

彈性工時與職家衝突

許馨予

國立中央大學人力資源管理研究所研究生

李誠

國立中央大學人力資源管理研究所教授

第壹章 緒論

第一節 研究背景與動機

在後工業社會的轉型中，大量標準化生產的模式被取代，原本以男性為家計負擔者的穩定就業型態也逐漸瓦解，伴隨著女性教育程度的提升，使女性大量投入勞動市場中，婦女勞動參與率逐年提高，改變了「男主外，女主內」的傳統家庭模式，而這也讓職場與家庭生活衝突(work-family conflict)的情況更為明顯。許碧芬、周清霈、吳偉立(2001)認為，要同時兼顧工作與家庭的雙重角色，會為個人帶來較大的壓力，於是要如何平衡職場與家庭生活的衝突，便成為人力資源管理上被廣泛討論的議題之一。

而使用彈性的工作安排(flexible work arrangements)，是普遍被認為可以幫助員工達到職場與家庭生活平衡的一種方式(Rau, 2003; Schramm, 2009)，彈性工時則是其中一項具體的作法，由於它提供員工工作更彈性的選擇，使得員工可以自行調配上下班的時間，以盡到家庭照顧的責任或是避開交通尖峰時段，節省時間成本；此舉不僅增加員工工作的自主性，也在某種程度上改善了職場-家庭生活衝突的問題，進而增進員工的工作滿意度(Baltes, Briggs, Huff, Wright, & Neuman, 1999; Boston College, 2000; Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998; Thomas & Ganster, 1995; Trent, Smith, & Wood, 1994)。本研究在探討不同類別的員工對於彈性工時的偏好是否有所不同、哪一類別的員工較容易產生職場-家庭衝突，透過

了解不同員工的需求，企業可針對特定員工需求擬訂彈性工作方案，改善員工職場-家庭衝突的問題，進而提升工作滿意度。

第二節 研究目的

陳以亨(2001)指出，個人的教育程度、婚姻狀況、工作年資等皆會影響職場與家庭衝突的情況，因此企業要推行彈性工時政策前，要先了解不同屬性員工對於彈性工時的需求為何？讓企業能針對這些屬性的員工制定有效的彈性工時政策，舒緩員工的職場-家庭衝突。換言之，本研究的目的是：

- 一、探討不同屬性員工對彈性工時的偏好，以便得知哪一類員工對於彈性工時有較多的需求；
- 二、探討不同屬性員工的職場-家庭衝突情況；
- 三、探討以彈性工時制度來解決職場-家庭衝突的可能性；
- 四、藉由彈性工時偏好的調查結果，建議企業針對哪些不同屬性員工制訂彈性工時方案來協助員工的職場-家庭衝突。

第貳章 文獻探討

本章總共分為二節，針對研究目的所提出的概念進行文獻回顧。首先探討「彈性工時」制度發展之過程，進一步探討職場-家庭衝突以便形成第參章的研究假設，以從事實證研究，檢驗各變數中的關係，做為政策擬定的參考資料。

第一節 彈性工時

一、彈性工時之定義

彈性工作時間(flexible working hours)起源於西德 1950 年代至 1960 年代的經濟奇蹟時期，主要動機是為了消除勞工短缺的現象，而將許多家庭婦女導入勞動市場中。為了使婦女加入工作行列，Christel Kaemerer 建議企業經營者在不影響

服務效率和他人的工作情形下，容許員工自由選擇適合個人作息之工作時間(萬建邦，2004)。

學者張清滄(2005)指出，彈性工作時間係指員工每週工作時數不變，而上下班時間有一彈性規定，員工可自由選擇上下班時間，與傳統固定上下班的方式不同。彈性工時並未使得每天上班時間增加，而是讓勞工可依自己的需要，並在雇主同意的情況下，自行調整上下班時間。此種制度可使勞工自由選擇上下班時間，幫助員工兼顧工作與家庭，使個人工作與生活達成平衡。

此外，邱駿彥(2000)認為彈性工時可依照業務興衰作劃分，當業務閒散時縮短工作時間，於業務繁忙時，每日、每週之所定工作時間得超出法定工作時間之型態。綜合上述各學者的說法，彈性工時基本上是增加工作時間彈性選擇的一種方式，此舉可以增加勞動市場的彈性，提供不同族群有更多參與勞動市場的機會，在工作與生活上做更好的調配。

二、彈性工時之類型

彈性工時能在某種程度上調整工作時間的安排，將會帶給工作者幸福與工作滿足(Golden, 2001)，因此彈性工時制度在各國愈來愈受到歡迎(Costa, 2004)；彈性工時可分為四種類型(陳錦德，1970；楊家雅，1992)：

