

中國文化大學生活應用科學研究所

碩士論文

女性軍職人員工作家庭衝突與  
婚姻品質之研究



指導教授：黃郁婷 博士

研究生：陳紀惠

中華民國 98 年 12 月

中國文化大學生活應用科學研究所

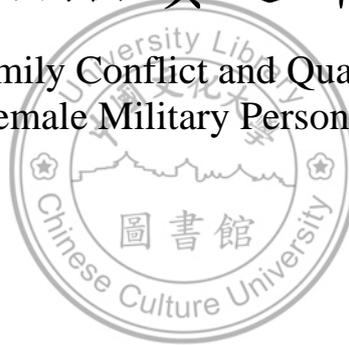
Graduate Institute of Applied Science of Living  
Chinese Culture University

碩士論文

Master Thesis

女性軍職人員工作家庭衝突與  
婚姻品質之研究

The Study of Work-Family Conflict and Quality of Marriage Among  
Female Military Personnel



指導教授：黃郁婷 博士 (Huang, Yu-Ting, Ph.D.)

研究生：陳紀惠 (Chen, Chi-Hui)

中華民國 98 年 12 月

December, 2009

## 謝誌

論文終於完成了，這是一段不短的學習路程。首先要感謝恩師黃教授郁婷的細心教導與指正，以及論文考試時，承蒙蔡教授淑昭、柯教授澍馨對本文疏漏之處詳力斧正並惠賜卓見，使學生之論文更臻於完備，在此表示由衷感謝。

另外，要衷心感謝素珍學姐及秋慧學姐對妹妹的鼓勵及協助，使得論文撰寫期間問題都能迎刃而解，以及珍如在統計方面對我不厭其煩的協助。在研究所學習期間，感謝林慧生所長、林教授素一、蔡新教授、黃教授貴美、王教授麗菱、曾教授信雄以及羅教授玲玲等人，熱心教學引領學生進入學術殿堂，以及同窗好友所給予的建議及幫忙，使得在文化求學期間充滿歡笑與快樂。

再來，要感激的是軍中學長、學姐、學妹及同學的協助——李逸超學長、馬永暉學長、惠雯學姐、林敏、素苹、文應等人，由於他們大力協助使得問卷得以順利完成，是本論文得以完成的幕後功臣。

最後，要向我的家人致謝，尤其是我的父母親，有他們全心全意的支持，讓我無後顧之憂，謹將此論文獻給我所感謝的人，以及關心我的人。

陳紀惠 謹誌

## 中文摘要

台灣地區 15 歲至 64 歲已婚婦女的就業比例，從 1979 年的 32.06% 上升到 2006 年的 52.55%，打破了傳統「男主外、女主內」的觀念。另外，國防部近年來由於兵源來源不足，隨著「兩性工作平等法」的實施，國軍號召女性加入軍中行列，並且任用比例逐年攀升。故本研究欲探討已婚女性軍職人員個人背景因素對工作家庭衝突、婚姻品質之差異性、解釋力以及工作家庭衝突與婚姻品質之相關性，並設計開放式問題深入了解女性軍職人員在面對工作家庭衝突時處理方式及會尋求何種協助。

本研究採問卷調查法，以立意抽樣方式取得有效樣本 320 份，以「個人背景資料調查表」、「工作家庭衝突量表」以及「婚姻品質量表」為研究工具。施測所得資料以 SPSS14.0 套裝軟體，進行描述性統計、單一樣本 T 檢定、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、薛費事後比較法、皮爾遜積差相關、強迫進入法多元迴歸和內容分析等方法加以分析。研究結果如下：

- 一、「工作家庭衝突量表」總平均得分為 2.91，顯著低於理論中點，表示女性軍職人員「工作家庭衝突」程度偏低。
- 二、「婚姻品質量表」總平均得分為 3.86，顯著高於理論中點，表示女性軍職人員的婚姻品質傾向良好狀況。
- 三、「配偶的職業類型」、「配偶工作性質」、「職務」、「單位性質」、「工作性質」在「工作家庭衝突」上達顯著差異。即在工作家庭衝突上，女性軍職人員之配偶的職業為「技術性工人」者高於「第一、二級職業」者；就配偶的工作性質「需留營居住」的女性軍職人員高於「上下班制」；「領導職」的女性軍職人員高於「參謀職」；

「部隊單位」的女性軍職人員高於「機關單位」；「需留營居住」的女性軍職人員高於「上下班制」。

四、「年齡」、「單位性質」在「婚姻品質」上達顯著差異。即在婚姻品質上，「機關單位」的女性軍職人員優於「部隊單位」。

五、「工作家庭衝突」與「婚姻品質」呈現中程度的負相關。

六、「子女數：二個以上」、「職務：參謀職」、「工作家庭衝突」對「婚姻品質」達 18.6% 之解釋力。即擔任參謀職的女性軍職人員其婚姻品質較佳。但是有工作家庭衝突及小孩的女性軍職人員，其婚姻品質表現則較差。

七、女性軍職人員面對工作家庭衝突時，大部份會先與家人溝通，尋求家人的協助，以完成工作為首要。

最後根據研究發現與結論，對女性軍職人員、國軍組織與社會福利機構以及未來研究者等四方面提出建議，以期對關心女性軍職人員之人士做為提升工作家庭及婚姻品質之參考。

**關鍵字：女性軍職人員、工作家庭衝突、婚姻品質**

## Abstract

The employment rate among women aged 16 – 64 in Taiwan rose from 32.06% in 1979 to 52.55%; the traditional idea that “a woman’s place is in the home” clearly no longer applies in Taiwan. In the last few years, due to difficulty in attracting sufficient recruits, and following the enactment of the Gender Equality in Employment Law, Taiwan’s military has been actively encouraging women to join the armed forces and the proportion increases year by year. The present study explores the explanatory power of differences in the individual background of married female military personnel on the conflict between work and family responsibilities and on overall marriage quality, as well as the relationship between work-family conflict and marriage quality. An open-ended questionnaire was designed to gain an in-depth understanding of how female military personnel cope with work-family conflict, and what kinds of assistance they seek to help them deal with this conflict.

The present study employs a questionnaire survey with purposive sampling; the effective sample size was 320. The research instruments used included a Personal Background Data Survey Form, Work – Family Conflict Measurement Form, and Quality of Marriage Measurement Form. The data obtained in this way was subjected to analysis using SPSS 14.0 software to obtain descriptive statistics and one-sample t test, independent sample t test, one-way ANOVA analysis, the Scheffe comparison test, Pearson product-moment correlation, multiple regression, and content analysis. The results obtained were as follows:

1. The average score obtained on the Work – Family Conflict Measurement Form was 2.91, significantly lower than the theoretical midpoint, which suggests that female military personnel experience relatively low levels of work-family conflict.
2. The average score obtained on the Quality of Marriage Measurement Form was 3.86, significantly higher than the theoretical midpoint, which suggests that, on average, female military personnel have relatively high quality of marriage.
3. The level of work-family conflict was found to vary significantly depending on the type of work performed by the female military personnel’s spouse, the nature of the work performed by the spouse, the position held by the female military personnel, and the nature of the work performed by the female military personnel. Female military personnel whose spouse was a technician had higher levels of work-family conflict than those whose spouse was classed as Category 1, 2, 5 or 6 personnel; female military personnel whose spouse was required to live on-base had higher levels of work-family conflict than those whose spouse was allowed to live off-base; female military personnel who held leadership positions

had higher levels of work-family conflict than those who held staff positions; female military personnel assigned to combat units had higher levels of work-family conflict than those assigned to support units; female military personnel who were required to live on-base had higher levels of work-family conflict than those who were allowed to live off-base.

4. The level of quality of marriage was found to vary significantly depending on age, and the type of unit to which the individual was assigned; female military personnel assigned to support units had higher levels of quality of marriage than those assigned to combat units.
5. A moderately-strong negative correlation was seen between the level of work-family conflict and the level of quality of marriage.
6. Both the position held and the level of work-family conflict had 18.6% explanatory power with respect to quality of marriage. Female military personnel who held staff positions tended to have higher quality of marriage, while female military personnel who were experiencing work-family conflict had lower quality of marriage.
7. When female military personnel experience work-family conflict, most respond to this situation by talking to family members and seeking their help; their main priority is to ensure that they can perform their work properly.

On the basis of the research findings and the conclusions reached, a number of suggestions are put forward for female military personnel, the armed forces, social welfare agencies, and future researchers in this area. It is hoped that the present study will provide a useful reference for those working to help female military personnel achieve lower levels of work-family conflict and higher quality of marriage.

Keywords: Female military personnel; work-family conflict; quality of marriage

# 目錄

表目錄	vii
圖目錄	xii
<b>第一章 緒論</b>	<b>01</b>
第一節 研究背景	01
第二節 研究動機	04
第三節 研究目的	09
第四節 研究問題	10
第五節 名詞釋義	11
<b>第二章 文獻探討</b>	<b>13</b>
第一節 女性軍人背景簡述及相關研究	13
第二節 工作家庭衝突之相關理論及研究	35
第三節 婚姻品質之相關理論及研究	57
<b>第三章 研究方法</b>	<b>77</b>
第一節 研究架構	77
第二節 研究假設	82
第三節 研究對象	85
第四節 研究工具	87
第五節 實施程序	93
第六節 資料處理與分析	97
第七節 研究限制	103
<b>第四章 研究結果與分析</b>	<b>105</b>
第一節 女性軍職人員樣本特質分析	106
第二節 女性軍職人員之工作家庭衝突與婚姻品質之現況	112
第三節 女性軍職人員之個人背景因素在工作家庭衝突與婚姻品質之差異分析	125
第四節 女性軍職人員的工作家庭衝突與婚姻品質之相關性	168
第五節 女性軍職人員的個人背景變、軍人特質背景變項對工作	

家庭衝突與婚姻品質之解釋力·····	170
第六節 開放性問題分析與討論·····	173
第七節 綜合討論·····	176
<b>第五章 結論與建議·····</b>	<b>203</b>
第一節 結論·····	203
第二節 建議·····	206
<b>參考文獻·····</b>	<b>211</b>
一、中文部份·····	211
二、英文部份·····	231
<b>附 錄·····</b>	<b>229</b>
附錄一 工作家庭衝突量表使用同意書·····	229
附錄二 婚姻品質量表使用同意書·····	230
附錄三 預試問卷·····	231
附錄四 正式問卷·····	239
附錄五 自變項之間相關係數矩陣·····	247
附錄六 問題分類規則·····	248
附錄七 問題概念代碼表·····	253

## 表目錄

表 2-1-1	國內軍人家庭之相關研究	19
表 2-1-1	國外軍人家庭之相關研究	23
表 2-2-1	工作家庭衝突相關定義彙總表	36
表 2-2-2	影響工作家庭衝突之壓力來源分類	48
表 2-3-1	婚姻品質定義彙整表	58
表 2-3-2	婚姻品質之相關研究	63
表 3-4-1	預試工作家庭衝突量表計分表	88
表 3-4-2	正式施測工作家庭衝突量表計分表	89
表 3-4-3	預試婚姻品質量表計分表	90
表 3-4-4	正式施測婚姻品質量表計分表	91
表 3-4-5	研究工具信度一覽表	92
表 3-5-6	研究進度計畫表	96
表 3-6-1	各研究問題之統計考驗方法	99
表 3-6-2	個人背景變項併組一覽表	100
表 3-6-3	軍人特質背景變項併組一覽表	102
表 4-1-1	女性軍職人員之「個人背景因素分析」次數分配、百分比分配表	109
表 4-2-1	女性軍職人員之「工作家庭衝突」理論中點檢定	112
表 4-2-2	女性軍職人員之「工作家庭衝突」各題項之平均數、標準差	114
表 4-2-3	女性軍職人員之「工作家庭衝突」各題項次數分配、百分比分配表	115
表 4-2-4	女性軍職人員之「婚姻品質」理論中點檢	117
表 4-2-5	女性軍職人員之「婚姻品質」各題項之平均數、標準	

差	120
表4-2-6 女性軍職人員之「婚姻品質」各題項次數分配、百分比分配表	122
表4-3-1 女性軍職人員不同「年齡」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表	125
表4-3-2 女性軍職人員有無「宗教信仰」對「工作家庭衝突」之t檢定分析表	126
表4-3-3 女性軍職人員不同「宗教信仰」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表	127
表4-3-4 女性軍職人員不同「教育程度」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表	128
表4-3-5 女性軍職人員有無「子女數」對「工作家庭衝突」之t檢定分析表	129
表4-3-6 女性軍職人員不同「子女數」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表	130
表4-3-7 女性軍職人員有無「家中老人數」對「工作家庭衝突」之t檢定分析表	131
表4-3-8 女性軍職人員不同「家中老人數」對「工作家庭衝突」單因子變異數分析摘要表	132
表4-3-9 女性軍職人員不同「老人生活自理能力」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表	133
表4-3-10 女性軍職人員不同「配偶職業類型」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表	134
表4-3-11 女性軍職人員不同「配偶工作性質」對「工作家庭衝突」之t檢定分析表	135

表4-3-12 女性軍職人員不同「家庭型態」對「工作家庭衝突」 之單因子變異數分析摘要表.....	136
表4-3-13 女性軍職人員不同「階級」對「工作家庭衝突」之單 因子變異數分析摘要表.....	137
表4-3-14 女性軍職人員不同「職務」對「工作家庭衝突」之t檢 定分析表.....	138
表4-3-15 女性軍職人員不同「單位性質」對「工作家庭衝突」 之t檢定分析表.....	139
表4-3-16 女性軍職人員不同「工作性質」對「工作家庭衝突」 之t檢定分析表.....	140
表4-3-17 女性軍職人員不同「年齡」對「婚姻品質」之單因子 變異數分析摘要表.....	141
表4-3-18 女性軍職人員有無「宗教信仰」對「婚姻品質」之t 檢定分析表.....	143
表4-3-19 女性軍職人員不同「宗教信仰」對「婚姻品質」之單 因子變異數分析摘要表.....	144
表4-3-20 女性軍職人員不同「教育程度」對「婚姻品質」之單 因子變異數分析摘要表.....	145
表4-3-21 女性軍職人員有無「子女數」對「婚姻品質」之t檢定 分析表.....	147
表4-3-22 女性軍職人員不同「子女數」對「婚姻品質」之單因 子變異數分析摘要表.....	148
表4-3-23 女性軍職人員有無「家中老人數」對「婚姻品質」之t 檢定分析表.....	149
表4-3-24 女性軍職人員不同「家中老人數」對「婚姻品質」之	

單因子變異數分析摘要表	150
表4-3-25 女性軍職人員不同「老人生活自理能力」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表	151
表4-3-26 女性軍職人員不同「配偶職業類型」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表	152
表4-3-27 女性軍職人員不同「配偶工作性質」對「工作家庭衝突」之t檢定分析表	154
表4-3-28 女性軍職人員不同「家庭型態」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表	155
表4-3-29 女性軍職人員不同「階級」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表	156
表4-3-30 女性軍職人員不同「職務」對「婚姻品質」之t檢定分析表	157
表4-3-31 女性軍職人員不同「單位性質」對「婚姻品質」之t檢定分析表	159
表4-3-32 女性軍職人員不同「工作性質」對「婚姻品質」之t檢定分析表	160
表4-3-33 女性軍職人員「工作家庭衝突」之t檢定、單因子變異數分析總表	161
表4-3-34 女性軍職人員「婚姻品質」之t檢定、單因子變異數分析總表	165
表4-4-1 皮爾森積差相關係數強度層次表	168
表4-4-2 相關係數矩陣：「工作家庭衝突」與「婚姻品質」相關性	169
表4-5-1 複迴歸分析表：「個人背景因素」、「工作家庭衝突	

	」對「婚姻品質」之解釋力·····	171
表4-6-1	研究者對「面對工作與家庭衝突處理作為」之內容分析結果自行歸類整理表·····	174
表4-6-2	面對工作與家庭衝突處理作為的類目之次數分配、百分比·····	174
表4-6-3	面對工作與家庭衝突處理作為之次數分配表·····	175



## 圖目錄

圖2-2-1	工作家庭衝突向度	39
圖2-2-2	角色間衝突模式	40
圖2-2-3	工作家庭衝突模式	41
圖2-2-4	工作家庭衝突模式	42
圖2-2-5	處理人際衝突的方式	51
圖2-3-1	婚姻品質與婚姻穩定理論模式	66
圖3-1-1	研究架構圖	78
圖4-1-1	研究結果總圖	105
圖4-6-1	面對工作與家庭衝突處理作為四大類	196



# 第一章 緒論

本研究旨在探討國軍女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質之影響。本章共分為五節，第一節為研究背景、第二節為研究動機、第三節研究目的、第四節研究問題、第五節名詞釋義，茲分述如下：

## 第一節 研究背景

根據行政院主計處（2006）「婦女婚育與就業調查報告」最新報告指出，台灣地區15歲至64歲已婚婦女的就業比例，從1979年的32.06%上升到2006年的52.55%，打破了傳統「男主外、女主內」的觀念及生活模式，同時也影響了個體對家庭與工作角色的重新定位。《聯合報》2000年對國內職場的一項調查發現，傳統擇業理念正在發生顛覆，男性鍾情當保母哄小孩，女性則熱衷著軍裝舞刀槍，兩性工作正經歷著前所未有的大反串。

國防部近年來由於兵源不足，在人才招募上面臨相當大的壓力，在面對社會轉型、女性自主能力大幅提升及國防兵源需求狀況下，而女性又佔總人口資源的半數，世界先進國家莫不企圖善加運用這股人力資源，以美國為例，女性官兵已超過了22萬人，佔美軍現總兵力百分之十以上。國防部於1991年頒佈「國軍擴大運用女性人力實施計劃」後，即辦理女性軍士官考選，補充各機關單位之行政、技勤官科的幹部與專業人員。

雖然女性進入軍中可以增加軍隊的全民參與，並加強其合法性，但在形成共識的初期，曾遭到強烈的批評及質疑。女性軍人服役的許多正面性認知，必須在組織和心理上經過一段時間的調適，軍隊必須

去學習如何處理女性軍人的需求，因為她們雖然身兼妻子、母親和軍人三重角色，但顯然她們缺乏在組織上或感情上的支持架構，所以軍隊的體制與生活習性對女性產生很大的影響，以及充滿陽剛特質的軍隊對女性軍人的壓力，必須藉助各學科及各種研究方法來增進瞭解女性軍人適應軍隊的需求，以及做為擴大她們在軍中服務效益的基礎。

在國外，隨著女性軍人的發展歷程，女性軍人研究的發展已有很長一段時間，此學門通常被歸納在軍事社會學之中。有些研究以女性研究的角度來探討女性軍人的問題，主要將女性在軍隊的問題，視為女性於公領域面臨各種問題的一部份。這和軍事社會學學者所強調的重點不同；一個是女性研究為主體，一個則是以軍事社會學為主體，兩者重點與研究取向有所不同，所以西方國家一些關於女性研究的期刊也可以找有關女性軍人研究的文章。在西方國家，尤其是普遍有女性軍人服役的美國和北約國家，長期以來就很關心女性軍人服役的各項影響及問題（沈明室，1999）。

反觀國內，雖然女性從軍的歷史可以追溯到晉朝，但專門針對女性軍人所做的研究並不多，僅有少數歷史學者以婦女運動為主軸，探討這方面的問題，並以歷史探討的觀點做為切入的角度，自歷史文獻或文學作品中取材，較少以家庭概念和理論來探討女性軍人的問題。至於現代國軍女性軍人相關的家庭問題及心理調適問題之研究，則成果較少。我國從1992年起擴大招收女性軍士官至軍隊服役，三軍官校也從1994年開始招收女生，使得當時軍隊女性軍人的人數開始超過七千人。另外，立法院於2005年11月22日三讀通過《兵役法》及《志願士兵服役條例》部分條文修正案，擴大志願士兵招募範圍，高中、職畢業女性可投入軍旅服志願兵役，女性服役規定由現行僅能服志願軍官、士官役，放寬到志願士兵役。雖然如此，軍隊中有些制度和規定

並未立即隨之調整。因此，女性軍人對軍隊會發生何種影響，如何去解決，未來的發展趨勢如何？就成為大家所關心的問題。以我國而言，雖然女性軍人的擴大運用已歷經十年，若上溯國軍女青年工作隊的歷史則已超過五十年，但是在女性軍人相關研究方面，目前仍付諸闕如。



## 第二節 研究動機

隨著「兩性工作平等法」的實施，調查局於2006年宣佈取消過去只錄取20%女性的規定，國軍以「溫柔與堅強」號召女性加入，2006年首度招募100名志願役女兵加入國軍行列。女性人力的加入對國軍固然有很大的幫助，然而由於國軍工作性質特殊，工作時間長、需要留守值勤、甚至有些單位須要輪調，在時間、精力有限下，女性軍職人員須兼顧工作與家庭的情形下，發生工作家庭衝突的可能性也大幅提高；另外女性軍職人員是否會因為以上種種原因而對於女性軍職人員的婚姻品質產生影響，本研究將針對女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質作深入探討。是故，本研究之主要動機有四：

### 一、軍人工作的本質與特性影響

軍隊是為了實現戰爭的功能、滿足戰爭的需要而產生的。因此在軍人所生活的軍隊社會裡，存在著許多有別於一般社會的特性。例如：團體紀律的要求、暴力的合理化以及集權主義的合法性等等特質。軍隊社會的成員都是來自於一般社會，因此自然而然會把社會上所具有的不良特質帶到軍隊中。而身為軍中的領導幹部面對這一群來自社會上不同職業、不同家庭背景、以及不同教育程度的上級長官強烈的工作要求，倘若再加上家庭成員對其繁重的工作不夠諒解時，可說是面臨著多重壓力。綜合來說，軍人工作的特性有下列幾點（林時萱，2006）：

#### （一）變動性

變動性含有兩方面的意義：一則為了應付戰爭變動性的特質，

軍隊時常保持機動的狀態，因此將緊張忙碌、快速多變、工作量大和軍人的生活劃上等號可是一點也不為過。另外，由於工作歷練的需要，工作的調遷是常有的現象。因此軍人工作的變動性是很大的。

## （二）紀律性

隨著專業化的興起，社會分工愈細密，而軍中亦不例外。軍隊是個重視紀律的團體，整體價值的重視是高於個人利益的，因此軍人在工作的表現上必須時常注意到應以團體榮譽、嚴整性為前提，必要時必須容忍個人專長，不可太過膨脹。

## （三）單調性

鐵的命令、鋼的紀律是軍旅生涯的最佳寫照。倘若又是離鄉背井、家人不在身邊，那麼在緊張、忙碌以及繁重的工作背後，應是孤獨與寂寞。再加上每天不分晝夜、周而復始的做相同的工作，愈顯其枯燥與煩悶。

## （四）辛勞性

圓滿達成任務是軍中最重要的工作。在軍隊執行任務時，時常會遇到一些困難，諸如：上級長官下達命令，常只准成功、不許失敗，但常遇緊急需要，而所下達命令又含糊不清、缺乏溝通管道，或是下屬的執行能力有限時，其工作的辛勞性是可想而知的。

綜合上述，軍職人員工作性質變動性大，常因任務需求而不斷調遷，因而造成兩地家庭；另外嚴肅的軍紀要求和長時間的工作性質，有時需要留守待命，甚至在休假期間，也會因為緊急任務，而被臨時召回，被迫停止休閒，犧牲與家人共處，親子同樂的時間，一切均以達成任務為最高考量，工作與家庭之間該如何取捨，對女性軍職人員

而言是相當大的衝擊。

## 二、工作與家庭雙重需求下對女性軍職人員帶來衝擊

Bradwick將女性角色區分為以家庭為重、兼顧家庭與事業，以及以事為重的三種女性類型。然而就現代社會而言，已婚的女性軍人亦屬於職業婦女群之一，家庭與工作需同時兼顧，難免產生內心衝突（蕭尤雯，2003）。Hanan研究美國軍人職業壓力觀時指出，女性軍人遭受婚姻、家庭、事業等三重壓力，而軍中的特性在於要求成員將軍事目標放在第一位，配偶子女其次，使得女性軍人在軍隊事業和婚姻家庭中維持平衡成為不可能。軍人雖也是社會的一份子，但是軍人沒有個人自由，他們必須留守待命，甚至在休假期間，也會因為緊急任務，而被臨時召回，被迫停止休閒，犧牲與家人共處，親子同樂的時間，一切均以達成任務為最高考量。但是，軍人也是凡人，需要家人的陪伴，需要親情的滋潤，需要配偶子女的關懷；家人也需要仰賴軍人的關心與照顧，彼此是雙向的互動關係（沈明室譯，1998）。

在種種的桎梏下，使得多數有家庭的女性軍職人員，陷入一根蠟燭兩頭燒的困境之中。女性軍職人員需同時扮演母親、工作者的多重角色，因此常面臨如何兼顧家庭與工作角色需求的困擾，婦女在面對工作與家庭的雙重期待下，容易造成時間、精力與體力的負荷過重，會連帶影響婚姻品質、身心健康。除此之外，工作家庭衝突亦會造成個人生理及心理的負面影響，包括健康受到威脅、情緒低落、無法稱職的扮演母職的角色，而造成家庭、婚姻及生活滿意度下降等。

