國立政治大學勞工研究所

碩士論文

受僱者家庭照顧責任與工作壓力及疲勞之研究

國立政治大學
National Chengchi University

指導教授：劉梅君 博士

研究生：吳佩倫 撰

中 華 民 國 一 〇 一 年 一 月

國立政治大學
National Chengchi University

謝誌

終於走到寫謝誌的這一步，精神都振奮起來，能夠完成這篇論文，首先要謝謝我的指導教授　劉梅君老師，從我碩一下開始當老師的工讀生、之後接研究案，觸碰到相關議題開始，謝謝老師每週都不厭其煩跟我討論論文的方向、雛形，從原先一直沒有重心、也觸碰不到核心的文獻整理開始，到不斷更改統計數值呈現方式、抽換變項，每每卡關的時候，老師每次都比我還有信心、給我許多鼓舞與打氣，雖然我仍舊是每個要與老師見面的前夕都焦躁萬分的失眠。謝謝　周月清老師和　葉婉榆老師願意擔任這篇論文的口試委員，給我很多修正的建議和方向，才讓這篇論文能更趨完善，也謝謝勞工安全衛生所的數據資料提供。

謝謝一直給予我學生生活無虞、包容我的親愛的爸媽，我總算讓你們在我的求學階段操心完畢，不用擔心我畢不了業、有沒有在唸書、究竟要念多久了!每次回家或者接到電話我也是覺得很焦慮忐忑，以後跟我說話、打電話給我可以換一個新的話題了，耶!

謝謝安琪，每一次哭腔的打電話要求要妳最近的一個空檔快來救我、在我旁邊當無薪伴寫(論文)，還有每次統計疑難雜症問題解惑，真的很謝謝妳對我那麼有耐心還有次次不厭其煩的教我。謝謝郁清和禹函，給我好多細節的提點和錯字格式的抓漏，謝謝詣婕常常深夜給我建設性的意見、怡萱聽我崩潰，謝謝欣霓常常盯我進度，謝謝情同姊妹的慧婕、靖玟、周宓不時督促激勵和關心我，謝謝許多在這段期間關心我論文進度幫我打氣叫我加油的朋友們和給過我幫助的人。

最後謝謝這個濕搭搭的政大，從研究生涯起點的莊敬九舍走到綜合院館的路程，永遠因為下雨或者要遲到而行色匆匆，蓄水池停車場、南棟12樓，都變得我記憶中難忘的風景，最後感謝老天保佑，我畢業了!

吳佩倫　於 臺北

2012.01

國立政治大學 National Chengchi University

受僱者家庭照顧責任與工作壓力及疲勞之研究

摘要

性別與家庭照顧議題在當今已越來越受到重視，現代化改變了傳統家庭照顧的模式與內容，家庭照顧如今已非理所當然能負荷之能力。照顧工作究竟該交由社會機構正式照顧或者是家庭非正式照顧，受限於資源缺乏和傳統觀念、社會壓力下，一直是照顧者左右為難的問題。許多與照顧議題相關之文獻也反映出，照顧工作會出現壓力與疲勞問題，就業與勞動形式是其中影響重大的變項，與多數針對照顧者所進行的研究調查相較，本文的研究對象係我國之受僱者，使用次級資料分析法，進行量化統計分析，對受僱者承擔照顧責任之疲勞與壓力狀況作一真實呈現。本研究發現，主要照顧者較非主要照顧者有工作壓力的機率較高、疲勞程度也較大；照顧對象的不同對主要照顧者而言，工作壓力和疲勞程度沒有顯著不同。最後本文依據研究結果提出改善家庭照顧者工作壓力和疲勞的幾點建議。

關鍵詞：家庭照顧、受僱者、工作壓力、疲勞

國立政治大學 National Chengchi University

目錄

第壹章　緒論.....1
第一節　研究動機與目的.....1
第二節　名詞界定.....4
第貳章　文獻回顧.....6
第一節　家庭照顧相關概念.....6
第二節　家庭照顧責任與就業之相關研究.....8
第三節　家庭照顧責任與壓力、疲勞之相關研究.....17
第參章　研究設計與實施.....27
第一節　研究方法.....27
第二節　研究架構.....28
第三節　研究對象與操作性定義.....29
第四節　研究限制.....34
第五節　研究流程.....35
第肆章　實證結果研究.....38
第一節　樣本背景分析.....38
第二節　差異性分析.....45
第三節　迴歸分析.....80
第四節　討論.....88
第伍章　結論與建議.....95
第一節　結論.....95
第二節　研究建議.....97
參考文獻.....101

國立政治大學 National Chengchi University

圖目錄

圖 3-1 研究架構 28
圖 3-2 研究流程圖 36

國立政治大學
National Chengchi University

表目錄

表 2- 1 疲勞相似概念 23

表 4-1-1 總體樣本個人特性、工作特性統計量彙整表 39
表 4-1-2 主要照顧者樣本個人特性、工作特性統計量彙整表 42

表 4-2-1 樣本個人特性、工作特性對照顧責任之差異化分析 46
表 4-2-2 主要照顧者樣本個人特性、工作特性對照顧對象之差異化分析 48
表 4-2-3 樣本個人特性、工作特性對契約型態之差異化分析 50
表 4-2-4 主要照顧者樣本中個人特性、工作特性對契約型態之差異化分析 52
表 4-2-5 樣本個人特性、工作特性對工作班別之差異化分析 54
表 4-2-6 主要照顧樣本個人特性、工作特性對工作班別之差異化分析 56
表 4-2-7 樣本個人特性、工作特性對給薪方式之差異化分析 58
表 4-2-8 主要照顧者個人特性、工作特性對給薪方式之差異化分析 60
表 4-2-9 樣本個人特性、工作特性對工作壓力之差異化分析 64
表 4-2-10 主要照顧者個人特性、工作特性對工作壓力之差異化分析 66
表 4-2-11 樣本個人特性、工作特性對工作自主性之差異化分析 68
表 4-2-12 主要照顧者個人特性、工作特性對工作自主性之差異化分析 70
表 4-2-13 樣本個人特性、工作特性對工時總數之差異化分析 72
表 4-2-14 主要照顧者個人特性、工作特性對工時總數之差異化分析 74
表 4-2-15 樣本個人特性、工作特性對疲勞之差異化分析 76
表 4-2-16 主要照顧者個人特性、工作特性對疲勞之差異化分析 78

表 4-3-1 個人特性、勞動形式相關特性與照顧責任對工作壓力之邏輯迴歸分析 81
表 4-3-2 主要照顧者個人特性、勞動形式相關特性與照顧對象對工作壓力之邏輯迴歸分析 84
表 4-3-3 人口變項、職業相關特性與勞動形式對疲勞之迴歸分析 86

表 4-4-1 照顧責任與勞動形式中工作壓力之差異 91
表 4-4-2 勞動形式與照顧責任中疲勞程度之差異 93

國立政治大學
National Chengchi University

第壹章　緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究背景與動機

隨著經濟發展下，社會型態、風氣之改變、就業機會增加、婦女教育程度之日漸提升、自我實現和自我肯定之觀念風行，與家庭經濟需求等種種主客觀因素的影響下，全球的人力資源結構已產生巨大改變，大量女性前仆後繼地投入勞動市場。

在臺灣，經過了幾十年的快速經濟發展和社會變遷，為了維持家中經濟及生活水準，轉變成夫妻雙方皆需共同負擔家計，雙薪家庭已逐漸成為臺灣地區主要的家庭型態。即使投入勞動市場之女性比例快速增加，但傳統社會中「男主外、女主內」之觀念，仍根植於大部份的國人心中。根據行政院主計處統計，2010 年男性勞動力參與率為 66.51%，女性為 49.89%，兩性相差 16.62 個百分點，已較 10 年前之相差 23.4 個百分點的差距縮小[1]，男性在進行家庭照顧活動的時間也因女性大量投入職場而需有所調整或增加，以填補女性就業後無法照顧家庭之需求。

女性對家人提供照顧(care)，一向被認為是理所當然、天經地義之事，對幼兒子女提供照顧是源自於母性使然，而家中的老人或失能家人的照顧，長久以來被賦予孝道倫理的意涵，是道德義務，也成為既有的文化規範，在社會結構的運作下使得女性成為理所當然的照顧者，並將女性的照顧工作美化成一種「自我犧牲」與「無私」的表現，建構女性自願投身其中的動機與信仰。

照顧是一種人性高貴情操的展現，對家人提供照顧，向來是家庭功能中重要

[1] 行政院主計處勞參率統計。
http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table22.XLS
http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/month/sex/3.xls，最後瀏覽日期:6/24/2010。

國立政治大學 National Chengchi University

的一環，除了情感的投入，照顧還存有高度負荷的勞動特質，Graham(1983)就以「愛的勞動(a labor of love)」來描述這項兼具愛與責任連帶之活動。嬰幼兒之照顧與養育，對於父母而言，是生命中沉重卻又擺脫不了的甜蜜負荷，父母在照顧嬰幼兒成長的過程中，發展彼此的親密關係與成長回饋；照顧失能老人，除了情感上的關懷照看外，更具備較深的社會規範與結構性特質，隨著人口平均餘命的延長、人口結構的變遷，照顧的需求日益增加，成為各個家庭皆將面臨之問題。

根據 2007 年的社會指標統計年報[2]中，在 2006 年，我國有 3 歲以下幼子之女性就業率為 56.0%，至子女入學後(大於 6 歲)，就業率便回升為 64.6%，增加 8.6 個百分點；加、美、英等工業國家亦有相似走勢。顯示有兒童照顧責任之婦女，就業率與子女年齡高低息息相關，而多數女性因時間有限，當照顧責任出現和增重時(照顧子女數目增加)，即心有餘而力不足，讓蠟燭兩頭燒、難以兼顧之困境更為嚴重。

性別與家庭照顧議題在當今已越來越受到重視，主要原因是現代化改變了傳統家庭照顧的模式與內容，家庭照顧如今已非理所當然能負荷之能力。從需求面來看，2010 年的內政部統計資料[3]顯示，我國 65 歲以上老人總計有 248 萬 7893 人，占總人口之 10.74%，老化指數 68.64%[4]，創歷年新高。老化指數與美國相當，比歐洲國家及日本低，但比亞洲其他國家如南韓、大陸、新加坡來得高[5]。老年人口不斷增加，加上年齡結構持續老化，未來社會的老人將會越來越多，活的也越來越久，失能老人的照顧需求也會隨之擴張；托育費用高漲、保母品質良莠不齊，導致越來越多人都不敢生小孩，小孩生的少又導致嬰幼兒被賦予更多的期待、未來亦須面臨更大的責任與競爭，嬰幼兒的照顧需要更多的關注。

---

[2] 工作與家庭，2007，社會指標統計年報。
http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/88111331271.doc，最後瀏覽日期：2010/6/25。
[3] 內政部 2010 年統計年報，人口年齡分配，
http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm，最後瀏覽日期：2011/12/28。
[4] 數值由研究者自行加總計算。
[5] 謝佳珍，2010，臺灣老化指數創新高 每 10 人有 1 老人，中央社新聞，
http://www.cna.com.tw/SearchNews/doDetail.aspx？
id=201001230072&q=%e8%80%81%e5%8c%96%e6%8c%87%e6%95%b8，最後瀏覽日期：2010/6/25。

過去關於性別與照顧議題的研究，多圍繞在兒童照顧問題，但人口結構的改變，逐漸改變了女性照顧者(caregiver)的家庭照顧責任及經驗，換句話說，有越來越多的女性投入更多時間照顧失能老人，而非兒童(Abel, 1999)。女性感受到的家庭要求顯然多於男性，照顧家庭變成女性逃脫不了的責任，但工作要求卻未必會少於男性，職業婦女常要同時兼顧家庭與工作之雙重角色，當家庭與工作須有所抉擇時，甚至會傾向選擇家庭而犧牲工作(陸洛、高旭繁、黃茂丁，2005)。但從供給面來看，傳統家庭結構受到現代化的洗禮，觀念與物質條件的改變下，部分功能已被社會慢慢取代，以往家庭成員間緊密的關係結構逐漸鬆動，個人自由度大增。此外，出生率下降、育兒年齡延遲、離婚率提高、單親家庭增多及女性就業率提高等社會變遷因素，勢必降低家庭提供照顧的能力(Walker, 1983)，若家中有長輩一同居住的情況下，當長輩年齡及健康狀況許可時，在最年輕的就業婦女中(25-29 歲)，公婆提供很多幫忙的比例達 23.5%，這幫忙可能是針對「學齡前」幼兒之照顧，的確可以稍微緩解照顧責任之沉重負荷，成為職業婦女的家務幫助來源(胡幼慧，1995)，但今日一旦長輩付出了幼兒照顧之援手，未來當長輩健康狀況老化、失能時，照顧工作勢必更加義不容辭。

有鑑於此，研究者希望能透過行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所所發放的大樣本數據，對受僱者承擔之主要照顧責任和照顧對象差異，對其疲勞、工作壓力相關進行統計數據驗證，為未來施政者擬定相關政策時，提供具體數據參考。

二、研究目的

照顧對象多半被區分為失能(包括老人)和兒童兩部分，國內許多研究結果為：主要照顧者中無法投入就業市場的人就占了三到四成(鄭秀容，2005；Chou, 2009)、主要照顧者以女性為多且平均年齡均超過 40 歲(黃秀梨、李逸、徐亞瑛、張媚、翁麗雀，2007；張珍珍、徐亞瑛、邱逸榛、陳明岐，2009)、女性(尤其是媳婦)被視為家中的主要照顧者，照顧對象為失能老人時，在負擔過重的情況下

將照顧外包出去，將照顧責任轉移到外籍家務勞工身上(張國偉，2008)，但多數研究為個案研究或小樣本問卷調查，無法從中得知臺灣全體勞工照顧責任負擔之狀況，國內亦少有專文探討有關照顧責任與勞動和壓力間之關聯。根據上述之背景與動機，具體將本研究的主要目的分述如下：

（一） 探尋身兼照顧責任之受僱者工作壓力和疲勞的狀況，與沒有照顧責任的受僱者進行比較。

（二） 照顧對象的差異對於受僱者健康後果的影響。

如同先前所提，照顧責任之對象與主要照顧者是否選擇就業有一定程度之關聯，照顧的對象越多，所背負之照顧責任越大也就更難以兼顧工作，將受僱者的工作壓力和疲勞程度視為健康後果影響，欲從統計操作的過程和結果中得知，控制重要自變項後，照顧責任的有無是否會對受僱者的健康程度影響有所差異，和不同對象之照顧責任所帶給勞工之工作壓力有無和疲勞程度是否會有所不同。

照顧工作究竟該交由社會機構正式照顧或者是家庭非正式照顧，受限於資源缺乏和傳統觀念、社會壓力下，一直是照顧者左右為難的問題，將我國受僱者身分之主要照顧者，在承擔照顧外之疲勞與壓力狀況作一真實呈現，為本研究關注之焦點。希望藉由研究結果突顯出負擔照顧責任之受僱者，對勞動形式之影響，以及工作與照顧間之衝突，在多頭蠟燭的夾擊下對工作壓力和疲勞狀況之影響作一檢視。

第二節 名詞界定

此節將對本文所使用之重要名詞：「失能」、「照顧」、「家庭照顧」三者之意義予以說明，分述如下：

一、「失能」指稱因身體或心理疾病，導致執行日常生活基本活動的自我照顧功能喪失，而需要他人照顧之狀況。目前有兩種經常用以評估失能狀況之指

標：一是 ADLs「日常生活活動指標」，ADLs 包含六項：吃東西、位移、穿衣、上廁所、洗澡、室內走動；二是包含六項的 IADLs「功能性日常生活活動指標」：手高舉到頭頂、手指拿物、處理金錢、購買日常生活用品、徒步 200-300 公尺，以及打電話。而失能是指至少有一項 ADLs 有任何程度上的困難，或至少一項 IADLs 完全做不到(呂寶靜、吳淑瓊、徐亞瑛，2006)。

二、「照顧」是難以被明確定義的，從廣義上來說，它是一個概念，範圍包括人類都曾經有過的經驗和感情關心、照料，讓別人幸福，而照顧也是社會再生產過程本身中，能夠保持健康的身體與精神的組成部分(Graham, 1983)。照顧體系可區分為正式照顧體系(含政治和經濟制度、公私立社會福利機構、和基於血源、地緣、種族而結合的人民團體)和非正式支持網絡。正式組織依循科層制度運作，並強調以技術性知識提供服務；而非正式體系是由出生、婚姻、或友情關係組成，出自於情感或血緣上提供支持，故重視愛與責任(呂寶靜，2001)。

三、「家庭照顧」之概念是由照顧中被凸顯出來，指照顧社會中依賴成員的工作，長久以來主要是由家庭來提供負責，家庭照顧是個無酬工作，先決條件是個人照顧，如購物、準備食物、清潔、洗衣服、床單和打掃，家庭照顧的照顧對象常常不會只有一個人，而是針對整個家庭(Razavi, 2007)。

國立政治大學 National Chengchi University

第貳章　文獻回顧

在本章中，內容共分為三節，首先第一節介紹家庭照顧之相關概念，第二節分析照顧責任與就業之相關研究，第三節再進一步探討家庭照顧責任與壓力之相關文獻分析。

第一節　　家庭照顧相關概念

照顧工作可以被粗略的分為兩種：有些照顧需要支付金錢才能獲得，例如幼兒托育、教師、護士、醫生和治療師等；有些則是無酬提供的照顧，如父母撫養子女和成人照顧其失能親屬。而本研究關注的焦點在於非正式照顧者，亦即無酬照顧工作–家庭照顧。

無酬照顧出自於情感誘發，大多數為自發，或者是受到道德規範、社會壓力的驅使下，付出時間、金錢和勞力來照顧他人，而不需要有任何回報。在人類社會中，年老與年幼者皆屬家庭依賴成員，由於未發育完全或老化失能、無法自理生活，因此需要其他家庭成員伸出援手，予以照顧。

根據世界衛生組織(World Health Organization，WHO)的定義，其將家庭照顧者分為正式照顧者[6](Formal Caregiver)與非正式照顧者(Informal Caregiver)，非正式照顧者定義是從非正式關係概念延伸而來，例如家人、親友、鄰里或社區所提供之照顧。美國用「家庭照顧給予者(Family Caregiver)」，而英國多用「非正式照顧者(Informal Carer)」來泛指那些由於需要照顧失能者，而待在家中提供照顧的人(謝雅渝，2006)。而照顧的內容可以細分為工具性或物質性支持、訊息性或認知性支持、情緒性支持、及表達性支持等四類。工具性或物質性支持包括：身體照

[6] 正式照顧者是在正式照顧機構(例如成人日託中心、臨託照顧中心、護理之家、醫院等)中專職照顧工作者，屬於正式的，專業性的，付費的資源，如：護士，居家照顧員(home helps)。(劉珠利，2004；呂寶靜，2001)

顧(如協助洗澡、穿衣等，也就是日常生活活動的協助)、工具性日常生活活動的協助(如料理家務、購物、煮飯、理財等)、金錢的提供及物質支援(如食物、衣物等)(呂寶靜，2001：5)。

近年來，由於家庭結構和經濟條件之改變，婦女投入勞動市場增加，「家庭」及其背後所隱含的支持，已變得十分脆弱，甚至可能會因為突發事件、疾病住院、長期養護等等的風險事故，而阻礙家庭功能的正常運作。照顧工作往往帶給照顧者極高的個人成本，因此這份以愛為出發點的勞務工作，也伴隨著不少負荷與重擔(李佩君，2008)。女人和男人的人格特質與取向，經過了性別、家庭分工和不平等性別意識形態的洗禮，塑造了他們在生產與再生產結構中的位置，亦即女人首先必須為人妻母與相夫教子，男人則應該身為勞動者賺錢養家(張君玫譯，2003)。照顧工作被建構成似乎天經地義由女人來執行，只因男性主義文化的宰制，女性特質被認為適合從事照顧工作，而女性在就業市場上工資和投入比例事實上也低於男性，在機會成本的考量上，女性從事照顧工作這種傳統分工似無不妥，而忽略了照顧者本身意願、社會建構出的體制藩籬和照顧者壓力承受問題。

個人在工作和家庭生活中扮演各種角色，包括父母，配偶，照顧者及勞工。這反映了現代社會和經濟生活的多面性和複雜性，以及今日的選擇範圍的廣泛和約束。鑑於最近社會經濟和人口的變化，如女性勞動參與人口增加，和人們壽命的增加，越來越多的中年人，特別是婦女，成為競爭性的工作和家庭責任之間的夾心餅乾(Kinsella & Velkoff, 2001)。

在英國，將照顧分為公私領域兩方面，特別著重強調私領域的照顧。照顧者等同於母親，即指家庭主婦在自家為親屬提供之服務。因為照顧責任而損失的工資，形同直接影響到未來照顧者本身的養老金額(Evandrou & Glaser, 2004)。低工資、兼職和靈活的工作性質，面臨著以後減少退休金收入的危機，照顧兒童或失能家人、失業、離婚、分居或喪偶，這種種可能發生在中年男性和婦女身上的艱辛考驗，均會影響與貧困因素甚為相關的健康水準，並使之大大減少參與社會活

動。而學生債務率提高、房價上漲、高利率和職業不穩定的關係增長，意味著和過去相比，有更多的成年人回家與父母同住，使父母的照顧責任負擔難以卸下。

第二節　家庭照顧責任與就業之相關研究

在西歐，生育一向會造成婦女進出勞動市場之負面影響，但這種情況往往只是暫時性，會隨著孩子日漸長大而減緩這種負面效果。而透過兼職工作的發展，原本的就業和兼顧母親身分間的矛盾，已慢慢被削弱(Bernhardt, 1993)。在過去30年內，英國收入不均現象之增長，在工業化國家中是最為劇烈，家庭照顧的相關問題和懸殊的收入差距，漸漸拉大從事有酬勞動與無酬家務勞動之間的距離，顯示了特定群體–高齡工作者、無技術或是低教育水準的男人們，承受著就業變遷的衝擊；而一群擁有高教育程度，或最好的人力資本的女人大多數能夠進入勞動市場並生存(以推遲或放棄生育來達成)。同質性的婚配關係，意味著我們的社會已迅速地走向「高收入工作」和「低收入工作」的家庭特質。

擁有高教育和高收入的女性會選擇進入勞動市場，權衡比較下，會選擇非正式的家庭照顧工作者，原本具備之就業條件就較為劣勢，照顧工作使得他們付出勞務卻未能取得經濟報酬，使原本就不富裕的人們經濟陷入惡性循環，特別容易落入貧窮的淵藪。收入差距和不斷變化的就業結構，可能會進一步削弱家庭生活，並惡化社會的分裂(McRae, 1997)。照顧者和非照顧者一樣都具有進入勞動市場的可能性，但當擔負的照顧責任亦發沉重的同時，照顧者在勞動市場的工作時間便會受到擠壓而少於非照顧者，而越是積極參與照顧工作者，相較之下便更有可能會退出勞動市場(Lilly, Laporte & Coyte, 2007)。以下將照顧責任與就業之間的相關文獻，作分項回顧。

一、照顧與就業率

照顧與就業之間的拔河，透過 1974 年至 2000 年長時間的追蹤調查統計，英國綜合家庭統計調查(the General Household Survey)顯示，近 30 年來母親的就業

率有增長的現象，雖然母親身分可能會影響就業機會的改變，但是以前不會選擇重回職場工作的母親，在兒童成長至 3-5 歲時，開始會選擇返回工作崗位上，這在教育程度和收入越高的母親身上，最為明顯(Gregg, Gutie'rrez-Dome'nech & Waldfogel, 2007)。

美國 1987 的 SIPP(the Survey of Income and Program Participation)調查中，調查了 2350 個已婚母親和 697 個單親母親後發現，兒童照顧費用對主要照顧者的就業影響十分顯著，婚姻狀況、經驗技術、平等規範差異的彈性也會影響就業的選擇，比較之下已婚母親有較高的平均收入和更高的工資，而單親母親則有較長的每週工時。兒童照顧費用明顯的阻礙母親的就業行為，而相較之下，若兒童照顧的費用改變，單親母親就可能因為負擔不起照顧費用而減少對就業的投入(Kimmel, 1998)。若小孩已成長到可以送去托育中心的年齡時，母親可能會因為小孩生病而導致更多的工作缺勤狀況，但卻不會因此而退出職場，只有在面臨低收入和沒有親人可以幫助分擔照顧責任時，才會選擇退出(Gordon, Kaestner & Korenman, 2008)。畢竟選擇外出工作是為了增加經濟收入，但是若兒童照顧費用高過工作收入的話，那將兒童托付給別人照顧也就完全不符經濟效益，生活也會越發窘迫，不如退出職場自己親自照顧，更為省錢與安心。

美國在2005年的一項研究中發現，比起男性(6.7%)而言，有更多的婦女(8.2%)因為照顧工作而完全離開了勞動市場。這些完全離開勞動市場的人，約有三分之一(33.6%)是母親為了能待在家中照顧學齡前的兒童，有超過三分之一(36.7%)的人則是為了照顧年老體弱的家庭成員。婦女離開工作的原因，有14%是家庭因素而離開(通常要留在家中照顧子女)，但男性離開就業市場，反而很少是因為家庭需求[7](Moen, 2005)。而北愛爾蘭的家庭照顧者會考慮離開就業市場的因素，則是因為不規則且無法配合工作的照顧時間、缺乏公司的支持和工作壓力(Fleming & Taylor, 2007)。

