

# 職家衝突的類型分析與樣貌之探究

李宜玫\*

國立臺北教育大學心理與諮商學系

本研究目的在探究雙向職家衝突的異質性分組與特性，並比較各組別在幸福感與各種滿意度的差異。資料來源為中研院調查中心的臺灣家庭動態調查資料庫2020年的資料。分析樣本由受訪者篩選出受薪工作者4,477人再隨機抽取20%，共有842人（男470人、女372人）。採取潛在剖面分析探討職家衝突與性別意識形態所形成的潛在組別，並比較各組之間背景變項差異與各種滿意度、幸福感及正負向情感等心理適應。結果顯示可區分出四組，分別為自在組、中間組、反差組、高壓組，展現出衝突壓力感受與家庭兩性價值觀並非線性同步的關係，而是存在各自獨特的樣貌。多數人屬於自在與中間組，雙向衝突低且心理適應佳。相對地，約占10%的高壓組則是雙向衝突均高且心理適應較差，另外僅占5%的反差組雖然婚育負擔低且兩性平等價值高，但是對工作滿意度與幸福感卻仍較低，顯示在職家衝突中此二組的心理歷程仍值得深入探究。

**關鍵詞：**性別角色意識形態、臺灣家庭動態調查、職家衝突。

---

\* 通訊作者：李宜玫，email: meilee@tea.ntue.edu.tw。  
DOI: 10.53106/172851862025050073002

## 壹、緒論

臺灣傳統家庭夫妻往往以「男主外、女主內」的分配進行角色分工。然而，隨著家庭經濟需求和性別平權觀念的普及，此家庭分工模式似乎也漸漸改變。以行政院主計總處（2022）統計歷年的臺灣女性勞動參與率均逐年提升，至2021年平均為51.49%，突破半數以上；相較於男性勞動參與率66.93%，已經拉近距離。顯示臺灣社會變遷中，家庭功能與運作已經與傳統社會大不相同，未婚、單身或夫妻均有工作的雙生涯家庭儼然成為主要的組成。然而，雙生涯家庭的父母同時擔負職場任務與親職角色，家庭與工作衝突時往往引發更大的壓力。尤其是育兒家庭的母親，可能處於傳統性別角色價值觀的環境中，周遭親友普遍認為應該由女性角色承擔主要的家庭照顧，因而更可能遭遇工作與家庭照顧的衝突，面對蠟燭二頭燒的窘境（陸洛等人，2005）。

社會變遷中，另一個衝擊國內教育、民生與人口老化的重要議題就是少子化，臺灣自1984年起總生育率（total fertility rate）（即平均每位婦女終其一生的生育之子女數）開始低於替代生育水準2.1人，至2021年持續降為0.98人（內政部，2022）。與當年度亞洲主要國家相比，國家發展委員會（2022）引用亞洲主要國家人口統計資料，計算總生育率，臺灣統計結果低於日本1.30人、新加坡1.12人，高於韓國0.81人、香港0.77人。這些東亞國家大多屬於典型儒家文化，即以關係主義取向的傳統家庭與性別文化，育兒的辛勞除了經濟因素之外，追求工作成就與投入家庭生活二者衝突的壓力，也讓適婚年齡成人不願意步入婚姻組成家庭，成為少子化趨勢的原因之一（劉芝吟，2022）。隨著家庭形態改變，正值適婚階段的青壯世代眼見育兒同事焦頭爛額地處理工作與家庭生活的衝突，重新衡量全力投入工作的成就與經濟效益，以及同時兼顧工作與家庭的衝突與困境，前述臺灣目前少子化與不婚現象，也許正好反映出青壯世代的考量與選擇。

原本是世代傳承與生活核心的家庭，在現代社會卻與工作上追求成就形成衝突，這個現象究竟是反映世代之間信念與價值觀的差異，或是工作與家庭上外在壓力過高與資源不足所導致，值得進一步探究。由於職家衝突的相關研究已累積相當豐碩的成果，因此國內外均有後設分析彙整重要變項的效果（陳文良等人，2013；陸洛，2013；Allen et al., 2012; Byron, 2005; Michel et al., 2011; Miller et al., 2022），並進而促動近年來一系列勞動法規與環境的改善。經過近20年的變革，新的職家衝突現況可以透過長期追蹤調查資料庫重新一探究竟。

從工作投入的角度來看，Lu（2011）以2005年臺灣社會變遷調查資料庫進行分析，結果平均每週工時為48.96小時（ $SD = 14.12$ ），明顯高過每週40小時的法定工時上限。本研究採用的臺灣家庭動態資料庫2020年全體篩選出的受薪者資料，分析結果平均每週工時為42.38小時（ $SD = 13.42$ ），雖然已經較15年前調查結果下降，仍然高過每週40小時的法定工時上限。再進一步進行性別的平均數差異比較，男性每週44.38小時（ $SD = 13.38$ ）顯著高於女性39.72小時（ $SD = 13.01$ ）。經過多年的勞動環境改善，是否能回應職家衝突的問題已經獲得解決，仍有待進一步檢視其他相關變項以整體評估。

基於前述社會變遷下，家庭與性別平權價值觀的變化，職家衝突的現況與形態值得深入討論。以下針對職家衝突的意義、研究趨勢、相關測量與研究成果進行文獻探討。

### 一、職家衝突定義與區分

工作家庭衝突（work and family conflict，簡稱職家衝突）的臺灣實徵研究較多數是以組織心理學的觀點，檢視員工個體在承擔兩方衝突的壓力後，對於工作表現、滿意度、職業倦怠等效能的影響。原本的測量方式採取整體評估，為了區分出職場與家庭各有不同角色、相對應的期許與壓力源，後續再發展出雙向的測量方式：如果是工作因素妨礙家庭生活，稱為工作家庭衝突（work-to-family conflict, WFC），反之，若是因為家庭因素妨礙了工作，則稱為家庭工作衝突（family-to-work conflict, FWC）（陳文良等人，2013；陸洛，2013）。

面對工作與家庭的衝突時，多數個體心中的優先順序其實是不對等的。部分實證研究顯示WFC對工作和家庭都有負面的影響，而FWC則只對家庭有負面的影響，對工作則沒什麼影響，顯示個體雖面臨雙向的職家衝突，通常還是會以工作為優先，避免讓家庭影響到工作。若以平衡人生的角度思考，我們更常面臨因為工作忙碌而影響家庭，卻不滿意因為家庭需求高而影響工作，此現象也反映出大家對於工作表現更在意，因而往往選擇透過犧牲生活品質作為解決之道（陸洛等人，2005；黃惠敏、黃德祥，2012）。

此外，陸洛（2013）研究分析職家衝突與增益，區分出正負向因素，結果顯示WFC、FWC、工作對家庭增益、家庭對工作增益可區分為四個構念，而且不論是雙向衝突或增益，與角色的要求或支持以及滿意度之間，都有交互影響的循環。周麗端（2012）同樣也分析出雙向衝突與工作家庭互利等三構念彼此有顯著關聯性，而且雙

向衝突的頻率均未超過中間值，而WFC高於FWC。

而本研究以臺灣家庭動態調查資料庫（于若蓉，2022）的數據分析，雖然沒有正向的增益因素，研究者經初步統計：全體樣本的雙向職家衝突平均數差異檢定結果，WFC顯著高於FWC。至於性別差異方面，雙向衝突已經沒有顯著的性別差異，可參見後續描述統計結果。綜上所述，職家衝突確實有雙向區分的必要性，而且未見性別差異的改變也值得深入探究。

## 二、角色壓力觀點：職家衝突的前因變項

職家衝突的早期研究大多採取「角色壓力」取向。個體在工作與家庭二種場域中擔負著不同角色，各角色都負有他人與自己的職責與期許，在有限的時間與體力下，面對工作投入、加班與升遷機會，以及家人照顧與家務分工等，如何因應無法妥協的衝突或有所取捨，都會引發心理層面的壓力。因此，「角色壓力」取向研究較多探究形成前因的壓力源，例如：工作家務負擔、性別不公平知覺、家庭責任等（陳文良等人，2013；陸洛，2013）。

「角色壓力」取向研究後續延伸出職涯發展與心理適應觀點，職家衝突研究將壓力源由角色內在的衝突，轉向關注外在周遭的環境因素，例如：組織制度要求或家人的照顧需求。賴彥如等人（2011）研究結果顯示，工作上公司與主管需求的平均高於家庭角色的需求，意即多數工作者面臨職家衝突時，通常還是以工作為優先，儘量避免讓家庭影響到工作；進而對比雙向職家衝突的前因與工作、家庭滿意度的關係，結果為：公司與主管需求變項能負向預測工作滿意度，意即公司與主管的要求越多，則工作滿意度越低，但是公司與主管需求與家庭滿意度則沒有達到顯著的預測效果。相對地，家庭中長輩的需求卻可以負向預測工作滿意度。顯示出以工作與家庭二種滿意度結果來看，職家衝突確實有區分雙向的意義。本研究也對比雙向測量職家衝突時，2020年的調查資料是否有別於過去的現象。

除了負向壓力源之外，另有一些研究探究戰勝壓力的正向資源，轉而採取壓力適應的「資源」理論取向，例如：工作的主管或家庭中的長輩與配偶所提供的社會支持。溫金豐與崔來意（2001）的研究展現社會支持與雙向職家衝突和工作倦怠之間的負向關係。黃寶園與林世華（2007）工作壓力的後設分析顯示社會支持有緩衝壓力的效果。另外，利翠珊等人（2014）以質性研究探討育兒階段雙薪家庭夫妻的職家衝突，採取家庭系統的觀點，可見小家庭夫妻在育兒與工作的期許與任務中努力奮鬥，同時原生家庭父母的支援與育兒衝突也不斷上演，需要彼此妥協與因應，因此社會支

持其實也混雜家庭價值觀與互動關係，並非只是單純的正向資源。在工作支持方面，張婷婷等人（2012）研究顯示彈性工時制度可緩解WFC對工作滿意、工作績效的負向衝擊。French等人（2018）以社會支持為焦點的後設分析，結果則顯示工作的社會支持與WFC有較高的負相關，與FWC的負相關則較低，而家庭的社會支持則與雙向的職家衝突均有較低的負相關，意即社會支持具有正向效應，而個體工作上壓力與WFC的紓解，更需要工作上的社會支持。

其他工作與家庭的前因變項方面，陸洛等人（2005）研究顯示工作時數與工作負荷都與WFC有關，而且認為工作比家庭重要的受訪者，其WFC較高；在家庭方面，擁有較年幼子女者，知覺到較多的雙向職家衝突。此外，曾中信與張勝凱（2020）以臺灣家庭動態調查資料庫2004至2007年進行已婚婦女的勞動狀態動態分析。時間序列追蹤統計模式可得已婚婦女勞動參與具有顯著正向持續性。年齡的影響有倒U型的現象，學歷較高的已婚女性，參與勞動的機率較高且投入時間也較長。相較於已經進入小學就學階段，零至五歲小孩需要全天候的照顧，對勞動供給有顯著的負向影響，可見探討職家衝突的家庭因素中婚育狀態的重要性。

