

國立政治大學社會學系碩士學位論文

指導教授：張峯彬 博士

職場人際關係與工作—家庭衝突：

2005 年和 2015 年之比較

**Workplace Interpersonal Relationships and Work-Family
Conflict : A Comparative Analysis between 2005 and 2015**

研究生：鄭如妤 撰

中華民國一一一年五月

謝辭

在這篇論文完成之際，也意味著做為研究生的生涯將告一段落，有許多的感觸及感謝。感謝陳玉華老師以及胡力中老師擔任口試委員，在兩次口試過程中都給予許多的幫助與回饋，陳玉華老師對於分析的邏輯與文字撰寫的提點，讓我能更注意寫作的脈絡以及用字的精準度；而胡力中老師在口試中提供許多研究方向的建議和方法，同時也發現許多我未注意到的意外結果。在論文討論的過程中，老師們提出了許多問題、建議和想法，讓我看到老師們對於研究的熱情和嚴謹態度。也因老師們提出關鍵性的問題，讓這篇文章的論述得以更具說服力、更符合學術要求。

在論文的寫作、討論以及執行整個過程中，我由衷地感謝峯彬老師的指導。社會統計在老師嚴謹且扎實的教學下，讓我了解量化研究是如何進行的，也進而對透過量化方式進行研究感到興趣。老師雖然和藹好相處，但對於學術的要求相當嚴謹，有時候我甚至懷疑自己能否做出老師要求的東西。在研究過程中，要謝謝老師總是花很長的時間幫我釐清問題、協助我解決困難，使這篇論文得以完成。當然還要感謝老師給予擔任助教的機會，讓我有更多學習統計分析的機會。

在這段過程中，心理支持是個相當重要的正向資源，若非這些人給的支持與砥礪，我想這篇論文可能無法如此順利完成。在此要感謝許多人，感謝佩怡助教、這段日子一起相處的同學（彙翌、Kaya 以及社會所、政治所的同學）、我的室友（新衣、韻筑），學術上的討論總能我茅塞頓開、活絡思緒，讓我成長了許多；感謝大學同學（恒君、Liven、聿嵐、俞君、阿柏、盈臻）、國高中同學（阿寶、Daphne、敏慈、Wu）以及遠在國外的朋友，常常擔心我能不能照顧自己，當我在情緒低潮時願意撥空聽我說話、找我出門散心。即便是日常生

活的問候對話，對我來說都是極大的動力來源。還要感謝 Trista，在我遇到困難時願意花很長的時間陪我處理問題，不論我的想法對不對，也不會一昧的否定，總用不同的角度開導我。感謝 Doris 的出現，從他身上看到只要願意嘗試就有成功的可能，雖然我們很常言不及義的閒扯，但這卻是生活中不可或缺的樂趣。

最後，要感謝我的家人，謝謝他們的支持讓我可以專注於自己的學業，渡過一段相當充實且安逸的生活。還記得當初跟家人討論要繼續升學時，爸爸媽媽只對我說：「想讀就讀啊！妳就安心的讀書，不用擔心任何事。」若不是他們無條件的包容與支持，我想我的碩士生生活應該會是另一段光景。當然我也要謝謝我的妹妹，總是能很直接的點出問題所在，在我遇到不順心的事情時能給予我很多情緒上的支持，讓我勇於面對問題。

本論文仍有許多該釐清和解決的問題，仍然有許多不完美的地方。其實每個研究都存在著侷限，我們都是從中去反思及探究如何突破侷限，並嘗試讓研究更趨近完整。這個過程我們都在體驗如何當知識生產者，當然希望這份研究能夠有所貢獻，但我想更多的是給這段時間一直努力的自己一個交代。雖然研究結果不算完美，但真正精采的是在努力跟實踐的過程。

如妤 2022.06.10

摘要

近年來，臺灣傳統家庭結構的式微，以及勞動力市場結構的改變，使得工作與家庭介面的議題日益受到關注。有研究指出相較於男性，女性比男性有更多的工作與家庭衝突（Frone et al. 1992; Musick et al. 2016），因此，有關工作—家庭衝突之性別差異研究逐漸受到重視。相關文獻研究已指出教育程度、工作時間及家務分工等重要因子對工作及家庭衝突具一定影響力，此外，組織結構及待遇等勞動市場結構性因素，以及工作場域的氛圍和人際關係亦會對工作者引發心理反應，進而影響工作態度（Greenhaus 1985）。

本研究利用「台灣社會變遷基本調查計畫」2005年以及2015年工作與生活組的資料，透過對兩個時點的工作者進行分析，檢視十年間職場人際關係對工作者之工作—家庭衝突的影響變化以及其中的影響機制。研究結果發現如下：首先，不論是男性或女性工作者，工作壓力與家庭壓力會使得工作者較容易有高職家衝突及高家職衝突的感受。接著，發現職場人際關係的感知可以預測工作者對於職家衝突及家職衝突的感受。當處在友善的職場人際關係中，有助於降低工作者對職家衝突及家職衝突感。最後，工作者在2005年及2015年之工作—家庭衝突感知並無顯著差異。期望本文的研究結果有助於了解工作—家庭衝突，提供社會政策在訂定上新的方向和圖像。

關鍵字：工作—家庭衝突、職家衝突（WFC）、家職衝突（FWC）、職場人際關係、性別

Abstract

In recent years, the decline of Taiwan's traditional family structure and changing structure of the labor market have drawn increasing attention to the issue of the conflict between work and family . Some studies have pointed out that women experience higher work-family conflict than men. Relevant literatures have shown that important factors such as education level, working hours and division of household have impacts on work-family conflict. In addition, labor market structural factors such as organizational structure and treatment, as well as the atmosphere and interpersonal relationships in the workplace will also influence the psychological reactions and work attitudes of workers.

In this study, we used the data from Taiwan Social Change Survey (TSCS) conducted in 2005 and 2015. This research explores the transformation and influences of workers' work-family conflict between these two years. The results show that work stress and family pressure will make workers feel high work-family conflict and high family-work conflict, for both male and female. Furthermore, we found that being in a friendly workplace interpersonal relationships could reduce workers' feelings of work-family conflict and family-work conflict. Meanwhile, there was no significant difference in workers' perception of work-family conflict between 2005 and 2015.

Keywords: Work-Family Conflict (WFC), Family-Work Conflict (FWC), Workplace Interpersonal Relationships, Gender

目錄

第一章 前言.....	1
第二章 文獻探討與研究假設.....	6
(一) 工作—家庭衝突之定義.....	6
(二) 職場人際關係對工作—家庭衝突的影響.....	10
(三) 臺灣職場與工作家庭衝突現況.....	13
第三章 研究方法.....	17
(一) 資料來源.....	17
(二) 研究架構.....	18
(三) 變項測量.....	18
(四) 分析方法.....	22
(五) 潛在研究限制.....	22
第四章 研究結果.....	24
(一) 描述性統計.....	24
(二) 不同變項之工作—家庭衝突類型的跨群比較.....	29
(三) 工作—家庭衝突的多元邏輯迴歸結果.....	35
第五章 結論與討論.....	44
(一) 結論.....	44
(二) 討論.....	48
參考文獻.....	50
附錄.....	59

圖目錄

- 圖一 男女性勞動參與率、粗結婚率與粗離婚率趨勢圖，1980-2020 2
- 圖二 職場人際關係與家庭特質對工作家庭衝突之研究架構..... 18



表目錄

表一	2000、2004、2016 年台灣地區有偶（同居）男女每日無酬家務平均時數	16
表二	研究變項之操作與基本描述統計	27
表三	不同變項之工作—家庭衝突類型的跨群比較	33
表四	多元邏輯迴歸分析	41
表五	多元邏輯迴歸分析（加入人際關係變項）	42
表六	多元邏輯迴歸分析（加入交互項）	43



附錄

附錄一	OLS 迴歸預測兩性職家衝突及家職衝突 (WFC/FWC) –2015 年	59
附錄二	OLS 迴歸預測兩性職家衝突 (WFC) –2005 年與 2015 年	60
附錄三	OLS 迴歸預測兩性家職衝突 (FWC) –2005 年與 2015 年	61

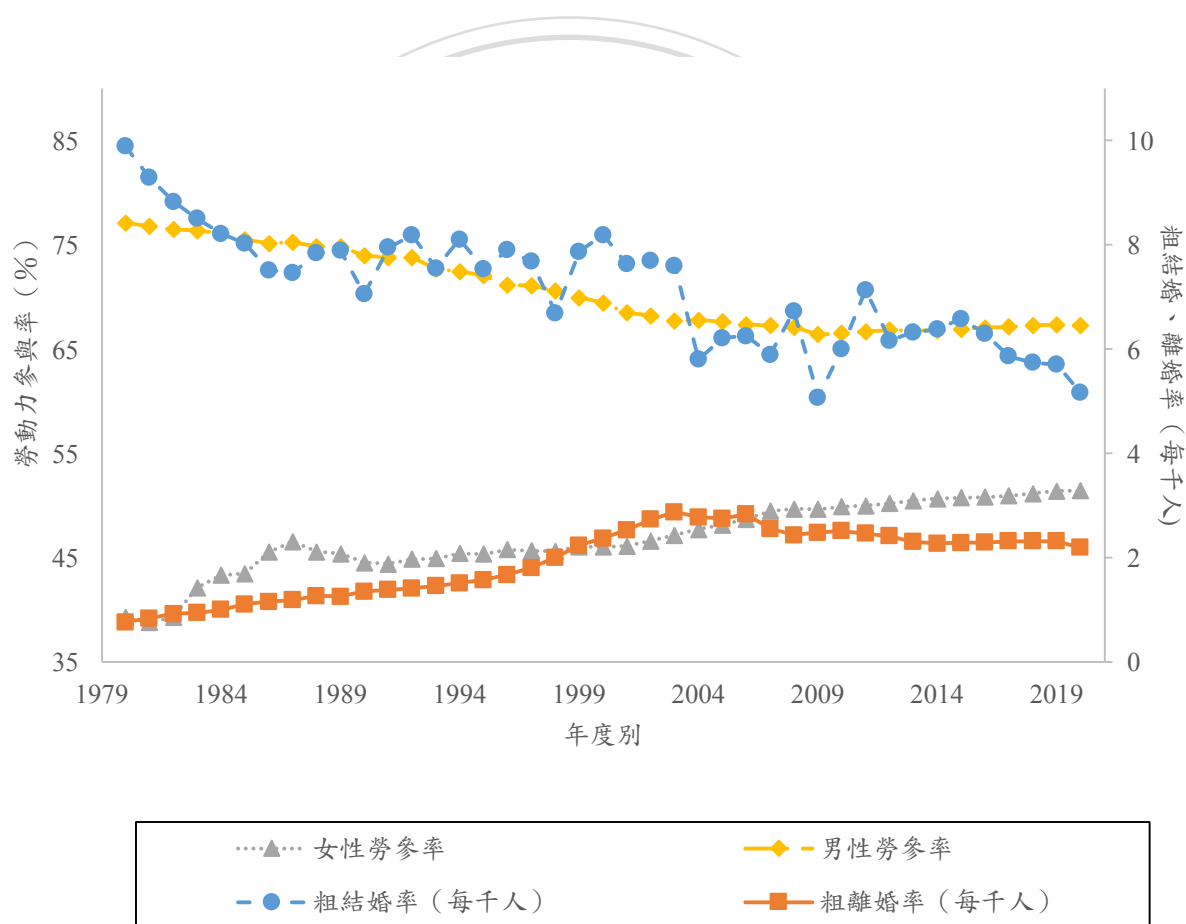


第一章 前言

近年，台灣社會經濟快速的發展與改變，教育的普及和就業市場靈活性提高，連帶增加女性進入勞動力市場的機會（Lu et al. 2003）。女性不管在教育程度或是社會地位方面都呈現提昇狀態，婦女的經濟參與不僅影響著國家總體經濟的發展以及競爭力，同時也對女性自身的經濟獨立與生活品質有絕對的影響力。在這樣的社會變化下，勞動力市場中雙工作家庭和單親父母大量增長，家庭組成形態以及親職育兒的觀念出現改變，使得在職成年人面對工作和家庭的感受產生巨大變化。在同時要照顧老年人和年輕一代的環境下，又面臨性別角色的模糊以及員工價值觀的轉變，促使工作家庭衝突更容易產生（Winslow 2005；Neal and Hammer 2007）。因此，在過去幾十年裡，許多學者針對工作與家庭生活的交點發表了大量相關文獻，開始研究社會結構的變化對工作與家庭連結所帶來的影響（Hass 1999）。

工作—家庭衝突被視為一種壓力的感受，易使工作者的生理、心理以及社會產生負向影響，是以，不同領域的研究者紛紛投入探討工作—家庭衝突的議題（Pollmann-Schult 2014；陳文良等人 2013），嘗試找出形成因素並提出解決辦法。企業管理學者試圖提供組織管理機制與規範，得以將人力資源發揮最大效益；而社會學者則是從社會結構層面來了解造成工作家庭衝突的機制，進而提出新的政策方向。Boyar 等人（2003）透過結構方程式模型檢驗工作者在職場中的感知對離職意願的影響，提出工作—家庭衝突對組織、家庭以及個人會產生負面效果，可以通過制定工作支持或家庭平衡等政策和程序來減少工作與家庭之間的衝突，不論對組織抑或是個體均是有益的。

在企圖瞭解瞭解臺灣工作者受工作—家庭衝突影響前，我們先透過圖一呈現 1980 年至 2020 年的粗結婚率、粗離婚率，以及男女性勞動力參與率趨勢圖，檢視臺灣的社會結構，經歷了各種人口、經濟和文化的變動。根據勞動力調查綜合分析（行政院主計處 2020）顯示，我國女性勞動參與率從 1980 年 39.25% 逐年上升到 2000 年的 45.82%，再到 2020 年突破為 51.34%，女性勞動參與率較過去 20 年前成長了 5.25 個百分點。反觀男性勞參率長期而言呈下降趨勢，由 1980 年的高峰後（約 77%），遂隨經濟景氣循環之趨緩而持續緩降。



圖一 男女性勞動參與率、粗結婚率與粗離婚率趨勢圖，1980-2020

資料來源：

勞動力參與率：行政院主計處。

粗結婚率、粗離婚率：內政部統計處。

此外，圖中亦可看到臺灣結婚率呈現下降趨勢，尤其在 2008 年全球性經融海嘯事件後來到最低點。相反的，離婚率則是呈上升趨勢，雖然近幾年似乎有停止增長趨勢，但其原因可能源於結婚人口減少，使得離婚比例也隨之減少。社會結構的轉型對社會價值的變遷具有引導性以及迅速改變的影響力（Chafetz 1980），全面性的影響工作和家庭結構。

從上述趨勢變化可知，女性在家庭經濟角色日漸重要，家庭性別分工型態也有別於過往傳統家庭之性別分工模式。有部分研究工作家庭的學者傾向同意，這些社會變化會導致工作者在整合其工作與家庭關係的想法發生變化（Jacobs and Gerson 2004）。如社會學家 Hochschild（1989）深入的觀察 1970 年到 1980 年間十幾個家庭，了解受訪者生命經歷以及社會環境是如何影響分攤第二輪班的行動。研究中發現女性在工作與家庭衝突的程度，往往較其丈夫為甚。但相較於 1970 年代的職業婦女，若干 1980 年代的女性在承擔第二輪班的責任有些微減少趨勢。

Nomaguchi（2009）比較 1977 年和 1997 年職業父母之間工作與家庭衝突感增加原因，發現與女性勞動力參與、高等教育、完成工作的時間壓力以及雙薪家庭之父親經歷工作與家庭衝突的增加有關。而呂玉瑕（2011）研究臺灣十年間非傳統的性別角色態度發現，男性支持女性就業的趨勢增長幅度較大，而女性則是對於傾向非傳統的家庭內性別區隔趨勢有較大幅度增長。這些研究都可以看到工作與家庭型態的變化，過往家庭性別分工型態多為男主外、女主內，而近年來家庭照顧責任不再以女性為主，越來越多男性亦需分擔家庭照顧工作，使得男性的生活重心有所改變（Bellavia and Frone 2005）。

當工作與家庭這兩個場域逐漸高度重疊時，會產生工作與家庭衝突[簡稱職家衝突] (work and family conflict, WFC)，對工作者自身狀態與其家庭關係，甚至是對組織都會形成相當程度的影響，這也凸顯出職場環境與家庭生活的要求及資源的重要性。工作—家庭衝突及家庭—工作衝突模式分別會對生理、心理及社會造成負面影響，可能使個人身體健康和情緒低落的問題出現，進而對家庭以及生活滿意度有顯著的負向影響，導致出現沮喪感 (depression)、酗酒 (Frone et al. 1996) 等生理徵兆。