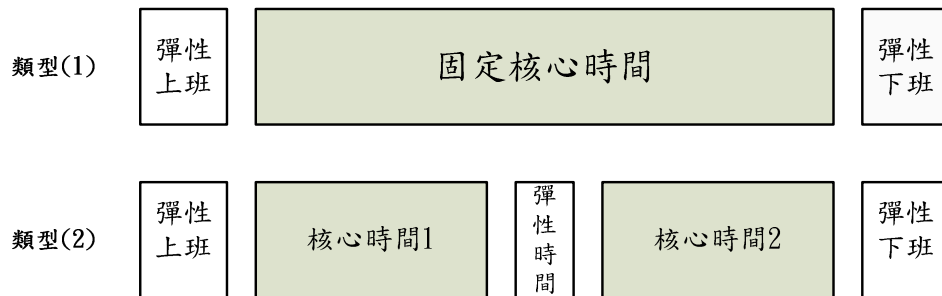
1. 依時間區分，將核心時間分成三類，類型 1 與類型 2 如圖 2-1。

(1)一段核心時間制：上下班時間採彈性設計，但中間是固定之核心時間。

(2)二段核心時間制：核心時間分成前後兩段，彈性時間除了上下班時間外，亦增加兩段核心時間中間的彈性時段。

(3)無核心時間制：沒有任何上下班時間之限制，只要能完成每日之工作內容即可。

圖2-1一段核心制與兩段核心時間制



資料來源：本研究整理

2. 依員工選擇幅度之大小區分

- (1) 彈性輪換制度：係指員工可在眾多既定彈性時間表中，選擇其所期望之上下班時間，一旦選定便不能更改。但若員工自行選擇之時段不符合組織要求，則組織有權要求其重新選擇。
- (2) 滑動時間表：員工除了核心工作時間必須待在公司內部之外，可自由選擇上下班的時間。
- (3) 團體彈性時間制：以團體作為考量單位，團體內成員間共同決定該團體的上下班時間。
- (4) 最大彈性工時制：成員可以自己支配自己的所有工作時間，沒有所謂的核心時間亦可隨時改變個人的每日工作時間及工作時數。

3. 依處理期長短區分

- (1) 彈性工作天：以天為單位，規定員工一天之內所必須完成的工作時數。
- (2) 一週內彈性工時：規定一週內員工需完成的進度，但對於該週內員工對於進度及時間的安排，則完全彈性。
- (3) 彈性工作週：員工只需於工作週內自由選擇任何一天核心工作時間出席即可。至於不足或多餘的工作時數則可轉移至未來一個月內的工作時間上。

- (4) 一個月內彈性工時：一個月內的工作時數要滿足公定的工作時間，與一週內彈性工時具有異曲同工之意，只是時間拉長而已。
- (5) 彈性工作月：員工不必於固定的時間做足工作時數，但必須於特定限度內，將多餘的工作時間轉移至未來或將不足的工作時間補齊。
- (6) 彈性工作年：員工與業主先立契約，規定一年內完成規定之工作事宜即可。

4. 在家工作

員工能選擇一週或一個月只要到公司上班一兩次即可，其餘時間皆以在家工作為主。

第二節 職場-家庭衝突

一、職場-家庭衝突之定義

職場-家庭衝突又稱為工作-家庭衝突 (work-family conflict, WFC)，是工作者扮演家庭與工作領域兩種角色在某些程度上的不相容，所產生的角色壓力 (Kahn et al., 1964; Stoeva, Chiu & Greenhaus, 2002)。此種程度上的不相容可以解釋成扮演家庭或工作者其中一種角色時，使另一角色的扮演產生困難 (Greenhaus & Beutell, 1985)，因為在個人同時擁有數個角色時，以個人之精力、能力及時間上，無法同時扮演好各角色時，便會形成顧此失彼之情況 (李麗雪，1995)。綜合上述文獻可以得知，「工作-家庭衝突」是工作內容阻礙了家庭責任表現的一種角色衝突 (Netemeyer, Bole & McMurrian, 1996)。

其實「工作-家庭衝突」是一種雙向的概念，可能是工作干擾家庭 (work interference with family) 也可能是家庭干擾工作 (family interference with work) (Frone, Russell & Cooper, 1992)。例如個人工作上的責任干擾到家庭義務的實現時，這些未實現的家庭義務便會反過來干擾工作的完成；而相對地，個人家庭上的問題干擾到工作任務的完成時，這些未完成的工作任務亦會反過來干擾個人

的家庭生活（王德明，2008）。

由文獻整理顯示的脈絡可知：職家衝突早期的研究探討角色的不相容，是將工作系統與家庭系統分開來討論，詮釋工作與家庭角色扮演之間的衝突（Kahn et al., 1964），到後期學者開始採用開放系統的方法研究（Katz et al., 1978），認為工作與家庭系統雖然不同但會相互作用，感情流通於兩個系統間，一個人在一系統裡的經驗感受會在另一系統有其行為表現。