國外也有多篇職家衝突的後設分析，Byron（2005）較早以60篇職家衝突研究進行後設分析，檢驗前因變項中工作與非工作變項對WFC與FWC的關聯與預測效果，此外也加入個人背景變項與調節變項，對比兩種衝突的差異，結果顯示工作壓力、性別、婚姻狀態對於兩種衝突均具有顯著的效果；至於個別前因方面，WFC的前因還有工時的彈性，FWC的前因則還有家庭衝突與工作投入；而整體而言，工作相關的變項有較大的相關與預測效果。

後續Michel等人（2011）針對國外178篇相關研究進行架構更廣的後設分析，除了原本工作與非工作因素之外，另外增加個人特質與社會性支持的分析。結果顯示：WFC的前因為工作角色的壓力、工作角色投入、工作的社會性支持、工作特性及個人特質。另外，FWC的前因為家庭角色的壓力、家庭領域的社會性支持、家族特性和個人特質。對應來看，個體方面的人格特質與壓力知覺，環境方面的社會性支持，兩者有其共同性，這些重要前因在兩種衝突中均具有關聯性。至於WFC的工作角色投入與工作特性，以及FWC的家族特性，則展現出個別差異之處。此外，已婚、親職與性別也具有調節效果。

本研究對象聚焦於有工作的勞動力人口，年齡增長仍有家庭需求不同的差異，值得同時探討在職者年齡的差異。此外，每週工時、薪資所得高低也是工作上投入與表現的指標，因此本研究將性別、年齡、婚育狀況、工作與家庭社會支持等變項一併納

入前因變項進行分組的差異比較。

### 三、心理適應觀點：職家衝突的後效變項

前因的探討之外，職家衝突後續引發的效應也很重要。例如：對於工作者的工作效能、工作滿意、職業倦怠，以及個人心理適應的幸福感、生活滿意度、憂鬱與負向情緒等等。這些正負向的工作與心理適應指標，是後效關鍵變項（陳文良等人，2013）。例如，陸洛等人（2005）在後續影響的關聯性研究，發現WFC能預測工作滿意度，FWC能預測家庭滿意度，而工作滿意與家庭滿意則能預測幸福感。

回溯心理的壓力理論，不同傾向的人格特質往往會影響個體對壓力高低的知覺。黃寶園與林世華（2007）探討壓力的心理歷程，結果顯示負向人格特質（制控信念與A型性格）對工作壓力與生活壓力有顯著的正向直接效果，與本研究探討的職家衝突的角色壓力觀點相近。此外，Allen等人（2012）以職家衝突的前因變項進行後設分析，同樣顯示負向人格特質（負向情緒與神經質）促使個體更容易知覺職家衝突的壓力，相對地，正向人格特質（正向情緒與自我效能）則可保護個體緩衝職家衝突的壓力。陳建丞等人（2019）關注於正向情緒特質，研究顯示可以透過問題解決能力與組織支持的中介，緩衝職家衝突。

Miller等人（2022）的後設分析同樣獲得大五人格中，神經質對雙向的職家衝突均具有最強的預測效果，而且大五人格透過職家衝突的中介對抑鬱與焦慮情緒、物質濫用都有最高的顯著效果；另外，和善與嚴謹也透過雙向的職家衝突的中介對抑鬱具有顯著的負向預測效果，而僅透過FWC對焦慮具有顯著的正向預測效果，可見雙向職家衝突對於不同的負向情緒有不同的影響效果。劉蓉果與朱瑞玲（2020）採取同樣資料庫分析2007至2018年五波次的資料，研究結果顯示大五人格可以解釋幸福感狀態的個別差異，但與幸福感的波次變動無顯著相關，顯示大五人格為幸福感的重要基礎。

整體看來，這些心理適應的指標都是雙向職家衝突後生活中的真切反應。由此可見，國內外研究同樣顯示負向情緒與人格特質傾向可能引發個體面對壓力時感受到更強烈的衝突感，而正向情緒與人格特質傾向則有機會緩衝職家衝突帶來的壓力。是以本研究引用臺灣家庭動態調查資料庫中的資料，檢驗職家衝突分組結果，並以幸福感、工作與家庭滿意度，以及生活中正向與負向情感出現的頻率的差異比較，作為分組的效度證據。

#### 四、性別與意識形態

早期較多以生理性別進行比較差異分析的研究，陸洛等人（2005）探討職家衝突的性別差異，結果顯示女性的家庭要求顯著多於男性，但男女在工作要求上並無顯著差異。然而，陳淑貞與戚樹誠（2013）研究中國某企業的雙職涯家庭工作者的結果顯示，對低工作角色認定的女性而言，投入家庭時間越高，產生越高的WFC的感受，但是對於高度工作角色認定的女性工作者而言，不論投入家庭時間的高低，他們的WFC感受都是相對較高。顯示出職家衝突的壓力也受到角色認定與承擔子女照顧責任的影響。而Hammer等人（1997）以夫妻對偶分析，性別差異的結果顯示：男性的WFC較低、較以職業優先、工作時間也比女性彈性；此外，不論男女，工作投入最能正向預測WFC，工作的彈性則是負向預測WFC；而伴侶之間可互相正向預測彼此的WFC高低。

徐于蓁與葉秀珍（2015）分析臺灣社會變遷調查資料庫中2005年已婚有配偶的工作者資料，結果顯示：女性的工作滿意度較男性來得低，而女性的快樂感受卻普遍較男性來得高。工作與家庭之衝突向度與衝突干擾方向對工作滿意度與快樂感受的影響效果並未因性別而不同；至於對工作滿意度與快樂感的整體預測效果而言，家戶收入有正向效果，WFC具有顯著負向效果，凸顯WFC有更大的負向效應，特別是女性，WFC不論是對工作滿意度或快樂感受，均達顯著負向的預測效果，呼應了WFC對於女性心理適應有更高的負面影響。

多數研究者透過社會結構的觀點檢視社會地位的權力與資源分配，以典型的生理性別「男主外、女主內」，詮釋重點放在家庭中男女順應性別角色既有的刻板印象，往往理所當然地將職業選擇與生活重心，依循角色職責所在分別放在工作或家庭，又因為投入時間與精力不同而形成職家衝突，自然而然地對於職家衝突的知覺評估也有所差異（Korabik et al., 2008）。

但是以性別對照的心理適應指標也有世代差異的現象。陶宏麟與鄭輝培（2019）以臺灣家庭動態調查資料庫分析世代與性別差異，並將生活滿意視為認知上的幸福感，而快樂則為情緒上的幸福感。結果顯示二種幸福感不分年齡，女性均高於男性。在年齡上，整體的生活滿意比起快樂有更明顯的U形曲線，即為明顯的世代差異，劉蓉果與朱瑞玲（2020）採不同的統計分析方式也獲得同樣的結果；此外，薪資所得與男性的生活滿意U形有關，而與女性的U形無關。但是相對地，于若蓉與陳婉琪（2020）研究已婚女性相對於配偶的收入，對家庭滿意度則具有倒U形影響效果，尤

其是非傳統性別角色態度者；此外，倒U形關係僅出現在1970年以後出生的世代身上，顯示已婚女性的相對收入對其家庭滿意度的影響已隨性別角色態度與世代不同而有所改變。這些結果也相當程度回應前述性別角色的觀點，並反映出現代社會的職場要求並沒有性別差異，而且家庭內的雙薪夫妻伴侶也是彼此牽連。

個體的情緒狀態與傾向也是影響壓力因應的重要因素。家庭中的父母同時也承擔了符應性別角色的行為認同與壓力。陳富美與蕭英玲（2014）以雙薪的育兒家庭，檢視工作壓力帶來每日立即的負向情緒反應，對於幼兒的教養行為與對偶效應。結果顯示母親負擔主要照顧者的角色，回家後即轉換慈母角色，即使工作帶回負向情緒，仍克盡母職地傾向採用較支持而非嚴厲的教養行為。但是，父親卻可能因夫妻互動而提高負向情緒，也降低父親的支持性教養行為，反映出家庭中一般傳統的生理性別角色在面對工作壓力與負面情緒的不同反應。

職業的工作性質也會影響職家衝突的性別差異反應，黃惠敏與黃德祥（2012）以國中小教師為對象，進行男女之性別差異檢定，結果發現教師在WFC中行為、情緒緊張與時間三個因素，均未達性別的顯著差異，可能是教師穩定的工作時數可以照顧家庭。但是在FWC上，女性教師的「時間衝突」和「行為衝突」均高於男性教師，顯示女性教師知覺到更多因家庭陪伴、照顧與付出的忙碌與壓力，會影響教學工作上全力表現、升遷與進修意願等。

有別於角色衝突與壓力觀點，王玉珍等人（2014）以諮商情境為脈絡，探討工作與家庭的優勢力，編製雙向的工作家庭優勢力量表，希望結合量表與諮商，讓個案覺察工作家庭的優勢力而引發正向情緒與認知方式，增加思考的彈性以自我提升，例如：工作提升能力和成為孩子的榜樣有助於家庭，家庭增進職涯穩定與放鬆工作壓力有助於工作等。將工作與家庭的優勢力進行性別比較，結果發現女性在工作對家庭的優勢力上顯著高於男性，而家庭對工作的優勢力則沒有性別差異，顯示現代女性對工作的評價並非僅限於賺錢而已，工作也帶來自我成長與成就感等正向力量，而且展現出女性比男性更彈性地面對工作、家庭與自我；顯示出隨著社會變遷，生理性別在家庭中的角色也逐漸鬆動過去傳統性別的刻板印象。

後續研究與部分後設分析也對生理性別的差異觀點有不同解讀。Allen 等人（2012）後設分析的結果顯示，不論是性別、親職狀態或婚姻狀況都沒有調節效果。這些後設分析研究發現生理性別的比較並非有一致性的差異，反而不如人格特質傾向或高專業程度與某些職業類型等變項更具有預測效果（Allen et al., 2012; Korabik et al., 2008），推翻了原先以性別角色為主的觀點。

隨著性別平權的意識形態普及，漸漸出現不同的主張。許多研究者開始釐清，願意將心力投入工作或家庭，以及衝突評估的知覺，並非全由生理性別決定。另一種區分性別角色取向理論是以「性別角色意識形態」(gender-role ideology) 對比性別平等態度認同程度，將性別角色意識形態區分為「傳統」或「平等」(Korabik et al., 2008)。

高旭繁與陸洛(2011)研究發現，年輕女性、未婚女性、資淺女性及非主管女性，都有高度的工作壓力感受，顯示女性在職場上仍屬於弱勢。然而，對於非傳統的性別角色認同者是否就可以擺脫性別角色刻板印象所形成的壓力呢？陸洛等人(2021)以心理特質來區分性別認同，研究顯示高度認同女性化特質的男性、低度認同女性化特質的女性等這些「非傳統」性別角色認同者，在職家衝突下往往承擔了高壓力。