[7] 在Moen(2005)的研究中，只有一位男性離開勞動市場的原因是家庭或是要留在家中照顧小孩。

荷蘭在 1993 年調查 405 個至少有一個學齡前兒童的雙薪家庭，兒童的父母和家庭照顧提供的數據分析顯示，在照顧時間上，65%的時間是母親照顧、8%時間是父親照顧，剩下 27%時間則是非父母身分的照顧提供者分擔照顧的重責大任，這意味著傳統的家庭角色分工仍然存在，但男女的工資差距縮小，會讓父母對於照顧兒童能夠更平等的分工。如果母親每小時賺取的勞動報酬更多，她花在照顧兒童的時間就越少，父親和照顧提供者所分擔的時間就變多了，讓母親能夠產生更多的盈利潛力。但在經由統計之下，母親的潛在工資率上升，會增加的是父親的照顧時間，非父母身分的照顧提供者所照顧的時間，則與原先沒有差異(Dijk & Siegers,1996)。父母之間工資差距若減少，那母親照顧孩子所花費的機會成本就上升，也因為工資差距減少，雙方經濟實力相近，父親便無法再用工作的藉口來逃避照顧兒童的責任，因此便能鬆動傳統的家庭角色分工，而有促進男女平等之效。

二、就業與工作契約類型

在日本，由於泡沫經濟的破滅和不斷惡化的財政問題，使得日本的就業制度近年來出現極大的改變。原本文化的差異和社會建構出的體制性障礙，使得已婚婦女重返全職工作的成本非常高，在 25-60 歲的女性中，因為婚姻和家庭而脫離全職工作崗位是極為普遍之現象，但日後要重新進入全職工作卻十分困難，中年婦女重返勞動市場時，能得到的工作主要集中在兼職或是臨時性質的工作。35-44 歲的婦女有 47.6%是從全職工作轉向其他類型的工作型態，而只有 8.6%的女性能夠有相反的就業變動方向；45-54 歲的婦女，從全職移動到其他類型的比例，甚至是相反方向移動婦女的四倍之多(Yu, 2002)。90 年代中期的數據表示，非傳統型態的工作尚未受到經濟影響而衰退，已婚婦女集中在非傳統工作上，可顯見經濟停滯使得男性收入降低，才使已婚婦女出現更多的渴望，希望能重新進入職場，但日本的就業形式只考慮到男性和沒有兒童照顧需求的單身女性，對照顧責

任減輕後想重新進入就業市場的中年婦女而言，身分的不同似乎成為獲取全職工作的藩籬，體制性障礙也有鞏固傳統性別角色分工之嫌。

澳洲政府在 1991 年的調查研究結果則大異其趣，在勞動力市場中，具有照顧責任下，全職、兼職、臨時等工作身分並沒有顯著差異。不過，專業人事和管理人員在一定程度下，比起其他工作的人更會請假以照顧家人；大部分的受訪者只使用幾天的病假來應付包括照顧老人的家庭事務。若有需求，這些勞工會採取留職停薪或者已獲得雇主的特別安排，雇主與勞工合作的重要性是極為被強調的，雖然在澳洲的集體協商中少有規定能准許請假用以照顧生病的家人，但調查顯示這仍是一個廣泛而公認的慣例(Hoskins, 1996:23-26)。

不過，卻也有一些公司開始提供「新概念」的女性兼職工作選擇，以增加職業聲望、工作滿意度、收入、就業機會和減少職業婦女的工時。所謂「新概念」，是因為這與大多數的兼職工作相比，這些「新概念」的兼職工作，同樣縮短工作時間，但卻具備高地位、職涯導向、保持專業的薪酬水準和公司福利按比例分配。『從全職工作轉變成「新概念」兼職工作時，在公司仍處於同一位置，卻經由協商而減少工作負荷。』採取新概念兼職工作政策的公司認為這能說服婦女對公司繼續做出貢獻，也能夠成功保留住專業員工和管理人員的關鍵技術。IBM 便是採行此種政策的代表性公司，透過 2001 年的 IBM 全球工作和生活問題調查數據分析，新概念兼職勞工每週較全職者工作時數少了 20 小時，家庭年收入也減少約 18,000 美金，但她們有更多的時間足以分配去關心和養育他們的子女，同時能減少因公出差、不必要的工作和工作家庭間衝突，也獲得更多的工作與家庭的成功、育兒滿意度和家庭美滿。但缺點是這種公司政策是繼續依循傳統的家庭分工職責，也會減少工作機會和工作升遷的成功(Hill, Martinson & Ferris, 2004)，只是這項政策是專屬高階的女性白領勞工，本身就比較沒有經濟上的煩惱，因此著重的焦點在精神的滿足與職涯發展上。

在檢驗影響工作家庭衝突特點上，就業類型和性別造成主要影響，比起受僱

於人的勞工，自營作業者享有更大的自主權和工作安排的靈活性，工作投入和工作滿意度也更高，卻也體驗到更高的工作家庭衝突和更低的家庭滿意度。自營作業在成本和效益間有權衡關係，保有業務的所有權並不是工作和家庭照顧責任平衡的萬靈丹(Parasuraman & Simmers, 2001)，自營作業雖然可說工作時間更為彈性，但事業的成敗皆掌握在自身手中，當自己要擔負成敗、虧損、成本考量時，家務勞務與照顧工作這種無酬的付出，便迫不得已被犧牲或找尋替代。

三、照顧與工作時間

投入勞動市場的照顧者有多樣化的生活方式，有些已婚、有些單身(自己或與他人一同生活)、有些是單親家庭，父母分擔照顧責任、有些是頂客族[8]，也有些要照顧失能或上年紀的家人。就全美而言，幾乎有四分之一的家庭(23%，約 240 萬人)要照顧 50 歲以上的人，超過一半(51.8%)的照顧者都擁有全職工作，而幾乎三分之二(64%)的勞工至少是有部分工時工作。 (National Alliance for Caregiving and AARP, Family Caregiving in the U.S.: Findings from a National Survey (Bethesda, MD: National Alliance for Caregiving, June, 1997).)

在Fredriksen和Scharlach1999 年針對美國員工的調查中，就已出現相似的結果，49%的受訪者目前須擔負幼兒或成人照顧的責任。在這些照顧者當中，有 35%是照顧孩子或青少年、22%是提供照顧生病或殘障的成人，更有 8%的受訪者同時兼有兩個幼兒和成人照顧的責任。照顧者因為家庭照顧責任，在工作表現上作出了各種適應的變化，有 72%的照顧者錯過了正常工作時間，例如遲到早退；52%照顧者因為照顧責任而至少缺席過一次工作，22%的照顧者會拒絕額外的工作任務，和 6%的照顧者放棄了升遷機會。更細部的狀況，在受訪時的過去一個月中，因為照顧責任，而損失的總工時範圍從 0 到 40 小時都有，10%的照顧者每個月

[8] 1950 年代起源於歐美，在 1980 年代傳入亞洲之生活型態新名詞，由英文DINK音譯而來，是「Double Income No Kids」的簡寫，也就是代表了「雙薪水、無子女」的家庭。
資料來源：維基百科，http://zh.wikipedia.org/wiki/%E9%A0%82%E5%AE%A2%E6%97%8F，最後瀏覽時間 2011/3/22。

損失工時超過 10 小時。比起只有成人照顧責任，擔負兒童照顧責任和兒童和成人兼有照顧責任的照顧者，從工作上損失了更多的工作時間。

澳洲政府 1991 年的調查顯示，有 94%受訪者的父母或岳父母尚存。在過去一年內，約 1/7(14%)的勞工請假以用來協助老年家庭成員。他們絕大部分(81%)請了 5 天以下的日數，13%受訪者請了 6 至 15 天，其餘的 6%花了 15 天以上用於父母照顧。這項研究表明，雖然普遍認為要到中年(50 歲及以上)才會出現老人照顧的負擔，但是其實 40 至 49 歲之間的人可能已經為照顧他們的父母而請過假，這趨勢可能會使家長未來成為需要人照顧的老人時，他們孩子都比他們現在的年齡還年輕。毫無意外也發現婦女請假以照顧家人的可能性更大，受訪的女性中平均請了 9.8 天的無薪假期，而男性則平均是 6.5 天。人們普遍重視照顧的需求，比起老人照顧，認為應採取更多行動以方便家長照顧孩子，包括津貼補助、彈性的工作時間和態度改變(Hoskins, 1996:23-26)。

照顧成人的工作除了要預防突發性的身體變化或意外，照顧工作也較為制式化，受照顧對象多半是需要陪伴在側，若照顧工作的分量足以讓照顧者出外工作，受照顧對象的狀況自然也是穩定可控制的，但是在照顧兒童方面，當兒童生病或發生意外時，照顧者根本無心工作；許多父母(照顧者)也會抱持著孩子的成長只有一次的心態，對於兒童的諸多活動都踴躍參與；而同時需要擔負成人和兒童照顧責任者，照顧對象數額的增加，照顧工作的繁重是可想而知，在分身乏術的情況下，因此自然都較會產生損失工時的現象。

美國 1987-1988 年的全國家庭調查(National Survey of Families and Households, NSFH)研究資料顯示，照顧老年人的工作有 2498 個個案是由上了年紀的未婚婦女負責，864 個個案是由他們結了婚的女兒來負責照顧，在調查中，超過 50%的受訪者每週只花兩天以內的時間來幫忙照顧，而約有 36%受訪者是調查前一週的每一天都提供照顧幫助。因此雖然這些受訪者都負有家庭照顧責任，但從照顧天數呈現雙峰分布來看，實際照顧強度卻是存在著巨大的不同。另外有許多婦女被指

定為照顧者，但實際上大部分時間不必真正實行照顧工作，只需「待命」，在不規則或意料之外的時間提供被照顧者需要的協助。研究結果顯示並未因為照顧老人，而有減少就業的傾向，亦未有由於提供老人照顧而減少工時的證據(Wolf & Soldo, 1994)。

照顧者進入就業市場的數量或時間，為了照顧父母之需求而調整的情況微乎其微，原因或許就是因為照顧工作的不可預測性，過分繁重的照顧工作，將照顧者的體能與心力都消耗殆盡，而照顧對象身體狀況過於嚴重，照顧者就無法將照顧對象留待家中照顧，而會尋求正式性的照顧組織協助。從上述文獻推斷能進入就業市場的照顧者，本身承受的照顧負擔就較為輕微，照顧對象的狀況也是較能預期與控制，所以進入就業市場的時間和數量，自然較不會有隨照顧對象需求變動而調整的情況。

照顧工作對於工作時間的變化增減外，工作班別的差異也隱含著工作時間和其餘家人作息不同的衝突，張茹娟(2007)針對臺灣女性輪班工作者的有關研究中，女性輪班工作者與一般職業婦女除了蠟燭兩頭燒的處境外，又多了身體耗損的負荷，她們面對的是工作、身體、家庭的三重負擔。箇中原因就在於輪班工時造成生活作息的相反，以及傳統上女主內的意識，使大多數女性必須負擔照顧工作的影響。面對既有結構性限制下，使得女性輪班勞工會採取兩方面策略以抵抗三重負擔下的剝削：

（一） 勞動場域方面的策略：職業身分是護理人員、警察、社工人員者，會盡量降低夜間工作的機會，也就是說從原本輪班型態的工作轉為值班型態的工作，再進而轉向正常班的工作型態；或是透過學歷的改變以晉升到更高一層的職位，藉此跳脫出輪班的情境。

（二） 勞動場域與生活場域交互影響下的策略：女性輪班勞動者透彈性配置工時[9]的機制，來達成勞動者「彈性配置時間」的需求，除了可以讓工時配置

[9] 即要班、包班、搭班、掉換班及代班等五種機制。以下就前三者較不常見的名詞作解釋：
要班：班表排定前讓大家有機會先填或是預約這個月份想要休假的時間。

較符合自身需求外，更能在碰到特殊情況下，不必請假就可以處理私事的一種彈性配置，這種彈性配置，幾乎都是用來進行照顧工作。不過這種彈性是有侷限性[10]的，因此女性輪班工作者在這有限制的彈性下，發展出一套策略來因應工作、身體和家庭(照顧)的需求，也就是透過「同事間的彼此幫忙」、「沒有小小孩的體諒有小小孩的」、「未婚的體諒已婚的苦」等關鍵運作來達成調換班的目的。

但以上這些行動策略調整，仍然得仰賴家庭中的其他成員協助分擔無法兼顧時的照顧工作，若真工作與照顧兼發生衝突時，對於這些女性輪班工作者而言，她們無法離開輪班的理由都是經濟因素，希望給子女更佳的經濟生活水平。

最後在解決兒童照顧費用為前提的角度下，費城的一項研究中，討論了對低收入的母親給予兒童照顧現金補助的效果的工作調查，發現有 21%得到補助的母親，便出現沒有工時損失的問題，而得到兒童照顧補助能夠幫助婦女進入勞動市場，即使從事低薪工作的婦女也不用因為過高的兒童照顧費用和照顧和工作時間的切割，而工作表現不佳，使她們較能遵守雇主提供額外工作時間的要求，賺取她們所需要的收入(Press, Fagan & Laughlin, 2006)。現金補貼可以是一個有效的工具，幫助貧困家庭兼顧工作和對家庭的承諾，改善她們的生活機會。她們不用再為了照顧和工作之間蠟燭兩頭燒，可以提供更佳的工作表現，使雇主對她們工時付出的評價提高，讓她們職位晉升的機會變大，一旦能夠成功在工作職位中往上流動，也會減少貧窮化的可能，加上兒童照顧的性質較屬於暫時性，只要能夠努力支撐、兼顧照顧到讓兒童進入小學，生活照顧的負擔會越來越小，而能慢慢紓解母親照顧責任的負荷。

包班：是指包小夜、包大夜，一個月以 15 天為準，就被包班的工作者而言，包班也可視為家庭需求的一種機制。

搭班：是指整個小夜或大夜班都由同一個人來上，與包班的挑選日及天數不一樣；相較於包班，搭班如同是一個團隊，要有志同道合的人各取所需才能形成。

[10] 「對象」、「班別」、「天數」、「次數」和「時數」等規定，使得彈性配置工時成為有限制的彈性。

四、因應照顧工作而調整就業

國內研究中，照顧者的人口特質對於照顧者的就業有明顯的影響，例如在性別、學歷、居住狀況、籍貫，與照顧對象的關係等皆有顯著的差異(饒嘉博，2004)。而在陳郁芬(1999)經由訪談 12 位從事全職工作之女性老人照顧者後發現，職業婦女面對照顧與就業之衝突所採取的因應策略可分為「調整照顧責任」、及「調整就業行為」兩類。

在「調整照顧責任」中，多數受訪者偏好向非正式支持網絡(包括丈夫、兄弟、妯娌、鄰居等)求援，惟有在非正式支持網絡無法承擔、家人不勝負荷、或老人的照顧需求大於其能力時，他們才會考慮使用正式照顧體系的服務。而非正式的協助，除了輪住方式能夠在某段期間內免除婦女的照顧責任外，即使家人能夠代替婦女完成照顧工作，但只是暫時的替代，大部分照顧工作仍落在主要照顧者的身上；至於「調整就業行為」方面，受訪者採取的行為可歸納為三種類型：

(一)工作表現：職業婦女為了照顧老人而出現請假(包括休假、病假、事假等)、無法加班、遲到、上班時心不在焉，降低工作效率及工作品質等情況亦在所難免。

(二)工作計畫：以調班、換工作等方式讓工作與照顧能相互配合，亦會考慮申請留職停薪、甚至提早退休。

(三)工作機會：由於越高的工作職位代表更多的壓力與更重的責任，因此對於公司內部升遷或其他公司的挖腳，往往會推辭或放棄。

男性家庭照顧者形成的歷程，由「勞動就業狀況」、「性別角色規範」和「親屬關係」依序決定，照顧經驗中，情緒認知、表達方式、和角色自主性之間，存在著男性氣概與照顧者被期待特質的矛盾拉扯，同時亦面臨就業與照顧之間的衝突。因應策略則傾向以工具性問題解決模式，運用個人經濟資源的優勢，解決照顧工作的困境，方法包括(陳奎如，2000)：

(一)創新照顧方法:除了透過各種管道積極學習照顧的技能、主動翻閱相關書籍

吸收專業知識外，自行研擬出一套自己的方法，把照顧任務科學化的解決，計算時間效能並標準化照顧流程。

(二)調整自己想法：重新詮釋照顧的意義，合理化自身行為，讓照顧者多少找回一些控制的主動性；透過宗教儀式或教義撫慰來獲得心靈平靜；對於負面情緒則避免用感情涉入之方式看待老人的行為與無奈情境。

(三)倘若照顧者已無法負荷照顧壓力，為增加喘息機會，會透過各種可能管道將照顧責任與他人共同承擔，若親屬無法提供協助，便會以金錢僱請他人協助，因此掌握家中經濟資源為一關鍵。

第三節　家庭照顧責任與壓力、疲勞之相關研究

一、壓力

壓力是一個歷史悠久的概念，我們能對自身壓力程度經由心理和生理表徵，來判斷自己壓力的有無，但對其卻缺乏足夠的定義和理解。心理壓力產生的過程，可說是人與環境之間，由本身受到的負擔或超過他(她)的資源和危害到其幸福程度來評判(Lazarus & Folkman, 1984)。心理壓力可能是由不斷累積而來的結果或是使人遭受到嚴重負擔的生活事件產生，例如離婚、生病、家庭成員的死亡。每天的日常活動和各種麻煩的積累、阻撓，這些可能是不嚴重但卻惱人的實際問題，例如東西亂放或者不見、交通問題、兒童需求、經濟負擔，和從工作而來的壓力。

照顧是包含了愛與感覺的情緒反應，也是一組勞務及工作的活動，照顧者一肩扛起了繁重的照顧工作，在身心煎熬下只剩下被剝削後的身體、耗竭的情感、經濟的重擔與社會參與的困境。一旦成為照顧者，不但自己生活的部分被擠壓，照顧者的家庭關係也會產生很大的變化。家庭生活秩序紊亂和體力上的負擔，是照顧者感到高度壓力的最重要的預測指標，睡眠不足和家中的經濟支援也是壓力產生的重要原因(Spillman & Long, 2009)。當需要照顧的家人對自身的依賴程度越

高，使得照顧者休息頻率減少，這將嚴重影響照顧者的負擔和生活品質(Goldsworthy & Knowles, 2008)；其次，照顧者對其他家人的關注相對減少，也無心無力去經營，甚至因而造成婚姻關係及親子關係的緊張和疏離，此外，若為家中老年父母有照顧需求，兄弟姊妹之間可能會因照顧勞役負擔不均，而破壞手足感情。

國內外有關照顧者的研究中，皆一致發現－大多數的家庭照顧者為女性。女性在照顧過程中，往往身負重任，其中不乏年長及體弱者，她們負擔重、壓力大，健康也相對受影響，且隨著失能者年紀越大，所歷經的困擾與照顧責任也越多，在照顧過程中面對各種壓力，有些人選擇自我消音、默默承受；有些人運用行動力(agency)，拒絕不合理的照顧需求，尋求自己的生活空間；也有部分女性，雖然表達出自己的需求，但又陷入自私的自責中，婦女擔任照顧者，其實是經過一段妥協的過程，她們苦於缺乏支持、內心的衝突掙扎，若無適當的協助，就像身處壓力鍋般地煎熬折磨，成為一群被隱藏的潛在病患(邱麗蓉、謝佳容、蔡欣玲，2007；黃彥宜，2005)。

照顧者因提供照顧工作，對身、心、社會各層面的改變所感受到的壓力，被定義為照顧者負荷的操作型定義(楊嘉玲、孫慧玲，2003)，負荷和壓力之間，有著不可分割的因果關係，特別是情緒上緊張(emotional strain)、疲憊(fatigue)、無力感(powerlessness)、沮喪(depression)等，在女性照顧者身上尤為明顯(王秀紅，1994)。

照顧責任所衍生而來的「壓力」定義大概分四類：

（一） 照顧者對於扮演此角色之主觀與客觀壓力感受，包括照顧病中家人的滿足感、主觀負擔、照顧病中親人之衝擊、支配性和傳統看法的壓力感受；

（二） 家屬的壓力知覺，由患者之行為問題、疾病及治療知識不足、照顧患者之過程、個人感受的負荷及家庭所面臨之衝擊等五個層面來評估；

（三） 由生理、心理及社會等三方面來作定義，指照顧老年人在體力上的負

荷、家庭生活型態的改變、與病人關係改變、醫療及服務體系的不瞭解、照顧上的困難、心理精神上及經濟上等七方面負擔；

（四） 家屬照顧患者所感受到的壓力事件及其程度，分為病患疾病特性、家屬個人、家屬人際與環境間的壓力。

而照顧者所感受到的壓力屬於中等程度，自覺壓力程度較高的項目為：生活作息受限、缺乏社會支持、家庭面臨衝擊、照顧的知識不足、擔心病情等等，這些皆是心理社會方面而來的壓力，在此籠罩下，照顧者對外界的溝通往往出現障礙；生理壓力則是疲倦和睡眠受到影響，由於長時間的照顧工作，使照顧者出現腰痠背痛、睡眠型態改變、無法維持自身健康處於良好狀態。照顧對象若有較高的依賴程度和行為問題時，照顧者的負荷或壓力也較大，而照顧者的性別、年齡、與病患的關係、自覺健康狀況、工作的衝突、照顧的知識、態度、照顧時間長短、是否有人分擔照顧工作、家庭互動與社會支持程度，都是照顧者負荷、壓力與因應之相關因素(邱啓潤、許淑敏、吳瓊滿，2002；朱翠燕等人，2010)。

常見壓力來源方面，將其整理為以下幾類 (許淑敏、邱啓潤，2003)：

一、 照顧上的壓力：照顧這項工作讓照顧者所感受到的直接壓力

（一） 照顧工作的困難度。

（二） 照顧對象的情緒與溝通：了解照顧對象隨著身體狀況大不如前，情緒變化及如何適當溝通運用。

（三） 疾病的情況與治療方式：照顧對象病況之變化，加上對病況的不了解，造成照顧過程中的無所適從。

二、 照顧者身、心、社交上的壓力

（一） 身體健康變差：因照顧工作導致照顧者身體、心理上的不適與症狀。

（二） 心理上的壓力：

1. 照顧的責任:對於照顧捨我其誰的使命感、不放心交由其他家人

照顧，凡事都自己一手包辦。

2. 家人分工：在傳統觀念以及公平起見的考量下究竟該由誰照顧？以及兄弟妯娌間如何輪流、費用怎麼分攤？猜測、計較與爭論戲碼不時上演。

3. 擔心他人看法。

4. 角色衝突壓力：一人分飾多角的蠟燭多頭燒，想通通兼顧卻心有餘而力不足。

（三） 社交受限。

三、 經濟問題：照顧失能者的金錢花費，和照顧者因為從事照顧而損失的工作收入，都是現實既存的壓力。

以上多數相關文獻所指稱之照顧對象皆是針對失能家屬，在照顧對象失能之情況下，因為照顧對象生理與心理狀況改變，在主客觀環境皆改變之情況下，情況頂多只能維持現況不再惡化，很少能逐日好轉，因此對照顧者而言希望渺茫，帶給照顧者壓力之沉重不言而喻，多位研究者都將負荷定義為壓力，或探討壓力源，因此雖明白造成照顧者壓力之種種因素或壓力源，難以將照顧者之壓力程度作客觀統計評斷。

照顧工作極具封閉性與侷限性，此侷限性來自為了滿足被照顧者之需求，而無法有自己的時間；其次，即使不需時時隨伺在側，但仍有無法放心離開之限制感；因照顧而無法有自己的社交生活；最後，在一對一(或一對多)照顧工作中，因無人可傾吐抑鬱，即使有其他家人，往往也因不想讓其擔心，或不使被照顧者心生內疚而不願傾吐(劉梅君，1997)。負擔家庭照顧責任的壓力是多層面的，對健康、情緒、就業、經濟、社交或休閒等方面均有所影響，2008 年針對新竹照顧失能子女的母親研究指出，沒有就業的母親的健康狀況比有就業的母親差(Chou, Pu, Kröger & Fu, 2010)，除了有擔心經濟窘迫或來源之壓力外，從事照顧工

作，普遍也容易生出孤立、沮喪、無聊、封閉恐懼症、人際關係貧乏等種種負面感受，而照顧對象之狀況或反饋也時刻牽引照顧者的情緒，因而引發壓力或使原本壓力加劇，若能獲得足夠的社會支持，應能有所減緩家庭照顧責任之壓力並增加其個人情感滿意程度(林旗德、林璟玲，2010)。

就業對婦女而言，由於與兒童照顧費用折抵下，能夠增加的收入其實有限，但是能夠得到照顧工作以外的喘息空間，和對自身價值的肯定，以及更大社交關係、社會網絡的鼓勵，成為婦女投入就業的很大誘因。對亦需承擔照顧責任的男性而言，工作壓力和對工作的不滿意和個人壓力有關，但對親子、婚姻和兒童也有間接的影響(Kinnunen, Gerris & Vermulst, 1996)，無法將心情和壓力在公私領域間切割清楚，下班離開職場後，對工作的種種負面感受可能難以避免帶回家，而開始另一段的勞務–照顧時，對家中成員當然間接可能會引發更多負面效果。

婦女發現就業對自己和子女同時產生影響，好處包括：收入增加、自尊增加、感情獨立、融入社會，和給兒童自給自足的價值觀；缺點則包括：工作沒有增加收入、超載、疲勞和壓力堆積、對兒童的照顧時間和精力都變少(London, Scott, Edin & Hunter, 2004)。

照顧老人方面，照顧者會試著找出不對老人感到生氣或憎恨的理由與方法，這其中包含了對老人情緒的安撫、忍受、僞裝、同理心以及對老人的深表同情。照顧工作把照顧者的時間分割的非常片斷，對照顧者的社會參與產生很大的影響，照顧者因擔憂老人突發狀況隨時可能發生，所以身心受限制，無法出遠門；照顧工作也影響照顧者的婚姻甚鉅(李佩君，2008)。

