國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程

碩士學位論文

探討人格特質作為工作家庭衝突與親職自我效能的調節效果

Work-Family Conflict and Parental Self- Efficacy: The moderating role of Personality

指導教授：傅如馨

研究生：張玥淳

中華民國 108 年 6 月

DOI:10.6814/NCCU201900113

謝誌

對於這本論文，我覺得我有太多想說和要感謝的人了。這本論文的起源是由於我實習期間看到每天在加班可是回家還要照顧新生兒的同事。真的覺得他們很難，日常為了生計已經夠煩忙，可是夜裡還是不能睡覺就是因為要給新生兒餵奶。所以我就一直在試圖尋找各種文獻試圖可以緩解工作家庭衝突或者工作家庭壓力，找到可以緩解工作家庭衝突或者是平衡工作家庭衝突與親職自我效能間關係的因子。很幸運也很感激的是我找到了人格特質是在工作家庭衝突與親職自我效能都有被探討到的面向，讓我成立了這篇論文的主題。

對於人來說，說先我要感謝我的指導教授傅如馨老師，是她的支持和不斷的幫助，讓我得以順利的完成我的論文。並且也是她在我無論是對統計困惑，擔心自己跑不出結果要重新書寫論文時，緩解了我的焦慮，教會我多重角度的思考問題。

另外是要感謝我的口試委員，蘇哲仁、王素芸老師、修慧蘭老師。蘇老師是從大學期間就一直關照我指導我的老師，有今天的成績很大一部份原因也是因為他的支持。所以在選擇口試委員時，我第一個想法就是想要邀請他擔任我的口試委員。修慧蘭老師是在研究生期間引領我正式進入諮商領域的老師，十分感謝她在研究所期間的指導，並且安排時間參與我的口試細心的給予我指導。很可惜學位口試修慧蘭老師因為時間原因不能參與，但我依舊很感謝她讓我了解了很多諮商經驗並在課堂上帶領我們不斷的做思考。王素芸老師也是我十分感謝的老師，雖然很可惜沒能參與他的課堂，可是很感謝在很臨時的情況下素芸老師答應擔任我的口委並對於我進行細心的關懷。

DOI:10.6814/NCCU201900113

另外一方面，我想要感謝的是我的家人和所有支持我的人，包括我實習機構的同事和督導，他們都很關心我的每一步，也很願意沒有條件的幫助和支持我。默默在背後付出的他們是讓我一直堅持寫下去發覺新想法的動力來源。不斷的在我需要時給我建議，使我順利完成論文的原因他們貢獻了很大一部份力量。

最後我想要謝謝自己，謝謝自己兩年前義無反顧的選擇了輔導與諮商這個我從沒認真接觸過的科系與領域。在剛開始的時候，一瞬間看到大家的進度都是如此前面，而我要跟上的是那麼多。其實有點後悔和焦慮，但幸好我撐了下來，逐漸在繁忙中找到節奏，並可以有效地學習和快速吸取知識得到成長。我覺得在整個過程中，我自己才是最大的受益者，無論是抗壓性還是自我探索和自我成長，我覺得我都得到了很多。謝謝這整個過程，謝謝這期間所有幫助我的人，我很感謝這一切的發生與陪伴，很幸運我的身邊有這麼多支持的力量。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

摘要

論文題目：探討人格特質作為工作家庭衝突與親職自我效能的調節效果

校院系所名稱：政治大學輔導與諮商碩士學位學程

研究生：張玥淳

指導教授：傅如馨博士

論文頁數： 97 頁

關鍵詞：工作家庭衝突、人格特質、親職自我效能、親和性、外向性、經驗開放性、情緒穩定性、審慎嚴謹性

本研究旨在探討人格特質在工作家庭衝突與親職自我效能間之調節效果。先從探討工作家庭衝突與親職自我效能間之關聯性入手。再進一步探討人格特質中親和性、外向性、經驗開放性、審慎嚴謹性、情緒穩定性的五大構面對工作家庭衝突與親職自我效能間產生的調節效果。

本研究資料來源為隨機抽樣法，參與研究者為 192 位，由於本研究參與者須同時滿足至少有一名 0～4 歲的孩童，且父母均須在職狀態，每日平均工作時間 7.5 小時以上且一週至少工作 3 天以上這四個條件，最終有效樣本規模為 104 位。

研究工具採用「工作家庭衝突量表」、「親職自我效能量表」、「mini-makers big five scoring sheet 中文繁體版量表」進行問卷資料蒐集。以描述性統計分析對於研究變項與背景變項進行整理，皮爾森積差相關分析檢視工作家庭衝突與親職自我效能間的相關性，另用階層回歸分析的統計方法檢驗人格特質

DOI:10.6814/NCCU201900113

的五個構面親和性、審慎嚴謹性、經驗開放性、外向性、情緒穩定性對於工作家庭衝突與親職自我效能間的調節效果，研究結果如下：

一、工作家庭衝突與親職自我效能間呈現顯著負相關。

二、人格特質中「親和性」構面會減弱工作家庭衝突與親職自我效能間關係。

三、人格特質中「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」構面不會對於工作家庭衝突與親職自我效能間關係產生影響。

四、在控制變量的情況下，人格特質中「外向性」和「情緒穩定性」構面可以幫助維持親職自我效能，呈現顯著正相關。

五、人格特質中「情緒穩定性」和「經驗開放性」工作家庭衝突呈現顯著負相關

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

Work-family conflict and parental self- efficacy: The moderating role of personality

Zhang Yue Chun

National Cheng Chi University MA Program of Counseling and Guidance

Abstract

The purpose of the study is meant to explore the personality influential as being the moderator between work-family conflict and parental self- efficacy. And the moderate effect in the study will mainly focus on five factors of the personality area, which is Extraversion, Emotional Stability, Agreeableness, Conscientiousness and Openness to experience.

And the study random select 104 parents to do the research. All the parents are having at least one child age is between 0~4, working for at least 7.5 hours per day and more than 3 days a week. The research instruments are including work-family conflict scale, parental efficacy scale and mini makers big- five scoring sheet. The data analyzing methods including Description Statistics, Pearson Correlation, and Hierarchical Analysis.

So, below is the study result:

1. Work-family conflict is negatively related to Parental- efficacy.

2. Agreeableness will moderate the relationship between Work-family conflict and Parental- efficacy.

DOI:10.6814/NCCU201900113

3. Extraversion, Emotional stability, Conscientiousness and Openness to experience will not have any moderated effect between Work-family conflict and Parental- efficacy.

4. When all the factor is controlled, Extraversion and Emotional stability will help parental- efficacy become stable and positive related to parental- efficacy.

5. Emotional stability and Openness to experience is negative related to Work-family conflict.

Key words: Work- family conflict, personality, self-efficacy, agreeableness, extraversion, emotional stability, conscientiousness, openness to experience

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

目錄

第一章 緒論 1

第一節 研究背景與動機 1

第二節 研究目的與待答問題 8

第三節 名詞釋義 9

第四節 研究方法與流程 10

第五節 研究範圍與限制 12

第二章 文獻探討 14

第一節 工作家庭衝突與相關研究 14

第二節 親職自我效能與相關研究 19

第三節 人格特質與相關研究 23

第三章 研究設計與實施 29

第一節 研究架構與研究假設 29

第二節 研究對象與取樣方法 30

第三節 研究工具 31

第四節 實施程序 33

第五節 資料處理與統計分析 36

第六節 研究倫理 36

第四章 研究結果 38

第一節 背景變項之描述性統計資料 38

第二節 研究變項之描述性統計分析 40

第三節 皮爾森積差相關分析結果 42

第四節 階層回歸分析 43

第五章 研究發現與討論 49

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第一節 背景變項的發現與討論 49
第二節 工作家庭衝突與親職自我效能 53
第三節 人格特質對工作家庭衝突與親職自我效能間的調節效果 55
第四節 人格特質對工作家庭衝突之影響 58
第五節 人格特質對親職自我效能之影響 59
第六章 研究結論與建議 61
第一節 研究結論 61
第二節 研究限制與建議 65
參考文獻 72
壹、 中文文獻 72
貳、 英文文獻 78
附件 88
附錄一：知情同意書 88
附錄二：親職自我效能量表 90
附錄三：工作家庭衝突量表 91
附錄四：Mini-Markers Big Five Scoring Sheet 中文繁體版 93
附錄五：個人基本資料表 95
附錄六：量表使用許可證明 97

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

表目次

表 4-1-1 背景變項資料整理表……39

表 4-2-1 人格特質與工作家庭衝突描述性統計分析……42

表 4-3-1 變項間相關分析……43

表 4-4-1 五大人格特質與工作家庭衝突的交互作用對親職自我效能的影響之階層回歸分析摘要表……45

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

圖目次

圖 1-5 研究流程圖……...11

圖 3-1 本研究指研究架構圖……...29

圖 4-4-1 親和性因素對工作家庭衝突與親職自我效能之關係的調節作用……......49

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第一章 緒論

本研究旨在探討工作家庭衝突是否會因為人格特質的不同而對家長親職自我效能產生不同的影響作用。在本章中，將說明本研究之背景與動機，並提出研究目的與問題，接著針對本研究的重要名詞加以定義，闡明研究方法與流程以及在研究中所運用的範圍和存在的限制問題。本章一共分為五節：第一節為研究背景與動機；第二節為研究目的與待答問題；第三節為名詞釋義；第四節為研究方法與流程；第五節為研究範圍與限制。

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

研究者本人由於過往在大學期間是念商管科系的背景，所以平日依然會在外商公司進行實習。在實習的過程中發現即使不同種類的公司男女比例如今相差並不明顯，為考證此發現，研究者自行上網至行政院主計處官方網站了解到，「106 年人力運用報告」中顯示台灣地區目前有配偶的婦女或者同居婦女的勞動參與率由 1990 年 42.49%已提升至 48.36%。且 2017 年數據顯示家中有未滿 6 歲小朋友的婦女勞動參與率由 1990 年 43.69%上升至 67.07%。家中男女就業比率從 1990 年的 1.66 變為 2017 年的 1.09（行政院主計處，2017）。由此可見，目前社會中的家庭模式通常已變為雙薪家庭，工作以及家庭所帶來的雙重壓力和衝突漸漸顯出來。工作—家庭衝突方面的研究在世界各地也變得被越來越受

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

重視（李秀茹，2005；周佳欣，2010；Greenhaus & Powell, 2003；Kim & Ling，2001）。

再加上現在又是少子化的社會，根據內政部統計處的資料，2018 年台灣新生兒總人數創下了近八年來的新低，僅有 17 萬 572 人出生（內政部統計處，2018）。在子女稀少的現在，從過往經歷與日常談話中了解到父母對於小孩子的關注程度越來越重。當代父母親都希望用最完美的教育理念和方法對待孩子，讓他們日後成為對社會有用的優秀人才。可是當工作工時長、壓力大，無法顧及家庭又或者因為家庭事務太多而影響到工作表現時，讓父母沒辦法達到他們想要的平衡狀態，也沒辦法按照自己的想法給家中的孩子提供全方位的呵護與幫助，同時兼顧工作、家庭的雙重角色會為個人帶來較大的壓力（許碧芬、周清霈、吳偉立，2001）。有研究發現工作時數越長，越容易引起工作家庭衝突（Burke, Weir, & Du Wors Jr, 1980; Keith & Schafer, 1980; Pleck, Staines, & Lang, 1980)，且藤慧敏（2003）學者發現學齡前兒童父母的工作家庭衝突遠高於其他孩童父母。因此可知當遇到加班工時長又是新生兒父母的情況，工作家庭衝突便會變成較為普遍的現象。工作家庭衝突所造成的壓力似乎已經對於這些雙薪家庭帶來了嚴重的影響。過往研究中曾發現工作家庭衝突可能造成個人在工作家庭間關係或狀態的不滿，影響個人家庭滿意度與個人幸福感（Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000；Major，Klein & Ehrhart，2002；陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005）。抑或是工作家庭衝突所可能帶來的經濟、時間等問題，讓有些家長沒有辦法給予小朋友提供更多知識資源時，新生兒的父母親在角色與心力上也會

DOI:10.6814/NCCU201900113

產生相當大的壓力與精神耗竭（陳若琳、李青松，2001），使他們覺得自己不像一個稱職的爸媽，親職自我效能評估變得分數很低（陳富美，2005）。

但上述只是許多人所表明的狀況，在日常實習生活中，研究者發現有些家長可以在面對壓力的時候有較好的調適能力，讓工作家庭衝突引發的矛盾不會變成一種壓力，更不會引發長期潛在壓力源的生成，也不會因此影響到家長親職自我效能的改變；而比較多人還是很難去調適自己的狀態，變成工作、家庭、孩子都無法很好的同時照顧到，對於親職自我效能喪失信心。

研究者於實習期間遇過兩位剛剛當上新手父親的男同事，在每天工作時數最少長達 10 小時的狀況下，回家夜裡還要進行幫孩子餵奶、然後哄睡等步驟。每天上班都有呈現很嚴重睡眠不足的狀態，並且還提到最近家庭關係冷漠、孩子吵架次數變多等問題，其中一人因此變得沮喪，覺得自己似乎沒辦法扮演好父親的角色，並曾表達隨著孩子出生而伴隨的這麼多麻煩與衝突的困惑，覺得在孩子成長更大一點的時候，自己應該更沒有精力教育小孩，自覺親職自我效能變低。

但相較之下另外一位同事，雖然也曾表明新生兒加劇工作家庭衝突所帶來的煩惱與不便的狀態，以及在壓力狀態下自我情緒不易調節的特質，但並沒有對於自我以及教育孩子喪失信心與激情，呈現自覺評估高親職自我效能的狀態。由此可見，新生兒對於很多家庭來說雖然是值得慶祝的事情，但是也是一個讓孩童家長具備高度壓力的事情（Hobbs & Cole, 1976; Miller & Sollie, 1980）。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

這兩人的對比一直讓研究者印象很深刻，希望家長的自我親職效能都盡量可以不要因為工作家庭衝突而改變。另外有文獻曾經總結出雖然沒辦法進一步判別具有高親職效能的父母親，是否一定可以培育出成功與優秀的小孩；但是當父母親親職自我效能低落時，小孩會偏向於在努力過程中放棄，也缺乏對於事務挑戰的野心，成功機率明顯降低（吳心怡，2007；Bandura & Wessels, 1997; Cervone & Pervin, 2010）。

所以綜上而言，研究者希望在本論文中探討發現具備何種特質的父母親在有工作家庭衝突時依舊維持高的親職自我效能，對於孩子的成長呈現更為有利的狀態。也由於同事的現象讓研究者開始好奇是否有變項會起調節作用，調節工作家庭衝突和親職自我效能間的關係，從而達到具備該特質的父母親在遇到工作家庭衝突時仍可以有高親職自我效能。

經過檢閱資料發現，過往有文獻探討到人格特質會影響到親職效能(Prinzie, Stams, Deković, Reijntjes, & Belsky, 2009)，也會影響到工作家庭衝突(Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)。不同的人格特質面對相同事情時會造成不同做事態度的影響（Olver & Mooradian, 2003）。因而研究者發想認為是否人格特質就是中間的調節變項。讓作為父母親的研究對象會因為自身具備某種類型的人格特質，而在處於工作家庭衝突壓力下時，造成他們親職自我效能評估產生不同的影響效果。也希望如果研究結果符合研究者之假設，日後本研究可以做為諮商時的參考工具，幫助在高壓力、長工時工作環境下的孩童父母親看到自己其實擁有的某些自我特質是優勢，提醒家長擁有的內在資源支持，以及根據研究結果制定合適親職教育課程，例如教導孩童

DOI:10.6814/NCCU201900113

家長情緒調節技巧、同理技巧等方法協助家長調節自我情緒，增加情緒感應力及覺察能力，助於穩定或增強家長的親職自我效能評估，且益於日後孩子的成長與發展。

貳、研究動機

在研究者讀閱文獻的過程中發現台灣少有中文文獻直接提到親職自我效能及親職效能感。對於效能感目前華文文獻多偏向於探討教師效能評估或者青少年成長自我效能評估等面向（吳煥烘、林志丞，2011；邱懷萱、李麗日，2012；陳馨蘭，1998；黃順利，1999）。更少中文文獻關注探討工作家庭衝突的方面時引發親職自我效能之差異。而在西方文獻中對於親職自我效能和工作家庭衝突的研究則已有了一定深度。因而本研究在文獻探討的部分較多參考英文文獻。

在探討英文文獻的時候了解到，人格特質會對於人們的日常行為與生活的很多方面上起重要影響作用（Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg, 2007）。例如，家長的個性會影響他們在教養時的總體感受、教養想法以及教養行為（Kochanska, Friesenborg, Lange, & Martel, 2004; Belsky & Jaffee, 2006）。人格特質也會影響到工作表現與自發性行為（陳曉華，2009）。但仍有許多學者忽略掉個人人格特質所引發的情緒和行為，會間接影響在社會系統中與他人互動或社交行為的事實（Hammer, Colton, Caubet, & Brockwood, 2002）。所以在閱讀文獻時發現，人格特質是一個很重要的因素但較少探討人格特質作為調節效果的相關研究。

