

第二章 文獻探討

本章乃就研究目的與研究問題進行文獻探討。內容將依序呈現教師的工作與家庭、家庭壓力及其影響因素，以及家庭－工作干擾及其影響因素。

第一節 教師的工作與家庭

壹、踩在天秤兩端的教師

一、「教師」－不可承受之重

教育乃國之本，影響著一個國家的未來。教師的教學行為的成效、工作及待人處事的態度、個人情緒與行為，直接或間接影響學生的學習表現、師生關係、與品格發展。周新富（民 80）的研究中發現，教師的工作投入對學生的學業成就有顯著的預測力。也因此，教師角色一直以來，無疑是最受社會高度期望、討論與規範的議題，光是國內就有不下數百篇關於教師角色的研究或文獻。

打從孔子「至聖先師」的典範，便深深影響著社會對教師角色期待的價值。長久以來，社會大眾、教育領域的學者與研究者對於教師有說不盡的角色期待。傳統上，教師不僅要有完美的人格作為表率，須有淵博的學術涵養以啟迪學生，更應淡泊名利、安貧樂道、獻身於教育工作（吳天方、廖秀香，民 88）。教師不僅是背負著「傳道、授業、解惑」的使命，必須做「經師」與「人師」，在個人的操守、品格與行為態度上也必須符合高標準的檢驗。

像是在林清江（民 70）師職業聲望與專業形象的調查研究中，就有高達 77.93% 的受試者認為，教師無論在校內或校外，都應該隨時隨地表現良好。整體而言，教師必須擁有諸如耐心、同理心、仁慈、友善、好脾氣等的人格特質，必須擁有教育與教學上的專業、必須能與同事、家長及社區建立良好的關係網絡、能公平公正且有效地管理或輔導學生（郭丁熒，民 84）。

隨著社會各方面的變遷與教育的持續改革，教師的角色雖有些部分維持不變（例如：愛心、耐心、熱忱、盡責、重視學生、傳道、授業、解惑等），然而整體而言仍有相當程度的改變，社會對於教師有了更多的要求。資訊發達、知識經濟時代的來臨，教師被要求是學生學習的領航者、學生創意學習的推手、終身學習的研究者、知識社群的參與者與合作者、人文精神與倫理道德的提振者、轉化型的知識份子（簡慶哲，民 93）。在九年一貫的新教改中，教師則必須同時是學科領域專家、規劃課程的專家、研究與改進課程的專家、課程的改革發動者（洪福財，民 88）。而在價值觀多元、紛歧，甚至是相互衝突的現代社會，教師則必須是價值的整合者與協商者（林生傳，民 83）。此外，由於傳統家庭教養職責的衰微，各種創新教育理念的興起，以及其他種種的社會變遷也都衝擊著教師的傳統角色，社會、家長似乎從不間斷地把他們的期望與本身的不足加諸於教師身上。

二、「教職」—兼顧工作與家庭間的最佳選擇？

教職工作的穩定、有寒暑假、育嬰假、就業中斷後回到工作崗位薪資亦不會減損，普遍被認為是能兼顧家庭最好的職業。尤其背負傳統性別角色期待的女性，更傾向因而考慮從事「教職」，而女性的重要他人（例如：父母）也會如此建議，甚至也有不少男性會傾向選擇「女教師」為擇偶的對象。楊妙芬（民 86）以 480 名國小教師為樣本，探討其工作價值觀、工作滿意與任教職志的關係。其研究發現，男女教師雖整體工作價值觀並無顯著差異，

然在「安定感」之分量表上，女性教師確實顯著高於男教師。可見，相較於男性，女教師更在意工作為個人及家庭所帶來的安定，更重視工作與家庭之間的合諧。此外我們更可以透過教師當初選擇教職的理由，了解教師們對於教職與家庭的看態度。林益慶（民 89）以 1549 位國小教師為樣本，發現在「個人志趣」、「現實考量」、「教職吸引」、「重要他人」以及「未來發展」五個選擇教職的理由中，以「個人志趣」（如：能力、個性、喜歡與孩童相處、成就感...）和「教職吸引」（如：教職的工作環境單純安定、收入穩定、假期多...）這二個因素群最被認同。就性別而言，男教師選擇教職時比女教師在意「現實考量」此因素群組，女教師則比男教師較易因「教職吸引」和「重要他人」而選擇教職。這在一次證明女性因受傳統性別角色規範的影響，而選擇教職。黃馨儀（民 88）以 1989 年「婦女生活狀況調查」原始資料為根據，利用內生轉換模型分析探究女性選擇教職是基於所得因素，還是受其他個人特性、家庭社經背景、對女性角色態度及工作特性的影響。研究發現，薪資因素並非女性決定當老師的重要考量，而女性角色態度較傳統者選擇教職的機率較大。此外，黃馨儀發現女性選擇教職與參與勞動活動這兩個決策呈顯著的正相關，她認為可能是因為教職工作特別能兼顧家庭，使婦女除了能繼續發揮其在家庭的功能外，又能參與工作。整體看來，教職似乎確實是女性用以平衡工作慾望與傳統家庭角色責任的選擇。

再者，教職除了擁有以上吸引人的條件之外，它尚擁有另一個重要特性—「彈性」。教職的彈性來自於教育行政體制對於教師的尊重與體諒，絕大多數的公立學校都採榮譽簽到退制，教師擁有較其他職業更多時間上的彈性與調配的可能，以及自主的空間，教職的彈性無疑是教師「工作—家庭衝突」的緩和劑，無怪乎黃馨儀（民 88）會發現家庭特徵變項對教師而言，並不會阻礙其參與勞動市場的意願，然而對非教師而言卻是其不能參與勞動市場的牽絆。Brett 與 Yogev (1989) 以 76 對兩人都在專業職業上全職工作，且至

少擁有一名子女的夫妻為樣本，其研究指出，無論男性或女性皆須調整工作以順應家庭的需求，但女性重新調整的較多，而夫妻之中職業較富彈性的人也往往傾向調整較多(引自 Marshall, 1992)。是故，富彈性的職業使個人必須擔負起更多的家庭責任，成為整個家庭與大環境和平共存的樞紐，教師、尤其女教師便是如此。

三、「教職同親職」的沉重負擔

郭丁熒(民 92a)、陳思穎(民 91)等人回顧國內外文獻，一致指出女性教師與母親有緊密的相似性，兩者同為女性，且皆具親切體貼、保護小孩的態度、以及教養的行為，所以常被聯想在一起。總之，「教職」的特性，使的女性教師的工作與家庭、婚姻緊密相連(邱秀祝，民 87)。此外，常言道「一日為師，終身為父」，這同樣顯示出教師養育、教導等角色與親職的相似性。

郭丁熒(民 92b)指出，當一位教師就意味著某一些程度的個人生活和專業行為可以被公開來檢查。因此，教職與親職的相似性，迫使教師的親職角色履行與其子女的表現，往往備受社會高標準地檢視。透過深度訪談，陳思穎(民 91)及何淑楨(民 91)皆注意到女教師因為受到外界環境對其本身職業的刻板印象與高度期望的影響，對於子女的表現非常在意，她們擔心子女表現不如社會預期，以致自己的專業受到質疑而倍感壓力。由此觀之，教師這個人人稱羨的職業，並非十全十美，也為教師本身帶來了額外的壓力。

四、內憂與外患—腹背受敵的現代教師

綜上所述，教職雖較富彈性，使教師有較多的資源因應工作與家庭兩方面的要求，但教師也同時承受著社會對其家庭角色與工作角色的高標準的期待。然而，教職的彈性，以及他人對於教職是富彈性的認知，會不會也是某

些教師不得不犧牲工作，多投身於家庭的脈絡性因素？

由於個人時間、精力的有限性，工作角色與家庭角色的要求與角色表現往往是相對的。相對於這幾年因為九年一貫課程改革所帶來的另一波教師角色的變遷，教師在工作上面對新的、更多的角色期待，教師在家庭角色的負擔並未有相對的改變，家庭角色負擔依然存在，且家庭對教師抱持高度家庭投入、可以彈性調整的期待亦未褪去，再加上學校並未提供教師更多的支持策略與方案，教師可謂是腹背受敵。整體而言，教師的負擔增加了，支持與資源卻未相對增加，在工作與家庭的雙面夾攻下，其工作與家庭相互干擾的情形恐因此而增加。倘若再加上把教師選擇教職的理由有不少是爲了能兼顧到家庭這個因素一併考慮，恐怕亦有教師傾向以工作犧牲家庭，那麼對於教育品質的影響便值得憂慮。

因此，如何協助教師有效處理來自家庭的責任要求，或是來自家庭的壓力與衝突，裝備教師更多因應「家庭－工作干擾」的技能是重要的關鍵。也唯有如此，方能期許教師爲教育、爲學生投注更多的心力與精力。而首要之務便是去了解哪些因素與教師的「家庭－工作干擾」有關。

貳、教師工作與家庭之相關研究

一、教師的家庭壓力

教師壓力研究一直以來多聚焦於教師的工作壓力，直到近幾年才有較多探究教師在家庭所面臨的壓力的研究出現（如：何淑禎，民 91；黃惠慈，民 90；鄭雅娟，民 90）。

探討家庭壓力，不外乎親職（子女教養）、夫妻相處、家務負擔、代間關係（家人照顧）、家庭經濟五個主題。大多數以教師爲對象的研究都指出

親職壓力是最讓教師感到有壓力的面向（井敏珠，民 80；黃惠慈，民 90；鄭雅娟，民 90），而教養子女更是讓教師倍感壓力（黃惠慈，民 90）。一方面可能因為親職角色的重擔多落在女性教師的身上（陳思穎，民 91），另一方面或許正如同之前所提到的，教師或許因其本身職業的緣故，遭受較多的關注與高標準的檢驗。「家務負擔」則是另一個非常讓教師感到頭痛壓力（井敏珠，民 80；鄭雅娟，民 90）。透過訪談六位子女未超過 12 歲的女教師，何淑禎（民 91）指出家務對女教師而言是永遠沒有休止符的負擔，女教師是家務的主要負責人。對於先生在家務上的表現，女教師傾向認為「雖不滿意但能接受」，她們將丈夫在家務工作上的表現歸因於過去成長環境的塑造，只要丈夫能體恤其本身工作的繁忙，適時地給予資源，她們就已心滿意足。在代間關係上，何淑禎（民 91）指出女教師因未與婆家同住，對於偶爾扮演媳婦給人家看，覺得還能容忍。但是對於未來雙親及公婆照顧的問題，因人手有限無法提供完善的照顧而感到擔憂。在夫妻相處上，井敏珠（民 80）的研究發現來自配偶的壓力並不高。「性」是夫妻關係中最隱晦卻也影響甚深的議題，女教師表示因整天周旋於家庭與工作而精疲力盡，面對「睡眠需求」與「滿足丈夫性需求」的衝突，她們多被動配合（何淑禎，民 91）。研究指出，與一般大眾的認知相似，平均而言教師的家庭壓力並不是很大，但教師之中以子女就讀小學及或屬學齡前階段女教師家庭壓力較大（井敏珠，民 80；鄭雅娟，民 90），而未兼行政之女教師其在婚姻關係、家人關係、家庭經濟及整體層面上的危機感都較兼行政者來的高（黃惠慈，民 90）。

此外，民 87 年婦女生活狀況調查報告指出女性軍公教人員的生活困擾依普遍性依序為夫妻溝通問題(26.54)、子女或親人照顧問題(23.92%)、子女溝通問題(16.43%)、經濟問題(14.01%)、親友關係問題(13.40)、公婆妯娌問題(11.20%)、青春期子女照顧問題(9.46%)、婚姻暴力問題(1.61%)（內政部統計處編，民 88）。其中以經濟問題明顯低於其他所有職業(農林漁牧業為

48.46、工礦業為 34.35、商業為 22.55%、服務業為 32.48%)。夫妻溝通問題及子女或親人照顧問題稍高，約比平均數多 5 個百分點，至於其他的生活困擾則與平均數及其他行業工作者差距不大。整體而言，對於經濟收入穩定且待遇不差的軍公教人員而言，生活明顯很少會為經濟問題感到困擾。

可惜的是，上述的研究與調查都是以女性為對象，並未將男性教師納入研究範圍，因此，在傳統性別角色與教職彈性的脈絡下，男性教師的家庭壓力情形尚待進一步的釐清。

二、教師的工作與家庭

雖然工作與家庭的研究在近二十年來在國內外大量發表，但以教師為對象的工作與家庭研究並不多。在國內，這幾年才稍有研究者致力於教師工作與家庭的探究，然，研究多以「衝突」觀點切入探討（邱淑琴，民 91；劉雅惠，民 90）。

相關研究指出：教師（公教人員）工作與家庭間的衝突情形比起其他職類並不突出（吳美連，民 87），甚或少有這樣的情形，不過相較之下「家庭—工作干擾」的衝突情形又更少於「工作干擾家庭」的衝突情形（劉雅惠，民 90）。然而，比起男性教師，女性教師更顯的因來自工作角色與家庭角色的時間壓力，而覺得時間短缺、精力透支（劉雅惠，民 90），時間的匱乏可謂是女教師面對工作與家庭最大的挑戰（何淑禎，民 91）。而工作與家庭間的衝突與生活滿意的負向關聯，又以女性教師較為顯著（劉雅惠，民 90）。邱淑琴（民 91）以高雄市高中職教師為對象，檢驗以動機論所建構的工作—家庭雙向衝突成因與影響模型。其研究發現，教師若在家中強烈感受到配偶的尊重，將會有較高的動機投入於家庭活動；在學校中，教師若未能強烈感受到上司支持，則投入工作活動的動機會較低；至於工作與家庭的衝突的主要來源是子女的照顧問題，而工作家庭的相互干擾則會導致教師的工作倦