另外，有研究指出職場環境的友不友善，對於工作者在工作或家庭行為具有明顯的影響力 (Winslow 2005)。當個人長期處在工作壓力或不友善的環境下，使工作者情緒資源產生耗損，心理會出現情緒耗竭 (emotional exhaustion) 的匱乏反應，對個人身心健康狀態與工作生活品質 (quality of work life) 有極大負向影響 (Hobfoll and Shirom 2001)。而Michel 等人 (2011) 整合分析178篇相關研究，研究結果指出若個人能在與社會系統中獲取更多的資源，如主管與同事間的支持或是次級團體的支持等，可減緩負面結果降低工作家庭衝突的影響。

在臺灣也有學者研究人際關係帶來的效果和影響，如陳淑貞等人 (2009) 透過對中小企業從業人員進行分析，研究社會支持對工作者在面對工作與家庭衝突的關聯性與效果，發現主管與同事間的支持對於工作要求和工作家庭衝突具調節關係。周惠文、張秀華、李哲毅 (2012) 亦透過社會支持的調節來瞭解對IT產業員工工作家庭衝突的效果。從研究結果來看，與主管、同事間的關係及支持對工作者在面臨壓力而造成心理不適的情況，是具有減緩衝突感及增進心理健康的可能 (高鳳霞、鄭伯堦 2014)。

整體而言，台灣相關研究較少進行不同年度對工作—家庭衝突的關聯進行比較，同時亦缺乏對整體社會的探討，因為多數研究並非為全國性樣本，而是著重在分析特定對象。

實證文獻資料顯示，相關研究結果可能因國家政策框架與組織管理的不一致，或因調節變項而改變變項間的關係，導致結果的差異。但根據陳文良、王怡涵、邱雅萍（2013）對台灣相關研究進行回顧，發現研究結果大抵與西方研究發現是一致的（陸洛 2013）。多數相關研究焦點仍是侷限於特定職業，又或是單一時點。相形之下，過去較少研究能了解臺灣社會變遷對工作—家庭衝突整體性的影響，同時也缺乏職場人際關係對職家衝突的討論。因此，本文將先爬梳相關研究、概念內涵，其後再以具全國代表性的資料，對台灣概況進行分析。

職場環境所帶來的心理感受，會對工作者的生活產生相當程度的影響。故，本研究嘗試透過選取全國性之隨機樣本，探討台灣社會變遷過程中，比較 2005 年及 2015 年職場人際關係對工作—家庭衝突的影響變化，對工作領域及家庭領域帶來的影響方向及程度為何？這樣的影響是否存在年度差異？希望針對相關問題能夠尋求新的發展，讓人們對於工作家庭衝突有更為完整的瞭解。

第二章、文獻探討與研究假設

工作和家庭是大多數成年人生活中兩個重要的場域，因此工作—家庭衝突在近年來逐漸成為重要的研究議題。本文將透過調查資料來瞭解有哪些因素可能會對工作家庭平衡產生影響。以下章節分別討論：（一）工作—家庭衝突之定義；（二）職場人際關係對工作—家庭衝突的影響；（三）臺灣職場與工作家庭衝突現況。

（一）工作—家庭衝突之定義

自 1985 年直至今日，有關工作家庭衝突和壓力（work-family conflict，簡稱 WFC）的研究呈現顯著的增加（Rothbard and Dumas 2006；Greenhaus and Beutell 1985；Frone et al. 1992）。經濟快速發展以及家庭型態的改變使得夫妻間工作與家務分配出現變動，許多工作者面臨著兼顧工作和家庭角色的挑戰。在這樣的狀況下，婦女就業率的增長增加了她們面臨工作家庭衝突的可能性，與此同時，男性工作者也面臨同樣的問題（Jacobs and Gerson 2004）。

Galinsky 等人（1993）研究發現，有 83% 的職業婦女和 72% 的職業男性因工作和家庭兩個場域的不相兼容，而導致工作需求和家庭要求之衝突結果。Greenhaus 和 Beutell（1985）指出當工作需求與家庭需求使個體角色面臨不同壓力與期望，在角色期待與壓力不相容時，就會發生工作與家庭所擔負的角色間的衝突（interrole conflict），即「由於扮演工作（家庭）角色而使得參與家庭（工作）角色變得更加困難」。簡言之，工作和家庭領域間存著某種程度的不相容，

在時間與精力有限的情況下，其中一個角色影響另一個角色的行為表現 (Kahn et al. 1964)。

而「工作與家庭的衝突」可能發生在兩個方向，兩者是呈現相互影響 (reciprocal effect) 的關係：一是因工作活動的需求影響到家庭場域的責任需求，稱為「工作干擾家庭」(work interference with family, 簡稱 WIF)，而這樣的干擾會形成工作家庭衝突，也就是我們所說的「職家衝突」；另一個方向則是家庭方面的要求干擾阻礙工作的領域，即「家庭干擾工作」(family interference with work, 簡稱 FIW) (Frone et al. 1997)。當家庭干擾工作時就容易產生家庭工作衝突 (family-work conflict, 簡稱 FWC)，也就是我們所謂的「家職衝突」。由上述可知，工作與家庭並非兩個獨立且互斥的，因此，必須同時考慮工作與家庭間雙向的影響 (Matthews et al. 2012)。

Greenhaus 與 Beutell (1985) 整合過去研究與文獻，提出工作家庭衝突有三種形式：第一種是基於時間 (time-based)，在工作 (家庭) 中的角色表現上所花費的時間通常會阻礙到執行家庭 (工作) 角色相關責任的時間，時間的壓力使個體無法滿足不同角色之期望。亦即時間上分配不均所致，就會發生基於時間的衝突；第二種以壓力為基礎的衝突 (strain-based conflict)，當工作 (家庭) 角色造成的壓力干擾履行家庭 (工作) 職責時，家庭和角色之間緊張的關係可能會成為壓力的來源，例如工作引起的煩躁和焦慮而干擾家庭的表現是基於壓力的衝突。因壓力繼而影響到另一角色的扮演，可能降低心理和生理的健康狀況以及處理事情的方法 (Allen et al. 2000; Frone et al. 1997)。

最後，第三種則是以行為為基礎的衝突 (behavior-based conflict)，此項涵義為兩個領域中所需要的行為模式之間的不相容，也就是說，工作 (家庭) 特定

要求行為無法滿足家庭（工作）角色間的期待，因而出現以行為為基礎的衝突。由此可知，工作與家庭的衝突是因為個人時間、壓力與行為的失衡而產生的現象，無論是哪種形式的衝突模式，都是起因於兩方角色交互影響產生壓力的結果（Voydanoff 2004）。

工作家庭衝突的來源可能會是不同類型的壓力，其中一種是存在於個人客觀的環境，這種壓力是來自於個人所處的場域中，其他成員對個體角色的期待與要求（Yang et al. 2000）。Gutek 等人（1991）研究中顯示，不論是男性或女性，職家衝突所產生的影響遠比家職衝突來得嚴重，衝突來自於工作所造成的感受比起因於家庭所引發的衝突的感受更加的多（Frone et al. 2003）。此外，雖然職家衝突與家職衝突被認為是獨立的結構，但其實是有所關聯的。職家衝突和家職衝突都是工作與家庭界面中的角色衝突，區別在於衝突的方向及原因。如果工作相關的影響因子足以影響家庭角色，那麼家庭領域的衝突程度可能會影響工作活動，從而導致更多的工作衝突，造成惡性循環。如 Carlson and Kacmar（2000）透過結構模型發現有外溢（spillover）效果的存在這兩種模式間，也就是說，對職家衝突有影響的相關變項，將透過每個構造之間雙向性（bi-directional）關係間接地影響家職衝突。

從概念上職家衝突與家職衝突這兩種形式的產生都是來自於工作和家庭責任要求。這些需求會相互爭奪個人有限的資源（如時間、精力），既可能導致情感上的匱乏，又會引起身體上的不適。

關於工作角色衝突，當工作需求（work demand）越多，因壓力外溢和引發負面影響而干擾家庭角色實踐的機會就越大（Allen et al. 2000）。許多研究發現當在給定時間段內有太多事情需要執行時就會出現角色超載（role over-load）的

現象 (Bloom et al. 2011)。Michel等人 (2011) 透過整合分析178篇文獻，整理工作家庭衝突以及家庭對工作衝突的前因，發現工作壓力源與工作家庭衝突和家庭工作衝突均呈正相關。角色衝突和角色超載等壓力源會直接導致職家衝突發生和離職意圖，同時也間接增加導致家職衝突的增加 (Craig and Mullan 2011)。此外，蔡婷婷 (2006) 研究工作家庭政策對工作家庭衝突的影響，結果顯示員工感受到友善家庭措施越高，工作者對於工作家庭衝突感就會越低；相反的，當員工無法感受到公司的家庭友善管理措施時，工作家庭衝突將越高。這顯示職場環境、職業位置、薪資福利等激勵措施，可以有效降低工作壓力和增加工作滿意度，進而減少來自工作和家庭場域所產生的磨擦。

除了工作層面，另一重點就是家庭層面。過去研究顯示了已婚的工作者所面臨的家職衝突較同齡的單身者還高，因為單身者所需面對的壓力會較已婚者少 (Allen et al. 2012)。蕭英玲 (2005) 研究結果顯示，對已婚男性而言，學齡前以上的小孩數目越多，其家務勞動的參與越低，但相反的，對已婚女性來說，有學齡前的孩子其家務勞動負擔越大。當有義務滿足小孩、兄弟姊妹又或是長輩等家庭成員之照護壓力時，可能從而引發角色之間的磨擦產生家職衝突感 (Kahn et al. 1964)。許多相關研究亦有相同結果，當家中有學齡兒童的父母所受到的家庭工作衝突會比孩子已成年的父母來得高，此外，工作一家庭衝突與家中孩童的數量也有關聯性 (Keith and Schafer 1980；Pleck et al. 1980；Greenhaus and Beutell 1985)。

另外，有學者研究比較分析雙薪夫妻之工作家庭衝突的差異，發現妻子職業處於專業或管理階層者，在擁有較高的社會地位下，其丈夫的家職衝突會較高。

可能因為這些婦女需將更多時間投入到職業上，在擁有較豐富的經濟能力下，使得丈夫得分擔更多的家庭責任（Iwama 2005）。

綜合上述，工作家庭衝突是雙向的影響，個人會受工作與家庭不同的壓力及特性產生直接或間接的影響，故本文提出以下假設：

假設1a：工作壓力會增加職家衝突性。

假設1b：工作壓力會增加家職衝突性。

假設1c：家庭壓力會增加職家衝突性。

假設1d：家庭壓力會增加家職衝突性。

（二）職場人際關係對工作—家庭衝突的影響

Hobfoll(2001[1989])提出的資源保存理論(Conservation of Resources Theory, 簡稱COR)，其核心概念是個體會努力去獲取、保留、保護和擴大(foster)自己的資源(resoures)，當面對潛在或實際資源損失時，個體可能會感到擔心。因此，在面臨壓力過程，此種本能使個體可以確保自我保護和遠離威脅。若個體本身擁有或獲得更多額外資源技能(例金錢、生活條件及時間等)，又或是工作者在工作或家庭中獲得上司、工作夥伴或配偶情緒上支持，有助於調節工作家庭間的衝突，降低因角色要求的資源損失而造成的壓力(Allen et al. 2013；Schieman et al. 2009)。

職場上的人與人之間互動及信任對工作者的工作與生活有相當程度的影響。這樣非正式的互動經驗，不僅可以提供情緒上心理上的支持，同時還可增加對工作的滿意度及生產力的效果。實證研究結果顯示，與工作夥伴有良好的互動關係，

有助於減少負面情緒以及提升整體組織效能 (Song 2007)。在職場環境感知與組織內部成員的和諧及親密關係，對於工作者身心健康有正面的影響，不但能減少工作上的壓力與離職的意願，還能增加個人成就感與生活滿意度。而這樣的互動關係不僅僅侷限於同地位地位的同事，亦包括與上司或與下屬之間的關係。對於工作與家庭問題來說組織裡友善關係能夠帶來正向的功能。

工作者的態度是會受工作場所的氛圍和資源所影響的，這也意味著員工工作滿意度高低是主觀地反映出職場環境的看法，與此同時，還間接的影響其對工作及家庭的行為態度。因此，透過公司所提供資源（如友善家庭措施）以及職場人際關係，不僅能夠消除工作者的壓力，還可以減緩兩個核心生活領域（工作和家庭）間的緊張關係（Chou et al. 2012）。

Byron (2005) 整合分析中提到，在工作場域中工作壓力、工作時長以及人際互動變項與職家衝突相關性最高。為減少對工作者的衝突感，主管的情緒支持以及同事間的相處有助於調整、抵消工作角色衝突，從而減少職家衝突並間接影響離職意圖（張婷婷等人 2012）。透過他人所提供的心理及情緒上的支持，讓工作者在面對壓力時得以減緩衝突感，亦能增加工作者獲得其他支持系統的資源。因此，越來越多組織開始關注工作環境的氛圍，藉由提供額外的福利或有利於工作和家庭的政策，例如日托、彈性工時、以及家庭友善幸福企業等（Hobson 2014；Anderson et al. 2002），可以最大程度減少家庭壓力，從而限制工作和家庭之間的干擾，來維持工作者工作和家庭需求的平衡。

藉由工作者在職場環境中的感知，可以預測其對工作及家庭的影響。如 Allen 等人 (2013) 指出，當工作者擁有較多的人際資源（如主管及同事的支持）或工作彈性等工作條件，能夠減緩負向結果的發生，降低工作家庭衝突。而張妤瑋、

陸洛（2011）針對工作家庭資源對工作家庭衝突關聯性進行分析，發現男女所受的影響效果不同。對於男性而言，組織家庭支持文化與主管理念性支持對職家衝突以及家職衝突具有顯著預測力。但對女性來說，僅主管的支持對女性工作—家庭衝突具預測力。此外，陸洛等人（2009）藉由職場的環境來分析工作者對工作態度之影響，研究結果顯示工作者對於在職場中的感受對工作滿意度的關係具有中介效果。事實上，Michel 等人（2011）之研究結果也點出如上述研究發現，在控制其他可能影響職家衝突的個人變項後，友好的人際關係可以帶來正向的結果並減緩工作家庭的衝突感。

綜上所述，可以清楚知道人際互動的氛圍與同事間的情誼會為組織會帶來正面的效果，可以降低員工的離職率以及提升對工作的滿足與投入的心力。換言之，有良好的人際互動發展，對個人或組織都會帶來正面效果，也會影響工作者對於工作家庭衝突的感受。本研究認為在職場中的互動和感受是有機會進一步調節工作家庭的衝突。這樣的情況下，若在職場環境中感知歧視、不平等或排斥等待遇，將產生負面心理，並對其工作和家庭會有負面影響。因此，推論工作者的人際關係感受對工作家庭衝突存在影響關係，故本文提出以下假設：

假設 2a：友善的職場人際關係，會降低職家衝突感。

假設 2b：友善的職場人際關係，會降低家職衝突感。

（三）臺灣職場與工作家庭衝突現況

近年社會大眾對於性別平等以及舊有的行為模式已產生新改變。在社會朝著性別平等、友善環境的願景邁進，對過去認為家務是女性的事以及職業分工形式提出疑義（Pleck 1985）。因此，為了提升女性培力，解決兩性平權的問題，台灣政府於2005年開始推動「性別主流化（gender mainstreaming）」政策，透過社會政策與立法、知識技能的增加，以及一連串性別平等法案的修訂與制定，例如「性別工作平等法」、「性別平等教育法」等相關法令，來消弭、約束勞動市場中歧視性行為及差別待遇，迫使雇主消除組織內部不公平的操作，如增加女性就業、升遷或訓練機會等措施（Blau et al. 2006）。但這些相關政令多著重在有形的制度層面，對於無形的社會文化或是家庭關係則相對較少琢磨。

在就業市場上兩性所面臨的機會結構仍有落差，例如組織內部機會之聘用、升遷、敘薪等結構可能會受制資歷或性別差異。女性在職業類型的取得、年資階級取得以及薪資收入等方面，與男性相比處於較不利的位置（黃毅志 1995；張峯彬 2013）。因為，勞動力市場預期女性會因懷孕、生產、料理家務等家庭事務導致職業中斷（Wolbers 2008），僱主在升遷機會及教育訓練較不會優先選擇女性，因此女性職涯發展以及經驗累積機會與男性相比會更少。當婦女在勞動力市場上前景不如男性職員，且職業生涯與家務勞動和養育子女結合在一起時，女性有更大的機會面臨工作家庭間的不平衡（Wolbers 2008）。

