

# 科技部補助專題研究計畫成果報告 期末報告

## 性別角色取向與職家衝突

計畫類別：個別型計畫  
計畫編號：MOST 105-2629-H-262-001-  
執行期間：105年08月01日至107年01月31日  
執行單位：龍華科技大學工業管理系

計畫主持人：張婷婷  
共同主持人：陸洛  
計畫參與人員：大專生-兼任助理：黃海寧  
大專生-兼任助理：章道沅  
大專生-兼任助理：何亭豫  
大專生-兼任助理：朱洵逸  
大專生-兼任助理：陳建廷  
大專生-兼任助理：刁柔文

報告附件：出席國際學術會議心得報告

中華民國 107 年 04 月 28 日

中文摘要：性別差異一直是職家研究關注的議題之一，然而性別差異的相關研究結果卻十分不一致。過去研究大多從「生理性別」探討職家議題，因而容易產生生物心理等同(biopsychological equivalence)的錯誤假設，即以生理性別作為分類，將生理上的男性類推其主要角色是工作角色，而生理上的女性則類推其主要角色則是家庭角色，然而隨著社會變遷與女性投入職場，此類假設將導致研究結果的混淆與錯誤解釋。故本研究將以性別角色取向的觀點進行研究，探討性別角色取向在工作要求、家庭要求與職家衝突間之調節效果，其中性別角色取向可分成男性化與女性化，工作要求是指工作負荷與工作時間，家庭要求則是家庭責任與家庭時間，職家衝突則包括工作對家庭衝突與家庭對工作衝突。

本研究以全職工作者為樣本，共計回收317份有效問卷。研究結果顯示「工作負荷」與「工作對家庭衝突」呈顯著正相關；「家庭責任」則與「工作對家庭衝突」、「家庭對工作衝突」呈顯著正相關。「男性化」在「家庭責任—工作對家庭衝突」的關係中有弱化的調節效果；「女性化」在工作要求、家庭要求與職家衝突的關係中都不具調節作用。研究結果應能更清楚說明職家衝突的性別差異問題，亦可彌補國內外職家研究在性別角色取向上的研究缺口。

中文關鍵詞：性別角色取向、職家衝突、工作要求、家庭要求

英文摘要：Gender difference has been one of the most concerned issues in research on work-family conflict which has attracted a lot of interest recently. However, the research findings are inconsistent partly with mistaken assumption of biopsychological equivalence. That is, biological sex is regarded as an equivalent of psychological gender identification so that it is inferred that men hold work roles and women hold family roles. To close the research gap mentioned above, we examine the moderating role of gender role orientation in the relationship between work-family conflict and its antecedents. Using structured questionnaires, a diverse sample of 317 full-time employees drawn from a variety of organizations in Taiwan was surveyed. We found that both workload and family responsibility were positively associated with work to family conflict (WFC). Family responsibility was positively related to family to work conflict (FWC). Besides, masculine orientations could moderate the relationship between family responsibility and work to family conflict (WFC). The findings can provide the importance of psychological gender differences and sound advice for effective interventions in combating work-family conflict.

英文關鍵詞：gender role orientation, work and family conflict, work demands and family demands

## 性別角色取向與職家衝突

### (一) 中文摘要。(五百字以內)

性別差異一直是職家研究關注的議題之一，然而性別差異的相關研究結果卻十分不一致。過去研究大多從「生理性別」探討職家議題，因而容易產生生物心理等同(biopsychological equivalence)的錯誤假設，即以生理性別作為分類，將生理上的男性類推其主要角色是工作角色，而生理上的女性則類推其主要角色則是家庭角色，然而隨著社會變遷與女性投入職場，此類假設將導致研究結果的混淆與錯誤解釋。故本研究將以性別角色取向的觀點進行研究，探討性別角色取向在工作要求、家庭要求與職家衝突間之調節效果，其中性別角色取向可分成男性化與女性化，工作要求是指工作負荷與工作時間，家庭要求則是家庭責任與家庭時間，職家衝突則包括工作對家庭衝突與家庭對工作衝突。

本研究以全職工作者為樣本，共計回收 317 份有效問卷。研究結果顯示「工作負荷」與「工作對家庭衝突」呈顯著正相關；「家庭責任」則與「工作對家庭衝突」、「家庭對工作衝突」呈顯著正相關。「男性化」在「家庭責任—工作對家庭衝突」的關係中有弱化的調節效果；「女性化」在工作要求、家庭要求與職家衝突的關係中都不具調節作用。研究結果應能更清楚說明職家衝突的性別差異問題，亦可彌補國內外職家研究在性別角色取向上的研究缺口。

**關鍵字：**性別角色取向、職家衝突、工作要求、家庭要求

Gender difference has been one of the most concerned issues in research on work-family conflict which has attracted a lot of interest recently. However, the research findings are inconsistent partly with mistaken assumption of biopsychological equivalence. That is, biological sex is regarded as an equivalent of psychological gender identification so that it is inferred that men hold work roles and women hold family roles. To close the research gap mentioned above, we examine the moderating role of gender role orientation in the relationship between work-family conflict and its antecedents.

Using structured questionnaires, a diverse sample of 317 full-time employees drawn from a variety of organizations in Taiwan was surveyed. We found that both workload and family responsibility were positively associated with work to family conflict (WFC). Family responsibility was positively related to family to work conflict (FWC). Besides, masculine orientations could moderate the relationship between family responsibility and work to family conflict (WFC). The findings can provide the importance of psychological gender differences and sound advice for effective interventions in combating work-family conflict.

**Keywords:** gender role orientation, work and family conflict, work demands and family demands

## 一、緒論

女性教育水準提升與大量投入就業職場，導致雙薪家庭(dual-career family)已逐漸成為家庭結構主流，過去「男主外，女主內」的傳統分工觀念已發生變化(周玟琪，1994; Pleck, 1977)，在傳統的工作與家庭角色中，男性一向扮演「提供的角色」，即以工作角色為重，較重視工作方面的投入而較少參與家務是提供者的角色，而對女性的期待則是應以家庭角色為重(1993; Spade & Reese, 1991; 王行, 1997; 王叢桂, 1992; 李美玲, 楊亞潔, & 伊慶春, 2000)。然而隨著社會變遷與家庭結構的改變，女性已逐漸走出家庭角色的範疇，對工作角色投入是越來越高，當然也需要滿足繁重的工作要求，同時，男性也被要求承擔更多的家庭要求與增加參與家庭的時間(Pleck, 1979; 張妤玥 & 陸洛, 2011)。這股新的趨勢都迫使兩性都必須同時參與工作角色和家庭角色扮演，然而在時間與精力的限制下，同時兼顧工作與家庭的雙重角色將會對個人產生較大的壓力與挑戰(陸洛, 黃茂丁, & 高旭繁, 2005)，也就是容易產生工作與家庭衝突(work and family conflict，以下行文簡稱職家衝突)。參與多重角色伴隨而來的是個人所必須面對和調適的角色間之衝突。

順應此股現象而發展的工作與家庭研究(work and family research，以下簡稱職家研究)至今已逾三十年，累積不少成果，幫助我們釐清複雜的工作角色與家庭角色之互動。性別一直是職家研究最關注的議題(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Lewis & Cooper, 1999)，性別在職家衝突研究大致可分為二類，即性別(sex)與性別角色(gender)，性別是指男性與女性二元生理構造的區分，而性別角色則是指成為男性或女性的心理意涵(Korabik, 1999; Powell & Greenhaus, 2010)。生理性別經常被列為職家研究中的重要人口學變項(Geurts & Demerouti, 2003)，但很少被視為主要變項進行探討(Korabik, McElwain, & Chappell, 2008)，Korabik 等人(2008)認為性別在職家研究的問題有四，其一，多數的研究都欠缺理論或是依據過時的理論，將生理性別視為性別角色(如性別角色態度)，此乃生物心理等同(biopsychological equivalence)的錯誤假設，即以生理性別作為分類，將生理上的男性類推其主要角色是工作角色，而生理上的女性則類推其主要角色則是家庭角色，而此錯誤假設將導致研究結果的混淆與錯誤解釋。就目前生理性別的研究結果可以發現，研究者在職家衝突是否存在生理性別上的差異發生了分歧，得出的結果並不一致。有些研究發現職家衝突感受在性別上有差異(Cinnamon & Yisrael, 2002; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; 陸洛, 黃茂丁, & 高旭繁, 2005)，有研究則是職家衝突感受均無顯著的性別差異(Lu, Kao, Chang, Wu, & Cooper, 2008)。

Byron(2005)以 60 篇職家衝突相關研究進行整合分析(Meta-analysis)發現，性別對預測職家衝突並無太大貢獻，也就是在職家衝突並不存在性別上的差異。Byron(2005)的整合分析結果只能說明性別在職家衝突的感受上沒有平均數差異，但不等於沒有性別差異，因為職家研究對性別差異大多只是單獨考慮了生理性別的作用，很少將生理性別與其他變數結合起來考察其影響(Hammer, Allen, & Grigsby, 1997)。許碧芬(2002)的研究則發現，性別角色為預測變項的模式解釋力(adjusted R<sup>2</sup>)均優於以性別為預測變項者，故性別角色比生理性別更能解釋員工的職家衝突。其次，Korabik 等人(2008)還認為目前研究過於聚焦於性別在職家衝突感受的平均數差異，即過於偏重性別間差異研究，即生理性別差異，忽視了性別內部差異的傾向，如性別角色態度，且也忽略探討性別對其他職家變項的影響，如職家的前因、角色壓力與職家後果。第三，多數的研究都是橫斷面研究設計，欠缺縱貫性研究設計。最後，儘管證據顯示文化會影響職家衝突的本質，但目前研究仍然忽略歷史脈絡與文化的影響。

