

科技部補助專題研究計畫成果報告 期末報告

職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)

計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 103-2629-H-002-001-
執行期間：103年08月01日至104年07月31日
執行單位：國立臺灣大學工商管理學系

計畫主持人：陸洛

計畫參與人員：大專生-兼任助理人員：林冠廷
博士班研究生-兼任助理人員：林怡君

報告附件：移地研究心得報告
出席國際會議研究心得報告及發表論文

處理方式：

1. 公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢
2. 「本研究」是否已有嚴重損及公共利益之發現：否
3. 「本報告」是否建議提供政府單位施政參考：否

中華民國 104 年 09 月 01 日

中文摘要：本研究以資源保存理論為基礎，探討主管支持、工作對家庭增益 (work-to-family enrichment, WFE)、及工作者情緒耗竭間的關連。此外，亦採用「行動者—伴侶互依模式」(actor-partner interdependence model, APIM) 探討夫妻間的相互影響。本研究以自陳式結構問卷為資料蒐集方式，以雙薪夫妻為研究對象，總計回收 490 份有效問卷，合計為 245 對夫妻，採用結構方程模式來驗證假設。研究結果顯示，WFE 的確為主管支持與情緒耗竭間的中介因子。在夫妻比較方面，個人 WFE 對其情緒耗竭的影響，妻子的強度顯著地大於丈夫。丈夫與妻子的 WFE 皆可有效降低丈夫的情緒耗竭，但對妻子而言，丈夫的 WFE 對降低其情緒耗竭並沒有幫助。文末亦針對研究結果進一步討論並提供未來研究建議。

中文關鍵詞：工作對家庭增益，主管支持，行動者—伴侶互依模式，情緒耗竭

英文摘要：Based on the conservation of resources theory, we explored the proposed gain spiral in which supervisory support increases the likelihood of work-to-family enrichment (WFE) and both of these together reduce the emotional exhaustion of workers. We adopted the actor-partner interdependence model (APIM) to examine gender differences in the process in couple dyads. The survey was conducted through structured questionnaires; 490 Taiwanese dual-earner employees (245 married couples) returned useable data. Results from the structural equation modeling analysis showed that WFE served as a mediator between supervisory support and emotional exhaustion. With regard to the APIM comparisons, first, the impact of the wife's WFE on her own emotional exhaustion was stronger than that of the husband's on his own emotional exhaustion. Second, partner WFE had differential predictive power for the two sexes' emotional exhaustion: the wife's emotional exhaustion was affected more by her own WFE than by her husband's WFE; whereas, the husband's emotional exhaustion was affected both by his own WFE and his wife's WFE. Possible mechanisms, limitations of the present study, and directions for future research are discussed.

英文關鍵詞：actor-partner interdependence model, emotional

exhaustion, supervisory support, work-to-family
enrichment

科技部補助專題研究計畫成果報告

(期末報告)

職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：MOST103-2629-H-002-001

執行期間：103 年 08 月 01 日至 104 年 07 月 31 日

執行機構及系所：國立台灣大學工商管理學系

計畫主持人：陸洛 教授

本計畫除繳交成果報告外，另含下列出國報告，共 4 份：

執行國際合作與移地研究心得報告

出席國際學術會議心得報告

期末報告處理方式：

1. 公開方式：

非列管計畫亦不具下列情形，立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權，一年二年後可公開查詢

2. 「本研究」是否已有嚴重損及公共利益之發現：否 是

3. 「本報告」是否建議提供政府單位施政參考 否 是， （請
列舉提供之單位；本部不經審議，依勾選逕予轉送）

中 華 民 國 1 0 4 年 9 月 1 日

職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)

期末報告

本次一年期計畫的研究成果已寫成一篇期刊論文，題為「主管支持、工作對家庭增益、及情緒耗竭之關連：夫妻之行動者-伴侶互依模式」，即將刊於《本土心理學研究》(TSSCI) 43 期。另本人與大陸及香港學者合作，亦完成一篇英文期刊論文，名為「Work-home interference and work value in Greater China」，2015 年已刊於 SSCI 知名期刊 *Journal of Managerial Psychology*。

兼顧工作與家庭的雙重角色已是現今社會中個人、家庭、與組織必須面對的重大挑戰，但無論國內外，現有的多數職家研究皆著重於「個體層面」的探討，從「人際層面」出發的研究相當缺乏，以致於我們對員工與其「重要他人」在職家界面之相互影響的機制所知有限。因此，我們在本研究中將職家歷程從「個人內跨場域的影響」(spillover effect, 職與家)擴展至「人際間的蔓延效果」(crossover effect, 夫與妻)，採用「行動者-伴侶互依模式」(actor-partner interdependence model, APIM) 探討夫妻間的相互影響，關注夫妻在職家適應上的動態歷程，比較個人與配偶對彼此影響力的相對大小，及其在兩人職家因應歷程中的作用。我們以全職工作的夫妻為研究對象，以夫妻配對為資料收集方法，用 APIM 分析來建構夫妻間相互影響的職家適應模式。如此細膩又全面地分析「夫」、「妻」職家角色的適應歷程，在國內是少有的嘗試。本研究確認了「資源」對壓力預防的效益。也發現了夫妻間相互影響效果的性別差異。具體而言，研究結果顯示：妻子良好的職家適應有助於降低丈夫的情緒耗竭，但丈夫良好的職家適應對降低妻子的情緒耗竭卻無甚幫助，這顯示正向資源的蔓延效果存在著性別差異。這些發現讓我們對兩性的職家互動與情緒耗竭有更進一步的認識，這樣細緻的歷程與性別差異探討，對理論深化與夫妻諮詢實務都將有實質的助益。現將本篇論文附於下，供參。

摘要

本研究以資源保存理論為基礎，探討主管支持、工作對家庭增益 (work-to-family enrichment, WFE)、及工作者情緒耗竭間的關連。此外，亦採用「行動者—伴侶互依模式」(actor-partner interdependence model, APIM) 探討夫妻間的相互影響。本研究以自陳式結構問卷為資料蒐集方式，以雙薪夫妻為研究對象，總計回收 490 份有效問卷，合計為 245 對夫妻，採用結構方程模式來驗證假設。研究結果顯示，WFE 的確為主管支持與情緒耗竭間的中介因子。在夫妻比較方面，個人 WFE 對其情緒耗竭的影響，妻子的強度顯著地大於丈夫。丈夫與妻子的 WFE 皆可有效降低丈夫的情緒耗竭，但對妻子而言，丈夫的 WFE 對降低其情緒耗竭並沒有幫助。文末亦針對研究結果進一步討論並提供未來研究建議。

關鍵詞：工作對家庭增益，主管支持，行動者—伴侶互依模式，情緒耗竭

Abstract

Based on the conservation of resources theory, we explored the proposed “gain spiral” in which the supervisory support increases the likelihood of work-to-family enrichment (WFE) and both further reduce emotional exhaustion for workers. Moreover, we adopted the actor-partner interdependence model (APIM) to examine the gender differences in the above process in couple dyads. The survey was conducted through structured questionnaires, and 490 Taiwanese dual-earner employees (245 married couples) returned useable data. Results from structural equation modeling (SEM) analysis showed that WFE served as a mediator between supervisory support and emotional exhaustion. With regard to the APIM comparisons, first, the impact of wife’s WFE on her own emotional exhaustion was stronger than that of the husband’s. Second, partner WFE had a differential predictive power for the two sexes’ emotional exhaustion: wife’s emotional exhaustion was affected more by her own WFE than by her husband’s WFE; whereas, husband’s emotional exhaustion was affected both by his own WFE and his wife’s WFE. Possible mechanisms, limitations of the present study, and directions for future research are discussed.

Key Words: actor-partner interdependence model, emotional exhaustion, supervisory support, work-to-family enrichment

一、緒論

工作倦怠 (burnout) 不是個新興的研究議題，但在當今物價上揚、薪資卻未有相等漲幅的臺灣社會中，工作倦怠不只是籠罩在員工身上的低氣壓，也漸漸醞釀成極具破壞力的風暴，衝擊組織乃至於整個社會，有著不容忽視的威脅性。工作倦怠是工作壓力累積後的一種表現，工作倦怠者會陸續出現：(1) 情緒耗竭 (emotional exhaustion)，覺得自己做太多，情緒、心理與生理資源都被掏空；(2) 去個人化 (depersonalization)，對工作的各個層面有負向、麻痺、甚至是極度分離的反應；(3) 個人成就感降低 (reduced accomplishment)，覺得自己沒有能力把工作做好，工作表現也不佳 (Maslach, 1998)。研究發現工作倦怠會造成焦慮、憂鬱、工作績效不佳、工作滿意度下滑、曠職、人際衝突，甚至會進一步影響身心健康 (Alarcon, 2011; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)。造成工作倦怠的原因很多，像是職業特性 (如：醫護、助人專業、教育業等)、組織變革 (如：裁員、併購)、工作特性 (如：工作負荷、角色衝突)、甚至是人格特質 (如：神經質、外控) 都是影響因素 (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Demerouti, 2001)。有別於前述眾多「助長」工作倦怠的因子，「社會支持」作為一種資源，尤其是來自直屬主管的支持，可有效的降低個人工作倦怠的感受 (Maslach et al., 2001)。值得一提的是，大量累積的工作倦怠研究，已確認前述工作倦怠的三個要素中以「情緒耗竭」為最核心且明顯的特徵，亦是工作倦怠形成的第一階段，因此不僅最廣被探討 (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Maslach et al., 2001)，也被視為工作倦怠的核心成分 (Purvanova & Muros, 2010)，更是工作倦怠各要素中與工作壓力及身心健康關連最強的面向 (陸洛、李惠美、謝天渝，2005)。故，本研究將呼應近期工作倦怠研究之趨勢 (如：Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009; Lu, Lin, & Cooper, 2013; Purvanova & Muros, 2010)，以「情緒耗竭」作為工作倦怠的指標。

Blanch 與 Aluja (2012) 的研究發現：主管支持與情緒耗竭之間的顯著負向

關聯，可經由降低員工的工作與家庭衝突感受而產生。「工作」與「家庭」是現代人投注最多時間及心力的兩個生活場域。卸下工作角色，卻緊接著扮演家庭角色，隔日再接著履行工作要求。倘若「職」、「家」兩個角色相互衝突，不斷爭奪個人的時間與精力，將為個人帶來壓力後果（strain），而情緒耗竭就是一種壓力後果的表現形式（溫金豐、崔來意，2001；Blanch & Aluja, 2012; Montgomery, Panagopolou, & Benos, 2006）。不過，主管對降低員工情緒耗竭的幫助，除了減少員工工作家庭「衝突」的一途，還有沒有更具建設性的路徑？

其實，工作與家庭這兩種生活角色，除了彼此競爭之外，亦有相互幫助的可能。近年來，隨著工作與家庭增益（work and family enrichment，以下行文簡稱「職家增益」以涵蓋雙方向的增益作用）研究的累積，工作與家庭介面的正向互動形式已逐漸獲得確認（陸洛，2013；Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006）。其中，主管支持更是職家增益（張婷婷、陸洛、潘君鳳，2012；Wayne, Randel, & Stevens, 2006），特別是「工作對家庭增益」（work-to-family enrichment, WFE）的重要前因（陸洛，2013）。因此，主管支持有沒有可能藉由促進正向的職家互動，進而降低員工的情緒耗竭呢？易言之，職家增益是否如同職家衝突一般，是主管支持與情緒耗竭的中介因子呢？很可惜，這個正向的路徑還沒有獲得太多的研究關注。更重要的是，職家互動向來就不是一個人的事。夫妻生活緊密、互動頻繁，職家增益不只對個人有影響，也可能影響到配偶。職家增益是個人內（intra-individual）跨場域的資源流轉，是一種工作與家庭資源的正向外溢（positive spillover）；夫妻對彼此的影響則是個人間（inter-individual）的蔓延效果（crossover effect）（Bakker, Westman, & van Emmerik, 2009）。只不過，既有的職家互動研究對「外溢」（不論正、負向）的關注遠勝於對「蔓延」的關注（參 Bakker et al., 2009; Westman, 2006），文獻中也尚未見檢視職家增益與情緒耗竭關連之夫妻比較研究。基於上述原因，本研究的目的有二：