由於心疼老人身體狀況的不便，不斷勉強自身去接受照顧的沉重負荷，長期的壓抑也加重了心理壓力，而隨時待命式的照顧，讓人沒有絲毫喘息的空間，對照顧付出過多心力，損失的家務時間與其他家庭關係的經營，亦未必能夠得到伴侶全盤的支持與諒解，使得照顧者情緒抒發也找不到出口，加上照顧老人不像照顧兒童一樣可以抱持隨著時間過去，照顧負荷可減輕的期待，老人的身體狀況只

會隨著時間流逝而更加衰弱惡化，偏偏又像長期抗戰一般，看不見盡頭的付出，心理壓力沉重是不言而喻。而當老人過世時，卻又易因難以抽離全副心力付出照顧的對象離開人世，而較難走出情緒低潮。

在照顧者壓力因應方面，謝美娥(2001)的研究提出，女性較會尋求情緒性與工具性的社會支持和宗教信仰的寄託；男性則比較會使用積極面對的方式，即是屬於以問題為焦點的因應策略。而照顧壓力影響方面，女性表達了較多負面的身體與心理的影響；男性則比較會拒絕向親友表達其心中的感受，但在其他方面的影響則無性別上的差異。在子女照顧父母的情況下，照顧者若童年與父母關係良好，不僅能獲得學習與感情依附，且對於照顧管理也比較好；家庭功能與照顧壓力排解有一定程度的影響，家庭角色清楚、協調解決問題的家庭，其照顧者比較不會有負面的身體心理影響；使用負面策略的照顧者，其負面的身體心理影響也會增加；而使用正向因應策略的照顧者，會覺得獲得學習的機會，且感情也較能得到依附。

疲憊、負荷與憂鬱在照顧過程中對照顧者存有難以分割、息息相關之影響性，了解造成照顧者壓力的相關因素，減緩疲勞增添程度和憂鬱產生，政府和醫護人員能針對問題根源設計真正符合現實需求和適切的措施給予照顧者後援，針對一種壓力進行改善便能連帶使得另外兩種壓力間接得到紓解，或者同時嘗試去除或減緩三種壓力之相同壓力源，對於照顧者而言都是繼續其照顧過程之重要助力 (邱逸榛、黃舒萱、徐亞瑛，2004) ，對照顧對象而言，也能間接受到良好的支持與照顧，同時也降低了照顧者在資源耗盡、心力交瘁後，將照顧對象送入療養機構的可能性。

二、疲勞

「疲勞」(burnout) 是一種比喻，常用來形容一個精神疲憊的狀態或過程 (Schaufeli & Bununk, 2003:383)，概念源自於心理學，指工作者感受到的疲累程

度，不管其前因(如工作暴露的內容)，亦不論其後果(如伴隨的生心理反應)，為整體、主觀的不愉快感覺，可能歷經由疲乏到耗竭間的感覺，在照顧的過程中，對照顧者的自我照顧能力及心理狀態各方面可能會造成相當程度的衝擊。表顯於外在活動的「體適能」無法反應疲勞，因為肢體殘障的人可能很有活力，而四肢健全的人卻可能很疲勞(劉淑樺，2001; Ream & Richardson, 1996; 鄭雅文、葉婉榆、林宜平，2007)。

在疲勞的領域中有許多相似名詞與概念，皆與疲勞有所關聯，以下為相似概念之整理：

表 2- 1 疲勞相似概念

名詞/概念	定義	文獻出處
累(tired)	正常的體力和精力減少，可靠著休息、睡眠和補充營養所驅散。	Hart & Freel(1982)
疲憊(Exhaustion)	人體消耗之能量超過原先儲備所能，迫使身體停止機能運作；身體處於完全病倒的狀態。	Hart & Freel(1982)、Rhoten (1982)
耗竭(burnout)	倦怠是一個長期的慢性心理反應和工作上的人際壓力，是指由疲憊、憤世嫉俗和無力感三個層面所組成。	Maslach, Schaufeli & Leiter (2001)
正常的疲勞(Normal fatigue)	這是發生迅速、持續時間短，在一夜好眠且/或補充營養後便能有所解除。是身體用來避免進一步壓力從而恢復之保護功能。	Hart & Freel(1982); Nail & King (1987)
慢性疲勞(Chronic fatigue)	疾病或治療過程誘發，而非自發產生。通常潛伏的開始，累積和持續一段時間醞釀，難以純粹經由睡眠減緩，雖然可能經由休息、	Hart & Freel(1982); Woo(1995)

	改善行為或消遣娛樂來短暫地紓解。這是普遍存在卻不具功能性的現象。	

資料來源：Trendall(2000)、Maslach et al.(2001)。

綜上所述，由於以上概念彼此相關，依本研究之研究目的而言，認為fatigue與burnout兩者間概念最為相似，許多學者也常將兩者概念交叉相互使用，因此在此章節時將兩類文獻進行一同進行檢視。

對於疲勞範圍，準確度和綜合徵兆的廣度有不同的定義，基本上認為有五個共同因素：(一)煩躁不安的症狀，最明顯的是情緒耗竭，占主導地位；(二)著重於精神和行為症狀，生理症狀雖然不典型但有時也會提到；(三)工作倦怠，一般認為是與工作有關的；(四)觀察到的症狀是發生在「正常」的人身上；(五)會因為消極態度和行為，而使工作降低效率和表現差的情況發生(Schaufeli & Bununk, 2003)。

美國在1993年便有一份調查研究，發現照顧癌症病患的照顧者中有過半(53%)的疲勞是中度或重度的，但與照顧者的年齡、就業狀況、每天照顧幾小時或照顧持續時間都沒有顯著關連，而是與照顧者每天的行程安排有強烈的影響，照顧工作使自己的時間安排擁擠，剩餘的時間卻必須消化更多行程工作，最後導致產生更大的疲勞 (Jensen & Given, 1993)。在Clark於2002年的另一份研究中，則顯示有1/3的照顧者為高度疲勞，40%受訪者的分數足以顯示可能有憂鬱傾向，照顧者的憂鬱和疲勞，與照顧對象的記憶行為問題之間有正相關，和家庭耐受力與個人堅毅程度呈現負相關。

而在臺灣2007年的研究中，也提出有相似的結果，照顧對象的記憶行為問題、日常生活功能評價與照顧者的健康互相影響。照顧者對照顧對象記憶行為問題和日常生活受困擾程度越高，及處理記憶行為問題自我效能越差，則照顧者健康狀況越差，兩者之間呈現負向回饋，相對的，主要照顧者健康狀況越差，兩者

的困擾程度越高。照顧者本身健康差則易有情緒化因應行為，照顧者出現擔心、哭泣、逃避現實等情緒因應行為而無法面對解決問題時，易有焦慮、憂鬱等情形出現。迴歸分析過程中亦發現，影響主要照顧者的心理健康重要變項之一是性別因素(女性主要照顧者心理健康較差)，但在影響照顧者整體健康的重要變項下，性別因素變得不顯著，此部分更突顯對女性主要照顧者心理健康重視的必要性(邱麗蓉等人，2007)。

而疲勞最後可能會演變為慢性疲勞，慢性疲勞可能是最常見的慢性疾病，界定上至少是疲勞持續六個月以上、休息和睡眠不足，也不從事以前的活動。許多領域都會被疲勞的感覺大幅影響，包括身體、認知、情感和社會領域。慢性疲勞與更多慢性疾病有清楚的聯繫，疲勞和憂鬱、抑鬱間的關聯更為強大，若能休息或能分擔掉一些負擔，才能使情況好轉(Jorgensen, 2008)。

疲勞研究領域的文獻所採取的測量量表，可分為兩種且各有擁護者。大多數的研究偏向採用Christina Maslach等人在1980年代早期發展的疲勞量表(Maslach Burnout Inventory，以下簡稱MBI)為測量工具。根據Maslach的定義，「疲勞」是三個面向的綜合表徵：「情緒性的疲憊」(emotional exhaustion)、「去個人化」(depersonalization)以及「個人成就感降低」(reduced personal accomplishment)。

另一種疲勞量表，是丹麥國家職業衛生研究所Kristensen等人所研發的「哥本哈根疲勞量表」(Copenhagen Burnout Inventory，簡稱CBI)，在CBI中，「疲勞」的定義與一般所理解的疲勞一致，即為疲憊、體力透支、心力交瘁等概念。與MBI相比，CBI的測量不包括人性喪失/憤世嫉俗和成就感降低，CBI強調的是調查者自身的感受，而非一部分的綜合徵兆。CBI將疲勞區分為三個層面來進行測量，衡量個人疲勞、與工作相關之職業倦怠和與客戶相關的職業倦怠。將職業倦怠區分成一般例行工作的職業倦怠和客戶帶給受測者的職業倦怠，認為這對於員工因病缺勤、睡眠問題、借助止痛藥物和最後打算退出職場的結果能提前預測，並且有令人滿意的信度與效度(Kristensen, Borritz, Villadsen & Christensen, 2005)。

國內2004年勞工安全衛生研究所進行之全國性抽樣調查，探討臺灣受僱者疲勞問題的社會分布狀況與相關因素之研究中，修改CBI量表，使其更符合全體受僱者現況[CBI原本還有另一疲勞感來源為「服務對象相關疲勞」(client-related burnout)]，採取「一般疲勞」(personal or generic burnout)、「工作相關疲勞」(work-related burnout)，這兩個分量表來探知國內受僱者狀況。研究結果顯示，在家庭照顧需求方面，家中有6歲以下幼兒或65歲以上失能者的人數越多，疲勞指數也越高，在男女性族群皆有顯著相關(張晏蓉等人，2007)。

家庭照顧負擔會與工作負荷相互影響，沉重的工作負荷本來就給予勞動者一定程度之壓力，再累加上家庭生活壓力，使得下班後無法得到充分休息，必須開始進行照顧工作和家務勞動，無法有效達到勞動力再生產，使得疲勞問題更加嚴重，長期下來必然會影響到勞動者之健康，本研究用來顯示疲勞程度所採取的量表是CBI量表中的一般疲勞，作為探知國內受僱者擔負照顧責任後的健康後果，另一顯示健康後果的變項則為工作壓力。

國立政治大學
National Chengchi University

第參章　研究設計與實施

第一節 研究方法

目前社會科學研究大致可分為量化與質化兩種研究途徑。量化的社會科學研究是以演繹邏輯應用於研究過程當中，將所要觀察的社會現象或是人類行為以數值的方式呈現，進而利用統計方法探索彼此之間的關係(羅清俊，2007：4)。本研究所欲探討的問題是家庭照顧責任和照顧對象是否會對受僱者之疲勞和工作壓力產生影響，以數據和統計方法去量化分析其關係，因此將採取「量化」研究途徑，因此以文獻分析法和次級資料分析法為主要的研究方法。

一、　文獻分析法

文獻分析法在葉志誠和葉立誠(2002：139-141)的觀點中，認為其主要目的是瞭解過去、洞察現在、預測將來，是以系統而客觀的界定、評鑑、並綜括證明的方法，以確定過去事件的確實性和結論。而文獻分析法的特點分別為：研究的事件事過去的而非目前發生的、所分析的文獻可超越個人的侷限、可避免研究者與被研究者互動的不良影響。因此本研究主要蒐集國內外有關家庭照顧責任與勞動形式、壓力、疲勞之相關文獻，如學術論文、期刊或官方統計報告、出版刊物等相關資料進行歸納與整理，並從中建構出本研究想要調查之主要影響因素與分析基礎。

二、　次級資料分析法

除了被研究者直接獲取「第一手」資料外，利用次級資料分析法也是現今研究中常見的一種方法–使用現有的資料做更進一步的分析，以呈現新的結論或解釋。常見的次級資料來源可分為政府機關所蒐集(或者委託蒐集)的調查統計資料、各機構單位本身的營運資料與個案資料等(王雲東，2007：368)。

第二節 研究架構

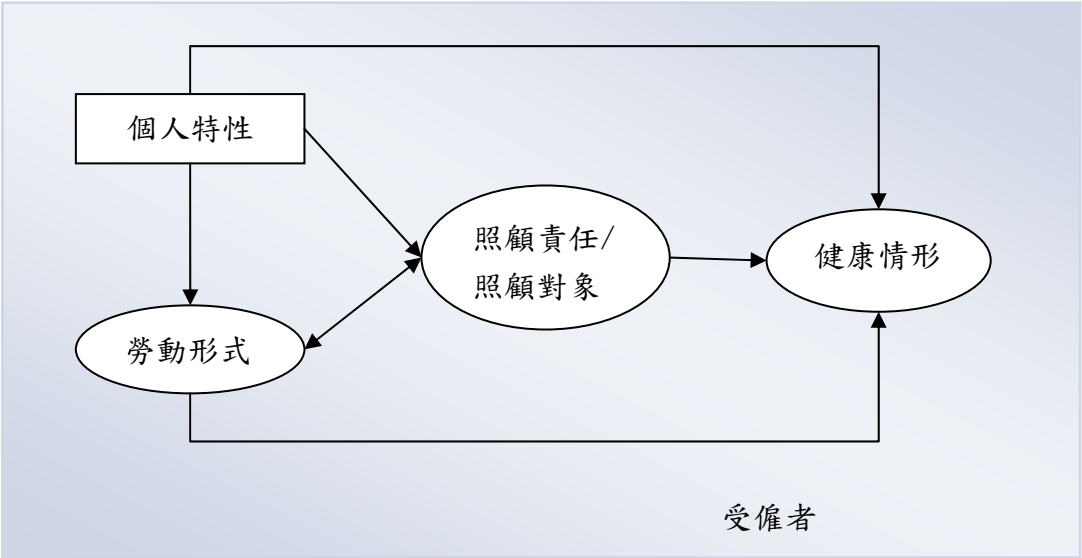

圖 3-1 研究架構[11]

資料來源：作者自繪

根據回顧國內外對於家庭照顧責任者對就業與壓力之相關影響研究的文獻，設計出的研究架構如上圖 3-2-2 所示。首先了解臺灣具有家庭照顧責任之受僱人口的構成現況，探究「家庭照顧責任」中「照顧對象」的「個人特性」分布情形。代表「健康情形」變數為「工作壓力」和「疲勞」，認為「個人特性」、「勞動形式」和「照顧責任/照顧對象」皆會對「健康情形」造成影響，因此在控制「個人特性」、「勞動形式」變數後，使用統計中的層級迴歸方式，探究「照顧責任/對象」，最終對「健康情形」的影響程度。

[11] 「個人特性」變項：性別、年齡、婚姻、教育程度。
「壓力」變項：健康自評、無法工作日、疲勞程度。
「照顧對象」變項：失能、兒童、兩者兼有。
「職業形式」變項：職業類型、工作自主性。
「工作類型」變項：產業類型、契約關係、工作班別、工時。

第三節 研究對象與操作性定義

一、研究對象

本研究採用次級資料分析法，使用行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所發放之問卷–「受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表」。此問卷乃配合行政院主計處在 2007 年 9 月份之「人力資源調查」辦理，由各縣市「人力資源調查」調查員協助辦理，進行調查過程中，篩選符合條件的在職受僱者作為受訪者，請受訪者當場填寫問卷或留置問卷轉交受訪者，請本人親自填寫後，約定時間取回問卷，問卷回收後透過編號互相結合，篩選是否符合調查對象。

原始計畫之調查對象為「受僱者」及「雇主及自營作業者」，由於「雇主及自營作業者」與「受僱者」相比，職權較大也更能自行靈活運用工作時間，與「受僱者」較高的從屬性質並不相同，因此本研究對象為具有「照顧責任」之「受僱者」，所指稱之受僱者並非只侷限於「勞工安全衛生法」適用之勞工。

此研究計畫原擬調查 22476 份問卷，實際回收 19329 份，回收率為 86%，將問卷資料合併串聯主計處個人基本資料後，扣除找不到相對應編號，或不符合在職者條件後，實際符合條件者有效問卷受僱者計 19011 份(行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，2008)，而在 19,011 份問卷中，符合主要照顧者資格者，作照顧對象之深入分析，計 1,400 份。

二、變項操作

「受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表」之問卷題目設計，係參考勞工安全衛生研究所前次(93 年)之調查、2005 年歐盟國家第 4 次工作狀況調查、日本厚生勞動省勞働安全衛生調查(勞動環境調查、勞動者健康狀況調查、勞動安全衛生基本調查)，並加以考慮工作型態變遷需求，問卷亦經由專家效度審查，及預先測試，做最後修正(行政院勞委會勞工安全衛生研究所，2008)。

本研究欲探討家庭照顧責任對就業和壓力之影響，因此將操作變項區分為三層予以進行操作。第一層為個人特性，有性別、年齡、婚姻狀況教育程度、部門和家計負擔；第二層為個人特性增添勞動形式相關變項加進統計分析中，勞動形式相關變項有行業、職業、契約關係、給薪型態、工作班別、工作自主性和工時；第三層為上述變項再加入照顧變項，全體樣本分為「主要照顧者」、「非主要照顧者」，再從主要照顧者中進一步分析，因此在主要照顧者樣本中，照顧變項改設為「照顧對象」，各變項分類中人數最多者設為對照組。

探討之面向為「家庭照顧責任」和「勞動形式」相關變項，其對於這些面向的分類如下：

(一) 家庭照顧責任：分為「主要照顧者」、「非主要照顧者」兩類，來分析對就業與壓力之後續相關影響，家庭照顧責任係屬人口變項之一，以家庭照顧責任為主要分析主軸，因此控制住會影響最後預測結果的「個人特性」和「勞動形式」相關變項後，便能分析出照顧責任會否對受僱者的工作壓力和疲勞產生影響。依據『受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表』中，調查者對照顧責任的區分，依照顧責任對象之不同分為「失能」、「兒童」，但本研究為求顧及統計上之全面性，增添「兩者兼有」的分類項目。

(二) 勞動形式相關面向中有行業、職業別、工作契約型態、給薪型態、工作班別、工作自主性、工時等變項，依據『受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表』中對工作面向之分類如下：

1. 行業：在『受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表』中，將行業分成 19 大行業，在此研究中為求符合統計要求，照人數分布取前三大行業，剩餘數值太少合併為其他，分別為服務業、製造業、營造業和其他行業。
2. 職業類型：為避免原先分類太細而未能顯示結果，將原本設定之眾多職業類別粗分為四類較為相似之型態，第一類為行政主管及經理人員；第二類為專業人員、技術人員、和機械設備操作工人等具有專業技能與知識和某種限度

國立政治大學 National Chengchi University

工作自主判斷性之勞工為同一類；第三類為事務、服務和售貨工人，將不須專業知識或低技術門檻進入職業之勞工劃分為同類；第四類為體力工、無技術工和農林漁牧工等純粹只需勞力之工作劃分同類。

3. 契約關係：原本在『受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表』的原始問卷分類項目中，分為不定期－長期僱用、通常能夠續任;定期－約聘僱、臨時性、短期性、季節性契約;派遣或人力仲介公司－與派遣公司簽約後派至別家公司工作;不清楚和其他這五類選項。由於派遣為牽涉三方之契約關係，較為複雜難解，因此本研究將派遣、不清楚和其他合併為其他選項，簡化成不定期、定期和其他三個項目。
4. 給薪型態：給薪型態能夠反映出就業類型，『受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表』中將其分類為固定、按件計酬，和按時/按日計酬三類，本研究延續使用。
5. 工作班別：主要分為固定、輪班與不固定班別。
6. 工作自主性：為連續變項，數值越大代表工作越具自主性。最小值為 9，最大值為 36，平均值為 23.73。
7. 工時總計：此處之時間計算，依據受僱者受訪前一週內的實際工作時數為準，包含主要工作及其他兼職時間之總和。為避免極端值影響統計結果，因此扣除掉前週工時 100 小時以上之樣本，最小值為 0，最大值為 91，平均值為 43.47。

接著利用次級資料來分析臺灣現況。因原始問卷中未有生活壓力的問題，工作壓力之程度雖不足以完整體現照顧責任之下的生活壓力，但仍反映受僱者部分的壓力狀況，影響受僱者的身心健康，因此研究家庭照顧責任下之受僱者，對勞動形式與壓力影響之現象，分為「個人特性」、「勞動形式方面」和「照顧責任」三種模式；顯示健康狀況的指標則為「工作壓力」和「疲勞程度」。

最後根據實驗結果，檢視臺灣家庭照顧責任與勞動形式和工作壓力、疲勞之

關聯，對現況提出討論與建議。

至於研究中所用之顯示身體健康狀況指標項目與計分方式如下列顯示。

(一) 工作壓力：依據「受僱者工作環境安全衛生認知調查」問卷的第陸部份的第一題「您覺得工作會帶給您很大的壓力嗎？」中，答「從未有」和「很少有」視為「沒有工作壓力」，答「有時有」、「常常有」和「一向有」視為「有工作壓力」。

(二) 疲勞狀況：受訪者在受訪當週之疲勞狀況。本研究是依據「受僱者工作環境安全衛生認知調查」中原始問題分項，採「一般個人疲勞」問題組，把此群組題目進行分數加總，原先依題目計算出來數值越小越疲勞，為求數值理解方便性與敘述順序之統一，將數值倒過來，得出之數字便為受僱者的疲勞程度，數值越大顯示疲勞程度也越大。最小值為 5，最大值為 25，平均值為 11.52。

三、研究假設

本研究目的是在於探討具有家庭照顧責任之受僱者是否影響其勞動與壓力。首先分析受僱者性別、年齡、婚姻狀態、教育程度、家計負擔者、工作部門等個人特性，然後再控制受僱者行職業類別、僱傭契約類型、給薪方式、工作班別、工作自主性和工時等勞動形式變項，最後以照顧責任和照顧對象為主軸，分析家庭照顧責任影響下對就業和其工作壓力、疲勞之影響。

依據第貳章的文獻探討，研究者假定因「家庭照顧責任」可能使受僱者的勞動型態選擇受到影響，再考慮到照顧人數增加也會使得照顧工作負擔累加的情況，可能會造成個人的工作壓力和疲勞產生關聯，進而影響健康。因此本研究中假定，「主要照顧者」和照顧對象為「兩者皆有」情況者，較其他類型之受僱者更可能工作壓力大且更容易疲憊。

家庭照顧責任賦予照顧者在原本的生活外，更多的經濟負擔、勞務要求和必

須隨伺在旁的「待命」，若照顧責任過於繁重，超過照顧者可負擔範圍，勢必得退出勞動市場來專職照顧。如今研究對象設為受僱者，代表受僱者可能具備照顧責任，卻仍在可與工作同時並行之容忍範圍中，在控制了影響工作壓力和疲勞的重要變數－個人特性與勞動形式後，照顧責任是否影響受僱者，更進一步探討照顧對象差異是否會影響受僱者之工作壓力與疲勞程度，為本研究想獲知臺灣勞動者現況之目的。在主要照顧者中，則假定照顧對象為「兩者皆有」，其工作壓力較大且疲勞程度較高，以下為本研究所擬之假設。

假設 1：主要照顧者較非主要照顧者之受僱者而言，有工作壓力的比例較大和較多的疲勞程度。

假設 2：照顧對象為幼兒和失能者－「兩者皆有」之情況較其他照顧對象的主要照顧者而言，有工作壓力的比例較大和疲勞程度較多。

四、統計工具

「受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表」中實際回收之問卷有 19,329 份，除去找不到相對應編號或不符合在職者條件後，實際符合條件有效問卷受僱者計 19,011 份；19,011 份問卷中，符合主要照顧者資格者，作照顧對象之深入分析，計 1,400 份，將取得的有效問卷資料，使用 SPSS 統計軟體對研究假設進行驗證。

(一) 描述性統計

使用描述性統計用以描述所有受僱者和當中的主要照顧者之個人特性、行職業和照顧責任、照顧對象分布情形。

(二) 卡方檢定

使用卡方檢定以檢驗同屬類別尺度的個人特性和行職業與各種勞動形式、工作壓力間有否存在顯著差異。勞動形式中以契約關係、給薪型態、工作班別來檢驗個人特性，包括性別、婚姻狀況、教育程度、是否負擔家計、公私部門和行職

業。另外工作壓力亦為類別尺度，所以其與個人特性、行職業之差異性也使用卡方檢定。

(三) 獨立樣本 T 檢定/單因子變異數/ Pearson 相關分析

「工作自主性」、「工時」、「疲勞」皆屬於連續變項，因此除了「性別」、「家計負擔者」、「部門」、「照顧責任」使用 T 檢定外，同為連續變項的「年齡」進行 Pearson 相關分析，其餘的自變項部分：「婚姻狀況」、「教育程度」、「行業」、「職業別」和「照顧對象」皆使用單因子變異數分析，並進行 Scheffe 法多重比較。

(四) 迴歸分析

使用層級迴歸分析個人特性、勞動形式與照顧責任、照顧對象對工作壓力有無和疲勞程度之預測能力。

第四節 研究限制

本研究雖力求完善，但仍有以下研究限制：

一、原始資料上的限制

由於本研究所使用的是次級資料，並非專門針對本次研究主題所設計的問卷，所以研究者只能從該份問卷中擷取出貼近研究主題的項目來進行分析。例如雖然是經由全國規劃性的發放問卷，由於此問卷原本針對對象就為「受僱者」，但是真正照顧負荷過重者，早已辭去工作、退出勞動市場而專司照顧，因此就代表性方面，只能代表尚能負荷勞動工作之受僱者。

二、無法確認照顧與健康的因果關係

最先假設的狀況是有照顧責任者會因為照顧與工作上雙重壓力，可能會較有工作壓力、較為疲勞。然而勞工可能在未有照顧責任之前，身體健康狀況就不好也容易感受到疲勞，其本身的健康狀況原因可能讓他們調整、選擇自己足以負荷的工作，不只是受僱者會依據自行身體狀況來調整選擇行、職業性質、工時、輪班、或工作契約，雇主亦會因其工作表現來選擇是否僱用勞工，而工作壓力更有