文化面上，Qian與Sayer(2016)調查顯示比起日本和韓國，中國大陸與臺灣的性別平等觀念比較低。此外，陸洛等人(2005)加入文化觀點探討職家衝突，結果顯示：「獨立我」可以緩衝工作負荷對WFC的影響；同時，「互依我」可以緩衝「工作比家庭重要」信念對WFC的影響；但「獨立我」卻是有年幼子女對FWC的脆弱因子。意即對女性而言，自我信念可能還是與婚育狀況等環境因素共同且交互地衝擊職家衝突的感受。

王維邦與陳美華(2017)以性別意識形態的觀點，將「臺灣社會變遷基本調查」的資料分析與驗證，男性在「傳統性別分工」享有既得利益者的優勢位置，結果顯示傳統性別意識形態仍普遍存在，例如：整體樣本認同男人賺錢而女人顧家的比例高達七成，而且男性遠高於女性。此外，男女皆普遍認同女人家庭重於事業的傳統印象，男性較女性有更高比例認為婦女至少在某一階段需在家照料小孩的母職責任。陳淑貞與戚樹誠(2013)研究雙職涯家庭工作者，結果發現在自評狀況下傳統性價值觀可以正向顯著的預測職家衝突，而他評狀況則未出現此項關聯，顯示性別意識形態值得透過類型分析再深入探討。因此本研究把傳統與兩性平等的意識形態納入職家衝突分組的成分，並進而對比生理男女職家衝突差異，此二者是本研究的關注重點。

陸洛等人(2012)對比歐美個人主義與臺灣集體主義的文化差異，以華人本土自我理論重新詮釋工作與家庭的意義。訪談三位面臨職家衝突的工作者，透過質性分析自我觀、工作家庭的意義與實踐、衝突因應與角色轉換等內涵，詮釋過程可以看到社會取向、個人取向和折衷取向各有面對職家衝突的因應與想法，包含與配偶的互動和協調、子女年齡大小、工作機會等等，可見職家衝突並非只是個人知覺而已，而是反

映出個人的角色期許、自我信念、職涯目標等，以及在工作與家庭的多重需求下的因應方式，整體看來，不只是雙向壓力的拔河，更像是多樣性的複合性感受。因此，本研究擬轉換變項中心的統計分析方式，改採類型分析，透過職家衝突與家庭的性別意識形態等題目作為觀察變項，進行潛在剖面分析以區分形態不同的組別，再根據組別成員進一步分析背景變項、人格特質與正負向情緒等外在效標，作為分組在理論意義上的驗證。

### 五、職家衝突的類型分析

不論是前因或後果等關聯性的職家衝突研究，都是傾向以變項為中心，探討重要變項與職家衝突的相關或迴歸預測。回顧國內在職家衝突主題的研究，以臺灣博碩士論文知識加值系統與臺灣期刊論文索引系統查詢，1994年開始出現碩士論文，1998年有第一篇期刊論文，2005至2012年不論是博碩士論文或學術期刊論文的數量均快速增加，19年之間共246篇博碩士論文，36篇學術期刊論文（陳文良等人，2013）。研究者接續查詢101學年至111學年的博碩士論文，10年間共有447篇博碩士論文，同時期學術期刊論文共20篇，包含兩篇文獻回顧研究（陳文良等人，2013；陸洛，2013）。顯示國內採取相關與迴歸分析的研究已經相當豐富。

從工作家庭衝突的系統觀點出發，相關的反應特徵（影響變項）不只是個體因素，還包含了脈絡因素。陸洛（2013）研究回顧顯示，臺灣的職家研究發現大致與西方研究一致，又以全職工作者進行相隔六個月的三次重複測量，以壓力、職家衝突、滿意度三種潛在變項，透過交叉延宕模式分析，發現不論是WFC或FWC，在職家衝突的動態歷程中，壓力促成職家衝突，衝突則降低滿意度，不滿意的情緒與經驗又促發更多的壓力，三變項之間幾乎是互為因果的循環。研究結果支持「工作與家庭要求、職家衝突、角色滿意度」之間的歷時循環關聯，可見單向且線性研究的侷限性並有待突破。

反思後設分析為基礎的觀點，以線性關係的變項模式並未能有效解釋現象與轉變。若是研究能突破線性分析的限制，將過去後設分析與統合研究中所展現線性的關聯，視為共變或是互為因果。如此一來，詮釋這些變項之間的共變現象，則可能是交互影響的循環，或是不同的行為組型。因此採取類型分析，也許更能展現出個群體的特徵或樣貌。

張婷婷等人（2015）援用Lazarus與Folkman壓力因應模式中以威脅或挑戰等不同的認知評估，對應問題焦點與情緒焦點的壓力因應；進一步以角色期望的觀點分析職

家衝突因應歷程，將問題焦點的因應策略又分為追求完美與權衡適中兩種因應，歸納出職家衝突因應為追求完美、權衡適中與情緒等三種壓力因應的不同取向。相關與迴歸的統計分析結果顯示，比起權衡適中，追求完美的因應策略似乎已經跳脫角色期望，朝向能力表現提升與可控的認知評估，展現出較正向與適應性的關聯；相對地，情緒因應策略則與身心症、負向的心理適應與滿意度等出現較高的關聯性。由此看來，職家衝突的因應策略類型反映出個人特質傾向、工作與家庭要求、內在認知控制、情緒反應等綜合因素，顯示著眼於分析職家衝突的反應類型，可能比單純變項的線性關係更能呈現職家衝突的樣貌，也有別於過去多數研究以組織企業的立場和資源匱乏與分配的觀點。

## 六、潛在剖面分析：職家衝突的分組與形態分析

許多心理構念所闡述的人類行為反應並非單一變項的程度差異，可能是由不同的心理成分交互影響，而展現出不同的行為形態。然而，過去的研究對於不同形態的行為分析，常常採取變項中心（variable-centered）的方式處理，以因素分析進行量表編製的理論驗證，再將同因素的量表試題進行加總，以探究不同形態強度的影響效果，較少將受試者進行類型的對應分類。

變項中心的統計分析要區分不同組別時，普遍採取量表總分高低比較，直接以人為訂定的分數切截為分類標準，如此便可能忽略了常態分配的基本假定，或是不同題項的權重，以及不同得分組合混淆為相同總分等問題，因此而無法精準地反應出組別或形態的特色，以及將個體依照條件或規準合宜地進行分類。吳武典等人（2010）進行高中生生涯組型建構為例，即先採用多種變項進行因素分析無法獲得共同組型，再透過典型相關分析與積差相關係數比對後，綜合加權再組合出八種組型與計分方式，顯示透過變項中心的統計分析要進行組型建構或類型分組，確實不易透過觀察指標簡明地進行分組。

然而變項中心是以分數高低或對照常模，獲得多項分量表的分數後再進行分析或比較，雖然較為客觀與精確，但也因為數量較多而不易理解與掌握。因此，從簡化與意義而言，透過分類及描述類型特徵更容易被理解。比較變項中心與個人中心（person-centered）的統計分析取向不同後，進一步釐清本研究更關心異質性的次群體各自有何不同的樣貌，在指標觀察變項上的反應有哪些不同，因此更適合以個人中心統計方法進行分析。

近年來，有較多研究採取多變量統計分析，對特定對象進行異質性分組，或是將不同成分的行為反應集結成新組型，例如：以群集分析（cluster analysis）與區別分析（discriminant analysis）進行的高中輔導教師專業類型（劉福鎔、林清文，2008），以及國中小數學低成就學生的學習動機類型（李宜玫，2012）；此外，也有研究嘗試將家庭互動形態以對偶資料進行群集分析（林惠雅，2008）。

隨著潛在變項模式的興起，可以搭配不同混合模式以潛在變項進行類別分析，經由條件機率的估算，以類別變數（不同的分組）說明觀察值的事後類別屬性。對照前述群集分析的分析方式，是計算受試在各項指標上反應的相似性，高相似者被歸為同一個組別，但是群集的數目與性質則無法事先參照理論或設定決定，因此群集分析是探索性的統計方式，根據變項的幾何相對位置而分類。而潛在模式的分類則可透過機率模型的估算與比較決定模型適配性，並確立潛在變項的機率形態後，推估各細格的事後條件機率，再據以進行組別的分類。因此在進行受試者分類時，比起群集分析更具有實徵的驗證傾向（邱皓政，2008）。

本研究採取潛在剖面分析（latent profile analysis），主要是因為測量指標為連續變項，而潛在變項為類別變項，並可以呈現潛在變項中各分組的剖面圖，各組別在測量指標上反應程度的高低差異，展現出異質性的各組型的獨特樣貌（王郁琮、溫福星，2011）。

同樣的分析方式，例如Gabriel等人（2015）以員工表面與深層的兩種情緒勞動作為研究重點。藉由潛在剖面分析，透過情緒勞動的一些重要前因（例如：積極情感、消極情感、顯示規則、客戶導向和情感需求—能力匹配）區分不同的形態，區分出五種情緒勞動形態：非行動者、低度行動者、表面行動者、深層行動者和調節者，並且能夠預測影響員工的結果變項（例如：情緒耗竭、工作滿意度和不真實感）。

另外也有以混合不同量表的指標，進行潛在剖面分析的研究。周玉慧等人（2010）將親子關係涉及兩方的主觀感受，以父母親回答三個關係向度（支持、衝突、榮耀）以及青少年所回答與父母親的三個關係向度，分別就母子關係與父子關係進行潛在剖面分析，父子與母子分別獲得親子關係之四種類型及比例；透過潛在剖面分析對應次群體特徵的命名，鮮明的呈現不同類型親子關係的樣貌，讓家庭關係理論獲得更多實徵資料的支持與回應。

綜合上述文獻分析，本研究以臺灣家庭動態調查資料庫中最新2020年波次的追蹤資料進行分析，得以瞭解最新且同波次的不同世代，探究職家衝突與性別意識因素所形成的不同組別形態。

因此，本研究目的有兩項：一是分析職家衝突的分組形態，二是比較不同組別的幸福與各種滿意度的心理適應分析。因此，回應研究目的一，研究問題是「職家衝突的組別是否展現不同的樣貌？」後續統計分析時，會以資料庫中有薪資工作者的職家衝突、家庭的性別意識形態等數據，進行潛在剖面分析，以區分不同形態的組別，並以個人背景變項（性別、年齡、婚育狀況、薪資與工時、工作與家庭社會支持）進行卡方分析與變異數分析。另外，回應研究目的二，研究問題是「職家衝突的不同組別，在幸福與各種滿意度以及與正負向情緒等指標，檢視不同組別在心理適應上差異比較的結果？」後續統計分析時，分別針對不同組別進行單因子變異數分析作為分組效度與心理適應分析。

## 貳、研究方法

### 一、研究對象

本研究採用中研院人文社會科學研究中心的調查研究專題中心的臺灣家庭動態調查（Panel Study of Family Dynamics, PSFD）所釋出的資料庫，此資料庫自1999年展開至2020年，完成18波追蹤調查，持續追蹤包含1935至1991年出生的臺灣民眾。此外，隨著時間進展，追蹤調查逐次將滿25歲子女納入主樣本，也陸續加入滿16歲子女樣本，涵蓋老中青三種世代的調查資料，受訪者約有6,000人（于若蓉，2022）。