就 Korabik 等人(2008)對性別在職家研究的問題,我們可以看到性別在職家研究上的缺口,李美枝(1984)的研究結果確認性別與性別化人格特質的一致性並不很顯著,故不宜望「性」而生「男性化、女性化」的聯想,所以探討職家衝突的性別差異應從性別角色的觀點,如性別角色態度(gender-role attitude)、性別角色取向(gender-role orientation)以及性別角色價值(gender-role value),也許更能說明職家衝突的性別差異(Korabik, 1999; Powell & Greenhaus, 2010)。在職家研究中,研究大多從性別角色態度探討職家議題(Lye & Biblarz, 1993; S. A. Y. Poelmans et al., 2006; 王叢桂, 1999; 余慧君, 2010; 許碧芬, 2002)。由 Cinnamon 與 Yisrael (2002) 提出性別角色價值,雖然目前也沒有其他的相關研究(Korabik et al., 2008),但性別角色價值的概念與角色顯著性(role salience)及角色重要性(role centrality)相類似,目前國內外已有相關研究在探討角色顯著性或角色重要性對職家衝突的影響(Biggs & Brough, 2005; Carlson & Kacmar, 2000; Cinamon & Rich, 2002; Noor, 2004; 陳淑貞 & 戚樹誠, 2013; 曾詒玟, 2011)。但從性別角色取向的觀點探討職家衝突的研究卻非常稀少,且性別角色取向並非採用男性化與女性化的人格特質來探討(Livingston & Judge, 2008; Powell & Greenhaus, 2010; Thompson, 2002),國內更是欠缺相關研究。性別角色取向是以 Bem(1974)的兩性化概念為基礎,在性別角色的研究中是一個很重要的理論。Bem(1974)測量兩性化特質的心理量表「貝姆性別角色量表」(Bem sex role inventory, BSRI) 更是性別角色中常用的量表。基於上述,本研究將聚焦於探討性別角色取向對職家衝突的影響。

此外, Korabik 等人(2008)認為研究不應只著重性別在職家衝突感受的平均數差異,應更進一步檢視相關性別角色之干擾效果,因為了解性別角色差異對職家衝突的調節影響方式,可以協助個體有效減低職家衝突。然而這類的研究仍付之闕如(Powell & Greenhaus, 2010)。故我們有必要重新驗證性別角色在職家衝突的研究結果。

綜合上述,本研究的研究目的,以理性觀點與性別角色理論為基礎,檢視性別角色取向在職家衝突及其前因間之調節效果,即:當員工具有不同的性別角色取向(男性化與女性化)時,職家衝突及其前因之關連是否也不盡相同。以下將對職家衝突與性別角色進行說明,並推論本研究的假設。

## 二、職家衝突的定義、內涵與方向性

目前大多數的職家研究是抱持著負向觀點,也就是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多聚焦於職家衝突。職家衝突亦為職家研究中最廣為討論的,學界大多將職家衝突視為一種角色間衝突(interrole conflict),乃由於面對工作與家庭兩種角色在某些方面彼此互不相容時,所產生的角色壓力(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964)。換句話說,在工作與家庭兩個生活面向中,與其中一個面向相關聯的要求(demand)不相容於另外一個面向的要求時,職家衝突就會發生。此說法大致獲得學界的認同,其他學者也有類似的定義,如 Greenhaus and Beutell (1985)、Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996)以及 Carlson, Kacmar, and Williams (2000)。

Greenhaus 與 Beutell (1985) 整理了過去學者的研究與相關文獻,認為職家衝突有三種主要的形式:分述如下:

### (一)以時間為基礎的衝突(time-based conflict)

這是一種時間分配不均所造成的衝突。每個人都扮演著多重角色,當個人投入太多時間在

某一角色時，很難有多餘的時間可以投入其他角色，即沒有足夠的時間可以平均分配給每一個角色，導致角色間彼此競爭個人有限的時間，因此衝突就產生了，例如工作時間過長以致個人無法出席或參與家庭活動。

### (二)以緊張為基礎的衝突 (strain-based conflict)

由一個角色所產生的緊張狀態(例如緊張、焦慮、疲勞、沮喪、易怒)，可能會影響到另一個角色的扮演及需求的滿足。例如工作後的疲勞感會讓個人在參與家庭活動時，有耗盡精力的感受，無法全心全意投入家庭活動。換句話說，在一個角色中所體驗到的緊張狀態會干擾到另一個角色。

### (三)以行為為基礎的衝突 (behavior-based conflict)

一個角色所要求的特定行為不相容或無法滿足於另一個角色的行為期望。工作與家庭角色所要表現的行為完全不同，在工作中必須表現專業、理性的行為，而在家庭中則要表現關懷、敏感的行為，此二角色的行為表現就屬不相容。

上述三種形式說明職家衝突的內涵，學者們都認為要完整瞭解工作與家庭間的衝突，就必須同時考量此三個面向(Carlson et al., 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1992a)。

在 1980 年代，學者大都將職家衝突視為單一的構面(Geurts & Demerouti, 2003)，然而到了 1990 年代，學者開始提出職家衝突具有的雙向性：工作對家庭衝突 (work-to-family conflict, WFC，以下行文以 WFC 代表) 以及家庭對工作衝突 (family-to-work conflict, FWC，以下行文以 FWC 代表) (Carlson et al., 2000; Frone, 2003; Frone et al., 1992a)。換句話說，職家衝突具有雙向的滲透性，在概念上包含 WFC 與 FWC 兩種衝突形式(Frone, Russell, & Cooper, 1992b)。研究發現 WFC 與 FWC 雖具有中度正相關(Shockley & Singla, 2011; 張婷婷 & 陸洛, 2009)，但兩者的概念意涵不同，前因與後果也不盡相同(Frone et al., 1992a; Frone, Yardley, & Markel, 1997)。此外，此雙向的滲透性是不對稱的，就實際層面來說，WFC 對員工的影響卻遠比 FWC 來得嚴重(Frone, 2003; Frone et al., 1992b; Lu, Gilmour, Kao, & Huang, 2006)。這可能是因為個人覺得對家庭的承諾與責任比工作上的承諾較具有彈性(S. A. Y. Poelmans, O' Driscoll, & Beham, 2005)，故在概念上與實證上，WFC 與 FWC 應是兩個不同但相關的概念(construct)，皆屬於角色間衝突。

## 三、職家衝突的前因與假設推論

在繁雜的職家互動現象場中，從壓力理論的觀點來看，可將職家衝突歷程分為前因、核心與後果三部分來討論。將工作與家庭兩場域中的「要求」視為壓力源或「前因」(stressors 或 antecedents)，將職家衝突視為中介變項 (mediator)，將工作與非工作的後果視為「壓力反應」或「果」(strain 或 consequences)。由於職家衝突是兩個場域的角色衝突，因此，壓力後果也展現在職家兩個場域上。此即為目前職家衝突研究中的傳統現象(classical view)(Demerouti, Bakker, & Butlers, 2004)，它關注的是壓力源→職家衝突→壓力後果的主軸。

本研究將聚焦於探討職家衝突的前因與職家衝突的關係，為瞭解職家衝突的重要影響，須同時檢視工作與家庭兩個場域中的影響因素。而工作與家庭兩場域中的「要求」是指結構或心理上的角色要求(claim)，個體必須要盡其所能的努力回應與適應角色的責任、期望與規範 (Voydanof, 2008)。在**工作要求**上，國外的實徵研究確實發現，工作上造成角色壓力的原因大致

為工作時數過長(Burke, Weir, & DuWors, 1980; Keith & Schafer, 1980)、頻繁的加班次數、時常異動的輪班工作、無彈性的工時限制(Pleck, Staines, & Lang, 1980)。在 Byron (2005) 的整合分析中,工作場域變項與 WFC 相關最高的三個前因變項依序為:工作壓力、排班彈性與工時。從台灣的實徵研究來看,在工作場域中,外派距離、角色模糊、工作衝突、工作負荷、過長工時、工作限制、管理責任、以及職場性別不公平知覺(尤其對女性而言),都是台灣工作者 WFC 的直接影響因數(Lu, 2011; Lu et al., 2010; Lu et al., 2008; 周惠文, 張秀華, & 李哲毅, 2012; 胡昕昫、王偉安、范錚強, 2012; 高旭繁, 陸洛, & 陸昌勤, 2008; 張婷婷, 陸洛, & 郭靜宜, 2012; 陳淑貞, 王中元, & 蔡麗真, 2009; 陸洛 et al., 2005; 陸洛, 謝碧霞, & 潘君鳳, 2009; 黃美鳳, 2005)。同樣的,工作負荷、管理責任、職場性別不公平知覺(尤其對女性而言)也是台灣工作者 FWC 的直接影響因數(Lu et al., 2008; 張婷婷 & 陸洛, 2009; 陸洛 et al., 2009)。綜合上述研究,在工作要求上的變數中,工作負荷是 WFC 最重要的預測因子。