有鑒於女性軍職人員因為其特殊的角色、及其角色帶來的特殊工作時間、特殊工作型態，而在工作與家庭上造成衝突，值得我們深入探討。

### 三、女性軍職人員工作性質對「婚姻品質」的影響

根據行政院主計處（2006）針對台灣婦女婚育與就業調查發現，傳統上婦女在家庭裡擔負照顧家庭及從事家庭勞務的工作，惟隨著經濟的發展、教育的普及，女性進入職場工作的情形日漸普遍，甚至進入以男性為主且視女人為禁區的軍警行列。然而軍職雖然是百業之一，但其工作性質是以任務為取向的特殊行業，它有嚴肅的軍紀要求和長時間的工作性質，一切均以達成任務為最高考量，那麼置身於這種工作環境的少數族群—女性軍職人員，她們如何在工作及家庭之間取得平衡？如今女性軍職人員她們面對的任務取向已經不再像過往一般單純，她所身負的職責是保國衛民，因此常留守部隊、隨時待命，加上軍隊結構的特性，常因任務需求而不斷調遷，這些都會影響他們與環境的互動情形，例如：人際互動關係、異性交往、對婚姻的價值觀、對家庭的責任感等。這些軍中環境的特色，都直接或間接的影響到女性軍職人員與家庭的互動。若仍未婚，受影響的只有原生家庭；倘若已結婚，還會影響生殖家庭，尤其家中需要教養子女、侍奉公婆之女性軍職人員，必須同時扮演著多重角色，傳統價值觀以「男主外、女主內」來期待婦女負起家庭角色功能；此外，女性軍職人員在工作上要達成任務必須經常值勤、留守、取消休假，為了個人工作角色需要與工作場域極強之男性競爭，如此一來，在時間上、體力上、精神上勢必會犧牲掉與家人共處、親子同樂的時間，此時要如何扮演好其中角色，婚姻品質上勢必面臨不少壓力。

對國軍幹部而言，婚姻提供軍人一個親密的同伴，使他們能更專注在工作上，並保持心理的穩定。然而軍人該如何經營婚姻關係？要如何維持好的婚姻品質呢？由於軍人特殊的工作性質，經常留守部隊

、隨時待命，或者因為部隊屬性而需要經常調動，這些軍中環境的特色，就注定選擇了異於一般夫妻朝夕相處的日子，也就必須過著長期夫妻分別兩地、相互思念的婚姻生活（黃靜儀，2002）。因此，瞭解影響女性軍職人員婚姻品質的因素，是一項值得探討的議題。

#### 四、國內外女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質相關研究的缺乏

回顧與檢閱國內外有關女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質的文獻中發現、針對工作家庭衝突、婚姻品質單方面的研究篇幅不少，然而卻缺乏直接針對三者的關係做進一步的探討，且女性軍職人員工作家庭衝突及婚姻品質相關文獻亦相當稀少。在警察、軍人等特殊職場當中，絕大多數均以男性為主軸，女性人員並未受到重視，相關文獻與研究亦不多，除楊慶裕（1996）針對警察人員家庭與工作的角色衝突加以研究；楊菊吟（1998）則探討國軍家庭的福利服務措施。其中以美國軍人、大陸軍人的資料為多，我國亦有軍事社會學等相關文獻，惟我國軍事社會學的發展，主要以洪陸訓（1999）的為主，且著重於「文武關係」或「軍民關係」之探討，並未重視女性軍職人員的相關政策，亦未有實證性的研究。

國內目前並沒有相關的研究；唯一較相似的研究為林書琦（2000）以已婚軍官為研究對象，研究已婚軍官在面臨家庭與工作角色同時兼顧的衝突下，可能遇到的問題以及影響。黃建霖（2003）以已婚女性軍士官為研究對象，探討影響已婚女性軍官離職傾向之因果關係。研究者深感已婚女性軍職人員在工作家庭衝突與婚姻品質上的困境，故本研究擬以已婚女性軍職人員所面臨到的工作家庭衝突，對其婚姻品質上所造成的影響做深入探究，並進一步瞭解相關的影響因素、彼此間的相關性等。

### 第三節 研究目的

本研究之焦點欲探討女性軍職人員之工作家庭衝突與婚姻品質。依據前述之研究背景與動機，本研究之研究目的如下：

- 一、瞭解女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之現況。
- 二、瞭解女性軍職人員「個人背景因素」在「工作家庭衝突」之差異情形。
- 三、瞭解女性軍職人員「個人背景因素」在「婚姻品質」之差異情形。
- 四、瞭解女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之相關性。
- 五、瞭解女性軍職人員「個人背景因素」對「工作家庭衝突」對「婚姻品質」之預測情形。
- 六、瞭解女性軍職人員在面對工作家庭衝突時尋求協助的處理方式。
- 七、根據研究結果提供國軍女性軍職人員面對工作家庭衝突，並提升婚姻品質及未來研究者之參考。

## 第四節 研究問題

依據前述之研究目的，本研究之研究問題如下：

- 一、女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之現況為何？
- 二、女性軍職人員「工作家庭衝突」是否會因不同的「個人背景因素」而有顯著差異？
- 三、女性軍職人員「婚姻品質」是否會因不同的「個人背景因素」而有顯著差異？
- 四、女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之間是否具有相關性存在？
- 五、女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」是否能有效預測其「婚姻品質」？
- 六、女性軍職人員在面對工作家庭衝突時，會尋求何種協助來提升婚姻品質？又會如何處理工作家庭衝突呢？



## 第五節 名詞釋義

為了使本研究的探討更加清楚明確，茲將研究中所涉及的重要名詞加以界定如下。

### 一、女性軍職人員 (female military)

根據我國於民國81年所修訂的「職業標準分類」中對現役軍人的定義「凡中華民國國軍各級軍事機關、部隊、學校、訓練機構、廠庫、醫院等所屬之現役軍官、士官、士兵、學員、學生均屬之。」（行政院主計處第三局）。本研究所稱之女性軍職人員係指國防部直屬單位及北部陸軍單位已婚女性軍職人員。

### 二、工作家庭衝突 (work-family conflict)

工作家庭衝突 (work-family conflict, WFC) 是角色衝突的一種形式，依據Forne、Russell 和 Cooper (1992) 的解釋認為工作家庭衝突是一種雙向的概念，可分為工作干擾家庭與家庭干擾工作兩種情況。如果個人工作上的問題和責任干擾到家庭義務的履行時，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾工作情況；同樣的，當個人家庭上的問題和責任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家庭生活。

本研究之操作型定義採用王恩惠 (2006) 所編製之「工作家庭衝突量表」，累加的分數越高，表示其工作家庭衝突愈大；反之，受試者分數越低，則表示工作家庭衝突較低。

### 三、婚姻品質 (quality of marriage)

指的是夫妻婚姻生活中各方面在某個時期的整體情況，其包含了配偶之間的情感交流程度、一致程度、尊重接納度、家務分工共識及夫妻互動滿意度。「情感交流程度」指的是配偶間情感上及相互之間表達關心的程度，「一致程度」指的是配偶間對於生活事件意見一致的程度，「尊重接納度」指的則是配偶間對於彼此之作為能夠相互尊重並且接納對方決定的程度，「家務分工共識」是指配偶間在家務分工方面的共同看法，「夫妻互動滿意度」則是指配偶間對於彼此在婚姻關係互動的滿足程度（楊碧芬，2003）。

本研究之操作型定義採用楊碧芬（2003）所編製之「婚姻品質量表」，累加的分數越高，表示其婚姻品質愈佳；反之，受試者分數越低，則表示婚姻品質則較低。



## 第二章 文獻探討

本章旨在以國內外的相關理論、文獻資料與實證研究為本研究之參考，探討女性軍職人員之工作家庭衝突與婚姻品質之相關研究，以作為本研究論證之主要依據。本章共分為三節，第一節為女性軍人背景及相關研究、第二節為工作家庭衝突之相關理論及研究、第三節為婚姻品質之相關理論及研究。茲臚列於后：

### 第一節 女性軍人背景簡述及相關研究

本節主要探討的內容共分為四個部份：我國女性軍人發展概述、國軍女性人力比例與運用現況、國內外軍人家庭相關議題研究概況、國軍女性軍職人員之相關研究，茲分別敘述如下：

#### 壹、我國女性軍人發展概述

##### 一、辛亥革命時期起（1911年至1912年）

自辛亥革命開始，國軍就有女性參加革命的行列，其主要的活動內容可分為宣傳、捐募、醫療勤務、連絡、運輸、起義、暗殺和偵探軍情等八項，部分活動內容從現代作戰的眼光看，即屬戰鬥性部隊的作戰任務，如暗殺及類似特種作戰部隊的任務，然僅限於革命時期（沈明室，1999）。

##### 二、北伐時期起（1926年至1928年）至2002年

女性軍人的招募可溯及自北伐時期，政府為因應八年抗戰的軍事需要，成立醫護人員訓練班。1947年國防醫學院成立護理系，1949年陸軍訓練部成立女青年訓練大隊（國防部總政治作戰局女青年中隊

的前身)，1951年政戰學校招收女性學生，畢業後分別從事護理及文康宣教的工作。女性軍人在軍中所擔任的職務與角色，大多為行政性及輔助性的工作。1991年國防部為因應男性志願役官士不足及社會女性人力充沛，擴大招收女性專業士官班；1994年，開放陸軍官校、海軍官校、中正理工學院、國防管理學院招收首屆正期班女學生，當時國防部即透過媒體強調女性軍校生與男性軍校生在訓練及生活上並無二致的管理方式，軍中兩性平權及軍事訓練要求一律平等。1995年刪除「軍官服役條例」規定女子志願服役限齡為45歲之規定。1998年，自陸軍官校、海軍官校畢業的首屆女性軍官開始於陸軍部及艦艇服役，直接擔任基層部隊領導職務。但是陸軍官校畢業女性軍官，僅能選工兵、化學、運輸及通信等四個戰鬥支援官科（非戰鬥官科），海軍官校畢業女性軍官則與男性有相同歷練機會，分發到二代艦服役。2002年3月8日「兩性工作平等法」的通過及實施對於正在軍中服役的女性軍人，在角色認識上亦有正面加分的作用。時至今日，女性從戎的舉動受到社會大環境的變動（經濟不景氣、軍中役男短缺等情境因素）及潮流時勢（兩性平權觀）的更迭，雖然其從軍動機各異，但可以確知的是，國軍部隊對於女性的加入正逐漸展開各項政策性的改革，以迎接軍中兩性工作平權的時代。

根據2000年國防報告書：目前女性任職已延伸至戰鬥服勤與技術勤務單位。陸軍方面，女性擔任排長一職雖僅止於戰鬥支援單位，但將來仍會擴及至各層級部隊；而海軍女性軍、士官早已在海上服務，甚至已經產生「水中爆破大隊」之特戰女性士官；空軍方面，女性軍、士官除擔任運輸及救護機等飛行任務外，在修護單位亦與男性軍人一樣，擁有維修工作的能力。其他兵科的學校，亦自行招募女性專業軍官，以符合軍種任務人力需求。

從國防政策來看，我國現階段每兩年由國防部編纂出版的「國防報告書」—「國防資源—國防人力」一章中，均提及「女性軍人」這一層面的兵力結構報告，對女性軍士官的招募政策有詳實清楚的規定及培訓計劃。國防部於2001年2月23日令頒「女性軍人指揮職、幕僚職經管及歷練管理辦法」，依照各層級的不同，以指揮職或主官（管）職歷練為主，在在都顯示出國防部已逐步開放基層部隊職務予女性軍人，不再將女性軍人的工作範圍侷限於幕僚職或專業職。可見「延伸女性服務單位，有效運用女性人力」的執行政策，使得女性的角色不論是承平或戰時，皆能突顯女性軍人在國軍建軍備戰人力資源的調度上，其獨樹一幟與不可或缺的空間。

由此可知，國軍在經歷1997年「精實案」、2002年「國防二法」施行及2005年「精進案」，推動「全民國防理念」與「國防轉型」，並實施兵役制度改革，以「募兵為主」的募徵兵併行制為革新方向，同時令頒「志願士兵服役條例」，增訂女子服志願士兵之法律，首度招收女性士兵。因此，在符合性別主流化原則及開拓與運用女性人力之下，不分男女都有從軍報國的機會，女性軍職人員不再是附屬角色。

## 貳、國軍女性人力比例與運用現況

國防部自1992年開放女性投入軍士官行列，規劃女性人力運用比例，軍官為5%、士官8%，多年來已有成效，陸軍、海軍官校都有素質相當優秀的女畢業生投入軍中，擔任連級幹部；至於空軍官校，受限飛行員體格標準，目前仍未開放，但空軍另成立專業飛行軍官班，招募女性飛官，目前國軍約有20位女性飛官，其中6人官拜少校，負責海鷗直昇機、海軍反潛直昇機以及運輸機等駕駛（沈明室，2003）。

國軍現行女性人力狀況，軍官為5.13%，已達所規劃的5%，士官僅3.15%，尚不足所規劃的8%。工作域涵蓋了行政、補給、財務、政戰、兵工、醫護、飛機修護、航管和飛行等職務，所分發服務的單位遍及陸海空三軍、後備、陸戰、憲兵等軍種各機關、學校、醫院、廠庫和各基層單位，階級也已分佈於中低各階層，任職狀況普獲各界正面與積極之評價。

這些招募進入軍中的女性軍、士官，前幾期均以分發至軍團級以上單位為主，職缺多為後勤及戰鬥支援部隊，後經國防部檢討，將女性職缺由高司逐步往基層擴大，至軍團以下，甚至營級單位。各項權益、福利均秉持著「同工同酬」的男女平權精神與合理化、人性化的尊重，避免因性別差異所引起的歧視或不公平情形。

隨著招訓管道獲得人數逐年累積增加，女性軍、士官逐年擴展至基層，就運用情形，軍官以「部隊」所佔比例較多佔48%，「高司」次之佔15%，「廠庫、學校、醫院」又次之，士官以「部隊」所佔比例較多佔60%，「廠庫」次之佔21%，「高司、學校、醫院」又次之（國防部，2004）。

以部隊區分，各層級人數及所佔比例，軍官以師旅級佔66%，士官以營連級較多佔54%。

1992年至2003年國軍女性軍、士官畢業與現有人數相較，役滿留營率均高達八成以上（女性軍官為88%、女士官為83%）（國防部，2004）。由於留營率高，各單位補充女性員額之需求逐年遞減。

國防部亦於2001年2月23日令頒「女性軍人指揮職、幕僚職經管及歷練管理辦法」，依照各層級的不同，以指揮職或主官（管）職歷練為主，顯示出國防部已逐步開放基層部隊職予女性軍人，不再將女性軍人的工作範圍侷限於幕僚職或專業職。可見女性於軍中任職地位的提昇已日趨完善。當然更突破了以往女性只能擔任行政、後勤、護理等支援性工作片面印象（孫敏華、許如亨，2001）。

綜觀國外逐步對女性軍人職務開放的實際作為看來，女性進入軍中服役（務）已成為一股莫之能禦的風潮。因應兩性工作平等法之施行，確保兩性工作平權與和諧，國軍對於兩性工作保障、升遷發展、教育訓練、生活管理等均有所規範與調整，女性人力運用也從早期以非戰鬥單位的行政職務為主，逐漸擴及到軍艦、野戰部隊、部隊指揮職、軍機飛行員、甚至戰鬥機飛行員等傳統被歸類為男性專屬的類別。

## 參、國內外軍人家庭相關議題研究概況

### 一、國內方面

國軍近年來非常鼓勵軍中同仁利用公餘之暇至民間或軍中學校在職進修，因此國內目前研究軍人相關議題的研究其實不少，尤其針對家庭相關議題所做的研究有越來越多的趨勢。從文獻內容研究者發現，以前研究的議題比較是大範圍的研究，例如：家庭與工作角色衝突、社會支持網絡、母職關係等...，但是現在研究的議題則較深入，例如：婆媳關係、親子關係、子女教育問題、姻親家庭互動以及婚姻衝突因應策略等...，可見得軍中有越來越多的人想更深入瞭解軍人家庭相關議題。

本研究彙整近年來國內有關軍人家庭相關文獻（如附表2-1-1），發現孩子的照顧及教養問題對於軍人婚姻有很大關係，如嚴巧珊（2008）、王逸雲（2008）、李政璋（2007）、駱玲伊（2007）。另外研究指出，軍人福利政策缺乏平台整合提供功能，許多軍職人員所能尋求資源極其有限（駱玲伊，2007、吳慶元，2004、楊櫻華，2004）。李政璋（2007）和林時萱（2006）指出軍隊工作特與家庭關係衝突大，間接影響婚姻品質及孩子教育問題。李政璋（2007）的研究指出，軍人在家庭關係上確實有較多的困擾，而這些困擾與其軍隊工作特質密不可分。

綜而言之，軍人家庭因工作性質的關係，容易導致從事軍職的家人形同家庭缺席，尤其在傳統刻板印象束縛下，家庭事務責任落在女性身上，子女的教育問題成為軍職家庭的重要課題，若能透過軍中或社會支持系統的資源協助，可以減少家庭的衝突。

表2-1-1 國內軍人家庭之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究對象	主要研究結果
嚴巧珊 (2008)	壓力與支持： 國軍女性軍人 在不同母職階 段任務之研究	以十二位已婚且 育有子女之女性 軍人為訪談對象。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 領導職的女性軍人較 幕僚職的女性軍人更能 扮演稱職的母職角色。</li> <li>2. 在社會支持來源中，以 個人支持為主，社區支持 居次，而正式支持敬陪末 座。</li> <li>3. 幕僚職女性軍人角色 壓力尤其大於領導職的 女性軍人。</li> <li>4. 女性軍人在軍職與母 職的雙重壓力下，雖然對 孩子有無限的虧欠與自 責，但是仍體會到了做為 母親的幸福感、為了孩子 更加勤奮工作，也更加體 會到家人支持的重要性。</li> </ol>
王逸雲 (2008)	男性軍官角色 態度與婆媳關 係	以 10 位已婚育有 小孩之男性軍人 為訪談對象	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 孩子是親善天使也或是 導火線。</li> <li>2. 男性軍官要扮演何種類 型的三明治先生，實際 上是取決於婆媳關係的 緊張與否。</li> <li>3. 父母若能滿足子女在 成家立業後精神上或物 質上的需求時，兩代關 係則較為緊密。</li> </ol>
李政璋 (2007)	父母管教方 式、親子依附 關係與其國中 少年寂寞感之 相關研究—以 南區後備指揮 部志願役軍人 為例	以南區後備指揮 部志願役軍人育 有子女並就讀國 中少年為對象，共 計 322 位	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 軍人家庭型態主要以小 家庭居多。</li> <li>2. 國中少年所 知覺父母管教方式在父 親為軍職時，在服務單 位、職務以及返家間隔 天數有所差異。</li> <li>3. 父母管教 方式與親子依附關係呈 顯著正相關。父親管 教方式與親子依附關係 呈顯著負相關。</li> </ol>

(續下頁)

續表2-1-1 國內軍人家庭之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究對象	主要研究結果
			<p>4. 父母管教方式與其國中少年寂寞感整體呈顯著正相關。父母管教方式與其國中少年「缺乏友伴」寂寞感呈顯著負相關。父母管教方式與「孤立無援」寂寞感呈顯著正相關</p>
駱玲伊 (2007)	影響雙軍職家庭子女教育問題因素之研究	以 8 對雙軍職夫妻為訪談對象	<p>本研究發現：1. 養兒防老的觀念已改變 2. 親子相處時間影響親子關係及其教養方式 3. 軍事教育已內化為個人道德價值觀 4. 家務分工，人人有責 5. 兩代教養應建立在尊重與體諒的基礎上，致力於孩子的均衡發展 6. 運用有限返家時間發揮管教子女之最大功效 7. 家庭子女數與父母職位及原生家庭背景有相關 8. 雙軍職夫妻會自行調整工作跑道，惟缺乏相關政策協助 9. 父母學歷相對影響教育子女的社會資源使用及方式 10. 雙軍職夫妻的職場藝術須以幽默作為潤滑劑 11. 對現存的各項軍人福利政策缺乏平台整合提供功能</p>
鄭紹岑 (2006)	女性軍官婆媳關係之研究		<p>1. 婆媳「疑」解不宜結。 2. 軍職先生仍為婆媳調適之重要角色 3. 媳婦本身為適應婆家生活之主要關鍵 4. 「軍職營造的空間距離」與「不同居住的空間安排」是緩解婆媳衝突的最佳妙方</p>



(續下頁)

續表2-1-1 國內軍人家庭之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究對象	主要研究結果
林昀蓉 (2006)	雙軍職家庭母職主觀經驗之探討	以 12 位雙軍職家庭的女性軍職人員為對象	1.社會建構下的母職與軍職必須被放在不同的層級看待 2.母職與軍職各具一方的理想壓迫造就的雙綁困境 3.應該把「家庭」從女官身上的錯誤聚焦，重新移轉到軍人家庭上，站在軍人家庭福利的角度正確的思考問題 4.有無支援體系對她們的母職實踐是很重要的
林時萱 (2006)	探討國軍志願役軍士官雙薪家庭的家務分工、家庭決策、夫妻互動、夫妻溝通及財務滿意度與婚姻品質之關聯性與影響	以現役已婚之志願役軍、士官，且配偶為有薪工作者為對象，共計 468 位	1.家務參與頻率愈高，婚姻品質愈佳；2.夫妻互動與婚姻品質達顯著正相關，且與婚姻承諾、婚姻滿意、一致程度、親密程度達顯著性相關；3.夫妻溝通與婚姻品質達顯著正相關，且與婚姻承諾、婚姻滿意、一致程度、親密程度達顯著性相關；8.非戰鬥單位的志願役軍士官其婚姻品質較戰鬥單位佳；9.男性軍士官在婚姻生活中的品質較女性軍士官為佳；10.配偶不會將工作帶回家的夫妻，其婚姻品質較配偶會將工作帶回家的夫妻佳；11.和女方親人同住的折衷家庭，其婚姻品質較小家庭佳，而居住型態為小家庭的軍職雙薪家庭，其婚姻品質又比與男方親人同住的折衷家庭為佳

資料來源：本研究自行整理

## 二、國外方面

在國外方面，首推美國的軍人家庭研究以及軍人家庭福利政策最為完備。依據美國陸軍1999年的家庭調查顯示出，超過85%的配偶喜歡軍人生活型態，並且鼓勵他們的丈夫或妻子繼續待在軍中。即使官兵需要花費很長的時間來計劃、準備以及訓練以保衛國家，但他們的配偶仍舊喜歡他們的生活。這意謂著官兵常常脫離「家庭時間」，但其家人仍喜歡他們的生活型態而不受影響。

根據美國官方文獻—【1990年代軍人家庭的停留步調】（Military Families Staying in step in the 1990s）指出：為數眾多的家庭不僅試著在職業上、小孩的照顧上、同時在調度、更換所在地以及分離方面繼續保持在與複雜節奏的生活取得一致。當軍人家庭失和，這些不和諧會嚴重牽連到軍隊的戰備整備。當軍人努力於繼續保持軍隊在戰備的顛峰狀態時，國防部實施一系列提昇軍人家庭福利的計劃（林書琦，2000）。

本研究彙整國外有關軍人家庭相關文獻（如附表2-1-2），發現家庭支持及職場支持對於軍中服務有很大關係，如Sinclair（2004）、McFadyen（2005）。另外研究指出，職務調動可以改善配偶職業、家庭的生活品質以及降低兒童照顧費用（Hyder，1994）。McCone 和 O'Donnell（2006）指出穩定的婚姻關係會帶來實質助益；負面關係則會有婚姻挫敗和離婚產生。

表2-1-2 國外軍人家庭之相關研究

研究者 (年代)	題目	研究對象	研究結果
Lakhani (1994)	社會經濟對軍中以家為根基的軍人家庭有益	The Survey of Army Family 有 12000位軍人;Army Family Research Program 有 11000位軍人	職務調動可以改善配偶職業的品質以及家庭生活品質。
Applewhite (1996)	親子分離：在軍人家庭中對母子與父子分離的孩子之比較	4-18歲與從軍父母居住者;共288位兒童	若與父親做比較的話，必須與母親較長時間分離的兒童，在社會心理發展並不會受到影響。
Finkel、Kelley、Michelle 和 Ashby (2003)	駐地異動、家庭和母親與軍人孩子的心理適應有關	以 86 對美國軍中家庭的母子為對象	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 兒童孤獨感、同儕關係、恐懼和自尊等方面可以從家庭的凝結力與母親關係以及現在居住地長久可以看出。</li> <li>2. 母親方面的壓力特徵可以預測兒童壓力和焦慮行為。</li> <li>3. 母親壓力和兒童自己與母親關係的認知將可以預測兒童具攻擊性行為和不服從特性。</li> </ol>

(續下頁)