可能是原先就存在，又或者是因為照顧責任加諸一身，而使工作壓力亦發沉重。

由於所採用之次級資料問卷並非長時間的追蹤調查問卷，因此在無法瞭解因果關係的情況下，研究者只能呈現照顧責任下與就業其他條件所出現的最終健康情形，但無法釐清受訪者自身或照顧所能加重的健康影響程度。

雖然有以上兩點研究限制，但臺灣一直沒有關於照顧責任影響的相關量化統計數據，更遑論長時間的追蹤照顧責任為照顧者所帶來之影響統計，希望能由本研究作為開端，由統計操作下證明照顧責任對健康有不利之影響後果，使得更多大規模統計問卷中能更關注照顧議題，能有針對照顧的問題群組，和問項分類更為細緻、客觀。

第五節 研究流程

目前對具有家庭照顧責任之受僱者之關注，在臺灣女性勞動參與率逐年攀升與兩性平等之風氣越盛下，照顧議題越來越受到重視。勞工在家庭照顧責任的負擔下，對就業和壓力產生何種影響，會作出怎樣的選擇與適應，各式就業條件和照顧責任之交叉影響下，對疲勞程度和工作壓力的減緩或增長有著決定性的影響。因此先說明研究背景、動機及目的，接著進行名詞界定和說明研究範圍和限制；文獻回顧主要將國內外對於家庭照顧責任者對就業與健康之相關影響研究與實證相關研究作簡單整理；接著在文獻回顧的基礎上提出研究架構與研究假設，使用勞工安全衛生所在96年度所進行的「受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查表」進行次級資料分析，最後針對研究結果進行討論、總結與建議。

國立政治大學 National Chengchi University

以下將研究的過程整理為圖 3-2-1 的研究流程，藉以說明在本文研究過程的經過。

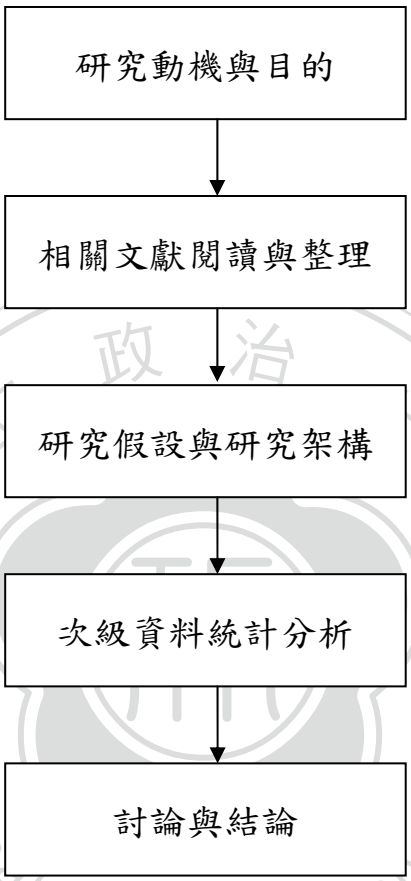

圖 3-2 研究流程圖

資料來源：作者自繪

國立政治大學 National Chengchi University

國立政治大學
National Chengchi University

第肆章　實證結果研究

第一節 樣本背景分析

本節將先就總體樣本中性別與其他個人特性、行職業作描述，後再以主要照顧責任之照顧對象之分布，以同樣方式進行一概括性說明。

其中根據類別性質相近，教育程度將特性較接近的類別合併，原本「不識字」、「自修」和「國小」合併為「國小以下」,「國初中」和「高中職」合併成「國高中」一類，而「專科」、「大學」合併為「大專」；行業類別由原問卷中的「職業」分類[12]，將其人數過少之職業性質相近者合併成一類，改設為「製造業」、「營造業」、「服務業」和「其他」等四類(張晏蓉等，2007：79)。最後職業類別中，將性質相近之工作類型合併，整合成負責管理類工作的「行政主管及經理人員」、借重其專業技術性之「專業/技術/機械設備操作工」、細節繁瑣之「事務/服務/售貨」和注重體力勞動之「體力/無技術工/農林漁牧工」等四類。之後的所有統計計算標準也同樣如此合併計之。

一、總體樣本背景分析

如表 4-1-1 所示，表格中百分比為左側細部項目中各占的比率，括號內之百分比則是粗分變項目下，細部項目所占之百分比。

所有受僱者樣本中「男性」占 55.3%,「女性」則為 44.7%。年齡男性平均數值為 38.88 歲，女性平均為 36.69 歲。

[12] 原問卷之「職業」分為 19 類，將其大樣本數的「製造業」和「營造業」獨立成兩類，將「批發及零售業」、「運輸及倉儲業」、「住宿及餐飲業」、「資訊及通訊傳播業」、「金融及保險業」、「不動產業」、「專業/科學/技術服務業」、「支援服務業」、「公共行政/國防/強制性社會安全」、「教育服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」、「藝術、娛樂及休閒服務業」與「其他服務業」等與服務提供為主要活動之行業合併為「服務業」，其餘樣本數目過小的「農林漁牧業」、「礦業及土石採取業」、「電力及燃氣供應業」、「用水供應及汙染整治業」合併為「其他」一類。

在婚姻狀況方面，「配偶死亡」的女性比例明顯高於男性(男性 16.6%，女性 83.4%)，其於婚姻狀況所占比例皆為男性較高，就整體婚姻狀況分布而言，男女性最多集中於「有配偶」(男性 60.5%，女性 52.7%)，「未婚」情況次之(男性 35.0%，女性 39.3%)。

教育程度上，整體分布上男女性最多為「國高中」(男性 53.5%，女性 45.1%)和「大學」(男性 33.3%，女性 42.3%)兩類，兩性學歷分布差距不大，「研究所以上」學歷男性比例卻明顯高於女性(男性 65.5%，女性 34.5%)。

有七成(70.4%)的男性為家計負擔者，卻只有三成五的女性需要負擔家計。

超過八成五(男性 86.9%，女性 85.2%)的受訪者皆出自於私部門。

行業別中，行業人數比例最大的是「服務業」(男性 44.1%，女性 64.9%)，其次為「製造業」(男性 36.7%，女性 30.7%)，接近六成五的女性都在服務業工作；「營造業」(男性 88.9%，女性 11.0%)與較粗重行業集合的「其他」(男性 69.9%，女性 30.1%)類別中，男性皆較女性明顯為多。

職業別中，接近七成五(74.9%)的男性為「專業/技術/機械設備操作工」，女性則是以「專業/技術/機械設備操作工」(51.2%)和「事務/服務/售貨」(39.3)為多；「行政主管及經理人員」雖然在男女性全體的職業別分布比例甚低(男性 4.0%，女性 1.2%)，但此職業別中有八成以上(80.8%)為男性，顯示女性擔任高階職業別的比例仍低。

表 4-1-1 總體樣本個人特性、工作特性統計量彙整表

	男性 **%，$\bar{X}$** **(N=10521, 55.3%)**	**女性** **%，$\bar{X}$** **(N=8490, 44.7%)**
年齡	38.88	36.69
婚姻狀況		
有配偶(含與人同居)	58.7% (60.5%)	41.3% (52.7%)
未婚	52.5% (35.0%)	47.5% (39.3%)

離婚、分居	52.8% (4.0%)	47.2% (4.4%)
配偶死亡	16.6% (0.6%)	83.4% (3.6%)
教育程度		
國高中	59.5% (53.5%)	40.5% (45.1%)
國小以下	52.2% (8.1%)	47.8% (9.2%)
大學	49.4% (33.3%)	50.6% (42.3%)
研究所以上	65.5% (5.2%)	34.5% (3.4%)
家計負擔者		
是	71.3% (70.4%)	28.7% (35.0%)
否	36.1% (29.6%)	63.9% (65.0%)
部門		
私部門	55.8% (86.9%)	44.2% (85.2%)
公部門	52.2% (13.1%)	47.8% (14.8%)
行業		
製造業	59.7% (36.7%)	40.3% (30.7%)
營造業	89.0% (15.4%)	11.0% (2.4%)
服務業	45.7% (44.1%)	54.3% (64.9%)
其他	69.9% (3.8%)	30.1% (2.0%)
職業別		
行政主管及經理人員	80.8% (4.0%)	19.2% (1.2%)
專業/技術/機械設備操作工	64.4% (74.9%)	35.6% (51.2%)
事務/服務/售貨	30.7% (14.1%)	69.3% (39.3%)
體力/無技術工/農林漁牧工	51.3% (7.1%)	48.7% (8.4%)

國立政治大學 National Chengchi University

二、照顧對象之描述性統計分析

由前章文獻回顧可得知，主要照顧者才是真正有照顧責任的一方，非主要照顧者雖然也有少部分的照顧責任，但真正從事照顧工作的時間和份量與主要照顧者難以相提並論，因此把照顧責任之有無分為兩類，將非主要照顧者和無照顧責任者合併成為無(實質上)照顧責任之一類，而將主要照顧者視為真正有照顧責任。

如表 4-1-2 所示，表格中百分比為左側細部項目中，照顧對象所各占之比例，括號內之百分比則是粗分變項目下，細部項目所占之百分比。主要照顧者在照顧對象上，「幼兒」占 73.3%，「失能」則為 23.3%，「皆有」3.4%。在照顧幼兒中女性占比例為多(男性 34.9%，女性 65.1%)外，照顧失能者和照顧幼兒與失能對象皆

有的情況下男性比例都較女性為多，無分性別皆是照顧幼兒之狀況為最多(男性 63.6%，女性 79.8%)。

在照顧對象為幼兒的平均年齡為 34.15；照顧失能則是 44.80；兩者狀況皆有的平均年齡為 36.44，顯示照顧幼兒的主要照顧者多半較為年輕，照顧失能的主要照顧者年紀則偏長，兩者兼有照顧的平均歲數則介於中間。

在婚姻狀況方面，照顧對象中占最主要皆是「有配偶」者(幼兒 93.1%，失能 67.2%，兩者皆有 85.4%)；有配偶者最多是照顧幼兒(78.6%)，未婚者最多為照顧失能者(62.7%)，幼兒次之(32.5%)，離婚分居者照顧幼兒和照顧失能者的比例相同(48.7%)，配偶死亡者照顧幼兒的情況(55.0%)略多於照顧失能者(45.0%)。

教育程度上，照顧幼兒是以「國高中」(45.4%)和「大學」(44.5%)為多，照顧失能者則是國高中學歷者超過半數(56.7%)，兩者皆有的情況下則是「國高中」最多(58.3%)，「大學」次之(33.3%)；照顧對象的對象分布多集中在照顧幼兒，只有「國小以下」是照顧失能者為多數(55.1%)，照顧幼兒次之(42.7%)。有超過八成的主要照顧者皆在私部門工作，將近或超過七成的主要照顧者照顧對象都是幼兒(私部門 74.2%，公部門 68.1%)。

行業別中，照顧幼兒和照顧失能者比例最大的都是「服務業」(幼兒 55.4%，失能 55.2%)，其次為「製造業」(幼兒 37.4%，失能 26.7%)，但在兩者皆有的情況下，「製造業」和「服務業」的比例相近(製造業 41.7%，服務業 45.8%)，剩下的「營造業」和「其他」比率相同(6.3%)；在「其他」行業中，照顧失能者的比例大於照顧幼兒(幼兒 41.5%，失能 51.2%)，其餘皆是照顧幼兒的情況為最多，照顧失能者次之。

職業別分布集中於「專業/技術/機械設備操作工」(幼兒 64.3%，失能 58.0%，兩者皆有 66.7%)，「事務/服務/售貨」次之(幼兒 27.6%，失能 24.5%，兩者皆有 20.8%)；照顧對象的分布上皆明顯集中於幼兒，唯「體力/無技術工/農林漁牧工」照顧幼兒和照顧失能者之樣本比例較為接近(幼兒 48.0%，失能 46.1%)。

表 4-1-2 主要照顧者樣本個人特性、工作特性統計量彙整表

	照顧對象		
N=1400	**幼兒**	**失能**	**皆有**
	%，$\bar{X}$	**%，$\bar{X}$**	**%，$\bar{X}$**
	(N=1026, 73.3%)	**(N=326, 23.3%)**	**(N=48, 3.4%)**
性別			
男	63.6%(34.9%)	31.6% (54.6%)	4.8%(56.3%)
女	79.8%(65.1%)	17.7%(45.4%)	2.5%(43.8%)
婚姻狀況			
有配偶(含與人同居)	78.6% (93.1%)	18.0% (67.2%)	3.4%(85.4%)
未婚	32.5% (4.0%)	62.7% (24.2%)	4.8%(12.5%)
離婚、分居	48.7% (1.9%)	48.7% (5.8%)	2.6%(2.1%)
配偶死亡	55.0% (1.1%)	45.0% (2.8%)	0.0%(0.0%)
教育程度			
國高中	68.6% (45.4%)	27.2% (56.7%)	4.1%(58.3%)
國小以下	42.7% (3.7%)	55.1% (15.0%)	2.2%(4.2%)
大學	82.8% (44.5%)	14.3% (24.2%)	2.9%(33.3%)
研究所以上	81.3% (6.3%)	16.3% (4.0%)	2.5%(4.2%)
家計負擔者			
是	63.7% (50.4%)	31.2% (77.6%)	5.2%(87.5%)
否	86.6% (49.6%)	12.4% (22.4%)	1.0%(12.5%)
部門			
私部門	74.2% (85.9%)	22.3% (81.3%)	3.5%(85.4%)
公部門	68.1% (14.1%)	28.6% (18.7%)	3.3%(14.6%)
行業			
製造業	78.2% (37.4%)	17.7% (26.7%)	4.1% (41.7%)
營造業	58.2% (5.6%)	38.8% (11.7%)	3.1% (6.3%)
服務業	73.8% (55.4%)	23.4% (55.2%)	2.9% (45.8%)
其他	41.5% (1.7%)	51.2% (6.4%)	7.3% (6.3%)
職業別			
行政主管及經理人員	77.3% (3.3%)	22.7% (3.1%)	0.0%(0.0%)
專業/技術/機械設備操作工	74.9% (64.3%)	21.5% (58.0%)	3.6% (66.7%)
事務/服務/售貨	75.9% (27.6%)	21.4% (24.5%)	2.7% (20.8%)
體力/無技術工/農林漁牧工	48.0% (4.8%)	46.1% (14.4%)	5.9% (12.5%)
年齡	34.15	44.80	36.44

國立政治大學 National Chengchi University

國立政治大學
National Chengchi University

國立政治大學
National Chengchi University

第二節　差異性分析

一、個人特性與工作特性對照顧、勞動形式、健康狀況的差異化分析

以下變項皆屬於類別變項，因此的統計工具選用卡方檢定，檢驗包括性別、婚姻狀況、教育程度、家計負擔、部門、行業與職業對於照顧責任、照顧對象、契約型態、工作班別、給薪方式、工作壓力是否存在顯著性差異。

(一)照顧責任

1.總體樣本

表 4-2-1 呈現的是樣本與有否照顧責任的檢驗結果，擔負主要照顧者之受訪者為少數：

性別：非常顯著。女生(9.9%)占主要照顧者的比率比男生(5.4%)占主要照顧者的比率為高。

婚姻：非常顯著。比其他婚姻狀況者，「有配偶」有較高的比例是主要照顧者 (11.2%)，而「未婚」為主要照顧者的比例最低(1.8%)。

教育程度：顯著。「研究所以上」為主要照顧者的比例較高(9.7%)，而「國小以下」為非主要照顧者的比例較多(94.5%)。

家計負擔者：顯著。「家計負擔者」為主要照顧者之比例較多(7.8%)。

部門：「公部門」、「私部門」的主要照顧者比例相近，不顯著。

行業：顯著。製造業、服務業中為主要照顧者之比例較高(製造業與服務業皆 7.6%)，營造業為非主要照顧者比例較高(94.6%)。

職業別：各職業別占主要照顧者之比例相近，不顯著。

年齡：非常顯著。主要照顧者的平均年齡為 36.71 歲，非主要照顧者則是 38.00 歲，主要照顧者的年齡層較為集中，非主要照顧者則較為分散。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-2-1 樣本個人特性、工作特性對照顧責任之差異化分析

N=19011	主要照顧者 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=1400，7.4%)	非主要照顧者 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=17611，92.6%)	卡方/T 值
性別			
男	5.4% (563)	94.6% (9958)	139.933***
女	9.9% (837)	90.1% (7653)	
婚姻狀況			
有配偶(含與人同居)	11.2% (1215)	88.8% (9618)	
未婚	1.8% (126)	98.2% (6892)	563.528***
離婚、分居	4.9% (39)	95.1% (754)	
配偶死亡	5.4% (20)	94.6% (347)	
教育程度			
國高中	7.2% (679)	92.8% (8778)	
國小以下	5.5% (89)	94.5% (1537)	17.200**
大學	7.8% (552)	92.2% (6549)	
研究所以上	9.7% (80)	90.3% (747)	
家計負擔者			
是	7.8% (812)	92.2% (9570)	6.981**
否	6.8% (588)	93.2% (8039)	
部門			
私部門	7.2% (1187)	92.8% (15189)	2.320
公部門	8.1% (213)	91.9% (2422)	
行業			
製造業	7.6% (491)	92.4% (5976)	
營造業	5.4% (98)	94.6% (1725)	11.830**
服務業	7.6% (770)	92.4% (9379)	
其他	7.2% (41)	92.8% (531)	
職業別			
行政主管及經理人員	8.5% (44)	91.5% (471)	
專業/技術/機械設備操作工	7.2% (881)	92.8% (11342)	2.827
事務/服務/售貨	7.7% (373)	92.3% (4441)	
體力/無技術工/農林漁牧工	7.0% (102)	93.0% (1357)	
年齡	36.71 (8.562)	38.00 (10.943)	18.63***

***<0.001; **<0 .01; *<0 .05

國立政治大學 National Chengchi University

2.主要照顧者中的照顧對象

表 4-2-2 呈現的是，將總體樣本中之主要照顧者篩選成觀察值，與照顧對象之間的檢驗結果：

性別：非常顯著。照顧對象中男女皆是照顧幼兒比例最大，女性在照顧幼兒中所占比例較高(男 63.6%，女 79.8%)，照顧對象為失能者和兩者情況兼具中男性較多(失能：男 31.6%，女 17.7%；皆有：男 4.8%，女 2.5%)。

婚姻：非常顯著。「有配偶」最多是照顧幼兒(78.6%)，「未婚」則多是照顧失能家人(62.7%)，「離婚、分居」照顧幼兒或失能者的比例相當(皆 48.7%)，「配偶死亡」照顧幼兒的比例較高(55.0%)。

教育程度：非常顯著。「國高中」(68.6%)、「大學」(82.8%)和「研究所以上」(81.3%)學歷者絕大部分都是照顧幼兒，「國小以下」學歷者照顧失能者為多(55.1%)，其次為照顧幼兒(42.7%)。

家計負擔者：非常顯著。無論是否負擔家計，照顧對象都以幼兒的比例為高(負擔家計 63.7%，非負擔家計 86.6%)。

部門：公私部門都以照顧幼兒為多(私部門 74.2%，公部門 68.1%)，但並無達到顯著。

行業：非常顯著。「製造業」(78.2%)、「營造業」(58.2%)和「服務業」(73.8%)最多是照顧幼兒，「其他」則多是照顧失能家人(51.2%)，幼兒其次(41.5%)。

職業別：非常顯著。所有類別的照顧者都是照顧幼兒為最多(行政主管及經理人員 77.3%，專業等 74.9%，事務/服務/售貨 75.9%，體力等 48.0%)，而「體力/無技術工/農林漁牧工」照顧失能者的比例(46.1%)也十分接近幼兒。

年齡：非常顯著。照顧幼兒的平均年齡為 34.15 歲，照顧失能者的平均年齡是 44.80 歲，兩者情況皆有之主要照顧者的平均年齡為 36.44 歲。集中程度以照顧幼兒最集中，照顧失能者者之主要照顧者年齡則最為分散。

表 4-2-2 主要照顧者樣本個人特性、工作特性對照顧對象之差異化分析

	照顧對象			
	幼兒 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=1026,73.3%)	失能 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=326, 23.3%)	皆有 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=48, 3.4%)	卡方/F 值
性別				
男	63.6% (358)	31.6% (178)	4.8% (27)	45.284***
女	79.8% (668)	17.7% (148)	2.5% (21)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	78.6% (955)	18.0% (219)	3.4% (41)	
未婚	32.5% (41)	62.7% (79)	4.8% (6)	152.165***[13]
離婚、分居	48.7% (19)	48.7% (19)	2.6% (1)	
配偶死亡	55.0% (11)	45.0% (9)	0.0% (0)	
教育程度				
國高中	68.6% (466)	27.2% (185)	4.1% (28)	
國小以下	42.7% (38)	55.1% (49)	2.2% (2)	86.784***
大學	82.8% (457)	14.3% (79)	2.9% (16)	
研究所以上	81.3% (65)	16.3% (13)	2.5% (2)	
家計負擔者				
是	63.7% (517)	31.2% (253)	5.2% (42)	92.989***
否	86.6% (509)	12.4% (73)	1.0% (6)	
部門				
私部門	74.2% (881)	22.3% (265)	3.5% (41)	4.037
公部門	68.1% (145)	28.6% (61)	3.3% (7)	
行業				
製造業	78.2% (384)	17.7% (87)	4.1% (20)	
營造業	58.2% (57)	38.8% (38)	3.1% (3)	43.920***
服務業	73.8% (568)	23.4% (180)	2.9% (22)	
其他	41.5% (17)	51.2% (21)	7.3% (3)	
職業別				
行政主管及經理人員	77.3% (34)	22.7% (10)	0.0% (0)	
專業/技術/機械設備操作	74.9% (660)	21.5% (189)	3.6% (32)	38.215***[14]
工	75.9% (283)	21.4% (80)	2.7% (10)	
事務/服務/售貨	48.0% (49)	46.1% (47)	5.9% (6)	

[13] 4 格 (33.3%) 的預期個數少於 5。 最小的預期個數為 0.69。
[14] 2 格 (16.7%) 的預期個數少於 5。 最小的預期個數為 1.51。

體力/無技術工/農林漁牧工				
年齡	34.15 (6.240)	44.80 (9.941)	36.44 (7.214)	263.437***

***<0.001; **<0.01; *< .05

(二)契約型態

1.總體樣本

表 4-2-3 的「契約型態」檢驗結果如下：

性別：男女皆是以「不定期」契約為多(皆 74.6%)，但並無達到顯著。

照顧責任：皆以「不定期」契約為多(主要照顧者 77.1%，非主要照顧者 74.4%)，但並無達到顯著。

婚姻：非常顯著。各婚姻狀況皆以「不定期」為最高(有配偶 76.5%，未婚 74.0%，離婚、分居 61.9%，配偶死亡 59.1%)。

教育程度：非常顯著。各教育程度皆以「不定期」為最高(國高中 69.7%，國小以下 49.5%，大學 85.1%，研究所以上 89.5%)，學歷越高在工作契約上獲得不定期之比例越高。

家計負擔者：非常顯著。無論是否為家計負擔者皆以「不定期」為高(家計負擔者 76.0%，非家計負擔者 73.0%)。

部門：非常顯著。無論是公私部門皆以「不定期」為主要契約關係(私部門 73.7%，公部門 80.5%)。

行業：非常顯著。大部分行業皆以「不定期」為最高(製造業 83.6%，服務業 76.1%，其他 56.6%)，營造業則是以「定期」為最高(55.0%)。

職業別：非常顯著。多數職業型態皆以不定期的比例最高(行政主管及經理人員 88.5%，專業/技術/機械設備操作工 78.2%，事務/服務/售貨 73.3%)，但「體力/無技術工/農林漁牧工」定期(49.4%)與不定期(43.9%)差距甚小，但以定期為多。

年齡：非常顯著。契約型態為不定期者平均年齡為 37.65 歲、定期是 39.00 歲，其他契約型態的平均年齡則為 36.89 歲，樣本集中程度以不定期契約型態者最集中、其次為其他，定期契約工作型態者的年齡則最為分散。

表 4-2-3 樣本個人特性、工作特性對契約型態之差異化分析

	契約型態			
N=19011	**不定期**	**定期**	**其他**	**卡方/F 值**
	%(n)，$\bar{X}$(SD)	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	
	(N=14186, 74.6%)	**(N=4013, 21.1%)**	**(N=812, 4.3%)**	
性別				
男	74.6% (7852)	21.0% (2206)	4.4% (463)	1.148
女	74.6% (6334)	21.3% (1807)	4.1% (349)	
照顧責任				
主要照顧者	77.1% (1079)	18.8% (263)	4.1% (58)	5.139
非主要照顧者	74.4% (13107)	21.3% (3750)	4.3% (754)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	76.5% (8286)	19.7% (2135)	3.8% (412)	
未婚	74.0% (5192)	21.1% (1484)	4.9% (342)	149.057***
離婚、分居	61.9% (491)	33.3% (264)	4.8% (38)	
配偶死亡	59.1% (217)	35.4% (130)	5.4% (20)	
教育程度				
國高中	69.7% (6595)	25.2% (2384)	5.1% (478)	
國小以下	49.5% (805)	44.3% (721)	6.2% (100)	1205.446***
大學	85.1% (6046)	11.7% (833)	3.1% (222)	
研究所以上	89.5% (740)	9.1% (75)	1.5% (12)	
家計負擔者				
是	76.0% (7886)	20.0%(2078)	4.0% (418)	21.749***
否	73.0% (6298)	22.4% (1935)	4.6% (394)	
部門				
私部門	73.7% (12066)	21.8% (3578)	4.5% (732)	55.554***
公部門	80.5% (2120)	16.5% (435)	3.0% (80)	
行業				
製造業	83.6% (5406)	12.5% (809)	3.9% (252)	
營造業	40.4% (736)	55.0% (1003)	4.6% (84)	1719.268***
服務業	76.1% (7720)	19.4% (1972)	4.5% (457)	
其他	56.6% (324)	40.0% (229)	3.3% (19)	