在**家庭要求**上,家庭角色負荷常常是衡量家庭要求的指標,國外學者研究發現已婚者比未婚者經歷較多的 FWC(Herman & Gyllstrom, 1977),大家庭結構者比小家庭結構者體驗較多的 FWC(Keith & Schafer, 1980)。為人父母者比非為人父母者體驗更多的 FWC,育有幼兒的父母比起成年兒女的父母經歷較多的 FWC(Beutell & Greenhaus, 1983; Greenhaus & Beutell, 1985; Pleck et al., 1980)。上述的這些研究結果,反應出當個人所負擔的家庭角色責任較大時,往往需要花費更多的時間和精力,則職家衝突的感受亦較高。如家人生病、育有年幼子女、負責較多家庭事務等。在整合分析中(Byron, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011),泛指各種家庭角色壓力的指標都與 FWC 具有較強的關聯。

除了家庭角色壓力外,Byron(2005)的整合分析中,家庭場域變項中的家庭衝突亦與 FWC 具有高度的關聯。在少數採取縱貫設計的研究中,Leiter 與 Durup(1996)亦研究顯示:T1(時間點一之簡稱)的家庭衝突的確會提昇 T2(時間點二之簡稱)的 FWC。台灣實徵研究也發現:國內研究也發現:照顧年幼子女、必須分攤過多家務、及家庭衝突則與台灣工作者的 FWC 有正向關連(Lu et al., 2008; 陸洛 et al., 2005; 黃美鳳, 2005)。也就是家有年幼子女,每日所花家務時數越多,以及家中成員間有衝突的員工所感受的職家衝突較高。來自家庭內部的衝突與 WFC、FWC 皆有正向關連(黃美鳳, 2005)。家庭資源的損失(如家人健康變差)會導致台灣員工的職家衝突的升高(張婷婷 & 陸洛, 2009)。另一針對國內大企業主管的研究也發現,當主管需照顧家中老年長者,其感受到情緒枯竭的程度也越高(張秋蘭 & 鄭淑媛, 2008)。

透過上述的研究可發現,家庭要求可分為「客觀」與「主觀」兩大類。前者是指「投入家事時間」、「小孩數」、「小孩年紀」等客觀的量化指標,後者則是指當事人對家庭要求來反映當事人對家庭責任的主觀感受。已有學者指出,客觀的量化指標雖然便利,但無法捕捉家庭角色複雜的本質(Eby et al., 2005),如:若有家事幫傭或上一代的幫忙,小孩多並不同於家庭要求大。

整體而言,WFC 與 FWC 的前因變項不盡相同,「工作場域變項」與 WFC 有較強烈的關連,而「非工作場域變項」與 FWC 的相關較強,「個人與背景變項」則是與 WFC 及 FWC 只有微弱的顯著相關,其主要影響在調節作用。西方學者針對職家衝突前因的統合分析(meta-analysis)支持了前述觀點(Byron, 2005; Michel et al., 2011),台灣的研究也證實工作要求與 WFC、家庭要求與 FWC 之間的關聯是相當穩定的。

Korabik 等人(2008)認為在職家衝突的「要求」前因上,應包括每週花在家庭或工作角色

上的時間，以及投入在工作與家庭角色的心理知覺程度，前者是指客觀的工作與家庭角色負荷指標，即工作時間投入與家庭時間投入，而後者是指受訪者主觀的角色負荷，在職家研究中最具代表的是工作負荷與家庭責任。綜合上述文獻探討，工作要求大多與 WFC 有正向關係，而家庭要求則與 FWC 有負向關係，故本研究提出研究假設：

**H1：工作要求(工作負荷、工作時間投入)與職家衝突(WFC、FWC)有正向關係**

**H2：家庭要求(家庭責任、家庭時間投入)與職家衝突(WFC、FWC)有負向關係**

### 三、性別差異在職家研究的現況

早年的職家研究大多強調職業婦女的職家衝突，這是由於傳統社會的「男主外，女主內」之性別角色刻板印象的影響，一直賦予女性較多的家庭責任，並期待女性要能同時兼顧工作角色與家庭角色，因此研究大多推論職家衝突在性別上有差異，由於女性面臨蠟燭兩頭燒的窘境，故女性應比男性經歷較大的職家衝突(Cinnamon & Yisrael, 2002)。但研究者們在職家衝突是否存在性別差異上發生了分歧，得出的結果並不一致。國外學者 Cinnamon 與 Yisrael (2002)以及 Gutek 等人(1991)的研究發現，女性比男性工作者有更高的工作干擾家庭(WFC)感受，但男女工作者在家庭干擾工作(FWC)的感受上並無顯著差異。但國內學者陸洛、黃茂丁與高旭繁(2005)的研究則有相反的發現，台灣男女工作者在工作干擾家庭(WFC)的感受上並無顯著差異，但男性卻較女性更覺得是家庭干擾工作(FWC)。Lu、Kao、Chang、Wu 與 Cooper(2008)以台灣全國代表性大樣本調查進行的資料分析則顯示，不論是工作干擾家庭(WFC)，或家庭干擾工作(FWC)，台灣工作者的職家衝突感受均無顯著的性別差異。Byron(2005)以 60 篇職家衝突相關研究進行整合分析 (Meta-analysis) 同樣發現，性別對預測職家衝突並無太大貢獻，也就是在職家衝突並不存在性別上的差異。

Byron(2005)的整合分析結果只能說明兩性在職家衝突的感受上沒有平均數差異，但不等於沒有性別差異，有可能真正存在的是「質」的差異。故張妤玥與陸洛(2011)認為性別差異在於引發男、女性衝突感的「前因」可能不同，其研究結果發現，女性工作者知覺的工作負荷顯著多於男性工作者，但兩性在家庭要求上的知覺則無差異。且工作負荷同為兩性的 WFC 與 FWC 之顯著預測因數，顯示工作要求對職家衝突的預測力並無性別差異。然而陸洛等人(2005)的研究卻發現：女性員工知覺的家庭要求顯著多於男性員工，但兩性在工作要求上的知覺則無差異。Cinnamon 與 Yisrael (2002)則發現女性比男性擁有較高的工作價值觀與生兒育女價值觀。Byron(2005) 的整合分析中，來自工作與家庭角色的「要求」對男性職家衝突影響較女性來得大。綜合上述，在職家的要求前因上，研究大多發現有性別差異的存在，但得出的結果仍然不一致。

生理性別差異的研究結果分歧，許多學者都建議性別角色應該比生理性別更能解釋員工的職家衝突(Korabik et al., 2008; Powell & Greenhaus, 2010; 許碧芬, 2002)。即由傳統逐漸轉型為現代的台灣社會中，個體的生理性別對職家衝突的影響已褪色，取而代之的是個體的性別角色。以下將針對性別角色的相關概念與研究，進行說明。

#### 四、性別角色的基本概念

性別 (sex) 和性別角色 (gender) 是兩種不同的概念，性別 (sex) 指的是身為男性或女性與生俱來的生物性狀態，是最基本的生理差異，強調有解剖學上的差異(李美枝 & 鐘秋玉, 1996)。Bem (1981)認為性別角色是一個多構面現象，遠比生理性別複雜得更多，高淑娟(1998)認為性別角色是一種社會建構，男人和女人在社會中所扮演的角色並非由生理構造決定。故性別角色意指在某一社會文化傳統中，眾所公認的男性或女性應有的行為(張春興, 1989)，即在某一社會文化情境中成為一個男性或女性的社會特徵，區別男女有所不同的所有非生物性特徵，如穿著、體態、言行、興趣、嗜好、工作、人格特質與家庭中的角色等等(李美枝 & 鐘秋玉, 1996)。簡單來說，性別角色是指社會或文化期待人們表現適合於男性或女性的行為模式(王慶福 & 王郁茗, 2003)。

Scanzoni & Fox (1980)彙整性別角色的相關研究，大致上可分成三方面：(1)從階級的觀點來檢視男女兩性的關係，即男尊女卑的階級觀；(2)從社會分工的觀點，即「男主外、女主內」的社會變遷；(3)從性別角色規範的角度來探討，其主要目的在於審視兩性對於性別階層體系及性別分工的回應和評價。李美枝與鐘秋玉(1996)認為「男主外、女主內」的分化，始為分工原則，內涵男女生活領域的區隔，繼而延伸為男尊女卑的地位分化，這種初始性別角色的分化衍生自生理性別的差異，有其生物演化的歷史基礎，並表現為文化的普遍性。從最早的「男獵女育」到農業社會的「男耕女織」，都顯示兩性的「男主外、女主內」之社會分工原則。

依據楊國樞(1981)的性格形成與蛻變理論模式，生態環境與生理性別決定了早期人類男女的工作與家庭角色，而兩性工作與生活領域的差異，造就了男外女內的性別化社會結構，兩性的工作與家庭角色需要不同特質屬性的配合，遂產生男女不同的社會化方式，固有了男性化(masculine)與女性化(feminine)的特質差異。李美枝與鐘秋玉(1996)認為性別角色的分化常與社會文化有關，經由社會化的過程，形成兩性角色行為刻板化印象。傳統上，對於兩性應具備的特質要求極為不同，歸屬男性的人格特質，多屬於完成工作有關的特質，如自我肯定、追求成就、獨立、勇敢、果決等工具性特質(instrumental characteristics)；而歸屬於女性的特質群，則多為善與人合的特質，如順從、依賴、細心、敏感、富同情心等情感表達性特質(expressive characteristics)。而此男女有別的人格特質刻板印象，具有跨存文化的一致性(Williams & Best, 1982)。

