

國立政治大學社會工作研究所  
碩士論文

指導教授 傅立葉 博士

單親就業父母工作與家庭衝突之研究



研究生 洪婉嬪 撰

中華民國九十九年一月



最親愛的爸爸明旺、媽媽錢妹，謝謝您們包容我任性地辭去工作，並成全我完成讀研究所的夢想，以及弟弟隆輝，謝謝你在過年時包了一個紅包給我，我很感動，你們對我的好，我會永遠銘記在心。還有謝謝薛爸爸、薛媽媽總是把我餵飽飽的，好讓我有體力能夠對抗論文大魔王。

最後要感謝伊良，謝謝你總是支持我所做的任何決定，並給我最寶貴的意見和最溫暖的支持，也很有耐心地聽我發牢騷、在我煩悶時逗我開心，讓我可以充滿能量繼續前進。

完成了這次的夢想，我會帶著您們給我的力量，去追尋下一個夢想。

婉嬪 謹誌 99.05



## 摘要

本研究旨在探討 1998 年和 2006 年單親就業父母工作與家庭衝突情形，以及瞭解是否有性別差異，並探究影響單親就業父母工作與家庭衝突的重要因素及轉變。研究工具為行政院主計處 1998 年和 2006 年「臺灣地區社會發展趨勢調查訪問表-家庭生活」資料庫，並以 1998 年 183 位、2006 年 562 位有工作、有未滿 18 歲未婚子女的單親父母為研究對象。主要研究結果如下：

- 一、1998 年和 2006 年工作-家庭衝突沒有差異；但家庭-工作衝突則 2006 年較 1998 年減緩。
- 二、1998 年單親父親之工作-家庭衝突高於單親母親；家庭-工作衝突則無性別差異。2006 年單親父親之工作-家庭衝突高於單親母親；單親母親之家庭-工作衝突部分高於單親父親。
- 三、1998 年工作-家庭衝突影響因素為性別和工作身分，單親父親、雇主的工作-家庭衝突較高。家庭-工作衝突影響因素為個人年收入、工作身分、子女數和父母同住情形，自營作業、有 2 名子女者，家庭-工作衝突較高，年收入 80 萬元以上、與母親同住或與父母雙方同住者，家庭-工作衝突較低。
- 四、2006 年工作-家庭衝突影響因素為性別、年齡、單親成因、在家活動時間，單親父親、未婚、離婚或分居者，工作-家庭衝突較高，年齡 20 歲以上-30 歲和 40 歲以上-50 歲者、在家活動時間愈長者，其工作-家庭衝突較低。家庭-工作衝突影響因素為年齡、最小子女年齡和父母同住情形，最小子女年齡在 6 歲以下者，家庭-工作衝突較高，年齡 20 歲以上-30 歲、與母親同住或與父母雙方同住者，家庭-工作衝突較低。
- 五、性別為兩年度相同的工作-家庭衝突影響因素，父母同住情形為兩年度相同的家庭-工作衝突影響因素，至於其他影響因素則可能隨著社會變遷、就業市場轉型與福利服務提供等原因而轉變。

最後，依研究發現嘗試對政府部門、企業和單親家庭服務機構提出建議，供未來單親家庭政策和實務參考。

關鍵詞：單親父母、就業、性別、工作-家庭衝突、家庭-工作衝突

## Abstract

The purposes of this study were to know the single employed parents' work and family conflict at 1998 and 2006, and were to investigate gender differences, in addition, were to know the significant factors of work and family conflict at 1998 and 2006, and differences between 1998 and 2006. The data used for this study were from 1998 and 2006 "Survey of Social Development Trends –Family live" which was conducted by Directorate General of Budget, Accounting and Statistics Executive Yuan, R.O.C. The study subjects are single parents who have job and under 18 years old unmarried children (1998 sample size=183; 2006 sample size=562) . The main findings of this study were as followed:

1. The work-family conflict between 1998 and 2006 was not different; but the family-work conflict at 2006 was less than 1998.
2. At 1998, the single father's work-family conflict was higher than single mother, but it's no significant gender different in family-work conflict. In 2006, the single father's work-family conflict was higher than single mother, but part of the single mother's family-work conflict was higher than single father.
3. At 1998, significant factors of work-family conflict were gender and class of workers. Single father、employer, have more work-family conflict. Significant factors of family-work conflict were personal annual income、class of workers、number of children and live with parent or not. Self-employed、two children, have more family-work conflict, personal annual income over 800,000 NT dollars、live with mother or live with parents, have less family-work conflict.
4. At 2006, significant factors of work-family conflict were gender、age、cause of single family、hours spent in family. Single father、unmarried、divorce or separation, have more work-family conflict, age 20-30、age 40-50、spent more time in family, have less work-family conflict. Significant factors of family-work conflict were age、age of youngest child and live with parent or not. The youngest child's age under 6 years, have more family-work conflict, age 20-30、live with mother or live with parents, have less family-work conflict.
5. Gender was the significant factor of work-family conflict, and live with parent or not was the significant factor of family-work conflict at 1998 and 2006. The other

significant factors were changed by social 、 work market change and welfare services providing.

Finally, according to the study result, there are several suggestions for government, companies, and single parent family service agencies.

*Keywords:* single parent; employed; gender; work-family conflict;  
family-work conflict



## 目錄

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	6
第三節 名詞界定.....	7
第二章 文獻探討 .....	9
第一節 單親家庭變遷、現況、困境與福利服務.....	9
第二節 性別角色及性別分工.....	20
第三節 工作家庭衝突相關概念與研究.....	29
第三章 研究方法 .....	40
第一節 研究架構與研究假設.....	40
第二節 資料來源與研究樣本.....	42
第三節 變項之操作型定義.....	43
第四節 資料分析.....	49
第五節 樣本基本特性.....	50
第四章 研究結果分析.....	54
第一節 工作家庭衝突分析.....	54
第二節 工作家庭衝突之性別差異.....	60
第三節 個人背景、家庭特性、時間投入與整體工作家庭衝突之關係.....	65
第四節 迴歸分析：影響單親就業父母工作家庭衝突因素及變化.....	73
第五章 結論與建議 .....	87
第一節 研究發現與結論.....	87
第二節 研究建議.....	92
第三節 研究限制及對未來研究建議.....	95
參考文獻 .....	98



## 表目錄

表 1-1 女性勞動力參與率依婚姻狀況別 .....	3
表 2-1 單親家庭數量及占總戶數比例 .....	13
表 3-1 兩年度「社會發展趨勢調查-家庭生活」原始問卷工作-家庭衝突問項 .....	46
表 3-2 兩年度「社會發展趨勢調查-家庭生活」原始問卷家庭-工作衝突問項 .....	47
表 3-3 變項之操作型定義 .....	48
表 3-4 單親父母樣本基本特性表 .....	53
表 4-1 兩年度各題工作-家庭衝突之次數分配及卡方分析表 .....	56
表 4-2 兩年度整體工作-家庭衝突之得分情形及 T 檢定表 .....	56
表 4-3 兩年度各題家庭-工作衝突之次數分配及卡方分析表 .....	58
表 4-4 兩年度整體家庭-工作衝突之得分情形及 T 檢定表 .....	59
表 4-5 各題工作-家庭衝突問項之性別差異卡方檢定表 .....	61
表 4-6 整體工作-家庭衝突之性別差異 T 檢定表 .....	61
表 4-7 各題家庭-工作衝突問項之性別差異卡方檢定表 .....	63
表 4-8 整體家庭-工作衝突之性別差異 T 檢定表 .....	64
表 4-9 個人背景、家庭特性與整體工作-家庭衝突關係之變異數分析表 .....	68
表 4-10 時間投入與整體工作-家庭衝突關係之皮爾森相關係數分析表 .....	69
表 4-11 個人背景、家庭特性與整體家庭-工作衝突關係之變異數分析表 .....	71
表 4-12 時間投入與整體家庭-工作衝突關係之皮爾森相關係數分析表 .....	72
表 4-13 工作-家庭衝突迴歸係數表 .....	78
表 4-14 家庭-工作衝突迴歸係數表 .....	84
表 4-15 兩年度工作家庭衝突影響因素表 .....	86



## 圖目錄

圖 2-1 1970 年-2008 年台灣地區粗結婚率與粗離婚率.....	8
圖 3-1 研究架構圖.....	43



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

臺灣由於經濟快速成長，已從農業社會轉變為工商業社會時代，早期多數人居住在一個屋簷下的大家庭型態，也被許許多多的小家庭取代，依據行政院主計處2002年「臺閩地區戶口及住宅普查報告」指出，夫妻二人與未婚子女共同生活的核心家庭，是數量最多的家庭型態。但由於社會價值觀的改變以及個人主義意識盛行，單親家庭、單人家庭、繼親家庭、夫妻二人家庭、隔代教養家庭、同性戀家庭…等，各種多元化的家庭也不斷呈現增加趨勢，其中尤以只有父親或母親一方與未婚子女組成的單親家庭最引起人們的關注。

單親家庭之所以值得研究的其中一個原因，在於單親家庭數量逐年持續增加的現象，在國外研究調查方面，美國健康暨人群服務部 (US Department of Health & Human Services, HHS) 調查18歲以下兒童只與父或母一方同住的單親家庭比例，由1980年的20%增加至2002年的28%，反之與雙親同住的比例，則從1980年的77%下降至2002年的69%。另外根據1993年美國人口普查局 (US Census Bureau) 報告指出，從1960年至1988年各國單親家庭的比例都是增加的，例如加拿大從9%至15%、法國從9%至12%、德國從8%至14%、英國從6%至13%以及瑞典從9%至15% (引自薛承泰，1996)，而就整個「經濟合作暨發展組織」 (The Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 國家來看，單親家庭增加的幅度有30%-50% (引自林萬億、吳季芳，1993)。

在國內學者研究方面，徐良熙與林忠正 (1984) 利用行政院主計處1983年5月勞動力調查資料，估算出單親家庭占有所有家庭的8.08%，此乃台灣最早對單親家庭數量進行推估的研究。薛承泰 (1996) 運用1990年人口普查資料，推估台灣地區每16戶家庭中就有1戶是單親家庭，占總戶數的6.5%。謝美娥 (1998) 同樣

利用1990年人口普查的資料，指出單親家庭的數量共有162,708戶，占台灣地區總戶數的3.29%，表示每30戶就有1戶是單親家庭，其中女性單親家庭占62%，男性單親家庭占38%。若以家中有18歲以下未婚子女的戶數來看，則每13戶中即有1戶為單親家庭，占7.43%。在政府調查方面，行政院內政部於2001年針對單親家庭進行調查，推估台灣地區單親家庭有284,530戶，其中女性單親占57.5%男性單親占42.5%（行政院內政部，2005）。雖然各學者依研究不同而對單親家庭有不同定義，使單親家庭數量和比例推估略有差異，但依然顯示出單親家庭數量在台灣家庭中確實占有相當的比例，且數量是持續不斷增加的事實。

在工業化社會運作下，另一個趨勢是女性開始大量走出家庭投入勞動市場，使得勞動力市場結構逐漸改變。依據行政院主計處2008年「人力資源調查報告」顯示，女性勞動力參與率由1998年的45.6%提升至2008年的49.67%。從女性不同婚姻狀況觀之，未婚女性勞動力參與率這十年來增加約7個百分點，從51.5%至58.38%；而有偶婦女勞動力參與率從46.06%提高至49.11%，增加有3個百分點；雖然離婚、分居或喪偶女性勞動力參與率並不高，但同樣呈現不斷增加的情形，勞動力參與率從26.7%至30.88%，提升4.1個百分點。由此可見不同婚姻狀況的女性，投入勞動力市場的比例都是呈現成長的趨勢，見表1-1。隨著女性勞動參與率不斷上升，意謂著傳統父權社會之男主外-由男性單獨出外工作賺錢養家，女主內-由女性待在家內料理家務及照顧老幼，這種刻板化的性別角色分工模式已鬆動。

表 1-1 女性勞動力參與率依婚姻狀況別 (單位：%)

年別	平均	婚姻狀況別		
		未婚	有配偶或同居	離婚、分居或喪偶
1998	45.60	51.50	46.06	26.70
1999	46.03	52.40	46.28	26.50
2000	46.02	52.71	46.14	26.68
2001	46.10	52.98	46.26	26.56
2002	46.59	53.89	46.64	26.88
2003	47.14	54.52	47.10	27.87
2004	47.71	55.28	47.77	28.12
2005	48.12	56.49	47.75	28.97
2006	48.68	57.17	48.35	29.24
2007	49.44	57.89	49.10	30.22
2008	49.67	58.38	49.11	30.88

資料來源：行政院主計處；本研究自行整理

在家庭型態和性別角色分工模式雙重改變之下，許多父母們便同時擁有工作者、家事處理者及照顧者等多種角色，若在一般的雙親家庭中，兩性如果依循傳統男主外女主內的性別角色分工模式，或許仍能維持家庭運作無礙，而一旦因種種因素，形成只有單一父或母與其子女生活的單親家庭時，單親父母則無法避免地必須承擔起另一個性別角色的責任，在時間與精力有限的現實條件下，面臨到無法履行每一角色各自不同責任的困境。在工作與家庭角色的選擇上，無論是選擇對工作角色或是家庭角色有更多投入，都會連帶影響到另一個角色的扮演，結果就容易產生不同角色之間的衝突，也因此單親家庭父母比起雙親家庭父母，面臨到更多工作與家庭之間的衝突 (Eagle, Icenogle, Maes & Miles, 1998)，這種角色間的衝突，成為了單親父母無法避免的困擾之一，這樣的生活經驗值得深入探討。

回顧國內有關工作家庭衝突的文獻，可以發現研究領域多是人力資源、企業管理…等，研究對象的家庭結構多是以雙薪、雙生涯家庭為主，研究對象性別則

多是以女性為主，突顯出國內學術界在工作家庭衝突研究上，缺乏對單親父母有足夠的實證研究和結果。

再從國內有關單親家庭研究的文獻來看，陳惠君（1998）將單親家庭研究分作三個不同層面，第一個層面是探討社會變遷對單親家庭的影響，第二個層面探討有關單親家庭的社會福利，第三個層面則是探討單親家庭的適應問題。本研究回顧國內期刊及碩博士論文，大致可將單親家庭研究議題區分為以下幾個主題：第一個是與單親家庭組成相關議題，包括單親戶數量變遷、單親家庭特性等；第二個是與情緒、生活調適相關議題，包含單親子女之心路歷程、生活適應、生活品質、身心健康，單親父母本身的離婚歷程、因應方式、身心調適等；第三個是經濟、就業、貧窮與福利等相關議題，包括就業困境、貧窮原因、經濟安全、福利需求、社會安全保障等相關作探討；第四個是討論親子關係、學業表現、自我概念相關議題，包括單親父母親職經驗、親子互動關係、單親子女學習動機、學業成就與學習適應、性別角色、自我概念等；及第五個為社會支持系統與人際關係相關之議題，包括社會支持網絡、社會適應、支持系統、人際困擾及社會技巧等。此外，學術界在關注單親家庭議題時，因為歐美地區女性單親比例遠高於男性單親，使得女性單親問題更容易被突顯，許多研究對象則以女性單親為主，但在台灣男女單親比例約為4:6，比例並不如國外懸殊，因此有關單親的議題男性單親不可不重視。

在單親父母工作家庭衝突研究方面，僅有少數研究有探討到，例如林莉菁與鄭麗珍（2001）從離婚單親父親的角度出發，採用質性研究來探討單親父親離婚後工作角色與親職的變動經驗和因應歷程，發現單親父親在成為單親後必須適時對工作做些調整和犧牲，但是在親職的扮演上並不會與工作角色發生太大衝突。陳靜雁（2003）一樣採用質性研究，探討單親母親母職經驗，其中有關就業部分，研究發現單親母親會迫於經濟的壓力，從事時間較彈性的工作來配合照顧子女，也會為了不影響子女生活，而選擇放棄自己真正想做的工作。但因為質性研究強

調個人主觀性的經驗陳述，缺乏普遍性的實證，而且上述研究從父職、母職角度出發，無法完整說明單親父母工作家庭衝突情形。

整理上述工作家庭衝突和單親家庭的文獻可以知道，國內缺乏以單親父母為對象的工作家庭衝突研究。然而隨著單親家庭數量逐年成長，再加上單親父母同時要工作並獨自一人與未婚子女共同生活，到底其工作與家庭之間的衝突情形如何？因此本研究希望能對單親父母的工作家庭衝突有更多的瞭解，此為本研究的第一個研究動機。

再者雖然女性已大量進入勞動力市場扮演起經濟來源的角色，以及女性主義與婦女運動積極提倡兩性平權，並企圖打破傳統社會對男性經濟、工具性角色規範，和女性照顧老幼、料理家務角色規範，不過受限於兩性在成長過程中仍可能潛移默化地被灌輸性別角色期待和應有的行為，即使現代社會中已漸漸有男性願意多分擔一些家務和照顧工作，但不論女性有無外出工作，還是依然被期待成為主要的家務負責人和照顧者，故有研究發現女性的工作家庭衝突是高於男性的 (Keith & Schafer, 1980; Crouter, 1984)，但是也有研究提出不同的結果，例如：Holahan 與 Gilbert (1979)、Frone, Russell, 與 Cooper (1992) 研究指出男女兩性的工作家庭衝突其實是沒有差異的。那麼，父兼母職和母兼父職的單親父母，究竟是否依然受到性別因素影響而有不同的工作家庭衝突？此為本研究動機之二。

最後由於目前國內對於工作家庭衝突相關研究多是單一年度研究，無法看出研究對象工作家庭衝突的改變情形，此外若以一個時期的橫斷面研究，探討變項與單親父母工作家庭衝突的關係，並無法得知隨著社會結構變遷，原本早期對單親父母工作家庭衝突有影響的變項是否持續發揮作用，因此本研究欲對不同年代進行分析比較，觀察在不同時期對工作家庭衝突具有影響力的因素，亦希望能透過不同年度比較，瞭解工作家庭衝突影響因素，究竟呈現出什麼樣的變化？此乃本研究之第三個研究動機。



## 第二節 研究目的與研究問題

雖然學術界對工作家庭衝突進行的研究甚多，但對於以單親父母為研究對象的實證研究仍缺乏，導致目前對台灣地區單親父母的工作家庭衝突情形和影響因素所知甚少，因此本研究之目的為瞭解有就業之單親父母的工作家庭衝突情形，並針對單親父親和單親母親的工作家庭衝突進行比較，同時探討其他影響工作家庭衝突的因素為何，最後對不同年度工作家庭衝突影響因素之變化情形進行初步探索。行政院主計處「社會發展趨勢調查-家庭生活」分別在1998年、2002年和2006年三個年度進行調查，但本研究認為1998年至2002年，以及2002年至2006年，兩兩年度之間只間隔四年時間，單親父母工作家庭衝突的變化性可能不大，因此本研究捨棄2002年的調查資料，僅選擇1998年和2006年兩個年度的調查資料，來觀察台灣地區單親父母在八年期間的工作家庭衝突及影響因素之變化情形。根據以上研究目的，本研究以1998年和2006年「社會發展趨勢調查-家庭生活」調查資料中，有就業、並且育有18歲以下未婚子女的單親父母為研究對象，對單親父母的工作家庭衝突進行研究，並依據研究結果，提出相關社會福利政策和適切措施之建議。

具體而言，本研究之研究目的如下：

- 一、首先瞭解 1998 年和 2006 年單親就業父母工作家庭衝突的情形，以及兩個年度的差異，並比較不同性別的單親父母其工作家庭衝突是否存在差異。
- 二、探討影響單親就業父母工作家庭衝突的因素，並將 1998 年和 2006 年兩個年度進行分析比較，以對八年期間工作家庭衝突影響因素之變化情形做一初探性瞭解。
- 三、根據研究結果提出相關建議，供政府規劃單親家庭政策、企業提供員工工作家庭平衡措施時參考，並協助單親家庭服務機構和社工人員實務上的運用。



根據上述之研究目的，本研究提出下列三點欲探討之研究問題：

- 一、1998 年和 2006 年個別年度之單親就業父母的工作家庭衝突情形為何？兩個年度是否有差異？
- 二、1998 年和 2006 年個別年度之單親就業父母，工作家庭衝突是否有性別差異？
- 三、1998 年和 2006 年單親就業父母的工作家庭衝突影響因素為何？呈現什麼樣的變化情形？

### 第三節 名詞界定

為使本研究的探討更加清楚明確，茲將本研究中所陳述相關名詞說明如下：

#### 壹、單親就業父母

單親家庭的定義依不同學者的研究而有些許差異，徐良熙與林忠正（1984）對單親家庭定義為：「由單一父或母和其未婚子女所組成的家庭」。但對“未婚子女”認定的標準是很寬鬆的，這在社會福利實務上缺乏實質意義，因此我國現在對單親家庭定義之共識為：「一住戶中有父或母因離婚、分居、喪偶、未婚，和其18歲以下未婚子女同住者」（引自美娥謝，1998）。張清富、薛承泰與周月清（1995）依其研究性質，將單親家庭定義為：「由單一父親或母親及其未滿十八歲的未婚子女所組成之家庭」。行政院內政部社區發展雜誌社（2000）所編之社會工作辭典對單親家庭的定義是：「指由父親或母親與其未婚子女所組成的家庭」。綜合各定義，本研究所指的單親家庭係指「成年單一父親或母親，因離婚、分居、喪偶或未婚，且至少與一名未滿18歲之未婚子女所組成的家庭」稱之。

至於就業，本研究將「社會發展趨勢調查—家庭生活」工作身分為雇主、自營作業者、受政府雇用者、受私人雇用者、四類定義為有就業者。由於無酬家屬

工作者在調查中被歸類為有工作，但是在 2006 年調查中有要求需為全週工作 15 小時以上，而 1998 年調查並無此註記，為求兩年度資料一致性，故本研究不將工作身分為無酬家屬工作者列入屬就業中。因此本研究所稱之就業為：有工作且工作身分為雇主、自營作業者、受政府雇用者、受私人雇用者四類。

## 貳、工作家庭衝突

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, 與 Rosenthal (1964) 定義工作家庭衝突是指工作和家庭兩領域間存在著某種程度的不相容，而造成角色間的衝突與壓力。Greenhaus 與 Beutell (1985) 則定義工作家庭衝突為：若扮演工作（家庭）角色，將導致家庭（工作）角色扮演困難。學者們對於工作家庭衝突定義雖有不同，但大致認為工作家庭衝突乃是個人無法同時兼顧工作與家庭兩領域，所形成的角色衝突，加上工作家庭衝突為雙向的概念，因此本研究所稱之工作家庭衝突，乃指「個人在時間與精力有限下，無法同時兼顧工作與家庭此兩領域之角色，所形成工作-家庭衝突和家庭-工作衝突。」

## 第二章 文獻探討

針對本研究主題，本章所呈現的文獻分為三節加以陳述。首先第一節對單親家庭形成原因、變遷、現況、困境和福利服務做介紹，以對台灣地區單親家庭有完整的認識，第二節對性別角色、性別分工概念進行整理，了解不同觀點對兩性角色和性別分工的論述，第三節則是回顧工作家庭衝突的相關概念及實證研究。

### 第一節 單親家庭變遷、現況、困境與福利服務

#### 壹、單親家庭成因與轉變

單親家庭 (single parent family) 存在由來已久，並非一種新興的家庭型態，而是自人類有家庭制度後即存在，只不過早期社會人們壽命較短，因此形成單親家庭的主要原因以「喪偶」居多（徐良熙、林忠正，1984）。由於早期社會屬於大家族型態，鄰里之間的往來也很密切，因此單親家庭大多可透過家族、鄰里或社區得到足夠的協助與照顧，再加上單親家庭數量不多，而不被視為是社會問題。

隨著醫療技術進步，死亡率保持低水準，因喪偶而形成單親家庭比例也逐漸下降，而工業化與都市化的發展，致使離婚率不斷提升，也使得單親家庭的數量呈現不斷增加的趨勢，而這一增一減，形成單親家庭的主因也由喪偶轉變成為離婚。以美國為例，在1860年代，每一千對夫妻中有31.5對是喪偶，只有2對是離婚，但到了1980年代，離婚率以每年約增加5對的速度不斷竄升，導致因離婚而形成的單親家庭自1960年至1983年間增加了450% (Burns & Scott, 1994)。在台灣，離婚率亦呈現明顯上升趨勢，粗離婚率由1970年的千分之0.4，上升至2008年的千分之2.4，將近40年的時間增加了6倍，反觀粗結婚率則是從1980年代之後呈現小幅上下波動且減少的趨勢，見圖2-1。

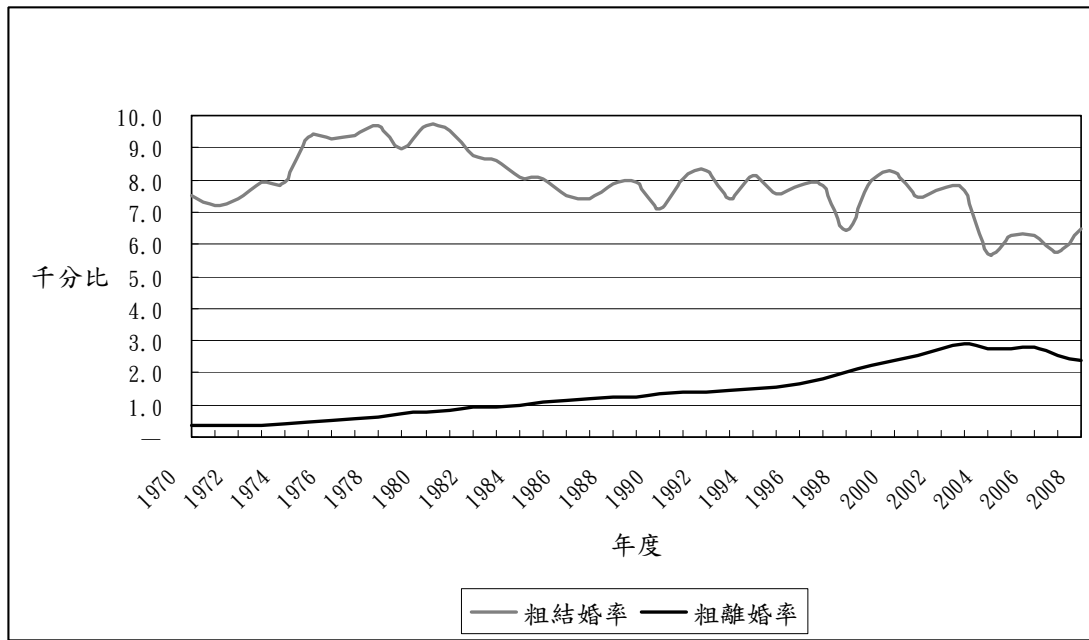


圖 2-1 1970 年-2008 年台灣地區粗結婚率與粗離婚率 單位：千分比

資料來源：內政部戶政司；本研究自行整理

除了離婚率上升直接造成單親家庭增加之外，在西方國家未婚生育的情形亦有增加的趨勢，這也是造成單親家庭增加的原因之一。在英國未婚生育的女性數量由 1971 年的九萬戶增至 1986 年的二十三萬戶，1976 年至 1986 年十年之間未婚生育女性數量增加了 77% (Haskey, 1991)。也因此離婚和未婚生育的數量以及比率不斷增加，進而直接導致了單親家庭的增加。

