第肆章　實證研究分析與結果

第一節 描述性統計分析

本節將就家庭支持方案、組織承諾、工作╲家庭文化與產後復工之描述性統計作詳細說明。

一、家庭支持方案之描述性統計

家庭支持方案量表主要在測量懷孕婦女受僱之事業單位提供的家庭支持方案的多寡，每題最高爲 1 分，最低爲 0 分。根據表 4-1-1，就組織提供的家庭支持方案來說，每人每題平均得分爲 0.319 分，約處於偏低的範圍，顯示我國國內各組織在家庭支持方案之提供上較爲不足。

表 4-1-1　家庭支持方案統計量彙整表

量表	構面	人數	平均數	標準差
家庭支持方案		109	0.319	0.171

二、組織承諾之描述性統計

此部分目的在瞭解懷孕婦女的組織承諾的高低，每題最高爲 5 分，最低爲 1 分。如表 4-1-2，就整體組織承諾而言，每人每題平均得到 3.447 分。其中「組織認同與努力意願」構面的得分稍高，每人每題平均得 3.646 分，「留職傾向」構面得分稍低，爲 3.389，顯示出不管在整體與各個構面中，懷孕婦女的組織承諾是偏向普通程度。

表 4-1-2　組織承諾統計量彙整表

量表	構面	人數	平均數	標準差
組織承諾		109	3.447	0.539
	組織認同與努力意願	109	3.646	0.605
	留職傾向	109	3.389	0.679

三、工作／家庭組織文化之描述性統計

工作／家庭文化量表目的在瞭解懷孕婦女受僱之事業單位之企業文化符合工作／家庭文化的程度，每題最高分爲 5 分，最低分爲 1 分。如表 4-1-3，就整體工作／家庭組織文化而言，每人每題平均得分爲 3.205。三個構面得分中，「主管支持」構面的得分最高，每人每題平均得 3.391 分，「工作家庭生活平衡」構面得分最低，平均每人每題僅得 2.259 分，顯示懷孕婦女的公司主管對有家庭責任之員工較爲體諒與支持，但是組織內懷孕婦女工作家庭生活的平衡度顯然稍微差一點。

表 4-1-3　工作／家庭組織文化統計量彙整表

量表	構面	人數	平均數	標準差
工作／家庭組織文化		112	3.205	0.463
	主管支持	112	3.391	0.575
	同事支持	112	3.069	0.631
	工作家庭生活平衡	112	2.259	0.587

四、產後復工時機之描述性統計

（一）雇主所提供之產假日數與工資計算

根據表 4-1-4，受僱懷孕婦女之雇主所提供的產假日數平均爲 55.02 天，產假給最少的是 0 天，最多是 119 天。

受僱懷孕婦女之產假工資中，雇主給全薪佔 77.8%，給半薪佔 7.4%，津貼補助佔 6.5%，不給薪佔 8.3%，顯示絕大部分之雇主按照法律規定給予全薪，仍有 22.2%的雇主並未遵守兩性工作平等法之規定。

（二）復工時機

根據表 4-1-4，受僱懷孕婦女在產後會復工的佔大多數有 95.4%，不會復工

的佔 4.6%；會復工的受僱懷孕婦女中，產假結束立即復工的有 92.3%，延遲復工（即產假後繼續請育嬰假，俟育嬰假結束才復工）的有 7.7%，其中絕大多數的懷孕婦女都在產假結束後立即復工，少有續請育嬰假的情況。

表 4-1-4　產後復工時機彙整表

基本資料	平均數	標準差
雇主所提供之產假日數	55.0180	13.62350

基本資料	類別	人數 (%)
產假工資計算	不給薪	9 (8.3)
	津貼補助	7 (6.5)
	給半薪	8 (7.4)
	給全薪	84 (77.8)
復工意願	不會復工	5 (4.6)
	會復工	104(95.4)
復工時機	延遲復工	8 (7.7)
	立即復工	96 (92.3)

第二節 差異性分析

本節就不同個人特性、組織特性以及產假工資，對產後是否復工以及產後復工時機進行卡方檢定；之後針對個人特性中的家庭經濟狀況與組織承諾、組織特性中組織營利性質、私人組織規模，與家庭支持方案、組織承諾各構面進行獨立 T 檢定；最後透過單因子變異數分析，並以 Scheffe 法進行事後比較，探討私人組織產業別對家庭支持方案的影響，以及教育程度、個人及配偶年收入等個人特性對組織承諾的影響。

一、個人特性對組織承諾之差異性分析

（一）教育程度、個人年收入、配偶年收入對組織承諾之差異性分析

此針對不同教育程度、個人年收入與配偶年收入與組織承諾進行差異分析。在個人特性中，個人與配偶年收入 60~80 萬、80~100 萬以及 100 萬以上樣本數較少，故合併爲「60 萬以上」進行分析。

表 4-2-1　不同教育程度對組織承諾之差異分析

量表	構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
整體組織承諾		（1）高中（職）	16	3.530	0.657	0.287
		（2）專科	23	3.426	0.521	
		（3）大學	50	3.397	0.464	
		（4）研究所及以上	17	3.486	0.688	
	組織認同與努力意願	（1）高中（職）	16	3.575	0.563	0.859*
		（2）專科	23	3.800	0.597	
		（3）大學	50	3.632	0.502	
		（4）研究所及以上	17	3.506	0.852	
	留職傾向	（1）高中（職）	16	3.562	0.812	0.868
		（2）專科	23	3.275	0.685	
		（3）大學	50	3.320	0.632	
		（4）研究所及以上	17	3.500	0.685	

p*＜0.05

如表 4-2-1，不同教育程度對組織承諾之單因子變異數考驗結果顯示，在「組織認同與努力意願」構面中 F 值達到顯著，經 Scheffe 事後比較，未發現組別間的差異達到顯著。

如表 4-2-2，不同個人年收入對組織承諾與之單因子變異數考驗結果顯示，個人年收入對整體組織承諾與各構面均無顯著差異。

表 4-2-2　不同個人年收入對組織承諾之差異分析

量表	構面	個人年收入	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
整體組織承諾		（1）20 萬以下	10	3.253	0.643	0.879
		（2）20~40 萬	33	3.404	0.522	
		（3）40~60 萬	38	3.416	0.533	
		（4）60 萬以上	23	3.600	0.526	
	組織認同與努力意願	（1）20 萬以下	10	3.420	0.553	0.802
		（2）20~40 萬	33	3.606	0.593	
		（3）40~60 萬	38	3.637	0.611	
		（4）60 萬以上	23	3.782	0.663	
	留職傾向	（1）20 萬以下	10	3.150	0.768	0.856
		（2）20~40 萬	33	3.379	0.646	
		（3）40~60 萬	38	3.3378	0.666	
		（4）60 萬以上	23	3.551	0.713	

根據表 4-2-3，不同配偶年收入對組織承諾之單因子變異數考驗結果顯示，配偶年收入對整體組織承諾與各構面間均無顯著差異。

表 4-2-3　不同配偶年收入對組織承諾之差異分析

量表	構面	配偶年收入	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
整體組織承諾		（1）20 萬以下	6	3.122	0.703	0.957
		（2）20~40 萬	23	3.470	0.607	

表 4-2-3　不同配偶年收入對組織承諾之差異分析（續）

量表	構面	配偶年收入	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
整體組織承諾		（3）40~60 萬	31	3.465	0.498	
		（4）60 萬以上	43	3.450	0.599	
	組織認同與努力意願	（1）20 萬以下	6	3.400	0.669	0.894
		（2）20~40 萬	23	3.548	0644	
		（3）40~60 萬	31	3.665	0.571	
		（4）60 萬以上	43	3.707	0.627	
	留職傾向	（1）20 萬以下	6	2.944	0.873	0.661
		（2）20~40 萬	23	3.457	0.702	
		（3）40~60 萬	31	3.425	0.583	
		（4）60 萬以上	43	3.368	0.712	

（二）家庭經濟狀況對組織承諾之差異性分析

此部份將個人特性家庭經濟狀況對組織承諾進行 T 檢定，瞭解是否具顯著差異。如表 4-2-4，不同家庭經濟狀況在整體組織承諾與各構面均無顯著差異。

表 4-2-4　不同家庭經濟狀況對組織承諾之差異分析

量表	構面	家庭經濟狀況	人數	平均數	標準差	t 值
整體組織承諾		允許不就業	27	3.519	0.496	-0.980
		不允許不就業	77	3.406	0.559	
	組織認同與努力意願	允許不就業	27	3.740	0.597	-1.063
		不允許不就業	77	3.597	0.619	
	留職傾向	允許不就業	27	3.420	0.723	-0.382
		不允許不就業	77	3.359	0.666	

二、個人特性對產後復工之差異性分析

（一）個人特性對產後復工意願之差異性分析

本部份將就個人特性包含：教育程度、個人年收入、配偶年收入與家庭經濟狀況對於產後復工意願進行卡方檢定，瞭解是否有顯著性差異。如表 4-2-5，個人年收入、配偶年收入與家庭經濟狀況的不同對產後復工意願有顯著性差異。

表 4-2-5　個人特性對產後復工意願之差異分析

個人特性	類別	產後復工意願		卡方值
		復工	不復工	
教育程度	高中（職）	17 (89.5%)	2 (10.5%)	2.753
	專科	23 (100%)	0 (0%)	
	大學	48 (96%)	2 (4.0%)	
	研究所以上	15 (93.8%)	1 (6.3%)	
個人年收入	20 萬以下	6 (66.7%)	3 (33.3%)	18.407***
	20~40 萬	34 (97.1%)	1 (2.9%)	
	40~60 萬	39 (97.5%)	1 (2.5%)	
	60 萬以上	23 (100%)	0 (0%)	
配偶年收入	20 萬以下	3 (60%)	2 (40%)	14.659**
	20~40 萬	23 (95.8%)	1 (4.2%)	
	40~60 萬	32 (97.0%)	1 (3.0%)	
	60 萬以上	43 (97.7%)	1 (2.3%)	
家庭經濟狀況	允許不就業	23 (85.2%)	4 (14.8%)	8.339*
	不允許不就業	79 (98.8%)	1 (1.3%)	