藉由長期資料觀察2005年至2020年的數據（行政院主計處 2020），可以觀察勞動參與率與產業結構的變化。我國女性勞動參與率從2000年的45.82%逐年上升到2020年的51.34%，女性在勞動參與率在這十幾年間成長了約5個百分點，反觀男性勞動參與率則是從2005年67.62%微幅下降至2020年的67.24%。雖然女性

勞參率有所提升，但在就業的行業結構中，我們仍可觀察到勞動市場中存在著性別區隔的現象。男性多從事較專業、具決策性的工作；女性則較多從事例行性、非決策性的工作，集中符合女性特徵的職位上，如服務業、事務性工作等服務業部門。

而在行業別方面，男性從事事務和服務性工作比例在2005年為43.9%，至2020年則為49.75%；女性則是多集中在服務業，從68.55%上升到72.30%；從事工業領域的男性為42.94%、43.88%，女性則是27.42%、24.93%。按行業大類別來觀察，2020年兩性就業者均以從事製造業所占比率最高，分別為：男性為29.7%、女性為22.4%，其次則為批發及零售業。而男性居於第三者的行業是營建工程業為12.7%，女性第三高的行業別是教育業為9.6%。

若按職業結構來看，2020年男性就業者最多從事技藝工作、機械設備操作及勞力工為42.2%，其次為服務及銷售工作人員16.4%，第三則是技術員及助理專業人員16.1%。反觀女性就業者則是以服務及銷售工作人員之24.3%最多，其次為技術員及助理專業人員約為20.2%，第三是事務支援人員為19.8%。另就從事民意代表、主管及經理人員之變化觀察，發現男性從業人員擔任民代及主管人員在2005年所佔比例為6.52%，2020年則下降至4.07%，女性所佔比例則從1.75%微幅增加至2.22%。

從上述數據可以清楚看出勞動市場的改變，在就業市場上性別區隔的現象依然存在，且位居管理職仍是以男性居多。但，隨著越來越多女性投入就業市場，位居專業或管理位置的人數也有增長趨勢。

兩性在就業市場上有明顯的區隔外，在工作中亦存在著性別間的差異。如陳建志（2001）採用「三期三次社會變遷調查社會階層組」資料，分析台灣就業市場收入性別差異，研究結果發現工作者之間可能存在著升遷機會不平等的差別待遇。張晉芬與杜素豪（2012）發現工作職務以及組織特性對於女性收入有顯著影響，所處的組織是否有平等的內部機會以及工作經驗對男女間的薪資差距會產生不同程度的影響。又Blau and Kahn（2016）的研究顯示工作經驗對性別薪資差距具有顯著解釋力，顯示職場對女性就業者存在「間接或直接的性別歧視」。

工作和家庭這兩個一直都具有性別相關含義的領域。在多數地區，男性比女性更可能從事經濟活動，相對的，女性則更可能從事家務勞動。這些模式影響著個體角色的行為展現以及選擇認同（Korabik et al. 2008）。除上述工作層面外，另一個重點即家庭層面。家庭是社會的基本單位，對於個人及社會的穩定發展具相當程度的重要性及意義。但近年臺灣結婚率呈現下降趨勢，相反的，離婚率則是呈上升趨勢。除此之外，根據全球總生育率（Total fertility rate, TFR）預測報告（CIA 2021）顯示，臺灣 2021 年預測生育率為 1.07，在全球 227 個國家及地區中排名於倒數第一的位置。再者，依據國家發展委員會（2020）資料顯示，我國已於 2018 年轉為高齡社會，推估將於 2025 年邁入超高齡社會。出生率快速地減少、人口老化指數迅速增長以及對婚姻關係想法的改變，使得家庭結構出現不同型態的變化。

而家庭內部包含心理、物質層面的需求，最重要的部分就是家政和兒童保育等任務相關的家務勞動（domestic labor）。根據行政院主計出版的社會發展趨勢調查報告—時間運用之資料（2004）及婦女婚育與就業調查（2017）的調查結果（見表 1），發現有偶女性每日平均家務時間從 2000 年 2.19 小時到 2004 年小幅

度增加為 2.23 小時，至 2016 年則為 2.19 小時；有偶男性的每日平均家務時間則是從 2000 年 0.28 小時小幅度增加到 2016 年 0.62 小時。隨著時間的變化，有偶女性和有偶男性平均每日家務時間比的差距有明顯縮小。但，不論何時女性每日家務勞動平均時間高於男性，可以說在多數的家庭裡，家務勞動者仍是以女性為主。

表一、2000、2004、2016 年台灣地區有偶（同居）男女每日無酬家務平均時數

年度	有偶男性 (含同居)	有偶女性 (含同居)	男女平均時數 差距時數	家事時間比 (女÷男)
2000 年	0.28	2.19	1.91	7.82
2004 年	0.32	2.23	1.91	6.97
2016 年	0.62	2.19	1.57	3.53

資料來源：

社會發展趨勢調查報告—時間運用：行政院主計處。

婦女婚育與就業調查：行政院主計處。

透過上述的資料，我們可以發現不同年度的勞動力性質和家庭構成有所變化，雖然男性的家務時間有所上升，但女性家務時間並未因此而有減少。當夫妻兩人均須同時肩負工作及家庭責任，這可能導致許多在職成年人在平衡工作和家庭生活方面出現困難 (Winslow 2005)。在被期待要同時兼顧工作和家庭角色，我們可以預期可能會經歷更多工作家庭衝突 (Cinnamon & Yisrael 2002)。所以本文在此提出以下假設：

假設3：工作—家庭衝突感會隨著時間增加。

第三章、研究方法

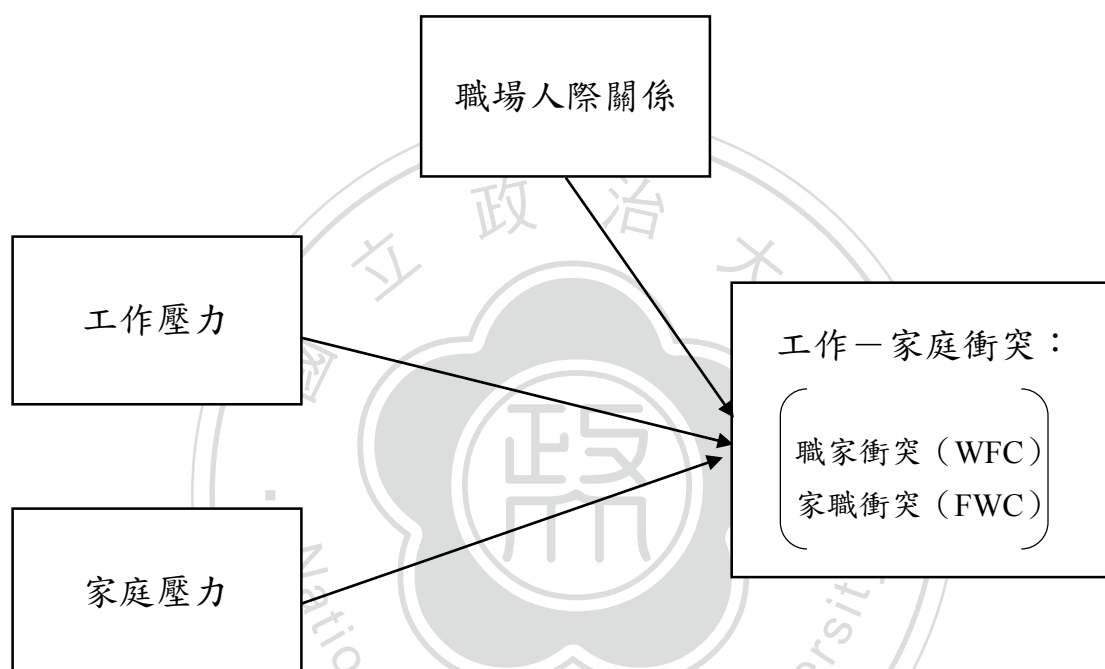
(一) 資料來源

本文聚焦於台灣工作者職場的感知對其工作及家庭衝突的感受，尤其是2005到2015年這十年的變化。因此，本研究在研究工具方面是採用中央研究院「台灣地區社會變遷基本調查資料庫」(Taiwan Social Change Survey)所釋出2005年(第五期一次問卷二)以及2015年(第七期一次問卷二)「工作與生活組」所搜集的資料，進行匯總分析。臺灣社會變遷基本調查以全臺灣18歲(含)以上人口為母體，進行分層隨機抽樣(傅仰止、章英華、杜素豪、廖培珊 2016)。台灣社會變遷基本調查由科技部前身行政院國家科學委員會之人文及社會科學發展處在1983年推動，1985年成功完成第一次全台灣代表性的隨機樣本調查，並從1990年第二期計畫開始，每年都進行兩份獨立的問卷調查。研究規劃的主要原則，是以其中一份問卷每間隔五年重覆同樣的調查主題，從事貫時性之調查，收集含有兩個時間點以上的資料供比較分析，以突顯社會變遷的趨勢。

研究資料使用二波工作與生活調查問卷，2005年原始總樣本人數為2,171人，2015年搜集的原始樣本數為2,031人。這二個時點研究對象設定在18歲到65歲具工作收入之受僱者，且已婚有小孩，非受僱者未列入分析樣本中。最終符合研究樣本總數為1,143人。分別為2005年的693人及2015年477人，其中男性總樣本數638人，女性總樣本數532人。

(二) 研究架構

綜合前面文獻回顧的內容，本文參考過去相關研究結果及理論，探討家庭結構以及職場人際關係對工作—家庭衝突（職家衝突/家職衝突）的影響，以及這些影響是否存在性別與年度別之差異。本研究架構圖如圖二所示。



控制變項：年度、性別、年齡、籍貫、教育程度、管理職、職業別

圖二 職場人際關係與家庭特質對工作家庭衝突之研究架構

(三) 變項測量

1. 依變項

本研究的依變項為工作者對工作—家庭衝突感受。為衡量受訪者之工作對家庭的干擾以及家庭對工作的干擾，採用 Frone 等人（1992）所提出有「工作對家

庭衝突」以及「家庭對工作衝突」雙向概念的衝突型態。於這兩次問卷訪問當中，受訪者被詢問關於工作—家庭衝突共計兩題，分別為以「您時常覺得工作上的要求干擾您的家庭生活？」與「您時常覺得家庭生活上的要求干擾您的工作？」進行測量。各問題皆有五個答項：（1）總是；（2）經常；（3）有時候；（4）很少；（5）從不，按反向過錄 5、4、3、2、1 分計分。分數越高代表受訪者感受衝突越大，反之，分數越低代表受訪者衝突感受越小。

為了解不同程度的衝突感是否會帶來不同的影響效果，我們將職家衝突以及家職衝突再進行第二次過錄，以 2 分作為低衝突與高衝突之分界。受訪者之工作—家庭衝突感若是為 2 分以下，我們稱之為低衝突感；受訪者之工作—家庭衝突感若是 3 分以上，我們稱之為高衝突感。是以，我們將工作—家庭的衝突感區分為四類，分別為：（1）低職家衝突且低家職衝突、（2）低職家衝突且高家職衝突、（3）高職家衝突且低家職衝突，以及（4）高職家衝突且高家職衝突等四群進行分析。

2. 自變項

家庭結構的劃分方式，我們透過以下幾個題目來進行篩選，分別是：「您目前的婚姻狀況是？」、「請問您的配偶（同居伴侶）現在/過世前有沒有工作？」、「請問您現在有沒有工作？」以及「請問您總共有幾個小孩（包含已經分家、已過世或領養的孩子）」。最後篩選的樣本均是已婚（含同居、分居、離婚以及配偶去世）、有工作且有小孩之受訪者。其後我們再透過其配偶有無工作進行 6 分類，分為：（1）雙薪家庭之父親、（2）有工作之父親，配偶無工作、（3）單

親父親、(4) 雙薪家庭之母親 (5) 有工作之母親，配偶無工作以及 (6) 單親母親。

本研究家庭壓力的測量變項，透過 18 歲以下同住子女數以及同住長輩兩變項作為測量指標。18 歲以下同住子女數是透過 2005 年的「請問其中有幾個人是 18 歲以下？」以及 2015 年的「請問您家中，包含您本人在內，現在有幾個人住在一起？(b) 7 到 17 歲__人 (c) 3 到 6 歲的小孩__人 (d) 不滿 3 歲的小孩__人」進行測量。而同住長輩則是透過「請問您家裡現在有哪些人住在一起？」進行測量，我們選取其中 6 個答項來進行測量，分別是：「父、母、公公、婆婆、岳父、岳母」。根據受訪者的填答，只要上述六個答項有選其中一個，便認定該受訪者有與長輩同住。

然後，有關工作特性測量的部分，主要包含週工時、工作壓力、工作彈性等三個變項，以及本研究最主要的自變項為職場人際關係 (Interpersonal Relations)。在這兩次訪問問卷中，週工時以題目「包含加班在內，請問您現在 (以前) 平均每週工作幾小時？」測量。

工作壓力則以「在您工作中，您常不常有下列的情形？(b) 有工作壓力」測量，問題有五答項：(1) 總是；(2) 經常；(3) 有時候；(4) 很少；(5) 從不；其他 = 遺漏值，依反向分數過錄 5 分到 1 分。

有關工作彈性的相關題目有三題：分別為「對於您工作時數的決定，以下哪一項最符合您的情形？」，其答項有三個：(1) 上下班時間是老闆決定的，我不能改變；(2) 我多多少少可以決定我的上下班時間；(3) 我完全可以決定我的上下班時間，分別以 1 分到 3 分過錄；「以下哪一項最符合您的日常工作的情

形？」，其答項有四個：（1）我能自由決定怎麼安排我的日常工作；（2）我多少少能夠決定怎麼安排日常工作；（3）我不能自由決定怎麼安排日常工作；（4）無法選擇，分別以 3 分到 1 分過錄，「無法選擇」則刪除；以及「在工作的時候離開一兩個鐘頭去處理自己或家人的事情，對您來說困難嗎？」測量，答項為：（1）一點也不困難；（2）不太困難；（3）有點困難；（4）很困難，分別以 4 分到 1 分過錄，「無法選擇」則刪除。合併上述 3 題加總計分做為工作彈性之測量，最小值為 3，最大值 10 分。（Cronbach's α 在 2005 年的資料為 0.69，在 2015 年則為 0.71。）

最後，則是有關職場人際關係的測量。職場環境所帶來心理知覺會對工作者之心理行為產生重要影響，例如溝通、信任等激勵因子，均有助於提升工作者對工作及個人的價值肯定。因此，我們選用在工作場域中與上司及同事間互動關係。在這兩年度的問卷題目中，規劃兩組有關人際關係感知的問題：以「一般來說，您工作場所內的人際關係好不好？（a）主管和員工之間的關係；（b）同事之間的關係。」測量，其答項則有五個：（1）非常好；（2）不錯；（3）不好不壞；（4）滿差的；（5）非常差，分別以 5 分到 1 分計分。將上述兩問題加總做為職場人際關係之測量，最小值為 2，最大值為 10。分數越高代表受訪者對於整體工作環境的人際關係越好；反之，分數越低表示受訪者感知到整體工作環境的關係越差。（Cronbach's α 在 2005 年的資料為 0.75，而 2015 年則為 0.75。在一般可接受的水準（.70）以上）

過去有關工作及家庭衝突議題的研究，已提出一些對於工作家庭衝突具有預測效果的研究變項。因此，本文整合了先前研究中使用的方法以及建議的問項，來進行研究分析（Bloom et al. 2011；Kelly et al. 2008；Leslie et al. 2012；Lu et al.