兩性在工作與家庭角色的不均等發展，一直是爭議性的議題(王叢桂, 1999)，千年型塑歷程所造成男女有別的意識信念，即傳統社會的「男主外，女主內」之性別角色刻板印象一直是重要的影響因素(Pittman & Kerpelman, 1993; 王舒芸 & 余漢儀, 1997; 王叢桂, 1999; 余慧君, 2010)。而「男主外，女主內」的傳統性別角色態度對雙薪家庭夫妻在家庭及工作雙重角色上產生極大的壓力與衝突(高淑清, 2000)。然而隨著勞動力結構與家庭結構的變遷、女性教育水準提升、大量女性投入就業職場、以及婦女運動在兩性平等促進，使得嚴謹的男主外、女主內的性別角色分工在形式上開始鬆動，即性別角色觀點的改變可能會影響兩性的工作與家庭角色表現。周玫琪(1994)的研究發現「雙薪家庭」夫妻傳統角色分工的態度已明顯朝向更平等的方向發展，兩性對性別角色的認定將導引兩性在工作與家庭之間做出孰重孰輕的抉擇。而隨著「新好男人」的提出，擁有現代化性別角色者在工作與家庭的時間及心力分配上應該與傳統性性別角色者不同，當然所感受到職家衝突的壓力也有所差異。

從性別角色的觀點，Korabik 等人(2008)提出在職家研究中的三種特別性別角色變項，包

括性別角色取向(如男性化/工具性與女性化/情感表達性)、性別角色態度(如傳統性/平權發展性)、以及性別角色價值(如角色顯著性)。這三種內在的性別角色差異不僅影響個體的性別角色選擇與認同，同時也影響個體如何展現角色的行為。以下分別說明此三種內在的性別角色變項：

#### (一)性別角色取向：

此變項定義是指個人符合男性或女性性別角色的程度。性別角色取向建立在社會文化結構上，可分成「工具性特質」與「情感表達性」等二大特質，其中社會文化期待男性應具有堅強、成就、獨立等工具性特質；相對地，女性則應具有服從、依賴、溫柔、被動等表達性特質(Spence, Helmreich, & Stapp, 1975)。對於性別角色取向的研究，早年是男性化與女性化為連續向度的兩個端點，也就是男性化性格顯著者即缺女性化特質，反之，女性化性格顯著者即缺男性化特質(李美枝 & 鐘秋玉, 1996)，然而 Barry、Bacon 與 Child(1957)認為隨著經濟型態愈不依賴體力社會，其男女角色分化的情況也越來越不明顯。也就是傳統上男性與女性的兩種性別角色未必是互斥的兩個極端，同一個個體可能同時具有男性化與女性化的特質(Bem, 1974, 1977)。

Bem (1974) 反對傳統上視男性化 (masculinity) 與女性化 (femininity) 為同一連續向度的兩個極端，因而提出「性別角色雙因子論」，此理論視男性化與女性化為兩個獨立的向量，並強調個體可同時擁有男性化特質與女性化特質，其差別僅在於擁有男性化或女性化特質程度之多少。另一方面，Bem(1974)編訂了第一個測量性別角色特質的心理量表「貝姆性別角色量表」(Bem sex role inventory, BSRI)，並將性別角色取向劃分為兩性化(androgyny)、男性化(masculine)、女性化(feminine)與未分化(undifferentiated)等四種性別角色取向(Bem & Lewis, 1975)。Bem (1981) 其主張男性化角色符合傳統定義上的工具性特質，而女性化角色則符合表達性特質，Bem (1974) 曾強調在複雜多變的社會中，兩性化者兼具剛柔並濟的性格，應能彈性應付工作取向的情境，以及偏重人際關係取向的情境，如家庭領域，故兩性化者較性別刻板化者(sex typed)有較佳的社會適應，是適應最佳的一種性別角色類型(Bem, 1974)。Bem(1981)認為以男性化與女性化的性別角色取向構面非常適合用來解釋與評價傳統性別角色，如女性承擔家庭責任，而男性則負責養家的有給薪工作。

#### (二)性別角色態度

此變項的定義是指個體認為適當的男女性別角色之態度與信念，即在某一社會情境中，個體因所屬性別而具有的相應特質與行為型態(Scanzoni & Fox, 1980; 李美枝, 1984)，依性別的不同而對分工、權利、責任會有不一樣的角色期待與評價(Bielby & Bielby, 1984)。以「傳統-平權」為解釋性別角色態度的構面，即性別角色態度是一個單一構面，範圍從極度堅持傳統規範，到反對舊規範、支持平權原則的一個連續面(高淑娟, 1998)。個體若具有傳統的性別角色態度，其相信「男主外，女主內」的社會分工，認為女性以家庭責任為優先，而男性則應優先於工作責任。反之，非傳統或平權者則相信更平等的兩性角色分工。性別角色態度的基本概念並未假設生物心理同等，也就是指男性與女性都可擁有傳統或平權的性別角色態度。

#### (三)性別角色價值：

Cinnamon 與 Yisrael(2002)以生活角色顯著量表(life role salience scale; LRSS)評估性別角色價值。以四個角色(工作、配偶、父母與家務工作)的重要性，將受訪者區分為三種類型：(1)

工作與家庭角色的均等：此類受訪者認為工作與家庭角色同等重要；(2)工作角色顯著性：此類受訪者認為工作角色較重要，家庭角色較不重要；(3)家庭角色顯著性：此類受訪者認為家庭角色較重要，工作角色較不重要。他們的研究發現男性比女性更具有工作角色的性別角色價值，而女性則比男性更具有家庭角色的性別角色價值，但在工作與家庭角色的均等者並無性別差異。此外，研究同樣發現並無生物心理同等，男性受訪者平均散佈在三種類型，而女性受訪者則分布不均，多數為家庭角色顯著性類型(44.2%)，其次是工作與家庭角色的均等類型(39.5%)，少數為工作角色顯著性類型。

性別角色價值的概念與角色顯著性及角色認定相類似，都是探討個體認定的工作與家庭角色之重要性對職家衝突的影響，目前國內外已有相關的研究(Biggs & Brough, 2005; Carlson & Kacmar, 2000; Cinamon & Rich, 2002; Noor, 2004; 陳淑貞 & 戚樹誠, 2013; 曾詒玟, 2011)。

綜合上述，考量目前國內職家研究中欠缺從性別角色取向觀點的相關研究，故本研究的性別角色將聚焦於性別角色取向，並以 Bem(1974)「性別角色雙因子理論」基礎，採用李美枝(1981)根據 Bem(1974)的性別角色量表 (BSRI) 編定性別特質量表，以男性化與女性化等二構面衡量受訪者之性別角色取向的程度。即藉由男性化與女性化為兩個獨立的向量，可將性別角色取向分為男性化、女性化、兩性化與未分化等。由於未分化者的性別角色取向還不清楚，故難以進行其行為表現的探討。因此本研究將著重在探討前三者的探討。男性化的特質為：具有強烈的工具性傾向，顯示出較高的主動、果決與獨立等特質，此特質有利於工作角色的扮演；女性化的特質為：具有強烈的情感表達與人際互動傾向，顯示出較高的同情心、對他人的敏感度與愛小孩等特質，此特質有利於家庭角色的扮演(Powell & Greenhaus, 2010)。兩性化的特質則是兼具男性化與女性化的特徵，能統整自身多元特質、行為模式較有彈性、較能隨情境的變動而有所反應(Bem, 1974)。

## 六、研究假設推論

就職家衝突的文獻，職家衝突可分為工作干擾家庭衝突(WFC)與家庭干擾工作衝突(FWC)，就相關研究發現「工作變項」與 WFC 有較強烈的關連，而「非工作變項」與 FWC 的相關較強，故對職家衝突的前因變項將聚焦於工作面上的工作負荷與工作時間投入，以及家庭面上的家庭責任與家庭時間投入。對職家衝突的後果變項，亦從工作與家庭二方面考量較有具關連性的後果變項，以工作滿意與家庭滿意作為後果變項。本研究將聚焦在性別角色取向(男性化、女性化與兩性化)對職家衝突的差異性與干擾性的假設推論。

依據 Korabik 等人(2008)的建議，性別差異在職家研究中可用的理論有二，其一為性別角色假設，其二為理性觀點(如 Gutek et al., 1991)。性別角色是指社會或文化期待人們表現適合於男性或女性的行為模式(王慶福 & 王郁茗, 2003)，社會文化期待男性應具有堅強、成就、獨立等男性化特質；相對地，女性則應具有服從、依賴、溫柔、被動等女性化特質(Spence et al., 1975)。而男性化與女性化特質的形成，與「男主外，女主內」的角色分工有關。依據楊國樞(1981)的性格形成與蛻變理論模式，由於男女在工作與家庭角色上的分工，因而產生男女不同的社會化方式，也因為工作與家庭角色需要不同特質屬性的配合，因此，兩性有了男性化與女性化的特質差異，即男性傾向男性化，為經濟提供者的角色，故應以工作角色為重，較重視工作方面的投入而較少參與家務。而女性則傾向女性化，應以家庭角色為重，承擔較重的家庭責任而減少工作方面的投入(Bem, 1981; Gutek et al., 1991)。故我們可以將男性化與女性化視為傳統的性別