- （1） 探討主管支持、工作對家庭增益、以及情緒耗竭之間的關聯。
- （2） 比較

個人與配偶的工作對家庭增益，對自己與對方情緒耗竭的影響。概言之，以夫妻配對資料，檢視夫妻間相互影響的路徑，如：夫之工作對家庭增益是否有助減緩妻之情緒耗竭？更甚者，夫對妻的影響與妻對夫的影響何者為大？此等對偶關係中蔓延效果併同性別差異的探討，對職家互動理論的深化，將有較大之貢獻。

二、文獻回顧

(一) 職家互動中資源的重要性

「資源保存理論」(Conservation of resources theory, COR; Hobfoll, 1989) 始於探討壓力、個人與社會系統資源供需的運作模式，Hobfoll 認為在每日的生活與互動中，個人都得消耗資源來因應壓力，然，資源是有限且珍貴的，故在使用資源的同時，個人會致力於獲取及保存資源，以維持平衡。COR 理論點出了資源在廣義的壓力與適應中的重要性，晚近，ten Brummelhuis 與 Bakker (2012) 更將 COR 理論的要義應用於職家互動的脈絡中，並在其「工作-家庭資源模式」(Work-Home Resources Model, W-HR) 中進一步以「來源」(source) 與「時效」(transience) 兩向度，分類出四種資源，「來源」向度分為個人 (personal) 與脈絡 (contextual)，「時效」向度分為即時性 (volatile) 與結構性 (structural)。來自個人且屬於結構性的資源為「建設性資源」(constructive resources)，像是技能、知識、經驗、健康等；來自個人且即時性的資源為「能量」，像是心情、生理能量、認知能量、注意力、時間；來自脈絡且屬於結構性的資源為「實體/生活狀況」，像是婚姻、有職業、生活網絡；最後，來自脈絡但屬即時性的資源則為「社會支持」，像是情感、愛、建議、尊敬、重要他人的工具性支持。

不論是 COR 理論還是 W-HR 模式，皆認為社會支持是一種獨特且重要的資源，社會支持有助於取得、保存、保護與培養基本資源，協助個人抵抗壓力，或是彌補資源損失 (Hobfoll, 1989; 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012)；再者，透過重要他人給予的支持，可幫助個體增強自信心與勇氣，來處理壓力 (Hobfoll, 1989)。此即為 COR 理論所謂之「獲得螺旋」(gain spiral)：資源具有可累積的

特性，資源可讓個體有能力再度投資，進而帶來正向循環，引發新的資源產生。雖然「社會支持」作為一個廣義的概念（umbrella concept）在資源相關理論（如COR）中占有重要的地位，但職家理論與研究已明確地指出「場域特定效應」（domain-specificity effect）更勝於「跨場域效應」（cross-domain effect），在正向的職家互動歷程中尤其如此。例如：晚近一項整合分析（meta analysis）就發現：工作對家庭的增益（WFE）與「工作相關因素」的聯結遠強過其與「非工作相關因素」的聯結（McNall, Nicklin, & Masude, 2010）。本研究關注的正是來自工作對家庭的增益，故聚焦於工作場域中的社會支持。

主管支持正是一種重要的職場社會支持，是來自工作場域中主管所提供的「脈絡即時性」資源，可幫助個人減緩工作壓力（Bakker & Demerouti, 2007）與工作倦怠（Blanch & Aluja, 2012; Maslach et al., 2001）。實徵研究也證實主管支持有助減緩西方與華人員工的職家衝突（張婷婷、陸洛、陸昌勤，2009；Blanch & Aluja, 2012）。值得一提的是，在權力距離大的台灣職場環境中，「主管支持」對員工調適工作與家庭角色的助益更勝於權力距離較小的西方職場（Lu et al., 2009）。近期的回顧性研究也證實：作為一種工作資源，主管支持能穩定一致地幫助台灣員工調適工作與家庭角色（陸洛，2013），其正面效果甚至超越制度性的「家庭友善措施」（如彈性工時）（張婷婷、陸洛、郭靜宜，2012）。故，本研究將特別關注主管支持，期能辨識正向職家互動歷程中最關鍵且有效的工作資源。

（二）工作對家庭增益在主管支持與情緒耗竭連結中的角色

職家研究早期以「角色衝突理論」（Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964）為主導，採取「資源稀少假說」（scarcity hypothesis）的立場，認為在有限的時間與精力之下，工作與家庭角色會彼此競爭這些有限的資源，依循此觀點而進行的研究則多聚焦於職家衝突（work and family conflict）（Greenhaus & Beutell, 1985）。不過，隨著正向心理學（Seligman & Csikszentmihalyi, 2000）與

正向組織行為 (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003) 的興起，在負向觀點為主的研究浪潮中，有關職家介面正向連結機制的探討逐漸展開。為響應學者們對拓展職家研究之呼籲 (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Frone, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002)，職家增益 (work and family enrichment) 的概念也應運而生，其理論基礎則是「增強假說」(enhancement hypothesis)。意即：多重角色的參與對個人未必是百害而無一利，多重角色意味著多重機會，有助於個人獲得社會資源與心理資源 (Marks, 1977; Sieber, 1974)。研究發現，具有多重角色的個人其心理壓力明顯低於只具有單一或雙重角色的人 (Barnett & Hyde, 2001; Barnett, Marshall, & Pleck, 1992; Voydanoff & Donnelly, 1989)。根據 Schwartzberg 與 Dytell (1989) 的推論，這可能是由於多重角色可使人們有不同來源的滿足感。當個人只扮演一或兩個角色時，一旦覺得自己扮演得不好，便容易全盤推翻自己；然而，當個人具有多重角色時，對特定角色的壓力敏感度會隨之減輕。就像新手爸媽確有育兒挫折，但也可在工作上找到其他的成就感；而家人間的相互關懷也可紓緩上班一整天的緊繃。

根據 Greenhaus 與 Powell (2006) 的定義，職家增益是指某一角色的經驗 (experiences) 可以提高另一角色的表現 (performance) 或品質的程度。個人常會體驗到工作與家庭領域之間相同元素 (如：技能、價值、情感等) 的正向轉移，職家增益探討的正是此轉移之後產生的「效果」，尤其關注在表現與角色經驗的品質上。例如，親職角色的經驗可能有助於員工的管理效能，工作成就感也可能提昇自覺對家庭的貢獻感，進而強化個人的家庭滿意度。而研究也發現職家增益與職家衝突一樣具有雙向性，也就是工作可以增益家庭 (即前文所稱 WFE)，家庭也可以增益工作 (family-to-work enrichment, 以下簡稱 FWE) (Carlson et al., 2006)。

主管支持是一種非正式的工作資源，是前述 Greenhaus 與 Powell (2006) 認為工作角色內即可獲得的社會資本。在職家脈絡中，意指直屬主管對員工工作家

庭兩頭燒的體諒，不因員工的家庭要求而貶損其價值，亦可能允許員工臨時外出，處理緊急家務的彈性（Clark, 2001; Lu, Kao, Chang, Wu, & Cooper, 2008）。甚至，有主管支持作為後盾，員工才較可能使用組織提供的各項家庭友善方案（如：彈性工時、托兒協助）（張婷婷等人，2012; Blair-Loy & Wharton, 2002），顯見主管支持的重要性。主管支持不僅對減緩情緒耗竭有直接的幫助，此種從主管處得到對家庭價值的肯定和心理支持也能提昇員工的職家增益（張婷婷等人，2012; Hill, 2005; Wayne et al., 2006）。一項以台灣全職員工為樣本的三階段縱貫研究顯示：現有的主管支持可預測未來的 WFE，而 WFE 又滋養出高昂的工作滿足感，促發員工的工作熱情與投入，更增加了其獲得主管支持的可能性（Lu, 2011）。這項難得的縱貫研究資料所模擬出的正是前文 COR 理論所假設之「獲得螺旋」，亦即一個資源與角色經驗間的正向循環，確認了 WFE 在主管支持與工作滿足間的中介作用。同時，這項研究也發現：主管支持為 WFE 的穩定預測因子，甚至有長期延續的效果（主管支持可預測 1 年後的工作滿足）。凸顯了主管支持確實是工作場域中的重要資源，對員工工作角色提高家庭角色的表現（即：WFE）來說，是同場域（specific-domain）的影響，有直接的促發效果。如前所述，職家研究的文獻中已有明確的證據說明：同場域的影響大於跨場域的影響（Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010; Lu, 2013），因此，我們鎖定與主管支持同屬工作場域的 WFE，來討論其在主管支持與情緒耗竭間的中介作用。

Greenhaus 與 Powell（2006）認為角色 A 可提供技能、觀點、生/心理資源、社會資本、彈性、物質等不同類型的資源，這些資源可透過「工具途徑」（instrumental path），直接提昇角色 B 的表現，也可能透過「情感途徑」（affective path），先提昇角色 A 的表現，產生正向情感（positive affect），進而間接促進角色 B 的表現與正向情感。因此，主管支持作為工作角色內可得之資源，不論透過「工具途徑」或「情感途徑」，最終都可提昇家庭角色的表現，並對家庭角色

及工作角色都有較高的滿意度 (Lu, 2011; McNall et al., 2010)。WFE 本就是工作對家庭的增益，作為受惠的一方，家庭滿意度會上升在意料之中；但工作滿意度亦會提升，則可能是個體將此份「功勞」歸因於是工作場域的資源才造就了 WFE，故對工作角色更為肯定。

此外，西方研究的整合分析 (McNall et al., 2010) 及國內研究 (張婷婷等, 2012; 陸洛, 2013) 都指出，WFE 不只可促進工作與家庭雙領域的滿意，還可提高整體生活滿意度、組織承諾 (正向情感)、生/心理健康、及幸福感。一項美國大樣本調查也顯示 WFE 與壓力感受為顯著負相關 (Hill, 2005)。另一個北歐的縱貫性研究更指出：WFE 與工作倦怠之間互為因果，彼此影響 (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland, 2008)。顯見 WFE 所帶來的諸多助益，已不限於工作與家庭角色的滿足感，而是對個人福祉有全方位的幫助。不論是 Greenhaus 與 Powell (2006) 的職家增益動態歷程，還是 ten Brummelhuis 與 Bakker (2012) 的 WH-R 模式，皆限於「工作」與「家庭」兩個角色資源的流轉，當職家增益的效應擴及其他層面時，理論範疇更大的 COR 理論就更適合用來解釋這個現象。根據 COR 理論 (Hobfoll, 1989; 2002)，當資源不虞匱乏，個人就可免於遭受資源損失所帶來的壓力，不需疲於奔命，不用挖東牆補西牆，自然不易感到耗竭。尤其，主管支持讓員工更有機會藉由工作角色來讓家庭角色的表現更為傑出，符合「資源獲得螺旋」的觀點：本身已具有的資源，可幫助個體爭取或獲得另一個資源，帶來正向的循環 (Lu, 2011)。而此正向循環讓個人體驗到的諸多正向情感，都讓個體免於遭受情緒耗竭。根據上述理論與文獻回顧，我們假設：