二、職場-家庭衝突之類型

Greenhaus 和 Beutell 在 1985 年整理學者研究與相關文獻後，提出「職家衝突」有三種形式的論點：

1. 以時間為基礎的衝突（time-based conflict）

時間衝突是在時間上的分配不均衡所產生的衝突。如果個人同時扮演多重角色，無法成功調節不同角色帶來的壓力，以致於不同角色之間競爭個人有限的時間時，可能個人的時間便會投入在某一個角色上，而產生另一個角色失調的現象。

2. 以壓力為基礎的衝突（strain-based conflict）

此項的意涵為扮演某一個角色所產生的壓力，會影響另一個角色的扮演。譬如個人在工作上感受到巨大的壓力，可能會影響個人在家庭角色中的情緒或處理事情的方法。壓力衝突的來源可能是家庭系統中配偶的不體諒、家人不支持，或是工作系統中的角色模糊、缺乏主管支持與互動。然而特別的是，過度投入一個角色的扮演，也會產生壓力的衝突，例如過度的加班，不僅會產生時間上的衝突，也會產生以壓力為基礎的衝突。

3. 以行為為基礎的衝突（behavior-based conflict）

一角色所要求的特定行為不相容於另一個角色，或無法滿足於另一個角色的行為期望時，便會產生以行為為基礎的衝突。譬如說個人不能適時調整自己的行為來滿足扮演不同角色時的期待，或是個人在家庭中與家人相處時被期

待為一感情流露、寬容的角色，但在職場上則被期望為一公私分明、情緒管理得宜的個體，若無法滿足不同角色之間的期望時，便產生以行為為基礎的衝突。

根據上述文獻可以得知，職場-家庭的衝突是個人在時間、壓力與行為上的失調所產生的衝突現象。

第參章 研究方法

第一節 研究架構與研究假設

根據第壹章研究動機與背景以及第貳章文獻探討的理論基礎，建立本研究的架構如圖 3-1 所示：

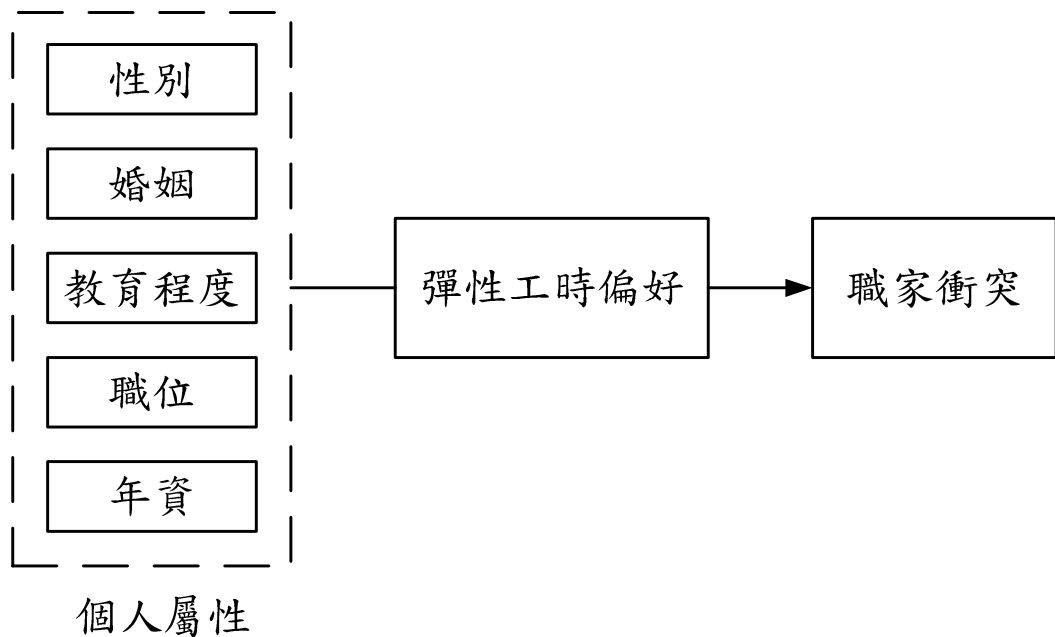


圖 3-1 研究架構

根據本研究架構及相關文獻探討，提出以下假設：

假設 1：個人屬性之差異對彈性工時之偏好有顯著的差異。

假設 2：個人屬性之差異對職家衝突程度有顯著的差異。

假設 3：不同的彈性工時偏好，對不同種類的職家衝突有不同的影響。

第二節 研究對象

本研究採結構式問卷的方式進行配額抽樣，以半導體、光電產業中之三家大型企業員工為主要對象發放問卷，職位階層從作業員到高階主管都有。

第三節 研究工具

一、問卷調查

本研究所採用問卷分成四大部分，分別是「彈性工時偏好」、「職場-家庭衝突」、「公司資料」、「個人資料」。

(一)彈性工時偏好

研究者參考相關文獻，自行編制而發展出的衡量工具，包含彈性工時偏好 5 個題項，測驗受試者對於彈性工時的偏好。問卷的答案是採用李克特 (Likert Scale) 五點尺度量表來衡量，程度從低到高為「非常不同意=1」到「非常同意=5」。分數愈高，表示受試者對彈性工時的偏好程度愈高。

