類型 (時間、緊張、及行為)，總計測量六個構面，每個構面各三題，共有 18 題。我們進行了驗證性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis) 以確認構面模型，並比較了四種可能的模型，包括六構面的模型 (雙向×三類型)、三構面的模型 (不分方向，僅分三類型)、兩構面的模型 (只分方向，不分類型)、以及一構面的模型 (不分方向，也不分類型)。結果發現六構面的模式最佳 (χ^2 = 769，*df* = 135，GFI = 0.712，CFI = 0.702，RMSEA = 0.137)，其次為兩構面的模型 (χ^2 = 883.5，*df* = 135，GFI = 0.700，CFI = 0.648，RMSEA = 0.149)。此項結果與量表原創者 Carlson et al. (2000) 的理論及研究發現相同。Carlson et al. (2000) 建議研究者可以彈性地個別衡量此六個衝突的構面，也可以將此六個衝突整合成為較高層次的雙構面。之後採用此量表的學者多將六個衝突構面分為雙方向 (WFC 與 FWC)，再各包含三類型 (時間、緊張、及行為)，如此不僅可探究較高層次的 WFC 與 FWC，更可細部探討各方向內不同型式的差異 (Bruck & Allen, 2003; Allen & Armstrong, 2006)。Byron (2005) 以及 Mesmer-Magnus 與 Viswesvaran (2005) 的整合分析也指出職家衝突的雙向性確實具有鑑別效度 (Discriminate Validity)，故建議研究

臺灣大學學術期刊資料庫

者務必區分 WFC 與 FWC 兩個構面。本研究關心的是較高層次的職家衝突概念，並非細部的型式，所以我們決定將原量表的六個測量構面整合為WFC 與 FWC 兩個構面，各有 9 題。WFC 的題項如：「工作使我無法如願參加家庭活動」、「當我工作結束回到家時，常因為太累而無法參加家庭活動」、「我在工作上有效且必要的行為，在家庭生活中是適得其反」；FWC 的題項如：「我花在家庭的時間常干擾到我的工作」、「我常感到家庭責任的壓力，所以工作時很難專心」、「在家庭生活中有用的行為，並不能幫助我有效工作」。我們採李克特五點量尺 (5 表示非常同意；1 表示非常不同意)，分數越高，代表衝突越大。內部一致性 Cronbach α 在 WFC 為 0.86，在 FWC 為 0.84。

(四) 工作滿意度與家庭滿意度量表

工作滿意是指個人對工作滿意的程度，採用 Cammann、Fichman、Jenkins 與 Klesh (1979) 所編製的量表，總計 3 題，包括：「整體而言，我不喜歡我的工作」(反向計分)、「整體而言，我滿意我的工作」、及「整體而言，我喜歡在這裡工作」。採李克特六點量尺 (6 表示非常同意；1 表示非常不同意)，內部一致性 Cronbach α 為 0.86。家庭滿意則是指個人對家庭滿意的程度，採用 Edwards 與 Rothbard (1999) 所編製的量表，也是 3 題，包括：「整體而言，我滿意我的家庭生活」、「整體而言，我的家庭生活很幸福」、及「我的家庭生活很快樂」，內部一致性信度 Cronbach α 為 0.97。

(五) 控制變項

參考過去文獻與研究，本研究的控制變項包括性別、年齡、婚姻狀態、配偶工作情況、教育年數、工作年資、職位 (主管或非主管) 等。

肆、研究結果

一、相關分析

(一) 人口學變項與主要研究變項之相關

本研究的人口學變項包括性別、年齡、婚姻狀態、配偶工作情況、教育年數、工作年資與職位共七項。性別只在工作滿意上有顯著的差異；年齡與個人收入損失、主管的理念性支持、組織的家庭支持理念、WFC、工作滿意及家庭滿意有顯著相關；婚姻狀態與個人收入損失、主管的理念性支持、組織的家庭支持理念、工作滿意及家庭滿意有顯著相關；配偶工作情況與主要研究變項都沒有顯著相關；教育年數與個人收入損失及工作滿意有顯著相關；工作年資則與組織的家庭支持理念、WFC、工作滿意及家庭滿意有顯著相關；職位與主管的理念性支持及工作滿意上有顯著相關。詳如表 1 所示。

臺灣大學學術期刊資料庫

表 1 人口學變項與主要研究變項之相關

變項	性別	年齡	婚姻狀態	配偶工作狀況	教育年數	工作年資	職位
資源損失							
工作時間損失	-.04	.12	-.03	-.07	-.01	.12	-.05
工作穩定損失	-.07	-.03	.00	.09	.03	.05	-.02
家庭時間損失	-.01	-.06	.05	.08	.02	-.05	.06
家人健康損失	.02	-.10	.02	-.02	.07	-.07	.03
個人收入損失	.10	-.18**	.18**	-.04	-.12*	-.08	.09
個人健康損失	-.02	-.05	.07	.07	.04	-.07	.11
工作資源獲得							
主管的理念性支持	-.05	.14*	-.17**	-.01	.09	.04	-.14*
組織的家庭支持理念	.10	-.14*	.13*	-.07	-.08	-.18**	.07
職家衝突							
WFC	.02	-.15*	.10	-.08	-.01	-.18**	-.04
FWC	-.07	-.07	.03	-.13	.05	-.12	-.07
工作滿意	-.16 *	.36***	-.31***	.05	.32***	.18**	-.13*
家庭滿意	-.06	.22**	-.14*	-.05	.08	.15*	.01