怠。此外，良好時間管理行爲亦有助於減緩中小學教師工作－家庭雙向衝突的程度（劉雅惠，民 90）。

綜上所述，整體來說，教師家庭干擾工作的情形似乎並不嚴重，但對女性教師而言，卻明顯感受到工作與家庭間時間上的衝突，並對生活有較低的滿意度。雖然，既有的研究結果顯示教師相較於從事其他職業的工作者，其家庭干擾工作的情形並不算嚴重，但換個角度來說，研究也證實了學校場域中確實存在教師家庭干擾工作的情形。是故，若欲提升教師工作表現以嘉惠於學生，那麼，深入探究家庭干擾工作之影響因素，並進一步協助教師、滿足教師之需求，便刻不容緩。再者，「衝突」僅是眾多說明工作與家庭的關聯機制的觀點之一，若能兼併其他「家庭－工作」關聯機制的理論觀點加以探討，或許能對教師家庭與工作間的關聯有更豐富的瞭解。

第二節 家庭壓力及其影響因素

國內以家庭壓力為題的研究並不多（如：張培英，民 93；陳雅嫩，民 90；黃庭芳，民 92；鄭雅娟，民 90），並非國內的家庭壓力研究不受重視，而是有為數不少的研究乃以「生活壓力」的概念涵融了家庭壓力及其他主要生活範疇的壓力（如：工作壓力）進行探討（如：王秀枝、吳英璋，民 76；尤金淳，民 92；井敏珠，民 81；馮燕，民 81；鄭忍嬌、陳皎眉，民 83），家庭壓力以次概念或子量表的形式存在於這些研究中。此外，由於家庭壓力是個複合性的概念，它包含了親職壓力、婚姻壓力、家務壓力等子概念，因此有許多研究轉而聚焦於這些特定的子題，取代對於總括性的家庭壓力的探究（如：陳若琳，民 91；羅國英，民 89）。是故，以下有關家庭壓力文獻之分析，將含括生活壓力，以及親職、婚姻等特定家庭壓力子題之相關文獻。

壹、家庭壓力研究的發展

早期的家庭壓力研究著重於壓力的測量工具 (Holmes & Rahe, 1967；白璐、溫信財、陸汝斌、郭敏伶，民 76)，以及壓力源對個人生心理健康所造成的負面影響（王秀枝、吳英璋，民 76）。然而，隨著研究數量的累積，無論是國內或國外的壓力研究，都一致發現家庭壓力源與生心理健康的關連雖然呈現顯著，但關連程度並不強烈 (Lin, 1992；孫敏華，民 82)。有鑑於此，後繼的研究者著手修正由 Selye 所提出的「壓力源－苦惱(stressor－distress)」派典，他們將壓力源進行更細部的區分，將壓力事件的分析分為可控制性(controllability)、重要性(importance)、及嚮往程度(desirability)多個面向(Lin, 1992)，並將壓力源的概念及操作加以擴展，加入角色緊繃(role strain)(Pearlin

& Schooler, 1978)與日常生活的困擾(daily hassles)(Lazarus & Folkman, 1984)。在另一方面，有些研究者企圖想要進一步了解，是否存在某些中介或緩和「壓力源－苦惱」關係的因素，換言之，相關研究者的焦點漸漸擴及個體所擁有的內外因應資源（例如：社會支持、自尊與精熟程度等）與因應策略(Lin, 1992)。此後，包含壓力源、後果變項（例如：身心健康、婚姻滿意、生活滿意等），以及因應策略、社會支持或資源等中介因子的研究蔚為風潮，堪稱後期家庭壓力研究的典型模式。

綜觀國內家庭壓力研究之發展，早先以醫學、精神病學、社會流行病學為主，關注於壓力對於身心疾病或健康作的影響。其後，逐漸成為以心理學、社會心理學及社會學為首的研究範疇，並以職業婦女為關注的焦點。近年來，研究的焦點出現移轉與特殊化(specialize)的趨勢，有的研究特別以男性為研究對象（如：尤金淳，民 92），有些則針對某些特定職業的工作者（如：吳淑女、梁文嘉，民 87；林錦坤，民 90；張培英，民 93），或針對境遇與經歷特殊的人加以研究，例如：低收入戶婦女（如：李淑惠，民 89）、二度就業婦女（如：陳雅嫻，民 90）、特殊病症兒童父母（如：許瓊文，民 91、穆佩芬，民 86）、單親家長（如：單雅麗，民 84；陳惠君、宋麗玉，民 89；謝美娥，民 91）等。

貳、家庭壓力的定義

一、壓力的定義

壓力(stress)一詞源自於物理學與工程學，意指物體內部由於外力作用、受熱不勻、或永久變形而產生單位面積上的抗力（廖瑞銘，民 76）。直到加拿大的醫生 Hans Selye 率先研究壓力對於人體的影響，壓力一詞才開始被拿來解釋人類的現象（Walker, n.d.）。Selye(1956) 定義壓力是身體對於任何需

求(demand)所產生的非特定反應，無論其肇因於或導致令人愉悅或不快的狀況。爾後，隨著壓力研究的蓬勃發展，先後有許多學者相繼提出其對壓力的定義。茲列舉其要者於下表：

表 2-2-1 壓力的定義

出 處	壓 力 定 義
Selye(1956)	身體對於任何需求所產生的非特定反應
Lazarus(1966)	個人與環境動態互動的結果，且經由個人知覺到威脅而啟動
Holmes & Rahe (1967)	遇到外界事件而失去生活平衡時，個體爲了恢復原有適應狀態所需花費的精神與體力的總量
Lazarus & Folkman(1984)	個體知覺並評估本身與環境之間的關係後，必須付出其擁有的資源，甚至超出其所有的資源，且危及其福祉的情況
張春興(民 78)	個體生理或心理上感受到威脅時的一種緊張狀態。此種緊張狀態，使人在情緒上產生不愉快甚至痛苦的感受
彭懷真(民 80)	因挫折而產生的不快樂和困擾的情緒或經驗(如：生氣、焦慮、混亂、不舒服等)
井敏珠(民 81)	個人與環境間的交互作用，個人對其本身與環境中的特殊情境之關係，產生主觀知覺，加以評估後，情境要求超出其資源、能力的情況
戴維·賈理、茱莉亞·賈理(民 88)	個人不能充分應付壓力、或互相衝突的要求造成的緊張狀況。壓力是主觀性的，不同人對同一事件的體驗各不相同
藍采風(民 89)	在某種情境下，使個人覺得像受到某種程度或種類的威脅

資料來源：研究者自行整理

綜上所述，壓力這個概念固然耳熟能詳，然而這個詞的確切意涵卻始終模稜兩可、令人難以捉摸，相關研究者所下的定義十分不一致(Menaghan, 1995；Cox, 1978)。即便研究者們長久以來企圖提供「壓力」一個綜合性、全面性的定義，但始終沒有一個定義能讓絕大多數的壓力研究者感到滿意(Lazarus & Folkman, 1984)。整體而言，「壓力」因著學者、研究者相異的觀

點與立論，而有不同的定義與側重，一般而言可歸納成三個主要的觀點取向，亦即將壓力視為一種「刺激」、一種「反應」、或一種「互動過程」：

(一) 刺激取向(stimulus-based definition)：

此派學者用「壓力」這個詞來指陳肇因(causative factors)與刺激，諸如引起特定反應或導致抑鬱(distress)的內外環境事件或狀態(conditions) (Menaghan, 1995)。他們對於壓力的界定，比較接近於壓力源(stressor)的概念(Pearlin, Lieberman, Menaghan, & Mullan, 1981)，關注於生活中的改變或事件，強調外在情境的刺激，上述 Holmes 與 Rahe (1967)、Walker (n.d.)等的定義屬之。至於在研究操作上，則被界定為自變項。然而，此一觀點的主要問題有三：(1) 該定義並未說明為何刺激的出現會是充滿壓力的；(2)該定義隱含「對一個人充滿壓力的事件或刺激，也必然對其他人而言同樣是充滿壓力」的假設；(3)並未提出一套決定容忍限度、或到哪個程度就會變得充滿壓力的簡易方法，況且，事實上，是否有壓力的臨界點(cut-off point)因人而異，更可能受過去的經驗影響(Fisher, 1986)。

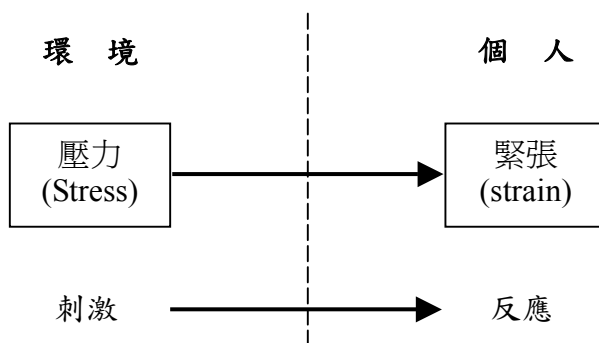


圖 2-2-1 刺激反應取向的壓力模型

資料來源：”Stress,” by T. Cox, 1978, London: Macmillian, p.12.

(二)反應取向(response-based definition)：

此派學者用「壓力」這個詞來指陳效果(effects)或後果(outcomes)，把壓力視為內外環境事件或狀態(即壓力源)所喚起的反應，或所引發的抑鬱(Menaghan, 1995；井敏珠，民 81)。這一派的觀點根源於醫學，以生理學的角度來看壓力，因此，較不注重原因，而注重症狀的治療(陸洛，民 86)。他們對於壓力的界定，比較接近於壓力反應(stress response)、壓力後果(stress outcomes)的概念(Pearlin et al., 1981；尤金淳，民 92)，強調行為反應，上述 Selye (1956)、張春興(民 78)等的定義屬之。至於在研究操作上，則被界定為依變項。然而，此一觀點存在以下幾個問題：(1)我們很難明確地區分出哪些反應屬於壓力反應，而哪些卻不是；(2)事實上壓力反應可能出現在事件發生之前(如：考試之前的焦慮行為)，或者當事過境遷，反思事件發生的歷程時(如：921 災區居民回想當時地震的那段日子，所產生的情緒反應)，因此壓力的反應是可能與壓力源在時間上是分離的；(3)許多壓力反應變項在壓力過程中並非恆定，可能會有改變，壓力反應間可能有調節或緩和的作用(Fisher, 1986)。

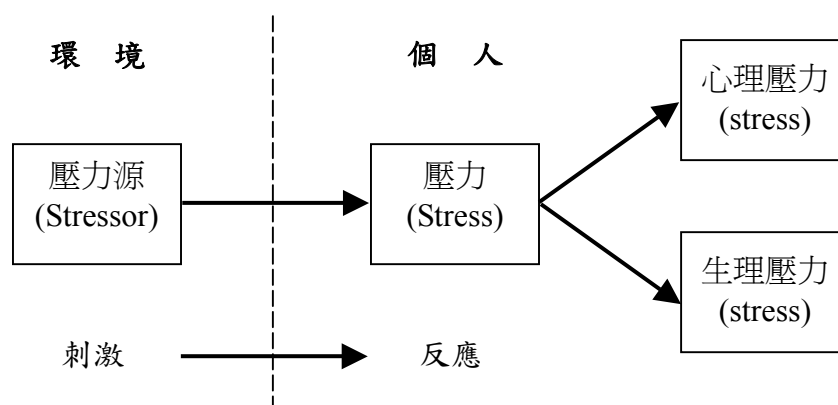


圖 2-2-2 反應取向的壓力模型

資料來源：”Stress,” by T. Cox, 1978, London: Macmillan, p.4.

(三) 互動取向(interactional definition)：

此派學者結合壓力刺激與壓力反應兩大取向，並加入影響個人是否面臨充滿壓力的事件與狀態的社會因素（例如：性別、種族、家戶組成等）及影響反應的資源，提出「壓力歷程(stress process)」的觀點 (Menaghan, 1995)。此觀點認為壓力是個體與其所處環境互動的結果，特別強調刺激－反應歷程中個體的主觀認知評估與因應 (Cox, 1978；尤金淳，民 92；井敏珠，民 81；鄭忍嬌、陳皎眉，民 83；黃茂丁，民 93)。支持者認為相同的壓力源對於不同的人會產生相異的反應－有的人有反應、有的沒有，有的人產生的壓力反應嚴重、有的人則輕微，乃是因受個人對於壓力源事件與情境的解讀的影響。因此，當一個人主觀認定是有壓力的，對那個人而言就是有壓力的；若認定沒有壓力，就是沒有壓力。在研究上，往往以中間變項來操作，且強調受試者的主觀評估。上述 Lazarus(1966)、Lazarus 與 Folkman (1984)、井敏珠 (民 81) 的定義屬之。

由壓力相關研究的發展來看，三種壓力定義的取向雖各自擁有擁護者，然而，相關領域的研究者、學者已漸漸傾向接納涵融刺激與反應取向、並考量個人主觀認知評估的互動觀點，認為此觀點提供了較為恰當與全面性的觀察角度，相對地他們認為，將壓力視為外來的壓力刺激、壓力源，或面對壓力源的反應並不足以說明人類壓力現象的全貌 (Cox, 1978；Lazarus & Folkman, 1984)。是故，本研究擬採取壓力的互動觀點，將壓力視為個體透過主觀的認知評估，與環境產生交互作用的結果。

二、家庭壓力的定義

家庭壓力(family stress)的定義，亦可以上述的三種壓力觀點取向來分析之（請見表 2-2-2）。首先，部分研究者將家庭壓力視為一種刺激，認為當家

庭生活中出現改變或某些事件即為家庭壓力，(如：玲恩·布思，民 83)。再者，有些研究者採納「反應」的觀點，把家庭壓力定義為家庭壓力源所引起的任何生心理與行為反應(張培英，民 93)。最後，有較多的學者與研究者採取「互動」觀點，將家庭壓力視為在家庭運作過程中，源自壓力源和能力(如：資源、因應)之間實際或知覺到的不平衡狀態(Huang, 1991)，這也再次說明了目前眾人對於壓力的觀點傾向支持相較於各執一方的「反應」觀點與「刺激」觀點，更具全面性、更切合壓力現象的「互動」觀點。本研究採納「互動」觀點，綜合互動觀點學者對於家庭壓力的定義，界定「家庭壓力」為個人對於日常生活之家庭壓力源，產生本身能力或資源無法或有困難去應付的主觀認定，及包括緊繃、焦慮、憂慮、沮喪、憤怒、恐懼、鬱悶、羞愧等的主觀壓力知覺感受。