國立政治大學 National Chengchi University

職業別				
行政主管及經理人員	88.5% (456)	5.4% (28)	6.0% (31)	
專業/技術/機械設備操作工	78.2% (9561)	17.9% (2189)	3.9% (473)	926.008***
事務/服務/售貨	73.3% (3529)	22.3% (1075)	4.4% (210)	
體力/無技術工/農林漁牧工	43.9% (640)	49.4% (721)	6.7% (98)	
年齡	37.65 (10.198)	39.00 (12.373)	36.89 (12.041)	28.443***

***<0.001; **<0.01; *< .05

2.主要照顧者中的契約關係

表 4-2-4 主要照顧者中的「契約關係」結果如下：

性別：男女皆是以不定期契約為多(男 75.1%，女 78.4%)，但並無達到顯著。

照顧對象：非常顯著。各照顧對象皆以「不定期」為最高(幼兒 80.4%，失能 66.6%，皆有 77.1%)，照顧對象為「失能」者的契約型態為「定期」之比例，則幾乎是其他照顧對象的兩倍(幼兒 15.7%，失能 29.1，皆有 14.6%)。

婚姻：非常顯著。多數婚姻狀況皆以「不定期」為最高(有配偶 79.1%，未婚 70.6%，離婚、分居 51.3%)，「配偶死亡」則以「定期」為高(50.0%)。

教育程度：非常顯著。各教育程度皆以「不定期」為最高(國高中 69.2%，國小以下 49.4%，大學 89.3%，研究所以上 90.0%)，「大學」和「研究所以上」幾乎都是「不定期」契約工作，而學歷越低接受定期與否之契約型態的差距漸減，國小以下定期與否比例差距幾近呈現五五波(不定期 49.4%，定期 43.8%)。

家計負擔者：無論是否為家計負擔者皆以「不定期」為高(家計負擔者 76.8%，非家計負擔者 77.4%)，但並無達到顯著。

部門：有點顯著。無論是公私部門皆以「不定期」為主要契約關係(私部門 75.9%，公部門 83.6%)。

行業：非常顯著。「製造業」和「服務業」是以「不定期」為最高(製造業 85.7%，服務業 77.4%)，「營造業」和「其他」則是以「定期」比例最高(營造業 48.0%，其他 48.8%)。

職業別：非常顯著。多數職業型態皆以不定期的比例最高(行政主管及經理人員 90.9%，專業/技術/機械設備操作工 80.4%，事務/服務/售貨 76.9%)，但「體力/無技術工/農林漁牧工」是定期(50.0%)為多。

年齡：有點顯著。契約型態為不定期者之平均年齡為 36.44 歲、定期是 37.92 歲，其他契約型態的平均年齡則為 36.16 歲，集中程度以不定期契約型態者最集中、其次為其他，定期契約工作型態者年齡則最為分散。

表 4-2-4 主要照顧者樣本中個人特性、工作特性對契約型態之差異化分析

	契約型態			
主要照顧者(N=1400)	不定期 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=1079, 77.1%)	定期 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=263, 18.8%)	其他 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=58, 4.1%)	卡方/F 值
性別				
男	75.1% (423)	19.2% (108)	5.7% (32)	5.936
女	78.4% (656)	18.5% (155)	3.1% (26)	
照顧對象				
幼兒	80.4% (825)	15.7% (161)	3.9% (40)	32.641***
失能	66.6% (217)	29.1% (95)	4.3% (14)	
皆有	77.1% (37)	14.6% (7)	8.3% (4)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	79.1% (961)	16.5% (201)	4.4% (53)	
未婚	70.6% (89)	27.8% (35)	1.6% (2)	41.433***
離婚、分居	51.3% (20)	43.6% (17)	5.1% (2)	
配偶死亡	45.0% (9)	50.0% (10)	5.0% (1)	
教育程度				
國高中	69.2% (470)	25.3% (172)	5.4% (37)	
國小以下	49.4% (44)	43.8% (39)	6.7% (6)	118.711***
大學	89.3% (493)	8.2% (45)	2.5% (14)	
研究所以上	90.0% (72)	8.8% (7)	1.3% (1)	
家計負擔者				
是	76.8% (624)	18.7% (152)	4.4% (36)	0.411
否	77.4% (455)	18.9% (111)	3.7% (22)	

國立政治大學 National Chengchi University

部門				
私部門	75.9% (901)	19.5% (232)	4.5% (54)	6.881*
公部門	83.6% (178)	14.6% (31)	1.9% (4)	
行業				
製造業	85.7% (421)	11.0% (54)	3.3% (16)	
營造業	44.9% (44)	48.0% (47)	7.1% (7)	107.805***
服務業	77.4% (596)	18.4% (142)	4.2% (32)	
其他	43.9% (18)	48.8% (20)	7.3% (3)	
職業別				
行政主管及經理人員	90.9% (40)	6.8% (3)	2.3% (1)	
專業/技術/機械設備操作工	80.4% (708)	15.7% (138)	4.0% (35)	80.680***
事務/服務/售貨	76.9% (287)	19.0% (71)	4.0% (15)	
體力/無技術工/農林漁牧工	43.1% (44)	50.0% (51)	6.9% (7)	
年齡	36.44 (8.095)	37.92 (10.034)	36.16 (9.416)	3.319*

***<0.001; **<0.01; *< .05

(三)工作班別

1.總體樣本

表 4-2-5 的「工作班別」檢驗結果如下：

性別：非常顯著。男女皆是以「固定」班別者為多(男 83.6%，女 86.7%)。

照顧責任：皆以「固定」班別者為多(主要和非主要照顧者皆 85.5%)，但並無達到顯著。

婚姻：非常顯著。各婚姻狀況皆超過八成是「固定」工作班別(有配偶 86.3%，未婚 83.0%，離婚、分居 83.7%，配偶死亡 87.5%)。

教育程度：非常顯著。各教育程度皆以「固定」班別者為最高(國高中 83.9%，國小以下 84.6%，大學 85.3%，研究所以上 95.5%)。

家計負擔者：顯著。無論是否為家計負擔者皆以「固定」班別者比例為高(家計負擔者 84.6%，非家計負擔者 85.5%)。

部門：非常顯著。無論是公私部門皆以「固定」班別者比例為高(私部門 84.9%，公部門 85.2%)。

行業：非常顯著。所有行業皆有超過八成比例為「固定」班別者(製造業

85.9%，營造業 89.6%，服務業 83.7%，其他 83.4%)。

職業別：非常顯著。所有職業型態皆以「固定」班別者的比例最高(行政主管及經理人員 93.2%，專業/技術/機械設備操作工 85.6%，事務/服務/售貨 82.7%，體力/無技術工/農林漁牧工 84.7%)。

年齡：非常顯著，「固定」班別者的平均年齡是 38.07 歲，「輪班」班別者的平均年齡是 35.20 歲，「不固定」班別者的平均年齡是 39.80 歲，各組分散程度相近(變異數檢定為不顯著)。

表 4-2-5 樣本個人特性、工作特性對工作班別之差異化分析

	工作班別			
N=19011	**固定**	**輪班**	**不固定**	**卡方/F 值**
	%(n)，$\bar{X}$(SD)	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	
	(N=16157, 85.0%)	**(N=1749, 9.2%)**	**(N=1105, 5.8%)**	
性別				
男	83.6% (8792)	9.9% (1042)	6.5% (687)	39.153***
女	86.7% (7365)	8.3% (707)	4.9% (418)	
照顧責任				
主要照顧者	85.0% (1190)	8.9% (125)	6.1% (85)	0.295
非主要照顧者	85.0% (14967)	9.2% (1624)	5.8% (1020)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	86.3% (9348)	7.8% (848)	5.9% (637)	
未婚	83.0% (5824)	11.7% (821)	5.3% (373)	100.472***
離婚、分居	83.7% (664)	8.1% (64)	8.2% (65)	
配偶死亡	87.5% (321)	4.4% (16)	8.2% (30)	
教育程度				
國高中	83.9% (7938)	9.3% (884)	6.7% (635)	
國小以下	84.6% (1375)	5.1%(83)	10.3% (168)	232.601***
大學	85.3% (6054)	10.7% (763)	4.0% (284)	
研究所以上	95.5% (790)	2.3% (19)	2.2% (18)	
家計負擔者				
是	84.6% (8780)	9.0% (938)	6.4% (664)	14.512**
否	85.5% (7375)	9.4% (811)	5.1% (441)	

部門				
私部門	84.9% (13911)	8.8% (1446)	6.2% (1019)	51.784***
公部門	85.2% (2246)	11.5% (303)	3.3% (86)	
行業				
製造業	85.9% (5554)	10.9% (703)	3.2% (210)	
營造業	89.6% (1633)	1.0% (19)	9.4% (171)	308.230***
服務業	83.7% (8493)	9.8% (990)	6.6% (666)	
其他	83.4% (477)	6.5% (37)	10.1% (58)	
職業別				
行政主管及經理人員	93.2% (480)	1.2% (6)	5.6% (29)	
專業/技術/機械設備操作工	85.6% (10459)	8.9% (1090)	5.5% (674)	154.160***
事務/服務/售貨	82.7% (3982)	11.9% (575)	5.3% (257)	
體力/無技術工/農林漁牧工	84.7% (1236)	5.3% (78)	9.9% (145)	
年齡	38.07 (10.726)	35.20 (10.676)	39.80 (11.191)	74.634***

***<0.001; **<0.01; *<0.05

2.主要照顧者中的工作班別

表 4-2-6 主要照顧者中的「工作班別」結果如下：

性別：顯著。男女皆超過八成以「固定」班別者為多(男 80.8%，女 87.8%)。

照顧對象：非常顯著。各照顧對象皆以「固定」班別者為最高(幼兒 87.3%，失能 78.5%，皆有 79.2%)，照顧對象為「失能」者之工作班別為「不固定」之比例較其他兩種照顧對象所占比例都超過一倍(幼兒 4.1%，失能 12.3%，皆有 6.3%)。

婚姻：各婚姻狀況皆是「固定」班別者為多(有配偶 85.3%，未婚 84.1%，離婚、分居 79.5%，配偶死亡 85.0%)，但並無達到顯著。

教育程度：顯著。各教育程度皆以「固定」班別者為最高(國高中 82.6%，國小以下 79.8%，大學 87.1%，研究所以上 96.3%)，「國小以下」工作班別為「不固定」班別者之比例明顯高於其他(國高中 7.8%，國小以下 12.4%，大學 3.6%，研究所以上 1.3%)。

家計負擔者：顯著。無論是否為家計負擔者皆超過八成為「固定」班別者(家計負擔者 82.3%，非家計負擔者 88.8%)。

部門：無論是公私部門有八成五的人皆是「固定」班別者，但並無達到顯著。

行業：非常顯著。所有行業皆以為「固定」班別者比例為高(製造業 86.4%，營造業 79.6%，服務業 84.7%，其他 87.8%)，「營造業」工作班別為「不固定」班別者比例明顯高於其他(製造業 2.4%，營造業 19.4%，服務業 6.9%，其他 2.4%)。

職業別：非常顯著。所有職業型態皆以「固定」班別者的比例最高(行政主管及經理人員 88.6%，專業/技術/機械設備操作工 84.8%，事務/服務/售貨 86.9%，體力/無技術工/農林漁牧工 78.4%)。

年齡：顯著。「固定」班別者的平均年齡是 36.48 歲，「輪班」班別者的平均年齡是 36.63 歲，「不固定」班別者的平均年齡是 40.02 歲，分散程度以「固定」班別者最為集中、其次為「輪班」，「不固定」班別者最為分散。

表 4-2-6 主要照顧樣本個人特性、工作特性對工作班別之差異化分析

主要照顧者(N=1400)	工作班別			卡方/F 值
	固定 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=1190, 85.0%)	輪班 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=125, 8.9%)	不固定 %(n)，$\bar{X}$(SD) (N=85, 6.1%)	
性別				
男	80.8% (455)	11.0% (62)	8.2% (46)	13.353**
女	87.8% (735)	7.5% (63)	4.7% (39)	
照顧對象				
幼兒	87.3% (896)	8.6% (88)	4.1% (42)	31.586***
失能	78.5% (256)	9.2% (30)	12.3% (40)	
皆有	79.2% (38)	14.6% (7)	6.3% (3)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	85.3% (1036)	8.7% (106)	6.0% (73)	
未婚	84.1% (106)	10.3% (13)	5.6% (7)	2.238
離婚、分居	79.5% (31)	12.8% (5)	7.7% (3)	
配偶死亡	85.0% (17)	5.0% (1)	10.0% (2)	
教育程度				
國高中	82.6% (561)	9.6% (65)	7.8% (53)	24.089**

國小以下	79.8% (71)	7.9% (7)	12.4% (11)	
大學	87.1% (481)	9.2% (51)	3.6% (20)	
研究所以上	96.3% (77)	2.5% (2)	1.3% (1)	
家計負擔者				
是	82.3% (668)	10.5% (85)	7.3% (59)	11.376**
否	88.8% (522)	6.8% (40)	4.4% (26)	
部門				
私部門	85.0% (1009)	8.5% (101)	6.5% (77)	3.758
公部門	85.0% (181)	11.3% (24)	3.8% (8)	
行業				
製造業	86.4% (424)	11.2% (55)	2.4% (12)	
營造業	79.6% (78)	1.0% (1)	19.4% (19)	51.422***
服務業	84.7% (652)	8.4% (65)	6.9% (53)	
其他	87.8% (36)	9.8% (4)	2.4% (1)	
職業別				
行政主管及經理人員	88.6% (39)	2.3% (1)	9.1% (4)	
專業/技術/機械設備操作工	84.8% (747)	10.1% (89)	5.1% (45)	27.920***
事務/服務/售貨	86.9% (324)	8.0% (30)	5.1% (19)	
體力/無技術工/農林漁牧工	78.4% (80)	4.9% (5)	16.7% (17)	
年齡	36.48 (8.422)	36.63 (8.956)	40.02 (9.312)	6.870**

***<0.001; **<0.01; *<0.05

(四)給薪方式

1.總體樣本

表 4-2-7 的「給薪方式」檢驗結果如下：

性別：非常顯著。男女皆是以「固定」給薪方式為多(男 79.0%，女 83.8%)。

照顧責任：有點顯著。皆是以「固定」給薪方式為多(主要照顧者 83.4%，非主要照顧者 81.0%)，非主要照顧者選擇「按時/按日計酬」者比例較高(主要照顧者 11.4%，非主要照顧者 13.9%)。

婚姻：非常顯著。各婚姻狀況均是以「固定」給薪方式為多(有配偶 80.4%，未婚 84.6%，離婚、分居 67.5%，配偶死亡 65.4%)。

教育程度：非常顯著。各教育程度皆以「固定」為最高(國高中 75.5%，國小以下 55.7%，大學 92.8%，研究所以上 95.6%)，學歷是「國小以下」(10.8%)

從事「按件計酬」之比率為「研究所以上」(1.3%)者之十倍，從事「按時/按日計酬」之比率(33.6%)亦為「研究所以上」(3.0%)者之十倍。

家計負擔者：非常顯著。無論是否為家計負擔者皆以「固定」為高(家計負擔者 80.1%，非家計負擔者 82.4%)。

部門：非常顯著。無論是公私部門皆以「固定」給薪方式為主(私部門 78.9%，公部門 95.0%)。

行業：非常顯著。大多行業皆以「固定」給薪較多(製造業 87.5%，服務業 86.1%，其他 63.8%)，「營造業」則是「按時/按日計酬」比例較高(58.1%)。

職業別：非常顯著。各職業型態皆以「固定」給薪的比例最高(行政主管及經理人員 96.3%，專業/技術/機械設備操作工 81.5%，事務/服務/售貨 86.2%，體力/無技術工/農林漁牧工 56.2%)。

年齡：非常顯著，「固定」給薪型態者的平均年齡是 37.27，「按件計酬」給薪方式者的平均年齡是 41.45，「按時/按日計酬」給薪方式者的平均年齡是 40.29，分散程度以「固定」給薪方式者年齡最為集中、其次為「按件計酬」，「按時/按日計酬」給薪方式者最為分散。

表 4-2-7 樣本個人特性、工作特性對給薪方式之差異化分析

	給薪方式			
N=19011	**固定**	**按件計酬**	**按時/按日計酬**	**卡方/F 值**
	%(n)，$\bar{X}$(SD)	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	
	(N=15424, 81.1%)	**(N=980, 5.2%)**	**(N=2607, 13.7%)**	
性別				
男	79.0% (8311)	4.9% (517)	16.1% (1693)	113.113***
女	83.8% (7113)	5.5% (463)	10.8% (914)	
照顧責任				
主要照顧者	83.4% (1167)	5.3% (74)	11.4% (159)	7.090*
非主要照顧者	81.0% (14257)	5.1% (906)	13.9% (2448)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	80.4% (8711)	5.7% (622)	13.8% (1500)	225.728***

未婚	84.6% (5938)	3.7% (261)	11.7% (819)	
離婚、分居	67.5% (535)	8.1% (64)	24.5% (194)	
配偶死亡	65.4% (240)	9.0% (33)	25.6% (94)	
教育程度				
國高中	75.5% (7138)	6.5% (619)	18.0% (1700)	
國小以下	55.7% (905)	10.8% (175)	33.6% (546)	1645.783***
大學	92.8% (6590)	2.5% (175)	4.7% (336)	
研究所以上	95.6% (791)	1.3% (11)	3.0% (25)	
家計負擔者				
是	80.1% (8316)	5.4% (558)	14.5% (1508)	16.083***
否	82.4% (7106)	4.9% (422)	12.7% (1099)	
部門				
私部門	78.9% (12920)	5.9% (964)	15.2% (2492)	390.501***
公部門	95.0% (2504)	0.6% (16)	4.4% (115)	
行業				
製造業	87.5% (5659)	5.6% (360)	6.9% (448)	
營造業	36.2% (660)	5.7% (104)	58.1% (1059)	3625.437***
服務業	86.1% (8740)	4.6% (470)	9.3% (939)	
其他	63.8% (365)	8.0% (46)	28.1% (161)	
職業別				
行政主管及經理人員	96.3% (496)	2.3% (12)	1.4% (7)	
專業/技術/機械設備操作工	81.5% (9957)	5.9% (721)	12.6% (1545)	839.566***
事務/服務/售貨	86.2% (4151)	2.5% (120)	11.3% (543)	
體力/無技術工/農林漁牧工	56.2% (820)	8.7% (127)	35.1% (512)	
年齡	37.27 (10.43)	41.45 (10.77)	40.29 (12.23)	145.135***

***<0.001; **<0.01; *<0.05

2.主要照顧者中的工作班別

表 4-2-8 主要照顧者中的「給薪方式」結果如下：

性別：顯著。男女皆是以「固定」給薪方式為多(男 79.4%，女 86.0%)。

照顧對象：非常顯著。各照顧對象皆以「固定」為最高(幼兒 87.2%，失能 72.1%，皆有 77.1%)，照顧對象為「失能」、「皆有」之給薪方式為「按件計酬」之比例較「幼兒」多出一倍以上(幼兒 4.0%，失能 8.9%，皆有 8.3%)，而「按時/按日計酬」亦為同樣狀況(幼兒 8.8%，失能 19.0%，皆有 14.6%)。

婚姻：非常顯著。各婚姻狀況均是「固定」給薪方式為多(有配偶 84.9%，未婚 80.2%，離婚、分居 48.7%，配偶死亡 75.0%)，但「離婚、分居」為「按件計酬」(17.9%)和「按時/按日計酬」(33.3%)之比例與其他婚姻狀況者相較特別高。

教育程度：非常顯著。各教育程度皆以「固定」為最高(國高中 76.0%，國小以下 60.7%，大學 94.4%，研究所以上 95.0%)，學歷是「國小以下」(10.1%)從事「按件計酬」之比率為「研究所以上」(1.8%)者高將近十倍，從事「按時/按日計酬」(29.2%)與「研究所以上」(1.3%)者則多了將近三十倍的比例差距。

家計負擔者：無論是否為家計負擔者皆以「固定」為高(家計負擔者 81.8%，非家計負擔者 85.5%)，但並無達到顯著。

部門：非常顯著。無論是公、私部門皆以「固定」給薪方式為主(私部門 81.1%，公部門 95.8%)。

行業：非常顯著。大多行業皆為「固定」給薪較多(製造業 89.6%，服務業 86.4%，其他 63.4%)，「營造業」則是「按時/按日計酬」比例較高(57.1%)。

職業別：非常顯著。各職業型態皆以「固定」給薪的比例最高(行政主管及經理人員 97.7%，專業/技術/機械設備操作工 84.7%，事務/服務/售貨 86.9%，體力/無技術工/農林漁牧工 52.9%)，「行政主管及經理人員」沒有「按件計酬」的給薪方式，而「按時/按日計酬」比例亦即少(2.3%)。

年齡：非常顯著，「固定」的平均年齡是 36.15，「按件計酬」的平均年齡是 40.19，「按時/按日計酬」的平均年齡是 39.17，分散程度以「固定」最為集中、其次為「按件計酬」，「按時/按日計酬」最為分散。

表 4-2-8 主要照顧者個人特性、工作特性對給薪方式之差異化分析

	給薪方式			
主要照顧者(N=1400)	固定	按件計酬	按時/按日計酬	卡方/F 值

	%(n)，$\bar{X}$(SD)	%(n)，$\bar{X}$(SD)	%(n)，$\bar{X}$(SD)	
	(N=1167, 83.4%)	(N=74, 5.3%)	(N=159, 11.4%)	
性別				
男	79. 4% (447)	5.5% (31)	15.1% (85)	13.461**
女	86.0% (720)	5.1% (43)	8.8% (74)	
照顧對象				
幼兒	87.2% (895)	4.0% (41)	8.8% (90)	42.478***
失能	72.1% (235)	8.9% (29)	19.0% (62)	
皆有	77.1% (37)	8.3% (4)	14.6% (7)	
婚姻狀況				
有配偶(含與人同居)	84.9% (1032)	4.8% (58)	10.3% (125)	
未婚	80.2% (101)	6.3% (8)	13.5% (17)	38.635***
離婚、分居	48.7% (19)	17.9% (7)	33.3% (13)	
配偶死亡	75.0% (15)	5.0% (1)	20.0% (4)	
教育程度				
國高中	76.0% (516)	7.7% (52)	16.3% (111)	
國小以下	60.7% (54)	10.1% (9)	29.2% (26)	118.176***
大學	94.4% (521)	1.8% (10)	3.8% (21)	
研究所以上	95.0% (76)	3.8% (3)	1.3% (1)	
家計負擔者				
是	81.8% (664)	5.5% (45)	12.7% (103)	3.822
否	85.5% (503)	4.9% (29)	9.5% (56)	
部門				
私部門	81.1% (963)	6.1% (73)	12.7% (151)	28.453***
公部門	95.8% (204)	0.5% (1)	3.8% (8)	
行業				
製造業	89.6% (440)	5.3% (26)	5.1% (25)	
營造業	36.7% (36)	6.1% (6)	57.1% (56)	245.878***
服務業	86.4% (665)	5.1% (39)	8.6% (66)	
其他	63.4% (26)	7.3% (3)	29.3% (12)	
職業別				
行政主管及經理人員	97.7% (43)	0.0% (0)	2.3% (1)	
專業/技術/機械設備操作工	84.7% (746)	5.4% (48)	9.9% (87)	81.433***
事務/服務/售貨	86.9% (324)	2.9% (11)	10.2% (38)	
體力/無技術工/農林漁牧工	52.9% (54)	14.7% (15)	32.4% (33)	
年齡	36.15 (8.23)	40.19 (9.21)	39.17 (9.79)	15.489***

***<0.001; **<0.01; *<0.05

國立政治大學 National Chengchi University

(五)工作壓力

1.總體樣本

表 4-2-9 的「工作壓力」檢驗結果如下：

性別：男女皆認為「有工作壓力」的比例較高(男女皆為 58.6%)，但並無達到顯著。

照顧責任：非常顯著。「主要照顧者」「有工作壓力」之比例較「非主要照顧者」高(主要照顧者 67.9%，非主要照顧者 57.9%)。

婚姻：非常顯著。「有配偶」者「有工作壓力」之比例特別高(有配偶 67.9%，未婚 56.9%，離婚、分居 54.1%，配偶死亡 42.0%)，但「配偶死亡」卻是「沒有工作壓力」的比例較高(58.0%)。

教育程度：非常顯著。教育程度越高者「有工作壓力」之比例越高，(國高中 54.2%，國小以下 44.5%，大學 66.3%，研究所以上 71.1%)。

家計負擔者：非常顯著。家計負擔者「有工作壓力」之比例較高(家計負擔者 61.9%，非家計負擔者 54.7%)。

部門：非常顯著。公部門「有工作壓力」之比例較高(私部門 58.0%，公部門 62.2%)。

行業：非常顯著。「服務業」和「製造業」「有工作壓力」之比例較高(製造業 59.1%，營造業 56.0%，服務業 59.6%，其他 44.2%)，但「其他」卻是「沒有工作壓力」的比例較高(55.8%)。

職業別：非常顯著。「行政主管及經理人員」中，「有工作壓力」的比例最高(行政主管及經理人員 74.0%，專業/技術/機械設備操作工 61.4%，事務/服務/售貨 55.5%，體力/無技術工/農林漁牧工 40.3%)，而「體力/無技術工/農林漁牧工」中，則是「沒有工作壓力」之比例較高(59.7%)。