註：1. *p < 0.05 ，**p < 0.01 ，***p < 0.001

2. 性別：男 (0) 女 (1)；教育年數：高中 (12) 大學肄業 (14) 大學畢業 (16) 碩士 (18) 博士 (22)；婚姻狀態：已婚／同居 (0) 未婚／分居 (1)；配偶工作情況：全職工作 (0) 兼職工作 (1)；職位：主管 (0) 非主管 (1)。

(二) 主要研究變項間的相關分析

由表 2 的相關分析可以發現，WFC 與 FWC 有中高度的正向關係，相關係數為 0.65。故 WFC 與 FWC 可能有重複 (Overlap) 衡量的偏誤，本研究將進行淨相關分析 (Partial Correlation)，以控制潛在重複衡量的部份，獲得 WFC 或 FWC 對於其他變項的淨效果 (Clean Effect)。亦即在控制 FWC 下，探討 WFC 與其他變項的相關性；同樣在控制 WFC 下，探討 FWC 與其他變項的相關。從淨相關分析結果可知，家庭時間、家人健康與個人健康等資源損失與 WFC 呈現顯著正向關係，而所有的工作資源損失與 WFC 都沒有顯著相關。所有的工作資源獲得與 WFC 都呈現顯著負向關係，亦即工作資源獲得越高，WFC 越低。然而所有的資源損失與工作資源獲得都與 FWC 沒有顯著相關。另外，從表 2 中亦可發現，工作滿意與工作穩定損失、個人收入損失有顯著負相關，而與主管的理念性支持有顯著正相關；家庭滿意則與工作穩定損失、所有的個人資源損失都有顯著負相關。

WFC 與 FWC 兩者都是負向感受，彼此間應該是正向關係，由表 2 亦可知結果

臺灣大學學術期刊資料庫

符合預期。工作滿意與家庭滿意都是正向感受，彼此間應該呈現正向關係，結果也是如此。此外，正向感受與負向感受之間應該呈現負向關係，也就是 WFC、FWC 兩者與工作滿意、家庭滿意兩者應呈現負向關係。在分析 WFC 或 FWC 與後果變項的淨相關時，發現 FWC 與工作滿意有顯著負相關，WFC 則與家庭滿意有顯著負向關係。本研究的假設至此獲得初步證實，以下將針對各項假設進行更嚴謹的統計檢驗，即層級式迴歸分析。

表 2 主要變項間的相關及平均數、標準差

變項	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
資源損失														
1 工作時間損失	.13	.35	1											
2 工作穩定損失	.17	.40	.30***	1										
3 家庭時間損失	.85	.76	.06	.06	1									
4 家人健康損失	.39	.56	.02	.31***	.17**	1								
5 個人收入損失	.31	.56	.19**	.34 ***	.02	.15*	1							
6 個人健康損失	.78	.72	.07	.10	.41***	.32***	.19**	1						
工作資源獲得														
7主管的理念性支持	8.80	2.86	.07	-.09	-.21**	-.08	-.08	-.08	1					
8 組織的家庭支持理念	45.08	7.35	-.01	-.03	-.16*	.05	.09	-.02	.09	1				
職家衝突														
9 WFC	26.06	6.72	-.06 (-.08)	.03 (-.03)	.28*** (.27***)	.17** (.18**)	.14* (.03)	.33*** (.28***)	-.30*** (-.24***)	-.27*** (-.19**)				
10 FWC	21.98	5.60	.00 (.05)	.08 (.08)	.12 (-.09)	.04 (-.09)	.17** (.11)	.18** (-.05)	-.19** (.01)	-.20** (-.03)	.65***	1		
11 工作滿意	12.71	2.99	-.07	-.17**	-.06	-.02	-.19**	-.05	.28***	.02	-.23*** (-.10)	-.23*** (-.13**)	1	
12 家庭滿意	14.44	3.17	-.06	-.19**	-.11	-.04	-.22***	-.13*	.05	.09	-.28*** (-.13*)	-.28*** (.05)	.32***	1

註：1.* $p < 0.05$；** $p < 0.01$；*** $p < 0.001$

2. ( )：表示在控制 WFC (FWC) 下，FWC (WFC) 與其他變數的淨相關係數。

二、主要研究變項的預測因子

根據本研究的架構 (如圖 1)，我們分別以 WFC、FWC、工作滿意以及家庭滿意作為迴歸分析的依變項，探討其預測因子。本研究假設預測變項在理論上具有特定的先後關係，故採層級式迴歸分析，逐層控制以了解預測變項的個別預測力。我們設定

臺灣大學學術典藏資料庫

第一層為控制變項，即人口學變項，選取在相關分析 (見表 1) 中有意義的變項，即達顯著相關者，納入迴歸分析。第二層為前因變項，包括資源損失及工作資源獲得。第三層為核心變項，即 WFC 與 FWC。第四層為後果變項，包括工作滿意與家庭滿意。以依變項在研究架構中的位置，來決定其預測因子共有幾層，如 WFC 的預測因子有第一層與第二層，顯示在控制了第一層變項之影響後，第二層變項對 WFC 的預測力。結果呈現於表三，說明如下：

在預測「工作—家庭衝突」(WFC) 時 (模式二)，個人健康損失對 WFC 具有顯著的正向影響，而工作年資、主管的理念性支持與組織的家庭支持理念對 WFC 有顯著的負向影響。模式三是預測「家庭—工作衝突」(FWC) 的結果，顯示所有個人資源損失對 FWC 都有顯著的正向影響，而主管的理念性支持、組織的家庭支持理念對 FWC 有顯著的負向影響。由上述可知，只有個人資源損失會同時影響 WFC 與 FWC：個人健康損失可以預測 WFC 與 FWC，個人收入損失則可以預測 FWC，因此假設 1a 與假設 1b 獲得部分支持。而在工作資源獲得方面，主管的理念性支持與組織的家庭支持理念都會影響 WFC 與 FWC，因此假設 2 獲得支持。在人口學變項上，結果發現工作年資越淺者，感受到的 WFC 越大。

