

國中小女性教師工作與家庭衝突之研究

黃惠敏¹ 黃德祥²

¹暨南國際大學教育政策與行政學系

54561 南投縣埔里鎮大學路 1 號

²大葉大學教育專業發展研究所

51591 彰化縣大村鄉學府路 168 號

摘要

本研究之主要目的在探究國中小女性教師的性別角色，以及她們在工作與家庭所面臨的衝突，參考相關文獻將它分為工作-家庭衝突與家庭-工作衝突兩類，工作-家庭衝突抽取三個因素，分別是「行為衝突」、「緊張衝突」及「時間衝突」；家庭-工作衝突抽取兩個因素，分別是「時間衝突」和「行為衝突」。研究對象是 290 位國中小教師，研究資料使用 SPSS 12.0 及 AMOS 7.0 兩種統計軟體加以統計分析，研究結果發現男女兩性教師在工作-家庭衝突的三個向度沒有顯著差異，在家庭-工作衝突二個向度有顯著的差異，女性的家庭-工作衝突高於男性。藉由探究國中小女性教師在工作和家庭間實際的衝突情形，以了解女性教師面臨之困境，作為改善女性教師工作環境之參考。

關鍵詞：女性教師，工作-家庭衝突，家庭-工作衝突，結構方程模式

Work and Family Conflicts of Elementary and Junior High School Female Teachers

HUI-MIN HUANG¹ and DER-HSIANG HUANG²

¹*Department of Educational Policy and Administration, National Chi Nan University*

No.1, University Rd, Puli, Nantou County 54561, Taiwan, R.O.C.

²*Professional Development in Education, Da-Yeh University*

168 University Rd., Dacun, Changhua 51591, Taiwan, R.O.C.

ABSTRACT

This study explores the role of elementary and junior high school female teachers and their conflicts between work and family. The relevant literature divided work and family conflict into “work-family conflict” and “family-work conflict.” Work-family conflict has 3 factors: “behavior conflict,” “strained conflict,” and “time conflict.” Family-work conflict has 2 factors: “time conflict” and “behavior conflict.” The participants were 290 elementary and junior high school teachers. We used statistical software SPSS 12.0 and AMOS 7.0 to conduct statistical analyses. The research results show no gender differences for the 3 dimensions of work-family conflict. Significant gender differences exist in the dimensions of family-work conflict. Structural equation modeling (SEM)

confirmed the models. This study explores the actual situation of work and family conflict of female teachers in elementary and junior high schools to understand the difficulties they face. Results from the study can serve as a reference for improving the working environment of female teachers.

Key Words: female teacher, work-family conflict, family-work conflict, structural equation modeling

一、前言

(一) 緒論

近幾年來，女性權利意識高漲，女權運動也在世界各國普遍推展，女性在各行各業的表現與男性不分軒輊，女性在甚多領域甚至具有重要與具關鍵性的貢獻，可謂「女性撐起半邊天」(women hold up half of the sky)(Kristof & WuDunn, 2009)。我國長期以來因為有一套公平的升學與高普考試，因此在公教職場領域，有大量的女性從業人員，甚多公教人員表現傑出，對國家社會貢獻良多，以「女性撐起半邊天」來形容在公教職場中女性的表現，更為貼切。尤其從日據時代以來，師範教育因為有公費制度，吸引一批優秀的女性就讀師範學校，進而擔任各級學校教師及校長或教育行政人員。目前師範公費制度雖然不再，但擔任各級學校教師仍是頗多女生及其家長的最愛。

在台灣一般認為教師工作穩定、待遇不錯、社會地位高、不受景氣影響、寒暑假長、可以兼顧家庭與工作、更可以自我實現。也因此各級學校吸引大量的女性投入其中。但在實際職場觀察所見，女性教師由於需要相夫教子、擔負子女養育、家庭照顧或養護的主要責任，有時為了家庭的需要，不得不放棄升遷的機會，或另請服務學校特別通融，儘量讓不當導師或不兼行政工作。女性教師與一般職業婦女一樣，經常「蠟燭兩頭燒」，面臨工作與家庭的衝突。

「工作與家庭衝突」相關研究重視工作與家庭衝突的雙向性，共有兩個焦點：一是因工作方面的要求而干擾到家庭領域的需求，此即「工作對家庭的衝突」，以「工作－家庭衝突」表示 (work-family conflict, WFC)，另一是因家庭方面的需求而干擾到工作領域的發揮，稱為「家庭對工作衝突」，以「家庭－工作衝突」表示 (family-work conflict, FWC)。「工作－家庭衝突」和「家庭－工作衝突」是指兩種不同形式的工作與家庭衝突 (李家柔, 2009)。

工作與家庭衝突中，有研究顯示，高科技業女性，「工作－家庭衝突」程度高於「家庭－工作衝突」(Greenhaus & Powell, 2003)。女性教師是否也是如此？

女性教師除了工作上所面臨的壓力外，同時也正在扮演

著為人子女、配偶與母親等多重家庭角色，在時間資源與體力有限的情况下，女教師可能為達成工作角色上的要求而無法充分盡到家庭的責任，反之，也有可能為了達成家庭的角色要求，而無法盡到工作上的責任，而產生工作與家庭衝突。李家柔 (2009) 以個人教學經驗指出，目前中小學教師的授課時數頗多，且中小學的班級人數普遍都在三十人以上，教師面對眾多的學生，每天要處理的學生事務非常繁重，再加上面臨外界教育改革呼聲，不斷高喊要提升教師的專業素養，達成高水準的教育品質。教師工作之餘，還得面臨來自家長、社會所給予的高要求與期待，工作壓力繁重不言而喻。此時，教師在家庭方面還得承擔重大家庭責任，在時間與資源有限的情况下，容易產生工作與家庭衝突，此對女性教師而言，其衝突程度可能更甚於男性教師，不過相關變項之關係，尚待驗證。

