

國立政治大學社會工作研究所碩士論文

指導教授：謝美娥 博士

已婚社會工作人員的工作與家庭衝突
對家庭生活滿意度之影響

A Study of Work-Family Conflict and Its

Impact on Family Life Satisfaction for Married Social Worker

研究生：陳虹玟 撰

中華民國九十九年六月

謝 辭

回首三年的研究所生活，點滴在心頭。一路走來，辛苦，卻又收穫滿滿。還記得，碩一，為了準備課程規定的導讀，從此身陷翻譯海中，將近三個月的時間，天天唸書、翻譯直到凌晨兩、三點才能夠完成當日的進度，活動室門邊的對聯「關關難過關關過、篇篇難翻篇篇翻」，學長姐們的心聲，真實地寫進心坎裡。一路走來，真的不輕鬆、甚至壓力大到覺得有些痛苦，不過...很開心的是，我真的做到了！而在擁有完美結局的同時，我想要感謝一直陪在身旁的，你們。

感謝我的指導老師，謝美娥教授，碩二、碩三的時候，除了修課之外，有機會擔任老師的研究助理，讓我和老師之間的接觸變多了，距離也變近了，很謝謝老師在我隨時有問題的時候為我解惑，在我想跟老師討論的時候也非常願意聽我說，給我很多思考上的刺激和建議，更協助我與機構之間的聯繫，讓我的論文能夠更順利地完成。真的、真的很謝謝老師的教誨。

感謝我的論文口試委員：師大社工所彭淑華老師和輔大社工系顧美俐老師，謝謝妳們在口試的時候，用溫暖又親切的態度降低我的緊張，除了提供很多修改上的建議外，也不忘給我很大的鼓勵。真的、真的很謝謝老師們的用心。

感謝社工專協和家扶基金會在研究樣本上的提供，感謝全聯會、兒福聯盟、勵馨基金會、台北市家暴中心、以及各大學社會工作學系對於線上問卷網址的協助宣傳。感謝每一位受訪者，願意提供自己寶貴的經驗，願意花時間填寫問卷，因為有你們的大力相助，這本論文才能夠順利完成。真的、真的很謝謝你們的幫忙。

感謝我們這一班：政大社工所的第二代：佳男、婷婷、雅云、佳琦、宜婷、譯葶、李琪、晏宇、旻真、明莉、佳玲。從碩一各自在課業上的焦頭爛額，到碩二有越來越多的時間相處，很開心與你們相遇，共度研究所的時光。我們一起熬夜到臉色發白只為了完成翻譯和小組報告、我們一起大吐苦水只為了抒發心中的

壓力、我們一起相互激勵只為了帶動大家的拼勁、我們一起相互支持只為了成為彼此的依靠、我們一起遊山玩水只為了創造更多屬於我們的回憶。我們一起走過的歲月，三年，苦樂參雜，多麼值得，也令人難忘。真的、真的很謝謝大家的陪伴。

感謝社工所的強力支柱：郁芬助教，對我們無微不至的照顧，一顆最溫暖的心，一分最細心的呵護，耐心地給我在每件事情每個細節上的協助。真的、真的很謝謝助教的貼心。

感謝我的朋友：欣華、宜祐、怡茹、儀如、芯薇、舒婷、容瑜、琇婷、佳伶、宛儒、你。謝謝你們的陪伴，在我心情沮喪的時候替我加油打氣，在我大大開心的時候分享我的喜悅，在我覺得壓力大的時候約我出去散散心。雖然平時大家都各自忙著自己的工作和課業，但我知道你們一直在那裡，等著我，在我有需要的時候，聽我。真的、真的很謝謝你們如此為我。

感謝我的家人：爸爸、媽媽、姊姊和阿嬤，謝謝你們的鼓勵和陪伴，謝謝你們的耐心和包容，因為你們的愛，讓擁有滿滿的力氣向前，順利地完成一切。真的、真的很謝謝你們的付出。我最愛的你們。

虹彩
2010年 夏

摘 要

本研究以已婚社會工作員為對象，瞭解已婚社會工作員的工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度的影響。研究透過兩種管道進行資料的蒐集：一種是由台灣社會工作專業人員協會與台灣兒童暨家庭扶助基金會協助樣本的提供；另一種是使用線上問卷，共回收 154 份有效問卷。本研究有幾點發現：首先，已婚社會工作員面臨了工作與家庭的衝突，且工作干擾家庭的情況較嚴重。其次，已婚社會工作員在家庭生活滿意度的不同構面中，以家務處理滿意程度最低。再者，已婚社會工作員不會因性別的不同在工作與家庭衝突和家庭生活滿意度兩方面有所差異。在工作特質變項上，已婚社會工作員的工作年資愈少、擔任第一線社工員、每週工作時數和每月加班時數愈多者，工作與家庭衝突的情況愈嚴重。在工作投入與勝任感方面，已婚社會工作員對社工專業愈投入，其家庭干擾工作的程度愈低，亦不會因此產生工作干擾家庭的感受；當已婚社會工作員愈難獲得合適的工作作息且愈無法勝任工作時，工作與家庭衝突的程度愈高；而已婚社會工作員對社工專業愈投入者，其家庭生活滿意度愈高。此外，已婚社會工作員的工作與家庭衝突程度愈高，家庭生活滿意度就會愈低。最後，針對研究結果，研究者提出以下建議：已婚社會工作員應瞭解自我角色的情況，在家務處理上取得配偶和家人的支持，並學習有效的時間管理與適度的自我調適；實務界則應正視社會工作員的工作壓力負荷量大的問題。

關鍵字：社會工作員、工作與家庭衝突、家庭生活滿意度

Abstract

This research takes married social workers as research subject to understand how the conflict between work and family affects their family life satisfaction. Our data was collected from two measures. Some are provided by the Taiwan Association of Social Workers and the Taiwan Fund for Children and Family while the rest comes from 154 effective questionnaires collected by an online survey. Through this research, we discovered the followings. First, married social workers do encounter work-family conflicts and their family lives are rather interfered by their work. Second, in terms of different factors of the family life satisfaction, married social workers stand at the lowest level in the satisfaction of house work management. Furthermore, married social workers, regardless of sex, share the same experience regarding work-family conflicts and the family life satisfaction. In terms of the variable of job characteristics, the work-family conflict is much more severe if married social workers have less years of job experience, act as frontline social workers, or have more weekly work hours and overtime hours per month. On the aspect of work devotion and job competency, as they devote more to become professional social workers, their family lives are less likely to be interfered by their work, and thus they don't have the feeling of interference. If they have more trouble balancing between work and rest and become less competent in their jobs, the work-family conflict would be more serious. Meanwhile, if more devotion is put into becoming professional social workers, the family life satisfaction would be higher. In addition, when married social workers suffered from more severe work-family conflicts, their family life satisfaction becomes lower. This research provides several suggestions based on the research result. Married social workers should know more about their roles in work, gain supports from their spouses and family members on housework management and learn better skills on time management and self-adjustment. In practical view, the problem of work stress and overload in social workers should be emphasized.

Keywords: social worker, work-family conflict, family life satisfaction

目 錄

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	9

第二章 文獻探討

第一節 工作與家庭衝突之內涵.....	10
第二節 工作與家庭衝突之相關論述.....	13
第三節 工作與家庭衝突之相關研究.....	22
第四節 家庭生活與家庭生活滿意度之內涵.....	29

第三章 研究方法

第一節 研究架構.....	34
第二節 名詞釋義.....	35
第三節 研究對象與研究工具.....	36
第四節 研究流程.....	38
第五節 資料處理與分析方法.....	39
第六節 量表之項目分析與因素分析結果.....	40

第四章 研究結果

第一節 樣本背景描述.....	52
第二節 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突之現況.....	60
第三節 已婚社會工作人員的家庭生活滿意度之現況.....	68
第四節 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突和家庭生活滿意度的關係.....	78
第五節 路徑分析.....	80

第五章 綜合討論

第一節 結論與討論.....	83
----------------	----

第二節 建議.....87
第三節 研究限制.....89

參考書目

一、中文部份.....90
二、外文部份.....98

附錄

研究問卷.....106



表 次

表 2-1	工作與家庭衝突之定義	11
表 3-1	已婚社會工作人員之工作與家庭衝突量表項目分析結果	42
表 3-2	已婚社會工作人員之家庭生活滿意度量表項目分析結果	43
表 3-3	已婚社會工作人員之工作投入與勝任感量表項目分析結果	45
表 3-4	已婚社會工作人員之工作與家庭衝突因素結構	47
表 3-5	已婚社會工作人員之家庭生活滿意度因素結構	49
表 3-6	已婚社會工作人員之工作投入與勝任感因素結構	51
表 4-1	已婚社會工作人員之個人特質資料統計表	56
表 4-2	已婚社會工作人員之工作特質資料統計表	57
表 4-3	各研究變項之描述性統計分析表	59
表 4-4	個人特質和工作與家庭衝突之 t 檢定	61
表 4-5	個人特質和工作與家庭衝突之變異數分析	62
表 4-6	個人特質和工作與家庭衝突之相關分析	63
表 4-7	工作特質和工作與家庭衝突之變異數分析	64
表 4-8	工作特質和工作與家庭衝突之相關分析	65
表 4-9	工作投入與勝任感和工作與家庭衝突之相關分析	66
表 4-10	已婚社會工作人員的工作與家庭衝突之逐步迴歸分析	68
表 4-11	個人特質和家庭生活滿意度之 t 檢定	69
表 4-12	個人特質和家庭生活滿意度之變異數分析	70
表 4-13	個人特質和家庭生活滿意度之相關分析	71
表 4-14	工作特質和家庭生活滿意度之變異數分析	73
表 4-15	工作特質和家庭生活滿意度之相關分析	74
表 4-16	工作投入與勝任感和家庭生活滿意度之相關分析	76
表 4-17	已婚社會工作人員的家庭生活滿意度之逐步迴歸分析	78
表 4-18	工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之相關分析	79

表 4-19 對社工專業的投入、合適的工作作息、工作勝任感受、 工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之路徑分析表	81
表 4-20 迴歸取向路徑分析各項效果分解說明	82



圖 次

圖 2-1	工作、家庭和角色間衝突模型	14
圖 2-2	工作—家庭角色壓力不協調之來源	17
圖 2-3	工作—家庭界面模型	19
圖 2-4	工作與家庭界面之結構性模型	21
圖 3-1	研究架構	34
圖 3-2	研究流程	38
圖 4-1	工作與家庭衝突、家庭生活滿意度及工作投入與勝任感量表 各構面得分	59
圖 4-2	對社工專業的投入、合適的工作作息、工作勝任感受、 工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之路徑分析圖	81



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

一、轉變中的家庭型態

隨著社會型態的改變、就業機會與家庭經濟需求的增加、婦女教育程度的提昇，以及在自我肯定和自我實現觀念等因素之下，促使大量的女性進入勞動市場，導致全球的人力資源結構逐漸改變，如此趨勢打破了傳統「男主外，女主內」的觀念，亦使婦女漸成為勞動市場的主力（陳亦盈，2005）。從近 20 年的資料觀察，有偶婦女勞動力參與率在台灣地區，由 77 年的 42.66% 升高至 97 年的 49.38%，顯示女性婚後就業的比率呈現提升之勢（行政院主計處，2008）。

國內女性隨著教育程度及自主意識的提升，勞動參與率逐年成長，雙薪家庭之比率亦較以往增加。2006 年我國已婚有偶女性家庭中雙薪比率 37.0%，較 2003 年增 2.7 個百分點，其中 25-34 歲之比率 52.2% 最高，35-44 歲 48.5% 次之，且各年齡層比率皆較 2003 年增加，顯示夫妻共同負擔家庭經濟漸趨普遍，並有增加的趨勢（行政院主計處，2006）。從女性投入勞動市場人數的成長可知，女性就業逐漸成為當前的社會趨勢，此趨勢致使今日的家庭型態有了轉變，雙生涯家庭型態取代了傳統的家庭結構。

「雙生涯家庭」(dual-career family) 指的是「夫妻雙方均追求個人之職業生涯的一種新的家庭生活型態」（陳幸玉，1994）。「生涯」是個人對其工作有一種長期性、專業性及發展性的承諾，且涉及個人的自我意識、專業訓練、人生長程規劃與職業的認同(Rapoport & Rapoport, 1969)。

婦女進入職場的動機，過去主要是經濟因素上的考量，使家庭生存以保障家庭成員的安全與成長需求（王叢桂，1994），隨著社會經濟結構的改變，當今一名中產階級男性的收入，已變得難以獨撐一個家庭的開銷，尤其，若想要維持一

個較有品質的家庭生活，需要夫妻雙方都外出工作才得以收支平衡。然而，除了經濟因素外，女性投入就業市場的動機也在於滿足自身心理和社交方面的需求，工作能夠提昇婦女的自尊心、榮譽感與成就，亦使其獲得社會支持並擴展社會資源網絡（高淑清，2000）。由於經濟、社會和心理等因素，使得許多夫妻追求雙生涯家庭的生活型態。今日，多數女性希望能在結婚之後兼顧職業、婚姻和母親三種角色，儘管工作為她們帶來壓力與衝突，卻也滿足了其自我實現或是社會接觸的心理需求（邱書璇和郭靜晃，1993）。

不過，雙生涯家庭型態的出現，對傳統的性別分工模式造成衝擊，女性在婚後繼續工作，首先揭示了家庭經濟來源的重新架構，反映兩性在社會與家庭當中角色地位的改變，亦影響家務處理及家庭照顧的功能（李彥瑾，2008）。多數的雙親夫妻都想為家庭生活的經營多盡點心力，然而卻沒有足夠的時間參與家庭活動，包含家務的分擔和子女的照顧等（楊琳，1999）。雙生涯家庭具有高度的專業投入和承諾，這樣的承諾讓夫妻雙方在面臨工作者、配偶與父母等多重角色壓力時，於婚姻關係、親子關係、工作與家庭之間的界線劃分等面向上，都須學習重新取得協調和平衡，甚或尋求外界可能的其他協助，否則容易造成彼此關係的衝突（郭虹慧，2009）。

二、社會工作的角色功能與工作特性

Skidmore曾對社會工作做了一個綜合性的描述（古允文等譯，2002）：社會工作可以定義為一種藝術、一種科學以及一種助人的專業。透過社會工作實務，幫助人們解決個人、團體（尤其是家庭）和社會問題，並幫助人獲得令人滿意的個人、團體與社區關係。此定義明確地指出，社會工作運用了包含個案、團體和社區等三種助人方法，且將工作的焦點置於「人與環境」的互動情形，來達成調適人際關係，改善社會環境，以及增強社會功能的目的。

Briar曾道，社會期待社會工作者能夠幫助人們解決自生到死所遭遇的一切困難，並滿足所有需求；促進個人和團體的社會功能，以及給予有需要的人們適當的照顧（引自 蔡淑芳，1984）。從這席話不難想像，社會工作者身負重任，必須由不同層的面來解決多元的問題，其中，社會工作者可能扮演著整合的角色，猶如指揮家般地，將各個分部的樂器組成一曲動人的樂章。然而，正因如此的使命，每位社會工作者被要求不斷地進步、成長，以追求專業知能與服務品質的提昇。

進一步，描繪社會工作人員的工作特性，一般來說，每天平均工作時間為8小時，中午休息時間可能需要接聽電話，加班狀況不定，假日加班平均一個月1-2次，平常則視工作量的多寡而定，通常很少準時下班；當然，也要考量機構的活動密集度、各種活動狀況以及各機構本身的規劃安排，例如：節日相關活動、各大機構的社會工作人員於假日加班協助活動進行、假日或晚上辦理各項團體活動、臨時社區方案、參加研討會等等，除此之外，社會工作人員因長期與弱勢族群互動，容易產生專業和現實面資源不足的落差，工作上亦常會受到他人負面人生經歷、情緒的影響，而產生心理認同問題和精神上的壓力（勞委會，2009）。目前需要直接服務的案件量多，社會工作人員的工作內容龐雜、業務負荷過重（高迪理，1994；黃明玉，2008；勞委會，2009），如此沈重的工作壓力導致社工員出現工作疲乏甚至職業倦怠的感受（金善興，1997；陳寶芳，1982），而社工員所必須面對的即是時間分配和個人身心調適的問題。顯然地，雙生涯家庭在時間運用上擁有諸多限制，當工作了一天回到家之後，還得面對繁瑣的家務工作以及子女和年長者的照顧等，負面情緒的產生可想而知，倘若又適逢夫妻工作壓力大，雙方因其各自工作上的要求而減少時間和精力配合對方的期望時，婚姻和家庭關係所面臨的壓力亦將升高（李彥瑾，2008）。

三、社會工作員的工作投入與工作壓力（勝任感）

投入是一種注意力的集中或是一種個人在感情上的承諾（陳勝源，2005）。工作投入則是一個人對自己現在的工作角色或職業的心理反應，是個人心理上對工作認同的程度，抑或工作在個人自我印象中的重要程度(Lodahl & Kejner, 1965；Lucas, 1991；Yogev & Brett, 1985)，亦為個人對其工作的承諾狀態(Allport, 1947)。因此，工作投入可以說是個人面對工作和從事工作時的內在心理狀態以及外顯的行為態度，不僅僅是心理知覺工作的重要性的價值，也是對工作的承諾。

若社會工作員對於自身工作或社工專業感興趣、願意並且樂於投身於社會工作專業領域中，就意味著其對工作角色的投入與對工作之承諾。當社會工作員愈認同助人工作的角色，也會對職業投入更多努力（張瑞芬，2001）。然而，當社會工作員對工作高度投入的時候，勢必會花費較多的時間與精力於工作的角色上，可能削弱個人對其他角色和生活面向的關注，本研究的研究對象為已婚社會工作員，除了在工作上的付出之外，亦負有對家庭照顧的責任，面對不同角色的要求，易造成難以同時兼顧的困境，因此，研究者欲探知已婚社會工作員的工作投入是否會產生其工作與家庭之間的衝突。

工作員為了追求工作上的成功和心理的效能感(sense of efficacy)而努力地工作，不過，當這樣的目標無法達成，個人對於工作無法勝任的時候，個人的自尊勢必會受到威脅，並感受到強烈的工作壓力（劉雅雲，2000）。因此，任何阻礙工作員有效完成工作的因素，必會成為工作壓力和工作疲乏之主要來源（張曉春，1983）。

個人察覺或認知到工作環境中的特性、要求、期望和現象超出個人所能因應的範圍，感受到威脅抑或產生負面的情緒，而須付出額外的精力來保持身心上的平衡，就形成了所謂的工作壓力（陳威廷和劉念琪，2001）。長期性的工作壓力指長期性、持續性及慢性的壓力；也是一種累積性的壓力，像是工作繁多而時間

不足、工作超過負荷的情況下所產生的壓力（廖榮利，1991）。從一般工作者的角度來看，與工作壓力有關的壓力來源有七種（王美華 譯，2002）：

- 1.工作技能：意指工作是否需要相當複雜的技能，工作者使用這些技能是否能勝任愉快。
- 2.工作的決定權：工作者在工作中是否具有合理及必要的決定權。
- 3.進度控制：工作中工作者對於時間及進度是否能有效的掌控。
- 4.工作需求：工作中是否能達成工作的目標與任務以滿足個人在成就感上的需求。
- 5.足夠的報酬：薪資待遇是否足夠滿足工作者生活上支出的需求。
- 6.工作的保障：合理的確定在工作中不會被解僱或裁員。
- 7.與上司的關係：與主管的關係是否良好經常會是工作是否順利、能力是否被肯定等重要的決定因素。

社會工作人員的工作目標在於運用專業的知識與技術來協助社會上需要幫助的人，協助人們解決所面臨的問題並提昇其生活的福祉，這群人抱持著犧牲奉獻的情懷，在各自的工作崗位上盡力付出，扮演著默默付出的助人者角色。然而，在工作的過程中，日積月累堆積起來的負面感受，逐漸形成了工作壓力（藍豔柔，2003）。由於社會的期待與問題加劇，社會工作人員在工作壓力與工作量上已經驗到高度的倦怠感（Sulman, 1995；引自 廖碧蓮，2008），社會工作人員不斷地被要求增加新的工作，卻沒有足夠的資源，並且在助人專業中的工作壓力，常使得社會工作人員措手不及，難以應付並勝任，如此的情況會造成社會工作人員對工作的挫折與沮喪（廖碧蓮，2008）。在探討社會工作壓力的部份，包括：工作負荷量重、環境壓力挫折感大、常面對價值觀念的衝突、對工作、對同事、對案主家有無力感、無成就感與疏離感、專業不被重視肯定、前途遭遇困境或阻礙等狀況是引發

社會工作人員工作低潮之主要因素（彭懷真，1995）。因為工作性質的特殊性，社會工作人員要面對帶著不同問題的案主，與其頻繁的接觸與互動，成為工作壓力的主要來源（藍采風，2000），並且，社會工作人員所承擔的工作往往具有不可控制性與缺乏回饋性，又常被賦予「通才社會工作者」的角色期待，角色負荷過多導致難以勝任工作，另一方面，機構的特性也經常造成社工員的壓力，例如人員的編制不足，行政工作太多，無法花太多的時間在同一個案主身上，又需要達到機構要求的效率，導致許多社會工作人員在工作負荷過重、工作壓力大的情況下，常會覺得沮喪及充滿無力（黃俐婷，2002）

綜合上述，工作壓力的來源很多，而社會工作人員的工作壓力很大的一部分係來自社會工作這門專業本身的工作內容與工作性質，本研究僅聚焦於社會工作的工作內容與性質所帶來的工作壓力，像是工作時間太長、時間上的限制、經常要處理突發狀況、工作勝任感受、以及工作負荷量等因素所產生的工作壓力。

簡而言之，社會工作人員的工作負荷沈重且工作壓力龐大，除了必須面對工作上各種專業能力的挑戰，上下班時間得配合機構活動的舉辦抑或案家的作息而難以固定，導致晚上和假日也無法正常休息，犧牲了家庭生活時間，也削弱其對家庭的照顧能量。工作領域與家庭生活衝突的不利因素，形成可能的壓力源，將影響到社會工作人員的身心健康情形、家庭生活滿意程度，甚至是對社會工作專業的承諾，使得社會工作無法成為其永業，相對地，亦會造成專業人力資源的流失與浪費。對已婚社會工作人員來說，在工作繁忙與上下班時間不固定的情況之下，無法正常休息、休假，甚至必須犧牲家庭生活的時間以及對家庭照顧的心力，在這樣的工作性質與工作壓力之下，已婚社會工作人員是否正遭遇了工作與家庭衝突？當面臨家庭與工作上的需求時，如何在工作與家庭之間取得平衡，並且是否將影響其家庭生活滿意度？為本研究所欲探討的課題。

先前有關此主題的研究，國外文獻方面，Burke(1988)以警察為對象，發現工作干擾家庭的程度與較高的心理疲乏、孤立和較低的工作滿意度有關；Bacharach, Bamberger, 與Conley(1991)針對護士和工程師所作的研究亦有相似的結果；此外，Thomas和Ganster(1995)指出，在健康照顧者當中，工作干擾家庭與工作滿意度為負相關，和沮喪及身體上的不適呈現正相關。而國內文獻中，研究對象大致分為幾種，以警察為對象，包括劉虹君（2008）發現基層員警的工作和家庭衝突感受程度偏中上；高瑞堂（1997）指出年齡較輕、來自傳統家庭和擔任外勤的警察人員顯著地感受到較多的工作和家庭衝突；以企業員工為對象者，林虹君（1998）的研究發現，配偶與子女同住的駐外人員對於工作與家庭衝突的知覺程度較低。此外，配偶有就業者，其工作與家庭衝突知覺程度較高；崔來意（2000）表示，高科技公司女性專業人員受到工作干擾家庭的角色衝突程度最高，並且在導致工作和家庭衝突的角色壓力源中，以對家庭的高度投入和親子壓力源二者致使之壓力程度最高。以政府公務人員為研究對象者，王成榮（2004）研究發現，最小孩子之年齡、每週工作時數、每月出差次數、家庭照顧責任有無、家庭投入，會對受訪者工作和家庭衝突的認知感受，產生明顯差異，而吳美鳳（2008）則指出，受訪者於工作/家庭衝突的表現屬中等程度，其中除了性別外，年齡、擔任主管與否、每週工作時數和最小孩子年齡等，和工作/家庭衝突各層面，均達顯著差異。以教師為例者，包括王雅慧（2007）以高職教師為研究對象，發現年齡、最高學歷、服務年資等背景變項在工作家庭衝突上具顯著差異；黃美鳳（2005）的研究指出，大學教師的家庭生活滿意會受到家庭衝突及家庭對工作的衝突兩因素直接影響，而大學教師的家庭衝突或家庭對工作的衝突愈低，其對家庭生活就愈滿意。此外，尚有針對銀行業工作者之工作和家庭衝突的研究（曾玫菁，2007）。

經由文獻探討的過程，研究者發現過去於工作和家庭衝突議題之相關研究，並未有以社會工作人員作為研究對象，檢視國內近年來針對社會工作人員所作之相關研究，多聚焦於社會工作人員的專業與工作領域，幾乎未有探討其家庭生活方面的

文獻，研究者統整了2000-2008年間以社會工作人員為對象所進行之研究，依研究題目歸類為社工專業議題和工作領域議題兩個部份，在社工專業方面，包含針對社會工作人員的專業承諾、專業表現、專業角色、專業認同、專業態度以及專業關係等六個主題之相關研究（李佩玲，2008；林易沁，2007；林家德，2004；施婉婷，2004；黃帽楨，2008；黃侃如，2004；鄭淑芬，2008；劉玉鈴，2001）；於工作領域方面，包括的主題則有工作績效、工作壓力、工作韌性、工作滿意、工作滿足、工作困境、組織承諾、職涯發展以及勞動權益等九項（呂學榮，2006；李宜珊，2008；何金英，2006；何彩燕，2003；林怡君，2006；陳淑雀，2004；陳姿樺，2008；張淑美，2003；張繡鏐，2000；康芸，2006；黃明玉，2008；劉宗芳，2006；蔡惠怡，2006；藍豔柔，2003）。

已婚社會工作人員的家庭生活係本研究所欲進而瞭解的領域，並且研究者從之前幾次於社會福利機構實習的經驗中，觀察並感受到已婚社會工作人員之工作壓力對其家庭生活的經營可能面臨了困境，希望用比較客觀的立場，自工作與家庭衝突層面，來探求其對已婚社會工作人員家庭生活滿意度之影響，以了解工作與家庭衝突如何影響已婚社會工作人員之家庭生活滿意度，期盼藉由研究能喚起機構組織對已婚社會工作人員家庭生活滿意情況的重視，進而維繫社會工作人員之服務品質及其在工作職場上之能量。

第二節 研究目的與研究問題

一、研究目的

本研究係以已婚的社會工作人員為研究對象，試圖探究已婚社會工作人員的工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度的影響為何？此為本研究所要探討的核心課題。研究者基於上述研究動機而提出以下之研究目的：

- (一) 了解已婚社會工作人員面臨之工作與家庭衝突情形。
- (二) 了解目前已婚社會工作人員的家庭生活滿意度情形。
- (三) 探討已婚社會工作人員的工作與家庭衝突及其家庭生活滿意度之間的關係。