DOI:10.6814/NCCU201900113

工作相關壓力則被發現與親子間的自然和有質量的互動呈現高度相關的關係（Gali Cinamon, Weisel, & Tzuk, 2007）。例如，Repetti and Wood（1997）認為工作壓力源會對日常教導行為產生巨大的影響。另外，Perry-Jenkins 和 Gillman （2000）發現，家長的工作相關壓力同時也會對親子關係產生負面影響，亦間接影響孩子的行為表現。後續有學者研究直接顯示工作家庭衝突（Work-Family Conflict）與家長的親職自我效能呈現負相關的關係（Gali Cinamon et al., 2007）。像是工作家庭衝突大的家庭通常家長的親職自我效能都偏低，而比較會調節工作家庭衝突的家庭則擁有著較高的親職自我效能。所以研究者去了解發現找尋介於工作家庭衝突與親職自我效能狀況的調節因子是一個很重要的研究面向。

對於親職自我效能的重要性，有研究發現親職自我效能高的父母會偏向於喜歡鼓勵孩子去參加活動來增進自己的自我技能，並避免孩子經歷不好的經驗或者事件。並且他們也對自己的教導方式更有信心，喜歡和孩子互動並把自己的技能和知識傳授給孩子（Coleman & Karraker, 1998）。低親職自我效能的家長孩子往往會產生一些外化行為問題（Anderson, 2006），並且他們比較不能面對擔任親職角色中所帶來的挑戰，在投入親職角色時，很難感受到自我價值、滿足感和成就感。同時過往也有學者證實，當父母知覺自己可以勝任教養子女的工作時，便可以用較好的方式、有效能的展現對於教養子女的親職工作（Coleman & Karraker, 2000）。所以，高親職自我效能的孩童家長對於孩子的成長會帶來更有利的狀況，也有助於家長自身自我價值與幸福感的提升。

DOI:10.6814/NCCU201900113

藉由人與人間的特質不同，再加上文獻中發現不同人格特質會對於教養和工作家庭間的關係都產生不同的影響。並且在翻閱文獻的過程中，目前沒有發現文獻有探討過關於工作家庭衝突與親職自我效能間調節因子的特性。因而本研究想要探究是否會因為某個人格特質構面比較突出而造成工作家庭衝突對於個人造成的影響不同，同時也對於親職自我效能產生不同的評估態度。因此，對人格特質作為工作家庭衝突與親職自我效能間的調節效果拟進行初探性研究。

另外本研究欲採用家中含有 0～4 歲兒童的家庭成員進行施測，因為家中有的 0～4 歲的兒童對於家庭中的父母來說最易形成家庭工作衝突矛盾的潛在壓力源（Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995; Rosenbaum & Cohen, 1999）。且有研究結果顯示，擁有較年幼子女的家長較擁有較年長的孩童家長，需花費更多的人力經濟與時間在孩子身上，尤其是照顧學齡前兒童的家長，他們更以感受到工作家庭衝突（Kopelman & Greenhaus,1983；陸洛等人，2005）。且孩子的年齡越小，孩童家長感受到的工作家庭衝突越為明顯（藤慧敏，2003）。

所以本研究欲在控制受訪孩童家長至少有一位孩子年齡在 0～4 歲的情況下，透過問卷調查法以及皮爾森積差相關分析、階層回歸分析等方法來探究個人人格特質的不同構面中是否在工作家庭衝突下會對親職自我效能評估產生調節效果。

DOI:10.6814/NCCU201900113

第二節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

1、 探討工作家庭衝突與親職自我效能的相關性。

2、 探討個人特質中親和性構面對於工作家庭衝突與親職自我效能關係的調節效果。

3、 探討個人特質中外向性構面對於工作家庭衝突與親職自我效能關係的調節效果。

4、 探討個人特質中經驗開放性構面對於工作家庭衝突與親職自我效能關係的調節效果。

5、 探討個人特質中審慎嚴謹性構面對於工作家庭衝突與親職自我效能關係的調節效果。

6、 探討個人特質中情緒穩定性構面對於工作家庭衝突與親職自我效能關係的調節效果。

國立政治大學 National Chengchi University

貳、待答問題

根據研究動機與目的，本研究擬討論下列問題：

1、 工作家庭衝突對於親職自我效能的相關性為何？

DOI:10.6814/NCCU201900113

2、 個人特質中親和性構面是否可以對於工作家庭衝突與親職自我效能的關係產生調節效果？

3、 個人特質中外向性構面是否可以對於工作家庭衝突與親職自我效能的關係產生調節效果？

4、 個人特質中經驗開放性構面是否可以對於工作家庭衝突與親職自我效能的關係產生調節效果？

5、 個人特質中審慎嚴謹性構面是否可以對於工作家庭衝突與親職自我效能的關係產生調節效果？

6、 個人特質中情緒穩定性構面是否可以對於工作家庭衝突與親職自我效能的關係產生調節效果？

國立政治大學
National Chengchi University

第三節 名詞釋義

本研究提及之重要名詞含義

壹、親職自我效能 (Parenting Self-efficacy)

本研究所指之親職自我效能係家長從自我勝任程度、問題解決技巧還有教養功能所需資源的擁有程度等，評估家長對於扮演父母角色認知自身教育孩子的能力與信心。

貳、工作家庭衝突（Work—Family conflict, WFC)

DOI:10.6814/NCCU201900113

本研究所指之工作家庭衝突，包含因工作而耽誤家庭的衝突以及因家庭而耽誤工作的衝突兩種情況。即因為工作、家庭二者其一的角色而導致另一方不相容的壓力狀態。

叁、人格特質（The role of personality）

本研究將運用大五人格特質量表中區分人格特質的五個構面進行研究。其中包含經驗開放性、外向性、審慎嚴謹性、情緒穩定性、親和性。

在本研究中經驗開放性主要是指對於受訪者自身是否具有創意性和聰穎的特點評估；外向性的構面是評估受訪者是否能夠積極地表達自我想法和感受、對於生活充滿活力；情緒穩定性構面在本研究中是指受訪者對於自身情緒的感知和調節能力的評估；親和性構面是指受訪者是否有同情心以及同理配合他人的意願；審慎嚴謹性則指受訪者在日常中是否是有效率且有組織的。

國立政治大學 National Chengchi University

第四節 研究方法與流程

壹、研究方法

本研究旨在了解家長的個人特質是否會成為調節工作家庭衝突以及親職自我效能的調節因子。本研究部分透過發放實徵性問卷調查的方式進行資料的蒐集。再運用量化的方法，對於數據進行皮爾森積差相關分析、階層性回歸分析，對比分析從而得到細部的結論。

貳、研究流程

DOI:10.6814/NCCU201900113

1、 透過論述研究背景與動機，確立研究目的與待答問題

2、 進行資料收集與文獻回顧整理

3、 提出本研究之研究架構

4、 選擇合適之研究工具

5、 分別製作線上及線下問卷表單，表單內容同時包括知情同意書、父母親親職自我效能量表、Mini-Markers Big Five Scoring Sheet 中文繁體版量表及工作家庭衝突量表、個人基本資料表。

6、 透過社群媒體以 Google 表單的形式發放線上問卷以及在公司發放現場問卷。

7、 回收問卷資料並篩選出有效問卷。

8、 運用皮爾斯積差相關分析、階層回歸分析的方法搭配 SPSS 25.0 對有效問卷資料進行分析。

9、 輸出研究結果並進行彙整。

10、根據結果提出研究結論與建議。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

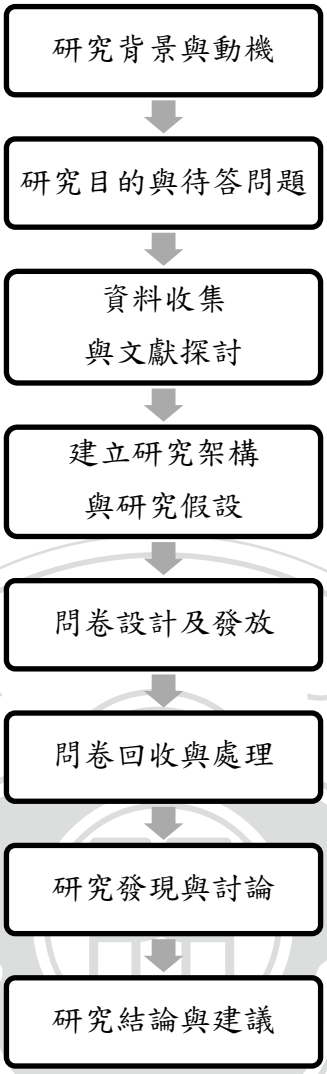

圖 1-5 研究流程圖

國立政治大學
National Chengchi University

第五節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

家中至少有一位 0 至 4 歲的兒童，全職就職狀態中，至少每個禮拜工作三天且每日工作時數大於 6 小時的父親或母親。

貳、研究限制

DOI:10.6814/NCCU201900113

由於人員條件的多樣性，本研究無法做到依各國人種、統一社經地位以及學歷和完全同比例的男女性別等外在因素進行歸類區分調查。另外由於每個人對於工作的滿意度和家庭能帶來的成就感不同，所以當產生工作家庭衝突的時候無論是工作干擾家庭所造成的衝突（WFC）還是家庭延誤工作所生出的衝突（FWC），都會被統一會看待為工作家庭衝突整體，包含 WFC 和 FWC 兩個變量進行考量。最後，在文獻探討中可發現婚姻狀況也會對親職自我效能產生影響，但沒有顯著相關性，在本研究中由於調節變項已然很多的情況下，所以不會再針對婚姻狀況分別進行討論。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第二章 文獻探討

第一節 工作家庭衝突與相關研究

許多研究著重於探討工作與家庭間衝突所帶來的影響，特別是會很大程度的影響個人在工作中的表現（Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003）。最開始工作-家庭衝突被 Kahn（1964） 定義為是一種角色間的衝突，它屬於衝突形式中的一種，而在文獻中角色間的衝突是指在一個團體中成員與自己在另一個群體中的角色所產生的衝突。

Netemeyer 等人在 1996 年綜合將被 Kahn（1964） 定義的這個角色間的衝突比擬到工作與家庭間。Greenhaus 和 Beutell （1985）接續研究，在研究領域中建立工作家庭理論架構模式。他們定義工作家庭衝突（Work- Family Conflict）為工作和家庭生活角色所帶來的不相容的壓力狀態。並歸納工作家庭衝突主要形式分別為以作為時間基礎而形成的衝突、以壓力為基礎而形成的衝突以及以行為為基礎而形成的衝突形式。Greenhaus 和 Beutell（1985） 的研究結論工作和家庭衝突的存在的確是因為此兩個領域間存在著某種不相容的狀態，在工作和家庭間造成成員產生的兩個角色中的衝突與壓力。也就是說，當時間壓力關乎到讓工作或家庭中的另一個角色很難去滿足期望時，又或者因為一個角色太過忙碌的關係，而無法滿足想要去扮演好另一個角色的心理願望，引發的衝突便可以歸類為工作家庭衝突。也可以將工作-家庭衝突看成是因為一方角色的壓力太大所產生的疲倦、緊張，而影響到在擔任另一角色時的能力時所產生的結果。亦包括工作、家庭二者角色間具有不能彼此相兼容的狀況時產生的矛盾

DOI:10.6814/NCCU201900113

（Wayne et al., 2004）。學者們將工作家庭衝突區分為兩種有自己獨立特殊主述問題的型態：

I. 工作干擾家庭所造成的衝突 (WFC)，例如：因為工作忙碌的關係而錯過參與孩子的活動。

II. 家庭延誤工作所生出的衝突 (FWC)，例如：因為孩子生病而不能準時去上班。

理論與實務基礎發現通常因工作而導致家庭衝突的現象遠超於因為家庭而耽誤工作所引發的矛盾狀況（Geurts et al., 2003），而工作家庭衝突通常會經由行為或者情緒來進行直觀的反應。

家庭問題對工作產生的衝突狀況主要會影響家庭成員在工作時的內容、對於工作的滿意度和容易導致工作上出現問題，並帶來低工作表現（Wayne et al., 2004），成為他們慢性的長期壓力（Carlson & Kacmar, 2000; Repetti & Wood, 1997）。

而工作原因與家庭發生衝突所帶來的矛盾狀況，通常會表現成員為對家庭產生不滿並生成對家庭問題無奈疲乏的狀態（Carlson & Kacmar, 2000; Frone, Yardley, & Markel, 1997）。

研究顯示，當家庭成員在工作或者家庭中承擔更重要的角色時，在另外一方面就越容易引起衝突，引發工作家庭衝突，例如：當家庭的角色更重要時，就變得容易引發因家庭而耽誤工作的矛盾；當工作事業做得更好時，也就容易引發因工作而耽誤家庭的矛盾（Carlson & Kacmar, 2000）。

DOI:10.6814/NCCU201900113

在工作家庭衝突相關的研究中，性別也是一個一直被提到並研究的面向。Carlson 等人（2000）在研究中發現，女性在以壓力為基礎的工作--家庭衝突顯著高於男性。Grzywacz 等人也在 2002 年時，驗證了這一說法，並提出女性的工作—家庭衝突（WFC）與家庭—工作衝突（FWC）皆顯著高於男性。但在 Greenhaus 學者 2004 年的統整調查中，也顯示性別並不會造成工作家庭衝突的結果差異。對於性別對於工作家庭衝突狀況的影響，在西方研究中呈現明顯不一致性。

反觀台灣相關的研究，有關工作家庭衝突議題的討論起初也是多關於職業女性的調查，探討職業女性的就業型態及多重角色的調適（呂玉瑕，1981；陳俐伶，1988；陳滿樺，1983；馮燕，1992；黃怡珍，2011），結果都比較偏向於家庭中的所需要求會影響工作家庭間的衝突。另外關於職業女性對於面對工作與家庭衝突時，親職角色的實踐能力在 2006 年陳亦盈學者有進行進行探討。研究結果發現孩童母親在工作家庭衝突與親職角色實踐間的相關性呈現顯著負相關。當職業婦女工作家庭衝突情形增高時，孩童母親在親職角色實踐及執行的程度就會相對降低。

繼 2000 年以後，逐漸有學者開始從男性的角度來探討工作家庭衝突對於夫妻關係的影響（許碧芬等人，2001）。也由於經濟及許多產業長工時的影響，也有很多學者開始研究如何調整工作家庭衝突，以及當發生工作家庭衝突時，大家是做如何因應的（吳美連、莊文生，2002；許碧芬等人，2001；溫金豐、崔來意，2001）。關於同時從男女雙方為研究對象的工作家庭衝突文獻在近 20 年間也開始逐漸被台灣學者看到。有學者總結出當員工在工作家庭（WFC）面

DOI:10.6814/NCCU201900113

向上的感受及適應狀況，也會反映在工作、個人及家庭結果上的結論（陸洛, 黃茂丁, 高旭繁, 2005）。

因而本研究即採用工作家庭衝突為影響親職自我效能的前因變項。並且把性別納入背景變項中，再次檢驗性別與工作家庭衝突的關係，並在階層回歸中將性別納入第一層，避免對本研究調節效果的預測以及工作家庭衝突和親職自我效能間產生干擾作用。

另外，無論是西方或者台灣，均把工作家庭衝突分成兩種問題型態，是 Greenhaus & Beutell 在 1985 年總結出的。對於此兩種問題型態研究者認為無論是工作--家庭衝突（WFC）還是家庭--工作衝突（FWC）是兩個都很重要的面向，所以在本研究中這兩種工作家庭衝突形式都會納入考量。

對於工作家庭衝突的來源中，了解到每週工作時數的多寡與工作家庭衝突有正相關的關係（Burke et al., 1980；Keith et al., 1980； Pleck et al., 1980）。隨著加班次數以及頻率的增多，或者不正常的值班狀況，長時間的工作，工作家庭衝突也會變得越來越大（Pleck et al., 1980；藤慧敏，2003；黃茂丁，2004；李永鑫、黃宏強，2007）。另外林佳琪學者（2011）發現當超時工作的時數越高時，對於工作家庭衝突的影響也越高。因此，本研究者挑選研究對象範圍選取在至少每個禮拜工作三天且每日工作時數大於 6 小時之家長。

對於家庭方面的工作家庭衝突來源，Kopelman 和 Greenhaus（1983）的研究指出，由於年幼子女在照顧方面需要花費更多的時間、經濟的狀況，所以擁有年幼子女的孩童家長，比擁有較年長子女的孩童家長，更容易感受到工作家

DOI:10.6814/NCCU201900113

庭衝突，尤其是在照顧學齡前兒童的孩童家長，他們的心理壓力和消耗狀況均相當大。藤慧敏（2003）也發現孩子年齡越小，孩童家長的工作家庭衝突越容易偏高。另外有學者發現孩子的數量越多，工作家庭衝突也越容易升高(Netemeyer et al.,1996)。但根據鄧皓引學者在 2009 年的研究，他發現在台灣社會少子化的情況下，子女數量的多寡與工作家庭衝突的關係並不顯著，不會造成影響。

因而，針對過往研究不一致之結果，本研究對於研究對象的挑選，特別選取家中至少有一名 0～4 歲孩童的父親或母親。也會把孩子數量納入背景變項，檢驗對工作家庭衝突和親職自我效能的干擾作用。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第二節 親職自我效能與相關研究