年齡：非常顯著。「沒有工作壓力」之受訪者的平均年齡是 38.25，「有工作壓力」平均年齡是 37.66，「沒有工作壓力」之受訪者年齡較分散。

國立政治大學
National Chengchi University

表 4-2-9 樣本個人特性、工作特性對工作壓力之差異化分析

	工作壓力		
N=19011	**沒有工作壓力**	**有工作壓力**	
	%(n)，$\bar{X}$(SD)	**%(n)，$\bar{X}$(SD)**	**卡方/T 值**
	(N=7867, 41.4%)	**(N=11144, 58.6%)**	
性別			
男	41.4% (4351)	58.6% (6170)	0.007
女	41.4% (3516)	58.6% (4974)	
照顧責任			
主要照顧者	32.1% (450)	67.9% (950)	53.175***
非主要照顧者	42.1% (7417)	57.9% (10194)	
婚姻狀況			
有配偶(含與人同居)	39.4% (4267)	60.6% (6566)	
未婚	43.1% (3023)	56.9% (3995)	74.684***
離婚、分居	45.9% (364)	54.1% (429)	
配偶死亡	58.0% (213)	42.0% (154)	
教育程度			
國高中	45.8% (4335)	54.2% (5122)	
國小以下	55.5% (903)	44.5% (723)	439.521***
大學	33.7% (2390)	66.3% (4711)	
研究所以上	28.9% (239)	71.1% (588)	
家計負擔者			
是	38.1% (3954)	61.9% (6428)	102.405***
否	45.3% (3912)	54.7% (4715)	
部門			
私部門	42.0% (6871)	58.0% (9505)	16.184***
公部門	37.8% (996)	62.2% (1639)	
行業			
製造業	40.9% (2644)	59.1% (3823)	
營造業	44.0% (803)	56.0% (1020)	58.782***
服務業	40.4% (4101)	59.6% (6048)	
其他	55.8% (319)	44.2% (253)	

國立政治大學 National Chengchi University

職業別			
行政主管及經理人員	26.0% (134)	74.0% (381)	
專業/技術/機械設備操作工	38.6% (4722)	61.4% (7501)	308.724***
事務/服務/售貨	44.5% (2140)	55.5% (2674)	
體力/無技術工/農林漁牧工	59.7% (871)	40.3% (588)	
年齡	38.25 (11.64)	37.66 (10.14)	3.661***

***<0.001; **<0.01; *<0.05

2.主要照顧者中的工作壓力

表 4-2-10 主要照顧者的「工作壓力」檢驗結果如下：

性別：男女皆認為「有工作壓力」的比例較高(男 69.1%，女 67.0%)，但並無達到顯著。

照顧對象：「兩者皆有」有「工作壓力」之比例較最高(75.0%)、「幼兒」其次(68.6)%，「失能」最低(64.4%)，但並無達到顯著。

婚姻：「未婚」者「有工作壓力」之比例最高，最低為「離婚、分居」(有配偶 68.1%，未婚 69.8%，離婚、分居 59.0%，配偶死亡 60.0%)，但並無達到顯著。

教育程度：非常顯著。教育程度越高者的「有工作壓力」比例越高，(國高中 63.8%，國小以下 40.4%，大學 74.8%，研究所以上 85.0%)，「研究所以上」「有工作壓力」之比率是「國小以下」者的兩倍以上。

家計負擔者：非常顯著。「家計負擔者」「有工作壓力」之比例較高(家計負擔者 71.7%，非家計負擔者 62.6%)。

部門：「公部門」者「有工作壓力」之比例較高(私部門 67.3%，公部門 70.9%)，但並無達到顯著。

行業：非常顯著。「營造業」者「有工作壓力」之比例最高(製造業 66.6%，營造業 72.4%，服務業 69.7%，其他 36.6%)，為最低的「其他」兩倍以上。

職業別：非常顯著。「專業/技術/機械設備操作工」「有工作壓力」之比例最

高，「體力/無技術工/農林漁牧工」最低(行政主管及經理人員 68.2%，專業/技術/機械設備操作工 72.6%，事務/服務/售貨 61.9%，體力/無技術工/農林漁牧工 48.0%)。

年齡：有點顯著。「沒有工作壓力」之主要照顧者的平均年齡是 37.45，「有工作壓力」的平均年齡是 36.35，「沒有工作壓力」之主要照顧者年齡較分散。

表 4-2-10 主要照顧者個人特性、工作特性對工作壓力之差異化分析

	工作壓力		
主要照顧者(N=1400)	**沒有工作壓力 %，$\bar{X}$(SD) (N=450, 32.1%)**	**有工作壓力 %，$\bar{X}$(SD) (N=950, 67.9%)**	**卡方/T 值**
性別			
男	30.9% (174)	69.1% (389)	0. .661
女	33.0% (276)	67.0% (561)	
照顧對象			
幼兒	31.4% (322)	68.6% (704)	3.162
失能	35.6% (116)	64.4% (210)	
兩者皆有	25.0% (12)	75.0% (36)	
婚姻狀況			
有配偶(含與人同居)	31.9% (388)	68.1% (827)	
未婚	30.2% (38)	69.8% (88)	2.229
離婚、分居	41.0% (16)	59.0% (23)	
配偶死亡	40.0% (8)	60.0% (12)	
教育程度			
國高中	36.2% (246)	63.8% (433)	
國小以下	59.6% (53)	40.4% (36)	58.896***
大學	25.2% (139)	74.8% (413)	
研究所以上	15.0% (12)	85.0% (68)	
家計負擔者			
是	28.3% (230)	71.7% (582)	12.919***
否	37.4% (220)	62.6% (368)	

國立政治大學 National Chengchi University

部門			
私部門	32.7% (388)	67.3% (799)	1.061
公部門	29.1% (62)	70.9% (151)	
行業			
製造業	33.4% (164)	66.6% (327)	
營造業	27.6% (27)	72.4% (71)	20.938***
服務業	30.3% (233)	69.7% (537)	
其他	63.4% (26)	36.6% (15)	
職業別			
行政主管及經理人員	31.8% (14)	68.2% (30)	
專業/技術/機械設備操作工	27.4% (241)	72.6% (640)	33.635***
事務/服務/售貨	38.1% (142)	61.9% (231)	
體力/無技術工/農林漁牧工	52.0% (53)	48.0% (49)	
年齡	37.45 (9.43)	36.35 (8.10)	2.134*

***< .001

**< .01

*< .05

二、個人特性對照顧、勞動形式、健康狀況的差異化分析(續)

此節剩餘「勞動形式」、「健康狀況」之變項皆屬於連續變項，因此除了「性別」、「家計負擔者」、「部門」使用 T 檢定外，其餘的自變項部分皆使用單因子變異數分析，並利用 Scheffe 法進行多重比較。

(六)工作自主性

1.總體樣本

表 4-2-11 顯示的是個人特性、工作特性與工作自主性的差異，在各分類中，「職業別－體力/無技術工/農林漁牧工」的工作自主性數值最低(21.50)，而工作自主性最高的是「教育程度－研究所以上」(26.20)和「職業別－行政主管及經理人員」(26.15)，其餘各種特性的工作自主性數值都在 23、24 左右。下列是各項目的詳細部分：

性別：非常顯著。男性工作自主性略多於女性。

照顧責任：非常顯著。主要照顧者工作自主性高於非主要照顧者。

年齡：顯著。顯示年齡與工作自主性兩者呈現負相關，年齡越大者工作自主性數值越低。

婚姻狀況：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較後發現，「有配偶(含與人同居)」的工作自主性最高，「未婚」其次，這兩組工作自主性程度較為相近，「配偶死亡」的工作自主性最低。

教育程度：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較後，「研究所以上」工作自主性顯著於其他教育程度者，其次為「大學」、「國高中」，「國小以下」工作自主性最低，顯示學歷越高工作自主性也越高。

家計負擔者：非常顯著。「家計負擔者」工作自主性程度高於「非家計負擔者」。

部門：非常顯著。「公部門」工作自主性程度較高。

行業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較後發現，「服務業」工作自主性最高，居中的「製造業」、「營造業」這兩組工作自主性程度較為相近，「其他」行業者的工作自主性最低。

職業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較後，「行政主管及經理人員」工作自主性明顯高於其他職業別，其次為「專業/技術/機械設備操作工」、「事務/服務/售貨」，「體力/無技術工/農林漁牧工」工作自主性最低。

表 4-2-11 樣本個人特性、工作特性對工作自主性之差異化分析

	工作自主性[15]			
N=19011	**人數**	**平均數**	**標準差**	**F 值(Scheffe)/ T 值/Pearson 相關**
性別				
男	10521	24.00	3.636	11.397***
女	8490	23.40	3.615	

[15] 工作自主性變項遺漏值為 2，因此在人數上較其他變項差異化比較上為少。

照顧責任				
主要照顧者	1400	24.16	3.726	4.584***
非主要照顧者	17609	23.70	3.629	
年齡				-0.043**
婚姻狀況				
(1)有配偶(含與人同居)	10833	23.84	3.628	48.158***
(2)未婚	7016	23.76	3.590	(1)>(2);
(3)離婚、分居	793	22.74	3.669	(1)(2)>(3)>(4)
(4)配偶死亡	367	22.10	4.082	
教育程度				
(1)國高中	9455	23.23	3.591	
(2)國小以下	1626	22.08	3.833	428.191***
(3)大學	7101	24.49	3.389	
(4)研究所以上	827	26.20	3.183	
家計負擔者				
是	10380	23.95	3.630	78.886***
否	8627	23.48	3.633	
部門				
私部門	16374	23.61	3.649	128.364***
公部門	2635	24.48	3.486	
行業				
(1)製造業	6467	23.50	3.549	56.334***
(2)營造業	1823	23.49	3.569	(1)>(2);
(3)服務業	10147	24.00	3.664	(3)>(1)(2)>(4)
(4)其他	572	22.37	3.871	
職業別				
(1)行政主管及經理人員	515	26.15	3.018	
(2)專業/技術/機械設備操作	12223	24.12	3.517	
工	4812	23.16	3.527	365.858***
(3)事務/服務/售貨	1459	21.50	3.906	
(4)體力/無技術工/農林漁牧				
工				

***<0.001; **<0.01; *<0.05

2.主要照顧者中的工作自主性

表 4-2-12 顯示的是主要照顧者中個人特性、工作特性與工作自主性的差異，在各分類中，「教育程度－國小以下」的工作自主性數值最低(21.72)，而工作自

主性最高的是「職業別－行政主管及經理人員」(26.59)。下列是各項目的詳細部分：

性別：非常顯著。男性工作自主性多於女性。

照顧對象：有點顯著。「兩者皆有」之工作自主性最高，其次為「幼兒」，「失能」之工作自主性程度最低。

年齡：有點顯著。顯示年齡與工作自主性兩者呈負相關，年齡越大工作自主性數值越少。

婚姻狀況：「配偶死亡」的工作自主性最高，「離婚、分居」的工作自主性最低，但並未達顯著。

教育程度：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「研究所以上」工作自主性顯著於其他教育程度者，其次為「大學」、「國高中」，「國小以下」工作自主性最低，顯示學歷越高工作自主性也越高。

家計負擔者：顯著。「家計負擔者」工作自主性程度高於「非家計負擔者」。

部門：顯著。「公部門」工作自主性程度較高。

行業：顯著。經 Scheffe 法多重比較，「服務業」工作自主性最高，居中的「製造業」、「營造業」這兩組工作自主性程度較為相近，「其他」工作自主性最低。

職業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「行政主管及經理人員」工作自主性明顯高於其他職業別，居中的「專業/技術/機械設備操作工」和「事務/服務/售貨」兩組工作自主性程度較為相近，「體力/無技術工/農林漁牧工」工作自主性最低。

表 4-2-12 主要照顧者個人特性、工作特性對工作自主性之差異化分析

	工作自主性[16]			
主要照顧者 N=1400	**人數**	**平均數**	**標準差**	**F 值(Scheffe)/ T 值/Pearson 相關**

[16] 同註 14。

性別				
男	563	24.75	3.836	4.883***
女	837	23.77	3.600	
照顧對象				
(1)幼兒	1026	24.28	3.537	3.409*
(2)失能	326	23.71	4.264	
(3)皆有	48	24.65	3.564	
年齡				-.053*
婚姻狀況				
(1)有配偶(含與人同居)	1215	24.22	3.651	
(2)未婚	126	24.02	3.992	2.444
(3)離婚、分居	39	22.62	4.302	
(4)配偶死亡	20	24.40	4.882	
教育程度				
(1)國高中	679	23.63	3.804	
(2)國小以下	89	21.72	4.578	35.284***
(3)大學	552	24.91	3.205	
(4)研究所以上	80	26.21	3.068	
家計負擔者				
是	812	24.44	3.812	3.250**
否	588	23.78	3.574	
部門				
私部門	1187	24.03	3.764	-3.077**
公部門	213	24.88	3.431	
行業				
(1)製造業	491	23.74	3.502	5.202**
(2)營造業	98	24.44	4.031	(3)>(1)(2)>(4)
(3)服務業	770	24.46	3.791	
(4)其他	41	23.02	3.791	
職業別				
(1)行政主管及經理人員	44	26.59	2.536	
(2)專業/技術/機械設備操作	881	24.46	3.634	23.088***
工	373	23.79	3.500	(2)>(3)
(3)事務/服務/售貨	102	21.88	4.508	(1)>(2)(3)>(4)
(4)體力/無技術工/農林漁牧				
工				

***<0.001; **<0.01; *<0.05

國立政治大學 National Chengchi University

(七)工時總數

1.總體樣本

表 4-2-13 顯示的是樣本個人特性和行、職業與每週工作時間的差異，在各分類中，「部門－公部門」(40.70)和「行業－營造業」(40.76)的每週工作時間最低，而每週工時最高的是「職業別－行政主管及經理人員」(45.46)。下列是各項目的詳細部分：

性別：非常顯著。男性工時總數多於女性。

照顧責任：有點顯著。「非主要照顧者」之工時總數較長。

年齡：顯著。顯示年齡與工時總數兩者呈負相關，年齡越大工作總數越少。

婚姻狀況：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「離婚、分居」工時總數最高，和居次的「未婚」、「有配偶」這三組工時總數較為相近，「配偶死亡」工時總數最低。

教育程度：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「國高中」工時總數較其他教育程度者明顯較長，其次的「國小以下」、「大學」這兩組工時總數較為相近，「研究所以上」工時總數最少。

家計負擔者：非常顯著。「家計負擔者」工時總數高於「非家計負擔者」。

部門：非常顯著。「私部門」工時總數較長。

行業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「製造業」與「服務業」工時總數較高，「其他」、「營造業」工時總數較短，而兩兩之間工時總數較為相近。

職業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「行政主管及經理人員」工時總數最長，其次為「事務/服務/售貨」和「專業/技術/機械設備操作工」，「體力/無技術工/農林漁牧工」工時總數最少。

表 4-2-13 樣本個人特性、工作特性對工時總數之差異化分析

	工時總數

國立政治大學 National Chengchi University

N=19008[17]	人數	平均數	標準差	F 值 (Scheffe)/ T 值
性別				
男	10519	43.87	8.389	7.548***
女	8489	42.97	7.975	
照顧責任				
主要照顧者	1400	42.94	9.160	-2.526*
非主要照顧者	17608	43.51	8.138	
年齡				-.045**
婚姻狀況				
(1)有配偶(含與人同居)	10830	43.31	8.301	6.068*** (3)(2)(1)>(4)
(2)未婚	7018	43.67	7.758	
(3)離婚、分居	793	44.22	10.028	
(4)配偶死亡	367	42.69	9.700	
教育程度				
(1)國高中	9455	44.30	8.420	75.450*** (2)>(3) (1)>(2)(3)>(4)
(2)國小以下	1626	42.97	9.855	
(3)大學	7100	42.75	7.168	
(4)研究所以上	827	41.16	9.591	
家計負擔者				
是	10379	43.70	8.263	4.223***
否	8627	43.20	8.157	
部門				
私部門	16374	43.92	8.319	21.428***
公部門	2634	40.70	6.950	
行業				
(1)製造業	6467	44.04	6.293	93.790*** (1)(3) >(4)(2)
(2)營造業	1823	40.76	9.512	
(3)服務業	10146	43.72	8.898	
(4)其他	572	41.34	8.467	
職業別				
(1)行政主管及經理人員	515	45.46	8.055	59.176*** (1)>(3)>(2)>(4)
(2)專業/技術/機械設備操作工	12222	43.10	7.706	
(3)事務/服務/售貨	4812	44.58	8.776	
(4)體力/無技術工/農林漁牧工	1459	42.22	9.883	

***< .001

[17] 「工時總數」變數中去除掉極端值-上週工作時數 100 小時以上之樣本，以免混淆統計結果。

國立政治大學 National Chengchi University

**< .01

*< .05

2.主要照顧者中的每週工作時間

表 4-2-14 顯示主要照顧者個人特性、工作特性與每週工作時間的差異，在各分類中，「行業－其他」(39.20)和「行業－營造業」(40.09)的每週工作時間最低，而每週工時最高的是「職業別－行政主管及經理人員」(46.70)。下列是各項目的詳細部分：

性別：非常顯著。男性主要照顧者工時總數多於女性主要照顧者。

照顧對象：「皆有」之工時總數最長，「失能」工時總數最短，但並未達顯著。

年齡：顯示年齡與工時總數兩者呈負相關，但並未達顯著。

婚姻狀況：「離婚、分居」工時總數最長，「未婚」工時總數最短，但並未達顯著。

教育程度：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「國高中」工時總數較其他教育程度者明顯較長，其次的「國小以下」、「大學」這兩組工時總數較為相近，「研究所以上」工時總數最少。

家計負擔者：有點顯著。「家計負擔者」工時總數高於「非家計負擔者」。

部門：非常顯著。「私部門」工時總數較長。

行業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「服務業」與「製造業」工時總數較高，「營造業」、「其他」工時總數較少，而兩兩之間工時總數較為相近。

職業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「行政主管及經理人員」和「事務/服務/售貨」工時總數較高、性質較接近，「專業/技術/機械設備操作工」與「體力/無技術工/農林漁牧工」工時總數較少，性質也較接近。

表 4-2-14 主要照顧者個人特性、工作特性對工時總數之差異化分析

	工時總數

主要照顧者 N=1400	人數	平均數	標準差	F 值 (Scheffe)/ T 值
性別				
男	563	44.07	9.230	3.790***
女	837	42.18	9.038	
照顧對象				
(1)幼兒	1026	43.03	9.083	0.942
(2)失能	326	42.45	9.258	
(3)皆有	48	44.17	10.102	
年齡				-.014
婚姻狀況				
(1)有配偶(含與人同居)	1215	42.90	9.033	
(2)未婚	126	42.81	9.260	0.316
(3)離婚、分居	39	44.28	12.800	
(4)配偶死亡	20	43.45	8.256	
教育程度				
(1)國高中	679	44.19	9.487	8.652***
(2)國小以下	89	42.03	9.877	(2)>(3)
(3)大學	552	41.86	8.140	(1)>(2)(3)>(4)
(4)研究所以上	80	40.79	10.739	
家計負擔者				
是	812	43.43	8.823	2.351*
否	588	42.26	9.572	
部門				
私部門	1187	43.43	9.033	4.641***
公部門	213	40.20	9.395	
行業				
(1)製造業	491	43.24	6.878	6.094***
(2)營造業	98	40.09	10.191	(3)(1)>(2)(4)
(3)服務業	770	43.31	10.147	
(4)其他	41	39.20	9.258	
職業別				
(1)行政主管及經理人員	44	46.70	8.329	7.521***
(2)專業/技術/機械設備操作工	881	42.47	8.604	(1)(3)>(2)(4)
(3)事務/服務/售貨	373	44.18	9.853	
(4)體力/無技術工/農林漁牧工	102	40.78	10.562	

***<0.001; **<0.01; *<0.05

國立政治大學 National Chengchi University

(八)疲勞

1.總體樣本

表 4-2-15 顯示的是樣本個人特性、工作特性與疲勞之間的差異，在各分類中，「照顧責任－主要照顧者」(12.80)的疲勞程度最高，而「婚姻狀況－未婚」(11.28)之疲勞指數最低。下列是各項目的詳細部分：

性別：非常顯著。女性疲勞數值多於男性。

照顧責任：非常顯著。「主要照顧者」之疲勞指數較高。

年齡：顯著。顯示年齡與疲勞數值兩者呈負相關，年齡越大疲勞數值越低。

婚姻狀況：非常顯著。「離婚、分居」疲勞數值最高，其次為「有配偶」、「配偶死亡」，「未婚」疲勞數值最低。

教育程度：顯著。「大學」疲勞指數最高，其次為「研究所以上」和「國小以下」，「國高中」疲勞數值最低。

家計負擔者：非常顯著。「家計負擔者」疲勞程度高於「非家計負擔者」。

部門：「私部門」疲勞程度較高，但並未達顯著。

行業：非常顯著。經 Scheffe 法多重比較，「營造業」、「服務業」和「製造業」疲勞程度較高，而三者間數值較為相近，「其他」疲勞指數最低。

職業：「體力/無技術工/農林漁牧工」疲勞指數最高，「事務/服務/售貨」疲勞數值最低，但並未達顯著。

表 4-2-15 樣本個人特性、工作特性對疲勞之差異化分析

	疲勞			
N=19011	**人數**	**平均數**	**標準差**	**F 值 (Scheffe)/ T 值**
性別				
男	10521	11.30	3.947	70.116***
女	8490	11.80	4.225	

照顧責任				
主要照顧者	1400	12.80	4.294	11.594***
非主要照顧者	17609	11.42	4.046	
年齡				-.022**
婚姻狀況				
(1)有配偶(含與人同居)	10833	11.66	4.007	
(2)未婚	7018	11.28	4.213	13.300***
(3)離婚、分居	793	11.79	3.890	
(4)配偶死亡	367	11.51	3.847	
教育程度				
(1)國高中	9457	11.41	4.023	
(2)國小以下	1626	11.51	3.864	5.737**
(3)大學	7101	11.67	4.191	
(4)研究所以上	827	11.64	4.155	
家計負擔者				
是	10382	11.71	4.079	49.869***
否	8627	11.30	4.072	
部門				
私部門	16376	11.53	4.084	0.585
公部門	2635	11.47	4.062	
行業				
(1)製造業	6467	11.49	4.006	7.212***
(2)營造業	1823	11.84	3.905	(4)>(1)(3)(2)
(3)服務業	10149	11.52	4.181	
(4)其他	572	10.99	3.553	
職業別				
(1)行政主管及經理人員	515	11.55	3.922	
(2)專業/技術/機械設備操作工	12223	11.54	4.069	0.736
(3)事務/服務/售貨	4814	11.45	4.160	
(4)體力/無技術工/農林漁牧工	1459	11.60	3.963	

***<0.001; **<0.01; *<0.05

2.主要照顧者中的疲勞

表 4-2-16 顯示主要照顧者之個人特性、工作特性與疲勞間的差異，在各分類中，「照顧對象－皆有」(13.85)的疲勞程度最高，而「行業－其他」(11.37)之疲勞數值最低。下列是各項目的詳細部分：

性別：女性疲勞數值高於男性，但並未達顯著。

照顧對象：「皆有」疲勞指數最高，其次「幼兒」，「失能」疲勞數值最低，但並未達顯著。

年齡：有點顯著。顯示年齡與疲勞數值兩者呈負相關，年齡越大疲勞數值越低。

婚姻狀況：「配偶死亡」疲勞數值最高，「有配偶」疲勞數值最低，但並未達顯著。

教育程度：「研究所以上」疲勞指數最高，「國小以下」疲勞數值最低，但並未達顯著。

家計負擔者：顯著。「家計負擔者」疲勞程度高於「非家計負擔者」。

部門：「私部門」疲勞程度較高，但並未達顯著。

行業：「營造業」疲勞程度最高，「其他」疲勞指數最低，但並未達顯著。

職業：「體力/無技術工/農林漁牧工」疲勞指數最高，「行政主管及經理人員」疲勞數值最低，但並未達顯著。

表 4-2-16 主要照顧者個人特性、工作特性對疲勞之差異化分析

	疲勞			
主要照顧者 N=1400	**人數**	**平均數**	**標準差**	**F 值 (Scheffe)/ T 值**
性別				
男	563	12.62	4.153	-1.262
女	837	12.92	4.384	
照顧對象				
(1)幼兒	1026	12.78	4.228	1.550
(2)失能	326	12.70	4.398	
(3)皆有	48	13.85	4.890	
年齡				-.053*
婚姻狀況				
(1)有配偶(含與人同居)	1215	12.77	4.217	0.219
(2)未婚	126	12.96	4.779	
(3)離婚、分居	39	12.92	4.704	

(4)配偶死亡	20	13.40	5.113	
教育程度				
(1)國高中	679	12.85	4.300	
(2)國小以下	89	11.79	4.536	1.779
(3)大學	552	12.89	4.297	
(4)研究所以上	80	12.89	3.855	
家計負擔者				
是	812	13.07	4.280	2.723**
否	588	12.43	4.289	
部門				
私部門	1187	12.85	4.320	1.029
公部門	213	12.52	4.143	
行業				
(1)製造業	491	12.75	4.310	
(2)營造業	98	13.57	4.218	2.612
(3)服務業	770	12.81	4.293	
(4)其他	41	11.37	4.023	
職業別				
(1)行政主管及經理人員	44	11.68	4.033	
(2)專業/技術/機械設備操作工	881	12.93	4.224	1.772
(3)事務/服務/售貨	373	12.56	4.375	
(4)體力/無技術工/農林漁牧工	102	13.07	4.640	

***<0.001; **<0.01; *<0.05

國立政治大學 National Chengchi University

第三節 迴歸分析

使用層級迴歸分析來進行檢驗，控制了「個人特性」、「勞動形式」後，進一步探究特定自變項「照顧責任」有無和主要照顧者中「照顧對象」對於「工作壓力」有無和「疲勞」的預測力大小。

其中「人口變項」、「勞動形式」與「照顧責任」和主要照顧者中「照顧對象」多數為類別變項(「年齡」、「工作自主性」、「工時」除外，其為連續變項)，所以在進行迴歸之前，先將這些類別選項轉為「虛擬變數」。各類別變項的對照組選擇標準，取其人數最多的為對照組，照顧責任則是以主要照顧者為對照組。