針對臺灣家庭動態調查資料庫中2020年追蹤資料，考量職家衝突初步篩選出目前有受薪工作的受訪者，共4,477人（男2,586人占57%、女1,947人占43%）。考量潛在剖面分析人數上限，因此由總人數中設定20%隨機取樣 $N = 842$ （男470人占56%、女372人占44%），作為分析的樣本數（Ferguson et al., 2020）。以此進行潛在剖面分析，繼續分析各類別的個人與脈絡變項，檢視所呈現的樣貌。

### 二、研究工具

本研究所採用主要資料來源為臺灣家庭動態調查資料庫，雙向職家衝突與正負向情緒，均為2020波次的加掛題組。至於個人變項：幸福感、工作滿意度、家庭滿意度、家庭的性別意識形態等變項則是核心題組的多波次縱貫資料。其他重要脈絡或控制變項：性別、年齡、婚姻狀況、子女數、工時、薪資、社會支持等等也是持續蒐集的縱貫資料。

### (一) 職家衝突

職家衝突的題組共有四題，一開始先說明「過去三個月以來，下列情形有多常發生？」並以Likert五點量表評比，從未1分、偶爾2分、有時3分、經常4分、總是5分，內容分別是WFC有兩題，例題如：「上班太累，回家後已沒力氣照料家裡的事」；以及FWC有兩題，例題如：「為了照料家裡，上班時已非常疲倦」。以2020年主樣本有工作者的資料 ( $N = 4,477$ ) 進行內部一致性分析，WFC與FWC分別為0.82、0.78，再進行二因素的探索性因素分析，各題項均符合對應的因素概念且因素負荷量均高於0.50，整體總解釋變異量達84%，二因素之間的相關為0.64，顯示具有良好的信、效度。

### (二) 家庭的性別意識形態

家庭的性別意識形態共有九題，一開始先說明「以下是有關女性、家庭和工作中的一些說法，請問您的看法是同意或不同意？」並以Likert五點量表評比，從非常不同意1分到非常同意5分。以2020年全體主樣本的資料 ( $N = 5,353$ )，先經項目分析後第8題「男人不出外工作，料理家務也很適合」被刪除，再以探索性因素分析可分成三因素，依序命名為「傳統角色觀」四題，例題如：「如果母親有工作，對還沒上小學的小孩可能不好」；「兩性平等觀」二題，例題如：「如果夫妻都有工作，應該要平均分擔家事」；以及「職家平等觀」二題，例題如：「當個家庭主婦與有一份有收入的工作，一樣令人覺得充實」。重新再進行內部一致性分析，傳統角色觀、兩性平等觀與職家平等觀分別為0.67、0.50、0.34。進行三因素的探索性因素分析，題項均符合對應的因素概念，多數題項的因素負荷量高於0.50，僅三題未符合，整體總解釋變異量達60%，三因素之間的相關為-.26、-.13、.17。因為第三個因素「職家平等」信、效度較不佳，因此結果分析時捨棄不用，僅採用傳統角色觀四題與兩性平等觀兩題。

### (三) 幸福感與各種滿意度

幸福感有兩題，分別是「整個來說，您最近這陣子的生活過得快樂嗎？」以Likert七點量表評比，從很不快樂1分到很快樂7分，以及「請問過去一年來，您的生活過得好不好？」同樣以Likert七點量表評比，從很不好1分到很好7分。以2020年全體主樣本的資料 ( $N = 5,775$ )，進行內部一致性分析得0.85。

另外，工作滿意度是「您對您目前的工作滿意嗎？」家庭滿意度是「您對目前的家庭生活滿意嗎？」均為單題以Likert四點量表評比，從很滿意1分到很不滿意4分，

意義上的反向計分，即分數越高滿意度越低。

#### （四）正負向情緒

正負向情緒方面則是以「請問您平時會不會……？」的敘述，請受訪者以Likert四點量表評比此情緒感受發生的頻率，從幾乎不曾1分、有時2分、時常3分、幾乎總是4分。各種情緒與感受共有15題，以2020年全體主樣本的資料（ $N = 5,304$ ），進行探索性因素分析，可以區分出四個因素：（1）「負向情緒」六題，題目有1「覺得緊張且不安」、5「覺得困難一直增加無法解決」、6「太擔心一些無關緊要的事」、8「有些煩惱」、13「太在乎失望的事而無法拋諸腦後」、15「當您仔細思考自己最近的一些問題時，就緊張或慌亂」；（2）「正向情緒」五題，題目有2「對自己感到滿意」、3「覺得安心」、7「是快樂的」、10「覺得有安全感」、12「知足」；（3）「沉著穩定」二題，題目有4「是穩重、沈著且冷靜的」、14「是很穩定的人」；（4）「低自我效能」二題，題目有9「缺乏自信」、11「覺得自己沒有能力」。四因素的內部一致性係數分別為.84、.84、.74、.70。四個因素之間積差相關係數的絕對值介於.69至.38之間，顯示具有良好的信、效度。

#### （五）社會支持

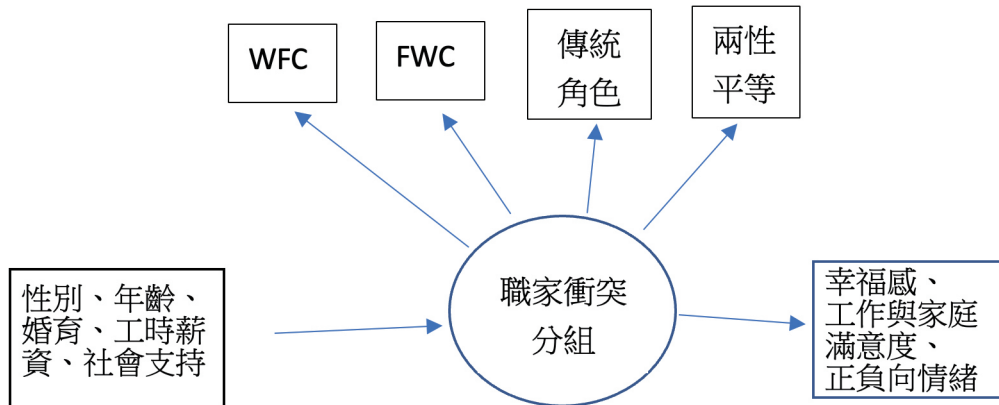
社會支持區分為工作與家庭兩方面，工作支持選用「在107/1-109/1間您有沒有為了工作發展、接受語言、電腦或其他專長之訓練或進修課程？」的續答題目「工作單位有沒有幫你負擔訓練費用？」回答「是」的人為獲得工作上支持的單一代表題目。家庭支持主要針對子女年齡在12歲以下，以「健在子女目前由您的……照顧」系列題目，其中以父母、配偶父母或其他親屬等三題，只要曾選擇「是」則為有家庭支持。

### 三、統計分析方法

本研究分兩階段進行分析，以回應兩大研究問題。第一階段先區分職家衝突的分組與形態，並對照個人背景與脈絡變項以及其他相關研究，作為效度驗證。如圖1。

圖1

職家衝突分組與形態驗證架構圖



本研究以WFC、FWC與二種家庭的性別意識形態（傳統角色觀、兩性平等觀）等四個變項，作為模式中潛在組型分組的觀察指標，據以進行潛在剖面分析，再評估分析出職家衝突不同組型的最佳解。潛在剖面分析模式的最佳分類數是透過AIC（Akaike's information criterion）、BIC（Bayesian information criteria）、LMR（Lo-Mendell-Rubin adjusted likelihood ratio test）、SABIC（Saudi Basic Industries Corporation）、BLRT（bootstrap likelihood ratio test）等模式適配指標與熵（entropy）來評估。評鑑標準方面，AIC與BIC是描述適合指數，數值越小越好；LMR和BLRT都是以 $p$ 值檢驗模型的適配度，用來比較K組比K-1組兩種模型下，K組是否較佳；熵值是瞭解潛在類別模式對於觀察樣本分類是否精確，熵值越接近1.0，表示模式分類的品質較佳（王郁琮、溫福星，2012；吳中勤，2016；周玉慧等人，2010；邱皓政，2008；張苙雲等人，2011；陳杏容、陳易甫，2019）。

潛在剖面分析以Mplus8軟體進行估計。以不分組（全一類）為基礎，再逐次增加類別數量，由二至五組，分析出各項指數與類別人數比例等數值，再進行整體評估，確認出最佳模式的分類數。最後針對分類後的各組在觀察指標的形態進行命名，藉以比較各組在個人背景或脈絡變項的差異，以及和心理適應與正負向情緒等項上所呈現的關聯情形，以對應職家衝突理論作為分類組型效度的檢核。

## 參、研究結果

### 一、描述統計與相關矩陣

先呈現本研究中潛在剖面分析模型中重要變項的描述統計與相關矩陣，如表1。整體看來，雙向的職家衝突為中高度相關.58，至於對應家庭的性別意識形態則有相反表現，WFC與兩性平等為顯著低度相關.10，但與傳統角色觀則未達統計的顯著水準。相對地，FWC與傳統角色觀為顯著低度相關.20，但與兩性平等則未達統計的顯著水準。

表1

職家衝突與心理適應等變項之描述統計與相關矩陣一覽表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1工作滿意度R									
2家庭滿意度R	.35**								
3幸福感	-.39**	-.48**							
4正向情緒	-.31**	-.38**	.46**						
5負向情緒	.26**	.29**	-.34**	-.53**					
6 WFC	.20**	.17**	-.24**	-.23**	.30**				
7 FWC	.12**	.18**	-.24**	-.22**	.28**	.58**			
8傳統角色觀	-.05	.02	-.08*	-.08*	-.01	.06	.20**		
9兩性平等觀	.02	.08*	-.01	.01	.13**	.10**	.04	-.08*	
平均數	2.01	1.86	4.96	13.25	11.64	2.54	2.01	2.37	4.03
標準差	0.60	0.59	1.22	3.07	3.15	1.00	0.84	0.70	0.69

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

註：R表示反向計分。

描述統計方面，雙向的職家衝突與傳統角色觀的平均數均未達五點量表中間值3，FWC最低為2.01，至於兩性平等則高達4.03，顯示整體雙向的職家衝突並不高，介於偶爾到有時之間，而且普遍多數傾向認同兩性平等，不認同傳統角色。進行雙向職家衝突的差異檢定，相依樣本  $t$  檢定結果  $t = 17.97$  ( $p = .00$ )，顯示WFC顯著高於FWC，即多數人仍較在意工作而可能犧牲家庭需求。再進行雙向衝突的性別差異比

較，WFC獨立樣本  $t$  檢定結果  $t = -1.45$  ( $p = .15$ )，FWC結果  $t = 1.49$  ( $p = .14$ )，顯示雙向衝突已經沒有顯著的性別差異。另外，從樣本各變項的偏態與峰度絕對值均小於2，即抽樣樣本符合常態分配的假設。