表 2-2-2 家庭壓力之定義

觀點	來源	定義
刺激觀點	玲恩·布思 (民 83)	意指家庭系統的平衡狀態出現改變
	徐綺穗 (民 87)	指家庭在平衡狀態中有了改變，而使家庭處於低潮、有壓迫，擾亂而非靜止的情境，然而它對家庭的壓迫是否有害，端賴此壓力程度為家庭帶來的結果是有害或有利
反應觀點	張培英 (民 93)	家庭成員面臨各種壓力源而在心理、生理、及行為上所產生的反應
互動觀點	藍采風 (民 76)	家庭對危機產生在心理上或資源上，沒有或僅有極少的事先準備，故面對危機時，因無法應變而產生困擾，即為家庭壓力
	Huang (1991)	在家庭運作當中，源自壓力源和能力(例如：資源、因應)之間實際或知覺到的不平衡狀態
	井敏珠 (民 81)	指家庭環境的特質對個人產生心理及生理的特殊要求，所造成的結果
	鄭雅娟 (民 90)	家庭中發生的壓力事件，使個人感到有因應之困難的情況

資料來源：研究者自行整理

參、家庭壓力的內涵與測量

探討家庭壓力的內涵與測量，莫不從客觀的壓力源著手。所謂壓力源意指引起壓力的環境刺激與外在性的壓力事件（Pearlin, 1989）。其在概念及測量上又可分為「重大生活事件」與「日常生活小困擾」兩個主要的取向。前者將家庭壓力來源著眼於影響力甚大的家庭生活事件（例如：結婚、懷孕、退休離婚、配偶死亡等）(Holmes & Rahe, 1967)；後者則聚焦於每天的家庭生活中，時常會發生大小的困擾、挫折與衝突的事件（例如：夫妻關係、家務負擔等、經濟責任等）(Lazarus & Folkman, 1984)。然而，隨著研究的發展，研究者發現多數人一年當中遇到重大壓力事件的次數其實很少，因此認為重大生活事件並不能反應出一般人平日真正所面臨的家庭壓力來源 (Dohrenwend & Dohrenwend, 1974)；相對地，研究者們傾向認為日常生活的小困擾對個人身心健康的影響程度，比起重大生活事件還來的大（Lazarus, 1981），並有助於人們掌握對生活壓力及其因應模式的瞭解（馮燕，民 80）。在此之後，研究者更多以與日常生活的小困擾同樣普遍存在於日常家庭生活中、具有持續且長期性特徵的「角色」，做為探討家庭壓力的切入點（如：馮燕，民 80；鄭雅娟，民 90）。測量時，研究者則多提供客觀壓力源的情境與陳述，讓受試者做主觀的評估。

一、以角色緊繃觀點看家庭壓力的內涵

著名的社會壓力理論家與研究者 Leonard I. Pearlin 指出，重大的制度性角色的職責，為個人帶來了必須持續承受與面對的狀況與期待，再加上個別角色與其相對應角色的關係（例如：夫—妻、親—子等）通常會繼續好一段時間，是故，一但當這些經歷是具有威脅性且困難的，或關係充滿衝突且存在問題，那麼壓力便會產生(Pearlin, 1989)。換言之，無論是家庭角色的履行，

或是家庭中相對角色間的互動都是家庭壓力的來源。是故，家庭角色無疑是解讀家庭壓力的最佳切入點之一。

個人因扮演家庭角色而所感受到的壓力，文獻中常以家庭角色緊繃稱之。所謂緊繃乃意指人們在面對日常生活中富持續性的問題、衝突與威脅時，因資源不足或其他因素在心中所產生的負面反應與感受（Pearlin, 1989）。因此，家庭角色緊繃便是個人在日程生活扮演各種家庭角色時，因持續面臨問題、衝突與威脅，而感到資源不足等等的負面感受，其實也就是主觀的家庭壓力。是故，家庭壓力的內涵，應可以從角色緊繃的意涵，以及已婚者扮演哪些家庭角色兩個向度，交織鋪陳而得。

首先，回顧過去探討角色緊繃的研究，將其內涵、類型歸納分述如下：（Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964；Pearlin, 1989；王秋絨，民 69；李奇勳、吳萬益、蔡東峻，民 91；趙美玲，民 87）

1. **角色負荷過重(role overload)**：意指對於該角色的要求過多，使個體無法在一定的時限內完成，或要求的水準過高，超過個人能力所及，所引起的心理負擔。其中，個體被賦予的角色行為要求水準過高，超過個人能力所及所引起的心理負擔，有時被單獨提出來討論，稱為「角色能力不足」。
2. **角色模糊 (role ambiguity)**：意指個人因對該角色的角色期望沒有充分的資訊，或不知該如何達成，抑或對於個人的角色行為無法做出評價，而無法決定如何扮演適當的角色，而產生無所適從的感受。
3. **角色衝突 (role conflict)**：意指因角色期望或規範的不一致、相互衝突所產生的心理緊繃感受，通常又可細分為角色間衝突、角色內衝突、角色要求與個人期望與價值的衝突，有的研究者甚至認為角色過度負荷也包含在內。茲分述於下：
 - (1) **角色間衝突(inter-role conflict)**：意指個體因同時擁有兩個以上相互衝突、角色期望與規範相異的角色，面臨無法同時滿足所有角色期望的

窘境所產生的心理矛盾與衝突的感受。

(2) **角色內衝突(intra-role conflict)**：意指個體因相同角色同時接收到兩種以上、且相互衝突的角色期望，而感到無所適從與衝突。

(3) **角色要求與個人人格的衝突 (role-personality conflict)**：意指個體因他人對角色的期望與要求，和本身的期望與價值觀相異且衝突，而產生的心理上的不平衡。

4. **相對角色間的人際衝突 (interpersonal conflicts within role sets)**：意指源自個體在相對角色（例如：夫—妻；父母—子女）互動中的問題與困難的長期緊張，

其次，已婚者的家庭角色有哪些呢？Nye (1976)曾針對進入婚姻後的成人劃分其重要的家庭角色，他共提出八項重要角色，分別為供應者、管家、子女養育、子女社會化、性、策劃娛樂、治療者、與親屬聯繫。至於各角色的角色責任如表 2-2-3（引自 諾曼 古德曼，民 84）：

表 2-2-3 已婚者的家庭角色

角 色	角 色 責 任 內 涵
養家	提供家庭經濟來源，及安全保障
家務	三餐製備、料理家務（清掃、洗衣、洗碗等）
子女養育	提供基本的生、心理環境，供子女在良好環境中成長
子女社會化	教養子女使之適應社會生活，成為社會的一員
性	在相互取悅的前提下，滿足配偶的性需求
娛樂	規劃、執行家庭娛樂活動
慰藉	提供感情支持，協助配偶處理困擾
親屬聯繫	與親屬互動，維繫親屬間的良好關係

資料來源：婚姻與家庭（175 頁），諾曼 古德曼，民 84，臺北市：桂冠。

在國內，徐光國（民 92）依據家庭的七種功能，提出達成這些功能所必須的家庭角色，包含：性、養家（經濟）、家務、育兒、慰藉、親屬、及休閒娛樂七種角色，其分類基本上與 Nye 幾近一致。再者，我們亦可透過分析家庭壓力研究中家庭壓力變項測量工具之項目或構面，來了解家庭角色有哪些。馮燕（民 81）透過相關文獻的分析、事實觀察與預試分析提出造成各種角色困擾的壓力源，其中家庭角色壓力源共包含了家庭經濟、家務太多、照顧老年父母、子女管教、夫妻相處、婚姻暴力、婆媳相處七個來源；至於其他研究則將家庭壓力劃分為夫妻相處、家人相處、子女教養、家務負擔、長輩照顧幾個主要面向來進行探討（尤金淳，民 92；唐先梅、曾敏傑，民 80；陳雅嫩，民 90；鄭雅娟，民 90）。

承上，各學者、研究者所提出的家庭角色分類大同小異，相異之處並非本質的差異，而僅是命名上或分類詳簡之不同，例如：Nye 的分類中，「子女養育」與「子女社會化」皆與子女有關，或可簡化為「子女教養」；而「性」與「治療者」基本上都與配偶息息相關，在有些研究中被予以合併。整體而言，家庭角色大致可歸納為親職角色、婚姻角色、家務角色、家人及姻親關係維繫角色、長者照顧角色、及家庭經濟角色。然而在本研究中，因研究對象為教師，其經濟狀況整體而言還算不錯，又欲選取的教師其子女不超過 15 歲，因此教師本身年齡推斷介於 30-50 歲，其父母及配偶父母應尚未進入老年階段或屬年輕老人。因此，家庭經濟角色及長者照顧角色皆不特別強調與深究。此外，為能深入討論，本研究並將家人及姻親關係維繫角色聚焦於成年子女與上一代父母及配偶父母互動與情感維繫之代間角色。

綜合以上對於角色緊繃及家庭角色的討論，在此將分別從親職角色、婚姻角色、家務角色、以及代間角色，探討已婚教師在各個角色所面臨的角色過度負荷、角色模糊、角色衝突等角色緊繃情形，具體呈現家庭壓力的內涵，茲分述於下：

(一) 親職壓力

子女教養的負擔一直以來是家庭壓力中最突顯的範疇，談到家庭壓力，幾乎沒有研究者會忽略親職壓力。親職壓力在家庭壓力中舉足輕重的地位，可從國內最近逐年累積的親職壓力研究探出端倪（翁毓秀，民 92；陳若琳，民 91；陳若琳、李青松，民 90；陳思穎，民 91；羅國英，民 89）。以角色壓力的觀點分析，親職壓力的內涵包含了(1)角色的過度負荷，特別是當配偶投入親職的量越小，個人因角色負荷的加重，其所感受到的親職壓力就越大（陳思穎，民 91；羅國英，民 89）。陳思穎（民 91）透過五位已婚女教師的深入訪談內容發現，旁人對於教師職業的刻板印象，造成對受訪者較高的親職期望與高標準的檢視，也讓女教師因害怕子女表現不如社會預期、自己的專業受到質疑而喘不過氣、並倍感壓力。此外她發現，由於原生家庭的母親往往是女性對於親職角色期望的來源，有好幾位女教師都因認為自己「無法像母親一樣面面俱到」，而感受到挫折或愧疚的壓力感受，這顯然是因為認定自己的角色能力不足所產生的壓力經驗；(2)角色間衝突：親職角色對於已婚者的友伴關係與個人角色相衝突，在陳若琳、李青松（民 90）的研究中，家有幼兒的雙工做父母反應「有了孩子之後，較無法做我自己喜歡做的事」、「有了孩子之後，較少與朋友見面或應酬」分別為最常讓這些父母感受到親職壓力的前五項之一；(3)角色要求與個人期望、價值的衝突，例如父母、公婆等介入子女教養，且兩代的觀念差距過大（陳思穎，民 91）。除此之外，為人父母者失職的焦慮、困惑或自責（羅國英，民 89），以及對於孩子安全、教育、行為表現等等的擔心（陳若琳、李青松，民 90），亦是源自親職角色期待或親職角色本身，極為重要的親職角色壓力內涵。此外，依據 91 年社會發展趨勢調查報告，照顧未滿六歲子女之父母，其最大的困擾是「沒有足夠的時間照顧他」，佔 28.47%，其次為「經濟負擔太重」，佔 25.39%，第三則是「精神與體力負荷太重」，佔 21.20%（行政院主計處編，民 92）。

(二) 婚姻壓力

探討夫妻角色所帶來的壓力，或稱為婚姻壓力，多聚焦於角色壓力面向下的角色間人際衝突、角色能力，及因夫妻雙方角色期望落差而生的角色衝突。**McKenry 與 Price** 定義「婚姻壓力(marital distress)」為婚姻或伴侶關係中一人或兩人覺得他們的婚姻關係遭遇嚴重的問題，且會影響到婚姻穩定的程度(鄭維瑄、楊康臨與黃郁婷譯，民 93)。他們指出，極端的壓力通常是婚姻不幸福與不滿意感所造成，而導致婚姻壓力的來源則為不斷地抱怨所引起的衝突，或缺乏處理衝突的能力。抱怨往往起因於雙方角色期待的落差，亦即當對方的角色行為不符個體對對方的角色期望時，便種下了抱怨的種子，婚姻自然不易和諧。事實上抱怨並不見得會帶來壓力，然而當夫妻的角色期望無法透過協商而達成一致，衝突則可能產生。此外，當夫妻能無法以正向、具建設性的方式處理衝突與抱怨，而採以諸如批評、鄙視、退縮、拒絕和對方溝通等方式，亦會造成婚姻壓力(Gottman, 1994, 引自鄭維瑄、楊康臨與黃郁婷譯，民 93)。再者，到底哪些日常生活困擾容易引起夫妻的關注與抱怨，為夫妻間關係緊張與壓力的來源呢？回顧文獻，則大致包含了性生活、家務分配、子女照顧、過度投入工作、生育態度、經濟來源與使用、親密與自主的需求、閒暇時間運用、姻親適應、信任等議題(Orth-Gomer, Wamala, Horsten, & Schenck-Gustafsson, 2000 ; Skinner, 1980 ; 黃慈，民 85 ; 鄭維瑄、楊康臨與黃郁婷譯，民 93)。

(三) 家務壓力

談到家務角色，就讓人想到做不完的家事。馮燕(民 81)針對 1316 名婦女進行主觀生活角色壓力知覺情形的調查，研究發現：「家務太多」是台灣婦女普遍的嚴重生活困擾，這一點並不因人口變項上的差異而有所不同。由於傳統性別角色分工意識的根深蒂固，婦女投入就業市場並未對其所背負的家務責任有任何大幅度的轉變，女性依舊花費大量的時間在家務工作上(唐先梅，民

87；謝秀芬，民 84)。例如，唐先梅（民 87）從研究中觀察到職業婦女每週約需花費 42.84 個小時在家務工作上，而男性僅大約花費了 23.33 個小時。由此觀之，女性從傳統社會規範與性別角色分工承襲了強大的角色期望，因此角色負荷過重為女性家務角色上最主要的壓力來源。除此之外，當女性看見男性在做自己原有的任務時，則會產生愧疚的感受(Keith & Schafer, 1980)。

