

成人工作家庭優勢量表之發展研究

王玉珍*

國立台北教育大學
心理與諮商學系

吳清麟

國立台灣師範大學
教育心理與輔導學系

李宜玫

國立台北教育大學
心理與諮商學系

本研究旨在發展成人工作家庭優勢量表，並了解優勢經驗在相關背景因素的差異情形。適用為需兼顧家庭之全職工作者，量表分成完整和簡短兩版本，前者共有 25 題，後者有 12 題，皆包含工作對家庭之優勢及家庭對工作之優勢兩部分。以 6 點量表方式填答，分數愈高表示優勢程度愈明顯。量表的發展分為三階段，第一階段，先以 41 位每週需工作 40 小時以上、同時需照顧未滿 18 歲之雙生涯成人為對象，以焦點訪談蒐集相關經驗，以作為編製量表題目參考。第二階段透過 4 位專家進行檢核以提升內容效度，接著進行預試分析，將所得 208 份問卷進行項目分析與選題、刪題後因素分析及信效度分析等以確立題目。第三階段，以 561 名參與者為對象，進行正式量表之信效度驗證。結果發現，兩版本之分量表和總量表的內部一致性皆頗高，驗證性因素分析以及效標關連效度分析結果顯示本量表的效度具有不錯的水準。背景變項差異比較結果發現，女性在工作對家庭的優勢上顯著高於男性，家事時數的差異則有待更進一步的探討。最後根據研究結果進行討論，並提出未來研究及實務應用上的建議。

關鍵詞：工作家庭優勢、工作家庭平衡、量表編製

壹、緒論

對許多人而言，工作者和家庭照顧者是一生生涯發展過程中，最為重要、投入最多時間心力的兩個角色。兼顧家庭和工作往往需付出許多心力，其生活滿意情形頗值得關注。在過去相關研究中多半環繞在工作家庭間衝突的探討（田秀蘭，2006；賴彥如、張潔如、吳瑞蘭，2011；Behson, 2002; Namasivayam & Mount, 2004; Sinacore-Guinn, Akcali,

* 通訊作者：王玉珍，台北市和平東路二段 134 號，e-mail: yujen.psy@tea.ntue.edu.tw; 02-27321104-555220

* 本研究承蒙國科會計畫（NSC100-2410-H-152-003-）之經費支持，特此致謝。

& Fledderus, 1999)，研究結果多半發現，面對家庭與工作之因應議題時，多半呈現出較多衝突、壓力以及需要協助之處 (Behson, 2002; Namasivayam & Mount, 2004)，也易產生罪惡感受 (Livingston & Judge, 2008)，反映出現代社會許多成人「蠟燭兩頭燒」的辛苦。

工作家庭間的衝突經驗十分普遍，但從正向的角度來思考，除了衝突或相互干擾經驗之外，兼顧工作與家庭的成人能否從這二者間的經驗中獲益？在正向心理學思潮的影響下，此主題現已引起國際的重視與注意 (Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007)，以此為基礎開展之實徵研究，包括有探究優勢概念內涵 (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006)、其與工作表現 (Lim, Song, & Choi, 2012)、幸福感 (Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009) 以及身心健康 (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010) 等之關連等。先確認工作家庭間的優勢概念內涵，並據以為基礎進行量表的編製，是相關研究發展上極為重要的開始，同時量表的建構對生涯諮商實務也具有重要的意義。諮商人員有時難以在工作家庭間的衝突有所著力，是因為工作家庭間的衝突多半難以避免或完全消除。事實上，優勢力量能有助於產生正向的情緒，進而協助當事人以另一較有彈性的角度面對問題、進而解決問題 (Fitzpatrick & Stalikas, 2008; Wang & Tien, 2011)。因此，建構工作家庭優勢量表能幫助當事人從不同的角度探討工作家庭生活，評估、覺察並看見工作家庭各面向的優勢力量，對於提升正向幸福以及減緩角色衝突感均有所助益。不過綜觀國內研究，目前多半仍聚焦於探討工作家庭的衝突及其影響 (例如：周惠文、張秀華、李哲毅, 2012)，工作家庭優勢層面的發展與應用算是起步階段。因此本研究旨在發展成人工作家庭優勢量表，作為了解其優勢經驗之工具，研究結果將能對國內相關研究與實務的發展具有貢獻與價值。以下分別探討工作家庭優勢的概念、過去量表發展相關研究以及優勢概念之相關研究結果。

一、工作家庭優勢之概念

身兼多重角色雖可能形成衝突，但對個人整體而言也具有正向的經驗或結果。Edwards 和 Rothbard (2000) 認為某一角色能對另一角色在正向情感、技能、行為以及價值等方面產生影響。Grzywacz (2000) 指出除了個人心理層面的受益外，涵蓋工作家庭的多重角色具有物質上的益處，包括像是金錢、工作以及社會接觸等。Greenhaus 和 Powell (2006) 綜合多位學者觀點，歸納生活角色能夠產生的資源，包括：產生人際技能、因應技能及從角色經驗中所獲得之知識與智慧；提升正向的自我推估、正向情感和促進身體健康等心理和生理資源；獲得工作及家庭經驗中的人際互動產生的正向影響及知識；能具有面對角色任務的推估與因應能力；獲得金錢以及從工作家庭角色中所得到的物質經濟收穫

等。因此，以工作方面而言，工作除了能帶來經濟的報酬外，對某些人而言，家庭中煩惱的事情，可透過好的同事關係而獲得支持的力量。而家庭角色更是多數人的避風港，在工作中的壓力與挫折，回到家後往往能得到紓解與安慰，隔天有動力再面對工作上的挑戰。

對此正向經驗或結果的概念，過去曾有學者以工作家庭正向影響 (positive spillover, Edwards & Rothbard, 2000) 來定義之，主要是指「工作和家庭對彼此所產生之正向、概括性的影響。」(p.180)。後來 Greenhaus 和 Powell (2006) 以工作家庭豐盛 (work-family enrichment, Greenhaus & Powell, 2006) 一詞來定義其概念，並特別指出之所以用 enrichment 這個詞，是因為其認為豐盛經驗的產生機制，並不是因為角色會產生額外的或類似的正向影響，也不是因為緩解 (buffer) 的概念，而是指某一角色的正向經驗能透過轉化 (transfer) 而對另一角色產生較為全面的、滋養的、豐盛的之正向經驗或結果。本研究參考上述的定義，將工作家庭優勢定義為「在工作或家庭角色的成功經驗，能透過轉化，進而提升另一角色之正向經驗、對其在物質及情感等整體層面產生助益的程度。」。

二、過去量表發展相關研究

工作家庭優勢如同工作家庭衝突的概念，也具有雙向的意涵，即可分為工作對家庭的優勢和家庭對工作的優勢 (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000)。二者的內涵有所不同，工作對家庭的優勢泛指工作經驗對家庭角色所產生的助益情形，著重於對家庭的正向影響；而家庭對工作的優勢則是指家庭經驗能對工作有所助益的情形，主要探討對工作的影響。現今學者多半認為，基於二者的內涵有所不同，測量上也應分開進行。有些研究傾向於將工作對家庭及家庭對工作各自以一個整體的概念視之，沒有分細部的構念 (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)，但也有部分研究傾向將工作家庭優勢經驗內涵以多面向的構念來看待 (Carlson et al., 2006; Hanson et al., 2006; Steenbergen et al., 2007)，相關研究成果整理如表一所示。由表一可知，Carlson 等人 (2006) 的工作對家庭的正向影響向度包含三個因素，包括：工作 - 家庭資產 (work-family capital)，指的是工作所獲得的安全感、自尊、自信與成就對家庭的助益；工作 - 家庭情感 (work-family affect)，是工作的正向情緒，包括喜悅、快樂、正向態度等對家庭的助益；以及工作 - 家庭發展 (work-family development)，是指工作習得的知識技能，包括獲得不同的觀點知識、技能、擴展的經驗等對家庭的助益。而家庭對工作正向影響方面，則包括家庭 - 工作發展 (family-work development)、家庭 - 工作情感 (family-work affect) 及家庭 - 工作效能 (family-work efficiency)，其中與上述不同的效能面向，是指家庭幫助工作更能有效率、聚焦，也更能有時間規畫。Hanson 等人 (2006)

的研究中，則以行為、價值及情感的三個向度加以區分，行為面向是指技能、行為及角色責任，價值面向是指對某一角色的價值對另一角色的應用或幫助，情感面向則是指正面情緒部分。若與 Carlson 等人(2006)等人相較，行為面向類似於發展面向，情感面向也相似，唯價值較為不同，但價值的內涵似也較為抽象。Steenbergen 等人(2007)的研究結果包含能量、時間及心理等三面向。能量面向是指某一角色帶來的能量感和正向情緒；時間則是因為投入於某個角色，因而對另一角色的時間更能掌控或有效率；心理面向則是指因為有另一角色，所以可以將某角色的問題暫時擱置或加以區隔。若與前者相較，能量面向類似於 Carlson 等人(2006)的資產和情緒的面向，時間面向類似於發展面向，而心理面向則是與前兩者較為不同之處。從上述結果看來，工作家庭優勢區分為工作對家庭優勢以及家庭對工作優勢，是廣為接受的概念，若將工作對家庭及家庭對工作之優勢再細分不同構念，不同研究所得出的結果則是有所差異。筆者認為這些研究所區分出的細部構念，彼此間的概念其實很難完全獨立，例如 Carlson 等人(2006)所提之工作-家庭資產，工作所獲得的自尊、自信與成就很難與工作-家庭情感中的正向情緒區隔得很清楚。雖然對概念的理解上有所助益，但就生活真實情境中，其優勢的影響可能是生活中多方面的，或者是彼此間有所交疊，要明確區分當中的心理構念並不容易，其價值與意義有待未來探討。本研究的立場是考量工作家庭優勢經驗在探討在國內才剛起步，擬先區分工作對家庭和對工作這兩個概念，並以焦點訪談結果為編製量表的題庫，據而發展量表，而不嘗試發展細部構念。而此部分文獻探討的價值並不是在於發展题目的參考，而是在於幫助思考量表發展的架構，以及探討中西文化間在此概念內涵的異同。

表一 工作家庭優勢之測量研究整理

研究	內涵	工作對家庭優勢 細部構念	家庭對工作 細部構念
Grzywacz 和 Marks (2000)	工作對家庭 家庭對工作	無	無
Wayne 等人 (2004)	工作對家庭 家庭對工作	無	無
Carlson 等人 (2006)	工作對家庭 家庭對工作	工作-家庭資產 工作-家庭情感 工作-家庭發展	家庭-工作發展 家庭-工作情感 家庭-工作效能
Hanson 等人 (2006)	工作對家庭 家庭對工作	行為構念 價值構念 情感構念	行為構念 價值構念 情感構念
Steenbergen 等人 (2007)	工作對家庭 家庭對工作	能量面向 時間面向 心理面向	能量面向 時間面向 心理面向