## 二、潛在剖面分析

潛在剖面分析先以WFC、FWC與兩種家庭的性別意識形態為觀察變項，分次設定不同組型類別數量，再比較相關指數與評比標準，進而求出職家衝突不同組型的最佳解，如表2。針對模式適配數值來看，區分為4組是最佳解，有較低的LL、AIC、BIC和SABIC值，熵值為0.79，以及達統計顯著水準的LMR和BLRT值。雖然模式五（分五組）的LL、AIC、BIC和SABIC值最低，而且熵值最接近1，但是最小組別人數比例太低，僅達0.59%約五人，而且LMR統計數據的檢定未達顯著，因此決定模式四（分四組）為最佳解（Ferguson et al., 2020）。

區分為四組之後，以表3與圖2顯示對應各種觀察指標的差異檢定（ANOVA），以及描述統計數值與組別特徵的命名。參酌表列依序說明，四種觀察變項的差異檢定  $F$  值均達統計的顯著水準，事後比較的結果也顯示出組別之間有明顯的差異，展現出各組有不同的樣貌。

第一組（G1）命名為「中間組」（426人，占51%），人數最多，不論是WFC（ $M = 2.68$ ）或是FWC（ $M = 2.28$ ）的組平均數均超過2，但是接近中間值3，頻率為「偶爾」，在四組中WFC是次低組，FWC則是次高組，對傳統角色觀的認同略高（ $M = 2.48$ ），雖然傾向認同兩性平等觀（ $M = 3.99$ ）仍顯著低於反差組。

第二組（G2）命名為「自在組」（281人，占33%），不論是WFC（ $M = 1.65$ ）或是FWC（ $M = 1.18$ ）的組平均數均未達2，二種衝突都是四組中的最低分組，對傳統角色觀的認同較低（ $M = 2.18$ ），相對較認同兩性平等觀（ $M = 3.99$ ）仍顯著低於反差組。

第三組（G3）命名為「反差組」（45人，占5%），有較高的WFC（ $M = 4.00$ ），相對地卻有較低的FWC（ $M = 1.48$ ），不認同傳統角色觀（ $M = 1.92$ ），兩性平等觀也是最高（ $M = 4.39$ ），整體反映出有較強烈兩性平等的自我主張並感受較高工作壓力的立場。

第四組（G4）命名為「高壓組」（90人，占11%），不論是WFC（ $M = 3.933$ ）或是FWC（ $M = 3.611$ ）的組平均數均超過3，頻率介於「有時」到「經常」，是兩種衝突的最高分組，對傳統角色觀的認同高（ $M = 2.66$ ），兩性平等觀也偏高（ $M =$

4.18) ，反映出此兩種價值觀的矛盾。這些結果可見在職家衝突的議題上有截然不同的衝突壓力感受與家庭兩性價值觀。

### 三、各組內的背景變項與脈絡變項的對照分析

為了對應職家衝突理論作為分類組型效度的檢核，進一步比較各組在個人背景變項與脈絡變項的差異。進行組別與背景變項的交叉分析時，當卡方檢定結果達統計的顯著水準後，再檢視細格標準化殘差絕對值大於1.96作為理論與實際差異的檢核（邱皓政，2017）。

#### （一）性別

卡方檢定結果 $\chi^2 = 29.10$  ( $p = .00$ )，達統計的顯著水準。僅反差組不同質，有較少的男性與較多的女性。自在組與高壓組兩性比例較為接近，中間組則男性比例略多，三組的性別大致同質，未達統計顯著性。本研究結果顯示出生理性別在雙向職家衝突中並未符合性別角色具有明顯差異的現況。

#### （二）年齡

卡方檢定結果 $\chi^2 = 21.09$  ( $p < .05$ )，達統計顯著水準。後續檢核，僅自在組相較於其他組別，有較多65歲以上的人（17人，占2%）。整體而言，各組均以30至39歲最多約占四成以上，40至49歲次之約占三成左右。其中反差組30至39歲占64%，40至49歲占29%，50歲以上僅有1人，相較於各組較為年輕。而高壓組則是50至64歲有相對較高的比例14%，65歲以上僅有1人。顯示出30至50歲雖然是各組別的多數，但最年輕的反差組仍有其獨特性。

#### （三）婚姻狀況

進行組別與婚姻狀況的交叉分析時，因為人數較少而合併分居、離婚與喪偶為其他組，卡方檢定結果 $\chi^2 = 24.21$  ( $p = .000$ )，達統計顯著水準。後續檢核，僅反差組相較於其他組別，有較高比例是未婚（25人，占56%）。整體而言，反差組最特別，已婚者僅約三成七，相較於各組組成家庭的負擔較輕。

#### （四）子女人數

卡方檢定結果 $\chi^2 = 38.43$  ( $p = .001$ )，達統計顯著水準。後續檢核，僅反差組相較於其他組別，無子女者人數較多（32人，占71%），而高壓組相較於其他組別，有較多人有子女，沒有子女僅占三成左右，有三名子女的比例較高（13人，占14%）。整體而言，除了高壓組之外，其他三組均以沒有子女為最多，占四成以上，子女數兩

人次之，約占二至三成左右。其中反差組最特別，有子女者不到三成，相較於各組育兒負擔較輕，但是WFC卻與高壓組相近，僅略低一些，值得注意。完全相反的高壓組則是有子女者接近七成，育兒負擔最重。可見高壓組的婚育負擔在職家衝突具負面影響。此外，本研究各組皆有三至四成是無子女，再次凸顯社會少子化現象的嚴重性。

### （五）薪資狀況、每週工時

由於薪資與每週工時是連續變項，因此以單因子變異數分析，進行職家衝突四組的差異比較。薪資方面，職家衝突類型各組別在薪資與每週工時的結果，各組每月平均薪資介於60,415元至76,585元之間，ANOVA結果 $F$ 值為0.53 ( $p = .66$ )，未達顯著水準，顯示各組每月平均薪資差異不大。

工時方面， $F$ 值為8.96 ( $p = .00$ )，達顯著差異，事後比較結果，高壓組平均每週工時最多高達49.70小時，高於自在組（39.69小時）與中間組（43.07小時）。而反差組（43.49小時）居第三高，但是未與其他三組達顯著差異。由此看來，僅自在組未超過每週40小時的法定工時，高壓組甚至於每週超過9小時的加班，可見超時工作仍是職家衝突的關鍵因素。

### （六）社會支持

在工作支持方面，卡方檢定結果 $\chi^2 = 22.56$  ( $p = .00$ )，達統計顯著水準。後續檢核，僅反差組相較於其他組別，有較多獲得工作上支持的人（20人，占44%），前述反差組有較高的WFC與較低的FWC，顯示反差組可能是在職場的積極投入而獲得較多工作上的支持。整體而言，四組進修未獲工作支持均超過半數，即職場對於員工的社會支持較低。四組中較高比率支持為反差組44%，而自在組28%次之，中間組則為18%，最低為高壓組16%。

在家庭支持方面，卡方檢定結果 $\chi^2 = 31.03$  ( $p = .00$ )，達統計顯著水準。後續檢核，僅反差組的無子女與高壓組有12歲以下子女較多是未獲得家庭支援。由此可見高壓組中育兒壓力相較於其他三組別，較多未獲得家庭支持的人（27人，占32%），對照其雙向衝突均高，反映出高壓組的確面臨資源相對缺乏的困境。整體而言，四組中除了高壓組之外，其他三組合併沒有子女與子女已經大於12歲均超過七成，相對地高壓組則有超過六成的子女未達12歲。育兒家庭卻未獲家庭其他成員（父母、配偶父母、其他親戚）支持均超過半數，顯示育兒家庭所獲得的支持較低。四組獲得家庭支持比率大致為中間組和自在組約為8%，至於反差組與高壓組則為僅有5%。

#### 四、職家衝突與心理適應的關聯及各組差異比較

##### (一) 職家衝突與心理適應的關聯

為了對應職家衝突理論作為分類組型效度的檢核，參見前列表1的相關矩陣。整體看來，雙向職家衝突與心理適應的變項均達顯著相關，只有部分的傳統角色觀與兩性平等觀與心理適應的變項未達顯著相關或關聯性較低。

##### (二) 職家衝突各組別在心理適應上的差異比較

表4呈現各組別的變異數分析與各組描述統計摘要表。首先，工作滿意度（四點量表採反向計分）， $F$  值為6.75 ( $p = .00$ )，達顯著差異，事後比較結果反差組對於工作有較高的不滿意，達2.24分，顯著高於自在組；其餘中間組與高壓組則未達顯著差異。第二，在家庭滿意度（四點量表採反向計分）， $F$  值為7.10 ( $p = .00$ )，達顯著差異，事後比較結果是高壓組對於家庭滿意度2.08分，顯著高於自在組；其餘中間組與反差組則未達顯著差異。第三，在幸福感（七點量表）， $F$  值為18.11 ( $p = .00$ )，達顯著差異。事後比較結果是自在組幸福感最高達5.27分，顯著高於高壓組與反差組；中間組幸福感次之達4.93分，顯著高於高壓組，然而整體四組傾向中間偏高。第四，在正向情緒（四點量表共五題）， $F$  值為15.85 ( $p = .00$ )，達顯著差異。事後比較結果自在組的正向情感最高達14.15分，顯著高於高壓組與反差組；至於中間組正向情緒次之，與其他組未達顯著差異，共有三組高於正向情緒的中間值12.5分。最後，在負向情緒（四點量表共六題）， $F$  值為26.71 ( $p = .00$ )，達顯著差異。事後比較結果是高壓組的負向情感最高達13.51分，顯著高於其他三組。反差組次之，中間組第三，這兩組的負向情緒也顯著高於自在組的10.48分，不過四組均低於負向情緒的中間值15分，顯示整體傾向較少負面情緒。

綜合這五項心理適應的指標，透過統計分析的差異比較，可以看出職家衝突四組中以自在組和中間組的心理狀況較佳，高壓組與反差組的心理狀況較差，顯示出雙向職家衝突的確對於個體的心理適應與情緒狀況有關聯。

表2  
職家衝突類型的潛在剖面分析指標一覽表 (N = 842)

Model	Log likelihood	AIC	BIC	SABIC	Entropy	Smallest Class %	LMR p-value	LMR 意義	BLRT p-value	BLRT 意義
1	-4000.12	8016.25	8054.13	8028.73						
2	-3854.47	7734.94	7796.51	7755.23	0.64	0.39	<.00	2 > 1	<.00	2 > 1
3	-3774.50	7585.00	7670.25	7613.08	0.78	0.10	0.00	3 > 2	<.00	3 > 2
4	<b>-3745.48</b>	<b>7536.95</b>	<b>7645.88</b>	<b>7572.84</b>	<b>0.79</b>	<b>0.05</b>	<b>0.005</b>	<b>4 &gt; 3</b>	<b>&lt;.00</b>	<b>4 &gt; 3</b>
5	-3705.90	7467.79	7600.39	7511.48	0.91	0.006	0.185	5 < 4	<.00	5 > 4