親職自我效能被認為是教導行為以及教養目標的重要預測指標（Gali Cinamon et al., 2007）。根據社會認知論的觀點（Bandura & Wessels, 1997），自我效能是個體相信自己是否有能力解決問題的「信念」。此信念是影響壓力源與壓力感受之間關係的關鍵因子（Schaubroeck, Jones, & Xie, 2001）。自我效能感會影響個人的想法、感覺、動機與行動（Bandura et al., 1997）。自我效能在處理工作家庭衝突時也是一個非常重要的變項。研究顯示自我效能和工作家庭衝突均與工作滿意度、家庭幸福感相關（張妤玥、陸洛，2013；Gali Cinamon et al., 2007; Judge & Bono, 2001）。且，自我效能感有助於個人的積極行為，以及個人在面臨挑戰時的持續性動力（陳富美, 2005）。高的自我效能在各種場域中都會呈現正面影響，例如，自我效能感高的孩童家長，在面對困難時會採取更積極的行動以及更加努力的慾望，相對自我效能感低的家長，會偏向選擇自我壓抑退縮的傾向（壯麗淑，2014）。當父母具有親職自我效能感時，其想法與行動會深受親職自我效能感的影響（商瑞娟，2007）。親職自我效能高的父母親，對於親職角色有著一定的信心，此信心不僅是在父母角色扮演的時候被體現，當「工作」和「教養」角色的轉換時也會有相關呈現（胡善喻，2014）。親職自我效能接續自我效能感的觀點，是一個非常重要的認知架構，其概念在於重新思考在親職方面的「認知」對行為的影響，更加強調個人行為是由「信念」而決定，並會通過認知的架構來預估行為的結果亦稱為「結果預期」，然後衡量自己是否足以勝任，從判斷自己是否具有執行此行為能力的「效能預期」，並關聯到家長在小朋友與家庭間親職關係從而影響行為的執行。

DOI:10.6814/NCCU201900113

此外，在影響自我效能感的面向中潘怡彣學者於 2006 年發現自我效能感會因為個人的不同，而產生效能的不同與因應事情的反應程度不同和能力的差異。

對於親職自我效能的定義部分，在 1980 年代剛發展出來時是針對護理領域和心理雙重領域。Montigny 與 Lacharite´ 在 2005 年時對於有關親職自我效能的文章進行了整理，並使用自我效能理論來進行配合解釋。發現親職自我效能需要考量到以下幾個方面（Montigny & Lacharité, 2005）：

(1) 父母對於自身的能力還有照顧孩子的信念。

(2) 在不同情況下父母能力發揮的效應是否可以最大化的展現父母自己的能力。

(3) 在困境來臨的狀況下，父母是否具備可以融合自身不同能力然後進行因應，讓事情可以得到良好的處理。

(4) 父母自身所具備照顧孩子的技能是否完善。

胡善喻（2014）總結親職自我效能是在父母面臨組織與執行和孩子有關任務時，對於自己擁有多少能力可以因應的信心與是否可以妥善進行因應之效能感評估。在對於國小學童母親親職效能感的研究中，潘怡彣（2006）定義親職自我效能為孩童父母親在促進孩子正向行為和發展上，對自己能力與影響力的知覺與評估。

但透過文獻的檢閱發現目前被大眾最為認可採用的親職自我效能的定義，係指一個人對於自己可以完成照顧孩子的任務，所抱持的信心、及對於是否可以完成任務、有把握的程度等進行綜合評估的自覺能力（Bandura, 1977）。同

DOI:10.6814/NCCU201900113

時也顯示，他們認為自己是否有足夠的信心和能力去做一個成功的家長（Dumka, Stoerzinger, Jackson, & Roosa, 1996）。在教養時是否擁有足夠的信心支持，認為自己可以用目前所擁有的教養技能去應對在養育孩子時所需要面對的一切挑戰，並對孩子的人格和未來發展產生影響（Machida, Taylor, & Kim, 2002）。本研究中的自我親職效能也採用 Bandura 的理論。例如，高親職自我效能可以廣泛的定義為照顧者認為自己會很成功的擔任家長角色，亦即對於自己教養子女的能力有信心，相信自己有足夠的能力去勝任，並相信自己的教養對孩子有重要的影響（陳富美, 2005）。相反地，低親職自我效能的家長可能會覺得自己面對孩子的不同狀況感到很吃力，也不知道如何最快速有效的進行解決（Anderson, 2006）。

在中文文獻中，目前多數研究在研究教師的自我效能或是特殊兒童的父母親及單親家長的親職自我效能（吳煥烘、林志丞，2011；李媛，2012；邱懷萱、李麗日，2012；陳瑋婷，2012），集中於探討角色壓力對於自我效能的影響。對於教師效能感的研究中指出，角色壓力對自我效能有影響，當教師角色壓力較小時，自我效能越大，有著直接的影響力。對於特殊兒童的家長和單親家長的親職自我效能，經研究證實與親職壓力有著負向的關係，當經濟、子女發展或者個人情緒適應時出現困境時，家長的親職自我效能愈小。對單親家長而言，親職自我效能越高，也就意味著他對自身比較有信心，當具有資源稀少，環境比較困頓的時候，這些親職自我效能高的單親家長可以有效將有限資源最大化，展現較好的成果（胡善喻，2014；Jackson, Brooks - Gunn, Huang, & Glassman, 2000; Jackson, Choi, & Franke, 2009; Jackson & Scheines, 2005）。還有一些碩士論

DOI:10.6814/NCCU201900113

文的研究指針對寄養父母的親職自我效能感進行研究（張邦汎，2013；謝世緯，2011），指出寄養家庭的主要照顧者會因經濟、教育程度的不同，而產生不同的親職自我效能，是否有額外的分享性支持、學習指導也與親職自我效能的呈現結果相關。還有些研究被指出若家長認為自己有自信可以扮演好教養子女的角色時，親職自我效能就不會被困境所影響（胡善喻, 2014）。

在命名方面，黃凱霖於 1994 年將 parenting efficacy 翻譯命名為父母效能（黃凱霖，1994），認為父母效能是指父母在處理子女問題的能力與自信程度，並把父母效能分為扮演父母角色的能力、解決問題方式、對於照顧孩子的熟悉度等技巧方面的效能層面，以及扮演父母角色的動機等情感投入方面的滿足層面。後來大多數學者改將 parenting efficiency 翻譯為父母親親職自我效能，主張親職效能感不只是評估父母對於自己是否勝任父母親角色的自我信念，也同時要考量在教養子女的過程中，父母自我對於自身所具備的親職知識量以及在採取教養行為時是否能發揮影響力因而進行多重評估（陳富美, 2005；劉百純、陳若琳，2010）。

綜上所述，在評估親職自我效能的時候，通常包括以下幾個方面：家長在育兒過程中是否可以運用有效的知識進行處理；家長對於自己教育孩子的能力信心程度以及家長是否相信孩子的反應是可以預測的，同時，他（她）的家人和朋友是否會對自己的教養方式與行為給予支持。在親職自我效能中最核心的評估因素，就是家長是否可以完成他們自己對於作為一個父母的規劃和期待（Coleman & Karraker, 1998）。

DOI:10.6814/NCCU201900113

第三節 人格特質與相關研究

人格特質是會在人的生活和行為表現的各個地方出現，並對人有重要的影響（Caspi & Shiner, 2006; Roberts et al., 2007）。心理學家認為人格是人的一種特性，它可以用來解釋人為甚麼會對於類似的情境可以做出一致反應型態（Pervin, 2015）。過往研究顯示個人特質可以影響人做事情的態度（Olver et al., 2003），家長的個性會影響他們在教養時的總體感受、教養想法以及教養行為（Kochanska et al., 2004; Maltreatment et al., 2006），並與工作表現有高度的相關性（林坤霖、楊麗安、蔡新永，2013）。工作負荷對不同人格特質的員工會有不同的意義與影響（陳佳雯、陸洛、許雅玉，2012）。當工作容易表現不好時，人格也很常會是影響工作家庭衝突的來源。另外，家長的人格特質會影響家長在教養孩子時的整體感覺，例如家長偏向的感受方式是正向的或者是負向的，還有對於家中孩子的表現所生出的想法，和家長在教養孩子時當下的反應程度等（Jaffee, Belsky, Harrington, Caspi, & Moffitt, 2006; Kochanska et al., 2004）。因而本研究想要用人格量表中不同的向度來進行評估，檢驗是否不同的人格特質會對在工作家庭衝突下家長的親職自我效能評估上產生調節效果。

目前台灣常用的人格量表有很多種，例如 MBTI—G 人格類型量表修訂版（羅正學、苗丹民、皇甫恩、陳足怀，2001）、被大專院校最常用的賴氏人格量表（賴保禎、賴美玲，2003）、大專人格測驗（林邦傑、翁淑緣，1986）等。在文獻的檢閱中，發現測量人格特質和教養間關係時多運用五大人格量表（Young, Quilty, & Peterson, 2007; John & Srivastava, 1999; Prinzie, Stams,

DOI:10.6814/NCCU201900113

Deković, Reijntjes, & Belsky, 2009），同時有研究表明五大人格測驗量表所測量之家長的人格變項對於教養模式有重大意義，特別是對教養行為會產生直接影響，人格特質可作為教養過程中家長的內在資源存在（Prinzie et al., 2009）。同時，考量到五大人格量表(Big-five Model)也是目前工商心理學中被視為最能有效預測工作績效的分類法，當工作績效不好時會對於工作家庭衝突有直接影響，所以本研究者認為五大人格量表應該可以成為最直觀檢測人格特質與工作家庭衝突的關聯量表，也可以評估人格特質與親職自我效能間的相關狀況。

另外，雖然楊國樞老師將五大人格量表改良發展出華人七大基本性格向度自評量表，目前在台灣地區也很常被使用。可研究者認為評量向度中包括像是精明幹練、勤儉恆毅等變項於本研究所討論的工作家庭衝突和親職自我效能的內容直接關切度並不高，所以不適用於本次研究想討論之面向，且華人七大基本性格向度自評量表在內的其他被人格測驗幾乎需要填答超過 100 題，過於繁瑣。

綜上所述，本研究欲採用由長庚大學的鄧景宜、曾旭民、李怡禎、游朝舜學者共同翻譯製作的 International English Big-Five Mini-Makers（Saucier, 1994）之繁體中文版量表作為測量工具。Mini-Makers 為 Saucier 在 1994 發展出五大人格量表的簡短版本，並修正了 100 題問題版本的五大人格量表中分量表間高相關係數及詞彙、語法較難的問題。評估向度與五大性格測驗量表相同，其分類方式源自語彙法（lexical approach），過去心理學家們試圖尋找足以描述所有人類特質所運用的詞彙，於是從最早 17,953 個人格描述詞，透過設計不同的問卷來衡量個體的差異性，接著再有許多學者歷年評量比較，精減到目前常用

DOI:10.6814/NCCU201900113

的五個特質（Hough, Schneider, & organizations, 1996; Prinzie, Stams, Deković, Reijntjes, Belsky, et al., 2009）。

經彙整，五大人格的定義分述如下（Mount, Barrick, & Management, 1995）：

1. 外向性（Extraversion）—代表喜歡交際、有主見的、善言的、主動的、活潑的。亦有學者認為此構面應再區分為企圖心（Ambition）和社交性（Sociability）兩個成份。

2. 情緒穩定性（Emotional Stability）—代表不會焦慮的、沮喪的、發怒的、侷促不安的、情緒化的、適應不良的、沒有安全感的傾向。

3. 親和性（Agreeableness）（又譯為合群程度）—代表有禮貌的、親切的、有同情心的、和藹的、易配合他人的、慈悲的、心腸軟的、令人溫暖的。

4. 審慎嚴謹性（Conscientiousness）（又譯為責任感）—有心理學家認為它反應了可靠性（Dependability），例如細心的、周密的、有責任感的、有條理的、有計劃的以及有目標的。亦有心理學家認為此構面包含了意志力（Volition）的概念，即工作努力、成就導向和毅力。但目前所得到一般共識，勤勉審慎性同時包含了可靠性（Dependability）和成就動機（Will to achieve）的兩大特質。

5. 經驗開放性（Openness to Experience）—是最難定義的，又最常被稱為“對新奇事物的接受度”（Openness to Experience），此構面包含了想像力、好奇心、豐富想法的、智能高、富審美觀的、求新求變及善思考的。

DOI:10.6814/NCCU201900113

五大人格量表被認為是在人格特質研究中最廣泛全面的分類架構，並且綜合呈現了人格系統中潛在的各項基礎特徵（Browne, Meunier, O'connor, & Jenkins, 2012）。在個體中，低的親和性、低外向性、低情緒穩定性和低審慎嚴謹性會增加壓力的產生（Bagby, Quilty, & Ryder, 2008; Finch & Graziano, 2001）。在對於事物的因應上比較容易產生衝突和矛盾（Browne et al., 2012）。而且，也有研究發現父母親有較低的情緒穩定性時，會對孩子比較嚴厲並且對孩子的一切事物都很敏感（Smith, 2010）。對於工作家庭衝突方面，有學者發現五大人格特質中的情緒穩定性與工作家庭衝突，無論是工作—家庭衝突還是家庭—工作衝突均呈現負相關，當情緒穩定性低的時候比其他人格特質構面更容易引起工作--家庭衝突與家庭—工作衝突，並對於男女分別具有的心理壓力都呈現負相關關係（Bruck & Allen, 2002; Noor, 2003; Rantanen et al., 2005）。當家長有能力調適自己的情緒以應付工作時，也較不易產生工作家庭衝突，家長也可以更好的進行生活調適（Grzywacz & Mark, 2000; Wayne et al., 2004）。

審慎嚴謹性在 Belsky（1984）定義中指的是這個人是否具備了強的組織能力並對於自我目標十分明確，審慎嚴謹性高的人會以高標準的來要求事物。在家長的方面，具備審慎嚴謹性高的家長，會給予孩子更嚴苛的成長環境，並規劃好孩子的方向。在工作家庭衝突方面，審慎嚴謹性對於工作家庭衝突的影響與情緒穩定性相比是很小的（Bruck et al,. 2002; Wayne et al., 2004）。

經驗開放性是針對個人對於新經歷的享受程度，是否有廣泛的興趣和想像力，具備高開放性的家長會更偏向於共同參與孩子的生活，並為生活提供更多的刺激。在親職教育過程中，雖然審慎嚴謹性和開放性不會對親職教育產生直

DOI:10.6814/NCCU201900113

接影響，但是可能會與教養過程中的特定行為相關（Huver, Otten, De Vries, & Engels, 2010）。對於工作家庭衝突方面，經驗開放性對於工作家庭衝突和工時長有顯著的調節效果，當開放性越高時，員工知覺超時工作對工作家庭衝突的影響能力越弱，導致超時工作越不會對工作家庭衝突產生影響作用（林佳琪，2011）。

當家長親和性高的時候在教養時會對孩子呈現高度的支持性並更為貼心的回應事情，在教養過程中比較少的自我堅持和控制（Huver et al., 2010），自身比較不容易沮喪、生氣、產生其他負面情緒，與心理壓力呈現負相關的關係（Prinzie, Stams, Deković, Reijntjes, Belsky, et al., 2009; Rantanen et al., 2005），也可以對於孩子行為呈現更正向的協助（Prinzie et al., 2009）。並且具有高親和性的父母也有著更好調適環境與生活的能力、比較強的自我韌性，也更容易獲取更多的育兒資源（Bernard, Hutchison, Lavin, & Pennington, 1996; Browne et al., 2012）。具備高親和性的女性，由於具備足夠的能力可以尋找到大量社會支持，並知道如何盡可能地避免社會矛盾，所以較不容易產生低落的狀況（Finch & Graziano, 2001）。在工作中，親和性則與以時間為基礎的工作家庭衝突呈現負相關的關係（Bruck et al., 2002）。

對於外向性，Barrick 和 Mount 的研究過程中他們闡明外向性是個在預測人是否有能力擔任經理人或者銷售人員時的有效的預測因子（Barrick & Mount, 1991）。並且 Grzywacz 與 Marks 在 2000 年的研究中指出外向性對於工作家庭衝突有負向的影響。另外在施測過程中，陳曉華學者在 2009 年的研究再次也驗證了除了外向性的人格特質外其他人格特質都有或多或少的影響到工作表現。

DOI:10.6814/NCCU201900113

在親職方面有學者發現外向性和情緒穩定性會影響父母的教養行為，有較高外向性與情緒穩定性的父母的小孩會出現比較多的正向行為（Prinzie et al., 2009）。母親有高外向性時更具敏感性，對於日常反應更為靈活，並傾向於和孩子進行情感的交流（Belsky, Crnic, & Woodworth, 1995）。因此，當家長同時呈現高外向性、親和性和情緒穩定性時，會更正向的較少負面化的去應對環境和身邊的事物（Belsky & Barends, 2002; Belsky et al., 2006）。

整合上述可知，個人的人格特質會影響工作家庭衝突的反應狀況，家長的個人特質會直接對於親職行為產生影響，進而為本研究假設二：人格特質會對於工作家庭衝突與親職自我效能產生調節效果作為理論依據。而五大性格測驗量表中的變項可適當呈現對於工作家庭衝突的狀況反應以及預估親職自我效能的變化狀況。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第三章 研究設計與實施