我們同樣採用層級式迴歸分析預測工作滿意與家庭滿意。就「工作滿意」的預測 (模式六) 結果來看，FWC 對工作滿意有負向影響；而年齡、教育年數、主管的理念性支持則對工作滿意有正向影響。模式九則是對「家庭滿意」的預測結果，發現工作穩定損失與 WFC 能預測家庭滿意，且為負向關係。鑑於 FWC 能預測工作滿意，即 FWC 越低，工作滿意越高；WFC 也可預測家庭滿意，即 WFC 越低，家庭滿意越高，因此假設 3a 與 3b 獲得部分支持。在人口學變項上，年齡較大與教育程度較高者有較高的工作滿意度。

臺灣大學學術期刊資料庫

表 3 階層迴歸分析結果

依變項 / 變項	WFC		FWC	工作滿意			家庭滿意		
	模式一	模式二	模式三	模式四	模式五	模式六	模式七	模式八	模式九
控制變項									
性別				.02	.00	-.01			
年齡	-.05	.04		.31**	.26*	.26*	.16	.12	.12
婚姻狀態				-.12	-.08	-.08	-.05	-.05	-.06
教育年數				.17*	.17*	.18*			
工作年資	-.15	-.21*		-.10	-.04	-.09	-.03	.03	-.04
職位				.02	.05	.02			
前置變項									
工作時間損失		-.06	-.04		-.06	-.06		-.01	-.01
工作穩定損失		-.05	.02		-.12 ｢	-.13 ｢		-.21**	-.22**
家庭時間損失		.08	-.01		.01	.01		.00	.01
家人健康損失		.07	-.03		.06	.06		.08	.07
個人收入損失		.11｢	.16*		-.06	-.02		-.14*	-.11
個人健康損失		.23**	.15*		-.03	.01		-.06	.02
主管理念性支持		-.23***	-.15 *		.21**	.17**		.05	-.01
組織的家庭支持理念		-.28***	-.20 **		.05	.00		.10	.00
核心變項									
WFC						-.05			-.26**
FWC						-.16*			-.08
R^2	.03	.30	.12	.18	.25	.28	.03	.13	.21
ΔR^2	.03*	.27***	.12***	.18***	.08**	.03*	.03	.10**	.08***
F	3.99*	9.79***	4.18***	8.19***	5.40***	5.43***	2.51	2.79**	4.02***
(df)	(2,234)	(10,226)	(8,241)	(6,230)	(14,222)	(16,220)	(3,212)	(11,204)	(13,202)

註：1. 呈現的是標準化後之迴歸係數 (β)

2. ｢ p < 0.10；*p < 0.05；**p < 0.01；***p < 0.001

3. 性別：男 (0) 女 (1)；教育年數：高中 (12) 大學肄業 (14) 大學畢業 (16) 碩士 (18) 博士 (22)； 婚姻狀態：已婚／同居 (0) 未婚／分居 (1)；職位：主管 (0) 非主管 (1)。

三、調節變項的檢驗

我們根據 Baron 與 Kenny (1986) 所建議的階層式調節性迴歸 (Moderated Regression) 程序來檢驗調節變項的作用。本研究的假設 4 與 5 認為，資源損失與工作資源獲得可互為調節變項，亦即在假設 4 中，迴歸方程式中 X1 為兩種工作資源獲得，Y 為 WFC 或 FWC，調節變項 X2 則是六種資源損失；而在假設 5 中，X1 為六種資源損失，Y 為 WFC 或 FWC，調節變項 X2 則為兩種工作資源獲得。以 X1、

臺灣大學學術期刊資料庫

X2、及兩者標準化後的乘積 (ZX1 × ZX2) 進入預測 Y 的迴歸分析中，只有當交互作用的迴歸係數顯著時，才表示 X2 是扮演調節變項的角色，影響著 X1 與 Y 之間關係的方向或強度。此外，為使模式更為周延，本研究在進行階層式調節作用迴歸分析時，亦放入與 WFC 有相關的人口學變項作為預測 WFC 的控制變項。由於 FWC 與人口學變項都沒有顯著相關，因此預測 FWC 時便未放入任何控制變項。研究結果僅列出具顯著交互作用者，如表四與表五所示。

假設 4 認為：資源損失可以調節工作資源獲得與職家衝突之間的關係。由表 4 之模式三可知，在預測 FWC 時，組織的家庭支持理念與工作時間損失之交互作用達顯著，表示工作資源損失可以調節組織的家庭支持理念與 FWC 之間的關係。我們續採 Aiken 與 West (1991) 所建議的斜率檢驗，輔以圖 2 可以看出：組織的家庭支持理念與 FWC 的負向關係在「工作時間損失多」與「工作時間損失少」這兩個群體中都成立，但兩條迴歸線的斜率有明顯差異 (t = -2.49, p < 0.01)。迴歸線在「工作時間損失多」群體的中較其在「工作時間損失少」的群體中更為傾斜，顯示組織的家庭支持理念與 FWC 的負向關係在「工作時間損失多」的群體中較其在「工作時間損失少」的群體中更為強烈，即「工作時間損失」會強化 (或凸顯)「組織的家庭支持理念」對 FWC 的緩解效果。也就是說，組織的家庭支持理念作為一種工作資源獲得，對工作時間損失多者更具保護作用。綜合上述說明，假設 4 獲得部分支持，即工作資源損失 (工作時間損失) 在組織的家庭支持理念與 FWC 之間具有調節作用。

