

# 三明治世代勞動者之工作家庭平衡：職場與家庭因素探究

## Sandwich Generation Workers' Work-Family Balance:

### The Exploration of Work and Family Factors

盧建中<sup>1\*</sup>

李易叡<sup>1</sup>

Chien-Chung Lu

Yi-Rui Li

明志科技大學經營管理系<sup>1</sup>

#### 摘要

社會學家將上有父母需奉養，下有子女需教養的中年世代稱為「三明治世代」。這群勞動者需同時兼顧工作與家庭的要求，隨著生育年齡的延後，以及平均壽命增加，延長了三明治世代勞動者的家庭成員照顧時間。本研究將從職場與家庭兩大層面出發，納入工作支持與工作要求；家庭支持與家庭要求，分別深入探討職場因素、家庭因素對工作家庭平衡的影響。資料蒐集方法採問卷調查法，樣本來源以台灣各大企業為母體，以立意抽樣方式進行問卷發放，回收之有效樣本共計 510 份。研究結果顯示，工作支持(包括主管及同事)與家庭支持對工作家庭平衡呈顯著正向影響，而工作要求對工作家庭平衡呈顯著負向影響。最後，本研究依據研究結果，提出管理意涵並給予實務與學術界相關之建議。

**關鍵詞：**工作要求、工作家庭平衡、三明治世代、工作支持、家庭支持

#### Abstract

The Sandwich Generation refers to individuals who have multiple caregiving responsibilities for children as well as parents. The present study focused on exploring the relationships between work and family factors, the two most important areas of antecedents, and work and family balance. Factors such as work supports and demands and family supports and demands were investigated deeply on their influences on work-family balance. Population will include companies with a diversity of industries in Taiwan and a usable sample of total 510 participants response for further data analyses. The results show that work supports (supervisor and co-worker support) and family supports have positive effects on work-family balance. However, work demand has a negative effect on work-family balance. Based on the results, this study provides managerial implications and future research directions.

**Keywords:** Work demand, Work-family balance, Sandwich Generation, Work support, Family Support

---

\*通訊作者：盧建中，Tel: 02-29089899 ext. 3167，  
E-mail: [cclu@mail.mcut.edu.tw](mailto:cclu@mail.mcut.edu.tw)。

## 1. 緒論

社會學家將夾在父母與子女中的族群稱為「三明治世代」(sandwich generation)勞動者。面對被遺棄的第一代與扶養父母的最後一代，「三明治世代」正面臨兩難的困境，除了職場上有工作負荷與時間壓迫的工作要求之外，更要肩負培育下一代與扶養父母的責任。意味著這群勞動人口需同時兼顧工作與家庭的要求，若兩者無法達到平衡的狀態，工作與家庭衝突油然而生(許碧芬、蕭文玲，2000)。隨著生育年齡的延後以及年長者更加長壽，延長了三明治世代勞動者的家庭成員照顧時間。根據我國內政部統計處2014年底統計，人口老化指數已達85.7%，這代表每100位幼年人口相對應87.5位老年人口，而國內出生率僅有千分之8.99為全球最低之一(藍佩嘉，2014)。根據行政院經建會(2008)的估計，2056年平均每1.4名工作人口的扶養一位老年人。天下雜誌指出未來照顧年長父母的時間，可能會比扶養一個小孩長大的時間還長，加上晚婚因素或其他關係，導致生育年齡延後，小孩與父母間年齡差距將更大，因此，年輕人會更快面臨年長的父母，可分擔責任的兄弟姐妹會更少，經濟、時間的負擔更大(辜樹仁，2007)。

生活中最重要的兩個部分，無非就是工作與家庭(Butler, Grzywacz, Bass, & Linney, 2005; 張婷婷、陸洛、郭靜宜，2012)。面對上有老，下有小的三明治世代勞動者，家庭工作不平衡不僅對身心健康造成負面影響，也會造成角色衝突、壓力以及資源分配不均衡等現象(陳文良、王怡涵、邱雅萍，2013; 王玉珍，2014)。近年來相關研究指出，較高的家庭支持可以減少員工的工作和家庭的壓力、降低離職意向，並提升積極的工作態度，促使工作與家庭平衡(Thomas & Ganster, 1995; Andreassi & Thompson, 2008)，另外，亦有研究指出工作滿意度較高能帶來較好的工作情緒，進而勞動者會將較好的情緒外溢到家庭領域，故具有工作家庭角色互惠之效果(Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004; Greenhaus & Powell, 2006)。根據正向心理學的脈絡下，亦有研究指出工作與家庭角色存在相輔相成的關係(Carlson & Frone, 2003)。林惠彥、陸洛、吳珮瑀與吳婉瑜(2012)，研究發現當員工工作態度越正

面、感覺到快樂時，亦會展現較高的工作績效以及生產力、職業承諾、組織承諾以及工作滿意度。而依據Greenhaus and Powell (2006)所提的工作家庭角色互惠觀點，認為當一個角色成功經驗能夠「轉化」到另一個角色上，因而改善另一個角色的生活品質。也就是工作角色經驗有助於家庭角色的品質、解決問題的方法、提升自我效能、自尊及正向之情感。根據Fredrickson (2001)學者提的擴張-積聚理論，正向的情緒不僅具有持久性，也能助於面對下一次的環境挑戰，另外也會抵消負面情緒。故在職場上的正向情緒可以越多，進而也能將家中所帶來的負面情緒抵消，並減少壓力的產生。因此，這些職場及家庭因素皆可能成為影響工作家庭平衡的因素，然而這些因素會對工作家庭平衡產生何種影響，仍需進一步確認。

三明治世代的族群在時間與精力的侷限下，需兼顧工作與家庭兩者不同領域所帶來的問題(Joplin, Shaffer, Francesco, & Lau, 2003; Luk & Shaffer, 2005)。要如何在工作與家庭之間取得平衡，將是本研究之議題。過去文獻發現，配偶支持越高，則工作與家庭衝突會越低(Seiger & Wiese, 2009)，而台灣屬於東方社會文化，兒女照顧年長的父母，被認為是應盡的義務，往往變成喘不過氣來的三明治夾心。面對照顧父母與養育下一代的重擔及工作壓力，三明治世代的勞動者除了面臨本身進入中年階段，而子女處在成年階段，高齡的父母更需陪伴與照料，三明治世代的家庭結構將面臨轉變。雖然過去的研究分別針對職場及家庭因素探討對工作家庭平衡的影響，但鮮少同時將職場及家庭因素納入工作家庭平衡的研究中，同時本研究亦認為，現有的文獻尚未完全深入瞭解三明治世代勞動者所面臨的兩個關鍵面向：支持性因素和要求性因素對工作與家庭平衡的同時影響。因此，本研究的貢獻在於能將職場及家庭之支持性因素和要求性因素共同考量，並進一步地探這些因素間的互動。相較於先前的研究，本研究認為，能以較全面的方式了解職場及家庭之支持性和要求性因素如何同時影響工作與家庭平衡，將有助於提供更具體的建議，進而改善三明治世代勞動者的生活品質，同時也將豐富現有文獻及補足工作家庭平衡研究缺口。