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

（二）個人特性對產後復工時機之差異性分析

本部份將就個人特性包含：教育程度、個人年收入、配偶年收入與家庭際狀況對於產後復工時機進行卡方檢定，瞭解是否有顯著性差異。如表 4-2-6，個人年收入、配偶年收入的不同對產後復工時機有顯著性差異。

表 4-2-6　個人特性對產後復工時機之差異分析

個人特性	類別	產後復工時機		卡方值
		準時	延遲	
教育程度	高中（職）	16 (94.1%)	1 (5.9%)	3.574
	專科	23 (100%)	0 (0%)	
	大學	42 (87.5%)	6 (12.5%)	
	研究所及以上	14 (93.3%)	1 (6.7%)	

表 4-2-6　個人特性對產後復工時機之差異分析（續）

個人特性	類別	產後復工時機		卡方值
		準時	延遲	
配偶年收入	20 萬以下	1 (40%)	2 (60%)	15.276**
	20~40 萬	21 (91.3%)	2 (8.7%)	
	40~60 萬	31 (96.9%)	1 (3.1%)	
	60 萬以上	40 (93%)	3 (7%)	
家庭經濟狀況	允許不就業	22 (95.7%)	1 (4.3%)	0.502
	不允許不就業	72 (91.1%)	7 (8.9%)	

p**＜0.01

三、組織特性對家庭支持方案之差異性分析

（一）組織營利性質、私人組織規模對家庭支持方案之差異性分析

此部份透過獨立 T 檢定針對就組織營利性質、組織規模對家庭支持方案是否有顯著性差異。如表 4-2-7 所示，組織營利性質對家庭支持方案沒有顯著差異。

表 4-2-7　組織營利性質對家庭支持方案之差異分析

量表	組織營利性質	人數	平均數	標準差	t 值
家庭支持方案	公部門	22	0.382	0.135	1.911
	私人企業	86	0.305	0.176	

在私人組織規模方面，如表 4-2-8 所示，私人組織規模與家庭支持方案沒有顯著性差異。

表 4-2-8　組織規模對家庭支持方案之差異分析

量表	私人組織規模	人數	平均數	標準差	t 值
家庭支持方案	100 人以下	42	0.273	0.201	-1.523
	100 人以上	43	0.331	0.145	

（二）私人組織產業別對家庭支持方案之差異性分析

如表 4-2-9，不同組織產業別對家庭支持方案之單因子變異數考驗結果顯

示，私人組織產業別對家庭支持方案沒有顯著差異。

表 4-2-9　組織產業別對家庭支持方案之差異分析

量表	私人組織產業別	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
家庭支持方案	（1）高科技製造業	16	0.348	0.101	2.616
	（2）一般製造業	15	0.251	0.141	
	（3）服務業	39	0.275	0.201	
	（4）金融業	14	0.400	0.183	

四、組織特性對組織承諾之差異性分析

（一）組織營利性質、組織規模對組織承諾之差異性分析

透過獨立 T 檢定檢視組織營利性質、組織規模對組織承諾是否有顯著性差異。如表 4-2-10 所示，組織營利性質對組織承諾各構面間均無顯著性差異。

4-2-10　組織營利性質對組織承諾之差異分析

量表	構面	組織營利性質	人數	平均數	標準差	t 值
整體組織承諾		公部門	21	3.314	0.602	-1.147
		私人企業	87	3.479	0.525	
	組織認同與努力意願	公部門	21	3.523	0.835	-0.783
		私人企業	87	3.673	0.541	
	留職傾向	公部門	21	3.238	0.708	-01.108
		私人企業	87	3.427	0.675	

在組織規模方面，如表 4-2-11 所示，組織規模大小對組織承諾各構面間均無顯著性差異。

表 4-2-11　組織規模對組織承諾之差異分析

量表	構面	組織規模	人數	平均數	標準差	t 值
整體組織承諾		100 人以下	41	3.429	0.559	-0.692
		100 人以上	45	3.508	0.492	
	組織認同與努力意願	100 人以下	41	3.654	0.539	-0.225
		100 人以上	45	3.680	0.548	

表 4-2-11　組織規模對組織承諾之差異分析（續）

量表	構面	組織規模	人數	平均數	標準差	t 值
	留職傾向	100 人以下	41	3.378	0.731	-0.503
		100 人以上	45	3.452	0.618	

（二）、組織產業別對組織承諾之差異性分析

如表 4-2-12，不同組織產業別對組織承諾之單因子變異數考驗結果顯示，在組織承諾各構面中，F 值均未達到顯著，故組織產業別對組織承諾均無顯著差異。

表 4-2-12　組織產業別對組織承諾之差異分析

量表	構面	組織產業別	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
整體組織承諾		（1）高科技製造業	16	3.646	0.484	1.928
		（2）一般製造業	15	3.604	0.519	
		（3）服務業	38	3.340	0.546	
		（4）金融業	16	3.571	0.466	
	組織認同與努力意願	（1）高科技製造業	16	3.800	0.575	0.973
		（2）一般製造業	15	3.773	0.433	
		（3）服務業	38	3.568	0.591	
		（4）金融業	16	3.726	0.484	
	留職傾向	（1）高科技製造業	16	3.688	0.512	1.540
		（2）一般製造業	15	3.533	0.727	
		（3）服務業	38	3.285	0.701	
		（4）金融業	16	3.479	0.652	

五、組織特性對產後復工之差異性分析

（一）組織特性對產後復工意願之差異性分析

本部份將就組織特性包含：組織營利性質、組織規模、組織產業別對產後復工意願進行卡方檢定，瞭解是否有顯著性差異。如表 4-2-13，組織利性質、組織規模、組織產業別對產後復工意願皆沒有顯著性差異。

表 4-2-13　組織特性對產後復工意願之差異分析

組織特性	類別	產後復工意願		卡方值
		復工	不復工	
組織營利性質	公部門	23 (100%)	0 (0%)	1.401
	私人企業	81 (94.2%)	5 (5.8%)	
組織規模	100 人以下	40 (93%)	3 (7%)	0.212
	100 人以上	41 (95.3%)	2 (4.7%)	
組織產業別	高科技製造業	15 (93.8%)	1 (6.3%)	2.396
	一般製造業	13 (86.7%)	2 (13.3%)	
	服務業	37 (94.9%)	2 (5.1%)	
	金融業	14 (100%)	0 (0%)	

（二）組織特性對產後復工時機之差異性分析

本部份將就組織特性包含：組織營利性質、組織規模、組織產業別對產後復工時機進行卡方檢定，瞭解是否有顯著性差異。如表 4-2-14，組織利性質、組織規模、組織產業別對產後復工時機皆沒有顯著性差異。

表 4-2-14　組織特性對產後復工時機之差異分析

組織特性	類別	產後復工時機		卡方值
		準時	延遲	
組織營利性質	公部門	21 (91.3%)	2 (8.7%)	0.042
	私人企業	75 (72.6%)	6 (7.4%)	
組織規模	100 人以下	37 (92.5%)	3 (7.5%)	0.001
	100 人以上	38 (92.7%)	3 (7.3%)	
組織產業別	高科技製造業	15 (100%)	0 (0%)	1.782
	一般製造業	12 (92.3%)	1 (7.7%)	
	服務業	33 (89.2%)	4 (10.8%)	
	金融業	13 (92.9%)	1 (7.1%)	

六、產假工資對組織承諾、產後復工之差異分析

此部分以雇主提供之產假日數與產假工資針對組織承諾與產後復工進行差異分析，在產假工資方面，因津貼補助與給半薪之樣本數較少，故合併爲「部

分給薪」變項進行分析。

（一）產假工資對組織承諾之差異分析

本部分將針對雇主發給之產假工資的不同，對組織承諾進行單因子變異數分析，檢視對組織承諾是否有顯著差異。如表 4-2-15，產假工資對組織承諾及各構面均無顯著差異。

表 4-2-15　產假工資對組織承諾之差異分析

量表	構面	組織產業別	人數	平均數	標準差	F 值／Scheffe
整體組織承諾		（1）不給薪	9	3.556	0.823	0.569
		（2）部分給薪	13	3.318	0.499	
		（3）給全薪	82	3.461	0.515	
	組織認同與努力意願	（1）不給薪	9	3.756	0.726	0.676
		（2）部分給薪	13	3.477	0.575	
		（3）給全薪	82	3.666	0.608	
	留職傾向	（1）不給薪	9	3.463	1.018	0.078
		（2）部分給薪	13	3.346	0.551	
		（3）給全薪	82	3.400	0.662	

（二）產假工資對產後復工之差異分析

本部分以卡方檢定檢視產假工資的不同，對產後復工意願與復工時機是否有顯著差異。結果如表 4-2-16、表 4-2-17，產假工資的不同對產後復工意願及復工時機均有顯著差異。