H1: WFE 是主管支持與情緒耗竭關連的中介因子。

(三) WFE 對配偶情緒耗竭的影響

工作與家庭角色的調適不僅是個人的問題，「配偶」也扮演著重要的角色。Kenny、Kashy 與 Cook (2006) 便指出，對偶關係的兩人無可避免地會相互影響，這個情況在夫妻關係上更是明顯。如前所述，職家互動可能兼具「外溢」與「蔓

延」雙重效果，唯，就整個歷程來說，應是先有個人內的正向外溢(first spillover)，進而有對偶蔓延的效果 (then crossover)。狹義地說，蔓延效果探討的多半是對偶關係中，「相同經驗」的彼此影響。像是：先生的情緒耗竭感會影響太太的情緒耗竭感，反之亦然；夫妻一方的工作投入高，配偶的工作投入也會受其影響而提高 (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005)。Westman、Etzion 與 Chen (2009) 針對需要頻繁出差的商務人士及其妻子的研究就發現，先生的「活力」(vigor) 對妻子的「活力」具有顯著的解釋力，顯示夫妻之間正向經驗的相互影響。

然而，除了此等對偶之間「相同元素」的關連程度，個人經歷的「前因」除了影響自己的後果之外，是否會影響另一半的「後果」呢？學者開始將「蔓延效果」應用至上述歷程的探討 (見：Westman, 2001 回顧)。不過，如果我們想同時了解夫妻對彼此的影響，此乃以「夫妻」為分析單位。對偶資料不符合「樣本獨立性」的假定，因此，不宜採用傳統的線性迴歸或變異數分析方法(Cook & Kenny, 2005)。「行動者—伴侶互依模式」(actor-partner interdependence model, APIM)，尤其是採用結構方程模式 (structural equation modeling, SEM) 的統計方法，始可讓研究者同時比較對偶之間的相互影響。在 APIM 中，丈夫/妻子的自變項對他/她自身後果變項的影響稱之為「行動者效果」(actor effect) (如：丈夫的 WFE 對自己情緒耗竭的影響)，而丈夫/妻子的自變項對其配偶後果變項的影響則稱之為「伴侶效果」(partner effect) (如：丈夫的 WFE 對妻子情緒耗竭的影響) (Kenny et al., 2006)。

更特別的是，APIM 可供研究者比較四種模式：(1) 單純行動者模式 (actor-only pattern)：個人的後果變項只會受個人因素影響、(2) 單純伴侶模式 (partner-only model)：個人的後果變項只會受伴侶因素影響，且當事人個人因素無影響效果、(3) 對偶模式 (couple pattern)：個人的後果變項同時受自己與伴侶因素影響、(4) 社會比較模式 (social comparison pattern)：與對偶模式相似，但行動者效果為正向，而伴侶效果為負向 (Kenny et al., 2006)。藉由 APIM 此等

特性，研究者可對對偶資料進行更為細緻的探討。

APIM 始於對偶關係中雙方情緒與壓力感受之相互渲染（或感染）的研究（參：Westman, 2001），將之應用至職家研究是晚近之新趨勢，正式發表之研究成果不多，以下舉幾例來說明既有研究與本研究之異同。有一類的職家 APIM 研究聚焦在探討行動者效果及伴侶效果，與本研究的焦點一致。如：一項荷蘭的研究以 247 對雙薪夫妻為對象，探討壓力源（工作壓力與親職壓力）對職家衝突的影響，結果只發現「行動者效果」，而沒有「伴侶效果」，顯示個人的壓力源並不會對配偶的職家衝突有所影響（Wierda-Boer, Gerris, & Vermulst, 2009）。另一項國外研究則發現，職家衝突會引發個人與配偶對關係的緊張（relationship tension），再者，對關係的緊張除了影響個人的關係滿意度之外，也會影響配偶的關係滿意度，顯示行動者效果與伴侶效果同時存在（Matthews, Del Priore, Acitelli, & Barnes-Farrell, 2006）。此兩項研究所關注的皆是工作與家庭之間的「衝突」（負向互動），而非增益（正向互動），有別於本研究的正向視角。且既有研究對夫妻間相互影響的效果是否存在差異（即行動者效果 vs. 伴侶效果）仍無定論，這正是本研究在正向職家互動（即 WFE）的脈絡中欲探討之主題。

另，以往職家研究被批評之重大缺失之一，便是多數研究集中在西方、已開發經濟體、個人主義價值為主體的社會（參：陸洛，2003；Kossek, Baltes, & Matthews, 2011），同樣的狀況也發生在應用 APIM 於職家情境的文獻。不過，少數以華人為樣本的研究確實發現了不同於西方樣本的結果。如，一項對台灣夫妻的研究發現：婚姻滿意度同時受到個人與配偶角色平衡（role balance）的影響，但對妻子來說，來自個人的影響強過配偶的影響（Chen & Li, 2012）。另一項以大陸雙薪夫妻為樣本的研究（Ho, Chen, Cheung, Liu, & Worthington, 2013），關注的焦點更包含了全方位的職家互動面向：工作對家庭衝突、家庭對工作衝突、工作對家庭增益、及家庭對工作增益。這項研究同樣發現了夫妻相互影響之性別差異：即，丈夫的人格特質（該研究所測之「家庭取向」）與妻子的工作對家庭增

益 (WFE) 具負向關聯，丈夫所感受之工作支持則與妻子的 WFE 有正向關聯；反之，妻子所感受之工作支持則與丈夫的家庭對工作衝突 (FWC) 具正向關聯。這些發現雖有趣，但研究者自認其對行動者效果與伴侶效果之可能差異僅為初探性質，並未提出具明確方向的研究假設。其所關注之職家互動的面向雖然全面，但關注之互動歷程在前半段（即「前因」對職家互動的影響），並未探討職家互動對適應後果的影響，而此正是本研究所關注之歷程，即 WFE 與「後果」（情緒耗竭）之關聯。概言之，將 APIM 應用到職家情境在西方與華人社會中皆已有學者的努力成果，然仍不同於本研究之正向視角（工作對家庭的增益）、對適應後果的歷程性關注（WFE→情緒耗竭），以及對行動者效果與伴侶效果之共同關注（詳下文）。故，本研究仍具獨特性與理論潛力。

APIM 模式的導入雖然解決了對偶資料分析的方法難題，但其本身並不能解釋“why”的疑問（即：夫妻間的蔓延效果如何產生）。Westman 和 Vinokur (1998) 提出的三種「壓力蔓延歷程」(stress crossover processes) 機制為統整既有的實證資料奠定了理論基礎，也可借鏡來解釋對偶雙方正向經驗的相互影響。

具體而言，第一種機制是：相同的壓力來源影響了伴侶雙方的壓力感受 (common stressors affecting the strain of both partners)。這項機制的運作立基於「共享環境」的假設。在本研究的脈絡中，若丈夫遇到一位知遇體諒的好主管，將工作中的成就感與價值感帶回家中，讓家庭氣氛瀰漫著樂觀溫暖、幸福快樂的正面情緒，同享此一「環境」的妻子便多了一些心理能量來抵抗情緒耗竭的發生。一項稍早的台灣新手父母對偶研究已發現：夫妻在這個人生轉捩點面對共同壓力事件（「為人父母」）時，在心理健康與婚姻適應上的互依性 (interdependence) 相當高，蔓延現象確實會發生 (Lu, 2004)。

蔓延效果得以發生的第二種機制則須經由伴侶間的同理歷程 (through empathic processes)。正因為伴侶彼此在乎、關心對方的福祉，就會對對方的情緒格外敏感，甚至「感同身受」，一方的喜怒哀樂、壓力與成就，便經由此等「同

理性反應」(empathetic reaction)，在另一方身上激發出相似的感受。最近的實徵研究證實：在高度同理心的夫妻中，工作投入所產生的蔓延效果是最強的(Bakker, Shimazu, Demerouti, Skimada, & Kawakami, 2011)。

產生蔓延效果的第三種可能機制則是經由伴侶間的互動與溝通(mediated by the interaction/communication patterns)。社會支持便是此等互動與溝通的一項特色。當丈夫享受自身工作帶給家庭角色的增益時，他能提供給妻子的支持就較多，即「安頓自身才能照顧對方」，對減緩妻子的情緒耗竭便有實質的助益。台灣一項親子對偶的研究就曾發現：子代的孝道對親代的幸福感有正面的影響(陸洛、高旭繁、陳芬憶，2006)。對孝道價值的認同無疑是親子間重要的溝通與支持的樣貌。

回歸到本研究的焦點，當丈夫(妻子)的工作角色提昇了家庭角色的表現時(即：WFE)，除了可降低自己的情緒耗竭，應也會降低妻子(丈夫)的情緒耗竭。如前所述，夫妻作為家庭的核心成員，每天生活在一起，共享「家」的環境與其中發生的所有事件，彼此同理關懷，也經由協商溝通，共同承擔與「家」相關的所有角色責任。當一方扮演好家庭角色，無疑是幫另一方分擔、消化了一定程度的家庭要求，讓配偶得以減少資源的投入與損失，而使配偶也成為個人 WFE 的受益者。根據 ten Brummelhuis 與 Bakker (2012) 對資源的分類，配偶的 WFE 可歸納於「即時性脈絡資源」，是關係中重要他人提供的社會支持，家庭角色的扮演對配偶來說，不只是家務、育兒等工具性支持，稱職的家庭角色扮演也包括為「丈夫」與「妻子」提供情感性支持。這些來自另一半有形的協助、無形的支持都是個人的心理資源，減少了家庭角色對個人的要求，讓個人得以保存更多資源，也降低了情緒耗竭的可能。夫妻作為緊密互動的雙方，我們認為此等「伴侶效果」應會同時存在於丈夫與妻子身上。但作為 APIM 的初探性研究，我們暫不假設伴侶效果有性別差異。因此，本研究假設二如下：

H2: 個人的 WFE 與配偶的情緒耗竭具有顯著負向關連。

三、研究方法

(一) 研究對象

本研究以台灣地區已婚全職工作者作為母群，並以夫妻為資料收集單位，進行結構性問卷施測。我們採便利取樣，並採多種方式募集樣本，例如對各大學的在職進修生進行調查、透過個人關係徵求研究參與者，以及透過組織管理者對內部員工發放問卷等。研究者將研究變項、個人與家庭基本資料編製成一份完整的紙本問卷，並附上「先生版」與「太太版」封面，請每對夫妻各自填答問卷，所填答的問卷內容皆相同。我們已於問卷封面註明「請夫妻雙方各自作答，不要交談」，並請聯絡人再次提醒，希望降低夫妻討論的干擾。問卷填妥後，以隨附的信封彌封寄回，或交給聯絡人。

本研究總計發放 602 份個人問卷（換算為 301 對夫妻），扣除漏答過多與特定回答傾向（如過多量表皆回答同一評分）的問卷後，總計有效問卷為 490 份個人問卷（換算為 245 對夫妻），回收率為 81%。全樣本平均年齡為 41.26 歲（ $SD = 6.89$ ）。逾半數為大專教育程度（51.3%），進一步將教育程度轉換為教育年數（國中 = 9 年，高中 = 12 年，大專 = 16 年，碩士 = 18 年，博士 = 22 年），則樣本平均受教育年數為 16.08 年（ $SD = 2.32$ ）。工作特性方面：在目前公司的平均年資為 10.44 年（ $SD = 7.97$ ），平均月薪為 63918.62 元（ $SD = 49172.31$ ），其中 41.9% 任管理職（包括低階、中階與高階主管）。最後，在行業類別方面，製造業（27.1%）、服務業（27.9%）與教育業（18.9%）人員在本研究的樣本中佔了大多數。