期待透過本研究，了解已婚社會工作人員的工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度的影響。為達成上述研究目的，本研究將先進行文獻探討，建立相關理論基礎，並發展實證性的研究設計，以量化資料針對上述研究目的進一步地分析與討論。

二、研究問題

本研究分成三個部分，第一部分為來自不同服務領域之已婚社會工作人員所面臨的工作與家庭衝突現況。第二部份的討論環繞在已婚社會工作人員的家庭生活滿意度情形。第三部份試著分析工作與家庭衝突對家庭生活滿意度之間的關係。最後，將進一步檢視透過工作與家庭衝突如何影響已婚社會工作人員的家庭生活滿意度。茲就本研究所欲探討的研究問題整理如下：

- (一) 已婚社會工作人員的個人特質、工作特質及工作投入與勝任感是否造成其工作和家庭衝突不同程度的影響？
- (二) 已婚社會工作人員的個人特質、工作特質及工作投入與勝任感是否造成其家庭生活滿意度不同程度之影響？
- (三) 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度之影響為何？

第二章 文獻探討

本章主要先探討工作與家庭衝突之內涵，接續介紹工作與家庭衝突之相關論述，並統整工作與家庭衝突的相關研究，最後再說明家庭生活與家庭生活滿意度之內涵、發展與相關研究。

第一節 工作與家庭衝突之內涵

工作與家庭衝突指的是當個人同時擁有多重角色時，以個人的精力、能力以及時間無法同時扮演好各個角色，而形成顧此失彼之情況（李雪麗，1995）。也是工作內需求、時間投入與引發的壓力，妨礙了家庭相關責任表現的一種角色衝突之形式(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)。

從工作對家庭的衝突和家庭對工作的衝突觀點，這個衝突的形式反映了來自對工作領域和家庭領域的責任時常是不相容的，也就是說，「工作（家庭）角色的參與，使得家庭（工作）角色參與的能量變得更加困難」（Greenhaus & Beutell, 1985）。工作-家庭衝突是一種雙向的概念，可分為工作干擾家庭和家庭干擾工作兩種情況。若個人工作方面的問題與責任干擾到家庭義務的履行時，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾其工作狀況；相同地，當家庭的問題和責任對工作任務的完成造成干擾時，這些未完成的工作任務也將反過來干擾其家庭生活(Frone, Russell, & Cooper, 1992a)。此外，可以將工作與家庭衝突分為三個組成的構面：

- 1.立基於時間的衝突(time-based conflict):當多重角色對於個人時間的需求發生爭奪或競爭的情況時，就會發生時間衝突的情形；
- 2.立基於壓力的衝突(strain-based conflict)：當某一個領域的角色壓力使得個人產生生理或心理上的緊張，而阻礙其完成另一個領域的角色期待時，將致使緊張衝突的產生；
- 3.立基於行為的衝突(behavior-based conflict)：在工作和家庭領域中，合宜的行為模式不全然相同，然而，當這些模式之間有所矛盾，亦未能達成必要行為的調整時，行為衝突就會發生(Greenhaus & Beutell, 1985)。

學者們對於工作與家庭衝突的定義和內涵不一而足，有學者認為工作與家庭衝突係工作和家庭領域的責任之間存在著某種程度的矛盾，以個人的精力、能力及時間無法同時扮演好各個角色，進而造成角色之間的壓力和衝突（李雪麗，1995；葉爾雯，1991；Greenhaus & Beutell, 1985；Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964；Netemeyer et al., 1996）。Frone等人(1992a)則表明工作-家庭衝突可分為工作干擾家庭和家庭干擾工作兩種情況，若個人工作方面的問題與責任干擾到家庭義務的履行時，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾其工作狀況；相似地，當家庭的問題和責任對工作任務的完成造成干擾時，這些未完成的工作任務也將反過來干擾其家庭生活。在此將不同學者對於工作-家庭衝突定義之看法整理呈現於表2-1。

表2-1 工作與家庭衝突之定義

學者	年代	工作-家庭衝突之定義
Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal	1964	工作-家庭衝突係工作和家庭領域之間存在某種程度的不相容，進而造成角色之間的壓力和衝突。
Greenhaus & Beutell	1985	工作-家庭衝突的形式反映了來自工作和家庭領域的責任是矛盾的，亦即工作（家庭）角色的參與，使得家庭（工作）角色參與的能量變得更加困難。
葉爾雯	1991	工作-家庭衝突是個人同時扮演家庭與工作角色時，因為無法有效地調節來這兩種角色的壓力，而經歷到的角色衝突。
Frone, Russell, & Copper	1992a	工作-家庭衝突乃一雙向的概念，可分為工作干擾家庭和家庭干擾工作兩種情況。若個人工作方面的問題與責任干擾到家庭義務的履行時，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾其工作狀況；相似地，當家庭的問題和責任對工作任務的完成造成干擾時，這些未完成的工作任務也將反過來干擾其家庭生活。

李麗雪	1995	工作-家庭衝突意味的是當個人同時擁有多重角色時，以個人的精力、能力及時間無法同時扮演好各個角色，而形成顧此失彼之情況。
Netemeyer et al.	1996	工作與家庭衝突是工作內需求、時間投入與引發的壓力，妨礙了家庭相關責任表現的一種角色衝突之形式。

資料來源：崔來意（2000）；蔡婷婷（2005）；本研究整理。

綜合上述各學者對於工作與家庭衝突所下的定義，可以了解，除角色之間的衝突之外，有學者認為此為時間、壓力與行為三者之間的衝突，另外，也有學者指出，工作-家庭衝突是一種雙向的概念，分為工作干擾家庭與家庭干擾工作兩種情況。雖然學者們對於工作與家庭衝突之定義各有不同，但大致認為工作家庭衝突為無法兼顧家庭與工作角色時所產生的衝突。本研究中所指稱的工作與家庭衝突為「在時間和精力的有限情況下，個人無法同時兼顧工作角色與家庭角色所形成的角色衝突」。就社會工作人員的工作情況為例，除了每天至少八小時的上班時間外，是否需要加班，也必須視當日工作量的多寡而定，普遍來說，很少能夠準時下班，另外，為了配合服務對象的需求和機構的安排，各類活動的舉辦經常得利用晚上或者假日的時間，並且，目前社會工作人員所需提供服務的案件數多，業務負荷量重，由於如此的工作性質，使得已婚者於有限的時間、精力和體力下，在工作忙碌辛苦之餘，難以同時兼顧家庭生活，因而容易產生角色之間的衝突，衍生出許多問題，像是婚姻問題、子女教養問題、家務分工問題....等等，進而影響其家庭生活的經營和滿意。

第二節 工作與家庭衝突(work-family conflict)之相關論述

傳統家庭結構逐漸地改變，女性開始走出家庭踏入職場，為應付工作上的要求，而限制了其原來在家庭中所扮演的傳統角色，相對地，男性亦被要求參與家庭的活動與事務，於是男女在性別角色行為和家庭責任漸趨於平等地位發展，工作與家庭衝突遂成個人和組織的關切焦點（陳亦盈，2005）。自六零年代開始，許多學者陸續使用不同的觀點切入，提出相關研究。

常見的工作與家庭衝突之相關文獻，將此概念大致區分成兩種架構，第一種是八零年代的工作與家庭衝突研究，將工作與家庭衝突看作一個整體的概念 (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992 ; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983)，亦即把所有工作與家庭的衝突或相互干擾的情況整合成為單一變項，再探究其與其他變項之間的關係，依循本研究之脈絡，首先介紹Kopelman, Greenhaus, 與Connolly(1983)的工作、家庭和角色間衝突模型，與Greenhaus和Beutell(1985)工作-家庭角色壓力不協調來源的研究；第二種架構則係將工作與衝突的概念分為工作對於家庭的衝突與家庭對於工作的衝突兩種形式(Aryee, Fields, & Luk, 1999b ; Frone, Russell, & Cooper, 1992 ; Frone, Yardley, & Markel, 1997 ; Gutek, Searle, & Klepa, 1991)，根據本研究的架構，進一步探究Frone, Russell, 和Cooper(1992a)之工作-家庭概念性模型，和Aryee, Fields, 與Luk(1999b)的工作與家庭界面之結構性模型。茲就工作與家庭衝突概念的兩種架構說明如下：

一、視工作與家庭衝突為整體的模型

(一) Kopelman, Greenhaus, & Connolly的工作、家庭和角色間衝突模型

Kopelman, Greenhaus, 和Connolly(1983)提出以角色之間的衝突為核心的工作-家庭衝突模型，模型中的工作衝突指的是在工作領域中不相容的角色壓力，家庭衝突則是指家庭領域不相容的角色壓力，而不相容的產生係源自更多的角色

發送者，或是個體和角色需求的不一致所造成。角色間衝突乃個體因一種角色壓力和另外一種角色壓力的矛盾所造成的。

Kopelman的研究著重在引發不同角色衝突的相關因素探討，例如：職業、性別、家庭階段、配偶職業地位、年齡、工作任期、或不同因素的各种結合等等。

經過Kopelman等人(1983)的實證研究發現，結果支持了衝突面向(工作衝突和家庭衝突)和角色間衝突的關係，然而衝突面向對於角色間衝突的解釋力僅有13%的變異，其中又以角色間衝突和滿意面向的關係最弱，此結果反映出可能存在有未被探究之中介變項，像是因應行為的干擾。其所建構的工作-家庭衝突模型之架構係工作衝突和家庭衝突各自影響了工作滿意度和家庭滿意度，兩者造成角色間衝突，而角色間衝突又影響到之後的工作滿意度與家庭滿意度，進一步影響生活滿意度。此模型被後來的學者，例如Higgins等人(1992)、Frone等人(1992a)廣泛地引用並加以修改，使得模型更為完整（詳見圖2-1）。

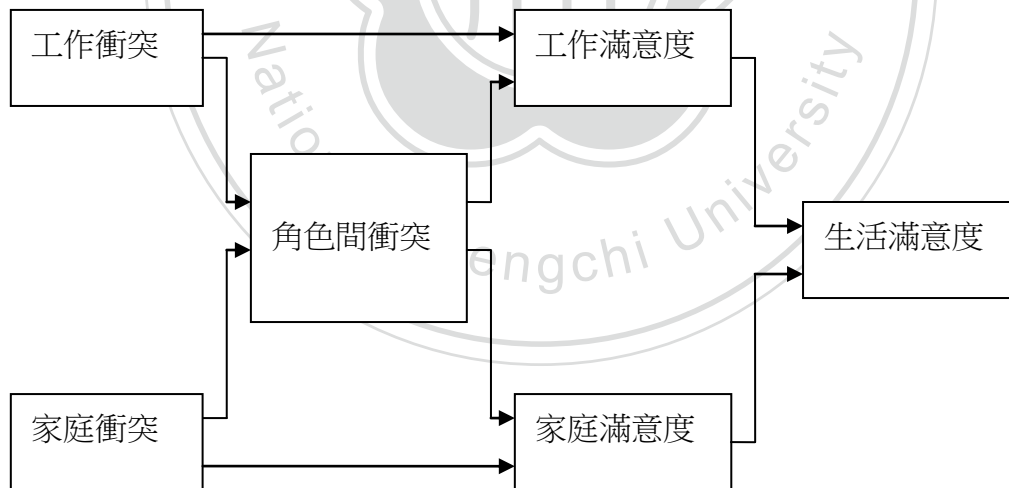


圖2-1 工作、家庭和角色間衝突模型

資料來源：Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connolly, T. (1983). 'A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study', *Organizational Behavior and Human Performance*, 38: 198-215.

(二) Greenhaus & Beutell工作-家庭角色壓力不協調之來源

Greenhaus和Beutell(1985)對「角色間衝突」提出進一步的看法，當源自一種角色的壓力和來自另一種角色的壓力是矛盾時，意味一種角色的參與會使得另一種角色的參與更加困難，將經歷角色間衝突。並且，其以Kahn等人(1964)所提出的工作-家庭衝突的定義為基礎，將工作-家庭衝突分成三種形式：1.立基於時間的衝突(time-based conflict)；2.立基於壓力的衝突(strain-based conflict)；3.立基於行為的衝突(behavior-based conflict)，說明了工作-家庭衝突的來源。其研究提及影響個人處於一種角色的時間、壓力、或行為，將引起兩種角色之間衝突的任何角色特質，亦認為當工作和家庭角色顯著、個人的自我概念為核心，抑或未滿足角色要求時，角色壓力是增強的（詳見圖2-2）。



1.立基於時間的衝突(time-based conflict)

時間衝突發生於多種角色的需求對於個人時間的競爭或爭奪。此觀點與Pleck, Staines, 和Lang(1980)所提出的過度工作時間和日程表，以及Kahn(1964)等人定義的角色負荷過重特性是一致的(Greenhaus & Beutell, 1985)。立基於時間基礎的衝突有兩種形式：(1)因扮演某一種角色身分所產生的時間壓力，使個體不能達到另一種角色的期望；(2)壓力也可能讓個體即使正全心嘗試符合另一種角色需求時，仍全神貫注於某種角色(Bartolome & Evans, 1979)。

與工作有關的衝突來源，包括：每週工作時數、加班總數和頻率、不規則性的輪班以及非彈性的工作時間表(Burke, Weir, & Duwors, 1980；Pleck et al., 1980)。因此，容許的彈性程度和員工的需求會共同地影響工作-家庭衝突的普遍性(Greenhaus & Beutell, 1985)。另一方面，與家庭有關的衝突來源則有：大家庭、年幼子女和配偶的職業類型(Pleck et al., 1980)。這二大類之因素於參與工作角色和家庭角色時，因個體所扮演的角色有不相容的需求，將產生時間壓力。

2.立基於壓力的衝突(strain-based conflict)

工作壓力源可能引起緊張的症狀，像是緊繃、焦慮、疲勞、沮喪、冷漠和易怒(Brief, Schuler, & Van Sell, 1981)。立基於壓力的衝突存在於當一種角色的壓力影響另一種角色的表現時，亦即無法達成另一種角色的期待時，而造成角色之間的矛盾。

與工作有關的衝突來源，包括工作角色模糊或衝突(Jones & Butler, 1980；Kopelman et al., 1983)。低度的主管支持與互動亦致使工作-家庭衝突(Jones & Butler, 1980)。Burke 等人(1980)也發現工作環境變化率、跨領域的活動、溝通壓力和工作所需的集中力等壓力源和工作-家庭衝突有關。此外，與家庭有關的衝突來源方面，包含低度的配偶支持、夫妻之間不同的生涯傾向、佔用大量時間的家庭角色等(Greenhaus & Beutell, 1985)。這二大類係引起角色間的矛盾而產生壓

力衝突之相關因素。

3.立基於行為的衝突(behavior-based conflict)

此衝突意味著某一種角色的內在行為特性與另一種角色行為有矛盾的期待。當個體無法調整行為來達成不同角色的期待時，將會導致角色之間的衝突。與工作相關的衝突來源為對隱匿和客觀性的期望，而和家庭有關的衝突來源，則是熱情和開放的期望推測(Greenhaus & Beutell, 1985)。

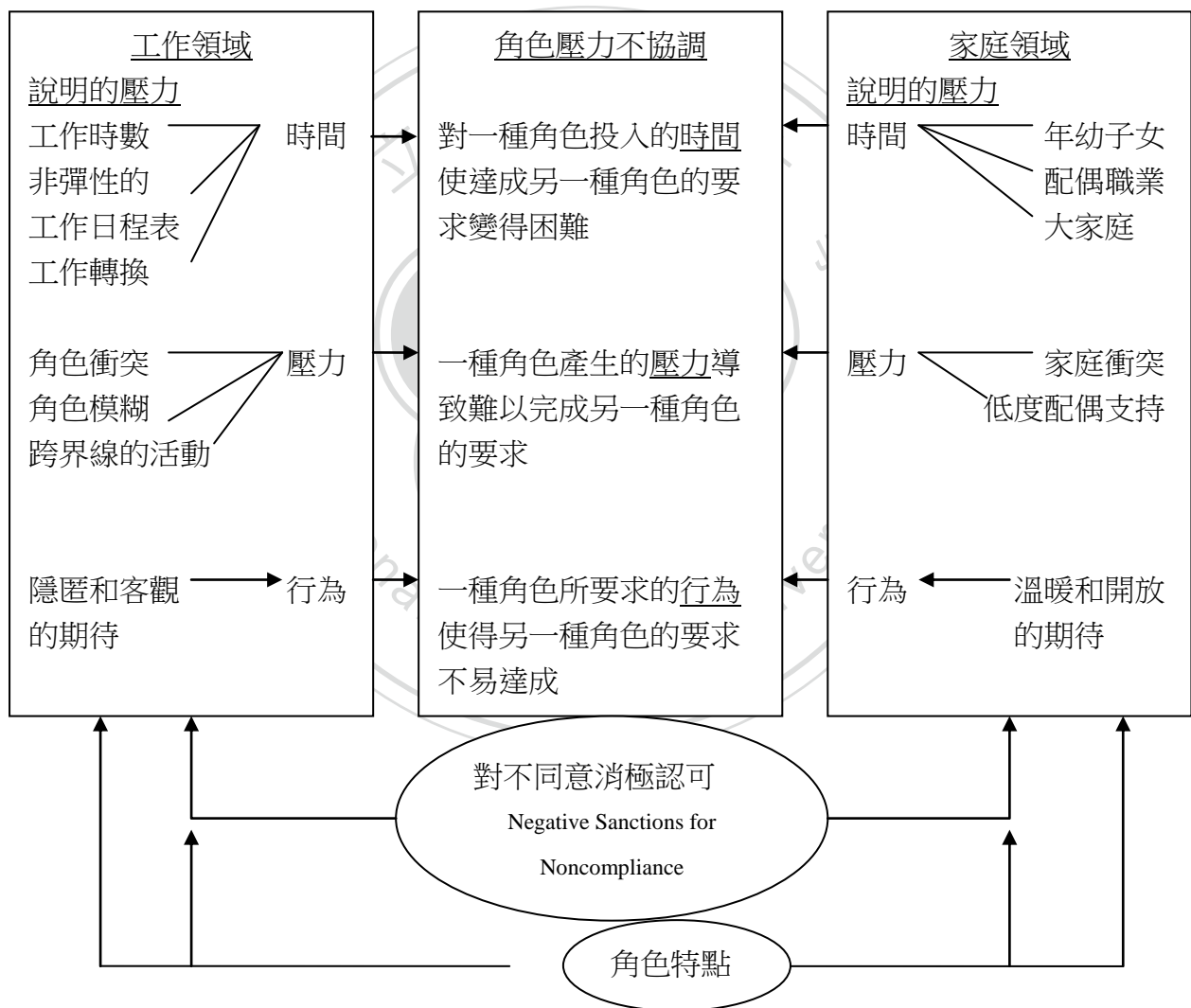


圖2-2 工作－家庭角色壓力不協調之來源

資料來源：Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles', *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

二、視工作與家庭衝突為分開概念的模型

(一) Frone, Russell, & Cooper之工作-家庭界面模型

Frone等人(1992a)認為，先前的研究多半著重於工作對於家庭的干擾，比較少提及家庭對於工作干擾的部分，因此，延伸之前的研究，提出工作-家庭界面模型（詳見圖2-3），認為工作-家庭衝突是一種雙向的概念，並進一步細分為工作對於家庭的衝突以及家庭對於工作的衝突。亦即，當個人與工作有關的問題和責任開始干擾與家庭有關義務的完成，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾個人工作的功能。相反地，如果個人與家庭有關的問題和責任開始妨害個人與工作有關的義務達成時，這些未完成的工作義務將會妨害個人的家庭功能。

此模型以工作壓力源和工作投入作為工作-家庭衝突的前因變項，以家庭壓力源和家庭投入當作家庭-工作衝突的前因變項，如同其假設，工作-家庭衝突與家庭-工作衝突之間呈現一個正向的相互關係。Frone等人(1992a)驗證工作壓力源和工作-家庭衝突為正相關，其中，工作壓力源包括了：工作壓力、缺乏工作自主性和角色不明確；工作投入則是代表個人關心且重視目前工作的程度，有研究已證實工作投入與工作-家庭衝突兩者呈現正相關(Higgins et al., 1991)。

家庭壓力源係家庭因素所引發壓力的狀態，Frone等人(1992a)將家庭壓力源分為親職壓力源和婚姻壓力源兩個面向，在家庭中面臨親職和婚姻壓力，使得個人的時間和精力受到壓迫，與家人的關係處於緊張狀態，長期無法改善，內心的不平衡致使壓力產生，進而影響正常的家庭生活，亦影響工作上的表現，其驗證了家庭壓力源與家庭-工作衝突呈正相關。

在個人變項的部份，該研究含括了性別、種族、年齡、工作類型、工作任期、婚姻狀況、子女數、最年幼子女年齡等等。

Frone 等人(1992a)的研究結果顯示，在工作-家庭衝突方面，模型指出工作-家庭衝突和家庭-工作衝突之間呈現一個正向的相互關係，與工作和家庭衝突概

念上的定義，認為工作和家庭之間的衝突關係為雙向的或交互的一致；其次，工作家庭衝突的兩種形式和獨特的前設條件有關，如同預期，工作壓力源和工作投入與工作-家庭衝突的頻率為正相關，家庭壓力源和家庭投入與家庭-工作衝突的頻率亦為正相關(Frone et al., 1992a)。

本模型也指出：家庭-工作衝突與工作苦惱、工作-家庭衝突與家庭苦惱、家庭投入與家庭苦惱等三個部份是成立的。沮喪感源於個體之壓力、心理投入以及工作和家庭兩者之間的衝突，經由工作苦惱與家庭苦惱所產生，研究結果表明，工作苦惱和家庭苦惱與沮喪感呈現正相關(Frone et al., 1992a)。

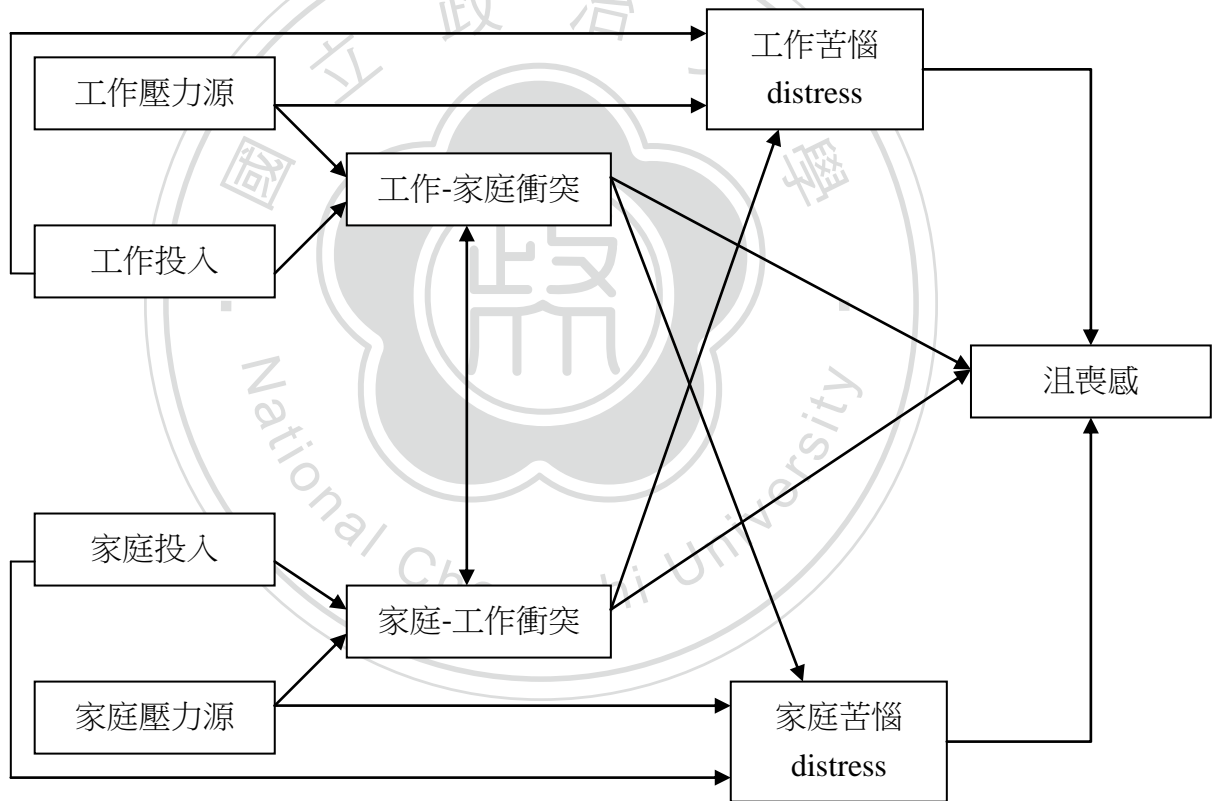


圖 2-3 工作－家庭界面模型

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

(二) Aryee, Fields, & Luk的工作與家庭界面之結構性模型

Aryee 等人(1999b)根據 Frone 等人(1992a)檢驗美國工作者的工作-家庭概念性模型，將工作壓力源、家庭壓力源、工作苦惱、家庭苦惱以及沮喪感等變項，使用較為正向的語意，分別以工作衝突、家庭衝突、工作滿意、家庭滿意以及生活滿意度等來取代，並且用此架構（詳見圖 2-4）來檢驗香港管理階層員工之工作與家庭衝突狀況，以及工作對於家庭的衝突和家庭對於工作的衝突兩者之間的關係，進一步與 Frone 等人(1992a)之研究從事跨文化比較。

Aryee等人(1999b)的研究結果與Frone(1992a)等人研究的相似之處：工作壓力源、工作衝突和工作投入對工作沮喪感與工作滿意達到顯著相關；工作壓力源、工作衝突和工作對於家庭的衝突達顯著相關，而工作投入則和工作對於家庭的衝突無顯著相關；家庭壓力源、家庭衝突和家庭苦惱、家庭滿意達顯著相關；工作對於家庭的衝突和家庭對於工作的衝突兩者之間有正向的相互關係，且存在著負向的共變關係；工作苦惱、工作滿意和家庭苦惱、家庭滿意兩者會對員工之福祉（沮喪感與生活滿意）造成顯著影響。

此外，香港與美國兩個文化的相異處有：1.於美國方面，家庭對於工作的衝突對員工福祉有顯著直接的影響力；而在香港方面，家庭對於工作的衝突並未顯著影響家庭滿意，然在工作對於家庭的衝突的部份，其對生活滿意卻有直接的影響，亦會透過家庭滿意間接對生活滿意造成影響，因此，對香港的員工來說，在生活滿意的影響上，工作對於家庭的衝突大於家庭對於工作的衝突。2.從美國員工的資料發現，其工作對於家庭的衝突與家庭對於工作的衝突之路徑係數幾乎相等，而香港員工則是從工作對於家庭的衝突到家庭對於工作的衝突之係數顯著大於從家庭對於工作的衝突到工作對家於庭的衝突。再者，二個未預期到的結果是：1.美國員工的家庭投入會對家庭對於工作的衝突造成顯著影響，不過在香港樣本中，兩者的關係並不顯著，這也許是因為香港人看待家庭的重要性，所以他們認為在扮演家庭角色上花時間並不會干擾到其工作的運作；2.美國員工的工作

苦惱和家庭苦惱之間呈正向非因果的共變關係，但是香港員工的工作滿意和家庭滿意之間不存在顯著的共變關係，這可能反映出香港員工比美國員工更能夠區分工作與家庭。

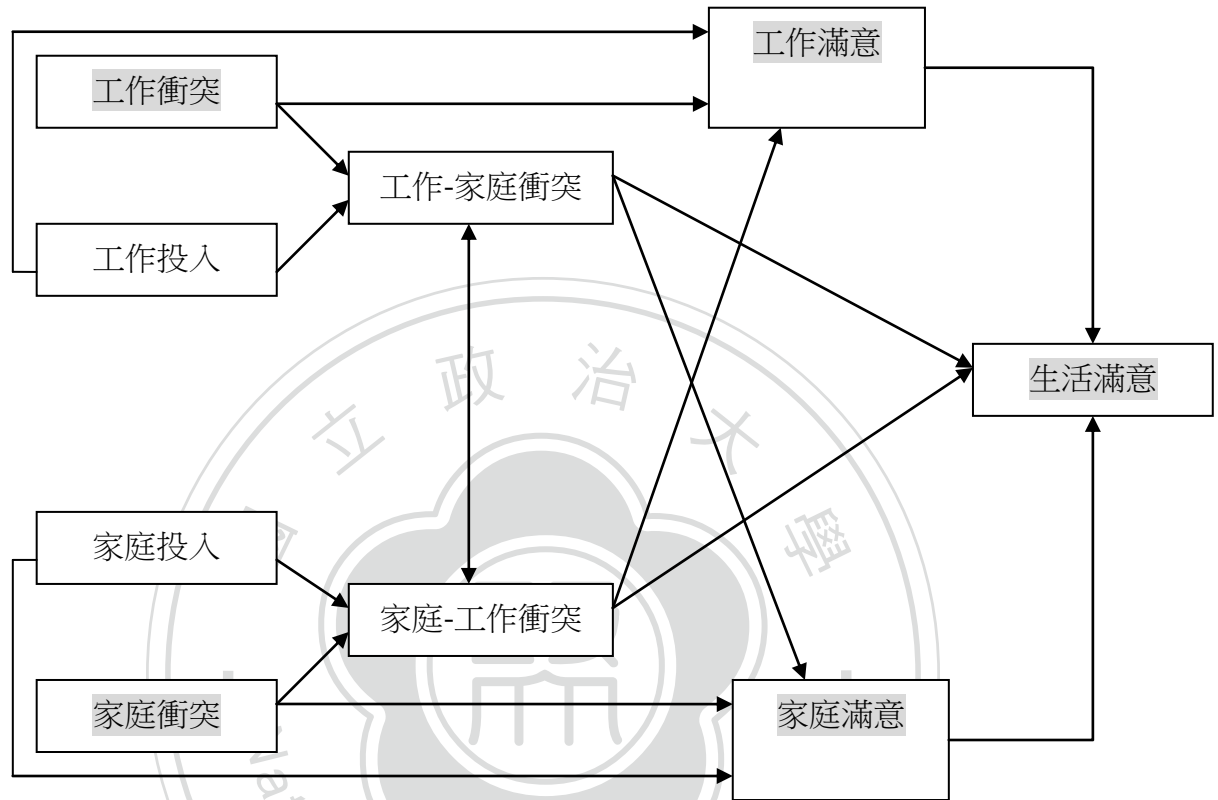


圖 2-4 工作與家庭界面之結構性模型

資料來源：Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999b). 'A cross-cultural test of a model of the work-family interface', *Journal of Management*, 25(4): 491-511.

