

# 雙生涯成人工作家庭角色衝突與優勢經驗 之探究\*

王玉珍\*

國立台北教育大學  
心理與諮商學系

研究目的為探究工作家庭衝突與優勢經驗，參與者為每週工作 40 小時以上及未滿 18 歲以下孩子需照顧之雙生涯成人，共 41 位，平均年齡為 38.4 歲（標準差為 6.81）。研究者設計訪談大綱，以焦點團體訪談進行資料蒐集，所得資料以質性研究紮根方法進行分析。研究結果分為三部分，第一、工作家庭衝突經驗分為背景因素、衝突內涵以及因應調適等部分。背景因素是工作型態與制度、家庭結構、社會文化影響以及資源系統協助。衝突內涵分為工作對家庭之衝突及家庭對工作之衝突，前者歸納為外在層面及自我內在層面，後者分為工作投入/表現、職涯發展以及自我內在層面。工作家庭衝突之因應方法，包括技能因應與內在調適。第二、工作家庭優勢經驗結果中，工作對家庭的優勢及家庭對工作的優勢，可分別歸納為資源利益和心靈意義層面。工作對自我的優勢為成就感、自尊與自信的提升，與社會的連結及自我成長。家庭對個人的優勢為個人心智走向成熟穩定、生活充實意義及幸福滿足。第三，衝突、優勢及自我三方面為相互影響的互動關係。根據上述研究結果進行討論，提出對諮商實務與研究上的建議。

**關鍵詞：工作家庭衝突、工作家庭優勢、工作家庭平衡、雙生涯成人**

## 壹、緒論

工作和家庭生活忙碌的情景可說是現代人生活的寫照，二者間取得平衡十分不易。Super（1990）指出不同生涯發展階段有不同程度、不同內涵的角色投入，而 Hasen（1997, 2001）也提到生涯是所有生活角色的整合組型，家庭和工作角色間的衝突、平衡與適應是

\* 本研究獲國科會經費補助（計劃編號為 NSC 100-2410-H-152-003-）。

\*\* 通訊作者：王玉珍，臺北市和平東路二段 134 號，e-mail：yujen.psy@tea.ntue.edu.tw；02-27321104 轉 55522。

生涯發展與諮商開始關注的議題。

關於工作與家庭間衝突研究，目前的趨勢是傾向於分為「工作對家庭的衝突」(work-to-family conflict) 和「家庭對工作的衝突」(family-to-work conflict) 兩個不同的向度 (Frone, 2003; Frone, Russell, & Copper, 1992; Namasivayam & Mount, 2004; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996; O' Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992)，也就是工作角色會對家庭生活、家人關係等產生干擾或衝突，而家庭角色也會對工作表現、投入等產生影響，二者的影響內涵有所不同。近年來的研究多半關注於這兩向度的影響內涵，以及相關背景變項上的差異情形。在衝突的影響內涵方面，研究發現，家庭對工作形成的衝突主要是對工作滿意造成負向影響 (Behson, 2002; Netemeyer et al., 1996; Witt & Carlson, 2006; Rupert, Stevanovic, & Hunley, 2009)，而工作對家庭的衝突則會影響身心健康，像是與活力、心理健康、角色情緒、社會功能等 (Magee, Stefanic, Caputi, & Iverson, 2012)。相關背景比較方面，主要探討衝突在性別、職業、孩子年齡個數、配偶支持、工作情境支持程度等之差別。相關研究結果則多半發現，女性衝突感受比較高 (田秀蘭, 2006; Hill, 2005; Livingston & Judge, 2008; Phillips-Miller, Campbell, & Morrison, 2000)；工作較有彈性者衝突感較低 (莊惠敏, 2002; Clark, 2001)；家中小孩個數愈多，年齡愈小，工作和家庭的衝突也較為明顯 (Netemeyer et al., 1996)；覺知配偶支持的雙生涯成人，工作與家庭的衝突感較低 (Seiger & Wiese, 2009)；以及工作環境友善與否也會影響衝突的程度等 (周惠文、張秀華、李哲毅, 2012; Ratnasingam et al., 2012)。這些研究顯示衝突的產生隨著不同的背景與情境而有所不同，但是較少研究關注於衝突經驗的一般內涵，像是工作對家庭的衝突是甚麼？如何發生的？以及對個人整體的影響內涵為何？個人又如何因應？因此本研究以目前有全職工作、且同時要照顧孩子之成人為對象，探討工作家庭間的衝突背景、內涵及因應方式，以對此議題有更全面的了解，並能供相關研究與實務之參考。

在正向心理學思潮的影響下，除了關注衝突經驗外，思考工作與家庭之間的優勢情形，已開始引起國際研究的重視與注意 (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz, 2000; Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007)。Greenhaus 和 Powell (2006) 提出工作家庭角色互惠觀點 (work-family enrichment)，探討工作家庭角色對彼此的優勢情形，所謂角色互惠是指「某一角色上的經驗有助生活中其他角色品質的程度 (p.73)」，認為某一角色成功經驗能夠「轉化」(transfer) 到另一角色上，因而改善另一角色的生活品質。也就是工作角色經驗有助於家庭角色的品質，而家庭角色也能提供工作角色更多的助益。Greenhaus 和 Powell (2006) 進一步指出，結合工作和家庭之生活角色有助於產生解決問題的方法、提升自我效能、自尊及正向

之情感、獲得人際互動的資訊、彈性的面對及因應角色任務，以及具有物質經濟上的收穫。Barnett 和 Hyde (2001) 也指出，具有工作和家庭的多重角色，其助益在於一個角色的成就或正向經驗，能夠緩衝某一角色的負向經驗，增加經濟收入，以及有較多的社會支持資源，感受到較多的幸福感以及較佳的身心健康。因此不只是另一個角色獲益，角色優勢也能提升自我層面的功能，像是幸福感受與自我價值等。相關實徵研究發現，工作家庭的優勢能預測雙生涯成人的工作表現和生活滿意 (Lim, Song, & Choi, 2012)，以及幸福感 (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009)。Hill (2005) 發現工作對家庭的優勢與工作滿意、生活滿意有正向關連，與個人壓力有負向關連，而家庭對工作的優勢與婚姻、家庭及生活滿意有正向關連，但與組織承諾則有負向關連。McNall、Nicklin 及 Masuda (2010) 發現不管是工作對家庭的優勢或家庭對工作的優勢，都會正向影響工作滿意、情感上的認同，有助生理、心理健康。Magee 等人 (2012) 也發現工作需求與工作對家庭的衝突有正相關，而與工作對家庭的優勢呈現負相關，工作對家庭的優勢則與活力和心理健康有正相關。上述研究可知，工作家庭的優勢也可從工作對家庭及家庭對工作兩層面來了解，同時能對自我產生正面的影響，不過其優勢的內涵仍需進一步的確認，因此本研究也將探討雙生涯成人的優勢經驗，包括工作對家庭之優勢、工作對自我的優勢、家庭對工作之優勢以及家庭對自我的優勢經驗內涵。

根據上述，本研究採質性研究方法，並以焦點訪談進行資料蒐集。研究目的為探究雙生涯成人工作家庭角色衝突與優勢經驗內涵及影響。研究問題為：(一) 雙生涯成人工作家庭衝突經驗的背景因素為何？工作對家庭及家庭對工作的衝突內涵為何？如何調適衝突經驗？(二) 雙生涯成人工作家庭優勢經驗內涵中，工作對家庭及自我的優勢內涵為何？家庭對工作及自我的優勢內涵為何？(三) 雙生涯角色衝突與優勢經驗之間相互影響的內涵為何？

本研究重要名詞解釋如下：

1. 雙生涯成人：是指每週工作 40 小時以上，同時需照顧家中未滿 18 歲孩子之男女工作者。
2. 工作對家庭之衝突：Netemeyer 等人 (1996) 認為工作和家庭之間的衝突，應從工作對家庭及家庭對工作兩角度分別視之，此名詞在本研究是指工作者之身份對家庭角色所帶來之衝突或干擾情形。
3. 家庭對工作之衝突：參考 Netemeyer 等人 (1996) 之定義，在本研究中是指家庭角色對工作角色所帶來的不便或干擾情形。
4. 工作對家庭之優勢：Greenhaus 和 Powell (2006) 認為工作角色經驗有助提升家庭角色品質，在本研究中是指工作角色對家庭角色生活帶來之正向影響或助益情形。

5. 家庭對工作之優勢：Greenhaus 和 Powell (2006) 認為家庭角色經驗能幫助提升工作角色品質，在本研究中是指家庭角色對工作角色生活所帶來之正向影響或助益情形。

## 貳、研究方法

### 一、研究參與者

為每週工作 40 小時以上，同時需照顧家中未滿 18 歲孩子之 41 位成人，男性 7 人、女性 34 人，平均年齡為 38.4 歲(標準差為 6.81)。從事機械電機類有 2 人，學術研究類 3 人，藝術類 1 人，教師、助人或社會服務類 19 人，企管領導類 9 人及行政類別 7 人。高中職(及)以下學歷有 15 位，大學畢業者 15 位，研究所(及)以上者 11 位。已婚且與配偶同住者 35 位，因工作分開兩地居住 1 位，喪偶 1 位，離婚者 4 位。平均工作年資為 13.18 年(標準差 7.79)。1 個孩子的有 16 人，2 個孩子有 20 人，3 個有 4 人，4 個孩子的有 1 人。每週平均工作時數為 44.63 小時，家事時間為 13.88 小時，照顧孩子則為 31.3 小時。