本章主要目的在說明研究架構、研究對象與取樣方法、研究工具的選用、研究程序的進行，以及資料處理與分析等。本章共分為五個章節:第一節為研究架構；第二節為研究對象與取樣方法；第三節為研究工具；第四節為實施程序；第五節為資料處理與統計分析。

第一節 研究架構與研究假設

壹、 研究架構

根據前述研究目的與文獻探討內容，據以擬定研究架構，主要在探討親職自我效能、人格特質與家庭工作衝突之關係。

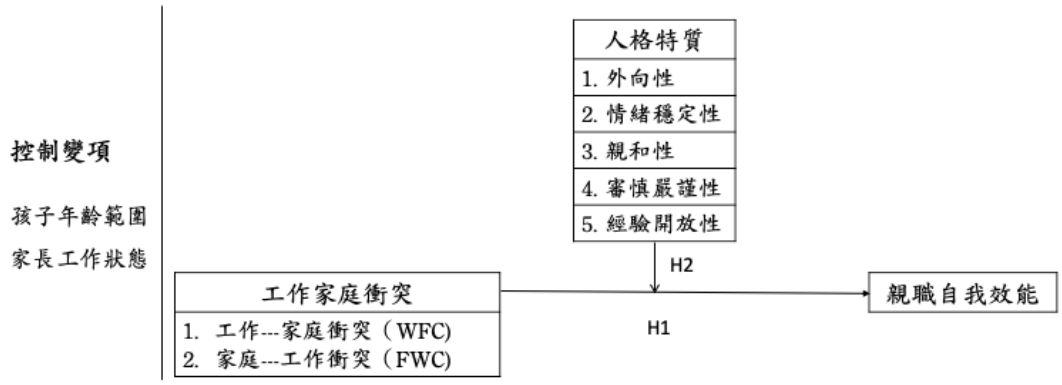

圖 3-1 研究架構圖

貳、 研究假設

研究假設一：工作家庭衝突與親職自我效能呈現相關性。

假設 1-1:

DOI:10.6814/NCCU201900113

工作家庭衝突與親職自我效能呈現負相關。

研究假設二：個人特質會對工作家庭衝突和親職自我效能產生調節效果。

假設 2-1:

外向性構面會減弱工作家庭衝突與親職自我效能之關係。

假設 2-2:

審慎嚴謹性構面會減弱工作家庭衝突與親職自我效能之關係。

假設 2-3:

情緒穩定性構面會減弱工作家庭衝突與親職自我效能之關係。

假設 2-4:

親和性構面會減弱工作家庭衝突與親職自我效能之關係。

假設 2-5:

經驗開放性構面會減弱工作家庭衝突與親職自我效能之關係。

國立政治大學 National Chengchi University

第二節 研究對象與取樣方法

本研究之研究對象為家中至少有一位 0~4 歲兒童的父母親，且接受問卷調查的成員目前處於全職就職狀態中，至少每個禮拜工作三天且每日工作時數大於 6 小時。採用隨機抽樣的方法，通過 Google 表單等工具進行網路線上填答，以及與公司人力資源部門聯絡至現場派發問卷的方式，隨機尋找至少 100 位家

DOI:10.6814/NCCU201900113

長，對他們進行問卷說明並請完成填寫。再從所填寫之樣本中找出有效問卷進行統計分析。

第三節 研究工具

本研究欲使用工作家庭衝突量表、親職自我效能問卷、五大人格測驗量表、個人基本資料表四種測量工具來蒐集實驗所需資料，茲說明如下：

壹、 工作家庭衝突量表

本研究採用由 Carlson 等人（2002）所編製發展的工作家庭衝突量表為基礎。該量表包含工作對家庭衝突（WFC）以及家庭對工作產生的衝突（FWC）的雙向性和基於時間、壓力、行為這三個來源形式。量表共 18 題，包含工作家庭衝突 9 題與家庭工作衝突 9 題。但由於顏弘欽 2013 年的文獻中發現 Carlson 等人編制的家庭工作衝突量表對於「行為」這個來源形式的面向並未界定清楚，Greenhaus 和 Beutall（1985） 則解釋「行為衝突」形式所造成的工作家庭衝突，係指一人在某領域被期望的行為表現無法滿足另一領域之角色期望的行為表現。而這樣以「行為衝突」為基礎所造成的工作家庭衝突多數出現在像是軍人那樣的特定行業（陳素秋，2006；陳淑娟，2014）。

因此最終採用顏弘欽學者（2013）編寫的家庭工作壓力量表，僅聚焦根據「時間」以及「壓力」兩個來源形式進行測量，「基於時間因素的工作對家庭衝突」、「基於壓力因素的工作對家庭衝突」、「基於時間因素的家庭對工作

DOI:10.6814/NCCU201900113

衝突」、「基於壓力因素的工作對家庭衝突」這四個層面分別各設立三個題目的測量題項，共計 12 題。

量表計分方式採用李克特式（Likert Scale）五點量尺，總分越高代表工作家庭衝突的程度越高；反之，總分越低則代表工作家庭衝突的程度越低。通過進行內部一致性分析，發現 Cronbach’s α 為 0.90，代表量表信度良好。

貳、 親職自我效能問卷

親職自我效能感係指父母預期本身在扮演親職角色時的能力信念，視為整體性親職能力之自我評估。本研究採用陳富美和陳楷仁 2009 年所共同修訂的親職效能量表（陳富美，2005；陳富美、陳楷仁，2009；陳楷仁，2009）。2010 年被劉柏純、陳若琳學者用於檢測新手母親的親職效能。原量表共 10 題，為四分量表，每題選項依符合程度，計分方式從「完全不符合」、「有一點符合」、「大部分符合」與「完全符合」，分別給予一分到四分的分數。量表由受試者自評，分數加總後的得分越高，代表父（母）親的親職自我效能感越高。

在內部一致性信度係數方面，父親的部分為 0.83，母親為 0.80（陳富美，2005），父母親與性別變項不同所評估出的結果並無太大信度差異，均具有較高的信度。原量表本有三題反向題，但考量負向表述易引發父母填答的防衛心，且反向題容易自成一個因素，因此陳富美與陳楷仁（2009）將原量表之反向題修改為正向敘述，因素分析結果顯示為一個因素，可解釋變異量為 57.20%。整體信度係數為.93。

參、 五大人格測驗量表簡表

DOI:10.6814/NCCU201900113

本研究採用 International English Big-Five Mini-Makers(Saucier, 1994)之繁體中文版量表（鄧景宜、曾旭民、李怡禎、游朝舜，2011）。由長庚大學的鄧景宜、曾旭民、李怡禎、游朝舜學者共同翻譯編製。Mini-Makers 為 Saucier 在 1994 發展出五大人格量表的簡短版本，並修正了 100 題版本的五大人格量表中分量表間高相關係數及詞彙、語法較難的問題。因此，在 Mini-Makers 中具有較低的量表內相關係數，較高問項間的相關係數，且於 5 分鐘內即可填答完畢。各構念的測量問題之信度 Cronbach’s α 值均在 0.79 以上，各構念的問題間的平均變異數萃取量（AVE）多數皆大於 0.4。效度方面因素負荷量均顯著大於 0，任兩構念的相關係數平方值的最大值為 0.22，小於各構念最小的 AVE 值 0.22，小於各構念最小的 AVE 值 0.36，已滿足 Fornell and Larcker（1981）所提出之區別效度準則。

肆、 個人基本資料表

個人基本資料表的背景包含：家長生理性別、目前從事的職業、每日需工作的時間、每週工作天數以及家中孩子的人數和孩子的歲數區間。

第四節 實施程序

本研究實施程序分為「研究準備」、「資料蒐集」、「研究處理」共三階段，細部說明如下：

壹、研究準備

DOI:10.6814/NCCU201900113

一、 研究題目與待答問題的確立

針對目前研究的工作家庭衝突以及親職自我效能領域，經由文獻回顧整理得出個人人格特質可能會對工作家庭衝突與親職自我效能間預測力發生改變的調節因子。因而奠定本文研究主題是對於人格特質作為工作家庭衝突與親職自我效能的調節效果的探討。進而根據主題進行研究目的與待答問題的確立。

二、 相關文獻的蒐集整理與討論

對於工作家庭衝突、個人人格特質以及親職自我效能的相關研究現況進行了解。並針對是否過往有學者探討過三者間的關聯性做出調查。研究者通過閱讀相關的文獻與書籍，了解到目前台灣本土沒有直接探討親職自我效能與工作家庭衝突、個人人格特質間相關的文獻。對於親職自我效能方面，多採用由輔仁大學兒童與家庭管理系的陳富美副教授所編寫的父母親親職效能量表。因而通過使用徵求詢問後得到量表的完整版本作為本研究之測量工具之一。對於工作家庭衝突量表，本研究則根據研究主題選用顏弘欽學者 2013 年編寫的工作家庭衝突量表作為測量工具之一。個人人格特質量表的選取，則是在國外文獻資料閱讀時發現五大人格測驗量表為眾研究者所普遍使用的，具有高信效度，並且衡量方式也符合本研究之主題。所以採用以五大性格測驗量表為基礎的量表為本研究測量工具之一。再經篩選過後，本研究選擇由鄧景宜教授等人所翻譯的 Mini-Makers 大五人格量表繁體中文版，此版本為較簡短之版本，修正了 100 題問題版本的大五人格量表中分量表間高相關係數及詞彙、語法較難的問題。詞彙、語法更適用於華人社會。

DOI:10.6814/NCCU201900113

三、 確立研究架構與假設

針對文獻回顧之內容以及本研究的研究目的和待答問題，確立研究架構與假設。探討工作家庭衝突與親職自我效能間的相關性，以及人格特質中經驗開放性、情緒穩定性、審慎嚴謹性、外向性、親和性五個構面分別對於工作家庭衝突與親職自我效能間的調節效果。

四、 問卷彙整製作

將所選取的三個量表測量題目匯入 Google 線上表單、問卷星線上表單並添加基本資料詢問欄位，以及印刷成現場問卷 100 份。

貳、資料蒐集

一、線上問卷蒐集

在 Facebook、Instagram、PTT、D-card 等目前大家所熟悉的社群媒體網站發布問卷訊息。

二、現場問卷資料蒐集

與 HR 聯絡到公司進行現場問卷的發放，請符合條件之家長填寫。

叁、研究處理

整理篩選有效問卷，將資料匯入 SPSS 25.0 統計軟體中，用皮爾森積差相關分析（Pearson Correlation）了解相關情況，以及階層回歸分析探討個人人格特質是否具有調節效果並與假設進行對比，瞭解結果是否工作家庭衝突與親職自

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

我效能呈現負相關，及個人人格特質是否與親職自我效能間呈現高度的相關性，並可以調節工作家庭衝突和親職自我效能的關係。進而得出結論與建議。

第五節 資料處理與統計分析

統計分析軟體欲使用 SPSS 25.0 找出資料的變異數等基本資訊，將其套入進行皮爾森積差相關分析了解工作家庭衝突及個人人格特質和親職自我效能間的相關性；以階層性回歸分析協助分析人格特質作是否會發揮調節作用。

第六節 研究倫理

本研究之研究對象為擁有至少一位 4 歲以下孩童的家長，在研究之前，為保護並尊重研究參與者之權益，研究者應盡知後同意的責任，並且遵守和依據研究倫理考量，向研究者說明研究倫理之原則（赫普納爾、基夫林漢、汪波德、劉淑慧，2009），茲說明如下：

壹、知後同意權

研究者在進行問卷調查前會向研究參與者公開身分，以及介紹研究參與者詳細說明研究動機、研究目的以及研究進 行方式和資料處理方法，包括告知研究對象有參與或中途退出研究的權利，且資料一律會以匿名或者編號的方式顯示。在欲參與人員完全瞭解並同意後方能成為本研究之參與者。

貳、保護與尊重研究對象之隱私與保密原則

DOI:10.6814/NCCU201900113

研究者與研究過程中所取得的各種資料（個人基本資料、問卷資料等）僅供學術使用，另外本研究對研究參與者的身分採保密原則，一律會以匿名或者編號的方式呈現。並且於論文發表後一個月內會將原始資料全數銷毀。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第四章 研究結果

本章主要呈現本研究所獲得之結果，全章共分為四節：第一節為背景變項之描述性統計資料；第二節為研究變項之描述性統計資料；第三節為皮爾森積差相關分析結果；第四節為階層回歸分析。詳細說明如下：

第一節 背景變項之描述性統計資料

本研究共蒐集樣本 192 份，問卷受訪者分別來自不動產業、新創產業、科技業、教育業、醫療業等 14 個產業。由於本研究設定研究對象條件較為嚴格。符合條件之孩童父母需同時滿足：在職工作中、每日工作平均時長為 7.5 小時、一週超過 3 天工作時間，且至少家中擁有至少一名 0～4 歲的孩子，所以經過篩選過後有效樣本規模剩餘為 104 份。

有效樣本資料中背景變項的部分經敘述性統計得出，樣本中包含父親 22 位，母親 82 位。工作期間平均時長為 7.5 小時的有 42 人，45 人工作期間平均時長 9.5 小時，另有 17 人工作期間平均時長超出 10 小時。此外，一個星期平均工作 4 天之家長 69 人，超過 5 天之家長 35 人。

在產業類別中，於服務業工作的家長佔 27 位、金融業 10 位、科技業 8 為、貿易業 12 位、教育業 14 位、醫療業 2 位、遊戲業 1 位、不動產業 2 位、新創產業 3 位、國營事業 5 位、食品業 1 位、警察 1 位，代購及其他產業 18 位

受教育程度背景資料中包含博士 3 人，碩士 20 人，大學學士 68 人，高中及以下 11 人，其他 2 人。

DOI:10.6814/NCCU201900113

在擁有孩子數量的欄位，統計得出有 1 個 0～4 歲孩子的父母親占 54 位，有兩個小孩其中至少有 1 個 0～4 歲孩子的父母親有 43 位，扶養超過 3 個孩子其中至少有 1 個 0～4 歲的孩子的父母親有 7 位。背景變項資料整理如下表表 4-1-1 所示。

表 4-1-1

背景變項資料整理表

背景項目		計數（N=104）
性別	男性	22
	女性	82
平均工作時間	7.5 小時	42
	9.5 小時	45
	超過 10 小時	17
產業類型	不動產業	2
	代購	1
	服務業	27
	金融業	10
	科技業	8
	食品業	1
	國營事業	5
	教育業	14
	貿易業	12
	新創產業	3
	遊戲業	1
	醫療業	2
	警察	1
	其他	17
每週平均工作天數	4 天	69
	超過 5 天	35
教育背景	高中及以下	11
	學士	68
	碩士	20
	博士	3
	其他	2
孩子數量	1 個	54
	2 個	43
	3 個及以上	7

DOI:10.6814/NCCU201900113

第二節 研究變項之描述性統計分析

本研究中設定自變項為工作家庭衝突，調節變項為人格特質。而人格特質被區分為「外向性」、「親和性」、「審慎嚴謹型」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」五個構面，分別進行討論。在此量表中，計分方式採用加總計分。每個構面題目總分均不相同，外向性總分為 38 分，親和性總分為 40 分，審慎嚴謹性總分為 44 分，情緒穩定性總分為 32 分，經驗開放性總分為 22 分。根據構面平均數可以得到「外向性」及「親和性」是受訪者比較普遍具有的。「外向性」的構面平均數為 31.19，佔總分的 0.82。親和性的構面平均數為 4.36，佔總分的 0.87。而「審慎嚴謹性」雖然構面平均數為 34.46，佔總分的 0.78，但由於其構面標準差為 9.3 較大，可得知受訪者的答案分數比較分散，不具明顯說明性。相對而言，「情緒穩定性」和「經驗開放性」為受訪者比較少有的人格特質。「情緒穩定性」的構面平均數為 18.06；「經驗開放性」構面的平均數為 12.43。且「情緒穩定性」的標準差為 3.96，「經驗開放性」標準差為 2.51，說明受訪者所填答問卷的答案分數較為一致，這些孩童父母的性格特質中比較缺少情緒穩定性和經驗開放性的構面。

工作家庭衝突則包含「工作家庭衝突」與「家庭工作衝突」兩個構面。量表計分方式採用李克特五點尺度量表，每題得分介於完全不符合（得分=1 分）、不符合（2 分）、有一點符合（3 分）、大部分符合（4 分）、完全符合（5 分）。工作家庭衝突單題平均數為 2.77，家庭工作衝突單題平均數為 2.51，說明對於問卷受訪者來說，在日常生活中，兩者衝突都是存在的且工作影響家庭

DOI:10.6814/NCCU201900113

形成的衝突（WFC）與因家庭而影響工作造成的衝突（FWC）發生比例都差不多。或多或少都會對於這些孩童父母的生活產生影響。各研究變項之各構面統計量如下表表 4-2-1 所示：