反觀男性，做家事對許多男性而言是在「幫」太太，是愛的表徵。男性是否真的因為背負遠小於女性的家務責任而沒有家務壓力？隨著兩性平等的意識抬頭，以及女性投入就業市場，丈夫背負起妻子對其能共同分擔家務、或增加家務負擔的角色期望。是故，男性是否會因為漸增的角色期望與家務參與而感到角色負荷過重呢？又，投入家務工作的男性是否會因傳統的男主外女主內的文化規範，而感受到角色衝突？ Keith 與 Schafer (1980)指出，雙工作家庭的丈夫可能因妻子的高標準或無法於時限內完成任務而感到自己無力勝任，角色負荷過重；且據研究發現，對男性而言，執行「女人」該做的任務，可能對本身的心理福祉造成負面的影響（例如：自尊下降）。推測這些遊走於傳統與現代的家務負擔角色期待與規範之間的已婚男性，由於認同上的角色內衝突，再加上男性所能獲得的情緒支持與身體照料遠不及女性，因此男性較女性容易在扮演跨性別的角色任務時，經歷更多的衝突與困難。Bruke 與 Weir (1976) 指出，雙生涯婚姻中的男性比起那些那些妻子沒在工作的男性在各方面顯得較不滿意，且工作效率較差，面臨較多的壓力(引自 Skinner, 1980)。而這些除了可能跟男性在這樣的婚姻型態中失去了一個積極、活躍的支持系統—妻子之外，亦很可能跟他們所僭越的新角色—像是家務角色—不為文化所接納與重視有關。

(四) 代間壓力

原生家庭的親子關係是人們一輩子都掙脫不了的結，與永遠的牽絆。隨著進入婚姻，姻親關係的連結，使的原本單純的關係複雜了起來。再加上傳統文化規範與現代思潮下的雙重角色期待與雙重衝擊，這複雜、糾葛、矛盾與衝突的關係網絡如同一道難以衝破的迷網，造就了多少夾心餅乾般的男性（兒子與丈夫），以及進退兩難的女性（女兒與媳婦）。而這分寸難捏的關係，往往也為已婚者帶來莫大精神上的困擾與心理壓力。

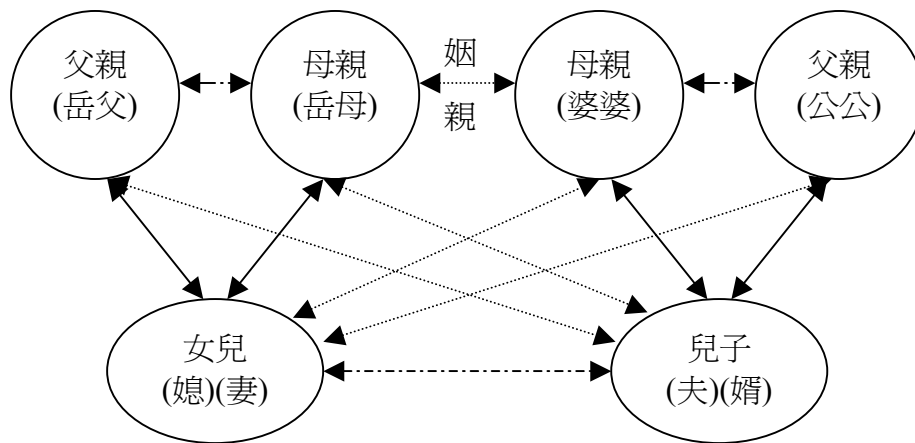


圖 2-2-3 夫妻原生家庭親子關係與姻親關係之複雜網絡

資料來源：改編自「親子情感、家庭角色與個人界域：已婚女性代間情感糾結的經驗與內涵」，利翠珊，*中華心理衛生學刊*，4，86。

在父系社會的傳統文化規範下，兩性被賦予不同的與角色期待，而婚後兩性在面臨關於原生家庭與姻親關係的問題上也大大不同。由於我國長久以來屬於父系社會，因此「嫁出去的女兒是潑出去的水」，婚姻對女性而言是離開原生家庭，進入另一個家庭重新開始新的、好壞未知的生活。利翠珊（民 89）為了解已婚女性代間關係中所面臨的自我、角色與親情困境，遂針對大台北地區 12 個家庭 35 位女性進行深度訪談。其研究結果顯示，中生代女性與母親及婆婆的代間關係，呈現出代間的愛憎、罪疚與拒斥的三種情感糾結。以角色壓

力的觀點分析，已婚女性的代間壓力包含了：(1)不知該如何拿捏與母親和婆婆彼此情感親近程度，以及是外人還是自己人的定位不明的角色模糊；(2)因環境因素使個人無法達到自己對女兒或媳婦角色期望，以致深感力不從心或罪疚，或者在三代家庭中背負過多且不均的責任的角色過度負荷或能力不足；(3)上一代的期望與個人期望不能兩全的角色內衝突。此外，相對角色間的人際衝突亦是婆媳之間時常上演的一幕。

反觀男性，其立場是尷尬、且常常左右為難的，他必須是愛太太且有氣概的「丈夫」，同時也必須是聽話又孝順的「兒子」。當妻子與父母（公婆）的關係亮起紅燈，男性更必須肩負起居中疏通、安撫與擺平的重責大任，如果沒有足夠的解決能力，往往會使事情日益惡化，並未自己帶來莫大的心理負擔（簡春安，民 85，引自徐光國，民 92）。承上所述，男性的代間壓力乃主要源自於角色間的衝突，與角色能力不足。除此之外，男性同樣會面臨上一代的期望與個人的期望不相容的角色內衝突。

儘管因上一代父母與成年子女同住的比率日漸下滑，同住所導致的角色壓力獲得某種程度上的紓解，然而，隨著雙薪家庭的普及，父母成了中生代夫妻托育子女的最佳支持管道，上一代父母介入孫子女教養的情形甚是普遍。利翠珊（民 86）針對家有學齡兒童或學齡前幼兒的女性所進行的研究中發現，有多達 63%的女性認為上一代（包括父母及公婆）對子女教養一事多少介入一些或介入很多，其中又以婆婆(40%)及母親的(32.3%)介入頻率高居一、二，相較之下，女性們知覺上一代對於其婚姻的介入就少了許多，僅有 35.4%的受訪者如此認為。由此觀之，教養議題與教養觀似乎成了發展代間壓力的新的主要戰場。陳思穎（民 91）指出，受訪女教師當與長輩的教養關不一致時，會因傳統規範而常常不敢表達自己的意見，偶爾才進行溝通或請先生傳達，而這些壓抑為她們帶來了挫折、困惱與無奈的壓力感受。

二、家庭壓力的測量

家庭壓力的測量，始於 Holmes 與 Rahe (1967)所發展的社會再適應量表 (Social Readjustment Rating Scale [SRRS])，此量表主要測量個人在生活中所面臨的壓力，其中包含了家庭、工作、個人與財務四個部份。這一類測量生活事件的量表運用範圍廣、簡單且方便，因而廣泛使用於早期的生活壓力研究(Lin, 1992)。然而，後續的研究卻顯示此類以測量客觀壓力來源為重心的工具其效果並不如預期，與壓力的後果變項（如：憂鬱、心理福祉等）僅呈中等程度的(moderate)關聯，並不能有效解釋不同人在面對相同壓力事件時的相異反應。有鑑於此，學者的關注逐漸轉移到個人對於壓力事件、壓力源的主觀感受，建議將個人對壓力事件的可控制性、重要性、及嚮往程度等多個面向的評估納入測量(Thoits, 1981；Tausig, 1986, 引自 Lin, 1992)，為壓力測量開創了新的方向。例如：在心理學領域較常使用的壓力知覺量表 (Perceived Stress Scale [PSS])，即以不可預測性、不可控制性、及過度負荷等測量指標，來表示人們評估他們的生活處境充滿壓力的程度(Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983)。此外，依據鄭忍嬌（民 78）、張笠雲（民 78）對國內外生活壓力研究與文獻的整理，主觀壓力的測量指標除前面所提到的，尚包括了影響廣度、影響持續度、自我效能、及穩定度等。

雖然心理或社會壓力理論強調人們對於客觀壓力源是具威脅性或挑戰性的評估，實際上卻少有壓力知覺測量工具的發展(Cohen, 2000)。綜觀國內的家庭壓力研究，並沒有一個較為通用的測量工具，多數的研究者皆乃透過文獻的探討，自編或改編研究之測量工具，茲將國內測量主觀家庭壓力變項之工具的測量重點、題項性質與內涵等資訊整理於表 2-2-4。主觀家庭壓力變項之測量，不外乎採取以下兩種方式：（一）請受試者針對客觀壓力源做主觀評估。其中客觀的壓力源包含了客觀的壓力事件（如：配偶外遇、死亡）、壓力情境脈絡（如：爲了顧及家庭，我無法在下班後參加同事間的活動）、

表 2-2-4 成人家庭（生活）壓力知覺之測量

變項名稱	工具名稱	來源(年代)	測量重點	構面/子量表(題數)	測量尺度	Cronbach's α
主觀生活壓力	生活壓力量表 (IB)	鄭忍嬌 陳皎眉 (民 83)	對於客觀的壓力情境所知覺到的不喜歡程度、影響程度、不可控制度	填答者就客觀生活壓力量表(IA)題項中發生頻率最高之前 10 項	分別就「不喜歡程度」、「影響程度」、「不可控制度」三個向度進行 5 點量表的評估	缺
生活壓力知覺	缺	馮燕 (民 81)	認為客觀角色壓力源造成生活困擾的程度	家庭角色壓力源(7) (家庭經濟、家務太多、照顧老年父母、子女管教、夫妻相處、婚姻暴力、婆媳相處) 個人角色壓力源(6) 社會角色壓力源(5)	5 點量表： 從未發生 非常不嚴重 不嚴重 嚴重 非常嚴重	缺
家庭壓力	家庭壓力量表	井敏珠 (民 81)	對於客觀事件或情境，或主觀壓力的知覺評價	子女教養壓力(5) 公婆壓力(5) 先生壓力(4) 家庭負擔壓力(4)	3 點量表： 無此情境 輕度壓力 中度壓力 重度壓力	總量表： .8751 子量表： .77-.89
家庭生活壓力	家庭生活壓力量表	陳淑珠 (民 81)	主觀的壓力知覺評價	經濟壓力(4) 家事負荷(3) 照顧依賴者： 子女照顧(教養)(8) 照顧老人(3) 照顧生病家人(2)	5 點量表： 從來沒有 幾乎沒有 偶爾 常有 總是如此	缺
家庭壓力	家庭壓力量表	鄭雅娟 (民 90)	對於客觀壓力源的主觀壓力知覺	夫妻相處(4) 家人相處(6) 子女教養(9) 家務負擔(11)	5 點量表： 沒有壓力 稍微壓力 中度壓力 大有壓力 極大壓力	總量表： .96 子量表： .84-.93
家庭壓力	家庭壓力量表	陳雅嫩 (民 90)	個體對於的家庭壓力知覺描述的同意程度	子女教養(5) 家務工作(5) 工作角色與家庭衝突(5) 夫妻關係(5) 長輩照顧(5) 家人態度(5)	5 點量表： 非常不同意 不同意 沒意見 同意 非常同意	總量表： .9485 子量表： .8337-.9223
生活壓力	生活壓力問卷	尤金淳 (民 92)	對於客觀壓力事件或情境脈絡的主觀壓力知覺	子女教養壓力(11) 配偶壓力(11) 心理壓力(11) 健康壓力(11) 工作壓力(11) 社會壓力(11)	5 點量表： 沒有壓力 有一點壓力 有壓力 很有壓力 非常有壓力	缺

資料來源：研究者自行整理

或日常的生活困擾（如：家中宴會的準備與處理、姻親相處）；在採用的評估指標方面，則以壓力的「大小」或「嚴重性」最常被使用（如：馮燕，民 81），但也有研究者採用「不喜歡程度」、「不可控制度」等其他指標作評估（如：鄭忍嬌、陳皎眉，民 83）；（二）提供主觀知覺壓力的敘述句（例如：我對照顧孩子感到心有餘而力不足），請受試者評估與現況的符合程度或發生頻率。（如：陳淑珠，民 81；陳雅嫻，民 90）。

由於第二種測量方式可能使壓力的意涵受限於文字的敘述，而影響作答，例如，填答者可能因是對於壓力源感到無助、不知怎麼做比較好，而非題目所述的心有餘而力不足，那麼他的填答就可能傾向代表較沒有壓力的「不太符合」。因此本研究擬採取第一種主觀壓力測量的方式，在測量前告知填答者所謂壓力的意涵，以及可能產生的感受與情境，然後再請填答者針對題項所呈現的客觀壓力源，表示其所感受的壓力大小程度。

肆、影響家庭壓力的因素

以下茲就個人因素、家庭因素與工作因素三個方面，分別探討影響個人承受家庭壓力多寡之因素：

一、個人因素

Menaghan (1995)回顧相關研究與文獻指出：過去的家庭壓力研究主要聚焦於兩個問題的探討：（一）以壓力承受的多寡來解釋個人及家庭在後果上的差異；（二）以能力、資源與因應上的差異來解釋隸屬同一群體中的個人與家庭在後果上的差異。這兩個議題皆是理解壓力源對家庭產生影響的過程很好的切入點，這一點無可置疑，然而在本質上這兩個議題卻似乎都假定面

臨壓力是一個隨機的過程。有鑒於面臨困苦的生活事件或是壓迫性的社會環境往往與一些社會性的特質或社會處境有關，有些家庭壓力研究者，開始著手探討究竟哪些社會脈絡因素，迫使家庭遭遇壓力，並影響家庭的後果。他們發現，這些社會脈絡因素，例如：性別、年齡等，它們或為個人帶來了機會，或帶來了阻礙，因而造成人們遭遇不同程度的家庭壓力、並經歷不同的壓力後果。以下茲就性別、年齡兩個因素，做進一步探討：

