

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

中高齡女性專業工作者所面臨工作—家庭衝突(前因、後果 及調節變項之探討) 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 97-2410-H-040-009-SSS
執行期間：97年08月01日至98年10月31日
執行單位：中山醫學大學醫療產業科技管理學系(所)

計畫主持人：初麗娟

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：廖丹綉
碩士班研究生-兼任助理人員：金廷芸

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 99年01月31日

中高齡女性專業工作者所面臨工作—家庭衝突

前因、後果及調節變項之探討

前 言

在少子高齡化趨勢下，中高齡女性專業工作者的就業市場投入備受各界關注。然而，他們是否有可能面臨工作—家庭衝突是本研究計畫的重點。隨著生育年齡延後的衝擊，或許正值事業巔峰之中高齡女性專業工作者，尚有需要照顧的學齡孩子或年邁父母。她們所面臨工作投入與家庭需求嚴重衝突的程度可能更勝過於剛踏入職場的年輕女性工作者。當中高齡女性專業工作者面臨嚴峻之工作—家庭衝突，是否有可能降低其幸福感、工作績效或有提早退休之念頭？從個人之觀點，是否有好的情緒能力（如心理接受）能有效調節工作—家庭衝突與工作績效、退休偏好、幸福感之關係。因而本計畫之研究重點有三，第一，中高齡女性專業工作者所面臨工作—家庭衝突前因之探討。第二，中高齡女性專業工作者所面臨工作—家庭衝突可能為個人及組織帶來怎樣的後果之探討。第三，從個人的角度，能否藉由個人情緒能力（如心理接受），來調節中高齡女性專業工作者之工作—家庭衝突。下面將分別就各個議題作深入探討並提出相關的假說。

工作—家庭衝突前因、後果相關議題之探討

在過去二、三十年來，工作—家庭衝突相關研究一直受到許多國內外學者的重視(Frone, Russell & Cooper, 1992; 陸洛, 2003)。何謂工作—家庭衝突？根據Greenhaus & Beutell (1985) 之定義：「工作—家庭衝突是指當工作與家庭角色的需求，在某方面無法同時相容時，實為角色間衝突的一種形式。」如此無論參與哪一個角色，都會因為這個角色而無法參與另一個角色。Evan & Bartolome (1984) 以外溢理論 (Spill-Over Theory) 的說法解釋工作如何影響家庭生活。(外溢理論認為某一層面的生活滿足或不滿足會影響或溢注到另一層面，而此種情緒或認知在環境上溢流的情況，有正面與負面的效果。其中，正面的外溢效果是指將工作滿足感帶回家庭，而負面的外溢效果則是個人被工作上的問題和衝突所佔據，而破壞原有的家庭生活。在Greenhaus & Buetell (1983) 的研究中，他們發現當職業婦女把工作視為事業，投入較多的時間與精力時，由事業所獲得的滿足與成就

感，可以減輕在工作所經驗到的角色衝突壓力，提高她的生活滿意度。而負面的外溢效果則是個體因為工作上的問題和衝突，無法享受家庭生活，所以工作-家庭衝突，可以說是一種較為負面的外溢效果。在過去學者的研究中，較著重於負面的外溢效果上，亦即工作-家庭衝突。然而，晚近學者已愈來愈重視正面的外溢效果，亦即工作-家庭平衡（陳俊谷，2007）。

一般而言，工作-家庭衝突之來源如較長的工作時數、固定的工作排程、較低的工作自主性、所要求的工作多屬勞心及勞力及在時間壓力下工作等等。而家庭-工作衝突之來源如家中有需要照顧的孩童、配偶的健康問題、家務工作及不佳的婚姻關係等等（Grzywacz & Marks, 2000）。這些潛在的工作壓力源及家庭壓力源所導致的工作-家庭衝突，除了對個人身心造成極負面影響外，亦有可能降低幸福感、工作績效，或萌生提前退休之念頭。是故，本文擬對中高齡女性專業工作者之工作-家庭衝突的前因、後果及調節變項策略進行探討。