假設 5 認為：工作資源獲得可以調節資源損失與職家衝突之間的關係。從表 5 之模式三可知，工作資源獲得中的組織家庭支持理念具有調節效果，即組織的家庭支持理念對工作時間損失與 FWC 之間的關係具有調節作用。雖然工作時間損失對 FWC 沒有主效果，然在組織家庭支持理念的影響下，工作時間損失與 FWC 的關係會有所改變。我們同樣採 Aiken 與 West (1991) 建議的斜率檢驗，輔以圖 3 可以看出：工作時間損失與 FWC 在「組織的家庭支持理念高」與「組織的家庭支持理念低」兩個群體中有顯著不同的斜率 (t = 2.49, p < 0.01)，在「組織家庭支持理念高」的群體中，工作時間損失與 FWC 有負向關係，而在「組織家庭支持理念低」的群體中，工作時間損失與 FWC 有正向關係，也就是在工作時間損失多時，若組織的家庭支持理念高，則能有效降低 FWC。意即「組織的家庭支持理念」會減弱工作時間損失對 FWC 的增強效果，甚至改變工作時間損失對 FWC 的影響方向 (由正向轉為負向)，假設 5 獲得部分支持。

臺灣大學學術期刊資料庫

表 4 工作資源獲得與工作時間損失的交互作用檢驗結果 (依變項：FWC)

變項	模式一	模式二	模式三
主管理念性支持	-0.16*	-0.16*	-0.17**
組織的家庭支持理念	-0.18**	-0.18**	-0.17**
工作時間損失 (調節變項)		0.03	0.03
主管理念性支持×工作時間損失			0.02
組織的家庭支持理念×工作時間損失			-0.16*
R^2	0.06	0.06	0.09
ΔR^2	0.06***	0.00	0.03*
F	7.82***	5.25**	4.59***
(df)	(2,242)	(3,241)	(5,239)

註：1. 呈現的是標準化後之迴歸係數 (β)。

2. *p < 0.05 ，**p < 0.01 ，***p < 0.001

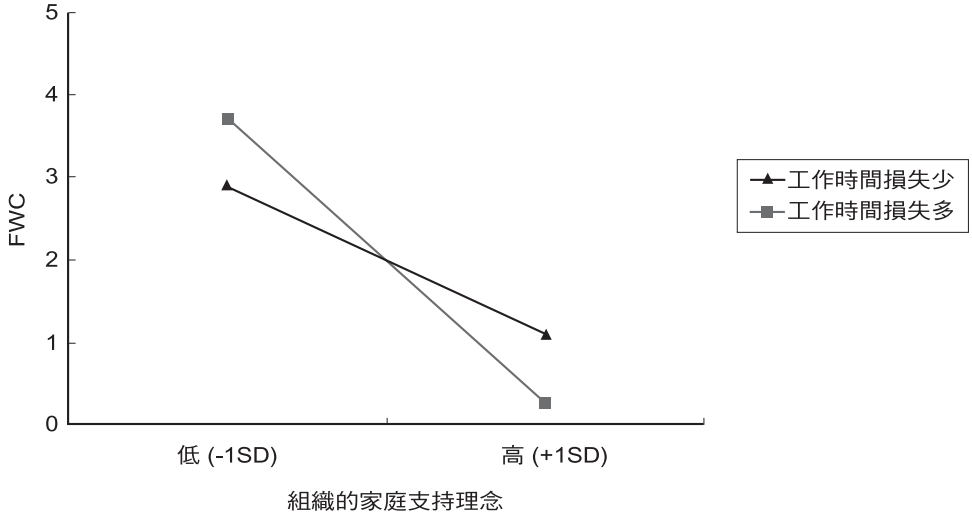


圖 2 工作時間損失對組織的家庭支持理念與 FWC 間的調節作用

臺灣大學學術期刊資料庫

表 5 資源損失與組織的家庭支持理念的交互作用檢驗結果 (依變項為 FWC)

變項	模式一	模式二	模式三
工作時間損失	-0.06	-0.06	-0.06
工作穩定損失	0.07	0.05	0.06
家庭時間損失	0.06	0.03	0.05
家人健康損失	-0.05	-0.04	-0.05
個人收入損失	0.15*	0.17*	0.18**
個人健康損失	0.12 +	0.12 +	0.12
組織的家庭支持理念 (調節變項)		-0.20 **	-0.21**
工作時間損失×組織的家庭支持理念			-0.13*
工作穩定損失×組織的家庭支持理念			-0.05
家庭時間損失×組織的家庭支持理念			0.08
家人健康損失×組織的家庭支持理念			0.01
個人收入損失×組織的家庭支持理念			-0.09
個人健康損失×組織的家庭支持理念			0.03
R^2	0.06	0.10	0.14
ΔR^2	0.06*	0.04**	0.04 +
F	2.45*	3.60**	2.84***
(df)	(6,239)	(7,238)	(13,232)