綜合上述的整理，針對工作-家庭衝突的因果有著多種不同的觀點。早期的研究多將工作-家庭衝突視為一個單一概念，與其他變項之間來進行分析，也僅著力於工作領域方面的衝突對工作-家庭衝突的影響(Kahn et al., 1964)。隨後，有學者提出工作-家庭衝突其實是一個雙向的概念，無論是工作對於家庭的衝突，或是家庭對於工作的衝突，在工作領域和家庭領域當中的角色扮演上，皆會產生衝突的情況，對個人或家庭也會造成影響。

從以上學者的研究結果可知，當個人感受到工作衝突的時候，這些工作領域中的負面結果可能影響家庭領域而提高家庭衝突的程度；相反地，家庭衝突亦有可能外溢至工作領域而致使工作衝突程度的增加。亦即，當個人在工作上感到負荷或壓力時，必須投注更多的時間和精力以減輕這些壓力，如此，便會減少能夠花費於家庭生活的心力，而難以完全兼顧工作和家庭生活。不過，工作領域和家庭方面的要求並非全然相互矛盾，而是當個人的時間或能力等因素受限，無法顧全某些工作和家庭的需求時，兩者之間就可能產生衝突，並且，這樣的衝突會在工作和家庭領域之中循環。因此，工作和家庭生活並非完全對立而是互相影響的，本研究也將依循此概念進行。

第三節 工作與家庭衝突之相關研究

隨著現代社會型態的改變，女性踏入勞動市場的人數增加，亦促使雙生涯家庭逐漸增多。工作衝突，相對於家庭衝突，是一個更重要的工作與家庭衝突預測項，而在生活滿意度方面，工作生活品質比起家庭生活品質為更強的預測項，工作與家庭衝突會對個人的工作生活品質、家庭生活品質產生負面影響，進而影響整體生活滿意度(Higgins et al., 1992)。此外，Parasuraman, Greenhaus, 與Granrose(1992)研究發現，工作和家庭角色壓力源各自與工作滿意和家庭滿意有關，不過工作支持將會增加工作滿意度，配偶的支持也有助於家庭滿意度的提昇，專注於工作者，較難達成家庭領域的需求，反之，以家庭為重者，對工作上的需求較不易達成，如果未能在兩者之間取得有效的平衡，便容易出現衝突的情況。

當夫妻皆外出工作成為家庭中經濟來源的提供者時，將面臨來自多重角色的壓力。余慧君(1999)指出，自女性參與勞動市場開始，其生活中的角色已不僅是單純於家庭範圍內的角色參與，然而，個體的時間和精力有限，因此，多重角色的扮演使得個體必須在角色間尋找平衡和協調的必要。

在歸納國內外工作與家庭衝突之相關研究文獻後，發現個人特質，包括性別、年齡、教育程度、結婚年數、家庭結構、子女數、子女年齡；工作特質，像是工作性質（職務）、工作年資、每週工作時數；工作投入與工作壓力，是可能導致工作和家庭衝突產生的因素，茲分別探討如下：

一、個人特質

（一）性別

性別差異存在於工作-家庭角色表現和工作與家庭的結果(Jick & Mitz, 1985)。當前已有許多研究發現女性，相較於男性，有更多工作與家庭的衝突（劉雅惠，2001；Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999a；Duxbury & Higgins, 1991；Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987；Hammer, Allen, & Grigsby, 1997；Karasek, 1979；Keith & Schafer, 1980；MacEwen & Barling, 1994）。女性管理者，相較於男性，面臨較多的壓力和婚姻問題(Cooper & Davidson, 1982)。Berk與Berk亦認為職業婦女實質上有兩份全職工作：一項於勞動市場，另一個則在家庭(Gutek et al., 1991)。會呈現如此結果，也許係受傳統社會對於性別角色期望之影響，即使女性已經外出工作，但是家務和子女照顧工作仍屬女性的責任，因此，當女性的傳統角色受到其他角色干擾時，其工作與家庭之間的衝突隨之提高。反之，因為社會所賦予男性的角色，是扮演好一個家庭經濟提供者的角色，而男性多花些時間於工作，也是為了扮演好這樣的家庭角色，然社會對女性的家庭角色有所期望，希望女性能夠花多一點時間在家庭，導致女性較男性更常面臨工作角色與家庭角色的衝突(Karasek, 1979)。由以上可知，已婚女性顯然面對到的是較高度的工作與家庭衝突，又根據內政部社會司的統計數據，至2008年底，台灣地區公私部門女性社工專職人數為4,756人，占全體的八成四，表明社會工作人員以女性為主（內政部社會司，2009a），因此將自本研究結果進一步探討此現象。

此外，由於性別的不同，工作與家庭衝突的干擾方向也不相同，某些研究的結果顯示，男性有較多的家庭對於工作之衝突，女性則有較多工作對於家庭的衝突（邱淑琴，2002；黃美鳳，2005；Cinamon & Rich, 2002；Duxbury, Higgins, & Lee, 1994；Frone et al., 1992a；Guttek et al., 1991；MacEwen & Barling, 1994）。

不過，在Loscocco(1997)以自行創業的夫妻為對象的研究中發現，女性有較多的家庭對於工作的衝突，男性有較多工作對家庭的衝突。從不同性別和工作與家庭衝突的相關研究可以發現，工作與家庭衝突的程度和干擾的方向，是否會因性別不同而有所差異，至今尚無定論，因此本研究視性別為影響工作與家庭衝突的變項之一，進而探究已婚社會工作人員之工作對於家庭的衝突以及家庭對於工作的衝突是否有差異。

（二）年齡

許多研究顯示，年齡的不同會影響工作與家庭衝突的狀況和程度（徐心怡，2002；莊惠敏，2003；陳亦盈，2005），並且不同的年齡層對於工作與家庭衝突的干擾方向也不盡相同，有研究指出，年齡的因素於「工作干擾家庭」、「家庭干擾工作」未有顯著差異，然於「工作家庭互相干擾」上，不同年齡層存有顯著差異，年齡越大者，家庭和工作兩個領域之間互相干擾的情況較少，年齡較輕者工作和家庭互相干擾的現象較嚴重（邱淑琴，2002；蔡婷婷，2005）。

（三）教育程度

目前已有研究發現，婦女的教育程度會影響其工作與家庭衝突的情形（徐心怡，2002；莊惠敏，2003），進一步就工作與家庭衝突的干擾方向來說，教育程度之因素於「工作干擾家庭」和「家庭干擾工作」兩面向上有顯著差異，教育程度越高者，越重視工作表現，在工作上的自我要求較高，因此工作干擾家庭的情形較為嚴重（邱淑琴，2002）。

(四) 結婚年數

有研究指出，結婚年數會影響雙生涯家庭婦女的角色衝突和生活滿意度，且結婚年數短者的角色衝突程度較高，結婚超過二十年者則擁有較佳的生活滿意度（莊惠敏，2003）。

(五) 家庭結構

家庭結構會影響工作者達成工作要求之程度，雙薪家庭的成員和家庭有需要照顧之幼童、抑或其他受撫養者（如長輩）之家庭等，可能因為工作和家庭之間責任的不協調而經驗到某些困難(Voydanoff, 1988)，因而，工作與家庭衝突和家中擁有較多成員有關(Keith & Schafer, 1980)。倘若就雙生涯家庭工作者為研究對象來分析工作與家庭衝突，有研究指出，家庭結構的要求和工作與家庭衝突有關，家庭結構的特色和所伴隨的責任、專注於家庭活動和精力的耗盡將和工作與家庭衝突正向相關，例如：家務和子女照顧活動會干擾工作計畫，家事總量也會導致負荷過重和精力耗盡，子女數對於雙生涯家庭中兩性的工作與家庭負擔和受雇女性的家庭角色壓力有關，經驗到的這些困難係起因於工作和家庭之間責任的不協調(Voydanoff, 1988)。

(六) 子女數

年幼子女數對於職業婦女的工作與家庭衝突情況有顯著影響（徐心怡，2002；陳亦盈，2005）。然而，邱淑琴（2002）針對高中職教師的工作與家庭衝突關係的研究則發現，雖然子女照顧為工作與家庭衝突的主因，但是子女數在「家庭干擾工作」、「工作干擾家庭」以及「工作家庭互相干擾」三個面向上，無顯著差異，表示工作與家庭衝突並不會因子女數而有所差異。由此可以發現，工作與家庭衝突的程度和干擾的方向，是否會因家庭成員數而有所差異，仍無定論，因此本研究視之為影響工作與家庭衝突的變項之一，進而探究其對已婚社會工作人員之工作對於家庭的衝突以及家庭對於工作的衝突是否有差異。

(七) 子女年齡

有研究指出，家庭生命週期和工作與家庭衝突有關(Hall, 1975；Voydanoff, 1988)。擁有年幼子女的父母，比擁有較年長子女的父母感受到較多的工作與家庭衝突，尤其是家中子女為學齡前兒童，因年幼子女的照顧，對於父母親的時間、經濟、角色和心理上的壓力與消耗均大（莊惠敏，2003；葉爾雯，1980；藍茜茹，1994），在工作與家庭衝突的干擾方向上，研究發現，高科技女性專業人員受到工作干擾家庭的角色衝突程度最高，且在導致工作與家庭衝突的角色壓力源中，以高度的家庭投入和親子壓力源兩項肇致的壓力程度最高（崔來意，2000）。

二、工作特質

(一) 工作職務

工作性質會對職業婦女的工作與家庭衝突造成影響（徐心怡，2002；莊惠敏 2003）；進而檢視工作與家庭衝突的干擾方向，研究顯示，職務在「工作干擾家庭」上未達顯著差異，然在「家庭干擾工作」或是「工作家庭互相干擾」兩個面向上是有顯著差異的（邱淑琴，2002）。

(二) 工作年資

有研究結果顯示，工作年資會影響雙生涯家庭婦女的角色衝突，其中以工作年資短者之角色衝突程度較高（莊惠敏，2003），且此因素於「工作干擾家庭」、「家庭干擾工作」等面向上無顯著差異，然而在「工作家庭互相干擾」面向上則有顯著差異（邱淑琴，2002）。

(三) 每週工作時數

每週工作時數的多寡和工作與家庭衝突有關(Burke et al., 1980；Keith & Schafer, 1980；Pleck et al., 1980)，工作的時數愈長，會感受到較多的工作與家庭

衝突和較低的家庭滿意度（徐心怡，2002），工作時數高者於「工作-家庭干擾」面向上明顯高於工作時數較低者（陳亦盈，2005），並且，平均每月加班時數的不同在「工作干擾家庭」和「工作家庭互相干擾」上有顯著差異，加班時數高者其在工作與家庭衝突的情形顯著高於無加班者或加班時數少者（崔來意，2000）。

三、工作投入與工作壓力

（一）工作投入

若工作者對工作或家庭的投入程度高，便容易感覺到角色之間的難題，因而經驗到增加的工作或者家庭衝突(Pleck, 1979)，高度的角色投入將導致角色負荷過重(Greenhaus & Beutell, 1985；Pleck, 1979)。換句話說，當個人投入工作的時間愈多，愈投入工作角色時，愈可能將工作上的問題帶回家，工作與家庭之間的衝突也就愈大(Bruck, Allan, & Spector, 2002；Hall & Richter, 1988)。工作投入亦被假設會影響工作與家庭衝突，因為工作是大部分專業人員個人生活的核心(Ridley, 1973)。一個主要的原因是這些人認為在運用他們的時間和精力上，沒有比對工作的付出更具正當性的事，因此，對工作高度投入的個人，為了能夠專注於工作，必須犧牲自己的私人時間和家庭生活參與的機會，從而增加了潛在的工作與家庭衝突。這樣的假設在以管理者和專業人員為對象的實證研究中獲得了支持，在這些研究中，高度的工作投入一致地被發現和高度的工作與家庭衝突有關(Mortimer, 1980；Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987)。不過，也有研究指出，工作投入和工作對於家庭的衝突兩者之間並沒有顯著的相關(Aryee et al., 1999b；Frone et al., 1992a)。

從以上的相關研究發現，工作者對於工作的投入是否會造成工作與家庭衝突，還沒有一致的結果，因此本研究將工作投入作為影響工作與家庭衝突的一個變項，檢視已婚社會工作人員的工作投入程度對工作與家庭衝突的影響。

(二) 工作壓力 (勝任感)

個人表現勝任行為需要有環境的配合，如果沒有環境方面的配合，則個人空有勝任的行為，而沒辦法發揮有效的功能(Ikeles, 1966；引自 劉雅雲，2000)。當工作者的工作負荷量愈小，愈擁有合適的工作量和工作時間時，較能勝任工作上的任務與要求，因為工作者在工作中能夠掌控自我的時間與能力，充實自我能力，是故工作壓力比較低(陳威廷和劉念琪，2001)。

因為工作角色的負荷過重所產生的工作衝突可以藉由對工作相關活動更多的時間分配而減少，然而這樣的方法在工作和家庭都同樣擁有高度要求的時候並不管用(Higgins, et al., 1992)。工作量愈多、工作負荷愈大時，工作與家庭的衝突也會愈高，並且每週工作時數的多寡、加班的次數、頻率及不正常的輪班工作、工作時程無彈性均和工作與家庭衝突有關(陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005；Burke et al., 1980；Keith & Schafer, 1980；Pleck et al., 1980)。

在工作角色中的衝突和工作與家庭衝突有正向的關係(Greenhaus & Beutell, 1985；Kopelman et al., 1983；Jones & Butler, 1980)。有研究指出，工作壓力和工作干擾家庭兩者之間呈現一個正向的關係(Bacharach et al., 1985；Burke, 1988；Greenhaus & Beutell, 1985；Kopelman et al., 1983；Voydanoff, 1988)。除此之外，倘若工作者處於長時間和壓力負荷的工作狀態，個人的工作活動就會干擾其在家庭生活方面的參與(Greenhaus & Beutell, 1985)，倘若父母親的工作時間太長，相對地就會減少對子女的照顧、與子女的互動頻率以及家人之間共同參與休閒活動的時間(Bass, Butler, Grzywacz, & Linney, 2009)。

綜上所述，在工作與家庭衝突相關研究中可以了解，對雙生涯家庭的父母而言，工作時間過長，容易造成角色負荷過重，也壓縮了能夠給予家庭的時間和精力，並且，若工作者愈注重家庭生活，為家庭付出較多的時間，其亦會因為家庭與工作之間無法取得平衡，而增加工作上的壓力(陳威廷和劉念琪，2001)，如

此一來，除了影響其工作滿意度外，亦對其家庭生活滿意度造成影響，兩者之間的衝突和緊張程度高。

本研究欲了解工作對於家庭的影響以及家庭對於工作的影響兩個面向，試圖將工作與家庭衝突分成工作對於家庭的衝突以及家庭對於工作的衝突兩種形式。先前的研究多探討工作與家庭衝突對工作領域的影響（李佳俐，2004；崔來意，2000；蔡婷婷，2005；蕭如閔，2007），而忽視其對於家庭領域的衝擊，因而本研究將嘗試聚焦於工作與家庭衝突對家庭領域所造成的影響，所以選擇使用「家庭生活滿意度」作為依變項，檢驗不同服務領域的已婚社會工作人員之工作與家庭衝突的前因與後果，探究工作與家庭衝突的情況，究竟是工作對於家庭的衝突對已婚社會工作人員的影響大，還是家庭對於工作的衝突衝擊比較劇烈？

第四節 家庭生活與家庭生活滿意度之內涵

國內外聚焦於家庭滿意抑或家庭生活滿意度之相關研究甚少，先前的研究多著眼於量測婚姻關係、家中經濟、家庭成員關係和整體家庭生活此四面向的滿意情況來代表家庭生活滿意度，未有僅針對家庭滿意或是家庭生活滿意度的內涵作出概念上的定義。因此，本研究擬自生活滿意的定義進一步衍伸，以定義家庭生活滿意度。

生活滿意度為根據個人決定之標準對其生活品質作一個整體的評估(Shin & Johnson, 1978)，個人建構一個其認為適合自己的標準，以此與他們生活環境作比較，所以這是一個主觀的評斷，而非一個立基於某些外部設置的客觀標準之判斷(Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)。不同的研究者將生活滿意分為不同的面向，蔡仕君（1988）認為個人多數的時間是在家庭中生活，其中，婚姻生活的滿意為個人生活中最重要的部份，因此在家庭內的生活滿意情形，包含了婚姻生活與一般生活兩個部份；有研究將生活滿意分為五個面向，包括一般生活滿意、婚姻滿意、人際滿意、家庭滿意和經濟滿意（鍾鳳嬌，1988），抑或是分成自我

形象滿意、經濟滿意、婚姻滿意、家庭滿意以及人際關係滿意等(賴碧華,1992);王慧姚(1980)則將生活滿意度區分成六個面向:一般生活滿意、自我形象滿意、婚姻滿意、家庭滿意、人際關係滿意以及經濟滿意:此外,尚有研究認為生活滿意含括家庭生活、職業、健康、家庭經濟、居家環境、社交和休閒等七個面向,並且指出其中的家庭生活滿意度是預測幸福感的重要因素,個人的幸福感建立於家庭滿意之上(陸洛,1988)。

從上述各研究對於生活滿意的分類可知,家庭生活和家庭滿意屬於生活滿意的一部分,而本研究將聚焦於家庭生活滿意度,因此接下來,針對「家庭生活滿意度」作進一步的探討。於此,首先,先描繪家庭生活的涵義,其次,探討家庭生活滿意度之內涵。

一、家庭生活的涵義

一個人從出生後即生活於家庭,在家庭中成長。傳統上,家庭不僅有著經濟、保護、教育、娛樂和宗教等功能,更為子女最早社會化的場域,亦是提供情感支持最重要的基石(謝秀芬,1986)。良好的家庭生活能夠使個人獲得充分地發展,且係安定社會秩序的一股力量(黃明煜,2003)。家庭生活係指家庭中所面對之各種事務的覺察和省思,包含兩個層面,首先是家人相聚的時間、家務分擔、子女照顧時間等物質層面的部份,其次為和家人共同分享心事、分擔家人的喜樂悲傷等屬於精神層面(李正傑,2000)。國內學者謝秀芬(1997)針對20至65歲婦女所作的研究結果提及,現代婦女認為理想的家庭生活應包含家庭成員關係和諧幸福、夫妻之間相處融洽、經濟生活穩定、居家環境良好、子女乖巧懂事、家人擁有共同休閒生活以及家務的一同參與。

綜合以上所述,家庭生活包括了許多層面,而理想的家庭生活應該是家庭成員之間相互提供關懷和支持,彼此的互動形成其角色、行為和價值觀。

二、家庭生活滿意度之內涵

研究者在蒐集過去國內外的文獻發現，雖未有對「家庭生活滿意度」進行定義和調查，然卻不乏「婚姻滿意度」與「生活滿意度」的相關研究。通常會將「家庭滿意」或「家庭生活」列為生活滿意的其中一個面向來探討。一般性的生活滿意量表已經被發展出來，可惜的是，這些量表僅存一個單一項目，因此需要一個多項目的量表以測量生活滿意為一個認知判斷的過程(Diener et al., 1985)。並且，先前的研究僅將家庭生活滿意度視為生活滿意中單一層面的概念，難以涵蓋整個家庭生活滿意度的真正意義（黃明煜，2003）。

一項針對職業婦女的調查中，認為家庭生活滿意度不僅是個人滿足與快樂的程度，還需含括經濟負擔滿意、婚姻關係滿意、家人關係滿意和家務分工滿意等四個層面（李美幸，2005）；此外，亦有研究將家庭生活滿意度分成夫妻相處、經濟負擔、家務工作、休閒及社交和子女教養五個部份（蔡淑英，2007）。

統整上述各學者對於生活滿意之定義，研究者認為生活滿意係個人主觀上對其生活環境滿意和愉悅的反映。依此描述，進一步定義家庭生活滿意度為個人對其家庭生活滿意度程度的認知性評價，亦即個人自身對整體家庭愉悅態度的主觀感受。本研究將從「認知」的角度來探究家庭生活滿意度，為個人評估其家庭生活的結果。並且，自文獻的整理過程中發現，先前的研究和文獻中多將「家庭生活」或「家庭滿意」列為生活滿意當中的一個面向來探討，因此，本研究整理生活滿意度等相關文獻並加以歸納，擬將整體家庭生活滿意度分為五個面向，包含「夫妻相處」、「家務和休閒」、「經濟負擔」、「人際社交」以及「子女教養」（黃明煜，2003）。

三、家庭生活滿意度之相關研究

國外相關文獻方面，Mills, Grasmick, Morgan, 與Wenk(1992)以黑人家庭為對象的研究指出，兩性在家庭生活滿意度上有顯著差異，且女性顯著高於男性；Broman(1988)亦以黑人家庭為研究對象，結果發現年齡和教育程度為家庭生活滿意度顯著的預測項，並且由於女性的家務工作負荷量幾乎為男性之兩倍，因此女性，相較於男性，對家庭生活滿意度的程度較低，Ji, Xu, 和Rich(2002)的研究結果亦有此發現。

國內相關研究的部份，許多研究指出，與生活滿意度有關的影響因素包括年齡、個人收入、居住地區、結婚年數、家庭生命週期等（文惠慧，2006；莊惠敏，2003；黃明煜，2003；蔡仕君，1988），然而亦有研究顯示，家庭生活滿意度不會因年齡不同而有顯著差異（文惠慧，2006），其他的影響因素尚有自身和配偶的教育程度以及家庭月收入（李美幸，2005）。

在工作投入與家庭生活滿意度方面，目前的相關研究並未顯示工作投入會直接影響家庭生活滿意度，不過個人對工作投入的程度和其工作與家庭衝突的程度有關，而工作與家庭的衝突的程度亦和家庭滿意的程度有關（黃美鳳，2005；楊慶裕，1996；劉雅惠，2001；Rice, Frone, & McFarlin, 1992）。因此，本研究欲進一步探究已婚社會工作人員之工作投入及其家庭生活滿意度之間的關係。

此外，在工作壓力與家庭生活滿意度方面，研究顯示工作壓力除可能會造成員工身體上之不適，並會使得工作滿意下降(Blau, 1981；Parasuraman & Alutto, 1984；Jamal, 1990)，甚至影響生活滿意(Sager, 1994)，並且工作壓力與生活滿意度為顯著負相關（陳慧芳，2006；曾中正、張清標，2008），即工作壓力愈高，則其生活滿意感受程度就愈低（王念慈、蔡智勇，2009；林怡欣，2004）。

綜合以上的文獻歸納，包括性別、年齡、教育程度、配偶教育程度、結婚年數、子女年齡、個人收入、家庭月收入、工作投入程度以及工作壓力程度等因素會影響家庭生活滿意度。

四、工作與家庭衝突和家庭生活滿意度

目前已有研究發現，工作與家庭衝突和家庭生活滿意度呈現負相關（黃美鳳，2005；楊慶裕，1996；劉雅惠，2001；Rice et al., 1992）。然而，工作與家庭衝突不同的干擾方向和家庭生活滿意度之關係亦可能不同。

在工作對於家庭的衝突和家庭生活滿意度之間的關係，當前的研究發現並不一致。有些研究指出，工作對於家庭的衝突對家庭生活滿意係顯著的負向影響 (Adams, King, & King, 1996；Aryee et al., 1999b；Carlson & Kacmar, 2000；Chiu, 1998；Frone, Barnes, & Farrell, 1994)。相反地，其他研究則發現，工作對於家庭之衝突對家庭生活滿意並無顯著影響 (Aryee et al., 1999a；Parasuraman et al., 1992；Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996)。此外，Kinnunen, Vermulst, Gerris, 與Mäkikangas (2003)指出，工作對於家庭的衝突和婚姻滿意、家庭氣氛之間呈負相關。