(二) 研究目的

基於上述，本研究主要關切影響女性教師工作與家庭衝突類型的重要變項，希望驗證工作與家庭衝突等各重要變項的關係。本研究的具體目的如下：

1. 瞭解不同性別的中小學教師在工作與家庭衝突、家庭與工作衝突之差異情形。
2. 驗證國中女性教師工作-家庭衝突、家庭-工作衝突模式。

二、文獻探討

(一) 工作與家庭衝突的意義

工作與家庭衝突的定義是一種角色間衝突的形式，來自於工作和家庭的角色壓力是不相容的 (Greenhaus & Beutell, 1985)。有些研究顯示這類衝突常是由於工作和家庭領域發生許多障礙的結果，在工作方面的負面結果包括工作進度緩慢、工作表現不佳、工作幸福感低落、工作不滿意、筋疲力竭、常試圖罷工或離職 (Allen, Herst, Burck, & Sutton, 2000)。

工作-家庭衝突是工作干擾家庭 (work interference with family, WIF)，也稱為工作－家庭衝突 (work-family conflict;

WFC) 或家庭干擾工作 (family interference with work; FIW), 也稱為家庭-工作衝突 (family-work conflict, FWC) 這兩個明顯的、相關的概念所組成。WIF 之所以發生, 常是由於工作妨礙了家庭生活時, 而 FIW 發生時, 常是因為家庭生活妨礙了工作 (Frone, Yardley, & Markel, 1997)。

Frone (2003) 指出, 以工作-家庭衝突為前提的關係屬於工作領域, 而以家庭-工作衝突為前提的關係屬於家庭領域。Gutek, Searle, and Klepa (1991) 指出, 工作-家庭衝突指的是角色間的衝突狀態, 其中包括一般的要求、投入的時間、由工作所引致的緊張, 干擾了與家庭有關的責任表現; 家庭-工作衝突指的是角色間衝突的類型, 其中包括一般的要求、投入的時間、由家庭所造成的緊張, 干擾了相關工作責任的表現 (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)。根據 Hall and Richter (1988) 的發現, 工作與家庭這兩個面向是不對等的面向, 工作-家庭衝突是工作的影響力大於家庭, 家庭-工作衝突則是家庭影響多過工作; Frone, Russell, and Cooper (1992) 也指出, 工作干擾比家庭干擾多三倍, 是工作-家庭衝突, 反之則屬家庭-工作衝突。

根據 Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, and Brinley (2005) 所設計的工作-家庭衝突, 大致可分為三類: 工作領域變項、非工作領域變項、個人和人口變項。工作領域變項考慮的是工作成效和工作的地點因素, 如彈性工時和工作壓力; 非工作變項考慮的是家庭要求和其它非工作的因素, 如婚姻衝突、花時間在家事或照顧孩子上; 人口或個人變項包括人格、行為和其它的個人差異上, 如性別、收入和應對的方式。

WIF 和 FIW 源於衝突理論, 它指出工作和家庭領域是不相容的, 起因是由於兩者的規範和責任有差異 (Greenhaus & Beutell, 1985)。與工作有關的因素和 WIF 有較大的關係, 例如, 花較多時間在工作上的人, 較可能會因為工作而干擾他們的家庭生活, 相對的, 與個人家庭和非工作生活有關的因素則與 FIW 有較大的關係, 於是那些得到較多家庭支持的人較不會有 FIW 的體驗。另外, 個人和人口變項, 就如性別和收入在 WIF 和 FIW 方面有相同的影響力, 因為它們可能同時影響工作與非工作。

由上可知, 工作與家庭衝突可分為 WIF (WFC) 或 FIW (FWC) 兩類, 發生這兩類衝突常是由於工作與家庭彼此不相容的關係, 它們同時具有一般的要求、時間、緊張與責任, 要想同時兼顧工作與家庭似乎是困難的事, 通常家人的

支持能減輕個人的工作與家庭衝突, 同時, 要認清衝突是生命的一部分, 是正常的現象, 人有多重的角色要扮演, 必然會感受到角色間的衝突或阻礙。

(二) 性別在工作與家庭衝突

性別是 WFC/FWC 的可能決定因素。Maupin (1993) 發現, 即使經常有性別平等運動, 但是性別在工作與家庭衝突方面仍有很多不同的潛在衝突。Kim (1998) 的研究發現, 女性有較高程度的 WFC, 然而, Eagle, Miles, and Icenogle (1997) 的研究發現, 在調查的樣本中, 有關工作與家庭衝突, 沒有性別的差異; Hammer, Allen, and Grigsby (1997) 的研究則顯示有性別的差異, 男性的 WFC 較低、較以職業為優先、工作時間也比女性彈性。縱使上述的研究發現結果不太相同, 但整體來看, 女性的 WFC/FWC 比男性高。

Kinnumen and Mauno (1998) 的研究發現, 就業者整體的 WFC 程度沒有性別的差異, 然而有研究結果也發現, FWC 對工作的幸福感有負面的影響, 男性的教育程度越高, 則 WFC 的程度也跟著提高。Aryee and Luk (1996) 研究香港的 WFC 發現, 香港人對工作的整體滿意度並沒有性別的差異, 特別是在特定的因素下 (即兒童的托育安排、上級的支持)。