角色的代表，男性化的性別角色傾向者代表越重視工作角色，投入工作越多，而越女性化者代表重視家庭角色，投入家庭越多。

Gutek 等人(1991)認為理性觀點可以說明時間與知覺衝突的關係，而性別角色理論不僅能說明性別角色差異對職家衝突感受的影響，還能解釋性別角色在時間與衝突感之間的調節效果。就性別角色的調節效果而言，Gutek 等人(1991)認為某角色要求的增加(如工作或家庭時間)會受到自己認同的性別角色影響，與自己認定的性別角色相同(如對女性增加家務時間，或是對男性增加工作時間)時，由於該角色要求是自己本來就應該要做的本分，因而感受到的壓迫感較低。反之，與自己認同的性別角色不同時(如對女性增加工作時間，對男性增加家庭時間)，由於該角色要求並非自己本來就該負責的工作，因而會感受到較高的強迫感。Carlson and Kacmar (2000)認為工作角色的顯著性會調節家庭領域前因與 FWC 之間的關係；反之，家庭角色的顯著性會調節工作領域前因與 WFC 之間的關係。

就上述的論點，我們推論由於男性化者較重視工作角色而非家庭角色，因此若是工作要求增加(如工作負荷與工作時間投入)，男性化者認為工作要求是其應盡的本分，所以較不會感受到較大衝突感受，即 WFC 感受不會太強烈，但若是家庭要求增加(如家庭責任與家庭時間投入)，男性化者不認為家庭要求是其因盡的責任，因而會產生較大的衝突感受，也就是產生較大的 FWC。即男性化會弱化工作要求與 WFC 之間的關係，強化家庭要求與 FWC 之間的關係。同理，由於女性化者較重視家庭角色而非工作角色，因此若是家庭要求增加(如家庭責任與家庭時間投入)，女性化者會視家庭要求為應盡的本分，較不會感受到較大衝突感受，即 FWC 感受不會太強烈，但若是工作要求增加(如工作負荷與工作時間投入)，女性化者不認為工作要求是其應盡的責任，因而會產生較大衝突感受，也就是產生較大的 WFC。即女性化會弱化家庭要求與 FWC 之間的關係，強化工作要求與 WFC 之間的關係。

職家研究探討性別角色對職家界面的調節效果非常稀少(Korabik et al., 2008)。且以男性化與女性化之性別角色取向的實徵研究更是少見。Livingston & Judge (2008)的研究發現，性別角色取向可以調節職家衝突(WFC 與 FWC)與罪惡之間的關係。傳統的性別角色取向可正向調節 FWC 與罪惡感之間的關係，平權的性別角色取向可以正向調節 WFC 與罪惡感之間的關係，此外，在三階的調節效果上，傳統性別角色取向的男性比平權性別角色取向的男性或女性有更強烈的關係在 FWC 與罪惡感之間。綜合上述，本研究的假設：

**H3：性別角色取向(男性化、女性化)會調節職家衝突前因(工作負荷、工作投入時間、家庭責任與家庭投入時間)與 WFC 之關係。**

**H4：性別角色取向(男性化、女性化)會調節職家衝突前因(工作負荷、工作投入時間、家庭責任與家庭投入時間)與 FWC 之關係。**

### (三) 研究方法、進行步驟及執行進度

#### 1. 研究架構

在職家研究中，「性別角色取向」的相關研究卻不多，故本研究的目的是聚焦在探討性別

角色取向對職家衝突的前因後果之影響，包括：(1)探討性別角色取向在職家衝突以及其前因與後果上的關係；(2)檢視性別角色取向在職家衝突及其前因與後果間之調節效果。更特別的是，多數職家研究採橫斷式設計，對於研究概念之間的因果關係難以釐清，也容易有共同方法變異的疑慮。故學者(如：Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007; Korabik et al., 2008)莫不疾呼縱貫研究的重要性，建議研究採用縱貫性研究設計。是故，本研究規劃為期一年的兩階段固定樣本追蹤研究(two-wave panel study)研究，順應國外學者的呼籲，也避免研究方法上的陷阱。本計劃研究架構如圖 1 所示，

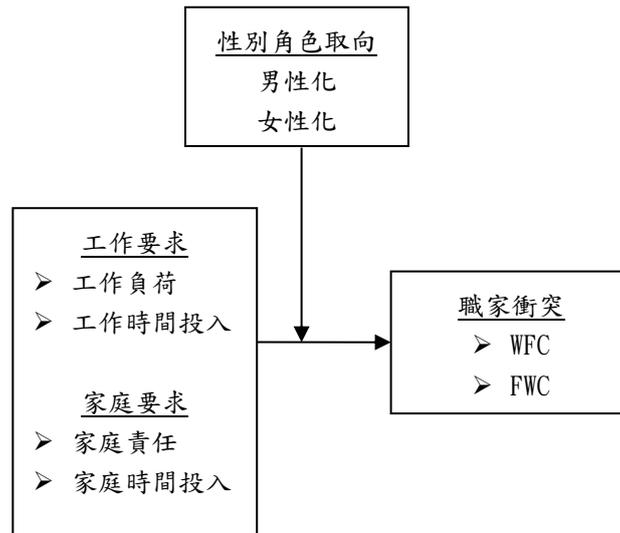


圖 1 研究架構圖

## 2. 研究對象

本研究以台灣地區有全職工作者作為樣本，進行結構性問卷施測。縱然隨機抽樣為較為理想之抽樣方式，然而在執行面上卻具有相當的困難性，為求在有限的成本下更有效地取得所需資料，本研究採取便利取樣的抽樣方式。不過本研究仍盡量選取不同組織、不同行業、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡之受訪者，以力求樣本之異質性。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。研究參與者填答問卷之前先閱讀一份說明書，內容包括簡短的研究目的說明、匿名填答與個人資料之保密。研究參與者填答完問卷後直接交予研究者或聯絡人，並可獲贈一份小禮物。

本研究以台灣地區全職工作者為樣本，進行結構性問卷的施測。由於隨機取樣實屬困難，故採便利取樣。為力求樣本之異質性，仍盡量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡之受訪者。研究者透過人際網絡，分別以科技業、醫療產業、教育業不同產業的員工作為樣本，另利用網路發放問卷，紙本問卷共發出 317 份，回收 317 份有效問卷，回收率達 100%。本研究樣本男性與女性的比例為 53.3%：46.7。平均年齡為 35.24 歲，標準差為 11.91。在婚姻狀況方面，已婚或同居者佔 45.7%；未婚者、分居、離婚或鰥寡者佔 54.3%。教育程度則顯示擁有大學以上學歷的比例居多，佔 54.3%，專科與高中職則各佔 19.4%與 16.8%。此外，我們亦將教育程度轉換成受教育年數(高中職 = 12, 大學 = 16, 碩士 = 18, 博士 = 22)，

以便後續統計分析，教育年數平均為 14.94 年，標準差為 2.07。在職位方面，非主管佔 72.5%；主管(包括低階、中階、高階與決策主管)佔 27.5%；平均組織年資為 13.62 年，標準差為 10.56。在行業類別方面，以服務業(24.7%)與製造業(23.4%)的從業人員佔了大多數。

### 3.研究工具

本研究編製結構性問卷以收集資料，主要變項有：工作負荷、家庭責任、工作與家庭時間投入、職家衝突(WFC 與 FWC)、工作滿意度、家庭滿意度。另也收集人口學/工作變項的資料，包含年齡、教育程度、工作年資、職位、行業、月薪等。家庭變項則有婚齡、子女數、與子女的年齡。現將研究中使用的主要量表分述如下：

#### (1) 性別角色取向

採用李美枝(1981)根據 Bem(1974)的性別角色量表(BSRI)編訂的性別特質量表。量表分為男性化與女性化等各 20 個性別特質形容詞，其中男性化特質形容詞如：有雄心的、有領導才能的、有主見的；女性化特質形容詞如：溫暖的、親切的、富同情心的。作答方式採五點量尺型式，由「非常不符合」至「非常符合」，分別給予 5、4、3、2、1 分。李美枝與鐘秋玉(1996)提出連續變項轉成類別變項時，會減少資料的訊息，且相加模式不易與其他研究結果進行比較，故建議以交互模式來取代相加模式，即採用多元迴歸的方式歸來進行研究。其做法為以男性化分數、女性化分數與男性化分數 X 女性化分數作為受訪者的男性化、女性化與兩性化的性別取向程度。

#### (2)工作負荷

以 Spector 和 Jex(1998)所編製的 QWI 量表 (Quantitative Workload Inventory) 測量之，此量表共 5 題，主要測量個人在工作步調 (pace) 與工作量 (volume) 上的感受，以五點量尺(1 表示從未如此，5 表示總是如此)測量，分數愈高代表工作負荷愈大。

#### (3)家庭責任

採用 Allen(2001)製作的量表，共計 3 題，如「你的家庭對你的要求太多」、「你有太多家庭的事情要處理」等，以五點量尺(1 表示從未如此，5 表示總是如此)測量，回答分數高代表越常發生，家庭責任越大。

#### (4)工作時間投入

工作時間投入是指個人對工作投入的時間多寡，衡量題目為詢問受測者平均每日花在工作的時間，請受測者填答小時數，成為工作時間投入的數值。

#### (5)家庭時間投入

家庭時間投入是指個人對家庭投入的時間多寡，衡量題目為詢問受測者平均每日花在家庭事務(包括煮飯、洗衣、採買)、照顧與教育小孩，以及照顧長輩的時間，請受測者填答小時數，再由研究者將各題目的小時數家總後，成為工作時間投入的數值。

