國立臺灣師範大學人類發展與家庭學研究所

碩士論文

「家庭支持」與「物質主義」對「家庭對工作衝突與增益感受」之影響

The Impact of Family Support and Materialism on Family toward Work Conflict and Enrichment

指導教授：周麗端博士

研 究 生：高暐翔

中華民國一○八年八月

謝誌

終於到了寫謝誌這一天，首先，我最要感謝的是周麗端教授。對周教授，我充滿了感激與歉意，因為在完成碩士學位的路程中，我為她帶來了許多困擾，但教授卻仍然願意協助我完成，我對她的感恩無以言表。

回想研究所生涯真的跌跌撞撞，經濟與生活的拉扯，讓我的研究所前後念了六年。當時，剛進入研究所時所保持的憧憬、期許、熱情與衝勁，兩年後，卻在學業的打擊、修習教育學程的期程過長造成的經濟壓力等問題，讓我幾乎放棄了研究所。特別感謝我媽媽的支持、林曉謙的激勵與協助，以及林爸爸、林媽媽給我的鼓勵與疼惜，讓我在這兩年充滿研究所課程、人發系課程、公領系課程及教育學程的壓力下，仍然能重拾論文並把它完成。他們除了給予我心理上的支持之外，更是協助我發放問卷的大功臣，很感謝他們的大力相助，我的問卷才能在短時間回收到七百多份的問卷，我很感激。另外，我還要感謝口考時幫忙我很多的素秋，她總是在口考前提醒我所有要注意的事項，以及陪我練習，更在口考現場也給予我很多協助。當她一口答應要幫忙我口考事宜時，我的內心早已流下感動與感激的淚水。此外，也很感謝陳拓志、振邦、資君、Bright…等人幫忙我發問卷，以及所有填寫問卷的參與者。

最後，我要感謝我自己，研究所生涯所遭遇的困境，使我無法如期在三年畢業，再重拾論文時，整個論文的寫作技巧與統計分析能力早已歸零，需要重頭學習了。然而，身邊的夥伴早已不在身邊，因此整個論文的撰寫過程，我都是必須自己去重新學習寫作技巧、寫作格式以及統計分析。很多時候，我是花更多時間獨自在圖書館研究統計分析要怎麼跑，跑錯了再修正。獨自一人奮戰，又要修習許多課程，真的讓我的論文進度進行的非常緩慢，尤其我又特別害怕錯誤，總是覺得沒有改好不敢交給教授。經過這麼多風風雨雨，我很感謝自己終於完成了這份論文，也終於走完研究所這個對我來說的人生黑暗期。

暐翔 筆

2019.08

摘要

本研究旨在瞭解「家庭支持」與「物質主義」對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響。為探究家庭對工作感受的影響，研究對象的選擇為，對家庭與工作兩個介面的相互影響感受會較深刻的已婚且有子女之全職工作者。其中，家庭支持的內涵包含訊息性、情緒性與實質性；物質主義的內涵包含迎合世俗、占有愉悅、金錢至上、物質滿意；家庭對工作衝突感受的內涵包含時間、壓力、行為；家庭對工作增益感受的內涵包含發展、情感、效能。

研究採問卷調查法，研究工具包含「背景資料」、「家庭支持量表」、「物質主義量表」、「家庭對工作衝突感受量表」及「家庭對工作增益感受量表」。以立意抽樣及滾雪球的方式發放電子問卷，共回收 504 份有效問卷作分析。研究將性別、年齡、最小子女年齡及同住情況作為控制變項，其研究發現如下：

1. 情緒性支持與實質性支持愈多，會降低家庭對工作時間、壓力及行為衝突感受，並增加家庭對工作發展、情感及效能增益感受。

2. 物質主義傾向愈高，會增加家庭對工作時間、壓力及行為感受。當與家庭支持共同分析時，迎合世俗傾向愈高，會增加態度傾向會增加家庭對工作時間、壓力及行為衝突感受

3. 占有愉悅傾向愈高，會增加家庭對工作情感及效能增益感受；物質滿意則反之；金錢至上傾向愈高會減少家庭對工作發展及情感增益感受；迎合世俗傾向愈高，會增加家庭對工作情感增益感受。當與家庭支持共同分析時，物質滿意會降低家庭對工作情感增益感受。

根據研究結果，建議多給予家人家庭支持，以及適當調整自我價值觀與態度，以達到較少的「家庭對工作衝突感受」，及增加「家庭對工作增益感受」。

關鍵字：家庭支持、物質主義、家庭對工作衝突感受、家庭對工作增益感受

Abstract

The purpose of this study was to understand the impact of family support and materialism on family toward work conflict and enrichment. A questionnaire, purposive, and snowball sampling were used to obtain responses from 504 participants who are having full-time jobs, married and have at least a child. The dimension of family support, including informational support, emotional support and practical support. The dimension of materialism, including money first, material satisfaction, possession pleasure and conformity. The dimension of family-to-work conflict, including time, strain and behavior. The dimension of family-to-work enrichment, including developmental, affect and efficiency.

Regression analysis revealed that family-to-work conflict and family-to-work enrichment affected by family support and materialism when the control variables including gender, age, the age of the youngest child and the structure of family members of living together. The study concluded: (a) Family-to-work conflict was lower when participants got more family support. (b) Family-to-work enrichment was higher when participants got more family support. (c) Family-to-work conflict was higher when participants were highly materialistic. (d) Family-to-work enrichment was lower when participants were highly value of money first and material satisfaction. (e) Family-to-work enrichment was higher when participants were highly valued of conformity and possession pleasure. (f) The dimension of development and efficiency in family-to-work enrichment were not able to be explained by materialism when materialism and family support input regression together. The study finding may serve as a guide for further research on the effects of family support and materialism on the work-family interface.

Keywords: family support, materialism, family-to-work conflict, family-to-work enrichment

目錄

表目錄

第一章 緒論

從前華人傳統的家庭觀念是所謂的「男主外、女主內」，也就是丈夫負責在外工作，女性負責家務或家庭照顧工作，然而，現代社會逐漸翻轉了這樣的家庭觀念，夫妻雙方都有可能需要同時處理家庭內外的事物，於是，在特別是有孩子的家庭中，無論是丈夫或妻子哪一方具有全職工作，都會感受到來自於家庭角色與工作角色間的相互影響。有些人認為工作介面與家庭介面，這兩個場域的角色是彼此不相容的，甚至擔心家庭會影響到工作，因此急於尋求家庭與工作的平衡，所謂的平衡，就是減少家庭對工作的負向影響感受，或是積極性的增加家庭對工作的正向影響感受。因此，本研究將探討對已婚且有子女之全職工作者而言，影響「家庭對工作的衝突與增益感受」之因素與其影響效果。

本章共分成三節，第一節說明研究背景與動機，第二節說明研究目的與問題，第三節為名詞釋義。

第一節 研究背景與動機

一、社會對於瞭解家庭對工作衝突與增益感受的需求

每個人都有家庭，為了生計也必須工作餬口，因此，只要是有工作的人，都會同時擁有家庭與工作兩個介面的生活，然而，每個人的精力與時間有限，人們可能會感受到無法將時間與精力在工作與家庭之間作妥善的分配，而產生家庭角色干擾到工作角色的衝突感受。除了家庭對工作的衝突之外，為了探討家庭對工作積極性的影響，也有不少學者發現家庭對工作也會有正向的影響，稱為家庭對工作的增益感受。對於欲平衡工作與家庭角色的工作者來說，如何減少家庭對工作的負面影響，以及增加家庭對工作的正面影響，對工作者來說是件重要的事，因為工作角色被正向影響之後，也會透過其他中介因子再間接

地正向影響回家庭（Frone, Yardley, & Markel, 1997），而降低工作對家庭的衝突感受及增加工作對家庭的增益感受。因此，找到能夠降低家庭對工作衝突感受及增加家庭對工作增益感受的影響因子，對工作者來說具積極的意義。

二、來自家庭的支持與其影響

根據利翠珊與張妤玥（2010）的質性訪談發現，臺灣的父母會給予子女育兒協助以及日常生活照顧等家庭生活方面的家庭支持。除了父母之外，隨著現代人的觀念改變，夫妻共同參與家務已經成為社會共識，因此對於已婚的工作者來說，也會得到來自於配偶的家庭支持；陳皎眉（1988）也指出國內婦女大多以家庭、親人為主要的支持系統。因此，來自於家庭的支持可說是個人最容易取得的資源，而家庭支持所帶來的資源又能帶給個人什麼樣的影響呢？

在家庭對工作衝突感受及家庭對工作增益感受相關的前因研究中發現，家庭支持和家庭對工作的衝突與增益感受有顯著相關，更發現家庭支持與家庭對工作的衝突感受呈現負相關，且與家庭對工作的增益感受呈現正相關，也發現家庭支持有助於減少家庭對工作的衝突感受（陳皎眉，1988；溫金豐、崔來意，2001；Aryee, Luke, Leung, & Lo, 1999；Byron, 2005；Carlson & Perrewe, 1999；Greenhaus & Beutell, 1985），且可增加家庭對工作的增益感受（何婉妤，2008；張婷婷、陸洛、潘君鳳，2012；Greenhaus & Powell,2006；Grzywacz & Marks, 2000；Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath et al., 2010；Wayne, Randel, & Stevens, 2006；Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007）。從上述可以發現，家庭支持所帶來的資源能夠減少家庭對工作的衝突感受與增加家庭對工作的增益感受。本研究也將針對全職工作者來探討家庭支持對家庭對工作衝突與增益感受的影響。

三、物質主義在臺灣社會的特殊性

對現今社會部分的人來說，努力追求工作角色上的好表現來獲得報酬，已經不只是用來餬口，也有可能是為了獲取金錢來滿足自己的物質追求。早在二十年前，臺灣就有許多上班族將金錢視為工作價值中的最重要的報酬（吳婉芳，1997）。而萬事達卡（Master Card）國際組織對亞太地區的調查也發現，臺灣、香港及新加坡的華人最認同「人生以賺錢為目的」的價值觀（周曉琪，1997）。

近年來，隨著信用卡的普及以及網路商店、電子商城的蓬勃發展，使得消費以及物質的取得更趨便利，而商人們也常常透過媒體廣告來誇大高單價物品所帶給人們的價值。此外，隨著科技的進步，傳播媒介越趨多元的情況下，這些廣告觸擊民眾的比率也大幅增加，這使得民眾更容易接收到媒體欲傳達的價值，再加上通訊軟體以及網路社群的普及之下，人跟人之間的社群連結更加多元及緊密，也使得臺灣人容易在網路社群及通訊軟體中，接收到來自於廣告中對物質追求的價值，也更容易在這些管道中得到與他人比較的機會。然而，在消費便利的環境中，物質的占有更為容易，這使得個人能更容易透過物質的取得來與他人作比較，甚至以此來證明自己身分地位，而將人們默默地塑造出物質主義價值觀。也就是說，在價值觀上更容易感受到來自於社群的影響，也更容易接收到媒體過度渲染物質價值為個人所帶來的意義。可以發現，物質主義事現今臺灣社會不容忽視的價值觀之一。

四、物質主義的影響效果

物質主義是一種價值觀，而價值觀是個人判斷事物的準則，也是行事行為上的抉擇依據，是能夠使個人在生活上具目的性的從事某種行為的持久信念，這樣的信念使得個人對於生活周遭不同事物之重要性有不同的看法，並根據個

人所認知之重要性的不同而做出不同的資源安排。當個人將資源根據其價值判斷做出不同的資源安排時，使得個人對不同場域角色的有不同的看重程度，在行事抉擇上，會使其決定投入的資源及欲保留的資源有不同的需求、取捨與安排，而物質主義作為一種價值觀，當物質主義者更看重有益於物質與金錢取得的工作角色時遠大於家庭角色時，即可能感受到家庭角色對於工作角色受干擾，產生家庭對工作衝突感受。Promislo、Deckop、Giacalone 與 Jurkiewicz（2010）在工作與家庭衝突的研究中，也發現物質主義對家庭對工作衝突感受有顯著正向影響。然而，無論國內外，將物質主義納入家庭對工作衝突與增益感受的研究並不多。在國內，探討物質主義的影響僅有一篇，其在探討物質主義在家庭要求與工作家庭衝突間的干擾效果（葉美惠，2013），但由於其研究結果為沒有顯著干擾效果，顯示物質主義在家庭對工作衝突研究中可以有其他的探究方式，因此本文欲將物質主義作為自變項來作探討。

綜上所述，若價值觀會影響個人對事物的判斷準則，而物質主義又是臺灣不可忽視的價值觀之一，那麼，物質主義在臺灣的家庭對工作衝突感受的影響效果又是如何？是否與國外的研究也會有相似的結果？另一方面，物質主義對家庭對工作增益感受的影響是不曾被探討過的。那麼，物質主義會不會使得個人因為太過於重視物質的追求，而忽略家庭角色帶給工作角色的正向影響，進而較無法感受到家庭對工作增益？因此，物質主義是否也會影響到個人的家庭對工作增益感受，也是本研究欲探討的。

本研究分析相關文獻後發現，性別、年齡、最小子女年齡以及同住情況皆有可能是影響「家庭對工作衝突與增益感受」的因素，然而為了能夠更清楚瞭解「家庭支持」與「物質主義」對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響效果，本研究會將上述影響因素作為控制變項。

第二節 研究目的與問題

根據上述的背景與動機，本研究將以探討已婚且有子女之全職工作者其「物質主義」與「家庭支持」對「家庭對工作衝突與增益感受」之影響作為研究目的，其目的如下：

一、瞭解在已婚且有子女之全職工作者其家庭支持、「物質主義」及「家庭對工作衝突與增益感受」之狀況。

二、探討在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」對於「家庭對工作衝突與增益感受」的影響。

三、探討在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「物質主義」對於「家庭對工作衝突與增益感受」的影響。

根據上述研究動機與目的，本研究提出之研究問題如下：

一、在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」對於「家庭對工作衝突感受」的影響狀況為何？

二、在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」對於「家庭對工作增益感受」的影響狀況為何？

三、在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「物質主義」對於「家庭對工作衝突感受」的影響狀況為何？

四、在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「物質主義」對於「家庭對工作增益感受」的影響為何？

五、在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」與「物質主義」共同對於「家庭對工作衝突感受」的影響狀況為何？

六、在控制背景變項後，已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」與「物質主義」共同對於「家庭對工作增益感受」的影響為何？

第三節 名詞解釋

壹、 家庭對工作衝突感受

家庭對工作的衝突是一種角色間的衝突，也就是個人在家庭領域所扮演的角色和在工作領域所扮演的角色在某些層面上的互不相容、競爭，造成無法兼顧時，所產生角色間的衝突感受。因此，根據 Carlson、Kacmar 與 Williams（2000）的定義與內涵，本研究之家庭對工作衝突感受指的是家庭角色干擾到工作角色的衝突感受，稱為家庭對工作衝突感受；其操作型定義包括「時間基礎」、「壓力基礎」及「行為基礎」三個向度，分數愈高，表示個人的家庭對工作衝突感受越多。

貳、 家庭對工作增益感受

增益（enrichment）強調的是個人在某角色經驗中的資源所得，成功運用在另一個角色上（Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz., 2006）。因此，根據 Carlson 等人（2006）的定義與內涵，「家庭對工作增益感受」指的是個人所能感受到家庭角色經驗提升工作角色的程度；其操作型定義包括「發展」、「情感」、「效能」三個向度，分數愈高，表示個人的家庭對工作增益感受越多。

參、家庭支持

家庭支持指的是來自於父母、手足、夫妻、親子的社會支持行為（周月清，2001；張宏哲、林哲立編譯，2003；彭懷真，1996）。

本研究操作型定義之家庭支持行為包含「實質性支持」、「情緒性支持」和「訊息性支持」三個內涵向度（李欣瑩、姜逸群，2001；黃俐婷，2004；鄭照順，1999），分數愈高表示支持行為愈多。

肆、物質主義

本研究之物質主義指的是將生活的中心與目標建立在物質與財富的獲得與占有，且透過他人的評價及與他人比較來建立自尊，並將快樂與滿足建立在物質與財富的追求過程中，而將其展現在個人的態度及行為上的一種價值觀。

本研究操作型定義之物質主義包含「迎合世俗」、「占有愉悅」、「物質滿意」與「金錢至上」四個內涵向度（林耀南，2012），分數愈高表示有愈高的態度傾向。

第二章 文獻探討

本章共分為五節，第一節探討「家庭對工作衝突感受」的定義與內涵，第二節探討「家庭對工作增益感受」的定義與內涵，第三節探討「家庭支持」的定義與內涵，以及其對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響，第四節探討「物質主義」的定義與內涵，以及其對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響，第五節探討其他背景影響因素。

第一節　家庭對工作衝突感受

壹、家庭對工作衝突感受的定義

每個人只有固定的時間、精力與資源在家庭與工作場域中分配運用，當個人將其有限的時間、精力與資源投入某角色相對較多時間、精力與資源時，將會減少或消耗掉另一個角色可使用的時間、精力與資源，使其在角色履行上感到困難，增加其角色緊繃，進而無法兼顧或達成另一個角色的期待、需求與義務，使個人產生到某角色干擾到另一個角色的「感受」（林鉦棽、賴鳳儀、黃紹慶、潘蕙韶、鍾潤富，2011；陳淑貞、王中元、蔡麗真，2009；陸洛，2013；Edwards & Rothbard, 2000；Greenhaus & Beutell, 1985；Matthews, Swody, & Barnes-Farrell., 2012；Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996）。許多研究將工作與家庭間的角色不相容稱之為工作－家庭衝突（work-family conflict），而在工作－家庭衝突中根據干擾的方向，分別稱之為工作干擾家庭（work interference with family, WIF）及家庭干擾工作（family interference with work, FIW）（Byron, 2005；Carlson, et al., 2000；Greenhaus & Beutell,1985；Gutek, Searle, & Klepa, 1991）；有些研究則稱為工作對家庭衝突（work-to-family conflict, WFC）及家庭對工作衝突（family-to-work conflict, FWC）（高旭繁、卓可欣，2013；張妤玥、

陸洛，2013)，本研究中，將家庭干擾工作與家庭對工作衝突統稱為家庭對工作衝突感受。

因此，家庭對工作的衝突感受指的即是，當個人在家庭角色上投入相對較多的時間、精力與資源時，會減少個人能投入在工作場域的時間、精力與資源，進而無法滿足工作角色期的期待，損及到其工作角色的表現，使得個人產生家庭對工作的衝突感受(林鉦棽等人，2011； Frone, et al., 1997)。

換句話說，家庭對工作衝突是一種壓力感受(Carlson et al., 2000; Poelmans, O' Driscoll, & Beham, 2005)，而家庭對工作衝突是一種家庭角色干擾到工作角色的衝突感受，也就是說，個人在家庭場域所扮演的角色和在工作場域所扮演的角色在某種程度上的互不相容、競爭，造成個人投入家庭角色後無法兼顧工作角色時，所產生家庭角色對工作角色的衝突感受(陳淑貞等人，2009；Carlson, et al., 2000)。總結來說，家庭對工作的衝突感受指的就是個人對於家庭角色干擾到工作角色的衝突感受。

貳、家庭對工作衝突感受的內涵

家庭與工作間的衝突感受指的是個人感受到家庭角色與工作角色之間互相干擾到另一個角色的表現，而產生的衝突感受。最早是由 Kahn、Wolfe、Quinn、Snoek 與 Rosenthal(1964)提出的角色理論來說明這現象，指出每個人只有固定的時間與精力，個人在扮演多元角色時，會為了滿足特定場域中他人對角色的期待，而投入較多資源在該角色上，而此舉會損耗到另一個場域角色的資源或精力，進而使得個人在該角色的履行上感到困難或損及到該角色所被期待的表現，使個人產生角色間的壓力感受(陳淑貞等人，2009；Netemeyer et al., 1996)。換句話說，個人的多元角色間會在時間、心力、行為上做競爭。

Matthews 等人（2012）更以認同理論（identity theory）來說明，當個人愈認同某角色時，愈會投入較多的時間、心力從事該角色的活動，而影響到個人執行另一角色的時間、心力等，以致於干擾到該角色的執行表現，使得個人無法滿足該角色被期待的行為表現或需求，產生角色的壓力。

最初，Kahn 等人（1964）提出工作角色和家庭角色間存在著不相容的部分而有角色間的衝突感受時，其所指之工作與家庭間的衝突是沒有分方向性的，其衝突感受是角色壓力上的互相干擾。而 Greenhaus 與 Beutell（1985）則在此基礎上認為工作與家庭間的衝突內涵上有「時間基礎」、「壓力基礎」和「行為基礎」三個面向上的衝突。「時間基礎」指的是個人將時間投入在某個角色之後，致使個人投入另一個角色有困難；「壓力基礎」指的是某角色的壓力經驗，侵入並干擾到個人在另一個角色的參與；「行為基礎」指的是個人在某場域的角色所被要求的特定行為與另一場域的角色所被期待的行為不相容。然而，有學者認為工作與家庭間的衝突應具有方向性，也就是個人的工作角色會干擾到家庭角色產生衝突感受，而家庭角色也會干擾工作角色產生衝突感受（Carlson et al., 2000；Gutek et al., 1991；Frone, Russell, & Cooper, 1992；Netemeyer, et al., 1996）。

Netemeyer 等人（1996）整理多數學者的研究後認為，學界對於家庭對工作衝突感受中的三個向度是有共識的，分別是，「時間基礎」、「壓力基礎」和角色的「一般需求」衝突。「時間基礎」指的是個人投入在家庭時間的量影響到與工作職責相關的表現，也就是投入過多時間在家庭時，會使的工作角色履行困難；「壓力基礎」指的是個人投入家庭角色產生的壓力影響到工作角色責任的表現；「一般需求」指的是在工作上與家庭上的職責、要求、期望、義務和承諾是相互衝突而不相容的。

Carlson 等人（2000）則整理了過往與「工作對家庭衝突感受」以及「家庭對工作衝突感受」測量有關的文獻後發現，多數有關「家庭對工作衝突感受」的測量中，其內涵都只有探討到「時間基礎」與「壓力基礎」的內涵而已，然而 Carlson 等人（2000）認為「家庭對工作衝突感受」應包含 Greenhaus 與 Beutell（1985）所提出的「時間基礎」、「壓力基礎」以及「行為基礎」三項內涵，因此 Carlson 等人（2000）也運用這三項內涵發展新出新的量表。

根據上述，在家庭對工作衝突感受的內涵上最一致的分類為「時間基礎」與「壓力基礎」（Carlson et al., 2000；Greenhaus & Beutell,1985；Netemeyer et al.,1996）。「時間基礎」指的是個人在時間分配上一定會面臨家庭與工作上的衝突，當個人投入在家庭的時間愈多，就會壓縮到個人投入在工作上的時間；「壓力基礎」是比較偏向心理層面的，也就是個人花費心思投入在家庭中所造成的情緒壓力等影響到工作的衝突感受（Carlson et al., 2000；Greenhaus & Beutell,1985；Netemeyer et al.,1996）。