續表2-1-2 國外軍人家庭之相關研究

研究者 (年代)	題目	研究對象	研究結果
Finkel、 Kelley、 Michelle 和 Ashby (2003)	駐地異動、家庭和母親與軍人孩子的心理適應有關	以 86 對美國軍中家庭的母子為對象	4.在影響軍中兒童的社會心理調適方面，家庭移動並沒有扮演重要因素。
Sinclair (2004)	海軍女性軍官對軍人家庭衝突的影響	海軍女性軍官	決策制定者若可以提供家庭支持計劃，顧問指導計劃，或是專業職場支持計劃的話，與女性軍官延長軍中服務計劃有很大的關係
Rentz, Martin, Gibbs, Hardison 和 Marshall (2006)	軍人家庭暴力	以期刊中有提到兒童虐待和配偶虐待為主，共有103篇與兒童虐待有關,32篇與配偶虐待有關	1.在軍中家庭，身體虐待和惡意忽視是造成傷害主要來源，兒童虐待並伴隨著性侵害和情緒上的虐待。 2.以兒童虐待和配偶虐待來看比較軍中家庭和一般家庭，主要原因是因為軍中和非軍中機構缺乏政策和常規的一致性所造成。
McCone 和 O'Donnell (2006)	美國空軍高等學校畢業生婚姻與離婚之傾向	USAFA1990至2002畢業生	穩定的婚姻關係會帶來實質助益；負面關係則會有婚姻挫敗和離婚產生

(續下頁)

續表2-1-2 國外軍人家庭之相關研究

研究者 (年代)	題目	研究對象	研究結果
McCone 和 O'Donnell (2006)	美國空軍高等學校畢業生 婚姻與離婚之傾向	USAFA1990至 2002畢業生	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.比較一般美國人 USAFA1990 至 2002 畢業生傾向有較低的離婚率</li> <li>2.對於結婚時間與配偶特質和婚姻失敗並無關係</li> <li>3.但是對於與六個月內畢業的其他 USAFA 的畢業生結婚的人,會有提高婚姻失敗率的機率</li> </ol>
Marchant 和 Medway (1987)	軍人家庭的適應和成就與 職業調動有關	以 40 對軍人家 庭為對象	經常職業的調動與 兒童高度的社會競爭 力是正向關係,軍隊 生活的認知與服務軍 人的健康與否有關; 對於軍人配偶則無關。
Lyle (2006)	採用軍事調動和工作任 務評估父母不在與家庭 拆散對於兒童學習成就 之影響	取自 2000-2003 Texas child maltreatment	戰爭會造成軍中人員 和其家庭成員負面情 緒,但是較少有研究討 論軍中調職壓力對兒童 虐待的影響,研究結果 顯示離開戰場返回軍 中工作,會造成軍中家 庭壓力的產生,並且可 能會增加兒童虐待率

資料來源：本研究自行整理

綜觀上述相關研究發現，國外目前軍人家庭之研究大多研究有關家庭政策或職場支持，以及對兒童身心之影響，較少將焦點放在工作家庭衝突對婚姻品質之影響。因此，本研究以女性軍職人員為對象，欲研究工作家庭衝突對其婚姻品質之研究。



#### 肆、國軍女性軍職人員之相關研究

國內目前專門針對女性軍職人員的研究仍然相當少，彙整目前國內有關女性軍職人員的研究發現，沈明室（1997）於陸軍官校學術研討會中發表〈戰爭與女性軍人〉乙文，對於女性投身軍旅，參與軍隊訓練及作戰任務做了詳細的介紹；並且重新喚起國軍單位及軍事社會科學領域對女性軍人職場生涯的重視。由此可知女性軍人的研究著作多為軍事單位所策劃推動，民間和此議題相關的學術論著則是少之又少。然而當世界各國有愈來愈多的女性被允許成為全職的志願役軍人後，雖然部份國家仍將其職務排除於戰鬥職務之外；但當傳統由男性組成的軍事院校也允許女性的加入後，女性軍人增加的趨勢及其後續相關服役問題勢必是軍事組織中不可忽視的重要課題（王雅菁，2006）。

由沈明室（1998）譯作—「女性軍人的形象與現實」（Women Soldier: Images and Realities）一書可以窺見，國外軍事單位對其國內女性軍人的從軍動機、軍事管理、權益福祉、升遷發展等進行系統性的研究，並賡續檢討現行女性軍人施行制度和可能衍生的問題，以進行積極性的政策修訂；如小孩照料的問題、性騷擾、工作壓力等問題。義大利學者Elisabetta Addis以經濟的觀點探討女性進入軍中的動機，發現大多數女性軍人認為「軍隊在薪資的發放上是一個機會平等的雇用者」，且「在軍中獲得的技術也可能提升退伍之後薪資的水準」（引自沈明室譯，1998）。Elisabetta Addis 指出，任何一個人在尋求一份職業或工作時，會以其所得的報償是否超過本身所付出的成本做一比較。因此，當女性得知軍隊所獲得的利益優勢比民間勞動市場要來得高，且和男性軍人具相同之報償時，便會將軍事單位視為一份不錯的職業選擇。我國海軍總部人事署曾對海軍官校各年班女性學生實

施問卷調查，得知其報考軍校動機的原因（蕭維民，2001），「有穩定保障之工作」項目比例就高達54.1%，其次為「減輕家庭負擔」為39.3%、而「想在軍中開創一番事業」項目只有6.6%。顯示經濟的考量的確是女性進入軍隊的誘因之一。

但從另一項研究議題看來，女性進入軍隊擔任軍事職務並不一定會獲得軍隊在兩性工作平權或對女性的尊重。廖國鋒與梁成明（2000）曾針對我國女性軍官實施「工作特性、工作滿足與離職傾向關係」的研究發現，學歷、婚姻狀況、官階、官科和職務都會影響受試者的工作滿足與離職傾向。同一研究顯示學歷高、已婚和高階的女性軍官工作滿足較高、離職傾向較低，是預測工作滿足與離職傾向較重要的屬性。然而此研究雖是屬於學術性質的施測，卻也不難看出女性軍人在軍事領域中所付出的努力以及必須面對的問題和挑戰。

整體而言，女性進入軍中後遇到的問題不外乎有下列幾個層面：婚姻與家庭的兼顧、性別角色與特質的不同、角色與職務的調適、軍隊中性別整合與士氣的影響、性騷擾問題等層面（沈明室，2002；孫敏華，1998）。以下將分項述之：

### 一、婚姻與家庭

Bradwick（1971）將女性角色區分為以家庭為重、兼顧家庭與事業、以及以事業為重的三種女性類型。然而就現代社會而言，已婚的女性軍人亦屬於職業婦女群之一，家庭與工作需同時兼顧，難免產生內心衝突（引自蕭尤雯，2003）。Hanna研究美國軍人職業壓力觀時指出，女性軍人遭受婚姻、家庭、事業等三重壓力，而軍中的特性在於要求成員將軍事目標放在第一位，配偶子女其次，使得女性軍人在軍隊事業和婚姻家庭中維持平衡成為不可能（引自沈明室譯，1998

)。

美國波灣戰爭發生時，就有許多軍人家庭的小孩因乏人照顧而離家或死亡，或由於媽媽女兵上前戰，使得丈夫需辭去工作照料小孩等 (Kate Muir, 引自Hanna, 1994)。因此，無論國內外只要女性軍人長期服役幾乎都會碰上小孩照料的問題。孫敏華 (1998) 指出，目前國內對女性軍人這方面的考量相當缺乏，若想留住或延攬具才華的人才，就需有所規劃。因此，「美國軍人家庭服役制度」，或可成為我國在軍人家庭照護政策實施及改進上參考的指標(莫大華、段復初，2002)。

美國軍人家庭服役制度是一整套由政府、軍方及地方等多方合作的軍人家庭援助體系，為軍人及軍人家庭提供日常生活、教育發展、醫療等全方位的服務和援助。為此，美軍在部隊中建立了由軍人家屬、志願者以及士兵等人員組成的多種家庭支援隊組織，以在軍人家庭、各級司令部以及社區資源等環節中起到一個協調和溝通的作用，為軍人家庭提供多種支援和幫助。同時，美軍還訂立多種部隊家庭支援計畫以協調平時以及動員時期的各種需求，確保部隊的戰備水準以及軍人家庭的生活質量。

由此可知，美軍在軍人的社會福利制度上已有很完善的規劃，無論是福利待遇、封業安置、家庭援助體制以及軍人保險等等，讓軍人可以安心為國家效忠。反觀國內，許多軍人因任務需要，時常造成兩地家庭，無法在工作及家庭上取得平衡，實在是值得思考的問題。

## 二、性別角色與特質

孫立方 (1998) 指出軍事單位中性別角色 (sex roles) 的問題乃肇因於軍隊數千年來累積的管理經驗，其預設對象完全是男性。故

不論組織規章的建立，或部隊長的領導統御技巧，習慣上都是以男性的觀點為基礎來考量。然而這樣的方式很容易便忽略了存在於男女之間的性別差異（sex different）。

以軍隊的觀點出發，其所需人員為具備積極、主動、果敢、堅毅等強者特質，因此，女性進入軍隊後，就必須把傳統的性別角色拋開，重新依軍隊的需求形塑自己。以男性服役的經驗看來，尚有適應困難之處，對於女性軍人而言，這些角色轉變的壓力與軍事環境的適應都值得關注與研究。

DeFleur 和 Warner（引自沈明室，1997）針對美國空軍官校實施 Bem Sex Role Inventory 量表施測，研究結果在性別認同方面發現：所有男女性學生在歷經四年軍事教育後，不斷強調傳統男性化特質的結果，會使男性學生強化其男性性別角色，而女學生則傾向於中性化或女性化。換言之，在四年軍事教育的過程中，的確會驅使女性在「性別認同」或「角色認同」上產生除了原有的「女性化」觀念認知外的「中性化」特質。在軍事的價值及認同程度方面，女性認同程度較男性高，但這個結果並不表示女性較男性適應軍旅生活，而是傳統的軍隊價值觀，早已為男性軍人所認同和接受，並不認為這些是進軍校後才獲得的。國內相關研究顯示，我國陸軍女性軍士官在進入軍中後，其環境適應情形略偏負向，適應稍顯不良。特別是「生涯規劃」面向，大部分持悲觀的看法，而女性士官又較女性軍官來得消極（孫立方，1998）。

綜合上述可知，女性要進入以男性為主的職場是有其困難度，除了根深抵固的刻板印象需破除外，女性軍職人員在軍事組織的生涯規劃與發展似乎被不成文的體制、價值觀和認知理念所侷限。

### 三、角色與職務

雖然女性在剛到部隊之初即遇上因性別特迥異所產生的階段性過渡調適期，但從孫敏華（1998）在「現職軍士官對女性軍人之態度」研究中發現，有高達八成以上的受試者認為女性軍士官人力運用是目前及未來時勢所趨，並指出女性在軍中的工作表現並不亞於男性；對於女性的加入亦提高了單位工作氣氛，不會因此而造成管理上的困擾。除此之外，也有近八成的受試者認為女性除懷孕生子外，入伍及軍中訓練應和男性一樣，以達男女公平的原則。這項研究顯示出軍中多數視女性軍人為促進部隊成長的動力而非阻力。然而由於女性軍人以往所擔任的工作多以後勤、文書、護理等工作為主，使得女性軍人給外界的印象是居於次要、弱者的職務角色。不可否認的是，有些女性軍人仍無法拋開自己女性的優勢，希望別人幫她、讓她，孫敏華指出這些因素極可能成為邁向軍中男女平權的阻力。

女性軍人除了在適應上可能遭遇問題外，職務角色的扮演也具某種程度的影響。Fitzgerald 和 Betz（1983）發現除了個人本身的性向、興趣及人格特質外，性別角色、職業刻板印象及角色楷模等等文化層面的因素也會影響女性所從事的職業發展。像是軍事管理中領導者的角色，常被人們刻板地形塑為是男性化的（Yoder & Adams, 1984）。虞立莉（2002）研究國內國軍中、高階女性服役經驗即提及，女性軍人從軍的過程中其高階發展的成就大多來自長官對其表現的肯定和賞識，且本身願意承受來自職務角色的壓力。

因此，在隨時可能調動的環境中工作，上司的賞識和特意拔卓似乎在女性軍人晉升的過程中扮演著重要的角色。蕭尤雯（2003）研究國內女性軍官擔任領導職工作經驗的研究發現，女性軍官擁有相似的軍人信念、領導風格及個人特質。但受限於社會對女性傳統角色的

形塑，使得女性領導者在工作中遭遇相類似的問題，以及工作與家庭的衝突。研究結果呈現出女性軍官面對工作困境的因應方式大多採取積極主動與問題解決等行動策略。

隨著女性軍人人數的增加，其擔任的角色與職務種類正日趨多元化（楊連仲譯，1999）；尤其當戰爭發生時，女性加入軍旅在人力需求上的意義層面而言，可以說是提供了暫時性的人力短缺問題，以讓更多男性軍人從事戰鬥任務。

綜合上述可知，兩性在軍中無論是職位或升遷已經逐漸取得平衡，不再因為性別刻板印象，而輕視女性的能力。近來有越來越多的女性投入軍旅，對軍中來說已經是不容忽視的力量，國軍更應針對女性在軍中的角色定位及職務做一個長遠的規劃。

#### 四、性別整合與士氣

楊連仲（1999）在其譯著《女性軍人的新契機—對戰備、團結與士氣的影響》（NEW OPPORTUNITIES FOR MILITARY WOMEN—Effects Upon Readiness, Cohesion and Morale）一書中提及女性軍人在軍隊戰備、團結與士氣三方面的不同影響。他指出，美國女性軍人對軍隊中團結影響的重要關鍵在於階級。Harrell 和 Miller（1990）指出，高階男女混合單位的團結性比低階單位的團結性大。在團結性大的單位中性別所造成的間隙最小或最不明顯。只有當一個單位內派別林立時，性別才會成為問題。至於戰備方面並沒有發生重大的影響，但這種情形並不意味沒有人力損失，像是女性懷孕時，即影響到了女性軍人在人力運用及調度上的困擾。在士氣方面從美國最近開放給女性軍人的職務與單位作觀察，發現性別並未成為影響士氣的因素，反而是集中在性別整合的兩個面向：性騷擾與雙重標準。無疑地，性

騷擾與雙重標準成為大部分女性軍人的職場困境。然而，大多數遭到性騷擾的女性都未能向上報告，這種現象最常見的原因是，她們認為這是小事，並隨即處理。而不提告的因素可能是，她們擔心單位過度反應，反而遭到嚴重的處罰；或者認為提出後可能會成為對女性軍人不利的案例；也有人認為這些騷擾者在調查事件過後，仍將安然無恙。因此對於性騷擾事件較無意願處理。此外，受訪男性也表示會擔心遭到不實虛假的指控。另一方面，大多數男性認為單位內有雙重標準存在，如兩性體能標準不同、或是男性長官根本就不想要求女性達到與男性相同的水準。甚至男女約會與男女關係雖不為法律所禁止，但對於單位士氣卻會產生某種程度的影響。職是之故，軍隊組織由於女性的加入使工作型態、組織氣氛變得多樣化，然而其所帶來的影響也成為軍隊中組織文化重整的重要因素。由此可見，女性軍人的研究可說是軍事社會科學領域中不可或缺的一部份（洪陸訓，1999）。

孫至蕙（2001）以組織中領導行為與權力基礎的角度研究服役於艦艇的海軍女性軍官，發現女性軍官的領導行為比較偏向轉化型，偶而會為任務需要，而採用交易型的領導行為。權力基礎方面則以參照權及專家權的使用率最高。蕭維民（2001）也以人力資源的角度研究海軍女性軍士官人力運用的情形，文中除檢討現行海軍人事政策對女性人力的陋況外，並提出可行建議以修改現行政策，期符合國軍部隊男女性經管歷練一致的作法。

施鍾武（1994）研究女性軍人遂行軍事任務的優劣，並於文中針對國內現況提出改進與建議。鈕先鍾（1995）以美國對女性軍人於戰時服役的經驗檢視女性與戰爭間的關聯，期使能借鏡美國的經驗建立國內女性從軍政策的範本。莫大華（1996）探討美國女性官兵擔任戰鬥職務的政策演變，對於美國女性軍人參與戰爭和戰鬥職務的開放

做一歷史性的回顧。李亞明、李嬌瑩（2000）雖以女性主義的觀點探討中共解放軍女性軍人的發展，但其中亦深入探析了女性主義對女性軍人的啟示面向。孫敏華、許如亨（2001）探討女性在軍中的角色、壓力、性騷擾問題及擔任戰鬥職務等考量；並提出具體積極的政策性建議事項，使男女性軍人在軍職發展上並駕齊驅。

沈明室（2003）以軍事社會學的角度相繼於軍事院校學術研討會發表一系列女性軍人研究論(專)文，他將女性軍人研究的內容主題大致區分為總論、戰爭與女性軍人、女性軍人的婚姻與家庭、小孩照料、性別角色與特質、性別整合與士氣、經濟影響及動機、性問題與性騷擾、從事戰鬥性職務的探討、少數民族與族群的女性軍人、女性軍人的歷史與神話、女性軍人的壓力、女性軍人與軍事文化及其他等十三類，以突顯女性軍人在軍事社會學領域中的內容主題。這十三類研究內容主題大部份針對女性加入軍隊後可能衍生的問題做探討，因此，由分類項目可以推之，女性軍人目前在軍隊中正在遭遇或未來可能發生的一些職場問題。因此，即便女性進入軍隊服役彰顯出全民參與的國防精神，但相對於其在男性軍人世界裡的奮戰和努力，亦將為女性軍人在軍隊中好不容易建立起來的正面評價，找到賡續發展的出口。

本節援引各家學者對女性軍人研究的不同觀點和看法做一概述。綜合上述，軍事領域中女性軍人研究的重點不外乎針對女性在進入軍中後所面臨的困境和工作投入與家庭方面的衝擊，以及性別及兩性工作權方面領導受到質疑。是故，本研究以「國軍已婚女性軍人」為研究對象，檢視其工作與家庭衝突對婚姻品質的影響，進行深入探究。

## 第二節 工作家庭衝突之相關理論及研究

本節共分為五部分，第一部分工作家庭衝突的定義與內涵，第二部分工作家庭衝突模式理論，第三部分工作家庭衝突的相關研究，第四部分影響工作家庭衝突之因素，第五部分面對工作家庭衝突之解決策略，第六部分工作家庭衝突的測量。

### 壹、工作家庭衝突的定義與內涵

#### 一、工作家庭衝突的定義

工作家庭衝突本質上是一種角色衝突（Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983），所謂角色衝突是指，一個人同時面臨多個外在的角色期望，而且無法同時滿足這個角色期望，以至於產生角色之間不一致的現象。因此，從角色衝突的觀點來看，工作家庭衝突即是由於已婚職業婦女投入工作所需扮演的角色，與其在家庭中所需扮演的角色之間產生衝突的現象。

Yuen (1995) 工作家庭的研究始於60年代，許多學者陸續提出與工作家庭衝突有相互關係的研究，如個體生命階段、社會角色數量、每週工作小時數及配偶的支持程度等。對工作家庭衝突的定義即為工作和家庭領域間存在著某程度的不相容，進而造成角色間的衝突與壓力（Kahn, 1964；引自蔡婷婷，2005）。

早期的研究，多半將工作家庭衝突視為單一構面，不過Frone, Russell, 和 Barnes (1996) 指出，工作與家庭之間很難有清楚的分界，因此，兩者的關係應該是相互干擾的。也就是說，工作可以干擾家庭生活，同樣的，家庭生活也會干擾工作，因此，在考慮工作家庭關係時，這兩者不同性質的衝突應該一併考慮；Greenhaus 和 Beutell

(1985)對工作家庭衝突的定義則為當扮演工作或家庭其中一種角色時，相對地將使得另一種角色扮演產生困難。由於學者對於工作家庭衝突的定義不一，針對近年來，國內外學者對工作家庭衝突提出之定義，彙理如表2-2-1：

表2-2-1 工作家庭衝突相關定義彙總表

研究者/年代	工作家庭衝突之定義
Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek 和 Rosenthal (1964)	工作家庭衝突是指工作和家庭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 和 Beutell (1985)	工作家庭衝突為：若扮演工作（家庭）角色，使得另一角色扮演困難。
Kamerman 和 Kahn (1987)	工作家庭衝突是指工作和家庭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
葉爾雯 (1991)	工作家庭衝突是個人同時擔任家庭與職業角色時，因無法有效調節來自家庭與職業角色壓力，而所經歷到的角色衝突。
Forne, Russell 和 Cooper (1992)	認為工作家庭衝突是一種雙向的概念，可分為工作干擾家庭與家庭干擾工作兩種情況。如果個人工作上的問題和責任干擾到家庭義務的履行時，這些未完成的家庭義務便會反過來干擾

(續下頁)

續表 2-2-1 工作家庭衝突相關定義彙總表

研究者/年代	工作家庭衝突之定義
	其工作情況；同樣的，當個人家庭上的問題和責任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其家庭生活。
李麗雪 (1995)	工作家庭衝突是工作內需求、時間投入與引發的壓力，阻礙了家庭相關責任表現的一種角色衝突的形式。
Netemeyer, Boles 和 McMurrian (1996)	是一種角色間衝突的形式，指工作（家庭）方面的要求、時間投入、所產生的壓力會干擾家庭（工作）責任表現。
Stephens 和 Sommer (1996)	工作家庭衝突是由時間為基礎的衝突、以壓力為基礎的衝突及以行為為基礎的衝突等三個構面所組成的。
許碧芬與蕭文玲、崔來意 (2000)	在時間與精力有限的情況下，個人無法兼顧工作與家庭此兩領域內之角色。
Stoeva, Chiu和 Greenhaus (2002)	角色間連繫的壓力，是當一個角色會妨礙另一個角色的有效參與時，彼此會產生不相容的感受。

資料來源；本研究自行整理。

綜合上述，學者對於工作家庭衝突的定義中，可以發現除了角色間的衝突之外，也有學者認為是時間、壓力、行為三者間的衝突，但大致認為工作家庭衝突為無法兼顧家庭與工作角色時所產生的衝突。本研究採用Frone et al. (1992) 所提出之定義，即工作家庭衝突是一個雙向的概念，也就是說個人工作（家庭）上未完成義務干擾的家庭（工作）義務，相對的未完成的家庭（工作）義務也會反過來干擾工作（家庭）。

## 二、工作家庭衝突的內涵

從定義中我們可以知道工作家庭衝突是一雙向的概念，工作家庭衝突可分為兩種：一種為工作對家庭的衝突，另一種為家庭對工作的衝突。Frone等人（1992）在其研究中將工作家庭衝突分為「工作對家庭衝突」（work to family conflict）與「家庭對工作衝突」（family to work conflict），並認為此兩種形態的衝突是呈正相關；也就是說，當個人工作上的職責與問題干擾到家庭生活時，可能會導致無法善盡家庭職責，而未完成的家庭事務也會干擾其工作情況。同樣地，當個人家庭上的職責與問題干擾到工作時，可能會導致無法專心完成工作任務，而未完成的工作任務也會干擾到其家庭生活。Anderson等人（2002）在研究中描述工作—家庭衝突有兩種形式：工作干擾家庭的衝突與家庭干擾工作的衝突，並分別連結不同的結果變數。「工作干擾家庭衝突」被預期與工作不滿、離職傾向與壓力有關；而「家庭干擾工作衝突」則與壓力與缺席率有關。而Carlson 和 Kacmar（2000）等除了將工作家庭衝突視為雙向概念外，又以Greenhaus 和 Beutell（1985）所區分的工作家庭衝突三種形式為基礎，最後將工作家庭衝突區分為六種類型，如圖2-2-1所示。

「工作家庭衝突」的方向

		工作干擾家庭	家庭干擾工作
「工作家庭衝突」的形式	時間	時間基礎 工作干擾家庭	時間基礎 家庭干擾工作
	壓力	壓力基礎 工作干擾家庭	壓力基礎 家庭干擾工作
	行為	行為基礎 工作干擾家庭	行為基礎 家庭干擾工作

圖2-2-1 工作家庭衝突向度

資料來源：蔡燈燦（2004）p. 37

綜合上述，可知工作家庭衝突若以形式分類，可分為工作干擾家庭的衝突與家庭干擾工作的衝突，兩者呈正相關，並會相互影響；若由來源來分，可分為時間衝突、精力衝突與行為衝突。但無庸置疑的是，無論是以何種指標分類的工作家庭衝突均會對工作相關結果與個人心理和生理上造成影響。

## 貳、工作家庭衝突模式理論

從九0年代後，不少學者陸續將工作/家庭衝突作有系統的研究，建立一完整的工作/家庭衝突模型，以使眾人對於工作/家庭衝突的前因後果有一通盤性的了解（王成榮，2004）。

根據Kopelman、Greenhaus 和 Connolly (1983) 所提出以角色間衝突為核心的工作家庭衝突模式（如圖2-2-2），其認為工作與家庭間相互影響，當彼此衝突時，將產生角色衝突，而角色間的衝突更會進而影響後續的工作滿意度、家庭滿意度，甚至是生活滿意度。

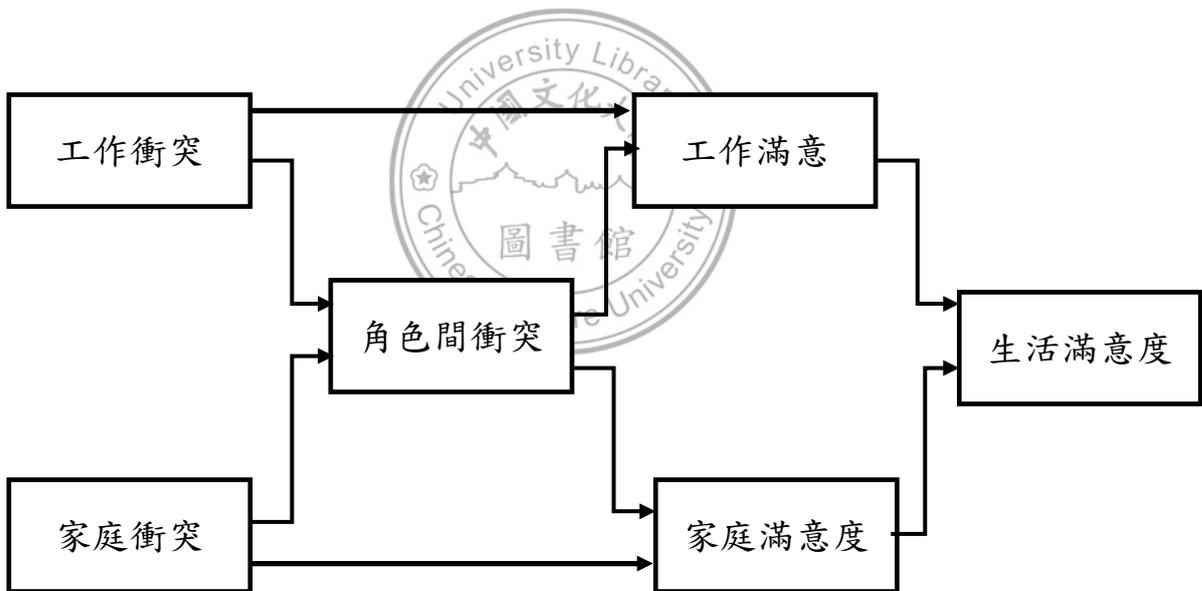


圖2-2-2 角色間衝突模式

資料來源：Kopelman, Greenhaus & Connolly (1983). p.203.