2008)。其他相關的自變項包含：性別、年齡、籍貫、教育程度以及職業別等。其中，職業別的分類是根據受訪者回答的職業進行測量，並採用 ISCO-08 職業代碼分類表框架，將職業階級區分為 9 大類，分別為：（1）行政主管及經理人、（2）專業人員、（3）技術員及助理專業人員、（4）事務支援人員、（5）服務及銷售工作人員、（6）農、林、漁、牧業生產人員、（6）技藝有關工作人員、（8）機械設備操作及組裝人員以及（9）基層技術工及勞力工。本研究其餘變項過錄方式，以及主要變項的平均數與標準差的差異可參見表 2。

（四）分析方法

本研究首先透過描述統計了解 2005 年至 2015 年間，職業父母間自變項和與工作家庭衝突的資料概況，接著再透過對不同變項與工作—家庭衝突進行跨群比較以及多元邏輯迴歸分析（Multinomial logit regression）加入解釋變項與控制變項，來分析檢驗研究假設。此外，前述文獻提到男女在職場與家庭經歷上有所不同，雖然資料顯示女性在勞動市場中有明顯增長的趨勢，家務勞動的分配似乎也有出現些微轉變。但，工作—家庭衝突的影響機制仍存在性別差異，因此我們進行男女分組的分析。

（五）潛在研究限制

為了比較不同群、不同時間的變化，本文使用的重複調查（repeated surveys）的資料來分析整個社會變化（Firebaugh 1997[2008]）。由於是屬橫斷面資料（cross-

sectional data) 而非長期追蹤資料 (panel data) 型態，易被質疑變項間是否存在內生性的問題 (endogenous problem)，因此所做的分析結果無法清楚交代因果關係。分析資料是來自於個體資料，使本文無法確切觀察個體的固定效果以及了解個體的特性，無法觀察個人受不同時期社會政策及工作環境的動態影響，僅能觀察整體發展趨勢。

此外，在職業場所上仍有相當多可能的影響因素，如過去其他研究發現性別平等、性別歧視以及個人的人格特質等變項對工作—家庭衝突具影響力，同時，工作家庭衝突亦牽涉到個人的家庭活動，可增加其他家庭相關需求變項 (如：家務分工時間、不同年齡孩子數目)。但考量整體研究的複雜性以及問卷可選取之變項，因此無法涵蓋其它職場因素以及家務分工等狀況。

由於本文分析對象限制在調查期間有工作且結過婚並有子女之受訪者，並未對無子女以及未婚者等受訪者進行觀察及分析，因此，本文討論並未觸及單身或其他類型受訪者對於工作家庭衝突的感受。

最後，由於最初在篩選分析樣本時有比較多的條件限制，因此在分析資料過程中可能會碰到某些變項有缺漏的問題。但在整個分析過程中，我們並未進行插補 (imputation) 的動作，關於處理缺失值的方法採直接刪除的方式進行研究。因此，造成最後分析的樣本數有明顯的流失。

第四章、研究發現

(一) 描述統計

首先，表二的變項資料顯示個人、家庭結構以及工作特質之基本描述。我們依據年度以及性別分別呈現個人的家庭結構（18 歲以下同住子女數、同住長輩與否）、年齡、教育程度、職業別、工作特性以及在職場上的人際關係感知等變項的平均數、標準差。

從樣本工作壓力程度來看，在 2005 年時，男性工作壓力的平均數為 3.110 分，女性平均數則為 3.045 分。2015 年時，男性工作壓力的平均數為 3.272 分，女性平均數則為 3.098 分。男性在兩個年度的工作壓力呈顯著差異，而於 2015 年兩性在工作壓力皆呈顯著差異，男性平均分數明顯高於女性。在 18 歲以下同住子女數的部分，不論是男性或是女性都是零人的比例佔多數，以 2015 年為例，男性無 18 歲以下同住子女為 45.9%，女性則是 43.3%，且可以發現 2015 年所佔比例均高於 2005 年（男性，32.6%；女性，31.8%），年度差異達顯著水準。至於在同住長輩的部分，在 2005 年時，不論男性或女性，未與長輩同住的比例約 7 成左右，到 2015 年時則略降至 6 成 5 左右。然而，數據顯示在這兩個年度多數受訪者均未與長輩同住，推測可能是因為臺灣家庭結構以核心家庭居多數。而在女性樣本發現，女性在 2005 年有與長輩同住的比例為 0.251，至 2015 年的比例為 0.338 有略為的增加，且有年度上的差異。

針對「受訪者對於工作環境中人際關係的感知」進行描述，此問題是詢問受訪者對於職場整體的感知，並非詢問他個人與他人間的關係，可以來看整體的工作氛圍。從表二的數據顯示，男性與女性對於職場人際關係的感知並沒有顯著的

性別差異，但存在著年度差異。男性在 2005 年人際關係平均分數為 8.042，女性則是 7.984；到了 2015 年時，女性的平均分數（8.340）反而高於男性（8.263）。整體來說，男性與女性對於職場人際關係的感知都有上升的傾象，此現象可能與近年來政府積極推動友善職場的工作環境有關。

從表二可以看到職家衝突以及家職衝突所佔的比例，不論是男性或女性，低職家低家職衝突所佔比例是最多的。對於男性而言，在 2005 年高職家—低家職衝突（約 16%）與高職家—高家職衝突（約 16%）的比例相同，但到了 2015 年高職家—高家職衝突（16%）卻略為高於高職家—低家職衝突（13%）；反觀女性在 2005 年高職家—高家職衝突所佔比例是少於高職家—低家職衝突的，到了 2015 年卻可以發現高職家—高家職衝突略高於高職家—低家職衝突。但不論男性或女性，2015 年相較於 2005 年低職家—低家職衝突比例是最高的，而且還有增加的傾向，顯示工作者感受到的衝突感是偏低的（兩個年度工作—家庭衝突類型之差異並不顯著）。此結果與本文假設 3 預期不符合。

另外，在本文所觀察的研究對象，家庭結構方面，不論是男性或是女性都可以看到以雙薪家庭為多數。有工作之父親而配偶無工作的比例有明顯下降的趨勢，而單親父親之比例則有所增加，且兩者年度差異均達統計顯著。另外，在教育程度方面可以看到，對於男性而言，其教育程度在國中或以下、大學或以上皆有著跨年度的差異；但對於女性來說，教育程度則沒有明顯的年度差異。

關於研究對象在工作的管理職、職業別以及工作特性的描述如下：大部分的受訪者皆為非主管職，且不論在 2005 年抑或是 2015 年，男性為主管職的比例（2005 年，36%；2015 年，34.2%）明顯高於女性為主管職的比例（2005 年，21.7%；2015 年，19.6%），如同前面所引述的調查資料，主管職仍是以男性為

主。在職業別的比較中，男性為專業人員之比例明顯是高於女性的，男性多數從事技術員及助理專業人員以及技藝有關或機械設備操作人員，而女性所從事的工作以技術員及助理專業人員、事務支援人員以及服務及銷售工作人員為多數。由此可見，與男性相比，女性多從事例行性、非決策性的工作，男女從職業上可以看到職業的性別區隔。

有關工作特性的部分，在工作時數方面，男性的工作時數要比女性來的長。以 2005 年為例，男性平均週工時為 49.685 時，女性平均週工時則為 45.523 時。推測可能因為工作領域的差異（如科技業的工時較長），使得平均工作時間有所不同。但在 2005 年和 2015 年的比較中可以發現不論男性或女性工作的每週工作時數都有減少的傾向。男性工作壓力的平均值略高於女性，且男女工作壓力的情況在 2015 年有顯著差異（男性，3.11 分；女性，3.045 分）。工作彈性方面，從數據可以看到男性不論在 2005 年抑或是 2015 年，其工作彈性的分數都是高於女性的。以 2015 年為例，男性平均分數為 7.073 女性則為 6.503。

從以上描述統計可以發現，在職業別上以及工作特性上有明顯的性別差異，而在家庭結構、同住子女數以及同住長輩則存在年度差異。雖然從數據上看不到 2005 年與 2015 年有非常巨大的轉變，但還是可以從中發現，在這十年間工作與家庭結構上仍有些微的變化。

表二 研究變項之操作與基本描述統計

變項	變項描述	男				女			
		2005		2015		2005		2015	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
應變項									
工作—家庭衝突									
	1=低職家且低家職衝突；0=其他	0.650	0.477	0.675	0.469	0.669	0.471	0.689	0.464
	1=低職家且高家職衝突；0=其他	0.033	0.178	0.031	0.173	0.051	0.219	0.058	0.234
	1=高職家且低家職衝突；0=其他	0.159	0.366	0.131	0.338	0.154	0.362	0.122	0.328
	1=高職家且高家職衝突；0=其他	0.159	0.366	0.162	0.369	0.126	0.333	0.131	0.338
自變項									
人口變項									
家庭結構									
	1=雙薪家庭之父親；0=其他	0.455	0.498	0.506	0.501	--	--	--	--
	1=有工作之父親，配偶無工作；0=其他	0.486^a	0.500	0.365^a	0.482	--	--	--	--
	1=單親父親；0=其他	0.059^a	0.236	0.129^a	0.335	--	--	--	--
	1=雙薪家庭之母；0=其他	--	--	--	--	0.764	0.425	0.710	0.454
	1=有工作之母，配偶無工作；0=其他	--	--	--	--	0.114	0.318	0.140	0.348
	1=單親母親；0=其他	--	--	--	--	0.122	0.328	0.149	0.357
年齡									
	39歲以下；0=其他	0.259^b	0.438	0.211^b	0.408	0.391^{ab}	0.489	0.290^{ab}	0.454
	40—50歲；0=其他	0.443^{ab}	0.497	0.329^a	0.470	0.375^b	0.485	0.381	0.486
	51歲以上；0=其他	0.298^{ab}	0.458	0.460^{ab}	0.499	0.234^{ab}	0.424	0.329^{ab}	0.471
籍貫									
	1=本省閩南人；0=其他	0.713^a	0.453	0.790^a	0.408	0.692^a	0.462	0.759^a	0.428
	1=本省客家人；0=其他	0.144	0.352	0.114	0.318	0.117	0.322	0.104	0.306
	1=大陸各省市；0=其他	0.123^{ab}	0.328	0.083^a	0.276	0.174^{ab}	0.380	0.117^a	0.322
	1=原住民；0=其他	0.020	0.139	0.013	0.113	0.016	0.127	0.019	0.137
教育程度									
	1=國中或以下；0=其他	0.291^a	0.454	0.231^a	0.422	0.293	0.456	0.238	0.426
	1=高中；0=其他	0.364	0.482	0.355	0.479	0.351	0.478	0.360	0.481
	1=專科；0=其他	0.152	0.360	0.136	0.343	0.177	0.382	0.183	0.387
	1=大學或以上；0=其他	0.194^a	0.396	0.278^a	0.448	0.179	0.384	0.220	0.415
18歲以下同住子女數									
	1=零人；0=其他	0.326^a	0.326	0.459^a	0.499	0.318^a	0.466	0.433^a	0.496
	1=一人；0=其他	0.221^b	0.221	0.198	0.399	0.277^b	0.448	0.247	0.432
	1=兩人；0=其他	0.306^a	0.306	0.240^a	0.427	0.288	0.453	0.253	0.435
	1=三人或以上；0=其他	0.146	0.146	0.103	0.304	0.117^a	0.322	0.067^a	0.251
同住長輩									
	1=有；0=其他	0.292	0.455	0.351	0.478	0.251^a	0.434	0.338^a	0.474
	1=無；0=其他	0.708	0.455	0.649	0.478	0.749^a	0.434	0.662^a	0.474
年資									
	薪資	11.15^{ab}	9.895	12.96^{ab}	11.131	9.104^b	8.369	8.978^b	8.450
管理職									
	1=有；0=其他	0.362^b	0.481	0.342^b	0.475	0.217^b	0.413	0.196^b	0.398
	1=無；0=其他	0.638^b	0.481	0.658^b	0.475	0.783^b	0.413	0.804^b	0.398

(續)

表二 (續)

變項	變項描述	男				女			
		2005		2015		2005		2015	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
職業別									
	1=行政主管及經理人；0=其他	0.094^b	0.293	0.091^b	0.288	0.033^b	0.178	0.022^b	0.146
	1=專業人員；0=其他	0.104	0.306	0.112	0.315	0.123	0.329	0.114	0.319
	1=技術員及助理專業人員；0=其他	0.191	0.393	0.221^b	0.415	0.210^a	0.408	0.151^{a b}	0.359
	1=事務支援人員；0=其他	0.052^b	0.223	0.044^b	0.206	0.199^b	0.400	0.191^b	0.394
	1=服務及銷售工作人員；0=其他	0.116^b	0.321	0.101^b	0.302	0.208^b	0.406	0.228^b	0.420
	1=農、林、漁、牧業生產人員；0=其他	0.034^b	0.182	0.057^b	0.232	0.011^b	0.104	0.028^b	0.165
	1=技藝有關工作人員；0=其他	0.197^b	0.398	0.197^b	0.399	0.033^b	0.178	0.043^b	0.204
	1=機械設備操作及組裝人員；0=其他	0.137^b	0.344	0.127^b	0.334	0.071^b	0.257	0.086^b	0.281
	1=基層技術工及勞力工；0=其他	0.074	0.263	0.049^b	0.217	0.112	0.316	0.136^b	0.343
工作特性									
	週工時	49.685^{ab}	15.900	48.728^a	15.916	45.523^{ab}	15.840	43.150^a	13.716
	工作壓力	3.110^a	1.106	3.272^{ab}	1.172	3.045	1.128	3.098^b	1.230
	工作彈性	7.178^b	2.174	7.073^b	2.307	6.654^b	2.022	6.503^b	2.180
職場感知									
	人際關係	8.042^a	1.223	8.263^a	1.262	7.984^a	1.227	8.340^a	1.201
N		396		242		295		237	

資料來源：「台灣社會變遷基本調查計畫」2005年及2015年

^a $p \leq 0.05$ 執行平均數比較，年度差異達統計性顯著。

^b $p \leq 0.05$ 執行平均數比較，性別差異達統計性顯著。

(二) 不同變項之工作—家庭衝突類型的跨群比較

接著，透過表三所呈現的不同變項間與工作—家庭衝突類型的跨群比較，來呈現變項和變項間的關係，讓我們可以透過分組的方式來知道工作—家庭衝突與不同研究變項的關係，以及知道具備哪些條件的人會感受到較低的職家衝突／家職衝突又或是較高的職家衝突／家職衝突感。

首先，在工作壓力方面，可以看到四種不同的衝突類型與工作壓力的關係，可以發現高職家—高家職衝突的工作者其工作壓力平均分數最高，男性平均分數為 3.893、女性平均分數則為 3.875；相反的，不論是男性或是女性，低職家—低家職衝突之工作者，工作壓力的平均分數則是最低的，且高職家—高家職衝突與低職家—低家職衝突之分數有顯著差異。由此可見，工作壓力的高低對工作及家庭之間的衝突有明顯影響，當壓力大衝突感就會跟著變大，壓力小衝突感自然也會有所減弱。此結果支持本文假設 H1a、H1b，同樣的也與過去相關研究結果相同。

其次，是有關家庭壓力的變項與四種不同的衝突類型的關係。在 18 歲以下同住子女數方面，從表三可以看到不論男女，在低職家—低家職衝突之比例都是以 0 人為最高，且低職家—低家職衝突與高職家—高家職衝突在 0 人的比例差異是具顯著差異的，這意味著有沒有子女需要照顧會影響受訪者對衝突的感受。在沒有子女的情況下，較不會感受到工作與家庭間的衝突感。再從其他三個衝突類型來看，有 18 歲以下同住子女的比例要高於低職家—低家職衝突有子女之比例，這也代表有年幼子女的照顧責任，會對家長們帶來工作—家庭角色扮演的壓力，從而產生衝突感。而同住長輩的部分，可以明顯地發現低職家—

低家職衝突的工作者沒有與長輩同住的比例高於有與長輩同住的比例。且在沒有與長輩同住之工作—家庭衝突的比較中，發現在低職家—低家職衝突與高職家—高家職衝突的差異達顯著水準。同樣的，在與長輩同住的低職家—低家職衝突與高職家—高家職衝突的差異達顯著水準。另外從女性的數據結果來看，女性不論是有沒有與長輩同住，其高職家—低家職衝突與高職家—高家職衝突的差異均是達顯著差異的。在沒有與長輩同住的情況下家職衝突感會較低，而有與長輩同住的情況下，家職衝突感會較高。在有家庭照顧的壓力下，使得工作者更容易感受到工作與家庭間的衝突，支持本文假設 H1c 與假設 H1d。

接著，在人際關係方面，數據顯示不論是男性或女性，低職家—低家職衝突之人際關係平均分數是最高的，男性平均分數為 8.287、女性則為 8.309，且與高職家—高家職衝突分數有顯著差異。這意味著人際關係越友好，工作者對於衝突感的感受也就會越低，友善的人際關係是有助於減少衝突感的產生。此結果支持研究假設 H2a 及 H2b。