另一方面，家庭對於工作的衝突和家庭生活滿意度之間的關係，目前的研究發現亦並不相同。許多研究結果顯示，家庭對於工作的衝突對家庭滿/生活意有顯著之負面影響 (Carlson & Kacmar, 2000；Frone et al., 1994)。不過亦有研究指出，家庭對於工作的衝突並未顯著地影響家庭生活滿意 (Aryee et al., 1999a；Aryee et al., 1999b；Parasuraman et al., 1996)。然而，Higgins 等人(1992)的研究結果表明，家庭對於工作的衝突，和較低之家庭生活品質有關，此較低的家庭生活品質又與較低之生活滿意有關；並且，家庭對工作的衝突會直接影響家庭生活滿意度，家庭對工作的衝突愈低，對家庭生活就愈滿意（黃美鳳，2005）。

第三章 研究方法

本研究之目的在於了解已婚社會工作人員之工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度之影響。根據前述的研究動機、研究目的、文獻探討以及相關的理論基礎，配合研究實施的可行性，擬採取量化之社會調查法，以郵寄問卷的方式搜集相關資訊，將資料進一步分析後，期待能夠對於工作者及實務面有所建議。茲將本章分為研究架構、名詞釋義、研究對象與研究工具、研究進行的流程、預計進行之期程以及資料處理方法等部份，說明如下：

第一節 研究架構

綜合上述文獻，已婚社會工作人員的個人特質、工作特質以及工作投入與勝任感在工作與家庭衝突和家庭生活滿意度上會有不同。本研究分析架構如圖3-1。

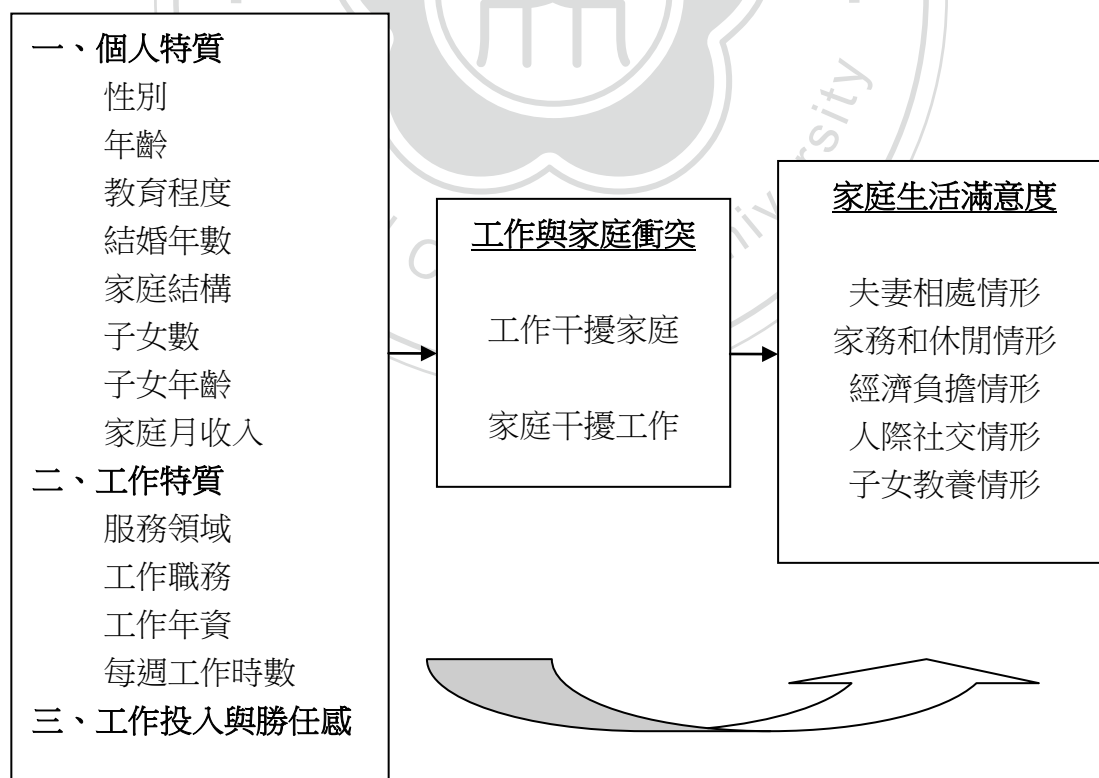


圖 3-1 研究架構

第二節 名詞釋義

根據文獻探討的結果，本研究中幾個重要名詞與變項的意義，包括有：社會工作員、工作與家庭衝突、家庭生活滿意度，爰說明如下：

一、社會工作員(social worker)

社會工作員係指受雇於公私立社會福利機構或設施中從事社會服務的人。其服務的範圍可依服務對象（如兒童、青少年、婦女、老人、勞工、殘障、貧民等）和服務機構（政府公共福利、學校、醫療、矯治、工業、社區等機構單位）來劃分（徐震和林萬億，1983）。而本研究所指的社會工作員，係指服務於台灣各地區之已婚有子女的社會工作員。

二、工作與家庭衝突

係指在有限的時間與精力之下，個人無法同時兼顧工作角色與家庭角色所形成之衝突。

三、家庭生活滿意度

為個人對其家庭生活滿意程度的認知性評價，亦即個人自身對整體家庭愉悅態度的主觀感受，本研究將從「認知」的角度來探究家庭生活滿意，為個人評估其家庭生活的結果。

第三節 研究對象與研究工具

一、研究對象的選定

本研究透過兩種管道蒐集樣本：第一種是針對台灣社會工作專業人員協會之會員資料庫和台灣兒童暨家庭扶助基金會的社會工作人員進行抽樣，以郵寄問卷的方式進行資料的蒐集。另一種是採用線上問卷的方式，除了研究者自身的人際網絡，亦發正式公文尋求中華民國社會工作師公會全國聯合會、財團法人勵馨社會福利事業基金會、台北市家庭暴力暨性侵害防治中心、兒童福利聯盟文教基金會、以及全台灣各個社會工作學系所等單位，請其協助站內信的轉寄，向社會工作人員或是畢業系友宣傳線上問卷的網址。總計蒐集到 103 份線上問卷、社工專協的 13 份問卷、以及家扶基金會的 50 份問卷，刪除 12 份無效問卷之後，一共回收 154 份有效問卷。

二、研究工具

本研究使用問卷（詳見附錄）以為調查工具，內容包含四大部份：已婚社會工作人員社會人口基本調查表、工作與家庭衝突量表，家庭生活滿意度量表，以及工作投入與勝任感量表。

（一）已婚社會工作人員社會人口特質調查表

根據國內外研究結果歸納影響工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之社會人口特質變項，在個人特質方面含有「性別」、「年齡」、「教育程度」、「配偶教育程度」、「結婚年數」、「家庭結構」、「子女年齡」、「個人月收入」、「夫妻月收入」和「居住地區」等；在工作特質則包括「服務領域」、「服務單位設置型態」、「工作職務」、「工作年資」、「平均每週工作時數」、「平均每月加班時數」和「上下班固定性」。

（二）工作與家庭衝突量表

本研究中的工作與家庭衝突係使用雙向的概念，包含工作干擾家庭和家庭干擾工作兩個面向，因此，量表採用Gutek等人(1991)和Frone等人(1992)分別測量工作干擾家庭與家庭干擾工作之量表，並參考崔來意（2000）有關工作與家庭衝突研究的量表，加以修訂成為本研究的9題量表。共分成兩個構面：家庭干擾家庭計5題和工作干擾家庭計4題。依上述兩個構面所設計出來的工作與家庭衝突量表，每題皆以Likert四點量表方式計分，由受訪者勾選「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」其中一項，分別給予1、2、3、4分，反向題則反向計分。最後計算可得已婚社會工作人員的家庭干擾工作分數、工作干擾家庭分數與整體的工作與家庭衝突分數，平均分數愈高者表示個人的工作與家庭衝突程度愈高，

（三）家庭生活滿意度

家庭生活滿意度的衡量乃依據「生活滿意度的內涵」和「家庭生活滿意度之意涵」等相關文獻探討，並參考黃明煜（2003）發展出來之家庭生活滿意度量表加以修改以進行測量，主要將「家庭生活滿意度」分為五個面向，依次為依次為「夫妻相處」、「家務和休閒」、「經濟負擔」、「人際社交」以及「子女教養」。依上述五個面向所設計出來的家庭生活滿意度量採用Likert四點尺度進行計分，由受訪者勾選「非常不同意」1分，「不同意」2分，「同意」3分以及「非常同意」4分，反向題則反向計分。最後計算可得已婚社會工作人員於家庭生活滿意度不同面向上的分數，以及整體的家庭生活滿意度分數，平均分數愈高者表示個人家庭生活滿意程度愈高。

（四）工作投入與勝任感

此量表為研究者自擬，採封閉式問卷的方式設計，主要的目的是想瞭解已婚社會工作人員的工作投入和工作壓力（勝任感）的情形，量表的內容包含已婚社會

工作人員對社工專業的投入、合適的工作作息以及工作勝任感受三個面向，每個題項分為4個等級，「非常不同意」1分，「不同意」2分，「同意」3分，「非常同意」4分，反向題則反向計分。最後計算可以得出已婚社會工作人員於此三個面向上的分數，及整體工作投入與勝任感的分數，平均分數愈高者代表個人工作投入與勝任感受的程度愈高。

第四節 研究流程

本研究依前述的研究動機與目的進行相關文獻的整理，在確定各個變項之操作性定義與衡量後，製成完整的研究架構與問卷題項，透過問卷的發放進行資料的蒐集，藉由統計方法對資料進行分析，最後得出結論與建議。以下為本研究進行之流程圖（詳見圖 3-2）：



圖 3-2 研究流程

第五節 資料處理與分析方法

問卷回收完成後將進行編碼和過錄等步驟。本研究主要運用SPSS for Windows 12.0套裝軟體在視窗環境下之下進行統計分析。

由於問卷內容均採用封閉性問題，然所使用的統計分析方法不同，茲就研究架構中不同部份的分析方式說明如下：

- 一、描述性統計：分析已婚社會工作人員之社會人口特質、工作與家庭衝突、家庭生活滿意度和工作投入與勝任感等變項之次數、百分比、平均值及標準差。
- 二、推論性統計：
 - (一)以皮爾森積差相關檢定已婚社會工作人員之工作投入與勝任感和工作與家庭衝突及家庭生活滿意度的相關性，以及工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之間的關係。
 - (二)以t檢定和單因子變異數分析(One-way ANOVA)探討已婚社會工作人員之人口特質及工作特質和工作與家庭衝突、家庭生活滿意度等依變項的關係，有顯著性差異時進行事後比較。
 - (三)以多元迴歸分析，分別找出已婚社會工作人員之社會人口特質和工作與家庭衝突對整體家庭生活滿意度的預測因子。
 - (四)以路徑分析來探討是否「工作與家庭衝突」是影響已婚社會工作人員家庭生活滿意度的中介變項。

第六節 量表之項目分析與因素分析結果

一、量表之項目分析

項目分析(item analysis)主要係就量表的題項或是測驗試題中的每一個題目為對象，逐題分析其可用的程度。信度(reliability)與效度(validity)是測驗的兩項重要的特徵，此二者必須視試題品質的優劣而定，試題的品質即可透過項目分析而提高。若採用的是 Likert 量表的多重選擇方法，像是「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」等，由受訪者根據題項內容的知覺感受勾一個最適合的選項，此種態度量表式的填答結果沒有對或錯的劃分，因此無法計算其題項答對或是答錯的百分比，此種 Likert 量表題項品質(item qualitative)的分析可以採用以下幾種方法（吳明隆和涂金堂，2008）：

（一）描述性統計量檢驗法

在常態分配的母群體當中，如果樣本數夠大且具代表性，則一個品質良好的題項應該能反應受訪者的不同態度知覺感受，此時可由題項的標準差來判斷，而一個品質不錯的題項，其平均數會趨於量表填答的中間值，以反應題項的集中趨勢，倘若為四點量法題項的平均數應趨於 2.5。此檢驗法主要係透過標準差、平均數統計量作為初步研判題項品質的準則。

（二）同質性檢核法

同質性檢核法亦稱為內部一致性考驗，其考驗的方法有二：一為求出量表各題項與量表總分之積差相關係數，若係數愈高，表示該題項在測量某一態度或行為特質上與量表其他題項所要測量的態度或行為特質上愈趨一致，在積差相關係數的要求上，通常要達到統計顯著水準並且相關係數最好在.30 以上；二為判別量表的內部一致性 α 係數，從刪題後量表 α 係數的改變情形，來判斷量表題項的品質。

(三) 極端值檢核法－臨界比(critical ration)

極端組比較可作為 Likert 量表鑑別力的指標。在一份有代表性的樣本中，量表總分高分組和低分組在題項平均數的差異應達到統計上的顯著水準，高、低分組在題項平均數的差異考驗主要係藉由獨立樣本 t 檢定的程序加以考驗，此 t 值即稱為臨界比或決斷值，若 t 值愈大且達到顯著水準則表示量表題項的鑑別度愈好。

項目分析中最常用的是極端組檢驗法，此法在求出題目的決斷值（CR 值）：將決斷值未達顯著水準的題項加以刪除。以下將逐一說明工作與家庭衝突量表、工作與家庭相互干擾量表、家庭生活滿意度量表、以及工作投入與勝任感量表的項目分析結果：

1. 已婚社會工作人員之工作與家庭衝突量表項目分析結果

工作與家庭衝突量表的項目分析中，極端值比較結果，10題的CR值在5.847至9.959之間，10個題項均達到統計上的顯著水準（ $p=.000 < .001$ ），顯示此10個題項均具有鑑別度，能鑑別出不同受試者的反應程度；同質性檢驗中，10個題項與總量表的相關在.580至.666間，呈現中度相關（ $p=.000 < .001$ ），總量表的 α 係數為0.829，較刪除任何一個題項來得高，因此10個題項均可保留採用（詳見表3-1）。

表 3-1 已婚社會工作人員之工作與家庭衝突量表項目分析結果

題項	極端組比較	同質性檢驗			備註
	決斷值(CR 值)	題目與總分相關	校正題目與總分相關	題項刪除後的 α 係數	
A1	8.494***	.586***	.457	.820	保留
A2	9.959***	.650***	.539	.811	保留
A3	9.275***	.646***	.528	.813	保留
A4	8.956***	.661***	.545	.811	保留
A5	8.231***	.665***	.568	.809	保留
A6	8.240***	.666***	.564	.809	保留
A7	5.987***	.601***	.493	.816	保留
A8	6.183***	.591***	.466	.819	保留
A9	5.847***	.580***	.477	.818	保留
A10	8.080***	.643***	.538	.812	保留

*p < .05, **p < .01, ***p < .001 總量表的 α 係數=.829

2. 已婚社會工作人員之家庭生活滿意度量表項目分析結果

在家庭生活滿意度量表的項目分析中，極端值比較的結果，36 題的 CR 值在 2.665 至 9.008 之間且均達顯著 ($p=.000 < .001$)，表示此 36 個題項均具有鑑別度，所有題項均能鑑別出不同受試者的反應程度，然而第 19 題「我們的家庭收入足夠」之決斷值僅 2.665，與總量表的相關亦只有.298，未達 0.30 以上，然而考量其屬於經濟負擔層面之題項，有其重要性，先予以保留；於同質性檢驗中，36 個題項與總量表的相關在.298 至.722 之間，呈現中度相關 ($p=.000 < .001$)，總量表的 α 係數為 0.926，36 個題項刪除後的量表 α 係數與總量表的 α 係數相差不大，因而將 36 個題項保留採用（詳見表 3-2）。

表 3-2 已婚社會工作人員之家庭生活滿意度量表項目分析結果

題項	極端組比較	同質性檢驗			備註
	決斷值(CR 值)	題目與總分相關	校正題目與總分相關	題項刪除後的 α 係數	
B1	5.633***	.448***	.399	.925	保留
B2	7.668***	.697***	.667	.922	保留
B3	5.232***	.574***	.543	.924	保留
B4	4.166***	.501***	.468	.924	保留
B5	7.394***	.623***	.587	.923	保留
B6	7.604***	.694***	.665	.922	保留
B7	8.281***	.686***	.657	.922	保留
B8	6.698***	.631***	.600	.923	保留
B9	9.008***	.690***	.656	.922	保留
B10	6.393***	.643***	.609	.923	保留
B11	7.658***	.722***	.696	.922	保留
B12	7.542***	.579***	.541	.923	保留
B13	5.580***	.601***	.559	.923	保留
B14	6.468***	.537***	.495	.924	保留
B15	4.397***	.397***	.350	.926	保留
B16	5.079***	.487***	.446	.924	保留
B17	6.249***	.549***	.507	.924	保留
B18	7.921***	.654***	.618	.922	保留
B19	2.665***	.298***	.240	.927	保留
B20	4.448***	.452***	.407	.925	保留
B21	4.413***	.432***	.378	.926	保留
B22	4.873***	.444***	.392	.925	保留
B23	6.083***	.443***	.395	.925	保留
B24	4.550***	.453***	.408	.925	保留
B25	4.280***	.489***	.447	.924	保留
B26	2.708***	.407***	.370	.925	保留
B27	4.465***	.454***	.421	.925	保留
B28	5.155***	.477***	.437	.924	保留
B29	5.800***	.496***	.460	.924	保留
B30	5.751***	.516***	.482	.924	保留
B31	5.799***	.458***	.423	.925	保留
B32	6.314***	.527***	.495	.924	保留

B33	7.166***	.617***	.583	.923	保留
B34	5.161***	.443***	.398	.925	保留
B35	6.518***	.494***	.461	.924	保留
B36	6.899***	.505***	.472	.924	保留
*p < .05, **p < .01, ***p < .001 總量表的 α 係數=.926					

3.已婚社會工作人員之工作投入與勝任感量表項目分析結果

在工作投入與勝任感量表的項目分析上，檢視極端值比較結果，CR 值在 0.721 至 10.754 間，不過，第 4 題之決斷值為 0.721，未達顯著，且其於同質性檢驗中，與總分的相關亦未達顯著水準，予以刪除，其餘 24 個題項均達到統計上的顯著水準；於同質性檢驗中，排除第 4 題後其餘 24 個題項與總量表的相關在 0.292 至 0.742 之間，其中第 7 題「我會擔心工作做不好」與總分之相關僅 0.292，雖其達顯著（ $p=.000 < .001$ ），然小於 0.30，考量該題所歸面向尚有其他題項得以涵蓋，因此予以刪除，剩下的 23 個題項與總量表的相關於 0.338 至 0.766 之間，呈現中、高度相關（ $p=.000 < .001$ ），而總量表的 α 係數為 0.884，毋需再刪除任何一題來提高信度，因此將其餘的 23 個題項加以保留（詳見表 3-3）。

表 3-3 已婚社會工作人員之工作投入與勝任感量表項目分析結果

題項	極端組比較	同質性檢驗			備註
	決斷值(CR 值)	題目與總分相關	校正題目與總分相關	題項刪除後的 α 係數	
C1	7.349***	.640***	.589	.876	保留
C2	4.416***	.423***	.349	.883	保留
C3	4.543***	.401***	.326	.883	保留
C4	.721	.090	.017	.890	刪除
C5	3.646***	.483***	.438	.880	保留
C6	2.856**	.407***	.354	.882	保留
C7	3.798***	.292***	.213	.886	刪除
C8	6.720***	.532***	.468	.879	保留
C9	5.559***	.582***	.516	.878	保留
C10	5.995***	.551***	.502	.879	保留
C11	6.118***	.594***	.532	.877	保留
C12	3.329**	.338***	.263	.885	保留
C13	5.384***	.509***	.445	.880	保留
C14	10.754***	.766***	.727	.872	保留
C15	6.628***	.596***	.537	.877	保留
C16	7.398***	.742***	.700	.873	保留
C17	6.673***	.593***	.547	.878	保留
C18	5.609***	.509***	.443	.880	保留
C19	6.237***	.618***	.575	.877	保留
C20	6.408***	.485***	.429	.880	保留
C21	4.253***	.451***	.401	.881	保留
C22	6.574***	.586***	.537	.878	保留
C23	7.022***	.548***	.487	.879	保留
C24	8.081***	.597***	.543	.877	保留
C25	7.054***	.541***	.480	.879	保留

*p < .05, **p < .01, ***p < .001 總量表的 α 係數=.884

二、已婚社會工作人員的工作與家庭衝突、家庭生活滿意度及工作投入與勝任感之測量與結構

(一) 已婚社會工作人員之工作與家庭衝突的因素分析

工作與家庭衝突面向在不限定因素層面下，以主成分分析法並配合最大變異法(Varimax)行正交轉軸(orthogonal rotation)，且在特徵值大於一的原則萃取下，共萃取出兩個因素，因素一包含 5 個變數，因素二包含 5 個變數，然因素一有 1 個變數未達 0.6 之標準，因此先刪除因素負荷量最低之「當我在家時，我的家人或朋友不喜歡我經常被工作所牽絆」題項，該題之因素負荷量為 0.50，重新執行因素分析，仍萃取出兩個因素，累積解釋變異量達 62.10%。

進行信度分析，該面向總信度 $\alpha=0.81$ ，為適中的信度（因素分析刪題後 α 信度由 0.83 略降至 0.81）。因素一「家庭干擾工作」之 $\alpha=0.82$ ，因素二「工作干擾家庭」之 $\alpha=0.81$ ，均為不錯之信度（詳見表 3-4）。

1. 家庭干擾工作

即家庭生活或家務妨礙工作的時間與責任，計 5 題，解釋變異量達 32.27%。

2. 工作干擾家庭

指的是工作占去與家人或朋友相處的時間，難以與家人培養共同興趣，或是工作妨礙個人對家庭的責任，共 4 題，解釋變異量達 29.82%。

表 3-4 已婚社會工作員之工作與家庭衝突因素結構 ($\alpha=0.81$)

1-1 家庭干擾工作 ($\alpha=0.81$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
WFC9我的家庭生活占去我應該工作的時間	.87	2.91	32.27	1.77	.60
WFC10我的家庭生活常妨礙到我對工作的責任	.79			1.80	.67
WFC7家裡的事情占去我蠻多的工作時間	.75			1.99	.65
WFC8我的上司和同事介意我在工作時經常受到家庭瑣事干擾	.69			1.86	.72
WFC6我經常因必做的家事導致上班時顯得疲憊	.61			2.14	.68
1-2 工作干擾家庭 ($\alpha=0.82$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
WFC4我的工作占去了我想與家人或朋友相處的時間	.845	2.68	62.10	2.58	.76
WFC2工作上有太多的事情要做而無法與家人培養共同的興趣	.836			2.49	.72
WFC1 工作回到家之後，我會因為太疲憊而無法與家人做些我們喜歡的事情	.83			2.70	.74
WFC5 我的工作常常妨礙我對家庭的責任	.65			2.23	.66

(二) 已婚社會工作員之家庭生活滿意度的因素分析

家庭生活滿意度面向在不限定因素層面下，以主成分分析法並配合最大變異法(Varimax)行正交轉軸(orthogonal rotation)，且在特徵值大於一的原則萃取下，共萃取出八個因素，然而其中有九個題項因素負荷量未達 0.6 之標準，予以刪除，重新執行因素分析，最後共萃取出七個因素，因素一包括 8 個變數，因素二包含 8 個變數，因素三包括 3 個變數，因素四含有 2 個變數，因素五包括 2 個變數，因素六包含 2 個變數，因素七亦包括 2 個變數，累積解釋變異量達 71.83%。

進行信度分析，該面向總信度 $\alpha=0.91$ ，為良好的信度。因素一「夫妻相處的滿意」之 $\alpha=0.92$ ，因素二「子女教養的滿意」之 $\alpha=0.90$ ，因素三「社交休閒安排的滿意」之 $\alpha=0.74$ ，因素四「能覺察配偶的需要」之 $\alpha=0.92$ ，因素五「與親戚相處愉快」之 $\alpha=0.73$ ，因素六「妥善處理家務」之 $\alpha=0.77$ ，因素七「經濟狀

況良好」之 $\alpha=0.65$ 均為不錯之信度（詳見表 3-5）。

1.夫妻相處的滿意

即夫妻之間的相處、互動狀況，配偶瞭解我的感受與需要，彼此分享性生活的樂趣等，計 8 題，解釋變異量達 19.77%。

2.子女教養的滿意

包括與孩子的關係、互動和相處狀況，瞭解孩子的需求與感受，樂於為人父母，是孩子願意傾訴的對象，且盡到照顧子女的責任，共 8 題，解釋變異量達 18.93%。

3.社交休閒安排的滿意

指的是能心情放鬆地參與家庭休閒活動、滿意休閒上的安排，並與配偶一同參加社交活動，計 3 題，解釋變異量是 7.50%。

4.能覺察配偶的需要

即能夠察覺配偶的需求與感受，共 2 題，解釋變異量為 6.66%。

5.與親戚相處愉快

即樂於參與親戚家族的聚會活動並且彼此之間相處愉快，共 2 題，解釋變異量是 6.65%。

6.妥善處理家務

指的是處理家務的時間足夠亦感到得心應手，共 2 題，解釋變異量為 6.63%。

7.經濟狀況良好

家中的經濟負擔情形，且在支出上與配偶意見一致，共 2 題，解釋變異量為 5.70%。

表 3-5 已婚社會工作員之家庭生活滿意度因素結構 ($\alpha=0.91$)

2-1 夫妻相處的滿意 ($\alpha=0.92$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
FLS6與配偶相處是親密的	.84	5.34	19.77	2.94	.61
FLS 11和配偶相處是愉快的	.81			3.00	.57
FLS 7與配偶的互動良好 (R)	.79			3.04	.59
FLS 2與配偶溝通良好	.77			2.78	.63
FLS 10配偶瞭解我的需要	.76			2.71	.64
FLS 9配偶瞭解我的感受	.73			2.68	.69
FLS 5能和配偶分享性生活樂趣	.65			2.64	.64
FLS 12和配偶相處少有衝突 (R)	.65			2.94	.63
2-2 子女教養的滿意 ($\alpha=0.90$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
FLS 35與孩子的互動良好	.87	5.11	38.70	3.23	.49
FLS 31瞭解孩子的感受	.83			3.11	.49
FLS 32瞭解孩子的需求	.82			3.14	.49
FLS 36親子關係是溫馨的	.80			3.27	.49
FLS 30會主動和子女聯繫感情	.79			3.32	.52
FLS 29覺得為人父母的心情是快樂的	.69			3.18	.54
FLS 34覺得自己是孩子願意傾訴的對象	.67			3.05	.61
FLS 28有盡到照顧管教子女的責任	.61			3.01	.56
2-3 社交休閒安排的滿意 ($\alpha=0.74$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
FLS 17對休閒的安排感到滿意	.77	2.02	46.20	2.51	.65
FLS 18能放鬆心情參與家庭休閒活動	.73			2.74	.68
FLS 22和配偶一起參加社交活動	.72			2.60	.72
2-4 能覺察配偶的需要 ($\alpha=0.92$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
FLS 4能察覺配偶需要	.86	1.80	52.85	2.93	.49
FLS 3能察覺配偶感受	.80			2.97	.50
2-5 與親戚相處愉快 ($\alpha=0.73$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
FLS 26和親戚之間相處愉快	.85	1.80	59.50	2.97	.50
FLS 25喜歡參加親戚家族聚會活動	.76			2.75	.62
2-6 妥善處理家務 ($\alpha=0.77$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.