三、工作家庭優勢經驗之相關研究

過去研究發現結合家庭和工作帶來的益處不少，像是能增進身體健康 (Hibbard & Pope, 1991)、能增加經濟收入 (Barnett & Hyde, 2001)、提升心理幸福感 (Baruch & Barnett, 1986)，對生活感到滿意 (Schoon, Hansson, & Salmela-Aro, 2005)，以及對孩子教養有正面的影響 (Jackson, Tal, & Sullivan, 2003) 等。Stevanovic 和 Rupert (2009) 的研究發現，工作成就感與有功能之家庭照護角色有明顯的相關，有功能之家庭照護角色更是工作成就和生活滿意 / 家庭支持間的中介因素。可見得家庭角色優勢經驗對連結工作成就和家庭支持間是極為關鍵的因素。部份研究指出不管是工作對家庭的優勢或家庭對工作的優勢，都會正面地影響工作滿意及生活滿意 (Lim, Song, & Choi, 2012)、幸福感 (Gareis et al., 2009) 及身心健康等 (Hill, 2005; McNall et al., 2010)，而 Lu、Siu、Spector 與 Shi (2009) 則發現工作對家庭的優勢更能預測生涯滿意和生活滿意，似乎對個人生活滿意方面具有更為關鍵的影響。

從上述研究結果發現，工作家庭的優勢經驗對工作、生活層面的滿意及個人身心幸福感均有正向影響。優勢經驗的發生是透過個人在角色經驗上的轉化，是需要個人對工作及家庭有所關注、好奇等調適的能力。生涯調適力 (Career Adapt-Abilities)，是指成人工作者用以因應現在與未來的發展任務、生涯轉換以及工作需求等的相關資源 (Savickas, 1997; Tien, Wang, Chu, & Huang, 2012)，簡單而言即是成人工作者因應挑戰的內在資源。在此所指之生涯，其意為統和個人經驗以形塑其與工作有關的生活 (Savickas, 2005)，即與工作有關的生活面向。工作者若有較好的生涯調適力，在面對工作與生活之種種挑戰，就有比較好的因應、適應能力，也能預測生活滿意與幸福感受 (田秀蘭, 2008; Tien, et al., 2012)。對又要全職工作和照顧小孩的工作者而言，面對工作和生活層面的挑戰，生涯調適力佳，也會有比較好的適應。效標關連效度的意義在反映出量表分數與效標測驗分數的關係 (Murphy & Davidshofer, 2005)，意即效標不一定要代表內容的一致，主要在於能反映出測量本身共同的構念成份。生涯調適好的人，會有較好的生涯適應，測驗得分也較高，至於本研究所建構的工作家庭優勢量表，優勢程度較高的人，適應狀況較好，測驗得分也較高，兩者若能反映出生涯適應的正向關係，即是二者具有共同構念成份的證明。因此本研究也將以生涯調適力量表 - 台灣版 (Career Adapt-Abilities Scale - Taiwan Form, Tien et al., 2012) 作為效標，以驗證本量表之同時效度。

在背景變項的差異比較方面，過去研究在性別比較中發現，女性雖經驗到較明顯工作家庭間的衝突 (田秀蘭, 2006; Hill, 2005; Livingston & Judge, 2008)，不過也比男性感受到更多的工作家庭優勢經驗 (Grzywacz & Marks, 2000; Steenbergen et al., 2007; Wayne et

al., 2004)。雖然女性的衝突感受較高，但若能經驗到更多的優勢，似乎也能對平衡衝突感有所助益，在女性工作家庭生活中是極為重要的經驗。本研究也將探討國內在工作家庭優勢經驗上是否也存在性別差異。在優勢經驗與其他因素方面，Grzywacz 和 Marks (2000) 發現，家庭耗竭情形愈低，家庭對工作的優勢就愈明顯，工作時數少於全職工作之參與者，其工作和家庭之負向情緒愈少。由此可推想若需花較多時間來照顧家庭，像是做家事時間較長者，其家庭對工作的優勢經驗可能也會較少。不過 Hill (2005) 的研究發現照顧孩子時數與工作對家庭的優勢存在正相關，做家事和照顧孩子對雙生涯成人的感受似有不同。參與者自由休閒時間也與工作對家庭優勢有正相關，顯示個人自由休閒的時間愈多，工作對家庭的優勢就愈明顯。根據上述，本研究將比較性別因素、孩子個數及老么年齡、家事時數、工作時數、照顧孩子時數及休閒時數等工作家庭優勢經驗的差異情形。本研究目的在於發展成人工作家庭優勢量表並進一步比較背景因素在工作家庭優勢經驗上的差異情形。研究對象為每週工作 40 小時以上，同時需照顧家中未滿 18 歲孩子之工作者。研究先進行焦點訪談，從中發展量表題目，建構工作家庭優勢量表並驗證其信效度，以為將來進一步進行實徵研究及發展實務相關工作的參考。

貳、研究方法

一、研究對象

(一) 訪談參與者

研究第一階段先以焦點團體訪談了解成人工作家庭間的優勢經驗。此階段參與者為每週工作 40 小時以上，同時需照顧家中未滿 18 歲孩子之 41 位成人，其中男性 7 人、女性 34 人，平均年齡為 38.4 歲 (標準差為 6.81)。學歷高中職 (及) 以下者 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，其他情形者 6 位。平均工作年資為 13.18 年 (標準差 7.79)。1 個孩子的參與者有 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。每週平均家事時間為 13.88 小時，照顧孩子時間則為 31.3 小時。進一步從職業類型來整理，可分別歸納如下：(1) 從事機械電機類職業者：2 人，皆男性，皆為工程師，年齡為 29 和 30 歲，年資分別為 1 年和 8 年，學歷分別為大學和碩士。平均工作時數為 47.5 小時，家事時數為 6 小時。(2) 學術研究類：3 人，2 位女性、1 位男性，2 位在學術單位、1 位在研發單位工作，平均年齡 40 歲，平均年資為 10 年，均為碩士以上學歷。平均工作時數為 40 小時，家事時

數為 20 小時。(3) 藝術類：1 人，女性，在媒體業工作，年齡約為 30 歲，年資約 8 年，大學學歷，工作時數為 45 小時，家事為 10 小時。(4) 教師、助人或社會服務類：共 19 人，4 名男性，16 名女性，包括教師、社工、心理師及護理人員等，平均年齡為 38.79 歲，年資為 11.64 年，工作時數為 45.15 小時，家事時數約為 14.11 小時。(5) 企管領導類：9 人，皆女性，主要職務為主管，平均年齡 39.56 歲，年資為 15.2 年，工作時數 44.78 小時，家事時數為 16.67 小時。(6) 行政類別：共 7 人，主要工作為銀行業與會計，皆女性，平均 38.86 歲，主要為高中以上及大學學歷，年資 13.81 年，工作時數 44.14 小時，家事 10.39 小時。研究者根據焦點訪談分析結果，從中發展出量表題目。

(二) 預試研究對象

預試對象以立意取樣方法，透過人際網絡及在輔導及相關工作網站進行招募，主要根據以下標準：(1) 每週工作時數 40 小時以上，同時需兼顧未滿 18 歲孩子的工作者；(2) 考量多元職業類別，邀請不同職業領域研究對象；(3) 有動機和意願填答者。在 210 份已填答問卷中，2 份因老老年齡超過 18 歲為無效問卷，共得 208 份問卷。男性 72 人，女性 136 人，年齡為 26 歲至 58 歲（平均數 40.05，標準差 6.43），工作年資為 1 至 30 年（平均數 13.34 標準差 7.09）。職業類型中，有 35 人從事機械電機等實用類職業，11 人為學術研究類職業，8 人為藝術類職業，60 人為教師、助人或社會服務類職業，39 人為企管領導類職業，另 55 人從事行政類職業。

(三) 正式研究對象

正式量表施測對象同樣以立意取樣方法，透過人際網絡及在輔導及相關工作網站進行招募，根據之標準與預試招募相同，除了工作和家庭條件外，也考量多元職業類別，邀請不同職業領域，且有動機和意願填答者。所得之 610 份問卷中，有 16 份問卷因老老年齡超過 18 歲為無效問卷，共得 594 份正式樣本。男性 230 人（佔總數之 38.7%）、女性 364 人（佔總數之 61.3%），年齡為 20 歲至 58 歲（平均數 39.47，標準差 6.42），工作年資為半年至 39 年（平均數 13.72，標準差 6.72）。職業類別中，以教師、助人或社會服務類人數最多(226 人，占 38%)，其次為行政類(157 人，26%)，其餘分別為企業管理類(65 人)、機械實用類(49 人)、學術研究類(46 人)及藝術型(21 人)，其他則有 30 人。

二、成人工作家庭優勢量表之內容與型式

本量表編製目的為探討成人工作與家庭角色優勢情形，編製方式是先進行焦點團體訪談，根據結果建立量表題目，接著進行預試刪題分析，最後進行正式量表之驗證。分為「工作對家庭之優勢」以及「家庭對工作之優勢」兩分量表。「工作對家庭之優勢」分量表

評估工作角色或經驗對家庭角色生活所帶來之正向影響或助益程度，而「家庭對工作之優勢」分量表內容為評量家庭角色對工作角色生活所帶來之正向影響或助益程度。量表分為完整和精簡兩版本，完整版本共有 25 題，其中工作對家庭優勢部分有 13 題，家庭對工作優勢有 12 題，而精簡版本共有 12 題，兩分量表各 6 題。採 Likert 6 點量表形式，受試者依據自己的實際情形作答，其中「6」代表非常符合，「5」代表很符合，「4」代表符合，「3」代表不符合，「2」代表很不符合，「1」代表非常不符合。計分方式選「6」記 6 分，選「5」記 5 分，以此類推。各項分量表全部題目得分之總和即為該分量表分數。

三、其他研究工具

(一) 基本資料表

基本資料表設計目的在呈現樣本性質並進行背景資料之差異比較。內容包括年齡、性別、職業名稱、職業類別、工作年資、小孩個數、老老年齡、工作時數、家事投入時數、照顧小孩時數以及休閒充電時數等共 11 題。

(二) 生涯調適力量表-台灣版 (Career Adapt-Abilities Scale - Taiwan Form)

為 Tien 等人 (2012) 所編製，主要評估成人生涯調適情形。此量表在本研究中的用途是作為工作家庭優勢量表之外在效標。共包括生涯關注、生涯控制、生涯好奇與生涯信心等四個構念。每一部分各有 6 題，共計 24 題。生涯關注的題目像是「我會關心自己的未來生涯。」，生涯控制的題目像是「我能保持樂觀。」，生涯好奇的題目像是「我會尋求自我成長的機會。」，而生涯信心的題目像是「我能激發自己的能力。」。在信效度方面，本量表以台灣 493 位全職工作之成人為對象所建立之全量表信度為 .96，各分量表的 α 係數介於 .89 至 .91 之間，進行驗證性因素分析的結果亦顯示具有良好因素效度。