表 4-2-1

人格特質與工作家庭衝突變項描述性統計摘要表

研究變項 (N=104)	構面	題數	構面 M	構面 SD	95%CI	單題 M	單題 SD	95%CI
人格特質	外向性	8	31.19	7.50	[29.75, 32.63]	3.90	0.94	[3.72, 4.08]
	親和性	8	34.87	7.72	[33.39, 36.35]	4.36	0.96	[4.17, 4.54]
	審慎嚴謹性	8	34.46	9.30	[32.68, 36.25]	4.31	1.16	[4.08, 4.53]
	情緒穩定性	8	18.06	3.96	[17.29, 18.82]	2.26	0.50	2.16, 2.35]
	經驗開放性	8	12.43	2.51	[11.95, 12.91]	1.55	0.31	[1.49, 1.61]
工作家庭衝突	工作家庭衝突	6	16.63	6.83	[15.32, 17.95]	2.77	1.14	[2.56, 2.99]
	家庭工作衝突	6	15.06	7.52	[13.61, 16.50]	2.51	1.25	[2.26, 2.73]

註：M = 平均數，SD = 標準差， CI = 信賴區間

DOI:10.6814/NCCU201900113

第三節 皮爾森積差相關分析結果

為清楚的探究變數間是否存在顯著相關，本研究應用皮爾森相關分析法（Pearson Correlation）進行檢驗。

回顧本研究假設 1-1: 工作家庭衝突與親職自我效能呈現負相關關係的假定，通過皮爾森相關分析可得出工作家庭衝突與親職自我效能間的確存在顯著負相關的關係，相關係數為- .315，符合預期之假設。說明當家長遇到工作家庭衝突值較高時，會呈現較低的親職自我效能狀態。親職自我效能評估分數會隨著工作家庭衝突評估值的降低而增高。

且「情緒穩定性」、「經驗開放性」在此相關性研究中被發現與工作家庭衝突均有顯著負相關的關係。「情緒穩定性」與「工作家庭衝突」相關係數為- .288；「經驗開放性」與「工作家庭衝突」相關係數為- .308。可見，人格特質中的「情緒穩定性」和「經驗開放性」會影響孩童父母的工作家庭衝突狀態。利用 SPSS 25.0 統計軟體進行皮爾森相關分析法檢驗結果如下表 4-2-1 所示：

表 4-3-1

變項間相關分析

研究變項	平均值	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.工作時間	8.94	1.30	1									
2.平均工作天數	4.67	0.95	.507**	1								
3.孩子數量	1.55	0.62	0.139	-0.006	1							
4.親職自我效能	38.77	6.19	-0.056	-0.069	0.041	1						
5.工作家庭衝突	31.69	13.11	-0.001	0.126	-0.171	-.315**	1					
6.外向性	31.19	7.50	0.085	0.019	0.136	0.133	0.176	1				
7.親和性	34.87	7.72	0.018	0.006	0.069	0.050	0.180	.797**	1			
8.審慎嚴謹性	34.46	9.30	0.077	-0.039	0.168	0.082	0.099	.757**	.825**	1		
9.情緒穩定性	18.06	3.96	0.156	0.070	0.039	0.088	-.288**	.224*	.216*	0.143	1	
10.經驗開放性	12.43	2.51	0.088	-0.112	.206*	-0.013	-.308**	.346**	.333**	.298**	.386**	1

註：1.*p<.05, **p<.01, ***p<.00

2.性別：男性（0），女性（1）

DOI:10.6814/NCCU201900113

第四節 階層回歸分析

為進一步探究人格特質中的不同構面是否會調節工作家庭衝突對孩童父母親職自我效能評估的影響，本研究將工作家庭衝突設為自變項。外向性、親和性、審慎嚴謹性、情緒穩定性、經驗開放性此五大人格特質為本研究的調節變項，利用 SPSS 25.0 統計軟體進行階層回歸分析。並透過逐層控制來瞭解各別變項的預測力。本研究設定第一層為控制變項，即背景變項，選取了性別、平均工作時間、平均工作天數、孩子數量此四項納入回歸分析。第二層納入被標準化的前因變項--工作家庭衝突與同樣被標準化作為調節變項的人格特質的五個構面。第三層為人格特質五個構面與工作家庭衝突的交互作用項，以檢驗調節效果。親職自我效能則作為本研究之依變項。結果將分為三個模式進行探討，茲說明如下：

模式一為控制變項性別、平均工作時間、平均工作天數以及孩子數量分別對於親職自我效能預測力的評估；模式二為在模式一的基礎上加入被標準化的前因變項工作家庭衝突和被標準化的外向性、情緒穩定性、親和性、經驗開放性和審慎嚴謹性此五個調節變項共同對親職自我效能預測力的影響狀況進行評估，結果總體呈現顯著有效（$F=3.316, P < .05$），且標準化後的工作家庭衝突與人格特質五個構面在控制變項後顯示對於預測親職自我效能有影響能力（R^2變更$= .175, P < .01$）；模式三則是在模式二的基礎上加入了工作家庭衝突分別與人格特質五個構面發生交互作用後的交互作用項，從而評估工作家庭衝突與人格特質五大構面分別的交互作用對親職自我效能預測力產生的影響情況，結果

DOI:10.6814/NCCU201900113

總體呈現顯著（F=1.465, P < .05），且顯示交互作用項可增加本模型的解釋力（R^2變更= .063, P < .05）。詳細統計結果如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1

五大人格特質與工作家庭衝突的交互作用對親職自我效能的影響之階層回歸分析摘要表

人格特質對工作家庭衝突和親職自我效能之影響									
依變項	親職自我效能（Y）								
預測因子	模式一			模式二			模式三		
	β	T	P	β	T	P	β	T	P
控制變項									
性別	-0.023	-0.222	0.824	-0.059	-0.609	0.544	-0.03	-0.315	0.754
平均工作時間	-0.038	-0.324	0.746	-0.122	-1.063	0.291	-0.06	-0.511	0.611
平均工作天數	-0.051	-0.438	0.662	0.024	0.212	0.833	0.029	0.251	0.802
孩子數量	0.049	0.479	0.633	-0.047	-0.457	0.649	0.014	0.13	0.897
前因變項									
工作家庭衝突 (ZX1)				-0.41***	-3.859	0.000	-0.387***	-3.647	0.000
調節變項									
外向性 (ZX21)				0.293	1.771	0.08	0.341*	2.047	0.044
親和性 (ZX22)				-0.177	-0.911	0.365	-0.086	-0.411	0.682
審慎嚴謹性(ZX23)				0.036	0.202	0.84	-0.13	-0.643	0.522
情緒穩定性 (ZX24)				0.192	1.818	0.072	0.261*	2.299	0.024
經驗開放性(ZX25)				0.011	0.097	0.923	-0.018	-0.16	0.873
交互作用項									
工作家庭衝突 X 外向性							-0.103	-0.668	0.506

（續下頁）

DOI:10.6814/NCCU201900113

工作家庭衝突 X 親和性			0.334*	2.036	0.045
工作家庭衝突 X 審慎嚴謹性			-0.27	-1.566	0.121
工作家庭衝突 X 情緒穩定性			0.16	1.18	0.241
工作家庭衝突 X 經驗開放性			0.131	1.106	0.272
Model F	0.196	3.316*	1.465*		
R^2	0.008	0.183	0.246		
R^2 變更		0.175**	0.063*		

註：1.最終模式為呈現標準化係數所產生的交互作用對於預測力的影響狀況，在模式中預測因子和交互作用的變異膨脹因子（VIF）均小於或等於 3.131，表明依變項和交互作用項間的多重共線性不會對於本研究的精準度的估計造成影響

2. *p <.05, **p <.01, ***p <.00

3. 0=男，1=女

從表 4-4-1 發現性別、平均工作時間、平均工作天數以及孩子數量這些背景變項與親職自我效能間關係未達到顯著效果，因而不會造成工作家庭衝突及親職自我效能評估值的差異，也不會對結果預測產生干擾作用。

在模式二和模式三的自變項「工作家庭衝突」的結果可以看出「工作家庭衝突」與「親職自我效能」有顯著負相關的關係，「工作家庭衝突」可有效預測「親職自我效能」的評估結果。且「工作家庭衝突」越高「親職自我效能」會呈現越低的狀態，與上一節皮爾森積差相關之結論相符。假設 1-1「工作家庭衝突與親職自我效能呈現顯著負相關」成立。

DOI:10.6814/NCCU201900113

透過採用調節性回歸（Moderated Regression）程序檢驗調節變項是否可以起到調節作用。本研究假設：人格特質中「親和性」、「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」此五個構面中任一構面可以對工作家庭衝突與親職自我效能間關係起調節作用。因而回歸方程式中 X1 為工作家庭衝突，Y 為親職自我效能，調節變項則分別為 X21：「親和性」、X22:「外向性」、X23:「審慎嚴謹性」、X24:「情緒穩定性」、X25:「經驗開放性」。為排除共線性的干擾，先將 X1、X21～X24 標準化。再將 X1、X21～X24 以及雙方標準化乘積（例：ZX1 x ZX21）帶入預測 Y 的回歸分析中，當交互作用回歸係數顯著時，即該構面可以作為調節變項起調節作用。

由分析結果可以看出，人格特質中的「親和性」與「工作家庭衝突」的交互作用達顯著水準，親和性和工作家庭衝突雙方的交互作用與親職自我效能呈現顯著正相關的關係。表示當孩童父母的人格特質中表露出比較具有親和性時，即使工作家庭衝突比較嚴重，親職自我效能評估分數也並不會受到影響。孩童爸媽對於自己教養子女的能力依舊有信心，相信自己有足夠的能力去勝任教養的角色，並相信自己的教養對孩子有重要的影響。為進一步了解親和性與工作家庭衝突的交互作用，繪製交互作用示意圖，如圖 4-4-1 所示。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

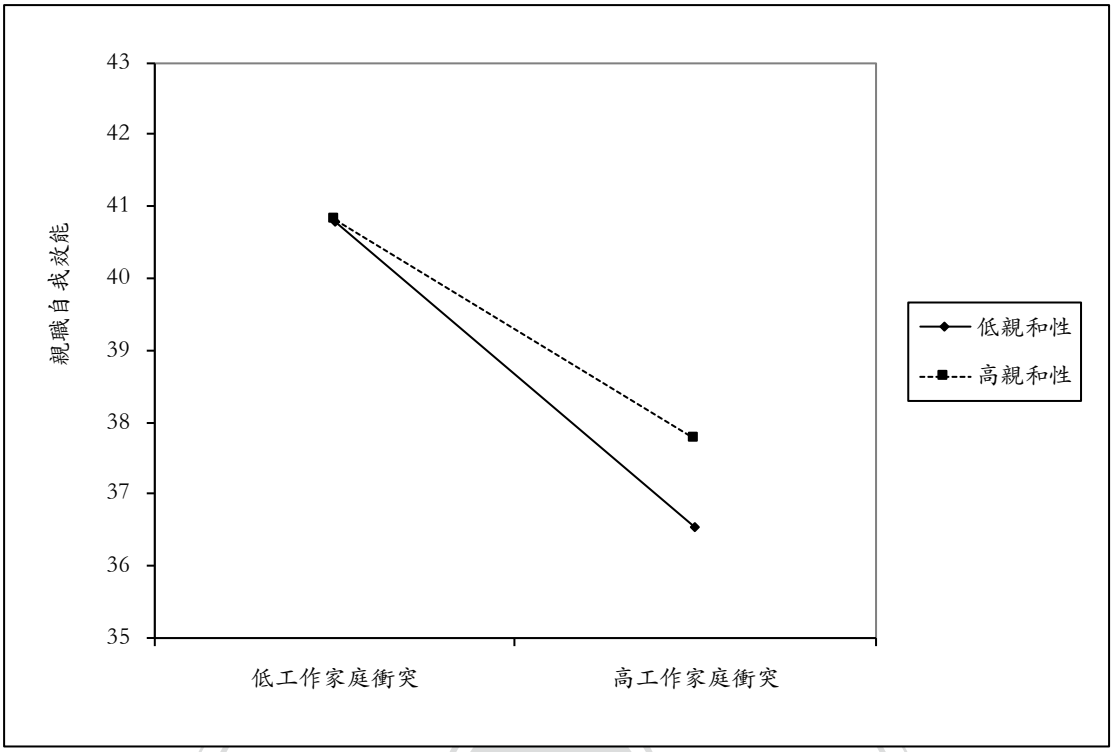

圖 4-4-1 親和性因素對工作家庭衝突與親職自我效能之關係的調節作用

註：低親和性為標準化後輸出結果小於 0 之樣本，高親和性為標準化後輸出結果大於 0 之樣本。

由圖 4-4-1 可以發現當孩童家長的親和性升高時面對工作家庭衝突的升高，親職自我效能變低的趨勢則變得較低親和性面臨同等狀況存在時來的緩慢。高親和性較低親和性可以有效的減弱工作家庭衝突與親職自我效能的關係。此研究發現與研究假設 2-4 相符。

因而，本研究假設 2-4 成立。即「親和性」會減弱工作家庭衝突與親職自我效能的關係。五大人格特質中「親和性」構面可以對工作家庭衝突和親職自我效能評估結果產生調節作用。

反之，在預測親職自我效能時，「外向性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」、「審慎嚴謹性」與「工作家庭衝突」的交互作用均未達顯著水準，即

DOI:10.6814/NCCU201900113

「外向性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」無法調節「工作家庭衝突」與「親職自我效能」間的關係。假設 2-1、2-2、2-3、2-5 不成立。

另外，在階層分析的統計結果中還有發現人格特質中「外向性」及「情緒穩定性」此兩大構面，與「親職自我效能」呈現顯著正相關的關聯，但由於皮爾森積差相關中「外向性」和「情緒穩定性」並沒有與「親職自我效能」呈現顯著相關性，所以「外向性」和「情緒穩定性」與「親職自我效能」呈現的是偏相關的關係。即當控制背景變項和其他可能會干擾的變量後，「外向性」和「情緒穩定性」會與「親職自我效能」的評估結果正相關。人格特質中「外向性」或「情緒穩定性」評估分數愈高時，「親職自我效能」的評估值也會變得越高。同時說明，一個較為外向，或者情緒穩定性較好的孩童父母，在不受其他條件的干擾下，比較容易有較高的親職自我效能，在認知上對於自己教養孩子方法及能力也較其他父母親來說更為有信心。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第五章 研究發現與討論

本章內容主要是接續上一章節對於研究結果進行深一步的討論。共分為四節，第一節為背景變項對與研究變項工作家庭衝突和親職自我效能的關係與發現；第二節為進一步探討工作家庭衝突與親職自我效能之間的相關性；第三節為對於人格特質中「親和性」與「工作家庭衝突」形成的交互作用對「親職自我效能」造成的預測力及影響效果的探討；第四節為探討人格特質對親職自我效能之影響。

第一節 背景變項的發現與討論

本研究發現性別、每週工作天數、平均工作時間以及孩子數量，均不會對於工作家庭衝突和對於親職自我效能的預測力產生影響。在皮爾森積差相關分析中每週工作天數、平均工作時間以及孩子數量分別與工作家庭衝突和自我親職效能均沒有顯著相關關係。

在階層回歸分析中，本研究將第一層項目設定為性別、每週工作天數、平均工作時間及孩子數量，與探究背景變項對於親職自我效能的預測力的干擾作用，以及對於工作家庭衝突和親職自我效能間關係的影響作用。透過結果可知性別、每週工作天數、平均工作時間及孩子數量這些背景變項對於親職自我效能的預測力和工作家庭衝突與親職自我效能間關係並無顯著影響效果。根據此研究發現，以下將分別依本研究背景變項對工作家庭衝突的影響發現和本研究背景變項對親職自我效能的影響發現進行討論。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

壹、 背景變項對工作家庭衝突的影響

一、性別對工作家庭衝突的影響

在性別的部分由文獻探討可知，過往學者在性別的議題上多研究單一工作家庭衝突的面向，例如工作—家庭衝突或者家庭—工作衝突。Carlson (2000)曾發現女性在以壓力為基礎的工作--家庭衝突顯著高於男性。在家庭中對於女性所需要求更多，較會影響工作--家庭衝突的面向（呂玉瑕，1981; 陳俐伶，1988; 陳滿樺，1983; 馮燕，1992; 黃怡珍，2011）。但 Grzywacz (2002)也曾發現女性的無論是在工作--家庭衝突的面向還是家庭—工作衝突的面向皆顯著高於男性。此研究結果與本研究結果呈現不一致。研究者推論本研究結果不同的原因主要如下：

I. 本研究的研究對象選取為家中至少有一名 0～4 歲孩童的父親或母親，對於家中有新生兒的家庭父親和母親的繁忙以及焦慮程度並不會相差很多，對於如何表現父母角色有關行為，都會產生高度關切以及焦慮（Simon, 1992）。這或許是在本研究中性別對於工作家庭衝突問題造成不顯著的干擾作用原因之一。

II. 本研究樣本規模不夠龐大。本研究之有效樣本數為 104 位，且大多數偏向於高社經地位之家長，並沒有能夠涵蓋全部社經地位之家長，所以可能導致結果不一致。

DOI:10.6814/NCCU201900113

III. 由於隨機抽樣蒐集之樣本結果呈現女性樣本規模較大，是男性樣本規模的 4 倍。所以可能本研究結果也比較以女性為主，造成性別在本研究中工作家庭衝突部分沒有產生干擾作用。

二、工作時間對工作家庭衝突的影響

在平均工作時間、每週工作時間的部分，研究結果也與過往多數研究結果呈現不一致的狀況。過往學者得出每週工作時數的多寡與工作家庭衝突間呈現正相關的關係，隨著工作時數的增多，工作家庭衝突也會變得越來越大（Burke et al., 1980; Keith et al., 1980; Pleck et al., 1980; 藤慧敏，2003; 黃茂丁，2004; 李永鑫等人，2007）。此研究結果可能與在選擇研究對象時只選取每週平均工作至少 3 天且工作時長在 7.5 小時的研究對象有關，第一，沒有真正拉開工作時長的劃分；第二，有效樣本規模不夠龐大導致平均工作時長和每週工作時間並不會對工作家庭衝突產生影響。