在家庭特性方面，本樣本的平均婚齡為 12.66 年（ $SD = 7.44$ ），育有子女 1.77 個（ $SD = .63$ ）。第一個子女的年齡介於 1 至 30 歲，平均 11.09 歲（ $SD = 7.28$ ）。進一步將第一個子女的年齡換算為家庭生命週期，育有學齡前子女（1~6 歲）的家庭有 32.3%，育有兒童期子女（7~12 歲）的家庭有 27.8%，育有青春期子女（13~19 歲）的家庭有 23.3%，以及育有成年子女（20 歲以上）的家庭則有

16.7%。經無母數統計檢定這四個家庭階段的比例並不均等 ($\chi^2 = 12.89$, $df=3$, $p < .01$)，顯見本研究樣本以育有學齡前子女與兒童期子女的雙薪父母為多數。

(二) 研究工具

本研究編製結構性問卷以收集資料，主要變項有：主管支持、WFE、情緒耗竭。另外，也收集人口學、個人工作變項、與家庭變項（如前節呈現）。我們在選用量表時，除考慮量表所測之構念內涵與本研究所設定之理論意涵的適配性，還特別考慮量表在前人研究中已建立之信效度，及其在華人文化中的適用性。在滿足這些條件後，我們所選來測量主管支持、WFE、情緒耗竭的三份量表皆已用於台灣樣本，且在研究中顯示良好之構念效度及關聯效度（高旭繁、陸洛、陸昌勤，2008；陸洛等人，2005；張婷婷等人，2009；Lu, 2011; Lu et al., 2009; Lu et al., 2010）。各主要研究變項的量表現分述如下：

1. 主管支持

採 Clark (2001) 編制之 3 題量表，用以衡量主管對員工在面臨家庭要求時的心理支持程度，問項如「我的主管會聽我談家庭的問題」，以五點尺度（1 表示非常不同意，5 表示非常同意）測量，分數愈高代表主管支持愈高。在本研究中，內部一致性信度 Cronbach's α 為 .87。

2. WFE

WFE 採用 Carlson 等人 (2006) 的「工作家庭增益量表」中因素負荷較高的三題。問項如：「我的工作給我成就感，幫助我成為一位更好的家庭成員」，採五點量表（1 表示非常不同意，5 表示非常同意），分數越高，代表 WFE 的程度越高。在本研究中，WFE 的內部一致性信度 Cronbach's α 為 .81。

3. 情緒耗竭

本研究取用「職業倦怠量表」(Maslach Burnout Inventory, MBI) (Maslach et al., 1996) 中的「情緒耗竭分量表」，共 9 題，採七點量表，分數愈高（6 分）表示感覺頻率愈密集（每天），反之，分數愈低者（0 分）表示感覺頻率愈少（從

未感覺)，由受訪者根據個人感受作適當的圈選。在本研究中，內部一致性信度 Cronbach's α 為 .94。

(三) 分析策略

在本研究中，「主管支持」為自變項，「WFE」為中介變項，「情緒耗竭」為依變項，並採APIM模式，比較夫妻的行動者效果與伴侶效果。我們首先檢視相關分析，作為研究假設的初步驗證，接著，使用AMOS套裝軟體進行結構方程模式測試研究架構。我們參考文獻中應用APIM夫妻配對資料進行職家互動研究的慣用分析策略，如Wierda-Boer等人（2009）的做法，先檢視在夫與妻兩群組間測量模式的恆等性，再續行用結構方程模式逐項檢驗假設。

具體而言，我們依照Wierda-Boer等人（2009）的程序，比較「未限定模式」（unconstrained model）與「限定模式」（constrained model）之 χ^2 值，若兩者的差異達到統計顯著水準，則說明此兩模式不等同。在本研究的「未限定模式」中共有六個潛在變項（latent variables），即夫/妻的主管支持、夫/妻的WFE、夫/妻的情緒耗竭，以原始測量題項為指標（indicators），共有30個指標。模式契合度指數如表1第一列所示。接著，我們再檢驗「限定模式」的適配度，即將夫與妻的同一組lambda係數限定為「相等」（constraining the lambdas of husbands and wives to equality），例如：夫的「情緒耗竭→題項1」等同妻的「情緒耗竭→題項1」。此「限定模式」的各項契合度指數如表1第二列所示。比較兩個模式的 χ^2 差異（ $\Delta\chi^2 = 15.41$, $\Delta df = 12$ ），可知未達統計顯著水準。易言之，我們的測量模式在夫與妻兩群組中具有測量恆等性，代表各題項在兩群組中與其潛在變項關聯的程度相等。

不過，在接續採用APIM檢驗研究假設之前，我們仍做了一次資料轉換，理由是：雖然本研究的核心變項僅有三個，但由於採用APIM模式，先生與太太的資料將並陳，潛在變項將轉為六個，潛在變項所屬的指標亦呈雙倍成長。本研究樣本為245對夫妻，樣本數相對較小，恐無法負擔大量的參數估計。是故，根據

學者的建議 (Hall, Snell, & Foust, 1999) 及職家研究中實做 APIM 分析的慣例 (Wierda-Boer et al., 2009), 我們採包裹式簡化法 (parceling), 將「情緒耗竭」的九題隨機三等分, 再將每一等分內的三題題項取平均數。所以, 在接續的 APIM 分析中, 「主管支持」、「WFE」與「情緒耗竭」各為三個指標。

本研究的結構模式一併納入先生與太太的資料, 同時估計雙方的參數。APIM 模式中的「行動者效果」與「伴侶效果」之檢驗乃係透過卡方差異檢定, 其前提是測量模式具有性別恆等性。雖然我們先前已在題項層次 (item-level) 上確立了測量恆等性 (參表 1), 但實施情緒耗竭題組之「包裹轉換」(item parceling) 後, 為求謹慎, 我們重新進行了「未限定」與「限定」的測量模式之估算。倘若此兩模式的卡方差異檢定未達顯著, 則表示測量模式仍具有性別恆等性, 代表可進一步檢視 APIM 中的行動者效果與伴侶效果。詳細結果如下節所述。

四、研究結果

(一) 夫妻配對樣本 t 檢定與相關分析

從表 2 可得知, 夫妻在多項人口學變項與研究變項上存有顯著差異。先生的年紀、每月月薪顯著地高於太太。不過, 夫妻的受教育年數、在目前組織的年資則是沒有顯著差異。夫妻雙方知覺到的主管支持與 WFE 未有顯著差異, 不過, 太太的情緒耗竭感受較先生來得強烈。

表 3 為人口學與研究變項之相關係數。表 2 下三角形為先生的相關矩陣, 上三角形為太太的相關矩陣, 對角線則為夫妻於同一變項上的相關。首先, 在人口學變項的兩兩相關中, 年齡與年資、婚齡、最大孩子年齡之間為高相關 (先生樣本相關係數介於 .48~.86; 太太樣本相關係數介於 .64~.87)。再者, 人口學與研究變項之間的相關顯示: 任管理職的太太知覺到較高的主管家庭支持。此外, 不論夫妻雙方, 年齡與 WFE 為顯著正相關 (同時, 年資越多、婚齡較長, 孩子年齡也較大)。不同的是, 在先生樣本中, 子女數與 WFE 為正相關, 這個顯著關連在太太樣本中並不存在; 相反地, 擔任管理職、月薪較高, 則太太的

WFE 也越高。在情緒耗竭方面，不論夫妻雙方，年齡越大則情緒耗竭感受越低。對先生來說，子女數越多，則情緒耗竭越低；對太太來說，擔任管理職，則情緒耗竭較低。最後，在研究變項的兩兩相關方面，主管支持與 WFE 為顯著正相關 ($r_{夫} = .20, p < .01$; $r_{妻} = .26, p < .001$)、主管支持與情緒耗竭為顯著負相關 ($r_{夫} = -.14, p < .05$; $r_{妻} = -.24, p < .001$)、WFE 與情緒耗竭也是顯著負相關 ($r_{夫} = -.23, p < .001$; $r_{妻} = -.39, p < .001$)。

(二) 假設檢驗

表 4 中的模式 3 為未限定之測量模式，模式 4 則為限定性別恆等之測量模式，兩模式之卡方差異 $\Delta\chi^2$ (6) 為 9.72 (*n.s.*)，表示模式具有性別恆等，可進一步進行結構模式之 APIM 模式比較。表 3 模式 5 呈現的是結構模式之適配指標，其中， $\chi^2 = 174.63$ ， $df = 117$ ， $GFI = .93$ ， $CFI = .98$ ， $RMSEA = .05$ ，顯示模式適配度良好。由圖 1 可知，對先生來說，主管支持對情緒耗竭的直接效果未達顯著水準；但主管支持對 WFE、WFE 對情緒耗竭的直接效果則達顯著水準。對太太來說，主管支持對情緒耗竭、對 WFE、以及 WFE 對情緒耗竭的直接效果皆達顯著水準。

我們進一步將結構模式中夫妻各自的 WFE 對情緒耗竭的路徑限制為 0 (即圖 1 的 L3 與 L7)，結果顯示主管支持對情緒耗竭的直接影響的確存在 (丈夫係數： $-.19, p < .05$ ；妻子係數： $-.42, p < .001$)。比照開放估計 WFE 與情緒耗竭之後的路徑係數 (即表 3 模式 5)，可發現先生的主管支持對其情緒耗竭的直接影響已不復存在 ($-.10, n.s.$)，妻子的主管支持對其情緒耗竭的直接影響則降低 ($-.15, p < .05$)。Sobel 檢定顯示丈夫的間接效果 (indirect effect) t 值為 -2.00 ($p < .05$)，妻子的間接效果 t 值則為 -1.71 ($p < .1$)，達邊緣顯著。因此，對丈夫而言，WFE 可完全中介主管支持對情緒耗竭的影響；對妻子而言，則是部分中介的效果。

接著，我們進行 APIM 模式中三組「行動者效果」的比較。第一，我們以模式 5 為基礎，限定圖 2 中的 L1 = L5（模式 6），此乃比較夫妻在「自己的主管支持→自己的情緒耗竭」係數上孰強孰弱。雖然，先生的此條路徑為不顯著（-.10, *n.s.*），但太太此條路徑的係數（-.15, $p < .05$ ）並未顯著地大於先生（ $\Delta\chi^2 = .35$, *n.s.*）。第二，限定圖 1 中的 L2 = L6（模式 7），此乃比較夫妻在「自己的主管支持→自己的 WFE」係數上孰強孰弱。先生的此條路徑為 .21（ $p < .01$ ），太太此條路徑的係數為 .27（ $p < .001$ ），兩者差異未達顯著水準（ $\Delta\chi^2 = .08$, *n.s.*）。第三，限定圖 1 中的 L3 = L7（模式 8），此乃比較夫妻在「自己的 WFE→自己的情緒耗竭」係數上孰強孰弱。先生的此條路徑為 -.21（ $p < .01$ ），太太此條路徑的係數為 -.44（ $p < .001$ ），兩者差異達顯著水準（ $\Delta\chi^2 = 8.05$, $p < .01$ ）。表示相較於先生，當太太覺得工作對家庭有所助益時，對減緩自身的情緒耗竭有較大的幫助。