綜合上述，本研究將試著從家庭因素與職場因素探討如何提升三明治世代的工作家庭平衡，其研究結果欲提供給管理者做為減輕員工壓力及促使工作家庭平衡之參考。

根據研究背景與動機，本研究從工作與家庭兩大層面出發，分別深入探討對工作家庭平衡的影響。同時本研究欲重新界定「工作-家庭平衡」的概念，並說明其對三明治世代之影響。本研究之目的如下所示：

一、探討三明治世代勞動者之職場因素對工作家庭平衡之影響。

二、探討三明治世代勞動者之家庭因素對工作家庭平衡之影響。

## 2.文獻探討

### 2.1. 三明治世代

社會學家將上有父母需奉養，下有子女需教養的中年世代稱為「三明治世代」(Byrd, 2002)。三明治世代除了是被包夾在老年世代口合 (cohort)與年輕世代口合之間的中年世代口合 (Ward & Spitze, 1998)。這個世代的人們，有一定的經濟基礎，經驗更是豐富，但也需面對家庭要求與工作要求等層面，除了是家中重要的經濟支柱之外，在職場也擔任較高的職位與角色關係。此外，三明治世代的族群更需面臨自己步入中年所帶來的轉化，像是身體與心理上的變化，或是經濟上的壓力等。因此，面對東方社會的台灣，兒女需承擔年邁的父母，也需養兒育女，也缺乏了與家庭間的情感聯繫，夾在父母與小孩的中間所揹負的義務和責任卻愈扛愈重，工作與家庭所帶來的壓力也隨之而來。

回顧過去文獻，相關研究對於三明治世代年齡範圍界定尚未清晰，大多學者只將這個族群定義為處於中年階段，而學者也會因其自身研究需求界定其年齡範圍。Erikson (1994)的心理社會發展理論將生命週期劃分為八階段，分別為：嬰兒期、幼兒期、學齡前期、學齡期、青少年期、成年早期、成年中期與老年期，而中年期年齡範圍界定於 35 歲

至 60 歲；梁愛玲 (1995)將家庭生命週期年齡範圍界定在 25 至 55 歲的已婚者；Gould (1978)認為，43 歲至 50 歲屬於中年期；李良哲 (1997)則將中年人界定在 50 到 50 歲；Levinson (1978)以 45 歲至 60 歲，做劃分成年中期的年齡間；劉瓊美 (2006)提到，25 歲至 55 歲的已婚者，因為其在家庭生命週期為正值養育有青少年階段以下之子女，故家庭中所引發的衝突相較於其它發展階段更多；而周玉慧與黃朗文 (2007)，將年齡範圍為 35 歲至 65 歲，由此可知學者對中年階段的年齡範圍界定不盡相同。

此外，各學者針對其研究需求界定了三明治世代範圍，Ward and Spitze (1998)將三明治世代界定為同時對子女進入成人階段與父母進入老年階段的情況；而 Byrd (2002)界定三明治世代是指個人需照顧 18 歲以下兒童的責任，以及父母、祖父母或其他親戚老化的人。林旗德、林璟玲 (2010)亦將三明治世代定義為同時面對事業、奉養父母和扶養未成年子女之 25 歲到 55 歲的男性及女性，他們認為，三明治世代形成的原因為生育率下降與醫學進步所導致。洪晟惠與周麗端 (2011)更將三明治世代界定為年齡範圍 40 歲至 60 歲，並將三明治世代界定為自己進入中年、子女進入成年、父母進入老年的階段。

因此，綜合上述各學者對於三明治世代與中年世代年齡的界定，本研究採取廣泛定義，並以下列二項條件來界定三明治世代，一、年齡範圍位於 25 歲至 65 歲。二、此族群已婚且至少擁有一個子女需扶養，並需奉養長輩。上述條件皆是本研究所關注的三明治世代。

Ward and Spitze (1998)指出，三明治世代與父母和子女間的關係品質會影響自己的婚姻關係品質。Byrd (2002)亦認為，三明治世代的勞動者若身為照顧者，不可避免地會將此照顧壓力帶入工作場所。林旗德、林璟玲 (2010)針對三明治世代對家人照顧壓加以探討並瞭解三明治世代照顧壓力之現況。研究中發現，三明治世代的照顧壓力有性別及其他部分不同背景變項上的顯著差異，而且指出社會支持滿意度、所獲得社會支持量、社經階層的中低社經、性別、父母的健康狀況、家庭月收入等可有效地預測家人照顧壓力感受。此外，Turgeman-

Lupo, Toker, Ben-Avi, and Shenhar-Tsarfaty (2020)發現，三明治世代的照顧者確實比其他所有照顧者身心症狀增加的機會更高，而家庭支持和主管的情感支持減緩照顧者在身心症狀的影響。

因此，有必要進一步探究此一族群在其工作家庭平衡之議題。

## 2.2 工作家庭平衡

工作與家庭是生活中最重要的兩個層面 (Butler et al., 2005; 周麗端, 2012; 張婷婷等, 2012)。工作與家庭就像是天秤上的兩端，現今大家對於工作的需求遠比過去大，它不只提供經濟來源，更是自我價值認定的依據。現今社會變化步調快速，無論男女老少，大部份的時間與精力全放在工作上，可能導致工作之外的生活一片空白，其中尤以家庭生活失衡，而導致工作和家庭衝突更需加以關注。

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal (1964)最早提出工作家庭衝突的概念，面對工作與家庭兩種角色所衍生的角色壓力。其研究亦發現當個人在職場上投入越多時間，則造成的工作家庭衝突越嚴重，而過去研究多關注於工作與家庭衝突 (work-family conflict, WFC) 或家庭與工作衝突等議題 (family-to-work conflict, FWC) (Frone, Yardley, & Markel, 1997; 陸洛、黃茂丁、高旭繁, 2005; 張婷婷等, 2012)，研究亦發現工作不平衡會造成負面影響，如較低的工作滿意度、工作績效、婚姻滿意度、家庭滿意度、較高的離職率等 (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Ilies, Fulmer, Spitzmuller, & Johnson, 2009; Van Yperen & Snijders, 2000; Van Preen & Janssen, 2002; Van Yperen & Hagedoorn, 2003)。