在年度方面，可以看到四種不同的衝突類型與不同年度的關係。基本上兩個年度所佔的比例都差不多，唯獨在男性樣本回答高職家—低家職衝突的部分 2005 年所佔的比例明顯高於 2015 年。但不論是男性或是女性，2005 年與 2015 年工作—家庭衝突的跨群比較均不顯著，與先前描述統計的結果相符。這也顯示了年度的變化對於工作—家庭衝突的影響程度可能不大，此結果不支持研究假設 H3。

另外，可以看到其他變項與四種衝突的跨群比較。在家庭結構方面，可以發現不論哪種衝突類型雙薪家庭之父親所佔的比例都很高，其中又以高職家—高家職衝突的比例是最高的，也就意味著，雙薪家庭的父親較容易出現高職家

一高家職衝突的情形。在女性樣本方面，雙薪家庭之母親在四類衝突比例明顯高於有工作之母親及單親母親，其中又以低職家—高家職衝突比例最高。但不論是男性或女性，家庭結構與工作—家庭衝突類型均呈不顯著。

另外，在年齡分層方面，男性樣本之高職家—高家職衝突以 40—50 歲的人佔比最多，而 51 歲以上的比例則最少，推測當工作者處在事業正在起步、家中有養兒育女的雙重壓力下，會讓工作者同時感受高強度的職家衝突及家職衝突。而在低職家—低家職衝突佔比的比較，相較於 39 歲以下（20%）或 40—50 歲（約 37%）之樣本，年齡層在 51 歲以上之樣本比例最高（43%）。且年齡層在 51 歲以上其低職家—低家職衝突與高職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突差異達 $\alpha=0.05$ 之顯著水準。在女性方面，同樣的可以發現 40—50 歲的人在低職家—高家職衝突所佔的比例較高，在低職家—高家職衝突的部分則是 39 歲以下的族群比例較高，且女性年齡層在 51 歲以上其低職家—低家職衝突與低職家—高家職衝突差異達統計顯著性。

而在教育程度方面，我們發現在男性樣本中，低職家—低家職衝突比例最高的是擁有高中學歷的人，其次是國中或以下學歷的人；而在高職家—高家職衝突的比例則是具備大學以上學歷（36%）的人最高，最低比例的則是國中或以下學歷的人。國中或以下以及大學或以上學歷的人，在低職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突間的差異都呈顯著水準。可以明顯的知道教育程度較低的人，其衝突的感受較低，而教育程度較高的人，其職家衝突或是家職衝突的感受較高。這可能是因為高學歷的人所從事的工作相對要擔負更多責任和壓力，且對自己有較高自我評價及要求，以致於要同時兼顧工作與家庭角色時會有更多的衝突感。而女性樣本的部分，可以看到教育程度越低在低職家衝突—

低家職衝突的比例較高，而教育程度越高則是在高職家—高家職衝突比例會較高，但對女性而言，教育與工作—家庭衝突間的差異都不顯著。

至於在管理職方面，我們發現男性與女性所呈現的結果相仿。在低職家—低家職衝突的比例中，無管理職所佔的比例明顯要高於有管理職的比例。不論是否具備管理職位，低職家—低家職衝突與高職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突的差異是有顯著的，這表示管理職的有無會對工作或家庭帶來一定程度的衝突感，無管理職者所需擔負的責任不似管理者那麼重，因此所感受到的職家衝突、家職衝突相對可能較少。

最後，在工作特性的部分，先看到週工時與四個衝突類型之間的關係。以男性樣本為例，高職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突之週工時平均數約為 54 小時，明顯高於低職家—低家職衝突。簡單來說，週工時越長工作者越容易感到高職家衝突感，女性亦然。而工作彈性的部分，會發現四種衝突類型的差異均呈現不顯著狀態，也就代表工作彈性對工作者是否會有較高的職家衝突、家職衝突，或較低的職家衝突與家職衝突影響不顯著，且男性與女性的結果相仿。

上述分析有助於我們獲取變項與變項間基本的關係，但從這無法得知在加入其他變項後，這些關係是否會隨之改變或依然存在。為能夠更加了解變項間的關聯性問題，我們將透過多變項的迴歸分析進行討論。

表三 不同變項之工作一家庭類型的跨群比較

變項	男				女			
	低職家- 低家職 ^a	低職家- 高家職 ^b	高職家- 低家職 ^c	高職家- 高家職 ^d	低職家- 低家職 ^a	低職家- 高家職 ^b	高職家- 低家職 ^c	高職家- 高家職 ^d
年度								
2005	0.549 ^{ab,ac,ad}	0.571 ^{ab,bc,bd}	0.604 ^{ac,bc,cd}	0.553 ^{ad,bd,cd}	0.513 ^{ab,ac,ad}	0.486 ^{ab,bc,bd}	0.579 ^{ac,bc,cd}	0.511 ^{ad,bd,cd}
2015	0.450 ^{ab,ac,ad}	0.428 ^{ab,bc,bd}	0.395 ^{ac,bc,cd}	0.447 ^{ad,bd,cd}	0.487 ^{ab,ac,ad}	0.513 ^{ab,bc,bd}	0.421 ^{ac,bc,cd}	0.489 ^{ad,bd,cd}
	N=582	N=28	N=129	N=141	N=464	N=37	N=95	N=88
家庭結構								
雙薪家庭之父親	0.464 ^{ab,ac,ad}	0.464 ^{ab,bc,bd}	0.496 ^{ac,bc,cd}	0.518 ^{ad,bd,cd}	--	--	--	--
有工作之父親	0.439 ^{ab,ac,ad}	0.357 ^{ab,bc,bd}	0.434 ^{ac,bc,cd}	0.426 ^{ad,bd,cd}	--	--	--	--
單親父親	0.096 ^{ab,ac,ad}	0.179 ^{ab,bc,bd}	0.069 ^{ac,bc,cd}	0.057 ^{ad,bd,cd}	--	--	--	--
雙薪家庭之母親	--	--	--	--	0.713 ^{ab,ac,ad}	0.837 ^{ab,bc,bd}	0.800 ^{ac,bc,cd}	0.795 ^{ad,bd,cd}
有工作之母親	--	--	--	--	0.134 ^{ab,ac,ad}	0.108 ^{ab,bc,bd}	0.105 ^{ac,bc,cd}	0.091 ^{ad,bd,cd}
單親母親	--	--	--	--	0.153 ^{ab,ac,ad}	0.054 ^{ab,bc,bd}	0.095 ^{ac,bc,cd}	0.114 ^{ad,bd,cd}
	N=582	N=28	N=129	N=141	N=464	N=37	N=95	N=88
年齡								
39歲以下	0.203 ^{ab,ac}	0.286 ^{ab,bc,bd}	0.264 ^{ac,bc,cd}	0.362 ^{bd,cd}	0.310 ^{ab,ac,ad}	0.514 ^{ab,bc,bd}	0.442 ^{ac,bc,cd}	0.364 ^{ad,bd,cd}
40-50歲	0.367 ^{ab,ac,ad}	0.393 ^{ab,bc,bd}	0.457 ^{ac,bc,cd}	0.440 ^{ad,bd,cd}	0.375 ^{ab,ac,ad}	0.378 ^{ab,bc,bd}	0.347 ^{ac,bc,cd}	0.454 ^{ad,bd,cd}
51歲以上	0.430 ^{ab}	0.321 ^{ab,bc,bd}	0.279 ^{bc,cd}	0.198 ^{bd,cd}	0.315 ^{ac,ad}	0.108 ^{bc,bd}	0.211 ^{ac,bc,cd}	0.182 ^{ad,bd,cd}
	N=582	N=28	N=129	N=141	N=464	N=37	N=95	N=88
教育程度								
國中或以下	0.319 ^{ab}	0.357 ^{ab,bc}	0.124 ^{bc,cd}	0.113 ^{cd}	0.295 ^{ab,ac,ad}	0.216 ^{ab,bc,bd}	0.179 ^{ac,bc,cd}	0.170 ^{ad,bd,cd}
高中	0.383 ^{ab,ac,ad}	0.250 ^{ab,bc,bd}	0.318 ^{ac,bc,cd}	0.326 ^{ad,bd,cd}	0.377 ^{ab,ac,ad}	0.459 ^{ab,bc,bd}	0.274 ^{ac,bc,cd}	0.318 ^{ad,bd,cd}
專科	0.122 ^{ab,ac,ad}	0.143 ^{ab,bc,bd}	0.202 ^{ac,bc,cd}	0.199 ^{ad,bd,cd}	0.159 ^{ab,ac,ad}	0.162 ^{ab,bc,bd}	0.253 ^{ac,bc,cd}	0.227 ^{ad,bd,cd}
大學或以上	0.175 ^{ab}	0.250 ^{ab,bc,bd}	0.357 ^{bc,cd}	0.362 ^{bd,cd}	0.168 ^{ab,ad}	0.162 ^{ab,bc,bd}	0.294 ^{bc,cd}	0.284 ^{ad,bd,cd}
	N=582	N=28	N=129	N=141	N=464	N=37	N=95	N=88
18歲以下同住子女數								
0人	0.432 ^{ab,ac}	0.286 ^{ab,bc,bd}	0.333 ^{ac,bc,cd}	0.241 ^{bd,cd}	0.427 ^{ac}	0.189 ^{bc,bd}	0.295 ^{ac,bc,cd}	0.227 ^{bd,cd}
1人	0.193 ^{ab,ac,ad}	0.357 ^{ab,bc,bd}	0.193 ^{ac,bc,cd}	0.276 ^{ad,bd,cd}	0.265 ^{ab,ac,ad}	0.243 ^{ab,bc,bd}	0.284 ^{ac,bc,cd}	0.250 ^{ad,bd,cd}
2人	0.263 ^{ab,ac,ad}	0.286 ^{ab,bc,bd}	0.294 ^{ac,bc,cd}	0.319 ^{ad,bd,cd}	0.226 ^{ab,ac}	0.378 ^{ab,bc,bd}	0.316 ^{ac,bc,cd}	0.420 ^{bd,cd}
3人或以上	0.112 ^{ab,ac,ad}	0.071 ^{ab,bc,bd}	0.178 ^{ac,bc,cd}	0.163 ^{ad,bd,cd}	0.082 ^{ab,ac,ad}	0.189 ^{ab,bc,bd}	0.105 ^{ac,bc,cd}	0.102 ^{ad,bd,cd}
	N=582	N=28	N=129	N=141	N=464	N=37	N=95	N=88
同住長輩								
無	0.709 ^{ab,ac}	0.714 ^{ab,bc,bd}	0.659 ^{ac,bc,cd}	0.582 ^{bd,cd}	0.717 ^{ab,ac,ad}	0.595 ^{ab,bc,bd}	0.800 ^{ac,bc}	0.614 ^{ad,bd}
有	0.291 ^{ab,ac}	0.286 ^{ab,bc,bd}	0.341 ^{ac,bc,cd}	0.418 ^{bd,cd}	0.283 ^{ab,ac,ad}	0.405 ^{ab,bc,bd}	0.200 ^{ac,bc}	0.386 ^{ad,bd}
	N=581	N=28	N=129	N=141	N=463	N=37	N=95	N=88
管理職								
有	0.302 ^{ab}	0.500 ^{ab,bc,bd}	0.460 ^{bc,cd}	0.491 ^{bd,cd}	0.167 ^{ab}	0.235 ^{ab,bc,bd}	0.314 ^{bc,cd}	0.299 ^{bd,cd}
無	0.698 ^{ab}	0.500 ^{ab,bc,bd}	0.540 ^{bc,cd}	0.509 ^{bd,cd}	0.833 ^{ab}	0.765 ^{ab,bc,bd}	0.686 ^{bc,cd}	0.701 ^{bd,cd}
	N=504	N=26	N=113	N=116	N=424	N=34	N=86	N=77

(續)

表三 (續)

變項	男					女				
	低職家- 低家職 ^a	低職家- 高家職 ^b	高職家- 低家職 ^c	高職家- 高家職 ^d		低職家- 低家職 ^a	低職家- 高家職 ^b	高職家- 低家職 ^c	高職家- 高家職 ^d	
職業別										
行政主管及經理人	0.062 ^{ab}	0.143 ^{ab,bc,bd}	0.184 ^{bc,cd}	0.138 ^{bd,cd}		0.020 ^{ab,ac,ad}	0.054 ^{ab,bc,bd}	0.064 ^{ac,bc,cd}	0.023 ^{ad,bd,cd}	
專業人員	0.087 ^{ab,ac}	0.107 ^{ab,bc,bd}	0.160 ^{ac,bc,cd}	0.159 ^{bd,cd}		0.113 ^{ab,ac,ad}	0.108 ^{ab,bc,bd}	0.170 ^{ac,bc,cd}	0.114 ^{ad,bd,cd}	
技術員及助理專業員	0.194 ^{ab,ac,ad}	0.143 ^{ab,bc,bd}	0.200 ^{ac,bc,cd}	0.275 ^{ad,bd,cd}		0.153 ^{ab,ac,ad}	0.270 ^{ab,bc,bd}	0.255 ^{ac,bc,cd}	0.239 ^{ad,bd,cd}	
事務支援人員	0.052 ^{ab,ac,ad}	0.071 ^{ab,bc,bd}	0.064 ^{ac,bc,cd}	0.014 ^{ad,bd,cd}		0.209 ^{ab,ac,ad}	0.162 ^{ab,bc,bd}	0.117 ^{ac,bc,cd}	0.239 ^{ad,bd,cd}	
服務及銷售工作人員	0.104 ^{ab,ac,ad}	0.071 ^{ab,bc,bd}	0.128 ^{ac,bc,cd}	0.116 ^{ad,bd,cd}		0.227 ^{ab,ac,ad}	0.216 ^{ab,bc,bd}	0.213 ^{ac,bc,cd}	0.193 ^{ad,bd,cd}	
農、林、漁、牧生產員	0.054 ^{ab,ac,ad}	0.036 ^{ab,bc,bd}	0.016 ^{ac,bc,cd}	0.036 ^{ad,bd,cd}		0.026 ^{ab,ac,ad}	0.000 ^{ab,bc,bd}	0.00 ^{ac,bc,cd}	0.000 ^{ad,bd,cd}	
技藝有關工作人員	0.225 ^{ab,ac}	0.250 ^{ab,bc,bd}	0.128 ^{ac,bc,cd}	0.123 ^{bd,cd}		0.035 ^{ab,ac,ad}	0.027 ^{ab,bc,bd}	0.021 ^{ac,bc,cd}	0.080 ^{ad,bd,cd}	
機械設備操作及組裝員	0.149 ^{ab,ac,ad}	0.107 ^{ab,bc,bd}	0.096 ^{ac,bc,cd}	0.101 ^{ad,bd,cd}		0.078 ^{ab,ac,ad}	0.054 ^{ab,bc,bd}	0.096 ^{ac,bc,cd}	0.068 ^{ad,bd,cd}	
基層技術工及勞力工	0.073 ^{ab,ac,ad}	0.071 ^{ab,bc,bd}	0.024 ^{ac,bc,cd}	0.036 ^{ad,bd,cd}		0.139 ^{ab,ac,ad}	0.108 ^{ab,bc,bd}	0.064 ^{ac,bc,cd}	0.045 ^{ad,bd,cd}	
	N=577	N=28	N=125	N=138		N=459	N=37	N=94	N=88	
年資	12.596 ^{ab,ac,ad}	9.428 ^{ab,bc,bd}	11.210 ^{ac,bc,cd}	10.664 ^{ad,bd,cd}	F=2.16,N=863	8.978 ^{ab,ac,ad}	8.324 ^{ab,bc,bd}	9.170 ^{ac,bc,cd}	9.390 ^{ad,bd,cd}	F=2.16,N=676
薪資	50.716 ^{ab}	56.730 ^{ab,bc,bd}	70.200 ^{bc,cd}	64.172 ^{bd,cd}	F=7.66***,N=842	33.406 ^{ab}	34.729 ^{ab,bc,bd}	43.494 ^{bc,cd}	42.337 ^{bd,cd}	F=5.89***,N=669
週工時	46.949 ^{ab}	50.714 ^{ab,bc,bd}	54.837 ^{bc,cd}	53.614 ^{bd,cd}	F=13.49***,N=873	42.685 ^{ab}	44.972 ^{ab,bc,bd}	47.800 ^{bc,cd}	48.918 ^{bd,cd}	F=6.46***,N=676
工作壓力	2.840	3.464 ^{bc,bd}	3.875 ^{bc,cd}	3.893 ^{bd,cd}	F=63.53***,N=880	2.762 ^{ab}	3.162 ^{ab}	3.757 ^{cd}	3.875 ^{cd}	F=41.38***,N=684
工作彈性	7.177 ^{ab,ac,ad}	7.333 ^{ab,bc,bd}	6.773 ^{ac,bc,cd}	7.264 ^{ad,bd,cd}	F=1.42,N=871	6.689 ^{ab,ad}	6.864 ^{ab,bc,bd}	6.021 ^{bc,cd}	6.476 ^{ad,bd,cd}	F=2.93*,N=674
人際關係	8.287 ^{ab}	8 ^{ab,bc,bd}	7.924 ^{bc,cd}	7.834 ^{bd,cd}	F=6.35***,N=778	8.309 ^{ad,ac}	7.848 ^{ab,bc,bd}	8.011 ^{ac,bc,cd}	7.662 ^{bd,cd}	F=7.64***,N=613