表 4-2-16　產假工資對產後復工意願之差異分析

	類別	產後復工意願		卡方值
		復工	不復工	
產假工資	不給薪	7 (77.8%)	2 (22.2%)	7.083*
	部分給薪	15 (100%)	0 (0%)	
	給全薪	79 (96.3%)	3 (3.7%)	

p*＜0.05

表 4-2-17　產假工資對產後復工時機之差異分析

	類別	產後復工時機		卡方值
		準時	延遲	
產假工資	不給薪	4 (57.1%)	3 (42.9%)	12.631**
	部分給薪	14 (93.3%)	1 (6.7%)	
	給全薪	75 (94.9%)	4 (5.1%)	

p**＜0.01

第三節 相關分析

本節以相關分析檢視個人、組織特性、家庭支持方案、組織承諾與各依變項間是否具有顯著相關。若有顯著相關，則將在下一節進行迴歸分析檢視其預測力。

一、個人特性與組織承諾之相關分析

此部分針對個人特性如：教育程度、服務年資、學齡前子女數、個人年收入、配偶年收入家庭經濟狀況進行相關分析，其中教育程度、個人年收入、配偶年收入爲類別變項，且有 4 種類別，將轉化爲虛擬變項，並設定對照組比較之。如表 4-3-1 顯示，個人特性與整體組織承諾及各構面均未達到顯著相關。

表 4-3-1　個人特性與組織承諾相關分析

個人特性	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
教育程度			
（大學為對照組）			
高中（職）	0.071	-0.045	0.116
專科	-0.011	0.139	-0.078
研究所及以上	0.039	-0.096	0.080
服務年資	-0.008	0.118	-0.109
3 歲以下子女數	-0.091	-0.036	-0.105
4~6 歲子女數	-0.074	-0.076	-0.026
個人年收入			
（40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-0.112	-0.117	-0.111
20~40 萬	-0.042	-0.036	-0.001
60 萬以上	0.161	0.126	0.135
配偶年收入			
（40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-0.146	-0.098	-0.160
20~40 萬	0.030	-0.082	0.060
60 萬以上	0.016	0.092	-0.015
家庭經濟狀況（不允許不就業為對照組）	0.091	0.103	0.039

二、個人特性與產後復工之相關分析

此部分針對個人特性如：教育程度、服務年資、學齡前子女數、個人年收入、配偶年收入家庭經濟狀況進行相關分析，並將類別自變項轉化爲虛擬變項比較。如表 4-3-2 顯示，「個人年收入 20 萬以下」、「配偶年收入 20 萬以下」、「家庭經濟狀況」分別與產後復工意願具有顯著相關；「個人年收入 20 萬以下」、「配偶年收入 20 萬以下」分別與產後復工時機具有顯著相關，以上相關者將於下一節進行迴歸分析。

表 4-3-2　個人特性與產後復工相關分析

個人特性	產後復工意願	產後復工時機
教育程度		
（以大學為對照組）		
高中（職）	-0.130	0.031
專科	0.115	0.156
研究所及以上	-0.032	0.017
服務年資	0.180	0.186
3 歲以下子女數	0.088	0.119
4~6 歲子女數	0.089	0.112
個人年收入		
（40~60 萬為對照組）		
20 萬以下	-0.412***	-0.392***
20~40 萬	0.060	-0.026
60 萬以上	0.116	0.070
配偶年收入		
（40~60 萬為對照組）		
20 萬以下	-0.370***	-0.381***
20~40 萬	0.014	-0.016
60 萬以上	0.097	0.030
家庭經濟狀況（不允許不就業為對照組）	-0.279**	0.070

p**＜0.01　p***＜0.001

三、組織特性與家庭支持方案之相關分析

（一）整體組織特性與家庭支持方案之相關分析

此部分針對整體組織特性對整體家庭支持方案及各構面進行相關分析。在整體組織特性與家庭支持方案中，依據表 4-3-3，「整體工作／家庭文化」、「主管支持」、「同事支持」和「家庭支持方案」 有顯著正相關。

表 4-3-3　整體組織特性與家庭支持方案相關分析

整體組織特性	家庭支持方案
組織營利性質（公部門為對照組）	-0.183
整體工作／家庭文化	0.251**
主管支持	0.265**
同事支持	0.220*
工作家庭生活平衡	0.043

p*＜0.05　p***＜0.001

（二）公部門組織特性與家庭支持方案之相關分析

此部分針對公部門組織特性對整體家庭支持方案及各構面進行相關分析，因公部門組織特性未再進行區分，於此部分僅探討其公部門內的工作＼家庭文化。依據表 4-3-4，公部門組織特性與家庭支持方案皆無顯著相關。

表 4-3-4　公部門組織特性與家庭支持方案相關分析

公部門組織特性	家庭支持方案
公部門工作／家庭文化	0.148
主管支持	0.008
同事支持	0.214
工作家庭生活平衡	0.124

（三）私人企業組織特性與家庭支持方案之相關分析

此以私人企業組織特性對家庭支持方案進行相關分析，私人企業組織特性包含：私人組織規模、私人組織產業別與私人企業工作＼家庭文化。產業別爲類別

變項，故轉為虛擬變項進行相關分析。如表 4-3-5，有顯著相關者如下：

1. 「私人組織產業別—金融業」和「家庭支持方案」有顯著相關。
2. 「私人企業工作／家庭文化」、「主管支持」、「同事支持」和「家庭支持方案」有顯著正相關。

表 4-3-5　私人企業組織特性與家庭支持方案相關分析

私人企業組織特性	家庭支持方案
私人組織規模 （100 人以下為對照組）	0.165
私人組織產業別 （以服務業為對照組）	
高科技製造業	0.116
一般製造業	-0.144
金融業	0.240*
私人企業工作／家庭文化	0.294**
主管支持	0.372***
同事支持	0.221*
工作家庭生活平衡	0.037

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

四、組織特性與組織承諾之相關分析

（一）整體組織特性與組織承諾之相關分析

此部分針對整體組織特性對整體組織承諾及各構面進行相關分析。在整體組織特性與組織承諾，如表 4-3-6，「整體工作／家庭文化」、「主管支持」、「同事支持」和「整體組織承諾」、「留職傾向」有顯著正相關。「整體工作／家庭文化」、「主管支持」、「工作家庭生活平衡」和「組織認同與努力意願」有顯著正相關。

表 4-3-6　整體組織特性與組織承諾相關分析

	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
組織營利性質	0.120	0.098	0.110
整體工作／家庭文化	0.473***	0.405***	0.457***

表 4-3-6　整體組織特性與組織承諾相關分析（續）

	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
主管支持	0.442***	0.471***	0.403***
同事支持	0.352***	0.182	0.370***
工作家庭生活平衡	0.279**	0.267**	0.260**

p**＜0.01　p***＜0.001

（二）公部門組織特性與組織承諾之相關分析

此部分針對公部門組織特性對整體組織承諾及各構面進行相關分析，公部門組織特性於問卷中未問及組織規模與組織產業別，故於此部分僅探討其公部門內的工作＼家庭文化。在公部門組織特性與組織承諾中，依據表 4-3-7，「公部門工作＼家庭文化」和「整體組織承諾」有顯著正相關；「主管支持」和「組織認同與努力意願」有顯著正相關。

表 4-3-7　公部門組織特性與組織承諾相關分析

公部門組織特性	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
公部門工作／家庭文化	0.442*	0.396	0.308
主管支持	0.431	0.487*	0.254
同事支持	0.275	0.080	0.297
工作家庭生活平衡	0.264	0.371	0.056

p*＜0.05

（三）私人企業組織特性與組織承諾之相關分析

此部分以私人企業組織特性對整體組織承諾及各構面進行相關分析，私人企業組織特性有私人組織規模、私人組織產業別與私人企業工作＼家庭文化。依表 4-3-8，「 私人組織規模」與「私人組織產業別」和整體組織承諾及各構面均無顯著相關，「私人企業工作／家庭文化」、「主管支持」、「同事支持」、「工作家庭生活平衡」和「整體組織承諾」、「組織認同與努力意願」、「留職傾向」有顯著正

相關。

表 4-3-8　私人企業組織特性與組織承諾相關分析

私人企業組織特性	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
私人組織規模（100 人以下為對照組）	0.076	0.024	0.055
私人組織產業別（服務業為對照組）			
高科技製造業	0.146	0.109	0.178
一般製造業	0.104	0.082	0.064
金融業	0.077	0.042	0.027
私人企業工作／家庭文化	0.482***	0.416***	0.494***
主管支持	0.434***	0.461***	0.436***
同事支持	0.395***	0.243*	0.410***
工作家庭生活平衡	0.284***	0.251*	0.299**

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

五、組織特性與產後復工相關分析

（一）整體組織特性與產後復工相關分析

此部分針對整體組織特性對產後復工意願及復工時機進行相關分析。在整體組織特性與產後復工中，依據表 4-3-9，僅「主管支持」與「產後復工意願」有顯著相關。

表 4-3-9　整體組織特與產後復工相關分析

整體組織特性	產後復工意願	產後復工時機
組織營利性質（公部門為對照組）	-0.113	0.020
整體工作／家庭文化	0.133	-0.105
主管支持	0.265**	-0.190
同事支持	0.002	0.029
工作家庭生活平衡	-0.004	-0.080

p**＜0.01

（二）公部門組織特性與產後復工之相關分析

此部分針對公部門組織特性對產後復工意願及復工時機進行相關分析，公部門組織特性僅探討其公部門內的工作＼家庭文化部分。在公部門組織特性與產後復工相關分析中，依據表 4-3-10，因公部門樣本中，無產後不復工的情況，故無法進行相關分析。在產後復工時機方面，公部門組織特性與其均無顯著相關。

表 4-3-10　公部門組織特與產後復工相關分析

公部門組織特性	產後復工意願[a]	產後復工時機
公部門工作／家庭文化	.	-0.148
主管支持	.	-0.128
同事支持	.	-0.074
工作家庭生活平衡	.	-0.164

a.由於公部門沒有產後不復工之樣本，故無法進行相關分析。

（三）私人企業組織特性與產後復工之相關分析

此部分針對私人企業組織特性對產後復工意願及復工時機進行相關分析，私人企業組織特性包含：私人組織規模、私人組織產業別與私人企業內的工作＼家庭文化。在私人企業組織特性與產後復工相關分析中，依據表 4-3-11，「 私人組織規模」與「私人組織產業別」和產後復工意願及復工時機均無顯著相關。而「主管支持」和「產後復工意願」、「產後復工時機」有顯著相關。