而後Higgins、Duxbury 和 Irving (1992) 以Kopelman等人 (1983) 之模式為基礎，並針對其不足之處加以修改後，以雙薪家庭為研究對象，提出一個更為詳盡的工作家庭衝突模式 (如圖2-2-3)，為增加工作、家庭衝突對角色間衝突變異的解釋，於模式中再加入角色期望及角色投入兩個變項。其研究結果顯示：工作衝突對工作與家庭衝突的預測能力最強，而工作與家庭衝突對工作、家庭滿意度呈現負相關，並間接影響整體生活滿意度。

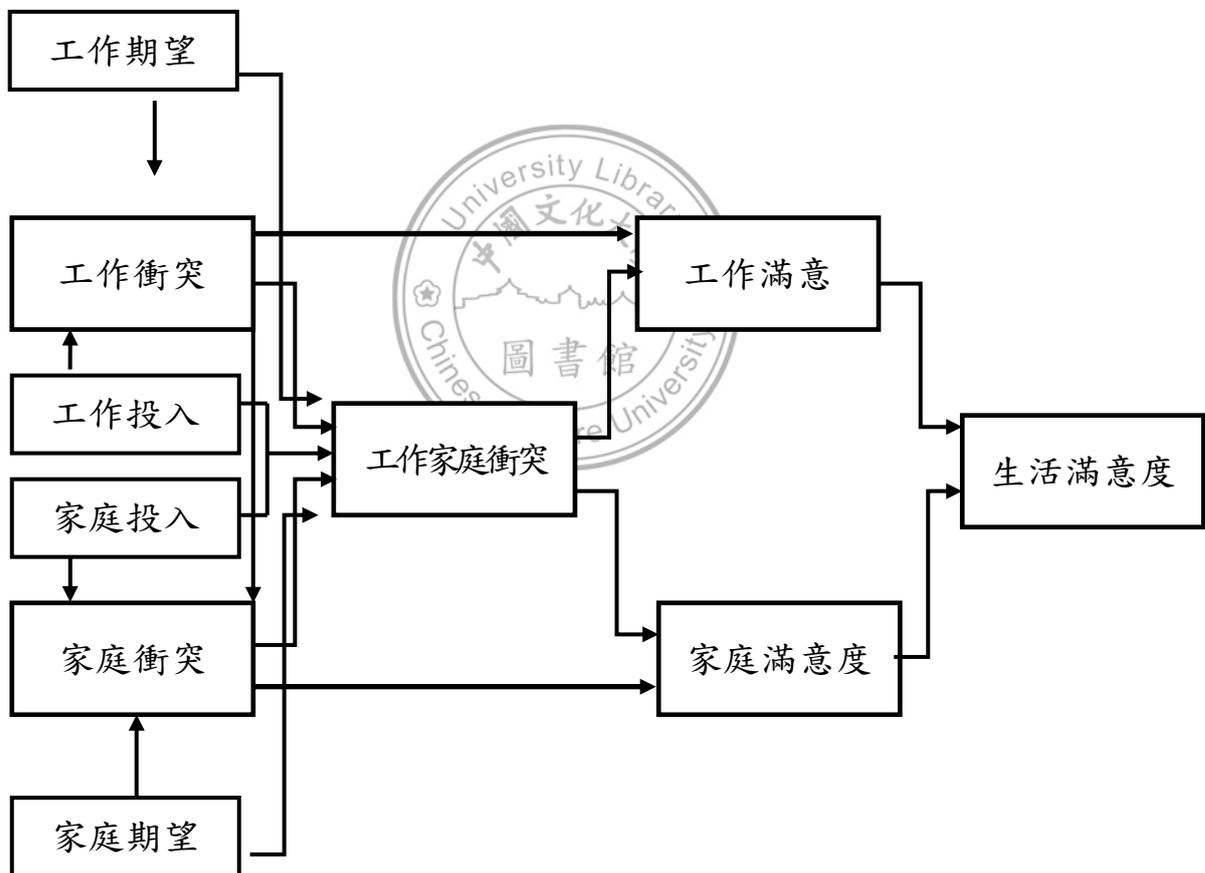


圖2-2-3 工作家庭衝突模式

資料來源：Higgins, Duxbury & Irving (1992). P.65.

Frone等人（1992）則認為先前的研究多著重在工作對家庭的干擾，較少提及家庭對工作的干擾部分，因此，延伸先前的研究，在模式中（如圖2-2-4）將工作家庭衝突再細分為工作對家庭衝突及家庭對工作衝突，其研究顯示兩種衝突成正相關，且工作壓力源、工作投入、家庭投入及家庭壓力源均影響工作對家庭的衝突或家庭對工作的衝突（引自蔡婷婷，2005）。因此在Frone等人的測量概念上，則將工作/家庭衝突區分為：工作干擾家庭以及家庭干擾工作兩部分（陳亦盈，2006）。

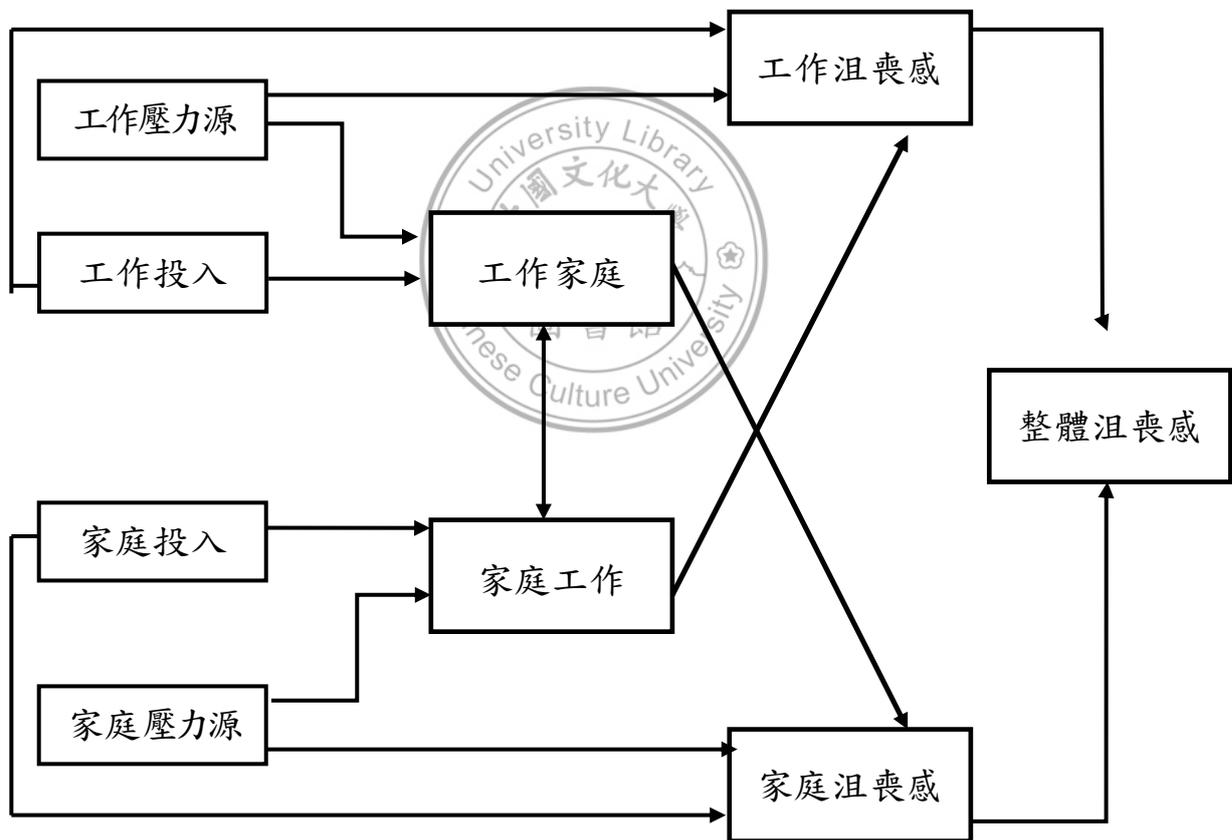


圖2-2-4 工作家庭衝突模式

資料來源：Frone, Russell & Cooper (1992). p.70.

綜合上述模型可以得知，關於工作家庭衝突的論述，早期學者只重視工作領域上的衝突對工作家庭衝突的影響(Kahn,et al.,1964)。而Kopelman等人(1983)則提出個體如要達到生活滿意度，應同時包括工作滿意度和家庭滿意度。因此需要減少工作衝突、家庭衝突、以及角色間的衝突，才能真正提升生活的滿意度。Higgins 和 Duxbury (1992)則以Kopelman的模型為主軸，針對其不足之處再予以修正，並以性別角色差異為主題，探討工作/家庭衝突的前因後果。結果發現工作期望和工作投入會造成工作衝突，家庭投入和家庭期望造成家庭衝突，最後終將導致工作與家庭間的衝突。當工作/家庭發生衝突時，其後果當然會影響到個體生活的滿意度。而在Frone等人(1992)的研究則認為，工作家庭衝突是一個雙向的概念，可分為工作干擾家庭以及家庭干擾工作兩種情況。工作壓力源與工作投入會造成工作干擾家庭衝突，使個體將生活重心放在工作領域，而產生家庭苦惱；家庭壓力源與家庭投入則造成家庭干擾工作衝突；此時，個體若將生活重心放在家庭領域，則會產生工作苦惱，最後造成個體整體的沮喪感。

總而言之，基本上上述三個模式均指出，對於工作、家庭期望或工作與家庭投入，皆會使得工作者產生角色之間的衝突，並進而影響工作者整體生活的滿意度。結合本研究之研究目的，將以Higgins等人(1992)的部份論點，亦即工作與家庭衝突對工作、家庭滿意度呈現負相關，並間接影響整體生活滿意度分析本研究之結果。

## 參、工作家庭衝突的相關研究

國內外有關工作家庭衝突的相關研究，歷年來已有許多文獻發表，本研究從文獻探討及歸納整理如后：

### 一、國外相關文獻

Stains (1980) 的研究顯示若女性在工作角色上大量投入心力，則在家庭角色的扮演上，容易產生焦慮和罪惡感。Jone 和 Butler (1980) 對已婚船員所作的研究中，發現如果角色愈模糊、角色衝突愈高，則家庭工作衝突愈大。Burke 和 Bradshaw (1981) 的研究中認為女性對工作角色投入越多，相對的可投入家庭角色的時間就越少，結果也顯示工作家庭衝突與工作時數有直接關係。Pleck (1983) 在調查員工工作生活品質時，研究顯示工作家庭衝突之所以發生，多半和過長工時、工作排班及托兒問題待解決有關（引自滕慧敏，2003）。

Greenhaus 和 Beutell (1985) 認為當工作相關的角色干擾到家庭需求或是社交生活，特別是時間壓力與工作角色壓力，工作家庭衝突就會產生。

Netermeyer (1996) 在發展工作家庭衝突量表時，發現衝突起因於工作內容，及時間投入的需求所導致的壓力，妨礙了有關家庭責任的表現，故工作家庭衝突與角色衝突呈正相關。

Crispell (1992) 在研究中指出，因為工作領域中的任務或職責干擾到員工的個人生活，而導致無論是男性或女性員工，都變得越來越不愉快。所以，個人在某個領域中的情境壓力增加時，這個領域會開始去干擾到另一個領域，因而造成衝突的發生（引自周冠好，2005）

Carlson 和 Kacmar (2000) 在研究中指出個人的生活價值觀會對工作家庭衝突造成差異，也就是說，衝突的來源、層級與結果被發現會依據個人所表現出來對工作或家庭的重視度或重要性而有所不同。

Anderson 等人 (2002) 在研究中描述工作家庭衝突有兩種形式：工作干擾家庭的衝突與家庭干擾工作的衝突，並分別連結不同的結果變數。「工作干擾家庭衝突」被預期與工作不滿、離職傾向與壓力有關；而「家庭干擾工作衝突」則與壓力與缺席率有關。研究結果發現，工作彈性、管理者支持與工作家庭衝突呈現負相關。

Ng、Fosh 和 Naylor (2002) 以亞洲地區的某家航空公司之女性員工為研究對象，進而去探討工作家庭衝突對她們在組織中生涯發展的影響；並比較西方與東方女性所經歷的工作家庭衝突，其中明顯的差異在於國家文化，西方社會對於女性在工作與社會上的角色是強調平等的機會與容易取得家庭職責的協助，而東方社會則是強調女性在家庭上的角色與照顧小孩與老人的職責（引自周冠好，2005）。

綜合上述可知，許多的工作家庭衝突之所以發生，多半和過長工時、工作排班及托兒問題待解決有關，尤其是在東方社會強調女性在家庭縮小版，女性軍職人員同樣面臨工作及家庭角色衝突，如何在工作及家庭取的一個平衡實在是值得關心的課題。

## 二、國內相關文獻

國內自1993年起至2008年針對工作家庭衝突相關議題所做的論文研究總共有72筆，大部份都是以職業婦女、教師、公務人員、空服員、外派人員以及科技人員為研究對象，針對女性軍職人員所做的研

究唯有魏淑慧（2008）女軍訓教官對工作與家庭衝突調適之探討—以新竹縣市為例女軍訓教官對工作與家庭衝突調適之探討—以新竹縣市為例較相關。

在社會、組織支持與工作家庭衝突方面滕慧敏（2003）即針對職場中所發展出的師徒關係（Mentor Relationship），探討此一師徒關係是否能減輕員工的工作家庭衝突。研究針對師徒關係的品質（價值類似度、師父支持性）與功能（職涯功能、社會心理功能、角色模範功能）與工作—家庭衝突之間的關係進行驗證。結果發現，師徒關係有助於降低家庭工作衝突，而師徒關係當中的社會心理功能及職涯功能則對家庭工作衝突的關係較為顯著。此外，師徒關係的品質越好，尤其是師徒之間的價值類似度越高，越可以降低家庭工作衝突。王成榮（2004）探討公務人員工作家庭衝突的認知感受，和對社會支持的行為需求反應研究的結果發現，在工作家庭衝突認知感受方面，和社會支持的行為需求反應有明顯的正相關；工作家庭衝突的感受程度愈高，愈需要社會支持的行為需求。此外，最小的子女的年齡、每週工作時數、每月出差次數、家庭照顧責任有無、家庭投入，也會對受訪者工作家庭衝突的認知感受，產生明顯的差異。朱振衣（2005）針對國軍部隊男性軍士官為對象，探討工作社會支持及家庭社會支持分別對工作家庭衝突之影響。研究主要瞭解個人在角色緊張時，支持的全部來源對工作家庭衝突的影響，因工作上的支持及家庭背景因素之不同，組織成員對壓力的調適亦有所區別。結果發現，長官支持對工作家庭衝突有顯著負向影響，對生涯滿意度有顯著正向影響；朋友支持對工作家庭衝突有顯著負向影響，而工作家庭衝突對生涯滿意度有正向影響。

在工作環境條件與工作家庭衝突方面，蔡燈燦（2004）以外派員

工為研究對象，探討台灣籍員工、大陸籍員工的工作家庭衝突問題。研究發現，外派人員感受到較高的工作家庭衝突，而且工作家庭衝突是影響員工情緒耗竭的主要因素，而在兩岸員工的比較上，兩岸員工在工作家庭衝突方面存在顯著差異，代表處在不同程度的社會支持系統下，員工的工作家庭衝突也會有所差異。

在工作性質與工作家庭衝突方面，周冠好（2005）以國內航空公司之空服員為研究對象，探討第一線人員可能發生的工作與家庭衝突。結果發現，除了彈性工時之外，空服員對於員工眷屬福利與彈性工時制度的滿意度不僅會直接且正向影響幸福感，也會透過「工作對家庭衝突」而對幸福感造成影響。

總結以上研究可以發現，工作時間的長短、彈性以及子女的照料是造成工作家庭衝突重要因素，而工作家庭衝突不但對個人有影響，也將進一步影響到工作上的表現，甚至是員工的組織承諾；相對的，工作上的干擾也會對家庭造成衝突。有鑑於以往的研究多偏重在工作對家庭的干擾，而家庭對工作的干擾則較少提及，所以，本研究欲以工作干擾家庭及家庭干擾工作，以衡量工作與家庭衝突。

## 肆、影響工作家庭衝突之因素

Greenhouse 和 Beutell (1985) 以角色衝突的來源來界定工作家庭衝突，並且將工作家庭衝突分為時間衝突、壓力衝突與行為衝突三類，Loerch (1987) 又根據此三大類衝突再歸納出家庭層面與工作層面可能經歷的壓力來源，如表2-2-2所示：

表2-2-2 影響工作家庭衝突之壓力來源分類

衝突種類	家庭層面的壓力來源	工作層面的壓力來源
時間壓力	婚姻狀況	工作時間
	父母狀況	逾時工作
	子女年齡	變更工作時間
	子女數目	固定工作時間
	配偶工作時間	
壓力衝突	家庭衝突	A型人格特質
	配偶支持	工作角色衝突
	家庭生活品質	低度的上司支持
		工作過程簡略
		督導期望
		生理/心理的工作要求
		工作之挑戰性、變化性、重要性、自由性與工作配適性
工作倦怠		

(續下頁)

續表 2-2-2 影響工作家庭衝突之壓力來源分類

衝突種類	家庭層面的壓力來源	工作層面的壓力來源
行為衝突	家庭角色期望行為， 如：關懷、體貼、溫 暖	工作行為之刻板印 象，如：客觀、嚴肅、 進取、高度野心

資料來源：周冠妤（2005）

本研究將針對國內外研究工作家庭衝突之文獻，將影響工作家庭衝突之背景因素分述如下：

### 一、年齡

高瑞堂（1998）的實證研究結果指出年齡較輕的組織成員感受到較強工作與家庭衝突。許雅蘋（2006）針對台灣南部高高屏三縣市地區的公私立幼托園所的教師為對象，研究發現年齡與工作家庭衝突有顯著差異。

### 二、教育程度

邱淑琴（2002）、胡嘉鴻（1995）的實證發現則指出，教育程度較高者「工作對家庭衝突」較大。

### 三、子女數

Bohen 和 Viveros-Long（1981）認為有小孩的員工，其工作家庭衝突會大於無小孩的員工，因為對小孩的養育責任是影響工作家庭衝突的其中一項原因。然而鄧皓引（2006）研究結果確發現性別與孩子數在工作家庭衝突上並無顯著差異。

#### 四、家庭型態

陳之穎(2000)的實證研究發現家庭組織型態對工作家庭衝突有顯著影響。Anderson等人(2002)在研究中也提到,有許多家庭結構的觀點會與工作家庭衝突有關,特別是雙薪家庭,在面臨家庭領域的角色上會產生較多的需求,這些需求可能是來自於家庭角色的責任、要求或期望,然而,家庭需求越多,就越容易導致工作家庭衝突。由此可知,家庭結構是造成工作家庭衝突的原因之一。

#### 五、工作性質

楊慶裕(1996)之研究發現工作性質對工作家庭衝突有顯著影響。高瑞堂(1998)針對高雄市警察人員所做的研究發現外勤警察人員較內勤警察人員感受到更多的工作家庭衝突,主要差異是因為外勤警察人員由於工作時間不固定以及任務危險等因素,導致家庭生活受到相當大的影響。徐心如(2002)以工作家庭衝突為觀點,針對女性工作者對企業內家庭親善政策需求之研究發現,每週工作時數、小女年齡、有無幼年子女、婦女年齡、教育程度、工作性質等,皆對職業婦女的工作家庭衝突有影響。潘彥伶(2007)工作相關特性(如挑戰性、變化性及重要性)將會提高外派人員的工作-家庭衝突,社會支持可以有效的降低工作-家庭衝突。

研究者彙整國內有關工作家庭衝突相關研究,發現針對女性軍職人員工作家庭衝突的研究確寥寥無幾,因此從文獻上無法查詢到宗教信仰、家中老人數、配偶職業類型、配偶工作性質、階級、單位性質與工作家庭衝突之間是否存在著影響關係。綜合上述所提影響工作家庭衝突的因素,考慮本研究的需求以及研究的重點,以年齡、教育程度、子女數、家庭型態及工作性質來探討在工作家庭衝突中婚姻品質的差異性。

## 伍、面對工作家庭衝突之解決策略

造成工作家庭衝突的原因，可能是他外在的行為、內在的特質，而且衝突不見得會損害工作或者是家庭和協，如果處理得當，衝突反而具有多重正面功能。

一般而言，不同的人可能使用不同的策略來處理衝突。Kimlann 和 Thomas (1975) 根據關心自己和關心他人的二個向度，將人們因應衝突的方式分為競爭型、容納型、合作型、折衷型與迴避型五種。其中關心自己指的是個人面對衝突時，主要關注的焦點，在於自己目標的達成，而不論別人的態度如何；關心他人則表示個人面對衝突時，其所考慮的重點，是如何與他人維持良好的人際關係，而非如何滿足個人的需求或達成自我的目標。此五種衝突因應方式說明如下：

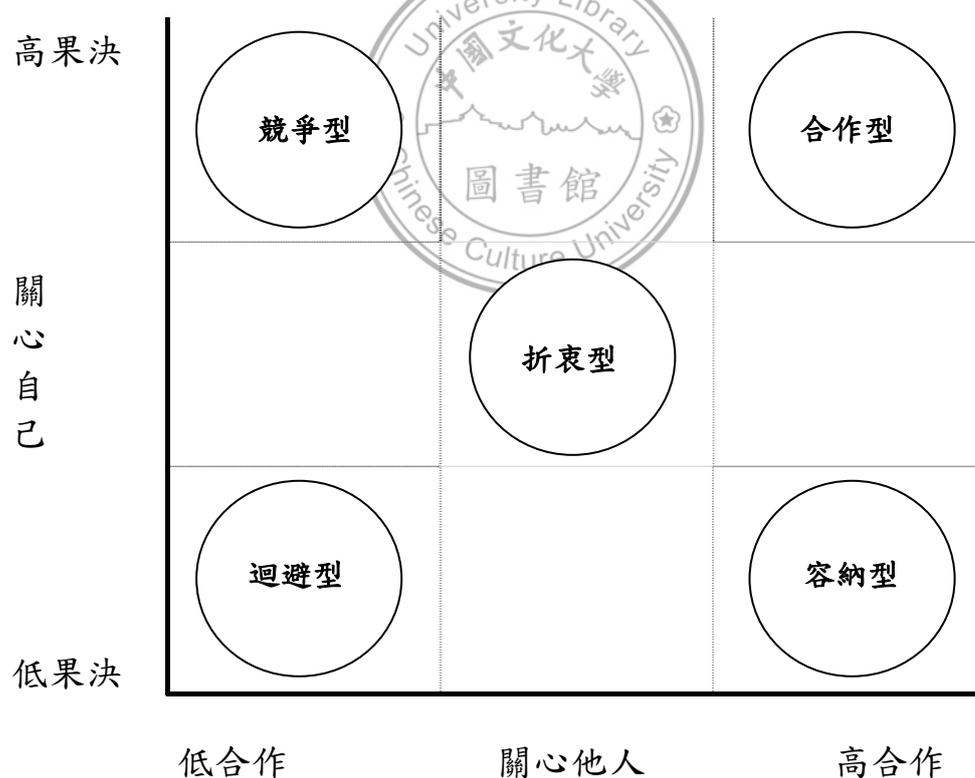


圖 2-2-5 處理人際衝突的方式

資料來源：陳皎眉 (2007)，p. 312.