#### (6)職家衝突 (WFC 與 FWC)

本研究以 Netemeyer、Boles 與 McMurrian(1996)所編製的「工作家庭衝突量表」中的「工作對家庭衝突分量表」衡量 WFC，共有 5 題。問項如「我的工作時間讓我無法善盡家庭職務」和「工作上的負荷讓我無法處理家中事務」，採李克特五點量表 (1 表示非常不符合，5 表示非常符合)，分數越高，代表衝突越大。其信、效度俱佳，也是相當常用的測量職家衝突的工具。

#### (四)研究結果

##### 一、相關分析

根據表 1 所示，在主要變項的相關分析中，工作負荷、家庭責任與 WFC、FWC 有正向關係，而工作時間投入與 WFC 有正向關係。本研究的假設至此獲得初步證實，以下將針對各項假設進行更嚴謹的統計檢驗。

表 1 主要變項的相關分析

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.工作負荷	1.00							
2.工作時間投入	0.30 ***	1.00						
3.家庭責任	0.32 ***	-0.02	1.00					
4.家庭時間投入	0.01	-0.11	0.26 ***	1.00				
5.WFC	0.46 ***	0.15 **	0.35 ***	-0.02	1.00			
6.FWC	0.18 **	0.00	0.50 ***	0.04	0.55 ***	1.00		
7.男性化	0.31 ***	0.04	0.24 ***	0.13 *	0.06	0.04	1.00	
8.女性化	0.27 ***	-0.04	0.20 ***	0.14 *	0.03	0.00	0.58 ***	1.00

##### 二、假設檢驗

由於本研究假設之各變項間具有特定的先後關係，因此採用階層迴歸分析，以檢視各變項間之關係，並透過對預測變項進行層級的控制，以了解每一層級之預測力和影響力。根據研究架構之邏輯性，在預測 WFC 與 FWC 時，第一層先投入「人口學變項」加以控制，第二層再投入職家衝突的前因，包括「工作負荷」、「工作時間投入」、「家庭責任」與「家庭時間投入」，分析結果如表 2 與表 3 的模式一與二所示。

我們依據 Baron 與 Kenny(1986)所建議的階層式調節性迴歸(Moderated Regression)程序來檢驗調節變項的作用。在本研究的迴歸方程式中，X1 為工作資源與家庭資源，Y 為 WFC 或 FWC，調節變項 X2 則是男性化與女性化。以 X1、X2、及兩者標準化後的乘積(ZX1 × ZX2)進入預測 Y 的迴歸分析中，只有當交互作用的迴歸係數顯著時，才表示 X2 扮演了調節變項的角色，影響著 X1 與 Y 之間關係的方向或強度。此外，為使模式更為周延，本研究在進行階層式調節作用迴歸分析時，亦放入人口學變項作為預測 WFC 與 FWC 的控制變項。研究結果，如表 2 與表 3 模式三與四所示。

就表 2 的模式一與二所示，工作負荷與家庭責任對 WFC 有正向影響，即工作負荷與家庭責任越重，則 WFC 越高。就表 3 的模式一與二所示，只有家庭責任對 FWC 有正向影響，也就是家庭責任越重，則 FWC 越高。故假設一與假設二都部分成立。

假設三認為：「性別角色取向」會調節職家衝突前因與 WFC 之間的關係。由表 2 與表 3 之模式四可知，在預測 WFC 時，家庭責任與男性化之交互作用達顯著，表示男性化可以調節

家庭責任與 WFC 之間的關係。輔以圖 2 的示意圖可以看出：家庭責任與 WFC 關係在「男性化高」與「男性化低」兩個群體中有明顯的不同，當「家庭責任」高時，「男性化」低的人其 WFC 比較高，顯示家庭責任與 WFC 之正向關係在「男性化」低的群體中較其在「男性化」高的群體中更為強烈，故我們認為「男性化」具有調節的效果，即「男性化」可以調節家庭責任與 WFC 之間的關係，故假設三部分成立。

假設四認為：「性別角色取向」會調節職家衝突前因與 FWC 之間的關係。然而就表 2 與表 3 之模式四可知，「性別角色取向」對於職家衝突前因與 WFC、FWC 關係之調節作用未達顯著，假設四未獲得支持。

表 2 職家衝突之前因變項與性別角色取向的調節作用檢驗結果 (依變項：WFC)

自變項	依變項	工作對家庭衝突(WFC)			
		模式一	模式二	模式三	模式四
<b>控制變項</b>					
性別		7.65	0.74	0.79*	0.87*
年齡		0.35	0.00	0.00	0.00
教育年數		-0.01	0.22*	0.24*	0.21*
婚姻狀況		0.32**	1.05	0.93	0.75
工作年資		1.56*	-0.03	-0.01	-0.01
職位		0.00	-0.09	0.06	0.07
工作負荷			0.39***	0.44***	0.44***
工作時間			0.12	0.10	0.08
家庭責任			0.37***	0.39***	0.43***
家庭時間			-0.08	-0.07	-0.07
男性化				-0.02	-0.02
女性化				-0.02	-0.01
工作負荷*男性化					-0.07
工作時間*男性化					0.16
家庭責任*男性化					-0.53*
家庭時間*男性化					0.09
工作負荷*女性化					-0.15
工作時間*女性化					0.15
家庭責任*女性化					0.42
家庭時間*女性化					-0.30
R <sup>2</sup>		0.07	0.31	0.32	0.35
ΔR <sup>2</sup>		0.07**	0.24***	0.02*	0.03
F		3.75**	12.88***	11.61***	7.57***
(df)		(6, 297)	(10, 293)	(12, 291)	(20, 283)

表 3 職家衝突之前因變項與性別角色取向的調節作用檢驗結果 (依變項：FWC)

自變項	依變項	家庭對工作衝突(FWC)			
		模式一	模式二	模式三	模式四
<b>控制變項</b>					
性別		0.79*	0.94**	0.94**	1.03**
年齡		0.02	0.02	0.02	0.01
教育年數		0.16	0.14	0.15+	0.17*
婚姻狀況		1.44**	1.03*	0.98*	0.90+
工作年資		-0.01	-0.04	-0.03	-0.02
職位		-0.68	-0.72*	-0.67+	-0.70*
工作負荷			0.03	0.06	0.07
工作時間			0.01	-0.01	-0.02
家庭責任			0.59***	0.60***	0.62***
家庭時間			-0.09+	-0.08+	-0.07
男性化				-0.01	-0.01
女性化				-0.02	-0.02
工作負荷*男性化					-0.12
工作時間*男性化					0.38+
家庭責任*男性化					-0.12
家庭時間*男性化					0.25
工作負荷*女性化					0.35+
工作時間*女性化					-0.23
家庭責任*女性化					-0.29
家庭時間*女性化					-0.35+
	R <sup>2</sup>	0.09	0.31	0.32	0.36
	ΔR <sup>2</sup>	0.09***	0.22***	0.01	0.04*
	F	5.00***	13.41***	11.58***	7.99***
	(df)	(6, 297)	(10, 293)	(12, 291)	(20, 283)

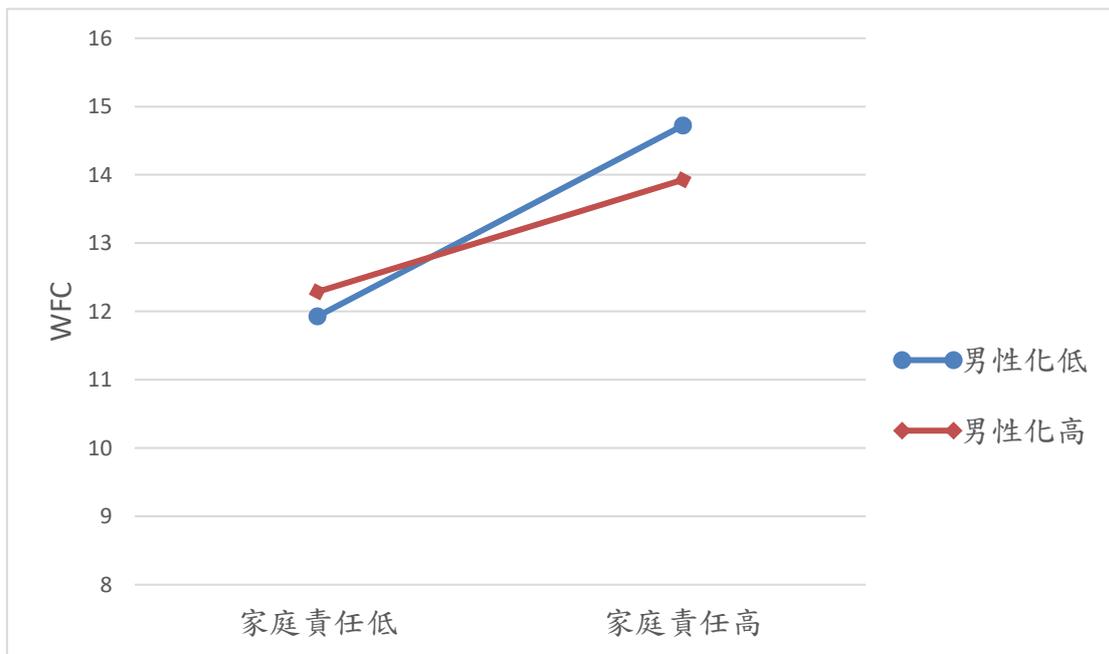


圖 2 性別角色取向之男性化的調節效果視意圖

#### (五)討論與建議

本研究將以性別角色取向的觀點進行研究，探討性別角色取向在工作要求、家庭要求與職家衝突間之調節效果，研究結果發現，工作負荷只對 WFC 有正向影響，而家庭責任則對 WFC 與 FWC 都有正向影響，即工作負荷越重，則 WFC 越高；家庭責任越重，則 WFC 與 FWC 越高。然而工作與家庭時間投入對職家衝突卻都沒有顯著性影響，此結果表示客觀的工作與家庭角色負荷指標無法預測職家衝突感受，而受訪者主觀的角色負荷，也就是投入在工作與家庭角色的心理知覺程度，才是影響職家衝突感受的重要因素。故我們要減緩職家衝突，並非只是減少工作或家庭時間的投入，而是要針對工作負荷與家庭責任，個體應尋求適當的資源，如主管與家人的支持與協助，以減緩工作負荷與家庭責任的角色負擔，才能有效減緩職家衝突。