一、個人特性、勞動形式和照顧責任對工作壓力之邏輯迴歸分析

(一)全體樣本

表 4-3-1 中，模式一為「個人特性」對「工作壓力」之影響，模式二加入「勞動形式」相關變項檢視，模式三再加入「照顧責任」變項來檢視數值產生的變化，而在投入樣本中，扣除「工時總數」變數之極端值－上週工作時數 100 小時以上之 3 份樣本，以免混淆統計結果，因此投入樣本總數為 19008 份樣本。

模式一中，整體迴歸模式有到顯著水準=698.137***)，「個人特性」與「工作壓力」的關連性低，只有3.6%和4.9%的解釋力(Cox & Snell Pseudo R^2=0.036，Nagelkerke R^2=0.049)，其中「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「教育程度」、「部門」和「主要家計負擔者」可解釋工作壓力的差異。模式二加入「勞動形式」相關之變項後亦達到顯著水準=1068.276***)，但關連性仍只有5.5%和7.4% (Cox & Snell Pseudo R^2=0.055，Nagelkerke R^2=0.074)，除了給薪型態並無顯著差異外，其餘勞動形式相關變項皆具有解釋力。控制了個人特性和勞動形式相關變項後，模式三加入「照顧責任」變項，整體依舊顯著=1089.011***)，關連性為5.6%和

7.5%(Cox & Snell Pseudo R^2=0.056，Nagelkerke R^2=0.075)，「照顧責任」對於工作壓力亦具有解釋力。

由上述分析所得之推論如下：

1. 個人特性中，顯著差異的變項為「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「教育程度」和「主要家計負擔者」。「女性」較「男性」、年齡越小者、「有配偶」較「未婚、配偶死亡」、「國高中」較「國小以下」、「大學、研究所以上」較「國高中」、「主要家計負擔者」較「非主要家計負擔者」者有工作壓力的比例較高。
2. 勞動形式相關變項中，顯著變項為「行業」、「職業」、「契約型態」、「工作班別」、「工作自主性」和「工時」。「營造業」較「服務業」、「主管及經理」較「專業/技術等」、「專業/技術等」較「事務/售貨等、體力工等」、「不定期契約」較「定期契約」、「其他」契約型態較「不定期契約」、「輪班、不固定班別」較「固定班別」、「工作自主性」越大和「工時」越長之勞工，有工作壓力的可能性較高。
3. 照顧責任變項為顯著。「主要照顧者」較「非主要照顧者」有工作壓力所占比例較大。

表 4-3-1 個人特性、勞動形式相關特性與照顧責任對工作壓力之邏輯迴歸分析[18]

投入變項	模式一			模式二			模式三		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
性別									
男性									
女性	***0.126	0.033	1.134	***0.228	0.035	1.256	***0.215	0.036	1.240
年齡	***-0.007	0.002	0.993	**-0.007	0.002	0.993	**-0.005	0.002	0.995
婚姻狀況									
有配偶									
未婚	***-0.285	0.041	0.752	***-0.255	0.042	0.775	***-0.212	0.043	0.809

[18] 沒有工作壓力為 0，有工作壓力為 1。

離婚分居	**-0.228	0.076	0.796	*-0.163	0.077	0.850	-0.147	0.077	0.863
配偶死亡	***-0.534	0.113	0.586	***-0.434	0.115	0.648	***-0.426	0.115	0.653
教育程度									
國高中									
國小以下	***-0.369	0.060	0.691	***-0.230	0.062	0.795	***-0.232	0.062	0.793
大學	***0.575	0.035	1.778	***0.456	0.037	1.578	***0.454	0.037	1.575
研究所以上	***0.763	0.081	2.010	***0.535	0.085	1.708	***0.529	0.085	1.696
部門									
私部門									
公部門	*-0.092	0.047	0.912	-0.032	0.050	0.969	-0.030	0.050	0.970
主要家計負擔									
是									
否	***-0.422	0.036	0.656	***-0.375	0.036	0.687	***-0.370	0.036	0.690
行業									
服務業									
營造業				*0.146	0.063	1.157	*0.147	0.063	1.158
製造業				0.000	0.038	1.000	0.000	0.038	1.000
其他				-0.146	0.097	0.865	-0.147	0.097	0.863
職業									
專業/技術等									
主管及經理				*0.265	0.106	1.303	*0.264	0.106	1.302
事務/售貨等				***-0.178	0.041	0.837	***-0.178	0.041	0.837
體力工等				***-0.407	0.065	0.666	***-0.411	0.065	0.663
契約型態									
不定期契約									
定期契約				*-0.096	0.046	0.908	*-0.097	0.046	0.908
其他				*0.157	0.078	1.171	*0.157	0.078	1.170
給薪型態									
固定給薪									
按件計酬				0.076	0.075	1.078	0.075	0.075	1.078
按時/按日計酬				-0.092	0.057	0.912	-0.091	0.057	0.913
工作班別									
固定班別									
輪班				***0.274	0.054	1.316	***0.273	0.054	1.314
不固定班別				***0.262	0.069	1.299	***0.258	0.069	1.295
工作自主性				***0.056	0.004	1.057	***0.055	0.004	1.057
工時				**0.006	0.002	1.006	**0.007	0.002	1.007

照顧責任					
主要照顧					
非主要照顧			***-0.283	0.063	0.754
X^2	***698.137	***1068.276		***1089.011	
Cox & Snell Pseudo R^2	0.036	0.055		0.056	
Nagelkerke R^2	0.049	0.074		0.075	

***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05

(二)主要照顧者

表 4-3-2 中，模式一為「個人特性」對「工作壓力」之影響，模式二加入「勞動形式」相關變項檢視，模式三再加入「照顧對象」變項檢視數值產生的變化。

模式一中，整體迴歸模式有到顯著水準=78.498***)，「個人特性」與「工作壓力」的關連性低，只有5.5%和7.6%的解釋力(Cox & Snell Pseudo R^2=0.055，Nagelkerke R^2=0.076)，其中「教育程度」和「主要家計負擔者」可解釋工作壓力的差異。模式二加入「勞動形式」相關變項後亦達到顯著水準=123.855***)，但關連性仍只有8.5%和11.8%(Cox & Snell Pseudo R^2=0.085，Nagelkerke R^2=0.118)，「行業」、「職業」、「給薪型態」和「工作自主性」具有解釋力。模式三再加入「照顧對象」變項，整體依舊顯著=124.518***)，關連性為8.5%和11.9%(Cox & Snell Pseudo R^2=0.085，Nagelkerke R^2=0.119)，「照顧對象」對於主要照顧者有無工作壓力並未有顯著差異。

所得之推論如下：

1. 個人特性中，有顯著的變項為「教育程度」和「主要家計負擔者」。「國高中」較「國小以下」、「大學、研究所以上」較「國高中」和「主要家計負擔者」較「非主要家計負擔者」者有工作壓力的所占比例較高。
2. 勞動形式相關變項中，「行業」、「職業」、「給薪型態」和「工作自主性」為顯著變項。「營造業」較「服務業」、「服務業」較「其他行業」、「專

業/技術等」較「事務/售貨等」、「固定給薪」較「按時/按日計酬」和「工作自主性」越高之勞工相比，有工作壓力的可能性較大。

3. 照顧對象變項並未達顯著，顯示主要照顧者中有工作壓力者並未隨照顧對象的不同而有顯著差異。

表 4-3-2 主要照顧者個人特性、勞動形式相關特性與照顧對象對工作壓力之邏輯迴歸分析[19]

投入變項	模式一			模式二			模式三		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
性別									
男性									
女性	0.087	0.144	1.091	0.289	0.156	1.335	0.286	0.157	1.331
年齡	-0.007	0.008	0.993	-0.005	0.008	0.995	-0.006	0.010	0.994
婚姻狀況									
有配偶									
未婚	-0.013	0.211	0.988	0.047	0.219	1.048	0.005	0.241	1.015
離婚分居	-0.188	0.348	0.828	-0.150	0.362	0.861	-0.151	0.363	0.860
配偶死亡	0.290	0.504	1.337	0.240	0.516	1.271	0.260	0.518	1.297
教育程度									
國高中									
國小以下	***-0.921	0.259	0.398	*-0.671	0.274	0.511	*-0.664	0.274	0.515
大學	***0.564	0.132	1.757	**0.411	0.143	1.508	**0.417	0.144	1.518
研究所以上	***1.231	0.330	3.423	**1.016	0.352	2.762	**1.021	0.353	2.776
部門									
私部門									
公部門	-0.060	0.177	0.942	-0.045	0.197	0.956	-0.046	0.197	0.955
主要家計負擔									
是									
否	***-0.578	0.142	0.561	***-0583	0.145	0.558	***-0.568	0.147	0.567
行業									
服務業									
營造業				*0.585	0.288	1.795	*0.590	0.288	1.804

[19] 沒有工作壓力為 0，有工作壓力為 1。

製造業	-0.172	0.148	0.842	-0.176	0.148	0.839
其他	*-0.903	0.380	0.405	*-0.920	0.381	0.399
職業						
專業/技術等						
主管及經理	-0.627	0.360	0.534	-0.614	0.361	0.541
事務/售貨等	**-0.406	0.152	0.666	**-0.406	0.152	0.667
體力工等	-0.374	0.254	0.688	-0.385	0.254	0.681
契約型態						
不定期契約						
定期契約	0.039	0.192	1.040	0.042	0.192	1.043
其他	0.267	0.319	1.306	0.258	0.320	1.295
給薪型態						
固定給薪						
按件計酬	-0.039	0.299	0.962	-0.046	0.300	0.955
按時/按日計酬	**-0.667	0.238	0.513	**-0.675	0.239	0.509
工作班別						
固定班別						
輪班	0.223	0.221	1.249	0.216	0.222	1.241
不固定班別	0.228	0.267	1.256	0.223	0.269	1.249
工作自主性	**0.049	0.017	1.050	**0.048	0.017	1.050
工時	0.004	0.007	1.004	0.004	0.007	1.004
照顧對象						
幼兒						
失能				0.282	0.359	1.326
兩者皆有				0.054	0.190	1.055
X^2	***78.498		***123.855			***124.518
Cox & Snell Pseudo R^2	0.055		0.085			0.085
Nagelkerke R^2	0.076		0.118			0.119

***p<.001; **p<0.01; *p<0.05

二、人口變項、職業相關特性與勞動形式對疲勞之迴歸分析

(一)全體樣本

表 4-3-3 中，模式一為「個人特性」對「疲勞」程度之影響，模式二加入「勞動形式」變項檢視，模式三再加入「照顧責任」變項檢視數值產生的變化，另外為避免混淆統計結果，因而扣除「工時總數」變數之極端值－上週工作時數 100 小時以上之 3 份樣本，於是投入樣本總數為 19008 份樣本。。

模式一中，整體迴歸模式 F 值有達到顯著水準，「個人特性」對「疲勞」的解釋力為 1.7%，達到顯著水準(R^2=0.017，F=32.582***)。其中「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「教育程度」和「主要家計負擔」對於疲勞程度有解釋力。模式二加入了「勞動形式」變項，F 值顯著，解釋變異量為 3.1%，達到顯著水準(R^2=0.031，F=25.331***)，比起模式一增加 1.4%的解釋變異量，勞動形式相關變項皆具解釋力。模式三加入「照顧責任」，F 值亦達顯著水準且變異量為 3.5%(R^2=0.035，F=27.566***)，增加了 0.4%的解釋變異量，證明控制了個人特性與勞動形式等自變項之後，「照顧責任」對疲勞有解釋力。

得到的推論如下：

1. 個人特性中，「女性」較「男性」、「年齡」越小者、「有配偶」較「未婚」者、「研究所以上、大學」較「國高中」的受僱者、「主要家計負擔者」較「非主要家計負擔者」之勞工，疲勞程度較高。
2. 勞動形式相關變項中，「服務業」較「其他行業」、「營造業」較「服務業」、「專業/技術等」較「事務/售貨等」、「體力工等」較「專業/技術等」、「定期契約、其他契約型態」較「不定期契約」、「輪班、不固定班別」較「固定班別」、工作自主性越高和工時越長之受僱者，疲勞程度則較高。
3. 照顧責任中，「主要照顧者」較「非主要照顧者」受僱者疲勞程度較高。

表 4-3-3 人口變項、職業相關特性與勞動形式對疲勞之迴歸分析

投入變項	模式一		模式二		模式三	
	B	**S.E.**	**B**	**S.E**	**B**	**S.E.**

性別						
男性						
女性	***0.704	0.064	***0.867	0.068	***0.817	0.068
年齡	***-0.036	0.004	***-0.035	0.004	***-0.030	0.004
婚姻狀況						
有配偶						
未婚	***-0.690	0.080	***-0.714	0.080	***-0.549	0.082
離婚分居	0.037	0.150	-0.034	0.150	0.026	0.150
配偶死亡	-0.242	0.222	-0.239	0.221	-0.205	0.220
教育程度						
國高中						
國小以下	**0.321	0.119	0.142	0.122	0.132	0.121
大學	***0.291	0.067	***0.430	0.070	***0.419	0.070
研究所以上	*0.331	0.149	**0.505	0.155	**0.477	0.155
部門						
私部門						
公部門	-0.167	0.090	-0.012	0.096	-0.007	0.096
主要家計負擔						
是						
否	***-0.762	0.069	***-0.748	0.069	***-0.729	0.069
行業						
服務業						
營造業			***0.501	0.121	***0.505	0.121
製造業			0.079	0.073	0.080	0.073
其他			*-0.457	0.188	*-0.463	0.187
職業						
專業/技術等						
主管及經理			-0.057	0.187	-0.063	0.186
事務/售貨等			*-0.172	0.078	*-0.171	0.078
體力工等			*0.272	0.128	*0.259	0.128
契約型態						
不定期契約						
定期契約			***0.402	0.090	***0.400	0.090
其他			***1.203	0.149	***1.199	0.149
給薪型態						
固定給薪						
按件計酬			**0.439	0.144	**0.438	0.144
按時/按日計酬			0.199	0.111	0.203	0.111

工作班別				
固定班別				
輪班		***0.595	0.103	***0.589	0.103
不固定班別		***0.604	0.131	***0.592	0.130
工作自主性		***0.043	0.009	***0.041	0.008
工時		***0.019	0.004	***0.020	0.004
照顧責任					
主要照顧					
非主要照顧				***-1.023	0.115
R^2	0.017		0.031		0.035
調整過 R^2	0.016		0.030		0.034
F值	***32.582		***25.331		***27.566

***p<.001; **p<.01; *p<.05

第四節 討論

前幾節中，參照樣本中照顧責任的有無和照顧對象的不同(幼兒、失能以及兩者都有)和個人特性、勞動形式與壓力疲勞的關係，歸納整理成以下三點論述其研究發現。

一、個人特性與照顧責任

本研究結果呼應先前饒嘉博(2004)認為照顧者的人口特質對於照顧者的就業有明顯的影響，例如在性別、學歷、居住狀況、籍貫，與照顧對象的關係等皆有顯著的差異，本研究結果與此相近，大部分的個人和勞動形式在照顧責任上都有顯著差異。

在一萬九千多人的樣本中，只有不到一成的人為主要照顧者，與Fredriksen與Scharlach在1999 年美國員工有幾乎半數的人需負照顧責任的調查結果相距甚遠，因為只要家中成員有幼兒或失能者，就有照顧責任的出現，但真正的照顧工作只落在主要照顧者身上，其他人雖然也可能會協助照顧，但付出的心力、感受

國立政治大學 National Chengchi University

到的壓力疲勞和是否需要因應照顧工作而改變工作性質或取捨是否退出勞動市場，都不能與主要照顧者感受到的差異相提並論，而從美國 1987-1988 年的全國家庭調查，照顧天數呈現雙峰分布中即可佐證，是否主要照顧者在實際照顧強度上存在著巨大的不同，本研究將所有樣本分為主要照顧者和非主要照顧者，目的在避免模糊照顧工作所帶來的影響，限縮成為主要照顧者和非主要照顧者，照顧對象的比例分配上就與Fredriksen、Scharlach的研究有相同的結果，照顧對象中，以「幼兒」為絕大多數，同時得照顧幼兒和失能者「兩者皆有」情況的受僱者只占極少數。

二、勞動形式的差異

根據前一章的統計結果來看，顯示目前就業市場上仍以長期僱用、通常能一直續任下去的「不定期」契約、工作班別「固定」、給薪方式為「固定」為主。約聘僱、臨時性、短期性、季節性的「定期」契約在「教育程度－國小以下」、「行業－營造業」和「職業別－體力/無技術工/農林漁牧工」中，仍占有超過四成的比例；在主要照顧者樣本中，「婚姻狀況－離婚、分居；配偶死亡」、「教育程度－國小以下」、「行業－營造業、其他」和「職業別－體力/無技術工/農林漁牧工」「定期」契約和「輪班」所占的比例都超過四成；在教育程度中，學歷越高在工作契約上獲得不定期之比例越高。

在主要照顧者樣本中，有以下的情形：

1.契約型態中，「配偶死亡」則以「定期」比例較高，照顧對象為「失能」者契約型態為「定期」之比例則幾乎是其他照顧對象的兩倍；「大學」和「研究所以上」幾乎都是「不定期」契約工作，而學歷越低接受定期與否之契約型態的差距漸減，國小以下不定期和定期契約關係所占比例幾乎對半，定期契約的平均年齡也最大，工作班別的選擇上也有相似的情況。

2.給薪情況下，「離婚、分居」者為「按件計酬」、「按時/按日計酬」之比例

特別高；照顧對象為「失能」、「皆有」之給薪方式為「按件計酬」之比例較「幼兒」多出一倍以上；「國小以下」「按件計酬」之比率為「研究所以上」者高過將近十倍，「按時/按日計酬」所占比例甚至比「研究所以上」者多將近三十倍之比例差距。

3.「國小以下」工作班別為「不固定」者之比例明顯高於其他教育程度者，所占比例甚至是「研究所以上」選擇「不固定」者之十倍。

以上這些數據在在顯示自身條件越是弱勢也越是沒有選擇勞動形式的空間，主要照顧者甩不掉的照顧責任，也越無從對工作進行挑選。對照日本的相關研究(Yu, 2002)，可以推測臺灣實際情況也許相似於日本，由於原始問卷問項中，並未探詢配偶死亡的主要照顧者，是否為重返就業市場的狀況，而能確定的是，主要照顧者中婚姻狀態若為配偶死亡，由於缺乏配偶的經濟支持，在經濟狀況窘迫和照顧工作的雙重夾擊的情況下，以取得工作為優先考量，同樣的，照顧失能者是漫長而沉重的負擔，在照顧工作的繁重與和經濟需求的限制下，比起其他主要照顧者，似乎更傾向(或只能)選擇定期契約工作。

在工作自主性方面，全體樣本和主要照顧者中最高的是「教育程度－研究所以上」和「職業別－行政主管及經理人員」，最低的是「職業別－體力/無技術工/農林漁牧工」和「教育程度－國小以下」；在工時方面，每週工時最長的皆為「職業別－行政主管及經理人員」，而在所有樣本中工時最短的是「部門－公部門」和「行業－營造業」，主要照顧者中工時最短的則是「行業－其他」和「行業－營造業」。

數據顯示的結果與一般認知狀況並無二異，高學歷與高階白領工作雖然契約、工作班別和給薪方式都較穩定，工作自主性也最高，但每週也必須花更多時間在工作上，而基層、勞苦的低學歷、勞動階級工作，契約和工作班別未如前者穩定，給薪方式是按時/按日計酬為多，工作自主性較低，負有高度勞務從屬性，但高體力消耗的工作型態讓整體工時較短。在所有樣本中，公部門的工時最短，

筆者認為因公部門薪資計算方式透明，即使偶有加班情況，每月負擔之加班時數固定，多餘加班時數便會轉換為補休，不若私部門常有的責任制，讓受僱者工作時數加長，卻不見得能獲得應有之報償。

三、照顧責任與勞動形式對疲勞、壓力之影響

在工作壓力中，「婚姻狀況－配偶死亡」、「教育程度－國小以下」、「行業－其他」和「職業別－體力/無技術工/農林漁牧工」沒有工作壓力的比例較高。

婚姻狀況是「有配偶」者「有工作壓力」之比例特別高，但「配偶死亡」卻是「沒有工作壓力」的比例較高。

主要照顧者有「工作壓力」高於非主要照顧者，但在主要照顧者中，照顧對象不同對於有無「工作壓力」並沒有顯著差異；教育程度越高者「有工作壓力」之比例越高；家計負擔者「有工作壓力」之比例較高；私部門「有工作壓力」之比例較高，但主要照顧者中並無顯著差異；行業方面，「服務業」和「製造業」「有工作壓力」之比例較高，但在主要照顧者中，卻是「營造業」「有工作壓力」之比例最高，為有工作壓力比例最低的「其他」兩倍以上；職業別中，「行政主管及經理人員」「有工作壓力」的比例最高，主要照顧者中，則是「專業/技術/機械設備操作工」「有工作壓力」之比例最高，而兩種樣本中，皆是「體力/無技術工/農林漁牧工」有工作壓力的比例最低。

年齡方面，「沒有工作壓力」之受訪者的平均年齡較「有工作壓力」平均年齡為高，「沒有工作壓力」之受訪者年齡較分散。

表 4-4-1 照顧責任與勞動形式中工作壓力之差異

	無←……工作壓力……→有			
行業	服務業		營造業	
職業	體力工等	事務/售貨等	專業/技術等	主管及經理
契約型態	定期契約	不定期契約	其他契約型態	

工作班別	固定班別	不固定班別	輪班
工作自主性	小←……工作自主性……→大		
工時總數	少←……工時總數……→多		
照顧責任	非主要照顧者	主要照顧者	

資料來源：作者整理

依據表4-3-2可整理出表4-4-1照顧責任和各勞動形式的工作壓力差異。「營造業」較「服務業」、「主管經理、專業/技術等、事務/售貨等」較「體力工等」、「其他契約型態、不定期契約」較「定期契約」、「輪班、不固定班別」較「固定班別」者有工作壓力的比例較高，工作自主性越大和工時越長之受僱者所占工作壓力同樣也較高。控制完個人特性和勞動形式相關變項後，在「照顧責任」這個變項中，「主要照顧者」較「非主要照顧者」有工作壓力的可能性較大，但在主要照顧者樣本中，控制完個人特性和勞動形式相關變項後，卻發現「照顧對象」結果並不顯著，顯示不因照顧對象的不同，而使工作壓力有顯著的不同。

疲勞與國內先前的研究(張晏蓉等、鄭雅文等，2007)結果方向大致相同，全體樣本是「照顧責任－主要照顧者」的疲勞程度最高，「婚姻狀況－未婚」之疲勞指數最低；主要照顧者中「照顧對象－皆有」的疲勞程度最高，而「行業－其他」之疲勞數值最低，在變數中除了「年齡」和「家計負擔者」外，疲勞在其他各變數間都沒有顯著差異。

女性疲勞狀況的發生多於男性、「主要照顧者」之疲勞指數較高；年齡與疲勞數值兩者呈負相關，年齡越小疲勞數值越高；婚姻狀況中，「離婚、分居」疲勞數值最高，「未婚」疲勞數值最低。

教育程度方面，「大學」疲勞指數最高，「國高中」疲勞數值最低；「家計負擔者」疲勞程度高於「非家計負擔者」；「私部門」疲勞程度雖然較高，但並未達顯著；行業方面，經 Scheffe 法多重比較，「營造業」、「服務業」和「製造業」疲

勞程度較高，三者間數值較為相近，「其他」疲勞指數最低；而疲勞在各項職業別間沒有顯著差異。

表 4-4-2 勞動形式與照顧責任中疲勞程度之差異

	小←……疲勞……→大		
行業	其他行業	服務業	營造業
職業	事務/售貨等	專業/技術等	體力工等
契約型態	不定期契約	定期契約	其他契約型態
給薪型態	固定給薪	按件計酬	
工作班別	固定班別	不固定班別	輪班
工作自主性	小←……工作自主性……→大		
工時總數	低←……工時總數……→高		
照顧責任	非主要照顧者	主要照顧者	

資料來源：作者整理

依據表 4-3-3 可得出表 4-4-2 照顧責任和勞動形式變項中的疲勞差異。「營造業、服務業」較「其他行業」、「體力工、專業/技術等」較「事務/售貨等」、「其他契約型態、定期契約」較「不定期契約」、「輪班、不固定班別」較「固定班別」，「工作自主性」越大和「工時」越長之受僱者，疲勞程度較高。在控制了個人特性與勞動形式變項後，「照顧責任」對疲勞程度有顯著的影響，「主要照顧者」較「非主要照顧者」更為疲勞。

王佳雯(2011)與本研究以同一個資料庫進行不同主軸的分析，與本研究在勞動形式與疲勞中的分析有同樣的結果，相較於長期受僱者，有較高的疲勞程度，從其他健康狀況視之，發現不安定受僱者與較差的自評健康 、工作不滿意度、生病缺勤以及身體各部份痠痛有正相關。

張茹娟(2007)的研究中提到，女性輪班者努力將原本輪班型態的工作轉為值

班型態的工作，再進而轉向正常班的工作型態，或是透過學歷的改變以晉升到更高一層的職位，藉此跳脫出輪班的情境，以解除輪班工時造成生活作息的相反，和減輕照顧工作累加而來的負擔。但先前的分析結果顯示，雖然學歷越高，得到固定工作班別的機會越大，但每週花費在工作上的時間也更為增加，在疲勞程度的迴歸預測中又可得知，高學歷讓工作的工作自主性、工時總數都大為提升，擁有越大的工作自主性和工時越高，疲勞程度也會跟著提升。雖然輪班較固定班別而言，疲勞程度較高，但藉由學歷增加轉換到穩定的工作班別、取得更大的工作自主性，累加工作之外的照顧負擔不變的情況下，輪班的疲勞有可能是生理、體力的耗損，但更大工作自主性帶來的疲勞有可能是勞心，勞心和勞力在身心理互相影響下，很難區分究竟何者負擔程度更大，一昧的追求學歷提升、工作性質改變，基層工作晉升為管理工作，中間付出的努力和加倍辛勞，是否真能獲得一開始想像中的—疲勞程度緩解，應再三衡量自身情況和有更多思量。