1. 性別

雖然一般普遍認為女性因受傳統性別角色分工與期望的影響，其家庭壓力較男性來的大，且兩性的家庭壓力內涵上亦有顯著的差異。然而，由於國內的家庭壓力（生活壓力）研究，幾乎青一色以女性為研究對象，少見兼含男女兩性樣本之研究，因此對於這個立論並未能提供足夠的支持與說明。不過，從 91 年台灣地區的社會發展趨勢調查報告的數據，我們似乎可以嗅出些許端倪。該報告指出，兩性對於照顧 6 歲以下子女所感到的困難有顯著的差異，例如，有將近半數(48.57%)的男性表示沒有足夠的時間照顧子女讓他們最感到困擾，然而僅有兩成女性(20.00%)如此表示；另一方面，有近六成女性(56.67%)表示經濟負擔太重，然而確僅有 25.71%的男性如此認為；再者，女性(20.00%)表示精神與體力的負擔過重的比率亦高於男性(11.43%)；最後，相對於沒有女性認為「無適合人選或機構照顧他」、「不知如何教導他」、「和上一代教養態度不一致」是主要的困擾，男性則仍有少數人認為這三項是他們所面臨的主要困擾（行政院主計處編，民 92）。

2. 年齡

民國 87 年婦女生活狀態調查報告顯示，夫妻溝通問題以 25 歲至 34 歲及 35 歲至 44 歲兩個年齡層的婦女最高，子女或親人照顧問題在婦女 25 歲至 44 歲及 55 歲至 64 歲各有一個高峰，親子溝通問題在 35 歲至 44 歲及 45

歲至 54 歲兩個年齡層的婦女身上最爲普遍，年紀越小，公婆妯娌問題的普遍性越高，青春期子女教養問題在 35 歲至 44 歲及 45 歲至 54 歲兩個年齡層形成高峰（內政部統計處，民 88）。國內其他研究也都有相似的發現（吳美連，民 87；孫敏華，民 82；馮燕，民 81），例如，馮燕（民 81）的研究也發現 30-40 歲的已婚女性，較會感到子女管教與婆媳相處的壓力。由此觀之，年齡確實與家庭壓力有關，然而在對照家庭生命週期的發展後，這些關聯似乎源自於子女的成長歷程中的親職任務，上一代父母親的老化，以及婚姻、姻親關係的發展。年齡與生活壓力的關聯，是否僅是假性的，尚待釐清。

二、工作因素

與個人工作方面的因素亦可能對家庭壓力產生影響。有些研究者關注於工作職務的高低是否會影響個人所感知到的家庭壓力程度。研究發現，擔任主管階級者的生活壓力，比非主管級者大（陳淑珠，民 80；井敏珠，民 81），職務確實可能是家庭壓力的來源之一。不過，由於過去研究關於工作因素對家庭壓力的影響的探討有限，因此，值得進一步驗證。

三、家庭因素

1. 子女年齡與家庭生命週期

家庭壓力的影響因素中，以子女年齡及家庭生命週期的最受研究者重視。國內外學者普遍認爲，處於家有學齡前期或學齡期子女（尤其是學齡前期）的已婚者所感受到的壓力勝於其他任何一個家庭生命階段（馮燕，民 81；孫敏華，民 82）。此外，最小子女的年齡亦是一個常用且有效的指標，最小子女年齡越小，已婚者的家庭壓力越大（Katz & Piotrkowski, 1983；陳淑珠，民 81）。綜言之，子女年齡愈輕，已婚者將承受越大的家庭壓力。

2. 子女數

子女的出現為已婚者帶來許多負擔，包含了更多的家務工作，以及額外的親職角色任務，因此育有子女者的已婚者的家庭生活壓力大於無子女者（陳淑珠，民 81），雙薪夫妻會因意識到對子女的責任而使自己感到緊繃（Skinner, 1980）。而子女數越多，壓力也就越大（Katz & Piotrowski, 1983；陳淑珠，民 81；葉爾雯，民 80）。

3. 夫妻分住兩地

由於國內產業外移、西進大陸，以及工作地點的分化（例如：高科技產業集中於某幾個縣市的科技工業園區）等因素，配偶因而外派到海外、常需輪調或出差、工作地點在外縣市而一個星期有多日夫妻必須分住兩地的情形較過往更為普遍。研究證實，兩地婚姻者所承受的家庭壓力確實稍大於一般的雙生涯夫妻（Bunker, Zubek, Vanderslice, & Rice, 1992；鄭雅娟，民 90）。在婚姻角色壓力方面，分住兩地、聚少離多的生活型態對於夫妻間情感互動的影響甚鉅，其連帶的壓力包括了失去每天面對面接觸或溝通的機會、感到寂寞、失去陪伴與情緒支持、無法詳細地分享生活瑣事與知識、性行為次數減少等（Gerstel & Gross, 1982；Groves & Horm-Wingerd, 1991；Jackson, Brown, & Patterson-Stewart, 2000；Knox & Schacht, 1999；Magnuson & Norem, 1999；Rhodes, 2002；丁慧靜，民 72；王君琳，民 91；陳麗惠，民 92；黃靜儀，民 91）。在親職角色壓力方面，鎮守家園的夫或妻由於必須承擔子女教養的主要責任與壓力，如同單親父母一般（Rade, 2001；王君琳，民 91；陳麗惠，民 92）。反之，對於赴外地工作的兩地婚姻者而言，子女成長與養育過程的缺席、有限的團聚時光、及來自其他人（家人、朋友、鄰居、同事等）對其作為一個父母親是否視職的質疑的社會壓力，則為其常見的困擾（Jackson et al., 2000；Magnuson, & Norem, 1999）與壓力的來源。最後，在家務角色壓力方面，研究者則有不一致的看法，有些學者認為兩地婚姻能讓家務分工傾

向公平化與簡化(Gerstel & Gross, 1982)，但也有研究者發現在家務工作上，女性還是做的比男性多(Anderson & Spruill, 1993)。究竟，分住兩地為夫妻帶來家務工作的簡化，而減輕其負擔與壓力，或者因少了一個執行家務的人力資源而加重負擔及壓力，則需進一步的檢驗。綜上所述，夫妻是否分住為影響其家庭壓力的重要因素之一。

4. 其他因素

除前述因素外，個人家務工作的時數、家人長期身心照顧需求、與上一代同住狀況、以及其他親屬協助家務亦是可能的影響因素。研究發現，平均每週做家事時數越高、家中老人數越多、家中有人長期生病需要人照顧的人，其家庭生活壓力大於沒有的人(陳淑珠，民 81；尤金純，民 92)。再者，由於媳婦的角色、與公婆同住伴隨著更多的勞務與關係建立與維繫的困擾，部份以已婚女性為對象的研究發現有媳婦角色(陳秋瑩，民 80)，或者三代同堂的的已婚婦女確實較其他婦女感受到更多的生活壓力(張介貞，民 76)。此外，亦有學者從社會支持的觀點分析，認為核心家庭中的雙薪夫妻因缺少親屬的支持，在育兒上會面臨較高程度的緊繃感受(Skinner, 1980，陳淑珠，民 81)。綜上所述，每週做花在家務上的時數越多、家中有長期需要人照顧的人、與上一代同住、沒有其他親屬協助子女教養或家務者，其家庭壓力將可能較大。

綜上所述，影響「家庭壓力」之可能因素包含了性別及年齡等個人因素，職務等工作因素，以及子女年齡、子女數、與上一代同住情形、家務時數、家務分工(誰是主要負責人)、配偶及家人在家務上的協助、家人長期身心照顧需求等家庭因素。

第三節 家庭－工作干擾及其影響因素

壹、工作與家庭的緊密關係

工作與家庭是生活的主要範疇，人們在這兩個角色上獲取成就與認同。在過去農村社會，工作與家庭多存於同一個場域。隨著工業技術與科技的發展、產業的分化，人們的工作地點遠離了「家」的所在地。尤於工作與家庭場域的分離，早期的研究者認為工作與家庭兩者之間並不存在相互影響的關係（Blood & Wolfe, 1960；Dubin, 1973, 引自 Edward & Rothbard, 2000）。然而，縱使兩者存在的場域不同，且各自擁有獨特的特質、活動與責任，事實上，人們並無法在他們換上工作服、開始工作時，完全卸下家庭的角色、關係與經驗（Crouter, 1984）。後繼的研究者不禁要問，工作與家庭真的毫無關聯嗎？隨著雙薪家庭的盛行、女性大量湧入就業市場、家庭的安排突破傳統性別角色的規範等變化，更激發了研究者探討工作與家庭的聯結機制的動機，相關研究數量因而急遽增長（Edward & Rothbard, 2000；Zedeck, 1992），這些研究的結果也打破了工作與家庭相互獨立的迷思，並證實兩者實為緊密關聯。

工作與家庭的議題對於工作組織的經濟利益與家庭的福祉，皆有舉足輕重的重要性（Barnett & Center, 1998；Zedeck, 1992），組織冀望擁有高效能的員工，努力尋找協助員工充分發揮潛能與生產力的良方，而家庭則在尋覓一個能提供充分的經濟資源，並能照顧到他們家庭需求的工作組織。組織與家庭的需求，驅使工作與家庭相關研究的發展，包括心理學、社會學、職業健康、組織行為學等學門都加入這項議題的探討（Barnett & Center, 1998）。

過去大多數探討工作與家庭的關聯機制的研究，都假設是工作影響家

庭，僅有少數的研究試圖探討家庭如何型塑個人的工作行爲，並深究家庭因素對工作的影響(Huang, 1991; Perry-Jenkins, Repetti, & Crouter, 2000; Zedeck, 1992)。工作影響家庭？抑或家庭影響工作？事實上都源自於研究者本身研究的興趣與觀點使然(Renshaw, 1976, 引自 Zedeck, 1992)。而多數研究者則傾向支持工作與家庭在本質上相互影響，兩者的關係是雙向的(Carlson et al., 2000; Edward & Rothbard, 2000; Frone et al., 1992; Gutek, Searle, & Kelpa, 1991; Netemeyer et al., 1996; Stephens et al., 1997; Stevens, et al., 2004; Zedek, 1992)。此外，工作與家庭間的影響也不全然是負面的，亦有正有負。以多重角色理論觀之，多數工作與家庭研究深受此理論中角色緊繃(role strain)觀點的影響，假定來自工作與家庭這兩個不同範疇的責任與需求，會互相競爭個人有限的時間、生理精力與心理資源(Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000b; Small & Riley, 1990)。因此，大量的研究都指向工作與家庭間的影響是負面的。然而，由多重角色理論中與角色緊繃相對的角色增益(role enhancement)觀點來看，其所主張的「多重的角色，能提供個人促進任一角色扮演更爲順利的資源與機會」，則可進一步推論工作與家庭之間存在正向影響的可能(Grzywacz & Marks, 2000b; Kirchmeyer, 1992)，後續的研究也相繼証實了這個想法。例如，研究發現：配偶的支持、擁有一個能讓人和他談論工作上的困難的配偶，能使個人從壓力中復元，更能處理工作上的壓力，進而在工作上有更佳的表现(Gattiker & Larwood, 1990; Weiss, 1990)。因此，工作與家庭之間除了衝突外，亦可能相互增補，爲彼此帶來助益，兩者之間同時存在著正面與負面的影響。

綜前所述，工作與家庭之間的影响是雙向的，且同時存在正面與負面的影响。本研究之研究對象—公立國中教師，其工作表现由於對於學生—國家的未來主人翁有直接且深遠的影响，因此格外受社會大眾的期待與重視。是故，那些因素會對教師的工作產生干擾，是眾人長久以來的關注。再者，教

職本身的工作彈性與自主性，以及家庭對於教師多投入家庭的期待，在在都指陳教師調整工作以符應家庭需求、因家庭而對工作產生負面影響的高可能性。換言之，從學生福祉與社會整體利益的角度而論，家庭對教師工作的影響比起工作對教師家庭的影響更受社會的關注，而其中負面影響又較正面影響更迫切需要研究。是故，本研究主要聚焦於家庭對工作單向、負面的影響加以探討。

由於探討家庭對工作的影響的研究數量並不若工作對家庭的影響的研究那麼豐富。再加上過去有許多工作與家庭的研究並未將「家庭對工作」與「工作對家庭」拆開分別探討，而以「工作－家庭」一詞代表工作與家庭之間的雙向互動。因此本研究在探討家庭對工作的干擾時，將加入工作與家庭間雙向互動的文獻，並以「工作－家庭」代表之。

貳、家庭－工作干擾

家庭對工作的負面影響，文獻中多以「家庭－工作干擾 (family-to-work interference)」稱之。「家庭－工作干擾」一辭含括了許多家庭與工作交互影響的概念，例如，角色間的衝突 (conflict) 與負面的外溢 (spillover) (Greenhaus & Parasuramau, 1999 ; Westman & Piotrkowski, 1999)。

「衝突」是解釋工作與家庭的關係的眾多理論中的後起之秀，然而卻成為近一、二十年來最受歡迎的觀點 (Barnett & Center, 1998)，國內許多工作－家庭研究即以此理論為基礎完成 (呂純純，民 86；吳美連，民 87；黃英忠等人，民 90；陳以亨，民 89)。此觀點認為：由於工作與家庭兩個範疇具有相異、甚至是相衝突的規範與要求，因此，兩者之一的成功與滿意，必定伴隨著另一個範疇的犧牲，兩者本質上就互不相容 (Greenhaus & Beutell,

1985；Zedeck, 1992)。

Greenhaus & Beutell (1985)，將「工作－家庭衝突」區分為時間衝突(time-based conflict)、緊繃衝突(strain-based conflict)、行為衝突(behavior-based conflict)三類：(1)時間衝突，意指當貢獻時間以達到某一範疇的需求時，會消耗掉另一範疇需求達成所需要的時間，以至於無法達成這個範疇的要求。這類的衝突強調了資源（時間或專注力）有限的概念。(2)緊張衝突，意指源自於某一範疇的緊繃（例如：不滿意、緊張、焦慮、疲憊等），致使另一範疇要求的達成變的困難。其他學者進一步解釋，這是因為緊繃會減少個人行使角色所需的的資源（例如：精力、生心理的能量）(Pleck, Staines, & Lang, 1980, 引自 Edward & Rothbard, 2000)。(3)行為衝突，意指發展於某一範疇的行為外溢到另一個範疇時，對另一個範疇的行為產生干擾，進而對工作表現產生負面影響的情形。