### 二、研究工具

(一) 訪談員：負責焦點訪談之主持工作，除了研究者外，另兩位為心理諮商領域研究生，均修習過助人技巧與研究法等課程。研究者先進行三小時訪談訓練，內容包括焦點訪談實務和演練，之後分別進行訪談工作。

(二) 協同分析人員：主要協助分析工作，研究者先舉行一次分析訓練，說明並示範編碼、歸類等分析程序。研究者與其先分別對一場焦點訪談逐字稿進行斷句和編碼，共同核對並討論歧異之處，達到共識後再進行下一步之歸類分析。接下來兩兩一組分別進行其餘逐字稿的斷句和編碼工作，最後由研究者進行主軸編碼和選擇編碼，再由另兩人進行協同檢核。之所以會兩兩一組進行每份逐字稿的分析，主要是可減少因自身家庭經驗而對研究現象產生刻板印象。在每次的編碼、主軸編碼以致於最後的選擇編碼進行結束時，研究分析小組針對彼此分析時的感受、主觀想法及連結個人經驗等進行討論與反思，以求盡量貼近參與者的經驗。

(三) 訪談大綱：依據研究目的設計半結構式訪談大綱，做為資料蒐集之工具。訪談前先找一位參與者進行模擬訪談，並根據結果修正為正式訪談大綱。訪談人員於訪談後書寫訪談札記，提供資料分析或書寫研究報告時參考。訪談大綱為：

1. 工作對家庭的衝突：你的工作會影響家庭生活嗎？如何影響？是什麼原因？說說看這個想法和感受是？如何因應的？採取甚麼樣的策略？

2. 工作對家庭的好處：你的工作價值是？工作的意義是？這個價值和意義連結到家庭，你想到甚麼？帶給家庭的好處是？這個事件 / 感受 / 想法可能的原因是？你是否曾經使用工作經驗或資源來幫助自己處理家裡的事情？有沒有補充？有沒有想到甚麼？

3. 家庭對工作的衝突：過去到現在，是否曾有過因為家庭而影響你的工作嗎？例子是？是什麼原因讓工作有這樣的影響？說說看這個想法和感受是？是什麼幫助你度過這個時刻？

4. 家庭對工作的好處：家庭的意義、家庭角色的價值是甚麼？家庭的最大幸福感和滿足感是甚麼？這個價值和意義連結到工作，帶給工作的好處是？說說看這個想法和感受是？曾使用過家裡得到的學習或經驗來處理工作之經驗是？

5. 你如何維持工作和家庭之間的平衡？力量或資源是甚麼？

### 三、實施程序

根據文獻擬訂訪談大綱，進行訪談員之邀請與訓練。接著研究者設計研究邀請函，內容說明參與者條件、研究內容、如何參與、訪談時間地點以及保密方式等，透過人際網絡、網路資源以及隨機發放等方式，向外招募有意願並符合條件之參與者。開始前，訪談員先說明研究過程及權利義務，參與者填寫研究同意書。共進行 9 場次之焦點訪談，每場次 3 到 7 人。9 場次中，有 6 場次的成員來自相似之職業，分別有護理人員（2 場）、行政人員（2 場），教師（1 場）及諮商人員（1 場），另 3 場次則因受限於時間因素，其成員多來自不同職業。訪談員每人主持 3 場次，地點主要在大學會議室，但有 2 場在參與者學校及工作會議室舉行。

### 四、資料分析

資料分析採取質性分析的紮根理論方法（田秀蘭，2000；Strauss & Corbin, 1998）。分析過程先將焦點訪談錄音檔轉謄為逐字稿後，進行開放編碼，包括有意義的斷句和分析，並同時考量整句和整段意涵。研究者依照場次進行斷句編號，以 A01-001 為例，即 A 場次之 01 參與者的第一句斷句。主軸編碼部分，研究者參考過去相關文獻研究以及編碼中所出現的類別進行歸類。到此步驟仍以焦點訪談場次的逐字稿為主，接下來則打散所有場次的分類結果，進行跨個人、跨團體之概念重組與分類，重新對分類結果作類別之間關係的探索，最後發現所有各概念類別之間的關係後，再形成核心類別的選擇編碼。這過程是一個來回分析及閱讀與重新理解的過程，例如類別和類別之間能否清楚劃分以及分類結果能否代表參與者的真實經驗。為達研究飽和，每一逐字稿謄寫完畢即進行分析，主要原因

在於當分析仍出現新概念時表示資料尚未到達飽和，必須再進行資料蒐集，到最後不再出現新概念時，蒐集工作方才停止。

## 五、研究倫理

本研究遵循研究倫理，在研究邀請函中清楚說明研究的過程與參與互動的方式，讓參與者對研究有整體認識，研究前也以口頭和文字說明，讓參與者對資料如何運用、保密及例外、參與者的權利義務等有所了解，同時也在研究邀請函及同意書中說明若過程中參與者有需要，或研究人員認為參與者有尋求諮商之必要，將與其討論並協助轉介至合適諮商場所。在參與者充分了解研究內涵與過程並簽屬同意書後才開始進行訪談。訪談員實施訪談訓練，做好訪談準備，特別是焦點訪談並非團體諮商，不進行個人議題的深入探索。資料分析與結果呈現時，將相關個人資訊隱藏或另作處理，以維護個人隱私。

## 參、研究結果與討論

主要分為工作家庭角色衝突經驗之結果與討論、工作家庭角色優勢經驗內涵之結果與討論，以及衝突、優勢與自我調適相互影響經驗等三方面呈現。

### 一、工作家庭角色衝突經驗之結果與討論

以下分別呈現衝突的背景因素、工作對家庭之衝突內涵、家庭對工作之衝突內涵，以及調適衝突經驗的因應方法等研究結果，並於最後提出討論。

#### (一) 衝突經驗的背景因素

背景因素可歸納為工作型態與制度、家庭結構因素、社會文化影響以及資源系統的協助等四方面。

1. 工作型態與制度：工作時間是否固定有彈性、能否配合家庭作息、不會經常臨時加班以及職場文化等，為產生衝突與否的因素。E03、D02 及 A03 提到工作時間固定、有彈性，能準時上下班，對家庭的衝突較小。

「因為現在做行政工作，所以我們課少，時間彈性，有小朋友生病，我們就可以請假。」(A04-073)

H4 從事護理工作，有時工作很繁忙，或者必須輪班，經常需要四處拜託同事調班以照顧孩子，或需想辦法臨託孩子，壓力較大。工作型態與職場文化也是影響因素，例如 B01 提到雖然自己上班時間比較彈性，可以搭配孩子的作息，但工作必須團隊才能完成，

也需要考量同事感受。

2. 家庭結構因素：孩子年齡與個數會影響衝突的產生。I07 提到孩子國小高年級以後，在交通或飲食方面都較獨立，比較不需要照顧，比較有自己的時間。

「以前一個晚上都在外面奔波接送，甚至上廁所都在外面，可是一個階段過去，一個比較大了住校去了，我晚上也會有空檔的時間。」(I01-017)

C02 和 J03 都提到因為家裡孩子較多，不僅家庭照顧需花較多時間，教育支出也較為龐大。

3. 社會文化的期許與影響：社會文化對男女參與者工作及家庭角色的認知有所影響，內在需求或實際情形若不符合社會價值，就會產生衝突感受。女性參與者衝突來自感受家人期待或內化社會價值，覺得自己「應該」先做好家庭角色，當無法兼顧時，產生自責或愧疚的感受，而男性參與者則扛下養家責任。I04 和 H03 提到公婆希望自己能改作比較輕鬆的工作，C03 也提到自己經常需要去消化婆婆的期待。

「當我的工作比較忙碌，以至於對家庭有些衝擊的時候，我公婆就會覺得說，你可不可以就是（改）做輕鬆點的工作，…像是去學烹飪…」(I04-025)

而男性被賦予養家是他們理所當然的責任，像是 F04 提到自己應把較多時間放在工作當中。

「因為我們被認為說我們必需養家嘛，所以我就可以把最多的時間放在工作上面，…」(F04-007)

F4 也認為工作和頭銜是男人的西裝，好像有工作才代表他是存在的，同時也是自尊的展現。也有女性參與者提到，雖然有工作，但照顧家庭包括家務和孩子的照顧仍落在自己身上。I04 發現與先生對工作的觀念存在落差，先生加班似乎理所當然，而自己加班則需要經過一番的說服才能獲得支持。

「如果今天是我有活動的話，他就會覺得說，為什麼假日要辦活動這樣子，我有時候會跟他講，你也要辦活動，我也要辦活動啊。他的看法比較會覺得說，他比較希望太太做一份比較沒有壓力的工作就好，就是你做興趣就好，或者你不工作都 OK，就不要影響到家庭的生活。」(I04-003)

4. 資源系統協助：參與者提到因為有家人的協助，包括配偶、娘家、婆家等幫忙，像是協助照顧家務、幫忙接送或是顧小孩，或者工作環境的支持，能得以免除許多困擾和衝突。即便沒有提供甚麼協助，若能感受到他們體諒與支持，也是重要的力量。F05 因為沒有幫手，遇到先生要出差的時候，就必須自己照顧接送孩子。

「我先生常出差不常在家，然後又沒跟老人家住，那個時候就覺得說，家有一老

如有一寶，至少他們可以幫我帶一下，或者是下課可以去幫我接小孩回家，沒有就會做得比較趕。」(F05-013)

I04 加班時，無法獲得先生的理解與支持讓她感到遺憾。

「我會期待他也可以理解我的工作性質，然後也可以給予必要的協助。可是…」  
(I04-024)