## 一、競爭型 (competition)

競爭型的人具有攻擊性，並且拒絕與他人合作。他們以追求自己的目標為首要考慮因素，而不重視是否傷及他人的權益或與他人的關係。競爭型的人試圖藉由直接的對質，或在爭論中「得勝」，而獲得權力；同時，他們也可能運用強力，迫使對方接受自己的想法或作法 (DeVito, 1994)。對他們來說，勝利才是最重要的，成功會帶來光榮與成就感，而失敗則會使他們感到軟弱、不足及挫則 (Frost & Wilmat, 1978)。舉例來說，當發生衝突時，個人可能採用威脅、責難、說教等方式，引起對方的罪惡感或恐懼感，而達到控制他人的目標 (陳芳智譯, 1988)，就是屬於競爭型的反應方式。公司內強勢的它闊，或夫妻中較有控制慾的一方，都是較常採用這種方式的例子。

## 二、容納型 (accommodation)

相對於競爭型，容納型的人則是傾向於忽視或放棄自己的目標，而滿足他人的需求或目標。也就是說，他們面對衝突的情境時，主要考量的因素是與他人維持良好的人際關係，而自己目標是否達成，相形之下，便不重要了。因此，容納型的人通常較不果決，合作性也較高 (Frost & Wilmot, 1978)，他們最常使用的策略是順從，遵從他人的要求，以免招致他人的責備或反對，例如，主管和部屬之間發生衝突時，通常部屬會採取容納型的反應方式，順從主管的要求，以免遭到處罰或責罵。其他子女對父母、學生對老師、弱勢者對強勢者，都較可能採取此種方式解決衝突。

## 三、合作型 (collaboration)

合作型的人不但關心自己目標的達成，同時，也關心與他人維

持良好的人際關係。合作型的人能夠同理別人的需求，並透過雙方的討論以及意見表達，尋求彼此都能接受的衝突解決途徑（DeVito, 1994, 2003），使彼此的目標都能達成。舉例來說，太太可能抱怨先生花太多時間工作而沒有足夠的時間陪她，先生則認為太太對他的工作漠不關心，那他們會如何解決彼此的不滿呢？透過雙方的討論，他們可以瞭解彼此的需求，並且找出解決方法：先生把工作帶回家做，並且鼓勵太太協助或參與他的工作，如此一來，夫妻相處的時間增加了，太太不再抱怨；而太太參與、投入了先生的工作，先生也不會再認為太太不關心他的工作，雙方的需求因此都獲得滿足了。

#### 四、折衷型 (comprnise)

折衷型的人典型想法是「並不是每個人都能完全獲得自己想要的，能夠得到一部份，就算不錯了」、「當爭執發生時，你必須放棄一些東西」。因此，他們達成自己目標的企圖，並不像競爭型那樣強烈，同時也不會像容維型一般，完全放棄自己的目標，以滿足或順應他人的要求（Frost & Wilmot, 1978）。工作場所中，勞方和資方對於薪資爭論的談判；夫妻之間對於年終獎金使用方式的爭執；室友之間對於生活起居的協調，通常都必須雙方各讓一步，採取折衷方案，才能使談判有所結果。折衷型與合作型的不同處，在於合作型的人會努力尋找雙方都能接受並滿意的解決途徑，他們並不會覺得自己有所損失；但是，折衷型的人則會採取讓步的方式，謀求雙方「還算滿意」的結果，他們仍可能覺得自己失去了一些東西。

#### 五、迴避型 (avoiding)

迴避型的人與合作型的人，恰好相反，他們既不關心自己的目

標能否達成，也不關心與他人的關係是否良好，作法傾向被動、不果決，也不會主動與他們合作（Frost & Wilmot, 1978）。發生衝突時，他們最常見的反應方式是冷淡（陳芳智譯，1988）、保持緘默（DeVito, 1994, 2003）、不發表任何意見，因此，他們不但不能達成自己的目標，也無法與他人維持和諧的人際關係。譬如夫妻雙方發生爭執時，一方喋喋不休，大吐苦水，另一方卻悶不吭聲，毫無反應，這種因應衝突的方式，很可能使雙方的憤怒或敵意，不但不能減少，反而不斷增加，進而造成彼此在生活、情感、以及形體上疏離。



## 陸、工作家庭衝突的測量

工作家庭衝突實證研究都是採用評量「工作干擾家庭」和「家庭干擾工作」兩個構面的分量表，並透過自陳量表的方式來評量工作家庭衝突。從Adams、King 和 King（1996）的評量研究發現兩個量表的Cronbach $\alpha$ 係數分別是.72、.60。不過Adams等人（1996）的評量研究發現並未明確指出是否確立「工作干擾家庭」和「家庭干擾工作」兩個因素分別獨立存在。

Gutek、Searle 和 Klewpa（1991）的評量研究則以自編的「工作家庭衝突量表」為研究工具，此一研究工具包含「工作干擾家庭」分量表、「家庭干擾工作」分量表。計分方式為Likert式五點自陳量表。而分析結果顯示「工作干擾家庭」和「家庭干擾工作」的兩個分量表的因素負荷量有明顯的差異，這兩個衝突之間的相關為 $r=.26$ 。

Treistman（2004）利用Netmeyer等人（1996）評量工具進行後續評量研究，其研究發現實證資料透過斜交轉軸因素分析可以求得兩個因素之解，兩種衝突之間的相關為 $r=.41$ 。

王成榮（2004）的評量研究，則是參考徐心怡的研究工具改編，重新修訂為20題，其中第3題為反向題。經內部一致性檢定後，其信度係數為.93。

蔡宛雁（2003）的評量研究中，其工作與家庭衝突量表則採用蕭文玲的工作家庭衝突量表，共八題，其題目涉及「我的工作時間與我的家庭生活時間有衝突」、「由於我對工作的要求極高，下班回家後，我無法真正的放鬆自己」等，計分方式採Likert式六點計分，而其得分越高代表其感受工作家庭衝突越大。其信度分析為.88。

周冠好（2005）的評量分為工作干擾家庭的衝突與家庭干擾工作

的衝突，在工作干擾家庭的衝突方面，是參考並整合先前相關文獻的問題（Anderson et al., 2002 & Voydanoff, 2005）；而在家庭干擾工作的衝突方面，主要是參考Anderson等人（2002）研究中的問項，兩部份之間均以Likert五點尺度量表來進行衡量，經內部一致性檢定後，其Cronbach $\alpha$ 係數高於.8，具有高度一致性。

王恩惠（2006）量表內容有23個題目，分別屬於「工作干擾家庭」、「家庭干擾工作」二個分量表。填答方式採取Likert五點量表。研究者依照「非常同意」、「同意」、「很難說」、「不同意」、「非常不同意」等反應程度採分別給予五分、四分、三分、二分、一分。經內部一致性檢定後，其Cronbach $\alpha$ 係數分別是.9816及.9459，皆大於.7的理想門檻數值，量表的內部一致性信度已然可接受。

將上述評量研究發現應用到本研究對象，已婚軍職人員的工作家庭衝突應包含「工作干擾家庭」的角色衝突、壓力、知覺；以及「家庭干擾工作」的角色衝突、壓力、知覺，兩者彼此之間有關聯但又各自獨立存在，因王恩惠研究的對象及探討的目的與本研究所探討的內容較為相似，故本研究採用王恩惠（2006）「工作家庭衝突量表」。

### 第三節 婚姻品質之相關理論及研究

本節共分為四部分，第一部分婚姻品質的概念及內涵，第二部分婚姻品質的相關研究，第三部分影響婚姻品質的因素，第四部分婚姻品質的測量。

#### 壹、婚姻品質的定義與內涵

##### 一、婚姻品質的定義

在美國與婚姻相關的研究裡，對婚姻品質的概念仍是相當的鬆散、不嚴謹，其相似的概念常被交替地使用，如婚姻調適、婚姻幸福、婚姻滿意等 (Sabatelli, 1988)。因此，不同派的學者對其界定也就有所不同。正如Glenn (1990) 所言：從過去婚姻品質的相關文獻中，可以歸納出兩個特點，其一是概念混亂，其二是缺乏統計的測量方式。

在婚姻品質的定義上，Glenn (1990) 檢視1980年代關於婚姻品質量化研究裡指出，認同所謂婚姻品質乃是「個體的感覺」(individual feelings) 之說法。主張婚姻品質是個人對婚姻的第一個主觀評估，是當事人對於自己婚姻幸福和滿意程度，代表學者有Norton (1983)、Fincham、Bradbury (1987) 以及Johnson、Amoloza 和 Booth (1992)，在如此的觀念下，婚姻品質被視為「個體對婚姻關係的整體評估」。也就是說，婚姻品質是一主觀、單面向的概念，且認同僅靠單一的測量工具即可充分評估出受試者對其婚姻生活的感受 (引自李思亮，2001)。

另一學派「婚姻調適學派」，強調婚姻品質的客觀性，認為婚姻

品質是夫妻對自己婚姻關係所存在的特徵與具體表現的一種知覺，並非只是個人的主觀感受。此學派的學者認為婚姻品質是一種多面向的概念，因此在測量上應從多向度來測得，包括了幸福感、患難與共、公平、勝任、支配、爭執、問題與不穩定等觀點（袁美蓮，2006；Larson & Holman, 1994; Rogers & Amato, 1997; Xu, 1996）。

針對國內外研究者對於婚姻品質之定義，本研究整理與說明如表 2-3-1。

表2-3-1婚姻品質定義彙整表

研究者/年代	定 義
Spanier (1976)	婚姻品質應包括婚姻幸福、婚姻滿意度、婚姻調適及婚姻溝通情形的評估，所以是包含衡量各種婚姻關係內容的指標。
Sabatelli (1988)	婚姻品質所代表的是婚姻成功、婚姻調適、婚姻的滿意度和婚姻的穩定性等多面向的概念
Glenn (1990)	個人對婚姻生活的主觀感受及與配偶間關係特質的評估。
Johnson、Amoloza & Booth (1992)	認為婚姻品質是由快樂、滿意度、調適、穩定性所組成。快樂是最常被使用來測量婚姻品質的指標，指的是個人對婚姻愉快與否的主觀感受；滿意度是個人主觀的評估，指對婚姻中需求與期望的程度；調適是指個人和配偶之間的關係，包含兩個方向，一是過程，一是評估婚姻狀況；穩定性包含認知與行為兩個層面，可預測離婚、分居的發生。

(續下頁)

續表2-3-1婚姻品質定義彙整表

研究者/年代	定義
Gelles (1995)	構成婚姻品質的要素有：婚姻幸福、婚姻互動、婚姻問題及婚姻變化。它是探討婚姻整體感覺的概念，不但涉及個人對婚姻的主觀觀念，也探究個人如何看待他的配偶之間的關係。
Rice (1999)	婚姻品質的高低取決於兩大要素，分別是夫妻對生活形態的滿意程度，以及從與配偶的互動中所獲得的鼓勵之多寡。

資料來源：研究者自行整理

綜合以上我們可以發現，雖然各家學者對於婚姻定義的面向不盡相同，但部分的概念其實是相通或類似的。有一學派認為婚姻品質乃是「個體的感覺」，是一主觀、單面向的概念，另一學派則強調婚姻品質的客觀性，認為婚姻品質是夫妻對自己婚姻關係所存在的特徵與具體表現的一種知覺，是一種多面向的概念。雖然他們對婚姻品質的定義不同，但他們都認為婚姻品質跟婚姻幸福及婚姻滿意是有關係。

## 二、婚姻品質的內涵

國外研究婚姻關係的學者，依據自己對婚姻的理解提出了許多不同的看法，作為評估婚姻品質的標準，其中較常見的包括：婚姻快樂、婚姻幸福、婚姻穩定、婚姻調適、婚姻滿意及婚姻品質等名詞，甚至將這些概念視為互通且與婚姻品質同義（李思亮，2001）。而評估的面向在過去許多學者的研究結果中，可歸納為三個範疇：第一個為一致性、情感表達、滿意程度與凝聚力；第二個是與對婚姻生活中生理、心理、社會、經濟與哲學五個層面；第三個則是以及離異傾向、婚姻問題、婚姻幸福、婚姻互動、婚姻爭執五個層面等觀念。

晚近的學者大多認為婚姻品質應為一多面向的概念，因此常以婚姻品質的多面向內涵來定義婚姻品質。如 Lewis 和 Spanier（引自陳秀蘭，2001）認為婚姻品質應包括婚姻幸福、婚姻滿意、婚姻調適及婚姻溝通情形的評估，所以是包含衡量各種婚姻關係內容的指標；另外，Johnson、White、Edward 和 Booth（1986）等人認為婚姻品質由快樂、滿意度、調適、穩定性所組成。而 Gelles（1995）則認為構成婚姻品質的要素包括：婚姻幸福、婚姻互動、婚姻問題及婚姻變化。即使多位學者採用多面向婚姻品質概念模式，但這個模式卻依然被質疑它的概念含糊不清，所以婚姻滿意度仍是目前研究婚姻關係中最常用的概念。

而國內部分，李思亮（2001）認為婚姻品質乃個體對自我整體婚姻關係的主觀評估，並由正向面向之婚姻幸福、夫妻互動，與負向面向之夫妻爭執、衝突策略與離異傾向等方面來檢驗婚姻品質；陳秀蘭（2001）則將婚姻品質視為一整體概念，指的是婚姻關係的內涵，而將婚姻幸福、婚姻滿意度、婚姻調適等視為婚姻品質的指標；張燕滿

(2003)認為婚姻品質是個人對自己在婚姻上的主觀看法，包括婚姻幸福與婚姻滿意，以及與配偶之間的關係覺知。

綜合上述，婚姻品質可以是個體在某個時間點，其對自我婚姻生活的感覺或是與配偶之間關係的評估；它可以是一種態度、一種感覺，它會隨著時間改變，尤其是與生活經驗相關的重大事件。因此，本研究採用 Johnson 等人對婚姻品質的定義，將婚姻品質定義為：是一多面向的概念，包括幸福感、爭執、公平等觀點，包含了婚姻幸福、婚姻滿意、與配偶關係的覺知、離異的傾向、夫妻互動等面向，並且以此觀點做為參考依據建立研究架構，瞭解在工作家庭衝突時，是否會影響婚姻的品質。



## 貳、婚姻品質之相關研究

近十幾年來，國內有關婚姻品質的量化研究約有二、三十篇，研究者彙整近幾年文獻，大多是以女性為研究對象，其中以軍職人員為主仍佔少數。林松齡（1997）針對台中縣市 900 位 40 歲或 40 歲以下的已婚婦女所做的研究顯示：（1）婦女教育程度愈高，夫婦價值共識較強、傳統父權較弱、親友支持網絡愈多、丈夫分擔較多家務；（2）夫婦所得差距愈大，夫婦價值共識愈強、婦女從事較多家事、夫婦權力愈傾向於父權；（3）丈夫職業聲望愈高，夫婦價值共識愈高、親友支持網絡愈多；（4）夫婦價值共識程度、夫婦家務分配模式、以及親友支持網絡是影響已婚婦女婚姻品質較為重要的變項。另外徐敏容、侯春如（2005）與陳美蓮（2006）研究顯示教育程度及職業是影響婚姻品質因素之一。綜合國內研究結果顯示夫妻的婚姻品質會因年齡、教育程度、職業、家庭社經地位的不同而有顯著差異。

在國外研究方面，Matthews、Conger 和 Wickrama（1996）針對中西部鄉村的 337 對夫婦所做的研究結果顯示：工作家庭衝突來自於丈夫和妻子的職業和每項心理壓力有顯著相關，而且心理壓力直接或間接影響婚姻的結果。另外 White 和 Keith（1990）針對 1668 對結婚男女所做的研究顯示：工作輪班制對於婚姻品質有一定的影響；每項評估指標（婚姻幸福感、互動、爭論、性生活問題及親子關係）都很重要，分析中發現工作輪班制會造成負面的影響。Voydanoff（2005）以面訪 1,033 對雙薪家庭的夫妻，並育有一個 10-17 歲的小孩為主所做的研究結果顯示：時間的缺乏對於與另一半相處時間會有所限制進而影響婚姻品質。在工作家庭角色的壓力和經濟壓力上與婚姻品質是呈負向關係。而工作和社區活動經驗導致的精神負擔，相較於在時間

上的壓縮，可能會對婚姻品質有更大的影響力。此研究發現，時間的壓縮對於家庭的影響是一個很重要的原因。茲將近年國內外學者對於婚姻品質之相關研究整理，詳見表 2-3-2。

表2-3-2 婚姻品質之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究對象	主要研究結果
徐敏容 (2005)	育有青少年子女母親之父職期望、期望差距與其婚姻品質之相關研究	彰雲嘉四縣市育有青少年子女母親共計 885 人。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 母親對婚姻品質有偏向正面的評價。</li> <li>2. 母親婚姻品質會因教育程度、職業類別、家務工作時數之不同而有差異。</li> <li>3. 母親期望差距越低者，其婚姻品質評價越高。</li> </ol>
侯春如 (2005)	夫妻婚姻品質、教養態度與國中子女知覺親子關係之相關研究	台北縣、市國中學生的家庭，合計有效問卷 372 份。	夫妻的婚姻品質呈正相關，且會因教育程度、職業、家庭社經地位的不同而有顯著差異。

(續下頁)

續表2-3-2 婚姻品質之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究對象	主要研究結果
袁美蓮 (2006)	學齡期兒童母親親職壓力與婚姻品質關係之研究	子女就讀雲林縣國民小學之母親，有效問卷 525 份。	學齡期兒童母親對目前的婚姻品質普遍感到滿意，其家庭經濟狀況會透過親職壓力影響其婚姻品質。
陳美蓮 (2006)	基督教、佛教的婚姻觀對婚姻品質之影響	雲林縣、嘉義縣市、台南縣市、高雄縣市、屏東縣的 730 位已婚男女	婚姻品質有偏向正面之評價，教育程度、經濟情況及信教虔誠度會影響其婚姻品質。
林時萱 (2006)	國軍志願役軍士官雙薪家庭婚姻品質相關研究。	現役已婚之志願役軍士官，且配偶為有薪工作者為對象，共計有效問卷為 468 份。	<p>1. 軍職雙薪家庭的夫妻互動、溝通及財務滿意與婚姻品質達顯著正相關，且與婚姻承諾、婚姻滿意、一致程度、親密程度達顯著性相關。</p> <p>2. 非戰鬥單位的志願役軍士官其婚姻品質較戰鬥單位佳，男性軍士官在婚姻生活中的品質較女性軍士官為佳。</p>

(續下頁)

續表2-3-2 婚姻品質之相關研究

研究者 (年代)	研究主題	研究對象	主要研究結果
White 和 Keith (1990)	工作輪班制對婚姻關係的穩定及品質的影響	1668 對結婚男女	1.工作輪班制對於婚姻品質有一定的影響。 2.每項評估指標（婚姻幸福感、互動、爭論、性生活問題及親子關係）都很重要，分析中了解工作輪班制都會造成負面的影響。
Matthews、 Conger 和 Wickrama (1996)	工作家庭衝突與婚姻品質：中介歷程	中西部鄉村 337 對夫婦	工作家庭衝突與丈夫、妻子的職業和心理壓力有顯著相關，而且心理壓力直接或間接影響婚姻的結果。
Voydanoff (2005)	工作與社區需求和資源對工作家庭衝突和促進的影響	面訪 1,033 對雙薪家庭並育有一個 10-17 歲小孩的夫妻為主	父親和母親的社區滿意度與婚姻品質呈正向關係；負向的工作過度和經濟壓力則與婚姻品質呈負向關係。此份報告是結合工作和社區資源和需要對婚姻品質的影響。

資料來源：本研究自行整理

### 參、影響婚姻品質的因素

婚姻不只是婚姻，一個婚姻品質的呈現，會受到夫妻個人因素以及其餘外在因素影響。因此如果要提升夫妻婚姻品質，就必須針對影響婚姻品質的因素加以瞭解，而探討婚姻品質影響因素的研究很多，本研究以Lewis 和 Spainer (1979) 所提出婚姻品質與穩定論來說明婚姻品質的影響來源，如圖2-3-1。

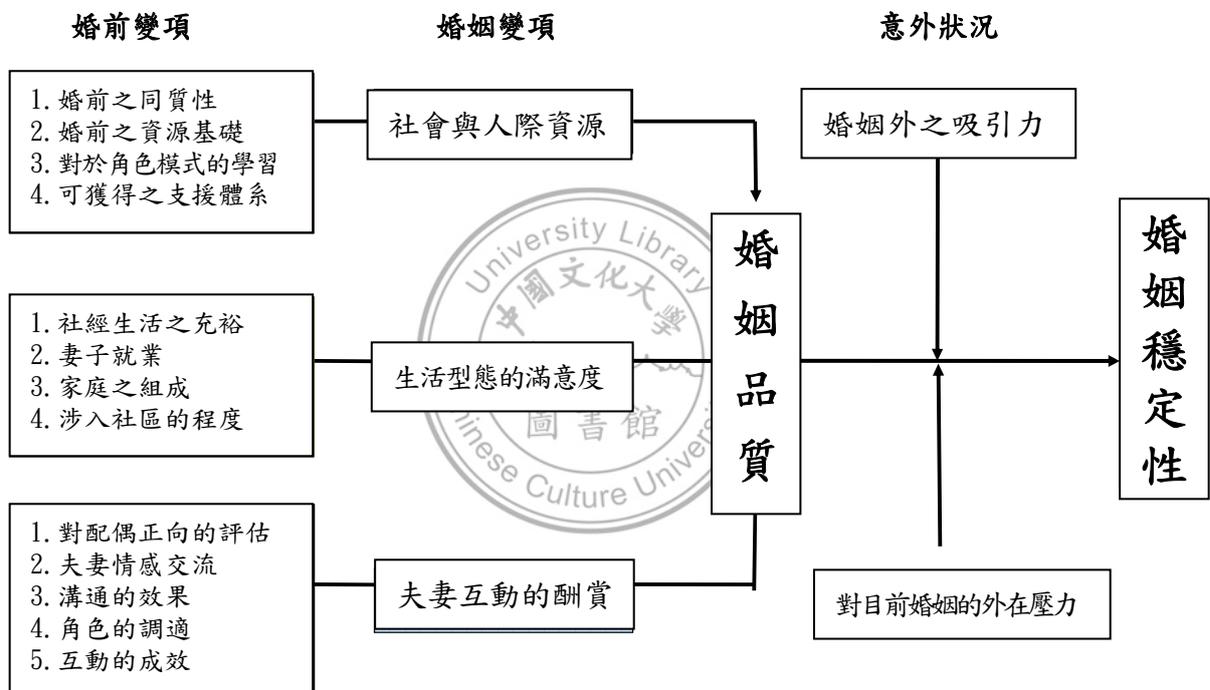


圖2-3-1 婚姻品質與婚姻穩定理論模式

資料來源：Lewis & Spainer (1979). p.289

廖格培 (2004) 將此圖表資料進一步整理為三部分，分述如下：

#### 一、社會與人際資源方面

##### 1、婚前之同質性

包括夫妻的種族背景、社經地位、宗教信仰、年齡差別、智力

水準．．．等。

## 2、婚前之資源基礎

包括心理健康、教育程度、結婚年齡、社會地位、配偶之間的瞭解，人際關係處理技巧、情感發展、自我概念的健全...等，都是維持婚姻和諧的基礎。

## 3、對於角色模式的學習

包括父母的婚姻關係、童年時期的家庭氣氛、及自己與父母間的親子關係。

## 4、可獲得之支援體系

包括父母對自己婚姻選擇的贊成、朋友對自己婚姻選擇的支持、及對於未來親友的好感

## 二、生活型態的滿意度方面

### 1、社經生活之充裕

包括丈夫的職業地位、夫妻的經濟資源、及家庭收入。

### 2、妻子就業

包括妻子對於自己工作的滿意程度、及丈夫對妻子就業的支持。

### 3、家庭之組成

包括家庭成員、姻親人數及夫妻對於生育計劃的控制。

### 4、涉入社區的程度

包括親友對於婚姻的支持、居住社區的環境、社區活動的參與。

## 三、夫妻互動的酬賞方面

### 1、對配偶正向的評估

包括配偶所需的吸引力、彼此的相似性、溝通的順暢、價值觀的一致、對偶配自我概念的肯定。

## 2、夫妻情感交流

包括夫妻間的互敬、互相鼓勵、互愛、夫妻關係的平等、角色界線的明確、角色執行的彈性、性關係和諧、夫妻對婚姻有一致的認同。

## 3、溝通的效果

包括自我坦白、角色期望與認知的協調、明確溝通線索的表達、夫妻同理心的發揮。

## 4、角色的調適

包括夫妻需求的互補、人格特質的相似、性別角色的協調、行為表現與角色期望的配合。

## 5、互動的成效

包括夫妻的情感基礎、共同的嗜好、問題解決能力及團聚的婚姻生活。

婚姻品質是現今家庭社會學主要的研究領域，其相關的概念如婚姻滿意度、婚姻成功、婚姻親密、婚姻調適等。探討影響婚姻品質因素的研究很多，大致上可分為個人背景因素（性別、年齡、結婚年數、職業、教育程度、宗教信仰等）、家庭因素（原生家庭，包含父母婚姻狀況、與父母的親密程度、家庭生活經驗；生殖家庭，包括子女數、家庭社經地位、家庭生命週期等）、個人心理因素（自我狀態、婚姻信念、承諾與愛、性別角色態度、依附類型等）、結婚生活與夫妻互動因素（性生活的適應、婚姻適應、夫妻溝通、家務分工、決策權力分配等），對不同的個體而言，影響婚姻品質的因素可能不盡相同（廖格培，2004）