1.工作-家庭衝突之前因探討

根據陳俊谷（2007）所引述Byron（2005）針對工作-家庭衝突的前因變項進行整合分析，將造成衝突之前因歸納為三類，分別是：工作方面、非工作方面、個人與人口統計變項。其中，結果發現「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」都有不同之前因。其中工作要素和「工作-家庭衝突」有較緊密的關係，而「家庭-工作衝突」則和部分非工作要素關係較強。詳細內容探討如下：

（一）工作方面（work domain）

在工作方面的變項包括工作的投入程度、花在工作上的時間、工作支持、彈性排班和職務壓力等。Byron（2005）的研究結果顯示職務壓力及排班彈性與「工作-家庭衝突」的關係最強烈。Grzywacz & Marks（2000）亦指出較長的工作時數、固定的工作排程、較低的工作自主性、所要求的工作多屬勞心及勞力及在時間壓力下工作等等，會導致較高的「工作-家庭衝突」。相關研究也指出，每週工作時間、超時工作的頻率和次數、工時安排不彈性與不規則與「工作-家庭衝突」有顯著正相關（Pleck, Staines, & Lang, 1980）。而研究發現工作投入雖會導致員工的工作勝任感及「工作滿意度」，但也會導致「工作-家庭衝突」的升高（Sekaran, 1989）。

（二）非工作方面（nonwork domain）

非工作方面包括的要素有家庭投入、花在非工作的時間、家庭支持、壓力與衝

突和小孩數目等。研究結果顯示有年幼子女的父母比起沒有孩子的父母更容易有「家庭-工作衝突」的經驗 (Pleck, Staines, & Lang, 1980)。Grzywacz & Marks (2000) 亦指出家中有需要照顧的孩童、配偶的健康問題、家務工作及不佳的婚姻關係等等，會導致較高的「家庭—工作衝突」。

(三) 個人與人口學變項 (individual and demographic variables)

在Byron (2005) 的研究中探討了包括性別、收入和因應方式與技巧等變項，結果顯示有較好的時間管理和因應技巧可以有效降低「工作-家庭衝突」和「家庭-工作衝突」。崔來意 (2001) 研究結果顯示女性專業人員受到工作干擾家庭的角色衝突程度最高，而在導致「工作-家庭衝突」的角色壓力源中，對家庭的高度投入及親子之間的壓力為二項導致最高壓力程度之壓力源。Duxbury & Higgins (1991) 的研究認為性別在「工作-家庭衝突」模式上有顯著差異的原因，乃由於社會不同期望與行為的規範而造成。

綜觀上述與「工作-家庭衝突」有關的前因變項探討，本計畫參酌Frone, Russell, & Cooper (1992)、陸洛(2003)、Raymo & Sweeney(2006)之研究，主要探討工作—家庭衝突前因變數包括「工作要求」、「工作投入」、「家庭要求」、「家庭投入」。

工作要求變數部份參考陸洛 (2003) 之定義，包括含工作時數、工作負荷量。研究指出工作時間愈長的個體，會經驗更多的工作—家庭衝突(Byron, 2005)。這是因為花在工作時間愈長，承擔家務和參與家庭活動的時間就愈少。工作投入指的是個人在工作角色中的專心程度和時間投入程度，研究發現工作投入程度愈高，個體體驗到的工作—家庭衝突愈大(Byron, 2005; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000)。

「家庭要求」變數參考陸洛 (2003)、Raymo & Sweeney(2006)之定義包含教養子女、奉養長輩、家事分擔、配偶健康情形以及與配偶婚姻關係之良窳等等。家庭投入指的是個人在家庭角色中的專心程度和時間投入程度，研究發現家庭投入程度愈高，個體體驗到的家庭—工作衝突愈強，這可能是因為當員工投入家庭時，很難平衡工作與家庭角色的需求(Carlson et al., 2000)。進一步研究發現，女性的家庭投入與體驗到的工作—家庭衝突呈正相關，其原因可能是女性把家庭看的更重，當工作上的需求佔用了她們投入家庭的時間與精力時，女性就會感覺到工作干擾著家庭 (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997)。