WFC/FWC 的決定因素還包括托兒安排的滿意度、職業的危險性、工作參與、工作的彈性、為人父母的 WFC、控制的感覺和目標進度。對托兒安排感到不滿意是女性最感到 WFC 的原因 (Aryee & Luk, 1996), 而當女性對這些安排感到滿意, 則對為人母親的要求和生活滿意度之間能有較平衡的感受。

(三) 工作與家庭衝突的比較

在工作-家庭衝突方面有更深入的了解對員工和組織是重要的, 其中一個原因是衝突是壓力的來源, 它還會對職場和家庭造成一些負面的影響 (Hammer et al., 1997)。

角色間的衝突經驗已顯示對幸福感有負面的影響 (Aryee, Field, & Luk, 1999)。不考慮到文化脈絡, 通常為人父母的較願意讓工作責任干擾家庭責任, 而較不願意讓家庭干擾工作。工作與家庭之間的衝突顯示它們是不相容的, 當個人試著實現工作與家庭的相關角色時, 工作時間的過度要求, 會造成人變得勞累和易怒 (Eagle et al., 1997)。假如因為家庭的干擾而需經常努力應付工作的要求, 常會讓人自動降低生活品質, 但假如人因為工作的干擾而需努力應付家庭的要求, 個人的回應方式也常是讓生活的品質降低。

根據 Kinnunen and Mauno (1998) 的研究發現, 不管是男性或女性, WFC 比 FWC 普遍。Yang, Chen, Choi, and Zou (2000) 做了一項研究, 比較美國勞工 WFC 與 FWC 的經驗, 結果指出, WFC 造成的壓力比 FWC 所造成的壓力大, 它也意指家庭要求是主要的壓力來源。Kinnunen and Mauno (1998) 發現, WFC 對工作幸福感會造成負向的結果, 而 FWC 對家庭幸福感有負向的影響, 不過 FWC 雖對家庭有負向的影響, 但對工作則不會有影響, 然而, WFC 對工作和家庭都會有負向的影響。Cinamon and Rich (2005) 使用叢集分析的研究結果顯示, 很多教師認為家庭和工作的角色俱皆重要, 而工作-家庭衝突通常高於家庭-工作衝突。

由上可知, WFC 對工作和家庭都有負面的影響, 而 FWC 則只對家庭有負面的影響, 對工作則沒什麼影響, 這表示很多人雖面臨 WFC 或 FWC, 通常還是會以工作為優先, 儘量避免讓家庭影響到工作。

(四) 女性教師之工作與家庭衝突

大部分調查職業婦女的工作與家庭衝突, 關注的話題常是職業對婚姻與非傳統角色所施加的壓力, 強調的常是假設職業女性認為工作角色重要還是家庭角色重要 (Gilbert & Brownson, 1998), 認為兩個角色皆重要的可能會遭遇相當大的壓力, 導致工作與家庭衝突 (Cinamon & Rich, 2002), 但很多人認為女性教師的工作很少會有工作-家庭衝突, 之所以會有這種看法或許是由於社會大眾認為教師身分含有女性優勢, 她們認為家庭重於工作; 教書具有工作與婚姻關係相容的特性。

教書被認為是吸引女性的職業, 女性教師想要一邊工作, 在家庭方面也能盡量分配時間和精力。Casey and Apple (1989) 指出, 女性教師常被描述為職業承諾低、很少抱持職業精進的熱望。有些傑出的社會組織學家將教書和其它女性領域的職業歸類為「半專業」(Etzioni, 1969), 意指教師很少展現獨特的專業知能, 並且, 她們不用為她們的工作承擔義務 (Spencer, 1997)。因此, 教書被認為是特別適合女性的職業, 因為她們不用投注大量的心血在工作上, 於是在工作和家庭方面的角色衝突可減到最低。

另一廣泛關於教書的假定是教學這項工作特別關照到家庭的需要和限制, 包括工作天數少、假日不用工作、寒暑假大多不用上班, 還有考慮到家中有幼兒的女性教師, 校方會盡量減少她們的工作負擔。很多人相信這些工作條件使女性教師能夠盡到她們的工作義務, 還能順利維繫家庭的功能, 這些假定使得那些想要照顧到家庭的女教師, 認為教書

是一份理想的工作。

然而, Biklen (1995) 根據教師專業和家庭生活的研究發現, 女性教師對工作有很大的責任感, 她們的心中常想到學校工作, 即使是在家的空閒時間或假日, 女性教師她們對工作是投入的, 她們認為教師是重要的工作, 教師角色在她們的個人認同感方面是顯著的。Cinamon and Rich (2005) 調查 322 名女性教師, 迴歸分析的研究結果顯示, 衝突和便利之間的關係是複雜的, 且工作和家庭領域的型態不同, 工作-家庭衝突和家庭-工作衝突是筋疲力竭的預測因子。

女性教師掙扎於維繫家庭、扶養孩子和工作的責任中, 要處理這些多元的責任其要求是複雜的, 很難沒有衝突。有研究證實很多女性教師不能有效地區別她們的工作和家庭角色 (Elbaz-Lubisch, 2002), Acker (1992) 針對女性教師做研究, 發現想要結合教師和母親的角色不總是順利的, 他們所遇到的問題是被強迫在教學、家事和照顧孩子這三角角色間不斷地變換, 甚至有教師要扮演四重角色。此外, Claesson and Brice (1989) 指出, 家中有幼兒的教師, 在家庭和工作角色方面, 會遇到更大的壓力, 特別是有學齡兒童的女性教師, 他們長期缺乏足夠的精力, 很難同時做到照顧好自己的孩子並成為好教師。