爾後，進行 APIM 模式中一組「伴侶效果」的比較，也就是限定圖 1 中的 L4 = L8（模式 9），此乃比較夫妻在「配偶的 WFE」對「自己的情緒耗竭」影響的強弱。雖然，太太的 WFE 對先生情緒耗竭的影響為 -.14（ $p < .10$ ）達邊緣顯著；先生的 WFE 對太太情緒耗竭的影響不顯著（-.01, *n.s.*），兩者係數「量」的差異並未達顯著水準（ $\Delta\chi^2 = 2.24$, *n.s.*）。

最後，比較兩組「行動者效果」與「伴侶效果」的差異。也就是，以「情緒耗竭」為焦點，比較來自自身的 WFE（行動者效果）與來自配偶的 WFE（伴侶效果）對其影響孰強孰弱。第一，限定圖 1 中的 L3 = L4（模式 10），結果顯示與模式 5 的卡方差異不顯著（ $\Delta\chi^2 = .08$, *n.s.*），說明：先生自己的 WFE 或配偶的 WFE，對降低先生的情緒耗竭感受都有幫助，兩者的影響並無差異。第二，限定圖 1 中的 L7 = L8（模式 11），結果顯示與模式 5 的卡方差異達顯著水準（ $\Delta\chi^2 = 20.70$, $p < .001$ ），說明：對降低太太的情緒耗竭來說，自己的 WFE 顯然比先生的 WFE 更有幫助。

五、討論與結論

（一）本研究之主要發現

本研究旨在探討 WFE 在主管支持與情緒耗竭之關連的中介作用，以及援用 APIM 進行夫妻差異比較。研究結果顯示，在個人內 (intra-individual) 的外溢歷程中，WFE 的確可傳遞主管支持，達成降低情緒耗竭的助益。故，假設 1 獲得支持。此發現確認了正向外溢 (positive spillover) 的現象在台灣雙薪夫妻中存在，即職場資源 (主管支持) 經由工作對家庭的增益，緩解了壓力後果 (情緒耗竭)。更進一步，本研究之假設 2 認為個人的 WFE 亦有助於降低配偶的情緒耗竭，也就是會有夫妻間的蔓延效果 (crossover)。不過，這個效果只發生在妻子身上，在丈夫樣本中則未達顯著水準。故假設 2 獲得部分支持。以下分就三個主題來討論本研究發現與文獻之異同及可能的理論貢獻。

（二）女性是情緒耗竭的高危險族群嗎？

本研究中相依樣本 t 檢定顯示妻子情緒耗竭的感受比丈夫來得強烈。過去雖有不少工作倦怠的研究認為女性較男性易感，但 Maslach 等人 (2001) 與 Cooper 等人 (2001) 的文獻回顧卻顯示「性別」並不是工作倦怠的主要預測因子。近期 Purvanova 與 Muros (2010) 的統合分析進一步釐清了工作倦怠的性別差異，他們發現在「情緒耗竭」向度上，女性得分略高於男性；但在「去個人化」向度上，則是男性得分略高於女性。本研究所測量的正為「情緒耗竭」，我們發現妻子情緒耗竭的程度比丈夫高，除了與 Purvanova 與 Muros 的統合分析結果一致，也可用性別角色理論的觀點來合理地解釋。多數文化對男性的期待是要具有自主性 (autonomy) 與工具性 (instrumentality) 的特質，而期待女性具有情感性 (emotionality) 與表達性 (expressiveness) 的特質 (Bakan, 1966)。因此，男兒有淚不輕彈，苦往肚裡吞，獨立堅強也不易向他人表露自己脆弱的一面；但女性則一向是「感性大於理性」，心理上也是敏感纖細，容易感覺自己工作上的過度投入，所造成生理與心理的耗竭。

除了性別角色期待讓兩性的情感表達方式不同，女性長期以來擔任家庭照

顧者的負荷，亦可能是造成女性情緒耗竭感高於男性的原因之一。根據 COR 理論，為了填補資源的過度投入或損失，個體需援用其他資源來止血，但長此以往，就容易造成資源損失的惡性循環，終究造成資源損耗殆盡（Hobfoll, 1989）。這樣的惡性循環在最近一項縱貫設計的職家互動研究中得到了證實：台灣員工的工作或家庭負荷累積出職家衝突，繼而傷害其角色表現，又滋生出更高的壓力，更多的衝突，更低的角色滿意，陷入一個「向下螺旋」（Lu & Kao, 2013）。國內的家庭研究也一再顯示，女性往往被視為理所當然的照顧者，照顧的範疇包括整個家庭，從幼兒到老人，從有形（如：家務）到無形（如：陪伴）（呂寶靜，1999；Lu, 1999）。加上女性的薪資往往不及男性（本研究的參與者亦如此），丈夫身兼家庭經濟的重責大任，理應全心投入職場，無暇負擔家庭責任，而妻子則多被期待在工作之餘，應先做好「分內的事」。然而，職場上並不因員工的性別而對其績效要求有所差別，女性在負擔多數家庭要求的同時，仍須達到工作要求的門檻（陸洛、謝碧霞、潘君鳳，2009）。這樣蠟燭兩頭燒的情況，或許也是造成女性情緒耗竭感高於男性的原因。

當然，在本研究的樣本中，男性參與者（先生）較女性參與者（太太）年長且薪資較高，也可能也部份地影響了兩造情緒耗竭的差異，因為年齡累積的人生經驗及薪酬意涵的個人成就及資源，都有助於個人的壓力調適，特別是抵禦情緒耗竭（參 Cooper 等人 2001 回顧）。

（三）WFE 是主管支持與情緒耗竭的中介因子：資源之移轉效果

本研究所發現之工作資源的正向外溢效果正符合 COR 理論及 W-HR 模式之論述，即主管支持作為一種重要的工作資源，確有可能跨越工作與家庭的界線，嘉惠工作者的家庭角色經驗（WFE），繼而促進其良好的適應（減緩情緒耗竭）。雖然 Cooper 等人（2001）早就指出，組織所提供的社會支持（social support）與員工工作倦怠有穩定的關聯，但這是綜合多種社會支持類型（如：同事、主管、部屬）而得出的結論，本研究鎖定「主管支持」此特定類型，不只檢

驗其與情緒耗竭之直接關聯，也探尋其在職家情境中可能的作用途徑。這已不同於以往工作壓力情境中檢視工作中社會支持與職業倦怠之直接關聯或調節效果的研究典範（參：Cooper et al., 2001; Maslach et al., 2001）。Maslach 等人（2001）主張應擴展工作倦怠的理論範疇，特別是考慮人所處的情境脈絡（the person within context）。當直屬主管了解員工的家庭重擔，不只體諒他/她的難處，甚至願意聆聽關懷（即本研究測量之主管支持內涵），員工身處在這樣的工作場域，此等主管提供的工作資源確可有效地降低其情緒耗竭的感受。再者，主管支持的正向助益是透過什麼途徑傳遞的？Blanch 與 Aluja(2012)選擇以「職家衝突」為切入點，探討其在社會支持與情緒耗竭之間的中介效果。他們的結果指出社會支持的可降低職家衝突，進而減少情緒耗竭。探討職家衝突所扮演的傳遞角色，此乃採取負向消極的觀點，重點在於減少「資源損失螺旋」的發生。然而，Cooper 等人（2001）強調，工作壓力的相關研究需要採取更「正向積極」的觀點。也就是說，COR 理論中的「資源獲得螺旋」對於減緩情緒耗竭也應有它的貢獻，而我們的研究角度正回應了關注「正向組織行為」學者們的呼籲。職家增益中的 WFE 意指工作角色對家庭角色表現的助益，主管支持正是工作角色可能具備的場域資源（Greenhaus & Powell, 2006）。由於主管的體諒/允許，員工的家庭要求有解決的辦法，家庭壓力有抒發的窗口，解了燃眉之急，不用再心神不寧，更可專心於工作角色的扮演，進而提昇表現也帶來正向的情感，這些都可進一步帶到家庭中，促進家庭角色的表現與正向情感。因此，主管支持不論是透過工具途徑或情感途徑，都可促成 WFE，讓個體的工作與家庭雙角色均有好的表現（Greenhaus & Powell, 2006）。而這些正向的表現與情感的積累，正是「資源獲得螺旋」的體現，讓個體具備充沛的身心理能量，減少了個體深陷情緒耗竭困境的可能。本研究聚焦於情緒耗竭所揭示的「資源獲得螺旋」，與先前研究聚焦於角色滿足的發現相輔相成（Lu, 2011），再度凸顯了職家互動中資源的重要性。

(四) 夫妻間的相互影響：伴侶效果與行動者效果之比較

前述中介效果的探討，是個人內工作與家庭場域間資源的正向外溢（spillover effect），本研究還進一步探討了夫妻之間的蔓延效果（crossover effect）。就研究結果可知，在「行動者效果」方面，主管支持對 WFE 的影響、主管支持對情緒耗竭的降低，在丈夫與妻子身上的效果是同樣的，並無性別差異。不過，自身的 WFE 對減緩其情緒耗竭的影響，在妻子身上有較大的效應。而配偶的 WFE 對減緩自身情緒耗竭的影響，此等「伴侶效果」的係數差異未達顯著水準。最後，以丈夫的情緒耗竭為焦點，來自自身與配偶的 WFE 有等量的影響力；以妻子的情緒耗竭為焦點，則是自身的 WFE 影響力大過丈夫的 WFE。彙整來看，以丈夫的情緒耗竭來說，行動者效果與伴侶效果是同時存在的，妻子的 WFE 對丈夫的情緒耗竭有蔓延效果。但是以妻子的情緒耗竭而言，則是純然的行動者效果（個人內的正向外溢）；對妻子來說，丈夫的 WFE 似乎不構成降低情緒耗竭的一種資源。丈夫尚有來自妻子的資源，但妻子似乎只能靠自己的 WFE 來減緩情緒耗竭的產生。這也呼應前述女性情緒耗竭較男性來得高的研究發現。婚姻關係中的雙方，可享有的資源似乎並不同。

正如我們在文獻回顧中指出的，本研究所採之正向視角（WFE）、對壓力適應的歷程性關注（WFE→情緒耗竭）、及台灣雙薪夫妻樣本，在既有文獻中未有前例，故無法直接比較研究發現。然，西方職家衝突的研究在伴侶效果與行動者效果孰輕孰重上並未有共識（Matthews et al., 2006; Wierde-Boer et al., 2009），中國大陸的研究雖報告了性別差異，卻未將視角延伸至適應後果（Ho et al., 2013），只有一項台灣研究與本研究的發現類似：妻子受自身的影響強過配偶（Chen & Li, 2012），只不過研究者關注的是婚姻滿意度，屬角色經驗，不同於本研究關注之壓力適應後果。

那麼，本研究的發現究竟有何意義呢？誠如前述，儘管台灣女性外出工作已趨普遍，但她們在扮演工作角色的同時，更須完成家庭角色的義務。換言

之，家庭「內」場域仍是女性的責任，家庭角色的重要性凌駕於工作角色之上(陸洛、張婷婷、張妤玟，2012；Lu & Lin, 1998)。因此，當工作角色有益於家庭角色時，對妻子來說是莫大的幫助。因為她可援用工作角色所提供的資源，賦予家庭角色更好的表現，「家庭本分」的完成，讓外出工作的職業婦女免於遭受「不務正業」的批評，且稱職扮演職家角色的正向情感，可減少情緒耗竭的程度。這個歷程在丈夫身上同樣成立，只是影響的強度與妻子的狀況有顯著的落差。相反的，正由於家庭內場域歸妻子負責，家庭「外」角色是丈夫要一肩扛起的。妻子相當程度地分攤了丈夫的家庭角色，丈夫分內的家庭責任似乎只剩下賺錢養家。也因此，當妻子的工作角色有益於家庭角色的扮演時，對丈夫而言，是他與妻子之間的完美分工(陸洛等人，2012)，對於減緩丈夫情緒耗竭來說，是雙重的效果。