三、 孩子數量對工作家庭衝突的影響

對於孩子數量對工作家庭衝突的影響，本研究發現孩子數量與工作家庭衝突沒有明顯相關性。Netemeyer 等學者在 1996 年的研究中指出孩子的數量越多，工作家庭衝突也越容易升高。但鄧皓引（2009）也指出由於台灣社會的少子化情況，子女數量的多寡與工作家庭衝突的關係並不顯著，不會造成影響。本研究結果與鄧皓引學者之研究結果一致。可有效驗證子女數量並不會影響孩童家中工作家庭衝突的狀況。

貳、 背景變項對親職自我效能的影響

DOI:10.6814/NCCU201900113

對於性別、每週工作時間、平均工作時長以及孩子數量的背景變項，根據皮爾森積差相關分析以及階層回歸分析的研究結果顯示，均不會對親職自我效能的預測能力產生影響，也不會對於工作家庭衝突與親職自我效能間關係產生干擾作用。

但由於過往在國內外的研究中均無討論過性別、每週工作時間、平均工作時長以及孩子數量的這些背景變項對於親職效能的影響作用，所以本研究發現仍有待其他學者進行驗證。檢驗本研究結果之考驗力。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第二節 工作家庭衝突與親職自我效能

一、工作家庭衝突與親職自我效能間呈現顯著負相關

經過上一章皮爾森積差相關分析與階層回歸分析的量化統計方法檢驗，本研究發現工作家庭衝突與親職自我效能間存在顯著負相關。此研究與與陸洛、黃茂丁、高旭繁等學者於 2005 年預測的工作家庭衝突上感受及適應的狀況，也會反映在家庭後果上的結論一致。且張妤玥學者等人之前在研究中也有提到自我效能與工作滿意度和家庭幸福感相關，在華文文獻中雖然並沒有直接進一步分析工作家庭衝突與親職自我效能間關係的相關研究，但 Gali Cinamon（2007）在研究工作家庭衝突的交互作用時得出工作家庭衝突與家長的親職自我效能呈現負相關的關係，因而研究結果呈現一致性再次驗證本研究結果的可信力。

二、工作家庭衝突可有效預測親職自我效能的評估狀況

當工作家庭衝突發生時，有 0～4 歲孩童父母的親職自我效能是需要被提醒注意和關懷的。可根據本研究研究結果中親和性會調節工作家庭衝突與親職自我效能間關係進行研究，針對親和性所涵蓋的面向例如教導家長一些同理技巧進行關懷。

同時，因為親職自我效能感會有助於家長的行為以及幫助家長在呈現經濟、時間壓力等困難時給予面臨挑戰的持續性動力（陳富美，2005）。所以，如上所述，當家長工作家庭衝突高而導致親職自我效能低時，家長對於工作的滿意度、家庭幸福感以及對於自我面臨困難時的續航力都會出現低落的現象。但高的親職效能可以幫助家長建立對於自己執行小朋友教養工作的信心，也會影響

DOI:10.6814/NCCU201900113

到家長在小朋友間充當的角色和行為的執行（胡善喻，2014）。另外父母的親職自我效能高也是驅動孩童父母實施正向教養行為的必要條件，親職效能感越高越可以積極的幫助孩子成長（陳富美，2005；陳惠茹，2015）。親職效能感高的孩童家長會在孩童成長時提供許多所需資源，並且會提供孩童合適的教養環境有助於孩童成長（劉嘉欣，2009）。

綜上所述，根據本研究結果再次證實工作家庭衝突高時會使得孩童父母親職自我效能評估呈現較低的狀態，且當親職自我效能低落時並不利於孩童的成長與發展。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第三節 人格特質對工作家庭衝突與親職自我效能間的調節效果

壹、 「親和性」對於工作家庭衝突與親職自我效能產生調節作用

本研究發現人格特質中的「親和性」因素與「工作家庭衝突」間的交互作用會對「親職自我效能」的評估結果形成顯著影響。即孩童父母在人格特質中親和性分數高時，會削弱工作家庭衝突對親職自我效能的負相關影響，進而產生調節作用。另外，在文獻討論中有回顧 Bernard、Browne、Hutchison 學者等人先前的研究也曾提到具有高親和性的父母有著更好調適環境與生活的能力和比較強的自我韌性，與研究結果呈現效果具有一致性，此可能也可以作為解釋會產生調節作用的原因之一。

所以，由上述可以發現，無論是在調節作用上或者是根據過往學者的研究，具有高親和性的孩童父母在教養方面展露的結果，都對於幫助增加或者維護父母自身對於教養的信心呈現一致性。因而，人格特質中「親和性」的特質在人格培養的環節顯得格外重要，如何運用在對於孩童的培養方式，讓孩童在養成期間增加自己親和性，本研究者認為也是日後研究可以重視的面向。另外，「親和性」在本研究中指同情心以及同理配合他人的意願高低，因而在緩解現有孩童家長「親和性」評估分數低落的狀況，可通過諮商以及親職教育課程等方式增強家長的意識與能力。

DOI:10.6814/NCCU201900113

貳、「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」在工作家庭衝突與親職自我效能無顯著調節效果

本研究發現人格特質中的「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」因素分別於「工作家庭衝突」產生的交互作用均不會對於「親職自我效能」的評估產生顯著影響。即「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」因素對於「工作家庭衝突」與「親職自我效能」間不會產生調節作用。但因過往沒有相關類似研究，無法說明此研究結果的考驗力。所以本研究推斷此結果可能原因有四：

一、 研究對象的篩選方式：因本研究並未選取全部有小孩的父母親，而是篩選有 0～4 歲孩童的家長，所以可能造成樣本的限制性。

二、 樣本規模不足：由於蒐集時間限制，有效樣本規模仍未達到足夠龐大。

三、 人格特質量表的選取問題：因為五大人格特質量表雖然已經是很常被用來測評工作家庭相關的人格量表，但可能構面分類還是太大不夠細緻。

四、 量化研究方式的局限性：量化研究中比較偏直觀，然後只是勾選文字可能表達不出那麼多背後的其他因素，不如質化帶來的深入。並且由於量表線上即刻填寫，也無法得知填寫量表的人當下的情形和狀況。因而所以仍存在限制性。

DOI:10.6814/NCCU201900113

綜上所述，本研究結果顯示在五大人格構面中除「親和性」外的「外向性」、「審慎嚴謹性」、「經驗開放性」、「情緒穩定性」均不會在工作家庭衝突和親職自我效能間具有調節作用。而調節作用不顯著可能是因為研究對象的篩選方式、樣本規模、人格特質量表的選取或者是量化研究方式的局限性造成，對於日後研究仍具有十分大的研究空間。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第四節 人格特質對工作家庭衝突之影響

雖然本研究對於人格特質構面對於工作家庭衝突的影響並沒有預設假設，但在進行皮爾森積差相關分析時，研究結果顯示人格特質中「經驗開放性」和「情緒穩定性」構面與工作家庭衝突呈現顯著負相關。

此研究結果與 Bruck 等學者的研究發現呈現一致現象。眾多過往研究指出情緒穩定性與工作家庭衝突呈現負相關，並指出情緒穩定性低較容易引起工作家庭衝突的現象 (Bruck et al., 2002; Noor, 2003; Rantanen et al., 2005)。

對於經驗開放性的部分，林佳琪學者於 2011 年的研究中也有提到經驗開放性對於工作家庭衝突和工作時間有顯著的調節效果，當員工經驗開放性越高時，知覺超時工作的狀況對工作家庭衝突的影響力越弱，較不易因為工時長的狀況引起工作家庭衝突。

綜上所述，「情緒穩定性」和「經驗開放性」對於工作家庭衝突呈現負相關的影響效果。同時，由於本研究結果發現「情緒穩定性」在工作家庭衝突和控制變量後對於親職自我效能的預測都呈現了影響作用，有較好的表現力。說明「情緒穩定性」在人格特質構面中呈現了很重要的影響作用。針對本研究所指情緒穩定性是偏向人對於自身情緒的感知能力以及調節能力的評估面向。所以建議有孩子的在職父母親在日常應注意培養自己情緒辨識和調節情緒的能力，可有助於緩解工作家庭衝突以及提升親職自我效能的狀況。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第五節 人格特質對親職自我效能之影響

雖然本研究對於人格特質構面對於親職自我效能的影響能力並沒有預設假設，但在進行階層回歸分析時，結果發現若背景變項及其他變量得到控制，單純是研究人格特質對於親職自我效能的影響時，「外向性」及「情緒穩定性」對於親職自我效能的評估會產生顯著的調節作用。即說明若工作家庭衝突不存在，但孩童父母的親職自我效能仍低落時，可能與其自身人格特質中的「外向性」和「情緒穩定性」相關。對於「外向性」和「情緒穩定性」Prinzie、Stams 等人於 2009 的研究曾指出，外向性和情緒穩定性會影響父母的教養行為，與本研究發現呈現一致性。此外，Belsky、Barends 等學者在 2002 和 2006 年的研究中也有提到孩童父母具有高外向性和情緒穩定性時，會更加正向應對環境與身邊的事物，此研究結果與統計分析結果相符，也可能是導致「外向性」和「情緒穩定性」會與親職自我效能相關的原因之一。

而需要控制變量才可導致此結果的出現，有可能是源自於有學者發現情緒穩定性和經驗開放性與工作家庭衝突呈現負相關的關係，認為當家長有能力調適自己的情緒以應付工作時以及越懂得表達自我時，較不易有工作家庭衝突的產生，孩童家長也可以更好的進行生活調適(Grzywacz et al., 2000; Wayne et al., 2004)。如上所述「經驗開放性」與「情緒穩定性」會對於工作家庭衝突進行影響，此研究結果本研究發現部分呈現不一致，本研究發現情緒穩定性以及經驗開放性與工作家庭衝突間存在顯著負相關，但外向性與工作家庭衝突並無直接關聯。研究者認為此偏差可能是因為樣本規模不夠龐大、以及對於中西方文化

DOI:10.6814/NCCU201900113

的差異導致，也期待日後有其他學者可以協助闡明此原因。所以，可能是因為「外向性」以及「情緒穩定性」與工作家庭衝突有潛在相關性的原因，需要控制變量時，才可以對親職自我效能的預測力產生影響。

另一方面，在本研究中「外向性」的研究面向主要是偏向於受訪者是否能夠積極地表達自我想法和感受、對於生活充滿活力，而「情緒穩定性」的研究面向主要是偏向於受訪者對於自身情緒的感知和調節能力的評估。同時，培養案主的情緒覺察能力，協助案主可以更佳清晰地表達自己內心的想法和教導面對不同情緒的調節技巧剛好是諮商的優勢。結合如上所述，研究者認為可以在日後利用諮商的優勢去幫助孩童父母更好的了解情緒還有教導一些技巧來輔助本研究的發現，讓父母對於教養孩子的能力與信心盡可能穩定與提升。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第六章 研究結論與建議

本章節共分為兩節，第一節為本研究所得出的研究結論，第二節為針對本研究所存在的限制進行的探討，和對未來研究建議方向進行說明，並根據研究結果與討論中提出研究者對於日後諮商實務中可以進行的操作性建議。

第一節 研究結論

壹、 工作家庭衝突狀況對親職自我效能評估的影響效果

本研究發現工作家庭衝突與親職自我效能間存在顯著負相關，與 2007 年 Gali Cinamon 等人所發表的研究結果一致。說明工作家庭衝突狀況可以有效預測親職自我效能評估的結果，並具有負相關的關係。工作家庭衝突高的時候，孩童父母親的親職自我效能會呈現較低的狀態。亦可以說明若工作家庭衝突得到有效緩解，進而孩童父母的親職自我效能狀況可獲得改善。欲使得親職自我效能評估分數增高，從工作家庭衝突角度進行調節是可行的。

貳、 人格特質中「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」及「經驗開放性」構面對工作家庭衝突與親職自我效能間關係均不會產生調節作用

經過階層回歸分析檢驗，本研究發現「外向性」、「情緒穩定性」、「審慎嚴謹性」及「經驗開放性」因素均不會對於工作家庭衝突與親職自我效能間的關係造成調節作用。對於改變工作家庭衝突與親職自我效能間負向關聯的狀

DOI:10.6814/NCCU201900113

況沒有顯著立即性的減弱或造成雙方反向相關的效果。此結果考量到可能與研究對象選取範圍、研究樣本規模並不夠龐大以及研究工具中量表的選擇有關。但由於目前無論是華文文獻還是西方文獻過往都沒有此類相關研究作為參考。因而期望可以通過日後其他研究者之相關研究進行考證，檢驗研究結果的考驗力。

參、 人格特質中「親和性」構面在工作家庭衝突與親職自我效能間有顯著的調節作用

本研究結果發現，人格特質中「親和性」構面可有效減弱工作家庭衝突與親職自我效能間關係。對於工作家庭衝突與親職自我效能間關係有顯著的調節作用。由於本研究具有此前沒有其他學者研究過的特性，本研究仍存在樣本規模不夠龐大的缺陷。但對於有至少一位 0～4 歲孩童、存在工作家庭衝突的孩童家長，此次研究可以得出當他們符合人格特質中「親和性」構面評估分數比較高的特質時，即會減弱工作家庭衝突對親職自我效能評估的負向影響。

肆、 人格特質對工作家庭衝突的影響效果

一、人格特質中「情緒穩定性」構面與工作家庭衝突呈現負相關

透過皮爾森積差相關發現，本研究中人格特質的「情緒穩定性」構面與工作家庭衝突有顯著負相關。即當具有至少一位 0～4 歲孩童且滿足一週工作至少平均 4 天、每日平均工時至少 7.5 小時的家長符合對於自身情緒的感知和調節能力高時可有效緩解其工作家庭衝突的狀況。此為本研究意外發現之一，與

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

Bruck 等學者分別在 2002、2003 及 2005 年發表的研究中部分內容呈現一致性。說明情緒穩定性確實可以有效幫助家長緩解工作家庭衝突的狀況。

二、人格特質中「經驗開放性」構面與工作家庭衝突呈現負相關

研究發現，人格特質中「經驗開放性」構面與工作家庭衝突有顯著負相關。即當具有至少一位 0～4 歲孩童且滿足一週工作至少平均 4 天、每日平均工時至少 7.5 小時的家長自身創意性較高及較聰穎時，也會降低工作家庭衝突的狀況。此研究結果也屬於本研究之意外發現之一，與林佳琪學者 2011 年的研究部分內容發現呈現一致性，但由於無其他過多文獻可以再做參考比對，所以希望未來可以有學者將此研究結果進行接續探討。

伍、 人格特質對親職自我效能的影響效果

一、控制變量後，人格特質中「外向性」構面可預測親職自我效能

經由階層回歸結果發現，在變量得到控制時，人格特質中「外向性」構面可有效預測親職自我效能的評估狀況，對親職自我效能的評估呈現顯著正相關。雖然此為本研究之意外發現之一，可能仍存在研究規模等面向上之缺陷，但與 Belsky、Barends 等學者在研究中所提及的部分內容呈現一致性。本研究可得出，當排除其他變項的干擾後，對於擁有至少一名 0～4 歲孩童且滿足一週工作至少平均 4 天、每日平均工時至少 7.5 小時的家長，其「外向性」越高，親職自我效能則越高。

二、控制變量後，人格特質中「情緒穩定性」構面可預測親職自我效能

DOI:10.6814/NCCU201900113

透過統計分析得到在變量得到控制時，人格特質中「情緒穩定性」構面可有效預測親職自我效能的評估狀況，對親職自我效能的評估呈現顯著正相關。雖然，此研究為初探性研究，故可能仍存在樣本規模、研究工具等方面限制，但在文獻回顧中發現，此研究發現與 Prinzie 等學者分別在 2002 年、2006 年以及 2009 年的研究部分內容呈現一致性。其均表明情緒穩定性可幫助家長正向應對生活，增強對於生活的調適能力。所以，當其他變項的干擾可以被排除後，對於擁有至少一名 0～4 歲孩童且滿足一週工作至少平均 4 天、每日平均工時至少 7.5 小時的家長，其「情緒穩定性」越高，親職自我效能則越高。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

第二節 研究限制與建議

本節以研究結果與結論作為基礎，研究者針對此份研究之限制與結果提出如下建議，希望可以提供未來研究者或實務工作者作為參考。

壹、 研究限制

由於親職自我效能、工作家庭衝突都是在華人社會中比較少提到的面向。而人格特質也是多被運用在工商心理學的研究領域，比較少被用來做諮商的參考依據。此次研究為初探性研究，因此在研究方法、研究工具、研究對象等層面上存在限制，以下進行說明：