Greenhaus and Beutell (1985) 指出, 引發工作-家庭衝突的原因是當工作或家庭其中一個角色特別凸顯時, 而女性教師可分為三類: 主要重視家庭角色的教師、重視工作的教師和兩者兼重的教師, 這三種女性教師會將自身重視的面向發展為個人自我概念的中心。個人越看重哪一種角色, 就會花越多的時間和精力於他/她看重的方面, 讓越來越少的時間和精力花在其它的角色上, 因此, 在這兩個領域, 個人在工作-家庭衝突的主觀觀念有重大的決定性。

由上可知, 女性當教師被認為是很理想的職業, 但女性教師還是得面對工作與家庭的衝突, 尤其是家中有幼兒的女教師, 如想盡到照顧幼兒的責任, 又想成為教師可能是困難的, 因而將女性教師分為上述的三類, 要想成為什麼樣的教師, 則是由其主觀的觀念所決定的。

三、研究方法

根據上述研究背景之分析, 本研究之主要目的即在於驗證國中小女性教師在工作-家庭衝突及家庭-工作衝突之結構方程模式, 以探討國中小女性教師在工作-家庭衝突及家庭-工作衝突之因素結構。

(一) 研究架構

根據研究動機、研究目的、工作與家庭衝突等相關文獻分析，擬定研究架構，如圖 1 所示，作為研究之理論架構圖。

本研究為達上述研究目的，編訂量表，分別為「工作-家庭衝突量表」、「家庭-工作衝突量表」做為本研究調查之用。研究對象為 290 名中部地區國中小的教師，在方法上，本研究採用結構方程模式分析方法，分別驗證國中小女性教師在工作-家庭衝突、家庭-工作衝突工作的因素結構，並考驗其適配度，做為教育行政政策、教育工作者教學、以及家長之參考。

(二) 研究工具

本研究以「國中小教師工作與家庭衝突量表」為標題進行施測。共包含三個部份：1. 基本資料表；2. 教師工作-家庭衝突量表；3. 教師家庭-工作衝突量表。

1. 基本資料調查表

這部份教師的基本資料，目的在瞭解其背景資料，包括性別。

2. 教師工作-家庭衝突量表與教師家庭-工作衝突量表

本量表經研究者根據本研究特性、教學經驗、文獻探討結果與改編 Carlson, Kacmar, and Williams (2000) 所編製的多層面工作與家庭衝突量表而成，主要在評量受試者主觀的工作-家庭衝突及家庭-工作衝突感受，Carlson et al. (2000) 的研究指出，「時間衝突」的發生是由於個人埋首於單一角色，使得難以扮演另一角色；「緊張衝突」是指在一角色內的緊張體驗強行進入並干擾另一角色；「行為衝突」的引發係指單一角色所需的特定行為與另一角色的行為期望不相容 (Greenhaus & Beutell, 1985)。Gutek et al. (1991) 指出，這三種形式的工作與家庭衝突有兩個方向：(1) 工作干擾家庭引致衝突 (WIF)；(2) 家庭干擾工作引致衝突 (FIW)。這三種類型與兩個方向組合成六個工作與家庭衝突面向：

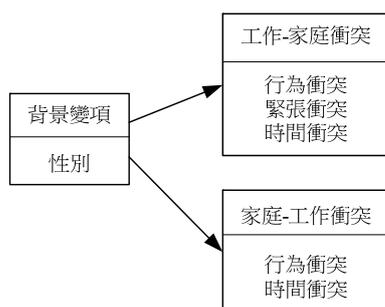


圖 1. 工作與家庭衝突研究架構圖

(1) 工作家庭時間衝突，(2) 家庭工作時間衝突，(3) 工作家庭緊張衝突，(4) 家庭工作緊張衝突，(5) 工作家庭行為衝突，(6) 家庭工作行為衝突；Stephens and Sommer (1996) 也用這三種工作-家庭衝突的形式來檢測單向的工作-家庭衝突；很多研究用時間衝突來測量工作-家庭衝突 (例如 Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Parasuraman, Purhoit, Godshalk, & Beutell, 1996)；也有很多研究用時間衝突和緊張衝突來測量工作-家庭衝突或家庭-工作衝突 (例如 Netemeyer et al., 1996; Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995)；Panatika, Badri, Rajab, Rahman, and Shah (2011) 的研究則是使用時間衝突、緊張衝突和行為衝突等三個因素來測量工作與家庭衝突，因此本研究的因素分析決定將之分為時間衝突、緊張衝突和行為衝突等因素。

本研究的兩個量表皆採 Likert 6 點量尺 1=“完全不符合”到 6=“完全符合”，其給分依序為「完全符合」6 分、「大多符合」5 分、「有點符合」4 分、「有點不符合」3 分、「大多不符合」2 分、「完全不符合」1 分。在量表中，總分得分愈高者，表示其工作-家庭衝突愈高/家庭-工作衝突愈高，得分愈低者，表示其工作-家庭衝突/家庭-工作衝突愈高愈低。

工作-家庭衝突量表的選題程序可分為：(1) 內部一致性分析法，工作-家庭衝突量表的整體信度為 .856，根據統計結果發現第 8、9 題的 Cronbach's α 值大於 .856，凡大於此數值的題項均表不適宜，可考慮刪除。(2) 相關分析法，在此部分中，工作-家庭衝突量表中的題目第 8、9 題未達顯著水準 ($p > .05$)，且它們與總分之相關 r 值小於 .30，故第 8、9 題擬予以刪除，其餘保留。(3) 高低分組平均數差異比較，先求出各題項的決斷值 (critical ratio, CR)，以量表總分的最高 27% 為高分組，最低 27% 為低分組，以 t 檢定來進行高低分兩組在該題得分之平均數差異檢定。本部分第 9 題未達顯著水準 ($p > .05$)，故擬予刪除，其餘保留。