除了「時間基礎」與「壓力基礎」上的衝突之外，Netemeyer 等人（1996）所整理出來的「一般需求」的內涵，指的是在家庭中所被給予的職責、要求、期望、義務和承諾與在工作中所被給予的是不相同且無法相容的。然而，個人在職責、要求、期望、義務和承諾是需要透過「行為」去實踐的，也就是說，在家庭中被要求實踐的「行為」與工作中被期待的「行為」是不相容且衝突的；而 Greenhaus 與 Beutell（1985）以及 Carlson 等人（2000）所稱之「行為基礎」指的是某場域的角色要求與另一場域的角色期待不相容。由於「一般需求」需透過行為去實踐，因此「一般需求」的內涵與「行為基礎」的內涵實為相同而將之整併進「行為基礎」之內涵。

綜合上述，家庭對工作衝突感受的內涵有「時間基礎」、「壓力基礎」與「行為基礎」三種類型。

表 2-1-1

家庭與工作衝突概念整理

定義名稱	內涵	英文名稱	提出的研究者（年代）
工作－家庭衝突	時間基礎	Time-based	Greenhaus 與 Beutell（1985）
	壓力基礎	Strain-based	Greenhaus 與 Beutell（1985）
	壓力	Pressure	Kahn 等人（1964）
	行為基礎	Behavior-based	Greenhaus 與 Beutell（1985）
家庭對工作衝突	時間基礎	Time-based	Carlson 等人（2000） Netemeyer 等人（1996）
		Time	Frone 等人（1992） Gutek 等人（1991）
	壓力基礎	Strain-based	Carlson 等人（2000） Netemeyer 等人（1996）
		Strain	Frone 等人（1992） Gutek 等人（1991）
	行為基礎	Behavior-based	Carlson 等人（2000）
	一般需求	General damand	Netemeyer 等人（1996）

第二節　家庭對工作增益感受

壹、家庭對工作增益感受的定義

在家庭對工作的正向影響中，Hanson、Hammer 與 Colton （2006）用由 Crouter（1984）提出的正向外溢（positive spillover）來說明個人在家庭場域的情緒、技巧、價值及行為表現等正向經驗會轉換到工作場域的角色中，使家庭與工作兩個場域的角色有相似的狀態。舉例而言，在家庭內得到的正向經驗會轉移到工作場域上，使得個人在家庭場域與工作場域都能有相似的情況，促使個體在另一個角色上也有好的表現及角色滿意（Edwards & Rothbard, 2000；Hanson et al., 2006）。

從角色的角度來說，個人在不同場域中皆會擁有不同的角色身分，例如在家中可能是作為家長的角色，而在工作中可能是作為職員或工作者的角色，而 Marks（1977）與 Sieber（1974）就認為每個人雖擁有各種不同的角色，但角色間卻能夠彼此增強（enhancement），也就是個人會在擔任某個角色的過程中得到一些可以運用在個人的另一個角色扮演上的獲益，使得角色被強化，而達到角色增強（enhancement）的效果。簡言之，從事某個領域之角色扮演所產生的獲得可以增加個體在其他角色生活領域上的能力。例如，在家庭角色中所獲得的知識、技能、情感，使得個人能在工作角色上發揮其獲得的能力，而更有能力去調適工作角色的需求。另外，當個人在某一個角色不順利時，也能夠透過另一個角色獲得補償（Sieber, 1974），例如，在家庭中獲得的心理支持，使得個人更能正向的面對工作上的事務，這都是個人透過家庭場域的角色強化了工作角色的展現。

Wayne、Musisca 與 Fleeson（2004）則「促進」（facilitation）來定義家庭對

工作的促進，指的是個人家庭角色的參與使之工作角色的表現與功能被增強。進一步來說，個人投入家庭產生的正向的情緒、支持與成就感幫助個人在工作上應對的更好、工作更努力、更有自信或是在工作角色上更有能量。

而 Wayne、Grzywacz、Carlson 與 Kacmar（2007）同樣用了「促進」（facilitation）定義家庭對工作的正向影響必須透過「承諾」（engagement）、「收益」（gains）和功能增強（enhanced functioning）來達到家庭場域對工作場域的系統層面之功能提升，以達到家庭對工作的促進。因此，家庭對工作的促進指的是個人將家庭中所獲得的收益轉移到工作場域後可以改善工作系統層面的運作。

Greenhaus 與 Powell（2006）則以角色增益（enrichment）來說明個人在家庭場域中所得的資源被個人運用在工作領域的角色之中，於是正向影響或提升了工作場域中的角色，使個人產生增益的感受，並將增益定義為個人在某角色的經驗能夠促進另一個角色的程度。舉例來說，當個人在家庭角色中得到的相關技能或經驗，能夠運用在工作角色上，提升工作表現與工作品質，則個人會產生家庭對工作的增益感受（family-work enrichment）（何婉妤，2008；張婷婷等人，2012）。因此，家庭對工作增益感受，指是個人所感受到家庭角色經驗提升了工作角色的程度（Carlson et al., 2006；Greenhaus & Powell, 2006）。

由於家庭對工作的正向影響，學界有不同的詮釋，增強（enhancement）強調的是個人在某角色中的資源與經驗使得個人角色被增能，進而促進了另一個角色表現；正向外溢（positive spillover）強調的是某場域的角色正向經驗溢出至另一場域中，使得個人在另一個場域也得到相似的正向經驗，也就是正向經驗在不同的場域中的轉換，使得兩個場域的角色有相似的狀況；促進（facilitaion）則強調的是增進另一個場域的系統功能（Wayne et al., 2007）；增

益（enrichment）強調的是個人在某角色經驗中的獲益，成功運用在另一個角色上，使得個人產生增益的感受（Carlson et al., 2006）。根據上述的定義名稱，由於本研究欲探究個人所能感受到的家庭角色對工作角色產生的正向影響的程度，強調的是個人的家庭角色能夠增進其工作角色的感受程度，與「增益」的概念較為符合，因此在家庭對工作的正向影響的概念中以「家庭對工作增益感受」（family to work enrichment）作為定義，指的是個人所感受到個人從家庭角色的獲益中提升了工作角色的程度。

貳、家庭對工作增益感受的內涵

從外溢理論（spillover theory）來說，Edwards 與 Rothbard（2000）認為個人在家庭中的情感（affect）、價值觀（values）、技巧（skills）及行為（behaviors）會正向外溢到工作中。其中價值觀的外溢，指的是來自於家庭的價值觀會影響家庭成員在工作上的價值觀；技巧外溢指的是在家庭場域獲得的知識或技巧，可運用在工作場域以解決工作上的問題；情感性地外溢則是指個人在家中的正向情緒經驗會增加自我效能及動機，使得在工作角色上有較好的表現；行為上的外溢指的是家庭中的行為習慣及模式轉移到工作場域，影響到工作行為模式（Edwards & Rothbard, 2000）。

Hanson 等人（2006）認為 Edwards 與 Rothbard（2000）的家庭對工作的「技巧」內涵會透過「行為」表現出來，因此在發展家庭對工作正向外溢的內涵時，將技巧與行為整併在「行為」的內涵中，而將「情感」、「價值」、「行為」作為家庭對工作外溢的測量內涵。其中「情感」指的是正向的情感；「價值」指的是工作與家庭在各自的場域會自行形成一套價值系統，而此價值觀念是會互相傳遞，使得個體在不同場域有相似的價值信念及觀念；「行為」指得是行為表現及技巧。

Wayne 等人（2004）在家庭對工作促進的概念中雖不分構面，但在個人的家庭對工作角色正向影響程度的測量上則包含正向情緒（the positive mood）、行為（behaviors）、成就感（sense of accomplishment）、在家中得到的支持或資源（support or resources received at home）。

Greenhaus 與 Powell（2006）從家庭對工作增益（enrichment）的定義指出，個人能在家庭得到的資源包括技巧（skills）和觀點（perspective）、心理（psychological）和生理（physical）資源、社會資本的資源（social-capital resources）、彈性（flexibility）、有形的資源（material sources）之資源。其中，技能指的是個體從某場域角色中所獲得的解決問題的能力或技能、知識等；觀點指的是個人在面對問題時，其解決問題的方式；心理及生理資源指的是自我的正向評價及正向情緒；社會資本的資源指的是個體透過角色參與而與人之間建立起的關係，其支持能夠協助個體達成自己的目標；彈性指的是個體可掌握調配自己時間及空間的能力；有形的資源指的是例如禮物或金錢等，實體的資源。而上述這些資源，個人可直接透過工具性路徑（instrumental path）或透過情感性路徑（affective path）來提升工作角色的表現。其中，工具性路徑能將個人在家庭角色中所獲得的技巧、能力及行為等能直接運用且有效地提升個人在工作領域的角色表現，舉例來說，在家庭中習得的溝通技巧，使個人將此溝通技巧運用在工作角色上，而能夠順利與同事協調合作；情感性路徑則是個人在家庭角色上獲得的正向情感能正向影響工作角色、提升工作領域的角色表現，舉例來說，家庭角色得到的正向情感使得工作角色也有正向情緒而提升工作角色。

Carlson 等人（2006）根據增益的定義與概念，列出了除了 Greenhaus 與 Powell（2006）提出的能在家庭中獲得的資源進而增進個人工作表現的項目

外，更多在家庭中可能產生的資源，總共提出了 14 項資源收益，包含他人的看法（perceptions by others）、行為（behavior）、技能（skills）、知識（knowledge）、觀點（perspective）、時間（time）、能量（energy）、資源（resources）、支持（support）、自我滿足（self-sulfillment）、自尊/自我效能（self-esteem/self-dfficacy）、情緒（moods）和態度（attitudes），並用因素分析整理出「發展」、「情感」及「效能」三個內涵向度。第一個向度稱為家庭對工作的「發展」增益，包含技巧、知識與觀點，指的是投入家庭導致獲得的知識、技巧、行為或觀察事物的方式幫助個人成為更好的工作者；第二個向度稱為家庭對工作的「情感」增益，包括情緒與態度，指的是投入家庭時會產生正向的情緒狀態或態度有助於個人成為更好的工作者；第三個向度稱為家庭對工作的「效能」增益，包括時間與效能，指的是個人參與家庭能獲得專注力或毅力幫助個人成為更好的工作者。

而 Wayne 等人（2007）在家庭對工作促進的概念之下，認為家庭對工作場域系統功能要達到提升必須透過「承諾」（engagement）、「收益」（gains）和「增強的功能」（enhanced functioning）來達到。其中，在收益（gains）的內涵上也認為其收益包含 Carlson 等人（2006）提出的「發展」（developmental）；「情感」（affective）；「效能」（efficiency）。

Wayne（2004）提出的促進（facilitation）的概念較接近增強；Wayne 等人（2007）提出的促進（facilitation）的概念較強調角色所在場域系統的提升；而外溢的概念指的是「在家庭中的正向狀態的移轉制工作中而使兩個場域皆有類似的狀態」因此會有價值的構面；增益強調的是「家庭角色的獲得增進了工作角色」，因此會有效能構面。促進、外溢與增益所發展出來的內涵構面雖不盡相同但卻相關（Masuda, McNall, Allen & Nicklin, 2012）。例如「行為」與「發

展」構面是類似的，而「情緒」的部分則為一致。

由於本研究採用的是家庭對工作增益的概念，因此使用的內涵為 Carlson 等人（2006）發展出來的「發展」、「情感」及「效能」三項內涵，因此本研究使用的內涵為 Carlson 等人（2006）發展出來的「發展」、「情感」及「效能」三項內涵，也就是說，個人能感受到家庭使得工作角色在這三個向度上有所提升。

表 2-2-1

家庭對工作正向影響內涵整理

定義名稱	內涵	提出的研究者（年代）
促進	情感 正向情緒	Wayne 等人（2007）的收益（gains）內涵 Wayne 等人（2004）
	發展（技巧、行為） 行為	Wayne 等人（2007）的收益（gains）內涵 Wayne 等人（2004）
	效能	Wayne 等人（2007）的收益（gains）內涵
	成就感	Wayne 等人（2004）
	支持與資源	Wayne 等人（2004）
外溢	情感	Edwards 與 Rothbard（2000） Hanson 等人（2006）
	行為、技巧 行為（技巧）	Edwards 與 Rothbard（2000） Hanson 等人（2006）
	價值觀	Edwards 與 Rothbard（2000） Hanson 等人（2006）
增益	情感 情感性路徑	Carlson 等人（2006） Greenhaus 與 Powell（2006）
	發展（技巧、行為） 工具性路徑	Carlson 等人（2006） Greenhaus 與 Powell（2006）
	效能	Carlson 等人（2006）

第三節 「家庭支持」與「家庭對工作衝突與增益感受」

壹、家庭支持的定義

家庭支持是一種社會支持結構的其中一個面向，其支持系統的成員是由父母、手足、夫妻、親子所組成的（周月清，2001；張宏哲、林哲立編譯，2003；彭懷真，1996）。同樣的，Cassel（1974）也認為社會支持是由初級團體（primary group）所提供的回饋，而非工作來源的初級團體支持則包含家人、配偶等（Baker, Israel, & Schurman, 1996； Carlson & Perrewe, 1999）。因此，家庭支持是屬於社會支持的一種。根據張苙雲（1986）與 Thoits（1982）的研究也發現，個人的社會支持來源，主要也是來自於配偶、父母或是其他兄弟姊妹。因此，家庭支持指的是來自於家庭的社會支持。

社會支持指的是一種他人行為所提供的資源，包含潛在的訊息或事物（Cohen & Syme, 1985），或是提供包括情感上的鼓勵或支持、建議或勸告、訊息傳遞或指導，以及實體有形的幫助等多種方式的協助行為（Tracy, 1990），讓個人在社會體系中，覺得受到關心、尊重與協助（黃寶園、林世華，2007；鄭照順，1997；蔡嘉慧，1998）。周玉慧、黃宗堅與謝雨生（2004）則認為，社會支持是個人與環繞在其周圍的他人之人際關係間存在的支持與援助行為。

綜所上述，家庭支持指的是由父母、夫妻、親子等家人提供的多種形式包括情感上、建議及勞務上等支持行為。

貳、家庭支持的內涵

Friedman 與 Greenhaus（2000）主張支持的環境可以創造出時間、彈性、建議以及心理等相關資源。這些社會支持的資源，其來源一般認為是個人透過

與他人的互動，所獲得的心理或實質的協助（溫金豐、崔來意，2001），也就是這些資源來自於在某場域中的個人與他人的互動，以家庭場域來說即是這些資源必須透過經由有互動的家人關係中來取得。因此家庭支持為社會支持中的一個結構面，僅代表其提供支持的一方來自於家庭內的成員，因此內涵即同為社會支持的功能性內涵。 社會支持的內涵在學界沒有一個一致的分類，有學者簡單分為情緒支持、自尊支持及社會網絡（Cobb, 1976）。也有學者將之細分為依附、社會整合、被他人所需要、自我價值再保證、信賴同盟以及指導（Weiss, 1976）。另也有細分為尊重的支持、地位支持、訊息性支持、工具性支持、社會陪伴和動機性的支持（邱文彬，2001；Wills, 1985）。Caplan（1974）則認為個人可從關係中可獲得情緒上（emotional）、知覺上（cognitive）與物質上（material）的支持。

近代學者提出的內涵分類較為類似，其中 House（1981）將家庭支持內涵分為（1）工具性支持（instrumental support），指提供行動、物質或其他直接的幫助；（2）情緒性支持（emotional support），指給予愛、關懷、同理；（3）訊息性支持（information support），指給予某些忠告或教導某項技能來幫助解決問題；（4）評價性支持（appraisal），指幫助個人評估表現的訊息。Wills（1985）則將訊息性支持與評價性支持兩個向度合併，視為一種給予訊息、建議或指導的支持。

另外，O'Driscoll、Brough 與 Kalliath（2004）將家庭的支持分為（1）實質性支持（practical support），指的是實質的協助；（2）情緒性支持（emotional support），指的是同理和關心；（3）訊息性支持（imformational support），指的是可以提供有用的資訊或建議；（4）回饋支持（feedback support），指的是明確且有用的回饋；四種類型的支持。宋麗玉（2002）及 Lin（1986）則僅分為工

具性支持與情緒性支持。其他學者則是分為工具性支持、情緒性支持以及訊息性支持三類（呂寶靜，2000；曾慧雯，1999；Troits, 1986）。

根據近代學者的內涵分類，可以發現近代學者提出的內涵分類較為類似，共同一致的內涵分類為「情緒性支持」與「訊息性支持」，而「工具性支持」與「實質性支持」的內涵是雷同的，指的是行動上的實質可見的協助。另外，「回饋性支持」指的是給予個人明確且有用的回饋，此回饋行為能夠展現在「情緒性支持」及「訊息性支持」之中，當支持者願意給予回饋時，實為給予關心的「情緒性支持」，而回饋的內容訊息則為「訊息性支持」。因此，將「回饋性支持」整併在「情緒性支持」與「訊息性支持」的內涵之中。將以上內涵概念相似的整併在一起之後，可將家庭支持整合為「實質性支持」、「情緒性支持」、「訊息性支持」三大類（李欣瑩、姜逸群，2001；黃俐婷，2004；鄭照順，1999）。

說明如下：

一、實質性支持：直接提供家人生活中行動上具體的幫助，如幫忙做家事等具體協助。

二、情緒性支持：對家人表示關愛、鼓勵、肯定、安慰與同理等，使其情緒獲得尊重與接納的感受。

三、訊息性支持：提供資訊、意見、建議、忠告給家人。

本研究綜整上述，將家庭支持內涵分為「實質性支持」、「情緒性支持」、「訊息性支持」三項。

參、「家庭支持」對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響

一、「家庭支持」對「家庭對工作衝突感受」的影響

根據 Hobfoll（1989）所提出的資源保存理論來說，個人會去取得自己所重視的資源，當個人在欲獲得欲求資源時必須投入其他資源，而在投入其他資源時造成資源的損失，其影響性遠大於資源獲得，因此個人在資源損失時就必須再投入其他資源（如家庭支持所帶來的資源）以彌補或預防資源的損失。舉例而言，個人在面對家庭與工作兩個角色時，即會面臨個人將角色資源投入在家庭時，造成工作角色資源的損失或工作角色資源面臨損失的威脅而有壓力感受，此時若有其他如家庭支持的資源投入，則能彌補或減少工作角色資源的損失進而減少壓力感受，就家庭對工作衝突來說，家庭對工作的衝突指的即是當個人在家庭場域的角色上投入時間、精力與個人資源時，會減少投入在工作場域的時間、精力與個人資源，一旦在家庭上將其資源耗用殆盡，就會損及到工作角色的表現，進而無法滿足工作角色期的待，產生家庭對工作的衝突，此時家庭支持所提供的資源即可增加個人資源，使得個人能夠運用此資源來投入工作角色、滿足工作角色期待，減少個人的家庭對工作衝突感受。

從資源的角度來說，角色可從所處的某場域中得到心理、資訊或實質的資源與支持，用以增進個人回應家庭與工作上的問題，而平緩了壓力情緒而降低對另一場域角色產生的衝突，而這個資源即包含了家庭支持（林鉦棽等人，2011；Allard, Haas, & Hwang, 2011；Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013；Bolino & Turnley, 2005；Hobfoll, 1989；Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011；Premeaux, Adkins, & Mossholder., 2007；Rotondo & Kincaid, 2008；Thoits, 1986；Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000）。國外學者在工作與家庭衝突感受的前因研究中也發現，家庭介面提供的支持資源能舒緩工作與家庭間的

衝突（Carlson & Perrewe, 1999），一份整合分析也顯示，家庭支持與家庭對工作衝突有顯著負相關，也就是一個人擁有較多家庭支持時，其所感受到的家庭對工作衝突會比較小（Byron, 2005）。國內研究也同樣顯示家庭支持與家庭對工作的干擾有顯著的負相關（溫金豐、崔來意，2001）。國外的研究也顯示，丈夫的支持能夠緩解妻子的家庭對工作衝突感受（Aryee et al., 1999；Greenhaus & Beutell, 1985）。總結來說，家庭支持可以減少家庭對工作的衝突感受（Aryee et al., 1999；Byron, 2005；Carlson & Perrewe, 1999）。由於過往許多相關的研究，其使用的家庭支持內涵不盡相同，而國內也有研究來自父母及配偶的家事協助非家庭對工作衝突的預測因子（張妤玥、陸洛，2011），因此本研究會分別探究不同家庭支持內涵對於不同的家庭對工作衝突感受內涵有何影響。

二、「家庭支持」對「家庭對工作增益感受」的影響

來自於家庭領域中的家庭支持，能提供使個人得以將資源轉移轉至工作上的支持資源，使個人感受到家庭對工作角色的正向的影響（Wayne et al., 2006）。換句話說，社會支持中的家庭支持作為一種資源，工作角色會因得到家庭資源而增加可運用在工作角色的角色資源使之能夠達到工作目標、增進工作表現，使個人感受到擁有可提升工作角色的家庭資源，而產生家庭對工作的增益感受。根據家庭對工作增益感受的概念來說，指的是個人所能感受到將在家庭所獲得的資源成功運用於工作場域，使得個人在工作角色上有更好的表現的程度，而家庭支持作為個人在家庭場域所能取得的（包含實質性、情緒性與訊息性）的角色資源，能夠增進個人可運用的資源來達成工作角色目標的，幫助個人更認真工作或得以達成工作目標（Grzywacz & Marks, 2000）。國內外也有不少實證研究顯示，家庭支持能夠讓個人較少因為家務而調整其個人的工作行程，因此有助於個人專心投入於工作，使得在工作上更有效率（Friedman & Greenhaus, 2000），研究也發現，家庭支持愈多，家庭對工作增益感受愈多（張

婷婷等人，2012；Siu et al., 2010）。Wayne 等人（2006）也發現，家人情感上的支持與家庭對工作增益感受有關。也就是說，透過在家庭的參與所建立起來的人與人之間的關係，可使得個人從中獲得支持資源，其支持資源透過情感性路徑有助於產生家庭對工作增益感受（何婉妤，2008；Greenhaus & Powell, 2006）。換句話說，個人在獲得家庭支持時所得到的正向感受，有助於個人將家庭資源轉移至工作場域，提升工作角色的表現產生家庭對工作增益感受（Greenhaus & Powell,2006；Wayne et al., 2007）。由於過往許多相關的研究，其使用的家庭支持內涵不盡相同，因此本研究會分別探究不同家庭支持內涵對於不同的家庭對工作增益感受內涵有何影響。

總結來說，家庭支持為個人在家庭場域所可獲得的資源，當個人將家庭所獲得的情緒性支持、實質性支持及訊息性支持之資源，轉移、運用至工作場域，提升在工作場域上面對問題的能力、提升了工作效能，將能使個人感受到家庭角色對工作角色產生提升的效果，即產生家庭對工作增益感受。也就是說，家庭支持是影響家庭對工作增益感受的重要因素，因此，個人擁有家庭支持的多寡，會影響家庭對工作增益感受的程度。

第四節 「物質主義」與「家庭對工作衝突與增益感受」

壹、物質主義（Materialism）的定義

許多學者對於物質主義在定義上有不同的詮釋，有學者將物質主義視為具有過分崇拜並追求物質的占有，且非常重視世俗財務並以此作為建構生活信念與行為準則的一種人格特質傾向的人（Belk, 1984）。也有學者認為物質主義是一種態度，指的是在日常生活中，過度注意「獲得」與「占有」物質的想法或態度，相較於其他生活領域，對財富、物質生活、物質的獲取與消費感到極大的興趣與重視，認為財富是成功的象徵，能帶來更多的幸福，並以財富的獲取為生活的中心之外，尤其更將對炫耀性商品的追求視為生活快樂的主要來源（林慧玉，2006；Diener & Seligman, 2004；Polanyi, 1944；Rassiuli & Hollander, 1986；Sirgy, 1998）。