2. 工作—家庭衝突之後果探討

從工作—家庭衝突引發的結果觀點來看，Allen, Herts, Bruck & Sutton (2000) 將引發結果歸納為三類，分別是：工作相關結果 (work-related outcome)、非工作相關結果 (nonwork-related outcome)、壓力相關結果 (stress-related outcome)。其中，

(一) 工作相關結果 (work-related outcome)

在工作相關結果方面共包括工作滿意、組織承諾、離職意願 (intention to Turnover)、曠職、工作績效、生涯滿意度、生涯成功等。其中「工作滿意度」一直是最多學者所研究的結果變項，根據許多學者的發現，當「工作-家庭衝突」上升時，「工作滿意度」會下降，二者之間存在顯著的負向關係 (Bruck, Allen, & Spector, 2002)。而有關的「工作—家庭衝突」與「工作績效」關係之研究仍付之闕如。其中 Allen et al., (2000) 文中指出「工作—家庭衝突」對「其他面向之績效如組織公民行為」也許有很大影響 (Organ, 1988)。當個人歷經較大的「工作—家庭衝突」時，會將重心放在與績評核有關工作相關之行為上，而不太願意表現超出組織所規定的職責。此外，當個人歷經較大的「工作—家庭衝突」時，亦不太可能從事與其他工作相關之額外角色行為如師徒關係 (Scandura, 1992)。對於具體績效影響 (如業績的表現) 實有必要加以進一步研究。是故，本計畫即針對此部份進行深入探討，是否「工作—家庭衝突」對「工作績效」有所影響。

此外，本計畫亦對「工作-家庭衝突」對「退休偏好」之影響感到興趣。過去的研究發現高工作-家庭衝突與高離職率有顯著關聯 (Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman, 1997)。而 Raymo & Sweeney (2006) 指出家庭、工作相關情境會影響個人的退休決策。不少研究指出家庭壓力和退休決策是有關係，例如家中有年邁雙親需要照顧時，會有提前退休傾向 (Dentinger & Clarkberg, 2002; Pavalko & Artis, 1997)。有些研究也發現，配偶的健康問題亦會引發提早退休 (Pienta, 2003)。這些家庭壓力因素有可能藉由提高家庭—工作衝突，進而影響退休決策。雖然很多理論說明家庭責任會與工作—家庭衝突有關，進而引起退休決策 (Szinovacz, DeViney, & Davey, 2001)，然而相關的實證研究仍有限。

相較於家庭因素與退休之關係，由工作壓力所引發的工作—家庭衝突與退休決策之關聯反而較少受到注意。事實上，壓力工作特性與退休亦有顯著關聯。當受僱工作特性為低自主性、體能需求工作以及較少彈性，往往與提早退休有顯著

關聯。(Hayward, Grady, Hardy, & Sommers, 1989)。惟有關壓力的工作特性、工作—家庭衝突與退休關係之研究在相關的退休文獻中，較少受到注意。

Raymo& Sweeney (2006)研究證實了當個人知覺較高的工作—家庭衝突及家庭—工作衝突時，會有強烈的退休偏好。是故，本計畫參酌 Raymo& Sweeney (2006) 相關的研究架構，以中高齡女性專業工作者為對象，驗證工作、家庭壓力源、工作家庭衝突與退休偏好之關係。

(二) 非工作相關結果 (nonwork-related outcome)

幸福感、婚姻滿意、家庭滿意、家庭表現、休閒滿意都是非工作相關結果，其中以「幸福感」最常被研究者所關注，許多研究均發現「幸福感」和「工作—家庭衝突」有顯著關係，當「工作—家庭衝突」上升時，「幸福感」會下降 (Kossek & Ozeki, 1998)。

(三) 壓力相關結果 (stress-related outcome)

一般心理壓力、身體症狀、憂鬱、物質濫用、工作耗竭、工作相關壓力、家庭相關壓力都是壓力相關結果。O'Driscoll 等人 (1992) 發現當工作影響或干擾到非工作活動增加時，心理壓力會上升。許多研究均發現「工作—家庭衝突」上升時，憂鬱也會隨之增加 (Frone, Russell & Cooper, 1992)。