根據上述三項指標之數據，對「工作-家庭衝突量表」進行項目分析的刪題工作，此量表在項目分析過程中，總計刪除第 8、9 題，共二題。

經由因素分析的結果，共抽取三個因素，分別是「緊張衝突」、「行為衝突」、「時間衝突」，總計可解釋的變異量為 71.246%，各因素之因素負荷量、解釋變異量與題項分佈描述如下。

因素一：「緊張衝突」共有五題，可解釋變異量為 28.574%，

包括第 13、10、14、6、15 題，各題之因素負荷量介於 .585 至 .806 之間。

因素二：「行為衝突」共有 5 題，可解釋變異量為 23.114%，包括第 4、3、5、7、12 題，各題之因素負荷量介於 .553 至 .755 之間。

因素三：「時間衝突」共有三題，可解釋變異量為 19.558%，包括第 1、2、11 題，各題之因素負荷量介於 .627 至 .746 之間。

在效度考驗方面，本量表各題之因素負荷量皆在 .30 以上，且累積解釋變異量為 71.246%，顯示量表的建構效度良好，而在信度考驗上，本研究之「教師工作—家庭衝突」總量表之信度係數 .938，分量之信度係數分別是 .892、.884、.760，顯示量表信度尚可。

家庭-工作量表的選題程序可分為：(1) 內部一致性分析法，家庭-工作衝突量表的整體信度為 .948，根據統計結果發現全部題項的 Cronbach's α 值小於 .948，凡小於此數值的題項均不適宜，可考慮保留。(2) 相關分析法，在此部分中，家庭-工作衝突量表中的題目皆達顯著水準 ($p < .05$)，全部題項與總分之相關 r 值大於 .30，故擬予以保留。(3) 高低分組平均數差異比較，先求出各題項的決斷值 (CR)，以量表總分的最高 27% 為高分組，最低 27% 為低分組，以 t 檢定來進行高低分兩組在該題得分之平均數差異檢定。本部分各題項皆達顯著水準 ($p < .05$)，故擬予保留。

家庭-工作衝突量表的項目分析，根據上述三項指標之數據，對「家庭-工作衝突量表」進行項目分析的刪題工作，此量表在項目分析過程中，總計刪除零題。

經由因素分析結果，本部分共抽取兩個因素，分別是「時間衝突」、「行為衝突」，總計可解釋的變異量為 60.352%，但因第 1 題的因素負荷量小於 .3，故將之刪除，再將其餘的 14 個題項進行因素分析，可解釋的變異量提升為 64.620% 各因素之因素負荷量、解釋變異量與題項分佈，其結果整理如下所示。

因素一：「時間衝突」共有八題，可解釋變異量為 33.274%，包括第 13、9、10、14、11、12、8、7 題，各題之因素負荷量介於 .487 至 .851 之間。

因素二：「行為衝突」共有六題，可解釋變異量為 31.346%，包括第 4、5、3、6、2、15 題，各題之因素負荷量介於 .597 至 .854 之間。

本部分經過上述步驟後共抽取兩個因素，而各題之因素負荷量皆在 .30 以上，且累積解釋變異量為 64.620%，顯示量表的建構效度良好。在信度考驗上，本部分之「家庭-工作衝突」總量表之信度係數 .937，分量之信度係數分別是 .912、.891，顯示量表信度良好。

3. 資料分析方法

本研究採用量化方法進行資料分析，設計「國中小女性教師工作與家庭衝突之研究」量表調查，作為搜集研究數據的工具，將回收後之有效量表先將資料加以編碼，再應用 SPSS 12.0 和 AMOS 7.0 套裝軟體進行分析。

四、研究分析與結果

本研究雖經第三章的信效度考驗分析，並將工作-家庭衝突分為「緊張衝突」、「行為衝突」、「時間衝突」三個因素，將家庭-工作衝突分為「時間衝突」、「行為衝突」兩個因素，但是為了要更進一步決定工作與家庭衝突模式與國中小女性教師的適配情形，再使用「結構方程模式」(structural equation model, SEM) 分析方法，採最大似估計法 (maximum likelihood estimation, ML) 來測量。以下進行兩部分的考驗，一是結構方程模式之因素分析，一是性別在工作與家庭衝突的差異分析。

(一) 結構方程模式之因素分析

根據吳明隆 (2007) 指出，驗證性因素分析考驗結果可使用基本適配度檢定表、整體模式適配度檢定表及模式內在品質檢定表，作為本研究判斷測量模式之指標。其中基本適配度檢定表主要是檢查誤差變異量是否皆為正值、因素負荷量有否介於 .5 和 .95 之間、不能有很大的標準誤等；整體模式適配度檢定表大致整理如表；模式內在品質檢定主要在檢查估計的參數均達顯著水準、個別項目的信度要高於 .5、平均變異抽取量大於 .5、潛在變項的組合信度大於 .6 等。

1. 教師工作—家庭衝突之驗證性因素分析結果

本研究之教師工作—家庭衝突分「緊張衝突(張)」、「行為衝突(為)」、「時間衝突(間)」三個構面，根據修正指標，第一次刪除第 6 題，第二次刪除第 4、15 題後，得到一相當適配的模式，調整後的模式如圖 2。