表 4-3-11　私人企業組織特與產後復工相關分析

私人企業組織特性	產後復工意願	產後復工時機
私人組織規模 （100 人以下為對照組）	0.050	0.003
私人組織產業別 （以服務業為對照組）		
高科技製造業	-0.006	0.139
一般製造業	-0.145	-0.002
金融業	0.113	0.008

表 4-3-11　私人企業組織特與產後復工相關分析（續）

私人企業組織特性	產後復工意願	產後復工時機
私人企業工作／家庭文化	0.156	-0.093
主管支持	0.327**	-0.222*
同事支持	-0.004	0.069
工作家庭生活平衡	-0.007	-0.062

p*＜0.05　p**＜0.01

六、家庭支持方案與組織承諾之相關分析

家庭支持方案與組織承諾之相關分析結果，依表 4-3-12，家庭支持方案與「整體組織承諾」、「組織認同與努力意願」及「留職傾向」成顯著正相關。

表 4-3-12　家庭支持方案與組織承諾相關分析

	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
家庭支持方案	0.360***	0.254**	0.389***

p**＜0.01　p***＜0.001

七、家庭支持方案與產後復工之相關分析

此部分對家庭支持方案與產後復工意願、產後復工時機進行相關分析，結果如表 4-3-13，發現家庭支持方案與產後復工意願、產後復工時機均無顯著相關。

表 4-3-13　家庭支持方案與產後復工相關分析

	產後復工意願	產後復工時機
家庭支持方案	0.154	0.116

八、產假日數、產假工資與組織承諾、產後復工相關分析

（一）產假日數、產假工資與組織承諾相關分析

此跟據雇主提之產假日數、產假工資與整體組織承諾及各構面進行相關分析。產假工資「津貼補助」與「給半薪」樣本數較少，合併爲「部分給薪」。如表 4-3-14，發現產假日數、產假工資和整體組織承諾及各構面均無顯著相關。

表 4-3-14　產假日數、產假工資與組織承諾相關分析

	整體組織承諾	組織認同與努力意願	留職傾向
產假日數	-0.104	-0.033	-0.133
產假工資			
（給全薪為對照組）			
不給薪	0.060	0.053	0.029
部分給薪	-0.093	-0.107	0.030

（二）產假日數、產假工資與產後復工相關分析

此部分針對雇主提供之產假日數、產假工資與產後復工意願、產後復工時機進行相關分析。產假工資中「津貼補助」與「給半薪」樣本數較少，故合併爲「部分給薪」。結果如表 4-3-15，「產假日數」和「產後復工意願」有顯著正相關。「產假工資—不給薪」和「產後復工意願」、「產後復工時機」均有顯著相關。

表 4-3-15　產假日數、產假工資與產後復工相關分析

	產後復工意願	產後復工時機
產假日數	0.343***	0.085
產假工資		
（給全薪為對照組）		
不給薪	-0.252**	-0.353***
部分給薪	0.090	0.019

p**＜0.01　p***＜0.001

九、組織承諾與產後復工相關分析

如表 4-3-16 顯示，組織承諾各構面與產後復工意願、產後復工時機均無顯著相關。

表 4-3-16　組織承諾與產後復工相關分析

	產後復工意願	產後復工時機
整體組織承諾	0.042	-0.010
組織認同與努力意願	0.117	-0.010
留職傾向	-0.007	0.158

第四節 迴歸分析

本節將針對上節相關分析檢驗後具有顯著相關之自變項與依變項進行線性迴歸與邏輯迴歸分析，以檢視兩者之間的預測能力。

一、個人特性與產後復工之邏輯迴歸分析

根據上節針對個人特性與產後復工意願、產後復工時機進行相關分析，結果皆具有顯著相關，因此可進行迴歸分析。個人特性自變項包含：教育程度、年資、學齡前子女數（分為 3 歲以下與 4~6 歲）、個人年收入、配偶年收入與家庭經濟狀況。產後復工意願為類別依變項，有兩種答題選項（是、否），因此以邏輯迴歸分析(Logistic Regression Analysis)檢視其與自變項的預測能力。其中自變項為類別者，如教育程度、個人年收入、配偶年收入，均將轉為虛擬變項以利邏輯迴歸分析。

在個人特性與產後復工意願、復工時機第一次邏輯迴歸分析中，使用「輸入法」，將全部自變項納入迴歸模式，結果出現許多迴歸係數絕對值很大的情形，因此造成 Wald 估計的標準差膨脹，導致 Wald 的統計量變得很小，本應拒絕虛無假設卻未能拒絕，反而接受虛無假設，導致錯誤之結論，故需再參考 Score 檢定值，作為個別參數的檢定指標。故本研究針對個人特性與產後復工意願、復工時機進行第二次邏輯迴歸分析，使用「向前：Wald 法」，根據 Score 檢定與 Wald 檢定逐步選擇顯著的自變項。

在個人特性與產後復工意願第二次邏輯迴歸分析，以Score檢定進行初步邏輯迴歸模式，如表 4-4-1，僅「個人年收入—20 萬以下」、「配偶年收入—20 萬以下」、「家庭經濟狀況」顯著。再進行Wald檢定，結果如表 4-4-2，個人特性僅「個

人年收入—20 萬以下」被選入，整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=9.788**），從關聯係數來看，個人特性與產後復工意願的關聯性低(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.094，Nagelkerke R^2：0.286)，個人特性可以解釋產後復工意願總變異的 9.4%與 28.6%。個人年收入—20 萬以下係數爲負值（B=-3.285 , Wald= 10.329*)，因此推論個人年收入在 20 萬以下之懷孕婦女比年收入 40~60 萬者，在產後較不願意復工。

表 4-4-1　個人特性與產後復工意願之邏輯迴歸分析（以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 / 自變項	產後復工意願		
	Score	df	Sig.
教育程度			
（大學為對照組）			
高中（職）	1.685	1	0.194
專科	1.418	1	0.234
研究所及以上	0.096	1	0.756
服務年資	3.320	1	0.068
3 歲以下子女數	0.546	1	0.460
4~6 歲子女數	0.956	1	0.328
個人年收入			
（40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	19.111	1	0.000***
20~40 萬	0.480	1	0.488
60 萬以上	1.418	1	0.234
配偶年收入			
（40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	17.563	1	0.000***
20~40 萬	0.052	1	0.820
60 萬以上	0.910	1	0.340
家庭經濟狀況	9.515	1	0.002**
（不允許不就業為對照組）			
概要統計量	37.859	13	0.000

p**＜0.01　p***＜0.001

表 4-4-2　個人特性與產後復工意願之邏輯迴歸分析

依變項 / 自變項	產後復工意願	
	B	Wald
個人年收入 （40~60 萬為對照組） 20 萬以下	-3.285	10.329*
χ^2	9.788**	
df	1	
Cox＆Snell Pseudo R^2	0.094	
Nagelkerke R^2	0.286	
正確預測率	94.9％	

p*＜0.05　p**＜0.01

個人特性與產後復工時機第二次邏輯迴歸分析，以Score檢定進行初步邏輯迴歸模式，如表 4-4-3，僅「個人年收入—20 萬以下」、「配偶年收入—20 萬以下」顯著。再進行Wald檢定，結果如表 4-4-4，個人特性僅「個人年收入—20 萬以下」被選入，整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=4.593*），從關聯係數來看，個人特性與產後復工時機的關聯性低(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.048，Nagelkerke R^2：0.116)，個人特性可以解釋產後復工時機總變異的 4.8％與 11.6％。個人年收入—20 萬以下係數爲負值（B=-2.416，Wald= 5.584*)，因此推論個人年收入在 20 萬以下之懷孕婦女比年收入 40~60 萬者，在產後較容易延遲復工。

表 4-4-3　個人特性與產後復工時機之邏輯迴歸分析（以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 / 自變項	產後復工時機		
	Score	df	Sig.
教育程度 （大學為對照組）			
高中（職）	0.040	1	0.841
專科	2.176	1	0.140
研究所及以上	0.002	1	0.963
服務年資	2.153	1	0.113

表 4-4-3　個人特性與產後復工時機之邏輯迴歸分析（續）（以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 / 自變項	產後復工時機		
	Score	df	Sig.
3 歲以下子女數	0.831	1	0.362
4~6 歲子女數	1.460	1	0.227
個人年收入			
（40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	8.120	1	0.004**
20~40 萬	0.199	1	0.655
60 萬以上	0.283	1	0.595
配偶年收入			
（40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	5.369	1	0.021*
20~40 萬	0.069	1	0.793
60 萬以上	0.006	1	0.939
家庭經濟狀況	0.165	1	0.685
（不允許不就業為對照組）			
概要統計量	20.163	13	0.091

p*＜0.05　p**＜0.01

表 4-4-4　個人特性與產後復工時機之邏輯迴歸分析

依變項 / 自變項	產後復工時機	
	B	Wald
個人年收入		
（40~60 萬為對照組）		
20 萬以下	-2.416	5.584*
χ^2	4.593*	
df	1	
Cox＆Snell Pseudo R^2	0.048	
Nagelkerke R^2	0.116	
正確預測率	92.6%	

p*＜0.05　p**＜0.01

二、組織特性與家庭支持方案之迴歸分析

依據相關分析檢驗後，整體、公部門、私人企業之組織特性皆與家庭支持方

案具有顯著相關，故針對以上自變項進行線性迴歸分析以檢視兩者間的預測能力。在私人組織特性中，私人組織產業別爲類別自變項，且有四種類型（高科技製造業、一般製造業、服務業、金融業），故轉爲虛擬變項進行迴歸分析。