四、實施過程與資料分析

量表編製過程分為三個階段，第一階段為實施焦點團體訪談，第二階段形成量表題目與架構，進行預試分析與題目刪修，以建立正式量表內容。第三階段為建立並驗證正式量表的信效度。以下說明步驟。

(一) 焦點團體訪談與量表編製

研究共招募 41 位每週工作 40 小時以上，同時需照顧家中未滿 18 歲孩子之成人，研究者設計研究邀請函，以立意取樣，邀請不同工作性質、願意訪談且符合條件之參與者參與研究。共進行 9 場次之焦點訪談，每場次 3 到 7 人，每個團體時間為 90 至 150 分鐘不等。訪談大綱的內容為：(1) 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？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？（2）家庭對工作的好處：家庭的意義、家庭角色的價值是甚麼？這個價值和意義連結到工作，帶給工作的好處是？曾使用過家裡得到的學習或經驗來處理工作之經驗是？還有要補充的是？以質性研究方式進行資料蒐集與分析，其結果發現，工作對家庭的優勢內涵包括物質資源和心靈意義兩方面，前者包括擴展生活經驗與資源、提升對家庭照顧能力、穩定及增進生活品質，後者包括增進凝聚與認同、成為孩子的榜樣及增進親職的反思覺察等。而家庭對工作的優勢可歸納為資源意義和心靈意義兩方面，前者包括家庭有助於職涯穩定發展、幫助工作生活規律平衡、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、增長工作智慧，後者包括熱情與意義感、及能紓解與放鬆工作壓力等。研究者根據這些內涵建立題目題庫，進而形成預試量表。除基本資料外，共有 40 題，第 1-21 題為工作對家庭形成之優勢，第 22-40 題為家庭對工作形成之優勢。

（二）專家效度檢核

將預試量表編製成專家效度問卷，邀請 4 位專家進行試題評估與審核。4 位專家中，1 位男性，3 位女性。1 位是實務場域之心理師，3 位是諮商心理學領域之大學教師，主要教授科目分別為生涯諮商、職場心理學以及心理測驗。經專家建議與歷經小組討論後，在量表內容上擴增 2 項題目，同時也修改部分題目之陳述，使更容易閱讀和理解。經專家效度檢核後確立預試量表內容，除基本資料外，題目共有 42 題，第 1-21 題為工作對家庭形成之優勢，第 22-42 題則為家庭對工作形成之優勢。

（三）進行預試分析

採立意取樣，邀請符合條件之參與者進行填答，所得資料進行項目分析並選題，再進行刪題後之內部一致性分析、因素分析，根據分析結果進行量表題目之刪修。

（四）信效度驗證

確定正式量表後，進行符合條件之受試對象招募與資料蒐集。主要以紙本填答為主，約 30 位左右的參與者因郵寄不便，改以網路方式填答。所得資料以統計套裝軟體 SPSS 20.0 for Windows 進行資料之描述統計、Cronbach's 內部一致性分析，並以 LISREL 8.7 進行驗證性因素分析，以積差相關進行效標關連效度之檢核，最後以變異數分析探討變項間的差異情形。

參、研究結果

研究結果分預試研究、正式量表驗證及背景差異比較結果等三部分呈現。

一、預試研究結果

本研究以 208 名受試對象進行預試，作為成人工作家庭優勢量表之項目分析、信度及效度分析的依據，以下說明刪題過程、結果與信效度分析。

(一) 預試量表之刪題過程與結果

預試量表所得資料先進行項目分析與刪題，刪題標準為：每題極端值比較（CR 值）及該題與量表總分、分量表總分之相關需達顯著，因素負荷量低於 .4，以及刪題後分量表及總量表 α 值提高者，同時也考量刪題後是否仍能符合質性焦點訪談研究結果之內容，若該優勢內涵刪題後沒有代表性題目，則保留當中因素負荷量較高者。最後各題項之鑑別度與內部一致性均達顯著水準，不過有 5 題刪題後因分量表 α 值提高，有 3 題之因素負荷量等於小於 0.4 予以刪除，共刪除 8 題，其中有 4 題來自工作對家庭的分量表，另 4 題來自家庭對工作分量表。

本量表經項目分析刪題後，以 SPSS 20.0 版進行 34 題的探索式因素分析，以了解本量表的因素結構。研究者先進行 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) 與 Bartlett (Bartlett's test of sphericity) 球形檢定量表是否適合進行因素分析，分析結果本量表 KMO 值達 .91，Bartlett 檢定卡方值為 5776.672，自由度 861，達顯著水準 .00，顯示適合因素分析。由於編製量表時假設本量表包含「工作對家庭之優勢」與「家庭對工作之優勢」兩個向度，因此將此量表限定抽取 2 個因素，以主成份分析與斜交轉軸法檢視向度內之題項是否符合預期，結果發現針對工作對家庭的優勢部分，有 4 題因素負荷量小於 .4，予以刪除，加上上述項目分析刪除 4 題，「工作對家庭之優勢」共計保留 13 題。針對「家庭對工作之優勢」結果發現有 4 題原應屬「家庭對工作之優勢」被歸類至「工作對家庭之優勢」，與原假設不符因此予以刪除，另有 1 題橫跨不同因素且因素負荷量小於 .4，因此予以刪除，加上上述項目分析刪除 4 題結果，「家庭對工作優勢」共計保留 12 題。兩向度共計 25 題作為正式量表。其所有題目之負荷量均 $> .40$ ，共同值介於 .41 ~ .69，此兩分量表共可解釋變項結構變異量的 56.99%，因素分析結果如表二所示。

(二) 預試量表刪題後之信效度分析

(1) 信度分析：將預試所得之 208 份樣本進行刪題後，接著進行信度分析，以 Cronbach α 係數進行考驗，兩分量表分別為 .90 與 .93，總量表內部一致性為 .94。

(2) 效度分析：本研究以內容效度及構念效度來考驗「成人工作家庭優勢量表」之效度。內容效度方面，由 4 位專家學者進行修正或補充，使本量表具有一定程度之專家效度。而

由表三可知，在刪題後剩下之題目，對照質性研究結果之類別，皆尚能涵蓋優勢類別，具有不錯之內容效度。而與 Carlson 等人（2006）的結果相較，多半能涵蓋其面向，僅有第 8 題「我的工作方式和態度是孩子生活或未來生涯的榜樣。」無法涵蓋，另外 17、19 及 31 題也符合 Steenbergen 等人（2007）的心理面向。在構念效度方面，除上述探索性因素分析外，亦採內部一致性分析方法，根據受試者在各分量表上的得分，計算各分量表之間的相關。結果顯示兩個分量表之間的相關達顯著水準（ $r = .58, p < .01$ ），可知兩個分量表之間具有一致性，量表構念效度良好。

表二 「成人工作家庭優勢量表」因素分析摘要表

原題號/題目	因素負荷量		共同性
	因素一	因素二	
19. 工作讓我保有自己獨處或思考空間以調適心情，使我更能面對家庭。	.84	-.12	.62
7. 工作讓我獲得與家庭不一樣的成就感與價值。	.81	.01	.65
17. 工作能讓我轉換角色，暫時擺脫對家庭的過度注意或操煩。	.77	-.03	.58
10. 與同事交流彼此的生活經驗，提升我在家庭照顧上的能力。	.76	-.01	.57
20. 工作幫助我在生活作息上更加穩定。	.75	-.11	.48
12. 工作使我在與家人間互動的話題更加多元。	.74	-.11	.48
16. 我對工作的熱情和成就感，讓我更有能量照顧家人。	.73	.17	.69
15. 工作讓我在配偶或家人面前更有自信。	.67	.12	.54
11. 工作讓我經濟獨立、金錢能夠自主運用。	.66	.09	.51
8. 我的工作方式和態度是孩子生活或未來生涯的榜樣。	.59	.21	.53
6. 工作收入讓我在栽培或教養孩子上更有彈性。	.56	.18	.45
9. 孩子或家人看到我在工作上的努力與成就，對我更感認同。	.52	.33	.56
5. 作提供家庭所需的開銷。	.40	.32	.44
33. 孩子或家人帶給我支持的力量，讓我得以面對工作壓力。	.12	.86	.65
32. 為了家人，我更有動力維持工作或更上一層樓。	.13	.82	.58
42. 因為家庭的穩定，協助我在事業及生涯上有更好的發展。	.04	.73	.55
27. 擁有家庭角色使我在工作上不至於過度投入，生活更為平衡。	.04	.70	.46
31. 家庭可以讓我紓解工作壓力，得到放鬆。	.08	.68	.41
39. 有了家庭、孩子，我更能夠體恤同事在家庭與工作兩頭燒的難處，增進職場關係。	.13	.67	.55
38. 有了家庭，我會從長遠的角度來思考職涯的規劃。	.13	.64	.51
41. 家庭角色可以幫助我推辭不必要的應酬。	.04	.62	.40
26. 家庭讓我擁有與工作不一樣的滿足感，使我的生活更有意義。	.22	.58	.51
37. 有了家庭，讓我在工作上更懂得時間管理，更有效率。	.21	.55	.46
28. 有了家庭角色後，讓我對工作有不同的體會，更能面對工作上的挑戰。	.29	.48	.46
24. 家人的支持與協助，讓我可以放心工作。	.18	.44	.41

表三 25題版本符合質性研究結果類別之情形

焦點訪談類別	焦點訪談結果內涵	25題版本符合題目	與文獻相較
工作對 物質資源	擴展生活經驗與資源	第12題	發展
家庭	提升對家庭照顧能力	第10、16題	發展／情感
	穩定及增進生活品質	第5、6、11、20題	資產
心靈意義	增進凝聚與認同	第9題	資產
	成爲孩子的榜樣	第8題	X
	增進親職的反思覺察	第7、15題 第17、19題	資產／情感 心理
家庭對 資源利益	家庭有助職涯穩定發展	第24、38、42題	效能
工作	幫助工作生活規律平衡	第27題	效能
	有效時間管理	第37題	效能
	增進人際關係與互動	第39題	發展
	協助工作解決與處理	第41題	發展
	增長工作智慧	第28題	發展
心靈意義	熱情與意義感	第26、32題	情感
	能紓解與放鬆工作壓力	第33題	情感
		第31題	心理

三、正式量表之驗證研究結果

本研究以 594 名正式受試者作為工作家庭優勢量表之信度分析、驗證式因素分析的依據，不過在刪除遺漏值後，取 561 名受試者進行驗證性分析。

(一) 完整版驗證性因素分析

進行這 25 題版本之驗證性因素分析，測量變項之相關矩陣與平均數、標準差部分，請參見附錄一。採 listwise 處理遺漏值，分析過程與結果如下。

(1) 觀察變項檢查與模式估計方法選擇：本研究題項之平均數介於 4.18 至 4.74，並未嚴重趨於極端，標準差介於 0.86 ~ 1.15 並未明顯過小，顯示本量表所用觀察指標適切可行。此外觀察變項偏態介於 -.72 ~ .18 之間，絕對值小於 3、峰度介於 -.85 ~ 1.06 之間，絕對值小於 10，顯示出量表可使用常態分配估計法，故本量表選用最大概似法進行模式參數估計。