而物質主義從行為上來定義是指因全心於追求物質的需求與慾望，忽略了精神層面的生活，認為追求物質為生活的重心，會在生活中展現對物質的佔有與對金錢的追求，過度重視物質上的享受而顯露出自私的行為且自我中心，也常與他人比較物質的多寡，並將結果作為快樂的因素以維持自尊，表現在生活方式、意見及行為上（Leiss, Kline, & Jhally, 1986；Oxford English Dictionary, 1989）。

更多學者將物質主義視為一種價值觀，此價值觀反映出個人過於重視「占有」或「獲得」物質與財富的一種觀念，強調利用財富與物質來展現自我，只對物質追求有興趣且看重而對其他社會目標不感興趣，並將物質的追求、獲得與占有以及財富的獲得作為期望與生活中的主要目標，用對物質與財務的評價為其價值判斷的依據，是一種生活上的價值觀，並將此價值以行為表現出來

（徐達光，1997；徐達光、林耀南, 2008；張威龍，1999；張威龍，2004；Burroughs & Rindfleisch, 2002；Mukerji, 1983；Richins & Dawson, 1992；Rokeach, 1973；Rokeach, 1979）。

無論是從人格特質、行為態度或是用價值觀來詮釋，總結來說，物質主義指的是將生活的中心與目標建立在物質與財富的獲得與占有，且透過他人的評價及與他人比較來建立自尊，並將快樂與滿足建立在物質與財富的追求過程中，而將其展現在個人的態度及行為上的一種價值觀。

貳、物質主義的內涵

物質主義者較關心公眾自我意識（public self-consciousness），很重視他人的看法以及做社會比較（Schroeder & Dugal, 1995；Sirgy, 1998），是一種外部控制與壓力，讓物質主義者有不能自主的感覺（Kasser, Ryan, Couchman, & Sheldon, 2004），他們會感受到來自於要符合物質主義價值觀的外部壓力（Sheldon & Kasser, 2001；Srivastava, Locke, & Bartol, 2001），這些外部壓力使得物質主義者較難建立滿意的關係，他們較少對他人表現出同情心，反而表現出較多的競爭行為與疏離感，因此很難與他人建立親密與信任的關係。對於物質主義者來說，外在物質的追求是他們的核心精神與中心價值（Grouzet et al., 2005），而工作上的成功有助於達成這項核心精神，因為工作上的成功可以帶來更好的薪水及升遷，但對於如關係與連結的建立等，需要通過家庭生活來實現的內在需求，對於物質主義者來說就不那麼重要了（Grouzet et al., 2005）。

Belk（1984）在物質主義的量表發展中，將物質主義的內涵分為佔有（possessiveness）、不慷慨（nongererosity）以及忌妒（envy），並以此內涵發展量表。佔有指的是，對個體的物質財富保持控制權和所有權；不慷慨指的是，

自我中心和自私，更願意保留資源為自己所用，而不願意給予他人財物或與他人分享物質財富及自己所擁有的東西（李靜、郭永玉，2008）；忌妒指的是，當看到他人擁有快樂、成功和社會聲望由於自己時，個體感到不快和憎惡。但在 Ger 和 Belk（1996）跨文化的物質主義研究中，除了上述三項內涵之外，又增加了一項保存（prservation）的內涵，指的是通過收藏紀念品和照片使自己過去的體驗重現。但 Richins 與 Dawson（1992）分析了 12 篇使用 Belk（1984）所發展量表的文獻後，發現其物質主義量表的信度很低，因此重新發展物質主義之內涵及量表。

Richins 與 Dawson（1992）發展出的物質主義內涵分為財務成功（possession-defined Success）、獲取中心（acquisition centrality）與獲取快樂（acquisition as the pursuit of Happiness）三項內涵。以下為三項內涵的說明：

一、財務成功：將物質福利視為成功的象徵（Du Bois, 1955），對於成功的評價是金錢的價值而非物質本身所帶來的滿足（Heilbroner, 1956），以物品的金錢價值來衡量一個人在社會中的成就及能力（徐達光、林耀南，2008）。

二、獲取中心：將追求物質視為生活上努力向上的目標（Daun, 1983），將占有視為生活上的重要目標，且重要性勝過人際關係（Schudson, 1984），在追求物質獲取的過程中，心理狀態較一般人更容易感到對於該物強烈的渴望與需求的感覺（徐達光、林耀南，2008）。

三、獲取快樂：從獲得及占有物質或金錢的滿足感中獲取主要的快樂來源（徐達光，1997；張威龍，1999；Heilbroner, 1956）。

Richin 與 Dawson（1992）所發展的物質主義內涵與量表在許多與物質主義

有關的研究中已被廣泛使用（王韻，2008；林明煌、劉祥得、鄭如珍，2006；李靜、郭永玉，2008；張威龍，1999；張威龍、林泰安，2006；張威龍，2004；黃佑安、陳有川、程永佳、曾淑婉，2006；廖江群、王垒，2008；Promislo, et al., 2010），但是，張威龍（2004）在研究中同樣用了此內涵及量表在臺灣大專生的樣本中重新做因素分析，發現台灣的物質主義概念僅有「財務成功」與「獲取中心」與其相似而已，「獲取快樂」則與西方概念有所差異。徐達光與林耀南（2008）也發現物質主義在臺灣與西方在「占有」的概念是相同的，但在價值觀的外在行為展現上是有部分不同的，因此，在經過深度訪談與焦點團體的質化分析後發現臺灣的物質主義的核心價值觀，不同於西方所發展出的三個向度，國內在物質主義的展現上多了「人有我有」的向度，共包含「人有我有」、「占有愉悅」(相近於「獲取快樂」的構面)、「物質滿意」(相近於「獲取中心」的構面）與「金錢至上」(相近於「財務成功」的構面）四個向度。而林耀南（2012）在以此四項核心價值觀編製量表時發現，「人有我有」所的概念其實是一種「迎合世俗」的表現，因此將此內涵更名為「迎合世俗」。

以下為林耀南（2012）根據臺灣的文化背景下所發展出的四項內涵來探討物質主義之說明，分為「迎合世俗」、「占有愉悅」、「物質滿意」以及「金錢至上」：

一、迎合世俗：將物質的擁有視為地位的象徵，因此重視他人看法，也極其在意擁有物是否符合大眾的認同與他人的評價，會與他人比較所擁有物質之多寡，以擁有別人也擁有的東西來維持自己的自尊，是臺灣物質主義者不同於西方而特有的特徵。

二、占有愉悅：對物質強烈的追求與渴望，用不斷追求物質來取得生活中的快樂，在追求物質的過稱中產生強烈渴望與需求感受的心理狀態，而從中獲

得滿足，與西方的「獲取中心」為相似內涵。

三、物質滿意：生活滿意程度決定於所擁有之物質多寡與好壞。

四、金錢至上：將金錢視為重要且萬能的，以金錢的獲得作為本身生活是否具有快樂與安全感的依據，並以不斷追求金錢來達到滿足感，與西方的財務成功為相似內涵。

林耀南（2012）發現 Richins 與 Dawson（1992）所發展的構面與臺灣文化有其差異之後，再根據臺灣本土文化背景重新發展出較符合臺灣的物質主義構面，因此本研究以林耀南（2012）所發展之物質主義之四項內涵作為主要內涵。

參、「物質主義」對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響

價值觀是一種恆久信守的價值判斷信念，是個人做抉擇時的判斷準則，會影響個人的行為表現（陳秉璋、陳信木，1993），在家庭與工作兩個場域之間，價值觀會影響到個人對兩個場域的角色看重程度，而做出不同資源分配的安排。而物質主義是一種高度重視物質財富、收入和財產，而較少關注內在需求的滿足，例如能力、關係與自主性等，反而將物質的占有視為個人的首要追求為其價值觀之展現 （Kashdan & Breen, 2007；Kasser, et al., 2004）。這樣的價值觀會使得個人將資源投注在工作與家庭的比例分配上，選擇投注較多資源在工作上。

物質主義者在行為表現上，會把獲得物質賦予價值並視為生活重心，從中尋求人生的意義、目的及規劃出得到物質的方式（Daun, 1983； Leiss, Kline & Jhally, 1986），特別看重財物的獲得，渴望更高水平的收入，更重視經濟安全，

更少注重人際關係（李靜、郭永玉，2008）。物質主義者具有較高的貪婪性、忌妒性（Belk, 1984），追求充滿財物的生活風格，不願意過物質簡單的生活（李靜、郭永玉，2008），過分的強調物質占有使得較一般人不快樂（Richins, 1987）。因為他們會與他人比較物質的多寡或價值，並將結果作為快樂的來源，也以此維持自尊（Leiss, Kline & Jhally, 1986）。

在生活態度上，物質主義者傾向於追求象徵個人身分的物質（Wand & Wallendorf, 2006），因為他們只重視物質所帶給他們的意義及滿足感，因此會投入很多的心力在於取得及擁有物質，而忽視生活周遭及社會上的事物（Mukerji, 1983）。因此物質主義者在面對物質上的損失時，會表現出較多的負向情緒，然而在面對與他人關係之連結上的挫折時，卻表現出相對較少的負向情感（Hartnett & Skowronski, 2008）。

一、「物質主義」對「家庭對工作衝突感受」的影響

以資源保存理論（COR）（Hobfoll, 1989）的角度來說，個人會投入其他資源來取得所重視的資源，而物質主義使得個人較重視物質占有與物質追求所帶給他們的意義與滿足感，因此會投入較多資源在物質的占有與財務的追求上（Mukerji, 1983），進而將所獲得的個人資源投注在更多物質的追求或是更多的金錢追求，且物質主義者於對於工作所得的薪水較不容易感到滿意（廖江群、王垒，2008），因此，為了滿足他們所渴求的物質與財富的追求，而將資源運用或投入在可取得更多金錢的方式上，無論是從正職的工作上或額外獲得金錢的兼職工作上（例如：加班、兼差），以達到金錢與物質的追求。除此之外，物質主義使得個人重視他人的看法且會與他人進行比較（Schroeder & Dugal, 1995；Sirgy, 1998），因此對於工作角色的標準會建立在與他人的比較之上，導致個人對於工作角色所追求的期望較高。基於上述原因，使得物質主義者容易有有工

作過量的問題（Promislo, et al., 2010）。

另一方面，在工作角色投入資源有助於物質主義者對於金錢物質的追求，對於比起關係更較重視物質追求與占有的物質主義者來說，會對工作角色產生高度的價值感，而 Carlson 等人（2000）認為當個人對工作角色有高度價值感時，而較少關注在家庭場域所能給予的資源，使得個人感受到更多家庭角色對工作角色產生的衝突感，產生家庭對工作的衝突感受。

Promislo 等人（2010）在物質主義對家庭對工作衝突感受的影響研究中發現，因為物質主義者認為工作角色有助於得到物質獎勵與財富，因此會努力投入工作，這樣的價值觀使得個人容易感受到投入家庭角色對工作角色產生的干擾，認為投入家庭角色會對工作執行，影響金錢物質追求的實現，產生家庭對工作衝突感受。也就是說物質主義的價值觀使得個人過度重視工作角色的價值，使其感受到家庭對工作的衝突。

總而言之，對物質主義者來說，工作角色的資源影響到金錢的追求是否能得以滿足，而在工作角色上有較多欲取得或保存資源，因此較易感受到工作角色資源被危及的壓力，而有衝突感受。因此，個人價值觀可說是個人產生角色衝突的重要來源（Greenhaus & Beutell, 1985），而物質主義也使得個人產生家庭對工作的衝突感受。

二、「物質主義」對「家庭對工作增益感受」的影響

物質主義使得個人追求物質財富的過程中，會過度在乎他人對自己外在展現的看法且會與他人進行比較（Schroeder & Dugal, 1995；Sirgy, 1998），因此對工作角色的標準提升與否會建立在與他人的比較之上，也就是說，物質主義者基於對金錢的追求而對於工作角色所追求的期望較高，由於太過重視他人對自

己外在展現的看法，反而有較高的可能性出現負面的比較而產生較低的自尊，使之更加無法達成滿足自身的需求（Kasser et al., 2004），使得個人認為家庭給予的資源不足以提升至自己所預期之工作角色的表現，而有較低的家庭對工作增益感受。除此之外，有較高的可能性出現負面的比較，因為物質主義者多用成就和財產來做為價值衡量，他們在意外在的金錢價值多於內在價值(Richins, 1994)，較少關注內在需求中自身能力的提升，忽略可以對個人產生正向影響的個人能力、自主權及關係須求的建立等，而面臨較少的個人福祉（Diener & Seligman, 2004；Kasser, 2002；Kashdan & Breen, 2007；Kasser et al., 2004）。另外有研究指出，非正式支持或情緒性支持相較於正式支持或實質性支持，對家庭對工作增益感受更有關聯性（Wayne et al., 2006），然而，物質主義使得個人較重視正式支持與實質性支持，因此，對於家庭給予的非正式支持與情緒性支持感受也較低，因此較無法感受其到工作角色的正向影響，也就較難感受到家庭對工作的增益。

從資源角度來看，Greenhaus 與 Powell（2006）指出，當個人在某角色中可以擁有較多的心理資源時，有助於增益的產生，但是對物質主義者來說，其心理資源來自於擁有物質占有或是物質追求的滿足感，而非來自於家庭支持時，則較難有家庭對工作增益感受。又或者，由於物質主義者重視物質大過於無形的資源，因此可能在個人感受上會忽視家庭對自己在工作上的正向影響，而不會有家庭對工作增益的感受。

另一個層面來說，個人在家庭內得到的正向感受，有助於個人將家庭資源轉移至工作場域，換句話說，個人因在家庭內得到的愛與關懷之正向感受也有助於家庭對工作的增益感受（Greenhaus & Powell,2006；Wayne et al., 2007）。但物質主義使個人相較於內在的人際情感需求較關注外在需求，因此在人際交往

上會以「交換性人際關係」來經營關係，而關注較多在他人能給予自己哪些協助與好處上（李原、李朝霞，2012），因而使得個人即使對於家人間的人際交往，也可能將之認為是一種為取得物質追求目的之工具性的交換，而不是愛與關懷的付出，缺少的正向感受影響了家庭資源轉移的效果，進而影響到家庭對工作增益感受。

第五節 「個人背景」與「家庭對工作衝突與增益感受」

1. 年齡

在家庭對工作衝突相關研究中，有學者發現究發現年齡與家庭對工作衝突存在負相關（Stewart, 2013）。但也有研究顯示，年齡在家庭對工作衝突感受上沒有顯著相關（張婷婷、陸洛，2009；邱淑琴，2002）。

在家庭對工作增益的相關研究中，有學者認為年輕的男性相較於年長者，會感受到較低的家庭對工作增益（Grzywacz & Marks,2000）。亦有研究發現年齡與家庭對工作增益無顯著相關（張婷婷等人，2012）。

由於年齡對於家庭對工作衝突與增益感受沒有一致的結果，因此，年齡是否會影響到工作家庭感受待本研究進一步驗證與控制，而將之作為本研究控制的背景變項。

2. 性別

Byron（2005）整合 60 多篇文獻後發現，性別、婚姻狀態及小孩數量與工作家庭衝突呈現弱相關。國內也有研究發現，家庭對工作衝突沒有性別差異（陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005；張婷婷、陸洛，2009；張妤玥、陸洛，2011）。但也有研究指出，女性較男性感受到較多的工作與家庭間的衝突（Frone, et al., 1992；Hammer, Allen, & Grigsby, 1997）。

在家庭對工作增益感受的背景因素影響的相關研究中，有研究指出女性較容易維持優質的工作責任與家庭關係，也就是說，女性在工作與家庭正向影響作用的程度上高於男性（Grzywacz & Marks, 2000；Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002；Voydanoff, 2004），然而 Pleck（1985）認為女性較容易把家庭的問題帶到工作中。但也有研究發現性別與婚姻狀況與家庭對工作增益感受無

顯著相關（張婷婷等人，2012）。

由於性別對於家庭對工作衝突與增益感受沒有一致的結果，因此，性別是否會影響到工作家庭感受待本研究進一步驗證與控制，而將之作為本研究控制的背景變項。

3. 子女年齡

在家庭對工作衝突感受的研究中發現家中是否有需照顧的小孩影響家庭工作衝突感受（Netemeyer et al., 1996；Premeaux et al., 2007），而育有 6 歲以下子女者，相較於育有 6 至 18 歲子女者，有較高的家庭對工作衝突感受與較低的家庭對工作增益感受（Grzywacz, 2002）。國內也有研究發現，家庭生命週期愈處在家庭照顧責任愈重的時期，其家庭對工作衝突感受愈高（赫弋凡，2016）。陳淑貞等人（2009）在家庭與工作衝突研究中，也將是否有小孩納入控制變項，且顯示是否有小孩會影響家庭對工作衝突感受。

而在家庭對工作增益感受的研究中發現，比起沒有子女的人，擁有最年長子女處於 6 歲以下時，父母知覺家庭對工作增益是最低的（Grzywacz & Marks, 2000）。杨洁、战冬梅與战梦霞（2012）在工作家庭衝突與增益感受研究中，亦把有無子女納入控制變項。

從上述研究發現是否育有需照顧之子女對於家庭對工作衝突與增益感受有影響，因此，子女年齡是否會影響到工作家庭感受待本研究進一步驗證與控制。由於本研究之研究對象不限定子女數及子女年齡，因此將最小子女年齡作為控制的背景變項。

4. 同住情況

研究發現家庭責任會影響家庭對工作衝突感受（陳淑貞等人，2009），然而，家庭責任的分擔狀況也可能因同住情況有所差異。例如：除配偶外，與一位以上未成年子女同住，相對於僅與成年子女或與其他親屬的同住情況，其家庭責任的分擔狀況可能會有所差異。因此本研究將與配偶及未成年子女同住者作為參照組稱為「夫妻與未成年子女」，而同住情況中除了配偶外若有其他家屬，或僅有成年子女時則作為對照組稱為「其他同住情況」。

第三章 研究方法

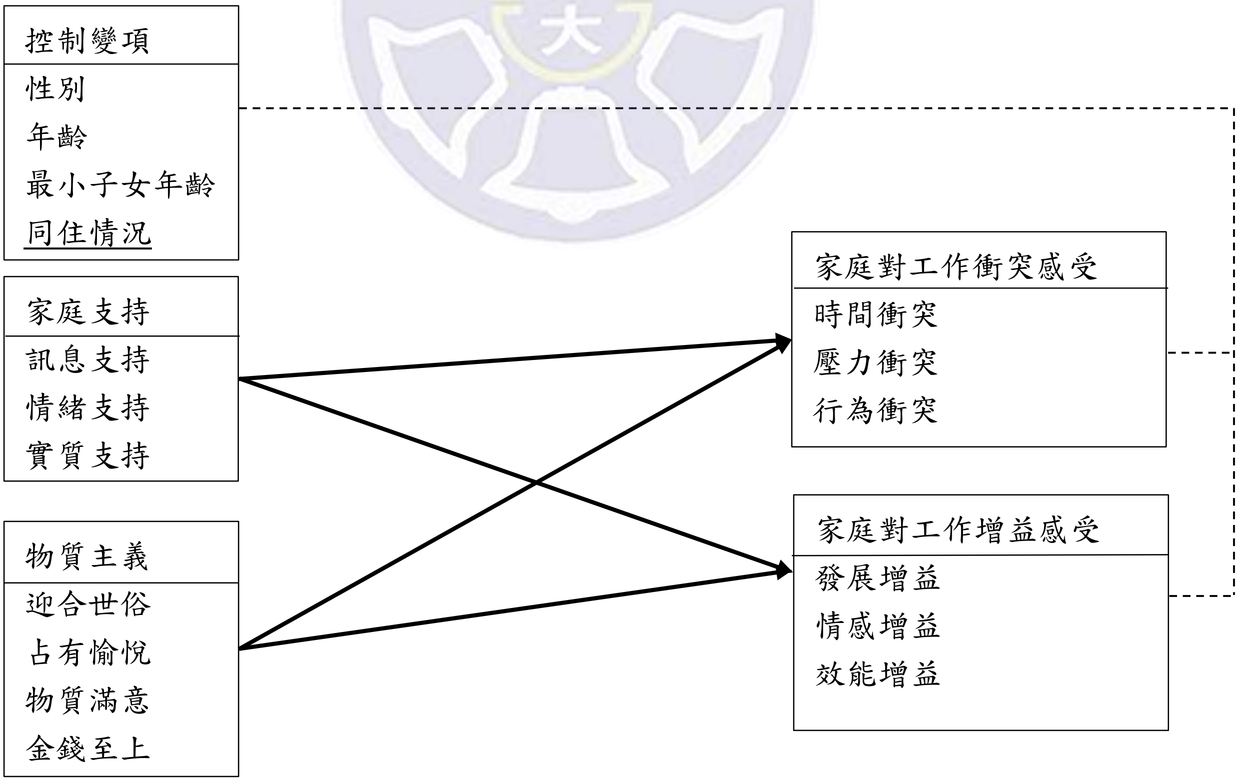
本章為研究方法之敘述，共分成五節來說明，第一節為研究架構，第二節為研究假設，第三節為研究對象，第四節為研究工具，第五節為資料處理與分析。

第一節 研究架構

依據前述之研究目的與文獻探討，提出本研究之架構，將「性別」、「年齡」、「最小子女年齡」以及「同住情況」作為控制變項，以「家庭支持」與「物質主義」作為自變項，「家庭對工作衝突感受」及「家庭對工作增益感受」作為依變項，探討「家庭支持」與「物質主義」對「家庭對工作衝突感受」及「家庭對工作增益感受」的影響。本研究架構如圖 3-1-1 所示：

圖 3-1-1

研究架構



註：虛線是迴歸分析之控制變項

第二節 研究假設

根據研究目的、文獻探討及研究架構，本研究提出假設如下：

假設一：在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作衝突感受」有顯著影響。

1-1 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響。

1-2 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響。

1-3 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響。

假設二：在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作增益感受」有顯著影響。

2-1 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響。

2-2 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響。

2-3 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響。

假設三：在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作衝突感受」有顯著影響。

3-1 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響。

3-2 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作壓力衝突感受」

有顯著影響。

3-3　在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響。

假設四：在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作增益感受」有顯著影響。

4-1　在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響。

4-2　在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響。

4-3　在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響。

假設五：在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作衝突感受」有顯著影響。

5-1　在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響。

5-2　在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響。

5-3　在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響。

假設六：在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作增益感受」有顯著影響。

6-1　在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響。

6-2　在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響。

6-3　在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響。

第三節 研究對象

全職工作者相較於兼職工作者與無工作者有較多工作場域的角色責任，而已婚者相較於未婚者有較多家庭責任，另外，相較於無子女者，有子女者其家庭責任也會較無子女者多，因此研究對象選定在已婚且有子女的全職工作者，其在多重角色的感受上會比較明顯。