（一）整體組織特性對家庭支持方案之預測力

整體組織特性對整體家庭支持方案及各構面之迴歸分析如表 4-4-5 所示，整體組織特性在家庭支持方案中，整體迴歸模式F值達到顯著水準（F=6.096**），解釋變異量爲 10.5％（R^2=0.105）。在個別參數中，「組織營利性質」與「整體工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗的t值達顯著水準，前者標準化迴歸係數β值爲負值，後者爲正值（組織營利性質：β= -0.196, t =-2.113*；整體工作＼家庭文化：β= 0.270, t =2.904**），因此可推論：

1. 公部門的家庭支持方案優於私人企業。
2. 組織越支持工作＼家庭文化，其整體家庭支持方案越佳。

表 4-4-5　整體組織特性與家庭支持方案迴歸分析

依變項 / 自變項	家庭支持方案	
	β	t 值
組織營利性質（公部門為對照組）	-0.196	-2.113*
整體組織工作／家庭文化	0.270	2.904**
F	6.096**	
R	0.324	
R^2	0.105	
Adjusted R^2	0.088	

p*＜0.05　p**＜0.01

（二）公部門組織特性對家庭支持方案之預測力

公部門組織特性僅有工作＼家庭文化，在上節公部門之工作＼家庭文化與整體家庭支持方案無顯著相關，故不進行迴歸分析。

（三）私人企業組織特性對家庭支持方案之預測力

私人企業組織特性對家庭支持方案之迴歸分析如表 4-4-6 所示，私人企業組織特性在家庭支持方案中，整體迴歸模式F值達到顯著水準（F=3.378**），解釋變異量為 18.2%（R^2=0.182）。在個別參數中，僅有「私人企業工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗達顯著水準，標準化迴歸係數β值為正值（β= 0.328, t =3.092**），因此可推論，私人企業越支持工作＼家庭文化，其家庭支持方案越佳。

表 4-4-6　私人企業組織特性與家庭支持方案迴歸分析

依變項 / 自變項	家庭支持方案	
	β	t 值
組織規模（100 人以下為對照組）	0.017	0.128
組織產業別 (服務業為對照組)		
高科技製造業	0.119	1.456
一般製造業	-0.085	-0.767
金融業	0.233	1.875
私人企業工作／家庭文化	0.328	3.092**
F	3.378**	
R	0.426	
R^2	0.182	
Adjusted R^2	0.128	

p**＜0.01

三、組織特性與組織承諾之迴歸分析

依據相關分析檢驗後，整體、公部門、私人企業之組織特性皆與組織承諾具

有顯著相關，故針對以上自變項進行線性迴歸分析以檢視兩者間的預測能力。在私人組織特性中，私人組織產業別爲類別自變項，且有 4 種類型，故轉爲虛擬變項進行迴歸分析。

（一）整體組織特性對組織承諾之預測力

整體組織特性對整體組織承諾及各構面之迴歸分析如表 4-4-7 所示，整體組織特性在「整體組織承諾」中，整體迴歸模式F值達到顯著水準（F=15.945***），解釋變異量爲 23.5%（R^2=0.235）。在個別參數中，「整體工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗達顯著水準，標準化迴歸係數β值爲正(β= 0.471, t =5.483***)，因此可推論，組織越支持工作＼家庭文化，懷孕婦女的整體組織承諾越高。

同表 4-4-7 所示，整體組織特性對「組織認同與努力意願」構面中，整體迴歸模式F值達到顯著水準，(F=10.721***)，解釋變異量爲 17.1%（R^2=0.171）。在個別參數中，「整體工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗達顯著水準，β值爲正（β= 0.402, t =4.501***），因此可推論，組織越支持工作＼家庭文化，懷孕婦女的組織認同與努力意願越高。

表 4-4-7　整體組織特性與組織承諾迴歸分析

依變項 / 自變項	整體組織承諾		組織認同與努力意願		留職傾向	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值
組織營利性質（公部門為對照組）	0.102	1.185	0.085	0.950	0.091	1.051
整體工作／家庭文化	0.471	5.483***	0.402	4.501***	0.456	5.263***
F	15.945***		10.721***		14.580***	
R	0.484		0.413		0.468	
R^2	0.235		0.171		0.219	
Adjusted R^2	0.220		0.155		0.204	

p***＜0.001

整體組織特性對「留職傾向」構面中，同表 4-4-4 所示，整體迴歸模式F值達到顯著水準，(F=14.580***)，解釋變異量爲 21.9％ (R^2=0.219)。在個別參數中，「整體工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗達顯著水準，β值爲正(β= 0.456, t =5.263***)，因此可推論，組織越支持工作＼家庭文化，懷孕婦女的留職傾向越高。

（二）公部門組織特性對組織承諾之預測力

公部門組織特性於問卷中未問及組織規模與組織產業別，因此只有工作＼家庭文化之組織特性。在相關分析中，公部門工作＼家庭文化與整體組織承諾有顯著正相關，則其迴歸係數會與相關係數相同，相關顯著部分，迴歸亦會顯著，故不在此特別分析。

（三）私人企業組織特性對組織承諾之預測力

私人企業組織特性對整體組織承諾及各構面之迴歸分析如表 4-4-8 所示，私人企業組織特性在「整體組織承諾」中，整體迴歸模式F值達到顯著水準(F=6.497***)，解釋變異量爲 29.7％ (R^2=0.297)。

在個別參數中，私人組織產業別的「高科技製造業」、「私人企業工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗達顯著水準，標準化迴歸係數 β 值皆爲正值 (高科技製造業：β= 0.332, t =2.628*；私人企業工作＼家庭文化：β= 0.498, t =5.068***)，因此可推論：

1. 私人企業中，受僱於高科技製造業的懷孕婦女，整體組織承諾高於服務業。
2. 私人企業越支持工作＼家庭文化，懷孕婦女的整體組織承諾越佳。

表 4-4-8　私人企業組織特性與組織承諾迴歸分析

依變項 / 自變項	整體組織承諾		組織認同與努力意願	
	β	t 值	β	t 值
組織規模（100 人以下為對照組）	-0.034	-0.273	-0.074	-0.563
組織產業別				
(服務業為對照組)				
高科技製造業	0.332	2.628*	0.280	2.094*
一般製造業	0.116	1.124	0.099	0.906
金融業	0.192	1.632	0.151	1.214
私人企業工作／家庭文化	0.498	5.086***	0.430	4.152***
F	6.497***		4.154**	
R	0.545		0.461	
R^2	0.297		0.212	
Adjusted R^2	0.251		0.161	

依變項 / 自變項	留職傾向	
	β	t 值
組織規模（100 人以下為對照組）	-0.047	-0.385
組織產業別		
(服務業為對照組)		
高科技製造業	0.350	2.791**
一般製造業	0.056	0.550
金融業	0.136	1.163
私人企業工作／家庭文化	0.515	5.290***
F	6.771***	
R	0.553	
R^2	0.305	
Adjusted R^2	0.260	

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

同表 4-4-8，私人企業組織特性在「組織認同與努力意願」構面中，整體迴歸模式F值達到顯著水準（F=4.154**），解釋變異量為 21.2%（R^2=0.212）。在個別參數中，私人組織產業別的「高科技製造業」、「私人企業工作＼家庭文化」迴

歸係數顯著性考驗達顯著水準，標準化迴歸係數β值皆爲正值 (高科技製造業：β= 0.280, t =2.094*；私人企業工作＼家庭文化：β= 0.430, t =4.152***)，因此可推論：

1. 私人企業中，受僱於高科技製造業的懷孕婦女，組織認同與努力意願高於服務業。
2. 私人企業越支持工作＼家庭文化，懷孕婦女的組織認同與努力意願越高。

同表 4-4-8，私人企業組織特性在「留職傾向」構面中，整體迴歸模式F值達到顯著水準 (F=6.771***)，解釋變異量爲 30.5% (R^2=0.305)。在個別參數中，「高科技製造業」、「私人企業工作＼家庭文化」迴歸係數顯著性考驗達顯著水準，標準化迴歸係數β值皆爲正值 (高科技製造業：β= 0.350, t =2.791**；私人企業工作＼家庭文化：β= 0.515, t =5.290***)，因此可推論：

1. 私人企業中，受僱於高科技製造業的懷孕婦女，留職傾向高於服務業。
2. 私人企業越支持工作＼家庭文化，懷孕婦女的留職傾向越高。

四、組織特性與產後復工之邏輯迴歸分析

根據相關分析檢驗結果，整體、私人企業組織特性與產後復工有顯著相關，故進行邏輯迴歸以檢視兩者間的預測能力。其中私人組織產業別爲類別自變項，且有 4 種類型，故轉爲虛擬變項進行邏輯迴歸分析。

（一）整體組織特性對產後復工之預測力

整體組織特性與產後復工意願、產後復工時機在初步的邏輯迴歸考驗中，以 Score 檢定對組織營利性質與工作＼家庭文化的參數估計值進行顯著性檢定，如表 4-4-9，但此二自變項皆未達顯著水準，表示組織營利性質與工作＼家庭文化對產後復工意願、產後復工時機不具解釋能力，因此停止進行邏輯迴歸分析。

表 4-4-9　整體組織特性與產後復工邏輯迴歸分析（以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 自變項	產後復工意願			產後復工時機		
	Score	df	Sig.	Score	df	Sig.
組織營利性質 （公部門為對照組）	1.124	1	0.289	0.042	1	0.838
整體工作／家庭文化	1.917	1	0.166	1.142	1	0.285
概要統計量	3.156	2	2	0.210	2	0.546

（二）私人企業組織特性對產後復工之預測力

私人企業組織特性與產後復工意願、產後復工時機在初步的邏輯迴歸考驗中，以 Score 檢定對私人組織規模、私人組織產業別與私人企業工作＼家庭文化的參數估計值進行顯著性檢定，如表 4-4-10，但自變項皆未達顯著水準，表示私人組織規模、私人組織產業別與私人企業工作＼家庭文化對產後復工意願、產後復工時機不具解釋能力，因此停止進行邏輯迴歸分析。