(二)職家衝突量表

此量表採用 Carlson 等人(2000)編制的工作家庭衝突量表發展而成，考量了工作-家庭衝突與家庭-工作衝突的雙向性，此構面總共 10 題，問卷的答案是採用李克特 (Likert Scale) 五點尺度量表來衡量，程度從低到高為「非常不同意=1」到「非常同意=5」。分數愈高，表示受試者的職場-家庭衝突程度愈高。

第四節 資料分析方法

問卷回收後，首先對問卷進行整理，將資料不完整或填答內容明顯矛盾的無效問卷予以剔除，而剩餘有效問卷即進行編碼、建檔，並以統計套裝軟體 SPSS 17.0 進行分析與整理，本研究所使用之統計分析方法為：

一、敘述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)

用以描述樣本的基本資料特性，包括性別、教育程度、婚姻狀況、職位、工作年資之次數分配與百分比分析，以及陳述樣本之各研究變項的分布情形。

二、信度分析(Reliability Analysis)

本研究之問卷為經過整合多位學者研究問卷及參考相關文獻而自行發展出的題項，共分為彈性工時偏好、職場-家庭衝突等變項。以回收的問卷測量各研究變項內部一致性的 Cronbach's α 值是否符合建議值，由此來評估整份問卷的可靠性。

三、卡方檢定(Chi-Square)

此種檢定即為「適合度考驗」(goodness of fit test)，所謂適合度考驗即在檢定某一變項的實際觀察次數分配與期望理論次數分配間是否符合，若是兩者符合，表示樣本在某一變項各選項勾選的次數大致相同，樣本在變項的次數分配與母群體理論相同(吳明隆，2009)。本研究使用卡方適合度檢定職場-家庭衝突構面(工作對家庭的衝突、家庭對工作的衝突)、彈性工時偏好與樣本資料之間的實際觀察次數與理論期望次數之間是否有顯著差異。

第四章 實證研究

本章總共分為三節，首先第一節為樣本資料分析，第二節為信度分析，第三節則利用卡方檢定討論「職場-家庭衝突」構面與樣本資料之間的適合度考驗，並考驗樣本個人屬性的差異在彈性工時偏好的選擇上是否達到顯著差異。

第一節 樣本資料分析

一、樣本回收情況

樣本來源的部分，主要依據樣本發放的便利性與產業同質性選取半導體產業龍頭 N 公司以及光電產業兩家公司為主要問卷發放對象，再以半導體、光電產業的中小企業為次要發放對象。本研究共發放 310 份問卷，問卷扣除答題嚴重互相矛盾、缺漏情況後，回收有效問卷 171 份，有效問卷回收率 55.2%。

二、樣本基本資料敘述性統計

詳細的樣本基本資料，包括性別、教育程度、婚姻狀況、職位、工作年資。

統計分析資料如下表 4-1 所示：

表 4-1 基本資料分析(樣本數=171 份)

| 員工屬性 | 分類標準 | 人數 | 百分比 |
|------|-------|-----|-------|
| 性別 | 男性 | 57 | 33.3% |
| | 女性 | 114 | 66.7% |
| 婚姻狀況 | 未婚 | 86 | 50.9% |
| | 已婚 | 83 | 49.1% |
| 教育程度 | 高中(職) | 42 | 24.6% |
| | 專科 | 49 | 28.7% |
| | 大學及以上 | 80 | 46.7% |
| 職位 | 基層作業員 | 100 | 58.5% |
| | 一般人員 | 29 | 17.0% |
| | 專業人員 | 42 | 24.5% |
| 工作年資 | 5 年以下 | 80 | 46.8% |
| | 5 年以上 | 91 | 53.2% |

由上表 4-1 可知，在回收樣本中，男性佔 33.3%，女性佔 66.7%，以女性為大宗。婚姻狀況則是未婚者有 50.9%、已婚者 49.1% 約略各佔一半。樣本的教育程度分佈於三個族群，分別是高中(職)24.6%，專科 28.7%，大學及以上 46.7% 為最多數。職位分布則以基層作業員 58.5% 為最多，一般人員 17.0%，專業人員 24.5%。工作年資部分，5 年以下有 46.8%，5 年以上有 53.2%。

第二節 信度分析

信度 (reliability) 是指測驗或量表工具的穩定性 (stability) 及一致性 (consistency)，量表的信度愈大，測量的標準誤愈小。學者 DeVellis 於 1991 年提出觀點，認為 α 係數值若介於 0.6 至 0.65 間最好不要，介於 0.65 至 0.70 間則是最小可接受值， α 係數值介於 0.7 至 0.8 之間相當好，介於 0.8 至 0.9 之間非常好。本研究依據此項準則，針對彈性工時偏好、職場-家庭衝突構面的題項檢驗信度。