照顧對象不同對於工作壓力和疲勞程度皆未有顯著差異，可能因為分析樣本是針對受僱者，照顧對象狀況比較不穩定或者無法負擔雙重勞動的照顧者，其實都會選擇退出職場，沒有辦法既要一直花費巨大心力在照顧對象中，又能同時去工作賺錢，因此才會沒有顯著差異的情況產生，能夠負荷照顧工作的受僱者，也許可以用花費的照顧心力去思考，在某種程度內的照顧心力，是可以投入就業市場，成為本研究所分析之受僱者，所以無論照顧對象是幼兒、失能者或者兩者情況都有，都還是處在可承擔就業的照顧心力花費內，因此才會出現沒有顯著差異的情況。

第伍章　結論與建議

經過前幾節的統計數據結果整理後，分成兩部分，首先將前一章統計結果歸納成結論，而後提出政策建議。

第一節　結論

研究結果發現，以臺灣的受僱者來說，控制住個人特性和勞動形式後，照顧責任的有無，會影響工作壓力的有無和疲勞的程度。

在模式一(個人特性)中，全體樣本從工作壓力來看，女性、年齡越小、有配偶、教育程度越高、主要家計負擔者，有工作壓力的機率會增加；主要照顧者中，教育程度越高和主要家計負擔者，有工作壓力的機率會增加。而從先前分析可得知，全體樣本中女性、年齡越小、有配偶者，需要負擔照顧責任的比例較高，成為主要照顧者則有工作壓力的機率就會增加。而當樣本全部都是主要照顧者時，卻只剩下教育程度越高和主要家計負擔者為顯著變項，顯示無論是否須負擔照顧責任，教育程度和家計負擔都對工作壓力有顯著的影響。

而從疲勞程度來看，女性、年齡越小、有配偶、教育程度越高、主要家計負擔者，疲勞程度較高；其中教育程度－國小以下者到模式三(個人特性+勞動形式+照顧責任)，對疲勞程度的影響從顯著變得不顯著，可能因為國小以下的受僱者原本就很少，當控制了個人特性和勞動形式之後，對疲勞的影響也變為不顯著。

在模式二(個人特性+勞動形式)中，這部分是想知道勞動形式對工作壓力和疲勞是否有顯著的影響，結果可以發現營造業、主管及經理、其他契約型態、輪班、工作自主性越大和工時越長之勞工，有工作壓力的機率較高；主要照顧者中，營造業和服務、專業/技術等職業、固定給薪和工作自主性越高的勞工相比，有

工作壓力的機率較大。從前面的差異化分析就可以發現當樣本從全體變為主要照顧者時，營造業和工作自主性對工作壓力的影響仍然顯著。

疲勞程度則是營造業、體力工、其他契約型態、輪班、工作自主性越大和工時越長之受僱者，疲勞程度較高，可以發現預測出來的結果，營造業、其他契約型態、輪班、工作自主性越大和工時越長都對工作壓力和疲勞有顯著的影響。主管及經理對工作壓力的影響是顯著的，因為工作壓力是一個勞心的精神負荷，主管及經理雖然擁有更多的工作自主性，卻必須有更長的工作時間，對工作所需負的責任也大於其他職業，所以自然有工作壓力的比例較大；而疲勞則是以生理感受為主，因此體力負擔沉重的體力工的疲勞程度較高。

模式三(個人特性+勞動形式+照顧責任/對象)，在控制了個人特性與勞動形式變項後，「照顧責任」對工作壓力和疲勞程度都有顯著的影響，主要照顧者更為疲勞，有工作壓力的可能性也比較大。而主要照顧者中，控制完個人特性和勞動形式相關變項後，卻發現照顧對象並不顯著，在先前的差異化分析中，照顧對象對疲勞程度的影響也不顯著，顯示不會因為照顧對象的不同，而使工作壓力和疲勞有顯著的不同。

經由上面的統計檢定結果可以發現，研究結果支持假設1，而照顧對象對工作壓力和疲勞的影響，則與一開始研究所設之假設2不符：照顧對象對疲勞程度和工作壓力的影響皆不顯著，此一結果並不真正代表原先的假設錯誤，真實情況也不見得照顧對象的不同對照顧者之疲勞和工作壓力都沒有顯著影響，只是因為擔負過於沉重照顧壓力的照顧者都已經退出勞動市場，不在統計範圍內，所以無法探知臺灣社會照顧者的真實狀況，只能就統計中仍可同時負荷工作和照顧責任之受僱者的情況，得知對仍可兩者兼顧的受僱者，照顧對象的不同對於他們的疲勞程度和工作壓力都沒有顯著影響。

國立政治大學 National Chengchi University

第二節　研究建議

從一兩年前參與有關家庭照顧者就業的相關計畫開始，對家庭照顧的議題便萌生興趣，根據調查顯示，我國家庭照顧者的平均照顧年數高達10年，每天照顧時數平均14小時，多達八成以上的照顧者希望可以「放鬆與休息」、「好好睡個覺」，而超過六成的照顧者希望「家人給予肯定及支持」。據研究，長期照顧家人的家庭照顧者有87%罹患慢性精神衰弱、65%有憂鬱傾向、20%確診罹患憂鬱症，家庭照顧者死亡率比非家庭照顧者更高出60%，沉重的照顧負荷以致近年來照顧者攜被照顧者自殺新聞時有所聞，每年有超過五十多起照顧者悲劇新聞，足以顯示此議題的重要性與嚴重性[20]，這些現象教人看了怵目驚心。

由於傳統觀念使得大多數的人認為照顧是家庭的義務與責任，而選擇默默在家照顧家人，但在少子化、高齡化的趨勢下，家庭已經沒有能力獨自負擔起照顧責任，沒有手足作為照顧替手，也缺乏公共化服務進入協助，使得家庭照顧者無法獲得片刻的放鬆與休息，甚至無法獲得正面的肯定與支持。長久以來，政府將長照經費大多配置於失能者的服務、而忽略照顧者的服務，總不能等這些家庭照顧者老了、病了、倒下了，才來伸出援手，這都是治標不治本的作法。

國家政策應著重於就業、所得條件的維持、性別平等和照顧服務等友善家庭體系方向做全盤性規畫，減輕照顧者在工作與照顧兼兩難的困境，可從以下建議幾點為方向思考、改進：

一、　加強照顧相關知識，並提供更切實際需求的技巧協助

在照顧兒童上，尚有親朋好友的經驗傳授或育兒機構可諮詢或提供幫助，市面上也有大量育兒書籍可供參考，但在照顧失能者方面，大部分的照顧者在照顧需求出現以前，不曾學習過照顧失能者的技巧和方法，更遑論相關知識。失能者

[20] 「我要睡覺！全台 72 萬家庭照顧者陷入睡眠障礙威脅！」聯合記者會，2011，婦女新知基金會。
http://www.awakening.org.tw/chhtml/news_dtl.asp？id=956，最後瀏覽日期：2011/11/29。

的照護其實無論是在日常照護或者是照顧者本身的心理調適，都十分有專業性，他們經常在害怕、摸索的情況之下且戰且走，提供的協助可分為兩部分：

（一） 技巧：政府應擬定政策，鼓勵專業照護機構可與醫院配合，向家屬宣導照護知識、甚至主動至失能者家中提供必要協助，提供失能者長期照顧的資訊以加強照顧者的居家照顧技巧。

（二） 情緒支持：失能的主要照顧者是非常需要外界關懷和主動伸出援手，近年來自願者的志工風氣日盛，建議醫院或社區團體可組成志願服務團隊，在接受一定時數的課程與實務實習訓練後，取得照護志工認證，以實際家訪、協助就醫照顧、家庭託顧、傾聽、支持鼓勵、為其尋求相關資源等方式提供直接的、就近的及有實質意義的喘息服務或急難救助，也將日間托育、臨時托育，都更加社區化，建設時間彈性有就近便利的福利服務，以紓解其無時無刻待命的照顧壓力並感受到溫馨的情緒支持。

二、 政府推行公共托育政策

由於照顧幼兒的機會成本過大，讓更多人光想到龐大的照顧費用或萬一無法負擔照顧費用而必須退出職場的經濟損失，就讓人打消生子念頭，國際比較顯示，北歐的普及公共托育政策對於促進良性生育成效最佳。公共托育制度不僅能產生它本身所需的財源(政府稅收＋家長自付額)，還能促進家庭、社會、國家的安定與富裕(劉毓秀，2010)，因此北歐各國幾乎都針對就業父母提供公共托育服務。我國政府雖然在2000年推行「幼教券」和2008年的「保母托育管理與托育費用補助實施計畫」，但幼稚園和聘請保母這些高昂的費用都沒有降低，照顧品質卻也不見得有提高，政府補助助益不大，對於真正在社會底層、經濟弱勢的人們的幫助只能算是杯水車薪，目前只有新北市出現廣設公共托育中心的計畫[21]，建

[21] 「首座公共托育中心 托育費 6 千」民視新聞，2011。http://tw.news.yahoo.com/%E9%A6%96%E5%BA%A7%E5%85%AC%E5%85%B1%E6%89%98%E8%82%B2%E4%B8%AD%E5%BF%83-%E6%89%98%E8%82%B2%E8%B2%BB6%E5%8D%83-120219353.html，最後瀏覽日期：2012/01/10。

議政府應該將廣設公共托育中心的計畫由中央整合資源規劃，再交由各地方縣市執行，越弱勢越貧窮的縣市對公共托育的需求越大，而設立公共托育，讓原本必須專職照顧幼兒的照顧者能安心出外工作，增加就業率和有助於經濟發展，而不是只有富有的縣市能有良性循環，窮困偏僻的縣市卻乏人伸出援手。

三、　友善職場環境

當工作生活平衡概念在社會上的施行具體展現，便是友善職場環境。我國近幾年來開始推動友善職場政策，但在企業具體作為上，仍不脫性別平等法的範圍。國內學者(劉梅君，2011)提到「友善職場」和「友善家庭」的內涵雖有高度重疊，但仍有些許差異，「友善職場」關照到員工在工作上遇到的工作負荷、壓力、歧視、公平對待、工作環境安全衛生與否，及關心員工家庭需求等面向；「友善家庭」的焦點較偏向支持並協助員工照顧家庭的需求。研究者認為「友善職場」的概念較為廣泛全面，因為疲勞和工作壓力其實都是種種圍繞在受僱者身邊的相關因素，堆疊、交互作用下所形成的結果，政府和企業如能推展政策，將勞動環境更加改善，讓勞工得以安心照顧家人，其所帶來的生產質量提升以及潛在的職業危險降低，都是難以估算的利益。其亦介紹許多國外「友善職場」的概念措施，研究者就本研究之重心，提出幾個較為重要的努力方向：

（一）假期購買方案(Holiday purchase scheme)：指法定年休之外，員工願意犧牲部分薪資以換取更多休假的方案，而能夠買的休假日有其上限。

（二）自我調班(self-rostering)：依據企業既定的人力與任務要求，員工自行調沛工作時間與型態，用以完成企業交付的工作。

（三）交換輪班(shift swapping)：允許員工與其他同事交換或代替原訂之班別，以便換取其所需之週末休假。

（四）生涯休假(Sabbatical leaves)：滿足員工或照顧子女、進修或旅遊所需的一段時間的假期。

（五）醫療健康諮詢補貼(Subsidized healthcare therapies)：雇主購買健康舒壓

方面的服務，然後以折扣價提供員工此等服務。

實行方案須要有足夠的彈性，政府除了在法制面上施力外，還需加以經費補助的經濟誘因，健全國內短期派遣人力體制，協助企業解決替代性勞動力的問題，當勞資雙方互為夥伴的共識後，才能共同面對問題並找出雙方都可接受的可行解決方案，各階層對此有正確的認識，並且保持包容開放的態度，而施行友善職場政策的一大前提，便是企業不會懲罰選擇這些方案的勞工，同事之間能彼此協助並不帶有歧視、排擠使用這類方案的員工，而勞工本身，能珍惜並妥善使用友善職場措施，不讓此等善意方案，受到濫用，傷害勞資雙方彼此的信任。

國立政治大學
National Chengchi University

參考文獻

中文部分

王秀紅(1994)。照顧者角色對婦女衝擊：護理的涵義。**護理雜誌**，41(3)， 18-23。

王雲東(2007)。**社會科學研究方法—量化與質性取向及其應用**(初版)。臺北：威仕曼文化。

王佳雯(2011)。**社會心理危害、不安定僱用模式與受僱者之健康**。國立臺灣大學衛生政策與管理研究所。

呂寶靜(1999)。性別與家庭照顧：一個女性主義的觀點，載於王雅各(編)，**性屬關係(上)—性別與社會、建構**。臺北：心理。

呂寶靜(2001)。**老人照顧 老人、家庭、正式服務**。臺北：五南。

呂寶靜、吳淑瓊、徐亞瑛(2006)。**高齡社會的來臨：為2025年的臺灣社會規劃之整合研究－高齡社會之老人健康與社會照顧**。國科會專題研究計畫(編號：NSC94-2420-H004-006-KF)。

朱翠燕、李素卿、王祖琪、謝瑞雲、李秋玉、林秀麗(2010)。女性照顧者負荷之質性研究。**北市醫學雜誌**，7(2)， 144-153。

林旗德、林璟玲(2010)。三明治世代家人照顧壓力之探討。**幼兒保育論壇**，第5期， 193-211。

李佩君(2008)。**「愛的勞務」－以失能老人之家庭照顧為例**。國立臺北大學社會研究所碩士論文。

胡幼慧(1995)。**三代同堂：陷阱與迷思**。臺北：巨流。

張君玫譯(2003)。**母職的再生產：心理分析與性別社會學**(Nancy, J. Chodorow 原著)。臺北市：群學。

陸洛、高旭繁、黃茂丁(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， 133-166。

邱啓潤、許淑敏、吳瓊滿(2002)。主要照顧者負荷、壓力與因應之國內研究文獻回顧。**醫護科技學刊**， 4(4)， 273-290。

邱逸榛、黃舒萱、徐亞瑛(2004)。阿茲海默氏症患者照顧者之疲憊、負荷與憂鬱之間的關係。**長期照護雜誌**，7(4)， 338-351。

邱麗蓉、謝佳容、蔡欣玲(2007)。失智症病患主要照顧者的壓力源、評價和因應行為與健康之相關性探討。**精神衛生護理雜誌**， 2(2)，31-44。

張晏蓉、葉婉榆、陳春萬、陳秋蓉、石東生、鄭雅文(2007)。臺灣受僱者疲勞的分布狀況與相關因素。**台灣衛誌**， 26(1)，75-87。

張茹娟(2007)。**女性輪班工作者之生活圖像－以育有十二歲以下子女為例**。國立臺灣大學國家發展研究所博士論文。

張國偉(2008)。照顧工作外包化：照顧失能女性老人的家庭分工動態。**社區發展季刊**，第121期，385-405。

張珍珍、徐亞瑛、邱逸榛、陳明岐(2009)。影響失智症家庭照顧者其照顧酬賞與照顧品質的相關因素之探討。**長庚護理**，20(2)，155-166。

許淑敏、邱啓潤(2003)。家庭照顧者的壓力源與因應行為—以一個支持團體為例。**護理雜誌**，50(5)，47-55。

徐儆暉、李諭昇(2008)。**工作環境安全衛生狀況認知調查－2007年**(計畫編號：IOSH96-M319)。行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

陳郁芬(1999)。**婦女擔負老人照顧與就業責任處境之初探**。國立政治大學社會研究所碩士論文。

陳奎如(2000)。**男性家庭照顧者之研究**。國立政治大學社會研究所碩士論文。

黃彥宜(2005)。照顧的難題：以一個婦女志工成長團體為例。**台大社工學刊**，第12期，51-88。

黃秀梨、李逸、徐亞瑛、張媚、翁麗雀(2007)。影響北臺灣家庭照顧者喘息服務利用的因素：前趨性研究。**長期照護雜誌**， 11(1)，51-65。

楊嘉玲、孫惠玲(2003)。「照顧負荷」概念分析。**馬偕學報**，第三期，15-27。

葉志誠、葉立誠(2002)。**研究方法與論文寫作**。臺北：商鼎文化。

鄭秀容(2005)。**居家失智老人家屬照顧者之照顧負荷與照顧需求之探討**，國立中山醫學大學護理學研究所碩士論文。

謝美娥(2001)。成年子女與照顧失能老年父母之影響－一個量化的探討並以臺北市為例。**社會政策與社會工作學刊**， 5(2)，57-112。

謝雅渝(2006)。**家庭照顧者勞動角色轉換歷程初探**。國立臺北大學社會工作研究所碩士論文。

顏薇珊(2009)。**勞動彈性化對於受僱者的健康影響**。國立政治大學勞工研究所碩士論文。

羅清俊(2007)。**社會科學研究方法－如何做好量化研究(初版)**。臺北：威仕曼文化。

劉梅君(1997)。建構「性別敏感」的公民權：從女性照顧工作本質之探析出發，收於劉毓秀主編，**女性、國家、照顧工作**。臺北市：女書文化。

劉梅君(2011)。「工作生活平衡」政策：宏觀趨勢的意義及具體作為。**台灣勞工雙月刊**，86-95。

劉珠利(2004)。社區照顧與女性照顧者。**社區發展季刊**，第 106 期，79-87。

饒嘉博(2004)。**家庭照顧者就業的影響因子－以嘉義市長期照護實驗介入為例**。國立中正大學勞工研究所碩士論文。

工作與家庭，2007，社會指標統計年報。
http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/88111331271.doc，最後瀏覽日期：2010/6/25。

內政部 2008 年統計年報，人口年齡分配。
http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm，最後瀏覽日期：2010/6/25。

行政院主計處勞參率統計。

http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table22.XLS，最後瀏覽日期：2010/6/24。

民視新聞，http://tw.news.yahoo.com/%E9%A6%96%E5%BA%A7%E5%85%AC%E5%85%B1%E6%89%98%E8%82%B2%E4%B8%AD%E5%BF%83-%E6%89%98%E8%82%B2%E8%B2%BB6%E5%8D%83-120219353.html，最後瀏覽日期：2012/1/10。

維基百科，http://zh.wikipedia.org/wiki/%E9%A0%82%E5%AE%A2%E6%97%8F，最後瀏覽日期：2011/3/22。

謝佳珍，2010，台灣老化指數創新高 每 10 人有 1 老人，中央社新聞，http://www.cna.com.tw/SearchNews/doDetail.aspx?id=201001230072&q=%e8%80%81%e5%8c%96%e6%8c%87%e6%95%b8，最後瀏覽日期：2010/6/25。

劉毓秀，2010，托育公共化 幸福生活基石。台灣思想坦克，2010 年 10 月號，http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_4/1801/20101007_4.pdf，最後瀏覽日期：2012/1/10。

國立政治大學
National Chengchi University

英文部分

Abel, E.K. (1991). *Who Cares for the Elderly: Public Policy and the Experiences of Adult Daughters*. Philadelphia: Temple University Press.

Bernhardt, E. M. (1993). Fertility and Employment, *European Sociological Review, 9*(1), 25-42.

Chou, Y. C., Kröger, T., Chiao, C. & Fu, L. Y. (2009). *Effects of Paid Work and Caregiving on Women's Well-being in Taiwan*. Unpublished manuscript, National Yang-Ming University, Tai-pei, Taiwan.

Chou,Y. C., Pu, C. Y., Kröger, T. & Fu, L. Y. (2010). Caring, Employment, and Quality of Life: Comparison of Employed and Nonemployed Mothers of Adults With Intellectual Disability, *Am J Intellect Dev Disabil*, 115(5), 406-420.

Clark, P. C.(2002). Effects of Individual and Family Hardiness on Caregiver Depression and Fatigue, *Research in Nursing & Health, Vol.25*, 37-48.

Dijk, L. V. & Siegers, T. J. (1996). The Division of Child Care among Mothers, Fathers, and Nonparental Care Providers in Dutch Two-Parent Families, *Journal of Marriage and Family, 58*(4), 1018-1028.

Evandrou, M. & Glaser, K. (2004). Family, work and quality of life: changing economic and social roles through the lifecourse, *Ageing & Society, vol.24*, 771-791.

Fredriksen, K. & Scharlach, A. E.(1999). Employee Family Care Responsibilities, *Family Relations, 48*(2), 189-196.

Fleming,G. & Taylor, BJ. (2007). Battle on the home care front: perceptions of home care workers of factors influencing staff retention in Northern lreland, *Health Soc Care Community*, 15(1), 67-76.

Graham, H. (1983). Caring : A Labour of Love, in *A Labour of Love : Women, Work, and Caring* , eds. Finch, J. & Groves. (pp.13-30). London ; Boston : Routledge & Kegan Paul.

Gregg, P., Gutie'rrez-Dome'nech, M. & Waldfogel, J.(2007). The Employment of Married Mothers in Great Britain, 1974-2000, *The London School of Economics and Political Science*, Vol.74, 842-864.

Goldsworthy, B. & Knowles, S. (2008). Caregiving for Parkinson's Disease Patients: An Exploration of a Stress-Appraisal Model for Quality of Life and Burden. The Journals of Gerontology, 63B(6), 372-376.

Gordon, R. A., Kaestner, R. & Korenman, S.(2008). Child Care and Work Absences: Trade-Offs by Type of Care, *Journal of Marriage of Family, vol. 70*, 239-254.

Hart, L.K. & Freel, M.I.(1982). Fatigue. In *Concept Clarijication in Nursing* (Norris CM. ed.). Aspen, London, 251-259.

Hoskins, I. (Ed.). (1996). *Combing work and elder care: a challenge for now and the*

future. Geneva: International Labor Organization.

Hill, E. J., Martinson, V. & Ferris, M. (2004). New-Concept Part-Time Employment as a Work-Family Adaptive Strategy for Women Professionals with Small Children, *Family Relations, 53*(3), 282-292.

Jensen, S. & Given, B. (1993). Fatigue affecting family caregivers of cancer patients, *Support Care Cancer, vol.1*, 321-325.

Jorgensen, R. (2008). Chronic fatigue: an evolutionary concept analysis, *Journal of Advanced Nursing, 63*(2), 199-207.

Kinnunen, U., Gerris, J. & Vermulst, A. (1996). Work Experiences and Family Functioning among Employed Fathers with Children of School Age, *Family Relations, 45*(4), 449-455.

Kimmel, J. (1998). Child Care Costs as a Barrier to Employment for Single and Married Mothers, *The Review of Economics and Statistics, 80*(2), 287-299.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout, *Work & Stress, 19*(3), pp.192-207.

Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal, and coping*, Springer publishing company, New York.

London, A.S., Scott, E.K., Edin, K. & Hunter, V. (2004). Welfare Reform, Work-Family Tradeoffs, and Child Well-Being. *Family Relations, 53*(2), 148-158.

Lilly, M. B., Laporte, A., & Coyte, P. C. (2007). Labor Market Work and Home Care's Unpaid Caregivers: A Systematic Review of Labor Force Participation Rates, Predictors of Labor Market Withdrawal, and Hours of Work, *The Milbank Quarterly, 85*(4), 641-690.

McRae, S.(1997). Household and Labour Market Change: Implications for the Growth of Inequality in Britain. *The British Journal of Sociology, 48*(3), 384-405.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.

Moen, P. (2005). Beyond the Career Mystique: "Time in," "Time out," and "Second Acts", *Sociological Forum, 20*(2), 189-208.

Nail, L.M. & Bang, K.B. (1987). Fatigue, *Seminars in Oncology Nursing, vol.3*, 257-262.

Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 551-568.

Press, J. E., Fagan, J. & Laughlin, L. (2006). Taking Pressure off Families: Child-Care Subsidies Lesson Mothers' Work-Hour Problems, *Journal of Marriage and Family, 68*(1), 156-171.

Rhoten, D. (1982). Fatigue and the post surgical patient, In *Concept Clarification in*

Nursing (Norris CM. ed.), Aspen (pp.277-295). London,.

Ream, M. & Richardson, A. (1996). Fatigue: a concept analysis, *International journal of nursing studies, 33*(5), 519-529.

Razavi, S.(2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context-Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options, in *Gender and Development Programme Paper Number 3*, United Nations Research Institute for Social Development.

Schaufeli, W. B. & Bununk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing, *The Handbook of Work and Health Psychology*, Edited by M.J. Schabracq (pp.383-425). J.A.M Winnubst and C.L. Cooper,

Spillman, B. C. & Long, S. K. (2009). Does High Caregiver Stress Predict Nursing Home Entry？ *Inquiry, 46*(2), 140-161.

Trendall, J. (2000). Concept analysis: chronic fatigue, *Journal of Advanced Nursing, 32*(5), 1126-1131.

Walker,A.(1983). Care for Elderly People: A Conflict between Women and State, in *A Labor of Love: Women, Work, and Caring*, eds. Finch, J. & Grove, D. (pp.106-128). London: Routledge & Kegan Paul.

Wolf, D. A. & Soldo, B. J. (1994). Married Women's Allocation of Time to Employment and Care of Elderly Parents, *The Journal of Human Resources,29*(4), 1259-1276.

Woo, K. (1995). Fatigue in COPD, *Nurse Practitioner: American Journal of Primary Health Care, vol 20*, 11-15.

Yu, W. (2002). Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan, *Sociological Forum, 17*(3), 493-523.

國立政治大學 National Chengchi University