有的參與者提到社區、保母、其他家事服務員或工作上等資源也很重要。像是 H03、B02 提到因為同事間的支持、幫忙和體諒，得以繼續工作到現在。

「因為老闆真的還不錯，讓我有辦法再繼續，因為我真的有些事沒有辦法，必須上班時間去處理，跟同事講他們都會幫忙。」(B02-080)

## (二) 工作對家庭的衝突經驗內涵

工作對家庭的衝突可歸納為外在和自我內在層面。

1. 外在層面：包括家務處理的挑戰、孩子照顧與陪伴的挑戰及影響家人關係的挑戰

(1) 家務處理的挑戰：是指因工作而使家務處理的時間受到擠壓以及因疲累覺得心力不足。參與者指出，下班回到家做家事時已身心俱疲，且時間也較趕。若每天需張羅晚餐，壓力更大，例如：

「有時候常加班，工作做不完，六點半我都還沒有離開公司，我就必需坐計程車趕回家去，就比較晚的時候，那回到家還要煮飯菜，然後家人在等著妳，所以我就會覺得壓力很大。」(F06-004)

(2) 孩子照顧與陪伴的挑戰：是指因工作使孩子的照顧和陪伴的時間受到擠壓，導致親子間無法有很好的互動與陪伴品質，也因此衍生其他教養或托育困擾。C01 提到晚上很晚才回到家，孩子託家人照顧，無法按照自己的期許來教養小孩。B02 會擔心與孩子互動關係的品質受到影響。

「因為孩子的成长只有一次，可以陪他的時間真的有限…回來一定要去打掃去整理，那可能打掃好再整理好，再幫她洗個澡其實就差不多是就寢時間了。」  
(B02-092)

多數參與者表示家事可以想辦法調節，但沒有辦法陪伴孩子的影響是比較大的。另外有參與者提到因為必須把教養工作交付公婆、父母或保母，也會與他們有微妙的互動關係，像是擔心造成麻煩或不好意思，下班後須趕快回家。或者有些參與者因為教養上的差異，而與公婆產生衝突。

「唯一比較擔心的是給公婆帶比較不好意思，如果下班的話去哪（個地方），會覺得不好意思，…要趕快回去。」(D02-015)

有些參與者因為工作上需要，孩子需要臨時託育，心裡往往也會有些負擔，像是 D03 覺得接送小孩是自己的事，一直拜託他人不好意思，或是託育的品質也經常令他們擔心和顧慮。一方面工作需要投入，一方面又必須趕快找到托育的資源，心理上易造成緊張或壓力。

「基本上我是家裡唯一的照顧人，如果說這件事情是臨時發生的，對我來說就不知道誰可以幫我把小孩弄回家，尤其是在小孩比較小的時候。…就很緊急的 CALL 人。那對我就是最困難的一個狀態。」(D03-002)

(3) 家人關係的挑戰：是指因工作而使家人休閒相處的時間變少，或因此對家庭作息產生干擾，產生與家人關係與互動的衝突。過度投入於工作也會引起家人的抱怨，例如 F04 提到太太會抱怨他給家庭時間太少，兩人經常為此吵架。

「她覺得如果說六點半下班，八點鐘也應該到家，…後來她就很憤怒，就我回家的時候她把門鎖起來，不讓我進去。」(F04-009)

G03 提到因為沒有辦法作完工作，只能帶回家，帶回家又會對家人有所影響，形成惡性循環。

「我不能夠很早到公司去，可是下班之後又要趕快回來，…有時候真的是沒辦法要把整個帳本帶回來，…就扛回去剛開始的時候，…他（先生）就會覺得說，為什麼要做這些事情。」(G03-018)

## 2. 自我內在層面：包括疲累影響健康以及產生焦慮、自責與愧疚感受

(1) 疲累、影響健康：是指一邊工作一邊需照顧家庭感到疲累，甚至因而影響健康。許多參與者因提到晚上需照顧孩子，導至隔天上班很累的情況：

「覺得回家的時候就已經很累，…一個晚上又沒有睡好，就是小孩子愛哭，就是有一段時間其實他們是比較難照顧，隔天去上班就覺得好累。」(D04-022)

另外 G02 在孩子學才藝課時利用空檔時間趕回家整理家務，生活十分匆忙。還有參與者提到，認為自己從工作角色轉換到媽媽角色時，往往心中還在牽掛工作上的事物，沒有辦法馬上進到與孩子的互動中。

「我自己可能在工作上花比較多的時間，所以有時候回家的時候，我腦袋還在想工作上的事情，沒有辦法很快地就轉換的狀況。」(D03-017)

F02 則覺得因為生活忙碌，讓健康受到影響。

(2) 產生焦慮、自責與愧疚感受：主要是指因工作而影響到對家人的照顧與陪伴，產生焦慮、自責或愧疚的感受，這種情緒以對孩子比較明顯。F05 帶孩子到公司加班到晚上十點多才回家，自責怎麼讓孩子過這樣的生活：

「有時候她就睡著了，就沙發上直接睡，那個衝突好像妳就會覺得，為什麼讓小孩子過這樣的生活。」(F05-010)

C01 描述自己知道孩子期待趕快回家，但工作的責任或壓力又無法放下，心裏覺得對不起孩子：

「他會打電話說你什麼時候回來？我自己會覺得有點壓力該不該回家，要回家去陪他可是學校又有事情。就是會處於掙扎當中，到後來接行政工作…就是要弄到晚上九點，小孩子會打電話，就會覺得好像對不起他這樣…」(C01-049)

### (三) 家庭對工作的衝突經驗

研究結果歸納出工作投入 / 表現、職涯發展以及自我內在等三方面的衝突。

#### 1. 工作投入/表現層面：包括影響工作執行或表現、影響升遷與發展

(1) 影響工作執行與表現：是指因為家庭因素導致工作時間受限無彈性，影響到工作進度、品質以及整體表現。部分參與者提到，因為要接送孩子，工作時間有所侷限，若必須在時間內把工作處理完畢時就會感到很有壓力。若遇到孩子生病，難免影響工作進度：

「我記得那時候小朋友要住五天，我們其實沒有辦法就是連續請五天假，所以就要找人調課，就變成是說我那時候覺得壓力很大，就是…靠電話處理工作上的事務，那部分對我來講是壓力很大的狀況。」(D03-008)

因為要分身照顧家庭，許多參與者提到自己在職場上就沒有辦法表現得很好，也有參與者提到這是自己的決定，就是以家庭為主、工作為輔，為了顧好家庭只好犧牲工作。也有參與者提到工作會將請假列入績效的考核，當孩子生病必須請假時，這個部份就會有壓力。

(2) 影響工作升遷與發展：因家庭因素而影響到工作升遷或發展機會，原因部分是因為個人主動選擇的結果，部分則認為因為公司會考量家庭因素，導致自己的升遷受到限制。F05 提到有升遷的機會，但考量升遷後要更用心在工作上，一定會影響到孩子，公司請她做選擇的經驗：

「之前待的是美商，他就會要求我必需要做一個抉擇，工作或者是家庭，因為如果我要升遷上去的話，我一定要最晚下班，等於說就是要全心在工作上，那我的小孩子就必需交給家人或者請傭人，就是一定要做這樣的抉擇，結果後來我還是選擇照顧小孩。」(F05-046)

H04 提到以前有個機會升護理長，因為孩子長期生病只好放棄。A02 則是提到若是沒有家累，自己時間上會變得更自由有彈性，有更多的時間在工作上衝刺。D01 則是提到公司氛圍會讓她覺得懷孕的職業婦女不可能獲得升遷。

「升遷的話我的機會是比較小的，…你請一個職業婦女，他們會考量很多，不是我之後在職涯的發展上會受限。因為其實我剛懷孕的時候，就前面一些人故意講說：那可能你之後可能就沒辦法往那邊升啊，他可能說今年可能說你要哄小孩之類的。」(D01-015)

2. 職涯發展層面：主要為工作轉換變動與規劃、先放下夢想

(1) 工作轉換、變動與重新規劃：是指因家庭需要而使參與者必須放棄既有工作，重新找尋或考慮更適合能兼顧家庭的工作型態，與前者影響現有工作內的升遷變動概念有所不同。E02 因為家庭因素目前正考慮是否辭去工作，C02、J03、E03 和 E05 都因為孩子的照顧考量，選擇或考慮過留職停薪。而 H02 因為需要輪三班的醫院工作沒有辦法讓她照顧生病的孩子，因而辭去工作，後來轉換到安養院工作，主要安養院上班時間以及同事都能支援，雖然薪水較少，還是不會考慮返回醫院工作。

「一生病就要請假一個禮拜這樣，很麻煩，後來我會去安養院覺得說，安養院條件基本上薪水不比醫院好，因為我們有現實的考量，看你要的東西是什麼啦，…就是對家人而言，對我小朋友這方面而言我覺得是滿足、是非常好的。」(H02-042)

F01 原本經常在國外飛行，有小孩後與太太討論，為了能有更多與家庭團聚的時間而轉換生涯跑道。B02 的情況比較特別，她是有了孩子後因為經濟因素而外出求職但又必須考慮孩子的接送和照顧，在這樣的條件下，一開始在求職過程中十分不順利。

「(為了配合家庭，在找工作上)就是很多瓶頸。主要是很多公司會希望能配合加班，可是我完全沒有辦法配合。」(B02-055)

家庭對工作生涯的干擾，不只在既有的工作中會發生，有可能涵蓋了整個生涯過程，像是選擇中斷工作，之後再投入職場等，這樣變動的生涯型態也是雙生涯成人可能會面臨到的情況。