在台灣形成單親家庭的原因，依據內政部（2005）統計資料顯示，到了 2001 年因離婚而成為單親家庭比例為 57.4%，喪偶因素只占 17.4%，因未婚形成的單親占 12.5%。再從性別來看單親成因，男性因離婚而成為單親的比例相當高，占了 72.2%，顯著高於女性的 46.4%，男性因喪偶而形成單親的比例僅 7.9%，明顯低於女性的 24.4%，另外男性因未婚單親比例為 6.4%，女性則為 16.9%，可見男女性形成單親的原因其實是有差異的。

綜觀上述，可知形成單親家庭的因素已隨著社會變遷而不斷改變，近年來因離婚形成單親家庭的比例，已大幅超越因喪偶而形成的單親家庭，尤其離婚是男

性形成單親家庭最主要的原因，至於喪偶因素已變成形成單親家庭第二因素，未婚因素則居第三，但女性因未婚形成單親家庭的比例也已經突破15%，此比例亦不容被忽視。

## 貳、台灣單親家庭數量與比例變遷

在國內有關單親議題的研究中，徐良熙與林忠正（1984）可算是最早估計台灣單親家庭數量的學者，他們使用 1983 年勞動力調查，推估當時單親戶比例為 8.08%，但此研究只考慮單親子女是未婚狀態，並沒有限制其子女的年齡要在 18 歲以下（張清富等，1995），因此單親戶的比例，以社會福利角度而言其實是被高估的。薛承泰（1996）以 1990 年人口普查百分之一隨機樣本，分別以「戶」與「人」為單位來分析，將單親家庭定義為「目前非在婚（包括離婚、分居、喪偶或未婚）的父或母和十八歲以下未婚子女同住」的住戶。研究結果發現，在以「戶」為單位時，台灣單親戶約占全部普通住戶（包括單人戶）的 3.9%，數量將近 20 萬戶。若只考慮有未成年兒童之家戶，則單親戶約占 6.5%，亦即，在有未成年兒童的家庭中，大約每十六戶就有一戶是單親戶。再以「人」為單位時，推估出「單親兒童」數量為三十五萬餘人，占十八歲以下兒童的 5.4%。之後謝美娥（1998）同樣以 1990 年戶口普查全體樣本為資料，計算結果發現單親家庭約占所有家戶 3.3% 左右比例，從依賴兒童居住情形來看，則每 18 位就有 1 位是與單親同住。

接著薛承泰（2002）採用 1990 年和 2000 年人口普查資料，來分析台灣地區單親家庭的變遷，其對單親家庭的定義分成三層級：

定義一：以「戶長」為準的單親戶，且同時要符合「戶長」婚姻狀態為未婚、離婚（分居）或喪偶，以及「子女」至少一位未滿 18 歲且未婚。

定義二：以「戶長子女」為準的單親戶，且同時要符合「子女」婚姻狀態為

離婚（分居）或喪偶，以及「孫子女」至少一位未滿 18 歲且未婚。

定義三：以「祖孫家戶」為準，且同時要符合不論「戶長」婚姻狀態為何，必須無「子女」同住，且「孫子女」當中至少一位未滿 18 歲且未婚。

其中第一類與第二類屬於「狹義單親戶」，再加上第三類隔代的祖孫家戶則統稱為「廣義單親戶」。從研究結果看出這十年間單親家庭的變化，在數量上，「狹義單親戶」數量從 173,659 戶增加至 196,601 戶，約增加了 23,000 戶，祖孫戶數量從 38,870 戶增加至 80,986 戶，約增加了 42,000 戶。「廣義單親戶」數量也從 212,583 戶增加至 277,587 戶，約增加了 65,000 戶。從單親戶占「有 18 歲以下兒少家戶」比例來看，「狹義單親戶」比例由 5.89% 上升至 6.68%，表示 2000 年台灣地區每 15 戶有 18 歲以下兒少家戶中就有一戶是「狹義單親戶」。「廣義單親戶」比例由 7.2% 上升至 9.43%，表示 2000 年台灣地區每 10.6 戶有 18 歲以下兒少家戶中就有一戶是「廣義單親戶」。

此研究對於定義二「戶長子女」為主的單親戶，「戶長子女」婚姻狀況並沒有包含婚姻狀況為「未婚」者，但現實社會中確實會有未婚生子或收養並且與原生父母同住之情形發生，忽略戶長子女婚姻狀況為未婚者，可能會低估了此類單親戶，並造成整體單親戶數量和比例的低估。

除了學者的研究之外，從表 2-1 歷年行政院主計處家庭收支調查亦可發現，單親家庭的數量和其占總戶數的比例逐漸升高，2008 年已達 9.59% 的比例，換言之，每 10.4 戶中即有 1 戶是單親家庭，不過在調查中對單親家庭的定義是指「父或母其中一人以及至少與一位未婚子女所組成，但可能含有同住之已婚子女」，比社會研究中所強調的單親家庭定義更寬。



表 2-1 單親家庭數量及占總戶數比例

年	總戶數	單親家庭戶數	比例
1998	6,273,056	452,628	7.22%
1999	6,431,105	492,797	7.66%
2000	6,588,644	496,987	7.54%
2001	6,730,886	520,336	7.73%
2002	6,839,390	552,971	8.09%
2003	6,961,560	573,455	8.24%
2004	7,083,445	548,302	7.74%
2005	7,206,883	619,837	8.60%
2006	7,307,999	630,555	8.63%
2007	7,414,281	702,348	9.47%
2008	7,544,629	723,694	9.59%

資料來源：行政院主計處家庭收支調查，本研究整理

從各學者不同年度研究以及政府調查可以發現，單親家庭數量和比例推估，長期趨勢是呈現緩慢增加的情形，同樣地，單親兒童數量與比例，也是呈現緩慢增加的趨勢。

### 參、單親家庭現況

內政部統計處於 2001 年 7-10 月間，針對台灣地區單親家庭進行調查，這是台灣地區特別針對單親家庭狀況所做的官方調查。根據調查結果，推估單親家庭大約有 284,530 戶，其男性單親戶占 42.5%，女性單親戶占 57.5%，男、女單親的比例約為 4:6，與許多調查研究結果相似，表示台灣男性單親和女性單親的比例並沒有太大的改變，有關單親家庭的現況如下所述。

#### 一、就業與經濟方面

單親父母有就業者占 86.7%，職業以從事有關服務工作人員售貨員最多，有 41%，再按從業身分來看，最多數是受私人雇用占 64.4%，自營作業者次之，占



19%。從性別來看單親父母工作狀況，男女單親的就業狀況與工作時間並沒有太大差異，但男女單親沒有工作的原因為「照顧父母或子女」與「料理家務」部分，男性僅有5.3%，女性則高達27.3%，顯示單親母親，依然會受到傳統性別角色的影響而無法外出就業。在經濟方面，單親父母的經濟來源皆以個人所得為主，比例高達85%，平均家庭月收入為30,289元，從性別來觀察，男性單親經濟狀況比女性單親為佳，男性單親平均月收入為33,684元，比女性單親的27,776元約高出約6,000元。

## 二、家庭狀況方面

單親父母與家人居住情形，女性有60.5%、男性有40%是僅與子女同住，而男性單親有32.6%的比例同時與子女及父母同住，但女性單親只有13.9%與子女及父母同住。子女照顧方面，男性單親6歲以下子女白天主要由父母帶，占31.3%，送托兒所或幼稚園次之，占25.5%，自己帶則居第三位，占21.9%。女性單親部分則不同，6歲以下子女白天主要由自己照顧比例最高，占36.8%，送托兒所或幼稚園次之，占29.6%，由父母帶是第三位，占15.2%。可見在子女照顧上男性與女性是有不同的。在與子女相處時間上，單親父母與同住子女相處時間，每天高於三小時以上，男性占70.9%，女性占84.4%，可見單親父母平均在子女相處時間上，男女差異並不大。但在最高時間相處上（8小時以上），則女性單親有47%，比男性的29.4%高出許多，可能與女性單親仍較偏重家庭照顧者角色有關。

## 三、困擾與社會支持方面

單親父母認為有嚴重困擾的事情為經濟問題占37%，以及工作、事業問題占21.8%，表示經濟和工作方面問題是單親父母面臨最重大的困擾，其次是與前配偶關係問題感到嚴重困擾，占17.3%，再其次是子女管教和照顧所產生的困擾。而當單親父母需要任何協助時，主要都是仰賴原生家庭父母、子女和其他非正式

支持體系的協助最多，至於正式的支持系統如政府單位，單親父母尋求協助的比例最低。

## 肆、單親家庭困境與政策因應

當形成單親家庭，若是主要工作者離去而家中尚有依賴子女時，首先遭遇到的即是經濟上的困窘，使得單親父母需投入勞動市場，或是增加工作時間以改善經濟狀況，這種改變無疑地會帶來生活的壓力。Duncan 與 Hoffman (1985) 指出，離婚或是分居後的女性，投入勞動力市場的可能性會增加，表示女性因離婚或分居等因素形成單親家庭後，可能因為男性離開而減少收入來源，為了要緩和經濟壓力則必須投入勞動力市場。不論是投入新工作或增加工時，都會改變原有工作與生活的模式，這不僅對單親父母本身是另一種壓力，需要時間適應新的作息與環境，也會影響其身心健康。除了經濟的問題與需求外，單親父母由於另一個角色的缺乏，必須「母兼父職」或「父兼母職」，也因此常在多重角色以及角色過度負荷下，面臨到子女教養和照顧的難題（林萬億、秦文力，1992）。針對單親家庭所面臨到工作和家庭的困境，在台灣尚無建立完整的單親家庭政策與福利輸送體系，而是散落在各相關法令中。以下本研究綜合相關學者的研究，從工作面與家庭面分別說明單親家庭困境，並指出台灣因應單親家庭困境的相關政策。

### 一、工作面

#### （一）經濟議題

國內外的研究均顯示，由於單親父母獨力支撐家庭經濟，時常顯得非常吃力，也因此單親家庭普遍存在著經濟上的問題及困擾，其中又以女性為主的單親家庭最為嚴重（王孝仙，1991；張秀琴，1998；劉美惠，2000；劉淑娜，1984）。傳統上「男主外，女主內」的性別角色分工，造成許多女性長期待在家庭裡，缺

乏工作經驗及經濟自主權，因此在少了一分經濟來源之下，容易導致貧窮產生。以美國單親家庭為例，其面臨最大的問題就是貧窮問題，90%美國單親父親都有工作，相較之下單親母親只有67%就業，故有接近四成的單親母親與一成的單親父親會面臨貧窮問題，這是整個社會結構所造成男女單親之經濟差異 (Zhan & Pandey, 2004)。在台灣張清富等 (1995) 研究指出成為單親後大約有40%的單親家庭經濟情況變得比以前差，可知經濟情況轉壞，是形成單親家庭後首要面臨困境。張秀琴 (1998) 針對台灣單親家庭進行研究，發現單親家庭有經濟困擾者占75.20%，顯示大多數單親家庭都有經濟上的困擾。據行政院主計處2005年國情統計通報資料顯示，在2003年以女性為戶長且家中有18歲以下子女的單親家庭，平均月收入為4.4萬元，僅占全體家庭6.8萬元的64.7%，以男性為戶長者平均月收入4.9萬元占全體家庭的72.1%。因此女性單親比男性單親更易陷入貧窮，主要原因除了個人工作技能差異外，整個勞動市場薪資結構不平等亦導致女性在工作職場中薪資比男性低。

Rice (1983) 實證研究也發現，在美國60%的單親母親需要依賴福利體系的社會補助或親友家人的經濟協助，單親父親雖不像單親母親那樣困難，但收入亦不及一般有配偶之男性。林萬億與吳季芳 (1998) 研究單親家庭產生經濟不安全的原因除了女性薪資低於男性外，尚有：(1)少掉一份收入，(2)女性單親父母為照顧子女而辭去工作或改換為部份工時的工作，(3)工作的單親父母為了工作必須將子女寄託於托兒所或課後輔導班，增加子女照顧的支出。

針對單親家庭面臨貧窮的困境，早期可依「社會救助法」中針對有通過資產調查的低收入戶提供社會救助，但此法屬於殘補式的社會福利，而且非常強調親屬之間互助的責任，對於未通過資產調查的單親家庭得不到任何補助，不過隨著單親家庭增加以及貧窮女性化的現象出現，政府在2000年時通過「特殊境遇婦女家庭扶助條例」，但扶助對象僅針對未達低收入戶資格，且獨自扶養18歲以下子女的單親母親提供短暫性的扶助，而單親父親並非受扶助對象，直到2009年才將

名稱修正為「特殊境遇家庭扶助條例」，不論單親父親或母親均是受扶助對象。此外社會救助法也修法放寬家庭總收入應計算人口，減少親屬之間互負扶養的義務。在地方政府的單親福利部分，台北市政府社會局在2000年辦理「台北市家庭發展帳戶」實驗方案，這是台灣第一個社會救助方案強調「資產累積」（Assets accumulation）的脫貧機制，另外高雄市政府亦於2001年施行「高雄市單親家庭扶助自治條例」，提供單親家庭各項福利措施，但也至2006年才將男性單親納入。

## （二）工作

對於剛成為單親父母者，最先面臨的現實就是收入減少或失去了唯一的收入，因此單親家庭的經濟狀況一旦惡化便很容易陷入貧窮狀態。有些單親父母為了要維持家庭基本開銷或增加收入，則必須增加工作時間、超時工作，甚至是兼兩份以上的工作，如此一來，能與子女相處的時間相對減少，也沒有充分的時間來照顧子女，更可能因此導致體力負荷過重。張秀琴（1998）調查顯示，單親父母有工作事業困擾者占 50.9%，以性別而言，女性工作困擾較男性明顯，此外，在教育程度別方面，教育程度高者傾向較無工作困擾，從收入面來看，家庭收入愈高者，其工作困擾愈低。

針對單親父母在工作部分面臨的困境，因為台灣在 2000 年時面臨到一波失業潮，政府便著手擴大就業服務據點及職業訓練，並在 2003 年推動「公共服務擴大就業暫行條例」提出許多促進就業的方案，如多元就業開發方案、公共服務擴大就業計畫等，提供臨時工作機會，加上勞動市場朝向彈性化、非典型雇用型態的趨勢，確實符合單親父母工作家庭兼顧的需求，對於失業、婦女二度就業、負擔家計婦女有促進就業的效果，但這些計畫的限制在於因屬短期、救助性質之工作，並無法達到單親父母工作穩定性，也因為是非典型雇用所以工作多為臨時性、薪資偏低，可能又會造成單親父母面臨工作貧窮的困境。

## 二、家庭面

### (一) 子女照顧、教養

單親家庭所面臨另一困難便是子女照顧及教養問題，單親父母要兼顧工作與家庭，在無人協助或分擔責任之時，因時間的缺乏及角色負擔過重，導致蠟燭兩頭燒，甚至是多頭燒的情況下，經常是筋疲力盡。在國內研究方面，張秀琴(1998)針對臺灣地區的調查顯示，單親家庭有子女照顧困擾者占 58%，林萬億與秦文力(1992) 研究表示，單親父親或單親母親皆對於獨立扶養子女、子女課業、子女管教方面普遍感到困擾。Amato(2000)也指出，單親父母在照顧及管教子女上因為沒有其他人協助，確實比起一般雙親家庭更為艱難。

從性別來看，有研究發現單親父親在扮演親職角色上感到困難，因此單親父親在教養子女上，比單親母親感受到更多困擾(唐先梅，2002)。探討其中原因，可能與傳統觀念中子女照顧被視為是女性的責任，工作才是男性要擔負的責任有關，大部分男性並沒有在社會化過程中發展如何照顧及教養的能力(Risman, 1986)，因此對單親父親來說，工作便常與子女照顧之間產生兩難衝突。

由婦女團體努力催生的「兩性工作平等法」(現名稱改為性別工作平等法)在 2002 年立法通過，其中規定企業對員工應提供產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假等福利，2003 年「兒童及少年福利法」亦規定辦理兒童托育服務、親職教育、兒童課後照顧服務，以及教育部辦理攜手計畫免費課後扶助等方案，這些法律的實施，有助於減輕部分單親父母在家庭照顧上的負擔。

### (二) 家務處理

陳靜雁(2003) 研究表示單親父親必須父兼母職，雖工作已消耗許多精力，不過還有家務工作等待處理。因受到傳統「男主外女主內」性別角色分工的觀念



影響，男性被視為是家計提供者，並不被期待要處理家務，而一旦成為單親父親，家中事務缺乏女性負責，也沒有他人能幫忙分攤時，單親父親便面臨許多家務瑣事的挑戰，且男性家事的技巧不如女性純熟，家事的處理常令單親父親不知所措。因此家務處理問題對男性單親的家庭困擾會比女性單親來的大（王孝仙，1991）。

根據主計處2006年「社會發展趨勢調查-家庭生活」中指出單親男性平日處理家事時間平均為1.16小時，高於雙親男性的0.99小時，而單親女性平日處理家事時間為2.08小時，雖然高於單親及雙親男性，不過確是比雙親女性的2.69小時低。我們可以猜測男性單親因女性角色的缺位而必須父兼母職，因此比起雙親男性必須花費更多時間在家事處理上，但女性單親家庭情況不同，唐先梅（2002）指出，家務簡化及彈性化是單親家庭家務工作的因應方式之一，假若單親母親保有從前處理家事的標準或方法，將可能導致自己的時間、精力和體力耗竭過度，或許因此單親母親減少了花費在家事處理上的時間。

在家務處理部分的因應方式並不多，除了高雄市單親家庭扶助自治條例有規定家務及育兒指導服務，但服務內容和單親家庭使用狀況則有待進一步瞭解，可知在家務處理這部分主要由家人共同分攤或是降低家務標準來因應。

綜上所述單親家庭面臨到的困境，從研究結果顯示，在經濟狀況部分多半會在形成單親後較為匱乏，也因此許多單親父母必須要增加工作時數或是兼二份以上工作，而女性單親又比男性單親更容易面臨到經濟的困境。另外也因為單親父母面臨要負責教養子女、處理家務，以及外出就業的多重角色，往往導致分身乏術無法應付而產生角色衝突，因此經濟與子女問題，是單親家庭面臨兩個最大困境，也形成了工作與家庭兩領域的衝突。

儘管政策整體脈絡對於單親家庭困境的因應，已逐漸縮小親屬互助的責任，

並積極納入性別主流化的概念，但實際上對於單親家庭福利的提供還是以金錢上的補助、津貼為主，多數未面臨經濟困境的單親父母能獲得的協助非常有限，另外在就業部分雖有陸續推動擴大就業的就業政策，但對於促進穩定就業之效果不彰，且可能因方案結束而造成單親父母再次面臨失業問題。至於家庭照顧方面的相關政策，透過婦女團體努力而通過的性別工作平等法之產假、陪產假、育嬰假等，以及兒童及少年福利法中規定辦理兒童托育服務和課後照顧服務，或許有助於減輕單親父母在工作和家庭照顧的兩難狀態。

本研究認為1998年和2006年其政治、社會背景已不盡相同，因此這兩個時代單親父母的工作家庭衝突可能有所差異，但實際狀況為何，則有待本研究進一步分析。

## 第二節 性別角色及性別分工

從上一節對單親家庭現況與困境的探討，可看出單親父親和單親母親面臨到的問題其實存在著差異，舉例而言單親母親經濟條件比單親父親為差，又或者是單親父親在子女照顧方面比起單親母親更顯艱難。從單親父母這些差異的情形來看，我們發現社會結構形塑不同性別所扮演的性別角色，有著極為重要的影響，許多問題都能以「男主外、女主內」傳統的性別角色分工來解釋。因此本研究在此節當中，整理有關性別角色以及性別角色分工的相關論述，以期對性別之間差異有更深入的瞭解。

### 壹、性別角色

角色 (role) 是指一個人在其所占的社會位置上，擔任的任務與從事的活動，性別角色 (gender role) 是指個人因所屬性別而具有的相對應行為型態 (李美枝, 1984)。張春興 (1996) 定義性別角色是在某一社會文化傳統中，眾所公



認的男性或女性所應有行為。整合上述學者對性別角色的定義，簡單來說性別角色就是在某一社會中以「性別」做為區分角色的基礎，對不同角色有不同的行為規範。性別角色又可從許多觀點解釋，本研究從生物學、心理學、社會學、女性主義的角度來探討之。

## 一、生物學觀點

對生物學而言，男女兩性無可否認地確實存在著差異，例如男性的平均身高比女性高、男女的大腦在結構與機能上有差異、女性在語言方面比男性具優勢等。早期人類社會為了分配必要的勞動，是以「生物學上誰最適任」為依據，來分配兩性最適切的性別角色，女性由於生育的關係，負責養育和照顧幼小的任務，體能較佳的男性，則為整個家庭提供保護與供給。然此一論點有許多令人質疑之處，主要在於有其他研究發現原始社會中，是由女性擔任獵人、漁夫等食物供給者角色，而男性承擔照顧幼小的責任，而且兩性的角色是可以變通及轉化的（吳國宏、錢文，2001）。因此生物學觀點並無法提供直接有利的證據，來說明性別角色形成的主要原因是男女兩性生理上差異所造成的。

## 二、心理學觀點

在精神分析理論中，Freud強調個體「性」的趨力，男童有伊底帕斯情結(Oedipus Complex)，一開始畏懼或憎恨父親，後來在生活經驗之中發現父親才是擁有「權力」的一方，便朝向認同父親而發展出男性化的態度和行為，女童的性別發展過程中會產生戀父情結，為得到父親的關注，便朝向認同母親的女性特質，因此Freud認為性別角色的形成，是透過認同有相同性別的父母而來的。但許多研究的發現並不支持精神分析理論的性別角色觀點（陳皎眉、王叢桂、孫蓓如，2003），雖然Freud認為兒童的性別角色發展來自於認同同性的父母，然而對於生於父親或母親缺席的家庭的兒童，其性別認同是否會有障礙，並未進一步

的說明，以及在其他影響性別認同相關社會化因素中也欠缺討論。

### 三、社會學觀點

社會學習論者Bandura指出，性別角色態度和其他人類外顯特質，同樣都是社會化的結果。他們假設兒童會模仿與他/她相似的人，特別是同性別的父親或母親，在此假設之下，Sidanius, Cling, 與 Pratto (1991) 認為兒童透過觀察其他男性或女性（角色模範）的態度與行為以學習適當的角色行為，同時接受成長過程當時之文化以及普遍環境下，與其性別相關的态度與行為。Thornton, Alwin, 與 Camburn (1983) 認為性別角色社會化在兒童很小的時候便開始，而社會化的內容，會受到家庭環境與父母表現的角色模範所影響。除了父母親之外，學校、大眾傳播、以及同儕等，均是影響兒童社會化的重要媒介 (Lottes & Kuriloff, 1992)。因此從社會學觀點而言，男女兩性的性別角色是透過一連串社會化的歷程所形成，由於社會結構賦予男女兩性不同的權利及義務，有其特定的位置及期待扮演的角色，而個體在發展過程中，也會經由社會化來學習性別角色及其行為的信念、價值觀和行為模式，造成兩性之間在社會學上的差異。因此性別角色可說是一個經由社會建構與個人詮釋相互作用之下的產物。

### 四、女性主義觀點

女性主義有許多學派，各學派對於性別角色的論述亦有不同的焦點，本研究以最具代表性的三個女性主義學派：自由主義女性主義、社會主義女性主義和基進主義女性主義，分別說明其對性別角色的論點。

#### （一）自由主義女性主義

自由主義女性主義主張女性的本性和男性一樣，是基於人性 (human) 和理性 (rational)，理性是所有人類的共通本質，一切都要講求自由與平等，至於生

殖性 (sexual) 的性別乃是次要的。但是卻因為性別的差異，卻造成女性遭受歧視和不平等，不論女性個人的能力與條件如何，性別本身使得女性在教育、就業、參政等各方面遭受不平等對待，例如女性就業市場上受到歧視，與女性被視為是家庭角色息息相關，因為照顧子女和料理家務被視為是女性的本分，文化上的制約再加上社會結構剝奪了女性往其他方面發展的可能性（林芳玫，2000）。

## （二）社會主義女性主義

社會主義女性主義認為女性同時受到父權體制與資本主義的壓迫，男女的性別角色分化有利於資本主義運作，對男性刻板印象，如：理性、領導、競爭等，是屬於公領域中資本主義運作所需的特質，而對女性刻板印象，如：感性、情感、照顧等，就資本主義來說並不具有生產交換價值，是屬於私領域而遭貶抑（范情，2000）。