「外溢」亦是解釋工作與家庭的關係的理論中，相當受歡迎的一個，許多工作－家庭研究乃以此理論為基礎完成(Ludlow & Alvarez-Salvat, 2001；Roger & May, 2003)。此觀點強調個人的行為、態度並沒有所謂的界域，出現在家庭領域的行為或態度，也可能同時出現在工作領域。例如：一個人因為和家人衝突而情緒不佳，他就非常可能把這樣的情緒帶到工作場所。整體而言，關於「外溢」有兩種主要的說法，其一認為「外溢」是工作與家庭之間的相似，例如，工作與家庭在滿意與價值上的正相關；另一個說法則認為「外溢」是工作與家庭之間經驗的轉移與延續(Zedeck, 1992)，例如，工作的疲累會延續到下班回家之後。

關於家庭與工作間外溢的類型，Crouter (1984)透過質性訪談，將其歸納為心理性外溢及教育性外溢兩類，前者意指個人的精力、注意力、心情(mood)受家庭生活影響，然後被帶到工作場域上；後者則意指將在家庭所學到技巧、態度與觀念應用在工作上。此外，有研究者將外溢更細分為情緒、價值、

技巧、與行爲四類外溢 (Edward et al., 2000 ; Voydanoff, 2002)。無論如何分類，這些機制基本上皆指陳來自某一個範疇 (例如：家庭) 的情緒、精力、價值、技巧、或行爲，透過一般性、整體性的情緒、精力、生活價值、知識結構與行爲風格中介間接影響，或直接影響另一個範疇 (例如：工作) 的情緒、精力、價值、技巧、或行爲。

「外溢」與「衝突」兩個概念，最大的差異在於「外溢」並不全然指陳負面的干擾，同時也可能是正面的影響，例如：一個人可能在家庭中學會了一些技巧，而這些技巧有助於個人處理工作上的事務。近幾年來，有越來越多的研究者體認工作與家庭之間存在著資源的提升，平衡、共存共榮的可能性(Kirchmeyer, 1992)，也因此部分研究者們傾向以兼容正、負面影響的「外溢」概念，取代強調負面影響的「衝突」概念進行研究(Grzywacz & Marks, 2000b ; Kirchmeyer, 1992 ; Stephens et al., 1997)。然而，當研究著眼於負面的影響時，負面的外溢其實就與衝突相去不遠，像是 Grzywacz & Marks(2000b)的研究就點明將負面外溢操作為角色的衝突。廣義來說，心理性外溢與緊繃衝突在本質上非常相似(Curbow, McDonnell, Spratt, Griffin, & Agnew, 2003)，而行爲衝突也與所謂教育性外溢 (或是行爲外溢) 在概念上有高度的重疊性(Edward & Rothbard, 2000)。而在許多相關研究中，此二概念的文獻亦是經常相互為用(Dilworth, 2004 ; Grzywacz & Marks, 2000b ; Stevens et al., 2004)，其共通性與相似性不言而喻。不過，兩者雖然相似，但仍有些微的差異。相較之下，衝突觀點特別強調兩個角色職責在時間上的衝突，且強調負面的不良後果；而外溢觀點則特別強調情緒、心情的延續與遷移。

綜言之，「家庭－工作干擾」可運用衝突與外溢兩個觀點解釋，廣義上此二觀點所解釋的現象有相當程度的雷同，但也各有不同的著眼點。融合兩個觀點，將較採取單一觀點更能擴展、豐富探究的視野。

叁、家庭－工作干擾之測量

研究者對於「家庭－工作干擾」的測量各有不同的方式。最早的「工作－家庭干擾」測量工具屬於單題、整體性的測量，例如：Quinn 與 Staines(1979)所提出的「你的工作與家庭相互干擾的程度有多少?是很多，一點點，還是根本沒有?」(引自 Kossek & Ozeki, 1998)，然而這樣的測量比起其他以多題構成的工具較為不適當、也不夠縝密。過去的研究中，研究者常僅單方向地就工作干擾家庭進行測量(Greenhaus & Beutell, 1985)。近來，有越來越多的研究者意識到且同意工作與家庭間的干擾是雙向的，亦即不僅工作會干擾家庭，同樣地家庭也會干擾工作(如：Carlson et al., 2000；Frone et al., 1992；Gutek et al., 1991；Netemeyer et al., 1996)。也因而有較多家庭干擾工作這個方向的測量工具產生。以下分別就十個主要的測量工具做簡要的說明。

1. Gutek、Searle 與 Klepa (1991)家庭干擾工作量表(Family Interference with Work Scale[FIW])

此量表以工作與家庭雙向干擾的概念為基礎，發展出「工作干擾家庭量表[WIF]」及「家庭干擾工作量表[FIW]」。此二量表的相關係數為 0.26，因此兩量表確實分屬不同的概念。其中，家庭干擾工作量表的題項，改編自 Burley(1989)所發展的工作－家庭衝突量表(引自 Gutek et al., 1991)，請受試者表示四個題項所敘述的情況(例如：我的私生活佔用了應屬於工作的時間)與本身處境的符合程度，則採五點量尺，從「非常同意」到「非常不同意」。量表的信度部分，Gutek 等人 (1991)分別以 423 名心理學家及 178 名資深管理者為兩組樣本，分別測得信度係數 0.79 及 0.83。

2. Frone、Russell 與 Cooper (1992)工作—家庭衝突量表(Work-Family Conflict Measure)

此量表包含「工作干擾家庭」及「家庭干擾工作」兩個部份，各有 2 題。其中，家庭干擾工作的部分，分別請受試者回答「你的家庭生活佔用你原先想用於工作活動的時間」及「你的家庭生活多常干擾到你的工作職責，例如準時上班、完成份內的工作、或加班」的頻率，填答則採五點量尺。Frone 等人(1992)以 631 名每週工作至少 20 小時、有子女同住或已婚（或同居）之成人為樣本，測得信度係數為 0.56。

3. 美國全國工作變遷研究（The National study of Changing Workforce [NSCW]）

美國工作與家庭研究中心自 1992 年起，每五年進行一次全國工作變遷研究（NSCW）。此調查研究以全國性大規模、具代表性的勞動力為樣本，平均樣本數約為 3500 人。此研究企圖藉由調查，描繪出工作者的工作、個人及家庭生活，以及家與工作隨著時間的變遷(Bond, Thompson, Galinsky, & Prottas, 2002)。此調查研究中，工作及家庭間負面外溢的量表乃由 Ellen Galinsky 與 Ann Morris 主導，並經由 Joseph Pleck、Mary Beth Shinn 與 Chaya Piotrkowski 協助所發展而成。此量表旨在測量工作者家庭與工作間負面外溢的程度，包含了工作對家庭的外溢，與家庭對工作的外溢。在「家庭—工作外溢」的部份中，請受試者回答在過去三個月內，他們的家庭或個人生活致使他們無法「準時完成工作」、「承擔額外的工作」、「工作表現出色」、「完全專注於工作」、及使他們「感到精力耗竭，沒有足夠的精力放在工作上」的頻率，採五點量尺，從「從未」到「經常」。填「從未」者代表低度外溢，以 1 分計；而填「經常」者代表高度外溢，以 5 分計。五個題項的得分加總後平均，所得的分數即為家庭對工作負面外溢的得分。Dilworth（2004）以 1997 年的調查資料進行次級資料分析研究，測得此量表的信度係數為 0.77。

4. Kirchmeyer (1992) 「非工作－工作負面外溢量表」(Nonwork-work Negative Spillover Scale)

Kirchmeyer (1992)依照 Greenhaus 與 Beutell (1985)對工作與家庭間的衝突來源的分類，發展出此一量表。量表分為三個子量表，在家庭－工作方面，量表計有八個題項，請受試者評估父母親角色對其工作的影響（例如：佔據了我原本可以投注於工作的時間；使我累壞了，以致於對於工作感到心力耗竭；使我難以調適回工作應有的樣子）。填答採六點量尺，從「非常不同意」到「非常同意」。Kirchmeyer 與 Cohen (1999)，應用此量表，測得信度係數為 0.81。

5. 美國中年生活發展全國調查(National Survey of Midlife Development in the United State [MIDUS])

美國中年生活發展全國調查(MIDUS)乃從生理健康、心理福祉與社會責任等面向出發，探究中年生活發展的模式、及其前因後果的調查研究 (Population Research Institute of University of PennState , n.d.)。在 MIDUS 調查中有關工作－家庭相互干擾的題目共 16 項，依工作與家庭之間的影响方向，及正面或負面的外溢兩個向度可細分為四個子量表，每個子量表各包含 4 個題項。在家庭對工作的負面外溢部分，請受試者回答在過去一年經歷「家庭的責任減少您對工作的投入」、「個人或家庭的問題與煩惱，使您在工作時分心」、「家庭的活動或雜務使您沒有足夠的睡眠，進而影響到工作」、「家庭的壓力使您在工作時變的易怒或煩躁」的頻率，採五點量尺，從「從未」(1分)到「總是」(5分)，四個題項的得分加總後所得的平均數即為負面「家庭－工作外溢」的得分。Grzywacz 與 Marks (2000a)及 Almeida、McDonald 與 Grzywacz (2002)，分別應用此量表作為研究工具，測得信度係數分別為 0.80、0.79。

6. Netemeyer、Bole 與 McMurrian (1996)家庭－工作衝突量表 (Family-Work Conflict Scale)

Netemeyer 等人 (1996)發展「家庭－工作衝突量表」與「工作－家庭衝突量表」，用以了解家庭與工作之間的衝突現象，兩個量表各有五個題項。在「家庭－工作衝突量表」部分，請受試者表示五個題項所敘述的情況(例如：我的家庭生活干擾我諸如準時上班、完成工作、及超時工作的工作責任)，與本身處境的符合程度。填答則採七點量尺，從「非常同意」到「非常不同意」。量表信度之檢驗以 182 名中小學教職人員及 162 名小型公司老闆為樣本，分別測得信度係數 0.87 及 0.82。

7. Stephens、Franks 與 Atienza (1997)照顧者負面外溢量表 (Negative Spillover Scale for Caregiver)

為檢驗工作角色與照顧父母角色的正面或負面的相互外溢情形，Stephens 等人 (1997)針對照顧角色與工作角色設計了正負面外溢效果的測量工具。他們將負面的外溢概念化為時間與精力上的限制，發展在照顧角色對工作角色產生負面外溢的 7 個題項，要求受試者回答在過去一個月內因為照顧角色的責任，使其「在工作上非常疲憊」、「無法專注於工作上」、「工作被中斷」、「遲到早退」、「必須更加努力工作，以掩飾錯誤」、「請假」、「錯失工作上的一些機會」的頻率，採四點量尺，從「從未」(1 分)到「常常」(4 分)，七個題項得分加總即為照顧角色對工作角色負面外溢的得分，分數越高，表示外溢情形越為嚴重，研究中所測得的信度係數為 0.82。雖然此量表不若前述二者，聚焦於廣大的家庭生活或個人生活對個人工作行為的影響，而僅針對照顧父母角色，然而，此量表的題項內容並無特殊性，僅在填答的引導語上請填答者單就這個角色的處境與經歷作答，因此其所含括的題項依舊能提供一般性的「家庭－工作干擾」研究之參考。

		工作—家庭衝突的方向性	
		工作干擾家庭	家庭干擾工作
工作—家庭衝突的形式	時間	工作干擾家庭的時間衝突	家庭干擾工作的時間衝突
	緊繃	工作干擾家庭的緊繃衝突	家庭干擾工作的緊繃衝突
	行爲	工作干擾家庭的行爲衝突	家庭干擾工作的行爲衝突

圖 2-3-1 工作—家庭衝突的面向

資料來源：” Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict,” by D. S. Carlson, K. M. Kacmar, & L. J. Williams, 1985, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 251.

8. Carlson、Kacmar 與 Williams (2000)工作—家庭衝突量表(Work-Family Conflict Scale)

有鑒於當時「工作—家庭衝突」的量表皆未能同時考量「工作—家庭衝突」的方向性與本質這兩個向度，Carlson 等人 (2000)以「工作—家庭衝突」的雙向性及 Greenhaus 與 Beutell (1985) 所提出的時間、緊繃、行爲三類衝突為主要向度，透過嚴謹的編制與檢驗程序，發展出一個包含六個面向 (圖 2-2-3)、完整且多用途的「工作—家庭衝突」測量工具。每個子量表各包含 3 個題項，在家庭干擾工作的大構面下，共包含了時間衝突 (例如：我花在家務責任的時間常常干擾到我的工作責任)、緊繃衝突 (例如：來自家庭生活的焦慮與緊張常常削弱我的工作能力)，及行爲衝突 (例如：在家行的通的行爲，在工作上似乎變的不太有效) 三個子量表。填答則採四點量尺，從「非常同意」到「非常不同意」。量表內在一致性之信度檢驗以 225 名全職工作者為樣本，分別測得「家庭干擾工作的時間衝突」之信度係數為 0.79，「家庭干擾工作的緊繃衝突」之信度係數為 0.87，「家庭干擾工作的行爲衝突」之信度係數為 0.85。此量表具有相當的彈性，供後繼的研究者依照其本

身的研究目的單獨使用、任意搭配或全數使用這六個子量表，例如：黃茂丁（民 91）曾以本量表中時間衝突及緊繃衝突兩種衝突內涵的四個子量表為基礎加，並額外加入擔憂衝突作為第三個衝突內涵發展其研究工具。

9. Curbow、McDonnell、Spratt、Griffin 與 Agnew (2003) 「工作－家庭介面量表」(Work-Family Interface Scale)

Curbow 等人 (2003)融合衝突與外溢兩個觀點，透過一連串嚴謹的量表編制過程，發展出包含「家庭－工作衝突」、「家庭－工作外溢」、「工作－家庭衝突」、「工作－家庭外溢」、及「整體負荷過重」五個子量表、共計 20 題的「工作－家庭介面量表」。其中，「家庭－工作衝突」子量表著眼於時間衝突，「家庭－工作外溢」子量表之內涵則包括了心情的遷移、專注力的不能集中，以及家庭對於工作表現整體的負面影響。兩個子量表各有 4 個題項，分別請受試者就題項內容（例如：如果不是為了我的家庭，我能花更多時間在工作上；我發現自己因為家中發生的事而在工作時心情不好），評估自己出現這些想法的頻率。填答則採五點量尺，從「從來沒有」到「總是如此」。量表信度檢驗方面，「家庭－工作衝突」與「家庭－工作外溢」子量表所測得的信度係數分別為 0.73 及 0.83。