近年來，學者對於工作與家庭提出了正向的概念，如正向外溢 (positive spillover) (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006)，其定義是指某領域 (角色) 的正向經驗 (如心情、技能、價值與行為) 移轉至另一個領域 (角色) (Carlson et al., 2006)。另外亦有學者提出職家促進 (facilitation) (Wayne et al., 2004)，以及工作家庭角色互惠 (work-family enrichment)、互利的觀點、工作家庭增益等觀點 (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006)。其中

Greenhaus and Powell (2006)的工作家庭增益模型理論，認為個人可運用某領域的經驗與資源增進另一領域 (角色) 的成長與運作。從上述文獻可發現，各學者從工作家庭衝突，陸續研究工作與家庭正向理念，並提出工作家庭平衡之概念 (Brough & Kalliath, 2009)。

依據不同的理論背景，學者對工作家庭平衡之定義不同，例如，學者 Clark (2001)年指出工作-家庭平衡包含五個構面，其五個構面為(1)角色衝突 (role conflict)、(2)工作滿意度 (work satisfaction)、(3)家庭滿意度 (home satisfaction)、(4)員工公民態度 (employee citizenship) 與 (5) 家庭機能 (family function)；Greenhaus, Collins, and Shaw (2003)根據 Clark, 2000; Kirchmeyer (2000)的角色平衡理論論點，重新將工作家庭平衡提出新的定義為，個人在從事工作或家庭事務時，會同時滿足工作或家庭的角色；Voydanoff (2002)則依據個人與環境適配 (person-environment fit)理論，認為工作與家庭平衡是一個全面性的評估，工作的資源滿足家庭需求，家庭資源滿足工作需求；另外 Greenhaus, Allen, and Spector (2006)將工作與家庭平衡定義為，在工作和家庭角色個人的效率和滿意度都與個人的生活優先次序兼容；張火燦、劉嘉雯、黃名揚 (2010)則認為，工作家庭平衡是指當個人感覺到工作與家庭是協調時，其個人正處於工作家庭平衡的狀態。綜合上述文獻探討，本研究認為三明治世代的工作家庭平衡為個人在從事工作或家庭事務時，若當個人在一個場域中的不滿足，將通過偏移在另一個場域滿足，因此會同時滿足工作或家庭的角色，並擁有最佳工作與家庭機能。

## 2.3 職場因素與工作家庭平衡

本節將先探討影響工作家庭平衡的職場因素，包含職場支持與工作要求，並在下一節中延續深入探討重要之家庭因素，包含家庭支持及家庭要求。

首先，本研究探討職場上的支持。工作職場的支持大多區分為主管支持與同事支持，也被視為降低工作家庭衝突及壓力一項重要因素 (Rodríguez, Bravo, & Peiró, 2001; Varvel, He, Shannon, Tager, Bledman, Chaichanasakul, Mendoza, & Mallinckrodt,

2007)。根據 Anderson, Coffey, and Byerly (2002)之定義，工作支持即公司成員對個人之有支援程度。近期有學者研究指出，社會支持可能是角色壓力和工作-家庭衝突的前因 (Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010)。其中支持可來自於同事或主管所提供有幫助的援助與情感上的關懷、提供訊息以及增加對方的幸福 (House, 1981; Ganster, Fusilier & Mayes, 1986, 陳俊谷, 2007)，而 Carlson, Grzywacz, and Zivnuska (2009)提出了社會支持會影響工作與家庭平衡、就業、婚姻以及家庭的滿意度的概念。組織相關研究顯示，工作場所的社會支持越高 (e.g., Bacharach, Bamberger, & Biron, 2010; Halbesleben, 2006; Theorell, Karasek, & Eneroth, 1990; Van der Doef & Maes, 1999; Van Yperen & Hagedoorn, 2003)，將能趨緩工作與家庭的衝突 (e.g., Michel et al., 2010)。組織支持亦會提升員工對組織的正面態度，基於互惠的原則，除了提高工作績效外，也會將快樂的情緒帶至家庭，因此會產生較高的滿意度與幸福感。

根據過去聚焦在工作與家庭研究的相關發現，工作要求與工作家庭平衡有顯著關聯。依 Karasek (1979)定義，工作要求為組織對員工所要求之工作速度或承擔的工作量。其工作要求包含加班次數、頻率極不正常的輪班工作、工作工時無彈性。根據 Karasek (1979)學者之工作要求控制 (job demand control, JDC)模式中，在高工作要求的工作環境下容易使工作者產生壓力，並缺乏工作控制下，有過高的工作要求容易造成工作壓力及負向健康問題的產生 (Van Yperen & Snijders, 2000)。過高的工作要求也會產疲勞，且需花費額外時間使身心恢復健康 (Van Preen & Janssen, 2002)，這些額外的時間可能就會影響到員工的工作生活，甚至是非工作生活 (即家庭生活)，而影響工作生活品質 (Van Yperen & Hagedoorn, 2003)。Hall and Richter (1988)認為，個人愈投入工作角色時，愈會將工作上的問題帶回家，若工作投入程度越高，會使個人付出大量的時間與精力，進而犧牲家庭生活，這種情形亦會引發個人扮演工作角色與家庭角色的衝突，導致工作與家庭失衡，反之，支持程度越高，工作家庭平衡程度越高。故而，本研究提出假說 1、2 及 3：

假說 1：三明治世代勞動者知覺主管支持程度愈高則其工作家庭平衡程度愈高。

假說 2：三明治世代勞動者知覺同事支持程度愈高則其工作家庭平衡程度愈高。

假說 3：三明治世代勞動者知覺工作要求程度愈高則其工作家庭平衡程度愈低。

## 2.4 家庭因素與工作家庭平衡

除了職場的工作要求與支持會影響工作家庭平衡之外，本研究探討影響工作家庭平衡的家庭因素，相關研究顯示了，家庭支持可以減輕壓力和家庭為基礎的需求壓力，並減少家庭工作衝突 (Byron, 2005; Carlson & Perrew, 1999; Grzywacz & Marks, 2000)。而 Carlson and Perrew (1999)認為社會支持包含家人 (配偶)及朋友。其原因，可能來自於廣泛家庭基礎需求，當人們在面對困難時，家庭很可能是他最重要的支持，並提供他比較好的協助。更有許多研究指出家庭成員的支持，對員工的幸福感受有正向關係 (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999)。家庭支持對工作增益有顯著正向影響 (張育鳳, 2015)。此外，研究指出若配偶有一份穩定的經濟收入，亦可降低家庭工作衝突並減少家庭壓力 (Byron, 2005)。