調整後的教師工作-家庭衝突共變數矩陣如表 1。

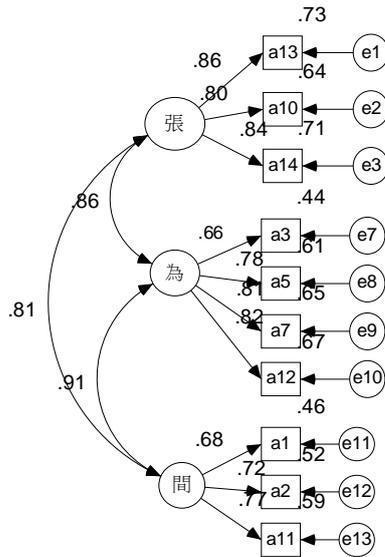


圖 2. 教師工作—家庭衝突經驗證後之因素分析結構圖

表 1. 教師工作—家庭衝突共變數矩陣的估計結果

	a11	a2	a1	a12	a7	a5	a3	a14	a10	a13
a11	.42									
a2	.21	.39								
a1	.28	.27	.67							
a12	.29	.24	.27	.52						
a7	.26	.22	.28	.33	.48					
a5	.26	.22	.27	.33	.32	.56				
a3	.19	.23	.21	.27	.24	.25	.43			
a14	.25	.26	.28	.35	.31	.34	.21	.58		
a10	.29	.22	.29	.38	.31	.34	.20	.40	.64	
a13	.25	.23	.27	.33	.30	.36	.21	.43	.42	.59

驗證後之模式誤差變異量皆為正值、因素負荷量介於 .665 和 .857 之間、標準誤介於 .810 到 1.360 之間，因此符合基本適配度指標；整體模式適配度如表 2，除了 χ^2 達顯著水準，未符標準外，其餘各項指標皆符合標準，但 Rigdon (1995) 指出， χ^2 值受估計參數及樣本數影響，極易有適配不佳的情形出現，因而須再參考別的指標；在模式內在品質檢定方面，估計的參數均達顯著水準、個別項目的信度介於 .665 到 .857 之間，高於 .5、平均變異抽取量在 .522 到 .692 之間，皆大於 .5，高於 Fornell and Larcker (1981) 建議值 .5 以上，潛在變項的組合信度在 .765 到 .871 之間，大於 Fornell and Larcker 建議值 0.6 以上，其詳細數值如表 2。整體而言，工作-家庭衝突量表與觀察資料有良好的配適度。

表 2. 工作-家庭衝突及家庭-工作衝突模式適配度摘要表

適配指標	參考標準值	工作-家庭衝突	結果判斷	家庭-工作衝突	結果判斷
χ^2	$p > .05$	70.787	顯著	71.529	顯著
RMR	<.1	.016	佳	.021	佳
RMSEA	<.08	.065	佳	.078	佳
GFI	>.9	.954	佳	.950	佳
χ^2/df	1-5	2.212	佳	2.751	佳
NFI	>.9	.958	佳	.949	佳
TLI	>.9	.967	佳	.953	佳
CFI	>.9	.976	佳	.966	佳
RFI	>.9	.941	佳	.929	佳
AGFI	>.9	.921	佳	.913	佳
PNFI	>.5	.555	佳	.685	佳

參照表 2，工作-家庭衝突的適配指標除了 χ^2 數值出現顯著情形，與指標不符外，其餘數值皆符合指標，顯示模型獲良好的驗證。

教師家庭-工作衝突量表之收斂效度與信度分析如表 3。

2. 教師家庭-工作衝突之驗證性因素分析結果

本研究之教師家庭-工作衝突分「時間衝突(間)」、「行為衝突(為)」兩個構面，根據修正指標第一次刪除第 13 題，第二次刪除第 11、10、4、12 題，得到一相當適配的模式，調整後的模式如圖 3。

調整後的教師家庭-工作衝突共變數矩陣如表 4。

驗證後之模式誤差變異量皆為正值、因素負荷量介於 .655 和 .839 之間、標準誤介於 .693 到 1.076 之間，因此符合基本適配度指標；整體模式適配度如表 5，除了 χ^2 達顯著水準、RMR 值比標準值略大，未符標準外，其餘各項指標皆符合標準；在模式內在品質檢定方面，估計的參數

表 3. 教師家庭-工作衝突量表之收斂效度與信度分析

變項	構面	題號	標準化因素負荷量	p 值	組合信度	變異抽取量
工作-家庭衝突	緊張衝突	a13	.857	--	.871	.692
		a10	.797	15.89***		
		a14	.840	17.12***		
行為衝突	行為衝突	a3	.665	--	.853	.593
		a5	.779	11.54***		
		a7	.806	11.86***		
		a12	.820	12.02***		
時間衝突	時間衝突	a1	.677	--	.765	.522
		a2	.723	10.61***		
		a11	.765	11.10***		

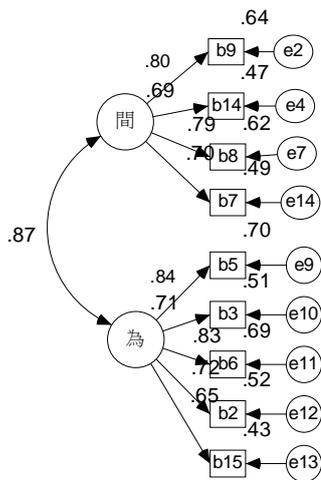


圖 3. 教師家庭-工作衝突經驗後之因素分析結構圖

表 4. 教師家庭-工作衝突共變數矩陣的估計結果

	b7	b15	b2	b6	b3	b5	b8	b14	b9
b7	.65								
b15	.26	.66							
b2	.29	.25	.53						
b6	.37	.34	.34	.62					
b3	.23	.26	.29	.29	.46				
b5	.31	.37	.36	.47	.34	.69			
b8	.33	.28	.24	.31	.23	.33	.49		
b14	.23	.28	.27	.31	.26	.33	.27	.56	
b9	.31	.26	.23	.30	.21	.28	.29	.28	.43