10. Stevens、Minnotte 與 Kiger (2004) 「家庭－工作外溢量表」(Family-to-work Spillover Index)

Stevens 等人 (2004)發展「家庭－工作外溢量表」與「工作－家庭外溢量表」，用以了解家庭與工作之間的干擾。「家庭－工作外溢量表」部分共有 17 題，其中有 9 題為反向題，分別請受試者依據題目所描述的狀況（例如：我的家人常常打電話來，並打斷我的工作；我的家庭使我無法投注足夠的時間在工作上），就自身的處境加以評估。填答則採四點量尺，從「非常不同意」到「非常同意」。量表信度檢驗以 156 對夫妻為樣本，男性及女性樣本

所的測得信度係數分別為 0.77 及 0.79。

表 2-3-1 「家庭－工作干擾」測量工具內涵比較

作者	測量內涵	時間衝突				心理外溢			行為衝突	工作表現變差
		遲到 早退 或請假	中斷 工作	減少 工作 投入	錯失 工作 上的 機會	預定 工作 無法 完成	精力 耗竭 (疲累)	無法 專注、 分心		
Gutek, Searle, & Klepa (1991)			✓	✓			✓	✓		
Frone, Russell, & Cooper (1992)		✓		✓	✓					
NSCW (1992)				✓	✓	✓	✓			✓
Kirchmeyer (1992)				✓		✓	✓	✓	✓	✓
MIDUS (1995)				✓		✓	✓	✓		
Netemeyer, Bole, & McMurrian (1996)		✓	✓	✓	✓				✓	
Stephens, Franks, & Atienza (1997)		✓	✓		✓	✓	✓			
Carlson, Kacmar, & Williams (2000)				✓	✓		✓		✓	✓
Curbow, McDonnell, Spratt, Griffin, & Agnew (2003)				✓	✓		✓	✓	✓	
Stevens, Minnotte, & Kiger (2004)		✓	✓	✓	✓				✓	✓

資料來源：研究者自行整理

綜觀上述十個測量工具，在信度方面，Frone 等人 (1992) 「工作－家庭衝突量表」中「家庭－工作干擾」的部份的信度係數僅達 0.56 並不太理想，其他量表的信度係數則介於 0.73~0.87 之間，都算是不錯。在工具測量內涵方面，大概可歸納為時間上的衝突（包括：家庭的責任使的個人必須遲到早退、請假、中斷工作、減少對工作的時間投入、無法完成工作、錯失或放棄工作上的機會等）、心理性的外溢（包括：家中大小事所帶來的精力的耗竭、

疲憊、無法集中注意力、心情不好或易怒、焦慮等)、行爲上的衝突、以及泛論家庭對工作表現產生負面影響。分析各量表之測量內涵(見表 2-3-1)可發現,絕大多數的量表測量的重心都在於時間衝突及心理性外溢。尤其,以減少工作投入、影響注意力、精力疲憊、緊繃衝突特別受到各研究者的重視。遲到早退或請假、中斷工作、錯失工作上的機會這些影響也有不少研究者的採用。至於心情、情緒的外溢,可能因採取衝突觀點的研究者容易忽略,因此出現在量表的機率稍低。但其中的由於緊繃衝突概念因與其他的心理性外溢有相當程度的重疊,而錯失工作上的機會較屬於偶發事件,非可能經常發生的日常干擾,與其他內涵的性質有所差異,故,本研究測量時並不考慮測量此二者。

綜合以上,本研究「家庭—工作干擾」之測量內容擬包含減少工作投入、影響注意力、精力疲憊、遲到早退或請假、中斷工作,以及過去研究較常忽略的心情、情緒的外溢。此外,由於考量題項若就以上各內涵又加以細分而指陳特定的情況,反而可能會使填答者反應無此情形的比例增高,因此本研究擬以陳述較籠統、適用性較高的題項測量之。進一步篩選符合以上條件的問卷以利參考,以美國中年生活發展全國調查[MIDUS](1995)中有關「家庭—工作干擾」的題項(引自 Grzywacz & Marks, 2000b)較為合適。但由於該量表並未包含「遲到早退」及「中斷工作」之相關題項,因此將另參酌學校現場的實際狀況及其他之相關測量工具(Netemeyer et al., 1996; Stephens et al., 1997; Stevens et al., 2004)編撰合適之題項。

肆、家庭－工作干擾之影響因素

許多研究者都致力於「家庭－工作干擾」的前因的探討(如：Frone et al., 1992；Kinnunen & Mauno, 1998；黃茂丁，民 93)，例如：Greenhaus 與 Beutell (1985)即以工作及家庭領域中存在的主客觀壓力源為切入點，分別針對時間、緊繃及行為三種家庭與工作之間的衝突探究其來源(圖 2-3-2)。雖然各個研究者所確立的干擾來源不盡相同，但多數的研究者都同意一個角色的要求、投注在角色上的時間，以及因角色所產生的緊繃(strain)，都是「家庭－工作干擾」的主要來源(Netemeyer et al., 1996)。再者，Hill 等人 (2001)引用生態理論的觀點，指出個人因素、家庭小系統中正向或負向的互動與壓力源，以及在工作小系統中的經驗與壓力源，都有助於了解工作與家庭間相互干擾

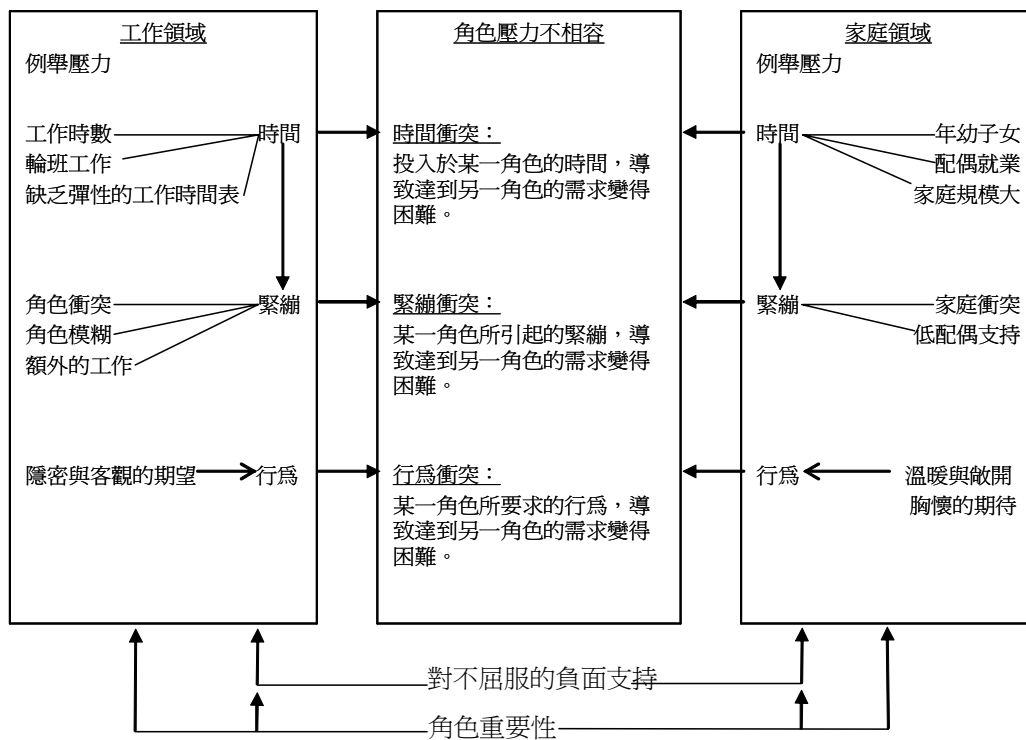


圖 2-3-2 工作－家庭角色壓力的不相容性

資料來源：”Sources of conflict between work and family roles,” by J. H. Greenhaus, & N. J. Beutell, 1985, *Academy of Management Review*, 10, 78.

的現象。因此，以下茲分別就個人、家庭與工作三個方面，以角色的概括要求、投注在一個角色的時間，以及一個角色所產生的緊繃為切入點，探討與「家庭－工作干擾」相關的因素。

一、個人因素

性別是了解工作與家庭聯結的重要因素(Bronfenbrenner & Morris, 1998, 引自 Grzywacz & Marks, 2000b)，更是過往實徵研究中的重要議題。多數的研究都指出兩性在「家庭－工作干擾」上有顯著差異，女性的「家庭－工作干擾」較男性為高(Dilworth, 2004; Grzywacz & Marks, 2000b; Keith & Schafer, 1980; Kirchmeyer, 1992; 林曉雯, 民 83)。基於傳統文化規範下的性別角色分工，Pleck (1995) 認為家庭角色與工作角色之間的界域(boundary)隨著性別而有不對等的滲透性。也就是說，工作的要求對家庭的衝擊，對男性而言是較不費力的；相對地，家庭要求對工作的衝擊，對女性而言則比較不費力。是故，女性的「家庭－工作干擾」情形較男性普遍、嚴重，而男性的「工作－家庭干擾」情形較女性普遍、嚴重。

然而，有些研究者卻發現，性別與「家庭－工作干擾」無顯著的關聯，且不具影響效力(Barnett, 1994; Frone et al., 1992)。他們認為，過去研究中性別所顯現的差異，乃源自於性別與某些變項（如：工作時數、工作彈性、家務時數、孩子數量與年齡等）有密切的關聯，因此真正的差異並非源自於性別，而是源自於那些變項(Bolger, DeLongis, Kessler, & Wethington, 1989)。此外，另有一些學者們透過研究與文獻回顧，提出性別其實並非影響「家庭－工作干擾」的直接因素的想法，他們認為性別乃透過許多方式影響個人平衡工作與家庭衝突的能力，影響著個人對於衝突的知覺、採用的因應方式、以及衝突如何顯現，進而影響其經歷「家庭－工作干擾」的程度(Duxbury & Higgins, 1991; Gutek et al., 1991; Higgins et al., 1994; Voydanoff, 1988)。Higgins 等人 (1994)進一步以三個廣為使用的模式：理性模式、性別角色期

待架構、及工作緊繃角色模式，來解釋性別與「家庭－工作干擾」的關聯，茲分述如下：

(一) 理性模式(rational model)

理性模式的觀點認為，人們對衝突的知覺來自於個人花在工作與家庭這兩個角色的時間的比率(Gutek et al., 1991)。因此，當一個人花在家庭活動(例如：做家事、照顧子女)的時間越長，則他會經歷較多來自家庭對工作的干擾與衝突；反之亦然。由於研究普遍指出，女性工作者相較於男性工作者花更多的時間在家庭與家務工作上，(Friedman, 1991；Voydanoff, 1988；唐先梅，民 87)，是故，女性也就可能較男性經歷更高程度的「家庭－工作干擾」。

(二) 性別角色期待架構(gender role-expectation framework)

來自「男主外，女主內」之社會角色規範的性別角色期待觀點，則認為性別角色期待會使兩性在「工作－家庭衝突」的知覺上有所差異，當一個人從事與角色期望相異的事務時，就可能會增加他對「工作－家庭衝突」的知覺。因此，女性會知覺到較多工作對家庭的衝突，而男性則知覺到較多家庭對工作的衝突(Gutek et al., 1991)。例如，黃茂丁(民 93)以就讀 EMBA 班的學員為樣本，其研究發現，雖然女性的工作要求顯著高於男性，但男性「家庭對工作的衝突」卻大於女性。

(三) 工作緊繃角色模式(job-strain role model)

Karasek 提供解釋「工作－家庭衝突」上的性別差異的第三種觀點，他認為個人所知覺到的「工作－家庭衝突」實與個人工作與家庭角色要求，及其對這些要求的控制能力有關，當個人承擔沉重的角色要求(role demand)，且對角色要求僅具低度的控制能力時，就會產生高度的衝突(引自 Higgins et al., 1994)。至於為何女性較男性經歷較高程度的「工作－家庭衝突」，Barnett & Baruch 認為由於社會對於男性的家庭角色期待較為

簡單，且他們的工作角色與家庭角色實乃相輔相承，他們只需扮演好養家活口的角色就行了，所以也就面臨較少家庭與工作間的相互干擾；相對地，女性因被期待扮演照顧子女、處理家務等繁重、細瑣的家庭角色，此一角色與工作角色須相互競爭女性有限的時間與精力，是故，女性所知覺到的工作對家庭，以及家庭對工作的干擾皆較男性來的多(引自 Higgins et al., 1994)。誠如 Duxbury 與 Higgins(1991)所言，性別在「工作—家庭衝突」上的顯著差異，實乃社會對於兩性的期望與行為規範使然。

綜上所述，男女兩性在「家庭—工作干擾」的情形上有明顯的差異，但這些差異極有可能來自於其他變項，而非性別本身。至於過去研究結果的不一致，可能肇因於研究中是否納入那些與性別密切相關、對真正對「家庭—工作干擾」有影響的變項。而社會賦與男性及女性截然不同的角色規範與角色期待，以及其所延伸的傳統性別角色分工，則極為可能是兩性「家庭—工作干擾」情形差異的來源。換言之，兩性雖同在社會中，卻處於相異的背景脈絡。因此，本研究除再一次探究性別在控制其他相關因素後是仍為「家庭—工作干擾」的預測因素外，更欲圖分別探究男女兩性「家庭—工作干擾」的預測因素是否有所不同。

二、工作因素

工作時間的彈性為「家庭—工作干擾」研究中常常被拿來討論的變項。大體而言，工作時間越具有彈性，工作者擁有越多自主的時間資源，則負面的「家庭—工作干擾」越不顯著；反之，當工作時間越僵化，越沒有調整的可能時，工作者便可能調整他們的工作承諾(Barnett, 1994; Grzywacz & Marks, 2000b; 黃茂丁, 民 93)。在研究上，有的研究者以全職、非全職的工作型態來操作工作的彈性 (Barnett, 1994; Grzywacz & Marks, 2000b)；有的則從職位的高低、職務的差異切入。在國內國民中學的工作生態中，職務的高低，