(2) 模式基本適配度指標：表四列出所有觀察變項 λ 之估計值，本研究誤差估計值無負值且 R^2 小於 1。因素負荷量均高於 .50 以上，故本研究整體模式適配度檢定與個別變項效度檢定可信，且各題目皆有良好的內在品質。

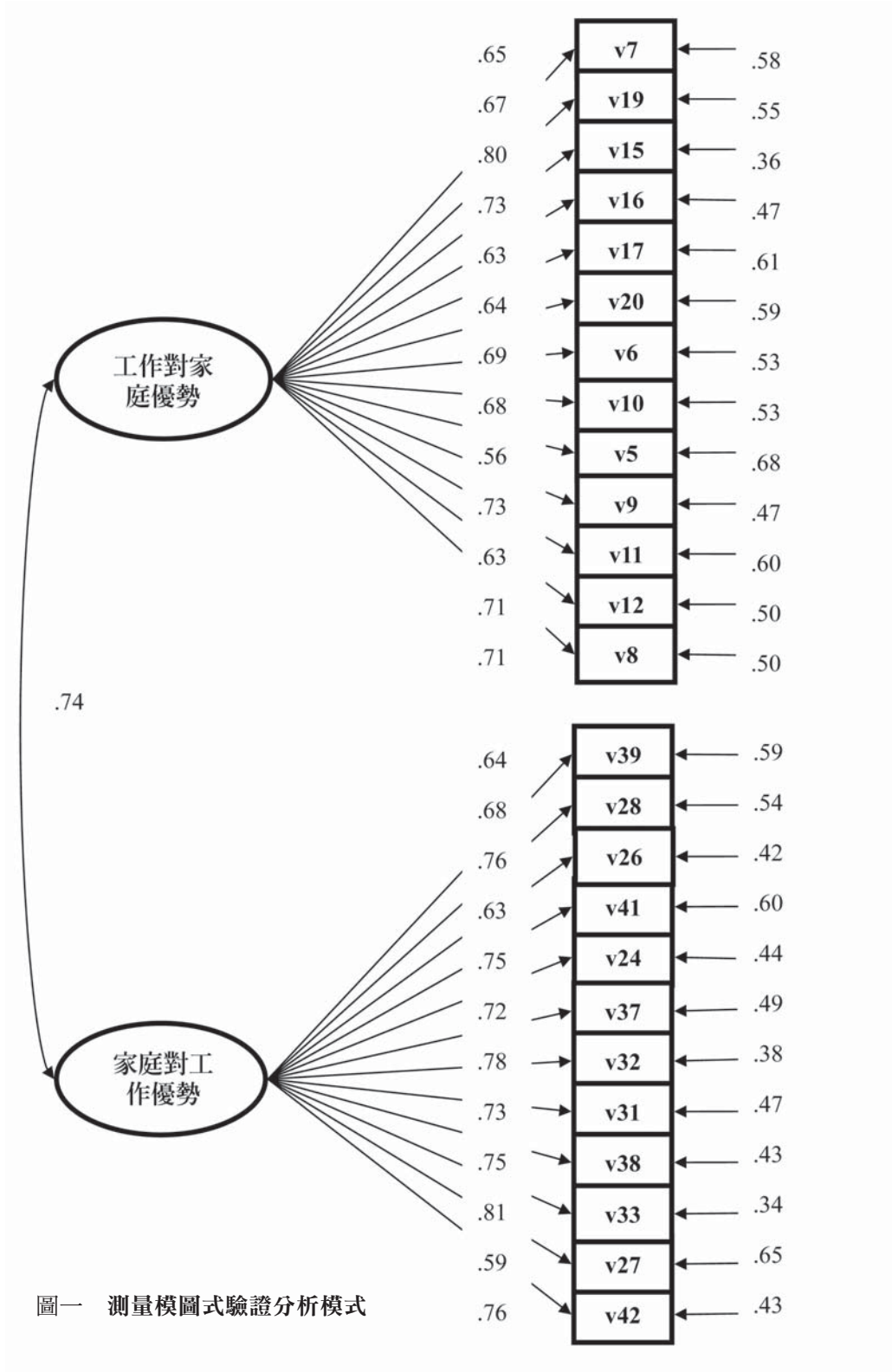
(3) 整體模式適配評鑑：由結果可知，卡方值達顯著 ($\chi^2 = 2009, df = 274$)，顯示其整體模式與實際情形並不適配，不過因為樣本數超過 200 人，卡方值容易因為樣本數過大而導致顯著，實質助益不大，必須參考其他指標 (Rigdon, 1995)。而就其它絕對適配量測指標以及增值適配量測指標而言， $RMSEA = .1$ (.08 ~ .10 為普通適配)， $SRMR = .07$ (.05 ~ .08 不錯適配)， $GFI = .78$ (.9 以上為良好適配)， GFI 指標較不理想。增值適配量測指標均達 .9 以上之良好水準 ($NFI = .95, RFI = .94, IFI = .95, NNFI = .95, CFI = .96$)，在簡效適配量測指標方面，也達良好的水準 ($PNFI = .65, PGFI = .66$)，符合良好適配或基本適配的標準 (吳明隆, 2008)，整體而言，該量表之因素結構大致良好，模式具有尚可接受的適配程度。整體測量模式驗證分析模式圖，如圖一所示。

(4) 內在結構適配度評鑑：由表四可知，工作對家庭優勢 ($CR = .92$) 及家庭對工作優勢 ($CR = .93$) 的組合信度 (composite validity, CR) 顯示整體量表的信度均高於 .70 以上，信度相當良好 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)。在平均變異抽取量 (Average Variance Extracted, AVE) 方面，其代表了潛在變項的聚合效度，家庭對工作優勢 ($AVE = .52$) 之結果大於 .50，表示指標變項能有效反應其潛在變項 (余民寧, 2006)，此分量表具有良好之信度與效度，而工作對家庭優勢 ($AVE = .46$) 的結果雖未大於 .50，但由於趨近於 .50，且兩分量表之相關達 .74 ($t = 31.5, p = .00$)，顯示二者達中高度相關，整體而言本量表效度仍具有可接受的水準。

表四 估計參數顯著性考驗及標準化數值摘要表

分量表/題號	未標準化			標準化 估計值	R^2	組合 信度	平均解釋 變異量
	參數估計值	S.E.	t值				
工作家庭優勢							
v7	.63	.04	16.77**	.65	.58		
v19	.68	.04	17.60**	.67	.55		
v15	.76	.03	22.44**	.80	.36		
v16	.74	.04	19.53**	.73	.47		
v17	.66	.04	16.06*	.62	.61		
v20	.68	.04	16.47**	.64	.59		
v6	.71	.04	18.00**	.69	.53	.92	.46
v10	.69	.04	17.97**	.69	.53		
v5	.58	.04	14.07**	.57	.68		
v9	.67	.03	19.63**	.73	.47		
v11	.64	.04	18.87**	.63	.60		
v12	.72	.04	18.87**	.71	.50		
v8	.70	.04	18.76**	.71	.50		
家庭工作優勢							
v39	.56	.03	16.54**	.64	.59		
v28	.61	.03	17.80**	.68	.54		
v26	.66	.03	20.81**	.76	.42	.93	.52
v41	.59	.04	16.29**	.63	.60		
v24	.69	.03	20.49**	.75	.44		
v37	.63	.03	19.17**	.71	.49		
v32	.72	.03	21.82**	.79	.38		
v31	.72	.04	19.73**	.73	.47		
v38	.65	.03	20.55**	.75	.43		
v33	.73	.03	23.07**	.81	.34		
v27	.54	.04	15.03**	.59	.65		
v42	.66	.03	20.66**	.75	.43		

* $p < .05$; ** $p < .01$



由於此 25 題版本之部份指標並非最為理想，施測題數也較多，基於將來實務使用便利之考量，故研究者進一步根據兩分量表結果，各取其標準化因素負荷量最高的 6 題，以此為成人工作家庭優勢量表精簡版本。其中工作對家庭的優勢分量表中，由於第 6 高分有兩題，取未標準化因素負荷量較高的一題。最後以這 12 題進行模式檢驗。在信度分析方面：以 Cronbach α 係數進行考驗，兩分量表內部一致性分別為 .86 與 .90，總量表內部一致性為 .91，顯示各分量表的信度良好。在內容效度方面，12 題版本與焦點訪談結果之對照情形，如表五所示，每一分量表雖已無法涵蓋質性焦點訪談中的所有內涵，但仍能落入兩大類別中，工作對家庭部分，僅提升家庭凝聚力內涵沒有題目，而家庭對工作中，雖然幫助工作生活規律等幾項內涵的題目已刪除，但從概念上來看，家庭有助於職涯穩定發展的這一內涵，尚也能涵蓋這些被刪除題目的概念，整體題目尚稱有代表性。

表五 12題版本符合質性研究結果類別之情形

	焦點訪談類別	焦點訪談結果內涵	25題版本符合題目	12題版本符合題目
工作對家庭	物質資源	擴展生活經驗與資源	第12題	第12題
		提升對家庭照顧能力	第10、16題	第10、16題
		穩定及增進生活品質	第5、6、11、20題	第6題
心靈意義		增進凝聚與認同	第9題	0
		成為孩子的榜樣	第8題	第8題
		增進親職的反思覺察	第7、15、17、19題	第15題
家庭對工作	資源利益	家庭有助於職涯穩定發展	第24、38、42題	第24、42題
		幫助工作生活規律平衡	第27題	0
		有效時間管理	第37題	第37題
		增進人際關係與互動	第39題	0
		協助工作問題解決與處理	第41題	0
		增長工作智慧	第28題	0
心靈意義		熱情與意義感	第26、32題	第26題
		能紓解與放鬆工作壓力	第31、33題	第31、33題

(二) 12題精簡版驗證性因素分析

兩分量表共 12 個測量指標，測量變項之相關矩陣與平均數、標準差部分，請參見附錄二。採 listwise 處理遺漏值，分析過程與結果如下。

(1) 觀察變項檢查與模式估計方法選擇：本研究題項之平均數介於 4.20 至 4.68，並未趨於極端，標準差介於 0.86 ~ 1.04 並未明顯過小，顯示本量表所用觀察指標適切可行。此外觀察變項偏態介於 -.66 ~ .19 之間，絕對值小於 3、峰度介於 -.84 ~ .88 之間，絕對值小於 10，顯示出量表可使用常態分配估計法，故本量表選用最大似法進行模式參數估計。