針對各面向之題目進行分析後，所得結果如表 4-5 所示。研究分析顯示，各變項的 Cronbach's α 值，皆達到 0.7 以上的可接受信度水準，均介於 0.888 至 0.905 之間，彈性工時偏好甚至大於 0.9 信度係數，信度非常好，故不予刪除任何題項。

表 4-5 問卷構面信度分析表

| 研究變項 | | 題數 | Cronbach's α |
|----------------|----------|----|---------------------|
| 職家 衝突 構面 | 職場對家庭的衝突 | 4 | 0.888 |
| | 家庭對職場的衝突 | 6 | 0.887 |
| 彈性工時偏好 | | 5 | 0.905 |

第三節 卡方檢定

一、個人屬性與各面向的適合度檢定

此部份在探討各構面題項與樣本資料勾選的次數間是否有所差異，經過交叉表的卡方檢定考驗後，為下表 4-6：

表 4-6 Pearson 卡方值

| | 性別 | 教育程度 | 婚姻 | 年資 | 職位 |
|--------|-------|-------|----------------|-------|-------|
| 職家衝突 | 0.116 | 0.894 | 0.002** | 0.216 | 0.259 |
| 家職衝突 | 0.207 | 0.395 | 0.009** | 0.671 | 0.313 |
| 彈性工時偏好 | 0.241 | 0.630 | 0.087+ | 0.562 | 0.5 |

註：p<0.1+ P<0.05* p<0.01**

由表中資料可以得知如下訊息：

1. 性別、教育程度、年資與職位

經由卡方檢定不同性別、教育程度、年資與職位對於職家衝突構面（工作對家庭衝突、家庭對工作衝突）、彈性工時偏好之差異後，均無顯著差異。

2. 婚姻

樣本資料「婚姻」在工作對家庭的衝突因素中 $p=0.002<0.01$ 、家庭對工作的衝突因素中 $p=0.009<0.01$ 均達到顯著，則拒絕虛無假設，證實實際觀察次數與理論期望次數之間有顯著差異，在比較其分佈比率後發現已婚者的分數皆比未婚者高，顯示已婚者的職家衝突狀況高於未婚者。而「婚姻」在彈性工時的偏好上則是 $p=0.087<0.1$ ，顯示婚姻在彈性工時偏好的選擇上是有差異的，比較其分佈比率發現已婚者的得分仍高於未婚者，顯示已婚者對於彈性工時偏好的需求大於未婚者。

二、個人屬性與彈性工時偏好的適合度檢定

在彈性工時的偏好題目設計上，選擇 4 分為同意，選擇 5 分為完全同意，茲將選擇 4 分與 5 分的人數除上此題的答題人數為此題的同意比率，並計算個人屬性中選擇 4 分及 5 分的人數佔該個人屬性的比率，以了解不同屬性對於不同彈性工時偏好的差異程度。以性別為例，在 171 份有效樣本中選填第一題項的女性有 111 人，其中選擇 4 分及 5 分的女性共有 85 位，計算女性對於該題項的同意比率為 $76.6\%(85/111=76.6\%)$ ，其於依此類推，計算出各個人屬性對於彈性工時偏好程度的情況製成「表 4-7 彈性工時偏好分配表」，以探討樣本資料對於彈性工時偏好的同意比率。接下來再更進一步以卡方適合度檢定樣本資料在彈性工時的偏好選擇上是否有顯著差異為「表 4-8 彈性工時卡方檢定」。

茲將「表 4-7 彈性工時偏好分配表」、「表 4-8 彈性工時卡方檢定」陳列如下：

表 4-7 彈性工時偏好同意程度分配表

| | 同意 比率 | 性別 | | 教育程度 | | | 婚姻 | | 年資 | | 職位 | | |
|---------------------|----------|--------------|------------|-----------|-------|---------------|------------------|------------|------------|------------------|---------|----------|----------|
| | | 男 | 女 | 高中 (職) | 專科 | 大學 及以 上 | 未婚 | 已婚 | 5年 以下 | 5年 以上 | 作業 員 | 一般 人員 | 專業人 員 |
| 1.彈性工時可以提供我彈性的工作時間。 | 76% | 75.4% | 76.6% | 75.6% | 76.6% | 76.3% | 67.4 % | 85% | 75% | 77.3 % | 71.1% | 79.3% | 85.7% |
| 2.彈性工時可以提供我更多時間陪伴家人 | 67% | 63.2% | 69.6% | 76.2% | 68.1% | 62.5% | 55.8 % | 79% | 61.3% | 73% | 65.3% | 65.5% | 73.8% |
| 3.彈性工時可以提供我更多休閒時間。 | 62% | 57.9% | 64.5% | 67.5% | 68.1% | 56.2% | 54.7% | 69.6% | 57.5% | 66.7% | 61.5% | 58.6% | 66.7% |
| 4.彈性工時可以提供我兼差的機會。 | 36% | 26.3% | 45% | 48.7% | 38.3% | 33.8% | 37.6% | 40.5% | 41.3% | 36% | 41.1% | 34.5% | 35.7% |
| 5.彈性工時可以提供我進修的時間。 | 54% | 43.9% | 60% | 57.5% | 57.4% | 51.3% | 51.2% | 59.5% | 53.8% | 55.2% | 51% | 58.6% | 59.5% |