本計畫將研究重點放在工作相關結果 (工作績效、退休偏好) 和非工作相關結果 (幸福感) 上。

3. 工作—家庭衝突與後果變項關係間之調節變項探討

如何有效調節工作—家庭衝突 (家庭—工作衝突) 與工作績效、退休偏好、幸福感間之關係。多數職業健康心理學家就建議，舉凡像工作或管理程序的再設計雖是有效保護和改善員工健康的方式。然而，職場中的工作壓力源並非都是那麼容易可降低或移除的，甚至有些非工作上的壓力源亦是影響健康及工作績效的關鍵。此外，當員工努力在調節其所面臨的工作壓力情境時，或許有可能因採取了不適當的因應策略 (如避免)，而導致效果受到限制。因而，輔助調節壓力的方案即顯得相當重要。近年來，心理接受 (Psychological acceptance) 正逐漸受到職業健康心理學家的重視，建議心理接受可作為工作相關壓力的有效因應因子。(Donaldson-Feilder, 2003)。

心理接受 (Psychological acceptance) 係指一個人願意去經驗一些想法、感受或生理上的知覺，特別是一些被評價為負面的感受 (如害怕)，不去避免經驗

那些負面感受，或是不讓負面感受來干擾自己的行為。事實上，心理接受包含二個歷程，第一是願意經驗所有心理事件（如想法、感受和知覺）而不作任何改變、避免或控制它們（Hayes, 1987）。第二是根據這些內在事件，人們可以更有效地使用他們的精力去達成他們的價值和目標（Hayes et al., 1996）。亦即，將有限的注意力資源從控制內在事件移轉到敏銳觀察他所處的環境，並作出正確的決定及付予行動，來成就目標的達成（例如付予更多的注意力於任務的要求）。而為達成這種轉換，人們必須願意去經驗所有內在事件（包含了那些令人厭惡的負面情緒如害怕），以致於他們不會將其注意力資源耗在如何去改變或控制那些惱人的負面情緒。換言之，引導他們行為選擇不是根據他們當下所經驗到的情緒或想法，而是依據自己目標來作行為的準則（Bond & Bunce, 2003）。因此，心理接受是決定個人心理健康和行為效能的重要因素（Hayes, 1987; Hayes et al, 1999）。

心理接受是否能有效調節工作—家庭衝突與工作績效、提前退休偏好及幸福感彼此間之關係，是本研究所關心重點。根據先前文獻所提到，工作—家庭衝突，乃個人被工作上的問題和衝突所佔據，而破壞原有的家庭生活。此種負面的外溢效果是否會因個人心理接受的程度不同而有差異，是本研究所欲探究的。

誠如心理接受之本質—僅對當下想法、感受或知覺作完全的注意，換言之，心理接受高的人，或許可以將工作生活與家庭生活畫分清楚（即工作是工作；家庭是家庭），較不會因工作上的不滿（或生活上的不滿）的負面情緒，外溢到生活上的不滿（或工作上的不滿）。