因此，本研究將以臺灣地區已婚且有子女之全職工作者作為對象，其中，由於全職工作的工作時數依職業別而有所不同，因此由受試者自行填答是否具有全職工作。本研究透過研究者自身人際網絡尋找受試樣本，並採取便利抽樣，進行結構性問卷施測。預試及正式施測研究對象說明如下：

壹、預試研究對象

預試目的在於對問卷題項做信效度的檢測，其所需的有效樣本數量應以題項最多的分量表之題數的三至五倍為原則（吳明隆、涂金堂，2010）。本研究的測量工具中，以「物質主義」分量表的題數為最多，共 24 題，因此有效樣本最少應 72 份以利分析研究工具的信度與項目分析。

本研究於 2018 年 12 月透過研究者的人脈，以方便取樣及滾雪球的方式進行資料的收集與調查，共發放並回收 119 份預試問卷，回收率為 100%。其中，刪除無全職工作及離婚之對象資格不符的無效卷，共得有效預試問卷 110 份，有效率為 92%。預試樣本描述如下（表 3-3-1）：

表 3-3-1

預試樣本描述

項目	人數	有效百分比
一、性別		
男	37	33.600
女	73	66.400
二、年齡		
29 歲以下	1	0.900
30－39 歲	66	60
40－49 歲	34	30.900
50－59 歲	7	6.400
60－65 歲	2	1.800
三、最小子女年齡		
無子女	19	17.300
0－6 歲	51	46.400
7－12 歲	22	20
13－18 歲	8	7.200
19 歲以上	10	9.100
四、同住情況		
其他同住情況	49	44.500
夫妻及子女	61	55.500

貳、正式施測研究對象

本研究以已婚且有子女之全職工作者為研究母群體，根據行政院主計總處（2017）資料顯示，已婚的男性勞動人口為 3,968,000，已婚的女性勞動人口為 2,887,000，總計已婚的勞動人口約為 6,855,000 人。根據 Krejcie 與 Morgan（1970）指出，若母群體人數超過 1,000,000 人，在 95%信賴水準、5%抽樣誤差的形況下，至少需有 384 份有效樣本。本研究以方便取樣及滾雪球的方式，選擇與預試時毫無重疊之研究者本身的人際網絡，尋找已婚且有子女之全職工作者，並將問卷製成電子版，寄發邀請符合研究條件之已婚且有子女之全職工作者。電子問卷設計成所有題項皆有填寫完成才會順利回收，因此，發放之

707 份電子問卷，共回收 707 份問卷，回收率為 100%。其中刪除無全職工作、離婚、無子女及獨自居住等對象資格不符及基本資料填答錯誤的無效卷，共得有效正式問卷 504 份，有效率為 71.290%。

由於預試問卷的人數較少，同住情況的歸類方式無法細分出家有未成年子女，僅能分出「夫妻與子女」及「其他同住情況」兩類，而正式問卷則會分出「夫妻與未成年子女」及「其他同住情況」兩類。

樣本背景描述如表 3-3-2：包含性別、年齡、最小子女年齡及同住情況。

一、 性別

男性受試者佔 34.5%（n＝174）；女性受試者佔 65.5%（n＝330）。

二、 年齡

由出生年推算出受試者的年齡最小 27 歲，最大至 65 歲，平均年齡為 43.13 歲。其中 40 至 49 歲區間的受試者最多，佔 38.9%（n＝196）；30 至 39 歲次之，佔 37.3%（n＝188）。29 歲以下最少，同佔 1.8%（n＝9）。

三、 最小子女年齡

由出生年推算，最小子女年齡最小 0 歲，最大至 35 歲，平均年齡為 10.540 歲。其中 0 至 6 歲區間的受試者最多，佔 41.1%（n＝207）；7 至 12 歲次之，佔 22%（n＝111）。13 至 18 歲以下的最少，佔 17.7%（n＝89）。

四、 同住情況

「夫妻與未成年子女」佔 54.6%（n＝275）；「其他同住情況」佔 45.5%（n＝229）。

表 3-3-2

已婚且有子女之全職工作者背景資料表

項目	人數	有效百分比
一、性別		
男	174	34.500
女	330	65.500
二、年齡		
29 歲以下	9	1.800
30－39 歲	188	37.300
40－49 歲	196	38.900
50－59 歲	91	18
60－65 歲	20	4
三、最小子女年齡		
0－6 歲	207	41.100
7－12 歲	111	22
13－18 歲	89	17.700
19 歲以上	97	19.200
四、同住情況		
其他同住情況	229	45.400
夫妻與未成年子女	275	54.600

第四節　研究工具

本研究欲探討已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」與「物質主義」傾向對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響，故採用問卷調查法進行資料蒐集，並依據國內外「家庭支持」、「物質主義」、「家庭對工作衝突感受」與「家庭對工作增益感受」之相關文獻以及本研究的研究目的和研究架構編擬問卷，以作為本研究的主要研究工具。

問卷內容包括「背景資料」、「家庭支持量表」、「物質主義量表」、「家庭對工作衝突感受量表」及「家庭對工作增益感受量表」五個部分。問卷編制歷程包括初稿擬定、與指導教授討論、預試，最後形成正式施測問卷。

其中，「家庭對工作衝突感受量表」及「家庭對工作增益感受量表」由於國外的研究資料較為充足，因此國內多數研究仍藉由國外研究者使用的量表運用在國內的研究中，而本研究也從國外研究者發展的量表中選取適合的題項，加以調整及改編，作為本研究之量表工具。另外，「物質主義」量表是從國內學者根據臺灣本土的行為價值所發展的量表中選取適合的題項，加以調整及改編，作為本研究之量表工具。「家庭支持」量表的題項則為參考多篇文獻後之自編題項。

壹、預試

本研究共發出 119 份預試問卷，回收 110 份有效預試問卷，並進行項目分析、因素分析及信度分析。

一、項目分析

本研究採用鑑別分析當中的極端組法，分析受試者在預試試題上的反應，

在計算出受試者於「家庭對工作衝突感受」量表、「家庭對工作增益感受」量表、「家庭支持」量表與「物質主義」量表的總得分之後，進行次數分配，並分別取得分前 27%作為高分組，取最低得分的 27%作為低分組，進行獨立樣本 t 檢定，以求得個題目的鑑別度。其鑑別度分析結果顯示，「家庭對工作衝突感受」量表、「家庭對工作增益感受」量表、「家庭支持」量表與「物質主義」量表每一題的高低分組均達顯著差異水準（見附錄二）。

二、因素分析

本研究之量表由於有自編或參考其他量表來重新編擬過，因此將透過主成分、正交轉軸法進行因素分析，以檢驗各量表所抽取之構面是否存在，並且符合量表設計（見附錄三）。此外，本研究預計將「家庭對工作增益感受」與「物質主義」以各構面保留 3 題為原則來縮減題數，並根據其各題項的負荷量作為刪減題項的參考。

1.「家庭對工作衝突感受」量表：

「家庭對工作衝突感受」量表之預試題號為第 1 至 9 題，共 9 題。經因素分析後，其三個內涵構面其特徵值皆大於 1，並且共可解釋 76.450%的總變異量。

2.「家庭對工作增益感受」量表：

「家庭對工作增益感受」量表預試題號為第 10 至 23 題，共 14 題。經因素分析後，以各個構面留下 3 題負荷量最高的題項為原則，刪除其他負荷量相對較低的題項，因此刪除第 16、17、18、21、23 題，從總題數 14 題刪減至 9 題，刪完題項後再做因素分析，其三個內涵構面之特徵值皆大於 1，並共可解釋 86.370%的總變異量。

3.「家庭支持」量表：

「家庭支持」量表之預試題號為第 1 至 6 題，共 6 題。經因素分析後，其三個內涵構面其特徵值皆大於 1，並且共可解釋 85.1%的總變異量。

4.「物質主義」量表：

為免除「物質主義」的名稱給予作答者負面的理解與感受，因而影響作答情形，因此在預試問卷中將「物質主義」改稱為「生活態度」。

「物質主義」量表之預試題號為第 1 至 24 題，共 24 題。經因素分析後，將各個構面留下 3 題負荷量最高的題項，並刪除其他負荷量相對較低的題項，因此刪除第 4、5、6、7、8、11、13、14、15、16、19、24 題，從總題數 24 題刪減至 12 題，刪完題數後再做因素分析，其四個內涵構面之特徵值皆大於 1，並共可解釋 80.610%的總變異量。

三、信度分析

本研究使用內部一致性法來進行信度分析，求得問卷中各量表的 cronbach's α 係數（見附錄四），各量表信度係數如表 3-4-1 所示。

1. 「家庭對工作衝突感受」量表的 cronbach's α 為.894，且皆有良好的內部一致性。
2. 「家庭對工作增益增益」量表經因素分析刪減完題項後，其 cronbach's α 為.917，且皆有良好的內部一致性。
3. 「家庭支持」量表的 cronbach'sα 為.884。
4. 「物質主義」量表經因素分析刪除完題項後之 cronbach's α 為.867，且皆有良好的內部一致性。

表 3-4-1

預試之信度係數

量表名稱	題數	預試 cronbach'sα
家庭對工作衝突感受	9	.894
家庭對工作增益感受	9	.917
家庭支持	6	.884
物質主義	12	.867

貳、正式問卷

正式問卷內容包括「背景資料」、「家庭支持量表」、「物質主義量表」、「家庭對工作衝突感受量表」及「家庭對工作增益感受量表」五個部分（見附錄五）。各部分說明如下：

一、背景資料

正式問卷包含年齡、性別、最小子女年齡以及同住情況。各題內容及選項如下：

1. 年齡：出生年份。
2. 性別：性別。
3. 最小子女年齡：最小子女出生年份。
4. 婚姻狀況：已婚、離婚有子女、離婚無子女。
5. 同住情況：配偶；配偶與子女；父母、配偶與子女；父母與子女；子女；獨自居住；父母與兄弟姊妹；父母、兄弟姊妹與子女；兄弟姊妹與子女；其他。

二、家庭對工作衝突感受量表

本研究用 Carlson 等人（2000）所發展的「時間基礎」、「壓力基礎」和「行為基礎」三個構面，內容題項為參考其量表題項後重新編擬問卷。每個構面 3 題，共 9 題。經預試後，正式問卷重新將題項編號，其中第 1 至 3 題為時間基礎；第 4 至 6 題為壓力基礎；第 7 至 9 題為行為基礎。

Carlson 等人（2000）的量表計分以同意程度作為選項分類依據並採用李克特氏（Likert）五點量表，分為「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「還算同意」3 分、「同意」4 分、「非常同意」5 分。但考量受試者趨向中立填答的可能性，本研究將改以四點量表方式測量，分為「非常不同意」1 分、「不同意」2

分、「同意」3 分、「非常同意」4 分，分數越高表示個人的家庭對工作衝突感受越多。反之，得分越低，則表示個人的家庭對工作衝突感受越少。

正式問卷中，「家庭對工作衝突感受」量表之因素分析結果為三個內涵構面其特徵值皆大於 1，並且共可解釋 74.6%的總變異量。

而「家庭對工作衝突感受」量表及各分量表使用內部一致性法來進行信度分析之結果為：「家庭對工作時間衝突感受」之 cronbach's α 係數為.830；「家庭對工作壓力衝突感受」之 cronbach's α 係數為.829；「家庭對工作行為衝突感受」之 cronbach's α 係數為.809；「家庭對工作衝突感受」之 cronbach's α 係數為.887。

三、家庭對工作增益感受量表

本研究用 Carlson 等人（2006）所發展的「發展」、「情感」、和「效能」三個構面，內容題項為參考其量表題項後重新編擬問卷。經預試後，正式問卷重新將題項編號，其中第 1 至 3 題為發展構面；第 4 至 6 題為情感構面；第 7 至 9 題為效能構面；共 9 題。

Carlson 等人（2006）以同意程度作為選項分類依據，並採用李克特氏（Likert）五點量表，分為「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「普通」3 分、「同意」4 分、「非常同意」5 分。但考量受試者趨向中立填答的可能性，本研究將改以四點量表方式測量，分為「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「同意」3 分、「非常同意」4 分，分數越高表示個人的家庭對工作增益感受越多。

正式問卷中，「家庭對工作增益感受」量表之因素分析結果為三個內涵構面其特徵值皆大於 1，並且共可解釋 84.5%的總變異量。

而「家庭對工作增益感受」量表及各分量表使用內部一致性法來進行信度分析之結果為:「家庭對工作發展增益感受」之 cronbach's α 係數為.930;「家庭對工作情感增益感受」之 cronbach's α 係數為.881;「家庭對工作效能增益感受」之 cronbach's α 係數為.892;「家庭對工作增益感受」量表之 cronbach's α 係數為.925。

四、家庭支持量表

本研究根據相關文獻以及研究目的和研究架構編擬問卷，並分為「實質性支持」、「情緒性支持」及「訊息性支持」三項內涵。經預試後，正式問卷重新將題項編號，其中每項內涵各 2 題，依題序分別為「訊息性支持」、「情緒性支持」與「實質性支持」，共 6 題。考量受試者趨向中立填答的可能性，本研究將改以四點量表方式測量，計分以發生頻率作為選項分類依據，分為「從未如此」1 分、「很少如此」2 分、「經常如此」3 分、「總是如此」4 分；分數越高表示家庭支持越多。

正式問卷中,「家庭支持」量表之因素分析結果為三個內涵構面其特徵值皆大於 1，並且共可解釋 84.280%的總變異量。

而「家庭支持」量表及其分量表使用內部一致性法來進行信度分析結果為:「訊息性支持」其 cronbach's α 係數為.844;「情緒性支持」其 cronbach's α 係數為.781;「實質性支持」其 cronbach's α 係數為.636;「家庭支持」量表其 cronbach's α 係數為.881。

五、物質主義量表

本研究採用林耀南（2012）根據臺灣的文化背景下所發展出來的「臺灣物質主義量表」中所包含之「迎合世俗」、「占有愉悅」、「物質滿意」以及「金錢

至上」四個內涵概念，參考其量表題項後重新編擬問卷。其中迎合世俗是指：與他人比較所擁有物質之多寡，並將結果是為快樂的來源，產生要與他人擁有相同物質的情況，以維持自尊；占有愉悅是指：用不斷追求物質來取得生活中的快樂，在追求物質的過程中產生強烈渴望與需求感受的心理狀態；物質滿意是指：因所擁有的物質多寡與好壞所產生的生活滿意程度；金錢至上是指：將金錢視為重要且萬能的，以金錢作為本身生活是否具有快樂與安全感為主要依據，並以追求金錢來達到滿足感。

為免除「物質主義」的名稱給予作答者負面的理解與感受，因而影響作答情形，因此在正式問卷中將「物質主義」改稱為「生活態度」。經預試後，正式問卷重新將題項編號，其中第 1 至 3 題為「迎合世俗」；第 4 至 6 題為「金錢至上」；第 7 至 9 題為「占有愉悅」；第 10 至 12 題為「物質滿意」；四項內涵各有 3 題，共有 12 題。林耀南（2012）的量表採用為李克特氏五點量表，計分以同意程度作為選項分類的依據，分為「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「普通」3 分、「同意」4 分、「非常同意」5 分；但考量受試者趨向中立填答的可能性，本研究將改以四點量表方式測量，分為「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「同意」3 分、「非常同意」4 分，分數愈高表示個人有愈高的物質主義傾向。

正式問卷中，「物質主義」量表之因素分析結果為四個內涵構面其特徵值皆大於 1，並且共可解釋 76.480%的總變異量。

而「物質主義」量表及其分量表使用內部一致性法來進行信度分析結果為：「迎合世俗」其 cronbach's α 係數為.838；「金錢至上」其 cronbach's α 係數為.806；「占有愉悅」其 cronbach's α 係數為.874；「物質滿意」其 cronbach's α 係數為.843；「物質主義」之 cronbach's α 係數為.839。

表 3-4-2

正式問卷之信度係數

量表名稱	題數	cronbach’s α
家庭對工作衝突感受	9	.887
家庭對工作增益感受	9	.925
家庭支持	6	.881
物質主義	12	.839

第五節 資料處理與分析

一、描述性統計分析

針對樣本的背景變項進行次數分配及百分比描述性統計分析，包含性別、年齡、最小子女年齡及同住情況等個人背景資料，概括了解本研究之樣本結構。

二、相關分析

透過相關分析檢驗控制變項與自變項是否有共線性。

三、多元階層迴歸分析

使用多元階層迴歸分析法，檢驗「家庭支持」與「物質主義」分別對「家庭對工作衝突感受」與「家庭對工作增益感受」的解釋力有多少，檢視「家庭支持」與「物質主義」分別對「家庭對工作衝突感受」與「家庭對工作增益感受」的影響。第一層投入背景變項作為控制變項，接著加入「家庭支持」與「物質主義」來檢視其對「家庭對工作衝突感受」與「家庭對工作增益感受」各自的解釋力。最後同時投入「家庭支持」與「物質主義」來檢視其對「家庭對工作衝突感受」與「家庭對工作增益感受」共同的影響效果。

第四章 研究結果與討論

本章依據研究目的與研究假設進行資料的分析與結果討論。第一節針對已婚且有子女之全職工作者的「家庭支持」、「物質主義」以及「家庭對工作衝突與增益感受」之情形作分析與討論；第二節則將控制變項、「家庭支持」、「物質主義」及「家庭對工作衝突與增益感受」納入迴歸分析進行討論。

第一節 已婚且有子女之全職工作者各變項描述

本節將分析與討論已婚且有子女之全職工作者其「家庭支持」、「物質主義」、「家庭對工作衝突感受」及「家庭對工作增益感受」的情形。各量表之次數分配表見附件六，其各變項之情形說明如下：

壹、 家庭支持

「家庭支持」量表共計有 6 題，其中訊息性支持 2 題、情緒性支持 2 題、實質性支持 2 題。得分愈高代表個人得到該向度的家庭支持愈多。本量表最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分。

由「家庭支持」量表每題填答分布情形得知，三個向度的的家庭支持其平均得分均高於理論中點，其中又以情緒支持的得分最高，2 題均高於 3 分。

將家庭支持各題得分加總後，總得分介於 6 至 24 分之間。分析已婚且有子女之全職工作者之家庭支持得分情形（如表 4-1-1），結果顯示，家庭對工作增益感受的題平均分數為 2.930，顯著高於理論中點（t=13.200，p<.001），表示已婚且有子女之全職工作者的家庭支持得分比中間值還高。

表 4-1-1

家庭支持得分情形

人數	最低分	最高分	題平均數	標準差	t 值
504	6	24	2.930	4.360	13.200***

註：平均每題得分：最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分

***P<.001

貳、 物質主義

「物質主義」量表共計有 12 題，其中，迎合世俗、金錢至上、占有愉悅及物質滿意依序各為 3 題。得分愈高代表物質主義傾向愈高。本量表最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分。

由「物質主義」量表每題填答分布情形得知，僅迎合世俗與占有愉悅的平均得分高於理論中點，而物質滿意則低於理論中點。本研究結果展現，如徐達光與林耀南（2008）所指出的，華人好面子的從眾文化，使得個人對於他人對自己的外在看法特別敏感，且物質主義者會將自信心建立在他人對於個人所獲取之物質的評價上，使得物質主義在國內更容易展現在迎合世俗與占有愉悅上。而將物質主義各題得分加總後，總得分介於 12 至 48 分之間。分析已婚且有子女之全職工作者之物質主義得分情形（如表 4-1-2），結果顯示，物質主義的題平均分數為 2.470，幾乎等於理論中點（t=-1.788，p>.050），表示已婚全職工作者的物質主義得分幾乎等於中間值。不過，由於物質主義程度會在中年後下降（Belk, 1985），因此在本研究對象中可能會因為年齡範圍的分布情形，使得物質主義程度偏向中間值。

表 4-1-2
物質主義得分情形

人數	最低分	最高分	題平均數	標準差	t 值
504	12	48	2.460	6.680	-1.788

註：平均每題得分：最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分
***P<.001

參、 家庭對工作衝突感受情形

「家庭對工作衝突感受」共計有 9 題，其中，時間衝突感受、壓力衝突感受以及行為衝突感受依序分別各 3 題。得分愈高代表家庭對工作衝突感受愈多。本量表最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分。

由「家庭對工作衝突感受」量表每題填答分布情形得知，三個向度的家庭對工作衝突感受之平均得分均低於理論中點，而感受最多的向度依序為時間衝突感受、行為衝突感受、壓力衝突感受。

將家庭對工作衝突感受各題得分加總後，總得分介於 9 至 36 分之間。分析已婚且有子女之全職工作者之家庭對工作衝突感受得分情形（如表 4-1-3），結果顯示，家庭對工作衝突感受的題平均分數為 2.070，顯著低於理論中點（t=-14.150，p<.001），表示已婚且有子女之全職工作者的家庭對工作衝突感受得分比中間值還低。

根據過去的研究，家庭對工作衝突感受與年齡負相關（張婷婷、陸洛，2009；Stewart, 2013），因此，從樣本的年齡分布來看，低於理論中點有可能與樣本的年齡分布有關。國內也有相關研究發現，國人的家庭對工作衝突頻率偏

向較少衝突（周麗端，2012），因此，其家庭對工作衝突感受也會偏向較不同意有此感受。

表 4-1-3
家庭對工作衝突感受得分情形

人數	最低分	最高分	題平均數	標準差	t 值
504	9	36	2.070	6.140	-14.150***

註：平均每題得分：最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分
***P<.001

肆、 家庭對工作增益感受情形

「家庭對工作增益感受」共計有 9 題，其中，三個向度──發展增益感受、情感增益感受及效能增益感受依序各 3 題。得分愈高代表家庭對工作增益感受愈多。本量表最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分。

由「家庭對工作增益感受」量表每題填答分布情形得知，三個向度的平均得分均高於理論中點。得分最高的向度為情感增益感受，其次為效能增益感受，最後是發展增益感受。

將家庭對工作增益感受各題得分加總後，總得分介於 9 至 36 分之間。分析已婚且有子女之全職工作者之家庭對工作增益感受得分情形（如表 4-1-4），結果顯示家庭對工作增益感受的題平均分數為 3.040，顯著高於理論中點（t=18.510，p<.001），表示已婚全職工作者的家庭對工作增益感受得分比中間值還高，此結果同於國外的研究發現(Frone, 2003; Grzywacz, 2000; Hanson et al., 2006)。而在國內也有研究發現，國人的家庭對工作增益的頻率偏向於經常（周

麗端，2012），當家庭對工作增益的頻率偏向經常時，其家庭對工作的增益感受也會較傾向同意，因此本研究發現也與國內研究發現符合。

表 4-1-4

家庭對工作增益感受得分情形

人數	最低分	最高分	題平均數	標準差	t 值
504	9	36	3.040	5.890	18.510***

註：平均每題得分：最低分為 1 分，最高分為 4 分，理論中點為 2.500 分

***P<.001

第二節 家庭支持、物質主義與家庭對工作衝突與增益感受之迴歸分析

壹、 自變項間的共線性分析

本研究以 Pearson 積差相關分析檢驗控制變項、家庭支持、物質主義之間的相關程度，來檢驗是否有過高的相關程度而有共線性的情況。

從控制變項、家庭支持與物質主義的相關矩陣中，可以發現年齡與最小子女年齡有顯著高相關（r=.857，p<.001），相關係數高於.800 恐有共線性的問題，因此在後續的迴歸分析中，將擇以最小子女年齡投入做分析。其餘變項間的相關係數則介於.006 與.673 之間，無共線性的問題（見表 4-2-1）。