確實反應教師可運用的時間資源，工作時間的調配彈性。一般而言，未兼任導師或行政工作的專任教師的工作彈性最大；導師因必須配合學生作息，因此工作時間相對較為僵化；至於兼任行政人員的工作彈性則較不定，其課務雖較少、有 7 至 28 天的年休假可以運用，但一般而言，行政業務常使其工作彈性較未兼行政者來的更低。邱淑琴（民 91）檢驗擔任不同職務的教師其「家庭－工作干擾」的差異時便發現，導師的「家庭－工作干擾」情形，顯著高於擔任組長的教師。綜上所述，由於教師的職務確實反應工作彈性的差異，因此以職務為切入點，探討工作彈性之於教師「家庭－工作干擾」的影響力，是為可行之策略。

三、家庭因素

1. 子女年齡與家庭生命週期

無論是子女年齡或是家庭生命週期，均是「家庭－工作干擾」研究常提及的重要變項。由於家庭生命週期的概念乃以子女年齡做為階段劃分的依據，因此子女年齡及家庭生命週期兩變項可一併討論。

在子女年齡方面，研究幾乎一致指出，育有年最小子女的父母其「工作－家庭衝突」較孩子年齡較大的父母來得大(Beutell & Greenhaus, 1983; Greengaus & Kopelman, 1981, 引自 黃英忠等人, 民 90)，最小子女年齡越小，「工作－家庭衝突」越大(Karasek, 1979, 引自 Higgins et al., 1994; 黃英忠等人, 民 90)。以家庭生命週期為研究變項的研究亦有相似的發現，例如，葉爾雯（民 79）採用 Stolte-Heiskanen 對於家庭生命週期的劃分方式，選取前四階段（未研究夫妻退休後的老年階段），並加入同時擁有學齡及學齡前子女之「混合階段」，研究發現：處於父母前期（最小子女小於 7 歲）、混合階段、學齡家庭期（最小子女 7-12 歲）的已婚者，面臨較多的時間衝突，而混合期更比建立期（尚未有孩子階段）有更高的緊繃衝突。

值得注意的是，子女年齡、家庭生命週期與性別存在交互作用，並對「家庭－工作干擾」有所影響 (Crouter, 1984 ; Dilworth, 2004 ; Grzywacz & Marks, 2002b ; Higgins et al., 1994)。研究發現，相對於子女年紀較大的母親及處於任何家庭階段的父親，育有年齡較小、或是 6 歲以下的子女的母親，傾向表示經歷較高程度的負面「家庭－工作外溢」 (Crouter, 1984 ; Dilworth, 2004 ; Grzywacz & Marks, 2002b)。無獨有偶地，Higgins 等人 (1994) 針對雙薪且至少一名同住之 18 歲以下子女的家庭加以研究，發現：性別與生命階段的交互作用對「家庭－工作干擾」有顯著的效果。對男性而言，「家庭－工作衝突」的程度隨著生命階段的發展進程漸漸降低；然而對於女性而言，在家有 6 歲以下子女，或有學齡兒童兩個階段，「家庭－工作衝突」的程度相近，但在家有青少年的階段，則明顯下降。

綜上所述，整體而言，子女年齡較小者，為人父母者所經歷的「家庭－工作干擾」情形越為嚴重。且性別與子女年齡存在交互作用，女性較男性更傾向可能因子女年齡小而有較高程度的「家庭－工作干擾」。

2. 子女數

子女數為「家庭－工作干擾」研究重要的研究變項之一，分析上多從有無子女以及子女數多寡兩個方面著手。在有無子女方面，研究指出「有無子女」能顯著預測男性及女性家庭對工作的負向外溢與衝突，有子女者的負面「家庭－工作外溢」情形顯著較無子女者來的嚴重 (Grzywacz & Marks, 2000b ; Kinnunen & Mauno, 1998)。不過，Stevens 等人 (2004) 的研究卻發現，「有無子女」對於「家庭－工作外溢」的預測力僅在女性樣本達到顯著，對男性並無顯著的預測效力。在子女數方面，研究結果亦不一致。有些研究指出孩子數越多，「工作－家庭衝突」越大 (Keith & Schafer, 1980 ; 葉爾雯，民 79)。有些研究則發現子女數與「工作－家庭衝突」沒有顯著的關連 (Beutell & Witting-Berman, 1999 ; 吳美連，民 87 ; 黃英忠等人，民 90)。甚至，Dilworth

(2004)的研究發現：孩子數越多，負向家庭－工作外溢的情形越輕，他推測這或許是因為子女，尤其是較年長的子女，提供了家務與照顧幼小子女上的協助。深究研究結果相異之可能因素有二：第一，推測可能與全體樣本的孩子數標準差（亦即分配的離散程度）有關，標準差越小，越接近於0，因各個樣本之間過於相似，以至不太可能顯現差異。第二、或許孩子數必須高過一定的水平（例如：3個以上）才會產生顯著的預測效力。在吳美連（民87）的研究中，樣本子女數之標準差僅有0.17，且平均子女數僅為1.1個，皆不能符合上述之前提，或許這就是其研究中子女數不顯著的原因。綜上所述，有子女者的「家庭－工作干擾」情形較嚴重，至於子女數的影響效力則受子女的年齡及樣本的分配情形而有相異的研究結果。

3. 與上一代同住

相關文獻指出，家庭規模的大小為家庭與工作衝突的前因（Greenhaus & Beutell, 1985），隸屬於大家庭（Large family）的中生代夫妻，比起來自小家庭（Small family）的夫妻面臨更大的工作與家庭間的衝突（黃英忠等人，民90）。推究其因，不同的家人組成或家庭型態隱含著相異的責任負擔與關係維繫壓力，即可能是造成經歷不同程度的「家庭－工作干擾」的原因。例如：大家庭便可能伴隨著老年父母照顧的責任負擔，以及姻親關係維繫的隱憂。而這些來自家人組成的困擾與責任，便成為造成「家庭－工作干擾」的可能原因。

4. 家務負擔

回顧文獻，研究者探究家務負擔與「家庭－工作干擾」的關聯，多從填答者及其配偶每週或每天執行家務工作的時數、夫妻的家務分工、以及填答者對於家務分工的主觀感受切入。一般而言，家務負擔與「家庭－工作干擾」有顯著的關聯。黃茂丁（民93）以每天做家務的時間、家務分工、及對家

務分工的主觀感受三者為家務負擔的指標，檢驗家務負擔與「家庭－工作衝突」的關係。其研究發現：家務負擔越重，「家庭－工作衝突」越大。至於Friedman (1991)則指出，當女性知覺丈夫沒有盡他該分擔的家務時，便會感受到較大的衝突。然而，卻也有研究指出對女性而言，本身及配偶花在做家事及照顧子女的時間，以及是否希望配偶能多分擔家務及子女照顧的責任，均不能預測其負向的「家庭－工作外溢」(Dilworth, 2004)。整體來說，直接探討家務負擔與「家庭－工作衝突」的研究並不多，但就實際作法來看，相關研究在解釋性別與「家庭－工作干擾」的關聯時，卻常以家務分工、夫妻家務負擔上的差異作為解釋的依準。綜言之，家務負擔、性別與「家庭－工作干擾」三者之間，實有密不可分的關連。

5. 配偶/家庭支持

配偶與家庭的支持，一直以來都被認為是減緩家庭對工作的負面影響程度的有效因子。研究顯示，來自配偶或家庭的支持能負向預測「家庭－工作干擾」(Adams, King, & King, 1996)、與「家庭－工作衝突」(Carlson et al., 2000; Grzywacz & Marks, 2000b; Voydanoff, 2002; 葉爾雯, 民 79)。例如在配偶方面，Grzywacz & Marks (2000b)的研究即發現，對男女兩性來說，配偶的支持程度越低，其「家庭－工作外溢」的情形越為嚴重。在國內，由於產業西進、外移，以及工作地分化的緣故，一週有數天未能共同居住的兩地夫妻並不難見。對於兩地婚姻者而言，少了配偶在身邊，其實便是少了一個重要的支持來源。因此，已婚者是否會因配偶經常不在身邊，而有較明顯的「家庭－工作干擾」情形，值得進一步探究。在家人方面，Adams 等人 (1996)的研究結果則指出家人的工具性支持、與情緒支持能有效預測較低的「家庭－工作干擾」。綜上所述，配偶或家庭實質上與情感上的協助，能減緩已婚者的「家庭－工作干擾」知覺，反之，缺乏配偶或家庭的支持，會感受到較強烈的「家庭－工作干擾」。

6. 家人長期身心照顧需求

老年父母或親屬、生病子女的照顧，為已婚者帶來相當程度的「家庭－工作干擾」。美國一份針對 220 萬照顧身體功能衰弱的老年親屬之女性所作的調查指出：9%的照顧者必須辭去他們的工作，29%必須重新安排他們的工作時間(work schedule)，21%必須減少他們的工作時數、19%必須請假以致薪資減少 (U. S. Department of Labor, 1986, 引自 Huang, 1991)。此外，其他研究亦指出：花在探訪、照顧老年父母的時間越多，所感受到的家庭對工作的衝突越高（黃茂丁，民 93），而照顧生病的子女對父親而言則是負面的「家庭－工作外溢」的顯著預測因子(Dilworth, 2004)。綜上所述，家中依賴人口的長期身心照顧責任與需求，確實促發了家庭對工作的干擾。

7. 子女接送需求

托育安排無疑是雙薪父母最大的困擾，一但當子女的托育安排、上下學時間無法配合雙薪父母正常的工作作息，且沒有其他後援系統能提供協助時，父母為符應子女接送時間的需求，便可能產生諸如無法準時下班或提早下班、無法花額外的時間於工作上、上班時間中途離開等「家庭－工作干擾」情形。Friedman (1991) 即指出，若子女的照顧安排欠缺彈性（例如：允不允許晚一點點去接送）且不穩定，父母會因而感受到「工作－家庭衝突」。特別是教師，因其工作彈性在某些方面較大，因此，理論上應瞞可能因子女接送需求而發生「家庭－工作干擾」的情形。本研究曾在正式進行問卷施測之前，以電子郵件進行非正式的詢問與調查，回覆之教師中，便有好幾位提及接送子女對教師工作方面的影響，例如：「孩子在幼稚園左右的[教師]，通常以孩子的作息為作息，放學當然也就早早回家」等等。不過，過去國內外「家庭－工作干擾」研究將子女接送需求納入研究變項的研究並不多見，故，應可進一步加以研究探討之。

8. 配偶職業特性

研究指出，配偶擁有工作（黃茂丁，民 93）、其工作要求越高（如：工作時數越多）（Friedman, 1991；Keith & Schafer, 1980），個人所知覺到的「家庭－工作衝突」越高。另外，有研究者試圖檢驗：「夫妻若工作性質相近，是否因較能相互體諒對方的處境，而更願意彼此共同負擔家務責任，進而有較低的工作家庭衝突？」。然而，研究結果並不一致，尚未有定論（Greenhaus & Beutell, 1982, 引自劉雅惠，民 90；葉爾雯，民 79）。綜上所述，配偶的工作要求（例如：工作時數）、以及工作狀態（例如：有無工作）皆可能為個人帶來家庭與工作間的干擾，而夫妻工作的同質性的影響力則值得進一步的檢證。總而言之，配偶職業實為探究「家庭－工作干擾」時不能忽視的影響因素。

9. 家庭壓力

回顧文獻，相關研究證實家庭壓力確實能正向預測「家庭－工作干擾」，換言之，當一個人所知覺到的家庭壓力越大，其所遭遇的「家庭－工作干擾」情形也越嚴重（Carlson et al., 2000；Greenhaus & Beutell, 1985；Higgins et al., 1994；Stephens et al., 1997；Storeva, Chiu, Greenhaus, 2002），而一些著名的家庭與工作相互干擾的前因後果模型，也同樣指出家庭壓力能影響家庭與工作之間的衝突情形（Frone et al., 1992；Higgins, et al., 1992）。

家庭中的角色壓力可謂是「家庭－工作衝突」的決定因素（Greenhaus & Parasurama, 1999），例如：Carlson 等人（2000）的研究結果便指出，家庭角色衝突能正向預測家庭干擾工作的時間衝突、緊繃衝突及行為衝突，而家庭角色模糊則能正向預測家庭干擾工作的行為衝突；而 Stephens 等人（1997）則證實照顧老年父母的壓力感受，的確能預測照顧角色對工作角色的負向外溢。除此之外，有研究者認為家庭內的衝突會提升到「家庭－工作衝突」（Kopelman, 1980, 引自黃茂丁，民 93），當個人對於環境知覺到無法控制時，

便會增加家庭干擾工作的知覺(Higgins et al., 1994),例如: Bolger 等人 (1989) 發現諸如與配偶或子女的爭執、在家中感到負荷過重等來自家中的壓力會轉移到工作場所,並且會增加在工作場所的爭執與過度負荷。再者,壓力與情緒密不可分,壓力常引發負面情緒(例如:焦慮、苦惱、憤怒等)(李素卿譯,民 90),來自一個角色的情緒能直接或間接透過其對整體情緒的同化,影響扮演另一個角色時的情緒(Edward & Rothbard, 2000)。因此,家庭壓力應對於家庭對工作的情緒、心理外溢有正向的預測力,亦即所知覺的家庭壓力程度越大,則家庭—工作的情緒、心理外溢程度越大,此立論也正與上述提及之研究結果相符。

值得注意的是,並非所有的研究發現都傾向一致。吳美連(民 87)的研究雖發現家庭壓力與「工作—家庭衝突」呈正相關,但家庭壓力卻沒有顯著預測「工作—家庭衝突」。推究其因,可能與該研究未將「工作—家庭衝突」拆開成「家庭—工作衝突」與「工作—家庭衝突」的雙向概念有關。

綜言之,家庭壓力應為「家庭—工作干擾」的有效預測因子,個人所感知的家庭壓力程度越高,其「家庭—工作干擾」的情形也越為嚴重。

綜上所述,影響「家庭—工作干擾」之可能因素包含了性別等個人因素,職務等工作因素,以及子女年齡、子女數、與上一代同住情形、家務時數、家務分工(誰是主要負責人)、配偶及家人在家務上的協助、家人長期身心照顧需求、子女接送需求、夫妻工作同質性、配偶工作時數等家庭因素。