研究假設

假說1：工作要求與工作投入有顯著正向預測工作—家庭衝突及家庭—工作衝突，惟對前者影響效果較後者大。

假說2：家庭要求與家庭投入有顯著正向預測工作—家庭衝突及家庭—工作衝突，惟對後者影響效果較前者大。

假說3：工作—家庭衝突及家庭—工作衝突均有顯著負向預測幸福感。

假說4：工作—家庭衝突及家庭—工作衝突均有顯著負向預測工作績效。

假說5：工作—家庭衝突及家庭—工作衝突均有顯著正向預測退休偏好。

假說6：工作—家庭衝突及家庭—工作衝突與心理接受的交互作用對幸福感均有顯著影響。

假說7：工作—家庭衝突及家庭—工作衝突與心理接受的交互作用對工作績效均有顯著影響。

假說8：工作—家庭衝突及家庭—工作衝突與心理接受的交互作用對退休偏好均有顯著影響。

研究方法

研究對象。本研究採兩階段問卷調查，以台灣各企業 35 歲以上全職女性專業工作者為對象，經便利抽樣後於第一階段 Time 1 共發 500 份問卷，請受測者完成自評式問卷調查，內容包括工作要求、家庭要求、工作投入、家庭投入、工作-家庭衝突、家庭-工作衝突、心理接受及人口學變項包含了年齡、婚姻狀況、教育程度、目前單位年資、職位階級、行業種類等六種背景變項的調查之衡量。經過一個月後 Time 2，本研究再次請相同這批員工完成自評式問卷內容包括幸福感、工作績效及退休偏好。第一階段有效問卷回收計有 385 份，有效回卷率為 77%。而第二階段有效問卷回收計有 332 份，總計有效回卷率為 66%。

資料處理

本研究所回收之問卷資料，均以「社會科學統計套裝軟體 (SPSS10.0)」，根據本研究之研究架構，將以階層迴歸進行各項分析。

五、研究結果

相關分析顯示，在家庭要求部份，與配偶的關係、配偶的健康與 WFC、FWC 有顯著負相關。而照顧小孩的時間與 WFC、FWC 有顯著正相關。此外，照顧父母的時間與分擔家事的比例與 FWC 有顯著正相關。工作要求中的工作時數的主觀感受與工作荷負與 WFC、FWC 有顯著正相關。WFC、FWC 與心理接受、幸福感、工作績效、退休偏好有顯著負相關。（部份變數相關請參考表 2）

（置表 1 於此）

由迴歸分析所示(如表1)，家庭要求—與配偶的關係有負向預測WFC($\beta=-.13$, $p<.05$)及FWC ($\beta=-.23$, $p<.01$)。家庭要求—照顧父母的時間有正向預測FWC ($\beta=.22$, $p<.01$)。工作要求—工作時數的主觀感受與工作荷負均能有效正向預測WFC ($\beta=.24$, $p<.01$; $\beta=.33$, $p<.01$)及FWC ($\beta=.16$, $p<.01$; $\beta=.12$, $p<.05$)。而工作投入、家庭投入均無法有效預測WFC及FWC。換言之，假說1與假說2部份獲得

支持。再者，WFC、FWC均能有效負向預測幸福感 ($\beta=-.41, p<.01$; $\beta=-.35, p<.01$)、及工作績效 ($\beta=-.40, p<.01$; $\beta=-.36, p<.01$)。而WFC、FWC均能有效正向預測退休偏好 ($\beta=.17, p<.01$; $\beta=.30, p<.01$)。換言之，假說3,4,5均獲得支持。

此外，階層迴歸顯示心理接受與WFC交互作用有負向預測幸福感 ($\beta=-.10, p<.05$)、工作績效 ($\beta=-.10, p<.05$)。而心理接受與FWC交互作用有負向預測幸福感 ($\beta=-.10, p<.05$)、工作績效 ($\beta=-.12, p=.01$)、退休偏好 ($\beta=-.10, p=.05$)。換言之，心理接受除了能有效調節WFC與幸福感、工作績效之關係，亦能調節FWC與幸福感、工作績效、退休偏好之關係。本研究按平均值加減一個標準差，分為高心理接受與低心理接受兩群。高心理接受組之WFC與幸福感、工作績效負向關係 ($\beta=-.27, p<.05$; $\beta=-.27, p<.05$) 相較低心理接受組 ($\beta=-.41, p<.01$; $\beta=-.36, p<.01$) 是較弱。此外，高心理接受組之FWC與幸福感、工作績效負向關係 ($\beta=-.27, p<.05$; $\beta=-.34, p<.01$) 相較低心理接受組 ($\beta=-.41, p<.01$; $\beta=-.42, p<.01$) 亦較弱。而高心理接受組之FWC與退休偏好正向關係 ($\beta=.35, p<.01$) 相較低心理接受組 ($\beta=.46, p<.01$) 是較弱。換言之，假說6與7是獲得支持。而假說8是獲得部份支持。

(置表 2 於此)

(置表 3 於此)