綜合上述，本研究將針對國內外研究婚姻品質之文獻，將影響婚姻品質之背景因素分述如下：

### 一、年齡

Lewis和Spanier（1978）的婚姻品質模式將「年齡」列為婚姻前變項的重要社會屬性，年齡代表一個人的成熟度，也與他的生活能力有極大的相關。有研究顯示，夫妻的年齡愈大，婚姻滿意度愈低（蔡仕君，1988）；亦有研究顯示夫妻年齡與婚姻滿意度無關（徐敏容，2005）。

### 二、宗教信仰

國外相關研究均指出，夫妻間若有篤信的宗教信仰，不僅能增進彼此關係的連結，亦較能體驗共同的親密感，進而促進婚姻滿意度。而虔誠的宗教信仰不但可以提高婚姻互動的品質，也有助於夫妻間衝突的化解（Robinson, 1993）。陳美蓮（2006）研究顯示信教虔誠度會影響婚姻品質。

### 三、教育程度

Lewis和Spanier的（1978）婚姻品質模式將「教育」列為婚姻前變項的重要社會屬性。社經地位會影響夫妻的婚姻滿意度，國內許多研究亦發現不同教育程度的已婚男女在婚姻滿意度上有顯著差異存在，教育程度越高，婚姻滿意度也跟著提高（徐敏容，2005；引自陳姿勳，2001）；之後更有發現妻子的教育程度越高，將有助於婚姻滿意度的提升（蔡詩蕙，2000）。侯春如(2005)的研究發現夫妻婚姻品質也會因其教育程度、職業、家庭社經地位不同而有顯著差異。

#### 四、子女數

研究者認為，孩子的出生會對婚姻品質帶來些許負面的影響（引自Miller & Kanna, 1999）。White等人（1986）認為有關孩子養育的問題會增加家庭的經濟壓力與減少婚姻互動。由於國情的不同，國內外對於子女的意義與態度不盡相同。但相關的研究均同意，與子女相關的概念（如家庭生命週期、孩子數、性別組成或親子關係等）可能對婚姻品質會有所影響。林時萱(2006) 研究發現孩子會減少夫妻相處的時間，會造成婚姻品質的下降，孩子數越多，父母的經濟負擔也越大，教養的負擔也可能使得夫妻忽略對婚姻的經營，造成婚姻品質下降。

#### 五、職業類別

蔡詩蕙（2000）的研究發現職業會影響母親的婚姻滿意度。蔡仕君（1988）指出職業婦女其工作對家庭的壓力與職業類別有關，其研究結果顯示從事勞動職者之工作對家庭壓力最大，從事專門或管理職業之壓力最小，而工作對家庭壓力越大，其婚姻滿意度越低，顯示婦女職業類別會影響婚姻品質。但是謝秀芬（1997）研究指出婦女會投入就業市場主要是為協助家計，因此只要能夠協助家庭收入，職業類別就不在婦女的考量範圍。徐敏容（2005）研究亦顯示職業類別對婚姻品質沒有顯著影響。

#### 六、工作時間長短

Rice（1999）的研究發現就業之婦女較未就業之婦女，婚姻滿意度稍高；但全職者比兼職者的婚姻滿意度要低，衝突也較高；身處雙薪家庭的婦女，所受到的威脅性較低，婚姻滿意度也較高。工作時間的長短與夫妻關係呈負相關，妻子對此感覺更甚於先生，尤其當職

業婦女設法平衡工作要求、親職與妻子角色時，所引起的壓力更會影響其婚姻品質的知覺（Rogers, 1996）。不過張燕滿（2003）研究顯示初任母親的婚姻品質並未因不同工作時間長短而不同，徐敏容（2005）研究亦指出工作時間長短對於婚姻品質沒有顯著的差異存在。

## 七、家庭型態

國內隨著經濟發展與經歷社會型態的轉型後，傳統的大家庭逐漸式微，目前家戶組成愈趨於核心化。李思亮（2001）指出，國外早期的研究大都認為婚姻品質與家庭大小有關，且婚姻品質與家庭大小是呈現負相關的情形，亦即家庭型態愈大，婚姻品質愈差；國內部份研究亦證實，婚姻品質會因家庭型態的不同而有所差異（李思亮，2001），核心家庭的夫妻通常有較佳的婚姻關係，由於大家庭中人際關係較為複雜，夫妻間私密性低、且缺乏自主性，因而影響夫妻間的感情和關係。此外，部份研究並未發現家庭型態與婚姻品質之間有所關聯（莊訓當，1996；陳志賢，1998）。林時萱(2006)的研究發現居住型態異同與婚姻品質無顯著性差異。

多數的研究中證實，家庭人口的大小與家戶的組成對於婚姻品質是有所影響的，特別是對女性而言，仍因牽涉到婆媳關係的部份(林如萍，2001)，而使得家庭型態對女性所感受到的婚姻品質有所差異。

## 八、家務分工

在中國傳統思想裡，「男主外、女主內」，在家務的處理上，大部重擔都是由女性所擔負，但有研究指出，妻子因丈夫情緒上的支持或因丈夫較能分攤家務，而感受較少的心理壓力以及較高的婚姻美滿，平等互惠的夫妻分工，不但可以增加家戶的經濟所得與妻子經濟

上的安全感，也可降低妻子婚姻上的剝削感（林松齡，2000）。葉姿利（2002）的研究指出當妻子負擔家務比先生多時，其婚姻滿意度會越低。

### 九、單位性質

林時萱（2006）以現役已婚之志願役軍、士官，且配偶為有薪工作者為對象，研究結果顯示研究結果，單位性質與婚姻品質有顯著性差異，主要差異在於非戰鬥位的志願役軍士官其婚姻品質較戰鬥單位佳，可能因為非戰鬥單位任務性質之故，較能兼顧家庭，因此婚姻品質較佳。

婚姻生活範圍廣泛，所以影響婚姻品質的因素相當多，然而針對女性軍職人員婚姻家庭的研究確寥寥無幾，因此從文獻上無法查詢到階級、工作性質與婚姻品質之間是否存在著影響關係。綜合上述所提影響婚姻品質的因素，考慮本研究的需求以及研究的重點，以年齡、宗教信仰、教育程度、子女數、職業類別、家庭型態及單位性質來探討在工作家庭衝突中婚姻品質的差異性。

## 肆、婚姻品質的測量

婚姻品質是現今家庭社會學主要的研究領域，最近幾十年來，學者對其界定仍沒有很一致的看法（Glenn, 1990）。它是一個由高至低的連續變項；若婚姻關係傾向於緊張、衝突、理想幻滅、缺乏共識與凝聚力、溝通困難等，則意味其有較低的婚姻品質（Spanier & Lewis 1976）。儘管其概念仍頗受爭議，但學者們仍企圖為成功婚姻下一個操作性定義，並找尋其相關的因子。

自1930年代至今，許多評估婚姻滿意度、調適或品質的工具不斷被發展著，如夫妻婚姻調適量表（Dyadic Adjustment Scale; DAS; Spanier, 1976）、婚姻適應量表（Marital Adjustment Test; MAT）、婚姻調適量表（Marital Adjustment Test; RMAT）、婚姻滿意度量表（Kansas Marital Satisfaction Scale; KMS）及婚姻品質量表（JWEB模式; Johnson *et al.*, 1986）等。但由於學者對於婚姻品質的看法不一，所以其對相關測量工具也就沒有很一致的看法。一方面，有些研究者將婚姻品質僅界定為個體對自己婚姻的主觀感受，即自我對婚姻生活的滿意度或幸福感；此派的學者是採取單一面向的測量。另一方面，有些研究者則將婚姻品質界定為個體對夫妻關係的評估；此派學者是採取多元面向的測量，通常以婚姻調適為測量的指標，有時會以婚姻溝通或衝突等量表為輔佐的工具（Glenn, 1990）。本研究依據其在不同時期所佔的優勢，列舉說明如下：

### （一）1970年代至1980年代早期

在這段時期，顯然是「多元面向」派的學者較佔優勢（Lewis, & Spanier 1979）。Ryder（1967）認為，婚姻調適的概念是一種客觀的價值判斷、一種事實的描述（引自Sabatelli, 1988）。Campbell、Converse

和 Rodgers (1976) 指出，個體對「滿意度」與「幸福感」有不同的論釋，即使是在同樣的自變項下，也會因受試者的不同而得到不同的測量結果；此即明確指出，婚姻品質包含這兩方面的概念 (Glenn, 1990)。因此，婚姻適應量表 (Marital Adjustment Test; MAT) 與夫妻婚姻調適量表 (Dyadic Adjustment Scale; DAS; Spanier, 1976) 便廣為學者所採用。

由 Spanier (1976) 所編製的夫妻婚姻調適量表 (DAS)，包含滿意度 (夫妻間的爭吵頻率及整體的滿意度)、凝聚力 (夫妻間彼此分享、平靜討論事物的凝聚力量)、一致性 (夫妻間對日常生活習慣、個人信念與事物重要性等意見一致的程度) 與情感表達 (夫妻間性關係的和諧程度與情感表達的頻率) 等四個面向。原始量表共計 32 題，廣泛為研究婚姻品質的學者所採用。國內學者在探討婚姻關係的相關研究，也多應用此量表概念 (伊慶春, 1991; 謝銀沙, 1992; 郭美岑, 1998)。

## (二) 1980 年代中期

1980 年代中期以後，學者在測量個體對自我婚姻生活的評估 (尤其是對整體婚姻的評估) 之方法，較以往有些變化；他們僅以自我對婚姻主觀感受來檢定婚姻品質。造成此轉變，部分原因是婚姻調適的概念及一些普遍廣為應用的量表，遭受到學者們的質疑與批評 (Norton, 1983; Sabatelli, 1988)。主要反對理由，是認為在同一份量表裡包涵了個體對婚姻的整體評價與其他面向 (如溝通與衝突面向)，而這幾個面向的填答可能會受到彼此的影響；因此他們提出在同一份量表裡不應同時包括這幾個面向 (Glenn, 1990)。

Norton (1983) 建立婚姻品質量表 (Quality Marriage Index;

QMI)，主張以單一面向的評量法來評估整體的婚姻關係；此量表共計20題。

Schumm, *et al.* (1986) 建立婚姻滿意度量表 (Kansas Marital Satisfaction Scale; KMS)，用以評估個體對婚姻、配偶與婚姻關係的滿意度。此量表採單一面向評量法，同樣廣泛應用於婚姻關係的相關研究上。

### (三) 1980年代後期至今

Johnson, White, Edwards, 和 Booth (1986) 等人主要參考Orden 和 Bradburn (1968) 早期的研究，並將當前相關的理論與研究加以整合，建立JWEB模式。此模式包含五個概念來架構婚姻品質：婚姻幸福 (marital happiness)、婚姻互動 (marital interaction)、婚姻爭執 (marital disagreement)、婚姻問題 (marital problems) 與離異傾向 (divorce proneness)。在因素分析下，Johnson將婚姻幸福、婚姻互動視為一正向面向，而婚姻爭執、婚姻問題與離異傾向為負向面向；這兩大因素彼此呈負相關 (Xu, 1998)。

Glenn (1990) 指出JWEB模式是很有價值的，在1980年代晚期許多婚姻與家庭議題方面的研究者漸漸認同婚姻品質為一多面向概念的觀點，並應用JWEB模式於相關的研究裡。在1990年代初期，許多學者對此模式均予以肯定。綜合而言，JWEB模式在1990年代是頗受大家所重視的。

此模式也應用於比較美國與中國家庭的婚姻 (Pimentel, 1994; Xu, 1996)。Pimentel (1994) 以北京的家庭為研究樣本，將婚姻品質定義為婚姻親密 (婚姻幸福、婚姻互動) 與婚姻不一致 (婚姻衝突、婚姻問題與婚姻不穩定) 兩大面向 (引自Xu, 1998)。Xu (1994) 以四川成都的家庭為研究樣本，也同樣應用此模式來比較中、美城市家

庭的婚姻。換句話說，JWEB模式其內部有很高的一致性，並適用於不同的文化。

綜合以上而言，儘管學者對婚姻品質的見解不一，不論是單面向或是多面向的評量，各有其值得稱許或爭議之處。自1990年代以來，大部分的學者均認同婚姻品質是多元面向的概念，其測量方法自然是採取多面向的評量。Spanier (1976) 的DAS量表繼續在婚姻品質的舞台大放異彩，而Johnson *et al.* (1986) 所建立的JWEB模式經十年來多位學者的檢驗後頗受肯定，並廣泛為相關研究的學者所應用。

而在國內將近二十年以來，有關婚姻關係量化研究的測量工具大致可以分為兩大類：一是翻譯國外量表，二是應用張春興婚姻五經論的概念 (李思亮，2001)。張春興以Maslow在1970年所提出之需求層次論 (Hierarchy of Needs Theory) 為依據，並針對中國人的文化特性加以考量，進而對婚姻滿意度的內涵提出「婚姻五經論」的看法，即生物、經濟、社會、心理、哲學等五個層面，張春興認為這五種層面就是婚姻生活中的五種重要需求。曹中瑋 (1984) 根據張春興的婚姻五經論編製「婚姻滿意度量表」，以多面向評量法測量個體對婚姻的整體滿意程度。全量表共有44題，五個分量表，分別測量生物、經濟、社會、心理、哲學五個層面的滿意程度。陳秀蘭 (2001) 即指出國內大多數研究所使用的婚姻滿意度量表皆是修訂此量表而成，如：邱秀貞 (1987)、莊訓當 (1996)、陳志賢 (1998)、林佳玲 (2000)、陳科維 (2000)、劉雅惠 (2000)、蔡詩蕙 (2000)。在JWEB模式方面，李思亮 (2001) 使用JWEB模式，其架構為夫妻互動、婚姻幸福、夫妻爭執、衝突策略及離異傾向等五個層面。因此，國內仍大多採取多面向之說法，故本研究採用楊碧芬 (2003) 之「婚姻品質量表」為其研究架構。

## 第三章 研究方法

本章旨在說明本研究之研究方法和步驟，內容共分為七節，依序為：第一節研究架構、第二節研究假設、第三節研究對象、第四節研究工具、第五節實施程序、第六節資料處理與分析、第七節研究限制，茲分述如下：

### 第一節 研究架構

本研究採量化方式（調查法）研究國軍女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質。旨在關心國軍女性軍職人員工作與家庭生活的和諧適應，期望由探討中發現有助於提昇工作與家庭相互調適之可行途徑。研究者相信工作與家庭若無法協調，不但會使個人引發角色衝突、威脅身體健康、導致情緒低落；在婚姻方面，亦會造成夫妻關係惡化、家庭關係不和諧、離婚比率增加。綜合前一章概念觀點之探討，形成之研究架構如下（如圖3-1-1）。茲依據研究架構圖，說明變項之間的關係。

壹、自變項（Independent Variables）：

- 一、個人背景變項：包含年齡、宗教信仰、教育程度。
- 二、家庭背景變項：包含子女數、家中老人數、老人生活自理能力、配偶職業類型、配偶工作性質、家庭型態。
- 二、軍人特質變項：包含階級、職務、單位屬性、工作性質。

貳、中介變項 (Intervening Variables)：

工作家庭衝突：包含工作干擾家庭及家庭干擾工作等兩個面向。

參、依變項 (Dependent Variables)：

婚姻品質：包含情感交流、一致程度、尊重接納、家務分工共識及夫妻互動滿意度等五個面向。

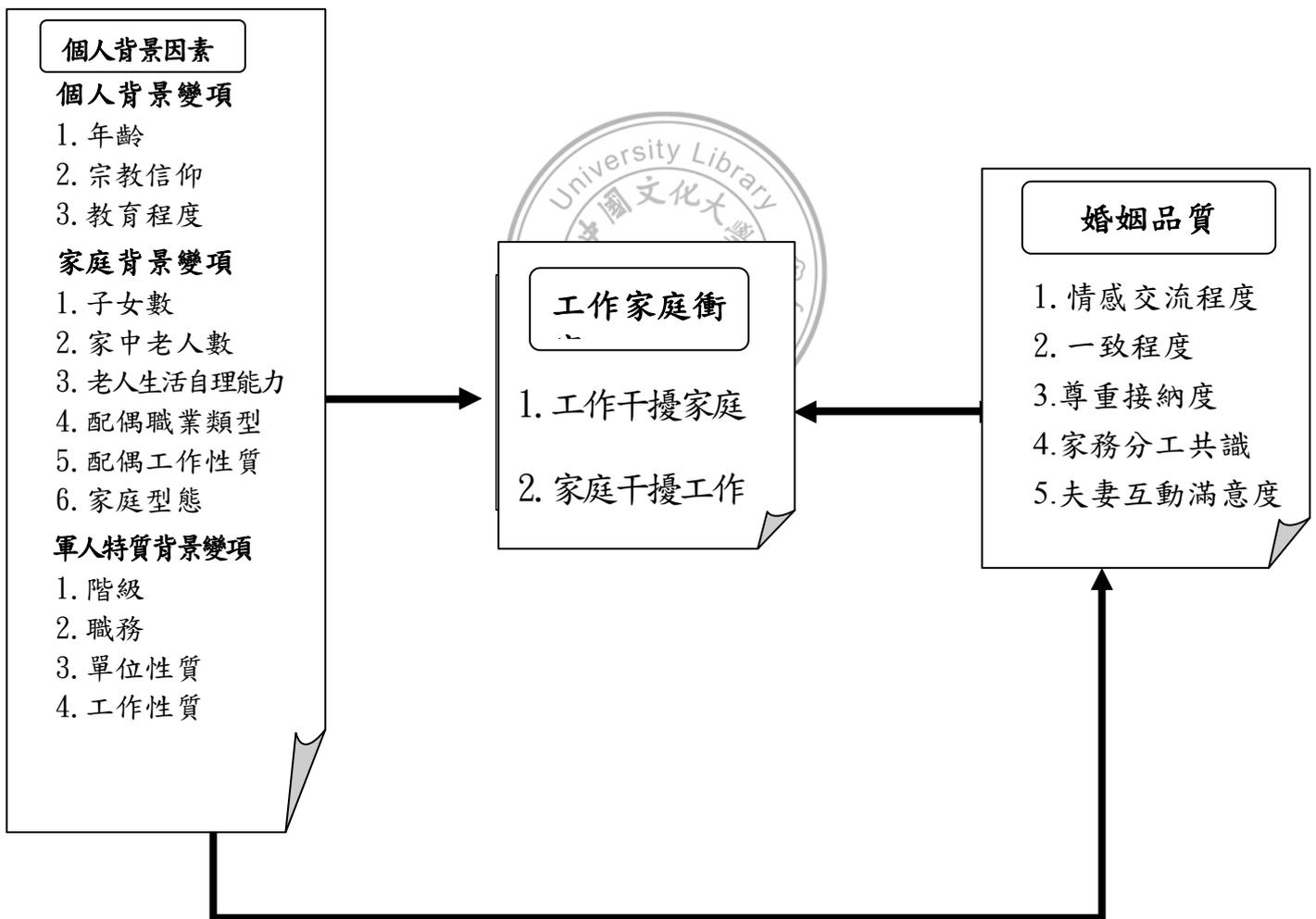


圖3-1-1 研究架構圖

根據本研究架構，將各主要變項之名詞界定如下：

## 一、個人背景變項

- (一) 年齡：指受試者之年齡。
- (二) 宗教信仰：指受試者之宗教信仰，分為有（包含佛教、道教、基督教、天主教、其他）及沒有。
- (三) 教育程度：指受試者之民間學歷。

## 二、家庭背景變項

- (一) 子女數：指受試者之子女數，分為無、一個、二個以上等3項。
- (二) 家中老人數：指受試者之家中老人數，分為無、一個、二個、三個及四個以上等5項。
- (三) 老人生活自理能力：指受試者之家中老人生活自理能力，分為生活完全可以自理、生活尚可自理、生活完全無法自理等3項。
- (四) 配偶職業類型：指受試者配偶之職業，分為第一級：高級專業人員、高級行政人員、第二級：專業人員、中級行政人員、第三級：半專業人員、一般公務人員、第四級：技術性工人、第五級：半技術、非技術工人、無業、家管、第六級：其他等6項。
- (五) 配偶工作性質：指受試者配偶工作性質，分為上下班制、需留營居住等2項。
- (六) 家庭型態：指受試者之家庭型態，分為小家庭（父母 + 子女）、三代同堂（祖父母 + 父母 + 子女）、其

他類型家庭（大家庭、兩地家庭、頂客族、隔代教養）等3項。

### 三、軍人特質背景變項

（一）階級：指受試者之階級，分為上校、中校、少校、上尉、中尉、少尉、士官長、上士、中士、下士、士兵等11項。

（二）職務：指受試者之職務，分為領導職、參謀職等2項。

（三）單位性質：指受試者之單位性質，分為部隊單位、機關單位等2項。

（四）工作性質：指受試者之工作性質，分為上下班制、需留營居住等2項。

### 三、工作家庭衝突

係指受試者在工作與家庭兩個領域間存在著某種程度的不兼容，包含二個面向：

（一）工作干擾家庭（Work Interference With Family, WIF）係指因工作上的要求無法滿足家庭方面的需求。

（二）家庭干擾工作（Family Interference With Work, FIW）係指因家庭上的要求無法滿足工作方面的需求。

受試者於「工作家庭衝突量表」上所得之總分數，分數愈高，表示受試者工作家庭衝突愈大；反之，表示受試者工作家庭衝突較低。

#### 四、婚姻品質

係指受試者所持婚姻品質的程度，包含五個面向：

(一) 情感交流程度

指的是配偶間情感上及相互之間表達關心的程度。

(二) 一致程度

指的是配偶間對於生活事件意見一致的程度。

(三) 尊重接納度

指的則是配偶間對於彼此之作為能夠相互尊重並且接納對方決定的程度。

(四) 家務分工共識

指配偶間在家務分工方面的共同看法。

(五) 夫妻互動滿意度

指配偶間對於彼此在婚姻關係互動的滿足程度。受試者於「婚姻品質量表」上所得之總分數，分數愈高，表示受試者婚姻品質愈佳；反之，表示受試者婚姻品質較低。

## 第二節 研究假設

依據研究目的、研究架構，將研究問題具體化，提出以下之假設：

假設一：女性軍職人員「個人背景因素」在「工作家庭衝突」上有差異性存在。

- 1-1 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「年齡」而有顯著差異。
- 1-2 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「宗教信仰」而有顯著差異。
- 1-3 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「教育程度」而有顯著差異。
- 1-4 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「子女數」而有顯著差異。
- 1-5 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「家中老人數」而有顯著差異。
- 1-6 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「老人生活自理能力」而有顯著差異。
- 1-7 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「配偶職業類型」而有顯著差異。
- 1-8 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「配偶工作性質」而有顯著差異。
- 1-9 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「家庭型態」而有顯著差異。
- 1-10 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「階級」而有顯著差異。

1-11 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「職務」而有顯著差異。

1-12 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「單位性質」而有顯著差異。

1-13 女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「工作性質」而有顯著差異。

假設二：女性軍職人員「個人背景因素」在「婚姻品質」上有差異性存在。

2-1 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「年齡」而有顯著差異。

2-2 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「宗教信仰」而有顯著差異。

2-3 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「教育程度」而有顯著差異。

2-4 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「子女數」而有顯著差異。

2-5 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「家中老人數」而有顯著差異。

2-6 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「老人生活自理能力」而有顯著差異。

2-7 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「配偶職業類型」而有顯著差異。

2-8 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「配偶工作性質」而有顯著差異。

2-9 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「家庭型態」而有顯著差異。

2-10 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「階級」而有顯著差異。

2-11 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「職務」而有顯著差異。

2-12 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「單位性質」而有顯著差異。

2-13 女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同「工作性質」而有顯著差異。

假設三：女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」有相關性。

3-1 女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」有顯著負相關性存在。

假設四：女性軍職人員之「個人背景因素」、「工作家庭衝突」對「婚姻品質」有顯著解釋力。

4-1 女性軍職人員之「個人背景因素」、「工作家庭衝突」對「婚姻品質」具顯著解釋力。

### 第三節 研究對象

#### 一、研究對象與基本條件

本研究擬選擇國防部直屬單位及北部單位已婚之女性軍職人員為研究之「母群體」(population)，由於國軍志願役軍官、士官兵總人數屬國防機密，詳細數字無法獲得，因此只能依據截至2008年國軍現行狀況來進行概估，預估大約1萬4,200人。

在研究對象選擇的基本條件上，除了是國防部直屬單位及北部單位已婚之女性軍職人員以外，離婚者不在本研究範圍。

為瞭解「工作家庭衝突量表」與「婚姻品質量表」對女性軍職人員的適用性及作為篩題之預備，先進行預試後再正式施測，茲將研究對象分別敘述如下。

#### 二、預試樣本及抽樣方式

國軍女性軍士官在軍中實屬少數，不但缺少各單位約略人數資料，更遑論已婚者之資料，預試樣本方面，本研究採立意取樣，發放90份預試問卷，抽取北部陸軍總司令部50位及電訊發展室40位已婚女性軍職人員做預試，實際回收90份，回收率達100%，扣除填答不完整之廢卷10份，實得有效樣本80份，有效回收率89%，根據所獲得資料進行量表之信度檢定，並作正式施測量表之修定。

#### 三、正式樣本及抽樣方式

國軍志願役軍官、士官兵總人數屬國防機密，其於保密原則確

切人數及單位無法呈現，原則上以國軍各軍種按實際約略比例、駐地、職務實施發放，以求研究之代表性，但考量調查對象分布狀況無法確切得知，僅能依個人經驗約略估算，以俾能夠提供問卷的資料進行研究。依據國外學者Krejcie and Morgan(1970)確定大小樣本算出，當母群體人口有4000人以上，抽樣樣本數為351份。