此外，本研究還發現性別角色取向中的男性化可以調節家庭責任與 WFC 的關係，男性化低的人會因為對工作角色的重視程度較低，當面臨高的家庭責任時，男性化較低者會比較願意投入家庭，因而比較容易產生工作干擾家庭的感受，即 WFC 較高。反之，男性化高者因為較重視工作角色，工作要求是其應盡的本分，當家庭責任增加時，仍會以工作為重，因而較不會產生工作干擾家庭的感受，也就是 WFC 會較低。此研究結果可以提供性別角色差異對職家衝突有其影響性。

本研究仍有幾項限制與建議，需予說明。首先，由於我們採立意抽樣，樣本可能不具代表性，在結果外推時應予謹慎處理。不過，我們已盡量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡(家庭週期)之受訪者，力求樣本之異質性，當可減少樣本偏誤的影響。其次，本研究屬橫斷性設計，後續研究最好能採長期性設計，來了解研究變項間的因果關係。第三，針對性別角色取向，我們只探討男性化與女性化，根據 Bem(1974)的「性別角色雙因子論」，其視男性化與女性化為兩個獨立的向量，將性別角色取向劃分為兩性化(androgyny)、男性化(masculine)、女性化(feminine)與未分化(undifferentiated)等四種性別角色取向(Bem & Lewis, 1975) 未來的研究可以將兩性化與未分化納入考量，以能更全面的了解性別角色取向對

於職家衝突的影響。第四，女性化的調節效果未達顯著，推測原因可能為本研究的取樣為全職工作者，但具有較高女性化者可能已經離開職場，回歸家庭，故研究結果可能女性化的樣本不足，以致產生偏誤。整體而言，本研究雖仍有一些限制，但我們期望本研究的結果能為後續研究者提供進一步思考的基礎。

## 五、參考文獻

- Adler, N. J., & Izraeli, D. N. (1994). *Competitive frontiers: Women managers in a global economy*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 259-278.
- Barry, H., Bacon, M. K., & Child, I. L. (1957). A cross-cultural survey of some sex differences in socialization. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 55*(3), 327-332.
- Bem, S. L. (1974). The psychological measurement of androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology, 42*, 155-162.
- Bem, S. L. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology, 45*(2), 196-205.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review, 88*(4), 354-364.
- Bem, S. L., & Lewis, S. A. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of personality and social psychology, 31*(4), 634-643.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology, 68*(1), 43-48.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1984). Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. *American Sociological Review, 49*, 234-247.
- Biggs, A., & Brough, P. (2005). Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict. *Equal Opportunities International, 24*(2), 30-41.
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations, 33*(4), 253-278.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role

- values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2007). The moderating effect of work–family centrality on work–family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34 244-262.
- Casper, W., Eby, L., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A Review of Research Methods in IO/OB Work-Family Research. *JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY*, 92(1), 28.
- Chiu, R. K. (1998). Relationships among role conflicts, role satisfactions, and life satisfaction: Evidence from Hong Kong. *Social Behavior and Personality*, 26, 409-414.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Cinnamon, R. G., & Yisrael, R. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Butlers, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eby, L., Casper, W., 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.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- 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: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and*

- Organizational Psychology*, 70, 325-336.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279-312). Chichester: Wiley.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work–family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working Men and Women: Inter-and Intra-Role Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319-333.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Occupational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29(4), 483-488.
- Korabik, K. (1999). Sex and gender in the new millennium. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 3-16). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Korabik, K., McElwain, A., & Chappell, D. B. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 215-232). Amsterdam: Elsevier.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29-47.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 382-393.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216.
- Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development*

- International*, 16(4), 385-400.
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S., Chang, T., Allen, T. D., Lapierre, L. M., . . . Spector, P. E. (2010). Cross-Cultural Differences in Work-to-family Conflicts and Role Satisfaction: A Taiwanese-British Comparison. *Human Resource Management* 49(1), 67-85.
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F., & Huang, M. T. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict, and well-being: The Taiwanese vs British. *Career Development International*, 11(1), 9-27.
- 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), 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.
- Lye, D. N., & Biblarz, T. J. (1993). The effects of attitudes toward family life and gender roles on marital satisfaction. *Journal of Family Issues*, 14(2), 157-188.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work - family conflict: A meta - analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, N. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Pittman, J. F., & Kerpelman, J. L. (1993). Family work of husbands and fathers in dual-earner marriages. In J. Frankel (Ed.), *The employed mother and the family context*. New York: Springer. New York: Springer.
- Pleck, J. H. (1979). Men's family work: Three perspectives and some new data. *Family Coordinator*, 28(4), 481-488.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Poelmans, S. A. Y., Ayman, R., Korabik, K., Rajadhyaksha, U., Huang, T. P., Lero, D. S., & Pande, D. T. (2006). *How far is too far?: Comparing Spain, Taiwan, India, US & Canada on work-family conflict*. Paper presented at the 18th Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology, Spetes, Greece.
- Poelmans, S. A. Y., O' Driscoll, M., & Beham, B. (2005). A review of international research in the

- field of work and family. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 3-46). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family→ work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011-1039.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24-48.
- Scanzoni, J., & Fox, G. L. (1980). Sex roles, family and society: The seventies and beyond. *Journal of Marriage and the Family*, 42(4), 743-756.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work–family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Spade, J. Z., & Reese, C. A. (1991). We've come a long way, maybe: College students' plans for work and family. *Sex Roles*, 24(5-6), 309-321.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of personality and social psychology*, 32(1), 29-39.
- Thompson, E. H. (2002). What's unique about men's caregiving. In B. J. Kramer & E. H. Thompson (Eds.), *Men as caregivers: Theory, research, and service implications* (pp. 20-50). New York, NY: Springer.
- Voydanof, F., P. (2008). A Conceptual Model of the Work-Family Interface *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 37).
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1982). *Measuring sex stereotypes: A thirty-nation study*. Beverly Hill, CA: Sage
- 王行. (1997). 台灣地區已婚男性對夫妻性別角色觀念之研究. *東吳大學社會工作學報*, 3, 47-78.
- 王恩惠. (2006). 已婚職業婦女工作家庭衝突與婚姻滿意度之相關研究--以中央健康保險局為例. *臺灣性學學刊*, 12, 13-35.
- 王慶福, & 王郁茗. (2003). 性別、性別角色取向與愛情觀及愛情關係的分析研究. *中山醫學雜誌*, 14(1), 71-82.
- 王叢桂. (1992). 社會轉型中各世代的工作價值觀變遷. 台北: 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告.
- 王叢桂. (1999). 性別角色信念, 家庭承諾, 工作承諾與工作價值之關係. *本土心理學研究*, 11, 59-89.
- 余慧君. (2010). 以性別角色態度、生活型態、工作投入之角度探討女性經理人工作與家庭之調