(2) 暫放下理想或夢想：是指因為家庭因素，使參與者放棄或延宕進修或是追求夢想，以家庭考量為優先。E03 因為有小孩或工作的因素錯過求學，H01 很早就想要讀書，但因為忙碌家庭，而一直延宕到現在，E04 則是因為工作、家庭和進修的多重角色衝突下，選擇暫時休學。

「幾年前有先去念過四技，那時候就是從早上八點要上到晚上九點半。那時候老  
二才念小三。晚上我打電話回去，因為他爸爸可能加班還是怎樣，家裡面就他一  
個人。我真的難過得哭了…覺得很捨不得。」(E04-058)

I03 提到自己想參加社福團體，但因為家庭因素挪不出時間而作罷。

「我也很想要參加一些社福團體，幫助一些需要者，因為過去我是一個 XX 患者，  
過去醫生也有找過我當病友會的召集人，可是我後來就覺得力不從心，就是被家  
庭綁住而挪不出時間。」(I03-019)

3. 自我內在層面：包括缺乏支持、焦慮與緊張的感受以及疲累影響健康等

(1) 疲累，影響身心健康：是指要因為家庭角色無法放下，又必須同時應付工作，使  
參與者出現身心俱疲的感受，而此疲累不只是因為工作忙碌，更包括因家庭影響，產生工  
作延誤的壓力，形成惡性循環。F05、H02 加班時沒有辦法陪伴小孩，若是帶去上班一起  
工作，效率不好工作時間又必須拉長，對工作品質或延誤感到有壓力。D04 覺得自己生完  
孩子似乎身心受到影響，容易憂鬱和抱怨工作上的事情。D01 也指出因為會擔心孩子，平  
時不敢請特休假，將休假存起來，突發狀況發生時可以應付。

「萬一小孩生病，譬如說我們平常有特休，我們平常也不敢亂休，因為要留著萬  
一有什麼緊急狀況，可以用在該用的地方。」(D01-019)

(2) 缺乏支持的衝突感與遺憾：在此之衝突是指感受到對於家人不支持自己工作，或  
者不希望自己太投入於工作，產生外在期待與自我需求不一致的衝突感受。參與者認為若  
家人能夠理解工作對參與者的意義與價值，給予適度的支持或包容，對參與者而言將十分  
重要。幾位參與者 (F06、I01) 都提到類似的情形，F06 提到配偶和公婆會希望自己能以  
家庭為重，不可以把孩子都丟著不管。

「我之所以會很堅持要轉換跑道也是因為婆婆已經告狀告到我媽媽那裡去，說我  
這個孩子怎麼，怎麼在把工作當作第一這樣，小孩子都丟著不管。」(F06-05)

(3) 產生焦慮、壓力與自責的負向感受：是指因家庭而耽誤公事，產生焦慮、壓力等  
負向感受，也造成工作上人際緊張。H04 指出，因為要照顧孩子須拜託同事幫忙處理工作。  
J01 提到造成對別人困擾，心理感到內疚、罪惡與壓力。F03 和 D01 提到有了孩子後沒有辦  
法配合公司出差或加班，擔心主管的觀感不佳。這些感受多半難以察覺，卻也經常存在。

「有家庭以後，就沒辦法像年輕的時候可以加班或配合公司政策，就希望每天都  
能準時下班，那一方面也會想說會不會長官會思考到說：～～是不是你對自己工  
作表現有打折？即便說你上班的時候是很專心，可是他會想說你怎麼會那麼趕，  
急著要下班，畢竟那些單身的人可以一直在公司配合。」(D01-005)

除了上述工作對家庭的衝突，以及家庭對工作的衝突外，參與者也提到另一個衝突是來自家庭、工作與自我間的平衡。像是 J01 覺得自己常在自我實現和家庭付出中間，有很大的矛盾和衝突，好像二者都是自己很需要的，但卻找不到二者間的平衡，這矛盾衝突也消耗了很多體力與精力。H01 也提到自己很喜歡護理工作，但是孩子小需要媽媽，覺得兩方很難取捨。I04 也提到因為要兼顧家庭，原會想追尋自己的理想，但是因為多重角色的衝突，而犧牲了自我的需要。

「你就是在孩子的需求跟自我實現的需求、工作的需求、跟家庭的需求裡面，怎麼去保持一個平衡點。」(J01-033)

「對公婆你有媳婦的角色，對先生你有太太的角色，對孩子你有媽媽的角色，那你對自己呢？就是說我覺得常常多重角色之下，我常常會把我自己那一部份就犧牲掉了。…就是幾年以後再回想起來，會覺得…沒辦法做自己。」(I04-026)

「都會有一個衝突的想法就是說，我做這個又沒有多多少錢…我可能花這麼多時間，可是小孩子又很渴望我趕快回去。就會覺得說這樣好像有點難…」(C01-051)

當這種衝突的感覺發生時，有些參與者會感到掙扎與困惑，怎麼樣才算平衡，也十分困擾，衝突的內涵也必須把這部分考量進來才比較完整。

#### (四) 調適衝突之因應方法

調適衝突之因應方法可歸納為技能因應和內在調適兩方面。

1. 技能因應：包括有效率的時間規劃與安排，權衡輕重、訂出優先次序，以及區隔工作與家庭角色等。因為給家庭的時間少，如何做有效率的規畫、彈性的調整很重要，像是 C03 因為工作和家人相處時間不多，因此要求重質不重量，B02 在找工作時，就先以符合家庭照顧時間的先做篩選，以避免之後可能的衝突，A04 為了有比較彈性的時間而接下行政工作。F05 配合孩子轉換跑道，以能有比較多的時間照顧，J03 考慮用兼職的工作方式來配合家庭作息。也有參與者為了家庭因素，盡可能在上班時間內將事情作完，這樣就可以有比較充裕的時間陪伴家人。在權衡輕重，訂出優先次序方面，參與者提到當工作與家庭衝突時，多半會權衡輕重，訂出優先順序，像是思考甚麼對孩子最好，依此來作決定。小到生活中事件的排序，大到生涯規畫的考量，參與者工作家庭之間的權衡排序也是不斷的在發生與經歷。在區隔工作與家庭角色方面，參與者提到對於工作和家庭角色會嘗試做切割，像是 E03 指出自己的身份會隨著生活場域的不同而有所流轉，把它切割清楚，有助於每個角色的適應：

「在醫院我是你的主管，下了班我們是同事、是朋友。但是我回到家是我小孩子的媽媽，我是一個家庭主婦，就要執行家庭主婦的工作。可是到了明天一大早我一樣去上班，那我的身分又不一樣。我就要從事我不一樣的身分的工作。我把它切割得很好。」(E03-075)

當身份轉換回到家庭角色時，也不是只做完家事或照顧孩子而已，G02 提到自己會主動體察關心伴侶，這樣比較不會導致夫妻的衝突。

「有時候他可能會講說只是需要關心，然後我就跟他聊聊天什麼。…需要把一些時間再撥出來給家人，否則就會有一些衝突啦。」(G02-026)

2. 內在調適：包括正向內在自我對話、意義信仰以及自我覺察與照顧。正向內在自我對話方面，參與者會用正向內在自我對話，鼓舞和安頓自己，以度過家庭和工作衝突較為難受的過程，像是 E04 以「認命」的態度，接受那就是自己的工作，若一直陷在當中只會更不快樂。

「你當護士就是要認命。這就是我們的工作。如果你一直要陷在那樣，那只會讓自己更不快樂。」(E04-076)

C01 則是自己學會放下對孩子應該要怎樣照顧的理想期待：

「就說你也不用太照顧，小孩子很小就只要覺得他吃得飽穿得暖不生病就覺得還 OK，所以是我自己讓自己學放下吧。就想說現在小孩子不用太在意那樣，既然奶奶要按照那種方式就按照那種吧。」(C01-022)

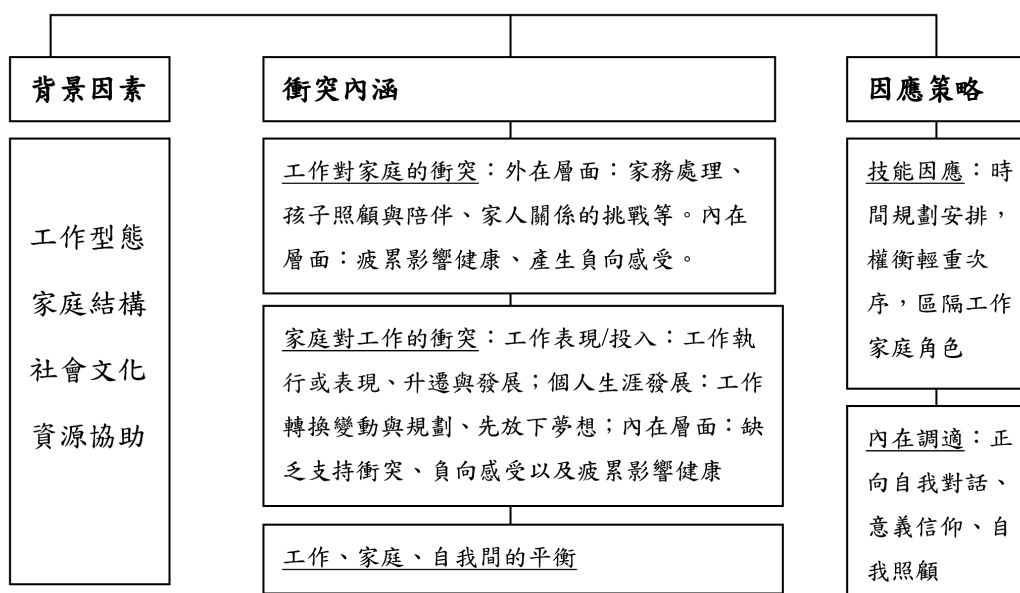
J03 表示因為婆婆的期待而承受許多壓力，後來放下要當一個完美媳婦的期待。F05 過去因為家庭放棄了工作的升遷，覺察到到自己會因為這樣的犧牲，反而對子女有所期待，當看見子女沒有照著自己的期待時，會有失落感，只好調整自己用「隨遇而安的態度」來面對。J01 學習放下慾望，並將自己擁有的東西盡量做到最好，發現這樣思考時衝突比較少。從上述參與者的經驗中發現，要如何安頓衝突，似乎必須先意識到那個衝突，並覺察內心的需求，用正向對話的方式來安頓自己。