註：1. 呈現的是標準化後之迴歸係數 (β)。

2. + p < 0.1 ，*p < 0.05 ，**p < 0.01 ，***p < 0.001

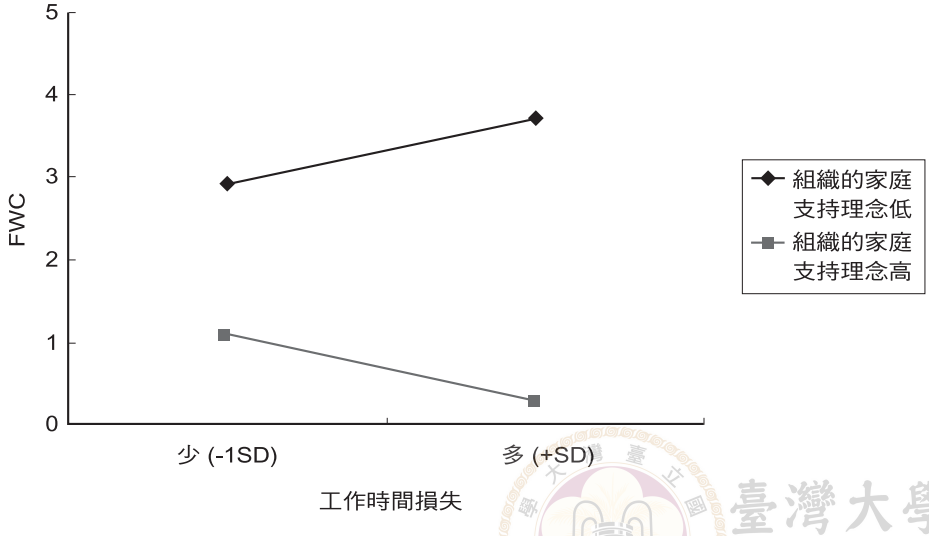


圖 3 組織的家庭支持理念對工作時間損失與 FWC 間的調節作用

臺灣大學學術期刊資料庫

伍、結論與討論

一、結論與管理意涵

過去對職家衝突的研究大多從角色理論的觀點出發，認為多重角色的扮演與角色要求過多是造成職家衝突的原因。本研究認為資源與要求同等重要，故試圖以資源保存理論來探討職家衝突的產生原因，了解資源的獲得與損失對職家衝突的影響。資源保存理論認為：當資源損失發生或個人感受到這些資源喪失的威脅時，都會產生壓力，而造成職家衝突的主因就是因為沒有充足的資源去同時處理工作與家庭的要求。本研究將資源損失分為工作、家庭和個人三方面，結果發現：個人資源之個人健康損失可以預測 WFC 與 FWC，而收入損失只對 FWC 有顯著影響。但就表 3 的模式二來看，收入損失對 WFC 仍有些許的正向影響 ($p < 0.10$)，惜未達統計顯著水準，所以我們認為個人資源損失仍可預測 WFC 與 FWC，假設 1 之 H1a 與 H1b 分別獲得了部分支持。根據 COR 理論對個人資源的分類，收入與個人健康可歸為能量類別，能量又可用來協助個人獲取其他類別的資源。以往的研究已指出，低收入家庭會有較高的角色壓力，且容易有健康與失能的問題 (Halfon & Newacheck, 1999)。俗話說貧賤夫妻百事哀，正可說明收入的重要性。當家庭經濟出問題時，即個人資源產生損失時，為賺取更多的金錢，個人就必須花更多的精力與時間在工作上，自然對家庭的付出就會減少， WFC 也就會產生。貧賤夫妻也容易為了金錢而產生衝突，夫妻吵架又容易影響工作情緒，進而造成工作績效不佳，也就滋生了 FWC。個人健康也是類似的情況：當個人健康產生問題時，無論在工作或家庭都會面臨心有餘而力不足的窘境。個人若因健康問題無法工作，又伴隨龐大的醫療費用，往往會造成家庭的經濟困難，自然也就會有職家衝突。

COR 理論認為任何資源的損失都會產生壓力，進而造成職家衝突。但工作資源損失 (工作時間與工作穩定性的損失) 與家庭資源損失 (家庭時間與家人健康的損失) 在本研究中對 WFC 或 FWC 都沒有顯著影響。值得注意的是：88.7% 的受訪者都認為工作時間並沒有損失，也有高達 76.9% 的人認為工作穩定性也沒有損失。這可能是因為每個人的工作時間都受組織與政府法規的規範，變動性不大。至於工作穩定性，受訪者在目前組織的年資平均約是 7.30 年 (標準差為 7.20 年)，且離職意願並不高，平均值為 2.58，標準差為 1.44 (範圍為 1 至 6，1 表示從未想過離職；6 表示很想離職)，故自覺工作穩定性的變化也不大。此外，也有 64.3% 的受訪者認為家人健康並沒有損失。研究變項的變異性不足可能是造成這些資源損失項目對 WFC 或 FWC 沒有顯著影響的原因。

表 3 的迴歸分析結果顯示假設 2 獲得完全支持，所有無形的工作資源，包括主管的理念性支持與組織的家庭支持理念，都對 WFC、FWC 有顯著的負向影響，即無形的工作資源獲得有助於減少職家衝突。COR 理論認為獲取資源對減緩壓力也是很

臺灣大學學術

重要的，擁有越多資源，代表失去其他資源的機會也隨之降低，此論點與本研究的結果正相符。我們的研究結果所顯示正是：組織在協助個人處理工作與家庭的衝突時，無形的支持是很重要的，組織必須塑造一個支持工作與家庭平衡的文化，也要鼓勵主管扮演員工家庭生活的支持角色，主管的關懷與支持雖是無形與非正式的工作資源，有時卻比有形與正式的組織政策更能有效減緩職家衝突，協助員工平衡工作與家庭。例如，彈性工時的制度有時反倒不如主管給與員工非正式的工作彈性來得有效，即允許臨時請假幾小時處理家中突發事故。