註：同意比率=(選5分人數+選4分人數)/此題答題人數

表 4-8 彈性工時偏好之卡方檢定

| | 性別 | 教育程度 | 婚姻 | 年資 | 職位 |
|---------------------|---------------|-------|----------------|---------------|-------|
| 1.彈性工時可以提供我彈性的工作時間。 | 0.831 | 0.508 | 0.009** | 0.031* | 0.604 |
| 2.彈性工時可以提供我更多時間陪伴家人 | 0.434 | 0.600 | 0.030* | 0.387 | 0.843 |
| 3.彈性工時可以提供我更多休閒時間。 | 0.692 | 0.855 | 0.183 | 0.490 | 0.905 |
| 4.彈性工時可以提供我兼差的機會。 | 0.090+ | 0.147 | 0.755 | 0.648 | 0.949 |
| 5.彈性工時可以提供我進修的時間。 | 0.296 | 0.580 | 0.399 | 0.720 | 0.752 |

註：p<0.1+ p<0.05* p<0.01**

三、個人屬性與彈性工時偏好之差異性

1. 同意比率

在同意比率上，表 4-7 中顯示樣本有 76% 的員工同意「彈性工時可以提供他們彈性的工作時間」，也有 67% 的員工認為彈性工時「提供了他們更多的時間陪伴家人」，但比較少人認為彈性工時「可以提供進修的時間」，也只有 36% 的員工認為「彈性工時可以提供兼差的機會」，以上資料顯示大部分的員工皆認為彈性工時可以提供他們彈性的工作時間。

2. 性別

在樣本資料中，「性別」對彈性工時的偏好沒有很大的差別，重要的差別在於「彈性工時是否提供兼差的機會」，有 45% 的女性認為彈性工時可以提供兼差的機會，而只有 26% 的男性有如此想法；而在了解比率上的不同後，接下來由卡方適合度考驗的結果為男性與女性在是否提供兼差機會上有所差異，可以得知女性對於彈性工時可提供兼差機會的偏好程度高於男性。

3. 教育程度與職位

觀察教育程度與職位在彈性工時偏好分配表後，進行卡方檢定結果發現教育程度與職位在彈性工時的偏好題項上均不顯著，也就是說不同教育程度與職位高低在彈性工時的偏好上並沒有太大的差異。

4. 婚姻

樣本資料「婚姻」在「彈性的工作時間」與「更多時間陪伴家人」的偏好上有明顯差異：有 85% 的已婚員工認為彈性工時可以提供彈性的工作時間，卻只有 67.4% 的未婚者有這樣的想法；且有 79% 的已婚員工認為彈性工時可以提供更多的時間與家人相處，相較之下未婚者的認同程度 55.8% 則遠低於已婚者。接下來透過卡方適合度檢定可以得知婚姻對於彈性工時這兩個題項的偏好上有顯著的差異，比對偏好比率的結果發現已婚者皆高於未婚者，顯示已婚者對於「彈性的工作時間」與「更多陪伴家人的時間」偏好上，其程度高於未婚者。

5.年資

在「年資」項目中，年資 5 年以上的員工有 77.3%認為彈性工時可以提供彈性的工作時間，高於年資 5 年以下的員工(75%)；接下來透過卡方檢定可知年資在彈性的工作時間的偏好上有顯著差異，由 4-7 彈性工時偏好分配表的結果可以得知年資 5 年以上的員工在彈性工時的偏好上大於年資 5 年以下的員工。

四、彈性工時偏好與職家衝突種類之差異

此部份在探討不同彈性工時偏好對於不同職家衝突種類是否有差異，呈現結果如下表 4-9：

表 4-9 彈性工時偏好與職家衝突之卡方檢定

| | 職家衝突 | 家職衝突 |
|----------------------|---------------|----------------|
| 1.彈性工時可以提供我彈性的工作時間。 | 0.407 | 0.203 |
| 2.彈性工時可以提供我更多時間陪伴家人。 | 0.08+ | 0.140 |
| 3.彈性工時可以提供我更多休閒時間。 | 0.280 | 0.125 |
| 4.彈性工時可以提供我兼差的機會。 | 0.013* | 0.003** |
| 5.彈性工時可以提供我進修的時間。 | 0.097+ | 0.332 |

註：p<0.1+ p<0.05* p<0.01**

1.職場對家庭的衝突

卡方檢定的結果中，在「更多時間陪伴家人」上 $p=0.08<0.1$ ，「提供進修的時間」 $p=0.097<0.1$ 上達到差異，並在「提供兼差的機會」上 $p=0.013<0.05$ 達到顯著差異。