靈性力量的支持方面，意義信仰也幫助許多參與者度過衝突，像是 J02 提到自己和先生都是由信仰去認定工作和家庭角色。而 H04、E03 將護理工作視為是天職和使命，而 F06 則是提到老師這個工作對自己的意義，因此她會想要全心全意照顧學生。覺察工作角色的意義，對因應工作家庭的衝突也有助益。

「我是在圓另外一個夢，因為我在小學的時候其實功課很差，但因為老師對我很好的，會給什麼紀錄獎之類，那個時候就覺得說老師是一個最棒的職業，…我可以用心去照顧需要我照顧的學生。」(F06-021)

自我覺察與照顧方面，J02 在工作壓力大時嘗試覺察自我的需求與期待，用一些方法來讓情緒獲得紓解，也維持更好的體能。據上所述，雙生涯成人之衝突經驗內涵可以圖一表示。

### 工作家庭角色之衝突與因應經驗



圖一 工作家庭角色之衝突背景、內涵與因應經驗

本研究結果發現工作家庭角色之衝突背景包括工作型態、家庭結構、社會文化以及資源協助，衝突內涵可歸納為工作對家庭的衝突、家庭對工作的衝突，以及工作、家庭與自我間的平衡，因應策略則包括技能因應與內在調適。在衝突背景方面，本研究發現衝突發生和工作結構、家庭結構、社會文化型塑經驗以及資源協助等背景因素有關，其中參與者認為工作時間固定、有彈性，對雙生涯成人的適應有所幫助，此結果與 Phyllis、Kelly、Tranby 與 Huang (2011) 及 Hill (2005) 研究結果一致。而社會文化因素的型塑經驗也十分重要，特別是男性參與者認為工作是個人價值感的主要來源，也會影響到自己與家人的互動、在家中的地位，而女性因為工作而影響到孩子的照顧時，會感到「自己沒有盡到家庭責任」，產生罪惡感與自責。此部分頗能呼應王玉珍等人(2011)發現在性別角色期待下，「媳婦」、「太太」以及「母親」三者，若在應有的角色行為、實際表現以及內在需求等三者間形成落差時，衝突就有可能發生。由此觀之，工作家庭間的衝突內涵可能存在著性別上的差異。由於傳統性別中對工作和家庭的期待可能是不同的，工作對男性賦予的意義是

養家的責任，而對女性則賦予主要的家庭照顧責任，這可能導致對男性與女性產生的衝突內涵有所差異，此部分也值得實務工作者參考。研究也發現來自配偶與工作組織支持極為重要，與 Ratnasingam 等人（2012）的發現也是相同的，站在企業的角度，思考幫助員工減少家庭照顧之憂，經營對家庭照顧更友善的工作環境是有必要的。

本研究也發現工作對家庭的衝突及家庭對工作的衝突內涵有所差異，但也有相同之處。工作對家庭的影響主要在家庭照顧時間和品質等家庭面向，而家庭對工作的衝突則主要顯現在工作表現及職涯發展等工作生涯面向，內涵有所不同，但二者對個人內在皆會帶來焦慮、自責與壓力等負向情緒且影響健康。工作家庭間的衝突，可從工作層面和家庭層面二者來分別了解衝突的內涵，這與過去國外相關研究結果相同。另外，研究也發現工作和家庭角色間的平衡過程也會帶來困惑與衝突感受。像是二者如何取捨？工作要拿捏到怎樣的情況下，家庭和工作才能保持所謂的平衡？如何保持平衡也是參與者經常會出現的苦惱和擔心。這三者的內涵有所差異，或許對某些人而言不會有家庭對工作的衝突，但是如何促進或維持平衡，卻是個挑戰的議題。過去相關研究多半關注如何降低衝突，認為解決衝突就能創造平衡（Frone, 2003），但本研究則認為降低衝突與創造平衡可能是兩個不同的概念，可從不同的角度思考設計介入策略。

在調適策略方面，研究結果歸納出技能因應與內在調適兩部分。針對雙生涯的衝突因應，過去文獻多半將焦點放在技能的學習，像是時間規畫與安排，角色學習等（如 Gerken, Reardon, & Bash, 1988），但本研究也發現到正向自我對話、意義信仰、自我照顧等內在調適與資源十分重要，其中值得注意的是靈性力量的支持，包括宗教信仰的力量以及工作本身對參與者的意義，都能讓參與者更有支持力量面對衝突，或許衝突不見得能夠解決，但是其對參與者的負面影響是較低的，這部分與近年來生涯諮商愈來愈重視靈性發展層面（Dik & Duffy, 2009）頗能呼應，相關議題也值得未來繼續探討。

## 二、工作家庭角色優勢經驗內涵結果與討論

研究結果可分工作對家庭的優勢、家庭對工作的優勢，工作對自我的優勢及家庭對自我的優勢等四方面敘述，並於最後提出結果之討論。

### （一）工作對家庭的優勢：可分為物質/資源與心靈意義層面

1. 物質 / 資源層面：包括獲得工作資源福利、運用工作知識幫助家庭，及改善經濟，增進生活品質。

（1）獲得工作資源福利：工作上的資源和福利對家庭的助益是提供家庭所需之物質資源並拓展人脈。從事護理工作的參與者提到工作在家人需要看病的時候十分有用。國小老

師的參與者指出學校資源豐富，可以借書、借教具。其他像是有些工作能提供工作外的課程活動，可以讓家人參與，家人參加公司活動，也可以藉此認識更多的人。

(2) 運用工作知識幫助家庭：工作經驗可提升家庭照顧的知識與技能，幫助提升家庭生活品質與處事之效率。例如護理背景的參與者提到，家人比較會聽自己的建議，而自己也經常成為家庭健康的諮詢者和照顧者。身為教師的 F03，從與家長的互動中了解到身為家長的擔心與想法，工程師參與者 B01 提到自己能幫忙家裡修電腦，從事會計工作的參與者 F01 也提到，自己也能將數字處理的技能運用在家中。除了專業知識外，H04 提到工作經驗中經常需要與不同的人互動，這有助於她經營家庭或家族中的人際關係，G02 提到工作上需要處理許多事情，這些處理事情、解決問題的經驗，也會讓自己在處理家中事情上更有效率。

「妳回到家在煮飯的時候，就會想等一下下一個步驟要做什麼，可能那時候就已經在思考要去做什麼。所以妳在工作上學的一些經驗效率，可以運用在家庭上面。」(G02-057)

(3) 增加收入，改善經濟：工作主要能增加收入，幫助減少經濟壓力，也能增加學習的機會與選擇。這是多數參與者都認可的優勢。

「那當然相對也是因為學費真的是也是一筆開銷，妳有多一筆收入，對先生也不會有這麼大的壓力。」(B02-088)

2. 心靈意義層面：包括提升家庭凝聚力、對孩子產生正面影響及增進親職的反思覺察。

(1) 增加家人間凝聚力：是指因工作參與者會更珍惜與家人、孩子相處的時間，也發現可以促進孩子與配偶或家人間的互動，像是增加先生或公婆與孩子互動的機會，對夫妻關係也有助益。例如參與者 I04 提到因為有工作，所以不會把焦點一直放在配偶身上，適度的分開反而更珍惜、關懷對方。

「現在沒有工作的話，可能我的世界就會比較小，一雙眼睛就會只看我先生。一方接受比較多關注的時候，那會是一種壓力。當我們彼此都有工作的時候，對彼此的關注是有限的，那是我們在百忙之中所能付出的最大程度這樣子，反而會比較珍惜彼此。」(I04-030)

(2) 對孩子產生正面影響：參與者指出工作能對孩子產生正面影響，不只能學會分擔家務、學習承擔責任，父母親工作的態度、對事物投入的熱情以及做人處事的道理，對孩子更有潛移默化的影響，也能提升孩子對父母的認同。D03 提到因為忙碌，會教孩子承擔應負的責任，比較大的孩子也會被訓練照顧接送較小的弟妹。F01 提到自己對喜歡之事的投入，希望孩子將來也能投入在他們有熱情的事務中，這也是對他們的期待。

「我希望我能夠做自己喜歡的事情，然後做每件事情都能夠很投入，我希望能夠

把這個熱情貫徹給孩子，讓他們看到我是這麼做的，然後我希望他們也能這麼做。」(F01-034)

I04 提到，孩子能從她的工作中，開拓視野，學習不一樣的人際互動，也會跟孩子討論，這樣的成長很珍貴。

「像我女兒他現在比較大了，所以人際互動他都看得懂，這樣子，我覺得很多時候他對職場有一些小小體會這樣子，回家可能就會跟我討論，我覺得彼此可以談的話題反而更增加了。」(I04-033)