貳、 影響家庭對工作衝突與增益感受之多元階層迴歸分析

為了瞭解研究變項對家庭對工作衝突與增益感受的解釋力，採用多元階層迴歸，以強迫進入法（enter），並用完全排除遺漏值的方式進行分析。以下將家庭對工作衝突與增益感受的各項內涵分別作為迴歸模型之依變項進行分析。

首先，將已婚且有子女之全職工作者的性別（以男性為參照組）、最小子女年齡與同住情況（以夫妻與未成年子女為參照組）之背景變項作為控制變項投入第一層迴歸模型，接著分別將家庭支持與物質主義投入第二、三層迴歸模型，最後，再同時將家庭支持與物質主義一起投入第四層迴歸模型。

表 4-2-1

背景變項、家庭支持與物質主義之相關矩陣

變項名稱	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.性別	—										
2.年齡		—									
3.最小子女年齡		.875***	—								
4.同住情況				—							
5.訊息支持	.059	-.027	.025	-.034	—						
6.情緒支持	-.035	.031	.048	-.035	.667***	—					
7.實質支持	-.020	.020	.030	-.009	.664***	.673***	—				
8.迎合世俗	.099*	.075	.070	.018	.086	.115**	.110*	—			
9.金錢至上	-.082	-.108*	-.038	-.030	-.150**	-.174***	-.203***	.164***	—		
10.占有愉悅	.179***	-.183***	-.136**	-.130**	.066	-.006	-.008	.269***	.317***	—	
11.物質滿意	-.072	-.032	-.028	-.043	-.114*	-.151**	.152**	.138**	.571***	.379***	—

$^{*}p<.050$ $^{**}p<.010$ $^{***}p<.001$

進行多元迴歸分析時，將同時檢驗自變項之間是否存有共線性（collinarity）的問題，而本研究之變異膨脹因素值（VIF）介於 1.003 至 2.221 之間，未超過 10，允差（tolerance）則介於.450 至.997 之間，未接近 0，因此欲投入分析的自變項之間不具有共線性。下列依序從家庭對工作衝突感受及家庭對工作增益感受的迴歸模型進行資料分析，其結果如下：

一、 家庭支持、物質主義與家庭對工作衝突感受之迴歸分析

1. 家庭對工作時間衝突感受

模式一：以背景變項分析

從表 4-2-2 中可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況投入家庭對工作時間衝突感受，其線性迴歸模型達顯著水準（$F=25.804$，$p<.001$），決定係數（R^2）為.134，表示背景變項能解釋家庭對工作時間衝突感受 13.4%的總變異量。背景變項中，性別與最小子女年齡均具有顯著的解釋力，其中，女性相較於男性感受到較多的家庭對工作時間衝突（$t=4.656$，$p<.001$）；而最小子女年齡愈小，家庭對工作時間衝突感受愈多（$t=-7.750$，$p<.001$）。

模式二：控制背景變項後，以家庭支持作分析

從表 4-2-2 中可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況做控制且投入家庭支持，其線性迴歸模型達顯著水準（$F=24.990$，$p<.001$），決定係數（R^2）為.232，R^2 的改變量（$\triangle R^2$）為.098。女性相較於男性有較多的家庭對工作時間衝突感受（$t=4.338$，$p<.001$）；而最小子女年齡愈小，家庭對工作時間衝突感受愈多（$t=-7.650$，$p<.001$）。

其中，從表 4-2-2 中可以得知，情緒支持與實質支持對於家庭對工作時間衝突具有顯著的解釋力。可以發現情緒支持愈多，家庭對工作時間衝突感受愈少（$t=-4.234$，$p<.001$）；實質支持愈多，家庭對工作時間衝突感受愈多（t=-

2.983，p<.01）。另外，從β值可以發現情緒支持的影響力大於實質支持。

模式三：控制背景變項後，以物質主義作分析

從表 4-2-2 中可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況做控制後，投入物質主義，其線性迴歸模型達顯著水準（F=14.856，p<.001），決定係數（R^2）為.173。女性相較於男性有較多的家庭對工作時間衝突感受（t=5.159，p<.001）；而最小子女年齡愈小，家庭對工作時間衝突感受愈多（t=-7.884，p<.001）。

從表 4-2-2 中可以看到，金錢至上與物質滿意對於家庭對工作衝突具有顯著的解釋力。可以發現愈具有金錢至上的價值觀念，其家庭對工作時間衝突感受愈多（t=2.232，p<.050）；此外，愈具有物質滿意價值觀，其家庭對工作時間衝突感受愈多（t=2.212，p<.050）。

金錢至上與物質滿意的傾向，使得個人將更多精力投入於工作以達到金錢與物質的追求，使得更容易產生認為家庭角色影響工作角色的衝突感受（Promislo et al., 2010）。

模式四：控制背景變項後，以家庭支持與物質主義共同分析

從表 4-2-2 中可以看到，，其整體線性迴歸模型達顯著水準（F=17.113，p<.001），決定係數（R^2）為.258，R^2的改變量（$\triangle R^2$）為.124。而女性相較於男性有較多的家庭對工作時間衝突感受（t=4.518，p<.001）；最小子女年齡愈小，家庭對工作時間衝突感受愈多（t=-7.877，p<.001）。且性別與最小子女年齡在四項模式中均具有顯著的解釋力。

將性別、最小子女年齡及同住情況作控制之後，投入家庭支持與物質主義共同分析，從表 4-2-2 中可以看到，此模式較模式二的改變量多了 2.6%，較模式三的改變量多了 8.5%，顯示家庭支持與物質主義共同投入時較個別投入時更

具解釋力，且家庭支持相較於物質主義對於家庭對工作時間衝突有較多的影響力。

從表 4-2-2 中可以發現，家庭支持對於家庭對工作時間衝突仍具顯著的解釋力，而情緒支持愈多其家庭對工作時間衝突感受愈少（t=-4.236，p<.001）；實質性支持愈多，其家庭對工作時間衝突感受也愈少（t=-2.869，p<.01）；訊息支持愈多，其家庭對工作時間衝突感受也愈多（t=2.037，p<.050）。

物質主義的部分則是迎合世俗的向度具有顯著的解釋力，其中，迎合世俗的傾向愈多，其家庭對工作時間衝突感受也愈多（t=2.630，p<.01）。然而，從 β 值可以發現家庭支持的解釋力較物質主義的解釋力大（見表 4-2-2）。

總所上述，本研究【假設 1-1】在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響，以及【假設 3-1】在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響，還有【假設 5-1】在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響，均獲得支持。

2. 家庭對工作壓力衝突感受

模式一：以背景變項分析

將性別、最小子女年齡及同住情況投入家庭對工作壓力衝突感受，從表 4-2-3 可以得知其線性迴歸模型達顯著水準（F=8.527，p<.001），決定係數（R^2）為.049，表示背景變項能解釋家庭對工作衝突感受 4.9%的總變異量。背景變項中，性別與最小子女年齡均具有顯著的解釋力，其中，女性相較於男性感受到較多的家庭對工作壓力衝突（t=2.255，p<.050）；而最小子女年齡愈小，家庭對工作壓力衝突感受愈多（t=-4.755，p<.001）。

模式二：控制背景變項後，以家庭支持作分析

從表 4-2-3 可以得知其線性迴歸模型達顯著水準（F=13.804，p<.001），決定係數（R^2）為.143，表示整體模型有 14.3%的解釋力。且最小子女年齡愈小，家庭對工作壓力衝突感受愈多（t=-4.556，p<.001）。此外將性別、最小子女年齡及同住情況做控制後，投入家庭支持時，相較於模式一增加了 9.4%的改變量，表示在控制背景變項後，家庭支持能解釋家庭對工作壓力衝突感受 9.4%的變異量。

在家庭支持的部分，從表 4-2-3 可以發現情緒支持與實質支持對於家庭對工作壓力衝突具有顯著的解釋力，情緒支持愈多，家庭對工作壓力衝突感受愈少（t=-2.533，p<.050）；實質支持愈多，家庭對工作壓力衝突感受愈少（t=-4.137，p<.001）。另外，從 β 值可以發現實質支持的影響力大於情緒支持。

模式三：控制背景變項後，以物質主義作分析

從表 4-2-3 可以得知，其線性迴歸模型達顯著水準（F=8.355，p<.001），決定係數（R^2）為.106，表示整體模型有 10.6%的解釋力。而女性相較於男性有較多的家庭對工作壓力衝突感受（t=2.991，p<.010）；最小子女年齡愈小，家庭對工作壓力衝突感受愈多（t=-5.008，p<.001）。

而將性別、最小子女年齡及同住情況做控制後，投入物質主義後，從表 4-2-3 可以看到物質主義能解釋家庭對工作壓力衝突感受 5.7%的變異量。

物質主義的部分，可以發現四項內涵也均有顯著的解釋力，其中迎合世俗、金錢至上與物質滿意對於家庭對工作壓力衝突感受是正向影響，占有愉悅則是負向影響。迎合世俗的程度愈高，其家庭對工作壓力衝突感受愈高

（t=2.166，p<.050）；金錢至上程度愈高，其家庭對工作壓力衝突感受愈高（t=2.653，p<.010）；占有愉悅程度愈高，其家庭對工作壓力衝突感受程度愈低（t=-2.065，p<.050）；物質滿意程度愈高，其家庭對工作壓力衝突感受程度愈高（t=2.277，p<.050）。

根據 Hobfoll（1989）的資源保存理論，占有愉悅對於家庭對工作壓力衝突感受為負向影響，可能是因為占有愉悅能夠增加心理資源，使個人能夠運用心理資源彌補角色壓力產生的耗損，進而減少家庭對工作壓力衝突感受。

模式四：控制背景變項後，以家庭支持與物質主義共同分析

從表 4-2-3 可以得知，整體線性迴歸模型達顯著水準（F=11.201，p<.001），決定係（R^2）為.185。而女性相較於男性有較多的家庭對工作壓力衝突感受（t=2.253，p<.050）；最小子女年齡愈小，家庭對工作壓力衝突感受愈多（t=-4.922，p<.001）。此外，最小子女年齡在四項模式中均具有顯著的解釋力。

而將性別、最小子女年齡及同住情況作控制之後，投入家庭支持與物質主義共同分析時，從表 4-2-3 可以發現，家庭支持與物質主義能共同解釋家庭對工作壓力衝突感受 13.6%的變異量。另外，模式四較模式二的改變量多了 4.2%，較模式三的改變量多了 7.9%，顯示家庭支持與物質主義共同投入時較個別投入時更具解釋力，且家庭支持相較於物質主義對於家庭對工作壓力衝突感受有較多的影響力。

其中，家庭支持中的情緒支持與實質支持仍有顯著的解釋力，情緒支持愈多其家庭對工作壓力衝突感受愈少（t=-2.564，p<.050）；而實質性支持愈多，其家庭對工作壓力衝突感受也愈少（t=-4.050，p<.001）。

物質主義的部分則僅有迎合世俗具有解釋力，迎合世俗的程度愈多，其家庭對工作壓力衝突感受也愈多（t=3.326，p<.01）。

故，本研究【假設 1-2】在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響，以及【假設 3-2】在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響，還有【假設 5-2】在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響，均獲得支持。

3. 家庭對工作行為衝突感受

模式一：以背景變項分析

從表 4-2-4 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況投入家庭對行為壓力衝突感受時，其線性迴歸模型未達顯著水準（F=1.968，p>.050）。

模式二：控制背景變項後，以家庭支持作分析

從表 4-2-4 可以看到將性別、最小子女年齡及同住情況做控制且投入家庭支持時，其線性迴歸模型達顯著水準（F=24.990，p<.001），決定係數（R^2）為.122，表示整體模型有 12.2%的解釋力。而男性相較於女性感受到較多的家庭對工作行為衝突感受（t=-2.045，p<.050）。整體模型相較於模式一增加了 11%的改變量，表示在控制背景變項後，家庭支持能解釋家庭對工作行為衝突感受11%的變異量。

在家庭支持的部分，可以發現訊息支持與實質支持均對於家庭對工作行為衝突感受有顯著的解釋力，情緒支持愈多，家庭對工作行為衝突感受愈少（t=-3.882，p<.001）；實質支持愈多，家庭對工作行為衝突感受愈少（t=-2.589，p<.050）。另外，從β值可以發現，情緒支持的影響力大於實質支持。

模式三：控制背景變項後，以物質主義作分析

從表 4-2-4 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況做控制後，投入物質主義，其線性迴歸模型達顯著水準（F=3.793，p<.001），決定係數（R^2）為.051，表示整體模型有 5.1%的解釋力。而在控制背景變項後，物質主義能解釋家庭對工作行為衝突感受 3.9%的變異量。

物質主義的部分，可以發現金錢至上有顯著的解釋力，金錢至上程度愈高，其家庭對工作壓力衝突感受愈多（t=2.233，p<.050）。

模式四：控制背景變項後，以家庭支持與物質主義共同分析

從表 4-2-4 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況作控制之後，投入家庭支持與物質主義共同分析，其整體線性迴歸模型達顯著水準（F=8.453，p<.001），決定係數（R^2）為.147，且在控制背景變項後，家庭支持與物質主義共能解釋家庭對工作行為衝突感受 13.5%的變異量。此外，模式四較模式二的改變量多了 2.5%，較模式三的改變量多了 9.6%，顯示家庭支持與物質主義共同投入時較個別投入時更具解釋力，且家庭支持相較於物質主義對於家庭對工作行為衝突有較多的影響力。

其中，家庭支持中的情緒支持與實質支持仍然具有顯著的解釋力，情緒支持愈多其家庭對工作壓力衝突感受愈少（t=-3.896，p<.001）；而實質性支持愈多，其家庭對工作壓力衝突感受也愈少（t=-2.486，p<.050）。

根據 Hobfoll（1989）的資源保存理論，個人會投入其他資源來彌補或預防所重視資源的損失，因此，情緒性與實質性支持對於個人來說，即是可以用來彌補或預防工作角色資源的損失，進而減少個人的家庭對工作衝突感受。進一步來說，實質性支持能夠給予角色資源，以增進個人回應家庭與工作上的問

題，降低家庭角色對工作角色的衝突，而情緒性支持則能給予心理資源、平緩壓力情緒降低角色衝突感受。本研究結果與過往研究相同，家庭支持愈多會減少家庭對工作衝突感受（Aryee et al., 1999；Byron, 2005；Carlson & Perrewe, 1999）。

物質主義的部分則是迎合世俗的向度具有顯著的解釋力，迎合世俗的程度愈多，其家庭對工作壓力衝突感受也愈多（$t=2.489$，$p<.050$）。這是因為迎合世俗的傾向使得個人因為重視他人看法，且常與他人作比較（Schroeder & Dugal, 1995；Sirgy, 1998），而為達個人與他人比較的滿足，會在工作角色上有更多的追求。當個人對於工作角色的追求有更具野心的期望時，將會因欲保留工作角色資源，而更容易感受到家庭角色剝奪或耗損其工作角色資源，進而加深家庭對工作的衝突感受（Promislo et al., 2010）。

故，本研究【假設 1-3】在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響，以及【假設 3-3】在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響，還有【假設 5-3】在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響，均獲得支持，均獲得支持。

表 4-2-2

家庭對工作時間衝突感受之多元迴歸分析

	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值	β	t 值
控制變項								
性別(男=0)	.197	4.656***	.174	4.338***	.221	5.159***	.186	4.518***
最小子女年齡	-.349	-7.750***	-.326	-7.650***	-.354	-7.884***	-.337	-7.877***
同住情況(夫妻與未成年子女=0)								
其他同住情況	.033	.743	.018	.422	.043	.773	.018	.432
家庭支持								
訊息支持			.110	1.910			.117	2.037*
情緒支持			-.247	-4.234***			-.245	-4.236***
實質支持			-.172	-2.983**			-.165	-2.869**
物質主義								
迎合世俗					.060	1.393	.109	2.630**
金錢至上					.113	2.232*	.059	1.206
占有愉悅					-.071	-1.483	-.058	-1.277
物質滿意					.115	2.212*	.082	1.663
F 值	25.804***		24.990***		14.856***		17.113***	
R^2	.134		.232		.173		.258	
Adj. R^2	.129		.222		.162		.243	
△F 值	25.804***		21.068***		5.889***		17.113***	
△R^2	.134		.098		.039		.124	

*p<.050 **p<.010 ***p<.001

表 4-2-3

家庭對工作壓力衝突感受之多元迴歸分析

	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值	β	t 值
控制變項								
性別(男=0)	.100	2.255*	.080	1.886	.130	2.911**	.097	2.253*
最小子女年齡	-.224	-4.755***	-.205	-4.556***	-.234	-5.008***	-.220	-4.922***
同住情況(夫妻與未成年子女=0)								
其他同住情況	.046	.985	.034	.772	.045	.986	.033	.754
家庭支持								
訊息支持			.106	1.738			.116	1.939
情緒支持			-.156	-2.533*			-.155	-2.564*
實質支持			-.253	-4.137***			-.244	-4.050***
物質主義								
迎合世俗					.097	2.166*	.144	3.326**
金錢至上					.140	2.653**	.084	1.637
占有愉悅					-.102	-2.065*	-.091	-1.899
物質滿意					.123	2.277*	.094	1.808
F 值	8.527***		13.804***		8.355***		11.201***	
R^2	.049		.143		.106		.185	
Adj. R^2	.043		.132		.093		.169	
△F 值	8.527***		18.201***		7.874***		11.795***	
△R^2	.049		.094		.057		.136	

*p<.050 ***p<.001

表 4-2-4

家庭對工作行為衝突感受之多元迴歸分析

	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值	β	t 值
控制變項								
性別(男=0)	-.069	-1.539	-.088	-2.045*	-.042	-.915	-.076	-1.725
最小子女年齡	-.076	-1.579	-.052	-1.147	-.081	-1.692	-.063	-1.372
同住情況(夫妻與未成年子女=0)								
其他同住情況	.038	.800	.021	.463	.038	.800	.020	.446
家庭支持								
訊息支持			.052	.845			.059	.969
情緒支持			-.242	-3.882***			-.242	-3.896***
實質支持			-.160	-2.589*			-.153	-2.486*
物質主義								
迎合世俗					.059	1.273	.110	2.489*
金錢至上					.127	2.233*	.067	1.273
占有愉悅					-.082	-1.603	-.063	-1.296
物質滿意					.102	1.837	.066	1.247
F 值	1.968		24.990***		3.793**		8.453***	
R^2	.012		.122		.051		.147	
Adj. R^2	.006		.111		.037		.129	
△F 值	1.968		20.803***		5.114***		11.114***	
△R^2	.012		.110		.039		.135	

*p<.050 ***p<.001

二、　家庭支持、物質主義與家庭對工作增益感受之迴歸分析

1.　家庭對工作發展增益感受

模式一：以背景變項分析

從表 4-2-5 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況投入家庭對工作發展增益感受，其線性迴歸模型達顯著水準（F=5.161，p<.010），決定係數（R^2）為.030，表示背景變項能解釋家庭對工作發展增益感受 3%的總變異量，而最小子女年齡有顯著的解釋力（t=3.701，p<.001），顯示子女年齡愈大，發展增益感受愈多；同住情況也有顯著的解釋力（t=-2.325，p<.050），顯示相較於夫妻與未成年子女同住情況，其他同住情況的發展增益感受較低。

模式二：控制背景變項後，以家庭支持作分析

從表 4-2-5 可以看到其線性迴歸模型達顯著水準（F=17.422，p<.001），決定係數（R^2）為.174。且最小子女年齡愈大，家庭對工作發展增益感受愈多（t=3.441，p<.010）；另外，同住情況之中，其他同住情況相較於夫妻與未成年子女同住情況，其家庭對工作發展增益感受愈低（t=-2.065，p<.050）。而將性別、最小子女年齡及同住情況做控制且投入家庭支持，家庭支持能解釋家庭對工作發展增益感受 14.4%的變異量。

從表 4-2-5 中可以發現，家庭支持中的情緒支持與實質支持具有顯著的解釋力，情緒支持愈多，家庭對工作發展增益感受愈多（t=3.229，p<.01）；實質支持愈多，家庭對工作發展增益感受愈多（t=2.818，p<.01）。

模式三：控制背景變項後，以物質主義作分析

從表 4-2-5 可以看到，其線性迴歸模型達顯著水準（F=4.151，p<.001），決定係數（R^2）為.055。且最小子女年齡愈大，家庭對工作發展增益感受愈多（t=3.643，p<.001）；而同住情況中，其他同住情況者相較於夫妻與未成年子女同住情況，其家庭對工作發展增益感受愈低（t=-2.294，p<.050）。而將性別、最小子女年齡及同住情況做控制後，投入物質主義，可以從表 4-2-5 中得知物質主義能解釋家庭對工作發展增益感受 2.5%的總變異量。物質主義的部分，可以發現金錢至上具有顯著的解釋力，愈具有金錢至上的價值觀念其家庭對工作發展增益感受愈低（t=-2.621，p<.010）。

模式四：控制背景變項後，以家庭支持與物質主義共同分析

從表 4-2-5 可以看到其整體線性迴歸模型達顯著水準（F=10.774，p<.001），決定係數（R^2）為.179，且最小子女年齡愈大，家庭對工作發展增益感受愈多（t=3.457，p<.010）；另外，同住情況中，相較於夫妻與未成年子女同住情況，其他同住情況者其家庭對工作發展增益感受愈低（t=-2.012，p<.050）。

從表 4-2-5 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況作控制之後，家庭支持與物質主義能解釋家庭對工作發展增益感受 14.9%的總變異量。模式四較模式二的改變量多了 0.5%，較模式三的改變量多了 12.4%，且物質主義並沒有顯著的解釋力，顯示家庭支持相對於物質主義更具影響力。其中，家庭支持中的情緒支持愈多其家庭對工作發展增益感受愈多（t=3.177，p<.010），而實質性支持愈多，其家庭對工作發展增益感受也愈多（t=2.662，p<.010）。

從表 4-2-5 中可以發現，最小子女年齡與同住情況在四種模式裡始終具有顯著的解釋力，而最小子女年齡相較於同住情況更具影響力。整體而言，對家

庭對工作發展增益感受影響最多的為家庭支持中的情緒支持、實質支持。

故，本研究【假設 2-1】在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響，以及【假設 4-1】在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響，均獲得支持。【假設 6-1】在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響，未獲支持。

2. 家庭對工作情感增益感受

模式一：以背景變項分析

從表 4-2-6 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況投入家庭對工作情感增益感受時，其線性迴歸模型未達顯著水準（$F=2.383$，$p>.050$），顯示背景變項對於家庭對工作情感增益不具解釋力。

模式二：控制背景變項後，以家庭支持作分析

從表 4-2-6 可以發現，將性別、最小子女年齡及同住情況做控制且投入家庭支持，其線性迴歸模型達顯著水準（$F=32.790$，$p<.001$），決定係數（R^2）為.283，而控制變項的部分不具解釋力。且在控制背景變項後，家庭支持能解釋家庭對工作情感增益感受 26.9%的變異量。可以發現情緒支持與實質支持有顯著的解釋力，情緒支持愈多，家庭對工作情感增益感受愈多（$t=6.789$，$p<.001$）；實質支持愈多，家庭對工作情感增益感受愈多（$t=4.214$，$p<.001$）。