「台灣社會變遷基本調查計畫」2005年及2015年

各對上標小寫英文(如^{ab})表示同一衝突類型之變項兩兩進行比較結果。透過事後比較(Post Hoc Bonferroni 檢定)，各組之間的差異未達 $\alpha=0.05$ 之顯著水準，進行標示。

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

(三) 多元邏輯迴歸分析

為了進一步了解在控制其他變項後，對於 2005 年與 2015 年之工作一家庭衝突感會產生什麼樣的影響效果，我們將透過多變項的迴歸來進行分析討論。表四呈現工作一家庭衝突感的多元邏輯迴歸 (multinomial logit regression) 分析結果，分析模型中包含了以下這些預測變項：年度、家庭結構、年齡、籍貫、教育程度、同住子女數、同住長輩、管理職、職業別、工作特性 (含工作時數、工作壓力與工作彈性) 以及職場感知—人際關係等變項。

本研究將工作一家庭衝突區分為四種衝突類型，分別為：(1) 低職家—低家職衝突、(2) 低職家—高家職衝突、(3) 高職家—低家職衝突、(4) 高職家—高家職衝突，將透過以「低職家—低家職衝突」為參考組的方式，與其他三種衝突進行比較。透過表四、表五及表六等三個模型結果，觀察在控制其他變項下，以及依序納入人際關係以及交互項後，檢驗這些變項對工作一家庭衝突的影響為何。

從描述統計以及跨群比較的結果來看，可以發現年度與工作一家庭衝突似乎沒有明顯的差異，因此，在進行分析比較時，我們將樣本區分為男性與女性兩組來比較，不再另外進行年度上的區隔。

(1) 工作壓力、家庭壓力與職家衝突、家職衝突的關係

透過表四的模型來看工作特性對工作一家庭衝突的影響，其中包含週工時、工作壓力以及工作彈性對職家衝突、家職衝突的影響。首先，先討論每週工作時數方面，我們從男女個別模型係數進行比較，分析結果顯示週工時對於男性的影響是比較大的。此外，可以明確看到週工時帶來的效果是會增加工作

一家庭衝突的感受，但對於女性的影響效果是較不顯著的。反觀對於男性的高職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突影響達顯著水準，其中，又以對高職家—高家職衝突的效果最為顯著。在面對高工時的情況下，工作者在工作所花費的時間會與家庭活動間造成衝突，與 Byron (2005) 分析的結果相互呼應，其研究表示工作者的工作時長與職家衝突有著高度正相關，當工作者的工作時數越長，就越會增加工作者工作角色衝突以及角色超載的現象，從而干擾工作者的工作及家庭活動。

其次，關於工作壓力所帶來的影響，從模型係數來看，工作壓力不論是對男性的影響或是對女性的影響，其效果均是呈現會增加衝突效果的（達到 $\alpha=0.05$ 顯著水準），工作壓力可視為是形成工作—家庭衝突性的指標。當職務壓力越大時，工作者也就越容易感受到高職家衝突。最後，工作彈性所呈現的結果，我們發現工作彈性對男性或女性高職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突有負向效果，尤其對高職家—低家職衝突達顯著的負向影響。我們藉由工作特性來回應 H1a 及 H1b 的研究假設，研究預期工作壓力會增加工作者對職家衝突性以及家職衝突性的衝突感，透過表四的迴歸模型的確可以發現，工作壓力確實會對工作—家庭衝突帶來增加的效果，與研究假設的預期相符合。

另外，家庭壓力的兩個重要變項，分別為 18 歲以下同住子女數以及同住長輩。在控制其他變項後，發現 18 歲以下同住子女數對於低職家—高家職衝突以及高職家—低家職衝突沒有顯著的影響效果，但是對於高職家—高家職衝突的影響是呈顯著效果的。透過男性樣本模型的係數顯示，相對於無 18 歲以下同住子女數，在有 18 歲以下同住子女數的情況下，越是能夠感受工作—家庭衝突。以高職家—高家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算比 (odds) 來看，家

中有 1 名 18 歲以下同住子女的男性是家中沒有同住子女男性的 2.60 倍 ($e^{0.957}=2.60$)；在同樣的勝算比，對於家中有 2 名以上 18 歲以下同住子女的男性則是家中沒有同住子女男性的 2.03 倍 ($e^{0.708}=2.03$)。在同住長輩的部分，有無同住長輩對於高職家—高家職衝突有顯著性的影響，透過高職家—高家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算，與長輩同住者是沒有與長輩同住者的 1.86 倍 ($e^{0.621}=1.86$)。在這裡會發現，與長輩同住並非是降低衝突的資源，反而是會增加工作者對於衝突的感受。

同樣的在控制其他變項下，我們觀察女性樣本，發現 18 歲以下同住子女數對於高職家—低家職衝突沒有顯著的影響效果，但是對於低職家—高家職衝突以及高職家—高家職衝突的影響是呈顯著效果的，也就意味著，在有養育子女的責任下，女性對於家職衝突感會更高。在低職家—高家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算，同住子女數為 2 人或以上沒有同住子女者的 3.26 倍 ($e^{1.183}=3.26$)；發生高職家—高家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算，同住子女數為 2 人以上沒有同住子女者的 3.85 倍 ($e^{1.348}=3.85$)。同樣的，亦可看到是否與長輩同住對於高職家—高家職衝突的影響是存在明顯影響效果的，在高職家—高家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算，有同住長輩是沒有與長輩同住者的 1.97 倍 ($e^{0.677}=1.97$)。

不論對於男性或女性，家庭責任壓力確實會增加工作者的衝突感，且透過男、女的比較發現，對於女性的影響是高於男性的，此結果符合研究假設 H1c 及 H1d，亦即家庭照護的壓力會進而增加工作者的職家衝突性以及家職衝突性，尤其是在增加家職衝突的部分。

(2) 人際關係與職家衝突、家職衝突的關係

為了進一步了檢視職場環境感知對於個人的工作—家庭衝突的影響，於表五加入人際關係變項，探討在控制其他變項後，人際關係變項是否有助於減少工作—家庭衝突感。

對照表四及表五模型的係數，我們可以發現有趣的結果。在納入人際關係這項對職場感知的變項，工作特性變項對於職家衝突以及家職衝突的影響有變小的傾向。就表五模型的分析，在控制其他變項時，可以發現工作特性所帶來的影響效果，不論是男性或女性，其影響職家衝突及家職衝突的效果都有減少的趨勢。比較表四、表五男性樣本模型的工作壓力係數，可以看到在表四工作壓力對職家衝突及家職衝突的影響較大，在表五對衝突影響的效果有稍微減弱，但整體影響方向是一致的。這也就意味著，職場的人際關係感知對於工作特性所產生的影響具有調節效果的。

至於人際關係變項所帶來的影響，不論對男性或女性都是呈降低衝突效果的，也就是說，人際關係有助於降低職家衝突及家職衝突。對男性而言，可以發現人際關係對高職家—高家職衝突的影響最大（且達統計顯著水準）；同樣的在女性樣本，亦可看到人際關係對衝突有負向效果，且對高職家—高家職衝突影響最大。而且還可以發現，人際關係對女性的影響是要大於男性的。我們認為，相較於男性，對女性工作者來說，在面對人際關係的好壞時，更容易受到這類情緒感知的影響，若是在友善的職場環境下，女性較能夠減緩工作帶來的衝突感。對應到假設 H2a 及 H2b，我們預期人際關係有助於降低工作者對職家衝突及家職衝突的衝突感，從數據顯示，人際關係的確是有助於減少對衝突的感受。

(3) 年度及其他控制變項與職家衝突、家職衝突的關係

最後，關於年度變化是否會影響工作者工作—家庭衝突的變化。從表四至表六模型數據顯示，年度的變化其實對於工作者的衝突影響並不顯著，不論是對職家衝突抑或是家職衝突。又，加入年度與人際關係等變項之交互項，來看這些變項的影響效果是否會隨著年度而產生不同的變化。從表六的模型顯示，加入這些交互項後，其影響效果皆未達統計顯著水準，說明了這些交互項並非預測職家衝突與家職衝突的預測因子。因此與本文研究假設 H3 的預期不符，工作者對於工作—家庭衝突的感受，並沒有因為時間上的改變而增加衝突的感知。

除了上述主要變項所帶來的效果外，在其他控制變項上亦有有趣的發現。首先，透過男性樣本模型的係數，發現在受訪者的家庭結構、年齡以及籍貫對於工作—家庭衝突並沒有明顯的直接影響效果。然而，在教育程度部分我們可以發現一個有趣的點，教育程度對於低職家—高家職衝突以及高職家—低家職衝突沒有顯著的影響效果，但是對於高職家—高家職衝突卻存在明顯的影響效果。從表四男性樣本的第三欄的係數顯示，相對於教育程度是專科或以下的受訪者，擁有較高學歷的人，其感受到的職家衝突與家職衝突明顯會更高。就高職家—高家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算比 (odds) 來看，具有大學或以上學歷的男性是專科或以下學歷男性的 2.08 倍 ($e^{0.733}=2.08$)，這可能是因為對於高等學歷的男性來說，其對於性別意識型態是比較趨於平等的，因此，他可能會覺得必須對家裡的承擔更多的責任和義務（如與配偶一同分擔家務工作），而這樣可能會進而增加他對於家職衝突的感受；但對女性而言，教育程度對工作—家庭衝突就沒有顯著影響。

透過職業別及工作特性等相關變項的部分，來看不同屬性的職業別所帶來的差異，可以發現職業別並沒有對女性工作—家庭衝突感產生顯著的影響，但對於男性在高職家—低家職衝突以及高職家—高家職衝突則有顯著影響，尤其對高職家—低家職衝突的男性效果更大。相較於從事農、林、漁、牧業者以及技術體力勞動者，從事管理／專業人員及事務／服務員之工作其職家衝突會較高，其中以管理／專業人員的影響是較為明顯的。在高職家—低家職衝突相對於低職家—低家職衝突的勝算，從事管理／專業人員是從事農、林、漁、牧業者以及技術體力勞動者的 2.25 倍 ($e^{0.809}=2.25$)。

除了主要變項之外，教育程度、薪資以及職業別對於工作者之職家衝突、家職衝突的效果呈顯著影響，其他控制變項看不出有顯著影響，此結果可能是受到變項在分析中進行合併處理，導致測量單位較為概略，無法確切反應變項對職家衝突及家職衝突的影響。

表四 多元邏輯迴歸分析

(低職家且高家職衝突、高職家且低家職衝突、高職家且高家職衝突) vs. 低職家且低家職衝突

自變項	男			女		
	(1) 低職家- 高家職衝突	(2) 高職家- 低家職衝突	(3) 高職家- 高家職衝突	(1) 低職家- 高家職衝突	(2) 高職家- 低家職衝突	(3) 高職家- 高家職衝突
年度 2015 年(ref.2005 年)	-0.188	-0.545+	-0.534+	0.556	-0.239	-0.274
家庭結構 (ref.有工作父/母親， 配偶無工作、單親父/母親)						
雙薪家庭之父親	-0.077	-0.055	-0.130	--	--	--
雙薪家庭之母親	--	--	--	-0.541	-0.184	0.025
年齡 (ref.39 之下)						
40-50	0.457	0.220	-0.119	-0.318	-0.480	0.240
51 之上	0.621	0.202	-0.351	-0.878	-0.248	0.184
籍貫 (ref.本省閩南人)						
非閩南人	-0.575	-0.249	0.118	0.703+	0.146	-0.638+
教育程度 (ref.專科或以下)						
大學或以上	0.652	0.230	0.733*	-0.611	0.316	0.358
18 歲以下同住子女數 (ref.零人)						
一人	0.747	-0.002	0.957*	0.245	0.305	0.490
兩人或以上	0.081	0.034	0.708*	1.183*	0.400	1.348**
同住長輩 (ref.無)						
有	-0.043	0.250	0.621*	0.183	-0.686+	0.677*
職業別 (ref.農林、技術及體力 勞動)						
管理/專業人員	-0.508	0.809*	0.685+	0.856	0.468	0.090
事務/服務員	0.078	0.781+	0.096	-0.085	-0.061	0.541
年資	-0.028	-0.020	-0.012	0.022	0.012	0.028
薪資	-0.266	0.558+	0.131	-0.671+	-0.355	0.345
管理職 (ref.無)						
有	0.662	0.169	0.111	0.242	0.551	-0.044
工作特性						
週工時	0.018	0.031**	0.039***	0.001	0.022+	0.019
工作壓力	0.500*	0.926***	0.895***	0.423*	0.738***	1.005***
工作彈性	0.059	-0.205**	-0.106	0.044	-0.221**	-0.068
Constant	-5.137**	-7.458***	-7.230***	-3.110+	-2.695*	-8.292***
N		638			532	
LR chi2(df)		224.41(51)			173.22(51)	
-2 Log-likelihood		1006.37802			844.89326	

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

表五 多元邏輯迴歸分析 (加入人際關係變項)

(低職家且高家職衝突、高職家且低家職衝突、高職家且高家職衝突) vs. 低職家且低家職衝突

自變項	男			女		
	(1) 低職家- 高家職衝突	(2) 高職家- 低家職衝突	(3) 高職家- 高家職衝突	(1) 低職家- 高家職衝突	(2) 高職家- 低家職衝突	(3) 高職家- 高家職衝突
年度 2015 年(ref.2005 年)	-0.157	-0.513+	-0.489+	0.703	-0.203	-0.149
家庭結構 (ref.有工作父/母親， 配偶無工作、單親父/母親)						
雙薪家庭之父親	-0.056	-0.043	-0.116	--	--	--
雙薪家庭之母親	--	--	--	-0.507	-0.173	0.034
年齡 (ref.39 之下)						
40-50	0.489	0.243	-0.098	-0.235	-0.458	0.386
51 之上	0.599	0.211	-0.356	-0.822	-0.247	0.322
籍貫 (ref.本省閩南人)						
非閩南人	-0.559	-0.226	0.132	0.749+	0.157	-0.668+
教育程度 (ref.專科或以下)						
大學或以上	0.674	0.249	0.732*	-0.598	0.305	0.396
18 歲以下同住子女數 (ref.零人)						
一人	0.707	-0.047	0.905*	0.284	0.293	0.560
兩人或以上	0.060	0.014	0.681+	1.203*	0.395	1.407***
同住長輩 (ref.無)						
有	-0.068	0.230	0.587*	0.243	-0.679+	0.718*
職業別 (ref.農林、技術及體力 勞動)						
管理/專業人員	-0.491	0.826*	0.711+	0.808	0.455	0.095
事務/服務員	0.175	0.902*	0.208	-0.104	-0.079	0.577
年資	-0.026	-0.017	-0.009	-0.023	0.011	0.025
薪資	-0.257	0.575*	0.144	-0.625+	-0.352	0.419
管理職 (ref.無)						
有	0.703	0.224	0.172	0.223	0.558	-0.016
工作特性						
週工時	0.018	0.032**	0.040***	0.006	0.023+	0.025+
工作壓力	0.469+	0.890***	0.855***	0.340	0.723***	0.976***
工作彈性	0.077	-0.185**	-0.083	0.120	-0.204*	0.009
職場感知						
人際關係	-0.168	-0.216+	-0.229*	-0.402*	-0.119	-0.465***
Constant	-3.904	-5.940***	-5.613***	-0.631	-1.832	-5.758**
N		638			532	
LR chi2(df)		230.84(54)			188.66(54)	
-2 Log-likelihood		999.95158			829.45352	

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

表六 多元邏輯迴歸分析 (加入交互項)