另一個正面影響是工作能增加孩子對父母的了解與認同。參與者提到孩子會知道自己的工作環境、重視的價值。工作環境及活動讓孩子覺得爸爸的工作有趣，孩子可以看到媽媽不同的面貌，覺得媽媽很厲害。

「可是我們家的小朋友看到媽媽在工作裡面不同的面貌，他們會看到媽媽在做一些事情或是什麼的。他會覺得媽媽好像還不錯這樣子，有個好的學習。」(D03-032)

(3) 幫助親職的反思與覺察：參與者提到工作上的刺激與經驗，有助於自己對身為父親或母親角色上的反思、覺察與學習。例如身為老師的 D04 看到學生的狀況後，會反思自己在教養上是否正確，幫助自己調整教養行為。

「我每次看到有些小朋友這樣的時候，我就會想說：哇！我要提醒我自己，…然後回去做調整這樣子。」(D04-010)

## (二) 家庭對工作的優勢：可歸納為資源利益和心靈意義層面

1. 資源利益層面：家庭有助於職涯穩定發展、幫助工作生活規律，有效時間管理，增進人際關係與互動、協助工作問題解決與處理，以及增長工作智慧、效率與態度。

(1) 職涯穩定發展：是指家人的支持與協助讓參與者在工作上能更投入和穩定地發展，沒有後顧之憂。C03 出差幾天去轉播，家人的支持讓他沒有後顧之憂，G02 認為家庭是安定和支持的力量，B01 認為有了家庭後自己對工作的心態更穩定了：

「以前一個人會浮浮沉沉的…可能做個兩三年就要休息，放個半年，就不去上班或怎麼樣，可是現在為了孩子就會想比較長遠的路，就比較還是會為了家庭去著想。」(B01-061)

(2) 工作生活規律與時間管理：是指有家庭和小孩後，作息變得比較規律正常，因為下班後時間要給家人，必須學會時間管理，讓生活更為平衡。

「我不會因為我是個職業婦女就做比較少事，所以時間管理更重要。…那你要怎麼做可以還是讓你的親子關係不會太疏離這樣子。我覺得這就會讓我有動力去破解困難…我不斷的在實行，就是怎麼樣把時間可以用的更好這樣子。」(I04-017)

(3) 增進人際關係與互動：是指親職角色有助於融入同事話題，引起共鳴，增進親切感，也更能同理幫助有類似情境的參與者，因此能增進工作中的人際關係與互動。像是有參與者提到家庭是跟客戶聚會時的好話題，也有擔任主管位置的參與者認為自己有家庭，能夠比較同理到部屬的情況。

「因為我們要面對客戶，就是跟客戶約飯局之類的，我覺得小孩或是夫妻之間的話題很容易得到別人共鳴，就是跟客戶更親切這樣子。」(D01-007)

「因為我現在是個主管，…會有類似的想法，就說：你的狀況我也可以理解，因為我也是有小孩的。」(D03-010)

(4) 協助工作問題解決與處理：是指工作上有需要時，家庭是十分重要、好用的資源。例如工作上有活動時，家人能提供人力、物力的支持，有些參與者也會與家人討論工作上的事情，提供如何解決的策略，或提供對問題的不同觀點，也有參與者指出，孩子協助處理工作電腦問題，變成是工作的重要資源。

「有一部分好處是因為我先生也是教師，也做行政工作，所以我們之前在遇到一些問題的時候，回去我們會討論，然後他會給我意見。」(C01-072)

(5) 增長工作智慧、效率與態度：是指家庭經驗有助於增長工作的智慧、知識與創意，與上述的物質資源較為不同。像是 I04 提到孩子給她工作上新的靈感：

「我是念 XX 設計，我先生也是做 XX，所以有一點相關。那比如說回來的時候，小孩子會給他一些靈感。」(I04-070)

因為教養或為人父母的經驗，也比較有能力理解工作場域面對的其他人，像是員工處境、家長等。或是看事情有不同的角度，對工作的態度與處事方式變得更圓滑柔軟。

「有了小孩之後，我的容忍力變很高，標準沒有這麼大，以前譬如說我底下的人有一點懶散或偷懶怎麼樣，我是非常嚴厲的，嚴厲到真的是…現在有了小孩之後，我會去設想。」(F01-015)

2. 心靈或意義層面：包含家庭是工作動力來源，及能紓解、沉澱與放鬆工作壓力與情緒。

(1) 家庭是工作動力來源：是指家庭是投入工作最大的動力來源，讓參與者有更大的動機去工作。C04 因為女兒的撒嬌，帶著愉快的心情去上班，A04 看到孩子成長，覺得工作付出是值得的，E02 則說自己是為家人孩子工作的，投入工作是愛家人的一種具體的展現。

「我女兒大概都七點多就起床，他就會起來撒嬌一下，然後叫爸爸，就很高興了！就帶著愉快的心情去上班，這就是家庭帶給工作的好處。」(C04-030)

「雖然說很辛苦，不過每天都看到小孩子很健康，我們兩個都蠻努力，為錢努力。為我們兩個小孩子而努力。」(E02-051)

(2) 家庭能紓解、沉澱與放鬆工作壓力：是指家庭是避風港，可以紓解工作壓力，得到休息與放鬆。參與者指出，工作不如意時能跟家人訴苦，家庭也提供工作與休息的轉換，轉移注意力，得到休息、沉澱與放鬆。也有參與者提到因為家庭就有合理的理由婉拒不要的應酬或工作機會。

「比如說工作上遇到甚麼不如意，然後跟先生（說）…然後他會傾聽，會安慰你。

我覺得對我來說就像是一個避風港，就是可以是一個消化的地方。」(I04-041)

「反正工作做不完，就順其自然加班，…然後回到家，很晚，休息一下，泡個茶，等太太回來，一天生活就這樣子。」(D06-018)

「(踏實)包含了有家的溫暖吧，然後有愛，或者是有時候回到家，可能在外面心情不好，可是回到家，就很奇怪，你回到家的那個感覺就還蠻輕鬆的。」(F05-038)

(三) 工作對自我的優勢方面，包括成就感、自尊與自信的提升，與社會的連結，自我成長，自我空間等，這些自我優勢的提升，對家庭角色經驗的助益雖然看起來不是直接的，但卻也非常重要。

1. 工作創造成就感：工作能創造不同於家庭經驗的成就感。不同參與者提到工作中長官同事的贊同，或是客戶或病人的喜歡與依賴，從中獲得被需要的感受，看到自己在工作中精熟的表現，是成就感的來源，這種成就感與家庭經驗不大相同。

「我覺得在上班的時候，因為你在家裡面，你得不到，不管是病人、同事或你的長官給你的贊同，都是平常每天成就感的來源。」(E04-025)

「有時候做家庭的事情很 routine，還不一定有成就感，可是在工作上你會得到一些成就感，那是來自於對自己的一種能力、價值的肯定。」(J03-049)

工作可以創造與家庭不一樣的成就感與被需要感的來源，好像那是工作角色和家庭角色之外，比較屬於自我價值的部分。雖然看起來沒有對家庭角色有直接正面的影響，但卻是十分重要的，如同 F05 所說：

「很多東西就是會自己先開心，然後我開心我家人的也會跟我開心，如果我不開心，我家人好像也會不開心。」(F05-039)

工作提升自我成就感，對於家庭角色的經營也有所幫助。

2. 提升自尊與自信：是指因為工作有收入，在金錢的使用上也比較有自主性，能提高自尊和自信，面對配偶時比較平等。E02 提到家人，像是媽媽或婆婆、孩子等會肯定自己的工作，感覺自己的工作家人眼中的榮耀。來自不同場次的三位參與者分別提到有工作有收入，比較有自信，就是面對配偶時不用低聲下氣。E05 提到有工作讓她在面對配偶時，吵架能比較大聲，G03 覺得面對配偶更有自信、有尊嚴，不會被先生看不起，D03 則覺得

有工作不用依附先生、比較有信心。

「你會對自己比較有信心啦！然後比較不會覺得自己好像要去依附某一個東西，或者是…我覺得那對我而言是一個很重要的自我價值感啦！我和我先生吵架的時候，會比較不怕，因為我又不要靠你什麼的。」(D03-034)

參與者也指出工作讓他們經濟獨立，使用金錢比較自由，較不會受到配偶的限制。A04 覺得拿錢給娘家媽媽時，較不用顧慮另一半的想法，F03 則是想給孩子學甚麼才藝，比較能按照自己的想法決定。

「我覺得這筆錢拿來給我爸媽的時候，我覺得老公應該會有一些想法，…這時候我是用我自己的錢而他不知道，或者他知道，但是他也不會去管的時候，我覺得那個感覺不同。」(A04-064)

3. 與社會連結，擴展關係：工作能擴展人際關係和社交圈，與社會連結，也是關心支持、情緒宣洩及資訊交流的一個重要管道。A04 認為只在家裡交友圈就比較狹隘，F06 在工作上交到許多好朋友，C03、B02 認為同事是情緒的出口，也會帶給他們許多的快樂。

「有時候我心情不好怎樣，我可以跟同事多聊天…就是大家開玩笑或怎麼樣就過了一天，…多了一個抒發的管道吧。」(B02-041)

4. 促進自我成長與學習：工作上的各式學習經驗，能促進自我成長，豐富體驗。G01 認為因為工作有機會接觸各型各色的人，提供不同的新知和生活訊息，有問題時也多解決的資源，H02 認為從事護理工作後，自己在面對生死的課題時能與別人有不同的感受，處理方式也不同。

「…我在那邊工作了三年，就懂得比較多，什麼叫作保險，保險有分很多種，然後以後我要自己選擇的時候，我會更懂得什麼適合，什麼才是比較適合我的，那這可能就是因為我到了這邊，我才會學習到的東西。」(G01-029)