我們的發現可能也並非偶然，張妤玟與陸洛(2011)的研究就指出：當丈夫與妻子皆忙於滿足職家角色的要求時，丈夫可以直接獲得來自妻子的家事協助，但妻子卻無法獲得來自丈夫的家事協助，她們只能向上求援，父母與公婆成了最大的支持來源。另一項針對台灣新手父母的研究也指出，來自上一代的家庭支持對女性的親職轉換壓力較男性有更大的幫助(Lu, 2006)。綜合這些發現可知，男性與女性似乎仍受傳統性別角色期待的箝制，不論自願或被迫，女性多半需承擔家庭照顧者的角色(呂寶靜，1999)，即便是職業婦女也不例外。而男性則將自己定位為負責賺錢養家的人，較少投入其他家庭責任的分擔，以致於對妻子的工作倦怠幫不上忙。這些研究結果也再度支持「男性是婚姻的獲利者」的論點，當男性經歷職家衝突時，妻子的家事協助可幫得上忙；發生情緒耗竭時，妻子的 WFE 亦有助益。對先生而言，妻子是資源的提供者，但對妻子而言，丈夫則不具備這個功能，她必須向外尋求其他資源，來幫助自己度過難關。透過 APIM 模式的比較，我們看到了 WFE 正向蔓延效果性別差異的一些端倪。

不過，在點出男女兩性在職場與家庭兩大重要生活場域中可能存在的不同際遇與挑戰的同時，我們也有責任提醒讀者，不宜過度解釋本研究中性別差異相關的發現。理由是：WFE 可能只是主管支持與情緒耗竭之間的一個中介變項，很可能還有其他的中介機制，故，WFE 的正向蔓延效果未在妻子身上出現，並不全然表示丈夫的協助或資源提供真的無法有效減緩妻子的情緒耗竭。夫妻互動的歷程本質上是動態且複雜的，或許量化研究的統計工具再怎麼進化，仍無法真正捕捉（mapping）此等歷程的全貌。且實證研究難以避免的「未測變項偏誤」（missing variables bias）也侷限了我們對研究結果的詮釋，讀者或可參考職家議題上的質性研究成果（如：陸洛等人，2012），以深化、精緻化對夫妻互動與職家調適的歷程性理解。

（五）研究限制與未來研究建議

承前所述，本研究仍有幾項侷限，必須檢討，並提醒讀者謹慎解讀研究發現。首先，本研究主要針對工作倦怠概念中的「情緒耗竭」向度進行性別差異與 APIM 比較。過去研究指出，工作倦怠的不同向度，男女性的得分互有高低（Purvanova & Muros, 2010）。因此，本研究結果的外推範疇應以「情緒耗竭」為限。未來研究可再涵括工作倦怠的另兩個向度，做更完整的性別比較。其次，如前文提及，「未測變項偏誤」的存在也是本研究的限制，例如：情緒耗竭受許多因素影響，不只是個人屬性（如：本研究所控制的年齡、年資、教育程度等），還會受到人格特質（如：自我效能、神經質）、工作環境特性（如：同事支持、工作負荷）等諸多因素的影響，後續研究或可擇選納入考量。第三，本研究採便利取樣，可能有樣本偏誤的疑慮。且，為了提高夫妻雙方皆填答的意願，我們採一次性資料蒐集的策略，亦是研究設計上的缺陷。本研究架構中因果關係雖是基於理論與相關實徵研究推論而成，變項之間的前因後果關連仍需要更嚴謹的縱貫性資料予以進一步確認。第四，研究樣本中育有學齡前幼兒（1-6 歲）、兒童期孩童（7-12 歲）的雙薪夫妻佔 60%。這個階段的夫妻由於需

提供幼兒大量協助，其親職負荷也較其他階段的父母來得高。因此，本研究結果反映的主要是這群父母的現況，研究結果要外推至不同家庭週期之雙薪夫妻需有所保留。

最後，對主管支持的知覺、工作對家庭增益的程度、以及情緒耗竭的感受此類個人獨特的工作與家庭經驗，由「當事人」填答最能反映其真實情況(Cooper et al., 2001)。因此我們採用自陳式報告的方式蒐集資料，但卻有共同方法變異(common method variance)的疑慮。我們將 245 對夫妻資料還原成 490 筆個人資料，針對三個研究變項(主管支持、WFE、工作倦怠)進行模式競比。結果顯示，三因素模式(即各題項對應至原先的構念)的模式適配度為： $\chi^2 = 48.39$ ， $df = 24$ ， $GFI = .98$ ， $CFI = .99$ ， $RMSEA = .05$ ；二因素模式(主管支持與 WFE 的題項合併為一個構念，情緒耗竭維持不變)的模式適配度為： $\chi^2 = 719.45$ ， $df = 26$ ， $GFI = .75$ ， $CFI = .75$ ， $RMSEA = .23$ ；一因素模式(主管支持、WFE、情緒耗竭的題項皆合併為一個構念)的模式適配度為： $\chi^2 = 1243.07$ ， $df = 27$ ， $GFI = .63$ ， $CFI = .57$ ， $RMSEA = .30$ 。雖然三因素模式的模式適配度最佳，但在自陳資料的前提下，CMV 的風險已無法完全排除。

(六) 結語

本研究依循近年來正向心理學與正向組織行為的發展，從「資源」及「獲得螺旋」(Hobfoll, 1989; 2002)的角度出發，檢視主管支持、WFE 對降低情緒耗竭的幫助。本研究結果拓展了過去工作壓力(尤其是工作倦怠)研究的負向範疇，確認了正向因子(如資源)對壓力預防的效益。再者，我們援用了 APIM 模式，不僅探討資源獲得螺旋對個人的幫助，也比較了夫妻間相互影響效果的性別差異。結果顯示妻子的 WFE 是丈夫降低情緒耗竭的資源，但妻子多半要靠自己來降低情緒耗竭，提示了正向資源蔓延效果可能存在性別差異。這些發現都讓我們對職家互動與情緒耗竭有更進一步的認識。不過，這樣細微的檢視在國內仍屬少數，建議未來研究可再針對職家介面的其他相關概念，做更系統性與

全面的探討。例如：未來研究或可探討妻子的 WFE 是否會引導出妻子在家庭角色上更有效的扮演（如：有效的問題解決、有效的時間管理、有效的家務完成），進而減緩丈夫的情緒耗竭（使之受惠），而丈夫的 WFE 是否未表現在前述的鏈結，因而未能減緩妻子的情緒耗竭（蔓延效果未發生）？這樣更詳細的歷程與性別差異探討，對理論深化與夫妻諮詢實務都將有實質的助益。

參考文獻

- 呂寶靜（1999）：〈老人使用日間照護的決定過程—誰的需求？誰的決定？〉。《台大社會工作學刊》（台北），1 期，181-229。
- 高旭繁、陸洛、陸昌勤（2008）：〈工作與家庭的要求和資源、工作—家庭衝突及其後果〉。《中國經濟評論》（大陸），8 期，39-47。
- 張妤玥、陸洛（2011）：〈工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異〉。《商略學報》（台北），3 期，25-38。
- 張婷婷、陸洛、潘君鳳（2012）：〈工作與家庭的雙向增益：前因、後果及互依我的調節作用〉。《中華心理學刊》（台北），54 期，471-493。
- 張婷婷、陸洛、陸昌勤（2009）：〈工作資源、家庭資源與職家衝突—臺灣與大陸女性的比較〉。《經營管理論叢》（嘉義），2009 第三屆管理與決策學術研討會特刊，57-72。
- 張婷婷、陸洛、郭靜宜（2012）。〈工作資源對工作—家庭衝突及工作表現之影響〉。《組織與管理》（台灣），5，101-135。
- 陸洛（2013）。〈職家平衡在臺灣：一個發展中國家的現況〉。《應用心理研究》（台北），59 期，49-79。
- 陸洛、李惠美、謝天渝（2005）：〈牙醫師職業壓力與身心健康及職業倦怠之關係：以高雄市牙醫師為例〉。《應用心理研究》（台北），27 期，59-80。
- 陸洛、張婷婷、張妤玥（2012）。〈工作與家庭的意義對因應職家衝突的影響—華人雙文化自我觀之展現〉。《本土心理學研究》（台北），37 期，141-192。

- 陸洛、高旭繁、陳芬憶 (2006)。〈傳統性、現代性孝道觀念及其對幸福感影響：一項親子對偶設計〉。《本土心理學研究》(台北)，25，243-278。
- 陸洛、謝碧霞、潘君鳳 (2009)。〈職場性別公平現況與性別公平知覺對工作態度之影響—臺灣全國樣本之分析〉。《管理實務與理論研究》(台北)，3期，78-102。
- 溫金豐、崔來意 (2001)：〈高科技公司女性專業人員工作—家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效應〉。《管理評論》(台北)，20期，65-91。
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 549-562. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*(5), 661-689. doi: 10.1177/0018726705055967
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Crossover of work engagement among Japanese couples : perspective taking by both partners. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(1), 112-125.
- Bakker, A. B., Westman, M., & van Emmerik, I. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology, 24*(3), 206-219. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940910939304>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S.. (2001). Women, men, work, and family. *American*

Psychologist, 56(10), 781-796. doi:

<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>

Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Pleck, J. H. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage & the Family*, 54(2), 358-367. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/353067>

Blair-Loy, M., & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces*, 80(3), 813-845. doi: 10.1353/sof.2002.0002

Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0018726712440471>

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Carlson, D. S., Kacmar, K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>

Chen, L. H., & Li, T. S. (2012). Role balance and marital satisfaction in Taiwanese couples: An actor-partner interdependence model approach. *Social Indicators Research*, 107(1), 187-199. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9836-3>

Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>

Cook, W. L., & Kenny, D. A. (2005). The actor-partner interdependence model: A model of bidirectional effects in developmental studies. *International Journal*

of Behavioral Development, 29(2), 101-109. doi:

10.1080/01650250444000405

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc; US.

Demerouti, E. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Demerouti, E., Blanc, P. M. le, Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009).

Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout, *Career Development International*, 14(1), 50-68.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: APA.

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

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/20159186>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). *Multivariate data analysis* (Vol. 5). Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hall, R. J., Snell, A. F., & Foust, M. S. (1999). Item parceling strategies in SEM: Investigating the subtle effects of unmodeled secondary constructs.

- Organizational Research Methods*, 2(3), 233-256.
- Hill, E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Ho, M. Y., Chen, X., Cheung, F. M., Liu, H., & Worthington Jr., E. L. (2013). A dyadic model of the work–family interface: A study of dual-earner couples in China. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 53-63.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work--family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370801975842>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modeling : foundations and extensions*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis*. New York: Guilford Press.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). Innovative ideas on how work-family research can have more impact. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 426-432.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social

support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support.

Personnel Psychology, 64(2), 289-313.

Lu, L. (2013). The dynamism of balancing work and family in a developing society: Evidence from Taiwan. *Research in Applied Psychology*, 59, 49-79.

Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International*, 16(4), 385-400. doi: 10.1108/13620431111158797

Lu, L. (2006). The transition to parenthood: Stress, resources, and gender differences in a Chinese society. *Journal of Community Psychology*, 34(4), 471-488. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/jcop.20110>

Lu, L. (2004). Sex differences and conjugal interdependence on parenthood stress and adjustment: A dyadic longitudinal Chinese study. *Marriage and Family Review*, 36, 75-93.