計畫結果自評

本研究成果的學術或應用價值，可包括下列幾方面：

1. 雖然工作—家庭衝突之前因、後果及調節變項已有相當多學者在研究，不過，著眼於少子高齡化之趨勢，為平衡勞動市場人力的短缺，中高齡女性專業工作者的就業市場投入是相當重要。就在延長退休政策橫掃歐美各國之際，不過台灣反而呈現「退休年輕化」的走向，因而深入探討中高齡女性專業工作者提前退休之因實為一重要的課題。此外，對於影響中高齡女性專業工作者之工作績效與幸福感之因素，亦是本研究所關切。經由此次的研究調查發現，WFC、FWC是影響中高齡女性專業工作者退休偏好、工作績效與幸福感之重要因素。

2. 從負面的外溢效果來解釋個體因為工作上（家庭上）的問題和衝突，無法享受家庭（工作）生活，所以導致工作—家庭衝突（家庭—工作衝突）。而本研究提出心理接受，其本質就在於僅對當下想法、感受或知覺作完全的注意，換言之，心理接受高的人，或許可以將工作生活與家庭生活畫分清楚，降低負面的外溢效果。而此假設亦獲本研究之證實，心理接受與WFC、FWC均呈顯著負向相關，亦即高心理接受者是有較少的WFC、FWC。
3. 經由台灣樣本的實證結果，我們發現心理接受確實能有效調節WFC、FWC與幸福感、工作績效、退休偏好間之關係，因而管理者應更加重視組織從上到下，心理接受的培養。
4. 影響中高齡女性專業工作者之WFC、FWC原因很多，本研究主要著力於工作要求、家庭要求、工作投入與家庭投入對WFC、FWC之影響效果的探討。實證結果發現，工作要求、家庭要求確實有顯著預測WFC、FWC。而且工作要求對WFC的影響效果較對FWC的影響效果來得大，家庭要求對FWC的影響效果較對WFC的影響效果來得大。此與過去的研究及相關理論的論述相一致，惟工作投入與家庭投入對WFC、FWC之影響效果未達顯著。本研究對於實務界而言是有其一定的貢獻。企業的管理者，應正視工作要求所可能為組織帶來的嚴重後果。並應關心員工家庭狀況，是否有過多要求而需予以協助。

文獻參考

- 陸洛（2003）工作-家庭壓力之跨文化研究。國科會研究報告。
- 陸洛（1998）〈中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討〉。《國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學》，8 卷，115-137。
- 陳俊谷（2007）工作資源、職家衝突及其後果。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- Allen, T., Herts, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278 –308.
- 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,

259-278.

- Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K., & Dutton, J. E. (1998). Out on a limb: The role of context and impression management in selling gender-equity issues. *Administrative Science Quarterly*, 43, 23-57.
- Bond, F. W. & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1057-1067.
- Buetell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nohome roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68, 43-48
- Byron, K. A. (2005). Meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- 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, 249-276.
- Dentinger, E., & Clarkberg, M. (2002). Informal caregiving and retirement timing among men and women: Gender and caregiving relationships in late midlife. *Journal of Family Issues*, 23, 857-879.
- Donaldson-Feilder E. J., & Bond F.W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *Brit J Guid Couns.*, 32(2), 187-203.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Apply Psychology*, 76, 60-74.
- Evan P., & Bartolome F. (1984). The changing picture of the relationship between career and the family. *Journal of occupational behavior*, 5, 9-21.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhuas, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62(2), 336-348.
- 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.
- Hayes, S. C. (1987). A contextual approach to therapeutic change. In N. Jacobson (Ed.), *Psychotherapists in clinical practice*. New York: Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. New York: Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M., A., Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J., Eifert, G. H., Bond, F. W., Forsyth J. P., Karekla, M., & McCurry, S. M. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54, 553-578.
- Hayward, M. D., Grady, W. R., Hardy, M. A., & Sommers, D. (1989). Occupational influences on retirement, disability, and death. *Demography*, 26. 393-409.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Proc.*, 51, 51-75.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83, 139-149.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- 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., Ilgen, D. R. & Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-job Activities, Inter Role Conflict, and Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington, Books.