表 5. 教師家庭-工作衝突量表之收斂效度與信度分析

變項	構面	題號	標準化因素負荷量	p 值	組合信度	變異抽取量
家庭- 時間衝突	工作	b9	.798	--	.832	.555
		b14	.687	11.90***		
		b8	.786	13.92***		
		b7	.702	12.20***		
行為衝突	行為衝突	b5	.839	--	.869	.572
		b3	.715	13.44***		
		b6	.832	16.59***		
		b2	.723	13.65***		
		b15	.655	11.98***		

均達顯著水準、個別項目的信度介於 .655 和 .839 之間，高於 .5、平均變異抽取量是 .555 和 .572 之間，大於 .5、潛在變項的組合信度是 .832 到 .869，大於 .6，如表 2，整體而言，研究模式與觀察資料有良好的配適度。

教師家庭-工作衝突量表之收斂效度與信度分析如表 5。

(二) 不同性別的教師在工作與家庭衝突的差異分析

1. 不同性別的教師工作-家庭衝突之差異考驗

以性別為自變項，工作-家庭衝突之「緊張衝突」、「行為衝突」和「時間衝突」為依變項，進行獨立樣本 t 檢定，其結果如表 6。

從表 6 可看出，性別在工作-家庭衝突的三個向度並沒有顯著的差異，顯示男女兩性教師在工作-家庭衝突三個向度的得分是差不多的，這可能是由於現代社會在經濟不景氣的情況下，雙薪家庭已是目前台灣社會的普遍現象，因此，在夫妻雙方都工作的情況下，需共同來分擔家事、孩童照顧或長輩照顧等責任，因之工作-家庭衝突沒有性別上的差異存在，這結果與文獻探討題到的 Eagle et al. (1997) 的發現有相似之處，他們提到工作與家庭衝突沒有性別的差異。

2. 不同性別的教師工作-家庭衝突之差異考驗

以性別為自變項，家庭-工作衝突之「時間衝突」和「行為衝突」為依變項，進行獨立樣本 t 檢定，其結果如表 7。

從表 7 可看出性別在家庭-工作衝突的兩個向度有顯著的差異，表示不同性別的國中小教師在家庭-工作衝突的兩個向度是不同的，從平均數來看女性教師的得分高於男性教師，表示女性教師的家庭-工作衝突高於男性教師，雖然前述工作-家庭衝突無性別差異，但一般台灣社會的女性仍多是家庭的主要照顧者，因此女性教師仍免不了有較高的家庭-工作衝突，這結果與文獻探討提過的結果相似，如 Kim (1998) 與 Hammer et al. (1997) 的研究都同意女性的工作與家庭衝突程度高於男性。

表 6. 性別在工作-家庭衝突之檢定摘要表

		男	女	t 值
緊張衝突	平均數	4.19	4.23	-.501
	標準差	.581	.677	
行為衝突	平均數	4.38	4.40	-.198
	標準差	.608	.586	
時間衝突	平均數	3.93	4.07	-1.775
	標準差	.530	.608	

表 7. 性別在家庭-工作衝突之檢定摘要表

		男	女	t 值
時間衝突	平均數	4.05	4.24	2.295*
	標準差	.549	.682	
行為衝突	平均數	4.14	4.34	2.332*
	標準差	.592	.681	

註：P<.05。

五、討論與結論

(一) 討論

根據量表統計分析，經使用結構方程模式做驗證型因素分析，分別在工作-家庭衝突量表及家庭-工作衝突量表得到適配良好之模型，以下分別討論：

1. 工作-家庭衝突：屬於「緊張衝突」的題項分別是來自工作上的緊張和焦慮會影響到我的家庭生活、來自於工作上的壓力，使我回家後經常發脾氣、當我下班遠離工作後，我仍然很難放鬆自己。表示有些國中小教師感受到來自工作上的壓力，致精神緊張、焦慮，回到家也帶著壞脾氣，被波及的是無辜的家人，經常發脾氣的結果造成家人間的關係不良，難以有輕鬆的家庭氛圍與心情；「時間衝突」的題項是我經常在下班後或假日時必須將工作帶回家做、家人常常抱怨我花費太多的時間在工作上、由於花費太多時間在工作上，我會更改我的家庭活動行程、工作占用了我想要與家人相處的時間。表示有些教師認為工作佔用他們太多時間，使他們無法好好地與家人相處，有時還得將工作帶回家做，例如批改作業、備課、出考題等，連帶家庭活動都因工作而需更動，例如有些教師原本想計畫在假日時與家人出外旅遊，但因擔心旅途勞頓，恐致影響上班時的精神狀態，因此只能計畫短途旅行，甚至取消行程，影響家人的遊興或心情等；「行為衝突」的題項分別是工作已經精疲力盡，下班回家後，我沒有多餘的心力為家人多做照顧、我在工作上的人際應對方式，並不適用在家裡面、工作上卓越的表現，使我無法扮演好家庭的角色，表示有些國中小教師認為工作中與同事、學生或家長的應對方式，應用在家人身上卻沒發揮預期的效果，另外，下班後感到筋疲力竭，回到家提不起勁做任何事，可能是身心太過疲累或成就感降低的結果。
2. 家庭-工作衝突：「時間衝突」的題項分別是與家人相處的時間，使我無法有充分的時間去發揮工作潛能、花費在照顧家庭的時間，使我無法有效的執行我的工作責任、因為要照顧家人，使我無法參加學校假日舉辦的活動、我無法參加進修活動，因為要花時間盡家庭責任。表示部分教師認為家庭干擾了工作，使他們無法盡全力發揮本身的能力或參加進修，就如有些教師需接送孩子上下學，故只得推辭行政職務，無法擔任要職，或由於家庭無人能分擔家務，而家中有幼兒、長輩等需照顧，