Premeaux, Adkins, and Mossholder (2007)在家庭相關研究中，指出家庭要求、家庭責任、執行對壓力與個人生活有正向關聯。依照溢出理論觀點，工作、家庭負面情緒或態度亦會彼此影響，並造成兩個領域都有可能產生相似且為負面的結果 (Ilies et al., 2009)。家庭要求包含照顧孩子和年邁的父母相關的責任 (Allen, 2001; Anderson et al., 2002; Byron, 2005)家庭和活動，讓家庭需求佔據了大量的時間，因此家庭因素干擾工作亦即 (family interference with work; FIW)。而研究顯示其照顧子女及年邁父母、操持家務時間多寡對於女性更容易造成工作家庭衝突 (李琪, 2008)。此外，由於現代社會家人而外給予兒童、長輩保健的服務，這種額外的負擔，往往迫使工作人員親自照顧孩子或長輩，這些增加的家庭的需求經常導致計劃外缺席和或減少工作時間 (Hirschfeld, Schmitt, & Bedeian, 2002)。因此，本研究提出假說 4、5 如下：

假說 4：三明治世代勞動者知覺家庭的支持程度愈高則其工作家庭平衡程度愈高。

假說 5：三明治世代勞動者知覺家庭要求程度愈高則其工作家庭平衡程度愈低。

### 3. 研究方法

#### 3.1 研究架構

本研究根據前述研究動機，再依據相關文獻探討後，建立之研究架構包含了「職場因素」、「家庭因素」對「工作家庭平衡」之影響，本研究變項之間的關係如圖1所示。

#### 3.2 變項衡量

##### 工作支持

根據 Anderson et al. (2002)與 Ganster et al. (1986)之定義，工作支持即公司成員對個人之有支援程度，可細分為主管支持與同事支持。主管支持採用 Anderson et al. (2002)之量表與同事支持採用 Ganster et al. (1986)之量表，用以衡量受訪者對主管及同事等工作相關支持得實際感受。主管支持問項總共 6 個題項，同事支持共 4 題，整份量表共計 10 個題項，以 Likert 五點量表來衡量，量表由「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1-5 分。變項衡量以各題項分數加總後之平均數，分數越高表示獲得主管的支持及同事的支持程度越高。

##### 工作要求

依據 Karasek (1979)之定義，主管對其部屬所要求之負擔或工作速度的工作量。本研究工作要求量表採用 Karasek (1979)所發展的工作內容問卷 (job content questionnaire)有關工作負荷量與工作速度進行衡量，共計 6 題，以 Likert 五點量表來衡量，量表由「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1-5 分。

##### 家庭支持

參照 Walen and Lachman (2000)之定義，當個人在工作場域或家庭場域遇到問題與困擾時，其家人給予關心與幫助程度。採用 Walen and Lachman

(2000)所編製。共計 4 個題項。以 Likert 五點量表來衡量，量表由「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1-5 分。

##### 家庭要求

參照 Allen (2001)家庭要求定義：在有限時間、資源和精力下，家庭要求與責任佔據的時間所造成的壓力程度，家庭要求包含：照顧孩子和年邁的父母相關的責任家庭和家庭活動。本量表採用 Allen (2001)的家庭要求量表，共 3 個題項，以 Likert 五點量表來衡量，量表由「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1-5 分。

##### 工作家庭平衡

本研究的工作家庭平衡為個人在從事工作或家庭務時，個人的能力可讓工作和家庭場域兼顧，並同時滿足工作或家庭的角色，並擁有最佳工作與家庭機能的程度。本研究採用 Valcour (2007)的工作家庭平衡量表來衡量，共計 5 題，以 Likert 五點量表來衡量，量表由「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1-5 分。

#### 3.3 研究對象與抽樣方法

本研究以台灣地區工作者作為母體，進行結構性問卷施測。主要針對三明治世代的族群，礙於三明治世代族群有特地的二項條件（一、年齡範圍位於 25 歲至 65 歲。二、此族群已婚且至少擁有一個子女需扶養，子女年齡範圍界定未成年 18 歲以下，並需奉養父母。）問卷採立意取樣。研究參與者招募管道包括個人人際網絡，以及諸多組織管理者之協助。我們儘量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡之填答者，力求樣本之異質性。

本研究預試問卷發放日期自西元 2016 年 4 月 1 日至 2016 年 4 月 15 日，共計發放 70 份問卷，回收 65 份問卷，扣除填答不完整及不符合本研究主體者 3 份，最後獲得 62 份問卷，有效回收率 92.54%。在預試分析中 Cronbach's  $\alpha$  值介於 0.791~0.920 之間，在因素分析中本研究設定低於 0.3 以下之因素負荷量不列入。工作家庭平衡量表結果顯示 KMO 值=0.696，Bartlett's 球形檢驗的  $\chi^2=1387.982$ ，自由

度(df)=387，達到顯著水準( $p<0.01$ )，代表樣本的相關矩陣間有共同因素存在，適合進行因素分析。工作家庭平衡量表分為六個因素，唯工作要求之因素負荷量未達收斂，故於正式問卷做為修改，並增加一題之題項。

正式問卷發放日期自西元 2016 年 4 月 20 日至 2016 年 6 月 20 日，共計發放 720 份問卷，回收 708 份問卷，扣除填答不完整、所有題項皆填同一答案或填答具規則性以及不符合本研究主體者，共計 198 份，實際回收之有效問卷為 510 份。因此，有效回收率為 72.03%。

## 4. 資料分析結果

### 4.1 敘述統計

本研究將回收之有效樣本依個人基本資料如性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、照顧子女人數、扶養人數、工作型態、職務類別、年資、家庭收入等背景資料分布情形進行描述性統計分析如表 1。

### 4.2 效度與信度

本研究衡量為主管支持採用 Anderson et al. (2002)之量表與同事支持採用 Ganster et al. (1986)之量表；工作要求量表採用 Karasek (1979)所發展的工作內容問卷；家庭支持採用 Walen and Lachman (2000)所編製；家庭要求量表採用 Allen (2001)的；而工作家庭平衡量表則採用 Valcour (2007)所發展量表。經由信度分析後，顯示各變項之 Cronbach's  $\alpha$  值均在 0.7 以上。本研究亦運用驗證性因素及探索性因素分析檢驗變項之區別效度、收斂效度及建構效度。