表 4-4-10 私人企業組織特性與產後復工邏輯迴歸分析（以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 自變項	產後復工意願			產後復工時機		
	Score	df	Sig.	Score	df	Sig.
組織規模 （100 人以下為對照組）	0.001	1	0.980	0.001	1	0.974
組織產業別 (服務業為對照組)						
高科技製造業	0.088	1	0.766	1.522	1	0.217
一般製造業	0.198	1	0.656	0.000	1	0.988
金融業	0.853	1	0.356	0.005	1	0.944
私人企業工作／家庭文化	2.458	1	0.117	0.638	1	0.424
概要統計量	3.922	5	0.561	3.155	5	0.676

五、家庭支持方案與組織承諾之迴歸分析

在相關分析中，家庭支持方案與整體組織承諾及各構面有顯著正相關，則其迴歸係數會與相關係數相同，相關顯著部分，迴歸亦會顯著，故不在此特別分析。

六、產假日數和產假工資與產後復工之邏輯迴歸分析

根據上節針對雇主提供之產假日數和產假工資與產後復工意願、產後復工時機進行相關分析，結果皆具有顯著相關，故進行邏輯迴歸分析。產後復工意願爲類別依變項，有兩種答題選項，因此以邏輯迴歸分析檢視其與自變項的預測能力。其中產假工資爲類別自變項，將轉爲虛擬變項以利邏輯迴歸分析。

在產假日數和產假工資與產後復工意願、復工時機第一次邏輯迴歸分析中，使用「輸入法」，將全部自變項納入迴歸模式，結果出現迴歸係數絕對值過大的情形，因此造成 Wald 估計的標準差膨脹，導致 Wald 的統計量變得很小，本應拒絕虛無假設卻未能拒絕，反而接受虛無假設，導致錯誤之結論，故需再參考 Score 檢定值，作爲個別參數的檢定指標。故本研究針對產假日數和產假工資與產後復工意願、復工時機進行第二次邏輯迴歸分析，使用「向前：Wald 法」，根據 Score 檢定與 Wald 檢定逐步選擇顯著的自變項。

產假日數和產假工資與產後復工意願第二次邏輯迴歸分析，以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式，如表 4-4-11，僅「產假日數」、「產假工資—不給薪」顯著。

表 4-4-11　產假日數和產假工資與產後復工意願之邏輯迴歸分析（以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 / 自變項	產後復工意願		
	Score	**df**	**Sig.**
產假日數	12.869	1	0.000***
產假工資			
（給全薪為對照組）			
不給薪	7.721	1	0.005**
部分給薪	0.817	1	0.366
概要統計量	15.009	3	0.002

p**＜0.01　p***＜0.001

再進行Wald檢定，結果如表 4-4-12，僅「產假日數」被選入迴歸模式，整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=8.477*），從關聯係數來看，產假日數與產後復工意願的關聯性弱(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.075，Nagelkerke R^2：0.245)，產假日數、產假工資可以解釋產後復工意願總變異的 7.8%與 24.5%。產假日數的係數爲正值(B=0.069 , Wald= 8.972**)，因此可推論，雇主提供產假日數越多，則懷孕婦女產後更願意復工。

表 4-4-12　產假日數、產假工資與產後復工邏輯迴歸分析

依變項 / 自變項	產後復工意願	
	B	Wald
產假日數	0.069	8.972**
χ^2	8.477*	
df	1	
Cox＆Snell Pseudo R^2	0.078	
Nagelkerke R^2	0.245	
正確預測率	95.2%	

p*＜0.05　p**＜0.01

在產後復工時機方面，產假日數和產假工資與產後復工時機之邏輯迴歸分析，使用「輸入法」，將全部自變項納入迴歸模式，結果亦出現迴歸係數絕對值過大的情形，故進行第二次邏輯迴歸分析並使用「向前：Wald 法」，根據 Score 檢定與 Wald 檢定逐步選擇顯著的自變項。在產假日數和產假工資與產後復工時機第二次邏輯迴歸分析，以 Score 檢定進行初步邏輯迴歸模式，如表 4-4-13，僅「產假工資—不給薪」顯著。

表 4-4-13　產假日數和產假工資與產後復工時機之邏輯迴歸分析（以 Score 檢定

進行初步邏輯迴歸模式—變數不在方程式中）

依變項 自變項	產後復工時機		
	Score	df	Sig.
產假日數	0.851	1	0.356
產假工資 （給全薪為對照組）			
不給薪	8.344	1	0.004**
部分給薪	1.052	1	0.305
概要統計量	8.929	3	0.030

p**＜0.01

再進行Wald檢定，結果如表 4-4-14，僅「產假工資—不給薪」被選入迴歸模式，整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=4.635*），從關聯係數來看，「產假工資—不給薪」與產後復工時機的關聯性弱(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.046，Nagelkerke R^2：0.125)，「產假工資—不給薪」可以解釋產後復工時機總變異的 4.6%與 12.5%。「產假工資—不給薪」的係數爲負值(B=-2.409 , Wald= 5.740*)，因此可推論，雇主不發給產假工資的懷孕婦女比雇主給全薪者，更容易延遲復工。

表 4-4-14　產假日數、產假工資與產後復工時機邏輯迴歸分析

依變項 自變項	產後復工時機	
	B	Wald
產假工資(以給全薪為對照組) 不給薪	-2.409	5.740*
χ^2	4.635*	
df	1	
Cox＆Snell Pseudo R^2	0.046	
Nagelkerke R^2	0.125	
正確預測率	93.9%	

p*＜0.05

七、個人特性、組織特性、家庭支持方案與組織承諾之迴歸分析

此部份採用階層迴歸分析（Hierarchical Regression Analysis)來進行檢驗，主要欲瞭解特定自變項—家庭支持方案對組織承諾的預測力大小。首先，先就個人特性、組織特性、家庭支持方案與組織承諾進行階層迴歸分析；然後，再將上述組織特性區分，分別對個人特性、公部門組織特性、家庭支持方案與組織承諾以及個人特性、私人組織特性家庭支持方案與組織承諾進行階層迴歸分析，以瞭解公、私部門間的情形。

（一）個人特性、組織特性、家庭支持方案對組織承諾之迴歸分析

如表 4-4-15 所示，模式一爲個人特性變項對組織承諾各構面之影響；模式二則控制個人特性變項，再加入組織特性變項以檢驗組織變項對組織承諾各構面的影響；模式三則控制個人特性、組織特性變項，檢視家庭支持方案對組織承諾各構面的預測力。

1. 個人特性、組織特性、家庭支持方案對整體組織承諾之預測力

經由階層迴歸分析結果，如表 4-4-15 顯示，在模式一整體迴歸模式F值未達顯著水準，個人特性自變項對整體組織承諾的解釋力爲 16.7%，解釋力並未達到統計上之顯著水準(R^2=0.167, △F=1.232)。因此個人特性對整體組織承諾不具解釋能力。

模式二再加入「組織特性」之變項—組織營利性質與工作／家庭文化，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式二的解釋變異量爲 35.9%（R^2=0.359)，整體模式比模式一增加 19.3%的解釋變異量，且解釋力達到顯著水準（ △R^2=0.193, △F=5.712***)。在組織特性變項中，工作／家庭文化中「主管支持」、「同事支持」構面之標準化迴歸係數β值皆爲正，且皆達顯著水準，因此推論在工作／家庭文化中，主管支持越高之懷孕婦女整體組織承諾越高；同事支持越高之懷孕婦女整體組織承諾越高。

模式三再加入「家庭支持方案」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式三的解變異量爲 39.1％（R^2=0.391），整體模式較模式二增加 3.2％的解釋變異量，解釋力達顯著水準（△R^2=0.032, △F=3.950*）。因此，提供的家庭支持方案越多，懷孕婦女整體組織承諾越高。

2. 個人特性、組織特性、家庭支持方案對組織認同與努力意願之預測力

經由階層迴歸分析結果，如表 4-4-15 顯示，在模式一整體迴歸模式F值未達顯著水準，個人特性自變項對組織認同與努力意願的解釋力爲 17.1％，解釋力未達顯著水準（R^2=0.171, △F=1.267）。因此，個人特性對組織認同與努力意願不具解釋能力。

模式二再加入「組織特性」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式二的解釋變異量爲 36.0％（R^2=0.360），整體模式比模式一增加 18.9％的解釋變異量，解釋力達到顯著水準（△R^2=0.189, △F=5.619**）。在組織特性變項中，工作／家庭文化中「主管支持」構面之標準化迴歸係數β值爲正，且達到顯著水準，因此推論在工作／家庭文化中，主管支持越高之懷孕婦女的組織認同與努力意願越高。

模式三再加入「家庭支持方案」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式三的解變異量爲 57.3％（R^2=0.573），整體模式僅增加 1.3％的解釋變異量，解釋力未達顯著水準（△R^2=0.013, △F=1.511）。因此，家庭支持方案對組織認同與努力意願不具解釋能力。

3. 個人特性、組織特性、家庭支持方案對留職傾向之預測力

經由階層迴歸分析結果，如表 4-4-15 顯示，在模式一整體迴歸模式F值未達

到顯著水準。個人特性變項對留職傾向的解釋力為 19.4%，解釋力未達到統計上之顯著水準(R^2=0.194, △F=1.478)。因此個人特性對留職傾向不具解釋能力。

模式二再加入「組織特性」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式二的解釋變異量為 37.8% (R^2=0.378)，整體模式比模式一增加 18.5%的解釋變異量，解釋力達顯著水準 (△R^2=0.185, △F=5.643***)。在組織特性變項中工作／家庭文化中的「主管支持」、「同事支持」構面之標準化迴歸係數β值皆為正，且達到顯著水準，因此推論在工作／家庭文化中，主管支持越高，懷孕婦女留職傾向越高；同事支持越高之懷孕婦女留職傾向越高。