(2) 模式基本適配度指標：表六列出所有觀察變項 λ 之估計值，本研究誤差估計值無負值且 R^2 小於 1。因素負荷量均高於 .60 以上，故本研究整體模式適配度檢定與個別變項效度檢定可信，且各題目皆有良好的內在品質。

(3) 整體模式適配評鑑結果：從指標的標準（吳明隆，2008）評斷，絕對適配量測指標部分除 χ^2 未達顯著（ $\chi^2 = 289.58, df = 53$ ）外， $RMSEA = .08$ （.05 ~ .08 為不錯適配）， $SRMR = .04$ （< .05 為良好適配）， $GFI = .92$ （> .9 為良好適配），均有不錯到良好的水準。增值適配量測指標均達 .9 以上之良好水準（ $NFI = .97, RFI = .96, IFI = .97, NNFI = .96, CFI = .97$ ），簡效適配量測指標也都達良好的水準（ $PNFI = .78, PGFI = .63$ ），由於 χ^2 極易受到樣本數的影響而沒有顯著（Hayduk, 1987），依據其他各項指標顯示整體契合度頗為理想。測量模式分析如圖二所示。

(4) 內在結構適配度評鑑：由表六可知，工作對家庭優勢（ $CR = .87$ ）及家庭對工作優勢（ $CR = .90$ ）的組合信度（composite validity, CR ）顯示整體量表的信度均高於 .70 以上，信度相當良好（Hair et al., 1998）。在平均變異抽取量（Average Variance Extracted, AVE ）方面，其代表了潛在變項的聚合效度，工作對家庭優勢（ $AVE = .52$ ），家庭對工作優勢（ $AVE = .60$ ）之結果大於 .50，表示指標變項能有效反應其潛在變項（余民寧，2006），此分量表具有良好之信度與效度，兩分量表之相關達 .70（ $t = 25.60, p = .00$ ），顯示二者達中高度相關，整體而言本量表效度具有良好的水準。

表六 估計參數顯著性考驗及標準化數值摘要表

題號 (原題號)	未標準化		標準化		R^2	組合信度	平均解釋變異量
工作家庭優勢	參數估計值	S.E.	t 值	參數估計值			
v15	.72	.04	19.84**	.75	.56	.87	.52
v16	.73	.04	18.53**	.71	.51		
v6	.69	.04	16.98**	.67	.45		
v10	.72	.04	18.42**	.71	.51		
v12	.76	.04	19.80*	.75	.56		
v8	.70	.04	18.56**	.72	.51		
家庭工作優勢							
v26	.64	.03	19.87**	.74	.55	.90	.60
v24	.70	.03	20.60**	.76	.58		
v37	.71	.03	21.19**	.78	.60		
v31	.73	.04	20.04**	.75	.56		
v33	.75	.03	23.64**	.84	.70		
v42	.67	.03	20.76**	.77	.59		

* $p < .05$; ** $p < .01$

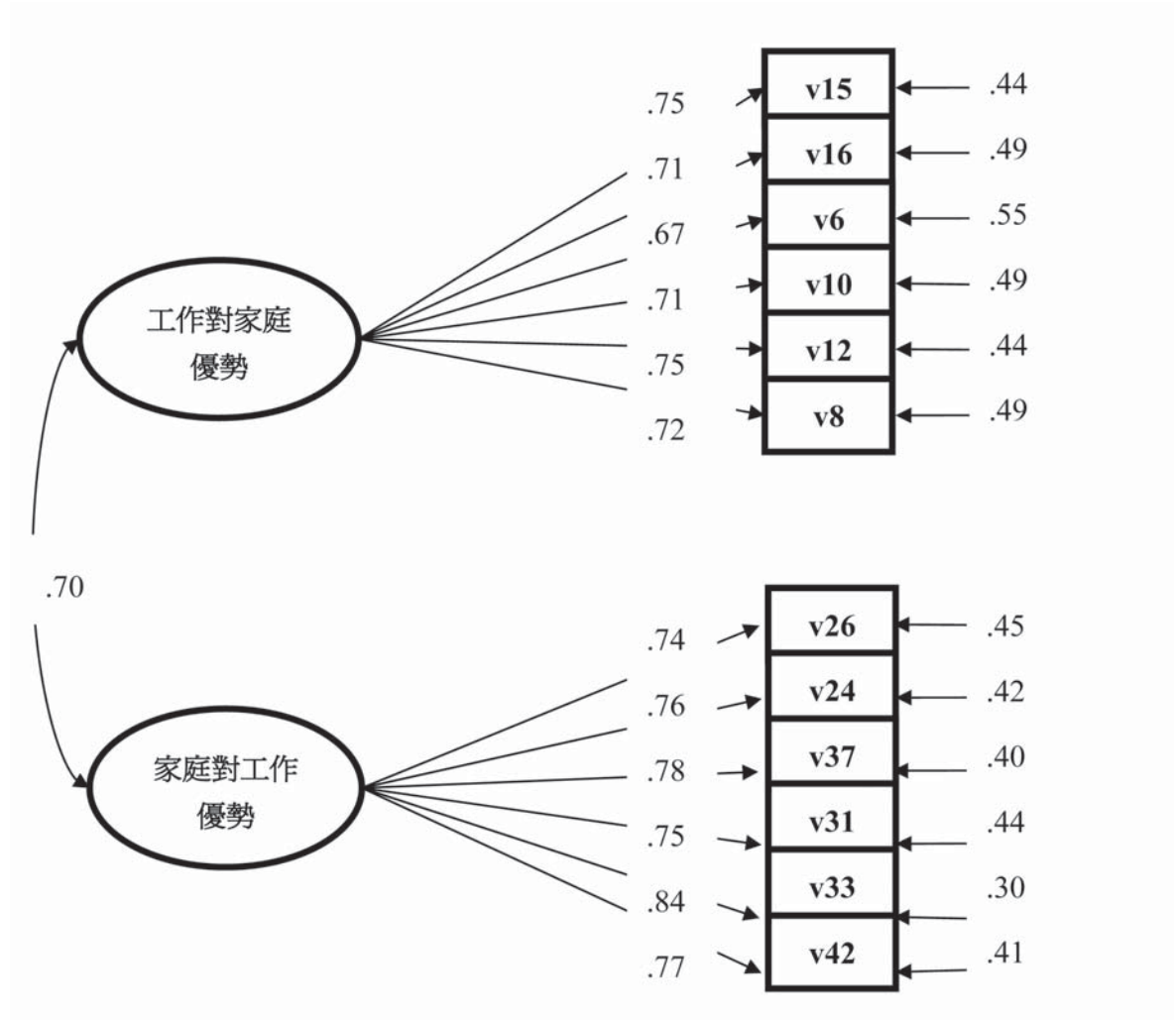
(三) 效標關聯效度分析結果

本研究以「生涯調適力量表 - 台灣版」之測驗分數作為成人工作家庭優勢量表之效標，進行效標關聯效度分析。研究結果顯示，簡短版中工作對家庭之優勢及家庭對工作之優勢分量表與「生涯調適力量表 - 台灣版」之四個分量表均有顯著相關， $r = .42 \sim .57$ ($p < .001$)，且總量表之總分與其亦有顯著相關， $r = .59$ ($p < .001$)，結果如表七所示。

表七 成人工作家庭優勢量表與生涯調適量表之相關分析

	生涯關注	生涯控制	生涯好奇	生涯信心	生涯調適力量表
工作對家庭優勢	.50***	.46***	.42***	.39***	.49***
家庭對工作優勢	.54***	.53***	.46***	.45***	.55***
總量表	.57***	.54***	.48***	.46***	.57***

*** $p < .001$



圖二 測量模式驗證分析模式圖

四、描述統計與差異分析

(1) 描述統計分析：表八為參與者在各分量表的描述統計資料，根據分析結果，受試者在完整版本總量表得分之平均數為 112.31，標準差為 16.13，每題平均得分為 4.49；而精簡版總量表得分之平均數為 53.76，標準差為 8.18，每題之平均得分為 4.48，顯示平均而言受試者的優勢感受程度是中間偏高。

表八 成人工作家庭優勢量表 描述統計資料 $N = 561$

	平均數	標準差	題數	每題平均得分
完整版量表	112.31	16.13	25	4.49
工作對家庭優勢	57.31	9.34	13	4.40
家庭對工作優勢	54.65	8.01	12	4.56
精簡版量表	53.76	8.18	12	4.48
工作對家庭優勢	26.26	4.65	6	4.38
家庭對工作優勢	27.50	4.43	6	4.58

(2) 性別之差異比較分析：不同性別在工作家庭優勢相關經驗差異檢定結果如表九所示。進行多變量分析後發現兩性在工作對家庭優勢與家庭對工作優勢達顯著差異，完整版的 $Wilks' \Lambda = .97$ ， $F(2, 558) = 8.15$ ， $p = .00$ ；精簡版的 $Wilks' \Lambda = .96$ ， $F(2, 558) = 10.44$ ， $p = .00$ 。單因子變異數分析結果得知，兩版本的性別在工作對家庭優勢經驗方面均達顯著差異，其中完整版 $F(1, 559) = 8.07$ ， $p = .00$ ，女性 ($M = 58.17$) 顯著高於男性 ($M = 55.89$)；精簡版 $F(1, 559) = 8.29$ ， $p = .00$ ，女性 ($M = 26.70$) 顯著高於男性 ($M = 25.54$)，而家庭對工作優勢經驗方面，兩性均無顯著差異，完整版 $F(1, 559) = .01$ ；精簡版 $F(1, 559) = .88$ 。

表九 兩性在工作和家庭優勢量表得分差異比較 $N = 561$

量表名稱	男生 ($N = 211$)		女生 ($N = 350$)		Wilks' Λ 值	多變量檢 定 F 值	η^2	95%同時 信賴區間	單變 量 F 值	η^2
	M	SD	M	SD						
	工作對家庭優勢 (完整版)	55.89	8.59	58.17						
家庭對工作優勢 (完整版)	54.66	7.95	54.65	8.10				無顯著 差異	.01	.00
工作對家庭優勢 (精簡版)	25.54	4.56	26.70	4.66	.96	10.44	.04	達顯著差異	8.29*	.02
家庭對工作優勢 (精簡版)	27.73	4.44	27.36	4.42				無顯著 差異	.88	.00

* $p < .05$

(3) 工作時數之差異比較分析：不同工作時數在工作家庭優勢相關經驗差異檢定結果如表十所示。進行多變量分析後發現不同工作時數在工作對家庭優勢與家庭對工作優勢兩版均未達顯著差異，其中完整版 $Wilks' \Lambda = .97$ ， $F(10, 946) = .97$ ， $p = .47$ ，精簡版 $Wilks' \Lambda = .97$ ， $F(10, 946) = 1.49$ ， $p = .14$ 。