以致時間上不允許，無法參加學位進修，取得較高學歷，而致內心衝突，這方面以女性教師的情形較為嚴重；在「行為衝突」上的題項分別是來自於家庭的壓力，使我在工作時無法全神貫注、為承擔來自家庭的責任，我不得不更改工作的計畫、來自家庭責任的壓力，使我在工作時還得操心家裡的事、家庭上的壓力，使我很難把工作做好、在家必須做很多家務，使得我在工作時感到疲憊，這表示有教師認為來自家庭的壓力及勞碌使得他們身心俱疲，在精神或體力不濟的情況下影響工作表現，這現象也以女性教師較為常見。

(二) 結論

本研究先利用 SPSS 12.0 for window 統計軟體進行教師工作-家庭衝突量表與教師家庭-工作衝突量表的信效度考驗，進行刪題，保留適合之題項，再進行因素分析，接著再使用 AMOS 7.0 for window 統計軟體進行驗證性因素分析（CFA），分別驗證教師工作-家庭衝突量表及教師家庭-工作衝突量表的因素結構，藉由各項指標的判別作為刪題的依據，刪題後的基本模式適配度指標、整體模式適配度及模式內在品質檢定皆獲得支持，顯示有良好的適配度，從因素負荷量的數值可看出測量變項在各潛在因素的相對重要性。接著為了考驗性別在工作與家庭衝突的差異情形，根據驗證性因素分析結果所確立的因素結構，進行獨立樣本 t 考驗，結果發現性別在教師工作-家庭衝突沒有顯著的差異，但性別在教師家庭-工作衝突則有顯著的差異，女性的平均得分高於男性。

從上述結果顯示本研究的量表設計能實際測出中小學女性教師的工作-家庭衝突或家庭-工作衝突並獲得良好的驗證，經驗證後之結果可使社會大眾對女性教師工作與家庭衝突有更深的了解，可作為學校安排女性教師課程、校務工作等參考之用，另外女性教師可藉由本研究的文獻及研究結果確認本身工作與家庭的衝突情形，並可針對工作與家庭的實際衝突情況做較佳的安排與準備，並藉此減輕工作與家庭衝突情況的發生。

參考文獻

- 吳明隆(2007)。**結構方程模式 AMOS 的操作與應用**。台北：五南。
- 李家柔(2009)。**國中小教師工作與家庭衝突之分析研究**。大葉大學教育專業發展研究所碩士論文，未出版，彰化。

- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A. J. Mills, & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). London: Sage.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 38-52.
- Aryee, S., Field, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management, 25*, 491-511.
- Biklen, S. K. (1995). *School work: Gender and the cultural construction of teaching*. Albany: State University of New York Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276.
- Casey, K., & Apple, M. W. (1989). Gender and the conditions of teachers' work: The development of understanding in America. In S. Acker (Ed.), *Teachers, gender and careers* (pp. 171-186). New York: Falmer.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work - family conflict. *Journal of Counseling Psychology, 49*, 212-220.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education, 21*(4), 365-378.
- Claesson, M., & Brice, R. (1989). Teacher mothers: Effects of a dual role. *American Educational Research Journal, 26*, 1-23.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and permeability of work and family domain: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior, 50*, 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 - 2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124-197.
- Elbaz-Lubisch, P. (2002). Teacher's stories: The personal, the professional and what is between them. In M. Zellermyer, & P. Peri (Eds.), *Women teachers in Israel, A feminist perspective* (pp. 115-133). Tel-Aviv: Hakibbutz Hameuchad (Hebrew).
- Etzioni, A. (1969). *The semi-professions and their organizations: Teachers, nurses, social workers*. New York: The Free Press.
- Fornell, C. R., & Larcker, F. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement errors. *Journal of Marketing Research, 18*(2), 39-50.
- Frone, M. R. (2003). Work family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, D.C: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167.
- Gilbert, L. A., & Brownson, C. (1998). Current perspectives in women's multiple roles. *Journal of Career Assessment, 6*, 433-448.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90*(2), 291-303.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work - family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 133-153.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 185-203.
- Kim, S. (1998). Organizational culture and New York state employees' work-family conflict: gender differences in

- balancing work and family responsibilities. *Review of Public Personnel Administration*, 18(2), 57-73.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kristof, N. D., & WuDunn, S. (2009). *Half the sky: Turning oppression into opportunity for women worldwide*. New York: Alfred A. Knopf.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. (1995). Work-family conflict and the stress buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 179-192.
- Maupin, R. (1993). Gender roles in transition: Career and family expectations of accounting students. *Mid-American Journal of Business*, 8(1), 33-38.
- Netemeyer, R. C., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Panatika, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500-1507.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Rigdon, E. E. (1995). A necessary and sufficient identification rule for structural models estimated in practice. *Multivariate Behavioral Research*, 30(3), 359-383.
- Spencer, D. A. (1997). Teaching as women's work. In B. Biddle, T. Good, & I. Goodson (Eds.), *International handbook of teachers and teaching* (pp. 153-198). Netherlands: Kluwer Academic Publisher.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56, 475-486.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.

收件：101.01.10 修正：101.04.03 接受：101.05.02