本研究以國防部直屬單位及北部單位已婚之女性軍職人員研究對象，採取「立意抽樣」(purposive sampling)的方式，選取國防部各聯參單位等共20受測單位為樣本，委請各單位提供協助之學長姐以普查方式對該單位已婚之女性軍職人員進行問卷；部份單位為研究者親自前往施測，全面發放問卷，從中篩選出符合本研究對象條件。本研究發放400份問卷，實際回收350份，回收率達88%，扣除填答不完整之廢卷20份及非研究樣本10份，實得有效樣本320份，有效回收率80%。



## 第四節 研究工具

本研究採「調查法」(survey research)。所使用之測量工具包括：「個人背景資料調查表」、「工作家庭衝突量表」及「婚姻品質量表」三部分。以下即針對量表之主要內容、信度及效度、計分方式、選取過程詳述於后。

### 壹、個人背景資料調查表

本調查表係為瞭解受試者之基本資料，包含年齡、宗教信仰、教育程度、子女數、家中老人數、老人生活自理能力、配偶職業類型、配偶工作性質、家庭型態、階級、職務、單位屬性、工作性質等。

### 貳、工作家庭衝突量表

本量表旨在瞭解女性軍職人員在工作與家庭兩個領域間形成角色衝突，因而造成「工作干擾家庭」、「家庭干擾工作」的狀況。

#### 一、編製基礎

本量表採用王恩惠（2006）之「工作家庭衝突量表」，該量表係參考李新民（2005）的工作家庭衝突壓力量表改編而成。本量表共計24題，分為「工作干擾家庭」（13題，1～13題）、「家庭干擾工作」（11題，14～24題）二個分量表，全數採正向敘述。

## 二、量表之信度與效度

此量表效度與信度的檢定，採因素分析及內部一致性考驗。

(一)效度分析：採用主成分的因素分析法及以最大變異數法進行交轉軸法抽取特徵值大於1的因素，為配合因素結構簡單的原則，共分為二個因素（工作干擾家庭、家庭干擾工作）。

(二)信度分析：各分量表的內部一致性係數Cronbach's  $\alpha$ 值為：工作干擾家庭 $\alpha$ 係數為0.9147、家庭干擾工作 $\alpha$ 係數為0.8511，全量表內部一致性 $\alpha$ 係數為0.9196。

為瞭解該量表問卷的可靠性，本研究以預試量表，進行量表內部一致性考驗，總量表之Cronbach's  $\alpha$ 值為0.9196，顯示內部一致性良好（表3-4-1）。



表3-4-1 預試工作家庭衝突量表計分表 (n=78)

分構面	題號	Cronbach's $\alpha$
工作干擾家庭	1~13	0.9147
家庭干擾工作	14~24	0.8511
<b>總量表</b>	<b>24題</b>	<b>0.9196</b>

## 三、計分方式

本量表採李克特式 (Likert) 五點式量表計分，依照「非常同意」、「同意」、「很難說」、「不同意」、「非常不同意」之順序，分別計予5分至1分，將各題分數累加後，可得一總量表分數。得分愈高者，

表示受試者之工作家庭衝突越大；反之，得分愈低者，表示其工作家庭衝突越小（表3-4-2）。

表3-4-2 正式施測工作家庭衝突量表計分表 (n=78)

分構面	題號	Cronbach's $\alpha$
工作干擾家庭	1~13	0.9199
家庭干擾工作	14~24	0.8812
<b>總量表</b>	<b>24題</b>	<b>0.9335</b>

### 參、婚姻品質量表

本量表旨在瞭解女性軍職人員對婚姻生活的感受，及對配偶之間婚姻關係整體的評估。

#### 一、編製基礎

本量表採用楊碧芬（2003）之「婚姻品質量表」，該量表係參考以Spanier（1976）之測量指標「一致性」、「滿意度」、「凝聚力」、「情感表達」為概念，再以伊慶春（1991）修改Spanier 配偶調適量表（DAS）後之量表作為參考主軸，建構適合之婚姻品質量表。該量表的內容包括一致程度（8題，2、5、9、13、18、23、28、33）、夫妻互動滿意度（8題，7、11、16、21、26、31、36、40）、家務分工共識（6題，15、20、25、30、35、38）、尊重接納（8題，3、6、10、14、19、24、29、34）及情感交流（10題，1、4、8、12、17、22、27、32、37、39）等五個面向，與本研究探討之內涵一致。

## 二、原量表信效度

(一)效度分析：採用主成分的因素分析法及以最大變異數法進行交轉軸法抽取特徵值大於1的因素，為配合因素結構簡單的原則，共分為五個因素（情感交流、一致程度、尊重接納、家務分工共識、夫妻互動滿意度）。

(二)信度分析：各分量表的內部一致性係數Cronbach's  $\alpha$ 值為：情感交流 $\alpha$ 係數為0.6346、一致程度 $\alpha$ 係數為0.8948、尊重接納 $\alpha$ 係數為0.8965、家務分工共識 $\alpha$ 係數為0.8685、夫妻互動滿意度 $\alpha$ 係數為0.8904，全量表內部一致性 $\alpha$ 係數為0.9491。

為瞭解該量表問卷的可靠性，本研究以預試量表，進行量表內部一致性考驗，總量表之Cronbach's  $\alpha$ 值為0.9196，顯示內部一致性良好（表3-4-3）。

表3-4-3 預試婚姻品質量表計分表 (n=78)

分構面	題號	Cronbach's $\alpha$
情感交流	1、4、8、12、17、22、 27、32、37、39	0.6346
一致程度	2、5、9、13、18、23、 28、33	0.8948
尊重接納	3、6、10、14、19、24、 29、34	0.8965
家務分工共識	15、20、25、30、35、38	0.8685
夫妻互動滿意度	7、11、16、21、26、31、 36、40	0.8904
<b>總量表</b>	<b>40題</b>	<b>0.9491</b>

### 三、計分方式

本量表採Likert五點式計分，依照「非常不符合」、「不符合」、「不確定」、「符合」及「非常符合」之順序，分別計予1分至5分，將各題分數累加後，可得一總量表分數。得分愈高者，表示受試者婚姻品質愈佳；反之，總得分越低者，表示受試者婚姻品質愈不佳（表3-4-4）。

表3-4-4 正式施測婚姻品質量表計分表（n=78）

分構面	題號	Cronbach's $\alpha$
情感交流	1、4、8、12、17、22、 27、32、37、39	0.9362
一致程度	2、5、9、13、18、23、 28、33	0.9078
尊重接納	3、6、10、14、19、24、 29、34	0.8946
家務分工共識	15、20、25、30、35、38	0.8960
夫妻互動滿意度	7、11、16、21、26、31、 36、40	0.9005
<b>總量表</b>	<b>40題</b>	<b>0.9789</b>

### 肆、開放式待答問題

本研究以一題開放式問題補充測量工具所未能呈現之面貌，請受訪者依其個人狀況填答，包括：「請問當您面對工作與家庭衝突時，您會如何處理呢？您會尋求什麼協助？」

## 伍、預試

本研究預試階段自98年3月1日起至98年3月31日止，採立意取樣，選取北部陸軍總司令部50位及電訊發展室40位，共計90位已婚女性軍職人員，別除非已婚女性軍職人員及填答不完整之廢卷，共取得有效預試樣本78份。藉由預試過程，針對問卷內容進行信度分析（參見表3-4-1、3-4-3）。

## 陸、正式問卷之編製

預試問卷（參見附錄一）經由信效度考驗，完成正式問卷（參見附錄二）。

表3-4-5 研究工具信度一覽表



研究工具	預試信度	正式施測信度
工作家庭衝突量表	0.9196	0.9335
婚姻品質量表	0.9491	0.9789

## 第五節 實施程序

本研究首先確認研究主題後，針對相關理論與文獻之蒐集、探討，並自文獻與軍中之實務經驗中，建立觀念性的研究架構及研究假設，並藉由問卷調查，蒐集研究所需之實證資料，進而運用SPSS統計軟體進行資料分析以驗證假設，最後並彙整研究發現並提出建議。茲簡要說明如下：(本研究之研究進度計畫如下表3-5-6)

### 一、準備階段

本研究於民國 2006 年 9 月開始，即廣泛蒐集與閱讀工作家庭衝突與婚姻品質之相關文獻，並於 2006 年 9 月確定指導教授，同時確定研究主題與架構後，開始研讀與整理相關文獻，並進行相關文獻探討之撰寫。

### 二、研究工具之蒐集

本研究於 2008 年 2 月開始蒐集相關研究工具資料，根據研究架構、目的及參考相關文獻，選擇與本研究有關之問卷內容，並且採用王恩惠所改編 (2006) 之「工作家庭衝突量表」及楊碧芬 (2003) 所改編之「婚姻品質量表」。2009 年 3 月完成問卷初稿之編製及取得問卷量表使用同意書 (參見附錄三、附錄四)，隨後進行預試，以考驗量表之效、信度。並於 5 月進行正式施測。

### 三、研究對象的選取

因本研究對象資料取得不易，係以立意取樣方式選取研究樣本。在施測前，先以電話方式聯繫幫忙施測之學長姐，說明研究目的及問卷調查進行方式，並瞭解軍方與女性軍職人員對於問卷施測之意願，徵得同意後，由研究者親送或回郵問卷方式至各受測單位負責施測之學長姐，協助調查統計人數及問卷施測。

### 四、問卷調查與實施

本研究之問卷調查的施測方式如下。

#### (一) 行政協調與聯繫

在施測前，與受試軍事單位提供協助之學長姐取得聯繫，以確認正確的施測時間，以便前往施測或郵寄問卷；另在郵寄問卷方面，為確保其資料的保密性，於每份問卷均附上信封一枚，俟問卷填答完成後裝入信封，統一彙整回寄。

#### (二) 預試施測

於 2009 年 3 月進行預試。施測工作預計由研究者親自前往施測，共取得預試樣本 90 份，有效樣本 78 份。

#### (二) 正式施測

於 2009 年 5 月底進行正式施測。施測工作預計部份由研究者親自前往施測，部份則以郵寄問卷的方式進行。施測時間從 2009 年 5 月至 8 月底完成，總計取得正式樣本 350 份，有效樣本 320 份，回收

率達 88%，有效回收率 80%。

### (三) 資料處理與分析

問卷於 2009 年 8 月陸續回收後，即陸續進行問卷整理、校對及刪除廢卷工作，進行電腦編碼，並以 SPSS (Statistical Package for the Social Science) 14.0 for Windows 統計套裝軟體進行資料統計及分析結果之撰寫與討論。

## 五、撰寫論文

根據統計資料分析，即著手撰寫研究討論及結果與建議，同時修訂論文，且根據研究結果提出研究限制以及未來研究方向的建議。



表 3-5-6 研究進度計畫表

時間 項目	2007		2008			2009										2010		
	9月	10月	1月...12月			1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
論文題目、目的	→																	
確認指導教授	→																	
蒐集資料文獻撰寫	→																	
研究架構修訂			→															
編製問卷				→														
論文預口試				→														
問卷預測								→										
正式測驗、問卷回收										→								
資料處理與分析														→				
論文撰寫	→																	
論文口試																		→
論文內容修正																		→
論文完成																		→

資料來源：本研究整理

## 第六節 資料處理與分析

本研究將正式施測所得之問卷資料結果經整理、去除廢卷，將有效問卷資料整理、編碼並建立資料檔。以SPSS14.0 for Windows中文版統計套裝軟體程式進行各項統計分析。針對研究問題，所採用之統計方法預計如下（詳見表3-6-1）：

### 一、次數分配、百分比、平均數、標準差（Frequency Distribution、percentage、Mean & Sstandard deviation）

本研究以次數分配、百分比、平均數與標準差瞭解受試者之「個人背景因素」、「工作家庭衝突」與「婚姻品質」，並以次數分配、百分比統計「開放式問題」的相關概念。

### 二、單一樣本 T 檢定、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析（One-Sample T Test、Independent-Sample T Test、One-way ANOVA）

本研究以單一樣本 T 檢定考驗「工作家庭衝突」、「婚姻品質」是否與理論中點有顯著差異；以獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析考驗不同背景因素的女性軍職人員在「工作家庭衝突」、「婚姻品質」上是否有顯著差異，考驗研究假設一、研究假設二。

### 三、薛費事後比較（Scheffé method）

當單因子變異數分析結果達顯著水準時，即以薛費事後比較進行檢定，以驗證各組相互之間差異的情形。

#### 四、皮爾森積差相關 (Pearson's product-moment correlation)

本研究以皮爾森積差相關考驗假設四。即檢驗受試者在「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之相關情形。

#### 五、強迫進入法多元迴歸分析 (stepwise multiple regression analysis)

用以分析女性軍職人員「個人背景變項」、「軍人特質背景變項」與「工作家庭衝突」對「婚姻品質」之預測情形。以驗證研究假設五。在強迫進入法多元迴歸考驗裡，當「個人背景變項」為類別或次序變項時，將變項加以轉換為「虛擬變項」或調整為「連續變項」。

#### 六、內容分析

議題內容分析為將質性資料加以分類或編碼的一種技巧 (王國川、翁千惠, 2005)。依據議題內容分析法，將開放式問題進行以下方法進行歸類：

(一) 利用 Microsoft Word 電腦軟體，將受試者填寫之所有文字性資料逐字輸入。

(二) 反覆閱讀資料，從文句中轉換成語幹，再將概念相近的語幹，歸為同一類目。

(三) 以內容屬性標註關鍵字。例如，縮寫：C：代表 Companion

(四) 將各語幹及個人背景資料輸入 SPSS 軟體中，再以次數分配及百分比將資料統計描述分析。

表 3-6-1 各研究問題之統計考驗方法

研究問題	測量水平	研究工具	統計方法
一、女性軍職人員之「個人背景因素之為何？」			
(1)年齡	比率變數	「個人背景資料調查表」	
(2)宗教信仰	名義變數		
(3)教育程度	次序變數		
(4)子女數	次序變數		
(5)家中老人數	次序變數		次數分配
(6)老人生活自理能力	次序變數		百分比
(7)配偶職業類型	名義變項		平均數
(8)配偶工作性質	名義變項		標準差
(9)家庭型態	名義變項		
(10)階級	次序變項		
(11)職務	名義變項		
(12)單位屬性	名義變項		
(13)工作性質	名義變項		
二、女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」為何？」			
(1)工作家庭衝突	等距變項	「工作家庭衝突量表」	次數分配 百分比 平均數 標準差
(2)婚姻品質	等距變項	「婚姻品質量表」	單一樣本 T 檢定
三、女性軍職人員「工作家庭衝突」是否會因不同的「個人背景因素」而有顯著差異？」			
	自變項： 名義變項 次序變項 依變項： 等距變項	「個人背景資料調查表」 「工作家庭衝突量表」	獨立樣本 t 檢定 單因子變異數分析 薛費事後比較
四、女性軍職人員「婚姻品質」是否會因不同的「個人背景因素」而有顯著差異？」			
	自變項： 名義變項 次序變項 依變項： 等距變項	「個人背景資料調查表」 「婚姻品質量表」	獨立樣本 t 檢定 單因子變異數分析 薛費事後比較

(續下頁)

續表 3-6-1 各研究問題之統計考驗方法

研究問題	測量水平	研究工具	統計方法
五、女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之間是否具有相關性存在？	等距變項	「工作家庭衝突量表」 「婚姻品質量表」	皮爾森積差相關
六、女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」是否能有效預測其「婚姻品質」？	自變項： 比率變項 虛擬變項 依變項： 等距變項	「個人背景資料調查表」 「工作家庭衝突量表」 「婚姻品質量表」	強迫進入法迴歸分析

資料來源：研究者自行整理

由於個人背景變項之「年齡」、「宗教信仰」、「小孩數」、「家中老數」、「配偶職業類型」、「家庭型態」以及軍人特質背景變項之「階級」、「單位性質」各組人數分佈懸殊，為避免統計分析時失真，故將問卷原有組距進行併組或刪除，請參見表 3-6-2、3-6-3。

表 3-6-2 個人背景變項併組一覽表

背景變項	原距組	併組後
年齡	30 歲以下	
	31 歲至 35 歲	
	36 歲以上	
宗教信仰	無	基督教、天主教、其他： 一貫教（三者併組）
	佛教	
	道教	
	基督教	
	天主教	
	其他	

(續下頁)

續表 3-6-2 個人背景變項併組一覽表

背景變項	原距組	併組後
小孩數	無	
	一位	
	二位	
	三位	二位以上 (三者併組)
	四位以上	
家中老人數	無	
	一位	
	二位	
	三位	二位以上 (三者併組)
	四位以上	
配偶職業類型	第一級：高級專業人員、高級行政人員	第一、二級 (兩者併組)
	第二級：專業人員、中級行政人員	
	第三級：半專業人員、一般公務人員	
	第四級：技術性工人	
	第五級：半技術人、非技術工作、無業、家管	第五、六級 (兩者併組)
	第六級：其他	
家庭型態	小家庭 (夫+妻+子女)	
	三代同堂 (祖父母+父母+子女)	
	大家庭 (三代同堂+叔伯阿姨..)	其他類型家庭 (三者併組)
	兩地家庭	
	其他	

資料來源：研究者自行整理

表 3-6-3 軍人特質背景變項併組一覽表

背景變項	原距組	併組後
階級	士兵	上士以下（四者併組）
	下士	
	中士	
	上士	
	士官長	尉級軍官（三者併組）
	少尉	
	中尉	
	上尉	中校以上（三者併組）
	少校	
	中校	
上校	機關單位（兩者併組）	
少將		
單位性質	部隊單位	機關單位（兩者併組）
	機關單位	
	學校單位	

資料來源：研究者自行整理

## 第七節 研究限制

本研究探討國軍女性軍職人員的工作家庭衝突與婚姻品質，因受限於人力、時間、保密等客觀條件之因素，僅就研究對象、研究變項來說明本研究的限制，茲分別敘述於下。

### 壹、研究對象

本研究對象為國防部直屬單位及北部各單位已婚之女性軍職人員。由於志願役軍士官人數屬國防機密，詳細數字無法獲得，只能立意取樣不同屬性單位，再進行普查方式。由於是針對機關單位及北部單位，因此研究結果無法推論到全國軍。

### 貳、研究變項

本研究是有關女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質之研究，過去並無相關人員做過類似的研究，研究變項的尋找方面，只能以外界相關研究的變項做為參考，再轉化為軍中的相關變項。本研究設計的變項有：階級、職務、教育程度、配偶職業類型、配偶工作性質、單位性質、工作性質等。

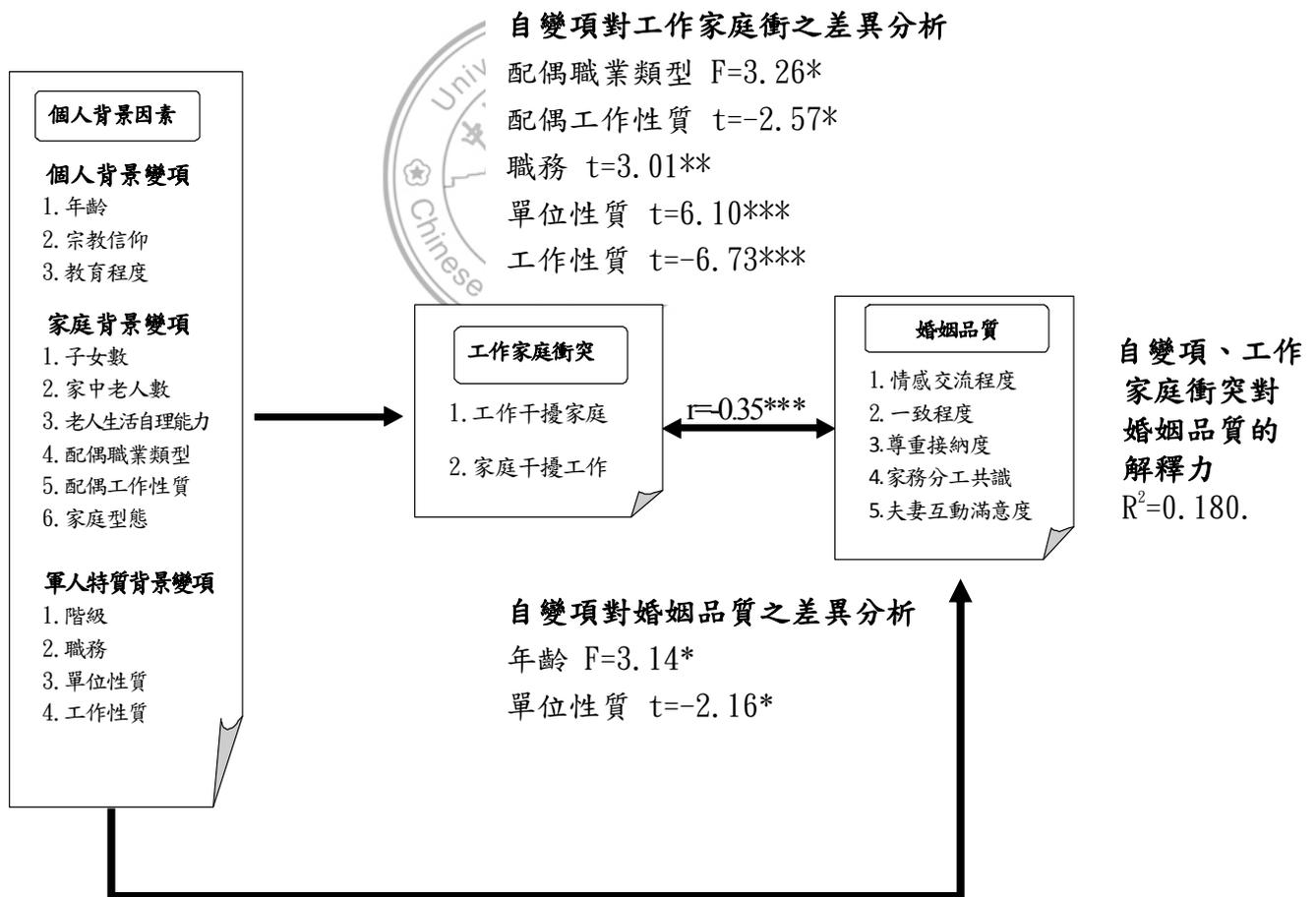
### 參、問卷填答的限制

因本研究的問卷屬於封閉式，無法深入得知受試者的真正感受，故仍有其局限之處。另本研究有一題開放式問題，在資料的處理方面不夠嚴謹，僅研究者自行歸類及編碼，內容分析不夠客觀。



## 第四章 研究結果與分析

本研究旨在探討女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質之相關聯。研究結果乃根據研究目的及研究問題加以分析與討論，本章共分為：第一節為女性軍職人員樣本特質分析；第二節為女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質的現況；第三節為女性軍職人員之個人背景因素在工作家庭衝突與婚姻品質之差異分析；第四節為女性軍職人員工作家庭衝突與婚姻品質之相關性；第五節為女性軍職人員的個人背景因素對工作家庭衝突與婚姻品質之解釋力；第六節為開放性問題分析與討論；第七節為綜合討論。圖 4-1-1 為研究結果總圖：



註：\* $p < .05$ ，\*\* $p < .01$ ，\*\*\*  $p < .001$

圖 4-1-1 研究結果總圖

## 第一節 女性軍職人員樣本特質分析

本節主要探討女性軍職人員樣本特質的現況，分別以次數分配、百分率、平均數、標準差進行分析，茲將研究結果分述如下：

本研究之有效樣本為 320 份，表 4-1-1、4-1-2 為女性軍職人員樣本特質現況表，茲將結果分述如下：

### 一、個人背景因素之現況

#### (一) 女性軍職人員個人背景變項

##### 1、年齡

以「31 歲至 35 歲」137 人 (42.8%) 所佔人數為最多，其次為「36 歲以上」127 人 (39.7%)、「30 歲以下」56 人 (17.5%)，女性軍職人員平均年齡為 34.24 歲。

##### 2、宗教信仰

以「佛教」79 人 (24.7%) 所佔人數為最多，其次為「道教」55 人 (17.2%)、「基督教」20 人 (6.3%)、「天主教」7 人 (2.2%)、「其他」5 人 (1.6%)。

##### 3、教育程度

以「大學」127 人 (39.7%) 所佔人數為最多，其次為「專科」120 人 (37.5%)、「碩士以下」39 人 (12.2%)、「高中職 (含) 以下」34 人 (10.6%)。

## (二) 女性軍職人員家庭背景變項

### 1、子女數

以家中有子女者所佔比例最多有 76.9%，其中以「二位」141 人 (44.1%) 所佔人數為最多，其次為「一位」86 人 (26.9%)、「三位」19 人 (5.9%)。

### 2、家中老人數

以家中有老人者所佔比例最多有 73.1%，其中「二位」98 人 (30.6%) 所佔人數為最多，其次為「一位」76 人 (23.8%)、「三位」32 人 (10.0%)。

### 3、老人生活自理能力

作答者家中老人的健康狀況，「生活完全可自理」有 134 人 (50.6%) 所佔人數為最多，其次為「生活尚可自理」58 人 (18.1%)、「生活完全無法自理」14 人 (4.4%)。