「其實人會生老病死你都會碰的到，等於說你這方面看的比較開啦，我覺得有幫助，因為有時候你會碰到生老病死，你的處理方式可能就會跟別人比較不一樣，也比較能夠幫忙別人。」(H02-033)

5. 工作開創另一個自我空間：工作能創造家庭角色以外的自我空間，幫助參與者從角色的轉換中，獲得喘息和調整，也能積極的創造另一個滿足自我需求的空間。C02 指出工作可以幫助她暫時放下對家人的負向思考，與那個角色拉開距離後反而可以有比較客觀或不帶情緒的想法，幫助她回家後與家人有新的互動關係：

「我覺得最大好處就是有自己的空間，可以緩頰自己不管是好的情緒或是不好的情緒，你會整理好再回去…你不會再沉浸在之前那些情緒，你工作的時候就會思

考說兩個小時之前那件事，其實你可以怎樣去解決，或是怎樣的反應會對這孩子比較能接受之類，你會去思考，那你回去之後你下了班在看到他的時候，你就會去重新調整你說話的用字啊…剛好有那個彈性的空間去準備這樣子，如果又一直在那裡可能整個就會打起來。」(C02-069)

A02 覺得自己在照顧孩子很煩時，會想要趕快去工作，D03 則認為因為兩個角色要兼顧，當自己表現的沒有那麼好時，反而不會太苛責自己。亦有參與者提到工作的意義在於能獲得自我實現，這能讓他獲得能量重新面對家人。F03 也提到類似的觀點，工作最大的價值是可以轉換空間，在家裡比較沒有辦法專心思考，工作地方是一個屬於自己的空間，對此她感到十分珍惜。

「工作給我最大的價值就是，我轉換一個空間，…在家裡頭有很有很多東西，你可能沒有辦法去做，你可能沒有辦法靜下心來去想，…所以當我進到我另外這個空間的時候，我都覺得很感恩，就是我有一個屬於完全屬於自己的空間。」(F03-041)

F01 則是提到在工作中感覺到自己很有主導權，但在家中教養孩子的控制權在太太那邊，對他而言，工作滿足需求而創造另類的平衡：

「我面對外面的其實都是供應商，我很有主導權，…但是我在家裡面，基本上沒有主導權，我岳母在管小孩其實我不太能干涉，…那我太太教小孩基本上我也是不會干涉。」(F01-021)

對參與者而言，工作提供一個家庭的緩衝空間，也創造了一個滿足、照顧自己的空間。

#### (四) 在家庭對個人的優勢方面，包括生活更為充實有意義、幸福滿足，放下完美的追求、使個人心智走向成熟穩定

1. 充實意義、幸福滿足：許多參與者指出有了家庭和孩子，生活更為充實、滿足與平衡。服務於科技業的 B01 認為，過去自己花很多時間工作上，但現在自己不會只熱衷於工作上，工作不是人生的全部，下班後看到家人、陪伴家人，心靈上反而覺得更滿足。

「電子產業本來就這樣…可是其實要適可，其實有部分應該不需要真的都花那麼多時間，其實還有更多是重要的事情，包含家裡的事情或什麼。」(B01-016)

F01 提到當孩子躺在自己懷裡時，感到很大的快樂和滿足：

「有時候她躺在我懷裡面，我感受她的心跳…我感覺到是她跟我很靠近的時候，我會有對她的孺慕之情，在這個過程裡面我感覺到很大的快樂。」(F01-033)

J03 則是認為經驗養育孩子的不同階段，隨著他們的成長，自己的經驗也變的豐厚起來。

2. 放下完美的追求、使個人心智走向成熟穩定：多重角色均需兼顧，而使參與者較不會執著於追求工作上的完美，多重角色的學習也讓參與者面對工作的心態與性格上也更為



本研究發現，工作和家庭角色均能對彼此產生優勢。此結果與許多研究發現工作和家庭角色有助於生活、工作及家庭滿（如 Gareis et al., 2009; Greenhaus & Powell, 2006; Lim et al., 2012）等大致相同，但本研究更進一步確認其優勢內涵。在工作對家庭的優勢上，包括資源利益和心靈意義兩層面。前者是指資源福利、知識經驗的轉換應用等，而後者指的是提升家庭的凝聚力、能對孩子產生正面的影響、增進自己在親職上的反思等。特別是對孩子的正面影響部分，參與者指出孩子看到父母親工作的態度、興趣與熱情的展現，對他們生涯產生潛移默化的影響，同時看到父母工作上的表現，也能提升對父母的認同感，相較於國外研究結果是較特別的，對華人文化可能是更具意義的面向，對提升職場工作幸福、親職教育與輔導及諮商實務等具有實務上的價值。

另外，研究也發現角色優勢能提升自我功能，增進自我價值與幸福感受，並間接的對另一角色產生助益。研究發現，工作家庭角色均會對自我心理有正面的影響，工作對自我的優勢，包括成就感、自尊與自信的提升，與社會的連結，有自我成長及能創造自我空間等。家庭對個人的價值，則包括使人生重心達到平衡、放下完美的追求、使個人心智走向成熟穩定以及有家人和孩子生活更為充實有意義、幸福滿足。此部分與 Grzywacz (2000)、Greenhaus 和 Powell (2006) 所提的相同。而本研究結果中的正向內涵，也與 Ryff (1989) 所指之幸福感內涵十分接近，這也能呼應過去研究發現角色價值有助提升生活滿意與幸福感受（如 Gareis et al., 2009; Magee et al., 2012）。只是工作和家庭所提供的心理功能似也略有不同，家庭部分主要是生活的充實、意義、幸福與滿足，而工作則提供成就感、自尊與自信、自我成長與自我感等。關於自尊與自信的部分，多位女性參與者提到工作帶來的自尊與自信，有助於她們在家中與配偶處於較為「平等」的地位，在金錢的運用上更為自主自由，且面對配偶和孩子也更有自信、更能自我肯定，這正向影響雖然隱微不易察覺，但卻十分重要。因此政府與社會可著力的是在於社會政策以及組織環境上的改善，像是思考如何增加雙生涯家庭育兒資源，以及於組織環境面向，為家庭照顧的雙生涯工作者創造更為友善的環境，以減少可能遭遇的衝突情形。

### 三、工作家庭間的衝突、優勢與自我調適三者，呈現相互影響的互動關係

工作家庭間的衝突、優勢與自我調適等三方面之相互影響與關係，可由以下兩方面說明：第一，工作家庭角色間是衝突的或是互為優勢，有時呈現動態、互為影響的變動情形。像是 A04 提到當家庭穩定的時候對工作上是一大幫助，但當家庭吵架了，對工作又變成阻礙：

「就是在情緒的部分，就是當家庭是很穩定的時候，在我工作上是一個很大幫助，因為我安定下來，結完婚安定下了，不是那種結婚前那種混混亂亂的狀態，可是當家庭裡面吵架了，對工作又是另一個阻礙。」(A04-118)

F03 也提到當家庭滿足，自己的心情也能平穩，心情平穩就能處理好工作上的事情。

「因為你的心情很好啊，不會兩邊焦慮，不會因為我家裡事情沒有做好，我到辦公室，我沒有辦法處理學生的問題，或者是處理家長的問題，或者老師常常會有抱怨，…我覺得至少我的情緒很平穩都來處理這些工作。」(F03-031)

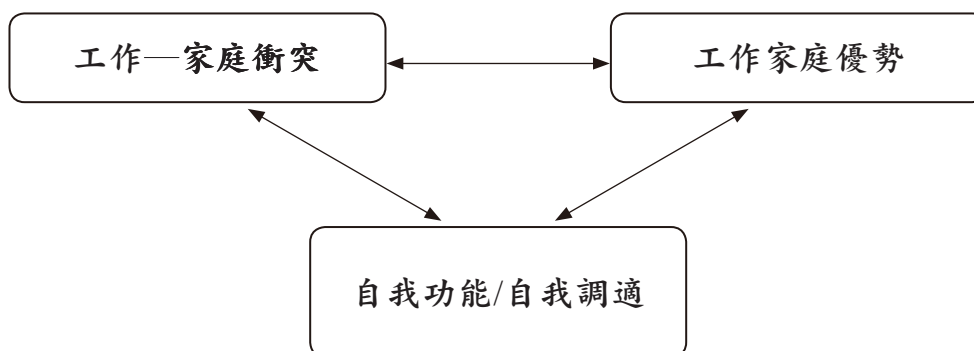
在某一角色的失落也能從其他的角色獲得補足，例如 J01 體會到隨著體力流失帶來的限制，只好對工作放手，對自己的專業未來感到失落，但是回頭看自己在家庭方面的經營，也會覺得享受和滿足。因此衝突和優勢有時是獨立的議題，有時卻又呈現一體的兩面，息息相關且相互影響。第二，不管是衝突或優勢，皆與自我調適呈現密切的互動關係。由圖一的工作家庭角色之衝突與因應經驗中可看出，自我調適是雙生涯成人因應衝突的重要策略，而圖二工作家庭的優勢經驗中，工作或家庭除能對另一角色產生優勢外，也會對自我產生影響，某種程度也會透過自我的影響而轉化到另一角色上，而使另一角色的功能有所提升。此結果也凸顯自我調適在衝突與優勢議題中的重要。像是 E04 提到當自己在工作上被讚美，情緒比較好，自我狀態穩定，回家照顧孩子情緒也比較不會有起伏。

「因為你常常被讚美你就會變得比較快樂，那至少，那回家照顧小孩的時候，你就不會常常把怨氣出在他們身上。」(E04-076)