(低職家且高家職衝突、高職家且低家職衝突、高職家且高家職衝突) vs. 低職家且低家職衝突

自變項	男			女		
	(1) 低職家- 高家職衝突	(2) 高職家- 低家職衝突	(3) 高職家- 高家職衝突	(1) 低職家- 高家職衝突	(2) 高職家- 低家職衝突	(3) 高職家- 高家職衝突
年度 2015 年(ref.2005 年)	-0.650	-2.813	-0.808	1.447	0.108	0.628
家庭結構 (ref.有工作父/母親， 配偶無工作、單親父/母親)						
雙薪家庭之父親	-0.028	-0.061	-0.141	--	--	--
雙薪家庭之母親	--	--	--	-0.473	-0.208	0.045
年齡 (ref.39 之下)						
40-50	0.488	0.268	-0.065	-0.235	-0.451	0.383
51 之上	0.658	0.257	-0.295	-0.922	-0.255	0.344
籍貫 (ref.本省閩南人)						
非閩南人	-0.561	-0.194	0.105	0.779+	0.140	-0.658+
教育程度 (ref.專科或以下)						
大學或以上	0.870	0.311	0.830*	-0.598	0.188	0.281
18 歲以下同住子女數 (ref.零人)						
一人	0.759	0.116	1.545**	1.195	0.214	1.006
兩人或以上	0.403	-0.053	1.288*	2.258*	0.265	1.555*
同住長輩 (ref.無)						
有	-0.383	0.065	0.675+	0.255	-0.459	0.645
職業別 (ref.農林、技術及體力 勞動)						
管理/專業人員	-0.560	0.888*	0.755*	0.794	0.439	0.152
事務/服務員	0.266	0.962*	0.221	-0.109	-0.084	0.621
年資	-0.028	-0.016	-0.010	0.028	0.011	0.023
薪資	-0.274	0.558+	0.116	-0.673+	-0.328	0.425
管理職 (ref.無)						
有	0.725	0.194	0.128	0.291	0.558	-0.051
工作特性						
週工時	0.018	0.032**	0.041***	0.008	0.023+	0.025+
工作壓力	0.472+	0.884***	0.883***	0.327	0.718***	0.969***
工作彈性	0.097	-0.180*	-0.088	0.119	-0.207*	0.006
職場感知						
人際關係	-0.186	-0.291*	-0.292*	-0.437+	-0.116	-0.431*
教育*2015 年	0.582	0.471	0.410	-0.126	-0.576	-0.320
人際關係*2015 年	0.044	0.241	0.156	0.081	-0.022	-0.048
同住子女一人*2015 年	-0.011	-0.390	-1.267	-1.363	0.177	-1.160
同住子女兩人以上*2015 年	-0.940	0.335	-1.174	-1.675	0.326	-0.218
有同住長輩*2015 年	0.760	0.408	-0.304	0.001	-0.594	0.143
Constant	-3.946	-5.315***	-5.730***	-1.240	-1.809	-6.133**
N		638			532	
LR chi2(df)		241.72(69)			194.97(69)	
-2 Log-likelihood		989.07082			823.14484	

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

第五章 結論與討論

(一) 結論

近年來，個人在職場上經歷越來越高的工作要求和 work 壓力，使得在工作場域裡擔負更多的工作責任和更長的工作時間變得普遍。是以，研究人員透過不同的方法分析工作家庭或家庭工作界面來了解影響工作家庭平衡或受工作家庭衝突影響的因素 (Maertz and Boyar 2011)。有鑑於此，工作與家庭衝突議題日益受到關注，此外，學者亦提出許多解決相關問題的政策辦法，工作者的家庭和組織的結構對於工作—家庭衝突問題具有相當程度的響力。

本研究以全國樣本分析工作者在職場環境上的感知對其工作及家庭的影響，並透過多元邏輯迴歸模型對臺灣工作者工作—家庭衝突變化檢驗研究假設，並且驗證這樣的關聯性是否存在著年度差異。研究結果發現，工作壓力及家庭壓力與職家衝突、家職衝突的高低有顯著關係，而職場人際關係對於工作—家庭衝突的影響效果亦呈現顯著相關。但在年度上的變化效果則不明顯。整體而言，在友善的工作環境是有助於降低工作者產生高職家衝突或高家職衝突感的，在分析上亦可看到兩性的差異之處。

首先，從基本的描述統計來看受訪者的工作壓力程度，男性在兩個年度的工作壓力呈顯著差異，而兩性在 2015 年工作壓力差異達顯著水準，男性平均分數高於女性。在 18 歲以下同住子女數的部分，不論是男性或是女性都是零人的比例佔多數，且可以發現 2015 年所佔比例均高於 2005 年，年度差異達顯著水準。至於在與同住長輩的部分，不論是 2005 年或 2015 年多數受訪者均未與長輩同

住，可能是因為臺灣家庭結構以核心家庭居多數。數據顯示，男性與女性對於職場人際關係的感知並沒有顯著的性別差異，但存在著年度差異。

整體而言在職場上，男性受訪者與女性受訪者存在差異，如男性的薪資是明顯高於女性工作者的。雖然大部分受訪者皆不具備主管職，但具主管職的男性比例是高於女性主管職比例的（2005年，男性 36.2% vs. 女性 21.7%）。在職業別的比較上，不論在 2005 年或是 2015 年，專業人員的比例男性是要高於女性，而男性多數從事技術員及助理專業人員以及技藝有關或機械設備操作人員，相對的，女性所從事的工作以事務支援人員以及服務及銷售工作人員為多數，可以看出勞動力市場上男、女差異。但從描述統計數據來看兩性對於職家衝突與家職衝突的感知並沒有明顯性別及年度差異。

如同 Byron (2005) 整合分析提及的，在職場中工作壓力、工作時長以及人際互動變項對職家衝突有著高度相關性。從分析中可以發現，每週工作時數、工作壓力對職家衝突存在著增加衝突感的效果，工作時間越長，相對就會壓縮到對擔負起家庭責任的時間與精力。與此同時，工作時間越長對於工作壓力的感受也就會越大，工作壓力越大其衝突感也會隨之變大。換言之，工作壓力會增加工作者的職家衝突及家職衝突感。而人際關係感知則是有助於減緩職家與家職衝突的衝突感。

儘管本研究存在著局限性，但仍可以藉由分析結果提供一些有用的證據。與 Voydanoff (2004) 的研究結果一致，與工作相關的需求和資源，例如工作時間的變化、工作彈性、工作的壓力，對工作—家庭衝突變化是相當重要的影響因素。因此，透過這些變項有助於去思考如何做才能夠降低衝突，提供工作者在工作領

域上以及家庭生活上能夠達到一個平衡。從上述其實可以發現，本研究的結果具有相當重要政策意涵的。

在家庭壓力部分，可以清楚看到，在有小孩需要照護養育的情況下，不論是對於男性或女性來說，都會增加他們對於職家衝突及家職衝突的感知。如Hochschild（1997）所說的，忙碌的工作家庭生活節奏可能會讓父母覺得他們似乎沒有足夠的時間陪伴孩子，這反過來可能導致工作與家庭衝突感的增加。而與長輩同住是助力抑或是阻力，從分析結果來看對於不同群人的效果會有所差異，對於高職家—高家職衝突者其感受是阻力（且達顯著水準）。上述結果可以呼應Kahn 等人（1964）的研究，當在有照護小孩又或是長輩等家庭成員之照護義務時，就有相當程度會引發角色之間的磨擦，進而產生家職衝突。且在雙薪家庭中的平等分工以及受訪者婚姻質量與工作—家庭衝突的關係是非常複雜的，僅就家庭結構可能無法詳細說明，有必要進行進一步的研究。

從研究結果來看，我們可以透過職場環境感知來預測職家衝突以及家職衝突的感受程度。職場環境的氛圍會對工作者的確會帶來一定程度的影響，尤其是對於女性的影響更大。這樣的影響不僅僅是對在工作上的表現，也會對生活活動帶來影響。

透過兩個年度來進行比較分析，想進一步了解究竟工作—家庭衝突的衝突感是否有時間上的變遷。從描述統計的數據就可以知道，兩個年度的差異並不顯著，這也就意味著，工作—家庭衝突其實受到社會變動的影響並不大，並不會因為工作場域及家庭組成的變動，而有明顯的變遷趨勢。此結果與Nomaguchi（2009）之研究結果相符，根據Nomaguchi（2009）針對美國1977到1997進行二十年的工作—家庭衝突變化分析，從結果可以發現在那二十年間有

些變項對於衝突感的影響是增加的，但，同時也有些變項對衝突感的效果則呈減少狀態。也就是說，在這二十年間的社會變遷無法完全解釋工作—家庭衝突的增加，因為這些變項趨勢會出現相互抵消的影響。同樣的，臺灣社會不論在工作或家庭組成都有變動，但這些變動因素所帶來的影響效果是會有所消長的。為了能夠清楚的看到不同變項對工作—家庭衝突在不同年度的影響，將分析結果放置於附錄中（附錄二與附錄三）。

此外，工作—家庭衝突無明顯的年的差異，可能是受到受訪者回答結果所影響。因為，不論是職家衝突或是家職衝突的平均分數均落在 2 分左右，這可能是受訪者在回答上較為保守，多數人的都回答都介於 2-3 分間，使得在分析上可能有低估受訪者衝突感受的情形。因此，不論是年度比較或性別比較，職家衝突及家職衝突的差異都未達顯著水準。

另外，在分析上發現有趣的結果。在男性樣本分析中，擁有較高學歷的人，其感受到的職家衝突與家職衝突明顯的更高。這可能是因為對於高等學歷的男性來說，強化他們對於育兒的意識形態以及性別平等的觀念和想法，因此，他可能會覺得必須對家裡的承擔更多的責任和義務，似乎因此對男性之工作—家庭衝突感產生影響。

要落實減緩工作者工作—家庭衝突的政策，必須透過個體、企業以及整個社會的支持，才能夠因應職場環境所帶來的影響與衝突，進而增加工作者對於工作及生活的滿意程度。事實上，職場與家庭角色的相容程度，取決於勞動制度、托育觀念以及社會文化對於男女角色扮演定義的不同規範。塑造一個友善的職場環境，有助於降低工作者之工作與家庭間的衝突，亦能改善兩性在職場上的差別待遇。

(二) 討論

本研究因採用次級資料進行分析，因此，有些重要的影響的因素並未包含在資料搜集中，使得我們在使用研究資料受到限制，無法對受訪者之工作—家庭衝突做全面性的分析。例如無法收集到所有受訪者在過去詳細的工作資料，因此僅能聚焦於討論還在職場中的工作以及退出勞力市場前的最後一份工作。若能得知所有受訪者過往在勞動力市場的經歷，就更能知道究竟哪些因素會形成高職家衝突或高家職衝突，使得工作者出現轉職、離職等工作變動。以及觀察工作者是否是處在高職家—高家職衝突的情形下，會有更高的離職意願。此外還能更一進步分析不同性別的職涯歷程所帶來的差異效果，方能更完整的探討工作—家庭衝突是如何受到工作與家庭的影響。

再者，家庭組成的結構應該還可以再更精細地進行分類，究竟核心家庭、主幹家戶，以及越來越多的夫妻兩人、單人甚至是隔代的家戶型態，這些類型的家庭組成形態是否會影響工作者在職場環境上的感知。抑或是對受訪者居住以及工作地區進行討論，不同的工作生活區域可能會有生活步調、消費水準的差別，從而影響工作者對衝突、壓力的感受。

除此之外，有研究學者認為非正式的社會支持網絡（如學校、日托等服務項目），以及個人的人格特質會影響個體的感覺以及行為表現。在擁有不同性格的人在面對職涯發展以及受外在環境影響的程度都有相當程度的差異，甚至會因性格的差異而影響其對工作或生活滿意度的感受。而非正式的社會網絡支持所提供實質或心靈上的幫助，是有助於平衡工作者對於壓力的感受。因此，社會支持網絡及人格特質或許可作為後續研究探討變項，以俾對影響工作及生活層面有更深入的探討。

工作場域的環境或制度可能可以減輕工作與家庭的壓力，然而，這些因素並不能完全解釋工作者工作—家庭衝突增加或減少的原因。為了加深了解社會制度如何有效降低工作和家庭責任帶來的干擾，未來的研究應該增加討論範圍，方得以對不斷變化的社會提供最適切建議。

最後，先前所提及到的研究限制，因本研究選擇採用跨時點資料進行分析，但兩個年度問卷問題的設計並非完全一致。因此，使得我們無法驗證一些重要變項產生的影響效果。若是能夠將問題變項建立在一個可共同比較的基礎上，將有助於提供更多元的資料進行長期研究的比較，例如：可以更進一步了解家務勞動時間對於工作—家庭衝突的影響（僅 2015 年問卷有），以及在職場環境中性別意識或性別歧視等問題（兩個年度問題設計不同，無法進行比較），是否會隨著教育或制度的變革而有年度上的差異。那為回應先前於研究限制所提到的，不同年齡層的小孩可能也會帶來影響效果，我們將擁有此變項資訊的年度資料進行單個年度的分析，並將結果放置於附錄一，其結果顯示所帶來的影響並不顯著。

參考文獻

內政部統計處，2020，戶政統計。

<https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/400/refile/0/4413/79c158fd-d51f-4061-b24b-fbcbd0fb92d9/month/month.html>，取用日期：2021 年 10 月 29 日。

行政院主計處，2004，《社會發展趨勢調查報告—時間運用》。

行政院主計處，2017，《105 年婦女婚育與就業狀況調查》。

行政院主計處，2020，〈2020 年臺灣地區人力運用調查綜合分析〉。

<https://www.stat.gov.tw/lp.asp?CtNode=3579andCtUnit=1183andBaseDSD=7andmp=4>，取用日期：2021 年 5 月 1 日。

呂玉瑕，2011。〈臺灣民眾性別角色態度的變遷：1991-2001〉。《台灣社會學刊》48：51-94。

周惠文、張秀華、李哲毅，2012，〈IT 員工工作家庭衝突之探討：社會支持的調節效果〉。《應用心理研究》12（2）：67-89。

高鳳霞、鄭伯璫，2014，〈職場工作壓力：回顧與展望〉。《人力資源管理學報》14（1）：77-101。

國家發展委員會，2020，〈人口推估：高齡化時程〉。

https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=695E69E28C6AC7F3，取用日期：2021 年 10 月 29 日。

張晉芬、杜素豪，2012，〈性別間薪資差距的趨勢與解釋：新世紀之初的台灣〉。頁 217-250，收入謝雨生、傅仰止編，《台灣的社會變遷 1985-2005：社會階層與勞動市場（台灣社會變遷基本調查系列三之 3）》。台北：中央研究院社會學研究所。

張峯彬，2013，〈婚育溢酬或懲罰？—家庭生命週期與公司內權威晉陞之性別差

- 異〉。《臺灣社會學刊》53：1-53。
- 張妤明、陸洛，2011，〈工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異〉。《商略學報》3：25-38。
- 張婷婷、陸洛、郭靜宜，2012，〈工作資源對工作—家庭衝突及工作表現之影響〉。《組織與管理》5（2）：101-135。
- 陳文良、王怡涵、邱雅萍，2013，〈台灣工作家庭衝突研究之回顧與展望〉。《人力資源管理學報》13（4）：79-106。
- 陳建志，2001，〈台灣地區就業市場收入性別差異之探討〉。《教育與社會研究》2：123-154。
- 陳淑貞、王中元、蔡麗真，2009，〈中小企業從業人員工作與家庭的雙向衝突—主管支持、同事支持、配偶支持、重要親友支持之調節效果〉。《人力資源管理學報》9（4）：43-64。
- 陸洛，2013，〈職家平衡在台灣：一個發展中國家的現況〉。《應用心理研究》59：49-79。
- 傅仰止、章英華、杜素豪、廖培珊主編，2016。《台灣地區社會變遷基本調查計劃-第七期第二次調查計劃執行報告》。台北：中央研究院社會學研究所。
- 黃寶園、林世華，2007，〈人格特質與社會支持對壓力反應歷程影響之研究：結合統合分析與結構方程模式二計量方式〉。《教育心理學報》39（2）：263-294。
- 黃毅志，1995，〈台灣地區職業機會不平等性之變遷〉。《東吳社會學報》4：227-260。
- 蔡婷婷，2006，〈工作家庭政策、工作家庭衝突與組織承諾之研究〉。國立中山

大學人力資源管理研究所在職專班碩士論文。

蕭英玲，2005，〈台灣的家務分工：經濟依賴及性別的影響〉。《臺灣社會學刊》
34：115-145。

Allen, T. D., D. E. L. Herst, C. S. Bruck, and M. Sutton, 2000, “Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research.” *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2): 278-308.