## （三）基進主義女性主義

性別角色是基進主義女性主義的重要議題，基進主義女性主義認為父權體制 (patriarchal system) 是壓迫女性的一切根源，批判父權社會不斷地利用生物性來誇大男女之間的差異，以鞏固男性的支配與女性從屬關係。Firestone 指出，父權體制乃是根植於兩性的生殖差異之中。而此生理差異最大的當屬女性之生殖能力 (reproduce)，造成男女兩性不平等的生物基礎是兩性在生殖上的不同。Millett 主張「性即政治」，社會藉性別角色刻板化的過程，藉由家庭、學校、教堂等機構，傳達男女有別、男性屬於公領域、擁有權力的社會制度，女性亦將這套想法內化，接受她們的次等地位（王瑞香，2000）。

從上述女性主義觀點可知道，女性由於天生的生殖性和社會所建構的性別角色因素，而遭受到各種形式壓迫且淪為次等地位，因此單親母親受到性別角色內化的影響，可能在工作的選擇上，就會以能兼顧家庭責任為首要考量，或者為了

盡到其家庭角色的責任，直接退出職場回歸家庭並接受政府父權式、殘補式的福利服務。

綜合上述各個性別角色論述的觀點，可知性別角色雖然包含生理性別所衍生的差異，但最重要的還是因為社會、文化的建構，對男女兩性賦予不同的角色定位，以及衍生的不同角色期待而造成性別角色差異，因此性別角色行為是透過不同方式教養且學習而來的，並非自然天性。女性主義者徹底反對以人的生理結構來決定個體的社會角色、地位與權利，同時批判社會所建構出的性別角色造成女性受壓迫，被男性控制、無權力，且幫助維繫男性性別特權與父權秩序。父權體制社會為兩性角色建立規範，讓男性獲得權力，並利用規範壓抑女性潛能，而女性在缺乏自我意識的覺醒，無形中內化了社會賦予她的性別角色，失去權力與發展機會。

## 貳、性別角色分工

### 一、從模糊到固定的性別角色分工

人類社會的運作有賴分工制度的建立，但早期在傳統農業社會和工業革命之前的西方社會中，所有生產和消費行為都在家庭裡即可進行，因此家庭的分工是有彈性並非完全僵化的，基本上男女兩性都是家庭經濟生產者和照顧者的角色，性別的分化也就不那麼明顯。直到工業革命後資本主義興起，勞動市場需要大量的勞工從事生產活動，同時也需要家庭內的再生產以供應市場勞動力的來源，在這樣的需求下，性別角色分工應運而生，男性進入勞動市場從事生產，取得來自市場的家庭工資 (family wage)，女性則被要求留在家庭內提供無酬的家務勞動，以及養育下一代的勞動力。是故，在工業社會之下，「男主外、女主內」的分工模式也逐漸成型。結構功能派學者 Parsons 認為資本主義社會的出現，產生孤立及疏離感、地域性人口移動及技術性勞動力需求等因素，傳統的家庭型態無

法適應高度發展的都市生活，因而家庭不可避免地走向核心化家庭，並且進一步將男女兩性的性別角色固定且清楚的區隔。自此之後社會對兩性角色保持著僵化且固定的刻板印象，從此男性進入公領域且被視為「養家者」(breadwinner)，女性走入私領域，承擔家庭內的工作，被視為「持家者」(homemaker) (Giddens, 1986)。雖然從理性的社會分工角度來看，角色被適當的分配其實有助於社會整體的運作，但當此任務或活動的界定一旦與性別刻板印象連結之後，性別角色也會變得僵化無法隨著社會變遷而改變，反而失去了原本社會分工的理性精神。

從功能論的角度而言，以性別來分工的方式，主要目的是用以滿足家人的需求 (Hilton & Haldeman, 1991)，於是在家庭的系統中，丈夫提供他的時間在工作上以賺取金錢的需求，而妻子則提供她的時間在家庭上以滿足家務工作及子女照顧的需求 (Hardesty & Bokemeier, 1989)。另外 Gutek, Searle, 與 Klepa (1991) 從社會文化期待觀點出發，認為傳統上男性的領域是工作，扮演「工具性角色」，女性的領域是家庭，扮演「情感性角色」。即使現代社會已經有許多女性外出工作也成為勞動者，但社會還是期待女性要成為好的家庭負責人並且投入較多時間在家庭中，至於男性，夫妻雙方均視經濟提供者的角色，是男性主要的責任 (張惠芬、郭妙雪, 1998)，Karasek 同樣認為男性是藉由成為一個好的經濟提供者，並且投入更多的時間在工作上，藉此來履行他們的家庭角色，是故，男性在工作與家庭兩個角色期待上是一致的 (引自 Eagle 等, 1998)，換言之男性會認為其對工作角色投入的多寡，與其擔負的家庭角色是相等的。因此社會仍是期待女性扮演好家務管理者的角色，女性如果外出工作也只是補充性、為了貼補家用，而男性只要扮演好經濟來源者的角色，便已完成其家庭角色責任。

## 二、女性主義論述性別角色分工

女性主義者認為兩性之間的分工和不平等，除了透過社會化之外，國家的法令和制度，也依不同的方式、在不同的時間、以不同的力量來鞏固 (張晉芬、



黃玟娟，1997)。換言之，經過社會化過程建構男女不平等的家務分工，以及在國家法律的制定，如工作權、財產權、繼承權、子女監護權、生育權等對女性不公平的對待，塑造兩性不平等的權利與地位。由於資本主義社會依照是否具有交換價值，建構出二元化的社會，將男女兩性的工作劃分為勞動/家庭市場、公領域/私領域，男性是界定在公領域的勞動市場，創造家庭的經濟來源，故具有經濟價值，而女性界定在家庭的照顧工作，屬於私領域的，不需支付酬勞的，是不具生產價值。因此，女性必須依附於男性的經濟以及安全的保護，加深了家庭內外權力不對等關係，也形塑了女性在社會上弱勢的社會地位。

至於兩性在勞動市場部分，女性主義學者也指出，父權制度透過性別分工而形成了性別階級，鞏固男性支配的地位，女性在此制度下居於從屬的位置，使得女性即使進入勞動市場後，仍是處於劣勢的地位。女性被視為是工業社會中的「勞動後備軍」，從事的多半是無技術的廉價勞動，在經濟擴張時被推入勞動市場，不景氣時又最先被踢開。這種刻板化的結構性角色分工，女性被賦予了家庭為重的社會角色，職業選擇則以能平衡家庭需求為重，所以選擇低薪、低承諾、低生涯發展工作多（王麗容，1995），因此女性在勞動市場中的地位，正如在家庭中的勞動一樣，沒有經濟報酬或者報酬極其低微。由此觀之，婦女社會與家庭地位卑下的根源，在於資本主義社會與父權體制下所建構之不公平的性別分工。

### 三、單親家庭性別角色分工

單親家庭中的性別角色分工又是如何？先從不同家庭結構之家務分工看起來，單親父親要比雙親父親做較多的家事，而單親母親和雙親母親做的家事並沒有顯著差異，另外同樣在單親家庭中的父親與母親，其家務參與上的差異，似乎比雙薪家庭父親與母親之間的差異更小（Fassinger, 1993）。換言之，男性會因為其家庭結構不同，而有不同程度的家務參與，不過女性即使家庭結構不同，但家務參與程度是相同的，這意味著女性仍然較重視家庭角色，但單親父親會因為家

庭內缺乏女性角色，必須主動或被迫承擔起原先屬於女性的家庭角色。因此在單親家庭中出現父兼母職或母兼父職的現象，將可能使得原本社會性別角色的差異失去，從女性主義觀點來看單親家庭的出現，或許是有助於打破目前社會既定的性別角色分工狀態。Hall, Walker, 與 Acock (1995) 以結構論 (structural theory) 及性別論 (gender theory) 來說明單親家庭之家務分工情形，即發現單親家庭在某些方面就如結構論者所強調，為了滿足家庭的需求，不論是男性或女性單親家庭都有其共同之處，他們為了家庭和子女在家務上及工作上都努力的付出，但是在結構上的限制卻同時影響著男性及女性單親家庭，使他們在家事的時間上相差不大。同時他們也發現性別論亦可說明兩性單親家庭的差異，受到社會化的影響，兩性單親在家庭中扮演的角色亦有所不同，男單親似乎花較多與子女共同休閒的時間，而女單親則花較多單獨與子女談話的時間，因此單親父親還是偏向工具性的角色，單親母親偏向情感表達性的角色。

由上述的討論來看，似乎在單親家庭中因為性別所造成的差異，仍然有一定程度的影響，但某部分卻又因為結構的限制，而有別於一般雙親或雙薪家庭中男女兩性有清楚的性別角色分工，但可以知道的是，單親父母一方面受到傳統性別角色分工的影響，會在性別角色上有不同的認知，另一方面又因為家庭裡缺少另一個性別角色的緣故，而必須適時調整自己的行為，以因應另一性別角色缺乏而可能造成的問題，這表示單親父母同時擔負起男性和女性性別角色，模糊了男/女二元化的性別角色分工，或許有助於未來角色分工不再以性別做為依據。

### 參、轉變中的性別角色

隨著婦女運動的推波助瀾、經濟生產型態的轉型、教育的普及、生育率的下降、家庭經濟的需要等等因素，改變了傳統社會的性別刻板印象，以及工業革命以來男女在家庭中的角色分工，性別角色也變得日漸多元。



## 一、性別角色轉變與差異縮小原因

社會結構中的諸多因素造成了性別角色的改變，可能是各因素間相輔相成而造成的社會現象，不一定是單一因素所造成的結果。第一個促進性別角色轉變和差異縮小的原因是「教育普及化」，女性接受高等教育及專業訓練的比例越來越高，透過教育，一方面可增加女性的就業能力，一方面強化了女性就業的慾望。第二個可能的原因是仰賴「日益發達的科技」，由於科技日益發達逐漸改變了女性的地位，例如避孕藥的發明、人工生殖技術、醫療設備與技術的進步，使得女性在工作時，受到懷孕生產的限制大為降低。以及勞動市場中由於自動化、電子化及服務業的快速成長，女性體力足以勝任，當經濟結構型態越不依賴體力的社會，其男女角色差異越不顯著。家電產品的自動化、電氣化，使家務工作更簡便，女性外出工作的羈絆相對減少。第三個可能的原因是「家庭結構逐漸改變」，隨著社會變遷，大家庭已逐漸被折衷家庭或小家庭取代，家庭成員數變少，使得原有的角色地位改變。在大家庭的組織中，家庭成員龐雜，生活要依循一定的家規，每個人各司其職、嚴守角色與分際，性別間的差異代表了不同的行規範及責任，角色分工嚴謹而不可破，性別角色改變的可能小。小家庭則不然，因為組織結構不嚴謹分工亦較籠統，性別角色改變的彈性自然加大。第四個原因為「大眾傳播媒體的興盛」，大眾傳播媒體的進步，加快各種新觀念和思想的傳遞速度，使得性別角色不再侷限於只有男/女性二元的觀念。

總而言之，由於女性知識水準提高，追求自我的觀念，生活與工作上的科技便利與提升，使得生理上的體能差異實際意義變小，以及經濟上的獨立自主，都使得傳統刻板印象與性別角色差異逐漸改變中。

## 二、轉向兩性化的性別角色

兩性化人格 (androgynous personality) ，是個體兼具男性與女性的人格特

質，或剛柔並濟的人格，強調彈性與整合性。支持這種兩性化概念者，主要是認為人類天生具備男女兩種特質，所以應該依據所處情境，有彈性的表現工作性特質與情緒性特質，因此對壓力有較大的承受力，有能力形成及維持親密關係。

Bem (1974) 認為在多變的社會裡，個體如果執著於某一特定的性別角色，將使個體對環境的反應受到相當的限制，因此理想的兩性性別角色，應該是在心理上兼具男性特質和女性特質的兩性化角色，因為兩性化角色少了傳統性別角色的束縛，其行為較有彈性，比較能夠隨著情境的需求而有不同的反應，進而產生較佳的社會適應力，心理也較健康。這種剛柔並濟的模式並非要強調男女性別的差異，雖然男女有差異，但差異不足以斷然劃分成兩種不同的生活方式，女性確實因為生理因素要生產、哺乳，但不表示女性一輩子都在生產、哺育與照顧，她們還有其他生活方式與角色可以爭取；男性也並非因為不用生產、哺育，就只能汲汲營營於工作、競爭，他們還是可以分擔家務、照顧孩童。

傳統性別角色刻意放大男女兩性的差異，並區分公/私領域，男性負責在外工作，即「男主外」，女性負責家庭事務及兒童照顧，即「女主內」，但是現代社會的性別角色分工已逐漸轉變，兩性可以共同擔負工作與家庭的公/私領域工作。因此兩性在現代社會中因性別而產生的角色差異性，已開始縮小，同時角色相互之間亦逐漸具有「可替代性」的特性。

### 第三節 工作家庭衝突相關概念與研究

在早期農林漁牧的社會中，生產工作就是依居住地區周圍的特性來進行，家中成員在家庭中共同工作與休憩，因此工作與家庭的界線模糊。隨著工業化時代來臨，家庭已難維持既生產又消費的型態，必須透過工作來填補家庭經濟功能空缺所以人們要到離家較遠的地方工作，家庭則是從事工作以外活動的領域，工作與家庭界線漸漸明顯，形成工作為公領域生活，家庭為私領域生活的二分局面，並依循男主外、女主內的性別分工模式運行，因此工作與家庭被視為兩個獨

立無關連的領域。但當產業結構改變、家庭型態改變，已婚婦女大量投入勞動市場，工作與家庭不斷相互影響，兩者之間的界線又開始變得模糊、互相干擾，便有學者注意到工作與家庭兩者間的關聯性 (Hass, 1999) ，開啟大量有關工作與家庭之間的研究，以下即針對工作家庭衝突的相關概念進行說明。

## 壹、角色衝突與工作家庭衝突定義

工作家庭衝突最常被提起的理論之一為角色理論中的角色衝突，根據角色理論的概念，角色衝突是指個人在扮演角色時所經驗到的困難，角色衝突又可分為角色間 (inter-role) 衝突和地位間 (inter-position) 衝突，衝突的來源在於個人角色或是地位之間的不相容或缺少共識，例如單親母親在家庭照顧和職業婦女兩個角色之間不相容而引發的衝突。

Kahn等 (1964) 在研究中定義工作家庭衝突，是來自於工作與家庭兩個領域間存在著某種程度的不相容，而造成角色間的衝突，這樣的角色間衝突即是壓力的主要來源。Kopelman, Greenhaus, 與 Connolly (1983) 指出，工作與家庭之間會相互影響，當彼此不相容產生衝突時，個人會感受到角色間的衝突，更進而影響到工作滿足、家庭滿足與生活滿足。Greenhaus 與 Beutell (1985) 定義工作家庭衝突是指個人發現來自工作領域與非工作領域的角色壓力不相容時衝突即會產生，換言之，個人若扮演工作（家庭）角色，會使得家庭（工作）角色的扮演發生困難。葉爾雯 (1991) 綜合幾位國外學者論述，並定義工作家庭衝突是指個人同時擔任家庭與職業角色時，因無法有效調節多重角色要求與角色壓力，以符合角色期望與目標，所經歷到之衝突。Netemeyer, Boles, 與 McMurrian (1996) 的研究指出，工作家庭衝突是因為工作內容及時間需求無法協調所引發的壓力，使家庭的相關責任無法正常運作而形成的角色衝突。

綜合上述學者以角色衝突來解釋工作家庭衝突，可知個人必需同時擁有工作

與家庭兩角色，若僅有單一工作或家庭角色時並不會有工作家庭衝突，另外工作與家庭兩領域會相互影響，不過工作與家庭兩領域相容時，工作家庭衝突則不會發生，但是當工作與家庭兩領域出現某種程度不相容時，而個人無法同時兼顧工作與家庭角色，或有效調節多重角色要求與角色壓力時，即會導致角色間衝突。

## 貳、工作家庭衝突內涵

早期學者對工作家庭衝突的研究，大多聚焦於工作對家庭影響的單一方向 (Kopelman等, 1983)，不過後來近期學者陸續發現，其實家庭領域也會反過來干擾工作領域，認為工作和家庭兩個領域會相互影響，是一種「雙向的」干擾與衝突，不單單只有工作干擾家庭 (work interference with family, WIF)，家庭亦會有干擾工作的情形 (family interference with work, FIW)，因此往後多數學者對於工作家庭衝突的研究皆涵括兩個方向：工作-家庭衝突 (work-family conflict, WFC)及家庭-工作衝突 (family-work conflict, FWC) (Carlson, Derr, & Wadsworth, 2003; Duxbury, Higgins, & Mills, 1992; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone等, 1992; Gutek等, 1991; Netemeyer等, 1996)。工作-家庭衝突，是指個體經驗到工作干擾家庭生活，例如不規則或不彈性的工作時間、工作過度負荷和其他形式的工作壓力、工作中的人際衝突、時常出差、缺乏主管或組織支持等 (Greenhaus & Buetell, 1985)。家庭-工作衝突，是指個體經驗到家庭干擾工作生活，例如有需要照顧幼兒和老人的責任、家庭內的人際衝突、缺乏家庭成員支持等 (Kossek & Ozeki, 1998)。本研究將採取工作與家庭衝突乃是雙向的概念，亦即工作-家庭衝突和家庭-工作衝突來瞭解單親就業父母工作家庭衝突情形。

除了工作家庭衝突具有雙向的特性外，Greenhaus 與 Beutell (1985) 整理過去學者的研究，將工作家庭衝突歸納成三種形式：1.因時間所產生的衝突 (time-based conflict)、2.因壓力所產生的衝突 (strain-based conflict)、3.因行為所產生的衝突 (behavior-based conflict)，以下將分別說明三種形式意涵。

### 一、因時間所產生的衝突 (Time-based conflict) :

因時間而產生的衝突，是指個人因為時間無法妥適地分配給各個角色所造成的衝突。一個人如果扮演多重角色，各個角色之間彼此會競爭個人有限的時間，若當個人投入太多時間至某一角色時，而沒有其他多餘時間足以投入另一角色時衝突即產生。故因時間所產生的工作家庭衝突乃指當一個人擁有工作和家庭角色時，若個人投入太多時間至工作(家庭)角色，則沒有多餘時間可投入在家庭(工作)角色中，此時即造成因時間所產生的工作家庭衝突。

### 二、因壓力所產生的衝突 (Strain-based conflict) :

因壓力所造成的衝突，是指個人在某一個角色中所感受到的緊張或壓力狀態干擾到另一個角色，換言之，個人在扮演某一角色時所產生的壓力，影響了另一角色的扮演。亦即當個人在扮演工作(家庭)角色時感受到的緊張或壓力，會影響到他無法成功扮演好家庭(工作)角色，此即為因壓力所產生的工作家庭衝突。

### 三、因行為所產生的衝突 (Behavior-based conflict) :

行為衝突發生於當某一個角色被要求具有特定行為，但此行為並不相容或無法滿足另一個角色期待時，亦即發生在某個角色的特殊行為模式和另一個角色的行為模式不相容。因此當個人無法適時將工作(家庭)角色所具有的行為加以調整轉換，以滿足家庭(工作)角色的期待時，便會經歷因行為所產生的工作家庭衝突。不過因行為所產生的衝突，目前仍缺乏足夠的實徵研究來說明是否具有普遍性。

以上三種形式的工作家庭衝突，其中最為普遍的形式是「因時間所產生的工作家庭衝突」，基於稀有假說 (scarcity hypothesis) 的論點，認為人們擁有的精力是固定的，但是不可避免地，當一個人有多重角色時，個人會投入較多的時間和



精力在重要的角色中，相對地便瓜分並且減少能夠投入在其他角色的時間和精力，也因此造成緊張和工作家庭衝突。針對上述三種工作家庭衝突的形式，本研究認為實際上個體出現衝突時，可能時間、壓力和行為三種形式都綜合在一起，無法單純地將衝突劃分歸類在某類形式之下，而是彼此之間有相互關連且難以清楚分割的，因此本研究並不把衝突做形式上的分類，而是以整體性的工作家庭衝突概念來進行分析。

### 參、影響工作家庭衝突之因素及相關研究

工作家庭衝突的來源，主要是因為工作與家庭兩個面向的不相容。有關工作家庭衝突的來源及相關研究因國內外文獻資料眾多，加上各學者研究焦點和切入面向不同，無法一一回顧與整理，在此本研究依據主要研究焦點，探討與工作家庭衝突相關因素。但因為有關單親家庭的工作家庭衝突研究並不多，本研究在此仍以過去相關研究作為文獻回顧之依據，並分別從性別、個人背景變項、家庭特性和時間投入四大部分，及其對工作家庭衝突的相關研究做整理分析，並描述其研究結果。

#### 一、性別與工作家庭衝突

大部分研究發現性別在工作家庭衝突上有差異存在，但是學者們對於性別如何影響工作家庭衝突的意見是分歧的，其研究結果也不一致。許多研究針對男性與女性的角色投入及角色間衝突進行探討，Crouter(1984)指出「工作-家庭衝突」和「家庭-工作衝突」對女性而言較為強烈。

另外許多的研究發現女性比男性有較高的「家庭-工作衝突」(Behson, 2002; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Cinamon & Rich, 2002; Frone, Russell, & Barnes, 1996; Lee, Vernon-Feagans, Vazquez, & Kolak, 2003)。國內研究部分，邱淑琴(2002)以高中職教師為研究對象，發現女性比男性有較高的工作家庭衝突。葉

爾雯 (1991) 研究結果顯示，雙生涯妻子在「家庭-工作衝突」上顯著高於雙生涯丈夫。林曉雯 (1994) 的研究指出，在雙薪家庭中，員工的性別對於工作家庭衝突有所影響，其研究發現男性的「工作-家庭衝突」較低。江浩弘 (1996) 的研究亦發現女性的工作家庭衝突明顯較高於男性。可能原因是雖然現代男性雖比過去承擔較多的家務，但其生活的重心仍在工作 (Arrighi & Maumer, 2000)。依此，女性可能較男性產生較高的工作家庭衝突。

但也有研究發現男性感受的衝突是大於女性的 (Pleck, 1977)。Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, 與 Shafiro (2005) 亦指出雙薪家庭中丈夫的「工作-家庭衝突」比妻子要高，丈夫本身的「工作-家庭衝突」亦高於「家庭-工作衝突」，但妻子則無此情形。Boyar, Maertz Jr., 與 Pearson (2005) 發現男性比女性有較高的「家庭-工作衝突」，但在「工作-家庭衝突」則無差異。

Duxbury 與 Higgins (1991) 的研究認為性別在工作家庭衝突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。因為在傳統性別角色上，男性被賦予要有較高的工作責任，而女性則是要有較多的家庭責任，因此工作角色特性與男性工作家庭衝突有較高的關連，家庭特性則是與女性有較高的關連 (Voydanoff, 1988)。Pleck (1977) 亦在其研究中以性別差異來解釋「工作-家庭衝突」，他認為兩性在工作和非工作之間的界限是不對等的：對女性而言，此界限是可以滲透的，且非工作的責任較有可能進入工作層面甚至影響職場表現；對男性而言此滲透效果則恰好相反，男性因工作影響家庭反而是被大眾允許且接受。但仍然有研究結果顯示不同性別，並不會在工作家庭衝突上產生顯著差異 (Frone 等, 1992; Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004; Hammer, Saksvik, Nytro, Torvatn, & Bayazit, 2004)。

綜合所有性別與工作家庭衝突的研究觀之，各研究在探討性別對工作家庭衝突上的結論並不一致，有女性比男性高的，也有男性比女性高的，亦有性別不

同並不會因此造成工作家庭衝突上的差異，但總的來說，認為性別會造成工作家庭衝突的研究者還是佔多數，故本研究假設單親就業父母仍會因性別的不同，而有不同程度的工作家庭衝突。

## 二、個人背景變項與工作家庭衝突

### (一) 年齡

在年齡方面，徐心怡（2002）研究發現婦女年齡的大小對工作家庭衝突有影響。李和健（2007）研究發現年齡與工作家庭衝突呈顯著負相關，年齡越低，工作所造成的家庭衝突越高。Winslow (2005) 認為年紀較長的父母，比年輕父母有較低的工作家庭衝突原因，可能是因為年紀較長的父母擁有更多的資源，例如他們可能更成熟、有更穩固的職業和較佳的財務狀況可以去處理多重責任的需求。

### (二) 教育程度

在教育程度方面，不論國內外學者其結論是一致的，均認為教育程度與工作家庭衝突呈正相關，亦即教育程度愈高者，工作家庭衝突也會愈高（Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Voydanoff, 2004; 邱淑琴，2002；林曉雯，1994；徐心怡，2002）。過去相關研究指出尤其是高教育的女性，不願意為了家庭而犧牲工作，堅持工作、家庭兩種角色都要兼顧，使得教育程度較高的女性一方面追求工作成就，另一方面受到傳統社會賦予家庭角色的規範（呂玉瑕，1982），更容易面臨工作家庭的衝突。

### (三) 收入

在收入方面和工作家庭衝突之間的關係實證研究結果亦不一致，首先Byron (2005) 的研究指出有較高收入的員工，其工作-家庭衝突較高，不過收入高低對於家庭-工作衝突則沒有顯著的相關。然而蔡婷婷（2006）研究中發現收入高低與工作家庭衝突之間無關。

#### (四) 工作特性

在工作中感受的工作壓力對工作家庭衝突有顯著的正相關，工作壓力愈大，個人知覺到的工作家庭衝突愈強 (Boyar ,Maertz, Pearson, & Keough, 2003; Elloy & Smith, 2004)。Fu 與 Shaffer (2001) 研究發現工作自主性則與工作家庭衝突呈負相關，亦即工作愈自主，工作家庭衝突愈低。另外工作家庭衝突也與超時工作的頻率和次數、工時安排不彈性與不規則的輪調工作有正相關(Pleck, Staines & Lang, 1980)。工作上時間壓力愈大，也傾向有較高的工作家庭衝突(Voydanoff, 2004; Winslow, 2005)。

根據行政院主計處2008年人力運用調查報告發現，雇主與自營作業者每週工作時數在40~59小時之間占75%-80%，至於受政府或私人雇用者每週工作時數在40~49小時之間有83%，顯示雇主與自營作業者每週工作時數平均比受雇者還長，因此本研究推測雇主與自營作業者應有較高的工作家庭衝突。