表十 工作時數在工作和家庭優勢量表得分差異比較 $N = 480$

量表名稱	工作時數	M	SD	N	Wilks' Λ 值	多變量 檢定 F 值	η^2	95%同時 信賴區間	單變量 檢定 F 值	η^2
工作對家庭 優勢 (完整版)	35以下	57.82	7.19	22	.97	.97	.01	無顯著 差異	.35	.00
	35~40	58.51	8.91	112						
	40~45	57.32	8.93	185						
	45~50	57.07	10.71	73						
	50~55	56.95	9.92	41						
	55以上	57.79	8.59	47						
家庭對工作 優勢 (完整版)	35以下	54.50	6.38	22	.97	.97	.01	無顯著 差異	.80	.01
	35~40	54.88	7.76	112						
	40~45	54.40	7.53	185						
	45~50	53.99	9.22	73						
	50~55	55.98	8.59	41						
	55以上	56.40	8.64	47						
工作對家庭 優勢 (精簡版)	35以下	26.59	3.08	22	.97	1.49	.01	無顯著 差異	.62	.00
	35~40	27.00	4.31	112						
	40~45	26.36	4.51	185						
	45~50	25.97	5.62	73						
	50~55	25.88	5.07	41						
	55以上	26.62	4.66	47						
家庭對工作 優勢 (精簡版)	35以下	27.32	3.99	22	.96	2.61	.01	無顯著 差異	1.31	.01
	35~40	27.56	4.48	112						
	40~45	27.26	4.04	185						
	45~50	27.22	4.92	73						
	50~55	28.46	4.48	41						
	55以上	28.74	4.74	47						

(4) 每週家事時數之差異比較分析：差異檢定結果如表十一所示。進行多變量分析後發現，不同家庭時數在工作對家庭優勢與家庭對工作優勢完整版達邊緣顯著差異，Wilks' $\Lambda = .96$, $F(12, 1106) = 1.7$, $p = .06$ 。進行單因子變異數分析發現工作對家庭優勢經驗方面，家事參與時數未達顯著差異， $F(4, 552) = 2.04$, $p = .09$ 。而家庭對工作優勢方面，家事參與時數達顯著差異 $F(4, 552) = 23.06$, $p = .02$ 。由事後比較發現，每週從事家事時間在35小時以下之時數 ($M = 55.79$)，其家庭對工作之優勢經驗，顯著高於35~40小時 ($M = 55.04$)、45~50小時 ($M = 51.76$) 以及50~55小時 ($M = 51.00$)。精簡版不同家庭時數在工作對家庭優勢與家庭對工作優勢則達顯著差異，Wilks' $\Lambda = .96$, $F(8, 1094) = 2.61$, $p = .01$ 。進行單因子變異數分析發現工作對家庭優勢經驗方面，家事參與時數達顯著差異，

$F(4, 548) = 2.63, p = .03$ 。由事後比較發現，每週從事家事時間在 7 小時以下之時數 ($M = 26.65$)，其工作對家庭之優勢經驗，顯著高於 21 ~ 28 小時 ($M = 24.48$) 以及 28 小時以上 ($M = 23.80$)。而家庭對工作優勢方面，家事參與時數亦達顯著差異 $F(4, 548) = 3.79, p = .01$ 。由事後比較發現，每週從事家事時間在 7 小時以下之時數 ($M = 28.21$)，其家庭對工作之優勢經驗，顯著高於 7 ~ 14 小時 ($M = 27.16$)、21 ~ 28 小時 ($M = 25.48$) 以及 28 小時以上 ($M = 25.73$)。

表十一 家事參與時數在工作和家庭優勢量表得分差異比較 $N = 553$

量表名稱	家事時數	M	SD	N	Wilks' Λ 值	多變量 檢定 F 值	η^2	95%同時 信賴區間	單變量 檢定 F 值	η^2
工作對家庭 優勢 (完整版)	35以下	58.12	9.47	251	.96	1.75	.02	無顯著 差異	2.04	.02
	35 ~ 40	56.98	8.47	208						
	40 ~ 45	57.84	8.68	58						
	45 ~ 50	54.10	11.16	21						
	50 ~ 55	53.00	13.96	15						
家庭對工作 優勢 (完整版)	55以上	55.79	8.35	251						
	35以下	54.03	7.17	208				達顯著 差異	3.06	.02
	35 ~ 40	54.48	8.16	58						
	40 ~ 45	51.76	7.14	21						
	45 ~ 50	51.00	11.90	15						
50 ~ 55	58.12	9.47	251							
工作對家庭 優勢 (精簡版)	55以上	56.98	8.47	208						
	7小時以下	26.65	4.85	251	.96	2.61*	.02	達顯著 差異	2.63*	.02
	7 ~ 14小時	26.07	4.19	208						
	14 ~ 21小時	26.88	4.17	58						
	21 ~ 28小時	24.48	5.60	21						
28小時以上	23.80	6.85	15							
家庭對工作 優勢 (精簡版)	7小時以下	28.21	4.52	251						
	7 ~ 14小時	27.16	3.98	208				達顯著 差異	3.79*	.03
	14 ~ 21小時	27.09	4.48	58						
	21 ~ 28小時	25.48	4.55	21						
	28小時以上	25.73	6.41	15						

* $p < .05$

(5) 每週照顧小孩時數之差異比較分析：差異檢定結果如表十二所示。進行多變量分析後發現，在工作對家庭優勢與家庭對工作優勢兩版本均未達顯著差異，其中完整版 Wilks' $\Lambda = .98$ ， $F(8, 1096) = 1.53$ ， $p = .14$ ，精簡版 Wilks' $\Lambda = .97$ ， $F(8, 1096) = 2.10$ ， $p = .06$ 。

表十二 每週照顧小孩時數在工作與家庭優勢量表得分差異比較 $N = 554$

量表名稱	職業	M	SD	N	Wilks' Λ 值	多變量 檢定 F 值	η^2	95%同時 信賴區間	單變量 檢定 F 值	η^2
工作對家庭 優勢 (完整版)	35以下	55.62	8.72	105	.98	1.53	.01	無顯著 差異	.67	.01
	35~40	57.81	9.05	116						
	40~45	57.53	9.05	103						
	45~50	56.65	8.73	46						
	50~55	58.03	9.97	184						
	55以上	55.62	8.72	105						
家庭對工作 優勢 (完整版)	35以下	54.27	8.02	105	.97	2.10	.03	無顯著 差異	.31	.01
	35~40	55.71	7.81	116						
	40~45	54.02	7.57	103						
	45~50	53.13	6.50	46						
	50~55	54.97	8.83	184						
	55以上	54.27	8.02	105						
工作對家庭 優勢 (精簡版)	7小時以下	25.32	4.55	105	.99	.82	.59	無顯著 差異	1.77	.01
	7~14小時	26.69	4.56	116						
	14~21小時	26.42	4.57	103						
	21~28小時	25.70	4.63	46						
	28小時以上	26.61	4.84	184						
	7小時以下	27.52	4.47	105						
家庭對工作 優勢 (精簡版)	7~14小時	28.25	4.34	116	.99	.92	.50	無顯著 差異	1.61	.01
	14~21小時	27.05	4.07	103						
	21~28小時	26.57	3.51	46						
	28小時以上	27.53	4.84	184						

(6) 每週休閒充電時數之差異比較分析：結果如表十三所示，在工作對家庭與家庭對工作優勢兩版本均未達顯著差異，其中完整版 Wilks' $\Lambda = .99$ ， $F(8, 1096) = .82$ ， $p = .59$ ，精簡版 Wilks' $\Lambda = .99$ ， $F(8, 1100) = .92$ ， $p = .50$ 。

表十三 每週休閒充電時數在工作與家庭優勢量表得分差異比較 $N = 556$

量表名稱	休閒時數	M	SD	N	Wilks' λ 值	多變量 檢定 F 值	η^2	95%同時 信賴區間	單變量 檢定 F 值	η^2
工作對家庭 優勢 (完整版)	7小時以下	52.43	9.30	105	.99	.82	.01	無顯著 差異	.74	.01
	7~14小時	52.57	8.15	116						
	14~21小時	54.14	8.80	103						
	21~28小時	52.81	8.15	46						
	28小時以上	54.53	9.46	184						
家庭對工作 優勢 (完整版)	7小時以下	54.26	8.45	105	.99	.82	.01	無顯著 差異	1.56	.01
	7~14小時	54.24	7.78	116						
	14~21小時	56.66	8.10	103						
	21~28小時	54.50	8.42	46						
	28小時以上	56.07	8.15	184						
工作對家庭 優勢 (精簡版)	7小時以下	26.01	4.89	105	.99	.92	.01	無顯著 差異	1.11	.01
	7~14小時	26.18	4.41	116						
	14~21小時	27.22	4.62	103						
	21~28小時	26.38	4.36	46						
	28小時以上	27.07	5.18	184						
家庭對工作 優勢 (精簡版)	7小時以下	27.11	4.58	105	.99	.92	.01	無顯著 差異	1.65	.01
	7~14小時	27.55	4.16	116						
	14~21小時	28.53	4.40	103						
	21~28小時	27.25	4.65	46						
	28小時以上	28.33	5.34	184						

(7) 老老年齡與個數之迴歸分析：結果如表十四所示，老老年齡在工作對家庭優勢兩版本均未達顯著差異，其中完整版 $F(1, 551) = 1.82, p = .18$ ，精簡版 $F(1, 551) = .45, p = .51$ 與家庭對工作優勢完整版 $F(1, 551) = 2.82, p = .09$ ，精簡版 $F(1, 551) = .76, p = .38$ 。而孩子個數在工作對家庭優勢兩版本均未達顯著差異，其中完整版 $F(1, 554) = 1.49, p = .22$ ，精簡版 $F(1, 554) = 1.09, p = .30$ 與家庭對工作優勢完整版 $F(1, 554) = .61, p = .43$ ，精簡版 $F(1, 554) = .90, p = .34$ 。

表十四 老么年齡與孩子個數在工作和家庭優勢量表迴歸分析

量表名稱	老么年齡						孩子個數					
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>F</i>
工作對家庭 優勢 (完整版)	57.32	9.30	-0.1	0.08	-0.06	1.82	57.35	9.26	0.42	0.34	0.05	1.49
家庭對工作 優勢 (完整版)	54.69	8.07	-0.11	0.07	-0.07	2.82	54.69	8.05	0.23	0.29	0.03	0.61
工作對家庭 優勢 (精簡版)	26.28	4.68	-0.01	0.06	-0.01	.45	26.28	4.66	0.01	0.01	0.02	1.09
家庭對工作 優勢 (精簡版)	27.52	4.44	-0.04	0.05	-0.04	.76	27.52	4.43	0.01	0.01	0.04	0.90

註：老么年齡 $N = 553$ ，孩子個數 $N = 556$

肆、討論與建議

一、研究結果討論

本研究目的為發展評量成人工作家庭優勢經驗之合適工具，瞭解現況並比較背景因素在優勢經驗上的差異情形。以下分量表的品質與結構、量表的內涵以及背景差異結果等三方面進行討論。