Lu, L. (1999). Personal or environmental causes of happiness: A longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 79-90. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00224549909598363>

Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S. F., Chang, T. T., Allen, T. D., Lapierre, L. M., . . . Spector, P. E. (2010). Cross-cultural differences on work-to-family conflict and role satisfaction: A Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management*, 49(1), 67-85. doi: 10.1002/hrm.20334

Lu, L., & Kao, S. F. (2013). The reciprocal relations of pressure, work/family interference, and role satisfaction: Evidence from a longitudinal study in Taiwan. *Human Resource Management*, 52, 353-373.

Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at

- work: A National probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, *15*, 1-21.
- Lu, L., Kao, S. F., Cooper, C. L., Allen, T. D., Lapierre, L. M., O'Driscoll, M., . . . Spector, P. E. (2009). Work resources, work-to-family conflict, and its consequences: A Taiwanese-British cross-cultural comparison. *International Journal of Stress Management*, *16*(1), 25-44.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(4), 406-416.
- Lu, L., & Lin, Y.Y. (1998). Family roles and happiness in adulthood. *Personality and Individual Differences*, *25*, 195-207.
- Lu, P. C. (1999). The decision-making process of day care service utilization by older people: Whose needs? Whose decision? *NTU Social Work Review*, *1*, 181-229.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, *42*(6), 921-936. doi: 10.2307/2094577
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422. doi: doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Matthews, R. A., Del Priore, R. E., Acitelli, L. K., & Barnes-Farrell, J. L. (2006). Work-to-relationship conflict: Crossover effects in dual-earner couples.

- Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 228-240. doi:
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.228>
- McNall, L., Nicklin, J., & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. doi: 10.1007/s10869-009-9141-1
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 22(3), 203-212. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1104>
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Schwartzberg, N. S., & Dytell, R. S. (1989). Family stress and psychological well-being among employed and nonemployed mothers. In E. B. Goldsmith (Ed.), *Work and family: Theory, research, and applications* (pp. 175-190). Newbury Park: Sage Publications.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/2094422>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work-home resources model. *American*

Psychologist, 67(7), 545-556.

- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1989). Work and family roles and psychological distress. *Journal of Marriage & the Family*, 51(4), 923-932. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/353205>
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.002
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717-751. doi: 10.1177/0018726701546002
- Westman, M. (2006). Crossover of stress and strain in the work-family context. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 163-184). New York: Psychology Press.
- Westman, M., & Vinokur, A. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, emphatic reactions, or crossover via social interactions? *Human Relations*, 51, 137-156.
- Westman, M., Etzion, D., & Chen, S. (2009). Crossover of positive experiences from business travelers to their spouses. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 269-284.
- Wierda-Boer, H. H., Gerris, J. R. M., & Vermulst, A. A. (2009). Managing multiple roles: Personality, stress, and work-family interference in dual-earner couples. *Journal of Individual Differences*, 30(1), 6-19.

表 1 夫與妻兩群組之測量恆等性檢驗（題項層次）

模式	χ^2 (df)	GFI	Δ GFI	RMSEA	CFI	Δ CFI
未限定模式	985.32***(390)	.77		.08	.89	
限定模式	1000.73***(402)	.77	.00	.08	.89	.00

$\Delta\chi^2 = 15.41, \Delta df = 12, ns$ (item-level)

表 2 夫妻樣本特性（配對樣本 t 檢定， $n = 245$ ）

變項名稱	先生樣本 (n=245)			太太樣本 (n=245)			df	t
	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差		
年齡	240	42.53	6.95	240	39.93	6.63	239	13.62 ***
年資	217	10.25	7.77	217	10.19	7.94	216	0.10
教育年數	242	16.21	2.41	242	15.98	2.23	241	1.66
月薪	221	73929.9	56627.8	221	54778.28	39377.9	220	6.33 ***
主管支持	238	3.13	0.96	238	3.25	0.93	237	-1.59
WFE	243	3.93	0.87	243	3.92	0.86	242	0.09
情緒耗竭	244	1.98	1.28	244	2.22	1.28	243	-2.33 *

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

註：教育年數：9=國中，12=高中/職，14=專科，16=大學，18=碩士，22=博士

表 3 相關矩陣：先生樣本與太太樣本分別計算

	年齡	年資	教育年數	管理職	月薪	婚齡	子女數	老大年紀	主管支持	WFE	情緒耗竭
年齡	.91 ***	.64***	.01	.18**	.24***	.87***	.35***	.85***	-.01	.18**	-.13*
年資	.48***	.30 ***	-.04	.02	.16*	.59***	.27***	.59***	-.01	.16*	-.06
教育年數	-.07	-.13*	.57 ***	.24***	.24***	-.13*	-.08	-.18**	.09	.00	-.04
管理職	.20**	.10	.11	.16 *	.37***	.08	-.09	.07	.13*	.21**	-.19**
月薪	.32***	.10	.29***	.34***	.61 ***	.17*	-.05	.09	.04	.21**	-.16*
婚齡	.86***	.49***	-.21**	.14*	.24***	-	.43***	.95***	-.07	.18**	-.11
子女數	.35***	.32***	-.12	.04	.05	.43***	-	.49***	.00	.07	-.05
老大年紀	.84***	.53***	-.23***	.14*	.19**	.95***	.49***	-	-.07	.18**	-.09
主管支持	-.07	.09	.05	.02	.12	-.03	-.06	-.06	.21 **	.26***	-.24***
WFE	.15*	.17*	.02	.01	.05	.15*	.15*	.17*	.20**	.16 *	-.39***
情緒耗竭	-.25***	-.24***	.02	.00	-.06	-.28***	-.14*	-.27***	-.14*	-.23***	.17 ***

下三角是先生樣本的相關矩陣，上三角是太太樣本的相關矩陣。對角線上的粗體數字為先生與太太在同一研究變項上的相關。

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

表 4 模式適配指標與結構模式比較摘要 (n = 245)

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA	比較	$\Delta\chi^2$	Δdf	
1. CFA-先生樣本	38.94	24	1.62	.97	.99	.97	.05				
2. CFA-太太樣本	42.65	24	1.78	.96	.99	.97	.06				
3. 未限定測量模式	196.71	120	1.64	.92	.97	.94	.05				
4. 限定恆等測量模式	206.43	126	1.64	.92	.97	.93	.05	4 vs. 3	9.72	6	
5. 結構模式	174.63	117	1.49	.93	.98	.94	.05	-			
行動者效果											
6. L1 = L5 (主管支持→情緒耗竭)	174.98	118	1.48	.93	.98	.94	.04	6 vs. 5	.35	1	夫 = 妻
7. L2 = L6 (主管支持→WFE)	174.71	118	1.48	.93	.98	.94	.04	7 vs. 5	.08	1	夫 = 妻
8. L3 = L7 (WFE→情緒耗竭)	182.68	118	1.55	.93	.98	.94	.05	8 vs. 5	8.05 **	1	夫 < 妻
伴侶效果											
9. L4 = L8 (WFE→情緒耗竭)	176.87	118	1.50	.93	.98	.94	.05	9 vs. 5	2.24	1	夫 = 妻
行動者效果 vs. 伴侶效果											
10. L3 = L4 (WFE→夫情緒耗竭)	174.71	118	1.48	.93	.98	.94	.04	10 vs. 5	.08	1	行動者 = 伴侶
11. L7 = L8 (WFE→妻情緒耗竭)	195.33	118	1.66	.92	.97	.94	.05	11 vs. 5	20.70 ***	1	行動者 > 伴侶

Notes: $\Delta\chi^2$, chi-square difference; *** $p < .001$.

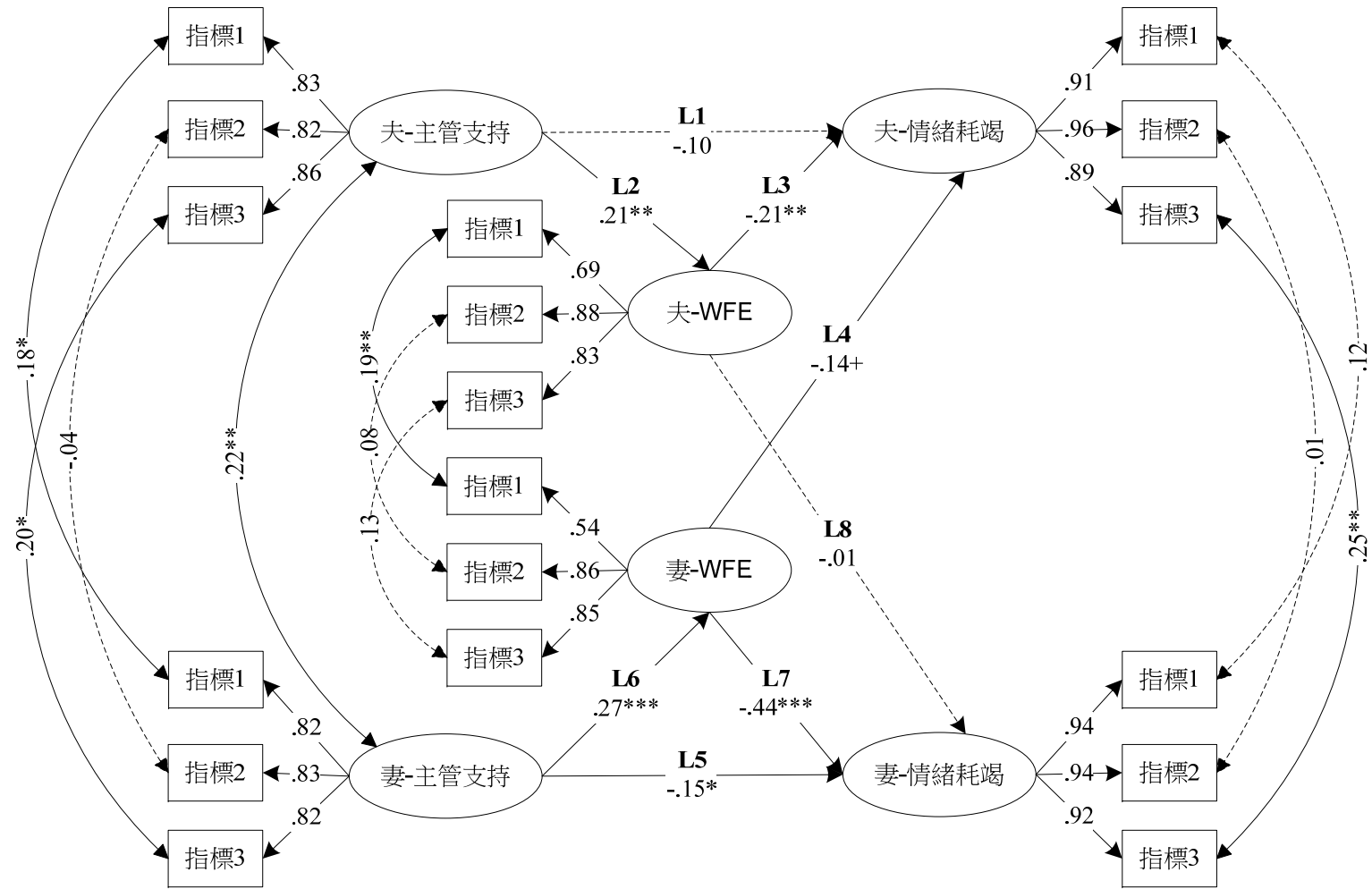


圖 1 結構模式之標準化係數（虛線表示不顯著）

註：為求精簡，各指標之殘差並未呈現於圖中

科技部補助專題研究計畫移地研究心得報告

日期：2015年4月13日

計畫編號	MOST 103-2629-H-002 -001		
計畫名稱	職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)		
出國人員姓名	陸洛	服務機構 及職稱	國立台灣大學工商管理學系 教授
出國時間	104年4月10日至 104年4月11日	出國地點	大陸地區（上海）