模式三：控制背景變項後，以物質主義作分析

從表 4-2-6 可以看到，將性別、最小子女年齡及同住情況做控制後，投入物質主義，其線性迴歸模型達顯著水準（$F=5.705$，$p<.001$），決定係數（R^2）為.074。其中，相較於女性，男性感受到較多的家庭對工作情感增益（t=-

2.611，p<.010）；其次，最小子女年齡愈大，家庭對工作發展增益感受愈多（t=2.361，p<.050）。在控制背景變項後，物質主義能解釋家庭對工作情感增益感受 6%的變異量。物質主義的部分可以發現四項內涵均具有解釋力，其影響程度最多的是物質滿意，愈具有物質滿意價值觀者其家庭對工作情感增益感受愈低（t=-3.072，p<.010）；其次為金錢至上，愈具有金錢至上價值觀者其家庭對工作情感增益感受愈低（t=-2.334，p<.050）；接著是占有愉悅，愈具有占有愉悅價值觀者其家庭對工作情感增益愈多（t=2.110，p<.050）；最後為迎合世俗，愈具有迎合世俗價值觀者其家庭對工作情感增益感受愈多（t=2.022，p<.050）。

從上述研究結果可以發現，物質滿意以及金錢至上的追求，使得個人將更專注於工作角色的投入（Promislo et al., 2010），產生較高的角色期待，而感受到自身需求無法被滿足（Kasser et al., 2004），進而無法感受到家庭角色無法有效的給予正向影響，以使得自己的工作角色提升到自己所預期的程度，產生家庭對工作的增益感受的負向影響。此外，根據 Hobfoll（1989）的資源保存理論，個人會為了防止個人所重視的資源流失，而投入其他資源產生耗損。因此，個人對於物質及金錢的過度追求，可能會有較多的心理資源的耗損，當個人沒有更多的心理資源能夠促進角色資源的轉移時，將導致較無法增進家庭對工作的增益感受（Greenhaus & Powell, 2006）。

模式四：控制背景變項後，以家庭支持與物質主義共同分析

從表 4-2-6 可以看到其整體線性迴歸模型達顯著水準（F=20.943，p<.001），決定係數（R^2）為.298。且最小子女年齡愈大，家庭對工作情感增益感受愈多（t=2.013，p<.050）。而將性別、最小子女年齡及同住情況作控制之後，投入家庭支持與物質主義共同分析時，家庭支持與物質主義能解釋家庭對工作情感增益感受 28.4%的變異量。模式四相較於模式二的改變量增加了

1.5%，相較於模式三的改變量增加了 22.4%，顯示家庭支持相較於物質主義較具解釋力。

其中，家庭支持中的情緒支持愈多其家庭對工作情感增益感受愈多（t=6.564，p<.001），而實質性支持愈多，其家庭對工作情感增益感受也愈多（t=3.959，p<.001）。物質主義的部分，則為物質滿意價值觀愈重，其家庭對工作情感增益感受愈低（t=-2.354，p<.050）。

故，本研究【假設 2-2】在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響，以及【假設 4-2】在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響，還有【假設 6-2】在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響，均獲得支持。

3. 家庭對工作效能增益感受

模式一：以背景變項分析

從表 4-2-7 可以發現，將性別、最小子女年齡及同住情況投入家庭對工作效能增益感受，其線性迴歸模型達顯著水準（F=3.570，p<.050），決定係數（R^2）為.021，表示背景變項能解釋家庭對工作效能增益感受 2.1%的總變異量，而最小子女年齡有顯著的解釋力（t=3.250，p<.010），顯示子女年齡愈大，家庭對工作效能增益感受愈多。

模式二：控制背景變項後，以家庭支持作分析

從表 4-2-7 可以發現整體線性迴歸模型達顯著水準（F=21.219，p<.001），決定係數（R^2）為.204。而最小子女年齡愈大，其家庭對工作效能增益感受愈多（t=2.908，p<.010）。在控制背景變項後，家庭支持能解釋家庭對工作效能增

益感受 18.3%的變異量。另外，情緒支持與實質支持均具有顯著的解釋力，情緒支持愈多，家庭對工作效能增益感受愈多（t=4.654，p<.001）；實質支持愈多，家庭對工作情感增益感受愈多（t=4.015，p<.001）。

模式三：控制背景變項後，以物質主義作分析

將從表 4-2-7 可以發現整體線性迴歸模型達顯著水準（F=4.063，p<.001），決定係數（R^2）為.054。而最小子女年齡愈大，家庭對工作效能增益感受愈多（t=3.354，p<.010）。在控制背景變項後，物質主義能解釋家庭對工作情感增益感受 3.3%的變異量。物質主義的部分可以發現物質滿意與占有愉悅具有顯著的解釋力，愈具有物質滿意價值觀者其家庭對工作效能增益感受愈低（t=-2.554，p<.050）；其次為占有愉悅，愈具有占有愉悅價值觀者其家庭對工作效能增益感受愈多（t=2.036，p<.050）。此研究結果可能是因為占有愉悅能夠使得個人增加心理資源，而這項心理資源促進了角色的資源轉移使得個人增加情感上的正向感受，甚至促進工作更加積極的正向增益感受（Greenhaus & Powell, 2006）。

模式四：控制背景變項後，以家庭支持與物質主義共同分析

從表 4-2-7 可以發現其整體線性迴歸模型達顯著水準（F=13.292，p<.001），決定係數（R^2）為.212。而最小子女年齡愈大，家庭對工作效能增益感受愈多（t=3.148，p<.010）。可以從表 4-2-7 中看到，將性別、最小子女年齡及同住情況作控制之後，家庭支持與物質主義能共同解釋家庭對工作效能增益感受 19.1%的變異量。模式四相較於模式二的改變量增加了 0.8%，相較於模式三增加了 15.8%，顯示當家庭支持與物質主義共同分析具有更多的解釋量，且家庭支持的解釋量大於物質主義。其中，家庭支持中的情緒支持愈多其家庭對工作效能增益感受愈多（t=4.530，p<.001），而實質性支持愈多，其家庭對工作效能增益感受也愈多（t=3.921，p<.001），物質主義的部分則不具解釋力。根據

上述顯示，家庭支持相較於物質主義較具解釋力。

實質性支持能夠增進個人可運用之資源來達成工作角色目標（Grzywacz & Marks, 2000）。除此之外，實質性支持也能讓個人較少因家務而調整個人的工作行程，有助於個人專心投入於工作，使得工作更有效率（Friedman & Greenhaus, 2000）。因此，家庭支持能夠增進家庭對工作的發展、情感、效能增益感受。而情緒性支持能增進心理資源，心理資源則有助於家庭資源轉換至工作角色的正向感受（何婉妤，2008；Greenhaus & Powell, 2006）。換句話說，情緒性支持能增加家庭對工作的正向增益感受。因此，本研究結果與過往研究相同，家庭支持愈多，家庭對工作增益感受愈多（張婷婷等人，2012；Siu et al., 2010；Wayne et al., 2006）。

綜所上述，本研究【假設 2-3】在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響，以及【假設 4-3】在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響，均獲得支持。【假設 6-3】在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響，未獲支持。

表 4-2-5

家庭對工作發展增益感受之多元迴歸分析

	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值	β	t 值
控制變項								
性別(男=0)	.007	.152	.017	.416	-.024	-.526	.006	.129
最小子女年齡	.176	3.701***	.152	3.441**	.175	3.643***	.155	3.457**
同住情況(夫妻與未成年子女=0)								
其他同住情況	-.110	-2.325*	-.090	-2.065*	-.108	-2.294*	-.089	-2.012*
家庭支持								
訊息支持			.061	1.020			.056	.937
情緒支持			.195	3.229**			.193	3.177**
實質支持			.169	2.818**			.161	2.662**
物質主義								
迎合世俗					.030	.659	-.026	-.595
金錢至上					-.142	-2.621**	-.070	-1.371
占有愉悅					.074	1.455	.044	.921
物質滿意					-.046	-.833	-.005	-.100
F 值	5.161**		17.422***		4.151***		10.774***	
R^2	.030		.174		.055		.179	
Adj. R^2	.024		.164		.042		.163	
△F 值	5.161**		28.821***		3.322*		12.814***	
△R^2	.030		.144		.025		.149	

*p<.050　**p<.010　***p<.001

表 4-2-6

家庭對工作情感增益感受之多元迴歸分析

	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值	β	t 值
控制變項								
性別(男=0)	-.068	-1.509	-.040	-1.030	-.119	-2.611**	-.068	-1.687
最小子女年齡	.112	2.329*	.075	1.816	.112	2.361*	.084	2.013*
同住情況(夫妻及未成年子女=0)								
其他同住情況	-.070	-1.475	-.043	-1.050	-.071	-1.533	-.044	-1.080
家庭支持								
訊息支持			-.068	-1.213			-.073	-1.307
情緒支持			.382	6.789***			.369	6.564***
實質支持			.235	4.214***			.222	3.959***
物質主義								
迎合世俗					.092	2.022*	.013	.323
金錢至上					-.125	-2.334*	-.033	-.702
占有愉悅					.106	2.110*	.077	1.731
物質滿意					-.168	-3.072**	-.113	-2.354*
F 值	2.383		32.790***		5.705***		20.943***	
R^2	.014		.283		.074		.298	
Adj. R^2	.008		.275		.061		.284	
△F 值	2.383		62.321***		8.094***		28.503***	
△R^2	.014		.269		.060		.284	

*p<.050　**p<.010　***p<.001

表 4-2-7

家庭對工作效能增益感受之多元迴歸分析

	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值	β	t 值
控制變項								
性別(男=0)	-.014	-.307	.009	.212	-.055	-1.201	-.013	-.298
最小子女年齡	.156	3.250**	.126	2.908**	.161	3.354**	.139	3.148**
同住情況(夫妻與未成年子女=0)								
其他同住情況	-.041	-.866	-.020	-.465	-.041	-.862	-.019	-.445
家庭支持								
訊息支持			-.057	-.975			-.064	-1.087
情緒支持			.276	4.654***			.270	4.530***
實質支持			.236	4.015***			.233	3.921***
物質主義								
迎合世俗					.061	1.328	-.006	-.136
金錢至上					-.071	-1.311	.009	.171
占有愉悅					.104	2.036*	.079	1.680
物質滿意					-.141	-2.554*	-.096	-1.884
F 值	3.570*		21.219***		4.063***		13.292***	
R^2	.021		.204		.054		.212	
Adj. R^2	.015		.194		.041		.196	
△F 值	3.570*		38.075***		4.344**		17.113***	
△R^2	.021		.183		.033		.191	

*p<.050 **p<.010 ***p<.001

表 4-2-8

研究假設之檢定結果

研究假設	檢定結果	支持與否
假設一：在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作衝突感受」有顯著影響。		
1-1 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
1-2 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
1-3 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
假設二：在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作增益感受」有顯著影響。		
2-1 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響。	顯著	支持
2-2 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響。	顯著	支持
2-3 在控制個人背景變項後，「家庭支持」對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響。	顯著	支持
假設三：在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作衝突感受」有顯著影響。		
3-1 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
3-2 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
3-3 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
假設四：在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作增益感受」有顯著影響。		
4-1 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響。	顯著	支持
4-2 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響。	顯著	支持
4-3 在控制個人背景變項後，「物質主義」對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響。	顯著	支持

假設五：在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作衝突感受」有顯著影響。		
5-1 在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作時間衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
5-2 在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作壓力衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
5-3 在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作行為衝突感受」有顯著影響。	顯著	支持
假設六：在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作增益感受」有顯著影響。		
6-1 在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作發展增益感受」有顯著影響。	不顯著	不支持
6-2 在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作情感增益感受」有顯著影響。	顯著	支持
6-3 在控制個人背景變項後，「家庭支持」與「物質主義」共同對「家庭對工作效能增益感受」有顯著影響。	不顯著	不支持

第五章 研究結論與建議

本研究旨在瞭解「家庭支持」與「物質主義」對「家庭對工作衝突與增益感受」的影響情形，並探討在控制背景變項後，對已婚且有子女之全職工作者而言，家庭支持與物質主義對家庭對工作衝突與增益感受的影響情況。本章將根據研究目的、過程及結果說明研究結論，並給予研究建議。

本章共分二節，第一節說明研究結論；第二節則根據研究結果提出省思建議，以及對未來的研究建議。

第一節 研究結論

壹、 已婚且有子女之全職工作者之「家庭支持」、「物質主義」與「家庭對工作衝突與增益感受」情形

一、已婚且有子女之全職工作者經常得到家庭支持

本研究發現，對已婚且有子女之全職工作者來說，能經常得到三種類型的家庭支持均超過中間值，從填答情形可以發現，其一般能經常得到三種類型的家庭支持，包含訊息支持、情緒支持與實質支持。顯示多數人認為所得到的家庭支持不少。

從填答分布情形可以發現，個人所得到來自情緒性支持與家庭內的協助為最多，可能是相較於訊息性支持與實質性支持，情緒性支持是家人表現愛與關懷最直接也最容易的展現方式，其次經常得到的支持為實質性支持，而實質性支持則受限於須有有足夠的時間與能力時才能給予協助。而得到訊息性支持相對較少的原因，可能是因為要給予工作上的訊息性支持需仰賴本身須具有相關的背景能力才有辦法予以協助，因此，情緒性支持與能在家務上給予的實質性

支持相對之下是較容易行使的家庭支持行為。因此，可以發現家人所能給予的支持方式，取決於家人的能力資源以及支持行為上的容易程度。

二、已婚且有子女之全職工作者之物質主義傾向中等

本研究發現，已婚且有子女之全職工作者在迎合世俗與占有愉悅上傾向同意，金錢至上傾向中等，物質滿意則傾向不同意。而物質主義的總得分約等於理論爭點，整體而言傾向於中等，顯示其物質主義情形平均，沒有嚴重的物質主義傾向。

從填答分布情形可以發現，對已婚且有子女之全職工作者而言，物質主義展現在迎合世俗與占有愉悅的構面較多，均超過理論中點，而最不彰顯於物質滿意，且低於理論中點。

三、已婚且有子女之全職工作者之家庭對工作衝突感受傾向不同意

本研究發現，已婚且有子女之全職工作者其家庭對工作衝突感受的三個向度，包含時間衝突感受、行為衝突感受與壓力衝突感受的得分情形均低於理論中點，傾向於不同意有家庭對工作衝突感受，從上述得知，對已婚且有子女之全職工作者來說，家庭角色並沒有讓其有太多干擾到工作角色的感受。

另外，從平均得分可以發現，在三個向度之中，時間衝突感受是相較於其他兩個向度得分較高的。而相較於其他兩個向度的衝突感受，個人感受到較多時間衝突，可能是因為每個人所擁有的精力不同，能擁有的時間卻是固定的，因此兩個場域角色間的時間競爭相對來說也會特別明顯。

四、已婚且有子女之全職工作者之家庭對工作增益感受傾向同意

本研究發現，已婚且有子女之全職工作者在家庭對工作的發展、情感、效能增益感受的三個向度均高於理論中點，傾向於同意，表示已婚且有子女之全職工作者感受到不少家庭對工作增益。

填答分布情形則顯是，個人感受到的情感方面的增益是最多的，其次是效能構面，最後是發展構面。

貳、 已婚且有子女之全職工作者其家庭支持對家庭對工作衝突與增益感受的影響情形

一、已婚且有子女之全職工作者在控制背景變項後，其家庭支持會降低家庭對工作衝突感受

研究結論如下：

1. 情緒性支持與實質性支持會減少家庭對工作時間、壓力及行為衝突感受。
2. 與物質主義共同投入分析時，情緒性支持與實質性支持會減少家庭對工作的時間、壓力及行為衝突感受。

二、已婚且有子女之全職工作者在控制背景變項後，其家庭支持會增加家庭對工作增益感受

研究結論如下：

1. 情緒性支持與實質性支持會增加家庭對工作發展、情感及效能增益感受。
2. 與物質主義共同投入分析時，情緒性支持與實質性支持會增加家庭對工作的發展、情感及效能增益感受。

參、 已婚且有子女之全職工作者其物質主義對家庭對工作衝突與增益的影響情形

一、已婚且有子女之全職工作者在控制背景變項後，其物質主義程度愈高使得家庭對工作衝突感受愈多

本研究發現如下：

1. 金錢至上傾向愈高，會增加家庭對工作時間、壓力及行為衝突感受。
2. 物質滿意傾向愈高，會增加家庭對工作時間及壓力衝突感受。
3. 迎合世俗傾向愈高，會增加家庭對工作壓力衝突感受。
4. 占有愉悅傾向愈高，會減少家庭對工作壓力衝突感受。
5. 與家庭支持共同分析時，迎合世俗傾向愈高，會增加家庭對工作時間、壓力及行為衝突感受。

二、已婚且有子女之全職工作者在控制背景變項後，其物質主義對家庭對工作增益感受有影響

本研究發現如下：

1. 迎合世俗傾向愈高，會增加家庭對工作情感增益感受。
2. 金錢至上傾向愈高，會減少家庭對工作發展及情感增益感受。
3. 占有愉悅傾向愈高，會增加家庭對工作情感及效能增益感受。
4. 物質滿意傾向愈高，會減少家庭對工作情感及效能增益感受。
5. 與家庭支持共同分析時，物質滿意會降低家庭對工作情感增益感受。

第二節 研究建議

壹、對家庭之建議

一、多給予家庭支持

根據本研究結果發現，來自家庭的情緒性支持與實質性支持能減少個人的家庭對工作衝突感受。來自情緒性的支持所給予的心理資源能減少角色衝突的負面感受，而家務支持等實質性支持則能減少個人的角色壓力，進而減少衝突感受。因此，對於需兼顧家庭與工作的家庭成員，我們應多給予情緒上的支持，給予關心與關懷，讓其感受到家人的支持，便能減輕多重角色帶來的壓力感受。而平時也多予以須兼顧家庭與工作的家庭成員勞務上的協助，讓其可減輕本身的角色壓力，進而減少衝突感受。

而情緒性支持所帶來的正向心理資源，則能增進資源的轉換，為個人帶來更明顯的增益感受。因此，我們可以多多關心家人，給予一些鼓勵與支持便能讓家人感到愉快，自然能讓個人感受到工作時更有能量，進而感受到家庭對工作是很有正向助益的。此外，來自勞務上的實質性支持能夠增加個人可運用的資源，使其能夠得到更多家庭角色為工作角色帶來的增益感受。因此，若能與家人共同分擔家務，甚至是在家人的工作上給予實務上的幫忙，相信家人也會有更多更明確的家庭對工作是很有幫助的感受。

總所上述，要讓個人能夠兼顧工作與家庭，減少角色壓力帶來的衝突感受以及增加兩種角色間的正向增益感受，來自家庭成員的情緒性支持與勞務上的實質性支持是非常重要的因素。也就是說，兼顧工作與家庭並不只是個人的議題，其他家庭成員的支持更是關鍵呢！

二、正視物質主義帶來的影響

根據本研究結果發現，不同向度內涵的物質主義分別對於家庭對工作衝突與增益感受帶來不同的影響。尤其是金錢至上的觀念傾向，愈具有金錢至上的態度，其愈會有家庭對工作的衝突感受，而有愈少家庭對工作增益感受。也就是說，對於金錢的過度追求，使得個人會投入更多資源在於金錢的追求，增加角色的資源耗損，進而無法將角色的資源作不同場域間的有效轉換，來減少角色間的衝突感受，亦無法增加或促進角色資源在不同場域間的轉換，產生家庭對工作增益感受。從上述研究結果可以發現，當個人對於某事物過度追求時，很有可能造成角色資源的耗損而無法達成角色間的平衡。因此，當個人有家庭對工作的衝突感受或是較無增益感受時，可以試著檢視一下是否有對於金錢過度追求的狀況，並試著調整心態來改變這樣的情況。

有鑑於此，我們更應該正視物質主義可能帶來的影響，瞭解價值觀或是生活態度是有可能影響角色資源的轉換與耗損的，如何調整自己的價值觀，使之有利於家庭與工作平衡，將會是一項值得須兼顧工作與家庭的個人重視的重要議題。

貳、對未來研究建議

一、　研究對象

由於本研究採便利取樣及滾雪球的方式來取得樣本，並非隨機抽樣，因此可能有代表性不足的問題，例如，性別比例不平均等等，而無法推論全國的已婚全職工作者。未來若能用掌握樣本在各控制變項上的數量平均，將更能推論其研究結果，減少樣本偏誤造成的影響。

此外，本研究之研究對象僅針對已婚且有子女之全職工作者，並沒有去探

討其另一半是否有工作，以及限定在家中有未成年子女的族群。然而，另一半是否有工作可能在家庭的責任與家庭支持上會有所不同。而根據本研究結果，最小子女年齡對於家庭對工作的衝突與增益感受也有差異，因此未來可在研究對象的選定時將此項納入考量。

另外，有研究發現，不同年齡層在物質主義程度上有顯著差異（Richins & Dawson, 1992），因此未來研究可以以物質主義程度較高的年齡層作為研究對象，瞭解物質主義程度高的族群其家庭對工作衝突與增益感受之情形。

二、 研究工具

在物質主義的量表部分，雖是參考國內發展出來的量表，但由於本研究想控制量表的總題數，因此透過因素分析刪減了一些題項，而在題項較少的情況下其內涵意義的含括上恐不夠完整。

三、 研究變項

根據本研究結果，家庭支持內涵中的情緒支持與實質支持是影響家庭對工作衝突與增益感受的重要因素，因此，未來在家庭與工作相關的研究中，建議可以更深入去探究情緒支持與實質支持在家庭與工作間不同議題上的作用效果。而物質主義內涵中，對於家庭對工作衝突與增益感受，則是金錢至上與物質滿意是相較於其他內涵，相對較有影響的因素，未來在物質主義的探討上，可以多探究金錢至上與物質滿意在工作與家庭間的作用效果。

另外，由於本研究發現家庭對工作衝突感受與家庭對工作增益感受有顯著相關，未來可檢視其相互的影響效果。除此之外，也可將工作對家庭衝突與增益感受納入研究中去探討其中的相互關聯性。

此外，背景變項中的同住情況，由於問卷設計中沒有將家中是否有需照顧之長者納入問卷設計，因此沒有將需照顧之長者納入分類，未來針對同住情況的分類，可再針對可能產生影響的因素去作分類來進行研究。

四、小結

由於研究對象愈明確，研究結果也愈具代表性，而根據研究對象的不同，可能有不同的物質主義程度，因此未來可以在研究對象的族群選定時，可選定物質主義傾向較高的族群。此外，也應盡量保持樣本的異質性，各背景變項的分類其樣本應盡量平均。研究工具的部分則可開發更適合本土之家庭對工作衝突與增益感受的測量工具，對於本土研究會更具適切性。而研究變項的部分則可針對家庭支持與物質主義中較有影響的內涵構面，更深入分別在家庭與工作間的相互影響做更深入探討。

參考文獻

中文部分

王韻（2008）。**物質主義者對於商店氣氛的需求與消費者情緒影響購買行為之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東科技大學服飾科學管理系，屏東。