綜合上述，本研究與過去的研究取向有所不同，也得到不同的結果。過去研究多從角色理論的觀點展開，結果大多發現人口學/個人變項對 WFC 或 FWC 較無預測力 (Byron, 2005)，卻忽略了個別差異對職家衝突的可能影響 (Eby et al., 2005)。我們應用 COR 理論，從個別差異的觀點來探討個人所擁有資源的差異對職家衝突之影響，結果確實發現個人資源損失 (如收入的損失) 與資源獲得 (如主管的理念性支持) 對 WFC 與 FWC 都有影響。也就是說，個人在資源上的個別差異會對職家衝突有影響，個人的資源損失越多，職家衝突就越大；反之，個人所獲得的資源越多，職家衝突就越小。所以，若欲探討個別差異對職家衝突的影響，採用 COR 理論應較角色理論更為適合。

在後果變項上，過去的研究發現職家衝突可能會造成個人在工作與家庭上的不滿 (Allen et al., 2000; 陸洛等人，2005)。就表 3 的結果來看，本研究的假設 3 獲得了大部份的支持：WFC 與家庭滿意有負向關係，FWC 則與工作滿意有負向關係。過去的研究大都發現 WFC 與工作滿意有負向關係 (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998)，本研究卻發現 WFC 對工作滿意沒有影響，反而是 FWC 會減低工作滿意度，即當家庭影響工作時，個人會對工作產生不滿，這可能與華人較重視家庭的文化價值有關。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)，換句話說，對華人而言，家庭遠比工作來得重要。當家庭的問題滲入工作時，華人為解決家庭問題，往往會影響工作效率。如果組織或上司未及時發覺並提供適當的協助，除了會造成員工工作效率不彰外，還會使員工對工作產生不滿。

而在預測家庭滿意方面，過去研究的結果大多顯示其與 WFC 呈負相關 (Kopelman et al., 1983; Aryee et al., 1999)，本研究的發現亦如此。即當個人工作影響家庭時，就無法從家庭中得到滿意感。因此，若減少 WFC，當能提升個人的家庭滿意。此外，本研究結果還發現工作穩定性的損失會降低家庭滿意，而主管的理念性支持則有助於增加工作滿意。這表示工作資源的獲得與損失是影響工作滿意與家庭滿意的重要因素，組織應留心員工在工作資源上的損失情況，主管則應適時給予員工協助，才能提升員工工作與家庭的滿意度。

在職家衝突的調節作用方面，本研究結果部分支持了假設 4 與假設 5。工作資源

臺灣大學學術期刊資料庫

損失 (工作時間的損失) 調節了組織的家庭支持理念與 FWC 之間的關係，此結果可用 COR 理論來解釋：在資源損失的情況下，資源獲取才會有顯著的重要性 (Hobfoll & Lilly, 1993)。具體而言，當個人感受到工作資源損失時，尤其是工作時間不夠，組織若不具備重視家庭的文化與信念，就會強烈地要求員工加班，不許員工請假，若員工因家中有事一定要請假處理時，就會產生 FWC；反之，組織若認為工作與家庭同等重要，就會從根本上去了解員工為何工作時間不足的原因，對症下藥地協助員工克服工作上的困難，而非一味要求員工多投入時間在工作上，以致影響員工的家庭生活，員工也就比較不會產生家庭影響工作 (FWC) 的感受。所以在資源損失的情況下，員工若能獲得組織的協助，就能減緩壓力感受，降低職家衝突。

本研究還發現在無形的工作資源中，組織的家庭支持理念具有調節效果，可以緩解工作時間損失與 FWC 之關係。在工作時間損失多的情況下，若組織的家庭支持理念較高，則員工感受的 FWC 較低。綜合上述，可以發現工作資源之時間損失與組織的家庭支持理念互為調節變項，這顯示組織應建立一個工作與家庭同等重要的組織文化與信念，支持員工工作與家庭生活的整合，讓員工有足夠的機會與資源能兼顧工作與家庭責任，就算在工作資源不足時，例如工作時間不足，個人也較不容易產生 FWC 的感受。另一方面，組織環境若能創造出支持員工家庭需求的氛圍，主管就較能體諒與協助員工處理私事 (例如小孩生病)。此外，員工知覺到組織認同工作與家庭平衡時，也會比較傾向使用較多的工作家庭福利政策 (Allen, 2001)，例如藉由彈性工時，彈性規劃工作時間，協調家庭及工作職責，進而改善缺勤，促進工作績效。綜合上述，本研究對調節作用的探討發現工作資源之「工作時間損失」會強化「組織家庭支持理念」對 FWC 的緩解效果；而「組織家庭支持理念」又會減弱工作資源之「工作時間損失」對 WFC 的增強效果。

在職家衝突的議題中性別差異也常被討論，但實徵研究對性別差異的結果並不一致 (Eby et al., 2005)。本研究發現性別在職家衝突上並沒有差異，此結果與一些學者的發現相似 (Duxbury & Higgins, 1991; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Lu et al., 2008)。Byron (2005) 的整合分析也發現性別對預測職家衝突並無太大的影響。也許誠如本文前言所提，隨著時代變遷，無論男女，若無法同時滿足工作與家庭生活的需求，都會產生工作與家庭的衝突感。

二、研究限制

本研究仍有幾項限制，需予說明。首先，由於我們採立意抽樣，樣本可能不具代表性，在結果外推時可能會有偏誤。不過，我們已盡量選取不同行業、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，力求樣本之異質性，當可減少樣本偏誤的影響。其次，本研究屬橫斷性設計，後續研究最好能採長期性設