#### 4.2.1 驗證性因素分析

本研究採用驗證性因素分析，檢驗主管支持、同事支持、工作要求、家庭支持、家庭要求及工作家庭平衡是否分屬六個獨立的因素。當絕對適配指標  $X^2/df$  值小於 5、配適度指標(GFI)大於 0.9 以及近似誤差平方根(RMSEA)至少小於 1 且數值越小時，代表模型契合度越理想。另標準殘差均方根指

標(SRMR)小於 0.08、增值適配指標 CFI 大於 0.9 以及 TLI 大於 0.9 時，研究模型具有良好的適配性。由表 2 顯示，相較於其他模型，以六因子模型具有最高適配度( $X^2/df=3.25$ , RMSEA=0.07, SRMR=0.06, CFI=0.91, TLI=0.90)。分析結果如表 2 所示，說明本研究之假設模式皆優於其他替代模式，顯示研究所蒐集的資料與理論模式之間的適配度為佳。

#### 4.2.2 探索性因素分析

本研究為檢核各概念之因素負荷量，運用探索性因素分析進行建構效度檢驗。因素分析結果顯示，在工作要求中之二個題項與家庭支持之一個題項因無法歸類而決定刪除，經再次進行因素分析，由表 3 可得知六個因素構面題項因素負荷量範圍介於 0.61 到 0.85 之間，顯示各因素構面題項具有收斂效度且各因素構面間具有區辨效度。

經由因素分析建議刪題項後，再次進行信度分析，各變項之 Cronbach's  $\alpha$  值介於 0.73 與 0.89 之間，如表 4 括弧內所示，所有變項均具有良好題項內部一致性。

此外，本研究亦以 Pearson 積差相關分析方法來檢驗各變項間與工作家庭平衡之相關情形，以求取上述不同變項之間的顯著水準與其相關程度。並初步驗證其相關假設。從表 4 可發現工作家庭平衡與「工作要求」和「家庭要求」未達顯著相關，雖然與「家庭要求」呈現為負相關，此外，工作家庭平衡與「主管支持」、「同事支持」及「家庭支持」均達顯著正相關。

### 4.3 研究驗證結果

本研究以線性迴歸分析職場與家庭因素對工作家庭平衡的影響，模式中將受訪者的性別、教育程度、婚姻狀況、近一年內扶養子女人數、扶養長輩人數(含配偶方)、工作型態、主管職務、工作年資、配偶/伴侶全職工作、家庭總月收入、獨居、配偶同住及孩子同住等加入模式中作為控制變項，並將職場及家庭因素分別納入自變項中探討對勞動者的工作家庭平衡之影響。

#### 職場因素對工作家庭平衡之關係

經迴歸分析後，表 5 模式二為加入控制變項及職場因素後，檢驗工作支持對工作家庭平衡的影響。結果顯示主管支持( $\beta=0.29$ ,  $p<.001$ )與同事支持( $\beta=0.28$ ,  $p<.001$ )皆對工作家庭平衡呈正向顯著關係，而完整模式四中加入家庭因素後呈現相同的結果( $\beta=0.26$ ,  $p<.001$ ;  $\beta=0.23$ ,  $p<.001$ )。由此可知，當三明治世代勞動者面臨到工作與家庭上的問題時，其主管抱持著支持態度、體恤員工、適時關懷、與回應員工需求時，能讓員工降低工作家庭衝突及壓力，員工因此感覺到工作與家庭之間能較為平衡，可安心的工作，則員工的工作平衡程度越高(Rodríguez et al., 2001; Varvel et al., 2007)，這與 Carlson (2009)等人研究所提出結果符合；在同事支持結果顯示具有正向關聯，與先前(Anderson et al. 2002; House, 1981; Ganster et al., 1986, 陳俊谷, 2007)研究提出結果相符。在個人在工作上有困難時，同事若願意協助、溝通、解決問題、彼此交換意見、經驗，則會啟發工作上的靈感，讓工作更加順暢、更少壓力產生，而透過主管支持與同事支持的相互作用，以正向外溢(Carlson et al., 2006)、工作家庭角色互惠(work-family enrichment)、互利、工作家庭增益(Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006)以及 Greenhaus et al. (2003)根據(Clark, 2000; Kirchmeyer (2000)的角色平衡理論等觀點，三明治世代族群擁有的社會支持愈高，則工作家庭平衡程度愈高，這樣的結果支持本研究假說 1、假說 2。

在工作要求方面，表 5 模式二中顯現工作要求與工作家庭平衡呈現不顯著的負向關係。但是在加入家庭因素後，完整中模式四中工作要求對工作家庭平衡的影響則呈現顯著負向關係( $\beta=-0.08$ ,  $p<.05$ )。這樣的結果顯示：工作要求與工作家庭平衡的關係，在多個變項的控制下，其對工作家庭平衡的關係成顯著的負向關係，這與(Byron, 2005; Van Yperen & Snijders, 2000)先前研究提出結果相符亦支持本研究假說 3。當三明治世代族群面臨工作量超出負荷時、工作時數過長、加班頻率過高，不符自己的身心上需求，將會導致工作與家庭關係失衡(Pleck, Staines, & Lang, 1980)。在高度工作要求的環境下，不僅會造成其工作績效降低，並會將工作上的情緒與問題帶至家庭，而造成壓力的產生，

從外溢理論觀點可發現，當工作領域轉換到家庭領域時，其工作角色所傳達的情感、態度與行為會外溢至另一個家庭領域角色扮演上，因此就會將工作上的壓力外溢至員工在家庭角色，故工作要求程度愈高，則工作家庭平衡程度愈低。

### 家庭因素對工作家庭平衡之關係

在家庭因素方面，表 5 模式三及四中均顯示家庭支持與工作家庭平衡呈正向顯著關係( $\beta=0.38$ ,  $p<.001$ ;  $\beta=0.23$ ,  $p<.001$ )，這與本研究的假說 4 相符。在擴張-積聚理論中，每個領域中所扮演的角色都可增進其他領域的成長與運作，而家庭支持可減輕壓力與家庭為基礎的需求壓力，因此讓工作家庭較為平衡(Byron, 2005; Carlson & Perrewe, 1999; Grzywacz & Marks, 2000)，當三明治世代族群面臨工作壓力過大、工作困難時，可藉由依靠家人、配偶的幫助，而減少工作場域的壓力，使工作和家庭生活得較完美結合，也能兼顧工作、家庭等責任，而此族群在經濟壓力也較一般族群高，若配偶能提供穩定的經濟收入或及他資源，能讓三明治帶的工作家庭更為平衡(Byron, 2005)。