2. 家庭對職場的衝突

卡方檢定的結果中，在「兼差的機會」上 $p=0.003<0.01$ 達到顯著差異。以上資料顯示不同的彈性工時偏好對於不同的職場-家庭衝突類別有不同的影響。

第五章 結論與建議

本章將分為三節來說明本研究結果與建議，第一節就第肆章所陳述的研究結果與假設加以討論與分析；第二節陳述本研究之限制，最後第三節對後續研究提出建議。

第一節 研究結論

一、假設驗證

本研究提出 3 項假設，茲將資料分析結果製成表如下：

表 5-1 研究假設分析結果

| 假設內容 | 成立與否 |
|---------------------------------|------|
| 假設 1：個人屬性之差異對彈性工時之偏好有顯著差異。 | 成立 |
| 假設 2：個人屬性之差異對職家衝突程度有顯著差異。 | 成立 |
| 假設 3：不同的彈性工時偏好，對不同種類的職家衝突有顯著差異。 | 成立 |

表 5-2 彈性工時偏好程度研究結果

| 彈性工時偏好程度 |
|---|
| 半導體、光電產業之女性員工比男性員工更偏好彈性工時能提供兼差的機會。 |
| 半導體、光電產業之已婚員工比未婚員工更偏好彈性的工作時間。 |
| 半導體、光電產業之已婚員工比未婚員工更偏好更多陪伴家人的時間。 |
| 半導體、光電產業之年資 5 年以上的員工比年資 5 年以下之員工更偏好彈性的工作時間。 |

(一)影響彈性工時偏好的個人屬性差異之因素

1. 性別：本研究結果顯示女性員工比男性員工在兼差的機會上有較高的偏好；由於婦女投入勞動市場有助於增加家庭收入，也可以提高女性的自信心與成就感，且根據國外學者 Won and Pascall(2004)的研究顯示，整體來說，亞洲女性仍是較男性容易從事非典型就業型態的工作，特別是部分工時的工作，這

可能是亞洲女性仍必須兼顧家庭的照顧責任以及勞動責任(台灣勞動季刊，2009)所產生的結果。

2. 婚姻狀況：本研究結果顯示已婚者比未婚者更偏好彈性的工作時間並且想要更多的時間來陪伴家人，由於已婚者可能要照顧家庭或接送小孩，而使得已婚者比未婚者更偏好彈性的工作時間，並且也想要有更多陪伴家人的時間。
3. 年資：本研究結果顯示年資較長者，更偏好彈性的工作時間，與方家瑜(2004)的研究結果相同，方家瑜研究顯示青壯年員工，也就是工作年資深、薪水較高、隨著薪資提升以及對家庭照顧的責任，相對來說對彈性工時需求較年輕員工為高。

表 5-3 個人屬性對於職家衝突的差異研究結果

| 個人屬性對於職家衝突的差異 |
|---------------------------|
| 不同婚姻狀況者在工作對家庭衝突構面上有顯著性差異。 |
| 不同婚姻狀況者在家庭對工作衝突構面上有顯著性差異。 |

(二) 影響職家衝突的個人屬性差異之因素

1. 婚姻狀況：本研究結果顯示不同婚姻工作者在家庭對工作的衝突、工作對家庭的衝突上有顯著性差異，而這個情況陳以亨(2001)的調查也發現個人的教育程度、婚姻狀況、父母是否健在、是否與父母同住、工作年資、是否任主管職，皆會影響職家衝突的感受，也就是說已婚者與未婚者對於工作對家庭衝突、家庭對工作衝突兩個面向上會有不同的差異感受。

表 5-4 彈性工時偏好對職家衝突類別的差異研究結果

| 彈性工時偏好對職家衝突類別的差異 |
|----------------------------|
| 「更多時間陪伴家人」偏好對工作對家庭衝突有差異。 |
| 「提供兼差的機會」偏好對工作對家庭衝突有顯著差異。 |
| 「提供進修的時間」偏好對工作對家庭衝突有顯著差異。 |
| 「提供兼差的機會」偏好對家庭對工作的衝突有顯著差異。 |

(三)影響職家衝突類別的彈性工時偏好

研究結果顯示「更多時間陪伴家人」、「提供兼差的機會」、「提供進修的時間」此三項彈性工時的偏好對工作對家庭的衝突有差異，在「提供兼差的機會」上則是家庭對工作的衝突有差異，但由卡方檢定結果無法得知不同的彈性工時偏好對不同的職場-家庭衝突類別間更進一步的相關連性，需由後續的研究分析才能得知。