綜合上述研究，本研究認為人口學變項對於工作家庭衝突會有一定的影響，推測單親父母的年齡與工作家庭衝突呈負相關，教育程度與工作家庭衝突呈正相關，收入部分，與工作家庭衝突之間關係研究結果並不一致，本研究將以單親就業父母的個人年收入做為個人背景變項之一。本研究受限於資料庫資料的有限性，因此本研究有關工作特性的部分，僅利用單親就業父母的工作身分來做為自變項，並推測雇主與自營作業者應有較高的工作家庭衝突，但仍需經本研究釐清並論述之。

### 三、家庭特性與工作家庭衝突

#### (一) 子女數

在子女數部分，有研究指出，在雙薪家庭中，員工的子女數對於工作家庭衝

突有影響 (Kinnunen等, 2004; 林曉雯, 1994) , 另外有研究指出與職業婦女的家庭角色壓力有關, 而且也與雙薪家庭中男女性的工作/家庭壓力有關 (Keith & Schafer, 1980)。葉爾雯 (1991) 研究結果顯示, 子女數目不同, 對雙生涯妻子在家庭-工作衝突上有顯著差異, 但對雙生涯丈夫則沒有顯著差異。不過江浩弘 (1996) 的研究則發現家中小孩的數目對工作家庭衝突的影響並不顯著。

## (二) 子女年齡

子女年齡與工作家庭衝突有負相關 (Frone等, 1996) , 且有年幼子女的父母比起有年紀較長子女的父母更容易有家庭-工作衝突的經驗, 原因在於年幼子女更需要父母親花費心力和時間照顧 (Beutell & Greenhaus, 1980; Frone & Yardley, 1996; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck等, 1980; Voydanoff, 1988, 2004)。另外 Higgins, Duxbruy, 與 Lee (1994) 研究顯示子女年齡對父母的工作家庭衝突影響程度不一樣, 子女年齡對母親有顯著影響, 但對父親則沒有差異。國內學者研究部分, 李雪麗 (1995) 研究結果顯示, 最小子女年齡會顯著影響受試者的工作家庭衝突的程度。子女在0~12歲時, 母親體驗到的工作家庭衝突最強, 因為這期間投入在照顧子女的時間最長, 而子女在13~18歲時, 母親的工作家庭衝突顯著下降。另有研究指出雖然子女數愈多可能愈會加重父母的家庭需求, 但是家中若有年紀較大的子女, 亦能提供減輕家庭需求的協助 (Adams, King, & King, 1996)。Grzywacz等 (2002) 和Keene 與 Quadagno (2004) 實證研究中並未發現子女年齡與工作家庭衝突之間有相關。

## (三) 與父母同住

相關研究指出就業者在工作職場外獲得的支持來源, 以配偶、家人等為最多 (Adams等, 1996; 葉爾雯, 1991) , 但是單親就業父母因為缺乏配偶, 因此家人便成為最主要的支持來源, 而單親父母若只與子女同住形成兩代家庭, 必然形



成工作與子女教養的雙重壓力（張清富等，1995）。林萬億與秦文力（1992）調查發現有三成單親家庭與自己的父母同住，可見父母是成為單親後最主要的依賴者，故若單親家長有與父母同住，應會比未同住者得到更多的資源與協助。本研究認為台灣地區受到傳統文化的影響，有與父母同住的單親就業父母比例應不低，因此本研究將是否有與父母同住，列為可能影響工作家庭衝突的變項之一，至於與父母同住情形對工作與家庭衝突究竟會造成何種影響，尚待本研究加以釐清並論述。

綜合上述有關家庭特性對工作家庭衝突影響的研究，本研究認為子女數愈多、有較年幼的子女，家庭需求會愈高，必須付出更多心力在家庭中，因此工作家庭衝突會愈高。至於與父母同住部分本研究傾向將其視為一種資源，預測有與父母同住者，工作家庭衝突會比未與父母同住者低。

#### 四、時間投入與工作家庭衝突

##### （一）陪伴子女時間

Pleck研究發現已婚男性和女性花費在兒童照顧活動上的時間，與工作家庭衝突是沒有關連的（引自P.Voydanoff, 1988）。但Voydanoff(1988)的研究卻發現每週兒童照顧時數，與男性的工作家庭衝突呈現顯著的負相關，但對女性而言雖然也是負相關，但並未達統計顯著。對於男性每週兒童照顧時數與工作家庭衝突呈現負相關，這樣的結果其實是出乎研究者預料之外的。不過Juster與Stafford的研究或許可以解釋此情形，該研究指出父母親投入時間陪伴子女的過程其實是很享受的，因此可能陪伴子女的時間愈長，使得工作家庭衝突愈低（引自Nomaguchi, 2009）。

## (二) 休閒時間

若個人缺乏自己所能擁有、控制的休閒時間，可能會導致有較高的工作家庭衝突，雖然這在實證研究上尚無足夠驗證，但或許可以從Marks, Huston, Johnson, 與MacDermid (2001) 研究結果說明母親投入更多的時間在從事休閒時，會有較高的工作家庭平衡，這一論點來推測。

## (三) 家事處理時數

Voydanoff (1988) 研究指出女性的家事處理時數與工作家庭衝突呈現負相關，但男性則沒有這個現象，亦即女性家事處理時間愈長，工作家庭衝突愈低。但是國內研究卻有相反的結果，王恩惠 (2002) 發現婦女每日家務時數，其實會造成家庭干擾工作。另外有研究發現花費在家庭事務處理的時間，與工作家庭衝突是沒有關連的 (Milkie & Peltola, 1999)。

綜合上述研究，陪伴子女時間與工作家庭衝突呈負相關。但受限於「社會發展趨勢調查-家庭生活」問卷中只針對有6至12歲子女的單親就業父母，詢問其陪伴子女時間，並沒有詢問有6歲以下、以及有12至18歲子女的單親就業父母陪伴子女時間，因此陪伴子女時間在本研究中不得不捨棄。另外尚無足夠研究證實投入休閒時間長短對工作家庭衝突的影響，本研究以在家活動時間來做為變項，推測在家時間愈長者，陪伴子女和休閒的時間會愈多，因此在家活動時間愈長者，其工作家庭衝突會愈低。有關家事處理時間與工作家庭衝突之間關係，研究並沒有一致的結論，因此家事處理時間是否會造成工作家庭衝突差異則尚需進一步研究。

## 第三章 研究方法

### 第一節 研究架構與研究假設

#### 壹、研究架構

本研究以「臺灣地區社會發展趨勢調查-家庭生活」1998年和2006年調查資料庫中，有就業並且有18歲以下未婚子女之單親父母為主要研究對象，探討其工作家庭衝突情形，並比較單親父親與母親不同性別其工作家庭衝突是否有差異，接著進一步探討單親就業父母不同的個人背景、家庭特性和時間投入，與工作家庭衝突的相關情形，最後探討兩個年度影響單親就業父母工作家庭衝突因素以及影響因素是否產生變化。本研究以相關文獻、研究動機與研究目的為基礎，發展出本研究的架構，如圖 3-1 所示：

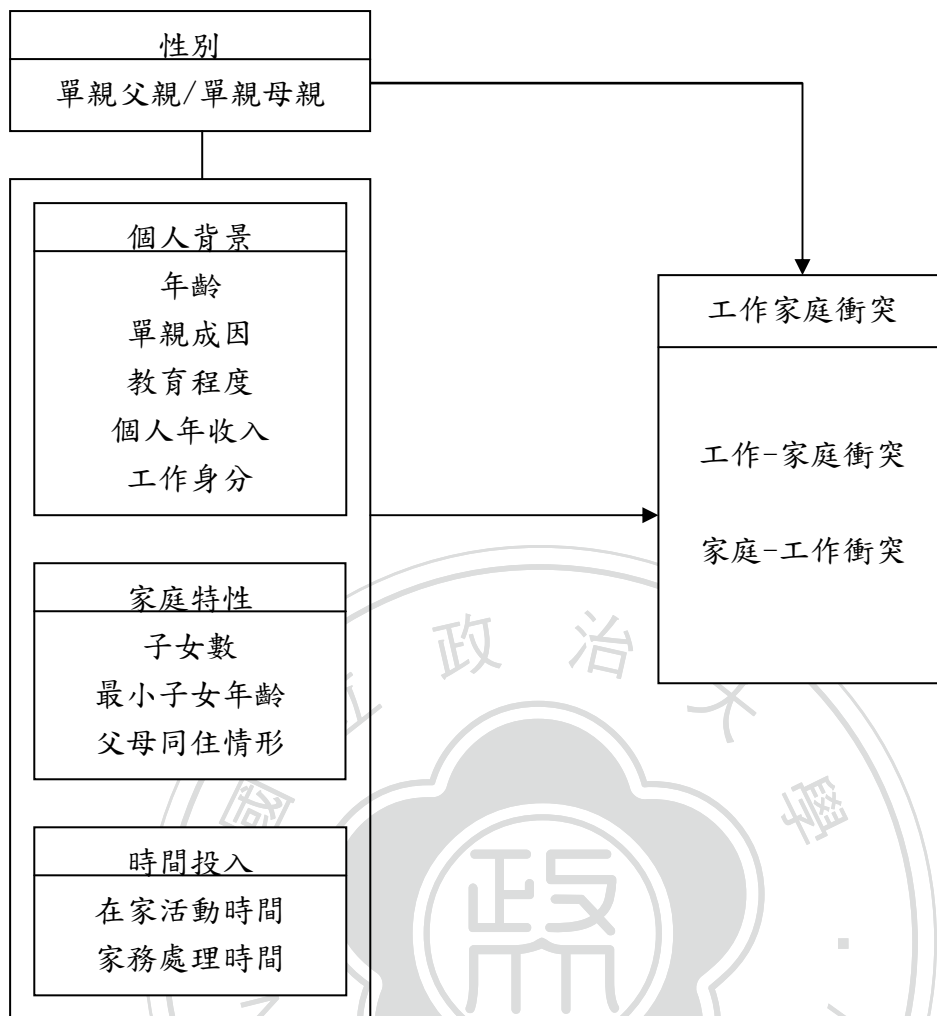


圖 3-1 研究架構圖

圖 3-1 的研究架構圖中，「性別」是指單親父母的生理性別；「個人背景」分成年齡、單親成因、教育程度、個人年收入、工作身分五個變項；「家庭特性」分成子女數、最小子女年齡、父母親同住情形三個變項；「時間投入」分成在家活動時間和家務處理時間二個變項，依變項為「工作家庭衝突」，分成工作-家庭衝突及家庭-工作衝突兩構面。

## 貳、研究假設

本研究依據欲探討的問題和根據相關文獻整理結果，形成之研究假設如下：

假設一：1998 年和 2006 年單親父母在工作家庭衝突上有顯著差異。

假設二：單親父母的工作家庭衝突因性別不同而有顯著差異。

假設三：1998年、2006年影響單親父母工作家庭衝突的因素(性別、個人背景變項、家庭變項、時間投入變項)有顯著差異。

## 第二節 資料來源與研究樣本

### 壹、資料來源

本研究之資料來源為行政院主計處1998年和2006年執行之「臺灣地區社會發展趨勢調查」的調查資料。此調查計畫乃根據「中華民國第三期統計發展中程計畫」，是由行政院主計處規劃執行的全國性長期調查計畫，共分成「家庭生活」、「社會參與」、「休閒文化(2004年改為時間投入)」及「健康安全」四項主題，於1998年開始辦理「家庭生活」主題，此後分年輪流循序辦理，每間隔四年輪回同一主題。「家庭生活」調查旨在蒐集臺灣地區家庭之成員動態、家事分工情形、住宅概況及年滿二十歲及以上人口之親屬概況、生活概況、對婚姻看法、婚姻及親子狀況等各項表徵，以明瞭目前家庭組成及個人現況，進而探究國人家庭生活之內涵與問題。由於本研究主要是在探討單親就業父母之工作家庭衝突狀況，以及不同年度單親就業父母之工作家庭衝突影響因素，與影響因素是否有產生變化，基於此，「臺灣地區社會發展趨勢調查—家庭生活」1998年及2006年二個年度主題問卷的內容，為本研究適合之次級資料來源。

### 貳、研究樣本

此調查研究的母體是以臺灣地區戶籍登記資料為抽樣母體，抽樣方法為分層隨機抽樣，採用二階段隨機抽樣方法，第一段抽樣單位為「村里」，以比例機率抽樣法抽出，第二段抽樣單位為「戶」，以系統抽樣法抽出，並以面訪及留表自



填二種方式收集資料。1998年計抽出6,000個樣本戶，約15,000位二十歲以上樣本人口；2006年抽出13,000個樣本戶，約34,000個二十歲以上樣本人口。

由於本研究的對象為有就業、有18歲以下子女之單親就業父母，從「臺灣地區社會發展趨勢調查-家庭生活」資料庫篩選出婚姻狀況為離婚、分居、喪偶或未婚，至少有一個18歲以下未婚子女者，且其工作身分為雇主、自營作業者、受政府雇用者、受私人雇用者四類，在經過篩選之後，得出符合條件之樣本數1998年為183筆，2006年為562筆。

### 第三節 變項之操作型定義

以下分別描述及界定性別、個人背景、家庭特性、時間投入之操作型定義，並整理成表 3-3。

#### 一、性別

分為男性、女性，(0)為單親父親；(1)為單親母親。

#### 二、個人背景

##### 1. 年齡：

依受訪者於1998年和2006年問卷進行時的出生年月，換算成當時實際年齡，並將年齡分成四組：(1)20歲以上-30歲；(2)30歲以上-40歲；(3)40歲以上-50歲；(4)50歲以上。

##### 2. 單親成因：

依受訪者成為單親的因素，將單親成因分成三組：(1)未婚；(2)離婚或分居；(3)喪偶。

### 3.教育程度：

係指受訪者所受正式教育之最高學歷，1998 年問卷中將教育程度分成 10 類：不識字、自修、小學、國(初)中、高中、高職、專科(五專前三年劃記高職)、大學、碩士、博士。2006 年問卷中將教育程度分成 6 組：(1)不識字及自修；(2)國小；(3)國(初)中、初職；(4)高中(職)(含五專前三年)；(5)專科及大學；(6)研究所及以上。

本研究將教育程度重新分成四組：(1)國小以下；(2)國(初)中；(3)高中職；(4)專科、大學以上，數值愈高代表教育程度愈高。

### 4.個人年收入：

本研究的個人年收入，按照年收入高低給予分數：(1)未滿 20 萬；(2)20 萬-未滿 40 萬；(3)40 萬-未滿 60 萬；(4)60 萬-未滿 80 萬；(5)80 萬以上，數值愈高代表個人年收入愈高。

### 5.工作身分：

本研究的工作身分分成四組：(1)雇主；(2)自營作業者；(3)受政府雇用者；(4)受私人雇用者。

## 三、家庭特性

### 1.子女數：

為問卷中受訪者填答仍健在之子女人數，本研究分成三組：(1)1 個；(2)2 個；(3)3 個及以上。

## 2. 最小子女年齡：

本研究將最小子女年齡分成三組：(1)6 歲以下；(2)6 歲-未滿 12 歲；(3)12 歲-未滿 18 歲。

## 3. 父母同住：

本研究將與父母親同住情形分成四組：(1)與父親同住；(2)與母親同住；(3)與父母同住；(4)皆不同住。

## 四、時間投入變項

### 1. 在家活動時間：

依據受訪者 1998 年和 2006 年於問卷中填答其扣除睡眠時間以外平均每日在家活動的時間，為一連續變項。

### 2. 家務處理時間：

根據受訪者在問卷中填答其週一至週五平均每日處理家務的時間，問卷中將家事處理時間分成小時與分鐘，本研究對家務處理時間以小時數為單位，因此需將原先問卷中的家事處理時間重新計算。

計算公式：家務處理時間（小時）=小時數+分鐘數/60。此為一連續變項。

## 五、工作家庭衝突

本研究之依變項-工作家庭衝突，乃「臺灣地區社會發展趨勢調查-家庭生活」針對年滿20歲以上之家庭成員，填答個人問項第貳部分-生活概況中「有關工作與家庭之間的衝突」問卷資料，並考慮工作家庭衝突的雙向特性，將工作家庭衝突分成「工作-家庭衝突」以及「家庭-工作衝突」兩構面，以下分別詳細說明。

## 1.工作-家庭衝突

「臺灣地區社會發展趨勢調查-家庭生活」20歲以上家庭成員填答個人問卷中，共有3題問項用來測量工作-家庭衝突，其問題依年度不同在文字上有些許差異，整理至表3-1：

表 3-1 兩年度「社會發展趨勢調查-家庭生活」原始問卷工作-家庭衝突問項

年度	工作-家庭衝突問項	
1998 年	您曾因為工作（包括與工有關之應酬等）的緣故而發生過右列的事情嗎？	
	1.錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	2.無法照顧生病的小孩或親人	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	3.超過晚上十點才回家	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
2006 年	您會不會因工作或應酬的緣故而發生過右列的事情？	
	1.錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	2.無法照顧小孩或親人	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	3.超過晚上十點才回家	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不

原始問卷中有關工作-家庭衝突有四個可供勾選的選項，依序為經常、有時、極少和從不四類，因本研究主要關切的重點在於樣本「有沒有發生過」工作-家庭衝突，而非樣本「發生頻率的高低」，因此研究者將此四類選項合併為兩大類並重新定義：原始問卷回答「從不」或「極少」為(0)沒發生過；原始問卷回答「經常」或「有時」為(1)發生過。把三題工作-家庭衝突問項加總，即代表整體工作-家庭衝突。

## 2.家庭-工作衝突

「臺灣地區社會發展趨勢調查-家庭生活」20歲以上家庭成員填答個人問卷中，1998有4題、2006年有5題問項用來測量家庭-工作衝突，其問項內容整理至表3-2：

表 3-2 兩年度「社會發展趨勢調查-家庭生活」原始問卷家庭-工作衝突問項

年度	家庭-工作衝突問項	
1998 年	您曾因為家庭的緣故而發生過右列的事情嗎？	
	1.無法加班或無法延長工時	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	2.中斷工作或上班時臨時趕回家	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	3.放棄工作、放棄較佳的工作機會或職位	(1)曾經發生過、(2)不曾發生過
	4.同時兼二份或以上的工作	(1)曾經發生過、(2)不曾發生過
2006 年	您會不會因為家庭的緣故而發生過右列的事情？	
	1.無法加班或無法延長工時	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	2.中斷工作或上班時臨時趕回家	(1)經常、(2)有時、(3)極少、(4)從不
	3.放棄工作或留職停薪	(1)有、(2)沒有
	4.放棄較佳的工作機會或職位	(1)有、(2)沒有
	5.同時兼二份或以上的工作	(1)有、(2)沒有

原始問卷中有關家庭-工作衝突情形，在 1998 年的第 1、第 2 題，以及 2006 年的第 1、第 2 題有四個可供勾選的選項，依序為經常、有時、極少、從不四類，而 1998 年第 3 個問項：「您曾因為家庭的緣故而發生過放棄工作、放棄較佳的工作機會或職位？」，在 2006 年則分成第 3 及第 4 兩題，為使兩個年度變項一致，本研究將 2006 年第 3 和第 4 題問項合併，只要第 3 或第 4 題其中一題回答“有”者、或是第 3 及第 4 題均回答“有”者，予以認定為有家庭-工作衝突，換言之，2006 年第 3 及第 4 兩題均回答“沒有”者，代表沒有家庭-工作衝突。

因本研究主要關切的重點在於樣本「有沒有發生過」家庭-工作衝突，而非樣本「發生頻率的高低」，因此研究者將家庭-工作衝突第 1、2 題四類選項合併為兩大類並重新定義：原始問卷回答「從不」或「極少」為(0)沒發生過；原始問卷回答「經常」或「有時」為(1)發生過，第 3 和第 4 題原始問卷回答「不曾發生過」或「沒有」者為(0)沒發生過；原始問卷回答「曾經發生過」或「有」者為(1)發生過。把四題家庭-工作衝突問項加總，即代表整體家庭-工作衝突。



表 3-3 變項之操作型定義

變項名稱	操作型定義	類型
性別	0=單親父親 1=單親母親	類別
<b>個人背景變項</b>		
年齡	1=20 歲以上-30 歲 2=30 歲以上-40 歲 3=40 歲以上-50 歲 4=50 歲以上	類別
單親成因	1=未婚 2=離婚或分居 3=喪偶	類別
教育程度	1=國小以下 2=國初中 3=高中職 4=專科、大學以上	類別
個人年收入	1=未滿 20 萬 2=20 萬-未滿 40 萬 3=40 萬-未滿 60 萬 4=60 萬-未滿 80 萬 5=80 萬以上	類別
工作身分	1=雇主 2=自營作業者 3=受政府雇用者 4=受私人雇用者	類別
<b>家庭變項</b>		
子女數	1=1 個 2=2 個 3=3 個及以上	類別

最小子女年齡	1=6 歲以下 2=6 歲-未滿 12 歲 3=12 歲-未滿 18 歲	類別
父母同住	1=與父親同住 2=與母親同住 3=與父母同住 4=皆不同住	類別
<b>時間投入變項</b>		
在家活動時間	睡眠時間以外平均每日在家活動小時數	連續
家務處理時間	週一至週五平均每日處理家務小時數	連續
<b>工作家庭衝突</b>		
工作-家庭衝突	加總後整體工作-家庭衝突	連續
家庭-工作衝突	加總後整體家庭-工作衝突	連續

#### 第四節 資料分析

本研究以SPSS 12.0 For Windows統計套裝軟體為主要分析工具，進行資料的處理與分析，採用描述性統計分析、雙變項分析與迴歸分析等方法進行資料分析，茲將統計分析方法說明如下：

##### 一、描述性統計分析：

以「次數分配及百分比」瞭解1998年和2006年樣本性別、個人背景、家庭特性及時間投入等基本特性之分布情形；以「平均數、標準差」瞭解工作家庭衝突之工作-家庭衝突和家庭-工作衝突的情形。

##### 二、雙變項分析：

以「卡方檢定( $\chi^2$ )」、「獨立樣本T檢定」，分析1998年和2006年工作家庭衝

突有無差異、單親就業父母不同性別之工作家庭衝突是否有顯著差異，以及利用「單因子變異數分析(one-way ANOVA)」、皮爾森相關係數 (Pearson's correlation coefficient) 檢定單親父母不同個人背景、家庭特性及時間投入，與工作家庭衝突之關係。

### 三、迴歸分析

利用多元迴歸分析，瞭解1998年與2006年影響單親就業父母工作家庭衝突的因素，並進一步比較兩個年度影響工作家庭因素的變化情形。

## 第五節 樣本基本特性

針對 1998 年和 2006 年兩個年度全體樣本之基本特性進行描述性統計分析，整理自表 3-4，其中 1998 年樣本有 183 位，2006 年樣本有 562 位。

在性別部分，1998 年單親父母性別比例約為 50%:50%，2006 年單親母親比例略增，約為 55%:45%。

個人背景部分，兩個年度年齡層均以「30 歲以上-40 歲」比例最高，1998 年為 42.6%，2006 年有 42.2%；其次為「40 歲以上-50 歲」，1998 年和 2006 年比例各為 39.9%及 40.7%。單親原因部分，兩個年度都以「離婚或分居」最多，1998 年有 70.5%，到了 2006 年則大幅提升至 83.1%，至於「喪偶」的比例則從 1998 年的 27.9%，下降至 2006 年的 13.7%，單親成因明顯已隨時代變遷而有轉變。教育程度部分，兩年度皆以「高中（職）」最多，1998 年為 34.4%，2006 年增加至 47.0%，而「國小以下」的比例從 1998 年 23.5%遽降到 2006 年的 8.0%，同時「專科、大學所以上」的比例 2006 年亦比 1998 年增加 4.2%，顯示經過八年期間單親父母的教育程度明顯提高。個人年收入部分，兩年度沒有太大轉變，

均以「20 萬以上-未滿 40 萬」最多，1998 年為 52.5%，2006 年增加至 61.9%。工作身分部分，兩年度都以「受私人僱用者」最多，1998 年有 66.1%，2006 年上升到 75.1%，此外 2006 年工作身分為「雇主」、「自營作業者」和「受政府僱用者」的比例都比 1998 年低，顯示 2006 年相較於 1998 年有更高比例是受私人僱用。

家庭特性部分，單親父母子女人數 1998 年以「1 個」比例最高，占 39.9%，而 2006 年以「2 個」最多，有 37.9%，2006 年育有「1 個」和「3 個及以上」子女的比例相較於 1998 年減少。最小子女年齡兩年度都以「12 歲-未滿 18 歲」最多，不過比例從 1998 年 54.6%，下降至 2006 年 43.4%，同時 2006 年「6 歲以下」和「6 歲-未滿 12 歲」的比例，都較 1998 年高。與父母同住部分，兩年度都是「皆不同住」的比例最高，但 2006 年的比例比 1998 年減少 18.4%，顯示 2006 年單親父母與父母一方或雙方同住的情形明顯增加。

時間投入變項部分，扣除睡眠時間後的在家活動時間，1998 年平均有 5.39 小時，2006 年平均 5.35 小時，兩個年度沒有太大差異。家務處理時間 1998 年平均花費 1.74 小時，但 2006 年比 1998 年更低，平均只花費 1.48 小時處理家務，顯示經過八年期間投入在家務處理的時間已更為減少。

整體而言，在全部樣本方面，1998 年樣本男女比例約 1:1，個人背景方面，年齡集中在 30 歲以上-50 歲，離婚或分居較多，高中職居多，個人年收入 20 萬-未滿 40 萬元最多，工作身分集中在受私人僱用。家庭特性方面，有 1 個子女、子女年齡在 12 歲-未滿 18 歲居多，較多不與父母同住。時間投入方面，扣除睡眠時間週一至週五在家活動時間平均為 5.39 小時，家務處理時間平均為 1.74 小時。2006 年樣本男女比例約 45%:54%，個人背景方面，年齡、單親成因、教育程度、個人年收入和工作身分最高比例之組別與 1998 年相同。家庭特性方面，有 2 個子女、子女年齡在 12 歲-未滿 18 歲居多，較多不與父母同住。時間投入