表 5 模式三及四中亦顯示家庭要求與工作家庭平衡呈不顯著關係，這推翻了本研究的假說 5。關於這樣的結果，或許是因為三明治世代族群多數為雙薪家庭，當長輩以及小孩需被照顧時，可尋求他人代為照顧或其他資源協助(如企業提供托兒中心、養老院)，因此減輕了三明治世代族群的家庭要求與責任，也不會因此額外的負擔，不會迫使此族群計畫外缺席和騰出時間照顧家庭(Hirschfeld et al., 2002)。

## 5. 結論與建議

### 5.1 結論

經由本研究之資料分析及假說驗證，本研究發現職場因素之主管支持、同事支持、工作要求；家庭因素之家庭支持對工作家庭平衡呈現顯著關係，這與之前的學者研究相符(Byron, 2005; Carlson et al., 2009; Carlson & Perrewe, 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Van Preen & Janssen, 2002)。不同於以



往研究多以各行業別、壓力探討工作家庭之關係，本研究探討三明治世代與工作家庭平衡之影響，將研究範疇延伸至特定族群，本研究將職場之因素以職場支持及要求；家庭之因素以支持及要求探究其與工作家庭平衡之關係，一方面深入瞭解三明治世代族群影響工作家庭平衡的因素，另一方面驗證其對工作家庭平衡之重要性，而從實證研究結果中證實在三明治世代之主管支持、同事支持、家庭支持與工作家庭平衡確實存在顯著的正向關係 (e.g., Michel et al., 2010)。

## 5.2 管理意涵

工作與家庭平衡是現代社會對個人和組織的挑戰 (Halpern, 2005; Valcour, 2007)。經本研究驗證，工作支持對三明治世代的工作家庭平衡具有顯著的正向關係。當主管給予員工不論是情緒上或工作上的支持，皆能對員工有所幫助，進而減緩工作家庭衝突。主管是職場上重要且能直接影響員工工作表現的人。因此，企業若能透過評估員工需求、職場特性等，加強主管同仁陪伴關懷之訓練，將有助於團隊與組織營造友好環境，讓組織成員有很多機會能夠培養出親密的友誼。

由於三明治世代的經濟、時間壓力比一般族群大，故在工作家庭雙重壓力夾擠的情況下，亦容易造成身心壓力問題與憂鬱等等 (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992)。若政府機構可替三明治世代族群推出醫療費用、醫療補助、鼓勵民間團體義工協助照顧老人、孩童等配套措施，進而減少三明治世代的壓力情況，使三明治世代族群工作家庭更加平衡。

## 5.3 研究限制

本研究問卷填答是以個人自我評估的方式進行量測，自變項與依變項的回應皆來自於同一工作者，潛在地可能存在共同來源偏差的問題，亦稱為共同方法變異，此一問題亦可能會影響研究變項之間的關係，造成統計的結果數據不夠近於真實，進而影響假說驗證之偏誤。因此，本研究建議未來研究可以採用配對型問卷，以避免產生共同來源之問題。

此外，本研究資料為 2016 年所調查蒐集，資料距今已有多數年，在這些年中有可能因少子化及人口老化問題的日趨嚴重而工作家庭平衡的議題也逐漸受到更多的重視，然本研究結論與管理意涵仍有其參考價值，建議未來研究持續蒐集近期資料進行分析並將結果與本研究對照及深入討論，以持續累積對工作家庭平衡領域研究之貢獻。

## 6. 參考文獻

- 王玉珍 (2014)。雙生涯成人工作家庭角色衝突與優勢經驗之探究。中華輔導與諮商學報。39，151-181。
- 李琪 (2008)。主管與非主管對於職家要求、資源、衝突三種感受之差異探討，中央大學人力資源管理系碩士論文。
- 李良哲 (1997)。國內中年人關心的生活課題之探討研究。教育與心理研究。20(1)，141-180。
- 周玉慧、黃朗文 (2007)。中年生活感受與憂鬱之關係：以情緒支持為中介。人文及社會科學集刊。19(4)，439-471。
- 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。
- 林旗德、林璟玲 (2010)。三明治世代家人照顧壓力之探討。幼兒保育論壇。5，193-211。
- 林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜 (2012)。快樂的員工更有生產力嗎？組織支持與工作態度之雙重影響。中華心理學刊。54(4)，451-469。
- 洪晟惠、周麗端 (2011)。三明治世代的父母同住安排，代間關係與生活滿意度之研究。2011 臺灣人口學會年會暨學術研討會。
- 張火燦、劉嘉雯、黃名揚 (2010)。職場靈性影響工作家庭平衡之研究：整合模式的驗證。台灣管理學刊。10(1)，79-102。
- 張育鳳 (2015)。社會支持與工作-家庭介面對於中階主管工作績效之影響，成功大學工業與資訊管理學系碩士論文。
- 張婷婷、陸洛、郭靜宜 (2012)。工作資源對工作-家庭衝突及工作表現之影響。組織與管理。5(2)，101-135。
- 梁愛玲 (1995)。台北市雙薪家庭家庭休閒與家庭生命週期關係之探討，臺灣師範大學家政教育學系碩士論文。
- 許碧芬、蕭文玲 (2000)。高科技從業人員上司支持與工作-家庭衝突關係之研究。科技管理學。5(2)，39-56。
- 陳文良、王怡涵、邱雅萍 (2013)。台灣工作家庭衝突研究之回顧與展望。人力資源管理學報。

13(4), 79-106。

- 陳俊谷 (2007)。工作資源、職家衝突及其後果，中央大學人力資源管理系碩士論文。
- 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(秋季刊)，133-166。
- 辜樹仁 (2007)。不能退休的三明治世代。天下雜誌，376，32-34。
- 劉瓊美 (2006)。三明治世代家人照顧壓力與因應策略之相關研究，嘉義大學家庭教育系碩士論文。
- 藍佩嘉 (2014)。做父母做階級-親職敘事教養實作與階級不平等。台灣社會學，27，97-140。
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2008). Work-family culture: Current research and future directions. *Handbook of work-family integration: Research, theories and best practices*, 331-351.
- 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.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Biron, M. (2010). Alcohol consumption and workplace absenteeism: the moderating effect of social support. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 334-348.
- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 581-585.
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B., & Linney, K. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 155-169.
- Byrd, V. (2002). Career Counseling for the Sandwich Generation. *International Career Development Conference*, 2002.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.
- Carlson, D. S., & Perrewé, 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., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- 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.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle*. WW Norton & Company.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. Washington, DC: American Psychological Association.
- 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(1), 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(2), 145-167.
- Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of applied psychology*, 71(1), 102-110.