模式三再加入「家庭支持方案」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。該模式的解變異量為 42.8% (R^2=0.428)，整體模式增加 5.0%的解釋變異量，解釋力達顯著水準 (△R^2=0.050, △F=6.569*)。因此推論，家庭支持方案提供越多，懷孕婦女的留職傾向越高。

表 4-4-15　個人特性、整體組織特性、家庭支持方案與組織承諾迴歸分析

依變項	整體組織承諾

自變項	模式一	模式二	模式三
教育程度（以大學為對照組）			
高中（職）	1.383	1.539	1.204
專科	0.571	0.869	0.913
研究所及以上	-0.833	-0.961	-0.217
服務年資	-0.585	-0.959	-0.930
3 歲以下子女數	-0.397	-0.169	-0.285
4~6 歲子女數	-1.207	-0.707	-1.012
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.001	-1.382	-1.397
20~40 萬	-0.914	-1.283	-1.386
60 萬以上	2.492*	1.558	1.268
配偶年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.509	-0.992	-0.923
20~40 萬	0.270	0.743	0.731
60 萬以上	-1.220	-0.722	-0.859
家庭經濟狀況	0.863	1.359	0.962
組織營利性質		0.500	0.919
工作╲家庭文化			
主管支持		3.064**	2.459*
同事支持		2.066*	1.728
工作家庭生活平衡		-0.320	-0.185
家庭支持方案			1.987*
R^2	0.167	0.359	0.391
Adjusted R^2	0.031	0.216	0.245
F 值	1.232	2.508**	2.680**
$\triangle R^2$	0.167	0.193	0.032
$\triangle F$	1.232	5.712***	3.950*

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

表 4-4-15　個人特性、整體組織特性、家庭支持方案與組織承諾迴歸分析（續 1）

依變項	組織認同與努力意願(組織承諾構面一)

自變項	模式一	模式二	模式三
教育程度（以大學為對照組）			
高中（職）	0.400	1.007	0.784
專科	1.238	1.590	1.613
研究所及以上	-2.252*	-2.358*	-2.499
服務年資	0.538	0.295	0.325
3 歲以下子女數	0.454	0.698	0.629
4~6 歲子女數	-1.755	-1.179	-1.355
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-0.819	-0.947	-0.944
20~40 萬	-0.450	-0.686	-0.736
60 萬以上	1.882	0.891	0.698
配偶年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-0.584	-0.449	-0.396
20~40 萬	-0.337	0.084	0.069
60 萬以上	-0.006	0.745	0.669
家庭經濟狀況	0.930	1.380	1.113
組織營利性質		-0.168	0.096
工作╲家庭文化			
主管支持		4.099***	3.619
同事支持		0.311	0.093
工作家庭生活平衡		-0.104	-0.017
家庭支持方案			1.229
R^2	0.171	0.360	0.373
Adjusted R^2	0.036	0.217	0.222
F 值	1.267	2.514**	2.475**
$\triangle R^2$	0.171	0.189	0.013
$\triangle F$	1.267	5.619**	1.511

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

表 4-4-15 個人特性、整體組織特性、家庭支持方案與組織承諾迴歸分析（續 2）

依變項	留職傾向（組織承諾構面二）

自變項	模式一	模式二	模式三
教育程度（以大學為對照組）			
高中（職）	1.550	1.526	1.117
專科	-0.087	0.133	0.174
研究所及以上	-0.126	-0.242	-0.565
服務年資	-1.455	-1.889	-1.896
3 歲以下子女數	-0.972	-0.800	-0.973
4~6 歲子女數	-0.367	0.158	-0.224
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-0.852	-1.274	-1.306
20~40 萬	-0.567	-0.918	-1.052
60 萬以上	2.512*	1.605	1.255
配偶年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.930	-1.332	-1.266
20~40 萬	0.069	0.507	0.492
60 萬以上	-1.669	-1.265	-1.469
家庭經濟狀況	0.434	0.899	0.403
組織營利性質		0.841	1.395
工作╲家庭文化			
主管支持		2.601*	1.889
同事支持		2.542*	2.147*
工作家庭生活平衡		-0.432	-0.266
家庭支持方案			2.563*
R^2	0.194	0.378	0.428
Adjusted R^2	0.063	0.239	0.291
F 值	1.478	2.720**	3.122***
$\triangle R^2$	0.194	0.185	0.050
$\triangle F$	1.478	5.643***	6.569*

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

（二）個人特性、公部門組織特性、家庭支持方案與組織承諾之迴歸分析

此部份是將組織營利性質爲公部門者的組織特性獨立出來進行階層迴歸，模

式一是放入受僱於公部門之懷孕婦女的個人特性與組織承諾各構面進行分析；模式二則加入公部門的組織特性—工作／家庭文化變項進行分析；模式三再加入公部門的家庭支持方案進行分析。不過因爲樣本數過少，於模式三無法顯示分析結果之數值，因此公部門部份無法進行對組織承諾各構面的階層迴歸分析。

（三）個人特性、私人組織特性、家庭支持方案對組織承諾之迴歸分析

本研究針對受僱於私人企業之懷孕婦女，又增列詢問該私人企業之規模與產業屬性，欲深入瞭解此二個變數對依變項的影響，故在此分析之。

如表 4-4-16 所示，模式一爲個人特性變項對組織承諾各構面之影響；模式二則控制個人特性變項，組織特性變項則加入組織規模、組織產業別、工作／家庭文化之組織特性變項以檢驗組織特性對組織承諾各構面的影響；模式三則控制個人特性、私人組織特性變項，檢視家庭支持方案對組織承諾各構面的預測力。

1. 個人特性、私人組織特性、家庭支持方案對整體組織承諾之預測力

經由階層迴歸分析結果，如表 4-4-16 顯示，在模式一整體迴歸模式F值未達顯著水準，個人特性變項對整體組織承諾的解釋力爲 30.3%，解釋力未達統計上之顯著水準(R^2=0.303, △F=1.903)。因此在私人企業部份，個人特性對整體組織承諾不具解釋能力。

模式二再加入「私人組織特性」—組織規模、組織產業別與工作／家庭文化之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式二的解釋變異量爲 52.4%(R^2=0.524)，整體模式比模式一增加 22.1%的解釋變異量，且解釋力達到顯著水準 (△R^2=0.221, △F=3.324**)。在私人組織特性變項中，組織產業別之「高科技製造業」、工作／家庭文化中「主管支持」構面之標準化迴歸係數β值皆爲正，且達到顯著水準，因此推論：

（1）組織產業別中，高科技製造業之懷孕婦女的整體組織承諾，比服務業高。

（2）在工作／家庭文化中，主管支持越高之懷孕婦女整體組織承諾越高。

模式三再加入「家庭支持方案」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式三的解變異量爲 53.0％（R^2=0.530），整體模式僅增加 0.6％的解釋變異量，解釋力未達顯著水準（△R^2=0.006, △F=0.597）。因此，家庭支持方案對整體組織承諾不具解釋能力。

2. 個人特性、私人組織特性、家庭支持方案對組織認同與努力意願之預測力

經由階層迴歸分析結果，如表 4-4-16 顯示，在模式一整體迴歸模式F值未達顯著水準，個人特性自變項對組織認同與努力意願的解釋力爲 23.2％，解釋力未達顯著水準（R^2=0.232, △F=1.325）。因此，個人特性對組織認同與努力意願不具解釋能力。

模式二再加入「私人組織特性」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式二的解釋變異量爲 42.6％（R^2=0.426），整體模式比模式一增加 19.3％的解釋變異量，解釋力達到顯著水準（△R^2=0.193, △F=2.405*）。在私人組織特性變項中，工作／家庭文化中「主管支持」構面之標準化迴歸係數β值爲正，且達到顯著水準，因此推論在工作／家庭文化中，主管支持越高之懷孕婦女的組織認同與努力意願越高。

模式三再加入「家庭支持方案」之變項，整體迴歸模式F值未達顯著水準。模式三的解變異量爲 42.6％（R^2=0.426），整體模式僅增加 0.1％的解釋變異量，解釋力未達顯著水準（△R^2=0.001, △F=0.077）。因此，家庭支持方案對組織認同與努力意願不具解釋能力。

3. 個人特性、組織特性、家庭支持方案對留職傾向之預測力

經由階層迴歸分析結果，如表 4-4-16 顯示，在模式一整體迴歸模式F值達到顯著水準，個人特性自變項對留職傾向的解釋力爲 34.9%，解釋力達到統計上之顯著水準(R^2=0.349, △F=2.346*)。在個人特性變項中，「個人年收入—60 萬以上者」之標準化迴歸係數β值爲正值，且達到顯著水準，因此可推論在「個人年收入—60 萬以上」的懷孕婦女留職傾向高於 40~60 萬者。

模式二再加入「私人組織特性」之變項，整體迴歸模式F值達到顯著水準。模式二的解釋變異量爲 56.7% (R^2=0.567)，整體模式比模式一增加 21.9%的解釋變異量，解釋力達顯著水準 (△R^2=0.219, △F=3.608**)。在私人組織特性變項中，組織產業別的「高科技製造業」、工作／家庭文化中的「主管支持」、「同事支持」構面之標準化迴歸係數β值皆爲正，且達到顯著水準，因此推論：

（1）在組織產業別中，高科技製造業的懷孕婦女留職傾向高於服務業。

（2）在工作／家庭文化中，主管支持越高之懷孕婦女留職傾向越高。

模式三再加入「家庭支持方案」之變項，整體迴歸模式F值雖達到顯著水準。該模式的解變異量爲 58.4% (R^2=0.584)，整體模式僅較模式二增加 1.7%的解釋變異量，解釋力未達顯著水準 (△R^2=0.017, △F=2.019)。因此，家庭支持方案對留職傾向不具解釋能力。