方面，扣除睡眠時間週一至週五在家活動時間平均為 5.35 小時，家務處理時間平均為 1.48 小時。

2006 年相較於 1998 年樣本基本特性之改變為：2006 年單親母親比例有增加，因離婚或分居而成為單親的比例增加，喪偶比例則是減少，教育程度提高，子女人數 3 個及以上的比例下降，最小子女年齡為 12 歲-未滿 18 歲的比例降低，未與父母同住的比例減少，家務處理時間較短。





表 3-4 單親父母樣本基本特性表

樣本特性		1998 年(N=183)		2006 年(N=562)	
		次數(%)	平均數(標準差)	次數(%)	平均數(標準差)
性別	單親父親	92(50.3)		257(45.7)	
	單親母親	91(49.7)		305(54.3)	
個人背景變項					
年齡	20 歲以上-30 歲	16(8.7)		49(8.7)	
	30 歲以上-40 歲	78(42.6)		237(42.2)	
	40 歲以上-50 歲	73(39.9)		229(40.7)	
	50 歲以上	16(8.7)		47(8.4)	
單親成因	未婚	3(1.6)		18(3.2)	
	離婚或分居	129(70.5)		467(83.1)	
	喪偶	51(27.9)		77(13.7)	
教育程度	國小以下	43(23.5)		45(8.0)	
	國(初)中	55(30.1)		162(28.8)	
	高中職	63(34.4)		264(47.0)	
	專科、大學以上	22(12.0)		91(16.2)	
個人年收入	未滿 20 萬	25(13.7)		60(10.7)	
	20 萬-未滿 40 萬	96(52.5)		348(61.9)	
	40 萬-未滿 60 萬	38(20.8)		96(17.1)	
	60 萬-未滿 80 萬	15(8.2)		37(6.6)	
	80 萬以上	9(4.9)		21(3.7)	
工作身分	雇主	10(5.5)		11(2.0)	
	自營作業者	35(19.1)		83(14.8)	
	受政府雇用者	17(9.3)		46(8.2)	
	受私人雇用者	121(66.1)		422(75.1)	
家庭變項					
子女數	1 個	73(39.9)		199(35.4)	
	2 個	53(29.0)		213(37.9)	
	3 個及以上	57(31.1)		150(26.7)	
最小孩子年齡	6 歲以下	28(15.3)		106(18.9)	
	6 歲-未滿 12 歲	55(30.1)		212(37.7)	
	12 歲-未滿 18 歲	100(54.6)		244(43.4)	
父母同住	與父親同住	3(1.6)		17(3.0)	
	與母親同住	19(10.4)		110(19.6)	
	與父母同住	35(19.1)		151(26.9)	
	皆不同住	126(68.9)		284(50.5)	
時間投入變項					
	在家活動時間		5.39(2.78)		5.35(2.22)
	家務處理時間		1.74(1.34)		1.48(1.15)

## 第四章 研究結果分析

為瞭解單親就業父母工作家庭衝突情形和性別差異，以及影響工作家庭衝突的因素，並說明 1998 年與 2006 年兩個年度，影響工作家庭衝突的因素有什麼轉變，本章首先描述兩個年度單親父母工作家庭衝突情形，接著以卡方檢定、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析和皮爾森相關係數之雙變項資料分析方法，探討單親父母不同的性別、個人背景、家庭狀況與時間投入，其工作家庭衝突是否有差異，最後利用多元迴歸分析，探討兩個年度單親父母工作家庭衝突的影響因素及產生什麼變化。

### 第一節 工作家庭衝突分析

本節將呈現工作家庭衝突兩個構面-「工作-家庭衝突」、「家庭-工作衝突」之各題問項及整體的分佈狀況，並對兩個年度進行比較。

#### 壹、工作-家庭衝突

1998 年和 2006 年「台灣地區社會發展趨勢調查-家庭生活」針對工作-家庭衝突構面有三題問項，原始問卷中的計分方式，依受訪者回答衝突發生的頻率「經常、有時、極少、從不」，分別給予 1~4 分。本研究將各題發生頻率較高的「經常」和「有時」合併為「發生過」並計分 1 分；將發生頻率較低的「極少」和「從不」合併為「沒發生過」並計分 0 分。再來將三題工作-家庭衝突問項之得分加總，即為整體工作-家庭衝突，總分愈高，表示整體工作-家庭衝突愈高，反之則愈低。

#### 一、各題工作-家庭衝突問項分佈狀況

工作-家庭衝突各題問項分佈情形見表 4-1。1998 年曾經因為工作或應酬的

原因而發生「超過晚上十點才回家」，是三題問項中發生過比例最高的，有 49.2% 的樣本曾經發生過；其次有 44.3% 的樣本曾經因為工作或應酬的原因而發生「錯過家庭聚會（如聚餐、慶生會、旅遊等）」；比例最低的是因為工作或應酬的原因而發生「無法照顧小孩或親人」，有 42.1%。

2006 年工作-家庭衝突三題問項中，發生過比例最高的是曾經因為工作或應酬的原因而發生「無法照顧小孩或親人」，有 45.6%；其次有 42.2% 的樣本曾經因為工作或應酬的原因而發生「超過晚上十點才回家」；發生過比例最低的是因為工作或應酬的原因而「錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)」有 42.1%。

從兩個年度各題工作-家庭衝突次數分配情形來看，2006 年在因為工作或應酬的緣故而發生「錯過家庭聚會」的比例，比 1998 年減少 4.8%；在因為工作或應酬的緣故而發生「超過晚上十點才回到家」的比例，也比 1998 年少了 7%，顯示 2006 年單親父母發生過這兩項工作-家庭衝突的情形，已較 1998 年減緩。不過 2006 年因為工作或應酬的緣故而發生「無法照顧小孩或親人」的比例，卻較 1998 年高出 3.5%。進一步對兩個年度各題工作-家庭衝突進行卡方檢定，結果發現兩個年度各題工作-家庭衝突的差異並沒有達到顯著，表示兩個年度各題工作-家庭衝突曾經發生過的比例是相同的，工作-家庭衝突的情形並沒有因為年代不同而有所改變。

表 4-1 兩年度各題工作-家庭衝突之次數分配及卡方分析表

單位：次數(%)

各題工作-家庭衝突	類別	1998 年 (N=183)	2006 年 (N=562)	兩年度比較 $\chi^2$
您會不會因工作或應酬的緣故而發生： 錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)	發生過	81 (44.3)	220 (39.1)	1.501
	沒發生過	102 (55.7)	342 (60.9)	
您會不會因工作或應酬的緣故而發生： 無法照顧小孩或親人	發生過	77 (42.1)	256 (45.6)	0.674
	沒發生過	106 (57.9)	306 (54.4)	
您會不會因工作或應酬的緣故而發生： 超過晚上十點才回家	發生過	90 (49.2)	237 (42.2)	2.754
	沒發生過	93 (50.8)	325 (57.8)	

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$ 

## 二、整體工作-家庭衝突

整體工作-家庭衝突情形見表 4-2，從加總後之總分來看，1998 年最高分為 3 分，最低分為 0 分，全部樣本的平均數為 1.36 分，標準差為 1.19；2006 年最高分為 3 分，最低分為 0 分，全部樣本的平均數為 1.27 分，標準差為 1.18。2006 年整體工作-家庭衝突平均數較 1998 年稍低，不過本研究進一步對兩個年度進行比較，結果發現兩個年度整體工作-家庭衝突之間並沒有達到顯著差異，表示 2006 年單親父母整體工作-家庭衝突，與八年前的單親父母有同樣的程度。推測可能因為單親父母是家庭中唯一的經濟來源者，要扛起整個家庭的經濟重擔，因此他們必須透過努力工作且確保工作的穩定，才能不斷有收入得以支應家庭所有開銷，因此即使是不同年代的單親父母，為了能夠維繫整個家庭，不能減少投入在工作角色中的時間和精力，無法避免地會持續面臨到來自工作對家庭的干擾，使得單親父母八年之間的工作-家庭衝突沒有改變。

表 4-2 兩年度整體工作-家庭衝突之得分情形及 T 檢定表

變項名稱	1998 年(N=183)			2006 年(N=562)			兩年度比較
	分數範圍	平均數	標準差	分數範圍	平均數	標準差	$t$
整體工作-家庭衝突	0-3	1.36	1.19	0-3	1.27	1.18	0.861

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

## 貳、家庭-工作衝突

### 一、各題家庭-工作衝突問項分佈狀況

家庭-工作衝突各題問項分佈情形見表 4-3。1998 年有 31.1% 的樣本曾經因為家庭的緣故而發生「無法加班或無法延長工時」，是家庭-工作衝突構面中發生過比例最高的問項；其次有 26.2% 的樣本曾經因為家庭的原因而發生「中斷工作或上班臨時趕回家」；第三是因為家庭的原因而發生過「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」，有 22.4%；發生過比例最低的是因為家庭的原因而「同時兼二份或以上的工作」有 18.0%。

2006 年家庭-工作衝突四題問項中，曾經因為家庭的緣故而發生「無法加班或無法延長工時」，是發生過比例最高的問項，有 27.4%；其次有 18.3% 的樣本曾經因為家庭的原因而發生「中斷工作或上班臨時趕回家」；第三是因為家庭的原因而發生「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」有 13.2%；發生過比例最低的是因為家庭的原因而「同時兼二份或以上的工作」有 7.8%。

從兩個年度各題家庭-工作衝突次數分配結果顯示，有發生過家庭-工作衝突的比例，1998 年在 18% 到 31.1% 之間；2006 年在 7.8% 到 27.4% 之間，表示 2006 年單親父母有發生過家庭-工作衝突的比例，相較於 1998 年已有明顯下降趨勢。接著比較兩個年度的差異，發現四題家庭-工作衝突發生過的比例，2006 年都比 1998 年低，2006 年在因為家庭的緣故而發生「無法加班或無法延長工時」的比例下降最少，只比 1998 年減少 3.7%；因為家庭的緣故而發生「中斷工作或上班臨時趕回家」的比例，較 1998 年少了 7.9%；因為家庭的緣故而發生「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」的比例，比 1998 年下降 9.2%；因為家庭的緣故而發生「同時兼兩份或以上的工作」比例減少最多，比 1998 年降低 10.2%。進一步對兩個年度四題家庭-工作衝突進行卡方檢定( $\chi^2$ )，結果發現兩個



年度單親父母因為家庭緣故而發生「中斷工作或上班臨時趕回家」( $\chi^2=5.334$ ， $p<.05$ )、「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」( $\chi^2=9.024$ ， $p<.01$ )、「同時兼兩份或以上工作」( $\chi^2=15.509$ ， $p<.001$ )三題家庭-工作衝突的比例有顯著差異，2006年曾經發生過的比例均低於1998年，表示2006年的單親父母比1998年更少因為家庭緣故而產生干擾到工作的情形。

表 4-3 兩年度各題家庭-工作衝突之次數分配及卡方分析表 單位：次數(%)

各題家庭-工作衝突	類別	1998年 (N=183)	2006年 (N=562)	兩年度比較 $\chi^2$
您會不會因為家庭的緣故而發生： 無法加班或無法延長工時	發生過	57 (31.1)	154 (27.4)	0.954
	沒發生過	126 (68.9)	408 (72.6)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 中斷工作或上班時臨時趕回家	發生過	48 (26.2)	103 (18.3)	5.334*
	沒發生過	135 (73.8)	459 (81.7)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 放棄工作、留職停薪、放棄較佳的 工作機會或職位	發生過	41 (22.4)	74 (13.2)	9.024**
	沒發生過	142 (77.6)	488 (86.8)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 同時兼二份或以上的工作	發生過	33 (18.0)	44 (7.8)	15.509***
	沒發生過	150 (82.0)	518 (92.2)	

\* $p<.05$ ；\*\* $p<.01$ ；\*\*\* $p<.001$

## 二、整體家庭-工作衝突

整體家庭-工作衝突情形見表 4-4，從加總後之總分來看，1998年最高分為4分，最低分為0分，全體樣本的平均數為0.98，標準差為1.11；2006年最高分為4分，最低分為0分，全體樣本的平均數為0.67，標準差為0.98，2006年整體家庭-工作家庭衝突平均數低於1998年，進一步對兩個年度進行比較，發現2006年整體家庭-工作衝突顯著低於1998年( $t=3.591$ ， $p<.001$ )，表示單親父母的整體家庭-工作衝突經過了八年期間確實已明顯下降。推測其中原因，首先從先前對兩個年度各題家庭-工作衝突的卡方檢定裡我們可以發現到，2006年單親父母因為家庭的緣故，而造成工作異動的情形確實較1998年少，表示2006年單



親父母更不會讓家庭角色干擾到工作，易言之，單親父母可能會為了保有其工作角色而逐漸減少或改變其家庭角色。推測另一個因素可能與整個社會結構變遷有關，早期許多只能由家庭提供的照顧或服務，到了現代社會已可從市場購買或是透過社會福利取得服務，有助於緩和單親父母需要投注在家庭中時間和精力。由於婦女團體提倡具性別意識和性別平等的各種議題，以及實際參與政府決策過程，使得許多政策陸續推行，在 2000 年通過「特殊境遇婦女家庭扶助條例」（現名稱為特殊境遇家庭扶助條例），2002 年通過兩性工作平等法（現名稱為性別工作平等法），2003 年將兒童福利法及少年福利法合併修正為兒童及少年福利法等，許多福利措施也開始執行，例如兒童托育相關服務或津貼、學童課後照顧、企業提供托兒措施等。這些政策的施行，或許對於減輕單親父母在家庭照顧時間以及經濟上負擔有其效果，因而緩和了 2006 年單親父母的家庭-工作衝突情形。

表 4-4 兩年度整體家庭-工作衝突之得分情形及 T 檢定表

變項名稱	1998 年(N=183)			2006 年(N=562)			兩年度比較 <i>t</i>
	分數範圍	平均數	標準差	分數範圍	平均數	標準差	
整體家庭-工作衝突	0-4	0.98	1.11	0-4	0.67	0.98	3.591***

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

### 參、小結

綜合上述，2006 年單親父母的工作家庭衝突情形相較於 1998 年，在各題和整體工作-家庭衝突皆無明顯的差異，表示經過八年期間單親父母的工作-家庭衝突依然維持與 1998 具有相同程度。然而在家庭-工作衝突方面，2006 年因為家庭緣故發生「中斷工作或上班臨時趕回家」、「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」以及「同時兼兩份或以上工作」的比例都顯著低於 1998 年，整體家庭-工作衝突也較 1998 年減少，顯示單親父母家庭-工作衝突經過八年的時間確實已有減緩的情形。這樣的結果我們可以推測單親就業父母的工作角色沒有明顯變化，但其家庭角色則可能為了確保工作角色的持續，以及可從市場或福利體系購買或取得照顧服務而有逐漸減少的傾向。

## 第二節 工作家庭衝突之性別差異

為瞭解兩個年度單親就業父母之工作家庭衝突，是否會因為性別不同而有差異，本研究利用卡方檢定、獨立樣本 T 檢定，對單親父親和單親母親之工作家庭衝突情形進行分析探討。

### 壹、工作-家庭衝突之性別差異

#### 一、各題工作-家庭衝突問項之性別差異

各題工作-家庭衝突卡方檢定結果見表 4-5，由分析表可知 1998 年單親父親因為工作或應酬的緣故而曾經發生過「錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)」的比例為 52.2%高於單親母親的 36.3%，( $\chi^2=4.694$ ， $p<.05$ )，發生過「無法照顧小孩或親人」的比例是 51.1%，高於單親母親的 33%，( $\chi^2=6.163$ ， $p<.05$ )，發生過「超過晚上十點才回家」的比例最多，為 68.5%，高於單親母親的 39.7%，( $\chi^2=27.567$ ， $p<.001$ )，三題之卡方檢定均達到顯著水準，表示單親父親發生工作-家庭衝突的比例高於單親母親。

2006 年單親父親因為工作或應酬的緣故而曾經發生過「錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)」的比例為 46.7%高於單親母親的 32.8%，( $\chi^2=11.322$ ， $p<.01$ )，發生過「無法照顧小孩或親人」的比例最高，有 54.1%，高於單親母親的 38.4%，( $\chi^2=13.905$ ， $p<.001$ )，發生過「超過晚上十點才回家」的比例為 52.5%，高於單親母親的 33.4%，( $\chi^2=20.835$ ， $p<.001$ )，三題之卡方檢定均達到顯著水準，表示單親父親發生過工作-家庭衝突的比例高於單親母親。

表 4-5 各題工作-家庭衝突問項之性別差異卡方檢定表

單位：次數(%)

各題工作-家庭衝突	類別	1998 年		$\chi^2$	2006 年		$\chi^2$
		單親父親 (n=92)	單親母親 (n=91)		單親父親 (n=257)	單親母親 (n=305)	
您會不會因工作或應酬的緣故而發生：錯過家庭聚會(如聚餐、慶生會、旅遊等)	發生過	48(52.2)	33(36.3)	4.694*	120(46.7)	100(32.8)	11.322**
	沒發生過	44(47.8)	58(63.7)		137(53.3)	205(67.2)	
您會不會因工作或應酬的緣故而發生：無法照顧小孩或親人	發生過	47(51.1)	30(33.0)	6.163*	139(54.1)	117(38.4)	13.905***
	沒發生過	45(48.9)	61(67.0)		118(45.9)	188(61.6)	
您會不會因工作或應酬的緣故而發生：超過晚上十點才回家	發生過	63(68.5)	27(29.7)	27.567***	135(52.5)	102(33.4)	20.835***
	沒發生過	29(31.5)	64(70.3)		122(47.5)	203(66.6)	

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$ 

## 二、整體工作-家庭衝突之性別差異

瞭解單親父親與單親母親在各題工作-家庭衝突的差異後，接著分析兩個年度整體工作-家庭衝突的性別差異，分析結果見表 4-6。在 1998 年時，單親父親整體工作-家庭衝突平均數為 1.72 分，標準差 1.14，單親母親平均數為 0.99 分，標準差 1.12，經分析後發現，單親父親與單親母親整體工作-家庭衝突的差異達顯著水準 ( $t=4.355$ ,  $p < .05$ )，顯示單親父親整體工作-家庭衝突高於單親母親。

2006 年單親父親整體工作-家庭衝突平均數為 1.53 分，標準差 1.20，單親母親平均數為 1.05 分，標準差 1.11，分析後發現，單親父親和單親母親整體工作-家庭衝突的差異達顯著水準 ( $t=4.948$ ,  $p < .05$ )，同樣顯示單親父親整體工作-家庭衝突高於單親母親。

表 4-6 整體工作-家庭衝突之性別差異 T 檢定表

性別	人數	1998 年		$t$	2006 年		$t$	
		平均數	標準差		平均數	標準差		
單親父親	92	1.72	1.14	4.355***	257	1.53	1.20	4.948***
單親母親	91	0.99	1.12		305	1.05	1.11	

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

兩個年度單親父親不論是在各題或者是整體之工作-家庭衝突都顯著高於單親母親，推測單親父親工作-家庭衝突高於單親母親的原因，或許與單親父親比單親母親更重視工作角色有關係，由於男性在傳統性別角色中被視為養家者，以及被期待追求工作上的成就，若加上只有單親父親獨自一人是家庭經濟主要來源者，則可能更加重其工作角色，國外研究者 Eagle 等(1998) 和 Duxbury 與 Higgins (1991) 認為，雇主對男性存有較高的工作期望，因此男性的工作-家庭衝突較女性為高。另外單親母親工作-家庭衝突比單親父親低的原因，本研究認為並不表示單親母親面臨較少的壓力，而是有可能在於單親母親或許比單親父親還更重視或擔負更多的家庭角色，因此為了能夠兼顧家庭而在工作部分採取策略，例如彈性工時、或事先篩選掉可能會影響到家庭的工作或應酬，便不會形成衝突或壓力的來源，但這種現象在男性身上則較少出現，因此才會有這八年期間單親父親的工作-家庭衝突都是高於單親母親的結果。

## 貳、家庭-工作衝突之性別差異

### 一、各題家庭-工作衝突問項之性別差異

各題家庭-工作衝突性別差異之卡方檢定結果見表 4-7，結果發現 1998 年各題家庭-工作衝突無性別差異，但 2006 年有兩題家庭-工作衝突有性別差異，以下分別說明之。

1998 年單親母親在因為家庭的緣故而發生「無法加班或無法延長工時」、「中斷工作或上班時臨時趕回家」、「同時兼二份或以上的工作」的比例高於單親父親，但卡方檢定結果並未達顯著水準，因此 1998 年單親父母在各題家庭-工作衝突發生過的比例並無性別差異。

2006 年單親父母在各題家庭-工作衝突中，經卡方檢定有顯著差異的問項分別是：因為家庭的緣故而發生「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職

位」( $\chi^2=4.900$ ,  $p<.05$ )，單親母親發生過的比例為 16.1% 高於單親父親的 9.7%，以及「同時兼二份或以上的工作」( $\chi^2=5.038$ ,  $p<.05$ )，單親母親發生過的比例為 10.2%，高於單親父親的 5.1%。由這兩題可以看出單親母親因為家庭緣故而發生過影響到工作就業穩定性的衝突比例高於單親父親，或許原因在於女性被要求要重視家庭角色，在面臨家庭和工作之間的衝突時，基於以家庭為重的考量，單親母親可能只好放棄原先條件較佳的工作，而優先選擇能夠兼顧到家庭的工作，但這類工作可能是兼職、工時較短、低薪，造成一份工作的收入不足以維持整個家庭而又必須同時兼二份以上工作。男性可能因為工作角色重於家庭角色，因此較不會為了家庭緣故而選擇放棄工作，再加上職場性別區隔的結構因素，男性的工作職位、所得整體比女性好，為了維持家庭生計再去兼差的必要性不高，因此單親母親比單親父親發生更高的家庭-工作衝突比例。

表 4-7 各題家庭-工作衝突問項之性別差異卡方檢定表 單位：次數(%)

各題家庭-工作衝突	類別	1998 年		$\chi^2$	2006 年		$\chi^2$
		單親父親 (n=92)	單親母親 (n=91)		單親父親 (n=257)	單親母親 (n=305)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 無法加班或無法延長工時	發生過	28(30.4)	29(31.9)	0.044	63(24.5)	91(29.8)	1.986
	沒發生過	64(69.6)	62(68.1)		194(75.5)	214(70.2)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 中斷工作或上班時臨時趕回家	發生過	24(26.1)	24(26.4)	0.002	48(18.7)	55(18.0)	0.039
	沒發生過	68(73.9)	67(73.6)		209(81.3)	250(82.0)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位	發生過	22(23.9)	19(20.9)	0.242	25(9.7)	49(16.1)	4.900*
	沒發生過	70(76.1)	72(79.1)		232(90.3)	256(83.9)	
您會不會因為家庭的緣故而發生： 同時兼二份或以上的工作	發生過	14(15.2)	19(20.9)	0.992	13(5.1)	31(10.2)	5.038*
	沒發生過	78(84.8)	72(79.1)		244(94.9)	274(89.8)	

\* $p<.05$  ; \*\* $p<.01$  ; \*\*\* $p<.001$

## 二、整體家庭-工作衝突之性別差異

從單親父母各題家庭-工作衝突之分析結果，已初步瞭解兩性在家庭-工作衝突上 1998 年是沒有差異的，而 2006 年有兩題問項出現性別差異，接著對兩個年度單親父母整體家庭-工作衝突進行獨立樣本 T 檢定分析，分析結果見表 4-8。



1998 年單親父親整體家庭-工作衝突平均數為 0.96 分，標準差 1.06，單親母親平均數為 1.00 分，標準差 1.17，單親母親高於單親父親，但經分析後發現，單親父母整體家庭-工作衝突的差異並未達顯著水準，顯示單親父親和單親母親的整體家庭-工作衝突並沒有差異。

2006 年單親父親整體家庭-工作衝突平均數為 0.58 分，標準差 0.96，單親母親整體家庭-工作衝突平均數為 0.74 分，標準差 1.00，單親母親高於單親父親，經 T 檢定後發現  $t$  值為 -1.94， $p=0.053$ ，若將顯著水準設在  $p<0.05$  下，單親父母整體家庭-工作衝突的差異並未達到統計上的顯著，但是若將顯著水準放寬至  $p<0.1$ ，則兩性整體家庭-工作衝突達到顯著差異。不過本研究選擇利用較嚴格的方式來進行分析考驗，因此本研究結果並不支持單親父母在整體家庭-工作衝突上有性別差異之假設。

表 4-8 整體家庭-工作衝突之性別差異 T 檢定表

性別	人數	1998 年			2006 年			$t$
		平均數	標準差	$t$	人數	平均數	標準差	
單親父親	92	0.96	1.06	-0.263	257	0.58	0.96	-1.940+
單親母親	91	1.00	1.17		305	0.74	1.00	

+ $p<.1$  ; \* $p<.05$  ; \*\* $p<.01$

### 參、小結

綜觀兩個年度單親父母在各題和整體工作家庭衝突之性別差異情形，在工作-家庭衝突部分，兩個年度單親父親因為工作或應酬的緣故而曾經發生過「錯過家庭聚會（如聚餐、慶生會、旅遊等）」、「無法照顧小孩或親人」、「超過晚上十點才回家」的比例，和整體工作-家庭衝突都比單親母親高，推測原因可能是單親父親比單親母親更重視其工作角色。在家庭-工作衝突部分，1998 年單親父母在各題和整體家庭-工作衝突皆無顯著差異；2006 年在各題家庭-工作衝突部分，單親母親因為家庭的緣故而發生「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」和「同時兼二份或以上的工作」的比例，顯著高於單親父親，或許原因在



於單親母親面臨家庭和工作之間的拉鋸時，仍考量到需兼顧家庭，只好放棄原先條件較佳的工作，而優先選擇能夠兼顧到家庭的工作，但這類工作可能是兼職、工時較短、低薪，造成一份工作的收入不足以維持整個家庭而又必須同時兼二份以上工作，再加上職場性別區隔的結構因素，男性的工作職位、所得整體比女性好，為了維持家庭生計再去兼差的必要性不高，因此單親母親比單親父親面臨到更高的家庭-工作衝突。但在整體家庭-工作衝突則無顯著性別差異，表示 2006 年單親父母呈現出部分家庭-工作衝突會因為性別的不同而有差異。