行政院主計總處（2017）。106 年人力運用調查報告。取自 https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=42117&ctNode=4987&mp=1

何婉妤（2008）。**探討正向情感、社會支持與工作家庭增益之關係**（未出版之碩士論文）。國立臺灣科技大學企業管理系，台北。

利翠珊、張妤玥（2010）。代間照顧關係：臺灣都會地區成年子女的質性訪談研究。**中華心理衛生學刊，23**（1），99-124。

吳明隆、涂金堂（2009）。**SPSS 與統計應用分析**。臺北市：五南。

吳美連（1998）。高成就婦女的身心特徵、壓力知覺與工作—家庭衝突之探討。**中原學刊，26**（2），1-10。

吳婉芳（1997）。90 年代臺灣工作精神。臺北：**經濟日報**。

呂寶靜（2000）。老人朋友網絡支持功能之初探。**社會政策與社會工作學刊，4**（2），43-90。

宋麗玉（2002）。**社會支持網絡、壓力因應與社會網絡處遇，於社會工作理論—處遇模式與案例分析**。臺北：洪葉。

李欣瑩、姜逸群（2001）。桃園市國中生主觀生活壓力、社會支持、因應行為與身心健康之關係研究。**衛生教育學報，15**，115-131。

李原、李朝霞（2012）。物質主義價值觀的內在心理機制探討。**哈爾濱工業大學學報（社會科學版），14**（6），15-21。

李靜、郭永玉（2008）。物質主義及其相關研究。**心理科學進展，16**（4），637-643。

杨洁、战冬梅、战梦霞（2012）。基於社會支持的自我效能感與工作家庭衝突和增益研究。**貴州財經學院學報，156**，76-82。

周月清（2001）。**家庭社會工作：理論與方法。**臺北市：五南。

周玉慧、黃宗堅、謝雨生（2004）。家人關係中之社會支持獲取策略。**中華心理學刊，46**（4），329-347。

周曉琪（1997 年 11 月 15 日）。綜合外電報導：「日亞洲基金構想調整方向」。**工商時報**。

周麗端（1999）。家庭理論。載於周麗端、吳明燁、唐先梅、李淑娟（編著），**婚姻與家人關係**（26-58 頁）。臺北縣：國立空中大學。

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。

周麗端、林季瑤（2012）。家庭系統與家人互動。載於周麗端（主編），**高級中等以下學校家庭教育教師手冊**（25-29 頁）。臺北市：教育部。

林明煌、劉祥得、鄭如珍（2006）。虛榮特性為家庭溝通結構與物質主義關係中介機制之研究：以台灣大學女生為例。**華人前瞻研究，2**（2），103-124。

林鉦棽、賴鳳儀、黃紹慶、潘蕙韶、鍾潤富（2011）。組織公民行為與工作家庭衝突之關聯分析：好士兵症候群？。**管理學報，28**（1），31-47。

林慧玉（2006）。**國小高年級學童物慾觀，學習態度，成就動機與學業成就之相關研究兼論性別差異**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。

林耀南（2012）。臺灣物質主義測量暨信效度評估。**測驗學刊，59**（1），103-129。

邱文彬（2001）。社會支持因應效果的回顧與展望。**國家科學委員會研究會刊：人文及社會科學，11**（4），311-330。

邱淑琴（2002）。**由自我決定理論探討工作與家庭衝突之關係：以高雄市高中教**

師為例（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。

徐達光（1997）。物質主義：概念的發展與測量。**國家科學委員會專題研究報告。**

徐達光、林耀南（2008）。物質主義之本土性概念初探。**管理學報，9**（1），1-29。

高旭繁、卓可欣（2013）。個人資源對在職進修者職家學衝突及後果之影響。**應用心理研究，57**，81-115。

高旭繁、陸洛、陸昌勤（2008）。工作與家庭的要求和資源、工作－家庭衝突及其後果—臺灣與大陸的比較。**中國經濟評論，8**（9），39-47。

張妤玥、陸洛（2011）。工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關聯之性別差異。**商略學報，3**（1），25-38。

張妤玥、陸洛（2013）。自我效能於家庭對工作衝突及其前因後果的調節。**應用心理研究，57**，117-154。

張宏哲、林哲立（編譯）（2013）。**人類行為與社會環境**（原作者：J. B. Ashford, C. W. LeCroy, & K. L. Lortie）。臺北市：雙葉。

張威龍（1999）。青少年家庭溝通型態對物質主義和強迫性購買之影響研究。**管理學報，18**（12），87-177。

張威龍（2004）。臺灣地區大專學生虛榮特性、物質主義及價值知覺關係之研究。**管理學報，21**（5），629-651。

張威龍、林泰安（2006）。消費者自我概念、物質傾向與流行焦慮關係之研究：以台灣技職校院學校為例。**行銷評論，3**(3)，349-388。

張苙雲（1986）。社會變遷中各類社會系統功能的討論。**行政院研究發展考核委員會：加強家庭教育促進社會和諧學術研討會論文集**，141-161。

張婷婷、陸洛（2009）。資源損失與資源獲得對職家衝突之影響：資源保存理論的觀點。臺**大管理論從，20**（1），69-98。

張婷婷、陸洛、陸昌勤（2009）。工作資源、家庭資源與職家衝突－臺灣與大陸女性的比較。**經營管理論叢，3**，57-72。

張婷婷、陸洛、潘君鳳（2012）。工作與家庭的雙向增益：前因、後果及互依我的調節作用。**中華心理學刊，54**（4），471-493。

張順美、楊國賢（2012）。國小女教師工作—家庭—衝突、與其子女教育期望之探究。**師說，226**，4-24。

陳秉璋、陳信木（1993）。**邁向現代化：當代社會問題與現代人的煩惱。**臺北：桂冠。

陳淑貞、王中元、蔡麗真（2009）。中小企業從業人員工作與家庭的雙向衝突—主管支持、同事支持、配偶支持、重要親友支持之調節效果。**人力資源管理學報，9**（4），43-64。

陳皎眉（1988）。婦女的生活壓力、支持系統與家庭及婚姻滿足的關係。**國科會專題研究計畫成果報告**（NSC76-0301-H004-010-B）。

陸洛（2013）。職家平衡在臺灣：一個發展中國家的現況。**應用心理研究，59**，49-79。

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。

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。

彭懷真（1996）。**婚姻與家庭。**臺北市：巨流。

曾慧雯（1999）。**門診憂鬱症患者之社會支持與希望狀態之探討**（未出版之碩士論文）。國立高雄醫學院護理學研究所，高雄。

黃佑安、陳有川、程永佳、曾淑婉（2006）。物質主義、金錢態度、虛榮特性、消費者我族主義與產品購買意願關係之研究：以學生與家長為例。**國立空中大學管理與資訊學系管理與資訊學報，11**，25-52。

黃俐婷（2004）。家庭支持的結構與功能分析。**社區發展季刊，105**，367-380。

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。

溫金豐、崔來意（2001）。高科技公司女性專業人員工作─家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效應。**管理評論，20**（4），65-91。

葉美惠（2013）。**工作要求、家庭要求對工作家庭衝突之影響－以物質主義與完美主義為干擾變項**（未出版之碩士論文）。私立中原大學企業管理學系，桃園。

廖江群、王垒（2008）。物質主義價值觀、金錢態度與薪酬滿意度的關係研究。**應用心理學，14**（1），8-13。

赫弋凡（2016）。**家庭生命週期與工作家庭衝突關係之研究－以工作家庭文化為調節變項**（未出版之碩士論文）。國立中正大學勞工關係學系，嘉義。

蔡嘉慧（1998）。**國中生的社會支持、生活壓力與憂鬱傾向之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學教育研究所，高雄。

鄭照順（1997）。**高壓力青少年所知覺的家庭、社會支持及其因應策略之探討**（未出版之碩士論文）。國立政治大學教育學系，臺北。

鄭照順（1999）。**青少年生活壓力與輔導**。臺北：心理。

英文部分

Allard, K., Haas, L., Hwang, C. P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization, 18*(2), 141-157.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. 2013. Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology,66*, 345-376.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 259-278.

Baker, E., Israel, B., & Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: an integrated model. *Social Science and Medicine, 43*, 1145-1159.

Belk, R. W. (1984). Three Scales to Measure Constructs Related to Materialism: Reliability, Validity, and Relationships to Measures of Happiness. *In Advances in Consumer Research, 11*, 291-297.

Belk. (1985). Materialism: Trait Aspects of Living in the Material World. *Journal of Consumer Research, 12*(1), 265-280.

Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 90*, 740-748.

Burroughs, J. E., & Rindfleisch, A. (2002). Materialism and well-being: A conflicting values perspective. *Journal of Consumer Research, 29*(3), 348-371.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.

Caplan, G. (1974). *Support systems and Community mental health.* New York: Basic Book.

Carlson, D. S. & Perrewe, P. L., (1999). The Role of Social Support in the Stressor-strain Relationship: An Examination of Work-family Conflict. *Journal of Management, 25*(4), 513-540.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276.

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.

Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and "stress": theoretical formulations. *International Journal of Health Services, 4*, 471-482.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*, 300-314.

Cohen, S., Syme, S. L. (1985). Issues in the study and application of social support. Social support and health.

Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations, 37*, 425-442.

Daun, A. (1983). The Materialistic Life-Style: Some Sociopsychological Aspects. *Consumer Behavior and Environmental Quality,* 6-16.

Diener, E., Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest, 5*, 1-31.

Du Bois, C. (1955). The dominant Value Profile of American Culture. *American Anthropologist, 57*, 1232-1239.

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*, 178-199.

Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family: Allies or enemies? : What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.

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*, 65-78.

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.

Ger, G. & Belk, R. W. (1996). Cross-cultural differences in materialism. *Jounal of Economic Psychology, 17,* 55-77.

Greenhaus, J H., & Powell, G. N. (2006). When work and families are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of Management Review, 31, 72-92.

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

Grouzet, F. M., Kasser, T., Ahuvia, A., Dols, J. M. F., Kim, Y., Lau, S., Ryan, R. M., Saunders, S., Schmuck, P., & Sheldon, K. M. (2005). The structure of goals across 15 cultures. *Journal of personality and Social Psychology, 89*, 800-816.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126.

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., McDonald, D. A., (2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations, 51*(1), 28-36.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanation for Work-Family Conflict. *Journal of Applide Psychology, 76*(4), 560-568.

Hammer, L., Allen, E., & Grigsby, T. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 185-203.

Hanson, G. C., Hammer, L. B., & 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.

Hartnett, J., & Skowronski, J. (2008). Cash, money, woes: The match between a person's level of materialism and the materialistic (or non-Materialistic) character of events alters affective forecasts. *North American Journal of Psychology, 10*(3), 647-664.

Heilbroner, R. L. (1956). *The quest for wealth: A study of acquisitive man.* New York: Simon and Schuster.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist, 44*(3), 513-524.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support.* Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964).

Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.

Kashdan, T. B., & Breen, W. E. (2007). Materialism and diminished well-being: Experiential avoidance as a mediating mechanism. *Journal of Social and Clinical Psychology, 26*, 521-539.

Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research (pp.123-140).* Rochester, NY: University of Rochester Press.

Kasser, T., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Sheldon, K. M. (2004). Materialistic values: Their causes and consequences. In T. Kasser & A. D. Kanner (Eds.), *Psychology and consumer culture: The struggle for a good life in a materialistic word* (pp. 11-28). Washington, DC: American Psychological Association.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational Psychological Measurement, 15*, 176-295.

Leiss, W., Kline, S., & Jhally, S. (1986). *Social communication in advertising: Persons, products, & images of well-being.* NY: Methuen Publications.

Lin, N. (1986). Conceptualizing social support. In N. Lin, A. Dean, W. Ensel (eds.) *Social Support, life events, and depression.* Orlando, Fl.: Academic Press, Inc.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.

Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 197-210.

Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work-family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress Health, 28*, 234-247.

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*, 689-725.

Mukerji, C. (1983). *From graven images: Patterns of modern materialism.* New York, NY: Columbia University Press.

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*, 400-410.

O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/Family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International, 23*, 36-56.

Oxford English Dictionary (1989). Oxford, UK: Clarendon.

Pleck, J. H. (1985). *Working wives/Working husbands*. Beverly Hills: Sage.

Poelmans, S. A. Y., O'Driscoll, M., & Beham, B. (2005). A review of international research in the field of work and family. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective*, 3-46. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Polanyi, K. (1944). *The Great Transformation.* New York: Rinehart.

Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior, 28*, 705-727.

Promislo, M. D., Deckop, J. R., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, L. L. (2010). Valuing money more than people: The effects of materialism on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*, 935-953.

Rassuli, K. M., & Hollander, S. C. (1986). Desire-Induced. *Journal of Macro-*

Marketing, 6(3), 4-24.

Richins, M. L. (1987). Media, materialism, and human happiness. *Advances in Consumer Research, 14*, 352-356.

Richins, M. L., & Dawson, A. S. (1992). A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of consumer Research, 19*(3), 303-316.

Rokeach, M. (1973). *The Nature of human Values.* New York: Free Press.

Rokeach, M. (1979). The two-value model of political ideology and British politics. *British Journal of Social and Clinical Psychology, 18*, 169-172.

Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. 2008. Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 484-506.

Schroeder, J. E., & Dugal, S. S. (1995). Psychological correlates of the materialism construct. *Journal of Social Behavior and Personality, 10*, 243-253.

Schudson, M. (1984). *Advertising, the uneasy persuasion: Its dubious impact on American society.* New York: Basic Books.

Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Getting older, getting better: Personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental Psychology, 37*, 491-501.

Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*, 567-578.

Sirgy, M. J. (1998). Materialism and the quality of life. *Social Indicators Research, 43*, 227-260.

Siu, L. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., et al. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement.

Journal of Vocational Behavior, 77, 470-480.

Srivastava, A., Locke, E. A., & Bartol, K. M. (2001). Money and subjective well-being: It's not the money, it's the motives. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(6), 959-971.

Stewart, L. M. (2013). Family care responsibilities and employment: Exploring the impact of type of family care on work-family and family-work conflict. *Journal of Family Issues, 34*(1), 113-138.

Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior, 23*, 145-159.

Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54*, 416-423.

Tracy, B. H. (1990). Sex roles and social support as moderators of life adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(3), 576-585.

Troits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 54*, 416-423.

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 398-412.

Wand, J., & Wallendorf, M. (2006). Materialism, status, signaling and product satisfaction. *Journal of the Academy of Marketing Science, 34*(4), 495-505.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review, 17*, 63-76.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 108-130.

Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 445-461.

Weiss, R. (1976). Transition states and other stressful situations: An alternative interpretation of nonlinearities in the Relationship between social support, stress, and depression. *American Journal of Community Psychology, 15*, 717-740.

Wills, T. (1985). Supportive functions of interpersonal relationships. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social Support and Health,* 61-82.

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal, 43*, 113-123.

附錄一：預試問卷

【已婚全職工作者家庭支持、生活態度及家庭對工作影響】問卷

編號：□□□

親愛的填答者，您好！

您好，我是國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系家庭生活教育組的研究生，目前正在周麗端教授的指導下，進行有關家庭對工作影響的研究，希望藉由這份問卷，瞭解您的家庭支持、生活態度以及家庭對工作影響的情形。本問卷不具名，您所填答的任何資料，**僅供學術用途，絕對保密**，敬請放心填答。

您的填答對本研究有重大的幫助，是本研究成果的重要依據，並將作為家庭教育之參考，感謝您的協助！

祝　家庭和樂　事事順心

國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系
碩 士 生：高暐翔敬上
指導教授：周麗端博士
中華民國 107 年 12 月

第一部分　基本資料

1.　您是否具有全職工作：□1.是 □2.否

2.　您的婚姻狀況：□1.已婚 □2.離婚
□3.離婚無子女　□4.離婚與子女不同住

3.　您的出生年：民國______年

4.　您的性別：□1.男　□2.女

5.　您與誰同住：□1.配偶 □2.配偶與子女 □3.父母、配偶與子女
□4.父母與子女 □5.子女 □6.獨自居住
□7.父母與兄弟姊妹　□8.父母、兄弟姊妹與子女
□9.兄弟姊妹與子女 □10.其他___________

6.　您最小子女的出生年（若無子女則填0）：民國______年

【填答說明】：

以下的部分為瞭解您家庭對工作的影響感受，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我花在家庭的時間，會干擾到我的工作時間」，則在『非常同意』處圈選 4。反之，如果「我花在家庭的時間，不會干擾到我的工作時間」，則在『非常不同意』處圈選 1。

第二部分 家庭對工作感受

題目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我感受到我的家庭干擾到我的工作時間。	1	2	3	4
2. 我感受到我的家庭使我沒有時間參加公司裡有益職涯發展的活動。	1	2	3	4
3. 我感受到我的家庭使我必須放棄一些工作上的活動。	1	2	3	4
4. 我感受到我的家庭使我在工作時會操心家裡的事情。	1	2	3	4
5. 我感受到我的家庭壓力使我工作時很難專心。	1	2	3	4
6. 我感受到我的家庭帶給我的焦慮影響我的工作能力。	1	2	3	4
7. 我感受到我在家庭中有效的行為在工作上卻不見得有效。	1	2	3	4
8. 我感受到在家庭生活中有效且必要的行為，卻在工作上卻帶來反效果。	1	2	3	4
9. 我感受到我用在家庭生活的問題解決方式，並不能用來幫助我解決工作問題	1	2	3	4
10. 我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。	1	2	3	4
11. 我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。	1	2	3	4
12. 我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。	1	2	3	4
13. 我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。	1	2	3	4
14. 我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。	1	2	3	4
15. 我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。	1	2	3	4
16. 我感受到我的家庭使我成為在工作上不浪費時間的工作者。	1	2	3	4
17. 我感受到我的家庭使我成為對工作具有認真態度的工作者。	1	2	3	4
18. 我感受到我的家庭使我成為能夠更專心於工作的工作者。	1	2	3	4

19. 我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	1	2	3	4
20. 我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	1	2	3	4
21. 我感受到我的家庭使我成為有能力解決問題的工作者。	1	2	3	4
22. 我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	1	2	3	4
23. 我感受到我的家庭使我成為對工作熱情的工作者。	1	2	3	4

【填答說明】:

以下的部分為瞭解您的家庭支持，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我的家人總是會給我工作上的建議」，則在『總是如此』處圈選 4。反之，如果「我的家人從未給我工作上的建議」，則在『從未如此』處圈選 1。

第三部分 家庭支持

題目	**從未如此**	**很少如此**	**經常如此**	**總是如此**
1. 我的家人會給我工作上的建議。	1	2	3	4
2. 我的家人會提供我對工作有用的資訊。	1	2	3	4
3. 我的家人會關心我的工作狀況。	1	2	3	4
4. 我的家人對於我的工作表現會表示肯定。	1	2	3	4
5. 我的家人會給予我家務上的協助。	1	2	3	4
6. 我的家人會給予我工作上的協助。	1	2	3	4

【填答說明】：

以下的部分為瞭解您的生活態度，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我非常同意我會想買大家都想要的東西」，則在『非常同意』處圈選 4。反之，如果「我非常不同意我會想買大家都想要的東西」，則在『非常不同意』處圈選 1。

第四部分 生活態度

題目	**非常不同意**	**不同意**	**同意**	**非常同意**
1. 我會想買大家都想要的東西。	1	2	3	4
2. 我會在乎大家對於我所買的東西的評價。	1	2	3	4
3. 我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。	1	2	3	4
4. 在計畫要購買某項東西時會讓我感到開心。	1	2	3	4
5. 我平時就會想買些東西。	1	2	3	4
6. 生活中能擁有很多東西是快樂的來源。	1	2	3	4
7. 擁有的東西價值愈高生活愈滿意。	1	2	3	4
8. 好的物質生活能提高生活滿意。	1	2	3	4
9. 人生最重要的成就是獲取財富。	1	2	3	4
10. 有錢才有快樂。	1	2	3	4
11. 有錢就有安全感。	1	2	3	4
12. 錢是身分地位的象徵。	1	2	3	4
13. 他人的評價對我來說是重要的。	1	2	3	4
14. 購物時我的精神特別好。	1	2	3	4
15. 在追求擁有物品的過程中，我非常享受。	1	2	3	4
16. 不論到任何地方我都會想買一些東西。	1	2	3	4
17. 購物讓我的生活充滿樂趣。	1	2	3	4
18. 我覺得我是一個愛買東西的人。	1	2	3	4
19. 別人覺得我是一個愛買東西的人。	1	2	3	4
20. 我喜歡購買物品時的那種感覺。	1	2	3	4
21. 有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。	1	2	3	4

22.「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。	1	2	3	4
23. 物質的享受代表有意義的生活。	1	2	3	4
24. 錢是萬能的。	1	2	3	4

非常感謝您的填答，提供本研究重要的貢獻!