- Gould, R. L. (1978). Transformations: Growth and change in adult life. Simon & Schuster.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. *Research in occupational stress and well-being*, 5, 61-98.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- 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(1), 111-126.
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157-168.
- Hirschfeld, R. R., Schmitt, L. P., & Bedeian, A. G. (2002). Job-content Perceptions, Performance-reward Expectancies, and Absenteeism among Low-wage Public-sector Clerical Employees. *Journal of Business and Psychology*, 16(4), 553-564.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945-959.
- Joplin, J. R., Shaffer, M. A., Francesco, A. M., & Lau, T. (2003). The macro-environment and work-family conflict development of a cross cultural comparative framework. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 305-328.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity. *Social Forces*, 43(4), 591-592.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7, 79-93. West Sussex, UK: Wiley
- Levinson, D. J. (1978). The seasons of a man's life. Random House Digital, Inc.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Lab. Rev.*, 103, 29.
- 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(6), 705-727.
- Rodríguez, I., Bravo, M. J., & Peiró, J. M. (2001). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work and Stress*, 15(2), 97-114.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37.
- Theorell, T., Karasek, R. A., & Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. *Journal of Internal Medicine*, 227(1), 31-36.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Turgeman-Lupo, K., Toker, S., Ben-Avi, N., & Shenhar-Tsarfaty, S. (2020). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 862-879.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as

- moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1512-1523.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13(2), 87-114.
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339-348.
- Van Yperen, N. W., & Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1161-1171.
- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. (2000). A multilevel analysis of the demands-control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 182-190.
- Varvel, S. J., He, Y., Shannon, J. K., Tager, D., Bledman, R. A., Chaichanasakul, A., Mendoza, M., & Mallinckrodt, B. (2007). Multidimensional, Threshold Effects of Social Support in Firefighters: Is More Support Invariably Better? *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 458-465.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Walen, H. R., & Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17(1), 5-30.
- Ward, R. A., & Spitze, G. (1998). Sandwiched marriages: The implications of child and parent relations for marital quality in midlife. *Social Forces*, 77(2), 647-666.
- 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(1): 108-130.

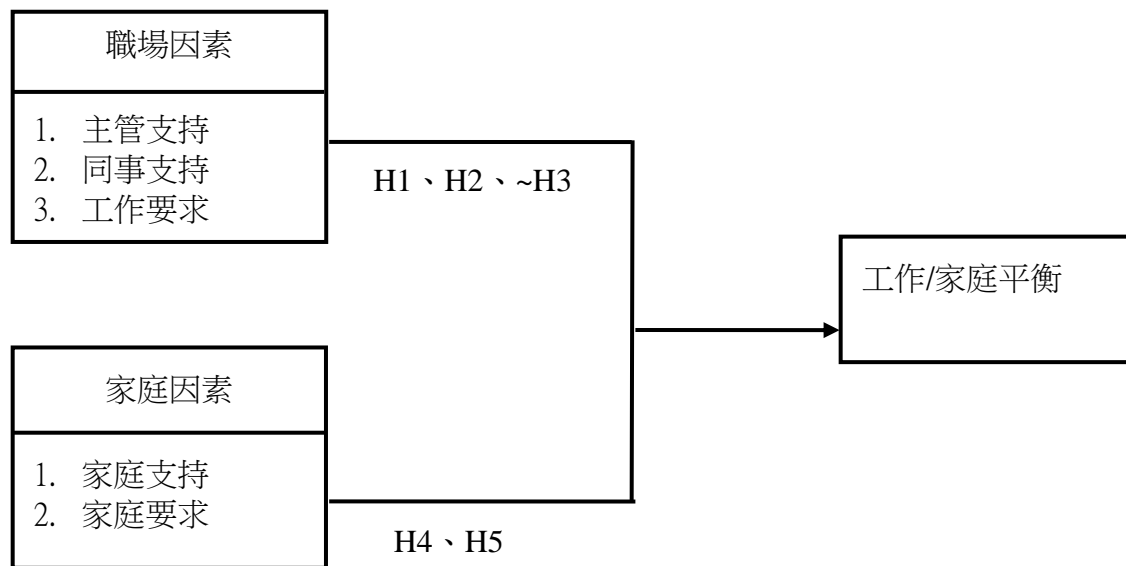


圖 1 研究架構

表 1 研究樣本基本資料之描述性統計 樣本數：510 人

控制變項		樣本 人數	百分比 %	累計百分比 %	控制變項		樣本 人數	百分比 %	累計百分比 %
性別	男	287	56.3	56.3	配偶/ 伴侶	全職工作	380	76.3	76.3
	女	223	43.7	100		部份工時	48	9.6	85.9
年齡	25~34 歲	75	14.7	14.7	工作狀況	無工作	70	14.1	100
	35~44 歲	229	44.9	59.6		40K 以下	46	9.0	9.0
	45~54 歲	174	34.1	93.7	家庭總 月收入	41~61K	123	24.1	33.1
	55~65 歲	32	6.3	100		61~80K	126	24.7	57.8
教育程度	國中以下	29	5.7	5.7		81~100K	96	18.8	76.7
	高中/職	129	25.3	31.0		101~120K	48	9.4	86.1
	大專院校	266	52.2	83.1		121~141K	34	6.7	92.7
	碩/博士	86	16.9	100		141~160K	23	4.5	97.3
婚姻狀況	已婚	479	93.9	93.9		16K 以上	14	2.7	100
	未婚	11	2.2	96.1	行業類別	製造業	153	30.1	30.1
	離婚	17	3.3	99.4		服務業	135	26.5	56.6
	鰥婚	3	0.6	100		教育業	66	13.0	69.5
扶養子 女人數	一人	196	38.4	38.4		科技業	47	9.2	78.8
	兩人	235	46.1	84.5		金融業	39	7.7	86.4
	三人	71	13.9	98.4		旅遊業	5	1.0	87.4
	四人	8	1.6	100		於樂業	5	1.0	88.4
扶養長 輩人數	一人	151	29.6	29.6		保全/防護業	7	1.4	89.8
	兩人	219	42.9	72.5		醫療/社會服 務業	26	5.1	94.9
	三人	68	13.3	85.9		其他	26	5.1	100
	四人	71	13.9	99.8	公司員 工人數	50 人以下	139	27.3	27.3
	五人	1	0.2	100		51~100 人	82	16.1	43.4
工作型態	全職工作	476	93.3	93.3		101~200 人	44	8.6	52.1
	部份工作	25	4.9	98.2		201~500 人	89	17.5	69.5
	無工作	9	1.8	100		501~100 人	51	10.0	79.6
職務類別	主管	165	32.4	32.4		1001 人以上	104	20.4	100
	非主管	344	67.6	100					
工作年資	1 年以下	11	2.2	2.2					
	1~3 年	35	6.9	9.0					
	4~6 年	83	16.3	25.3					
	7 年以上	381	74.7	100					