### 第三節 個人背景、家庭特性、時間投入與整體工作家庭衝突之關係

為瞭解單親父母個人背景、家庭特性、時間投入與整體工作家庭衝突之關係，本研究以雙變項分析的單因子變異數分析(one-way ANOVA)和皮爾森相關係數 (Pearson's correlation coefficient) 來探討之。進行變異數分析時，若各組平均數有顯著差異則以「Dunnett's C 檢定」進行事後多重比較，對兩兩組別分別檢驗，以找出差異是出現在哪兩組之間。本研究選擇「Dunnett's C 檢定」進行事後多重比較的原因，乃此檢定方法適用於不滿足變異數相等之假設時。

#### 壹、個人背景、家庭特性、時間投入與整體工作-家庭衝突之關係

兩個年度個人背景、家庭特性與整體工作-家庭衝突之變異數分析結果見表 4-9。首先在沒有將所有變數控制的情況下，1998 年不同的「單親成因」( $F=7.638$ ,  $p<.01$ )、「教育程度」( $F=3.300$ ,  $p<.05$ ) 和「工作身分」( $F=3.623$ ,  $p<.05$ )，其整體工作-家庭衝突有顯著差異，而 2006 年則是不同的「年齡」( $F=5.511$ ,  $p<.01$ )、「單親成因」( $F=8.599$ ,  $p<.001$ )、「教育程度」( $F=3.071$ ,  $p<.05$ )、「最小子女年齡」( $F=3.404$ ,  $p<.05$ )，其整體工作-家庭衝突有顯著差異。

進一步對達到顯著的變項，檢視其事後多重比較結果，在年齡部分，1998年各年齡層之整體工作-家庭衝突無差異，但是到了2006年「30歲以上-40歲」的單親父母，整體工作-家庭衝突不但高於「40歲以上-50歲」者，而且亦高於「50歲以上」者。本研究與徐心怡（2002）之研究發現年齡對職業婦女的工作-家庭衝突有顯著影響，且30-39歲的女性工作者其工作-家庭衝突的程度較高的結果是相似的，推測30歲以上-40歲的單親父母正處於衝刺事業的階段，因此相較於其他年齡層的單親父母有更多工作角色的責任，而產生較高的工作-家庭衝突。

在單親成因部分，1998年「離婚或分居」的單親父母其整體工作-家庭衝突高於「喪偶」者，2006年除了「離婚或分居」的單親父母整體工作-家庭衝突高於「喪偶」者外，「未婚」者的整體工作-家庭衝突亦高於「喪偶」者。推測離婚或分居以及未婚的單親父母可能比喪偶者有更重的經濟責任，因此必需投入更多的時間和精力在工作中，亦或許是因為喪偶的單親父母得到經濟上的支持比未婚、離婚者多，此外據統計喪偶者的年齡層普遍較高，可能在工作上也較為穩定，較少產生工作角色上的負荷，因此工作-家庭衝突較低。

在教育程度部分，1998年教育程度為「國（初）中」的單親父母其整體工作-家庭衝突高於「國小以下」者。許多研究認為教育程度與工作-家庭衝突為正相關，即教育程度愈高者，其工作家庭衝突也會愈高（Grzywacz 等, 2002; Voydanoff, 2004; 邱淑琴, 2002; 林曉雯, 1994; 徐心怡, 2002），而本研究將單親父母的教育程度分成四類進行比較時，發現整體工作-家庭衝突平均數由高至低依序為「國（初）中」、「專科、大學以上」、「高中職」、「國小以下」，亦與過去研究同樣呈現出正相關的現象，只不過整體工作-家庭衝突最高的是教育程度為「國（初）中」的單親父母。2006年事後多重比較卻沒有發現哪兩組平均數之間有差異，此結果可能顯示出晚近單親父母不同的教育程度之間，其整體工作-家庭衝突的差異已不明顯。

在工作身分部分，僅 1998 年有顯著差異，工作身分為「雇主」的單親父母，整體工作-家庭衝突除了高於「受政府雇用」者外，亦高於「受私人雇用」者。根據行政院主計處 2008 年人力運用調查報告發現，雇主與自營作業者每週工作時數在 40~59 小時之間占 75%-80%，而受政府或私人雇用者每週工作時數在 40~49 小時之間有 83%，顯示雇主與自營作業者每週工作時數平均比受雇者還長，因此推測工作身分為雇主的單親父母可能比受雇的單親父母面臨更多工作上的責任，導致有較高的工作-家庭衝突。2006 年各工作身分間整體工作-家庭衝突未有明顯差異，可能是因為整個產業和勞動條件改變，各工作身分投入在工作角色上差距縮小所致。

在最小孩子年齡部分，1998 年並無顯著差異。但到了 2006 年最小孩子年齡在「6 歲以下」的單親父母，整體工作-家庭衝突高於「12 歲-未滿 18 歲」，換言之，最小孩子為學齡前兒童的單親父母，其整體工作-家庭衝突比最小孩子為青少年的單親父母高。推測因為學齡前年幼兒童的照顧需求量大，造成單親父母更容易面臨在上班時間發生突如其來的家庭問題要去處理，故出現工作-家庭衝突的機會也隨之增加。

表 4-9 個人背景、家庭特性與整體工作-家庭衝突關係之變異數分析表

變項名稱	1998 年				2006 年					
	人數	平均數	標準差	F 事後比較	人數	平均數	標準差	F 事後比較		
<b>個人背景變項</b>										
年齡	(1)20 歲以上-30 歲	16	1.50	1.27	0.988	49	1.08	1.08	5.511**	
	(2)30 歲以上-40 歲	78	1.50	1.08		237	1.50	1.19		(2)>(3)
	(3)40 歲以上-50 歲	73	1.22	1.23		229	1.13	1.17		(2)>(4)
	(4)50 歲以上	16	1.13	1.41		47	0.98	1.13		
單親成因	(1)未婚	3	1.67	0.58	7.638**	18	1.67	1.03	8.599***	
	(2)離婚或分居	129	1.56	1.17		467	1.33	1.18		(1)>(3)
	(3)喪偶	51	0.82	1.11		77	0.78	1.11		(2)>(3)
教育程度	(1)國小以下	43	0.88	1.18	3.300*	45	0.87	1.12	3.071*	
	(2)國(初)中	55	1.60	1.16		162	1.37	1.19		n.s.
	(3)高中職	63	1.43	1.13		264	1.33	1.19		
	(4)專科、大學以上	22	1.45	1.22		91	1.10	1.12		
個人年收入	(1)未滿 20 萬	25	0.96	1.14	1.250	60	0.90	1.10	1.744	
	(2)20 萬-未滿 40 萬	96	1.33	1.21		348	1.31	1.16		
	(3)40 萬-未滿 60 萬	38	1.47	1.11		96	1.35	1.23		
	(4)60 萬-未滿 80 萬	19	1.73	1.16		37	1.22	1.34		
	(5)80 萬以上	9	1.56	1.33		21	1.33	1.11		
工作身分	(1)雇主	10	2.30	0.82	3.623*	11	1.55	1.214	2.033	
	(2)自營作業者	35	1.63	1.19		83	1.22	1.20		
	(3)受政府雇用者	17	1.06	1.14		46	0.89	1.16		
	(4)受私人雇用者	121	1.24	1.18		422	1.31	1.17		
<b>家庭特性變項</b>										
子女數	(1)1 個	73	1.34	1.10	0.993	199	1.24	1.17	0.209	
	(2)2 個	53	1.53	1.23		213	1.31	1.21		
	(3)3 個及以上	57	1.21	1.25		150	1.25	1.15		
最小子女年齡	(1)6 歲以下	28	1.39	1.10	0.987	106	1.46	1.12	3.404*	
	(2)6 歲-未滿 12 歲	55	1.53	1.15		212	1.33	1.21		(1)>(3)
	(3)12 歲-未滿 18 歲	100	1.25	1.23		244	1.13	1.17		
父母同住情形	(1)與父親同住	3	2.00	1.00	0.497	17	1.41	1.12	2.404	
	(2)與母親同住	19	1.63	1.21		110	1.49	1.19		
	(3)與父母同住	35	1.40	1.24		151	1.31	1.17		
	(4)皆不同住	126	1.29	1.17		284	1.15	1.18		

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

至於兩年度時間投入與整體工作-家庭衝突之皮爾森相關係數分析結果見表 4-10，經分析後發現 1998 年僅「在家活動時間」與整體工作-家庭衝突呈現顯著負向關係，2006 年則是「在家活動時間」與「家務處理時間」均和整體工作-家庭衝突呈現負相關。表示 1998 年單親父母在家活動的時間愈長，其整體工作-

家庭衝突愈低，而 2006 年不論在家活動時間愈長，或是家務時間愈長的單親父母，整體工作-家庭衝突也愈低。推測兩個年度能夠待在家庭裡時間愈長的單親父母，以及 2006 年投入較長時間從事家務的單親父母，或許相對投入在工作角色上的心力和時間較少，因此其整體工作-家庭衝突也就愈低。

表 4-10 時間投入與整體工作-家庭衝突關係之皮爾森相關係數分析表

變項名稱	1998 年(N=183)	2006 年(N=562)
在家活動時間	-0.224**	-0.157***
家務處理時間	-0.145	-0.138**

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

## 貳、個人背景、家庭特性、時間投入與整體家庭-工作衝突之關係

兩個年度個人背景、家庭特性與整體家庭-工作衝突之變異數分析結果，見表 4-11；1998 年單親父母不同個人背景、家庭特性與整體家庭-工作衝突之間無顯著差異，而 2006 年不同的「年齡」( $F=3.323, p < .05$ )、「教育程度」( $F=2.943, p < .05$ )、「最小子女年齡」( $F=3.78, p < .05$ )、「父母同住情形」( $F=3.41, p < .05$ )，其整體家庭-工作衝突有顯著差異。

進一步對 2006 年有達到顯著差異的變項進行事後多重比較，在年齡部分，「30 歲以上-40 歲」的單親父母整體家庭-工作衝突不但高於「20 歲以上-30 歲」，也高於「50 歲以上」。推測 30 歲以上-40 歲的單親父母可能因為家庭責任負擔較大，投入較多心力和時間在家庭角色上，且缺少能夠協助的替代對象，因此有較高的家庭-工作衝突。

在教育程度部分，「專科、大學以上」的單親父母整體家庭-工作衝突高於「國小以下」者。推測教育程度較高的單親父母比教育程度低者更願意投入較多時間在子女的教養上，因此對於家庭角色有較高的期待，故承受更大的家庭-工作衝突。

在最小子女年齡部分，最小子女年齡「6歲以下」的單親父母整體家庭-工作衝突高於「12歲-未滿18歲」，亦即最小子女為學齡前兒童的單親父母，其整體家庭-工作衝突比最小子女為青少年的單親父母高。許多研究指出子女年齡與工作家庭衝突有負相關，因年幼子女更需要父母親花費心力和時間照顧 (Beutell & Greenhaus, 1980; Frone & Yardley, 1996; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck 等, 1980; Voydanoff, 1988, 2004; 李雪麗, 1995)。而本研究在此與過去的研究發現是一致的，因為單親父母對學齡前年幼子女的照顧需要消耗與付出相當多的時間和精力，故發生家庭-衝突的機會也隨之增加。

在父母同住情形部分，「皆不同住」的單親父母整體家庭-工作衝突高於「與父母同住」者。根據過往之研究顯示單親父母獲得最多的支持來源為原生家庭父母，故推測有與父母同住的單親父母，其家庭角色有部份可能轉由原生父母分擔，單親父母便能減少其投入在家庭角色上的時間和精力，因此相較於沒有與原生父母同住的單親父母，有較低的家庭-工作衝突。



表 4-11 個人背景、家庭特性與整體家庭-工作衝突關係之變異數分析表

變項名稱	1998 年				2006 年				
	人數	平均數	標準差	F 事後比較	人數	平均數	標準差	F 事後比較	
<b>個人背景變項</b>									
年齡	(1)20 歲以上-30 歲	16	0.50	0.97	1.199	49	0.47	0.71	3.323*
	(2)30 歲以上-40 歲	78	1.08	1.14		237	0.80	1.04	(2)>(1)
	(3)40 歲以上-50 歲	73	0.99	1.10		229	0.63	0.99	(2)>(4)
	(4)50 歲以上	16	0.94	1.18		47	0.40	0.83	
單親成因	(1)未婚	3	1.33	0.58	0.176	18	0.39	0.70	1.893
	(2)離婚或分居	129	0.96	1.07		467	0.70	1.01	
	(3)喪偶	51	1.00	1.25		77	0.52	0.85	
教育程度	(1)國小以下	43	0.84	0.97	0.632	45	0.44	0.81	2.943*
	(2)國(初)中	55	0.95	1.15		162	0.60	0.91	(4)>(1)
	(3)高中職	63	1.02	1.18		264	0.66	0.96	
	(4)專科、大學以上	22	1.23	1.11		91	0.91	1.20	
個人年收入	(1)未滿 20 萬	25	0.72	1.10	0.585	60	0.67	1.04	0.517
	(2)20 萬-未滿 40 萬	96	1.07	1.17		348	0.65	0.97	
	(3)40 萬-未滿 60 萬	38	0.95	1.04		96	0.65	0.98	
	(4)60 萬-未滿 80 萬	19	1.00	1.13		37	0.73	0.96	
	(5)80 萬以上	9	0.78	0.83		21	0.95	1.07	
工作身分	(1)雇主	10	1.10	1.20	1.276	11	0.55	0.82	0.461
	(2)自營作業者	35	1.29	1.25		83	0.71	1.09	
	(3)受政府雇用者	17	1.00	1.17		46	0.52	0.91	
	(4)受私人雇用者	121	0.88	1.05		422	0.68	0.98	
<b>家庭特性變項</b>									
子女數	(1)1 個	73	0.81	1.02	1.571	199	0.65	0.99	0.604
	(2)2 個	53	1.15	1.20		213	0.72	1.00	
	(3)3 個及以上	57	1.04	1.13		150	0.61	0.96	
最小子女年齡	(1)6 歲以下	28	0.89	1.17	0.097	106	0.89	1.06	3.78*
	(2)6-未滿 12 歲	55	1.00	1.14		212	0.67	0.97	(1)>(3)
	(3)12-未滿 18 歲	100	0.99	1.10		244	0.57	0.95	
父母同住情形	(1)與父親同住	3	1.33	1.16	2.076	17	0.41	0.80	3.41*
	(2)與母親同住	19	0.68	1.00		110	0.55	0.88	(4)>(3)
	(3)與父母同住	35	0.66	1.11		151	0.54	0.89	
	(4)皆不同住	126	1.10	1.12		284	0.80	1.06	

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

時間投入與整體家庭-工作衝突之皮爾森相關係數分析結果見表4-12。在沒有控制其他變項之下，1998年時間投入與整體家庭-工作衝突亦無顯著相關。不過2006年「家務處理時間」則與整體家庭-工作衝突出現顯著正向關係，表示家務時間愈長，整體家庭-工作衝突愈高，由於家務處理乃是單親父母在家庭裡所

投入的時間和精力，推測當對家庭投入愈多的單親父母，其對家庭角色的投入也愈多，相對來說便壓縮到了工作角色的扮演，因此造成對工作職場的干擾，使得整體家庭-工作衝突也就愈高。

表 4-12 時間投入與整體家庭-工作衝突關係之皮爾森相關係數分析表

變項名稱	1998 年(N=183)	2006 年(N=562)
在家活動時間	-0.056	-0.016
家務處理時間	0.005	0.086*

\* $p < .05$  ; \*\* $p < .01$  ; \*\*\* $p < .001$

### 參、小結

經變異數分析和皮爾森相關係數分析發現，1998 年在未控制其他變數之下，整體工作-家庭衝突方面，單親成因部分，「離婚或分居」高於「喪偶」；教育程度部分，「國（初）中」高於「國小以下」；工作身分部分，「雇主」高於「受政府雇用」以及「受私人雇用」者；在家活動時間愈長，整體工作-家庭衝突愈低。在整體家庭-工作衝突方面，個人背景、家庭特性和時間投入均與整體家庭-工作衝突無顯著關係。

2006 年在整體工作-家庭衝突方面，年齡部分，「30 歲以上-40 歲」高於「40 歲以上-50 歲」以及「50 歲以上」；單親成因部分，「未婚」高於「喪偶」，同時「離婚或分居」亦高於「喪偶」；教育程度部分雖達顯著差異，但事後多重比較並未發現哪兩組之間有差異；最小子女年齡部分，有「6 歲以下」子女高於「12 歲-未滿 18 歲」，表示有學齡前兒童的單親父母，其整體工作-家庭衝突高於最小子女為青少年的單親父母；在家活動時間和家務處理時間愈長，整體工作-家庭衝突愈低。在整體家庭-工作衝突方面，年齡部分，「30 歲以上-40 歲」高於「20 歲以上-30 歲」，也高於「50 歲以上」；教育程度部分，「專科、大學以上」高於「國小以下」；最小子女年齡部分，有「6 歲以下」子女高於「12 歲-未滿 18 歲」，

表示最小子女為學齡前兒童的單親父母，其整體家庭-工作衝突比最小子女為青少年的單親父母高；父母同住情形部分，「皆不同住」高於「與父母同住」；「家務處理時間」則與整體家庭-工作衝突出現顯著正向關係，表示家務時間愈長，整體家庭-工作衝突愈高。

#### 第四節 迴歸分析：影響單親就業父母工作家庭衝突因素及變化

本研究前一節所進行之雙變項分析，僅單獨將每一自變項各自與依變項之間的關係進行檢測，而沒有考慮其他變項可能會造成的交互影響效果。為更進一步探討所有自變項對依變項的影響，並找出影響工作家庭衝突的重要因素，本研究將整體工作-家庭衝突和整體家庭-工作衝突做為迴歸分析之依變項（以下對依變項之用語皆省略「整體」二字），分別對兩個年度各建立二個迴歸模型，在將所有自變項相互控制之後，觀察影響依變項的重要因素，以及其對依變項的影響程度，並比較兩個年度工作家庭衝突影響因素的變化情形。

由於本研究的目的，在於藉由瞭解兩個年度影響單親就業父母工作家庭衝突的重要因素，並探究工作家庭衝突影響因素在八年期間之轉變情形，因此性別、個人背景、家庭特性和時間投入等變項，對本研究而言都是重要不可或缺的變項，同時本研究並無假設各層級變項具有特定先後順序之關係，故本研究利用多元迴歸分析之「強迫進入方式」，將所有自變項皆強迫投入迴歸模型中。另外，在本研究中屬於類別變項的自變項，因無法直接將該自變項投入迴歸模型中，必須先經類別變項轉換成虛擬變項 (Dummy Variable) 的操作過程，才能將該自變項投入迴歸分析中，至於虛擬變項對照組之挑選方式，本研究以 1998 年各個自變項中次數(%)最多的組別為對照組。

## 壹、兩年度工作-家庭衝突之影響因素及差異

兩個年度工作-家庭衝突之多元迴歸分析結果見表 4-13。由表 4-13 可得知將所有自變項都投入迴歸模型並相互控制之後，1998 年工作-家庭衝突之影響因素為「性別」和「工作身分」，迴歸模型可解釋變異量為 26.2%， $F=2.233$ ， $p<.01$ ，達統計上顯著。2006 年「性別」同樣是工作-家庭衝突的影響因素，以及其他影響因素則為「年齡」、「單親成因」、「在家活動時間」，迴歸模型可解釋變異量為 12.5%， $F=3.064$ ， $p<.001$ ，達統計上顯著。

進一步說明兩個年度工作-家庭衝突迴歸模型達顯著之變項，1998 年在性別部分，其迴歸係數為負值 ( $B=-0.610$ ， $p<.01$ )，代表在迴歸模型中控制了其他變項之後，當兩性擁有相同的個人背景、家庭特性和時間投入等條件之下，單親母親相較於單親父親有較低的工作-家庭衝突。在工作身分部分，「雇主」之迴歸係數為正值 ( $B=1.165$ ， $p<.01$ )，與工作-家庭衝突是正向關係，表示在其他變項都相同的情況下，工作身分為雇主的單親父母相較於受私人雇用者，有較高的工作-家庭衝突。另外性別的標準化迴歸係數 ( $\beta=-0.258$ ) 大於工作身分為雇主 ( $\beta=0.224$ )，可知單親父母的性別因素比起工作身分而言，對於工作-家庭衝突有更大的影響力。

2006 年工作-家庭衝突迴歸模型達顯著之變項，在性別方面，迴歸係數同樣呈現顯著負值 ( $B=-0.405$ ， $p<.001$ )，表示在控制所有變項後，單親母親的工作-家庭衝突比單親父親低。在年齡部分，有達顯著水準之組別為「20 歲以上-30 歲」( $B=-0.473$ ， $p<.05$ ) 和「40 歲以上-50 歲」( $B=-0.289$ ， $p<.05$ )，兩組迴歸係數皆呈現負值，表示 20 歲以上-30 歲以及 40 歲以上-50 歲的單親父母，相較於 30 歲以上-40 歲者，有較低的工作-家庭衝突，而且 20 歲以上-30 歲的單親父母其工作-家庭衝突又比 40 歲以上-50 歲者低。在單親成因部分，將所有自變項相互控制之下「未婚」( $B=0.574$ ， $p<.05$ ) 及「喪偶」( $B=-0.317$ ， $p<.05$ ) 均達顯著，由於未

婚的迴歸係數為正值，表示未婚者相較於離婚或分居者有更高的工作-家庭衝突，而喪偶的迴歸係數為負值，表示喪偶者的工作-家庭衝突低於離婚或分居者，因此在不同單親成因之間的工作-家庭衝突以「未婚」最高，「離婚或分居」次之，「喪偶」最低。在家活動時間迴歸係數為負值 ( $B=-0.062$ ,  $p<.05$ )，表示在家活動時間與工作-家庭衝突呈現顯著負向關係，因此在家活動時間愈長者，其工作-家庭衝突愈低。另外性別在所有工作-家庭衝突的影響因素中，其標準化迴歸係數 ( $\beta=-0.171$ ) 是最高的，可知 2006 年同樣是性別因素對於工作-家庭衝突有最大的影響力。

深入探討兩個年度影響工作-家庭衝突的因素，發現只有性別對工作-家庭衝突的影響在兩個年度中皆達顯著，這結果說明了即使經過了八年期間，單親父親的工作-家庭衝突都高於單親母親。從性別角色論來看，因為整個社會對男女兩性要求的成就目標不同，男性被期待要有工作上的成就並成為一個養家者，或許因此造成單親父親對於工作角色的認同高於單親母親，另外Karasek提出男性是經由投入更多時間在工作中，並成為一個好的經濟提供者來完成其家庭角色，因此對男性來說其工作角色期望與家庭角色期望是一致的(引自Eagle等, 1998)。基於此，推測單親父親可能會更增強其對工作角色的認同，故單親父親相對於單親母親，會更重視以及投入在工作角色中，使得1998年和2006年兩個年度都出現單親父親工作-家庭衝突明顯高於單親母親的情況。

接著在 1998 年工作身分亦是影響工作-家庭衝突影響的因素，按照外溢理論及工作家庭界線之論述，工作身分為雇主的單親父母，因為工作是屬於自己所擁有的事業，對整個事業不論是員工管理、財務分析、作業流程、市場行銷等所有細節都要掌握非常清楚，也可能要時常在國內外出差，或許因此雇主會比受雇者承擔更多工作上的責任，也有更多的工作負荷，更容易引發工作領域負向外溢到家庭中情形，而造成較高的工作-家庭衝突。不過到了 2006 年工作身分對工作-家庭衝突的影響變得不顯著，表示雇主和受私人雇用者之間的工作-家庭衝突已



沒有明顯差異，這種轉變由前一節的變異數分析可知雇主的工作-家庭衝突是降低的，而受雇者的工作-家庭衝突是提高的。在 2000 年時台灣面臨經濟風暴，之後景氣衰退導致失業率增加，企業陸續出現遇缺不補的狀況，可能因此而導致受私人雇用的單親父母在工作上的負荷加重而造成工作-家庭衝突增加，使得雇主和受私人雇用者的工作-家庭衝突已無差異。

再者年齡、單親成因和在家活動時間在 1998 年並非工作-家庭衝突影響因素，但是到了 2006 年卻成為工作-家庭衝突的影響因素。在年齡部分，最年輕的 20 歲以上-30 歲和步入中年 40 歲以上-50 歲的單親父母，都比 30 歲以上-40 歲有更低的工作-家庭衝突，推測最年輕的 20 歲以上-30 歲單親父母，因為受教育的年數拉長，真正開始進入社會工作時的年齡往後增加，在就業職場上正處於開始起步的階段，經濟方面可能還沒有獨立自主的能力，加上原生父母可能還未達退休的年紀，尚有給予單親父母協助的能力，因此 20 歲以上-30 歲的單親父母比起 30 歲以上-40 歲者，較沒有工作-家庭衝突的狀況發生。而 40 歲以上-50 歲的單親父母，或許如同 Winslow (2005) 所述，年齡較大的父母其工作家庭衝突較低的原因，可能在於較年長的父母本身擁有更多的資源，例如他們可能更成熟、有更穩固的職業和較佳的財務狀況，可以去處理多重責任的需求，也有可能是年紀較大的父母在年輕時即曾經面臨多重角色產生之衝突經驗，並從中學習到如何因應以及減少工作與家庭相互干擾的方法，所以會比年輕世代擁有更多資源和經驗，來協助並促進其掌握和減緩工作與家庭之間的衝突。反觀 30 歲以上-40 歲的單親父母，由於這個年齡層是就業市場上勞動力需求量最大的時候，同時也是要让工作逐漸進入穩定狀態的年齡，加上原生父母可能已退休，因此相對來說勢必要比其他年齡層的單親父母投入更多的時間和精力在工作上，而造成較多工作領域負向外溢到家庭領域中的衝突情形。