F01 提到面臨工作升遷和家庭的兩難，很重要的是要有面對自己、向自己妥協的能力。

「為了工作要不斷往上爬，一定要做到傑出，如果不能做到這樣，自然會有其他人把我們取代，…當然我們要去接受，找很多的方法…，對公司妥協，對家庭妥協，最重要的是對我們自己妥協，…自己怎麼看待自己的目光，我覺得這點其實是比較不容易做得到。」(F01-025)

自我功能提升能舒緩衝突感受，也能創造出更多的工作家庭優勢。自我調適、工作家庭衝突和優勢，三者間有著相互影響、且動態的關係，如下圖三所示。



圖三 工作家庭衝突、優勢及自我面向的相互影響關係

本研究結果發現，工作角色、家庭角色以及自我部份三者的優勢力量是相互影響的，而自我優勢更能轉化而使另一角色獲益，例如工作角色能提供比較高的自尊、成就感與價值感，在面對家庭時能更有自信，同時正面情緒也有滲透擴展的功能，對工作或家庭角色有正面助益。此部份結果恰能與近年國內外相關研究發現相同（張火燦、劉嘉雯、黃名揚，2010）。奠基於正向心理學的優勢中心諮商認為，優勢力量的覺察極為重要，因為正向情感的滲透與擴展，可以創造更多的正向情感，也會鬆綁或取代個人過於窄化的觀點（Fitzpatrick & Stalikas, 2008），這也能呼應本研究發現角色價值優勢，對個人其他生活角色及自我層面能產生正面影響。對組織心理學而言，家庭不只是一個工作後休息的地方，也不會只是帶來衝突，家庭所提供的能量，對工作也極有助益。同時衝突與優勢有時是一體的兩面，當優勢感受更為豐厚時，個人也愈有能量面對衝突或是與衝突共處。總括而言，提升參與者優勢力量的覺察，擴大優勢與相關資源能提升自我內在幸福感與意義感，也能對生活品質的提升或是減緩衝突感受有所助益。

#### 肆、結論與建議

本研究探究工作家庭間衝突與優勢經驗，結果發現工作對家庭衝突主要呈現在家庭與自我層面，家庭對工作衝突主要是工作、職涯及自我面向。工作對家庭之優勢及家庭對工作的優勢均分為資源利益與心靈意義層面，同時工作和家庭也能提升自我的助益，而衝突、優勢及自我面向，具有相互影響的互動關係。

在研究限制方面，參與者男女比例、及職業類別的差異呈現較不均等的情况，子女雖都在 18 歲以下，但其處於不同年齡階段，像是年幼和青少年時期，參與者的家庭負擔可能也有所不同，這些背景因素或許導致研究結果受到些許影響。參與者為主動報名，多半為對此議題有興趣或有所體會，這可能導致在經驗分享上不夠客觀而全面。為配合參與者時間，焦點訪談幾個場次的參與者為同事或朋友關係，可能導致在分享上有所顧慮，同時有 3 場次團體因受限於時間，無法安排具有類似或性質相關職業背景在一起，可能導致分享上因為工作差異較大無法深入或引起共鳴。兩位協同分析者與研究者為老師與學生關係，權力地位不均等，可能導致資料評估不夠客觀。另參與者也可能因遭遇個人工作壓力或家庭事件，影響到訪談內容的豐厚或完整情形。最後當下社會現象或外在環境脈絡也可能影響參與者分享工作家庭生活之觀點，因此本研究結果並不適合對不同時空情境下的同一議題進行推論。

在研究建議方面，分為生涯輔導與諮商的實務建議、政府部門之建議以及未來研究等三方面說明。對於雙生涯成人之生涯輔導與諮商，提出以下建議：(1) 從工作、家庭及平衡等整體面向，來評估參與者的困擾與困境內涵；(2) 關注並涵容雙生涯成人衝突內涵中的負向情緒有其必要；(3) 教導技巧與自我調適，及提升各角色之優勢力量，有助於因應衝突，提升幸福感、工作滿意與生活品質，並可從探討工作的意義及使命等靈性面向提升調適能力；以及(4) 性別刻板印象可能帶來男女不同之衝突內涵，應考量當事人性別與背景脈絡，以能做到更深入的同理，同時在處理生涯適應與抉擇議題時，也不應忽略性別因素的影響，例如女性工作者對升遷限制的擔心可能與男性不同，而工作對男性的意義也可能與女性有所差異等。對政府部門之建議為拓展雙生涯家庭可運用之育兒相關資源，並對企業雇主之家庭照顧之做法提出鼓勵與要求之策略，同時也可研擬於兒童少年保護法中增列相關協助雙生涯家庭之育兒協助保護或福利措施。未來研究建議：可編製工作家庭衝突、優勢量表，進一步探討與其他變項，像是性別、自我特質、工作滿意及自我調適等之關係；據以設計雙生涯成人介入策略，了解其成效；分別對男性和女性之衝突與優勢經驗進一步深入探討其背景、內涵與差異等，以及可以質性研究方法探討靈性面向的發展對雙生涯成人之工作優勢的影響情形。

### 參考文獻

- 王玉珍、田秀蘭、吳麗琴(2011)：雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式之建構研究。中華輔導與諮商學報，29，1-35。
- 田秀蘭(2000)：紮根理論在諮商心理學研究中的應用。輔導季刊，36(4)，35-40。
- 田秀蘭(2006)：雙生涯夫妻對工作與家庭之衝突、平衡、及滿意與幸福感之探究。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告(編號：NSC95-2413-H-003-028-SSS)。
- 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。
- 張火燦、劉嘉雯、黃名揚(2010)：職場靈性影響工作家庭平衡之研究：整合模式的驗證。台灣管理學刊，10(1)，79-101。
- 莊惠敏(2002)：雙生涯家庭婦女角色衝突、工作負荷與生活滿意度之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 324-341.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 348-365.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 424-450*.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.
- Fitzpatrick, M. R., & Stalikas, A. (2008). Positive emotions as generators of therapeutic changes. *Journal of Psychotherapy Integration, 18*(2), 137-154.
- 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. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family, 71*(3), 696-707.
- Gerken, D., Reardon, R., & Bash, R. (1988). Revitalizing a career course: The gender roles infusion. *Journal of Career Development, 14*(4), 269-278.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion, 14*, 236-243.
- Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco, SF: Jossey-Bass.
- Hansen, L. S. (2001). Integrating work, family, and community through holistic life planning. *The Career Development Quarterly, 49*(3), 261.
- Hanson, G. C., Hammer, L. H., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 249-265.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family

- stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Lim, D. H., Song, J. H., & Cho, M. (2012). Work-family interface: Effect of enrichment and conflict on job performance of Korean workers. *Journal of Management & Organization*, 18(3), 383-397.
- Livingston, B. A., & Judue, 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, 207-216.
- Magee, C. A., Stefanic, N., Caputi, P., & Iverson, C. D. (2012). The association between job demands/control and health in employed parents: The mediating role of work-to-family interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, Advance online publication. doi: 10.1037/a0027050
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business & Psychology*, 25(3), 381-396.
- Namasivayam K., & Mount, D. J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- 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.
- Phillips-Miller, D. L., Campbell, N. J., & Morrison, C. R. (2000). Work and family: Satisfaction, stress, and spousal support. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 16-30.
- Phyllis, M., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: Can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52, 404-429.
- Ratnasingam, P., Spitzmueller, C., King, W. R., Rubino, C., Luksyte, A., Matthews, R. A., & Fisher, G. G. (2012). Can on-site childcare have detrimental work outcomes? Examining the moderating roles of family supportive organization, perceptions and childcare satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, Online First Publication. doi: 10.1037/a0029538
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54-61.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness in everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior, 75*, 26-37.
- Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 279-300.
- Strauss & Corbin. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 343-357.

收件日期：101年10月8日

複審一日期：101年11月29日

複審二日期：102年1月11日

通過日期：102年1月30日

## Work-Family Conflict and Enrichment: An Exploratory Study of Dual-Career Adults' Experience

Yu-Chen Wang

National Taipei University of Education

The study aimed to explore the work-family conflict and enrichment experience of dual-career adults. The participants were 41 adults who worked over 40 hours per week and lived with their children under 18 years old. Participants' age ranged from 28 to 55 ( $M = 38.4$  years;  $SD = 6.81$  years). Data were collected from nine focus groups and were analyzed using the grounded theory. The results were divided into experience of work-family conflict and experience of work-family enrichment. The experience of work-family conflict was induced into background, conflict experience, and coping strategies. The background consisted of job type and system, family structure, the influence of society and culture, and the resources system. The conflict experience was divided into work to family conflict experience and family to work conflict experience. The former included the conflict in the external family and the conflict within the inner self, whereas the latter was comprised of the conflicts of work involvement and performance, the conflict of career development, and the conflict within the inner self. The coping strategies were skills/abilities and cognitive adaptation. The experience of work-family enrichment entered into work-family enrichment, family-work enrichment, work experience enrichment for the self and family experience enrichment for the self. Both work-family enrichment and family-work enrichment were related to resources/benefits, and spiritual meaning. The work experience enrichment for the self included enhancing the sense of achievement, self-esteem, confidence, self-growth and the connection to society. The family experience enrichment for the self included the balance being maintained in life, and providing a more fulfilling life. In dual-career adults' experience, conflict, enrichment and self interacted and were closely correlated to each other. A discussion based on the results and suggestions for practice and future studies were provided.

**Keyword:** dual career adults; work-family balance; work-family conflict; work-family enrichment