表3  
職家衝突類型各觀察變項的差異檢定與各組描述統計一覽表

變項	ANOVA F值	Scheffé 事後比較	G1 中間組		G2 自在組		G3 反差組		G4 高壓組	
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
WFC	425.045 <sup>***</sup>	G2 < G1 < G3, G4	2.675	0.652	1.653	0.559	4.000	0.533	3.933	0.731
FWC	1056.453 <sup>***</sup>	G2 < G3 < G1 < G4	2.275	0.405	1.183	0.285	1.478	0.369	3.611	0.523
傳統角色	23.251 <sup>***</sup>	G3, G2 < G1, G4	2.480	0.661	2.184	0.669	1.922	0.605	2.658	0.741
兩性平等	6.407 <sup>***</sup>	G1, G2 < G3	3.988	0.652	3.991	0.756	4.389	0.553	4.178	0.624
人數/比例%	--	--	426	50.59%	281	33.37%	45	5.34%	90	10.69%

\*\*\*  
p < .001

表4  
職家衝突四組在心理適應變項變異數分析與各組描述統計一覽表

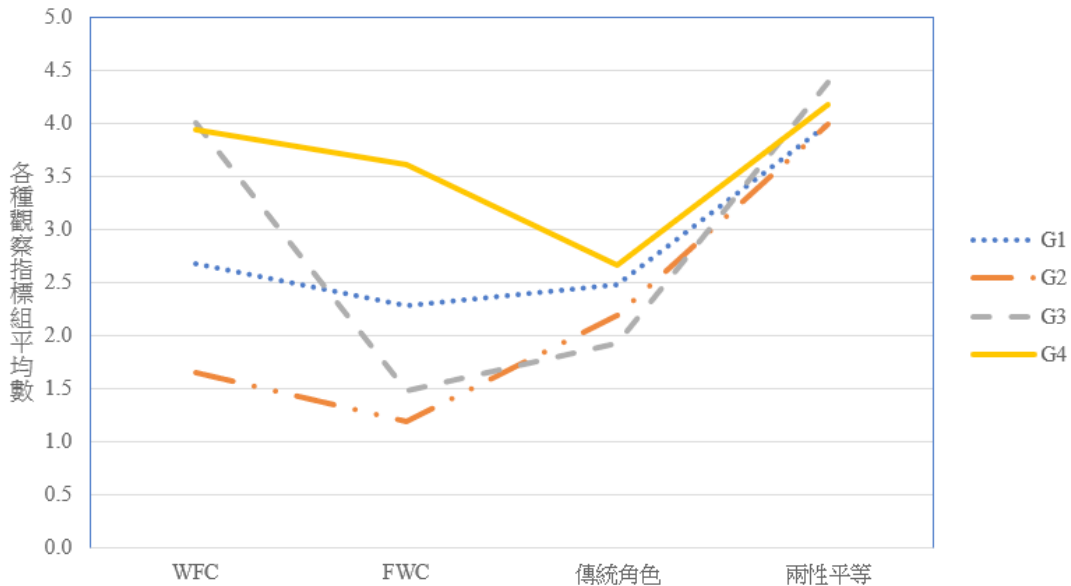
變項	ANOVA		Scheffé 事後比較		G1 中間組		G2 自在組		G3 反差組		G4 高壓組	
	F值				M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
工作滿意度R	6.75 <sup>***</sup>	G3 > G2			2.05	0.583	1.90	0.606	2.24	0.679	2.08	0.55
家庭滿意度R	7.10 <sup>***</sup>	G4 > G2			1.88	0.569	1.76	0.57	1.91	0.633	2.08	0.66
幸福感	18.11 <sup>***</sup>	G2 > G4, G3 G1 > G4			4.93	1.156	5.27	1.135	4.56	1.304	4.28	1.41
正向情緒	15.85 <sup>***</sup>	G2 > G4, G3			13.01	2.934	14.15	3.159	12.63	2.691	11.86	2.84
負向情緒	26.71 <sup>***</sup>	G4 > G3, G1 > G2			11.94	2.948	10.48	2.999	12.31	3.288	13.51	3.23

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

註：R表示反向計分。

圖2

職家衝突分組與形態驗證架構圖



註：G1中間組；G2自在組；G3反差組；G4高壓組。

## 肆、討論與建議

以本研究全體樣本進行雙向職家衝突比較，結果顯示WFC顯著高於FWC，與過去研究相似，多數人仍較在意工作而可能犧牲家庭需求（周麗端，2012；陸洛等人，2005；黃惠敏、黃德祥，2012；賴彥如等人，2011）。而且也顯示雙向衝突均沒有顯著的生理性別差異，與Allen等人（2012）後設分析中未支持性別角色主張的結果相同。然而，本研究的主要目的為類型的探討，以下據此進行討論。

### 一、四種類型的結果

本研究透過潛在剖面分析，以WFC、FWC與兩種家庭的性別意識形態（傳統角色、兩性平等），作為觀察變項的指標，求出四種職家衝突不同組型，依照統計分析結果依序呈現，第一組（G1）「中間組」（51%），各項觀察變項的指標大多趨近中間值，也是人數最多的組別；第二組（G2）為「自在組」（33%），兩種衝突的最低分，相對較認同兩性平等觀；第三組（G3）「反差組」（5%），感受較高WFC與較

低FWC，並有強烈兩性平等觀；第四組（G4）「高壓組」（11%），兩種衝突均最高分，對傳統角色觀的認同最高。藉此可見雙生涯家庭在衝突壓力感受與家庭兩性價值觀並非線性同步的差異，而是存在各自獨特的樣貌，因此支持前述文獻探討中性別意識形態的觀點，雙向職家衝突的關鍵前因不只是生理性別的差異，而是潛藏於家庭的性別意識形態之中（王維邦、陳美華，2017；陳淑貞、戚樹誠，2013）。

透過更細緻的組別區分下，本研究中僅有人數最少的反差組的女性比率較高，與過去多數相關研究直接強調女性角色的觀點類似（陳文良等人，2013；陸洛，2013；陸洛等人，2005；Hammer et al., 1997）。然而其他三組的性別差異並未達統計顯著性，即呼應性別意識形態的觀點，生理性別的差異未具有一致性（Allen et al., 2012; Korabik et al., 2008）。

回應文獻探討中的資源觀點（溫金豐、崔來意，2001；黃寶園、林世華，2007；French et al., 2018），對照本研究幾項壓力因素的變項，其中已婚與子女教養的家庭壓力是影響雙向職家衝突的重要背景因素（曾中信、張勝凱，2020）。本研究區分組別後結果，高壓組相對於其他組別，已婚與有子女者接近七成，並且有超過六成的子女未達12歲，育兒負擔最重，呼應了婚育狀況的現實壓力。此外，高壓組每週高達49.70小時的工時，超過法定9小時加班，反映出超時的工時也是職家衝突的關鍵因素（陳淑貞、戚樹誠，2013；陸洛等人，2005）。

## 二、不同類型的樣貌與心理適應

在各組的樣貌方面：首先，自在組不僅雙向衝突均低，也認同兩性平等觀，反映出在工作家庭的壓力、兩性平等觀與身心狀態交互影響下，本組擁有最佳狀態；相較於其他組別，自在組有較多65歲以上的人，是唯一未超過每週40小時的法定工時的組別；在心理適應的指標方面，工作滿意度、家庭滿意度、幸福感、正負向情緒等均屬於最佳狀態。其次，中間組則是人數最多，也是最具代表性的組別，不論是雙向衝突或兩性平等觀均接近於中間值，在心理適應方面也多數僅次於自在組。整體而言，此二組是雙向衝突較低也心理適應較佳的組別。

第三，反差組的命名來自高WFC卻低FWC，而且背景變項與心理適應狀態均相當獨特。本組人數最少，女性比例較多，平均年齡是各組最年輕，30至39歲比例也較高，有近六成未婚，相較於其他組則無子女比率較高，可見本組在家庭與育兒上負擔較輕，也反映其知覺家庭對工作衝突相對低。雖然有較低的FWC與較強烈的兩性平等觀點，在心理適應的指標方面，反差組卻有最高對工作的不滿意度，其他心理適應

的指標均與高壓組不相上下。過去研究鮮少注意與討論本族群，近年來不婚、未婚與少子化的趨勢下，除了兩性平等的價值觀之外，交錯在西方個體主義或東方關係主義的自我信念，反差組較為強烈的價值觀點，也會與婚育狀況等環境因素共同且交互地衝擊自我感受（陸洛等人，2005；劉芝吟，2022；Korabik et al., 2008）。推究其因，雖然FWC較低，全心投入工作卻不一定有對等的回報，反而有相對較低的工作滿意度；此外，面對婚育的社會期許和壓力下，評估生活是否快樂的幸福感、正負向情緒也均不如自在組，未來研究可以對此再深入探究。

第四，高壓組是最需要關注的族群，雙向職家衝突都是最高分，傳統角色觀的認同最高，而兩性平等觀也是次高，反映出此兩種價值觀的矛盾。現實狀況也可見其實質的壓力，相較於其他組別，高壓組已婚高達七成，有子女者接近七成，有超過六成子女未達12歲，顯示其組成家庭與育兒負擔最重；此外，高壓組平均每週工時最多，超過49小時，可見此族群不論在家庭或工作負擔上都已經超過正常的負荷。除此之外，本組也有較少的工作與家庭的社會支持，這樣的高負荷與低支持也反映在心理適應的各項指標，除了工作滿意度之外，其他指標均屬於最不適應的一組，需要更多資源支持與輔導介入。

綜合各組樣貌與心理適應，顯示出雙向職家衝突形態的確對於個體的心理適應與情緒狀況有關聯。對於已經面對高度雙向衝突，或有負向的心理適應與滿意度的組別，未來可透過性別意識形態、資源觀點與心理適應等觀點深入檢視個體壓力因應的模式（張婷婷等人，2015），再檢驗是否除了婚育、職場等環境壓力因素之外，不當的情緒因應模式也成為職家衝突交互循環的重點。

### 三、職涯輔導與研究建議

成人生涯中就業與成家育兒通常有一、二十年的重疊，是個人在職場上發揮所長的關鍵時機，同時照顧家人與育兒工作也是最甜蜜的負荷。值得注意的是近年來許多配合彈性處理的法規與制度也回應到彈性工時、育兒輔助等，但是超時工作的高壓組在本研究樣本中仍約占10%，需要再持續推動友善職場。此外，對於工作高度投入卻不滿意的反差組也面臨心理適應的困境，顯示職涯輔導需要更深入關注此兩組的價值信念衝突、身心負荷與心理適應狀況，機構可以透過員工扶助方案，特別敏察高壓組以及反差組的狀態，並鼓勵有需求的個人接受心理諮商與輔導。

在研究方法上，本研究以次級資料庫臺灣家庭動態調查進行樣本統計分析，受限於既定職家衝突與家庭性別價值觀的題目，未能納入雙向職家增益的正向觀點，以及

工作價值觀的題項較為可惜，未來研究可以考量正負向的衝突與增益共同加入以對比與平衡。此外，原本預計採用前一波段的大五人格題項，並進行跨時間的縱貫研究分析，但是因為跨波段有超過半數的樣本缺乏資料而無法進行。

本研究採取潛在剖面分析，透過異質性分組的特徵看到各組樣貌特徵與心理適應上的差異，然未見各組別內部較明確的生理性別差異，未來可參酌相關研究再加入其他性別角色知覺與意識形態的重要指標，可以考慮同時採用變項中心與個人中心的對照的統計分析，例如：先以潛在剖面分析探究異質組別，再針對關鍵組別對比縱貫資料中跨波段的潛在成長分析，透過不同方法驗證職家衝突的多元樣貌。