在單親成因方面，推測未婚者之工作-家庭衝突最高的原因，可能在於因未婚生子而成為單親父母者，由於社會對其仍存在較多不友善和異樣眼光的看法，



因此會有較多負面的社會烙印，此外非婚生子女若沒有經過生父認領的程序，則不像離婚或分居的父母可能雙方同時擁有子女監護權，或是可請求給予子女扶養費的權利，形成未婚者尤其是未婚媽媽，面臨到必須獨自承擔扶養子女的責任，遭遇更多經濟上的壓力，造成工作-家庭衝突較高。至於喪偶的單親父母，社會普遍是會給予較多的同情，此外也可能從原生家庭和配偶家庭方面獲得許多的支持與資源，因而其工作-家庭衝突最低。

在家活動時間愈長的單親父母，推測能擁有愈多工作以外的時間與家人、子女相處，依據 Juster 與 Stafford 研究指出，父母投入時間與子女互動之時是感到快樂的 (引自 Nomaguchi, 2009)，或許因為此緣故，當單親父母在家活動時間愈長，愈能享受到與子女相處的歡樂時光，所以工作-家庭衝突愈低。



表 4-13 工作-家庭衝突迴歸係數表

變項	1998 年(N=183)			2006 年(N=562)			
	B	$\beta$	標準誤	B	$\beta$	標準誤	
常數	1.935		.317	2.080		.224	
性別	女性	-.610**	-.258	.203	-.405***	-.171	.115
年齡	20 歲以上-30 歲	.124	.030	.349	-.473*	-.113	.197
	40 歲以上-50 歲	-.352	-.146	.221	-.289*	-.120	.122
	50 歲以上	-.415	-.099	.381	-.385	-.090	.212
單親成因	未婚	1.049	.113	.691	.574*	.086	.286
	喪偶	-.321	-.122	.231	-.317*	-.093	.151
教育程度	國小以下	-.406	-.146	.251	-.190	-.044	.202
	國(初)中	.102	.040	.222	-.041	-.016	.117
	專科、大學以上	.369	.101	.363	-.150	-.047	.161
個人年收入	20 萬以下	-.145	-.042	.257	-.256	-.067	.164
	40 萬-未滿 60 萬	-.085	-.029	.228	-.052	-.017	.136
	60 萬-未滿 80 萬	-.149	-.035	.356	-.036	-.008	.219
	80 萬以上	-.405	-.074	.459	.235	.038	.288
工作身分	雇主	1.165**	.224	.418	.089	.010	.358
	自營業者	.384	.128	.219	-.001	.000	.146
	受政府雇用者	-.122	-.030	.342	-.300	-.070	.192
子女數	2 個	.267	.102	.222	.087	.036	.117
	3 個及以上	.233	.091	.245	.178	.067	.133
最小子女年齡	6 歲以下	-.146	-.044	.336	.135	.045	.165
	6 歲-未滿 12 歲	.156	.061	.226	.026	.011	.122
父母同住情形	與父親同住	.439	.047	.672	-.150	-.022	.294
	與母親同住	-.159	-.041	.298	.088	.030	.141
	與父母同住	-.215	-.072	.261	-.200	-.075	.136
在家活動時間		-.068	-.158	.036	-.062*	-.117	.025
家務處理時間		.096	.108	.076	-.010	-.010	.050
R <sup>2</sup>			.262			.125	
F			2.233**			3.064***	

註 1：對照組-性別「男性」、年齡「30-40 歲」、單親成因「離婚或分居」、教育程度「高中職」、個人年收入「20 萬-未滿 40 萬元」、工作身分「受私人僱用」、子女數「1 個」、最小子女年齡「12 歲-未滿 18 歲」、父母同住情形「皆不同住」。

註 2：\* $p < .05$ ；\*\* $p < .01$ ；\*\*\* $p < .001$

## 貳、兩年度家庭-工作衝突之影響因素及差異

探討家庭-工衝突影響因素本研究同樣利用強迫進入方式，將所有自變項投入迴歸模型中。由表 4-14 可得知，在所有自變項相互控制之後，1998 年「個人年收入」、「工作身分」、「子女數」、「父母同住情形」之迴歸係數達顯著，表示對家庭-工作衝突有影響，其可解釋變異量為 15.8%， $F=1.183$ ，但未達統計上顯著。2006 年除了「父母同住情形」一樣對家庭-工作衝突有顯著影響外，其他影響因素則變成「年齡」以及「最小子女年齡」，其可解釋變異量為 9.9%， $F=2.363$ ， $p<.001$ ，達統計上顯著。

進一步探討兩個年度在家庭-工作衝突迴歸模型中達到顯著之變項，首先 1998 年在個人年收入部分，個人年收入為「80 萬元以上」者，其迴歸係數呈現負值( $B=-1.019$ ， $p<.05$ )，代表在控制所有自變項後，其家庭-工作衝突較「20 萬以上-未滿 40 萬元」者低。在工作身分部分，「自營作業者」的迴歸係數達顯著正值( $B=0.473$ ， $p<.05$ )，表示其家庭-工作衝突顯著高於「受私人雇用者」。在子女數部分，有「2 個」子女的單親父母其迴歸係數同樣為正值 ( $B=0.510$ ， $p<.05$ )，亦即其家庭-工作衝突顯著高於只有「1 個」子女的單親父母。在與父母同住情形部分，有達顯著為「與母親同住」 ( $B=-0.625$ ， $p<.05$ ) 以及「與父母同住」 ( $B=-0.546$ ， $p<.05$ )，兩者迴歸係數均呈現負值，表示在其他條件都相同的情況下，不論是只與母親同住或是與父母雙方同住的單親父母，都比未與父母同住的單親父母，有較低的家庭-工作衝突。在所有影響家庭-工作衝突的因素中，以子女數的標準化迴歸係數 ( $\beta=0.208$ ) 數值最高，表示對單親父母家庭-工作衝突影響力最大的因素是家庭特性中的子女數量。

2006 年家庭-工作衝突迴歸模型達顯著之變項，在年齡部分，「20 歲以上-30 歲」者其迴歸係數呈現顯著的負值 ( $B=-0.431$ ， $p<.05$ )，表示其他條件相同的情

形下，20歲以上-30歲的單親父母相較於30歲以上-40歲者有較低的家庭-工作衝突。在最小子女年齡部分，「6歲以下」其迴歸係數為正值 ( $B=0.464, p<.01$ )，亦即單親父母最小子女的年齡在6歲以下者，家庭-工作衝突顯著高於12歲以上-未滿18歲者，表示家中有學齡前子女的單親父母，比起最小子女已經是青少年階段的單親父母有更高的家庭-工作衝突。在與父母同住情形部分，達到顯著為「與母親同住」( $B=-0.245, p<.05$ )以及「與父母同住」( $B=-0.356, p<.01$ )，兩者之迴歸係數均為負值，意謂著在其他條件都相同的情況下，不論是只與母親同住或是與父母雙方同住的單親父母，其家庭-工作衝突都比未與父母同住者更低。在所有影響家庭-工作衝突的因素中，以最小子女年齡的標準化迴歸係數 ( $\beta=0.185$ ) 數值最高，表示對單親父母家庭-工作衝突影響力最大的因素是家庭特性中的最小子女年齡。

在討論兩個年度顯著影響家庭-工作衝突的因素之前，由於性別在本研究中為一重要研究變項，在此先針對性別之家庭-工作衝突沒有差異的結果進行討論。此研究結果與本研究之假設不符，因本研究認為從性別角色期待而言，社會對女性的期待是比男性更重視家庭角色，因此單親母親應會比單親父親更重視家庭角色，並出現單親母親家庭-工作衝突高於單親父親的情形。不過從本研究的研究結果可以知道，在控制了其他變項之後，1998年和2006年兩個年度單親父親和單親母親在家庭-工作衝突上皆沒有顯著差異。或許由於單親家庭的特性有別於一般家庭之處，在於其家庭乃是僅由一位父親或母親與其未婚子女所組成的家庭，不論是單親父親或母親，都會面臨到另一個性別角色缺位的影響，單親父親工作之餘，或多或少都需要父兼母職負擔部分家庭事務，不可避免地會加重其非工作上的責任。至於單親母親則與單親父親相反，因為單親而導致缺少經濟來源，原先可能不需工作只要扮演好家庭角色的單親母親，面臨必須外出工作的現實，而將原先投入於家庭角色的一部分心力轉移至工作角色上，如此一來對家庭角色的投入勢必減少。單親父親家庭角色增加，而單親母親家庭角色減少的情況

下，形成單親父母並不因性別不同而在整體家庭-工作衝突上產生明顯的差異。

接著探討在兩個年度中皆是影響單親父母家庭-工作衝突的因素：「父母同住情形」。父母同住情形在兩個年度中皆呈現顯著差異，表示經過八年的時間，單親父母的家庭-工作衝突仍會因為是否與原生父母同住而產生差異。其中「與母親同住」和「與父母同住」的單親父母相較於皆不同住者，有較低的家庭-工作衝突，這個結果支持原生家庭父母對單親父母而言，確實是一個極為重要的社會支持來源的論述。此外根據王郁琇（2006）在有關單親父親親職實踐的的研究中發現，當單親父親向原生家庭提出子女照顧等家庭領域的援助時，其實更加反應出性別角色的僵固，強化了男主外女主內之性別分工，因為其主要的需求對象是祖母，祖母的家庭責任更被強調，而祖父角色則是被邊緣化。從本研究中只與父親同住的單親父母和皆不同住者之間的家庭-工作衝突沒有差異此點觀之，似乎也反應出這樣的情形，因此可以推測三代同堂單親家庭中的祖母，對於減輕單親父母家庭-工作衝突有相當大的助益，但同時也反應了傳統性別角色概念，在缺少妻子、母親角色的單親家庭中便由長輩女性來承擔家庭角色，負起家庭內部事務、照顧的責任，尤其早期世代的長者已將傳統男主外女主內觀念內化，便一直沿續著家庭內部事務是女性工作的想法，這也可以說明為何單獨只與父親同住，和皆不與父母同住的單親父母沒有明顯家庭-工作衝突差異原因了，這樣的結果無疑也指出了性別角色的變化其實是跟不上快速變遷的社會。雖然如此，但2006年與父母雙方同住的單親父母，其家庭-工作衝突比只與母親同住者還要低，這或許反應出現代社會中，祖父對於家庭內的貢獻效果可能已在逐步提升中。

至於1998年其他影響家庭-工作衝突的因素，在個人年收入方面，年收入超過80萬元以上的單親父母其家庭-工作衝突是最低的，推測早期的單親父母當收入愈高時，就有愈多的資源可以用來平衡家庭-工作衝突，例如聘請幫傭協助處理家庭瑣碎的事務，以及分攤照顧老幼的需求，有助於減少單親父母因為過度投入在家庭中的時間、精力，負向外溢到工作上的情況發生。不過到了2006年個人



年收入已非家庭-工作衝突影響因素，與 Byron (2005) 和蔡婷婷 (2006) 的研究一致，表示不同年收入對於單親父母家庭-工作衝突的影響到了近期已不再發揮作用，或許是因為近期以較低價供應家庭產品和服務的市場逐漸擴展，讓收入不高的單親父母也能購買到產品或服務，使得年收入不再成為影響單親父母家庭-工作衝突的因素。

在工作身分部分，可能自營作業者的工作與家庭之間是融合在一起的，依照工作家庭界線理論之論述，自營業者比起受雇者來說，工作與家庭之間的界線是更為模糊，形成家庭干擾到工作的情形相對較多，而有較高的家庭-工作衝突。不過到了 2006 年工作身分已不再是家庭-工作衝突的影響因素，推測因為時代變遷且 2000 年之後台灣面臨整體經濟衰退，對不同工作身分的單親父母都產生衝擊，使得單親父母為了保有工作而不得不減少投入在家庭角色的時間和精力，故到了 2006 年時工作身分不再成為影響單親父母家庭-工作衝突的因素。

在子女數方面，過往有研究結果顯示，雙薪家庭員工的子女數量對於工作家庭衝突是有所影響的 (Kinnunen 等, 2004; 林曉雯, 1994; 葉爾雯 1991)，而本研究也有相似的結果，在 1998 年有 2 個子女的單親父母面臨到最高的家庭-工作衝突，推測原因在於有 2 個子女的單親家庭，在子女照顧上的負荷比只有 1 個子女的單親家庭還要高，因此家庭-工作衝突較大。至於有 3 個及以上子女的單親父母家庭-工作衝突卻與只有 1 個子女者沒有差異，Adams 等 (1996) 指出家中有年紀較大的子女，能提供減輕家庭需求的協助，據此推測可能在子女人數較多單親家庭中，年齡較大的子女可替代父母某部分的家庭角色，分攤了單親父母原先對於年紀較小子女的照顧責任。但是在 2006 年子女數反而變成不是影響家庭-工作衝突的因素，推測原因是近期少子女化現象，造成單親父母子女數量的差異縮小，便看不出不同子女數之間對家庭-工作衝突所產生的差異所致。

2006 年與 1998 年不同之處在於，是單親父母本身的年齡以及最小孩子年齡



對家庭-工作衝突出現顯著影響力。在年齡方面，20 歲以上-30 歲的單親父母，其家庭-工作衝突比 30 歲以上-40 歲者為低，推測原因可能 20 歲以上-30 歲這個世代的單親父母因為年齡尚輕，對於家庭的責任和壓力，並不如 30 歲以上-40 歲者大，此外 20 歲以上-30 歲年齡層的單親父母，其原生家庭父母的年齡可能亦較年輕，或許足夠提供金錢、子女照顧...等各方面支持，而 30 歲以上-40 歲的單親父母除了兒童照顧外，可能也面臨到了老人照護的負擔，因此相較之下，30 歲以上-40 歲單親父母家庭-工作衝突便高於 20 歲以上-30 歲。

在最小子女年齡部分，許多研究結果指出有年幼子女的父母，比起有年紀較大子女的父母更容易產生家庭-工作衝突 (Beutell & Greenhaus, 1980; Frone & Yardley, 1996; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck 等, 1980; Voydanoff, 1988, 2004; 李雪麗, 1995; 陸洛、黃茂丁、高旭繁, 2005)。因為年幼子女更需要父母親花費心力和時間照顧，尤其是 6 歲以下的學齡前兒童，其照顧需求是最大的時期，單親父母必須投入更多的時間和體力來照顧，因而出現較多照顧負荷的情況，導致有較高的家庭-工作衝突。相較之下，12 歲-未滿 18 歲的青少年子女，其實已具有一定的自主管理能力，因此照顧需求不高，同時也可能擁有許多經驗來協助父母處理家庭事務，所以最小子女年齡在 12 歲-未滿 18 歲之間的單親父母，其家庭-工作衝突是低於最小子女年齡在 6 歲以下者，這個結果也突顯出，有 6 歲以下子女的單親父母，對於幼兒照顧和托育的需求是非常大的。

表 4-14 家庭-工作衝突迴歸係數表

變項	1998 年(N=183)			2006 年(N=562)			
	B	$\beta$	標準誤	B	$\beta$	標準誤	
常數	1.354		.318	.884		.189	
性別	女性	-.056	-.025	.204	.082	.042	.098
年齡	20 歲以上-30 歲	-.434	-.110	.350	-.431*	-.124	.167
	40 歲以上-50 歲	-.189	-.083	.222	-.131	-.065	.103
	50 歲以上	-.219	-.056	.382	-.258	-.073	.179
單親成因	未婚	.739	.084	.694	-.445	-.080	.242
	喪偶	.035	.014	.232	-.230	-.081	.128
教育程度	國小以下	-.396	-.151	.252	-.225	-.062	.171
	國(初)中	-.260	-.107	.223	-.103	-.047	.099
	專科、大學以上	.450	.132	.364	.253	.095	.136
個人年收入	20 萬以下	-.329	-.102	.258	.083	.026	.139
	40 萬-未滿 60 萬	-.245	-.090	.228	-.043	-.016	.115
	60 萬-未滿 80 萬	-.599	-.148	.357	-.148	-.037	.185
	80 萬以上	-1.019*	-.198	.461	.141	.027	.244
工作身分	雇主	.430	.088	.420	-.091	-.013	.303
	自營作業者	.473*	.168	.220	.120	.043	.123
	受政府僱用者	.082	.021	.344	-.224	-.062	.163
子女數	2 個	.510*	.208	.223	.033	.016	.099
	3 個及以上	.326	.136	.246	.009	.004	.113
最小子女年齡	6 歲以下	.280	.091	.337	.464**	.185	.139
	6-未滿 12 歲	.151	.062	.227	.064	.032	.103
父母同住情形	與父親同住	.483	.055	.674	-.415	-.072	.249
	與母親同住	-.625*	-.172	.299	-.245*	-.099	.119
	與父母同住	-.546*	-.193	.262	-.356**	-.161	.115
在家活動時間		-.042	-.104	.036	-.029	-.065	.021
家務處理時間		.001	.002	.076	.063	.074	.042
R <sup>2</sup>			.158			.099	
F			1.183			2.363***	

註 1：對照組-性別「男性」、年齡「30-40 歲」、單親成因「離婚或分居」、教育程度「高中職」、個人年收入「20 萬-未滿 40 萬元」、工作身分「受私人僱用」、子女數「1 個」、最小子女年齡「12 歲-未滿 18 歲」、父母同住情形「皆不同住」。

註 2：\* $p < .05$ ；\*\* $p < .01$ ；\*\*\* $p < .001$

## 參、小結

綜合以上所述，將兩個年度所有工作家庭衝突影響因素整理自表 4-15。在工作-家庭衝突方面，所有自變項相互控制後，對工作-家庭衝突具影響力的因素，1998 年為性別、工作身分；2006 年有性別、年齡、單親成因和在家活動時間，其中性別因素對工作-家庭衝突的影響在 1998 年和 2006 年分別都有發揮效果，單親父親比單親母親有較高的工作-家庭衝突。

1998 年其他影響工作-家庭衝突的因素為工作身分，雇主之工作-家庭衝突最高，但在 2006 年工作身分並沒有達顯著水準，表示 2006 年不同工作身分的單親父母其工作-家庭衝突已無差異。1998 年不顯著而在 2006 年顯著的其他影響工作-家庭衝突因素為：年齡、單親成因和在家活動時間。年齡在 20 歲以上-30 歲之間的單親父母，工作-家庭衝突最低，年齡在 40 歲以上-50 歲者，其工作-家庭衝突也較 30 歲以上-40 歲低。單親成因為未婚者有最高的工作-家庭衝突，喪偶者最低，這可能表示不同單親成因的單親父母，彼此之間仍然有殊異之處，而導致工作-家庭衝突出現差異。在家活動時間與工作-家庭衝突為負向關係，在家時間愈長的單親父母，其工作-家庭衝突愈低。

在家庭-工作衝突方面，將所有自變項相互控制後，對家庭-工作衝突有影響力的因素，1998 年是個人年收入、工作身分、子女數、父母同住情形；2006 年為年齡、最小子女年齡和父母同住情形，其中父母同住情形對家庭-工作衝突的影響在 1998 年和 2006 年均發揮作用，有與母親同住或與父母同住的單親父母，皆比未與父母同住者有較低的家庭-工作衝突。

1998 年其他影響家庭-工作衝突的因素為：個人年收入、工作身分和子女數。個人年收入 80 萬元以上的單親父母，比 20 萬以上-未滿 40 萬元者有較低的家庭-工作衝突。工作身分為自營作業者的單親父母比受私人雇用者有較高的家庭-工

作衝突。子女數為 2 個的單親父母比只有 1 個子女者有更高的家庭-工作衝突。但在 2006 年這三個變項並沒有達顯著水準，表示 2006 年不同個人年收入、工作身分和子女數的單親父母其家庭-工作衝突已無差異。

1998 年不顯著而在 2006 年顯著的其他影響家庭-工作衝突因素為：年齡和最小孩子年齡。年齡在 20 歲以上-30 歲的單親父母，比 30 歲以上-40 歲者有較低的家庭-工作衝突。單親父母最小孩子為 6 歲以下的學齡前兒童，其家庭-工作衝突比最小孩子為 12 歲-未滿 18 歲者更高。

表 4-15 兩年度工作家庭衝突影響因素表

變項名稱	工作-家庭衝突		家庭-工作衝突	
	1998 年	2006 年	1998 年	2006 年
性別	單親父親>單親母親	單親父親>單親母親	無顯著	無顯著
年齡	無顯著	30-40 歲>20-30 歲 30-40 歲>40-50 歲	無顯著	30-40 歲>20-30 歲
單親成因	無顯著	未婚>離婚或分居 離婚或分居>喪偶	無顯著	無顯著
教育程度	無顯著	無顯著	無顯著	無顯著
個人年收入	無顯著	無顯著	20-40 萬>80 萬以上	無顯著
工作身分	雇主>受私人雇用者	無顯著	自營者>私人雇用者	無顯著
子女數	無顯著	無顯著	2 個>1 個	無顯著
最小孩子年齡	無顯著	無顯著	無顯著	6 歲以下>12-18 歲
父母同住情形	無顯著	無顯著	皆不同住>母親同住 皆不同住>父母同住	皆不同住>母親同住 皆不同住>父母同住
在家活動時間	無顯著	負向關係	無顯著	無顯著
家務處理時間	無顯著	無顯著	無顯著	無顯著

## 第五章 結論與建議

本研究之主要目的在於探討 1998 年和 2006 年單親父母工作家庭衝突情形，以及瞭解單親父母不同性別在工作家庭衝突方面的差異，最後進一步討論兩個年度影響工作家庭衝突的因素，以及兩個年度影響因素的變化。本章共分三部分，首先彙整本研究主要研究發現並做出結論，接著提出相關建議，最後說明本研究之研究限制與未來研究建議。

### 第一節 研究發現與結論

依據本研究之研究目的以及統計分析結果，本節將主要研究發現進行歸納和結論，分為三個部分：一、兩年度單親就業父母工作家庭衝突情形。二、兩年度單親就業父母工作家庭衝突之性別差異。三、兩年度影響單親就業父母工作家庭衝突之因素，以及影響因素之轉變。

#### 壹、兩年度單親父母工作家庭衝突情形

##### 一、兩年度工作-家庭衝突沒有差異

1998 年單親父母在工作-家庭衝突方面，各題工作-家庭衝突曾經發生過之比例為 42.1%~49.2%，整體工作-家庭衝突平均數為 1.36 分。2006 年單親父母在工作-家庭衝突方面，各題工作-家庭衝突曾經發生過之比例為 42.1%~45.6%，整體工作-家庭衝突平均數為 1.27 分。

經分析兩個年度單親父母之工作-家庭衝突並無顯著差異，表示經過八年期間 2006 年單親父母仍然與 1998 年單親父母有相同程度的工作-家庭衝突。八年

之間工作-家庭衝突沒有改變的原因，或許與單親父母乃是家中主要經濟來源者有關，單親父母必須藉由工作來維持家計，當其對工作角色的投入沒有改變情況下，以致無法避免地會持續面臨到來自工作對家庭的干擾，使得工作-家庭衝突一直無法減少。

## 二、2006 年家庭-工作衝突已較 1998 年減緩

1998 年單親父母在家庭-工作衝突方面，各題家庭-工作衝突曾經發生過之比例為 22.4%~31.1%，整體家庭-工作衝突平均數為 0.98 分。2006 年單親父母在家庭-工作衝突方面，各題家庭-工作衝突曾經發生過之比例為 7.8%~27.4%，整體家庭-工作衝突平均數為 0.67 分。

經分析 2006 年單親父母整體家庭-工作衝突顯著低於 1998 年，表示單親父母的家庭-工作衝突在經過了八年的時間後，確實已有減緩的情形。家庭-工作衝突減緩的原因，或許因為社會變遷，不論是由婦女團體催生、政府陸續推動與家庭照顧相關的社會福利，或是能由市場中購買到家庭照顧相關服務，以及企業提供托兒設施的員工福利...等，都屬於替代單親父母家庭角色的措施，使得單親父母家庭角色減少，另外也可能是因為工作環境較早期變得更嚴峻，單親父母更不敢讓家庭角色干擾到工作角色，所以造成 2006 年單親父母家庭-工作衝突較 1998 年減緩。

## 貳、兩年度單親父母工作家庭衝突之性別差異

### 一、1998 年單親父親工作-家庭衝突高於單親母親，家庭-工作衝突沒有性別差異

1998 年工作-家庭衝突方面，單親父親因為工作或應酬的緣故而曾經發生過「錯過家庭聚會（如聚餐、慶生會、旅遊等）」、「無法照顧小孩或親人」和「超過晚上十點才回家」三題工作-家庭問項發生過的比例，以及整體工作-家庭衝突



平均數都顯著高於單親母親。家庭-工作衝突方面，單親父母因為家庭的緣故而曾經發生過「無法加班或無法延長工時」、「中斷工作或上班時臨時趕回家」、「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」、「同時兼二份或以上的工作」，四題家庭-工作衝突發生過的比例，或是整體家庭-工作衝突都沒有顯著的差異。

## 二、2006 年單親父親工作-家庭衝突高於單親母親，單親母親部分家庭-工作衝突高於單親父親

2006 年單親父親因為工作或應酬的緣故而曾經發生過「錯過家庭聚會（如聚餐、慶生會、旅遊等）」、「無法照顧小孩或親人」和「超過晚上十點才回家」三題工作-家庭問項發生過的比例，都顯著高於單親母親，同時整體工作-家庭衝突也高於單親母親。在家庭-工作衝突部分，單親母親在「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」、「同時兼二份或以上的工作」這兩題家庭-工作衝突有發生過的比例，顯著高於單親父親，不過整體家庭-工作衝突並沒有顯著高於單親父親。