表 2 驗證性因素分析

	$X^2$	Df	$X^2/df$	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
六因子	770.60	237	3.25	0.07	0.06	0.91	0.90
五因子	1120.70	242	4.63	0.08	0.07	0.85	0.83
四因子	1877.34	246	7.63	0.11	0.11	0.73	0.70
三因子	2282.05	249	9.17	0.13	0.11	0.66	0.62
二因子	2623.25	251	10.45	0.14	0.12	0.60	0.57
一因子	3222.18	252	12.79	0.15	0.14	0.51	0.46

註：六因子：主管支持、同事支持、工作要求、家庭支持、家庭要求及工作家庭平衡。

五因子：主管支持、同事支持合併成一因子。

四因子：主管支持、同事支持、工作要求合併成一因子。

三因子：主管支持、同事支持、工作要求、家庭支持合併成一因子。

二因子：主管支持、同事支持、工作要求、家庭支持、家庭要求合併成一因子。

一因子：主管支持、同事支持、工作要求、家庭支持、家庭要求及工作家庭平衡合併成一因子。

表 3 刪題項後因素負荷量

類型	題項內容	因素負荷量					
主管支持	1.面臨工作問題時，主管對我抱持支持的態度	.72	.20	.22	.07	.24	-.02
	2.當我有個人需要時(如休假、陪家人)，主管會通融	.68	.10	.25	.10	.24	-.14
	3.當我談到生活對工作的影響時，主管能夠理解	.81	.19	.13	.06	.13	-.07
	4.主管會關心工作對我個人私生活的影響	.77	.13	.05	.13	-.09	.06
	5.主管在回應員工工作與家庭的需求上不會偏袒	.81	.09	.26	.01	.06	.06
	6.主管讓我在工作與家庭之間感到放心	.75	.26	.26	.02	.08	-.05
同事支持	7.同事願意幫助我，使我的工作能更順利完成	.40	.19	.67	.06	.19	-.00
	8.我可以輕鬆地與同事聊天	.16	.11	.74	.14	.11	-.05
	9.同事願意幫助我，使我的生活過的更好	.29	.17	.77	.15	.09	-.02
	10.遇到困難的問題時，我可以信任同事幫我解決問題	.24	.19	.76	.11	.08	-.04
工作要求	11.我的工作速度需要很快	.17	.12	.18	.61	.02	-.08
	12.我需要很努力的工作	.07	.02	.23	.71	.12	.05
	13.我有很多工作要做	.03	-.03	.03	.84	.09	.10
	14.我工作的時間總是不夠	.02	-.09	-.04	.75	-.01	.28
家庭支持	19.家人真的關心我	.20	.10	.18	.14	.66	-.12
	20.如果有一個嚴重的問題，我可以依靠家人的幫助	.10	.18	.08	.09	.85	-.02
	21.如果需要談談我的困擾之處，我可以與家人懇談	.09	.19	.11	.01	.85	.00
家庭要求	22.我的家庭對我有太多要求	-.03	-.01	-.01	.01	-.05	.82
	23.我有太多家庭的事情要處理	-.07	-.00	.02	.15	.07	.80
	24.整體而言，我的家庭責任讓我感到不堪負荷	.03	.01	-.10	.11	-.13	.78
工作家庭平衡	25.我對工作與家庭時間上的安排，能有所區隔	.14	.74	.10	-.04	.18	.05
	26.我對工作和家庭的關注程度，能有所區隔	.08	.75	.05	.09	.20	.03
	27.我的能力能讓工作和家庭要求達到平衡	.14	.79	.15	.00	.07	.08
	28.我的工作與家庭生活可以完美結合	.24	.74	.18	.01	-.00	-.11
	29.我能同時做好工作與兼顧家庭責任	.21	.76	.15	-.02	.11	-.08
解釋變異量(%)		29.25	10.72	8.47	7.50	5.55	4.77
累積解釋變異量(%)		29.25	39.97	48.44	55.94	61.50	66.26



表 4 研究變項之 Pearson 積差相關

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6
1.工作家庭平衡	3.61	0.61	(.85)					
2.主管支持	3.57	0.75	.44**	(.89)				
3.同事支持	3.84	0.67	.43**	.59**	(.84)			
4.工作要求	3.80	0.59	.06	.20**	.29**	(.73)		
5.家庭支持	3.95	0.68	.36**	.34**	.36**	.19**	(.79)	
6.家庭要求	3.09	0.71	-.03	-.06	-.08	.22**	-.09*	(.74)

註：1. 括弧()中為各變項的Cronbach's  $\alpha$ 值。

2. \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$ ，N=510。

表5迴歸分析

依變項	工作家庭平衡			
	模式一	模式二	模式三	模式四
控制變項				
性別	.05	.05	.06	.05
教育程度	-.03	-.08+	-.09+	-.11*
婚姻狀況	-.01	-.03	-.07	-.07
近一年內扶養子女人數	.12*	.10*	.07	.07+
扶養長輩人數(含配偶方)	-.05	-.00	-.05	-.01
工作型態	.03	.02	.02	.02
主管職務	.03	-.01	.03	-.00
工作年資	-.02	-.07	-.04	-.07+
配偶/伴侶全職工作	.05	.06	.05	.05
家庭總月收入	-.01	.01	.02	.03
家庭結構				
獨居	.01	-.05	-.05	-.07
配偶同住	.03	.01	.00	.00
孩子同住	.02	.01	.02	.01
長輩同住	參考群	參考群	參考群	參考群
自變項				
主管支持		.29***		.26***
同事支持		.28***		.23***
工作要求		-.06		-.08*
家庭支持			.38***	.23***
家庭要求			.03	.05
R2	0.03	0.26	0.16	0.30
調整後 R2	- 0.00	0.24	0.13	0.28
F	0.96	10.58***	5.90***	11.50***

註：1. 虛擬變項編碼：性別(男性為1，女性為0)；婚姻狀況(已婚為1，未婚及其他為0)；工作型態(全職為1，其他為0)；職務類別(主管為1，非主管為0)；配偶/伴侶工作狀況(全職為1，其他為0)；家庭結構(獨居、配偶同住、孩子同住及長輩同住均為虛擬變項，符合為1，不符為0)。

2. \*\*\*p<.001; \*\*p<.01; \*p<.05; +p<.10。N=510