Allen, T. D., R. C. Johnson, K. Kiburz, and K. M. Shockley, 2013, “Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility.” *Personnel Psychology* 66: 345–376.

Allen, T. D., R. C. Johnson, K. N. Saboe, E. Cho, S. Dumani, and S. Evans, 2012, “Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis.” *Journal of Vocational Behavior* 80(1): 17-26.

Anderson, S. E., B. S. Coffey, and R. T. Byerly, 2002, “Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes.” *Journal of Management* 28(6): 787–810.

Bellavia, G. M., and M. R. Frone, 2005, “Work-family conflict.” In *Handbook of work stress*, edited by J. Bailing, E. K. Kelloway and M. R. Frone. Thousand Oaks, CA: Sage.

Berkove, G. F., 1979, “Perceptions of husband support by returning women students.” *The Family Coordinator* 28: 451-457.

Bianchi, S.M., and M.A. Milkie, 2010, “Work and family research in the first decade of the 21st Century.” *Journal of Marriage and Family* 72: 705–725.

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn., 2016, “The gender wage gap: Extent,

- trends, and explanations.” *Journal of Economic Literature* 55(3): 789-865.
- Blau, Francine D., Mary C. Brinton, and David B. Grusky, 2006, “The declining significance of gender?” Pp. 3-34 in *The declining significance of gender?* edited by Francine D. Blau, Mary C. Brinton and David B. Grusky. New York: Russell Sage Foundation.
- Bloom, N., T. Kretschmer, and J. Van Reenen, 2011, “Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource?” *Strategic Management Journal* 32(4): 343-367.
- Boyar, Scott L., Carl P. Maertz, Jr., Allison W. Pearson, and Shawn Keough, 2003, “Work-family conflict : A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions.” *Journal of Managerial Issues* 15(2): 175-190.
- Byron, K., 2005, “A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents.” *Journal of Vocational Behavior* 67(2): 169-198.
- Carlson, D. S., and K M. Kacmar., 2000, “Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?” *Journal of Management* 26 (5): 1031-1054.
- Chafetz, J. S., 1980, “Conflict resolution in marriage: Toward a theory of spousal strategies and marital dissolution rates.” *Journal of Family Issues* 1: 397–421.
- Chou, H. W., H. H. Chang, and C. Y. Lee, 2012, “Work-family conflict and work exhaustion for IT employees: The moderating effect of social support.” *Journal of Human Resource Management* 12(2): 67-89.
- Cinnamon, R. G., & R. Yisrael, 2002, “Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict.” *Sex Roles*, 47: 531-541.
- Central Intelligence Agency, 2021, “Total fertility rate.” The World Factbook.

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/tu.html>，取
用日期：2021年11月7日。

Craig, Lyn, and K. Mullan, 2011, "How mothers and fathers share childcare: A cross-national time use comparison." *American Sociological Review* 76: 834-61.

Firebaugh, G., 1997, *Analyzing repeated surveys*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Firebaugh, G., 2008, *Seven rules for social research*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Frone, M. R., 2003, "Work-family balance." Pp.143- 162 in *Handbook of occupational health psychology*, edited by J. C. Quick, and L. E. Tertrick, Washington, DC: American Psychological Association.

Frone, M. R., M. Russell, and G.M. Barnes, 1996, "Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples." *Journal of Occupational Health Psychology* 1: 57-69.

Frone, M. R., M. Russell, and M. L. Copper, 1992, "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface." *Journal of Applied Psychology* 77(1): 65-78.

Frone, M. R., J. K. Yardley, and K. S. Markel, 1997, "Developing and testing an integrative model of the work-family interface." *Journal of Vocational Behavior* 50: 145-167.

Galinsky, E., A.A. Johnson, and D. E. Friedman, 1993, *The work-life business case: An outline of work in progress*. New York: Families and Work Institute.

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

- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa, 1991, "Rational versus gender role explanations for work-family conflict." *Journal of Applied Psychology* 76(4): 560-568.
- Hass, L., 1999, "Families and work." Pp. 571-612 in *Handbook of marriage and the family*, edited by M. B. Sussman, S. K. Steinmetz, and G. W. Peterson. New York, NY: Plenum.
- Hobfoll, S. E., and A. Shirom, 2001, "Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace." Pp. 57-80 in *Handbook of organizational behavior*, edited by R. T. Golembiewski. New York: Marcel Dekker.
- Hobson, B., 2014, *Worklife balance*. Oxford: Oxford University Press.
- Hochschild, A.M., and A. Machung, 1989, *The Second Shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Avon Books.
- Hochschild, A.M., 1997, *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Iwama, A., 2005, "Social stratification and the division of household labor in Japan: The effect of wives' work on the division of labor among dual-earner families." *International Journal of Japanese Sociology* 14: 15-31.
- Jacobs, J. A., and K. Gerson, 2004, *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. Quin, J. D. Snoek, and R. A. Rosenthal, 1964, *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, N.Y.:Wiley.
- Keith, P. M., and R. B. Schafer, 1984, "Role behavior and psychological well-being: A

comparison of men in one-job and two-job families.” *American Journal of Orthopsychiatry* 54(1): 137-154.

Kelly, E. L., E. E. Kossek, L. B. Hammer, M. Durham, J. Bray, K. Chermack, L. A. Murphy, and D. Kaskubar, 2008, “Getting there from here: Research on the effects of work-family initiatives on work-family conflict and business outcomes.” *Academy of Management Annals* 2: 305–349.

Korabik, K., A. McElwain, and D. B. Chappell, 2008, “Integrating gender-related issues into research on work and family.” Pp. 215-232 in *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices*, edited by K. Korabik, D. S. Lero and D. L. Whitehead. Amsterdam: Elsevier.

Leslie, L. M., C. F. Manchester, T. Y. Park, and S. A. Mehng, 2012, “Flexible work practices: A source of career premiums or penalties?” *Academy of Management Journal* 55(6): 1407–1428.

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

Lu, L., C. L. Cooper, S. F. Kao, and Y. Zhou, 2003, “Work stress, control beliefs and well-being in Greater China: An exploration of sub-cultural differences between the PRC and Taiwan.” *Journal of Managerial Psychology* 18: 479–510.

Lu, L., S. F. Kao, T. T. Chang, H. P. Wu, and C. L. Cooper, 2008, “Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: a national probability sample in taiwan.” *International Journal of Stress Management* 15(1): 1-21.

Maertz, C. P., Jr., & S. L. Boyar, 2011, “Work-family conflict, enrichment, and balance

- under “levels” and “episodes” approaches.” *Journal of Management* 37(1): 68–98.
- Matthews, R. A., C. A. Swody, and J. L. Barnes-Farrell, 2012, “Work hours and work-family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family.” *Stress Health* 28: 234-247.
- Michel, J. S., L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, and B. B. Baltes, 2011, “Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review.” *Journal of Organizational Behavior* 32: 689-725.
- Musick, Kelly, Ann Meier, and Sarah Flood., 2016, “How Parents Fare: Mothers’ and Fathers’ Subjective Well-Being in Time with Children.” *American Sociological Review* 81(5): 1069–1095.
- Neal, M. B., and L. B. Hammer, 2007, *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work and well-being*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Nomaguchi, Kei M., 2009, “Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997.” *Journal of Marriage and Family* 71: 15–32.
- Pleck, J. H., 1985, *Working wives/Working Husbands*. Beverly Hills: Sage.
- Pleck, J. H., G. L. Staines, and L. Lang, 1980, “Conflicts between work and family life.” *Monthly Labor Review* 103(3): 29-32.
- Pollmann-Schult, Matthias., 2014, “Parenthood and life satisfaction: Why don’t children make people happy?” *Journal of Marriage and Family* 76(2): 319–336.
- Rothbard, N. P., and T. L. Dumas, 2006, “Research perspectives: Managing the work-home interface.” Pp. 71-89 in *Work-life balance. A psychological perspective*,

edited by F. Jones, R. J. Burke, and M. Westman. Hove, East Sussex: Psychology Press.

Schieman, Scott, Melissa Milkie, and Paul Glavin., 2009, "When work interferes with life: The social distribution of work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources." *American Sociological Review* 74: 966-87.

Song, S. H., 2007, "Workplace friendship and employees productivity: LMX theory and the case of the Seoul City Government." *International Review of Public Administration* 11(1): 47-58.

Voydanoff, P., 2004, "The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation." *Journal of Family Issues* 66: 398-412.

Winslow, Sarah., 2005, "Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977–1997." *Journal of Family Issues* 26: 727-755.

Wolbers, Maarten H.J., 2008, "Increasing labor market instability among young people? Labor market entry and early career development among school-leavers in the Netherlands since the mid-1980s." In: Blossfeld, H-P, Buchholz, S, Bukodi, E, Kurz, K (eds) *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar, 77–101.

Yang, N., C. C. Chen, J. Choi, and Y. Zou, 2000, "Sources of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands." *Academy of Management Journal* 43(1): 113-123.

附錄一 OLS 迴歸預測兩性職家衝突及家職衝突 (WFC/FWC) – 2015 年

	職家衝突		家職衝突	
	男	女	男	女
人口變項				
家庭結構 (ref.有工作之父/母親， 配偶無工作)				
雙薪家庭之父親	-0.024	--	0.175	--
單親父親	-0.023	--	0.159	--
雙薪家庭之母親	--	-0.058	--	0.089
單親母親	--	-0.236	--	0.088
年齡 (ref.39 之下)				
40-50	0.017	0.096	-0.031	-0.066
51 之上	0.006	0.216	-0.273	-0.203
籍貫 (ref.本省閩南人)				
本省客家人	-0.129	-0.438	-0.048	-0.348
大陸各省市	0.778**	-0.410*	0.372	-0.307
原住民	0.059	0.224	0.117	-0.263
教育程度 (ref.高中)				
國中或以下	-0.121	-0.121	0.167	-0.197
專科	0.230	0.361+	0.268	-0.220
大學或以上	0.280	0.138	0.659***	-0.339
同住子女年齡 (ref.7-17 歲)				
3-6 歲	0.138	-0.014	0.122	-0.105
不滿 3 歲	0.196	-0.228	0.176	-0.013
同住長輩 (ref.無)				
有	0.218	0.079	0.020	0.242
職業別 (ref.農林、技術及體力勞動)				
管理/專業人員	0.574*	0.155	-0.047	0.241
事務/服務員	0.036	-0.069	-0.171	-0.051
年資	0.000	-0.007	0.005	0.001
薪資	-0.309	0.406+	0.020	0.488+
管理職 (ref.無)				
有	0.249+	0.073	0.154	-0.202
工作特性				
週工時	0.014+	0.021*	-0.002	0.013
工作壓力	0.308***	0.342***	0.204***	0.267***
工作彈性	-0.142***	0.024	-0.044	0.043
職場感知				
人際關係	0.045	-0.110	0.021	-0.135
常數項	1.378	-0.753	0.658	-0.406
N	140	132	140	132
R-squared	0.508	0.492	0.352	0.363

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

#職家衝突：我們透過「您時常覺得工作上的要求干擾您的家庭生活？1=從不；2=很少；3=有時候；4=經常；5=總是；其他=遺漏值」計算其衝突感。男性平均數為 1.972，標準差 1.043；女性平均數為 1.851，標準差 0.944。

#家職衝突：我們透過「您時常覺得家庭生活的要求干擾您的工作？1=從不；2=很少；3=有時候；4=經常；5=總是；其他=遺漏值」計算其衝突感。男性平均數為 1.716，標準差 0.855；女性平均數為 1.735，標準差 0.895。

附錄二 OLS 迴歸預測兩性職家衝突 (WFC) – 2005 年與 2015 年

	男		女	
	2005	2015	2005	2015
人口變項				
家庭結構 (ref. 有工作之父/母親， 配偶無工作)				
雙薪家庭之父親	0.005	-0.156	--	--
單親父親	-0.266	-0.021	--	--
雙薪家庭之母親	--	--	0.069	0.012
單親母親	--	--	0.025	-0.013
年齡 (ref.39 之下)				
40-50	-0.113	0.110	-0.086	0.193
51 之上	-0.089	0.188	-0.107	0.162
籍貫 (ref.本省閩南人)				
本省客家人	-0.097	-0.103	0.052	-0.252
大陸各省市	0.134	0.230	0.042	-0.081
原住民	0.162	-0.027	0.010	0.195
教育程度 (ref.高中)				
國中或以下	0.165	-0.404**	0.039	0.216
專科	0.358*	0.162	0.246+	0.299+
大學或以上	0.400*	0.330*	0.352*	0.327+
18 歲以下同住子女數 (ref.零人)				
一人	0.146	0.255+	0.159	-0.100
兩人	0.045	0.311*	0.110	0.080
三人或以上	0.166	0.045	0.098	0.245
同住長輩 (ref.無)				
有	0.202*	0.112	-0.002	-0.049
職業別 (ref.農林、技術及體力勞動)				
管理/專業人員	-0.009	0.324+	-0.145	0.461*
事務/服務員	0.095	-0.082	-0.121	0.239
年資	-0.007	-0.002	0.003	-0.001
薪資	0.209**	-0.291*	-0.022	0.057
管理職 (ref.無)				
有	0.008	0.152	0.065	0.213
工作特性				
週工時	0.011**	0.021***	0.008*	0.009
工作壓力	0.350***	0.290***	0.268***	0.268***
工作彈性	-0.014	-0.095**	-0.041	-0.030
職場感知				
人際關係	-0.054	-0.021	-0.057	-0.120*
常數項	-0.024	1.441*	1.387**	1.041
N	396	242	295	237
R-squared	0.346	0.414	0.238	0.389

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

職家衝突：我們透過「您時常覺得工作上的要求干擾您的家庭生活？1=從不；2=很少；3=有時候；4=經常；5=總是；其他=遺漏值」計算其衝突感。2005 年：男性平均數為 2.051，標準差 1.005；女性平均數為 1.978，標準差 0.915。2015 年：男性平均數為 1.972，標準差 1.043；女性平均數為 1.851，標準差 0.944。

附錄三 OLS 迴歸預測兩性家職衝突 (FWC) — 2005 年與 2015 年

	男		女	
	2005	2015	2005	2015
人口變項				
家庭結構 (ref. 有工作之父/母親， 配偶無工作)				
雙薪家庭之父親	0.050	-0.054	--	--
單親父親	-0.113	-0.091	--	--
雙薪家庭之母親	--	--	-0.053	-0.024
單親母親	--	--	-0.212	-0.012
年齡 (ref.39 之下)				
40-50	0.008	-0.047	0.062	0.049
51 之上	0.132	-0.307+	0.005	-0.050
籍貫 (ref.本省閩南人)				
本省客家人	-0.011	-0.131	-0.119	0.008
大陸各省市	-0.015	0.013	0.154	-0.004
原住民	0.238	0.027	-0.321	-0.114
教育程度 (ref.高中)				
國中或以下	0.027	-0.184	-0.032	0.220
專科	0.287*	0.160	0.221+	-0.100
大學或以上	0.279*	0.418**	0.157	-0.021
18 歲以下同住子女數 (ref.零人)				
一人	0.305**	0.073	0.242*	-0.080
兩人	0.238*	-0.057	0.430***	0.194
三人或以上	0.191	-0.130	0.318*	-0.110
同住長輩 (ref.無)				
有	0.172+	0.039	0.023	0.222+
職業別 (ref.農林、技術及體力勞動)				
管理/專業人員	0.075	-0.207	-0.123	0.449+
事務/服務員	-0.103	-0.302+	-0.041	0.103
年資	-0.012**	-0.001	0.004	-0.002
薪資	0.066	-0.022	-0.074	0.132
管理職 (ref.無)				
有	-0.020	0.033	-0.084	-0.034
工作特性				
週工時	0.005+	0.002	0.004	0.003
工作壓力	0.184***	0.207***	0.147***	0.197***
工作彈性	0.024	-0.037	0.025	0.005
職場感知				
人際關係	-0.054	-0.026	-0.096**	-0.148**
常數項	0.697	1.700**	1.768***	1.432*
N	396	242	295	237
R-squared	0.219	0.267	0.184	0.269

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

家職衝突：我們透過「您時常覺得家庭生活的要求干擾您的工作？1=從不；2=很少；3=有時候；4=經常；5=總是；其他=遺漏值」計算其衝突感。2005 年：男性平均數為 1.774，標準差 0.835；女性平均數為 1.759，標準差 0.756。2015 年：男性平均數為 1.716，標準差 0.855；女性平均數為 1.735，標準差 0.895。