(一) 成人工作家庭優勢量表的品質與結構

本研究經過以 41 位參與者為對象，透過焦點團體訪談所進行之探索性研究建立量表題庫，所形成之量表經過專家效度檢核，接著以立意取樣進行預試分析，最後以 561 名正式受試者進行量表之信度分析、驗證式因素分析及效標關連分析等，歷經開放式訪談、預試分析以及正式分析等三個階段，結果發展出成人工作家庭優勢量表完整和精簡兩版本，適用對象則為每週工作 40 小時以上、同時家中有未滿 18 歲之子女之工作者。共包括 25 題的完整版本，且其兩分量表之內部一致性介於 .92 與 .93 之間，總量表之內部一致性為 .95，顯示量表中各分量表的信度良好，驗證性因素分析結果顯示整體模式適配尚可接受，

但題目頗能反映焦點訪談結果，因此具有較為完整之內容效度。而包括 12 題的精簡版本，兩分量表之內部一致性介於 .86 與 .90 之間，總量表之內部一致性為 .91，顯示信度良好。驗證性因素分析結果，整體模式適配評鑑顯示量表因素結構大多數良好，且以生涯調適力量表為效標，測得二者總量表及分量表之間具有高度相關。相較於前者，題目雖無法完全涵蓋質性結果，但整體模式適配更為理想，且實務應用更為簡潔便利。再從本量表的結構來看，工作家庭間的優勢經驗包含兩個面向，分別是工作對家庭之優勢以及家庭對工作之優勢，此與國外學者 (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006) 之主張相符。

(二) 成人工作家庭優勢量表的內涵

研究結果中的量表內容題目，與過去文獻相較發現，有一致之處，也有相異的地方。Carlson 等人 (2006) 將工作對家庭的優勢內涵視為具有發展、情感和資產等三面向之概念，將家庭對工作的優勢區分為發展、情感以及效能等三面向，每一面向均包含 6 道題目。本研究雖未細分構念，但如表三所示，量表題目與 Carlson 等人 (2006) 研究相較，25 題和精簡版的題目幾乎能包含其所指之各面向。如工作對家庭的優勢量表的題目中，第 10 題「與同事交流彼此的生活經驗，提升我在家庭照顧上的能力」，和第 12 題「工作使我在與家人間互動的話題更加多元」與其發展面向相符，第 15 題「工作讓我在配偶或家人面前更有自信」與資產面向相符，而第 16 題「我對工作的熱情和成就感，讓我更有能量照顧家人」，除了資產面向外，也含有正面情緒的部分。而在家庭對工作的優勢量表題目中，第 37 題「有了家庭，我會從長遠的角度來思考職涯的規劃」概念與效能面向相符，25 題版本中的第 39 題「有了家庭、孩子，我更能夠體恤同事在家庭和工作兩頭燒的難處，增進職場關係」屬於發展面向，而第 31 題「家庭可以讓我紓解工作壓力，得到放鬆」則屬於情感面向。

另外工作對家庭量表中的第 17 題「工作能讓我轉換角色，暫時擺脫對家庭的過度注意或操煩」，第 19 題「工作讓我保有自己獨處或思考空間以調適心情，使我更能面對家庭」，及家庭對工作分量表中的第 31 題「家庭可以讓我紓解工作壓力，得到放鬆」，這三題也與 Steenbergen 等人 (2007) 所提的心理面向概念一致，皆顯示出工作和家庭的角色，雖然在生活經驗中是重疊、無法區分得十分清楚，但某些時候當某一角色有些負面的或過度負荷的經驗發生時，另一角色就提供了區隔或滋養的功能。此時所提供的是一個空間，得以與這一角色拉開距離，思緒和心情也能得以沉澱，重新看得更清明，頗具有心理層面的意義。由上所述，本研究所發展的量表題目，包含了 Carlson 等人 (2006) 的概念，也具有 Steenbergen 等人 (2007) 所提的心理面向，內容顯示與過去文獻有諸多一致之處。

不過，本研究中的第 8 題「我的工作方式和態度是孩子生活或未來生涯的榜樣。」無法歸類於過去文獻，顯得較為特別。與此題類似的第 6 題「工作收入讓我在栽培或教養孩子上更有彈性。」，皆是談及工作對孩子的益處或與教養孩子有關，似也凸顯華人文化中，存有「工作是為了孩子」這樣的信念，從此可看出這與西方文化的觀點有較大的差異。另外，本研究量表中的經濟收入等相關題目，也是與過去文獻（Carlson et al., 2006; Hanson et al., 2006）較為不同之處。由於本研究題目紮根於質性訪談經驗，忠實反映參與者的經驗是質性研究的主要精神，所以雖然收入本來就是工作的重要目的，仍未將其排除。另外，從題目中也能進一步了解到，其產生的優勢不是在於收入本身，而是在於收入對家庭角色所帶來或代表的意義。例如第 5 題「工作提供家庭所需的開銷。」是指收入具有穩定家庭的功能，而第 11 題「工作讓我經濟獨立，金錢能夠自主運用。」則主要是指收入帶來經濟自主運用的益處，經濟收入對於家庭角色確有其重要性，且其意義包含了不同的層面。整體而言，在工作對家庭提供的意義上，本研究結果與西方過去文獻結果有些不同，這部份也突顯了中西文化內涵的歧異。

（三）工作家庭優勢經驗的背景比較結果討論

不管是完整或精簡版本，研究結果均顯示不管在工作對家庭或是家庭對工作之優勢方面，受試者的得分均有高於平均值的優勢。兩版本在背景變項方面的比較上大部分結果均相同，僅在家事參與部分兩版本的結果稍有差異。兩版本結果均發現，優勢經驗在工作時數、自由休閒時間、老年年齡與孩子個數均沒有差異，而在性別上有明顯的差異存在。女性在工作對家庭的優勢上明顯高於男性，但在家庭對工作層面則沒有性別上的差異。這個結果與過去 Grzywacz 和 Marks（2000）以及 Wayne 等人（2004）的研究相同，可見性別因素對工作家庭優勢上具有差異，在中西方文化中是頗為一致的現象。而女性在工作對家庭的優勢經驗感受較為明顯的原因，或許是因為女性經常為家中的主要照顧者，也投入較多的家事時間，因此在面對家庭工作平衡的議題中，會比男性更為關注工作帶給家庭的優勢所致。進一步從精簡版的題目來看，女性（ $M = 4.47$ ）在工作對家庭優勢題目中的「工作讓我在配偶或家人面前更有自信。」這一題（ $t(559) = -3.002, p = .003$ ），分數顯著高於男性（ $M = 4.22$ ），從工作中所獲得的自信和自主的部分，應也是工作中的女性感受較為明顯的優勢。家事參與方面，兩版本結果有所不同，其中精簡版本研究結果發現不管是工作對家庭或家庭對工作的優勢經驗，每週家事在 7 小時以下者優勢經驗均是最高，同時也都明顯高於家事參與時數最高的 21-28 小時以及 28 小時以上的組別，表示較不需要費心和花時間在家事處理上的人，愈能感受到優勢經驗。這也與 Grzywacz 和 Marks（2000）

的研究結果十分一致。McNall 等人（2010）指出，家庭對工作的優勢與非工作相關面向、特別是家庭面向的變項更有關連，因此不難理解為何家事投入時數愈少者，其展現在家庭對工作的優勢就愈明顯，像是家事的性質較偏為事務方面，較不需要費心與費時在家事方面的成人，能更有時間經營家庭的其他面向，像是與家人或孩子相處等，因此也獲得更多的家庭能量，進一步轉化到工作上。但對工作對家庭的優勢而言，本研究也發現家事投入愈少者，對工作對家庭的優勢上也能產生更多得助益。或許是因為家事多是勞力又費神，所獲得的回饋較低，因此產生心力耗竭所致。因此就實務層面而言，學習家事時間的分配、或尋找家事服務之相關可用資源，是協助成人提升優勢必須思考的面向。但完整版本並沒有辦法呈現此部分的差異，或許可能是因為有其他變項在調節家事時數和某些優勢內涵間的關係。像是家事時間是否也可能與工作時數、孩子數甚至最小孩子的年齡等變項有所交互作用，意即若工作時數不長，或是孩子數較少，孩子年齡較大了，是否家事時間與某些優勢經驗的關連就可能減低呢？這一部分也值得未來研究探討。

二、結論與限制

本研究所建立之成人工作家庭優勢量表，分為完整和精簡兩版本，皆區分為工作對家庭及家庭對工作兩分量表，完整版本在工作對家庭分量表上有 13 題，家庭對工作分量表有 12 題，共有 25 題，而精簡版本則各有 6 題，共有 12 題。量表發展過程中，有時難以完全顧及內容效度和統計結果，而發展出的兩版本各有長處與特色，可由後續研究者與實務工作者視研究目的使用之。

本研究的內容效度，涵括了文獻探討由上而下的理論架構，以及焦點訪談由下而上的經驗彙整。質性研究焦點訪談主要的價值在於反映本土實徵資料，可以補足過去理論資料中欠缺的重要因素。透過文獻探討與焦點訪談的過程，形塑了整個優勢量表的內容架構，理論與經驗的整合是本研究內容效度主要的特色。

而本研究之限制是於參與焦點訪談的參與者可能受限於團體訪談的性質，而可能有未表達出的經驗，或許因而對題目設計的完整性造成影響。研究者邀請 41 位參與者，同時也涵蓋不同職場背景，即希望能顧及不同的經驗，同時在訪談過程中，也運用相關諮商技巧與態度，引導參與者能開放經驗進行分享。另外，量化正式樣本背景資料在職業類別方面稍較偏頗，而參與者皆招募填答，也可能受限於某些特性，因而影響研究成果的類推性。

三、應用與建議

最後提出以下在實務與研究上之應用與建議。

(一) 實務方面

1. 諮商實務上的應用

本量表能提供諮商實務上的應用，包括(1)作為評估成人生活平衡情形的工具，檢視工作家庭兩面向優勢經驗的程度。(2)做為諮商中引導的素材，從題目中提問鼓勵相關事件經驗的故事敘說，從中覺察並豐厚更多正向優勢的相關經驗，進而平衡或緩和与工作家庭的衝突。(3)據以設計用來提升工作家庭優勢的發展與輔導方案，以提升更多的優勢經驗。

2. 企業組織之建議

建議企業組織在思考如何提升工作者工作滿意、工作表現以及認同時，不僅要關懷其工作家庭的衝突情形，更可重視工作者家庭資源與優勢經驗，因為家庭經驗能轉化成為工作上的助益，而創造更多工作對家庭的助益，也能提升幸福感，因而對工作能感到滿足與認同。因此舉辦提升工作家庭的優勢方案，創造工作和家庭更多的連結等是值得發展的方向。