FLS 15有足夠的時間處理家務	.85	1.79	66.13	2.25	.62
FLS 14在處理家事工作時得心應手 (R)	.78			2.60	.65
2-7 經濟狀況良好 ($\alpha=0.65$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
FLS 20在家庭支出方面和配偶意見一致 (R)	.81	1.54	71.83	2.90	.62
FLS 21家中經濟負擔適中 (R)	.79			2.62	.72

註：(R) 為負向題

(三) 已婚社會工作人員之工作投入與勝任感的因素分析

工作投入與勝任感面向在不限定因素層面之下，以主成分分析法配合最大變異法(Varimax)行正交轉軸(orthogonal rotation)，且在特徵值大於一的原則萃取下，共萃取出個五因素，然而其中有八個題項因素負荷量未達 0.6 之標準，予以刪除，再重新執行因素分析，最後一共萃取出三個因素，因素一包括 5 個變數，因素二包含 5 個變數，因素三包括 5 個變數，累積解釋變異量達 64.53%。

進行信度分析，該面向總信度 $\alpha=0.86$ ，為良好之信度。因素一「對社工專業的投入」之 $\alpha=0.89$ ，因素二「合適的工作作息」之 $\alpha=0.83$ ，因素三「工作勝任感受」之 $\alpha=0.82$ ，均屬於不錯之信度（詳見表 3-6）。

1.對社工專業的投入

即個人願意投入時間與精力，服務於社會工作領域，並且感到快樂，即使重新選擇仍會選擇社會工作，抑或將社會工作當作志業，計 5 題，解釋變異量達 24.80%。

2.合適的工作作息

工作時間與工作負荷量的適當性、上班的方式與時間是否影響個人的生活作息或個人時間上的運用，以及是否經常感到疲憊等，共 5 題，解釋變異量達 20.61%。

3.工作勝任感受

個人對於自己的能力與工作的未來充滿信心、保有對工作的熱誠而不感到沮喪，計 5 題，解釋變異量是 19.11%。

表 3-6 已婚社會工作人員之工作投入與勝任感因素結構 ($\alpha=0.86$)

3-1 對社工專業的投入 ($\alpha=0.89$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
WPC25 希望一生都服務於社工領域	.90	3.72	24.80	2.85	.67
WPC 24 將社工當作永久的志業	.88			2.92	.64
WPC 23 若重新選擇，仍會選擇社會工作	.82			2.94	.67
WPC 22 願意在社工領域投入時間與精力	.78			3.09	.56
WPC 17 從事社工讓我感到很快樂	.72			3.00	.55
3-2 合適的工作作息 ($\alpha=0.83$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
WPC 2 適切的工作時間 (R)	.85	3.09	45.41	2.44	.71
WPC 3 工作負荷適中 (R)	.76			2.08	.70
WPC 9 上班的方式不影響我的生活作息 (R)	.72			2.57	.75
WPC 18 目前上下班時間符合個人時間運用	.72			2.56	.69
WPC 13 最近工作時覺得精神不錯 (R)	.71			2.07	.67
3-3 工作勝任感受 ($\alpha=0.82$)	Factor Loading	Eigen value	Cumulative Variance (%)	Mean	S.D.
WPC 15 不會懷疑自己的工作能力 (R)	.76	2.87	64.53	2.88	.70
WPC 8 對工作的未來有信心 (R)	.75			2.73	.68
WPC 14 工作時不易感到沮喪 (R)	.71			2.66	.71
WPC 11 執行工作的自主權多 (R)	.69			2.81	.72
WPC 16 我對工作保有耐心 (R)	.67			2.83	.69

註：(R) 為負向題

第四章 研究結果

本章依據問卷調查所得資料，針對研究目的和研究假設進行結果的描述、分析與討論。本章之章節安排如下：第一節為樣本的背景描述；第二節是已婚社會工作人員的工作與家庭衝突之現況；第三節係已婚社會工作人員的家庭生活滿意度之現況；第四節是已婚社會工作人員工作與家庭衝突情形和家庭生活滿意度的關係；第五節則為路徑分析。

第一節 樣本背景描述

一、樣本基本資料分析

本研究一共回收了154份問卷，以下將針對有效樣本的資料結構特性進行說明（詳見表4-1、表4-2）：

（一）性別：本研究的受訪者以女性居多（ $N=127$ ，82.5%），男性僅有27名，佔17.5%，由統計數字可以看出女性佔全體的八成以上。性別比例與內政部社會司（2009）針對台灣公私部門社工專職人員的統計數據一致，顯見社會工作是一門女性從業人員較多的職業。

（二）年齡：就受訪者之年齡分層來看，以30-39歲的已婚社會工作人員所佔比例最高（53.2%），其次是40-49歲的已婚社會工作人員（29.2%），兩者合計超過八成。顯示台灣目前的社會工作從業人員的年齡偏年輕，資深者的比例極低，此現況與台灣社會工作實務自1950年代始發跡的歷史背景有關（詹火生，2007）。

（三）教育程度：受訪者普遍為大學畢業，比例高達七成多（77.1%）。大學與研究所學歷的比例約為3.37：1。可以看出投入社會工作專業的工作人員至少都擁有大學以上的學歷，經過專業的訓練和學習而進入社會工作領域。

(四) 配偶教育程度：有六成多 (62.3%) 的受訪者其配偶之教育程度為大學，擁有碩士以上的學歷次之 (23.4%)，僅有一成多 (14.3%) 的配偶教育程度為高中 (含) 以下。

(五) 結婚年數：受訪者以結婚1-5年為最多 (39.6%)，其次是結婚6-10年者 (27.9%)，結婚11-15年者位居第三 (14.3%)，此三者合計超過八成。已婚社會工作人員的結婚年數不算高，表示其子女年齡也偏低，在年幼子女的照顧上勢必得付出較多的時間與心力。

(六) 子女數：超過半數 (51.9%) 的受訪者養育2名子女，43.5%的受訪者僅養育1名子女，此外，尚有7位 (4.5%) 受訪者養育的子女多達3名。

(七) 個人月收入：受訪者的月收入在20,001元-30,000元的人最多 (36.4%)，其次是月收入在40,001元-50,000元者 (33.8%)，只有7.7%的受訪者的個人月收入超過60,001元以上。與今年3月勞委會公佈的平均薪資40,744元相比，社會工作人員的收入確實是偏低的 (行政院勞委會，2010)。

(八) 夫妻月收入：將近兩成 (19.5%) 的受訪者夫妻的月收入為90,001-100,000元，夫妻月收入在80,001-90,000元者次之 (18.8%)，而夫妻月收入在60,000元 (含) 以下者與100,001元 (含) 以上者則分別佔13.6%和16.9%。

(九) 是否為雙薪家庭：超過九成 (92.9%) 的受訪者為雙薪家庭，僅11人非為雙薪家庭，佔7.1%。近來台灣女性在婚後就業的比率提升，雙薪家庭較以往增加，已婚社會工作人員的家庭型態亦以雙薪家庭為主，與當今台灣普遍的現象類似。

(十) 家中有無需要照顧的家人：四成多 (40.9%) 的受訪者家中有無法自理需要照顧的家人，其餘則無。

(十一) 居住地區：超過一半 (53.9%) 的受訪者居住於北部地區，居住於中部地區者次之 (24.0%)，其餘居住於南部與東部者，分別佔16.2%和5.8%。

(十二) 工作年資：受訪者的工作年資以6-10年者為最多數（36.4%），11-15年者（20.8%）為其次，兩者合計超過半數，而年資20年及以上者只有15人，佔9.7%。從數據資料顯示，社會工作從業人員隨著年資的增加而人數遞減，資深的社會工作員數相對來說所佔之比例非常低。

(十三) 工作職務：超過六成（66.9%）的受訪者是第一線社會工作人員（如：社工師、社工員、社會服務員、社會福利員、輔導員、就服員等），中階管理階層有44人為其次，佔28.6%，最後，只有7人的職務為主管階層者，佔4.5%。

(十四) 服務單位設置型態：此樣本的受訪者服務於民間部門佔最多數（62.3%），其次為服務於公立機構（21.4%），服務於機關位居第三（11.0%），服務於公辦民營的機構則佔最少數（5.2%）。

(十五) 主要的服務對象：在所有的受訪者當中，以兒童為主要服務對象者佔最大宗（44.2%），身心障礙者次之（13.6%），接下來依序是老人（10.4%）、其他（7.1%）、少年和貧民各佔6.5%、病人（4.5%）、婦女與勞工亦分別佔3.2%，最後是外籍人士（含外勞、外籍配偶及其子女），僅佔0.6%。已婚社會工作員的服務對象以兒童為最大宗，與內政部社會司（2009b）針對社會福利工作人員服務領域以兒童及少年福利領域人數居首的統計資料雷同，另一方面，會呈現如此統計結果，也與本研究選擇以家扶基金會為抽樣的機構有關。

(十六) 上下班時間固定性：將近五成（46.8%）的受訪者認為上下班時間經常固定，其次是認為偶爾如此（27.3%），接著依序為回答很少如此者（18.8%），總是如此者（3.9%），而回答從未如此（3.2%）者最少。超過一半的已婚社會工作員上下班時間並不固定，突顯了社會工作工時過長且時間必須保有彈性的工作特性。

(十七) 家庭結構：超過六成（64.3%）的受訪者表示，家中的家庭成員僅有配偶和子女，其餘受訪者（35.7%）則是除了配偶和子女之外，也和長輩同住的三

代同堂家庭。已婚社會工作人員的家庭結構以折衷家戶為主要的居住型態，只與配偶和子女同住者佔大多數。

(十八) 會幫忙家務或照顧者：將近六成的受訪者(58.4%)表示丈夫會幫忙家務或提供照顧，公婆或岳父母為其次(42.9%)、其他親戚則佔居第三(20.1%)。

本研究已婚社會工作人員的樣本中，以女性佔絕大多數(82.5%)，八成的受訪者年齡層在30歲至49歲之間、本身與配偶皆擁有大學學歷、婚齡1到5年者為多、多育有2名子女、超過九成為雙薪家庭、個人月收入在20,001元-30,000元的人數最多、夫妻的月收入約介於80,001元至100,000元之間、家中有需要照顧的家人、超過半數居住於北部地區、工作年資以6年到10年為最多數、工作職務的部份，超過六成的受訪者是第一線社會工作人員、多數人服務於民間部門、以兒童為主要服務對象者居首、超過一半的受訪者認為上下班的時間是不固定的。

表 4-1 已婚社會工作員之個人特質資料統計表 (N=154)

已婚社會工作員的個人特質								
變項	屬性	人數	百分比 (%)	變項	屬性	人數	百分比 (%)	
性別	男性	27	17.5	教育程度	大學	118	77.1	
	女性	127	82.5		碩士(含)以上	35	22.9	
	總計	154	100.0		總計	153	100.0	
年齡	20-29歲	20	13.0	結婚年數	1-5年	61	39.6	
	30-39歲	82	53.2		6-10年	43	27.9	
	40-49歲	45	29.2		11-15年	22	14.3	
	50-59歲	7	4.5		16-20年	12	7.8	
	總計	154	100.0		21-25年	8	5.2	
雙薪家庭	否	11	7.1		26-30年	8	5.2	
	是	143	92.9		總計	154	100.0	
	總計	154	100.0		子女數	1人	67	43.5
配偶教育程度	高中(含)以下	22	14.3	2人		80	51.9	
	大學	96	62.3	3人		7	4.5	
	碩士(含)以上	36	23.4	總計		154	100.0	
	總計	154	100.0	夫妻月收入	60,000元(含)以下	21	13.6	
個人月收入	20,000元(含)以下	2	1.3		60,001-70,000元	26	16.9	
	20,001-30,000元	17	11.0		70,001-80,000元	22	14.3	
	30,001-40,000元	56	36.4		80,001-90,000元	29	18.8	
	40,001-50,000元	52	33.8		90,001-100,000元	30	19.5	
	50,001-60,000元	15	9.7		100,001元以上	26	16.9	
	60,001-70,000元	10	6.5		總計	154	100.0	
	70,001-10,000元	1	0.6		家庭結構	折衷家庭	99	64.3
	100,001元以上	1	0.6			三代同堂	55	35.7
	總計	154	100.0	總計		154	100.0	
居住地區	北部	83	53.9	需照顧的家人	無	91	59.1	
	中部	37	24.0		有	63	40.9	
	南部	25	16.2		總計	154	100.0	
	東部	9	5.8	會幫忙家務或照顧者	無	13	8.4	
	總計	154	100.0		公婆或岳父母	66	42.9	
			父母		37	24		
			丈夫		90	58.4		
				妻子	17	11		

		子女	11	7.1
		親戚（非以上）	31	20.1
		傭人	4	2.6
		保母	9	5.8
		其他	4	2.6
		總計	154	100.0

表 4-2 已婚社會工作員之工作特質資料統計表 (N=154)

已婚社會工作員的工作特質							
變項	屬性	人數	百分比 (%)	變項	屬性	人數	百分比 (%)
工作職務	第一線社會工作人員（如：社工師、社工員、社會服務員、社會福利員、輔導員、就服員等）					103	66.9
	中階管理階層（如：科、課、股、組長、督導等）					44	28.6
	主管階層（如：院長、局處長、主任等）					7	4.5
	總計					154	100.0
工作年資	1年及以下	3	1.9	主要服務對象	兒童	68	44.2
	1-5年	27	17.5		少年	10	6.5
	6-10年	56	36.4		老人	16	10.4
	11-15年	32	20.8		身心障礙者	21	13.6
	16-20年	21	13.6		婦女	5	3.2
	20年及以上	15	9.7		勞工	5	3.2
	總計	154	100.0		病人	7	4.5
	服務單位設置型態	機關	17		11.0	貧民	10
公立機構		33	21.4	外籍人士	1	.6	
民間部門		96	62.3	其他	11	7.1	
公辦民營		8	5.2	總計	154	100.0	
總計		154	100.0				
上下班時間固定性	從未如此	5	3.2				
	很少如此	29	18.8				
	偶爾如此	42	27.3				
	經常如此	72	46.8				
	總是如此	6	3.9				
	總計	154	100.0				

註：由於各變項中的遺漏值數量不一，因而人數會有所差異。

二、各變項的描述性統計

本部份係針對各變項所作的描述性統計分析，呈現如下表 4-3。

(一) 工作與家庭衝突方面

比較已婚社會工作人員在工作與家庭衝突中的得分，工作干擾家庭的程度 ($\bar{x}=2.50, SD=.44$) 大於家庭干擾工作之程度 ($\bar{x}=1.91, SD=.50$)。顯示已婚社會工作人員的工作一定程度上妨礙了對家庭生活的責任，占去了與家人相處的時光，無法與家人培養共同的興趣，或者，即使在家仍面臨被工作牽絆的窘境，進而導致已婚社會工作人員工作與家庭之間衝突的可能性。

(二) 家庭生活滿意度方面

在家庭生活滿意度當中，以子女教養的滿意程度最高 ($\bar{x}=3.16, SD=.41$)，其次是能覺察配偶的需要 ($\bar{x}=2.95, SD=.47$) 而以妥善處理家務的滿意程度最低 ($\bar{x}=2.42, SD=.57$)。整體來說，已婚社會工作人員對於家庭生活滿意的程度並不低，除了妥善處理家務之外，其餘各構面之得分均高於中點 2.5 分。顯示已婚社會工作人員對其家庭生活的現況是滿意的。

(三) 工作投入與勝任感方面

已婚社會工作人員在工作投入與勝任感的得分，以對社工專業的投入最高 ($\bar{x}=2.96, SD=.52$)，而合適的工作作息的得分最低 ($\bar{x}=2.35, SD=.54$)。顯示已婚社會工作人員願意投入於社工專業，也認為自身得以勝任工作，然而社工員的工作時間必須充滿彈性且在工時過長的情況下，使得已婚社會工作人員難以獲得合適的工作作息。

表 4-3 各研究變項之描述性統計分析表

研究變項項目	樣本數	平均數	標準差
一、整體工作與家庭衝突	154	2.17	.44
1-1 家庭干擾工作	154	1.91	.50
1-2 工作干擾家庭	154	2.50	.58
二、整體家庭生活滿意度	154	2.88	.33
2-1 夫妻相處的滿意	154	2.84	.50
2-2 子女教養的滿意	154	3.16	.41
2-3 社交休閒安排的滿意	154	2.61	.55
2-4 能覺察配偶的需要	154	2.95	.47
2-5 與親戚相處愉快	154	2.86	.50
2-6 妥善處理家務	154	2.42	.57
2-7 經濟狀況良好	154	2.76	.58
三、整體工作投入與勝任感	154	2.70	.39
3-1 對社工專業的投入	154	2.96	.52
3-2 合適的工作作息	154	2.35	.54
3-3 工作勝任感受	154	2.78	.54

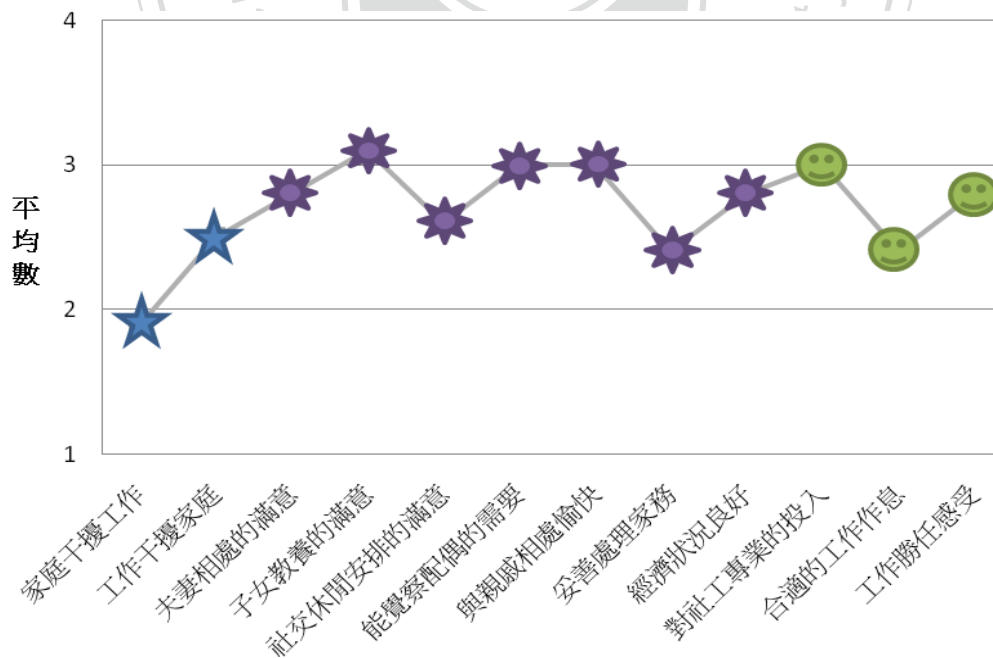


圖4-1 工作與家庭衝突、家庭生活滿意度及工作投入與勝任感量表各構面得分

第二節 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突之現況

本節首先以相關分析來檢視個人特質、工作特質及工作投入與勝任感和工作與家庭衝突的關係，接著藉由單因子變異數分析來探討不同的自變項在工作與家庭衝突面向上所呈現的差異情形，並且視差異的情況再以雪費法(Scheffé method)和 T3 法進行事後比較。前者所犯第一類型錯誤的機率較低，對資料分配違反常態性和變異一致性兩項假定時較不敏感，是所有事後比較方法中最嚴格的一種多重比較法，後者則適用於不等組且各組變異數異質的情境（吳明隆和涂金堂，2008）。

以下便是針對已婚社會工作人員的性別、結婚年數、子女數、教育程度、配偶教育程度、個人月收入、夫妻月收入和居住地區等個人特質；工作年資、工作職務、服務單位設置型態和上下班時間固定性等工作特質；以及工作投入與勝任感等變項在工作與家庭衝突上反應情形作差異性統計分析和相關分析，進一步瞭解已婚社會工作人員在這兩個變項上之分佈與反應的狀況。

一、個人特質和工作與家庭衝突的關係

（一）個人特質和工作與家庭衝突的 t 檢定

已婚社會工作人員的性別和教育程度在整體工作與家庭衝突、家庭干擾工作以及工作干擾家庭等面向上均未達到顯著差異，顯示已婚社會工作人員不同的性別和教育程度並不會對工作與家庭衝突造成影響（詳見表 4-4）。

表 4-4 個人特質和工作與家庭衝突之 t 檢定

依變數→		一、整體工作與家庭衝突	1-1 家庭干擾家庭	1-2 工作干擾家庭
自變數↓				
性別	男	2.11	1.88	2.39
	女	2.19	1.92	2.53
	t 值	-.88	-.34	-1.11
教育程度	大學	2.17	1.90	2.51
	碩士(含)以上	2.17	1.93	2.46
	t 值	.10	-.29	.48

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

(二) 個人特質和工作與家庭衝突的單因子變異數分析

接下來，由下表 4-5 可知，已婚社會工作人員的子女數、配偶教育程度及居住地區和整體工作與家庭衝突、家庭干擾工作及工作干擾家庭等三個面向上均未達顯著。表示已婚社會工作人員不會因為子女數的不同在整體工作與家庭衝突 ($F=2.30, p>.05$)、家庭干擾工作 ($F=1.10, p>.05$) 與工作干擾家庭 ($F=2.17, p>.05$) 等面向上有所差異；在配偶教育程度上，已婚社會工作人員不會因為配偶教育程度的不同在整體工作與家庭衝突 ($F=1.32, p>.05$)、家庭干擾工作 ($F=.39, p>.05$) 與工作干擾家庭 ($F=1.63, p>.05$) 三個面向上存有差異；在居住地區方面，已婚社會工作人員不會因為居住地區的不同在整體工作與家庭衝突 ($F=.32, p>.05$)、家庭干擾工作 ($F=.36, p>.05$) 與工作干擾家庭 ($F=.57, p>.05$) 等三個面向上有所不同。

表 4-5 個人特質在工作與家庭衝突上之變異數分析

依變數→ 自變數↓		一、整體工作與家庭衝突			1-1 家庭干擾工作			1-2 工作干擾家庭		
		Mean	F Value	事後比較	Mean	F Value	事後比較	Mean	F Value	事後比較
子女數	1人	2.21	2.30		1.96	1.10		2.53	2.17	
	2人	2.12			1.86			2.44		
	3人	2.44			2.09			2.89		
配偶教育程度	高中(含)以下	2.29	1.32		1.99			2.67	1.63	
	大學	2.17			1.91			2.51		
	碩士(含)以上	2.10			1.87			2.39		
居住地區	北部	2.16	.32		1.91	.36		2.47	.57	
	中部	2.19			1.95			2.48		
	南部	2.24			1.91			2.64		
	東部	2.09			1.76			2.50		

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

(三) 個人特質和工作與家庭衝突的相關分析

首先，在個人月收入的部份，已婚社會工作人員的個人月收入和整體工作與家庭衝突呈現負相關 ($r = -.203, p < .05$)，表示個人月收入愈高則其整體工作與家庭衝突的程度愈低，而個人月收入也和工作干擾家庭呈現負相關 ($r = -.175, p < .05$)，代表個人月收入愈高，其工作干擾家庭的程度愈低。其次，在夫妻月收入方面，已婚社會工作人員的夫妻月收入和整體工作與家庭衝突 ($r = -.164, p < .05$) 呈現負相關，顯示夫妻月收入愈高者，其整體的工作與家庭衝突程度愈低（詳見表 4-6）。綜合上述結果，當已婚社會工作人員的家庭收入愈高時，所感受到的工作與家庭衝突程度就愈低，顯示若擁有愈豐沛的經濟資源，其工作與家庭間的衝突便會愈低 (Bass, Butler, Grzywacz, & Linney, 2008)。對家庭而言，具體的資源像是金錢在工作與家庭衝突的處理上是有幫助的 (Voydanoff, 2005)。舉例來說，當工作與家庭

衝突事件產生時，擁有足夠經濟資源的家庭可以在伙食購買方面有所準備或者僱用保母來應付他們立即性的需求(Bass et al., 2008)。

表 4-6 個人特質和工作與家庭衝突之相關分析

因素	年齡	結婚年數	個人 月收入	最小孩子 年齡	夫妻 月收入
一、 整體工作與家庭衝突	-.106	-.007	-.203(*)	-.034	-.164(*)
1-1 家庭干擾工作	-.155	-.082	-.156	-.126	-.137
1-2 工作干擾家庭	-.012	.077	-.175(*)	.078	-.129

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

二、工作特質和工作與家庭衝突的關係

(一) 工作特質和工作與家庭衝突的單因子變異數分析

首先，工作職務方面，已婚社會工作員會因為工作職務 ($F=4.52, p<.05$) 的不同在整體工作與家庭衝突上有顯著的差異，經過事後比較得知，擔任第一線社會工作員者在整體工作與家庭衝突上的反應顯著高於擔任主管階層的已婚社會工作員，自平均數可以看出，相較於擔任主管階層者 ($\bar{x}=1.76$)，從事第一線社會工作的已婚社會工作員，工作與家庭衝突的情況比較嚴重 ($\bar{x}=2.23$)。此外，已婚社會工作員也會因為工作職務 ($F=4.03, p<.05$) 的不同，在家庭干擾工作面向上有顯著性之差異，經事後多重比較發現，已婚社會工作員的職務為第一線社會工作員者在家庭干擾工作上的反應顯著高於擔任主管階層者，意味著和擔任主管階層者 ($\bar{x}=1.46$) 相比，從事第一線社會工作者，其家庭干擾工作的程度較高 ($\bar{x}=1.97$)。

在服務單位設置型態方面，已婚社會工作員並不會因為服務單位設置型態的不同而在整體工作與家庭衝突 ($F=1.63, p>.05$)、家庭干擾工作 ($F=2.56, p>.05$) 以及工作干擾家庭 ($F=.25, p>.05$) 三個面向上有所差異 (詳見表 4-7)。

表 4-7 工作特質和工作與家庭衝突之變異數分析

依變數→ 自變數↓		一、整體工作與家庭衝突			1-1 家庭干擾工作			1-2 工作干擾家庭		
		Mean	F Value	事後比較	Mean	F Value	事後比較	Mean	F Value	事後比較
工作職務	(1) 第一線社工員	2.23	*4.52	1>3	1.97	*4.03	1>3	2.55	1.96	
	(2) 中階管理階層	2.11			1.85			2.44		
	(3) 主管階層	1.76			1.46			2.14		
服務單位設置型態	機關	2.20	1.63		1.96	2.56		2.49	.25	
	公立機構	2.31			2.10			2.56		
	民間部門	2.14			1.85			2.49		
	公辦民營	2.01			1.73			2.38		

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

(二) 工作特質和工作與家庭衝突的相關分析

首先，在工作年資方面，已婚社會工作人員的工作年資和整體工作與家庭衝突 ($r = -.214, p < .01$) 及家庭干擾工作面向 ($r = -.199, p < .05$) 呈現負相關，表示已婚社會工作人員的工作年資愈低，其整體工作與家庭衝突和家庭干擾工作的程度就會愈高。

其次，在平均每週工作時數方面，已婚社會工作人員的平均每週工作時數和整體工作與家庭衝突 ($r = .240, p < .01$) 及工作干擾家庭 ($r = .360, p < .001$) 呈正相關，亦即已婚社會工作人員的平均每週工作時數愈多，整體工作與家庭衝突和工作干擾家庭的情況就會愈嚴重。