### 參考文獻

- 于若蓉（2022）：家庭動態調查：2020追蹤問卷（RR2020）（C00377\_1）【原始數據】。中央研究院人文社會科學研究中心調查研究專題中心學術調查研究資料庫。[Yu, R.-R. (2022). *Panel study of family dynamics: RR2020 (C00377\_1)* [raw data]. Survey Research Data Archive, Center for Survey Research, Research Center for Humanities and Social Sciences, Academia Sinica. [https://dx.doi.org/10.6141/TW-SRDA-C00377\\_1-1](https://dx.doi.org/10.6141/TW-SRDA-C00377_1-1)]
- 于若蓉、陳婉琪（2020）：已婚女性相對收入與家庭滿意度。人口學刊，60，1-41。[Yu, R.-R., & Chen, W.-C. (2020). Married women's relative income and family satisfaction. *Journal of Population Studies*, 60, 1-41. [https://doi.org/10.6191/JPS.202006\\_\(60\).0001](https://doi.org/10.6191/JPS.202006_(60).0001)]
- 內政部（2022年9月1日）：育齡婦女生育率。統計年報。[Ministry of the Interior. (2022). Fertility rates of childbearing age women. [https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/site\\_stuff/321/2/year/year.html](https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/OldFile/site_stuff/321/2/year/year.html)]
- 王玉珍、吳清麟、李宜玫（2014）：成人工作家庭優勢量表之發展研究。中華輔導與諮商學報，41，57-91。[Wang, Y.-C., Wu, C.-L., & Lee, Y.-M. (2014). Development of the work-family strength scale for working parents in Taiwan. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 41, 57-91. <http://www.AiritiLibrary.com/Publication/Index/17285186-201412-201501060010-201501060010-57-91>]
- 王郁琮、溫福星（2011）：混合因素分析對群體異質性之探索：以國中生學業困擾二元資料為例。教育與心理研究，34（3），37-63。[Wang, L. Y.-C., & Wen, F.-H. (2011). Investigating population heterogeneity by factor mixture model: Application to learning difficulties in middle schools. *Journal of Educational and Psychological Research*, 34(3), 37-63.]

- 王郁琮、溫福星（2012）：國中生學校學習與家庭關係困擾之群體異質性分析：以IRT Mixture Model。教育心理學報，44（1），185-205。[Wang, L. Y.-C., & Wen, F.-H. (2012). Heterogeneity analysis of learning disturbances in middle school and family relationship at home: Applications of IRT Mixture Models. *Bulletin of Educational Psychology*, 44(1), 185-205. <https://doi.org/10.6251/BEP.20111014>]
- 王維邦、陳美華（2017）：非常規性實踐的性別化態度：男「性」特權、性別分工和婚家體制的角色。女學學誌：婦女與性別研究，40，53-105。[Wang, W.-P., & Chen, M.-H. (2017). Gendered attitudes toward non-conforming sexual practices in Taiwan: The impacts of male sexual privileges, sexual division of labor, and familism. *Journal of Women's and Gender Studies*, 40, 53-105. <https://doi.org/10.6255/JWGS.2017.40.53>]
- 行政院主計總處（2022年9月1日）：臺灣女性勞動參與率。重要性別統計資料庫 [Directorate-General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan. (2022). Labor force participation rate of women in Taiwan. [https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat\\_Statistics\\_Query.aspx?sn=uFSEmFtCu1loV6kZx154RQ%40%40&statsn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%40%40](https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_Query.aspx?sn=uFSEmFtCu1loV6kZx154RQ%40%40&statsn=IzsJXFKayOAtSY6c5syyzw%40%40)]
- 利翠珊、張好玥、鄧皓引（2014）：育兒階段夫妻工作家庭壓力調適：系統界限的定位與轉變。中華心理衛生學刊，27（1），37-72。[Li, T.-S., Chang, Y.-Y., & Teng, H.-Y. (2014). Work/family stress and coping among child-rearing couples: Boundary setting and shifting. *Formosa Journal of Mental Health*, 27(1), 37-72. [https://doi.org/10.30074/FJMH.201403\\_27\(1\).0002](https://doi.org/10.30074/FJMH.201403_27(1).0002)]
- 吳中勤（2016）：中學生偏差行為組型的異質性分析：社會心理學觀點的詮釋。教育心理學報，47（4），525-546。[Wu, C.-C. (2016). An investigation of the heterogeneity of deviant subgroups among high school students: An interpretation from sociopsychology. *Bulletin of Educational Psychology*, 47(4), 525-546. <https://doi.org/10.6251/BEP.20150423>]
- 吳武典、簡茂發、洪冬桂、舒琮慧、鄒小蘭、張芝萱、吳道愉（2010）：高中學生生涯發展組型建構及其在升學與生涯輔導上的意義。教育科學研究期刊，55（2），29-72。[Wu, W.-T., Chien, M.-F., Hung, T.-K., Shu, T.-H., Chau, H.-L., Chang, C.-H., & Wu, T.-Y. (2010). The construction of career development patterns and its applications to academic and career counseling. *Journal of Research in Education Sciences*, 55(2), 29-72. <https://doi.org/10.3966/2073753X2010065502002>]
- 李宜玫（2012）：數學低成就學習動機之類型與區別分析：中小學弱勢學生與一般學生之比較。教育科學研究期刊，57（4），39-71。[Lee, Y.-M. (2012).

- Discriminating math low-achievement motivation patterns: Comparing disadvantaged and other students in elementary and junior high school. *Journal of Research in Education Sciences*, 57(4), 39-71. <https://doi.org/10.3966/2073753X2012125704002>
- 周玉慧、吳明燁、黃朗文（2010）：當中年遇到青少年：親子關係類型與父母中年生活感受。《台灣社會學》，20，1-37。[Jou, Y.-H., Wu, M.-Y., & Huang, L.-W. (2010). When middle-aged parents meet adolescent children: Parent-child relationship patterns and parent's midlife perceptions. *Taiwanese Sociology*, 20, 1-37. <https://doi.org/10.6676/TS.2010.20.1>]
- 周麗端（2012）：雙工作家庭的生活滿意：工作 家庭衝突與互利的影響。《中華心理衛生學刊》，25（3），377-418。[Chou, L.-T. (2012). Life satisfaction of dual-income families: The effect of work-family conflict and facilitation. *Formosa Journal of Mental Health*, 25(3), 377-418. [https://doi.org/10.30074/FJMH.201209\\_25\(3\).0003](https://doi.org/10.30074/FJMH.201209_25(3).0003)]
- 林惠雅（2008）：家庭互動形態、子女性別與幼兒社會能力之探討。《中華心理衛生學刊》，21（4），351-377。[Lin, H.-Y. (2008). Family interaction patterns, children's gender and children's social competence. *Formosa Journal of Mental Health*, 21(4), 351-377. [https://doi.org/10.30074/FJMH.200812\\_21\(4\).0002](https://doi.org/10.30074/FJMH.200812_21(4).0002)]
- 邱皓政（2008）：潛在類別模式：原理與技術。五南。[Chiou, H.-C. (2008). *Latent class models: Principles and techniques*. Wu-Nan Book Inc.]
- 邱皓政（2017）：量化研究法（三）：測驗原理與量表發展技術。雙葉。[Chiou, H.-C. (2017). *Quantitative research methods III: Principles and techniques of testing scale development*. Yeh Yeh Book Gallery.]
- 徐于蓁、葉秀珍（2015）：工作與家庭衝突對生活福祉之影響：性別差異的檢視。《人口學刊》，51，1-42。[Hsu, Y.-C., & Yeh, H.-J. (2015). The effects of work-family conflict on well-being: Does gender matter? *Journal of Population Studies*, 51, 1-42. <https://doi.org/10.6191/JPS.2015.51.01>]
- 高旭繁、陸洛（2011）：工作壓力及其後果的組群差異：以OSI模式為理論基礎之大樣本分析。《臺大管理論叢》，22（1），239-272。[Kao, S.-F., & Lu, L. (2011). Group differences in work stress and strains: A large sample analysis based on the theoretical model of OSI. *NTU Management Review*, 22(1), 239-272. <https://doi.org/10.6226/NTURM2011.22.1.239>]
- 國家發展委員會（2022年9月1日）：亞洲主要國家總生育率。人口少子高齡化趨勢下我國所面臨之衝擊與政策建議 [National Development Council. (2022). Total fertility rate of major Asian countries. [https://www.ndc.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=01B17A05A9374683&sms=32ADE0CD4006BBE5&s=2D7C191B0671B176](https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=01B17A05A9374683&sms=32ADE0CD4006BBE5&s=2D7C191B0671B176)]

- 張苙雲、楊孟麗、趙景雲（2011）：就醫行為的潛在類型與健康測量：全民健康保險資料的應用。《臺灣社會學刊》，46，207-247。[Chang, L.-Y., Yang, M.-L., & Jhao, J.-Y. (2011). Latent healthcare utilization classification and objective health measures. *Taiwanese Journal of Sociology*, 46, 207-247. [https://dx.doi.org/10.6786/TJS.201106\\_\(46\).0005](https://dx.doi.org/10.6786/TJS.201106_(46).0005)]
- 張婷婷、陸洛、林惠彥、高旭繁、陳瑩珊（2015）：職家衝突因應策略與適應後果之關聯。《組織與管理》，8（1），77-111。[Chang, T.-T., Lu, L., Lin, H.-Y., Kao, S.-F., & Chen, Y.-S. (2015). Relationships of work-family conflict coping strategies with adaptational consequences. *Organization and Management*, 8(1), 77-111. <https://doi.org/10.3966/199687602015020801003>]
- 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。[Chang, T.-T., Lu, L., & Kuo, C.-Y. (2012). Effects of work resources on work-to-family conflict and work outcomes. *Organization and Management*, 5(2), 101-135. <https://doi.org/10.6792/OM.201208.0101>]
- 陳文良、王怡涵、邱雅萍（2013）：台灣工作家庭衝突研究之回顧與展望。《人力資源管理學報》，13（4），79-106。[Chen, W.-L., Wang, Y.-H., & Chiu, Y.-P. (2013). Review and prospection of studies on work-family conflict in Taiwan. *Journal of Human Resource Management*, 13(4), 79-106. <https://doi.org/10.6147/JHRM.2013.1304.03>]
- 陳杏容、陳易甫（2019）：早期家庭經濟劣勢與成年初顯期發展成果之潛在剖析分析與其影響因子。《中華心理衛生學刊》，32（1），89-117。[Chen, H.-J., & Chen, Y.-F. (2019). Early family economic disadvantages and developmental outcomes in emerging adulthood: A latent profile analysis. *Formosa Journal of Mental Health*, 32(1), 89-117. [https://doi.org/10.30074/FJMH.201903\\_32\(1\).0005](https://doi.org/10.30074/FJMH.201903_32(1).0005)]
- 陳建丞、王秀菁、何青燕（2019）：快樂的員工比較會兼顧工作與家庭？員工正向情感特質與職家衝突間關係之中介機制探討。《人力資源管理學報》，19（2），83-107。[Chen, C.-C., Wang, H.-C., & Ho, C.-Y. (2019). Are happy employees more able to balance work and family? Examining the mechanisms of the relationship between employee positive affectivity and work-family conflict. *Journal of Human Resource Management*, 19(2), 83-107. [http://doi.org/10.6147/JHRM.201912\\_19\(2\).0004](http://doi.org/10.6147/JHRM.201912_19(2).0004)]
- 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），47-78。[Chen, S.-C., & Chi, S.-C. (2013). Work-role identity and work-family conflict of workers in dual-career family: Examining the joint effects of gender and family time commitment. *Organization and Management*, 6(2), 47-78.]