- 適。(碩士論文), 國立中山大學人力資源管理研究所, 高雄。
- 呂純純, 吳美蓮, & 賈文靜. (1997). 從控制信念觀點探討企業環境對工作-家庭衝突及其結果之影響: 台灣大陸香港華人雙薪家庭比較. 國科會研究報告 (NSC86-2416-H033-009).
- 李美枝. (1981). 性別角色問卷的編制及男女大學生四種性別特質在成就動機在婚姻, 事業及性態度上的比較. *中華心理學刊*, 23(1), 23-27.
- 李美枝. (1984). *女性心理學*. 台北: 大洋.
- 李美枝, & 鐘秋玉. (1996). 性別與性別角色析論. *本土心理學研究*(6), 260-299.
- 李美玲, 楊亞潔, & 伊慶春. (2000). 家務分工: 就業現實還是平等理念? *臺灣社會學刊*(24), 59-88.
- 周惠文, 張秀華, & 李哲毅. (2012). Work-Family Conflict and Work Exhaustion for IT Employees: The Moderating Effect of Social Support. *人力資源管理學報*, 12(2), 67-89.
- 胡昕昫、王偉安、范錚強. (2012). 兩岸直航影響外派人員離職傾向研究. *人力資源管理學報*, 12, 25-48.
- 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—台灣與大陸的比較. *中國經濟評論*, 8, 39-47.
- 高淑娟. (1998). 大學教師性別角色態度與工作投入之相關研究. 國立成功大學教育學系研究所碩士論文.
- 高淑清. (2000). 雙薪家庭: 角色分擔的開始. In 中華民國家庭教育學會 (Ed.), *家庭教育學* (pp. 131-154). 台北市: 師大書苑.
- 張妤玗, & 陸洛. (2011). 工作家庭雙介面之要求, 資源與職家衝突關連之性別差異. *商略學報*, 3(1), 25-38.
- 張春興. (1989). *張氏心理學辭典*. 台北: 東華.
- 張秋蘭, & 鄭淑媛. (2008). 工作生活方案的使用與工作耗竭之關聯研究. *2008 全球服務科學管理理論與實務學術研討會論文集*, 1045-1061.
- 張婷婷, & 陸洛. (2009). 資源損失與資源獲得對職家衝突之影響: 資源保存理論的觀點. *台大管理論叢*, 20(1), 69-98.
- 張婷婷, 陸洛, & 郭靜宜. (2012). 工作資源對工作-家庭衝突及工作表現之影響. *組織與管理*, 5(2), 101-135.
- 許碧芬. (2002). 性別相關因素與工作-家庭衝突關係之研究-家庭支持方案與上司支持的干擾效果: 行政院國家科學委員會補助專題研究計畫.
- 陳淑貞, 王中元, & 蔡麗真. (2009). 中小企業從業人員工作與家庭的雙向衝突-主管支持, 同事支持, 配偶支持, 重要親友支持之調節效果. *人力資源管理學報*, 9(4), 43-64.
- 陳淑貞, & 戚樹誠. (2013). 雙職涯家庭工作者工作角色認定與工作-家庭衝突之關係: 探討性別與家庭時間投入的聯合調節效果. *組織與管理*, 6(2), 047-078.
- 陸洛, 黃茂丁, & 高旭繁. (2005). 工作與家庭的雙向衝突: 前因、後果及調節變項之探討. *應用心理研究*, 27, 133-166.
- 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*, 3(3), 78-102.
- 曾詒玟. (2011). 探討女性國中教師顯著家庭角色、轉型領導、工作家庭衝突與工作投入之關係.

亞洲大學經營管理學系碩士論文.

- 黃美鳳. (2005). 大學教師工作—家庭衝突之研究. *人文及社會學科教學通訊*, 16, 68-90.
- 楊國樞. (1981). 中國人的性格與行為：形成與蛻變. *中華心理學刊*, 23(1), 39-55.

# 出國會議報告

## 「The 6th International Conference on Social Science and Business(2017 ICSSB)」

服務機關：龍華科技大學 工業管理系

姓名職稱：張婷婷 助理教授

派赴國家：日本 沖繩

出國期間：July 25-27, 2017

報告日期：2017/08/01

經費來源：科技部專題計畫（MOST 105-2629-H-262-001）

計畫名稱：性別角色取向與職家衝突

## 出席國際學術會議心得報告

會議時間地點	July 25-27, 2017 Okinawa, Japan
會議名稱	The 6th International Conference on Social Science and Business(2017 ICSSB)
發表論文題目	1. Developing and Assessing Work-Family Conflict Events : A Perspective of Stressful Life Events (with Lai Yen-ru, Luo Lu)

### 一、參加目的

本次的研討會由 Higher Education Forum (HEF)舉辦，其集合了許多不同領域的研究，包括 Global Conference on Engineering and Applied Science( GCEAS)、International Biotechnology, Chemical Engineering and Life Science Conference( IBCELC)、Asian Conference on Civil, Material and Environmental sciences( ACCMES)、 International Conference on Education( ICEPS)與 International Conference on Social Science and Business( ICSSB)等，研究領域十分多元與豐富。參與者來自眾多國家，如美國、日本、加拿大、南韓、香港、泰國以及台灣等學者，參與者藉由口頭報告與海報展示分享自己的研究結果，並聽取其他學者的研究建議，彼此交流熱絡，收穫很多。

### 二、參加會議過程與心得

由於本次研討會集合了應用科學與社會科學的研究領域，因此參與者的研究十分多元，本次我的研究主題是：「 Assessing Work-Family Conflict Events: Scale Development」，聚焦於職家衝突的相關研究。藉由此次研討會，除了分享我的研究成果外，也能聽到其他學者對於研究的相關建議，就其他學者的建議，讓我更深入了解研究的缺陷與不足，對於未來研究的修正與方向有很大的助益。

此外，我也看到其他學者的研究，包括 Education、Psychology、Society、Communication、Management 與 Business，十分有趣與多元，如將電磁學原理應用於繪畫與教學創新與質性研究方法應用於新聞傳播等，藉由其他學者的研究結果，讓我對於研究方法與方向有很多新的想法。

### 三、參加會議的照片



說明：海報展示的參與研究者



說明：與參與者討論的結果

## 出國會議報告

# 「International Conference on Entrepreneurship, Management, E Commerce and Global Economy (2018 EMCG)」

服務機關：龍華科技大學 工業管理系

姓名職稱：張婷婷 助理教授

派赴國家：日本 大阪

出國期間：January 29-30, 2018

報告日期：2018/02/01

經費來源：科技部專題計畫（MOST 105-2629-H-262-001）

計畫名稱：性別角色取向與職家衝突

## 出席國際學術會議心得報告

會議時間地點	January 29-30, 2018 Osaka, Japan
會議名稱	International Conference on Entrepreneurship, Management, E Commerce and Global Economy (2018 EMCG)
發表論文題目	1. Work and Family Related Factors and Work-Family Conflict: The Moderating Role of Gender Role Orientation

### 一、 參加目的

本次的研討會為一小型的研討會，集合了許多不同領域的研究，包括 Business、Economics、Social Sciences、Humanities Engineering、Technology、Computer、Basics and Applied Sciences Medical、Medicine and Health Sciences 等，研究領域十分多元與豐富。參與者來自多個國家，如日本、南韓、以及台灣等學者，參與者藉由口頭報告與海報展示分享自己的研究結果，並聽取其他學者的研究建議，彼此交流熱絡，收穫很多。

### 二、 參加會議過程與心得

這次投稿論文主題是：「Work and Family Related Factors and Work-Family Conflict: The Moderating Role of Gender Role Orientation」，我對於工作與家庭的研究議題一直相當感興趣，也持續投入該領域，本次投稿主要是說明性別角色取向(男性化與女性化)的調節效果，此次研討會十分用心，對於投稿的論文皆有 2 位匿名審查者，且給予論文一些修改的建議。此次我選擇參加海報論文發表，在海報發表期間，與有興趣的學者分享與討論我的研究，其他學者也給了一些建議，可以做為未來論文投稿的參考。此外，我也參加幾場論文專題發表會，包括討論 AI 的未來發展與教學應用，以及組織行為相關議題。

三、 參加會議的照片



說明：海報論文張貼



說明：參與研討會人員拍照

105年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：張婷婷		計畫編號：105-2629-H-262-001-				
計畫名稱：性別角色取向與職家衝突						
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文	0	篇		
		研討會論文	0			
		專書	0	本		
		專書論文	0	章		
		技術報告	0	篇		
		其他	0	篇		
	智慧財產權及成果	專利權	發明專利	申請中	0	
				已獲得	0	
			新型/設計專利		0	
		商標權		0	件	
		營業秘密		0		
		積體電路電路布局權		0		
		著作權		0		
		品種權		0		
		其他		0		
	技術移轉	件數		0		件
		收入		0	千元	
	國外	學術性論文	期刊論文	0	3 篇	
			研討會論文			

					2017/07/25-27.
	專書		0	本	
	專書論文		0	章	
	技術報告		0	篇	
	其他		0	篇	
智慧財產權 及成果	專利權	發明專利	申請中	0	件
			已獲得	0	
		新型/設計專利	0		
	商標權		0		
	營業秘密		0		
	積體電路電路布局權		0		
	著作權		0		
	品種權		0		
	其他		0		
	技術移轉	件數		0	
收入			0	千元	
參與計畫人力	本國籍	大專生	6	人次	本次計畫共計有6名大專生參與，主要負責文獻蒐集，問卷設計、調查與彙整，以及統計資料分析，藉由此次計畫，讓學生對於研究計畫有初步的了解。
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
	非本國籍	大專生	0		
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士後研究員	0		
		專任助理	0		
其他成果 (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。)					

## 科技部補助專題研究計畫成果自評表

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（簡要敘述成果是否具有政策應用參考價值及具影響公共利益之重大發現）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（請於其他欄註明專利及技轉之證號、合約、申請及洽談等詳細資訊）

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200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）

性別差異一直是職家研究最關注的議題，然而性別差異的相關研究結果卻十分不一致。這是因為從「生理性別」探討職家議題有其侷限性與問題，且容易產生生物心理等同(biopsychological equivalence)的錯誤假設。故本研究將以性別角色取向(男性化與女性化)的觀點進行研究，研究結果確實發現性別角色取向具有調節效果，研究結果應能更清楚說明職家衝突的性別差異問題，亦可彌補國內外職家研究在性別角色取向上的研究缺口。就管理意涵而言，我們大多認為女性的職家衝突較大，故組織應針對女性提供較多的工作家庭平衡政策與措施，然而就研究結果可知，個體的性別角色取向可能也是組織應該要考量的因素，建議組織應該提供個別化的工作家庭平衡政策與措施，也許更能減緩個體的職家衝突，減少職家衝突可能的負面效果。

### 4. 主要發現

本研究具有政策應用參考價值： 否  是，建議提供機關勞動部，  
（勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關）

本研究具影響公共利益之重大發現： 否  是

說明：（以150字為限）