問卷到此結束，請再次檢查是否有漏答

附錄二：項目分析

家庭對工作衝突感受項目分析

預試題號	題目	t 值	與分量表總分支相關係數	判斷結果
1	我感受到我的家庭干擾到我的工作時間。	11.092***	.769**	保留
2	我感受到我的家庭使我沒有時間參加公司裡有益職涯發展的活動。	13.777***	.789**	保留
3	我感受到我的家庭使我必須放棄一些工作上的活動。	10.029***	.756**	保留
4	我感受到我的家庭使我在工作時會操心家裡的事情。	11.584***	.729**	保留
5	我感受到我的家庭責任壓力使我工作時很難專心。	13.355***	.859**	保留
6	我感受到我的家庭帶給我的焦慮影響我的工作能力。	14.564***	.856**	保留
7	我感受到我在家庭中有效的行為在工作上卻不見得有效。	10.021***	.689**	保留
8	我感受到我在家庭生活中有效且必要的行為，卻在工作上卻帶來反效果。	8.923***	.685**	保留
9	我感受到我用在家庭生活的問題解決方式，並不能用來幫助我解決工作問題。	7.753***	.554**	保留

**p<.01　***p<.001

家庭對工作增益感受項目分析

預試題號	題目	t 值	與分量表總分之相關係數	判斷結果
10	我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。	6.008***	.604**	保留
11	我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。	6.644***	.686**	保留
12	我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。	8.892***	.715**	保留
13	我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。	9.049***	.744**	保留
14	我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。	8.477***	.774**	保留
15	我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。	9.369***	.747**	保留
16	我感受到我的家庭使我成為在工作上不浪費時間的工作者。	9.810***	.711**	保留
17	我感受到我的家庭使我成為對工作具有認真態度的工作者。	9.696***	.833**	保留
18	我感受到我的家庭使我成為能夠更專心於工作的工作者。	10.818***	.798**	保留
19	我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	17.173***	.856**	保留
20	我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	14.403***	.865**	保留
21	我感受到我的家庭使我成為有能力解決問題的工作者。	8.969***	.781**	保留
22	我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	11.199***	.811**	保留
23	我感受到我的家庭使我成為對工作熱情的工作者。	14.617***	.841**	保留

**p<.01 ***p<.001

家庭支持預試項目分析

預試題號	題目	t 值	與分量表總分支相關係數	判斷結果
1	我的家人會給我工作上的建議。	14.702***	.814**	保留
2	我的家人會提供我對工作有用的資訊。	13.276***	.823**	保留
3	我的家人會關心我的工作狀況。	10.800***	.835**	保留
4	我的家人對於我的工作表現會表示肯定。	9.732***	.792**	保留
5	我的家人會給予我家務上的協助。	7.036***	.669**	保留
6	我的家人會給予我工作上的協助。	15.629***	.835**	保留

**p<.01 ***p<.001

物質主義預試項目分析

預試題號	題目	t 值	與分量表總分支相關係數	判斷結果
1	我會想買大家都想要的東西。	6.058^{***}	$.612^{**}$	保留
2	我會在乎大家對於我所買的東西的評價。	5.512^{***}	$.556^{**}$	保留
3	我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。	7.113^{***}	$.623^{**}$	保留
4	在計畫要購買某項東西時會讓我感到開心。	4.803^{***}	$.448^{**}$	保留
5	我平時就會想買些東西。	6.827^{***}	$.643^{**}$	保留
6	生活中能擁有很多東西是快樂的來源。	9.596^{***}	$.681^{**}$	保留
7	擁有的東西價值愈高生活愈滿意。	7.972^{***}	$.647^{**}$	保留
8	好的物質生活能提高生活滿意。	5.228^{***}	$.550^{**}$	保留
9	人生最重要的成就是獲取財富。	6.281^{***}	$.586^{**}$	保留
10	有錢才有快樂。	6.341^{***}	$.599^{**}$	保留
11	有錢就有安全感。	5.410^{***}	$.570^{**}$	保留
12	錢是身分地位的象徵。	5.730^{***}	$.566^{**}$	保留
13	他人的評價對我來說是重要的。	5.758^{***}	$.497^{**}$	保留
14	購物時我的精神特別好。	11.728^{***}	$.703^{**}$	保留
15	在追求擁有物品的過程中，我非常享受。	10.086^{***}	$.733^{**}$	保留
16	不論到任何地方我都會想買一些東西。	7.793^{***}	$.677^{**}$	保留
17	購物讓我生活充滿樂	13.119^{***}	$.804^{**}$	保留

	趣。			
18	我覺得我是一個愛買東西的人。	7.918***	.635**	保留
19	別人覺得我是一個愛買東西的人。	7.661***	.593**	保留
20	我喜歡購買物品時的那種感覺。	9.610***	.683	保留
21	有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。	5.638***	.541**	保留
22	「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。	6.028***	.596**	保留
23	物質的享受代表有意義的生活。	6.023***	.584**	保留
24	錢是萬能的。	4.215***	.455**	保留

**p<.01 ***p<.001

附錄三：因素分析

家庭對工作衝突感受因素分析

預試題號	題目	時間	行為	壓力	共同性
2	我感受到我的家庭使我沒有時間參加公司裡有益職涯發展的活動。	.874			.851
3	我感受到我的家庭使我必須放棄一些工作上的活動。	.810			.744
1	我感受到我的家庭干擾到我的工作時間。	.742			.735
8	我感受到我在家庭生活中有效且必要的行為，卻在工作上卻帶來反效果。		.842		.788
7	我感受到我在家庭中有效的行為在工作上卻不見得有效。		.812		.764
9	我感受到我用在家庭生活的問題解決方式，並不能用來幫助我解決工作問題。		.703		.531
4	我感受到我的家庭使我在工作時會操心家裡的事情。			.883	.852
5	我感受到我的家庭責任壓力使我工作時很難專心。			.742	.844
6	我感受到我的家庭帶給我的焦慮影響我的工作能力。			.595	.772
特徵值		2.578	2.240	2.063	
解釋變異量（%）		28.639	24.891	22.917	
累積解釋變異量（%）					76.447
抽樣適當性檢定值（KMO）					.856
Bartlett 球面性檢定					近似 X^2 值=569.831***

***p<.001

家庭對工作增益感受因素分析

預試題號	題目	效能	情感	發展	共同性	判斷結果
20	我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	.859			.878	保留
22	我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	.845			.809	保留
19	我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	.830			.843	保留
21	我感受到我的家庭使我成為有能力解決問題的工作者。	.829			.758	刪除
23	我感受到我的家庭使我成為對工作熱情的工作者。	.819			.808	刪除
18	我感受到我的家庭使我成為能夠更專心於工作的工作者。	.771			.755	刪除
17	我感受到我的家庭使我成為對工作具有認真態度的工作者。	.691			.770	刪除
14	我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。		.843		.866	保留
13	我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。		.788		.812	保留
15	我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。		.741		.721	保留
16	我感受到我的家庭使我成為在工作上不浪費時間的工作者。		.638		.634	刪除
10	我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。			.893	.846	保留
11	我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。			.869	.876	保留
12	我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。			.867	.881	保留
特徵值		5.192	3.155	2.909		
解釋變異量（%）		37.085	22.539	20.782		
累積解釋變異量（%）					80.406	
抽樣適當性檢定（KMO）					.883	
Bartlett 球面性檢定				近似 X^2 值=1526.605***		

***p<.001

家庭對工作增益感受刪減題數後之因素分析

預試題號	題目	效能	發展	情感	共同性
20	我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	.896			.931
19	我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	.853			.881
22	我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	.851			.813
10	我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。		.894		.854
11	我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。		.863		.879
12	我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。		.863		.884
14	我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。			.892	.922
13	我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。			.806	.820
15	我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。			.781	.788
特徵值		2.680	2.676	2.416	
解釋變異量（%）		29.782	29.737	26.84f3	
累積解釋變異量（%）					86.368
抽樣適當性檢定值（KMO）					.799
Bartlett 球面性檢定					近似 X^2 值=901.149***

***$p<.001$

家庭支持因素分析

預試題號	題目	訊息性	情緒性	實質性	共同性
2	我的家人會提供我對工作有用的資訊。	.906			.890
1	我的家人會給我工作上的建議。	.820			.843
6	我的家人會給予我工作上的協助。	.700			.780
4	我的家人對於我的工作表現會表示肯定。		.836		.870
3	我的家人會關心我的工作狀況。		.710		.797
5	我的家人會給予我家務上的協助。			.900	.926
特徵值		2.273	1.582	1.252	
解釋變異量（%）		37.879	26.363	20.860	
累積解釋變異量					85.102
抽樣適當性檢定值（KMO）					.832
Bartlett 球面性檢定					近似 X^2 值=366.436***

***p<.001

物質主義因素分析

預試題號	題目	占有愉悅	金錢至上	迎合世俗	物質滿意	共同性	判斷結果
17	購物讓我生活充滿樂趣。	.897				.873	保留
18	我覺得我是一個愛買東西的人。	.864				.787	保留
20	我喜歡購買物品時的那種感覺。	.820				.722	保留
14	購物時我的精神特別好	.809				.727	刪除
19	別人覺得我是一個愛買東西的人。	.787				.691	刪除
15	在追求擁有物品的過程中，我非常享受。	.735				.714	刪除
5	我平時就會想買些東西。	.702				.713	刪除
16	不論到任何地方我都會想買一些東西	.665				.560	刪除
6	生活中能擁有很多東西是快樂的來源。	.473				.498	刪除
10	有錢才有快樂。		.799			.693	保留
9	別人覺得我是一個愛買東西的人。		.786			.672	保留
12	錢是身分地位的象徵。		.777			.653	保留
11	有錢就有安全感。		.697			.577	刪除
24	錢是萬能的。		.643			.510	刪除
7	擁有的東西價值		.571			.538	刪除

	愈高生活愈滿意。						
8	好的物質生活能提高生活滿意。		.573			.446	刪除
13	他人的評價對我來說是重要的。		.366			.292	刪除
2	我會在乎大家對於我所買的東西的評價。			.883		.830	保留
3	我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。			.830		.787	保留
1	我會想買大家都想要的東西。			.740		.658	保留
4	在計畫要購買某項東西時會讓我感到開心。			.545		.482	刪除
21	有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。				.867	.824	保留
22	「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。				.861	.854	保留
23	物質的享受代表有意義的生活。				.716	.661	保留
特徵值		5.661	4.335	3.218	2.549		
解釋變異量（%）		23.586	18.062	13.407	10.623		
累積解釋變異量						65.678	
抽樣適當性檢定值（KMO）						.860	
Bartlett 球面性檢定				近似 X^2 值=1835.643***			

$^{***}p<.001$

物質主義刪減題數後之因素分析

預試題號	題目	占有愉悅	迎合世俗	物質滿意	金錢至上	共同性
18	我覺得我是一個愛買東西的人。	.897				.843
17	購物讓我生活充滿樂趣。	.884				.884
20	我喜歡購買物品時的那種感覺。	.860				.792
2	我會在乎大家對於我所買的東西的評價。		.932			.896
3	我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。		.894			.859
1	我會想買大家都想要的東西。		.785			.718
22	「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。			.896		.879
21	有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。			.885		.831
23	物質的享受代表有意義的生活。			.771		.700
9	人生最重要的成就是獲取財富。				.862	.819
10	有錢才有快樂。				.829	.770
12	有錢就有安全感。				.787	.681
	特徵值	2.501	2.486	2.391	2.300	
解釋變異量（%）		20.854	20.663	19.922	19.167	
累積解釋變異量					80.606	
抽樣適當性檢定值（KMO）					.762	
Bartlett 球面性檢定				近似 X^2 值=837.491***		

***p<.001

附錄四：信度分析

家庭對工作衝突感受信度分析

預試題號	題目	cronbach's α（如果項目刪除）	判斷結果
1	我感受到我的家庭干擾到我的工作時間。	.879	保留
2	我感受到我的家庭使我沒有時間參加公司裡有益職涯發展的活動。	.878	保留
3	我感受到我的家庭使我必須放棄一些工作上的活動。	.882	保留
4	我感受到我的家庭使我在工作時會操心家裡的事情。	.885	保留
5	我感受到我的家庭責任壓力使我工作時很難專心。	.871	保留
6	我感受到我的家庭帶給我的焦慮影響我的工作能力。	.870	保留
7	我感受到我在家庭中有效的行為在工作上卻不見得有效。	.887	保留
8	我感受到我在家庭生活中有效且必要的行為，卻在工作上卻帶來反效果。	.887	保留
9	我感受到我用在家庭生活的問題解決方式，並不能用來幫助我解決工作問題。	.899	保留

家庭對工作衝突感受 cronbach's α .894

家庭對工作增益感受信度分析

預試題號	題目	cronbach's α（如果項目刪除）	判斷結果
10	我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。	.913	保留
11	我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。	.906	保留
12	我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。	.905	保留
13	我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。	.908	保留
14	我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。	.906	保留
15	我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。	.909	保留
19	我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	.903	保留
20	我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	.903	保留
22	我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	.911	保留

家庭對工作增益感受 cronbach's α .917

家庭支持信度分析

預試題號	題目	cronbach's α（如果項目刪除）	判斷結果
1	我的家人會給我工作上的建議。	.861	保留
2	我的家人會提供我對工作有用的資訊。	.858	保留
3	我的家人會關心我的工作狀況。	.853	保留
4	我的家人對於我的工作表現會表示肯定。	.863	保留
5	我的家人會給予我家務上的協助。	.889	保留
6	我的家人會給予我工作上的協助。	.855	保留

家庭支持 cronbach's α .884

物質主義量表信度分析

預試題號	題目	cronbach's α（如果項目刪除）	判斷結果
1	我會想買大家都想要的東西。	.856	保留
2	我會在乎大家對於我所買的東西的評價。	.858	保留
3	我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。	.854	保留
9	人生最重要的成就是獲取財富。	.858	保留
10	有錢才有快樂。	.857	保留
12	錢是身分地位的象徵。	.861	保留
17	購物讓我生活充滿樂趣。	.850	保留
18	我覺得我是一個愛買東西的人。	.862	保留
20	我喜歡購買物品時的那種感覺。	.857	保留
21	有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。	.857	保留
22	「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。	.853	保留
23	物質的享受代表有意義的生活。	.855	保留

物質主義 cronbach's α .867

附錄五：正式問卷

【已婚全職工作者家庭支持、生活態度及家庭對工作影響】問卷

編號：□□□

親愛的填答者，您好！

您好，我是國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系家庭生活教育組的研究生，目前正在周麗端教授的指導下，進行有關個人的家庭對工作影響感受之研究，希望藉由這份問卷，瞭解您的家庭支持、生活態度以及家庭對工作影響感受的情形。本問卷不具名，您所填答的任何資料，**僅供學術用途，絕對保密**，敬請放心填答。

您的填答對本研究有重大的幫助，是本研究成果的重要依據，並將作為家庭教育之參考，感謝您的協助！

祝　家庭和樂　事事順心

國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系
碩 士 生：高暐翔敬上
指導教授：周麗端博士
中華民國 108 年 1 月

第一部分 基本資料

7.	**您是否具有全職工作：□1.是 □2.否**
8.	**您的婚姻狀況：□1.已婚 □2.離婚與子女同住 □3.離婚無子女 □4.離婚與子女不同住**
9.	**您的出生年次：民國______年**
10.	**您的性別：□1.男 □2.女**
11.	**您與誰同住：□1.配偶 □2.配偶與子女 □3.父母、配偶與子女 □4.父母與子女 □5.子女 □6.獨自居住 □7.父母與兄弟姊妹 □8.父母、兄弟姊妹與子女 □9.兄弟姊妹與子女 □10.其他__________**
12.	**您最小子女的出生年次（若無子女則填0）：民國______年**

【填答說明】:

以下的部分為瞭解您家庭對工作的影響感受，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我感受到我的家庭會干擾到我的工作時間」，則在『非常同意』處圈選 4。反之，如果「我沒有感受到我的家庭會干擾到我的工作時間」，則在『非常不同意』處圈選 1。

第二部分 家庭對工作感受之一

題目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
24. 我感受到我的家庭干擾到我的工作時間。	1	2	3	4
25. 我感受到我的家庭使我沒有時間參加公司裡有益職涯發展的活動。	1	2	3	4
26. 我感受到我的家庭使我必須放棄一些工作上的活動。	1	2	3	4
27. 我感受到我的家庭使我在工作時會操心家裡的事情。	1	2	3	4
28. 我感受到我的家庭責任壓力使我工作時很難專心。	1	2	3	4
29. 我感受到我的家庭帶給我的焦慮影響我的工作能力。	1	2	3	4
30. 我感受到我在家庭中有效的行為在工作上卻不見得有效。	1	2	3	4
31. 我感受到在家庭生活中有效且必要的行為，卻在工作上卻帶來反效果。	1	2	3	4
32. 我感受到我用在家庭生活的問題解決方式，並不能用來幫助我解決工作問題。	1	2	3	4

【填答說明】:

以下的部分為瞭解您家庭對工作的影響感受，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者」，則在『非常同意』處圈選 4。反之，如果「我沒有感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者」，則在『非常不同意』處圈選 1。

第三部分 家庭對工作感受之二

題目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。	1	2	3	4
2. 我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。	1	2	3	4
3. 我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。	1	2	3	4
4. 我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。	1	2	3	4
5. 我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。	1	2	3	4
6. 我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。	1	2	3	4
7. 我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	1	2	3	4
8. 我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	1	2	3	4
9. 我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	1	2	3	4

【填答說明】:

以下的部分為瞭解您的家庭支持，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我的家人總是會給我工作上的建議」，則在『總是如此』處圈選 4。反之，如果「我的家人從未給我工作上的建議」，則在『從未如此』處圈選 1。

第三部分 家庭支持

題目	從未如此	很少如此	經常如此	總是如此
7. 我的家人會給我工作上的建議。	1	2	3	4
8. 我的家人會提供我對工作有用的資訊。	1	2	3	4
9. 我的家人會關心我的工作狀況。	1	2	3	4
10. 我的家人對於我的工作表現會表示肯定。	1	2	3	4
11. 我的家人會給予我家務上的協助。	1	2	3	4
12. 我的家人會給予我工作上的協助。	1	2	3	4

【填答說明】：

以下的部分為瞭解您的生活態度，請依照您真實的感受填答，於每一個題目圈選出一個最符合您情形的選項。

例如：在實際的情況下，「我非常同意我會想買大家都想要的東西」，則在『非常同意』處圈選 4。反之，如果「我非常不同意我會想買大家都想要的東西」，則在『非常不同意』處圈選 1。

第五部分 生活態度

題目	非常不同意	不同意	同意	非常同意
25. 我會想買大家都想要的東西。	1	2	3	4
26. 我會在乎大家對於我所買的東西的評價。	1	2	3	4
27. 我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。	1	2	3	4
28. 人生最重要的成就是獲取財富。				
29. 有錢才有快樂。	1	2	3	4
30. 錢是身分地位的象徵。	1	2	3	4
31. 購物讓我生活充滿樂趣。	1	2	3	4
32. 我覺得我是一個愛買東西的人。	1	2	3	4
33. 我喜歡購買物品時的那種感覺。	1	2	3	4
34. 有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。	1	2	3	4
35. 「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。	1	2	3	4
36. 物質的享受代表有意義的生活。	1	2	3	4

非常感謝您的填答，提供本研究重要的貢獻!

問卷到此結束，請再次檢查是否有漏答

附錄六：各量表每題次數分配表

家庭支持量表每題次數分配表

（n=504）

題目	次數分配（有效百分比）				平均得分
	非常不同意	不同意	同意	非常同意	
1.我的家人會給我工作上的建議。	49 (9.7%)	137 (27.2%)	174 (34.5%)	144 (28.6%)	2.819
2.我的家人會提供我對工作有用的資訊。	62 (12.3%)	172 (34.1%)	167 (33.1%)	103 (20.4%)	2.617
3.我的家人會關心我的工作狀況。	29 (5.8%)	88 (17.5%)	194 (38.5%)	193 (38.3%)	3.093
4.我的家人對於我的工作表現會表示肯定。	26 (5.2%)	77 (15.3%)	189 (37.5%)	212 (42.1%)	3.165
5.我的家人會給予我家務上的協助。	18 (3.6%)	74 (14.7%)	166 (32.9%)	246 (48.8%)	3.270
6.我的家人會給予我工作上的協助。	80 (15.9%)	155 (30.8%)	155 (30.8%)	114 (22.6%)	2.601

物質主義量表每題次數分配表

（n=504）

題目	次數分配（有效百分比）				平均得分
	非常不同意	不同意	同意	非常同意	
1.我會想買大家都想要的東西。	43 (8.5%)	111 (22.0%)	161 (31.9%)	189 (37.5%)	2.984
2.我會在乎大家對於我所買的東西的評價。	66 (13.1%)	127 (25.2%)	177 (35.1%)	134 (26.6%)	2.752
3.我在乎大家是否認同我所買的東西的價值。	62 (12.3%)	136 (27.0%)	187 (37.1%)	119 (23.6%)	2.720
4.人生最重要的成就是獲取財富。	95 (18.8%)	200 (39.7%)	143 (28.4%)	66 (13.1%)	2.357
5.有錢才有快樂。	61 (12.1%)	165 (32.7%)	206 (40.9%)	72 (14.3%)	2.573
6.錢是身分地位的象徵。	75 (14.9%)	185 (36.7%)	163 (32.3%)	81 (16.1%)	2.496
7.購物讓我生活充滿樂趣。	56 (11.1%)	149 (29.6%)	181 (35.9%)	118 (23.4%)	2.716
8.我覺得我是一個愛買東西的人。	97 (19.2%)	167 (33.1%)	142 (28.2%)	98 (19.4%)	2.478
9.我喜歡購買物品時的那種感覺。	69 (13.7%)	159 (31.5%)	184 (36.5%)	92 (18.3%)	2.593
10.有好的物質生活，其他也不是那麼重要了。	207 (41.1%)	210 (41.7%)	63 (12.5%)	24 (4.8%)	1.810
11.「高生活滿意度」，必須要藉由高品質的物質才能達到。	156 (31.0%)	217 (43.1%)	102 (20.2%)	29 (5.8%)	2.008
12.物質的享受代表有意義的生活。	158 (31.3%)	224 (44.4%)	96 (19.0%)	26 (5.2%)	1.980

家庭對工作衝突感受量表每題次數分配表

（n=504）

題目	次數分配（有效百分比）				平均得分
	非常不同意	不同意	同意	非常同意	
1.我感受到我的家庭干擾到我的工作時間。	184 (36.5%)	175 (34.7%)	99 (19.6%)	46 (9.1%)	2.014
2.我感受到我的家庭使我沒有時間參加公司裡有益職涯發展的活動。	177 (35.1%)	178 (35.5%)	102 (20.2%)	47 (9.3%)	2.038
3.我感受到我的家庭使我必須放棄一些工作上的活動。	129 (25.6%)	127 (25.2%)	156 (31.0%)	92 (18.3%)	2.419
4.我感受到我的家庭使我在工作時會操心家裡的事情。	121 (24.0%)	157 (31.2%)	149 (29.6%)	77 (15.3%)	2.361
5.我感受到我的家庭責任壓力使我工作時很難專心。	176 (34.9%)	204 (40.5%)	94 (18.7%)	30 (6.0%)	1.956
6.我感受到我的家庭帶給我的焦慮影響我的工作能力。	210 (41.7%)	181 (35.9%)	81 (16.1%)	32 (6.3%)	1.871
7.我感受到我在家庭中有效的行為在工作上卻不見得有效。	169 (33.5%)	182 (36.1%)	110 (21.8%)	43 (8.5%)	2.054
8.我感受到我在家庭生活中有效且必要的行為，卻在工作上卻帶來反效果。	208 (41.3%)	223 (44.2%)	54 (10.7%)	19 (3.8%)	1.770
9.我感受到我用在家庭生活的問題解決方式，並不能用來幫助我解決工作問題。	147 (29.2%)	184 (36.5%)	126 (25.0%)	47 (9.3%)	2.145

家庭對工作增益感受量表每題次數分配表

（n=504）

題目	次數分配（有效百分比）				平均得分
	非常不同意	不同意	同意	非常同意	
1.我感受到我的家庭使我成為更具工作知識的工作者。	29 (5.8%)	127 (25.2%)	213 (42.3%)	135 (26.8%)	2.901
2.我感受到我的家庭使我成為更具工作技巧的工作者。	27 (5.4%)	124 (24.6%)	230 (45.6%)	123 (24.4%)	2.891
3.我感受到我的家庭使我成為更具工作新知的的工作者。	38 (7.5%)	149 (29.6%)	200 (39.7%)	117 (23.2%)	2.786
4.我感受到我的家庭使我成為能夠快樂面對工作的工作者。	17 (3.4%)	94 (18.7%)	206 (40.9%)	187 (37.1%)	3.117
5.我感受到我的家庭使我成為能在工作上時保持好心情的工作者。	20 (4.0%)	98 (19.4%)	217 (43.1%)	169 (33.5%)	3.062
6.我感受到我的家庭使我想成為更好的工作者。	13 (2.6%)	57 (11.3%)	209 (41.5%)	225 (44.6%)	3.282
7.我感受到我的家庭使我成為更專業的工作者。	23 (4.6%)	110 (21.8%)	205 (40.7%)	166 (32.9%)	3.020
8.我感受到我的家庭使我成為更有工作能力的工作者。	17 (3.4%)	83 (16.5%)	229 (45.4%)	175 (34.7%)	3.115
9.我感受到我的家庭使我成為更有效率的工作者。	12 (2.4%)	84 (16.7%)	209 (41.5%)	199 (39.5%)	3.181