臺灣大學學術典藏

計，來了解研究變項間的因果關係。第三，理論上，WFC 與 FWC 應是不同的概念 (Frone et al., 1992)，但此兩者在本研究中仍有中度相關。既有採 Carlson et al. (2000) 量表的其他研究也發現 WFC 與 FWC 的相關係數介於 0.37 至 0.71 之間 (Bruck et al., 2002; 陸洛等人，2005; 黃美鳳，2005)，Lu et al. (2008) 對全台灣隨機抽樣資料所進行的分析同樣發現 WFC 與 FWC 有頗強的正相關，相關係數達 0.68。故此，WFC 與 FWC 雖然在概念上可以區分，然在實際測量上要區分這兩個概念可能並不容易，兩者間的中度正相關應是可以接受的。當然，後續研究若能確實排除各種可能偏誤的影響，結果會更具說服力。

最後，本研究的調查採自陳式問卷，可能會產生共同來源偏誤 (CMV) 的問題。所以我們採用潛在 CMV 變數測試法檢驗 CMV 的嚴重性 (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003)，即對所有量表所欲測之理論構念同時進行 CMV 的檢測，驗證性因素分析結果顯示，單一構面 (不區分任何理論構面) 模型的契合指標不佳 (χ^2 = 3500.307，*df* = 1034，GFI = 0.505，CFI = 0.314，RMSEA = 0.117)，表示此等單一構面模型與實際資料的吻合度不良 (Bentler, 1990; Browne & Cudeck, 1993)，亦即，本研究中各量表所測得之理論構念並不能由單一構念來解釋。再者，從相關矩陣 (表 1 與表 2) 亦可知，並非所有的變項間都有顯著相關，故共同來源偏誤的問題在本研究中可能不嚴重。此外，我們也遵照 Podsakoff et al. (2003) 的建議，在問卷的設計上，題項力求簡明、易懂，在問卷編排時，部分題項採用反向題，並採用不記名問卷調查，以期盡可能減少偏誤的影響。建議未來研究可再進一步採用不同的來源 (如：主管和員工) 收集資料，或是在不同的時間點衡量研究構念 (如：相隔半年或一年分別衡量資源損失與職家衝突)，以減少 CMV 的影響。

綜合上述各項，雖然本研究仍有一些限制，但我們確實發現資源改變對職家衝突有部份的影響力，因此，資源保存理論應可為職家衝突研究提供一個全新的角度。我們也期望本研究的結果能為後續研究者提供進一步思考的基礎，進而發展一個整合的理論架構來深化職家衝突的討論。

臺灣大學學術期刊資料庫

參考文獻

王行、莫藜藜，1996，「已婚男性的價值觀及其對家庭的需求之探究」，東吳社會工作學報，2 期：頁 57-114。

行政院主計處，2005，「婦女婚育與就業調查報告」，http://www.dgbas.gov.tw，搜尋日期：2007 年 1 月 15 日。

周玟琪，1997，影響臺灣地區家庭家務分工因素之探討，國立臺灣大學社會學研究所未出版之碩士論文。

許碧芬、周清霈、吳偉立，2001，「上司部屬性別組合對上司支持與工作－家庭衝突關連性干擾效果之研究：以高科技從業人員為例」，2001 年中華民國科技管理學會年會論文集：頁 459-464，台北。

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 期：頁 133-166。

黃美鳳，2005，「大學教師工作－家庭衝突之研究」，人文及社會學科教學通訊，16 期：頁 68-90。

Aiken, L. S., & West, S. G. 1991. ***Multiple regression：Testing and interpreting interactions***. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Allen, T. D. 2001. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. ***Journal of Vocational Behavior***, 58 (3): 414-435.

Allen, T. D., & Armstrong, J. 2006. Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. ***American Behavioral Scientist***, 49 (9): 1204-1221.

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 (2): 278-308.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. 1999. Role stressors, interrole conflict and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. ***Journal of Vocational Behavior***, 54 (2): 259-278.

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 (6): 1173-1182.

Beatty, C. A. 1996. The stress of managerial and professional women: Is the price too high? ***Journal of Organizational Behavior***, 17 (3): 233-251.

Behon, S. J. 2005. The relative contribution of formal and informal organizational work-

臺灣大學學術期刊資料庫

family support. ***Journal of Vocational Behavior***, 66 (3): 487-500.

Bentler, P. M. 1990. Comparative fit indexes in structural models. ***Psychological Bulletin***, 107 (2): 238-246.

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. 1983. Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behavior. ***Journal of Applied Psychology***, 68 (1): 43-48.

Bollen, K., & Lennox, R. 1991. Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. ***Psychological Bulletin***, 110 (2): 305-314.

Browne, M. W., & Cudeck, R. 1993. Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, & J. S. Long (Eds.), ***Testing structural equation models***: 136-162. Newsbury Park, CA: Sage Publications.

Bruck, C. S., & Allen, T. D. 2003. The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. ***Journal of Vocational Behavior***, 63 (3): 457-472.

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 (3): 336-353.

Burke, R. J. 1988. Sources of managerial and professional stress in large organizations. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.), ***Causes, coping and consequences of stress at work***: 77-114. New York, NY & Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Byron, K. 2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. ***Journal of Vocational Behavior***, 67 (2): 169-198.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. 1979. ***The michigan organizational assessment questionnaire***. Manuscript, University of Michigan.

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 (2): 249-276.

Clark, S. C. 2001. Work cultures and work/family balance. ***Journal of Vocational Behavior***, 58 (3): 348-365

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. 1991. Gender differences in work-family conflict. ***Journal of Applied Psychology***, 76 (1): 60-73.

Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. 1997. Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? ***Journal of Vocational Behavior***, 50 (2): 168-184.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. 2005. Work and family

臺灣大學學術期刊資料庫

research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). ***Journal of Vocational Behavior***, 66 (1): 124-197.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. 1999. Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. ***Organizational Behavior and Human Decision Processes***, 77 (2): 85-129.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. ***Journal of Applied Psychology***, 71 (3): 500-507.

Foley, S., Ngo, H. Y., & Lui, S. 2005. The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. ***Asia Pacific Journal of Management***, 22 (3): 237-256.

Frone, M. R. 2003. Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tertrick (Eds.), ***Handbook of occupational health psychology***: 143-162. Washington, DC: APA.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work-family interface. ***Journal of Applied Psychology***, 77 (1): 65-75.

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.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. 1999. The conservation of resource model applied to work-family conflict and strain. ***Journal of Vocational Behavior***, 54 (2): 350-370.

Greenhaus, J. H. 1988. The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. ***Journal of Social Behavior and Personality***, 3 (4): 23-44.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. ***Academy of Management Review***, 10 (1): 76-88.

Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. 1981. Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. ***Human Resource Planning***, 4 (1): 1-10.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. 1989. Sources of work-family conflict among two-career couples. ***Journal of Vocational Behavior***, 34 (2): 133-153.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. ***Journal of Applied Psychology***, 76 (4): 560-568.

Halfon, N., & Newacheck, P. W. 1999. Prevalence and impact of parent-reported disabling

臺灣大學學術期刊資料庫

mental health conditions among U.S. children. ***Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry***, 38 (5): 600-609.

Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. ***The American Psychologist***, 44 (3): 513-524.

_____ . 2001. The influence of culture, community and nested-self in the stress process: Advancing conservation of resource theory. ***Applied Psychology: An International Review***, 50 (3): 337-421.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. 2003. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. ***Journal of Personality and Social Psychology***, 84 (3): 632-643.

Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. 1993. Resource conservation as a strategy for community psychology. ***Journal of Community Psychology***, 21 (2): 128-148.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. 2001. Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), ***Handbook of organizational behavior***, 87: 57-80. New York, NY: Marcel Dekker.

House, J. J. 1981. ***Work stress and social support***. Reading, MA: Addison-Wesley.

Jones, A. P., & Butler, M. C. 1980. A role transition approach to the stress of organizationally-induced family role disruption. ***Journal of Marriage and the Family***, 42 (2): 367-376.

Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. 1964. ***Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity***. New York, NY: Wiley.

Kanter, M. H. 1977. ***Work and family in the Unites States***. New York, NY: Russell Sage.

Kelly, K., & Streeter, D. 1992. The role of gender in organizations. In K. Kelley (Ed.), ***Issues, theory and research in industrial/organizational psychology***: 285-339. New York, NY: North-Holland.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. 1983. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. ***Organizational Behavior and Human Performance***, 32 (2): 198-215.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. 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.

Lambert, S. J. 1990. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. ***Human Relations***, 43 (3): 239-257.

Leiter, M. P., & Durup, M. J. 1996. Work, home and in-between: A longitudinal study of

臺灣大學學術期刊資料庫

spillover. ***Journal of Applied Behavioral Science***, 32 (1): 29-47.

Lu, L. 2001. Understanding happiness: A look into the Chinese folk psychology. ***Journal of Happiness Studies***, 2 (4): 407-432.

Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F., & Huang, M. T. 2006. A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict, and well-being: The Taiwanese vs. British. ***Career Development International***, 11 (1): 9-27.

Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. 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.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. 2006. Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. ***Work and Stress***, 20 (3): 210-233.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. 2005. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. ***Journal of Vocational Behavior***, 67 (2): 215-232.

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.

O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. 1992. Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. ***Journal of Applied Psychology***, 77 (3): 272-279.

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. 1980. Conflicts between work and family life. ***Monthly Labor Review***, 103 (3): 29-32.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. ***Journal of Applied Psychology***, 88 (5): 879-903.

Poelmans, S. A. Y., O'Driscoll, M., & Beham, B. 2005. A review of international research in the field of work and family. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), ***Work and family: An international research perspective***: 3-46. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. 1980. The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. ***Basic and Applied Social Psychology***, 1 (1): 37-64.

Shipley, P., & Coats, M. 1992. A community study of dual-role stress and coping in working

臺灣大學學術期刊資料庫

mothers. ***Work and Stress***, 6 (1): 49-63.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. 1995. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. ***Journal of Applied Psychology***, 80 (1): 6-15.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. 1999. When work-family benefits are not enough:The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. ***Journal of Vocational Behavior***, 54 (3): 392-415.

Warren, J. A., & Johnson, P. J. 1995. The impact of workplace support on work-family role strain. ***Family Relations***, 44 (2): 163-169.

Wiley, D. L. 1987. The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. ***Journal of Management***, 13 (3): 467-472.

臺灣大學學術期刊資料庫

作者簡介

張婷婷

國立中央大學人力資源管理所博士候選人，現職龍華科技大學工業管理系專任講師。研究興趣主要在工作與家庭的相關議題，曾發表論文於商管科技季刊、人力資源管理學報等。

陸洛

英國牛津大學實驗心理學系心理學博士。現職為國立臺灣大學工商管理學系暨商學研究所專任教授。研究興趣主要圍繞著壓力 (Stress)、主觀幸福感 (Subjective Well-being，SWB)、「文化」、「自我」和職場健康相關的議題。

臺灣大學學術期刊資料庫