接下來是平均每月加班時數方面，已婚社會工作員平均每月的加班時數也和整體工作與家庭衝突 ($r=.189, p<.05$) 及工作干擾家庭 ($r=.357, p<.001$) 呈現正相關，意味著已婚社會工作員平均每個月的加班時數愈多，其整體工作與家庭衝突和工作干擾家庭的程度也愈高。

最後，在上下班時間固定性方面，已婚社會工作員的上下班時間固定性和整體工作與家庭衝突 ($r=-.323, p<.001$) 以及工作干擾家庭 ($r=-.511, p<.001$) 呈負相關，表示已婚社會工作員的上下班時間愈固定，則其整體工作與家庭衝突和工作干擾家庭的情況是愈少的 (詳見表 4-8)。

表 4-8 工作特質和工作與家庭衝突之相關分析

因素	工作年資	平均每週 工作時數	平均每月 加班時數	上下班時間 固定性
一、 整體工作與家庭衝突	-.214(**)	.240(**)	.189(*)	-.323(***)
1-1 家庭干擾工作	-.199(*)	.043	-.034	-.034
1-2 工作干擾家庭	-.147	.360(***)	.357(***)	-.511(***)

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

三、工作投入與勝任感和工作與家庭衝突的關係

首先，在整體工作投入與勝任感方面，已婚社會工作員整體工作投入與勝任感和整體工作與家庭衝突 ($r=-.563, p<.001$)、家庭干擾工作 ($r=-.432, p<.001$) 以及工作干擾家庭 ($r=-.487, p<.001$) 三個面向均呈現負相關，代表已婚社會工作員的整體工作投入與勝任感的程度愈高，則整體工作與家庭衝突、家庭干擾工作及工作干擾家庭的程度就愈低。

其次是對社工專業的投入方面，已婚社會工作員對社工專業的投入和家庭干擾工作呈負相關 ($r=-.206, p<.05$)，顯示已婚社會工作員對社工專業的投入程度愈高，家庭干擾工作的程度愈低。

在合適的工作作息方面，已婚社會工作人員合適的工作作息和整體工作與家庭衝突方面 ($r=-.588, p<.001$)、家庭干擾工作 ($r=-.303, p<.001$) 以及工作干擾家庭 ($r=-.668, p<.001$) 等面向均呈負相關，表示已婚社會工作人員愈能擁有合適的工作作息，整體工作與家庭衝突、家庭干擾工作及工作干擾家庭的程度也就愈低。

在工作勝任感受方面，已婚社會工作人員的工作勝任感受和整體工作與家庭衝突 ($r=-.523, p<.001$)、家庭干擾工作 ($r=-.445, p<.001$) 及工作干擾家庭 ($r=-.405, p<.001$) 三個面向都呈現負相關，顯示已婚社會工作人員的工作勝任感受愈強，其整體工作與家庭衝突、家庭干擾工作與工作干擾家庭的程度就會愈低（詳見表 4-9）。

表 4-9 工作投入與勝任感和工作與家庭衝突之相關分析

因素	整體工作 投入與勝任感	對社工專業 的投入	合適的 工作作息	工作勝任 感受
一、 整體工作與家庭衝突	-.563(***)	-.126	-.588(***)	-.523(***)
1-1 家庭干擾工作	-.432(***)	-.206(*)	-.303(***)	-.445(***)
1-2 工作干擾家庭	-.487(***)	.009	-.668(***)	-.405(***)

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

四、個人特質、工作特質及工作投入與勝任感和工作與家庭衝突之迴歸分析

在已婚社會工作人員之工作與家庭衝突的迴歸分析方面，先檢視自變項之間的相關性，從具有高度相關的自變項之中作篩選，而研究者最後選擇以性別、年齡、個人月收入、子女數、工作職務、工作年資、平均每週工作時數、對社工專業的投入、合適的工作作息、及工作勝任感受等自變項進行逐步迴歸分析，找出之中具有預測力的變項。其中，工作職務屬於類別變項，作為迴歸分析的自變項需先轉化為虛擬變項，由於工作職務有三個水準，所以另外建構兩個虛擬變項：

dumworkspot1（中階管理階層與第一線社工員對比）、**dumworkspot2**（主管階層與第一線社工員對比），因此共有十一個自變項進入逐步迴歸分析。

檢視下表 4-10，十一個預測變項中，逐步進入迴歸方程式的顯著變項共有三個，分別是：合適的工作作息、工作勝任感受、及工作職務，多元相關係數為.663，修正後的聯合解釋變異量為.428，意味著此三個變項能聯合預測已婚社會工作人員的工作與家庭衝突 42.8%的變異量。

自迴歸分析的結果發現，以「合適的工作作息」變項對工作與家庭衝突的影響最大（ $\beta=-.442$ ），其次是「工作勝任感受」變項（ $\beta=-.295$ ），最後是「工作職務（社工-主管）」變項（ $\beta=-.123$ ）。並且，已婚社工員愈能擁有合適的工作作息（ $\beta=-.442, p<.001$ ）、工作勝任感受愈強者（ $\beta=-.295, p<.001$ ），其工作與家庭衝突的程度較低。再者，擔任主管階層的已婚社會工作人員，比起從事第一線社會工作人員的人，工作與家庭衝突的程度也是較低的（ $\beta=-.123, p<.05$ ）。

表 4-10 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突之逐步迴歸分析

依變項	自變項	a(α)	b	Standard b (β)	Multiple R	R ²	Adjusted R ²	F
工作與家庭 衝突 (N=153)	(常數)	3.287						
	1.合適的工作作息		-.357	-.442***	.588(a)	.346	.341	39.178***
	2.工作勝任感受		-.240	-.295***	.652(b)	.425	.417	(df: 3/150)
	3.工作職務 (社工-主管)		-.257	-.123*	.663(c)	.439	.428	

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

第三節 已婚社會工作人員的家庭生活滿意度之現況

一、個人特質和家庭生活滿意度的關係

(一) 個人特質和家庭生活滿意度的 t 檢定

在性別方面，已婚社會工作人員的性別在整體家庭生活滿意度及其七個構面上均未達顯著，顯示已婚社會工作人員不會因為性別的不同而在家庭生活滿意度上有所差異。

在教育程度方面，已婚社會工作人員的教育程度在家庭生活滿意度當中的子女教養滿意 (t=2.83, p<.01) 和經濟狀況良好 (t=-2.40, p<.05) 兩個構面達到顯著，表示相較於教育程度為碩士 (含) 以上者，教育程度為大學的已婚社會工作人員之子女教養滿意程度較高 (t=2.83, p<.01)，不過與教育程度為碩士 (含) 以上者相比，教育程度為大學的已婚社會工作人員，其在家庭經濟狀況的滿意程度較低 (詳見表 4-11)。

表 4-11 個人特質和家庭生活滿意度之 t 檢定

依變數→		二、 整體家 庭生活 滿意度	2-1 夫妻相 處的 滿意	2-2 子女教 養的 滿意	2-3 社交休 閒安排 的滿意	2-4 能覺察 配偶的 需要	2-5 與親戚 相處 愉快	2-6 妥善處 理家務	2-7 經濟狀 況良好
自變數↓									
性 別	男	2.90	2.89	3.14	2.63	2.98	2.94	2.56	2.63
	女	2.88	2.83	3.17	2.61	2.94	2.84	2.39	2.79
	t 值	.33	.55	-.28	.19	.36	.96	1.34	-1.29
教 育 程 度	大學	2.90	2.86	3.21	2.60	2.96	2.87	2.40	2.72
	碩士 (含) 以上	2.85	2.78	3.02	2.70	2.93	2.84	2.49	2.93
	t 值	1.01	.87	**2.83	-.91	.32	.37	-.91	*-2.40

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

(二) 個人特質和家庭生活滿意度的單因子變異數分析

從表 4-12 可以知道，在子女數方面，已婚社會工作人員不會因為子女數的不同在整體家庭生活滿意度及其七個構面上有顯著性之差異。

不過，在配偶教育程度上，已婚社會工作人員會因著配偶教育程度 ($F=3.69$, $p<.05$) 的不同在社交休閒安排的滿意度上有顯著性的差異，經由事後比較可知，配偶的教育程度為碩士(含)以上者的社交休閒安排滿意程度顯著高於配偶的教育程度為高中(含)以下者。表示相較於配偶教育程度為高中(含)以下者 ($\bar{x}=2.42$)，配偶之教育程度為碩士(含)以上的已婚社會工作人員 ($\bar{x}=2.81$) 對於社交休閒的安排較為滿意。

在居住地區方面，已婚社會工作人員會因為居住地區 ($F=8.80$, $p<.001$) 的不同在經濟狀況良好上有顯著性的差異，透過事後比較：已婚社會工作人員居住於北部和中部者之經濟狀況良好滿意度顯著高於居住於南部者。意味著與居住在南部 ($\bar{x}=2.28$) 的已婚社會工作人員相比，居住於北部 ($\bar{x}=2.88$) 和中部 ($\bar{x}=2.82$) 的已婚社會工作人員對經濟狀況之滿意程度較高。

表 4-12 個人特質和家庭生活滿意度之變異數分析

依變項→		二、整體家庭生活滿意度			2-1 夫妻相處的滿意			2-2 子女教養的滿意			2-3 社交休閒安排的滿意			2-4 能覺察配偶需要			2-5 與親戚相處愉快			2-6 妥善處理家務			2-7 經濟狀況良好		
自變項↓		平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較			
子女數	1人	2.87	1.32		2.82	1.47		3.15	.11		2.63	2.19		2.93	1.30		2.83	1.14		2.41	.27		2.75	.43	
	2人	2.91			2.88			3.17			2.64			2.99			2.91			2.44			2.78		
	3人	2.71			2.55			3.21			2.19			2.71			2.64			2.29			2.57		
配偶教育程度	(1) 高中(含)以下	2.79	1.07		2.70	.98		3.11	.19	*	2.42	3.69	3>1	3.02	1.23		2.93	.72		2.30	.77		2.57	2.62	
	(2)大學	2.89			2.87			3.17			2.59			2.97			2.82			2.43			2.74		
	(3)碩士(含)以上	2.92			2.85			3.17			2.81			2.85			2.92			2.49			2.92		
居住地區	(1)北部	2.91	1.01		2.91	1.18		3.15	.31		2.67	1.29		2.95	.61		2.81	1.24		2.44	1.05		2.88	***	1>3 2>3
	(2)中部	2.90			2.79			3.22			2.65			2.88			2.95			2.51			2.82		
	(3)南部	2.79			2.73			3.14			2.45			3.02			2.96			2.28			2.28		
	(4)東部	2.82			2.75			3.15			2.44			3.06			2.72			2.28			2.72		

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

(三) 個人特質和家庭生活滿意度的相關分析

首先，已婚社會工作人員的結婚年數和最小孩子年齡在整體家庭生活滿意度及其七個構面上均未達顯著，表示這兩個變項對於已婚社會工作人員的家庭生活滿意度不會造成影響。

而在年齡方面，已婚社會工作人員的年齡與親戚相處愉快呈現負相關($r=-.161, p<.05$)，表示年齡愈低與親戚相處的愈愉快，也許是因為年齡較輕的已婚社會工作人員相對來說子女也比較小，親戚之間會協助對於年幼子女的照顧，使得彼此之間的互動頻繁，關係也更密切。

此外，在個人月收入和夫妻月收入方面，已婚社會工作人員的個人月收入($r=.231, p<.01$)和夫妻月收入與經濟狀況良好均呈正相關($r=.316, p<.001$)，表示已婚社會工作人員之個人月收入愈高，夫妻月收入愈多，家庭經濟狀況愈良好(詳見表 4-13)。

表 4-13 個人特質和家庭生活滿意度之相關分析

因素	年齡	結婚年數	個人 月收入	最小孩子 年齡	夫妻 月收入
二、 整體家庭生活滿意度	-.126	-.119	-.032	-.113	.072
2-1 夫妻相處的滿意	-.141	-.141	-.066	-.136	.035
2-2 子女教養的滿意	-.131	-.106	-.081	-.118	.045
2-3 社交休閒安排的滿意	-.080	-.058	.067	-.052	.093
2-4 能覺察配偶的需要	-.114	-.054	-.055	-.077	-.051
2-5 與親戚相處愉快	-.161(*)	-.122	-.154	-.113	-.103
2-6 妥善處理家務	.109	.052	.062	.085	-.016
2-7 經濟狀況良好	.128	.056	.231(**)	.093	.316(***)

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

二、工作特質和家庭生活滿意度的關係

(一) 工作特質和家庭生活滿意度的單因子變異數分析

在工作特質與家庭生活滿意度的差異性分析方面，已婚社會工作員並不會因為服務單位設置型態的不同而在整體家庭生活滿意度以及當中的七個構面上有顯著性差異。

然而，在工作職務方面，已婚社會工作員會因為工作職務的不同在妥善處理家務上有顯著差異 ($F=3.96, p<.05$)，檢視平均數可知，擔任主管階層的已婚社會工作員妥善處理家務的滿意程度最高 ($\bar{x}=2.86$)，而從事第一線社會工作的已婚社會工作員在此方面的滿意度是最低的 ($\bar{x}=2.34$)。此外，已婚社會工作員也會因著工作職務的不同在經濟狀況良好上有顯著性的差異 ($F=3.15, p<.05$)，透過事後比較：擔任中階管理階層者的經濟狀況良好滿意情形顯著高於擔任第一線社工員者。亦即，相較於從事第一線社會工作者 ($\bar{x}=2.68$)，擔任中階管理階層的已婚社會工作員 ($\bar{x}=2.91$) 對經濟狀況的滿意程度較高 (詳見表 4-14)。

表 4-14 工作特質和家庭生活滿意度之變異數分析

依變項→		二、整體家庭生活滿意度			2-1 夫妻相處的滿意			2-1 子女教養的滿意			2-3 社交休閒安排的滿意			2-4 能覺察配偶需要			2-5 與親戚相處愉快			2-6 妥善處理家務			2-7 經濟狀況良好		
自變項↓		平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較	平均數	F 值	事後比較
工作職務	(1) 第一線社工員	2.86	1.69		2.83	1.89		3.14	.52		2.61	.26		2.94	.62		2.84	.42		2.34	* 3.96		2.68	* 3.15	2>1
	(2) 中階管理階層	2.91			2.82			3.22			2.61			2.95			2.89			2.53					
	(3) 主管階層	3.07			3.20			3.14			2.76			3.14			3.00			2.86			3.00		
服務單位設置型態	機關	2.88	1.37		2.79	1.26		3.15	1.91		2.86	1.44		2.82	1.19		2.76	2.44		2.35	1.37		2.82	.44	
	公立機構	2.80			2.79			3.02			2.57			2.88			2.39			2.82					
	民間部門	2.90			2.84			3.21			2.58			2.98			2.41			2.72					
	公辦民營	3.04			3.16			3.17			2.71			3.13			2.88			2.81			2.88		

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

(二) 工作特質和家庭生活滿意度的相關分析

檢視工作特質的相關變項和家庭生活滿意度之相關性發現，已婚社會工作人員的工作年資、平均每週工作時數、平均每月加班時數以及上下班時間的固定性對於家庭生活滿意度及其七個構面都未達顯著，表示已婚社會工作人員的這些工作特質並不會影響其家庭生活滿意度（詳見表 4-15）。

表 4-15 工作特質和家庭生活滿意度之相關分析

因素	工作年資	平均每週 工作時數	平均每月 加班時數	上下班時間 固定性
二 整體家庭生活滿意度	-.075	-.144	-.094	.120
2-1 夫妻相處的滿意	-.150	-.112	-.147	.103
2-2 子女教養的滿意	-.024	-.088	.010	.040
2-3 社交休閒安排的滿意	.008	-.115	-.088	.157
2-4 能覺察配偶的需要	-.064	-.097	-.054	.025
2-5 與親戚相處愉快	-.114	.024	.043	.011
2-6 妥善處理家務	.052	-.122	-.069	.123
2-7 經濟狀況良好	.105	-.121	-.040	.077

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

三、工作投入與勝任感和家庭生活滿意度的關係

已婚社會工作人員的工作投入與勝任感和家庭生活滿意度之間的關係，自表 4-可知，已婚社會工作人員的整體工作投入與勝任感 ($r = .511, p < .001$)、對社工專業的投入 ($r = .331, p < .001$)、合適的工作作息 ($r = .387, p < .001$) 以及工作勝任感受 ($r = .413, p < .001$) 和整體家庭生活滿意度均呈正相關，顯示已婚社會工作人員的工作投入與勝任感受愈高、對社工專業愈投入、擁有愈合適的工作作息且工作勝任感受愈強，其家庭生活滿意度就會愈高。

接下來進一步詳細說明整體工作投入與勝任感及其三個構面和家庭生活滿意度當中七個構面之間的關係。

首先，在整體工作投入與勝任感方面，已婚社會工作人員的整體工作投入與勝任感和夫妻相處的滿意 ($r=.341, p<.001$)、子女教養的滿意 ($r=.405, p<.001$)、社交休閒安排的滿意 ($r=.292, p<.001$)、能覺察配偶的需要 ($r=.308, p<.001$)、與親戚相處愉快 ($r=.341, p<.001$)、妥善處理家務 ($r=.426, p<.001$) 與經濟狀況良好 ($r=.207, p<.05$) 之間的關係皆呈現正相關，表示已婚社會工作人員的整體工作投入與勝任感愈高，他們對於夫妻相處情形就會愈滿意、子女教養的滿意度愈高、愈滿意社交休閒的安排、愈能夠覺察配偶的需要、愈能與親戚相處愉快、愈可以妥善處理家務且其家庭經濟狀況也會愈良好。

其次，在對社工專業的投入方面，已婚社會工作人員對社工專業的投入與夫妻相處的滿意 ($r=.209, p<.01$)、子女教養的滿意 ($r=.339, p<.001$)、能覺察配偶的需要 ($r=.173, p<.05$)、以及與親戚相處愉快 ($r=.369, p<.001$) 呈現正相關。亦即已婚社會工作人員對社工專業投入的程度愈高，其夫妻相處的滿意度愈佳、子女教養的滿意程度愈高、亦較能覺察配偶的需要，並且愈能與親戚相處愉快。其餘三個構面，包括社交休閒安排的滿意 ($r=.126, p>.05$)、妥善處理家務 ($r=.152, p>.05$) 和經濟狀況良好 ($r=.068, p>.05$) 則未達顯著，表示已婚社會工作人員對社工專業的投入程度並不會對這三個面向造成影響。

再來是合適的工作作息方面，已婚社會工作人員合適的工作作息與夫妻相處的滿意 ($r=.280, p<.001$)、子女教養的滿意 ($r=.247, p<.01$)、社交休閒安排的滿意 ($r=.263, p<.01$)、能覺察配偶的需要 ($r=.191, p<.05$) 以及妥善處理家務 ($r=.494, p<.001$) 等五個構面均呈現正相關，意味著已婚社會工作人員擁有愈合適的工作作息，其愈滿意夫妻相處的情形、愈滿意子女教養的狀況、愈滿意社交休閒的安排、愈能夠覺察配偶的需要，也愈有辦法妥善處理家務。其餘像是與親戚相處愉快 ($r=.137, p>.05$) 和經濟狀況良好 ($r=.155, p>.05$) 兩個構面則未達顯著，代表已婚社會工作人員合適的工作作息對此兩者不會有所影響。

最後，在工作勝任感受方面，已婚社會工作員的工作勝任感受和家庭生活滿意度當中的七個構面均呈正相關，表示已婚社會工作員的工作勝任感受愈強，其夫妻相處的滿意度愈高($r=.264, p<.01$)、子女教養的滿意程度愈佳($r=.313, p<.001$)、社交休閒安排的滿意愈高($r=.256, p<.01$)、愈能夠覺察配偶的需要($r=.316, p<.001$)、與親戚相處的愈愉快($r=.255, p<.01$)、愈有辦法妥善處理家務($r=.290, p<.001$)且家庭的經濟狀況也是愈佳的($r=.233, p<.01$) (詳見表 4-16)。

綜合言之，已婚社會工作員的整體工作投入與勝任感及其三個構面和整體家庭生活滿意度與其七個構面之間的關係大致上呈現正相關，可以說已婚社會工作員的工作投入與勝任感愈強，家庭生活滿意程度就會愈好。

表 4-16 工作投入與勝任感和家庭生活滿意度之相關分析

因素	整體工作 投入與勝任感	對社工專業 的投入	合適的 工作作息	工作勝任 感受
二 整體家庭生活滿意度	.511(***)	.331(***)	.387(***)	.413(***)
2-1 夫妻相處的滿意	.341(***)	.209(**)	.280(***)	.264(**)
2-2 子女教養的滿意	.405(***)	.339(***)	.247(**)	.313(***)
2-3 社交休閒安排的滿意	.292(***)	.126	.263(**)	.256(**)
2-4 能覺察配偶的需要	.308(***)	.173(*)	.191(*)	.316(***)
2-5 與親戚相處愉快	.341(***)	.369(***)	.137	.255(**)
2-6 妥善處理家務	.426(***)	.152	.494(***)	.290(***)
2-7 經濟狀況良好	.207(*)	.068	.155	.233(**)

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

四、個人特質、工作特質及工作投入與勝任感和家庭生活滿意度之迴歸分析

在已婚社會工作人員家庭生活滿意度之迴歸分析方面，首先，檢視自變項之間的相關性，自具有高度相關的自變項之中作篩選，研究者最後選擇以性別、年齡、個人月收入、子女數、工作職務、工作年資、平均每週工作時數、對社工專業的投入、合適的工作作息、及工作勝任感受等自變項進行逐步迴歸分析，找出當中具有預測力的變項。其中，工作職務屬於類別變項，作為迴歸分析的自變項需先轉化為虛擬變項，由於工作職務有三個水準，所以另外建構兩個虛擬變項：dumworkspot1（中階管理階層與第一線社工員對比）、dumworkspot2（主管階層與第一線社工員對比），因此共有十一個自變項進入逐步迴歸分析。

檢視下表 4-17，十一個預測變項中，逐步進入迴歸方程式的顯著變項共有四個，分別是：工作勝任感受、合適的工作作息、對社會工作專業的投入、以及年齡，多元相關係數為.555，修正後的聯合解釋變異量為.290，表示這四個變項能聯合預測已婚社會工作人員的家庭生活滿意度 29.0%的變異量。

從迴歸分析的結果可知，以「合適的工作作息」變項對家庭生活滿意度的影響最大（ $\beta=.287$ ），其次是「對社會工作專業的投入」變項（ $\beta=.243$ ），接著是「工作勝任感受」變項（ $\beta=.218$ ），最後則是「年齡」變項（ $\beta=-.216$ ）。意味著已婚社會工作人員愈能夠擁有合適的工作作息（ $\beta=.287, p<.001$ ）、對社會工作專業愈投入（ $\beta=.243, p<.01$ ）、愈能夠勝任工作（ $\beta=.218, p<.05$ ）且年齡愈輕者（ $\beta=-.216, p<.001$ ），其家庭生活滿意度就會愈高。

表 4-17 已婚社會工作人員的家庭生活滿意度之逐步迴歸分析

依變項	自變項	a(α)	b	Standard b (β)	Multiple R	R ²	Adjusted R ²	F
家庭生活	(常數)	1.868						
滿意度 (N=153)	1.工作勝任感受		.133	.218*	.413(a)	.171	.165	16.606***
	2.合適的工作作息		.174	.287***	.468(d)	.219	.208	(df:4/149)
	3.對社工專業的投入		.153	.243**	.513(c)	.263	.248	
	4.年齡		-.096	-.216**	.555(b)	.308	.290	

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

第四節 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突 和家庭生活滿意度的關係

檢視已婚社會工作人員的工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之間的關係，從下表 4-18 可以知道，首先，在整體工作與家庭衝突方面，整體工作與家庭衝突和整體家庭生活滿意度 ($r = -.502, p < .001$)、家庭干擾工作 ($r = -.335, p < .001$) 以及工作干擾家庭 ($r = -.487, p < .001$) 三個面向均呈現負相關，表示已婚社會工作人員的工作與家庭衝突的情況愈嚴重、家庭干擾工作程度愈高，抑或工作干擾家庭的情形愈多，其家庭生活滿意度就會愈低。

接下來進一步說明整體工作與家庭衝突及其兩個構面和家庭生活滿意度當中七個構面之間的關係。

在整體工作與家庭衝突方面，整體工作與家庭衝突和夫妻相處的滿意 ($r = -.388, p < .001$)、子女教養的滿意 ($r = -.284, p < .001$)、社交休閒安排的滿意 ($r = -.338, p < .001$)、能覺察配偶的需要 ($r = -.261, p < .01$)、與親戚相處愉快 ($r = -.203, p < .05$)、妥善處理家務 ($r = -.500, p < .001$) 及經濟狀況良好 ($r = -.330, p < .001$) 等七個構面均呈現負相關，顯示已婚社會工作人員的整體工作與家庭衝突程度愈高，他們的夫妻相處滿意就愈低、子女教養的滿意愈差、社交休閒安排愈不佳、愈無法覺察配偶的需要、愈難以與親戚相處愉快、愈沒辦法妥善處理家務並且家庭經濟狀況也愈差。

在家庭干擾工作方面，除了社交休閒安排的滿意未達到顯著之外（ $r=-.156$, $p>.05$ ），其餘六個構面均與家庭干擾工作呈現負相關，意味著已婚社會工作人員家庭干擾工作的情況愈嚴重，其愈不滿意夫妻相處的情形（ $r=-.250$, $p<.01$ ）、子女教養的滿意度愈低（ $r=-.166$, $p<.05$ ）、愈難覺察配偶的需要（ $r=-.241$, $p<.01$ ）、與親戚相處得愈不愉快（ $r=-.227$, $p<.01$ ）、愈無法妥善處理家務（ $r=-.316$, $p<.001$ ）且家庭的經濟狀況也是愈差的（ $r=-.304$, $p<.001$ ）。

在工作干擾家庭方面，除了與親戚相處愉快沒有達到顯著之外（ $r=-.098$, $p>.05$ ），其他的六個構面均與工作干擾家庭呈現負相關，代表已婚社會工作人員的工作干擾家庭的程度愈高，他們夫妻相處的滿意度愈差（ $r=-.387$, $p<.001$ ）、子女教養的滿意愈低（ $r=-.302$, $p<.001$ ）、社交休閒安排的情形愈不好（ $r=-.403$, $p<.001$ ）、愈難以覺察配偶的需要（ $r=-.181$, $p<.05$ ）、愈沒辦法妥善處理家務（ $r=-.505$, $p<.001$ ）並且家庭的經濟狀況也愈不好（ $r=-.230$, $p<.01$ ）。

綜上所述，已婚社會工作人員的整體工作與家庭衝突及其中的兩個構面和整體家庭生活滿意度及當中的七個構面之間的關係大致上呈現負相關，可以說已婚社會工作人員的工作與家庭衝突的程度愈高，家庭生活滿意度就會愈低。