本次赴大陸地區主要目的有二：(1) 面會有意願參與本計畫研究的大陸學者，溝通研究目的並會商參與之相關問題；(2) 在上海的台商企業實地訪察管理現場，掌握第一手管理現況。此次行程共計2天（2015/4/10-11），停留上海。

為達到第一項任務，本人在上海會見了復旦大學心理學系孫時進教授，該位教授與本人學術背景相似，同為心理學訓練，是復旦大學心理系的創系系主任，多年來始終與本人保持聯絡，十分熱切希望能帶領其系中年輕教師藉由學術交流與合作，快速提升該系的學術表現。組織行為相關研究在中國大陸心理學界仍是低度發展的領域，本次會商確定了復旦大學心理系教師參與本人研究計畫的興趣，後續將可由對方在大陸（上海）收集對等的資料（本人提供研究架構及問卷設計），進行海峽兩岸的比較研究。

為達第二項任務，本人利用主授某台商集團 MBA 訓練課程的機會，在課內、外觀察、收集、討論大陸企業在人力資源管理，特別是員工教育訓練和留任上所面對之特殊處境與挑戰，以深化作為一個研究者對管理現場的認知。課程之外，藉由非正式訪談該企業集團的董事長及創辦人，也一併瞭解其長年在大陸觀察到的台、陸兩地員工之工作態度、專業知能、生涯規劃等之異同。該集團雖為台資，

但已上市櫃，也高度在地化，是未來進行比較管理研究之極佳現場。

整體而言，本人此行達成了預設的兩項任務，也維持了與大陸心理學界的關係與交流，對日後與之合作推動應用心理學在華人地區的學術發展會有相當的助益。

科技部補助專題研究計畫移地研究心得報告

日期：2015年4月20日

計畫編號	MOST 103-2629-H-002 -001		
計畫名稱	職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)		
出國人員姓名	陸洛	服務機構 及職稱	國立台灣大學工商管理學系 教授
出國時間	104年4月17日至 104年4月19日	出國地點	大陸地區（深圳）

本次赴大陸地區主要目的有二：(1) 面會有意願參與本計畫研究台商企業之大陸廠區，與人資主管溝通研究目的並會商參與之相關問題；(2) 在深圳的台商企業實地訪察管理現場，掌握第一手管理現況。此次行程共計 3 天（2015/4/17-19），停留深圳。

為達第一項任務，本人利用主授某台商高科技企業之主管訓練課程的機會，與該企業之董事長及人資長溝通研究目的與研究內容，並確定了該企業參與本人研究計畫的興趣，後續將可由對方在大陸及台灣廠區分別收集大陸及台灣員工的資料（本人提供研究架構及問卷設計），進行海峽兩岸員工的比較研究。「工作—家庭」研究在中國大陸學界及業界仍是新興議題，兩岸比較並考量性別差異的 2*2 設計具創新性。

為達第二項任務，本人在課內、外觀察、收集、討論大陸企業在人力資源管理，特別是員工福祉與用人留人上所面對之特殊處境與挑戰，以深化作為一個研究者對管理現場的認知。課程之外，藉由非正式訪談該企業的董事長及各不同位階之人資主管，也一併瞭解其長年在大陸觀察到的台、陸兩地員工之工作態度、專業知能、生涯規劃等之異同。該企業雖為台資，但位處製造業，大量進用基層

大陸員工，是未來進行比較管理研究之極佳現場。

整體而言，本人此行達成了預設的兩項任務，也強化了與大陸台商的關係，對日後與之合作在大陸地區拓展學術研究會有相當的助益。

科技部補助專題研究計畫移地研究心得報告

日期：2015年6月08日

計畫編號	MOST 103-2629-H-002 -001		
計畫名稱	職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)		
出國人員姓名	陸洛	服務機構 及職稱	國立台灣大學工商管理學系 教授
出國時間	104年6月2日至 104年6月3日	出國地點	大陸地區(深圳)

本次赴大陸地區主要目的有二：(1) 強化參與本計畫研究台商企業主管之意願，與集團董事長及人資主管溝通研究目的並會商參與之相關問題；(2) 在深圳的台商企業大陸廠區實地訪察管理現場，掌握第一手管理現況。此次行程共計2天(2015/6/2-3)，停留深圳。

為達第一項任務，本人利用受邀在台商高科技集團之公開演講的機會，與該企業之董事長及人資長溝通研究目的與研究內容，並強化了該企業參與研究計畫的興趣。再藉由該集團高度宣傳及重視之公開演講的機會，向台、陸主管及員工傳遞管理科學之理念。參加者相當踴躍，反應熱烈，必有利於後續在大陸及台灣廠區分別收集大陸及台灣員工的資料(本人提供研究架構及問卷設計)，進行海峽兩岸員工的比較研究。「工作—家庭」研究在中國大陸學界及業界仍是新興議題，兩岸比較並考量性別差異的2*2設計具創新性。

為達第二項任務，本人在課內、外觀察、收集、討論大陸企業在人力資源管理，特別是員工福祉與用人留人上所面對之特殊處境與挑戰，以深化作為一個研究者對管理現場的認知。課程之外，藉由非正式訪談該企業的董事長及各不同位階之功能主管，也一併瞭解其長年在大陸觀察到的台、陸兩地員工之工作態度、

專業知能、生涯規劃等之異同。該企業雖為台資，但位處製造業，大量進用基層大陸員工，是未來進行比較管理研究之極佳現場。

整體而言，本人此行達成了預設的兩項任務，也強化了與大陸台商的關係，對日後與之合作在大陸地區拓展學術研究會有相當的助益。

出國會議報告

參加第十四屆歐洲心理學大會

服務機關：台灣大學 工商管理學系

姓名職稱：陸洛 教授

派赴國家：義大利 米蘭

出國期間：2015/07/06~2015/07/12

報告日期：2015/07/14

經費來源：MOST103-2629-H-002-001

出席國際學術會議心得報告

會議時間地點	7-10 July 2015, Milan, Italy
會議名稱	The 14 th European Congress of Psychology
發表論文題目	Work Longer Or Live Smarter? Striving for Desirable Work Time Arrangements in Diverse Cultural Contexts

一、目的

歐洲心理學聯盟是足以與美國心理學會競合的另一世界性心理學術組織，兩年一次的大會是成果展示，也是跨大洋洲，乃至跨多個大陸合作的平台。筆者曾參加過之前的多次大會，本次一樣以跨國交流及吸取新知為參加目的。

二、參加會議過程

筆者在學術生涯中參加過無數大大小小的學術研討會/年會，這次的經驗並無太多新鮮之處。這次的「第十四屆歐洲心理學大會」已不是一個地區性會議，三天的實質會期都是多會場同步進行，每天議程塞滿了主題演講，口頭報告和壁報交流，促成來自全世界各大洲、不同文化背景的學者分享經驗，表述觀點，辯論議題，籌畫心理學更強力介入社會生活的未來，這是本次會議的宗旨：Linking technology and psychology: Feeding the mind, energy for life。適逢今年米蘭主辦世界博覽會，吸引了更多各地的參與者，議題也更豐富與「入世」，大會的目的是達成了。

本人此次行程簡述如下：

Date	Itinerary
6/7/2015	Departure: Taipei—Hong Kong—Milan (arrival on 7/7/2015)
7/7/2015	Arrival, checking-in at Starhotels Business Palace, Milan
7-10/7/2015	1. Attending the 14 th European Congress of Psychology (ECP 2015), at University of Milano-Bicocca, Milan. 2. Visit the Department of Psychology, University of Milano-Bicocca. 3. Discuss book projects with international scholars, e.g., Prof. Cary Cooper (UK), Prof. Michael Leiter (Canada), and Prof. Jungwoo Lee (Korea), with possible outlets in Routledge, Taylor & Francis Group, and Springer.
11/7/2015	Departure: Milan—Hong Kong—Taipei (arrival on 12/7/2015)

三、與會心得及建議

動輒上千人的大型學術會議固然熱鬧，但下述現象卻不可避免：(1)事件多，時間趕：同步進行的各種活動將議程塞爆，令參加者目眩神迷，要找到自己想要去的場次，準時趕到現場，避免撞場，實非易事。也因此，每項活動都被擠壓，口頭論文報告只能分配到不足 15 分

鐘的時間，根本就不可能把觀點和證據講清楚說明白。(2)熟人聚在一起，生人還是生人：人太多，又有時間壓力，其實不利於結交新朋友，於是熟人繼續作伴，尤其是兩方國家的知名學者成為核心團體，一般人只可遠觀，很難親近。所謂交流，多半只是聽報告而已。(3)議題多，難以深耕：人多興趣多，多元議題是必然的，卻很難深化，也無法聚焦。

如前所述，這些問題在這次的會議中都難以避免，其實日後國內學者或可參加一些知名度不那麼高，但議題專注的深度、小型研討，不失為大型學術會議之外的另一種選擇，收穫可能不減反增。

此次本人利用會期，預約了與幾位國際學者討論進行中及規劃中的專書出版計畫，如英國教授 Cary Cooper，加拿大教授 Michael Leiter，及南韓教授 Jungwoo Lee，反而頗有進展，也能實質達成國際合作與交流。

科技部補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2015/09/01

科技部補助計畫	計畫名稱: 職家衝突歷程中夫妻的相互影響: APIM模式的應用(A04)
	計畫主持人: 陸洛
	計畫編號: 103-2629-H-002-001- 學門領域: 組織行為與理論
無研發成果推廣資料	

103 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：陸洛		計畫編號：103-2629-H-002-001-					
計畫名稱：職家衝突歷程中夫妻的相互影響：APIM 模式的應用(A04)							
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數(含實際已達成數)	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	1	1	100%	篇	
		研究報告/技術報告	1	1	100%		
		研討會論文	1	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 (本國籍)	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	1	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			
國外	論文著作	期刊論文	1	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	1	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 (外國籍)	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			

<p>其他成果</p> <p>(無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>獲得獎項：國立台灣大學學術研究績效獎(2014)；國立台灣大學管理學院研究獎(2014, 2015)。</p> <p>辦理學術活動：台灣應用心理學會理事(2014)；受邀於國內研討會「管理一學門成果發表研討會」中「工作情緒與管理專題研討」之與談人 (2014)；受邀於國際研討會 The 1st International Conference of Applied Psychology for Chinese Societies (ICAPC) 中組織「職場健康心理學專題研討」(Occupational health psychology)並擔任主持人(2015)；受邀擔任 International Journal of Stress Management (SSCI, APA), Management Communication Quarterly (SSCI), Journal of Health Psychology (SSCI) 之編委 (Editorial Board)。</p>
---	---

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

科技部補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

本研究將職家歷程從「個人內跨場域的影響」(spillover effect, 職與家)擴展至「人際間的蔓延效果」(crossover effect, 夫與妻), 採用「行動者-伴侶互依模式」(actor-partner interdependence model, APIM) 探討夫妻間的相互影響, 關注夫妻在職家適應上的動態歷程, 比較個人與配偶對彼此影響力的相對大小, 及其在兩人職家因應歷程中的作用。我們發現正向資源的蔓延效果存在著性別差異。這樣細緻的歷程與性別差異探討, 對理論的文化深化與夫妻諮詢實務的現象關照都將有實質的助益, 兼具理論建構與實務問題解決之潛力。