表 4-4-16　個人及私人企業組織特性、家庭支持方案與組織承諾迴歸分析

依變項 自變項	整體組織承諾		
	模式一	模式二	模式三
教育程度（以大學為對照組）			
高中（職）	1.781	2.276*	2.018
專科	-0.004	0.281	0.212
研究所及以上	-0.585	-1.243	-1.366
服務年資	-0.239	-0.537	-0.484
3 歲以下子女數	0.065	-0.057	-0.052
4~6 歲子女數	-1.544	-1.618	-1.687
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.878	-1.817	-1.800
20~40 萬	-0.917	-1.688	-1.665
60 萬以上	2.629*	1.411	1.374
配偶年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.253	-0.734	-0.666
20~40 萬	-0.182	0.155	0.132

60 萬以上	-1.093	-1.283	-1.258
家庭經濟狀況	0.896	0.970	0.828
私人組織規模		-0.587	-0.651
私人組織產業別(以服務業為對照組)			
高科技製造業		2.416*	2.280*
一般製造業		1.769	1.813
金融業		1.044	0.920
私人企業工作╲家庭文化			
主管支持		3.184**	2.738**
同事支持		1.420	1.322
工作家庭生活平衡		-0.494	-0.530
家庭支持方案			0.773
R^2	0.303	0.524	0.530
Adjusted R^2	0.144	0.334	0.328
F 值	1.903*	2.754**	2.630**
$\triangle R^2$	0.303	0.221	0.006
$\triangle F$	1.903*	3.324**	0.597

p*＜0.05　p**＜0.01

表 4-4-16 個人及私人企業組織特性、家庭支持方案與組織承諾迴歸分析（續 1）

依變項 / 自變項	組織認同與努力意願(組織承諾構面一)		
	模式一	模式二	模式三
教育程度（以大學為對照組）			
高中（職）	0.444	1.010	0.906
專科	0.678	0.650	0.618
研究所及以上	-0.989	-1.438	-1.452
服務年資	0.711	0.568	0.580
3 歲以下子女數	0.348	0.314	0.312
4~6 歲子女數	-1.780	-1.619	-1.624
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.528	-1.426	-1.409
20~40 萬	-0.483	-1.179	-1.162
60 萬以上	2.010*	1.017	0.996
配偶年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-0.338	-0.043	-0.020
20~40 萬	-0.747	-0.424	-0.428

60 萬以上	-0.504	-0.452	-0.440
家庭經濟狀況	0.918	1.107	1.038
私人組織規模		-0.806	-0.820
私人組織產業別(以服務業為對照組)			
高科技製造業		1.744	1.674
一般製造業		1.632	1.633
金融業		0.656	0.604
私人企業工作╲家庭文化			
主管支持		3.728**	2.974**
同事支持		0.208	0.175
工作家庭生活平衡		-0.179	-0.191
家庭支持方案			0.277
R^2	0.232	0.426	0.426
Adjusted R^2	0.057	0.196	0.181
F 值	1.352	1.852*	1.735
$\triangle R^2$	0.232	0.193	0.001
$\triangle F$	1.325	2.405*	0.077

p*＜0.05　p**＜0.01

表 4-4-16 個人及私人企業組織特性、家庭支持方案與組織承諾迴歸分析（續 2）

依變項 / 自變項	留職傾向（組織承諾構面二）		
	模式一	模式二	模式三
教育程度（以大學為對照組）			
高中（職）	2.048*	2.460*	2.076*
專科	-0.170	-0.374	-0.500
研究所及以上	-0.646	-1.379	-1.645
服務年資	-0.976	-1.396	-1.316
3 歲以下子女數	0.286	0.025	0.033
4~6 歲子女數	-1.697	-1.741	-1.904
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.603	-1.564	-1.562
20~40 萬	-0.432	-1.050	-1.031
60 萬以上	2.923**	1.917	1.879
配偶年收入（以 40~60 萬為對照組）			
20 萬以下	-1.740	-1.132	-1.024
20~40 萬	-0.181	0.124	0.084

60 萬以上	-1.068	-1.297	-1.275
家庭經濟狀況	0.504	0.631	0.398
私人組織規模		-0.993	-1.126
私人組織產業別(以服務業為對照組)			
高科技製造業		2.660**	2.470*
一般製造業		1.297	1.409
金融業		0.957	0.756
私人企業工作╲家庭文化			
主管支持		3.155**	2.539*
同事支持		1.836	1.690
工作家庭生活平衡		-0.765	-0.842
家庭支持方案			1.421
R^2	0.349	0.567	0.584
Adjusted R^2	0.200	0.394	0.406
F 值	2.346*	3.276***	3.279***
$\triangle R^2$	0.349	0.219	0.017
$\triangle F$	2.346*	3.608**	2.019

p*＜0.05　p***＜0.001

八、個人年收入、產假日數和產假工資與產後復工之邏輯迴歸分析

（一）個人年收入、產假日數和產假工資與產後復工意願之邏輯迴歸分析

經前面之邏輯分析後，個人特性僅有「個人年收入—20 萬以下」對產後復工意願具預測能力，故控制該自變項，瞭解產假日數和產假工資對產後復工意願之影響。第一次階層迴歸分析採「輸入法」，結果仍有絕對值過大的問題，可能會導致錯誤之結論，故採「向前：Wald 法」，以 Score 與 Wald 檢定進行分析。

經由第二次階層迴歸分析結果，如表 4-4-17，在模式一整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=9.963**）。「個人年收入—20 萬以下」與產後復工意願的關聯性低(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.093，Nagelkerke R^2：0.287)，「個人年收入—20 萬以下」可以解釋產後復工意願總變異的 9.3%與 28.7%。「個人年收入—20 萬以下」係

數爲負值（ B=-3.318* ），故推論個人年收入在 20 萬以下之懷孕婦女比年收入 40~60 萬者，產後較願意復工。

表 4-4-17　個人年收入—20 萬以下、產假日數和產假工資與產後復工意願邏輯迴歸分析

依變項 / 自變項	產後復工意願	
	模式一	模式二
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）		
20 萬以下	-3.318*	-3.420**
產假日數		0.073*
產假工資（給全薪為對照組）		
不給薪		.[a]
部分給薪		.[a]
χ^2	9.963**	16.469***
df	1	2
Cox＆Snell Pseudo R^2	0.093	0.149
Nagelkerke R^2	0.287	0.460
正確預測率	95.1%	96.1%

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

a.初步邏輯迴歸以 Score 檢定為不顯著，故不繼續進行 Wald 檢定。

模式二再加入產假日數和產假工資，結果產假工資各自變項皆未通過Score檢定，故Wald檢定僅選入「產假日數」，整體迴歸模式達到顯著水準（ χ^2=16.469*** ）。從關聯係數來看，「產假日數」與產後復工意願的關聯性爲中等強度(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.149，Nagelkerke R^2：0.460)，產假日數可以解釋產後復工意願總變異的 14.9%與 46.0%。產假日數係數爲正值（B=0.073*），因此推論在控制個人年收入—20 萬以下自變項之下，雇主提供產假日數越長，懷孕婦女在產後較願意復工。

（二）個人年收入、產假日數和產假工資與產後復工時機之邏輯迴歸分析

在產後復工時機方面，經前面之邏輯分析後，個人特性僅有「個人年收入—20 萬以下」對產後復工時機具預測能力，故控制該自變項，以瞭解產假日數和產假

工資對產後復工時機之影響。第一次階層迴歸分析採「輸入法」，結果仍有絕對值過大的問題，可能會導致錯誤之結論，故採「向前：Wald 法」，以 Score 與 Wald 檢定進行分析。

經由第二次階層迴歸分析結果，如表 4-4-18，在模式一整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=5.379*）。「個人年收入—20 萬以下」與產後復工意願的關聯性低(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.054，Nagelkerke R^2：0.145)，「個人年收入—20 萬以下」可以解釋產後復工意願總變異的 5.4%與 14.5%。「個人年收入—20 萬以下」係數爲負值（B= -2.686**），故推論個人年收入在 20 萬以下之懷孕婦女比年收入 40~60 萬者，產後較容易延遲復工。

模式二再加入產假日數和產假工資，結果產假日數與產假工資—部分給薪兩自變項皆未通過Score檢定，故Wald檢定僅選入「產假工資—不給薪」，整體迴歸模式達到顯著水準（χ^2=8.866*）。從關聯係數來看，「產假工資—不給薪」與產後復工時機的關聯性弱(Cox＆Snell Pseudo R^2：0.087，Nagelkerke R^2：0.235)，產假日數可以解釋產後復工意願總變異的 8.7%與 23.5%。「產假日數」係數爲負值（B= -2.284*），因此推論在控制個人年收入—20 萬以下自變項之下，「產假工資—不給薪」之懷孕婦女較給全薪者，產後較容易延遲復工。

表 4-4-18　個人年收入—20 萬以下、產假日數和產假工資與產後復工時機邏輯迴歸分析

依變項 / 自變項	產後復工意願	
	模式一	模式二
個人年收入（以 40~60 萬為對照組）		
20 萬以下	-2.686**	-2.553*
產假日數		.[a]
產假工資（給全薪為對照組）		
不給薪		-2.248*

部分給薪		.[a]
χ^2	5.379*	8.866*
df	1	2
Cox＆Snell Pseudo R^2	0.054	0.087
Nagelkerke R^2	0.145	0.235
正確預測率	93.8%	92.8%

p*＜0.05　p**＜0.01　p***＜0.001

a.初步邏輯迴歸以 Score 檢定為不顯著，故不繼續進行 Wald 檢定。