表 4-18 工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之相關分析

因素	一、整體工作與家庭衝突	1-1 家庭干擾工作	1-2 工作干擾家庭
二、 整體家庭生活滿意度	-.502(***)	-.335(***)	-.487(***)
2-1 夫妻相處情形	-.388(***)	-.250(**)	-.387(***)
2-2 子女教養情形	-.284(***)	-.166(*)	-.302(***)
2-3 社交休閒活動	-.338(***)	-.156	-.403(***)
2-4 能覺察配偶的需要	-.261(**)	-.241(**)	-.181(*)
2-5 與親戚相處愉快	-.203(*)	-.227(**)	-.098
2-6 妥善處理家務	-.500(***)	-.316(***)	-.505(***)
2-7 經濟狀況良好	-.330(***)	-.304(***)	-.230(**)

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

第五節 路徑分析(Path Analysis)

相較於已婚社會工作人員的個人特質和工作特質變項，工作投入與勝任感的三個構面：對社工專業的投入、合適的工作作息以及工作勝任感受對已婚社會工作人員的工作與家庭衝突和家庭生活滿意度的解釋力幾乎均達顯著，顯示三者對已婚社會工作人員的工作與家庭衝突和家庭生活滿意度的影響明顯較其他自變項來得大，代表這三個變項係影響依變項的重要因素。研究者根據文獻探討的結果發現，工作投入和工作壓力會導致工作與家庭衝突的情況產生，而工作與家庭衝突的程度又會對家庭生活滿意度造成影響，於此以路徑分析(Path Analysis)進一步檢視上述三個構面是否會透過整體工作與家庭衝突而影響到家庭生活滿意度，「工作與家庭衝突」是否為影響已婚社會工作人員家庭生活滿意度的中介變項。

透過路徑分析發現，「對社工專業的投入」對於家庭生活滿意度的直接效果達顯著 ($\beta=.248, p<.01$)，然並不會因為工作與家庭衝突的中介變項影響到家庭生活滿意度 ($\beta=.045, p>.05$)。而「合適的工作作息」對家庭生活滿意度的直接影響效果並未達顯著 ($\beta=.120, p>.05$)，但是透過工作與家庭衝突的中介變項影響到家庭生活滿意度的間接效果顯著 ($\beta=-.433, p<.001$)，此間接效果等於 $(-.433) \times (-.365) = .158$ ，表示合適的工作作息透過工作與家庭衝突對家庭生活滿意度造成顯著影響。此外，「工作勝任感受」對於家庭生活滿意度的直接效果亦未達顯著 ($\beta=.067, p>.05$)，而透過工作與家庭衝突的中介變項影響到家庭生活滿意度的間接效果達到顯著 ($\beta=-.339, p<.001$)，此間接效果為 $(-.339) \times (-.365) = .124$ ，表示工作勝任感受亦會透過工作與家庭衝突對家庭生活滿意度造成影響。因此，歸納以上結果，「合適的工作作息」與「工作勝任感受」會經由中介變項工作與家庭衝突間接影響已婚社會工作人員之家庭生活滿意度；而「對社工專業的投入」則是直接影響已婚社會工作人員的家庭生活滿意度。其中，「對社工專業的投入」與「合適的工作作息」兩者之間沒有相關 ($r=.084, p$

>.05)，其餘變項之間則均呈顯著相關（詳見表 4-19、表 4-20、圖 4-1）。

表 4-19 對社工專業的投入、合適的工作作息、工作勝任感受、工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之路徑分析表

自變項	b	Standard b (β)
第一次迴歸 常數	3.651	
對社工專業的投入	.038	.045
合適的工作作息	-.350	-.433***
工作勝任感受	-.276	-.339***
第二次迴歸 常數	2.730	
對社工專業的投入	.157	.248**
合適的工作作息	.073	.120
工作勝任感受	.041	.067
工作與家庭衝突	-.274	-.365***

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

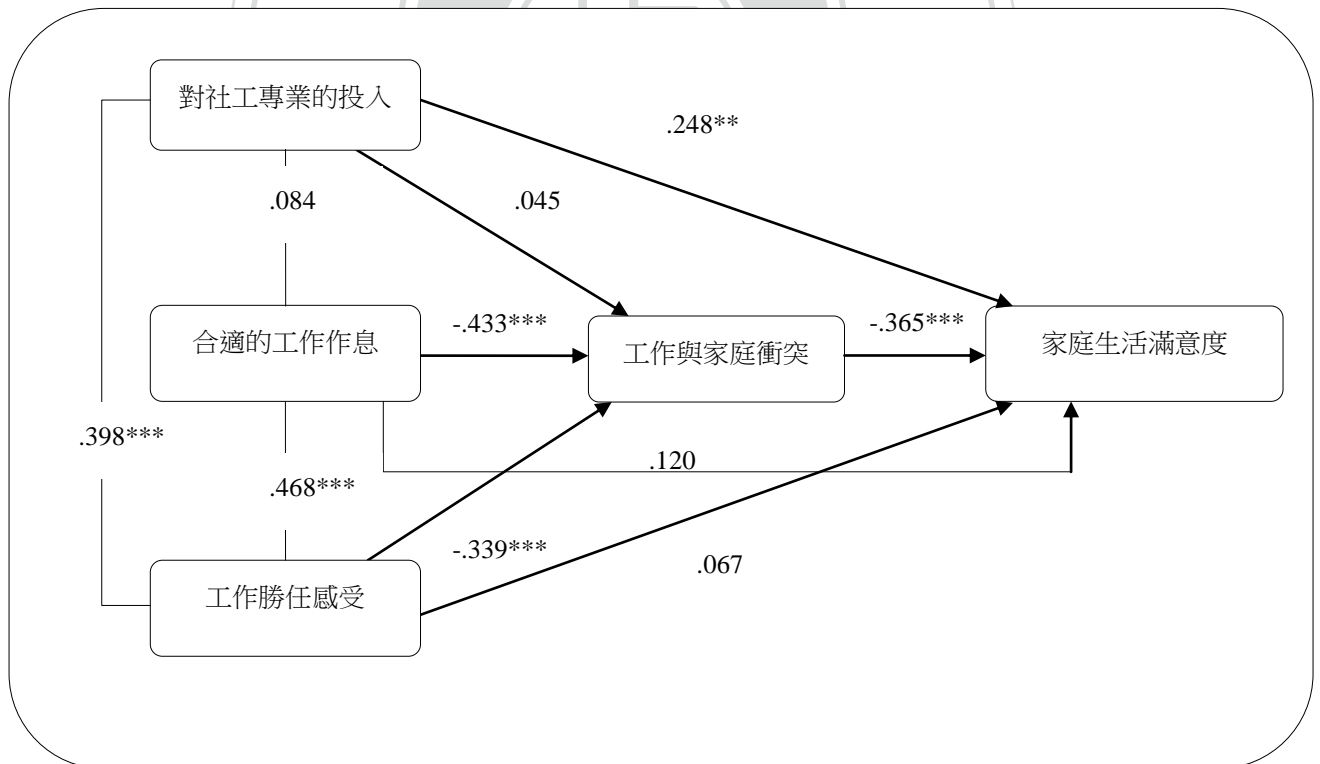


圖 4-2 對社工專業的投入、合適的工作作息、工作勝任感受、工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之路徑圖(Path diagram)

表 4-20 迴歸取向路徑分析各項效果分解說明

自變項	依變項：內衍變項	
	工作與家庭衝突	家庭生活滿意度
<u>外衍變項</u>		
對社工專業的投入		
直接效果	.045	.248**
間接效果	-	-.016
總效果	.045	.232
合適的工作作息		
直接效果	-.433***	.120
間接效果	-	.158
總效果	-.433***	.278
工作勝任感受		
直接效果	-.339***	.067
間接效果	-	.124
總效果	-.339***	.191
<u>內衍變項</u>		
工作與家庭衝突		
直接效果	-	-.365***
間接效果	-	-
總效果	-	-.365***

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

第五章 綜合討論

第一節 結論與討論

本研究係透過問卷調查的方法，瞭解已婚社會工作人員的工作與家庭衝突及其家庭生活滿意度的情形。本節根據第四章的研究分析結果，針對目的與研究問題在以下的部份摘要彙整並進行討論。

一、已婚社會工作人員的工作干擾家庭情況較為嚴重

本研究發現，已婚社會工作人員在工作上和家庭生活方面，確實產生了兩者之間相互衝突的情況（ $\bar{x}=2.17, SD=.44$ ），而且在「工作干擾家庭」和「家庭干擾工作」兩個面向上，又以工作干擾家庭的程度為高。國外的研究顯示，工作干擾家庭的現象遠比家庭干擾工作的情況普遍(Kinnunen & Mauno, 1998)，且工作干擾家庭的經驗是家庭干擾工作經驗的三倍之多(Frone, Russell, & Cooper, 1992b)。表示多數雙薪家庭的夫妻依然選擇將工作擺在家庭之前，已婚社會工作人員在工作負荷沉重和工作時間過長的情況之下，的確難以達成欲以家庭為重心的想望。

二、已婚社會工作人員的家庭生活滿意度當中以家務處理滿意程度最低

整體來說，已婚社會工作人員的對其家庭生活的現況是滿意的，其中以子女教養的滿意程度為首，能覺察配偶的需要次之，而妥善處理家務的滿意程度則最低。此與國內其他研究發現一致（蔡淑英，2007；黃明煜，2003）。這可能是因為雙薪家庭中的夫妻雙方平日都忙於工作，回到家又必須照顧子女，因而處理家務的時間不斷被壓縮，加上下班後的疲倦感，使得家務工作在執行上力不從心。

三、已婚社會工作人員之性別和工作與家庭衝突及家庭生活滿意度

本研究發現已婚社會工作人員性別的不同在工作與家庭衝突上不會造成影響，這樣的結果與過去的研究發現一致（吳美鳳，2008；Kinnunen & Mauno, 1998）。然而，其他研究則指出，不同性別在工作與家庭衝突上有顯著差異，相較於男性，女性有更多的工作與家庭衝突（劉雅惠，2001；蔡燈燦，2005；Aryee et al., 1999a；Hammer et al., 1997）。

此外，已婚社會工作人員的性別也不會對其家庭生活滿意度有所影響，此結果與國內相關研究雷同（黃明煜，2003），然而國外的文獻顯示，不同性別在家庭生活滿意度上有所差異，相較於男性，女性的家庭生活滿意度是較低的(Ji et al., 2002；Mills et al., 1992)。

不同的性別在工作與家庭衝突或是家庭生活滿意度上是否有所差異，目前的研究發現還沒有一致的結論，因此值得再作更進一步的探究。

四、已婚社會工作人員之工作特質和工作與家庭衝突

在工作特質方面，本研究有幾點發現：首先，工作年資愈少者，會知覺到較多的工作與家庭衝突，此點國內文獻已有發現（莊惠敏，2003），顯然此現象確實存在，並且工作年資較少者，其家庭干擾工作的程度較高。在工作職務方面，擔任第一線社會工作人員的已婚者，其家庭干擾工作的情形較擔任主管階層者來得嚴重，與莊惠敏（2003）的研究結果相同。可能是因為年資少的已婚社會工作人員進入工作場域的時間較短，仍從事第一線服務的工作型態，每天面臨到的是多樣又瞬息萬變的工作挑戰，必須加強在職場上的適應力，並且資淺的已婚社會工作人員相對來說年紀比較輕，其子女的年齡也比較小，在年幼子女的照顧上需要耗費較多的時間和精力，導致家庭生活的付出妨礙了對工作上的責任。

其次，過去研究發現，每週工作時數的多寡和工作與家庭衝突有關(Burke et al., 1980；Keith & Schafer, 1980；Pleck et al., 1980)，工作的時數愈長，工作與家庭衝突的感受愈強(徐心怡，2002)，本研究亦有相同的發現。平均每月加班的時數愈多，工作與家庭衝突的情形也會愈嚴重，與崔來意(2002)的研究結果一致。總而言之，工作年資、工作職務、每週工作時數以及每月加班時數等工作特質方面的相關變項對於已婚社會工作人員的工作與家庭兩者之間的維繫有所影響。

五、已婚社會工作人員的工作投入與勝任感和工作與家庭衝突及家庭生活滿意度

高度的工作投入和高度的工作與家庭衝突有關(Mortimer, 1980；Piotrkowski et al., 1987)，並且個人工作投入的程度愈高，其工作干擾家庭的程度就會愈高(Bruck et al., 2002；Frone et al., 1992a)。然而本研究發現，已婚社會工作人員對社工專業愈投入時，其家庭干擾工作的狀況就會愈少，或許已婚社會工作人員願意對社工專業的付出、對社工價值的認同，甚至對社工專業的承諾，進而從工作的過程中獲得樂趣與滿足，如此，並未造成已婚社會工作人員因工作投入程度高而產生工作干擾家庭的感受。

此外，工作者處於長期和壓力負荷的工作狀態，其工作活動就會對家庭生活造成干擾(Greenhaus & Beutell, 1985)，而工作壓力和工作干擾家庭兩者之間呈正相關(Bacharach et al., 1985；Burke, 1988；Greenhaus & Beutell, 1985；Kopelman et al., 1983；Voydanoff, 1988)，當個人的工作負荷愈大時，工作與家庭的衝突就會愈高(陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005)，本研究也有相同的發現，當已婚社會工作人員愈難以獲得合適的工作作息並且愈沒辦法勝任工作時，其感受到的工作與家庭衝突、家庭干擾工作、以及工作干擾家庭的程度就會愈高。可以想見社會工作工作量大、業務負荷重、工作時間長且須彈性安排等等之工作性質，著實對已婚社會工作人員的工作與家庭生活之間的平衡造成強烈的衝擊。

另一方面，先前的研究並未顯示工作投入會直接影響家庭生活滿意度，而本研究發現，已婚社會工作人員對社工專業的投入程度愈高，其整體家庭生活滿意程度就會愈高。也許是因為社會工作專業所學習到的知識和與人工作的實務技巧，像是傾聽、接納和同理心等，除了運用在工作範疇中為個案提供服務之外，也對已婚社會工作人員自身在與他人相處、人際之間的互動關係上有所幫助，已婚社會工作人員能夠從社工專業的投入過程中，將社會工作的知識與助人技巧內化，提昇自我與他人相處的能力，將之實踐於個人的家庭生活中，有助於和配偶、子女以及其他親友建立和諧良好的關係，使得已婚社會工作人員獲得更良好的家庭生活滿意度。而過去的研究也表示工作壓力會影響生活滿意(Sager, 1994)，且工作壓力與生活滿意度呈負相關(陳慧芳，2006；曾中正、張清標，2008)，當工作壓力愈高時，則個人的生活滿意度就會愈低(王念慈、蔡智勇，2009；林怡欣，2004)。本研究亦有一致的發現，當已婚社會工作人員的工作作息愈差且工作勝任感受愈低時，其感受到的家庭生活滿意度也就愈低。

六、東方人以家庭為重的觀念

過去研究顯示，美國員工經驗到的工作干擾家庭程度和家庭干擾工作程度幾乎相同，不過比較香港員工於此兩個面向上的表現，結果發現，其所感受的家庭干擾工作程度較低(Aryee et al., 1999b)。本研究亦有一致的結果，已婚社會工作人員的工作干擾家庭程度高於家庭干擾工作的程度。這也許是因為東方人以家庭為重的觀念，重視家庭的維繫和經營，也願意為家庭付出心力和時間來扮演家庭角色以滿足家庭的需求，對於自身工作的運作方面並不會造成太大的干擾。

七、已婚社會工作人員的工作與家庭衝突和家庭生活滿意度之間的關係

先前的文獻曾指出：個人的工作與家庭衝突程度愈高，則其家庭生活滿意度就會愈低（黃美鳳，2005；楊慶裕，1996；Rice et al., 1992）。本研究亦有同樣的發現，已婚社會工作人員的整體工作與家庭衝突程度愈嚴重，其家庭生活滿意度就愈低。再來是家庭干擾工作部份，本研究發現已婚社會工作人員的家庭干擾工作的程度愈高，對家庭生活的滿意度就會愈低，與過去研究的結果一致（黃美鳳，2005；Carlson & Kacmar, 2000；Frone et al., 1994）。另一方面，國外相關研究發現，工作對於家庭的衝突程度愈高，則家庭生活滿意度就愈低（Aryee et al., 1999b；Carlson & Kacmar, 2000），本研究亦有相同發現，當已婚社會工作人員的工作干擾家庭情形愈嚴重的時候，家庭生活滿意度就愈低。

第二節 建議

由於國內缺乏對於社會工作人員家庭生活方面的研究，希望能透過本研究之研究結果，喚起大家對已婚社會工作人員家庭生活層面的重視。下面針對研究發現與研究結論，提出相關建議，提供已婚社會工作人員個人、社工實務界及未來研究作為參考。

一、對已婚社會工作人員的建議

（一）瞭解自我角色的情況

本研究發現，已婚社會工作人員確實面臨了工作與家庭衝突的情況，並且兩者之間的失衡會影響其家庭生活滿意度。因此已婚社會工作人員在清楚個人於工作職場上和家庭生活之中間出現的角色衝突情形後，瞭解個人在工作和家庭兩者之間所需付出的時間和精力，衡量自身的狀況量力而為，盡可能對自己的要求適度，減輕自身因工作要求而難以兼顧家庭所產生的愧疚感，減緩個人在工作與家庭角色上的衝突，降低工作與家庭的衝突以提昇家庭生活滿意度。

（二）在家務處理上取得配偶和家人的支持

本研究發現，已婚社會工作人員的家庭生活滿意度最低的是「妥善處理家務」。在雙生涯家庭中的共同的特徵，即夫妻雙方白天均要忙於各自的工作，累積了一整天的疲勞，在下班回到家之後，還必須扮演為人夫或妻、為人父或母的角色，對個人來說，多重角色的交疊，所要付出的時間與心力，使得個人要同時兼顧工作與家庭並取得之間的平衡，實在不容易。建議已婚社會工作人員重新檢視個人在工作和家庭中的責任，與配偶溝通商量家務的分工，抑或取得其他家人的協助，共同規劃出解決的辦法，經由配偶和家人的分擔或幫忙，除了能夠增加彼此間的相處機會，亦能增進彼此的感情與默契，進而提昇家庭生活滿意度。

（三）有效的時間管理與適度的自我調適

本研究發現，合適的工作作息對工作與家庭衝突的影響力最大，工作勝任感受次之。諸如工作量大、業務負荷重以及工作時間長等係當前台灣社會工作環境的工作特性，在時間不足、分身乏術的情況之下，增加了已婚社會工作人員的工作與家庭衝突。除了親友的支持和協助，當工作壓力太大甚至超過個人能力所及的範圍時，也應該適當地向機構主管反應或者尋求同事的分擔。而個人在面對壓力情境時，應盡可能秉持著理性積極的信念，有時候轉個念、換個角度，以正向思考的方式來面對壓力情境，壓力也可以成為助力。此外，當工作的作息影響到家庭生活的維繫時，可嘗試運用不同工具或學習簡化家事的方法，有效縮短家務處理的時間，藉由其他資源，像是托兒所和保母來分擔子女照顧的壓力，為自己爭取足夠的休息時間，以緩和因工作壓力所衍生出來之家庭經營困境，進而提高家庭生活滿意度。

二、對實務界的建議－正視社會工作人員工作壓力負荷量大的問題

根據本研究結果，已婚社會工作人員的工作壓力會對其工作與家庭衝突情形

和家庭生活滿意程度造成深遠的影響。台灣的社會工作環境資源不足、人力短缺、社會工作人員的工作時間長、工作壓力負荷量大，然而社會工作專業實屬人力密集的行業，在人力的匱乏的情況之下，運作的過程便顯得困難，這樣的工作環境，對已婚社會工作人員的工作與家庭之間造成了莫大的衝擊。因此，應建構一個友善的工作場域，分配合適的工作量，提供足夠的社工人力，減輕社會工作人員沈重的工作負擔，相信將有助於大大地降低已婚社會工作人員的工作壓力，減緩其工作與家庭衝突，有助於提昇其家庭生活滿意度。

三、對未來研究的建議－性別變項，值得再進一步作探討

本研究樣本中，超過八成以上為女性，雖然這樣的性別比例符合內政部社會司所公佈的統計數據，然而，在男女比例懸殊的情況之下，難以看出男性已婚社會工作人員的看法，因此建議未來的研究在選樣上可以使用性別比例較為均衡的樣本，以突顯男性社會工作人員的狀況。

第三節 研究限制

本研究主要係探討已婚社會工作人員的工作與家庭衝突狀況和家庭生活滿意度的情形。在研究方法上運用兩種管道：使用線上問卷和機構協助提供名單再以郵寄的方式進行資料的蒐集。研究設計上和過程中，仍遭遇到一些的限制可能造成研究結果上的偏誤。首先，在研究對象的選擇上，本研究因考量研究問卷發放和樣本取得的便利性，使用線上問卷、與機構合作以郵寄問卷的方式進行調查，致使樣本的代表性受到影響，不過，這樣的方法卻可以有更大的樣本和地區涵蓋性。另一方面，本研究只能盡量從量表的題項設計中呈現出已婚社會工作人員的工作與家庭衝突情形及其家庭生活滿意度的現況，倘若有更為充足的時間對已婚社會工作人員進行深度訪談，相信除了可以增加研究的豐富性之外，對於已婚社會工作人員目前所處之情境將能有更深入的剖析。

參考書目

一、中文部份

內政部社會司（2009a）。《內政部社會司（社工專職人數統計）》。內政社會司網頁（<http://sowf.moi.gov.tw/08/new08.htm>）。

內政部社會司（2009b）。《內政部社會司（社工員額統計）》。內政部社會司網頁（<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/y04-23.xls>）。

行政院主計處（2006）。《與女性議題有關之統計專題分析（工作與家庭）》。行政院主計處網頁（<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/88111331271.doc>）。

行政院主計處（2008）。《人力運用調查統計結果綜合分析》。行政院主計處網頁（<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/8112613412971.doc>）。

行政院勞工委員會（2010）。《經濟指標（主要勞動經濟指標）》。行政院勞工委員會網頁（<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/21010.htm>）。

行政院勞工委員會（2009）。《行業職業就業指南 e 網》。行政院勞工委員會網頁（http://163.29.140.81/careerguide/ind/ind_detail.asp?section_id=2&id_no=30910）。

文惠慧（2006）。《國小兼任行政職務女教師情緒智力、親子關係與家庭生活滿意度關係之研究》。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

王雅慧（2007）。《高職教師情緒勞務與情緒耗竭關係研究－以工作家庭衝突為中介變項》。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。

王成榮（2004）。《工作與家庭衝突對社會支持需求之研究：以台北市政府公務人員為例》。東吳大學政治學系碩士論文。

王美華譯，Matheny, K. B. & McCarthy, C. J.原著（2002）。《寫自己的壓力處方》。

台北：張老師。

王叢桂（1994）。〈雙生涯家庭中個人工作價值與家庭價值的變遷調適〉，《社區發展季刊》，第68期，頁51-53。

王慧姚（1980）。《已婚職業婦女的角色衝突及其生活滿意度》。國立台灣大學心理研究所博士論文。

王念慈、蔡智勇（2009）。〈工作壓力對於家庭氣氛與幸福感之研究：以高工作壓力群為例〉，發表於「2009年健康與管理學術研討會」：新竹。

：元培科技大學、臺灣健康管理學會。

古允文等譯，Rex A, Skidmore原著（2002）。《社會工作概論》。台北：學富。

邱淑琴（2002）。《由自我決定理論探討工作與家庭衝突之關係—以高雄市高中職教師為例》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

邱書璇、郭靜晃（1993）。〈已婚職業婦女之社會支持、內外控取向與壓力適應方式之研究〉，《青少年兒童福利學報》，第2期，頁17-28。

吳明隆、涂金堂（2008）。《SPSS 與統計應用分析》。台北：五南。

吳美鳳（2008）。《工作/家庭衝突與親子關係之研究-以高雄市政府公務人員為例》。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

呂學榮（2006）。《台灣公部門社工知覺之督導風格、充權感受與工作滿足感相關研究》。國立台灣大學社會工作學系研究所碩士論文。

何金英（2006）。《影響醫務社會工作人員組織承諾之因素》。南華大學非營利事業管理研究所碩士論文。

何彩燕（2003）。《社會工作師職涯轉換之研究—以縣市政府具轉任資格之社工

- 師為例》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 李彥瑾(2008)。〈雙生涯家庭的挑戰〉，《家庭教育雙月刊》，第15期，頁57-64。
- 李佩玲(2008)。《兒少保社工員的自我效能、角色壓力與專業承諾間相關性之研究》。東海大學社會工作學系碩士論文。
- 李宜珊(2007)。《兒童福利社會工作人員職涯發展狀況之研究》。東海大學社會工作學系碩士論文。
- 李美幸(2005)。《職業婦女情緒智力、親職壓力與家庭生活滿意度之相關研究》。國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文。
- 李佳俐(2004)。《工作/家庭政策、工作/家庭平衡與員工績效關係之研究》。國立成功大學國際企業研究所碩士論文。
- 李正傑(2000)。《雙薪家庭高承諾男性的工作與家庭生活經驗之研究》。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 李雪麗(1995)。《已婚職業婦女角色衝突、組織承諾與離職意願關係之研究》。國立臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 余慧君(1999)。《以性別角色態度、生活型態、工作投入之角度探討女性經理人工作與家庭之調適》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 金善興(1997)。《影響社會工作人員工作倦怠之相關因素研究—以台北市社會福利機構與醫院為例》。國立台灣大學社會學系碩士論文。
- 林易沁(2007)。《小型養護機構社工員專業角色發展歷程之初探》。國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 林怡君(2005)。《突圍—從權力觀點看社工員的工作困境與因應》。國立台灣大學社會工作學系研究所碩士論文。

- 林怡欣（2004）。《國小教師A型性格工作壓力與生活滿意度之相關研究》。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 林家德（2004）。《社工員專業承諾之敘事研究～以兒福聯盟出養社工員為例》。中國文化大學心理輔導研究所碩士論文。
- 林虹君（1998）。《我國企業組織支援系統對駐外人員工作與家庭衝突影響之研究》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 郭虹慧（2009）。〈以系統的觀點探討工作對雙薪家庭的影響〉，《家庭教育雙月刊》，第19期第5卷，頁50-59。
- 施婉婷（2004）。《中部地區兒童保護社會工作人員專業態度與實踐信託職責意向之相關研究》。東海大學社會工作學系碩士論文。
- 高迪理（1994）。〈台灣地區社會福利組織體系及人力配置之規劃〉，《社區發展季刊》，第67期，頁47-52。
- 徐心怡（2002）。《女性工作者對企業內家庭親善政策需求之研究：工作-家庭衝突觀點》。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 徐震、林萬億（1983）。《當代社會工作》。台北市：五南。
- 高淑清（2000）。〈雙薪家庭：角色分擔的開始〉，載於中華民國家庭教育學會主編，《家庭教育學》，頁131-154。台北：師大書苑。
- 高瑞堂（1997）。《高雄市警察人員工作與家庭角色衝突之研究》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 許宜評（2007）。《已婚婦女家庭壓力、婚姻滿意度與其生育意向之關係探究》。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士班碩士論文。
- 康芸（2006）。《社工人員對於自身勞動權益的覺知與因應策略之探討—以台北