3. 相關政策的建議

研究結果發現投入於家事照顧較少之人，可能感受到較多的優勢經驗，因此若能學習家事之管理或是提供家事照顧之資源，能減少負擔家事照顧的時間。因此也建議政府或相關單位亦能將提供工作者家事照顧資源，以減少負擔家事照顧的時間納入規劃，這也是提升成人工作家庭優勢的可行措施。

(二) 未來研究建議

本量表雖然採取探索性、驗證性因素分析，效標關連效度等以檢驗本量表之信、效度，未來研究建議可繼續以區辨效度(如本量表與工作耗竭量表的關聯)等方式，更確認本量表之效度。探討工作家庭優勢經驗與衝突經驗的關連情形，像是衝突愈高優勢經驗愈少，或者二者並沒有明顯的關連，其結果也將能對實務工作有所貢獻。研究發現性別因素中女性的優勢經驗比男性為高，未來研究亦可採質性研究探討男性或女性在工作家庭角色的認知與調適經驗，幫助對優勢差異之內涵有更進一步的認識。同時未來也可設計提升工作中的靈性與意義感之介入策略，了解對提升工作家庭優勢與幸福感受之影響情形。最後家事投入時間對工作家庭的優勢影響上，是否可能有工作時數、子女數或子女年齡等調節變項的存在，產生交互作用，也值得未來進一步探討。

參考文獻

- 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)。
- 田秀蘭 (2008)：華人生涯調適之實徵研究：相關因素及諮商方案之發展與驗證。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告 (編號：NSC97-2410-H-003-081-SS2)。
- 余民寧 (2006)：潛在變項模式：SIMPLIS 的應用。台北市：高等教育。
- 吳明隆 (2008)：結構方程模式 SIMPLIS 的應用。台北：五南。
- 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。
- 賴彥如、張潔如、吳瑞蘭 (2011)：工作與家庭跨角色衝突多構面之量表發展。明新學報，37 (1)，177-191。
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.
- 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.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., 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, 131-164.
- 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.
- 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.
- 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.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62(2), 336-348.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- 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.
- Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. Johns Hopkins: Baltimore.
- Hibbard, J. H., & Pope, C. R. (1991). Effect of domestic and occupational roles on morbidity and mortality. *Social Science & Medicine*, 32(7), 805-811.
- 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.
- Jackson, J. A., Tal, A. I., & Sullivan, T. R. (2003). Hidden biases in counseling women: Balancing work and family concerns. In M. Kopala & M. A. Keitel (Eds.), *Handbook of counseling women*. (pp. 152-172). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Lim, D. H., Song, J. H., & Choi, 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., & 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, 207-216.
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 182-192.
- 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.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological testing* (6th ed). Upper Saddle River, NJ: Person Prentice Hall.
- 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.
- Rigdon, E. (1995). A necessary and sufficient identification rule for structural equation models

- estimated. *Multivariate Behavioral Research*, 30, 359-383.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span life space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, Nj: Wiley.
- Schoon, I., Hansson, L., & Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10, 309-319.
- Sinacore-Guinn, A. L., Akçali, F. Ö., & Fledderus, S. W. (1999). Employed women: Family and work-reciprocity and satisfaction. *Journal of Career Development*, 25(3), 187-201.
- 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.
- Stevanovic, P., & Rupert, A. (2009). Work-family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 62-68.
- Tien, H. L., Wang, Y. C., Chu, H., & Huang, T. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: The psychometric characteristics and construct validity of the Taiwan form. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 744-747.
- Wang, Y. C., & Tien, H. L. (2011). The effectiveness of strength-centered career adjustment model for dual-career women in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 467-479.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, M. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

收件日期：101年12月03日

複審一日期：102年02月04日

複審二日期：102年09月09日

複審三日期：102年12月10日

複審四日期：103年02月27日

通過日期：103年04月08日

Development of the Work-Family Strength Scale for Working Parents in Taiwan

Yu-Chen Wang

National Taipei University
of Education

Chi-Lin Wu

National Taiwan Normal
University

Yi-Mei Lee

National Taipei University
of Education

The study aimed to develop and validate the full and short versions of the Work-Family Strength Scale (WFSS) for working parents in Taiwan. The full version comprises 25 items, and the short version comprises 12 items. Both versions consist of two subscales which are rated on a 6-point Likert Scale - Work to Family Strength and Family to Work Strength. In the first stage, the first author recruited 41 men and women with children under the age of 18, who worked over 40 hours per week. Focus groups were conducted to collect the data which were used to generate items of a pilot scale. In the second stage, four experts assessed content validity of the pilot scale. Then, the pilot scale was administered to 208 participants using the purposive sampling method. Using this dataset, a formal scale was developed based on the results of item analysis and factor analysis. In the third stage, 561 participants were administered the WFSS. With the collected data, the author initial psychometric evidence was gathered through validity analysis and confirmatory factor analysis. The results showed that (1) Cronbach's reliability coefficients for the two subscales of WFSS in the two versions were high; (2) Upon the structural equation modeling, the overall model fit and individual item reliability of this study was good. Meanwhile, the MFSS scores were found to be correlated with the career adaptabilities. Women scored higher than men in the Work to Family Strength subscale. The chore hours difference needed a further exploration. Suggestions for practice and future studies were provided.

Keywords: scale establishment, work-family balance, work-family strength

附錄一 本研究25個估計參數顯著性考驗及標準化數值摘要表

分量表/題號	未標準化			標準化 估計值	R ²	組合 信度	平均解釋 變異量
	參數估計值	S.E.	t值				
工作家庭優勢							
v7	.63	.04	16.77**	.65	.58		
v19	.68	.04	17.60**	.67	.55		
v15	.76	.03	22.44**	.80	.36		
v16	.74	.04	19.53**	.73	.47		
v17	.66	.04	16.06*	.62	.61		
v20	.68	.04	16.47**	.64	.59		
v6	.71	.04	18.00**	.69	.53	.92	.46
v10	.69	.04	17.97**	.69	.53		
v5	.58	.04	14.07**	.57	.68		
v9	.67	.03	19.63**	.73	.47		
v11	.64	.04	18.87**	.63	.60		
v12	.72	.04	18.87**	.71	.50		
v8	.70	.04	18.76**	.71	.50		
家庭工作優勢							
v39	.56	.03	16.54**	.64	.59		
v28	.61	.03	17.80**	.68	.54		
v26	.66	.03	20.81**	.76	.42	.93	.52
v41	.59	.04	16.29**	.63	.60		
v24	.69	.03	20.49**	.75	.44		
v37	.63	.03	19.17**	.71	.49		
v32	.72	.03	21.82**	.79	.38		
v31	.72	.04	19.73**	.73	.47		
v38	.65	.03	20.55**	.75	.43		
v33	.73	.03	23.07**	.81	.34		
v27	.54	.04	15.03**	.59	.65		
v42	.66	.03	20.66**	.75	.43		

附錄二 本研究25個測量變項之相關矩陣、平均數與標準差

	v7	v19	v15	v16	v17	v20	v6	v10	v5	v9	v11	v12	v8	M	SD
v7	1													4.44	0.97
v19	.67**	1												4.30	1.01
v15	.63**	.70**	1											4.37	0.95
v16	.49**	.56**	.68**	1										4.20	1.02
v17	.48**	.56**	.56**	.55**	1									4.20	1.05
v20	.34**	.43**	.56**	.49**	.49**	1								4.21	1.06
v6	.44**	.37**	.49**	.45**	.42**	.45**	1							4.55	1.04
v10	.41**	.44**	.52**	.47**	.43**	.48**	.51**	1						4.32	1.01
v5	.34**	.27**	.37**	.29**	.27**	.30**	.57**	.36**	1					4.75	1.03
v9	.39**	.39**	.56**	.54**	.38**	.50**	.48**	.47**	.49**	1				4.40	0.92
v11	.34**	.27**	.42**	.35**	.32**	.31**	.57**	.41**	.61**	.51**	1			4.75	1.01
v12	.39**	.43**	.51**	.50**	.39**	.41**	.47**	.62**	.33**	.55**	.52**	1		4.33	1.01
v8	.41**	.39**	.52**	.45**	.36**	.44**	.51**	.46**	.46**	.59**	.50**	.55**	1	4.49	0.99
v39	.31**	.33**	.39**	.32**	.35**	.30**	.43**	.46**	.43**	.41**	.51**	.45**	.52**	4.75	0.87
v28	.37**	.41**	.44**	.49**	.38**	.35**	.40**	.52**	.36**	.54**	.42**	.57**	.53**	4.51	0.90
v26	.35**	.29**	.39**	.38**	.33**	.35**	.44**	.36**	.41**	.49**	.52**	.44**	.51**	4.68	0.86
v41	.27**	.25**	.37**	.26**	.26**	.37**	.32**	.30**	.34**	.37**	.41**	.34**	.42**	4.54	0.94
v24	.29**	.19**	.35**	.32**	.21**	.31**	.37**	.29**	.38**	.47**	.48**	.38**	.44**	4.65	0.91
v37	.33**	.33**	.41**	.42**	.26**	.40**	.40**	.39**	.32**	.48**	.38**	.43**	.46**	4.41	0.88
v32	.28**	.28**	.38**	.42**	.24**	.34**	.37**	.35**	.41**	.48**	.42**	.38**	.51**	4.58	0.91
v31	.23**	.26**	.28**	.34**	.21**	.28**	.30**	.37**	.33**	.37**	.41**	.43**	.37**	4.46	0.98
v38	.31**	.31**	.39**	.36**	.26**	.26**	.35**	.37**	.37**	.42**	.44**	.42**	.46**	4.62	0.86
v33	.29**	.30**	.38**	.38**	.25**	.30**	.33**	.38**	.34**	.45**	.47**	.43**	.48**	4.62	0.90
v27	.32**	.32**	.35**	.31**	.32**	.37**	.27**	.34**	.25**	.35**	.34**	.46**	.38**	4.32	0.92
v42	.31**	.30**	.41**	.42**	.28**	.36**	.40**	.39**	.37**	.47**	.47**	.47**	.49**	4.51	0.87
	v39	v28	v26	v41	v24	v37	v32	v31	v38	v33	v27	v42			
v39	1														
v28	.60**	1													
v26	.55**	.61**	1												
v41	.42**	.42**	.53**	1											
v24	.44**	.43**	.63**	.52**	1										
v37	.43**	.45**	.50**	.48**	.59**	1									
v32	.48**	.52**	.53**	.46**	.59**	.66**	1								
v31	.43**	.46**	.55**	.43**	.57**	.50**	.57**	1							
v38	.51**	.47**	.53**	.43**	.54**	.51**	.63**	.58**	1						
v33	.46**	.53**	.58**	.48**	.60**	.54**	.70**	.66**	.66**	1					
v27	.35**	.33**	.42**	.45**	.41**	.47**	.39**	.47**	.41**	.50**	1				
v42	.43**	.47**	.57**	.46**	.60**	.50**	.57**	.55**	.61**	.64**	.51**	1			