兩個年度單親父親不論是在各題或者是整體之工作-家庭衝突都高於單親母親，或許與單親父親比單親母親更重視工作角色有關係，另外單親母親工作-家庭衝突比單親父親低的原因，本研究認為並不表示單親母親面臨較少的壓力，而是有可能在於單親母親或許比單親父親還更重視或擔負更多的家庭角色，因此為了能夠兼顧家庭而在工作部分採取策略，例如彈性工時、或事先篩選掉可能會影響到家庭的工作或應酬，便不會形成衝突或壓力的來源。家庭-工作衝突部分 2006 年可以看出單親母親因為家庭緣故而發生過影響到工作就業穩定性的衝突比例高於單親父親，或許原因在於女性被要求要重視家庭角色，在面臨家庭和工作之間的衝突時，基於以家庭為重的考量，單親母親比單親父親更容易放棄原先條件較佳的工作，而優先選擇能夠兼顧到家庭的工作，但這類工作可能是兼職、工時較短、低薪，造成一份工作的收入不足以維持整個家庭而又必須同時兼二份以上

工作的現象產生。

## 參、兩年度工作家庭衝突影響因素及轉變

### 一、1998 年工作家庭衝突影響因素

#### (一) 工作-家庭衝突影響因素：性別、工作身分

1998 年經迴歸分析將自變項相互控制之後，影響工作-家庭衝突之因素為「性別」和「工作身分」。性別方面，單親父親工作-家庭衝突比單親母親高，推測原因與傳統性別角色中男性比女性更重視工作角色有關係。工作身分方面，雇主之工作-家庭衝突最高。推測雇主比受私人僱用者有更多工作上的負荷及壓力，因此造成較高工作-家庭衝突。

#### (二) 家庭-工作衝突影響因素：個人年收入、工作身分、子女數、父母同住情形

在影響家庭-工作衝突之因素部分，為「個人年收入」、「工作身分」、「子女數」、「父母同住情形」。個人年收入方面，年收入最高之 80 萬以上者，家庭-工作衝突最低，或許因為收入高所擁有的資源更多，更能夠減緩家庭-工作衝突。工作身分方面，自營作業者之家庭-工作衝突較高，可能自營作業者工作和家庭之間的界限較模糊，容易發生家庭因素干擾到工作的情形。子女數方面，有 2 個子女者家庭-工作衝突高於 1 個子女者，根據研究子女數與家庭-工作衝突呈負相關，但在本研究中這種情形只出現在 1 個與 2 個子女的部分，或許超過 3 個及以上子女者，年齡較長的子女會協助並分攤單親父母對幼小子女的照顧工作，因此家庭-工作衝突並不會因為子女數愈多而衝突愈大。父母同住情形方面，與母親同住和與父母同住者，相較於皆不同住者，都有較低的家庭-工作衝突，顯示比起沒有與父母同住的單親父母，可能獲得更多的支持，因此減少了家庭-工作

衝突。

## 二、2006 年工作家庭衝突影響因素

### (一) 工作-家庭衝突影響因素：性別、年齡、單親成因、在家活動時間

2006 年經迴歸分析將自變項相互控制之後，影響工作-家庭之因素除了與 1998 年一樣有「性別」之外，其他影響因素還有「年齡」、「單親成因」以及「在家活動時間」。性別方面，單親母親工作-家庭衝突同樣比單親父親低。年齡方面，20 歲以上-30 歲者、40 歲以上-50 歲者，工作-家庭衝突低於 30 歲以上-40 歲者。推測 20 歲以上-30 歲者工作尚未穩定，對工作的投入較低，再加上可能原生父母未達退休年齡，有足夠能力提供各方面的協助，因此工作-家庭衝突較低。40 歲以上-50 歲者或許工作已非常穩定，以及有較多衝突因應技巧，因此比 30 歲以上-40 歲者有較低的工作-家庭衝突。單親成因方面，未婚者工作-家庭衝突高於離婚或分居者，喪偶者低於離婚或分居者，單親成因在工作-家庭衝突上的差異推測可能與社會烙印和社會支持高低有關，但本研究因缺乏資料無法做進一步的分析。在家活動時間方面，與工作-家庭衝突呈負向關係，可能在家活動是一種放鬆及休閒的感受，也與子女和家人有較親密的互動，因此在家活動時間愈長，工作-家庭衝突愈低。

### (二) 家庭-工作衝突影響因素：年齡、最小子女年齡、父母同住情形

在影響家庭-工作衝突因素部分，除了「父母同住情形」與 1998 年相同外，其他影響因素則變成「年齡」、「最小子女年齡」。年齡方面，20 歲以上-30 歲者家庭-工作衝突低於 30 歲以上-40 歲者，或許與 20 歲以上-30 歲對家庭之責任較低，也可能受到較多原生父母的支持，此外 30 歲以上-40 歲者可能也面臨到老人照護的負擔，因此相較之下 20 歲以上-30 歲的單親父母家庭-工作衝突較 30 歲以上-40 歲者低。最小子女年齡方面，有 6 歲以下子女之單親父母，因兒童照顧的

需求是最高的階段，因此面臨到較高的家庭-工作衝突。父母同住情形方面，相較於皆不同住者，與母親同住和與父母同住者，都有較低的家庭-工作衝突。

### 三、兩年度工作家庭衝突影響因素之轉變

兩個年度在工作-家庭衝突影響因素和家庭-工作衝突影響因素都有相同以及轉變之處，相同之處，在工作-家庭衝突相同的影響因素為「性別」，單親父親的工作-家庭衝突均高於單親母親，不過這樣的衝突是否造成單親父親在生活上和心理上的負面影響，則有待後續的研究驗證。在家庭-工作衝突相同的影響因素為「父母同住情形」，與母親同住和與父母雙方同住的單親父母，都比未與父母同住者有較低的家庭-工作衝突，故本研究可以推測父母對於單親家長而言，是一個極為重要的社會支持，確實有助於分擔及減輕單親父母的家庭角色。至於轉變之處則可能因為社會變遷、就業市場轉型、福利措施實施...等諸多原因，而使得不論在工作-家庭衝突或家庭-工作衝突的影響因素，都產生部分轉變。

## 第二節 研究建議

由於單親家庭的數量逐漸成長，單親母親投入職場工作的人數增加、單親父親亦需擔負家庭照顧的責任等，種種因素都使單親就業父母遭逢工作和家庭之間難以兼顧的困境。為期待能減緩單親父母工作家庭衝突，以下依本研究之研究發現與結論，對政府、企業、單親家庭服務機構嘗試提出幾點建議，作為未來改善與平衡單親就業父母工作家庭衝突之參考依據。

### 壹、對政府部門建議

#### 一、持續監督事業單位具體落實性別工作平等法

性別工作平等法在 15 至 20 條已明確規範產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧

假和彈性工作時間等各項規定，不過按女性僱用管理調查報告（2009），有關促進工作平等措施調查結果發現，在 2008 年所有規定中，以有實施「產假」的比率最高，達到 96.2%，遺憾的是，「員工規模 5 人以上的家庭照顧假」，實施比率只有 37.4%，實施「為撫育未滿 3 歲子女，得減少或調整工作時間」比率僅 39.5%，明顯看出事業單位對於性別工作平等法之各項規定的實施情形仍有相當大努力的空間，這部分仍有待政府持續監督，確實讓事業單位能夠具體落實平衡員工工作與家庭的各項規定。

## 二、研擬公共化、連續化、彈性的普及式兒童照顧政策

不論是本研究或是過往研究均明白指出，年齡在 6 歲以下的兒童是照顧需求最高的階段，也因此是父母在照顧子女的時間和體力上負擔最為沉重的時候，本研究結果發現當單親父母最年幼子女年齡是 6 歲以下者，其家庭-工作衝突是最高的，若衝突無法解決，則單親母親很可能會因為欠缺能夠同時兼顧工作和家庭的支持措施而選擇退出職場，單親父親可能為了工作而把子女交由家中長輩照顧，形成隔代教養問題。本研究建議政府可借鏡北歐國家的普及式兒童照顧模式，針對家中有 6 歲以下子女的單親父母研擬提供公共化、連續化的照顧政策，擴大對 3 歲以上至 6 歲入小學前的兒童提供公共化的普及式托育服務，並提供臨時托育等具彈性的托育服務，此外亦需持續檢討現有育嬰假、育嬰津貼制度，如此可減少單親父母承擔過重的家庭角色。

## 貳、對企業機構建議

### 一、規劃完善員工協助方案

本研究發現單親就業父母的工作-家庭衝突並沒有因為時代變遷而有差異，表示不同時代的單親父母面臨到相同程度的工作-家庭衝突。對企業而言，人力資本是企業最重要的資產，對員工而言，企業所提供的各項支持和福利，有利於



員工排除其他干擾而能在工作上有更好的效率與表現，以及降低離職率和提高工作滿意度。故建議企業能夠提供員工的協助，例如聘請心理師或諮商師為員工提供心理諮商輔導、邀請講師開設一系列壓力管理或時間管理課程、協助托兒及年長者的照顧…等協助方案。

## 二、提供家庭友善措施

因社會結構轉變，企業未來招募的新進員工或是內部員工成為單親家庭的比  
例會愈來愈多，再加上少子女化所衍生的後果，可以預料未來企業面臨勞動力短  
缺的困境亦愈擴大，因此企業必須更加重視員工家庭內再生產部分，建議企業對  
員工採人性化的管理模式，建立能夠滿足處於不同人生階段和不同家庭型態員工  
的家庭需求措施。例如企業可設立靈活的工作安排、彈性工作時間和地點，使單  
親父母可以在工作內容和工作時間上能更具彈性，減少工作與家庭之間的衝突發  
生。

## 參、對單親家庭服務機構建議

### 一、增加對單親父親服務提供

根據本研究結果，發現 2006 年單親父親相較於單親母親，是有較高的工作-  
家庭衝突，不過從目前服務單親家庭的機構來看，主要還是以單親母親為主要服  
務對象並投入許多人力和資源。建議未來應逐步增加對於男性單親家庭的服務和  
人力，以期能夠及早瞭解並因應單親父親因工作家庭衝突而可能產生的各種問  
題。此外並建議單親家庭服務機構可針對單親父親規劃降低工作家庭衝突的方  
案，例如利用團體活動、建立社區資源的方式，透過單親父親們彼此之間互助、  
支持，並引進更多資源來協助其減輕工作家庭衝突所可能衍生的各種負面影響。

## 二、協助單親父母維繫或建立社會支持網絡

本研究結果發現有與母親或父母雙方同住的單親父母，確實比不同住者有較低的家庭-工作衝突，可知原生父母是一個非常重要的社會支持來源。林萬億與吳季芳（1993）研究結果指出，若有與父母、親友經常保持來往的單親父母，明顯能夠舒緩其獨力扶養子女的困境，陳靜雁（2003）也指出單親母親有娘家協助照顧子女的話，不但可以減輕負擔也能夠節省托育支出。因此建議單親家庭服務機構深入瞭解單親父母家中同住者以及其社會網絡情形，增強並維繫單親父母與現有社會網絡的連結，對於缺乏社會支持網絡單親父母，則提供適切的資源管道。

### 第三節 研究限制及對未來研究建議

#### 壹、樣本數量上的限制

由於「社會發展趨勢調查-家庭生活」是針對全國所進行的調查，並非完全以單親家庭為主要調查對象，因此 1998 年篩選出符合本研究有工作、有 18 歲以下未婚子女之研究對象，合計樣本數只有 183 人，以致於沒有辦法進一步針對群體差異做更詳細的分析。建議未來研究能以單親父母為主要研究對象，並增加樣本數和擴大異質性，使單親父母工作家庭衝突的研究更加完善。

#### 貳、研究對象篩選造成的限制

由於 1998 年「社會發展趨勢調查-家庭生活」，問卷中設定只要曾經有過工作經驗者，即必須填答工作家庭衝突問項，不過 2006 年則將規定限制在一年以內有工作者才需填答工作家庭衝突問項。本研究為求兩個年度樣本的一致性，而將未就業的單親父母排除在研究對象之外，此舉可能會過濾掉目前沒有工作，但有因為家庭的緣故而發生「放棄工作、留職停薪、放棄較佳的工作機會或職位」

家庭-工作衝突的樣本，其中又以女性遭遇此種情形的機會大於男性，根據 Nieva 與 Gutek 的說法，由於大多數女性仍背負著傳統性別角色的包袱，即使工作也要負起照顧家庭的主要責任，而在工作和家庭之間倍感角色衝突和家庭負荷過重，便可能採取「職業中斷」的方式作為平衡工作和家庭角色所需（引自王麗容，1995）。因此在本研究中篩選掉目前無工作的單親父母此一作法，便可能導致單親母親的家庭-工作衝突有被低估之虞的限制。

### 參、研究變項尚不充分

因 1998 年「社會發展趨勢調查-家庭生活」是「人力資源調查」的附帶調查，所以在 1998 年原始資料庫中尚包含有工作時間、工作職務等與工作相關之變項資料，不過 2006 年「社會發展趨勢調查-家庭生活」已經成為獨立的專案調查，並未包括 1998 年有關人力資源調查之工作相關變項。準此，本研究為求兩個年度在分析和討論時的一致性，因此在工作方面的變項，僅對兩個年度單親就業父母的工作身分以加控制。

此外，本研究以生理上的性別來分析單親父母工作家庭衝突之性別差異，因此對於性別所造成工作家庭衝突上的差異，也只能以傳統性別角色分工男性重視工作角色、女性重視家庭角色來推論，不過隨著社會變遷兩性逐漸平等，男女兩性對於工作角色或家庭角色的認同可能已不再根深蒂固，建議未來研究可探討單親父母對工作角色及家庭角色的認同情形，以及其與工作家庭衝突之關係。

最後，許多以雙薪家庭為研究對象的研究證實，配偶的支持有助於減少個人工作家庭衝突，顯示配偶的支持情形會影響到工作家庭衝突的高低。若從此論點出發，本研究發現未婚者之工作-家庭衝突比離婚或分居以及喪偶者還高，推測可能與不同單親成因之單親父母是否獲得前配偶（伴侶）或前配偶（伴侶）家庭之支持，如金錢上的遺產、贍養費、任務上的子女照顧和情緒上的支持有關係，

但本研究受限於無法取得資料以做進一步分析，建議未來要進行單親父母工作家庭衝突研究者，可考慮加入這個部分一起做更深入的探討，或許能夠更加釐清與解釋不同單親原因的單親父母，其工作家庭衝突有差異的原因為何，以及是否有助於減輕單親父母的工作家庭衝突。



## 參考文獻

- 王孝仙 (1991)。單親的支持系統及其生活適應之研究。中國文化大學兒童福利研究所碩士論文。
- 王郁琇 (2006)。單親父親之親職實踐。世新大學性別研究所碩士論文。
- 王恩惠 (2006)。已婚職業婦女工作家庭衝突與婚姻滿意度之相關研究-以中央健康保險局為例。台灣性學學刊, 12(2), 13-36。
- 王瑞香 (2000)。第四章基進女性主義。於顧燕翎主編 (2000), 女性主義理論與流派。台北市: 女書。
- 王麗容 (1995)。婦女與社會政策。台北市: 巨流。
- 行政院內政部 (2005)。單親家庭狀況調查報告。台北: 內政部。
- 行政院內政部社區發展雜誌社 (2000)。社會工作辭典。台北: 內政部社區發展雜誌社。
- 行政院勞工委員會 (2009)。女性僱用管理調查報告。台北: 行政院勞工委員會。
- 江浩弘 (1996)。企業提供支持家庭之工作環境對工作-家庭衝突與工作生活品質影響之研究。中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 呂玉瑕 (1982)。現代婦女之角色態度的價值延伸現象。思與言, 20(2), 28-35。
- 李和健 (2007)。工作限制、家庭責任與職家衝突之關聯: 以社會支持為調節因子。中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 李美枝 (1984)。女性心理學。台北: 大洋。
- 李雪麗 (1995)。已婚職業婦女角色衝突、組織承諾與離職意願關係之研究。台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 吳國宏、錢文 (譯) (2001)。跨越兩性世界的橋樑。香港: 突破。(Philpot, Carol L., Brooks, Gary R., Lusteran, Don-David & Nutt, Roberta L., 1997)。
- 邱淑琴 (2002)。由自我決定理論探討工作與家庭衝突之關係-以高雄市高中職教師為例。中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 林芳玫 (2000)。第一章自由主義女性主義。於顧燕翎主編 (2000), 女性主義理論與流派。台北市: 女書。



- 林莉菁、鄭麗珍 (2001)。離婚單親父親因應親職與工作角色的探討。《社會政策與社會工作學刊》，5(2)，113-174。
- 林萬億、秦文力 (1992)。台北市單親家庭問題及其因應策略之研究。台北市研考會委託研究報告。
- 林萬億、吳季芳 (1993)。男女單親家長生活適應之比較分析。《中國社會學刊》，17，127-162。
- 林萬億、吳季芳 (1998)。單親家庭的兒童福利政策-兒童福利大體檢。台北：二十一世紀基金會主編，133-165。
- 林曉雯 (1994)。雙薪夫妻之工作：家庭衝突、組織承諾與生活滿足關係之研究。淡江大學國際企業學研究所碩士論文。
- 范情 (2000)。第六章當代社會主義女性主義。於顧燕翎主編 (2000)，女性主義理論與流派。台北市：女書。
- 唐先梅 (2002)。影響夫妻家務公平之因素。《中華家政學刊》，31，71-82。
- 徐心怡 (2002)。女性工作者對企業內家庭親善政策需求之研究：工作-家庭衝突觀點。中正大學勞工研究所碩士論文。
- 徐良熙、林忠正 (1984)。家庭結構與社會變遷：中美單親家庭之比較。《中國社會學刊》，8，1-22。
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁 (2005)。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變之探討。《應用心理研究》，27，133-166。
- 陳惠君 (1998)。單親父母之生活壓力、因應方式、社會支持與其情緒適應之相關性研究。暨南大學社會政策與社會工作研究所碩士論文。
- 陳皎眉、王叢桂、孫蓓如 (2003)。社會心理學。台北：國立空中大學。
- 陳靜雁 (2003)。單親母親之母職經驗與內涵。暨南國際大學社會政策與社會工作學系研究所碩士論文。
- 張清富、薛承泰、周月清 (1995)。單親家庭現況及其因應策略之探討。行政院研考會委託研究報告。
- 張春興 (1996)。教育心理學。台北：東華書局。
- 張惠芬、郭妙雪 (譯) (1998)。工作與家庭。台北：揚智。(Voydanoff, P., 1987)。
- 張秀琴 (1998)。單親家庭基本特質及困擾之探討。《中國統計通訊》，9(1)，8-17。

- 張晉芬、黃玟娟 (1997)。兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響-清官要管家務事。收劉毓秀主編 (1997)，女性國家照顧工作。台北：女書。
- 葉爾雯 (1991)。影響雙生涯夫妻家庭與職業衝突的有關背景、情境及心理因素之研究。臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 劉美惠 (2000)。台灣的單親家庭與其貧窮原因之探討。台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 劉淑娜 (1984)。寡婦家庭的支持系統與生活適應。台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 蔡婷婷 (2006)。工作家庭政策、工作家庭衝突與組織承諾之研究。中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班論文。
- 薛承泰 (1996)。台灣地區單親戶的數量、分佈與特性：以1990年普查為例。人口學刊，17，1-30。
- 薛承泰 (2002)。臺灣地區單親戶的變遷：1990年與2000年普查的比較。台大社會工作學刊，6，1-33。
- 謝美娥 (1998)。台灣女性單親家庭的類型、(人力)資源與居住安排之初探。政治大學社會學報，28，117-152。
- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Amato, P.R. (2000). The Consequences of Divorce for Adults and Children. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1269-1287.
- Arrighi, B.A., Maumer, D.J. (2000). Workplace Subordination and Men's Avoidance of House. *Journal of Family Issues*, 21(4), 464-487.
- Behson, S.J. (2002). Coping with Family-to-Work Conflict : The Role of Informal Work Accommodations to Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 324-341.
- Bem, S.L. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Beutell, N.J. & Greenhaus, J.H. (1980). Some Sources and Consequences of Inter-Role Conflict Among Married Women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- Boyar, S.L., Maertz Jr., C.P., & Pearson, A.W.(2005). The Effects of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Non-Attendance Behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925.

- Boyar, S.L., Maertz Jr., C.P., Pearson, A.W., & Keough, S. (2003). Work-Family Conflict: A Model of Linkages between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.
- Bruck, C., Allen, T.D., & Spector, P.E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Burns, A., & Scott, C. (1994). *Mother-Headed Families and Why They Have Increased*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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., Derr, C.B., & Wadsworth, L.L. (2003). The Effects of Internal Career Orientation on Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Journal of Family and Economic Issues*, 24(1), 99-116.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Duncan, G.J., & Hoffman, S.D. (1985). A Reconsideration of the Economic Consequences of Marital Disruption. *Demography*, 22, 485-498.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A.(1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A., Mills, S. (1992). After-Hours Telecommuting and Work-Family Conflict: A Comparative Analysis. *Information Systems Research*, 3(2), 173-190.
- Eagle, B.W., Miles, E.W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole Conflict and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2),168-184.
- Eagle, B.W., Icenogle, M.L., Maes, J.D., Miles, E.W. (1998). The Importance of Employee Demographic Profiles for Understanding Experiences of Work-Family Interrole Conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.
- Elloy, D. F. & Smith, C. (2004). Antecedents of Work- Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management*, 11(4), 17-27.
- Fassinger, P.A. (1993). Meanings of Housework for Single Fathers and Mothers: Insights into Gender Inequality. In Hood, J.C. (Ed.). *Men, work, and family*,

195-216. Newbury Park, CA: Sage.

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., Russell, M., & Barnes, G.M. (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.

Frone M. R. & Yardley J. K. (1996). Workplace Family-Supportive Programs: Predictors of Employed Parents' Importance Ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 351-366.

Fu, C.K., & Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.

Giddens, A. (1986). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley: University of California Press.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J.H. & Kopelman, R.E. (1981). Conflict between Work and Non-Work Roles: Implications for the Career Planning Process. *Human Resource Planning*, 4, 1-10.

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

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

Hall, L.D., Walker, A.J., & Acock A.C. (1995). Gender and Family Work in One-Parent Households. *Journal of Marriage and the Family*, 57(3), 685-692.

Hammer, L.B., Cullen, J.C., Neal, M.B., Sinclair, R.R., & Shafiro, M. (2005). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154.

Hammer, T.H., Saksvik, P.O., Nytro, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.

- Hardesty, C. & Bokemeier, J.(1989). Finding Time and Making Do : Distribution of Household Labor in Non-Metropolitan Marriages. *Journal of Marriage and the Family*, 51(1), 253-267.
- Haskey,J.L.(1991). Lone Parenthood and Demographic Change. In Hardey, M., & Crow, G. (Eds.). *Lone Parenthood : Coping with Constraints and Making Opportunities*. New York : Harvester Wheatsheaf Press.
- Hass, L. (1999). Families and Work. In Sussman, M.B., Steinmetz, S.K., & Peterson, G.W. (Eds.). *Handbook of marriage and the family*, 571-612. New York: Plenum.
- Higgins, C., Duxbury, L., Lee C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- Hilton, J.M. & Haldeman, V.A.(1991). Gender Differences in the Performance of Household Tasks by Adults and Children in Single -Parent and Two - Parent, Two - Earner Families. *Journal of Family Issues*, 12(1), 114-130.
- Holahan, C.K., & Gilbert, L.A. (1979). Conflict Between Major Life Roles: Women and Men in Dual-Career Couples. *Human Relations*, 32(6), 451-457.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York : Wiley.
- Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Keith, P.M., & Schafer, R.B. (1980). Role Strain and Depression in Two-job Families. *Family Relations*, 29(4), 483-488.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-Family Conflict and Its Relationship with Satisfaction and Well Being: A One Year Longitudinal Study on Gender Differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H & Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict : A Construct Validation Study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 198-215.
- 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(2), 139-149.
- Lee, M., Vernon-Feagans, L., Vazquez, A., Kolak, A. (2003). The Influence of Family Environment and Child Temperament on Work/Family Role Strain for Mothers and Fathers. *Infant and Child Development*, 12(5), 421-439.



- Lottes, I.L. & Kuriloff, P.J. (1992). The Effects of Gender, Race, Religion and Political Orientation on Sex Role Attitudes. *Adolescence*, 27(107),675-688.
- Marks, S.R., Huston, T.L., Johnson, E.M., & MacDermid, S.M. (2001). Role Balance among White Married Couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1083-1098.
- Milkie, M.A., & Peltola, P. (1999). Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476-490.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nomaguchi, K.M. (2009). Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15-32.
- Pleck, J. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Pleck, J., Staines, G. & Lang, L. (1980). Conflicts between Work and Family Life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Rice, D. F. (1983). *Contemporary marriage*. Boston: Allen & Bacon.
- Risman, J. (1986). Can Men “Mother” ? Life as a Single Father. *Family Relations*, 35(1):95-102.
- Sidanius, J., Cling, B. J., & Pratto, F. (1991). Ranking and Linking as a Function of Sex and Gender Role Attitudes. *Journal of Social Issues*, 47(3), 131-149.
- Thornton, A., Alwin, D.F., & Camburn, D. (1983). Causes and Consequences of Sex-Role Attitudes and Attitude Change. *American Sociological Review*, 48(4), 211-227.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage & the Family*, 50(3), 749-761.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work- to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977 - 1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.
- Zhan, M., & Pandey, S. (2004). Economic Well-Being of Single Mothers : Work First or Postsecondary Education? *Journal of Sociology & Social Welfare*, 31(3), 87-113.

行政院主計處 (2000)。臺閩地區戶口及住宅普查

<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/41171663571.rtf>

行政院主計處 (2006)。社會發展趨勢調查-家庭生活

<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/ca/society/life-95/t-xls/t3-2.xls>

行政院主計處 臺灣地區歷年婚姻狀況別之勞動力參與率

[http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year\\_t1-t22.asp?table=9&ym=1&yearb=82&yeare=97](http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t1-t22.asp?table=9&ym=1&yearb=82&yeare=97)

行政院主計處 (2008)。就業者主要工作每週平均經常工時-按主要工作從業身分

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/mpwutility/97/mtable29.xls>

行政院主計處 家庭收支調查

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=19882&CtNode=3241&mp=1>

行政院主計處 國情統計通報 92年單親家庭概況

<http://www.stat.gov.tw/public/Data/541216375071.pdf>

美國健康暨人群服務部

<http://aspe.dhhs.gov/hsp/connections-charts04/ch1.htm#ch12>