一、研究方法

本研究採取量化的研究方法，運用隨機抽樣的方式進行問卷的收集。期待未來研究者也可以採用質性的深度訪談形式進行研究，例如，探究親和性高的父母是否因為有著更好調適環境與生活的能力和比較強的自我韌性，所以導致親和性會對於工作家庭衝突和親職產生調節作用。或者根據結論探討更多的面向補足量化研究的限制並用質性訪談內容加以佐證，以增加研究之準確性。

二、研究工具

本研究對於量表的信、效度和常模的一致性與準確性十分予以重視。因而採用「家庭工作壓力量表」、「親職效能量表」及「大五人格測驗簡版 mini makers Big Five Scoring Sheet 中文繁體版」作為研究工具。但是由於此研究從未在華人社會中被提出，而且親職自我效能、工作家庭衝突、人格特質都是目

DOI:10.6814/NCCU201900113

前在華人社會中比較少被關注的。因而，在量表的選擇部分，雖然「工作家庭衝突」和「親職自我效能」的部分採用的都是目前台灣本土比較常用的該領域量表，但本次對於人格特質的量表部分選用的仍是西方此類研究中最常用的大五人格測驗簡版 mini makers 其繁體中文版本。未來研究中，期待其他學者也可以試試看用其他的人格量表，像是現在普遍被華人社會使用的楊國樞老師的華人七大基本性格向度自評量表，看看是否對於不同的變項方面會有不同的結果產生。

三、研究對象

由於此次收集樣本的時間較為有限，且研究對象要求孩童父母親至少有一個孩子在 0-4 歲，因而最後有效樣本數共得到 104 份，使得研究結果的呈現可能存在限制，且無法以此推估華人社會孩童家長這整個母群體。對於男女性別樣本規模的部分，也是因為隨機抽樣的方式所以沒有特別進行挑選，因此建議：

I. 未來研究者可以針對多元年齡層的孩童父母。例如學齡兒童的孩童家長或者青少年的家長等；

II. 也可以針對社經地位、婚姻狀況等多元背景進行分別探討，例如單親家庭孩童父母、偏鄉地區孩童家長、高社經背景家長等，以擴展研究對象的多元性；

III. 在男女樣本規模的部分，期待未來學者採用分層抽樣的方式控制樣本規模的比例均衡性進而驗證本研究之考驗力；

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

IV. 建議分層控制樣本數量，繼續分類別探討。如果依孩童年齡層區分研究父母人格特質的調節效果的話，建議每個年齡層樣本數至少在 100 人。如果依社經地位或者婚姻狀態區分的話建議有效樣本人數至少也是在 100 人以上，以提高研究結果之考驗力。

貳、 未來研究方向建議

針對上述研究限制，本研究對於未來研究有如下建議：

根據本研究「外向性」、「審慎嚴謹性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」在工作家庭衝突與親職自我效能間無顯著調節效果的發現，期待日後學者可以針對研究對象的篩選方式、樣本規模、人格特質量表的選取或者是量化的研究方式這些限制性因素進行改善。通過例如通過擴大樣本規模的蒐集或者是更換研究量表更加細緻的探討人格特質此四個構面的部分等方式進行研究，以協助驗證本研究結果的考驗力。

根據親和性可以造成工作家庭衝突與親職自我效能間關係的調節效果的結論，期待其他研究者可以根據此研究結論進行深入探討，例如運用質性研究訪談法的方式，來更進一步了解親和性會造成在工作家庭衝突與親職自我效能間產生調節作用的具體影響模式或者如何可以通過諮商提升親和因子等方式，更深入的了解親和性以及其是如何對工作家庭衝突與親職自我效能間的關係產生調節作用的。

根據「外向性」、「情緒穩定性」可以影響親職自我效能的評估分數的發現，建議學者可以根據此發現進行深入研究，例如：探討人格特質對於親職自

DOI:10.6814/NCCU201900113

我效能的預測能力及是人格特質是如何影響親職自我效能的預測等。也可以對於「外向性」、「情緒穩定性」的優勢及是否通過在諮商中教導情緒調節方法可以有助於提升情緒穩定性等方面進行進一步探討。

參、 對實務工作者的建議

一、增加案主對於優勢的洞察能力

人格特質雖然很難進行改變但是在諮商領域中卻可以幫助案主發現他們自身擁有的內在資源和優勢，像是如果案主的人格特質在評估過後發現他/她的親和性分數或情緒穩定性分數比較高時，可以對案主進行鼓勵並指出他/她的優勢幫助他學會有效運用。或者是通過告知其實比較具有同理心和同理別人的意願時是一件很有意義的事，可以協助工作家庭衝突與親職自我效能的關係改善。同時讓有工作家庭衝突存在的孩童家長案主可以比較有意識的去留意與觀察自身，增加自己的覺察能力和情緒感知能力。

二、針對有效構面設定諮商目標

對於有工作家庭衝突的新手父母個案在諮商過程中可以從修復關係等與親和性相關的方面，以及情緒調節等關於增進情緒穩定性的方面設定諮商目標。在人格特質中，親和性考察的面向主要偏向於是否具有同情心以及體貼他人的能力，可以通過教個案一些關於同理的技巧，也通過被同理的方式從諮商中讓個案更進一步的了解同理還有被同理會產生的正向感受。因而增強個案想要去瞭解各種情緒的意願，在生活中更好的覺察、感知他人的情緒。進而有益於個案親職自我效能的評估，也讓個案仍保有對於教養孩子的信心。

DOI:10.6814/NCCU201900113

針對情緒穩定性與工作家庭衝突呈現負相關，以及控制變量後情緒穩定性可以有效預測親職自我效能的研究結論。說明情緒穩定性也是很重要的面向。本研究中情緒穩定性主要考察面向為孩童家長對情緒的感知和調節能力。因而，在諮商過程中可設定自我等方向的諮商目標，通過教導一些情緒調節技巧，以及教導個案去識別情緒入手，進而增加個案對於情緒的敏感性，和管理情緒的技巧，有益於當工作家庭衝突發生時更好的對於自我進行調節，緩解工作家庭衝突的嚴重性。

三、對於工作家庭衝突的重視

由此次研究可以看出具有工作家庭衝突的孩童父母在當今社會中佔有很大的比例。通常在諮商時會對於此時此刻發生的問題與狀態進行諮商。但是工作家庭衝突的影響能力和嚴重性往往在個案沒有來做諮商時比較容易被忽視，直到工作家庭衝突真正嚴重干擾了這些孩童父母的生活。

於企業來說，研究者認為這是應該要被重視的部分，降低員工工作家庭衝突的苦惱，可以幫助企業增加工作效能、提升工作產值；於諮商實務工作者來說，期待諮商師可以主動的去尋找企業宣導和推廣員工協助方案，教導一些情緒調節的方法有效地預防緩解員工因為工作家庭衝突所形成的困擾，也有助於增加這些擁有高工時、高壓力父母親增加自己教養小孩的信心。

另外，在諮商領域，更少有人去探討到人格特質的面向。普遍會因為人格是由原生家庭、成長歷史相關，難以改變就因而進行忽略。由於本研究之結果了解到人格特質確在工作家庭衝突與親職自我效能間充當作用，而工作家庭衝

DOI:10.6814/NCCU201900113

突也一定會影響到孩童父母對於自身教養孩子能力的認知。所以在諮商中期待實務工作者可以從針對人格特質教導情緒調節的面向下手，或者在了解到案主有存在工作家庭衝突的當下就先予以重視有所針對的進行諮商。

四、多元化的諮商角度

由於本研究得到工作家庭衝突與親職自我效能間存在顯著負相關的關係，因而，在諮商實務工作中，當個案遇到親職自我效能低落時，期待諮商師也可以想到從工作家庭衝突的狀況層面著手詢問，協助個案在諮商歷程中找出真正議題和諮商方向。反之，在有孩子的個案工作家庭衝突狀況嚴重時，也可以對於他/她的親職自我效能進行評估與關心。

五、辦理親職教育課程

企業或者心理相關實務工作者可以結合起來，開設親職相關的課程。例如：通過 ACT 親職教育課程，孩童家長可通過了解情緒的功能、接納情緒的存在以及練習非暴力的情緒覺察的方式，有效了解情緒並學習如何管理自己情緒。同時經過過往學者研究，得到 ACT 親職教育的課程是可達到增進家長自身的正向親職知識與技巧的目的的（傅如馨，2017）。

所以，研究者希望採用互動式的成人學習策略，以角色扮演、體驗活動、團體討論、小組分工等親職教育課程形式，讓高壓下的家長更清晰瞭解一些關於如何增加同理心的技巧、以及情緒調節的技巧等。在親職教育課程中幫助家長可以更加了解情緒是什麼、如何平穩自己的情緒，以及增強他們對外在事件

DOI:10.6814/NCCU201900113

感同身受的能力。讓這些孩童父母親通過「再教育」的機會，進而對自身的親和性和情緒穩定性起到正向幫助。

六、結合團體的形式進行諮商

經由本研究發現，情緒穩定性分別在工作家庭衝突和親職自我效能的預測上都有重要的影響效果。所以建議諮商實務工作者可以採用心理教育團體或者是諮商團體的方式，以情緒為主題，搭配心理劇或者是無結構等形式，讓有工作家庭衝突的家長可以藉由其他團體成員的表現，獲得矯正性情緒經驗或者對於自身狀態情緒得到宣洩等，進而幫助在日後生活中對於類似的狀況增加因應技巧以及調節自身情緒。

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

參考文獻

壹、 中文文獻

內政部（2018）。**中華民國一零七年人口年齡分配報告**。台北：中華民國內政部統計處

行政院（2017）。**中華民國一零六年台灣地區人力運用調查報告**。台北：中華民國行政院主計處。

李永鑫、黃宏強（2007）。工作家庭衝突及人力資源管理對策。**應用心理研究**，35，115-135。

吳心怡（2007）。**國中生的父母親職效能感與子女知覺的親子依附，自我效能感之關係研究**。臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士班學位論文，1-140。

吳美連、莊文生（2002）。從社會責任探討企業之社會教育功能: 企業教育方案新趨勢。**國科會研究報告**。

吳煥烘、林志丞（2011）。 國中教師社會支持，教師自我效能與工作倦怠相關研究以角色壓力為中介變項。**嘉大教育研究學刊**（26），25-56。

呂玉瑕（1981）。社會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。**中央研究院民族學研究所集刊**（第 50 期），25-66。

DOI:10.6814/NCCU201900113

李秀茹（2005）。**雙薪家庭員工的性別與工作家庭衝突處理**。國立交通大學管理科學系碩士班碩士論文，新竹。

李媛（2012）。**孤獨症兒童家長親職壓力與一般自我效能感，人格特徵關係研究**。寧夏醫科大學。

周佳欣（2010）。**雙薪家庭父母的挑戰：工作負荷、情緒感受與親職參與之關係研究**。輔仁大學兒童與家庭學系碩士班碩士論文，新北。

林邦傑、翁淑緣（1986）。**大專人格測驗的修訂**。

林佳琪（2011）。**超時工作與工作家庭衝突：個人背景變項與人格特質的調節作用**。國立交通大學管理學院管理科學學程碩士論文，新竹。

林坤霖、楊麗安、蔡新永（2013）。五大人格特質與工作績效：工作態度的中介效果。**全球商業經營管理學報**（5），87-100。

邱懷萱、李麗日（2012）。教師工作壓力與自我效能感之相關研究-以苗栗縣國民小學教師為例。**區域與社會發展研究**（3），193-244。

胡善喻（2014）。**單親家長社會支持,親職效能與親職壓力關係之研究**。臺灣大學社會工作學研究所學位論文，1-136。

商瑞娟（2007）。父母效能感對幼兒影響的探討。**網路社會學通訊期刊**（62），36。

DOI:10.6814/NCCU201900113

張邦汎（2013）。**寄養家庭主要照顧者親職自我角色期望、配偶支持與親職自我效能感相關性研究**。靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系碩士論文，台中。

張妤玥、陸洛（2013）。自我效能於家庭對工作衝突及其前因後果的調節作用。**應用心理研究**（57），117-154。

莊麗淑（2014）。**親職內外控與親職效能感知關係及其調節變項之研究**。國立嘉義大學師範學院輔導與諮商學系碩士論文，嘉義。

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-家庭衝突關聯性干擾效果之研究：以高科技從業人員為例。**中華民國科技管理學會年會暨論文研討會發表之論文**。

陳亦盈（2006）。**職業婦女的工作-家庭衝突、親職角色期望與其親職角色實踐之研究**。私立天主教輔仁大學兒童與家庭學系碩士班碩士論文，未出版，新北。

陳富美（2005）。親職效能感、教養行為與孩子生活適應之關係研究。**輔導與諮商學報**，27(1)，47-64。

陳楷仁（2009）。父母知覺子女表現、子女親職支持行為與親職效能感之關係研究。輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，新北。

陳楷仁、陳富美（2009）。父母知覺子女表現、子女親職回應行為與親職效能感之關係研究。**「家庭生活教育方案跨文化經驗分享與對談」國際研討會**。新莊，輔仁大學民生學院兒童與家庭學系。

DOI:10.6814/NCCU201900113

陳素秋（2006）。**男性軍訓教官父職效能感與親子關係之相關研究**。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

陳淑娟（2014）。**幼兒父親的工作家庭衝突、配偶共親職與親子關係之相關研究**。輔仁大學兒童與家庭學系碩士在職專班碩士論文，新北。

陳若琳、李青松（2001）。台北縣雙工作家庭父母親的親職喜悅與壓力之探討。**生活科學學報**，7，157-179。

陳佳雯、陸洛、許雅玉（2012）。工作要求、工作資源與員工工作態度之關聯：以勤勉審慎性及主動性人格為調節變項。**人力資源管理學報**, 12（1），23-49。

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之探討。National Taiwan University Graduate Institute of Psychology。

陳慧茹（2015）。教養嬰幼兒親職壓力之研究：以家庭壓力理論分析。幼兒教保研究期刊，14，19-40。

陳瑋婷（2012）。 親職壓力，社會支持與生活品質之關係研究：身心障礙者家長與普通家長之比較。**特殊教育研究學刊**, 37（3），1-26。

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**。台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，台北。

陳曉華（2009）。**五大人格特質對員工績效之影響**。政治大學經營管理碩士學程學位論文，1-52。

DOI:10.6814/NCCU201900113

陳馨蘭（1998）。**教師人格特質，自我效能，學生行為信念與班級經營風格之相關研究**。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。全國碩博士論文資訊網。

陸洛、黃茂丁、高旭繁（2005）。工作與家庭的雙向衝突：前因，後果及調節變項之探討。**應用心理研究**，27，133-166。

馮燕（1992）。婦女生活壓力知覺與應對模式--多元角色的觀點。**臺大社會學刊**(21)，161-198。

黃茂丁（2004）。**工作-家庭雙向衝突之前因、後果及調節因子**。私立輔仁大學心理研究所碩士論文，未出版，新北。

黃怡珍（2011）。**職業婦女工作家庭兩頭燒：配偶共親職的影響力**。私立天主教輔仁大學兒童與家庭學系碩士班碩士論文，未出版，新北。

黃凱霖（1994）。**父母效能感，父母參與以及子女學業成就的關係**。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學教育研究所，台北。

黃順利（1999）。**國小教師權威性格，自我效能信念，學生行為信念與體罰態度及行為之相關研究**。臺東師範學院教育研究所碩士論文，台東。

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

赫普納爾、基夫林漢、汪波德、劉淑慧（2009）。**諮商研究法**。新加坡商聖智學習出版。

DOI:10.6814/NCCU201900113

劉百純、陳若琳（2010）。新手媽媽的配偶支持，親職效能與親職壓力之相關研究。**幼兒教育**（297），22-40。

劉嘉新（2009）。**國小學童父母親親職自我效能感與親子關係滿意度之相關研究**。未出版之碩士論文，國立臺北教育大學，台北。

潘怡彣（2006）。**國小學童母親親職效能感與親職滿意度之研究**。未出版之碩士論文，國立嘉義大學家庭教育研究所碩士班碩士論文，嘉義。

滕慧敏（2003）。師徒功能、職涯成功及組織承諾對工作--家庭衝突影響之研究。**致理學報**，21，117-143。

鄧皓引（2009）。**工作家庭衝突與婚姻滿意度之關係：配偶支持的影響**。私立天主教輔仁大學兒童與家庭學系碩士班碩士論文，新北。

鄧景宜、曾旭民、李怡禎、游朝舜（2011）。“International English Big-Five Mini-Markers”之繁體中文版量表發展。**管理學報**，28（6），579-615。

賴保禎、賴美玲（2003）。**賴氏人格測驗**。台北: 千華。

謝世緯（2011）。**寄養父母親職自我效能感、機構支持與服務持續意願之研究**。靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系碩士論文。台中。

顏弘欽（2013）。工作與家庭衝突的概念、測量及分析：臺灣地區國民小學教師的實證研究。**教育研究與發展期刊**，9(4)，87-118。

羅正學、苗丹民、皇甫恩、陳足懷（2001）。MBTI—G 人格類型量表中文版的修訂。**心理科學**，24（3），361-362。

DOI:10.6814/NCCU201900113

貳、英文文獻

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.