- Pavalko, E. K., & Artis, J. E. (1997). Women's caregiving and paid work: Causal relationships in late midlife. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 52B, S170-S179.
- Pienta, A. M. (2003). Partners in marriage: An analysis of husbands' and wives' retirement behavior. *Journal of Applied Gerontology*, 22, 340-358.
- Pleck, J., Staines, G., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, March, 29-32.
- Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). Work-family conflict and retirement preferences. *The Journal of Gerontology*, 61B(3), 161-169.
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 169-174.
- Sekaran, U. (1989). Paths to the job satisfaction of bank employees. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 347-359.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Szinovacz, M. E., DeViney, S., & Davey, A. (2001). Influences of family obligations and relationships on retirement: Variations by gender, race, and marital status. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56B, S20-S27.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of Work and Family Involvement among Single and Dual-Earner Couples. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 754-768.

表1 主要變項間之相關分析表

Variable	1	2	3	4	5	6
1.WFC	(.94)					
2.FWC	.52**	(.88)				
3.心理接受	-.31**	-.21**	(.86)			
4.幸福感	-.41**	-.35**	.27**	(.87)		
5.工作績效	-.40**	-.36**	.37**	.46**	(.81)	
6.退休偏好	.17**	.30**	-.09	-.15**	-.18**	

註:對角線上的值為各個主要變項之 α 值(退休偏好題數只有1題)

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

表 2 WFC：後果及調節變項之探討

自變項 \ 依變項	幸福感			工作績效			退休偏好		
	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3
	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值
WFC	-.41 (-8.04)**	-.35 (-6.77)**	-.36 (-6.93)**	-.40 (-7.89)**	-.31 (-6.12)**	-.32 (-6.28)**	.17 (3.08)**	.16 (2.70)**	.15 (2.66)**
心理接受		.16 (3.08)**	.18 (3.38)**		.27 (5.37)**	.29 (5.66)**		-.04 (-.71)	-.04 (-.62)
WFC× 心理接受			-.10 (-2.01)*			-.10 (-2.04)*			-.03 (-.45)
R ²	.16	.19	.20	.16	.23	.24	.03	.03	.03
Adjusted R ²	.16	.18	.19	.16	.22	.23	.03	.02	.02
△R ²	.16**	.02**	.01*	.16**	.07**	.01*	.03**	.00	.00
F	64.69**	37.91**	26.84**	62.27**	48.18**	33.81**	9.50**	4.99**	3.39*

註：1、括弧內為 *t*-value。
 2、*表示 5%顯著水準時 *t* 值顯異於 0。
 **表示 1%顯著水準 *t* 值顯異於 0。
 資料來源：本研究問卷整理。

表 3 FWC：後果及調節變項之探討

自變項 \ 依變項	幸福感			工作績效			退休偏好		
	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3	step 1	step 2	step 3
	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值
FWC	-.35 (-6.76)**	-.31 (-5.93)**	-.31 (-5.99)**	-.36 (-6.93)**	-.29 (-5.86)**	-.29 (-5.95)**	.30 (5.76)**	.30 (5.53)**	.30 (5.52)**
心理接受		.21 (4.05)**	.22 (4.30)**		.31 (6.27)**	.33 (6.59)**		-.03 (-.51)	-.01 (-.25)
FWC× 心理接受			-.10 (-2.03)*			-.12 (-2.49)**			-.10 (-1.94)*
R ²	.12	.16	.17	.13	.22	.23	.09	.09	.10
Adjusted R ²	.12	.16	.17	.12	.22	.23	.09	.09	.09
△R ²	.12**	.04**	.01*	.13**	.09**	.01*	.09**	.00	.01*
F	45.72**	32.14**	23.00**	47.95**	46.38**	33.47**	33.23**	16.71**	12.48**

註：1、括弧內為 *t*-value。
 2、*表示 5%顯著水準時 *t* 值顯異於 0。
 **表示 1%顯著水準 *t* 值顯異於 0。
 資料來源：本研究問卷整理。