第二節 研究限制

- 一、 時間限制：由於時間的限制，使得目前回收的有效問卷樣本數只有 171 份，仍在陸續回收當中，問卷份數增加將可以提升樣本的異質性與代表性，使研究分析的結果更為完備。
- 二、 配額抽樣：為便利抽樣(convenience sampling)的一種方式，結合了便利抽樣(成本與作業方便)與判斷抽樣(研究人員的判斷)的特點，並予以改善，期望使樣本具有較佳的代表性；但缺點在於抽取的樣本或許有偏差，並且無法由樣本去計算抽樣誤差。本研究主要鎖定三家大型半導體、光電產業員工為研究對象，導致大部分樣本來自同樣企業，使得樣本的同質性上可能較高，在問卷份數不足的情況下，可能會使部分研究假設不成立。

第三節 政策意涵與後續研究建議

一、政策意涵

本研究結果使我們對於半導體、光電產業員工對彈性工時偏好的差異及員工目前職場-家庭衝突的狀況有進一步的了解，雖然本研究的對象是半導體、光電產業的員工，有其產業上的特性，但研究結果所呈現的政策意涵，仍然值得企業討論未來可行之政策方向。

(一)差異化彈性工作模式，協助員工工作生活平衡

本研究顯示女性、已婚及年資較深員工在彈性工時偏好上比其他屬性員工有更多的需求，而已婚員工更是容易產生職場-家庭衝突的情況，正因為如此，對於女性、已婚及年資較深之有家庭照顧責任的員工，有必要直接提供彈性的工作制度，依據員工需求提供部份工時制、彈性工時制、在家工作、工作分享制等方案，甚至在工作場所中提供育嬰、托兒的設施，讓女性、已婚、年資較深的員工在工作生活平衡上有另一種選擇。

二、後續研究建議

(一)擴大研究範圍

本研究專注於探討個人屬性之差異對於彈性工時偏好與職家衝突程度上是否有顯著差異，本研究之後續研究將以此彈性工時的偏好差異成果做為研究基礎，擴大「彈性工時」為「工時的彈性」(包含彈性工時與變形工時)，去探討員工對於提升工時彈性的程度，是否有助於職場-家庭平衡、提升工作滿意度，並探討其相關連性。

(二)增加有效樣本數回收

建議後續研究納入陸續回收的有效樣本數，以增加樣本的異質性。透過更廣泛的調查半導體、光電產業員工對於彈性工時的偏好程度，減少分析上的偏誤，增加數據的可說服性。

參考文獻

一、中文部分

方家瑜(2004)。台灣員工彈性工時偏好之研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

王德明(2008)。兩岸華人全職女性之工作家庭資源、職家衝突與後果的文化差異研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

- 李碧涵、賴俊帆(2009)。台灣勞工季刊，婦女就業與彈性工時，第 17 期，42-49。
- 邱駿彥(2000)。「勞動基準法當前課題之研究—以縮短工時相關法制為中心」，2000年工業關係研討會會議資料。
- 吳明隆(2009)。SPSS 操作與應用:問卷統計分析實務，二版，台北：五南。
- 周淑萍(1994)。銀行從業人員個人屬性、工作特性、工作壓力與工作滿足之關連性研究。國立交通大學管理科學研究所論文。
- 施君蘭(2005)。多一點愛給員工的家，讓人才捨不得離開，天下雜誌網站，2005年 11 月 15 日，第 335 期，取自
<http://www.cw.com.tw/article/catalog/index.jsp?PID=159>
- 陳以亨(2001)。從人力資源管理探討工作中衝突和家庭衝突與工作滿意度，國科會研究報告(編號:NSC89-2416-H100-071)
- 張清滄(2005)。勞動基準法實用。台北：復文書局。
- 許碧芬、周倩霏、吳偉立(2001)。上司性別組合對上司支持與工作-家庭衝突關聯性干擾效果之研究-以高科技從業人員為例。「中華民國科技管理學會年會暨論文研討會」發表之論文。
- 莊靜宜(2000)。高科技產業與傳統產業從業人員工作壓力與工作滿足之比較研究。國立成功大學工業管理研究所碩士論文。
- 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。台北：國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 萬建邦(2004)。部份工時工作者:他們為何與常人不同？國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 羅奉文(2001)。勞動市場彈性化之研究-以部分工時為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

二、英文部份

Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999).

- Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496-513.
- Barbara Rau, 2003, *Flexible Work Arrangements*, University of Wisconsin Oshkosh- College of Business Administration
http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=240
- Boston College Center for Work and Family. (2000). *Measuring the impact of workplace flexibility*. Boston, MA: Boston College.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J.(2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Frone, M. R., & 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.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985) . Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1) , 76-88. Netemeyer, Bole & McMurrian, 1996) .
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, 667-683.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A.(1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *New York: Wiley*.
- Schramm, Jennifer, 2009. Work Turns Flexible, *HR Magazine*, 54(3):88
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Trent, J. T., Smith, A. L., & Wood, D. L. (1994). Telecommuting: Stress and social support. *Psychological Reports*, 74, 1312-1314.
http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=240