- 市公設民營之社會福利機構為例》。慈濟大學社會工作研究所碩士論文。
- 莊惠敏（2003）。《雙生涯家庭婦女角色衝突、工作負荷與生活滿意度之研究》。
國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 陳姿樺（2008）。《家暴庇護中心社工員工作韌性研究—以五個故事為例》。國
立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 陳慧芳（2006）。《女性軍訓教官工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究》。
國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 陳勝源（2005）。《證券業務員對跨售業務之工作投入、工作壓力、薪酬滿足與
工作績效之相關研究》。國立成功大學企業管理所碩士論文。
- 陳亦盈（2005）。《職業婦女的工作-家庭衝突、親職角色期望與其親職角色實踐
之研究》。輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文。
- 陳淑雀（2004）。《縣市政府社工人員的人格特質、工作特性、知識管理態度與
工作績效關聯性之研究》。南華大學管理科學研究所碩士論文。
- 陳幸玉（1994）。《雙生涯夫妻性別角色特質、家庭職業角色與學習需求之研究》。
國立師範大學社會教育學系碩士論文。
- 陳寶芳（1982）。《社會工作人員的工作疲乏、工作滿意與工作意願之研究》。東
吳大學社會學研究所碩士論文。
- 陳威廷、劉念琪（2001）。〈高科技人員工作壓力之研究——員工協助方案(EAPs)
觀點〉，發表於「第七屆企業人力研究成果專題發表會」：桃園。
：國立中央大學管理學院。
- 張淑美（2003）。《早期療育通報轉介中心社工人員的工作限制與工作績效關係
之研究》。東海大學社會工作學系碩士論文。

- 張瑞芬（2001）。《台中市社工人員專業承諾、專業繼續教育學習型態與參加意向之相關》。靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文。
- 張繡鏐（2000）。《社工人員組織承諾相關因素之研究》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 張曉春（1983）。〈專業人員工作疲乏研究模式—以社會工作人員為例（下）〉，《思與言》，第21期第2卷，頁179-201。
- 崔來意（2000）。《高科技公司女性專業人員工作-家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁（2005）。〈工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討〉，《應用心理研究》，第27期，頁133-166。
- 陸洛（1998）。〈中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討〉，《國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學》，第8期第1卷，頁115-137。
- 曾中正、張清標（2008）。〈基層員警之工作壓力、休閒參與、休閒滿意度與生活滿意度之探討—以台南地區為例〉，《真理大學運動知識學報》，第5期，頁293-304。
- 曾玫菁（2007）。《銀行業工作者之工作家庭衝突、家庭工作衝突與工作倦怠之研究：工作家庭文化、工作控制之干擾效果》。國立彰化師範大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 黃崑楨（2008）。《社工員之薪酬制度、勞動條件與工作滿足對組織承諾影響之研究—以台中縣市為例》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 黃明玉（2008）。《工作困境與督導制度之研究：以兒童保護社工員為例》。靜宜大學青少年兒童福利研究所碩士論文。

- 黃美鳳（2005）。《臺北市大學教師的工作-家庭衝突及其對家庭生活滿意之影響》。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系碩士論文。
- 黃明煜（2003）。《不同家庭生命週期在職進修學生家庭生活滿意度之研究》。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
- 黃侃如（2003）。《精神社工專業認同之型塑與掙扎》。東吳大學社會工作學系碩士論文。
- 黃俐婷（2002）。〈探討督導功能的實施內涵——從降低社會工作者的壓力談起〉，《社區發展季刊》，第99期，頁382-395。
- 彭懷真（1995）。〈社會工作人員的自我管理〉，《社會福利》，第117期，頁30-35。
- 詹火生（2007）。〈台灣社會工作專業發展的經驗與展望〉，《社區發展季刊》，第120期，頁21-29。
- 楊琳（1999）。《已婚職業婦女個人特質與婚姻調適、婚姻滿意之質性研究》。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
- 楊慶裕（1996）。《警察人員家庭與工作角色衝突之研究》。國立中央警察大學警政研究所碩士論文。
- 葉爾雯（1991）。《影響雙生涯夫妻家庭與職業衝突的有關背景，情境及心理因素之研究》。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 劉虹君（2008）。《基層員警的工作和家庭衝突與婚姻滿意度之相關研究》。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
- 劉宗芳（2006）。《社工人員的人格特質、工作價值觀與工作滿意度關係之研究——以高雄市服務身心障礙者之公益團體為例》。國立高雄師範大學成人教育

研究所碩士論文。

劉雅惠（2001）。《中小學教師的工作-家庭衝突及其相關因素之研究》。國立政治大學教育研究所碩士論文。

劉玉鈴（2001）。《女性社工員性別意識對專業關係的影響－以婚姻暴力防治社工員為例》。東海大學社會工作學系碩士論文。

劉雅雲（2000）。《兒童保護社會工作人員職務勝任感與留職意願之研究》。東海大學社會工作學系碩士論文。

廖碧蓮（2008）。〈社工人員的工作壓力與睡眠狀況之研究〉，《社區發展季刊》，第 121 期，頁 234-251。

廖榮利（1991）。《醫療社會工作》。台北：巨流。

鄭淑芬（2008）。《長照機構式服務社工員自我效能與專業表現之相關性研究》。國立台北護理學院長期照護研究所碩士論文。

蔡淑英（2007）。《國小新生母親的親職壓力、親子溝通與家庭生活滿意度之研究》。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。

蔡惠怡（2006）。《安養護、長期照護機構社工人員組織承諾影響因素之探討》。國立台灣大學社會工作學系研究所碩士論文。

蔡婷婷（2005）。《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碩士論文。

蔡燈燦（2005）。《工作壓力、角色壓力、工作－家庭衝突與情緒耗竭關係之研究－以兩岸電子業為例》。長榮大學經營管理研究所在職專班碩士論文。

蔡淑芳（1984）。《社會工作者職業適應之研究》。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。

謝秀芬（1997）。〈現代婦女的家庭價值觀與家庭期待之研究〉，《東吳社會工作學報》，第3期，頁1-46。

謝秀芬（1986）。《家庭與家庭服務》。台北：五南。

賴碧華（1992）。《客家已婚婦女家庭角色與生活滿意之研究》。中國文化大學家政學系碩士論文。

鍾鳳嬌（1988）。《母親就業、性別角色、事業觀、生活滿意度與國中生性別特質、生活適應之關係》。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

蕭如閔（2007）。《女性護理人員之專業承諾與組織承諾—以工作-家庭平衡中介變項》。國防管理學院後勤管理研究所碩士論文。

藍豔柔（2003）。《醫務社會工作者之工作壓力與職業倦怠之研究》。東海大學社會工作學系碩士論文。

藍采風（2000）。《壓力與適應》。台北：幼獅文化。

藍茜茹（1994）。《雙生涯夫妻重要生活角色及其相關因素之研究》。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。

二、外文部份

Adams, G. A., L. A. King and D. W. King (1996). 'Relationships of job and involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 411-420.

Allport, G. W. (1947). 'The psychology of participation', *Psychological Review*, 52(4): 117-132.

Aryee, S., D. Fields and V. Luk (1999b). 'A cross-cultural test of a model of the work-family interface', *Journal of Management*, 25(4): 491-511.

- Aryee, S., V. Luk, A. Leung and S. Lo (1999a). 'Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong', *Journal of Vocational Behavior*, 54: 259-278.
- Bacharach, S. B., P. Bamberger and S. Conley (1991). 'Workhome conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work', *Journal of Organizational Behavior*, 12: 39-53.
- Bartolome, F. and P. A. L. Evans (1979). 'Professional lives versus private lives-Shifting patterns of managerial commitment', *Organizational Dynamics*, 7(4): 3-29.
- Bass, B. L., A. B. Butler, J. G. Grzywacz and K. D. Linney (2009). 'Do Job Demands Undermine Parenting? A Daily Analysis of Spillover and Crossover Effects', *Family Relations*, 58(2): 201-215.
- Bass, B. L., A. B. Butler, J. G. Grzywacz and K. D. Linney (2008). 'Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Family Resources as a Buffer', *Journal of Family and Consumer Sciences*, 100(1): 24-30.
- Blau, G. (1981). 'An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain', *Organizational Behavior and Human Performance*, 27: 279-302.
- Brief, A. P., R. S. Schuler and M. Van Sell (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Broman, C. L. (1988). 'Household work and family life satisfaction of Blacks', *Journal of Marriage and Family*, 50(3): 743-748.

- Bruck, C. S., T. D. Allen and P. E. Spector (2002). 'The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis', *Journal of Vocational Behavior*, 60(3): 336-353.
- Burke, R. J. (1988). 'Some antecedents and consequences of work-family conflict', *Journal of Social Behavior and Personality*, 3: 287-302.
- Burke, R. J., T. Weir and R. E. Duwors (1980). 'Work demands on administrators and spouse well-being', *Human Relations*, 33: 253-278.
- Carlson, D. S. and K. M. Kacmar (2000). 'Work-family conflict in the organization: Do life role value make a difference? ', *Journal of Management*, 26(5): 1031-1054.
- Chiu, R. K. (1998). 'Relationships among role conflicts, role satisfaction, and life satisfaction: Evidence from Hong Kong', *Social Behavior and Personality*, 26: 409-414.
- Cinamon, R. G. and Y. Rich (2002). 'Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict', *Sex Roles*, 47: 531-541.
- Diener, E., R. A. Emmons, R. J. Larsen and S. Griffin (1985). 'The satisfaction with life scale', *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Duxbury, L. E. and C. A. Higgins (1991). 'Gender difference in work-family conflict', *Journal of Applied Psychology*, 76(1): 60-74.
- Duxbury, L., C. Higgins and C. Lee (1994). 'Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control', *Journal of Family Issues*, 15: 449-466.
- Frone, M. R., G. M. Barnes and M. P. Farrell (1994). 'Relationships of work-family

- conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect', *Journal of Marriage and the Family*, 56: 1019-1030.
- 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.
- Frone, M. R., M. Russell and M. L. Cooper (1992a). '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., M. Russell and M. L. Cooper (1992b). 'Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?', *Journal of Organizational Behaviour*, 13(7): 723-729.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell (1985). 'Sources of conflict between work and family roles', *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J. H., A. G. Bedeian and K. W. Mossholder (1987). 'Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being', *Journal of Vocational Behavior*, 31: 200-215.
- 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.
- Hall, D.T. (1975). 'Pressure From Work Self and Home in the Life Stages of Married Women', *Journal of Vocational Behavior*, 6(3): 121-132.
- Hall, D. T. and J. Richter (1988). 'Balancing life and home life: What can organizations do to help?', *Academy of Management Executive*, 11(3): 213-223.
- Hammer, L. B., E. Allen and T. D. Grigsby (1997). 'Work-family conflict in

- dual-earner couples: Within individual and crossover effects of work and family', *Journal of Vocational Behavior*, 50: 185-203.
- Higgins, C. A., L. E. Duxbury and R. H. Irving (1992). 'Work-Family Conflict in Dual-Career Family', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1): 51-75.
- Jamal, M. (1990). 'Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problem, and turnover motivation', *Human Relations*, 43: 727-738.
- Ji, J., X. Xu and S. L. Rich (2002). 'Determinants of family life satisfaction in reforming urban China', *International Journal of Comparative Sociology*, 143(2): 169-191.
- Jick, T. D. and L. F. Mitz (1985). 'Sex difference in work stress', *Academy of Management Review*, 10: 408-420.
- Jones, A. P. and M. C. Butler (1980). 'A role transition approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption', *Journal of Marriage and Family*, 42: 367-376.
- Kahn, R., D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoek and R. Rosenthal (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. (1979). 'Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-307.
- Keith, P. and R. Schafer (1980). 'Role strain and depression in two-job families', *Family Relations*, 29: 483-488.
- Kinnunen, U. and S. Mauno (1998). 'Antecedents and Outcomes of Work-Family

- Conflict Among Employed Women and Men in Finland', *Human Relations*, 51 (2): 157-177.
- Kinnunen, U., Ad. Vermulst, J. Gerris and A. Mäkikangas (2003). 'Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor', *Personality & Individual Differences*, 35(7): 1669-1683.
- Kopelman, R. E., J. H. Greenhaus and T. F. Connolly (1983). 'A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study', *Organizational Behavior and Human Performance*, 32: 198-215.
- Lodahl, T. M. and M. Kejner (1965). 'The definition and measurement of job involvement', *Journal of Applied Psychology*, 49(1): 24-33.
- Loscocco, K. A. (1997). 'Work-family linkage among self-employed women and man', *Journal of Vocational Behavior*, 50: 204-226.
- Lucas, M. D. (1991). 'Management style and staff nurse job satisfaction', *Journal of Professional Nursing*, 7(2): 119-125.
- MacEwen, K. E. and J. Barling (1994). 'Daily consequence of work interference with family and family interference with work', *Work and Stress*, 8: 289-305.
- Mills, R. J., H. G. Grasmick, C. S. Morgan and D. Wenk (1992). 'The effects of gender, family satisfaction, and economic strain on psychological well-being', *Family Relations*, 41: 440-445.
- Mortimer, J. T. (1980). 'Occupation-family linkages as perceived by men in the early stages of professional and managerial careers', in H. Z. Lopata (eds.), *Research in the Interweave of Social Roles(1)*, pp. 99-117. Greenwich, CT: JAI Press.

- Netemeyer, R. G., J. S. Boles and R. McMurrian (1996). 'Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales', *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Parasuraman, S. and J. A. Alutto (1984). 'Source and outcomes of stress in organizational settings: Toward the development of a structural model', *Academy of Management Journal*, 27(2): 330-350.
- Parasuraman, S., J. H. Greenhaus and C. S. Granrose (1992). 'Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples', *Journal of Organizational Behavior*, 13(4): 339-356.
- Parasuraman, S., Y. S. Purohit, V. M. Godshalk and N. J. Beutell (1996). 'Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being', *Journal of Vocational Behavior*, 48: 275-300.
- Piotrkowski, C. S., R. N. Rapoport and R. Rapoport (1987). 'Families and work', In M. B. Sussman et al. (eds.), *Handbook of Marriage and the Family*, pp. 251-283. New York, Plenum Press.
- Pleck, J. H. (1979). 'Men's Family Work: Three Perspectives and Some New Data', *The Family Coordinator*, 28(4): 481-488.
- Pleck, J. H., G. L. Staines and L. Lang (1980). 'Conflicts Between Work and Family Life', *Monthly Labor Review*, 103(3): 29-32.
- Rapoport, R. and R. Rapoport (1969). 'The dual-career family: a variant pattern and social change', *Human relations*, 22: 3-30.
- Rice, R. W., M. R. Frone and D. B. McFarlin (1992). 'Work-nonwork conflict and the perceived quality of life', *Journal of Organization Behavior*, 13(2): 155-168.

- Ridley, C. A. (1973). 'Exploring the Impact of Work Satisfaction and Involvement on Marital Interaction when Both Partners Are Employed', *Journal of Marriage and the Family*, 35(2): 229-237.
- Sager, J. K. (1994). 'A Structural Model Depicting Salespeople's Job Stress', *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(1), 74-85.
- Shin, D. C. and D.M. Johnson (1978). 'Avowed Happiness as An Overall Assessment of the Quality of Life', *Social Indicators Research*, 5(4): 475-492.
- Thomas, L. T. and D. C. Ganster (1995). 'Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective', *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6-15.
- Voydanoff, P. (2005). 'Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach', *Journal of Marriage and Family*, 67(4): 822-836.
- Voydanoff, P. (1988). 'Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict', *Journal of Marriage and the Family*, 50(3): 749-761.
- Yogev, S. and J. M. Brett (1985). 'Patterns of Work and Family Involvement among Single and Dual Earner Couples: Two Competing Analytic Approaches', *Journal of Applied Psychology*, 70(4): 754-758.

附錄

◎已婚社會工作人員工作與家庭衝突和家庭生活滿意度問卷◎

親愛的社工員，您好！

這是一份針對社會工作人員為對象之研究問卷，主題是探討「已婚社會工作人員的工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度之影響」。

本研究的目的是想了解已婚社會工作人員目前所面臨的工作與家庭衝突現況及其家庭生活滿意度情形。期待透過本研究，探求已婚社會工作人員的工作與家庭衝突對其家庭生活滿意度的影響。

由於問卷的填寫係一種主觀的判斷，答案並無所謂「對」與「錯」，抑或「是」與「非」之分，請根據您的真實感受與情況逐題填答。本問卷採不計名方式，所有資料僅供學術研究整體分析之用，個別資料絕對保密，請您安心作答。在此，由衷地感謝您的大力協助！

謹祝您

身體健康，平安喜樂！

國立政治大學社會工作研究所

指導教授：謝美娥 博士

研究生：陳虹鈺 敬上

第一部份：基本資料

填答說明：親愛的社工員，第一部份的問題是想了解您個人的一些基本資料，請依照您自身的實際狀況填寫答案，或在最符合實際狀況的□中打✓。

- | | | | |
|--------|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 結婚年數 | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 性別 | 1. <input type="checkbox"/> 男 2. <input type="checkbox"/> 女 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 年齡 | 1. <input type="checkbox"/> 20-29 歲 2. <input type="checkbox"/> 30-39 歲 3. <input type="checkbox"/> 40-49 歲 4. <input type="checkbox"/> 50-59 歲
5. <input type="checkbox"/> 60 歲以上 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 教育程度 | 1. <input type="checkbox"/> 高中（含）以下 2. <input type="checkbox"/> 大學 3. <input type="checkbox"/> 碩士 4. <input type="checkbox"/> 博士 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 居住地區 | 1. <input type="checkbox"/> 基隆市 2. <input type="checkbox"/> 台北縣 3. <input type="checkbox"/> 台北市 4. <input type="checkbox"/> 桃園縣
5. <input type="checkbox"/> 新竹縣 6. <input type="checkbox"/> 新竹市 7. <input type="checkbox"/> 苗栗縣 8. <input type="checkbox"/> 台中縣
9. <input type="checkbox"/> 台中市 10. <input type="checkbox"/> 南投縣 11. <input type="checkbox"/> 彰化縣 12. <input type="checkbox"/> 雲林縣
13. <input type="checkbox"/> 嘉義縣 14. <input type="checkbox"/> 嘉義市 15. <input type="checkbox"/> 台南縣 16. <input type="checkbox"/> 台南市
17. <input type="checkbox"/> 高雄縣 18. <input type="checkbox"/> 高雄市 19. <input type="checkbox"/> 屏東縣 20. <input type="checkbox"/> 宜蘭縣 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	21. <input type="checkbox"/> 花蓮縣 22. <input type="checkbox"/> 台東縣 23. <input type="checkbox"/> 澎湖縣	
6 個人月收入	1. <input type="checkbox"/> 20,000 元 (含) 以下 2. <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 元 3. <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 元 4. <input type="checkbox"/> 40,001-50,000 元 5. <input type="checkbox"/> 50,001-60,000 元 6. <input type="checkbox"/> 60,001-70,000 元 7. <input type="checkbox"/> 70,001-100,000 元 8. <input type="checkbox"/> 100,000 元以上	<input type="checkbox"/>
7 配偶教育程度	1. <input type="checkbox"/> 高中以下 2. <input type="checkbox"/> 高中 3. <input type="checkbox"/> 大學 4. <input type="checkbox"/> 碩士 5. <input type="checkbox"/> 博士	<input type="checkbox"/>
8 子女年齡	分別是____歲、____歲、____歲、____歲、____歲	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9 目前與我同住的家 人 (可複選)	1. <input type="checkbox"/> 無 2. <input type="checkbox"/> 公婆或岳父母 3. <input type="checkbox"/> 父母 4. <input type="checkbox"/> 丈夫 5. <input type="checkbox"/> 妻子 6. <input type="checkbox"/> 子女 7. <input type="checkbox"/> 親戚 (除以上所指之親戚) 8. <input type="checkbox"/> 其他 (請註明) _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10 家中有無法自理、需 要照顧的家人 (包括子女、父母及 其他親人)	1. <input type="checkbox"/> 無 2. <input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/>
11 會幫忙家務或照顧 小孩的人 (可複選)	1. <input type="checkbox"/> 無 2. <input type="checkbox"/> 公婆或岳父母 3. <input type="checkbox"/> 父母 4. <input type="checkbox"/> 丈夫 5. <input type="checkbox"/> 妻子 6. <input type="checkbox"/> 子女 7. <input type="checkbox"/> 親戚 8. <input type="checkbox"/> 傭人 9. <input type="checkbox"/> 保母 10. <input type="checkbox"/> 其他 (請註明) _____	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12 是否為雙薪家庭	1. <input type="checkbox"/> 否 2. <input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/>
13 夫妻月收入	1. <input type="checkbox"/> 60,000 元 (含) 以下 2. <input type="checkbox"/> 60,001-70,000 元 3. <input type="checkbox"/> 70,001-80,000 元 4. <input type="checkbox"/> 80,001-90,000 元 5. <input type="checkbox"/> 90,001-100,000 元 6. <input type="checkbox"/> 100,001 元 (含) 以上	<input type="checkbox"/>
14 請問您所服務的案 主群 <u>主要</u> 為何? (請填寫一種最主 要的服務對象)	1. <input type="checkbox"/> 兒童 2. <input type="checkbox"/> 少年 3. <input type="checkbox"/> 老人 4. <input type="checkbox"/> 身心障礙者 5. <input type="checkbox"/> 婦女 6. <input type="checkbox"/> 原住民 7. <input type="checkbox"/> 勞工 8. <input type="checkbox"/> 病人 9. <input type="checkbox"/> 軍警 10. <input type="checkbox"/> 貧民 (含遊民) 11. <input type="checkbox"/> 外籍人士 (含外勞、外籍配偶及其子女) 12. <input type="checkbox"/> 其他 (請註明) _____	<input type="checkbox"/>
15 單位設置型態	1. <input type="checkbox"/> 機關 2. <input type="checkbox"/> 公立機構 3. <input type="checkbox"/> 民間部門 4. <input type="checkbox"/> 公辦民營 5. <input type="checkbox"/> 其他 (請註明) _____	<input type="checkbox"/>
16 工作職務	1. <input type="checkbox"/> 第一線社會工作人員 (如: 社工師、社工員、社會服務 員、社會福利員、輔導員、就服員等) 2. <input type="checkbox"/> 中階管理階層 (如: 科、課、股、組長、督導等) 3. <input type="checkbox"/> 主管階層 (如: 院長、局處長、主任等) 4. <input type="checkbox"/> 其他, 如 _____ 人員	<input type="checkbox"/>
17 工作年資	1. <input type="checkbox"/> 1 年及以下 2. <input type="checkbox"/> 1-5 年 3. <input type="checkbox"/> 6-10 年 4. <input type="checkbox"/> 11-15 年 5. <input type="checkbox"/> 16-20 年 6. <input type="checkbox"/> 20 年及以上	<input type="checkbox"/>
18 平均每週工作時數	約 _____ 小時	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

- 19 平均每月加班時數 約_____小時
- 20 上下班時間固定 1. 從未如此 2. 很少如此 3. 偶爾如此
4. 經常如此 5. 總是如此

第二部份：工作與家庭衝突

填答說明：親愛的社工員，第二部份的問題是想了解您所面臨之工作與家庭衝突情形，請把最符合您目前實際狀況的項目圈“○”起來。

	非常 不同 意	不同 意	同意	非常 同意	
1 工作回到家之後，我會因為太疲憊而無法與家人做些我們喜歡的事情	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
2 工作上有太多的事情要做而無法與家人培養共同的興趣	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
3 當我在家時，我的家人或朋友不喜歡我經常被工作所牽絆	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
4 我的工作占去了我想與家人或朋友相處的時間	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
5 我的工作常常妨礙我對家庭的責任	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
6 我經常因必做的家事導致上班時顯得疲憊	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
7 家裡的事情占去我蠻多的工作時間	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
8 我的上司和同事介意我在工作時經常受到家庭瑣事干擾	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
9 我的家庭生活占去我應該工作的時間	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
10 我的家庭生活常妨礙到我對工作的責任	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

第三部份：家庭生活滿意度

填答說明：親愛的社工員，第三部份的問題是想了解您的家庭生活滿意度情形，請把最符合您目前實際狀況的項目圈“○”起來。

	非常 不同 意	不同 意	同意	非常 同意	
1 我覺得與配偶相處的時間是足夠的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
2 我覺得與配偶溝通是良好的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
3 我能察覺配偶的感受	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
4 我能察覺配偶的需要	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
5 我覺得能和配偶充分享受性生活的樂趣	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

6	我覺得我與配偶相處是親密的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
7	我覺得我和配偶互動是不好的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
8	我覺得我瞭解配偶	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
9	我覺得配偶瞭解我的感受	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
10	我覺得配偶瞭解我的需要	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
11	我覺得我和配偶相處是愉快的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
12	我覺得和配偶相處常有衝突	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
13	我覺得目前和配偶在分擔家務方面是適切的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
14	我在處理家事工作的時候，力不從心	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
15	我有足夠的時間處理家務	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
16	我和家人一起處理家事	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
17	我和家人對休閒的安排，感到滿意	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
18	我覺得全家人都能放鬆心情參與家庭休閒活動	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
19	我們的家庭收入足夠	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
20	在家庭支出方面，我常和配偶意見不合	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
21	我覺得目前家中經濟負擔感到沉重	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
22	我和配偶一起參加社交活動或應酬	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
23	我和親友、同學的聯繫密切	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
24	我有愈來愈多要好的親友或同事	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
25	我喜歡參加親戚、家族聚會活動	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
26	我和親戚之間相處愉快	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
27	我和親友（或同事）之間能夠互相鼓勵打氣	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
28	我有盡到照顧管教子女日常生活的責任	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
28	我覺得為人父（為人母）的心情是快樂的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
30	我會主動和子女聯繫感情	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
31	我瞭解孩子的感受	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
32	我瞭解孩子的需求	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
33	我和配偶對於教養子女的意見一致	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
34	我覺得自己是孩子願意傾訴問題的對象	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
35	我與孩子的互動良好	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
36	我們家庭的親子關係是溫馨的	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
37	總而言之，我滿意我現在的家庭生活	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

第四部份：社會工作人員對自我工作的感受

填答說明：親愛的社工員，第四部份的問題是想了解您對於自我的工作感受，請把最符合您目前實際狀況的項目圈“○”起來。

		非常 不同 意	不同 意	同意	非常 同意	
1	我滿意目前的工作狀況	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
2	我的工作時間過長	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
3	我覺得自己的工作負荷量大	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
4	我需要不斷學習新的事物才能勝任現在的工作	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
5	我清楚自己職位的目標	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
6	我明白自己的工作責任	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
7	我會擔心工作做不好	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
8	我對工作的未來沒有信心	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
9	上班的方式影響我的生活作息	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
10	我對自己工作的內容很感興趣	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
11	在執行工作時的自主權不多	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
12	我滿意現在的薪資待遇	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
13	我最近經常感到疲倦	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
14	我在工作的時候容易感到沮喪	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
15	我經常懷疑自己的工作能力	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
16	這份工作使我逐漸失去耐心	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
17	從事社會工作讓我感到很快樂	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
18	我覺得目前上下班時間符合個人時間運用的需求	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
19	我滿意在工作中所得到的成就感	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
20	我對於自己的工作專業感到滿意	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
21	我經常思考如何使工作做的更好	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
22	我非常願意在社會工作領域上投入自己的時間與精力	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
23	若能重新選擇職業，我仍會選擇社會工作	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
24	我將社會工作當作永久的志業	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
25	我希望一生都服務於社會工作的領域	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

※問卷到此結束，請您再仔細檢查是否有漏答之題項※

再次感謝您的協助，祝您工作愉快！