- 陳富美、蕭英玲（2014）：在工作與家庭之間：父母工作負向情緒、回家負向情緒及教養行為之關聯。中華心理衛生學刊，**27**（3），357-378。[Chen, F.-M, & Hsiao, Y.-L. (2014). Between work and family: Relations among parents' negative emotions at work, negative emotions at home and parenting behaviors. *Formosa Journal of Mental Health*, 27(3), 357-378. [https://doi.org/10.30074/FJMH.201409\\_27\(3\).0002](https://doi.org/10.30074/FJMH.201409_27(3).0002)]
- 陶宏麟、鄭輝培（2019）：快樂在年齡上的變化：U型的爭辯與臺灣兩性的差異。人口學刊，**59**，35-88。[Tao, H.-L., & Cheng, H.-P. (2019). Happiness changes with age: U-shape debate and gender differences among Taiwanese. *Journal of Population Studies*, 59, 35-88. [https://doi.org/10.6191/JPS.201912\\_\(59\).0002](https://doi.org/10.6191/JPS.201912_(59).0002)]
- 陸洛（2013）：職家平衡在台灣：一個發展中國家的現況。應用心理研究，**59**，49-79。[Lu, L. (2013). The dynamism of balancing work and family in a developing society: Evidence from Taiwan. *Research in Applied Psychology*, 59, 49-79. [https://dx.doi.org/10.6226/NTUMR.201312\\_59.0004](https://dx.doi.org/10.6226/NTUMR.201312_59.0004)]
- 陸洛、張婷婷、高旭繁（2021）：生理性別、性別角色取向在職家互動的作用：三階調節效果的檢驗。臺大管理論叢，**31**（3），1-46。[Lu, L., Chang, T.-T., & Kao, S.-F. (2021). Sex and gender role orientation on the work-family interface: Testing three-way interactions. *NTU Management Review*, 31(3), 1-46. [https://doi.org/10.6226/NTUMR.202112\\_31\(3\).0001](https://doi.org/10.6226/NTUMR.202112_31(3).0001)]
- 陸洛、張婷婷、張妤玥（2012）：工作與家庭的意義對因應職家衝突的影響—華人雙文化自我觀之展現。本土心理學研究，**37**，141-189。[Lu, L., Chang, T.-T., & Chang, Y.-Y. (2012). The meaning of work and family and its role in coping with work and family conflict: Practicing the Chinese bicultural self. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 37, 141-189. <https://doi.org/10.6254/2012.37.141>]
- 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。[Lu, L., Hwang, M.-T., & Kao, S.-F. (2005). The bi-directional conflict of work and family: Antecedents, consequences and moderators. *Research in Applied Psychology*, 27, 133-166.]
- 曾中信、張勝凱（2020）：台灣已婚婦女勞動供給之實證研究—動態非線性追蹤資料模型之應用。經濟論文叢刊，**48**（2），187-220。[Tseng, C.-H., & Chang, S.-K. (2020). An empirical study on labor supply of married women in Taiwan using dynamic and nonlinear panel data model. *Taiwan Economic Review*, 48(2), 187-220. [https://doi.org/10.6277/TER.202006\\_48\(2\).0002](https://doi.org/10.6277/TER.202006_48(2).0002)]
- 黃惠敏、黃德祥（2012）：國中小女性教師工作與家庭衝突之研究。人文暨社會科學期刊，**8**（1），23-33。[Huang, H.-M., & Huang, D.-H. (2012). Work and family

- conflicts of elementary and junior high school female teachers. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 8(1), 23-33. <https://doi.org/10.7118/JHSS.201206.0023>]
- 黃寶園、林世華（2007）：人格特質與社會支持對壓力反應歷程影響之研究：結合統合分析與結構方程模式二計量方法。《教育心理學報》，39（2），263-294。[Huang, B.-Y., & Lin, S.-H (2007). A study of stress response caused by personality and social support: Combining psychometric meta-analysis and structural equation modeling. *Bulletin of Educational Psychology*, 39(2), 263-294. <https://doi.org/10.6251/BEP.20070604>]
- 溫金豐、崔來意（2001）：高科技公司女性專業人員工作一家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效應。《管理評論》，20（4），65-91。[Uen, J.-F., & Tsuei, L.-I. (2001). A study on work-family conflicts and job burnout of female professionals in high-tech companies: Effects of social support. *Management Review*, 20(4), 65-91. <https://doi.org/10.6656/MR.2001.20.4.CHI.65>]
- 劉芝吟（2022年9月1日）：為何孩子越生越少？人口學家鄭雁馨談少子化困境。中央研究院「研之有物」。[Liu, Z.-Y. (2022). Why are fewer children being born? Demographer Zheng Yanxin discusses the low fertility dilemma. Academia Sinica "Research Matters" Website. <https://research.sinica.edu.tw/low-fertility-rate-raise-children/>]
- 劉福鎔、林清文（2008）：高中職輔導教師知覺角色壓力、工作滿意度和專業承諾之關係研究。《中華輔導與諮商學報》，23，213-248。[Liu, F.-J., & Lin, C.-W. (2008). The relation of perceived job stress, job satisfaction and professional commitment in Senior high and vocational school counselors. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 23, 213-248. <https://doi.org/10.7082/CJGC.200803.0213>]
- 劉蓉果、朱瑞玲（2020）：臺灣民眾幸福感變動趨勢：世代、年齡及人格的影響。《人口學刊》，60，43-94。[Liu, R.-K., & Chu, R.-L. (2020). Change in subjective well-being during adulthood in Taiwan: The impact of cohort, age, and personality. *Journal of Population Studies*, 60, 43-94. [https://doi.org/10.6191/JPS.202006\\_\(60\).0002](https://doi.org/10.6191/JPS.202006_(60).0002)]
- 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。[Lai, Y.-R., Chang, C.-J., & Wu, J.-L. (2011). Multi-dimensional scale development of interrole conflict between work and family. *Ming Hsin Journal*, 37(1), 177-191. <https://doi.org/10.29688/MHJ.201102.0014>]
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.004>

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Ferguson, S. L., Moore, E. W. G., & Hull, D. M. (2020). Finding latent groups in observed data: A primer on latent profile analysis in Mplus for applied researchers. *International Journal of Behavioral Development*, 44(5), 458-468. <https://doi.org/10.1177/0165025419881721>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Gabriel, A. S., Daniels, M. A., Diefendorff, J. M., & Greguras, G. J. (2015). Emotional labor actors: A latent profile analysis of emotional labor strategies. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 863-879. <https://doi.org/10.1037/a0037408>
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work and family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1557>
- 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). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50015-6>
- Lu, L. (2011). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 244-256. <https://doi.org/10.1108/17538351111172608>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLoS ONE*, 17(2), e0263631. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631>
- Qian, Y., & Sayer, L. C. (2016). Division of labor, gender ideology, and marital satisfaction in East Asia. *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 383-400. <https://doi.org/10.1111/jomf.12274>

收件日期：112年12月05日  
一審日期：113年06月30日  
通過日期：113年10月17日

## Types and Characteristics of Work-Family Conflict in Taiwan: A Latent Profile Analysis

Yi-Mei Lee\*

National Taipei University of Education

### Background and Purpose

In traditional Taiwanese families, couples have typically followed a role division based on the principle that "men work outside and women manage the household." However, rising economic demands and the widespread promotion of gender equality have gradually shifted this traditional division of labor. In dual-career families, parents juggle professional responsibilities and parenting, often experiencing heightened stress when work-family conflicts occur.

Research on work-family conflict (WFC) has consistently underscored the significance of gender roles. Nevertheless, with the growing influence of gender equality ideologies, a shift in focus has emerged, emphasizing gender role ideology over biological sex. Therefore, the present study incorporates traditional and egalitarian gender role ideologies as measures and conducts statistical analyses in conjunction with WFC.

This study specifically aimed to identify the types of WFC in Taiwan and investigate the heterogeneity of bidirectional WFC by uncovering distinct latent groups. Moreover, it examined variations in job satisfaction, well-being, and psychological adaptation across these groups.

### Methods

Data were obtained from the 2020 Taiwan Panel Study of Family Dynamics Survey. The sample comprised 842 salaried employees (470 men and 372 women) randomly selected from an initial pool of 4,477 respondents. This study utilized Latent Profile Analysis (LPA), a statistical method suitable for analyzing continuous variables and categorizing them into latent and categorical groups. This technique provides an effective framework for identifying and visualizing each subgroup's heterogeneity and unique attributes. Specifically, this study applies

---

\* Corresponding author: Yi-Mei Lee. e-mail: [meilee@tea.ntue.edu.tw](mailto:meilee@tea.ntue.edu.tw).

doi: 10.53106/172851862025050073002

LPA to investigate latent groups shaped by WFC and gender ideologies. These groups were analyzed to identify differences in various background characteristics (such as gender, age, marital status, number of children, working hours, salary, and social support), as well as outcomes such as job satisfaction, well-being, and psychological adaptation (encompassing both positive and negative affect).

### **Result**

The findings revealed four distinct groups: comfortable, moderate, contrast, and high-stress. These classifications suggest that the relationship between perceived WFC stress and gender role attitudes is not strictly linear but exhibits distinct types across individuals. Most participants belonged to the comfortable and moderate groups, which were characterized by lower bidirectional conflict and better psychological adaptation. Conversely, approximately 10% of the participants belonged to the high-stress group, which experienced high levels of WFC and poor psychological adaptation. Furthermore, the control group, which comprised only 5% of the sample, exhibited low marital and parental burdens and strong gender equality values; however, they reported lower job satisfaction and well-being. This suggests that the psychological processes underlying WFC in these two groups warrant further investigation. Overall, the psychological adaptation processes of these two groups in WFC are worthy of further exploration.

### **Conclusions**

This study supports the gender ideology perspective. It indicates that the key factors contributing to bidirectional WFC are physical stress associated with work hours, marital life, and parenting responsibilities, including the psychological stress deeply rooted in familial gender ideologies. Furthermore, individuals in high-stress conditions commonly lack support from both workplace and home environments.

Career counseling needs to pay more attention to valuing belief conflicts, physical and mental stress, and the psychological adaptation of these two groups. Organizations can continue to assist the high-stress and contrast groups through employee assistance programs and encourage individuals needing psychological counseling and guidance.

**Keywords:** gender-role ideology, panel study of family dynamics, work and family conflict.