Anderson, O. A. (2006). Linking work stress, parental self-efficacy, ineffective parenting, and youth problem behavior. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 67*(4-A), 1548.

Bagby, R. M., Quilty, L. C., & Ryder, A. C. J. T. C. J. o. P. (2008). Personality and depression. *The Canadian Journal of Psychiatry, 53*(1), 14-25.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84*(2), 191.

Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy*: W.H. Freeman & Company.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. J. P. p. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta - analysis. *Personnel psychology,44*(1), 1-26.

Belsky, J., & Barends, N. (2002). Personality and parenting. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting: Being and becoming a parent* (pp. 415-438). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

DOI:10.6814/NCCU201900113

Belsky, J., Crnic, K., & Woodworth, S. (1995). Personality and parenting: Exploring the mediating role of transient mood and daily hassles. *Journal of personality, 63*(4), 905-929.

Bernard, L. C., Hutchison, S., Lavin, A., & Pennington, P. (1996). Ego-strength, hardiness, self-esteem, self-efficacy, optimism, and maladjustment: health-related personality constructs and the " Big Five" model of personality. *Assessment, 3*(2), 115-131.

Browne, D. T., Meunier, J. C., O'connor, T. G., & Jenkins, J. M. (2012). The role of parental personality traits in differential parenting. *Journal of Family Psychology, 26*(4), 542.

Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2002). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 457-472.

Burke, R. J., Weir, T., & DuWors Jr, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations, 33*(4), 253-278.

Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work – family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management, 26*(5), 1031-1054.

Caspi, A., & Shiner, R. L. (2006). Personality Development. In N. Eisenberg, W. Damon, & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Social,*

DOI:10.6814/NCCU201900113

emotional, and personality development (pp. 300-365). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Cervone, D., & Pervin, L. A. (2010). *Personality psychology*: Wiley.

Coleman, P. K., & Karraker, K. H. (1998). Self-efficacy and parenting quality: Findings and future applications. *Developmental review, 18*(1), 47-85.

Coleman, P. K., & Karraker, K. H. J. F. R. (2000). Parenting self - efficacy among mothers of school - age children: Conceptualization, measurement, and correlates. *Family relations, 49*(1), 13-24.

De Montigny, F., & Lacharité, C. (2005). Perceived parental efficacy: Concept analysis. *Journal of advanced nursing, 49*(4), 387-396.

DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of personality social psychology, 93*(5), 880.

Dumka, L. E., Stoerzinger, H. D., Jackson, K. M., & Roosa, M. W. (1996). Examination of the cross-cultural and cross-language equivalence of the parenting self-agency measure. *Family Relations*, 216-222.

Finch, J. F., & Graziano, W. G. (2001). Predicting depression from temperament, personality, and patterns of social relations. *Journal of personality, 69*(1), 27-55.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

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.

Gali Cinamon, R., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work—Family Conflict Within the Family: Crossover Effects, Perceived Parent—Child Interaction Quality, Parental Self-Efficacy, and Life Role Attributions. *Journal of Career Development, 34*(1), 79-100.

Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work – home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 532-559.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Resources, 90*, 291-303.

Greenhaus, J. H. (2004). Work and families as allies and enemies: Are there gender differences? *The third annual invitational Journalism- Work/ family conference, Session 2: Gender Similarities and Differences*, 1-9.

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-Family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relationship, 51,* 28-36.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

Grzywacz, J. G., & Marks, N. E. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.

Hobbs, D. F., Jr., & Cole, S. P. (1976). Transition to parenthood: A decade replication. *Journal of Marriage and the Family, 38*, 723-731

Hough, L. M., Schneider, R. J. J. I. d., & organizations, b. i. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. *Industrial and organized psychology*, 31-88.

Huver, R. M., Otten, R., De Vries, H., & Engels, R. C. (2010). Personality and parenting style in parents of adolescents. *Journal of Adolescence, 33*(3), 395-402.

Jackson, A. P., Brooks - Gunn, J., Huang, C., & Glassman, M. (2000). Single mothers in low - wage jobs: Financial strain, parenting, and preschoolers' outcomes. *Child development, 71*(5), 1409-1423.

Jackson, A. P., Choi, J.-K., & Franke, T. M. (2009). Poor single mothers with young children: Mastery, relations with nonresident fathers, and child outcomes. *Social work research, 33*(2), 95-106.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

Jackson, A. P., & Scheines, R. (2005). Single mothers' self-efficacy, parenting in the home environment, and children's development in a two-wave study. *Social work research, 29*(1), 7-20.

Jaffee, S. R., Belsky, J., Harrington, H., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2006). When parents have a history of conduct disorder: How is the caregiving environment affected? *Journal of abnormal psychology, 115*(2), 309.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. Handbook of personality: *Theory research, 2*(1999), 102-138.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology, 86*(1), 80.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, *New York: Wiley*, pp.3-48.

Keith, P. M., & Schafer, R. B. J. F. R. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 483-488.

Kim, L. S. J., & Ling C. S. (2001). Work- family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review, 16*, 204-221.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

Kochanska, G., Friesenborg, A. E., Lange, L. A., & Martel, M. M. (2004). Parents' personality and infants' temperament as contributors to their emerging relationship. *Journal of personality social psychology, 86*(5), 744.

Kopelaman, R. , Greenhaus, J., Connolly, T.(1983). A model of work, family and inter role conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 32, Issue 2, 32*(2): 198-215

Machida, S., Taylor, A. R., & Kim, J. (2002). The role of maternal beliefs in predicting home learning activities in Head Start families. *Family Relations, 51*(2), 176-184.

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.

Maltreatment, C., Belsky, S., & PSYCHOPATHOLOGY, P. (2006). The multiple determinants of parenting. *Developmental Psychopathology: Theory method vol. 2: Developmental neuroscience vol. 3: Risk, disorder adaptation*, 38.

Miller, B. C., & Sollie, D. L. (1980). Normal stresses during the transition to parenthood. *Family Relations,* 29, 4

Mount, M. K., Barrick, M. R. J. R. i. p., & management, h. r. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human

DOI:10.6814/NCCU201900113

resources management. *Research in personnel and human resources management: a research annual. 13*(3), 153-200.

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.

Noor, N.M. (2003). Work- and family- related variables, work- family conflict and women ' s wellbeing: Some observations. *Community, Work, and Family, 6*, 297-319.

Olver, J. M., & Mooradian, T. A. (2003). Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences, 35*(1), 109-125.

Pervin, L.A.(2015). *Goal concepts in personaility and social psychology*: Psychology Press.

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

Prinzie, P., Stams, G. J. J. M., Deković, M., Reijntjes, A. H. A., & Belsky, J. (2009). The relations between parents ' Big Five personality factors and parenting: A meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*(2), 351-362.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. J. J. o. I. D. (2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of individual differences, 26*(3), 155-166.

Repetti, R. L., & Wood, J. (1997). Families accommodating to chronic stress. *Coping with chronic stress* (pp. 191-220): Springer.

Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological science, 2*(4), 313-345.

Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of personality assessment, 63*(3), 506-516.

Schaubroeck, J., Jones, J. R., & Xie, J. L. (2001). Individual differences in utilizing control to cope with job demands: Effects on susceptibility to infectious disease. *Journal of Applied Psychology, 86*(2), 265.

Simon, R. W. (1992). Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 25-35.

Smith, A. (2010). *The theory of moral sentiments:* Penguin.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work – family experience: Relationships of the big five to work –

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior, 64*(1), 108-130.

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

附件

附錄一：知情同意書

「探討人格特質作為工作家庭衝突與親職自我效能的調節效果」

碩士畢業論文研究計畫-- 研究參與者同意書

您好，

我是國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程碩二學生張玥淳，目前正在進行關於探討人格特質作為工作家庭衝突與親職自我效能調節效果碩士論文的研究。很感謝您願意抽空填寫問卷協助研究的進行。

以下幾點事項在此向您進行簡要說明如下：

1. 此問卷是為了瞭解您目前具有工作家庭衝突的狀況程度、對於親職自我效能的評估狀況，以及個人所具有的人格特質，以達到研究人格特質是否會成為工作家庭衝突、親職自我效能的調節效果的目的。
2. 本研究將採用量化分析的方式，通過 4 個量表，分別是：工作家庭衝突量表、親職自我效能評估量表、華人七大基本性格向度自評量表、個人基本資料表進行評估，預計填答時間 8 分鐘。
3. 本問卷之填答出於自願原則，可以隨時放棄作答，並不會受到任何處罰。
4. 在本研究中不會記名，您的個人隱私資料也會被視為機密來處理，不會外洩。 回答僅用於研究用途，也不會被任何方式進行評價。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

經過上述閱讀，我已經充分了解我的權益。本人同意作為研究參與者進行問卷調查。

☐ 是　　☐ 否

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

附錄二：親職自我效能量表

【填答說明】 下列題目是想瞭解您作為照顧者（如：父親/母親）的自身感受，請選擇最符合您真實感受之選項數字，在數字上以「○」圈選，數值越高代表越符合。	完全不符合	有一點符合	大部分符合	完全符合
【範例】我相信我的具有充足的知識背景來幫助子女成長。	1	2	3	④
1.我相信我的管教方式有助於孩子的成長。	1	2	3	4
2.我相信我能導正子女對社會的不當觀念。	1	2	3	4
3.我肯定自己教養子女的方式。	1	2	3	4
4.我知道如何有效的教養孩子。	1	2	3	4
5.我對自己教養子女的能力感到滿意。	1	2	3	4
6.我覺得我是個不錯的父親/母親。	1	2	3	4
7.我覺得自己在教養子女方面的能力不比別人差。	1	2	3	4
8.與其他父母比起來，我懂得更多的為人父親/母親之道。	1	2	3	4
9.我知道如何扮演好父親/母親的角色。	1	2	3	4
10.我覺得我有資格提供其他父親/母親教養孩子的建議。	1	2	3	4

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

附錄三：工作家庭衝突量表

題目編號	【填答說明】 下列題目是想了解您日常在工作與家庭間生活平衡和適應的狀況，請選擇最符合您真實感受之選項數字在數字上以「○」圈選，數值越高代表越符合。	完全不符合	不符合	有一點符合	大部分符合	完全符合
	【範例】因工作因素而犧牲陪伴家人的時間，比我預期來得多	1	2	3	④	5
1	因工作因素而犧牲的家庭活動，比我預期來得多	1	2	3	4	5
2	因工作的影響，使我無法花費相同的時間在家庭方面	1	2	3	4	5
3	因工作職責花費時間的原因，讓我錯過了家庭活動	1	2	3	4	5
4	下班回家後，我常感到疲倦而不想參與家庭活動	1	2	3	4	5
5	下班回家後我常感到精疲力盡而無力關照家中事務	1	2	3	4	5
6	因工作壓力的影響我回家後常常無法放鬆休息	1	2	3	4	5
7	花費在家庭責任的時間，會干擾到我的工作	1	2	3	4	5
8	我對家庭投入的時間，會妨礙我在工作上的發展	1	2	3	4	5
9	花費在家庭職責的時間，讓我必須忽略工作上的事情	1	2	3	4	5

（續下頁）

DOI:10.6814/NCCU201900113

10	由於家庭的壓力，我在工作時經常想著家庭問題	1	2	3	4	5
11	由於家庭責任帶來的壓力，讓我難以專注在工作上	1	2	3	4	5
12	家庭生活的緊張與焦慮，常常剝削我在工作時的能力	1	2	3	4	5

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

附錄四：Mini-Markers Big Five Scoring Sheet 中文繁體版

作答說明：

雖然人們的行為有很多共同性，但在不同情境下的表現不完全相同，希望可以通過此測驗了解您更多的自身特質。

以下題目是一些用來描述人們心理特徵的形容詞。其中有些形容詞可以幫助形容您的特質，有些則不是您自身所具備的特徵。請您就個人的觀感或意見陳述即可，進行下意識勾選，不用擔心所勾選之選項，答案沒有對錯，麻煩如實作答即可，謝謝您的配合。

人格特質評估表

外向性	完全不符合	不符合	有一點符合	大部分符合	完全符合
內斂的	1	2	3	4	5
活潑的	1	2	3	4	5
活力十足的	1	2	3	4	5
外向的	1	2	3	4	5
沈默寡言的	1	2	3	4	5
內向的	1	2	3	4	5
健談的	1	2	3	4	5
不愛說話的	1	2	3	4	5
親和性	**完全不符合**	**不符合**	**有一點符合**	**大部分符合**	**完全符合**
不親切的	1	2	3	4	5
易配合他人的	1	2	3	4	5
不體貼的	1	2	3	4	5
親切的	1	2	3	4	5
無理的	1	2	3	4	5

（續下頁）

DOI:10.6814/NCCU201900113

有同情心的	1	2	3	4	5
無情的	1	2	3	4	5
令人溫暖的	1	2	3	4	5
謹慎嚴謹性	完全不符合	不符合	有一點符合	大部分符合	完全符合
邋遢的	1	2	3	4	5
雜亂無章的	1	2	3	4	5
有效率的	1	2	3	4	5
沒效率的	1	2	3	4	5
做事有組織的	1	2	3	4	5
整潔的	1	2	3	4	5
漫不經心的	1	2	3	4	5
有系統的	1	2	3	4	5
情緒穩定性	完全不符合	不符合	有一點符合	大部分符合	完全符合
會羨慕他人的	1	2	3	4	5
心急的	1	2	3	4	5
易吃醋的	1	2	3	4	5
情緒化的	1	2	3	4	5
不心急的	1	2	3	4	5
不愁煩的	1	2	3	4	5
多愁善感的	1	2	3	4	5
不會羨慕他人的	1	2	3	4	5
經驗開放性	完全不符合	不符合	有一點符合	大部分符合	完全符合
有鑑賞力的	1	2	3	4	5
有深度的	1	2	3	4	5
點子多的	1	2	3	4	5
聰穎的	1	2	3	4	5
有智慧的	1	2	3	4	5
有哲學氣息的	1	2	3	4	5
缺乏創意的	1	2	3	4	5
缺乏想像力的	1	2	3	4	5

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

附錄五：個人基本資料表

恭喜您已經完成了 4/ 5 的問卷填答，最後一個部分是關於個人基本資料。以下有幾點與您和家人有關的信息想要了解，以幫助完成本次的研究，感謝您的配合。

請問您的生理性別

□ 男　　□ 女

您已經完成的最高教育等級是

□ 高中及以下　　□ 碩士　　□ 其他_____

□ 大學　　□ 博士

您目前從事的職業是

□ 文教機關　　□ 貿易公司　　□ 科技業

□ 金融業　　□ 服務業　　□ 不動產業

□ 新創產業　　□ 航空業　　□ 其他

每日通常需要上班的時間長度

□ 6~8 小時　　□ 超過 10 小時

□ 8～10 小時　　□ 6 小時以下

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

每週需要工作的時間

□ 3 天以內　　□ 3～5 天　　□ 超過 5 天

您的家中育有的小孩數量

□ 一個　　□ 兩個　　□ 三個及以上

請問家中孩子的年齡（可複選）

□ 0～4 歲　　□ 4 歲以上

國立政治大學
National Chengchi University

DOI:10.6814/NCCU201900113

附錄六：量表使用許可證明

"International English Big-Five Mini-Markers" 之繁體中文版量表使用許可詢問

收件匣 ×

dodo chang <dodozhang15@gmail.com> 1月10日 週四 下午2:28

寄給 chingit

鄧教授您好，

我現在是政治大學輔導與諮商系碩士二年級的學生，目前在進行碩士論文撰寫的階段，論文題目是探討個人特質作為親職自我效能與工作家庭衝突的調節效果，在收集文獻時有看到您與曾旭文教授等人共同在管理學報所出版的「"International English Big-Five Mini-Markers" 繁體中文版量表發展」之文獻。想要詢問是否可以徵得您們共同翻譯之大五量表作為日後研究中的測量工具。如果需要進一步的研究內容規劃，我也可以再寄信給您供您了解。謝謝！

祝平安順心，

玥淳

Ching-I Teng <chingit88@gmail.com> 1月10日 週四 下午3:45

寄給 我

同意，此信即為證明

•••

尋求親職自我效能量表資料及使用許可— 政大輔諮碩二學生 張玥淳 收件匣 ×

dodo chang <dodozhang15@gmail.com> 2018年11月26日 週一 上午11:26

寄給 048017

陳老師您好，

目前我正在製作的我的畢業論文，題目方向為通過問卷的形式研究個人特質是否可以成為工作家庭衝突和家長自我親職效能的中介變項。目前想要研究的人群是家中育有0～4歲兒童的有工作的家長。

剛好在蒐集文獻的時候有看到您有相關的研究量表。所以想要詢問，是否可以借我日後研究中作為測量工具。謝謝！

如果需要進一步的研究內容規劃，我也可以寄給您供您了解。

祝平安順利，

玥淳

陳富美 <chenfumei8528@gmail.com> 2018年11月28日 週三 上午10:40

寄給 我

玥淳

沒問題

請見附檔

若為父職效能感請將用詞修改即可

祝順利

富美

陳富美

輔仁大學兒童與家庭學系副教授

Fu-mei Chen, Ph.D

Associate professor

Department of Child & Family Studies

Fu-Jen University, Taiwan

DOI:10.6814/NCCU201900113