### 4、配偶職業類型

以「第三級半專業人員、一般公務員」62 人 (19.4%) 所佔人數為最多，其次為「第二級專業人員、中級行政人員、第四級技術性工人」43 人 (13.4%)、「其他」29 人 (9.1%)、「第一級高級專業人員、高級行政人員」11 人 (3.4%)、「第五級半技術、非技術工作、無業」5 人 (1.6%)。

### 5、配偶工作性質

以「上下班制」245 人（76.6%）所佔人數為最多，其次為「需留營居住」75 人（23.4%）。

## 6、家庭型態

以「小家庭」134 人（41.9%）所佔人數為最多，其次為「三代同堂」89 人（27.8%）、「其他」59 人（27.8%）、「兩地家庭」25 人（7.8%）、「大家庭」13 人（4.1%）。

### （三）女性軍職人員軍人背景變項

#### 1、階級

以「士官長」80 人（25.0%）所佔人數為最多，其次為「少校」68 人（21.3%）、「上士」66 人（20.6%）、「上尉」46 人（14.4%）、「中校」26 人（8.1%）。

#### 2、職務

以「參謀職」263 人（82.2%）所佔人數為最多，其次為「領導職」57 人（17.8%）。

#### 3、單位性質

以「機關單位」208 人（65.0%）所佔人數為最多，其次為「部隊單位」112 人（35.0%）。

#### 4、工作性質

以「上下班制」251 人（78.4%）所佔人數為最多，其次為「需留營居住」69 人（21.6%）。

表 4-1-1 女性軍職人員之「個人背景因素分析」次數分配、百分比分配表 (n=320)

變 項		人 數	百分比 (%)
<b>個人背景變項</b>			
年齡 (平均年齡為 34.24)	30 歲以下	56	17.5
	31 歲至 35 歲	137	42.8
	36 歲以上	127	39.7
宗教信仰	無	154	48.1
	有	166	51.9
	佛教	79	24.7
	道教	55	17.2
	基督教、天主教、其他：一貫教	32	10.0
	基督教	20	6.2
	天主教	7	2.2
	其他	5	1.6
教育程度	高中職 (含) 以下	34	10.6
	專科	120	37.5
	大學	127	39.7
	碩士以上	39	12.2
<b>家庭背景變項</b>			
子女數	無	74	23.1
	有	246	76.9
	一位	86	26.9
	二位以上	160	50.0
	二位	141	44.1
	三位	19	5.9
	四位以上	0	0

(續下頁)

續表 4-1-1 女性軍職人員之「個人背景因素分析」次數分配、百分比分配表 (n=320)

變 項	人 數	百分比 (%)
	86	26.9
	234	73.1
家中老人數	一位	23.8
	二位以上	49.3
	二位	30.6
	三位	10.0
	四位以上	8.7
		28
老人生活自理能力 (n=234)	生活完全可自理	50.6
	生活尚可自理	18.1
	生活完全無法自理	4.4
配偶職業類型	第一級、第二級	16.8
	第一級技術性工人	3.4
	第二級技術性工人	13.4
	第三級	19.4
	第四級	53.1
	第五級、其他	10.7
	第四級技術性工人	13.4
	第五級	1.6
	其他	9.1
配偶工作性質	上下班制	76.6
	需留營居住	23.4
家庭型態	小家庭 (夫+妻+子女)	41.9
	三代同堂 (祖父母+父母+子女)	27.8

(續下頁)

續表 4-1-1 女性軍職人員之「個人背景因素分析」次數分配、百分比分配表 (n=320)

	變 項	人 數	百分比 (%)
家庭型態	其他類型家庭 (包含大家庭、兩地家庭)	97	30.3
	大家庭 (三代同堂+叔伯阿姨..)	13	4.1
	兩地家庭	25	7.8
	其他 (如:頂客族、隔代教養)	59	18.4
階級	上士以下	88	27.5
	士兵	6	2.7
	下士	5	1.6
	中士	11	3.4
	上士	66	20.6
	士官長	80	25.0
	尉級軍官	52	16.3
	少尉	0	0
	中尉	6	1.9
	上尉	46	14.4
	少校	68	21.3
	中校以上	32	10.0
	中校	26	8.1
	上校	6	1.0
少將	0	0	
職務	領導職	57	17.8
	參謀職	263	82.2
單位性質	部隊單位	112	35.0
	機關單位	208	65.0
工作性質	上下班制	251	78.4
	需留營居住	69	21.6

註：■表示原距組之資料

## 第二節 女性軍職人員之工作家庭衝突與婚姻品質之現況

研究問題一：女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之現況為何？

### 一、女性軍職人員「工作家庭衝突」之現況

表 4-2-1 為女性軍職人員之「工作家庭衝突」量表現況，分數越高表示「工作家庭衝突」越高。整體而言，受試者在「工作家庭衝突」五點式量表之總平均數為 2.91，標準差為 0.59，係介於「不同意」與「普通」之間，且「工作家庭衝突」得分顯著低於理論中點，結果顯示：整體平均值 2.91 與理論中點值 3 達顯著水準 ( $t=-2.65, p<.01$ )，表示女性軍職人員其「工作家庭衝突」程度偏低。其中以「工作干擾家庭」之工作家庭衝突得分最高 ( $M=3.21$ )，次之為「家庭干擾工作」( $M=2.57$ )。而「家庭干擾工作」之工作家庭衝突得分為 ( $M=2.57$ ) 低於理論中點，表示女性軍職人員其「家庭干擾工作」程度偏低。

表 4-2-1 女性軍職人員之「工作家庭衝突」理論中點檢定 (n=320)

變項	平均數	標準差	t <sup>a</sup>
工作干擾家庭	3.21	0.69	5.51***
家庭干擾工作	2.56	0.61	-12.98***
工作家庭衝突 量表	2.91	0.59	-2.65**

註：

1. \*\*  $p<.01$ 、\*\*\*  $p<.001$

2. a: 理論最低分為 1 分，最高分為 5 分，理論中點為 3 分

表 4-2-2 為女性軍職人員「工作家庭衝突」之各題項平均數、標準差之統計表，由表中得知，平均值最高的前五題依序為：「家人不喜歡我把上班的情緒帶回家」(M=4.03) 為最高，其他依序為「家人不喜歡我回家後仍在處理公事」(M=3.73)，「只要跟我有關的事物，家人在做決定的時候，必先問我的意見」(M=3.73)，「下班回家後，我已經累到無力處理家事」(M=3.37)，「長官希望我在上班時間不牽掛家裡的事情」(M=3.32)。

再者，由表 4-2-2 得知，平均值最低的前五題依序為：「家庭與工作的衝突使我有離婚的念頭」(M=2.03) 為最低，其他依序為「家人干涉我的工作」(M=2.10)，「家務事讓我無法專心進行工作並延誤」(M=2.32)，「家庭責任重大讓我無法全心全力投入工作」(M=2.34)，「家人無法體諒我的工作辛勞」(M=2.35)。

表 4-2-3 為女性軍職人員「工作家庭衝突」各題項之次數分配、百分比分配統計表，量表以「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」百分率之頻率區分，「不同意」和「普通」為女性軍職人員工作家庭衝突最大的前五項依序為：「家人的期盼讓我降低對工作的投入程度」(78.5%)，「家庭責任重大讓我無法全心全力投入工作」(78.2%)，「家務事讓我無法專心進行工作並延誤」(75.6%)，「家務繁忙影響我的工作表現」(75.3%)，「家庭活動消耗我在工作的精力」(55.7%)。

再者，由表 4-2-3 將工作家庭衝突區分二個向度，在「工作干擾家庭」方面，「普通」和「同意」成為受試者最多的項次為：「下班後，我的心思仍停留在工作上」(74.4%)；在「家庭干擾工作」方面，「不同意」和「普通」成為受試者最多的項次為：「家人的期盼讓我降低對工作的投入程度」(78.5%)。

表 4-2-2 女性軍職人員之「工作家庭衝突」各題項之平均數、標準差 (n=320)

題號及題目	平均數	標準差
<b>一、工作干擾家庭</b>	<b>3.21</b>	<b>0.69</b>
1、下班回家後，我已經累到無力處理家事。	3.37	0.93
2、下班後，我的心思仍停留在工作上。	3.17	0.87
3、家人不喜歡我回家後仍在處理公事。	3.73	0.96
4、家人不喜歡我把上班的情緒帶回家。	4.03	0.90
5、我常向家人抱怨工作壓力。	3.02	0.94
6、工作干擾我的家庭生活作息時間。	3.14	0.95
7、工作進度使我被迫變原有的家庭活動計畫。	3.24	0.96
8、工作佔用我處理家務事的時間並迫使我降低標準。	3.23	0.99
9、工作讓我無法盡到家庭一份子的責任。	3.13	1.03
10、工作負荷讓我無法全心全意照顧家人。	3.20	1.03
11、工作剝奪我與家人相聚的時間。	3.17	1.01
12、工作挑起我和家人之間的衝突。	2.62	0.99
13、工作與家庭的衝突使我想更換工作。	2.72	1.07
<b>二、家庭干擾工作</b>	<b>2.56</b>	<b>0.61</b>
14、家人干涉我的工作。	2.10	0.84
15、只要跟我有關的事物，家人在做決定的時候，必先問我的意見。	3.73	0.84
16、長官希望我在上班時間不牽掛家裡的事情。	3.32	0.97
17、家務繁忙影響我的工作表現。	2.57	0.92
18、家庭生活壓力讓我在工作時心有餘而力不足。	2.59	0.99
19、家務事讓我無法專心進行工作並延誤。	2.32	0.86
20、家庭活動消耗我在工作的精力。	2.39	0.87
21、家人無法體諒我的工作辛勞。	2.35	0.92
22、家庭責任重大讓我無法全心全力投入工作。	2.34	0.87
23、家人的期盼讓我降低對工作的投入程度。	2.38	0.85
24、家庭與工作的衝突使我有離婚的念頭。	2.03	1.01
<b>總平均值</b>	<b>2.91</b>	<b>0.59</b>

註：■表示受試者平均值最高之前五題

表 4-2-3 女性軍職人員之「工作家庭衝突」各題項次數分配、百分比分配表 (n=320)

題號及題目	次數 (%)				
	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
<b>一、工作干擾家庭</b>					
1、下班回家後，我已經累到無力處理家事。	6 (1.9)	46 (14.4)	129(40.3)	103(32.2)	36(11.3)
2、下班後，我的心思仍停留在工作上。	8 (2.5)	58 (18.1)	142(44.4)	97 (30.3)	15 (4.7)
3、家人不喜歡我回家後仍在處理公事。	6 (1.9)	26( 8.1)	87 (27.2)	129(40.3)	72 (22.5)
4、家人不喜歡我把上班的情緒帶回家。	4 (1.3)	17( 5.3)	50 (15.6)	144(45.0)	105(32.8)
5、我常向家人抱怨工作壓力。	16 (5.0)	70 (21.9)	145(45.3)	70 (21.9)	19 (5.9)
6、工作干擾我的家庭生活作息時間。	9 (2.8)	70 (21.9)	133(41.6)	82 (25.6)	26 (8.1)
7、工作進度使我被迫變原有的家庭活動計畫。	5 (1.6)	71 (22.2)	116(36.3)	97 (30.3)	31 (9.7)
8、工作佔用我處理家務事的時間並迫使我降低標準。	7 (2.2)	74 (23.1)	112(35.0)	93 (19.1)	34 (10.6)
9、工作讓我無法盡到家庭一份子的責任。	12 (3.8)	85 (26.6)	101(31.6)	92 (28.8)	30 (9.4)
10、工作負荷讓我無法全心全意照顧家人。	9 (2.8)	80 (25.0)	103(32.2)	93 (29.1)	35 (10.9)
11、工作剝奪我與家人相聚的時間。	11 (3.4)	78 (24.4)	106(33.1)	96 (30.0)	29 (9.1)
12、工作挑起我和家人之間的衝突。	34 (10.6)	124(38.8)	104(32.5)	45 (14.1)	13 (4.1)
13、工作與家庭的衝突使我想更換工作。	36 (11.3)	110(34.4)	103(32.2)	103(15.6)	21 (6.6)
<b>二、家庭干擾工作</b>					
14、家人干涉我的工作。	81 (25.3)	142(44.4)	120(25.3)	16( 5.0)	0 (0)
15、只要跟我有關的事物，家人在做決定的時候，必先問我的意見。	3 (.9)	23( 7.2)	79 (24.7)	167(52.2)	48 (15.0)
16、長官希望我在上班時間不牽掛家裡的事情。	9 (2.8)	53 (16.6)	118(36.9)	106(33.1)	34 (10.6)
17、家務繁忙影響我的工作表現。	35 (10.9)	121(37.8)	120(37.5)	36 (11.3)	8 (2.5)

(續下頁)

續表 4-2-3 女性軍職人員之「工作家庭衝突」各題項次數分配、百分比分配表 (n=320)

題號及題目	次數 (%)				
	非常 不同意	不同意	普通	同意	非常 同意
18、家庭生活壓力讓我在工作時心有餘而力不足。	41 (12.8)	117(36.6)	101(31.6)	53 (16.6)	8 (2.5)
19、家務事讓我無法專心進行工作並延誤。	52 (16.3)	144(45.0)	98 (30.6)	23(7.2)	3 (.9)
20、家庭活動消耗我在工作的精力。	47(14.7)	137(42.8)	103(32.2)	31(9.7)	2 (.6)
21、家人無法體諒我的工作辛勞。	48 (15.0)	154(48.1)	85 (26.6)	24(7.5)	9 (2.8)
22、家庭責任重大讓我無法全心全力投入工作。	49(15.3)	142(44.4)	108(33.8)	14(4.4)	7 (2.2)
23、家人的期盼讓我降低對工作的投入程度。	43 (13.4)	141(44.1)	110(34.4)	22(6.9)	4 (1.3)
24、家庭與工作的衝突使我有離婚的念頭。	113(35.3)	121(37.8)	57 (17.8)	21(6.6)	8 (2.5)

註：1.本量表為五點式量表，1=「非常不同意」、2=「不同意」、3=「普通」、4=「同意」、5=「非常同意」

2. 表示「不同意」、「普通」所佔之百分率最高的前五題



## 二、女性軍職人員婚姻品質之現況

表 4-2-4 為女性軍職人員之「婚姻品質」量表現況，分數越高表示「婚姻品質」越好。整體而言，受試者在「婚姻品質」五點式量表之總平均數為 3.86，標準差為 0.61，係介於「不確定」與「符合」之間，且「婚姻品質」得分顯著高於理論中點，結果顯示：整體平均值 3.86 與理論中點值 3 達顯著水準 ( $t=25.37, p<.001$ )，表示女性軍職人員其「婚姻品質」傾向良好狀況。其中以「尊重接納度」之婚姻品質得分最高 ( $M=3.94$ )，依序為「夫妻互動滿意度」得分為 ( $M=3.91$ )，「情感交流程度」得分為 ( $M=3.87$ )、「一致程度」得分為 ( $M=3.85$ )、「家務分工共識」得分為 ( $M=3.70$ )。

表 4-2-4 女性軍職人員之「婚姻品質」理論中點檢定 (n=320)

變項	平均數	標準差	t <sup>a</sup>
情感交流程度	3.87	0.65	24.08***
一致程度	3.85	0.65	23.27***
尊重接納度	3.94	0.57	29.38***
家務分工共識	3.70	0.73	17.09***
夫妻互動滿意度	3.91	0.63	26.02***
婚姻品質量表	3.86	0.61	25.37***

註：

1. \*\*\*  $p<.001$

2. a: 理論最低分為 1 分，最高分為 5 分，理論中點為 3 分

表 4-2-5 為女性軍職人員「婚姻品質」之各題項平均數、標準差之統計表，由表中得知，平均值最高的前五題依序為：「我信任我先生」(M=4.20) 為最高，其他依序為「在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子」(M=4.14)，「我們夫妻能接納與尊重彼此的朋友」(M=4.07)，「我和班上的同學相處的非常愉快」(M=3.26)，「我們夫妻共同擁有家庭財產處置權」(M=4.00)，「我們夫妻間各方面都還順利」(M=4.00)，「我們夫妻能相互的支持與陪伴」(M=4.00)。

再者，由表 4-2-5 得知，平均值最低的前五題依序為：「我對我們共同投入家務的時間感到滿意」(M=3.59) 為最低，其他依序為「我對目前的家務分工感到滿意」(M=3.61)，「我贊同我先生的用錢觀念」(M=3.64)，「我們夫妻對處理家務事的想法差不多」(M=3.65)，「我們夫妻之間不常吵架」(M=3.65)。

表 4-2-6 為女性軍職人員「婚姻品質」各題項之次數分配、百分比分配統計表，量表以「非常不符合」、「不符合」、「不確定」、「符合」、「非常符合」百分率之頻率區分，「符合」和「非常符合」為女性軍職人員婚姻品質最佳的前五項依序為：「在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子」(90.9%)，「我信任我先生」(89.4%)，「我們夫妻能接納與尊重彼此的朋友」(88.1%)，「我們夫妻間各方面都還順利」(86.5%)，「我們夫妻常常會針對一些問題相互討論，交換彼此的意見」、「我們夫妻能相互的支持與陪伴」(84.7%)。

再者，由表 4-2-6 將婚姻品質區分五個向度，在「情感交流程度」方面，「符合」和「非常符合」成為受試者最多的項次為：「我們夫妻常常會針對一些問題相互討論，交換彼此的意見」(84.7%)；在「一

致程度」方面，「符合」和「非常符合」成為受試者最多的項次為：「我們夫妻共同擁有家庭財產處置權」(84.1%)；在「尊重接納度」方面，「符合」和「非常符合」成為受試者最多的項次為：「在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子」(90.9%)；在「家務分工共識」方面，「不確定」和「符合」成為受試者最多的項次為：「我們夫妻對處理家務事的想法差不多」(78.4%)；在「夫妻互動滿意度」方面，「符合」和「非常符合」成為受試者最多的項次為：「我信任我先生」(89.4%)。



表 4-2-5 女性軍職人員之「婚姻品質」各題項之平均數、標準差 (n=320)

題號及題目	平均數	標準差
<b>一、情感交流程度</b>	<b>3.87</b>	<b>0.65</b>
1. 我們夫妻常常會針對一些問題相互討論，交換彼此的意見。	3.94	0.76
2. 我感到不安或無助時，我先生能給我最大的支持。	3.98	0.82
3. 大部份的時間，我先生重視並瞭解我的感受。	3.92	0.79
4. 我們夫妻能自在的討論我們的性愛關係。	3.86	0.81
5. 我們夫妻之間經常相互表達關懷與愛意。	3.78	0.86
6. 我們夫妻經常一起計畫事情或一起做事。	3.81	0.88
7. 我們夫妻經常為同一件事歡笑。	3.97	0.72
8. 我們夫妻有共同感興趣的話題。	3.78	0.83
9. 我們夫妻能在生活中共同成長。	3.92	0.79
10. 我們夫妻能共同實現理想。	3.77	0.86
<b>二、一致程度</b>	<b>3.85</b>	<b>0.65</b>
11. 我們夫妻對家庭金錢處理的想法達成共識。	3.79	0.87
12. 對於我們夫妻的財務管理，我感到滿意。	3.79	0.90
13. 我們夫妻共同擁有家庭財產處置權。	4.00	0.84
14. 我贊同我先生的用錢觀念。	3.64	0.99
15. 對於錢該如何使用，我先生/太太很尊重我的意見。	3.91	0.77
16. 我們夫妻大多共同做決定。	3.83	0.85
17. 我們夫妻可以經由協商後做出共同的抉擇。	3.94	0.68
18. 我們夫妻對重大事項的決定一致。	3.92	0.77
<b>三、尊重接納度</b>	<b>3.94</b>	<b>0.57</b>
19. 我們夫妻間各方面都還順利。	4.00	0.71
20. 在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子。	4.14	0.63
21. 我們夫妻能接納與尊重彼此的朋友。	4.07	0.66
22. 我們夫妻的家庭地位平等。	3.93	0.80
23. 若有必要，我們夫妻雙方都能協調並改變。	3.87	0.75
24. 對於彼此社交生活的參與程度，我們夫妻已有共識。	3.89	0.81
25. 我們夫妻對於選擇職業/事業的看法一樣。	3.84	0.76
26. 對於和配偶家的親屬相處情形我感到滿意。	3.74	0.87

(續下頁)

續表 4-2-5 女性軍職人員之「婚姻品質」各題項之平均數、標準差 (n=320)

題號及題目	平均數	標準差
<b>四、家務分工共識</b>	<b>3.70</b>	<b>0.73</b>
27. 我和我先生在獨處與共處的時間上有很好的平衡。	3.80	0.90
28. 我對目前的家務分工感到滿意。	3.61	0.95
29. 我對我們共同投入家務的時間感到滿意。	3.59	0.95
30. 我們夫妻對處理家務事的想法差不多。	3.65	0.85
31. 我認為我先生在家庭中該做的事都做得不錯。	3.75	0.90
32. 對於我們婚後的生活水準，我感到相當滿意。	3.79	0.85
<b>五、夫妻互動滿意度</b>	<b>3.91</b>	<b>0.63</b>
33. 我信任我先生。	4.20	0.70
34. 我們夫妻對情感表達的方式很類似。	3.68	0.88
35. 我們夫妻之間不常吵架。	3.65	0.85
36. 我們夫妻對於目前的婚姻關係持相同的看法。	3.99	0.74
37. 我們夫妻可以接受我們現在的相處方式。	3.96	0.74
38. 我們夫妻能相互的支持與陪伴。	4.00	0.76
39. 我們夫妻的個性彼此互補。	3.90	0.78
40. 如果再選擇一次，我還是會選擇和我先生結婚。	3.86	1.03
<b>總平均值</b>	<b>3.86</b>	<b>0.61</b>

註：■ 表示受試者平均值最高之前五題

表 4-2-6 女性軍職人員之「婚姻品質」各題項次數分配、百分比分配表 (n=320)

題號及題目	次數 (%)				
	非常 不符合	不符合	不確定	符合	非常 符合
<b>一、情感交流程度</b>					
1. 我們夫妻常常會針對一些問題相互討論，交換彼此的意見。	5 (1.6)	14(4.4)	30(9.4)	216(67.5)	55 (17.2)
2. 我感到不安或無助時，我先生能給我最大的支持。	4 (1.3)	10(3.1)	56 (17.5)	168(52.5)	82 (25.6)
3. 大部份的時間，我先生重視並瞭解我的感受。	3 (.9)	12(3.8)	60 (18.8)	179(55.9)	66 (20.6)
4. 我們夫妻能自在的討論我們的性愛關係。	4 (1.3)	18(5.6)	52 (16.3)	192(60.0)	54 (16.9)
5. 我們夫妻之間經常相互表達關懷與愛意。	5 (1.6)	24(7.5)	60 (18.8)	179(55.9)	52 (16.3)
6. 我們夫妻經常一起計畫事情或一起做事。	7 (2.2)	20(6.3)	59 (18.4)	176(55.0)	58 (18.1)
7. 我們夫妻經常為同一件事歡笑。	3 (.9)	10(3.1)	40 (12.5)	208(65.0)	59 (18.4)
8. 我們夫妻有共同感興趣的話題。	5 (1.6)	22(6.9)	55 (17.2)	193(60.3)	45 (14.1)
9. 我們夫妻能在生活中共同成長。	4 (1.3)	15(4.7)	45 (14.1)	195(60.9)	61 (19.1)
10. 我們夫妻能共同實現理想。	9 (2.8)	14(4.4)	67 (20.9)	181(56.6)	49 (15.3)
<b>二、一致程度</b>					
11. 我們夫妻對家庭金錢處理的想法達成共識。	6 (1.9)	25(7.8)	51 (15.9)	187(58.4)	51 (15.9)
12. 對於我們夫妻的財務管理，我感到滿意。	8 (2.5)	24(7.5)	50 (15.6)	183(57.2)	55 (17.2)
13. 我們夫妻共同擁有家庭財產處置權。	7 (2.2)	13(4.1)	31(9.7)	191(59.7)	78 (24.4)
14. 我贊同我先生的用錢觀念。	14 (4.4)	29(9.1)	63 (19.7)	166(51.9)	48 (15.0)
15. 對於錢該如何使用，我先生/太太很尊重我的意見。	3 (.9)	16(5.0)	46 (14.4)	198(61.9)	57 (17.8)

(續下頁)

續表 4-2-6 女性軍職人員之「婚姻品質」各題項次數分配、百分比分配表 (n=320)

題號及題目	次數 (%)				
	非常 不符合	不符合	不確定	符合	非常 符合
16. 我們夫妻大多共同做決定。	6 (1.9)	25(7.8)	39 (122)	201 (628)	49 (153)
17. 我們夫妻可以經由協商後做出共同的抉擇。	3 (.9)	9 (2.8)	40 (125)	221 (69.1)	47 (14.7)
18. 我們夫妻對重大事項的決定一致。	5 (1.6)	12(3.8)	41 (128)	207(64.7)	55 (172)
<b>三、尊重接納度</b>					
19. 我們夫妻間各方面都還順利。	3 (.9)	10(3.1)	32 (100)	213 (666)	62 (194)
20. 在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子。	1 (.3)	5 (1.6)	23(7.2)	211 (659)	80 (250)
21. 我們夫妻能接納與尊重彼此的朋友。	1 (.3)	8 (2.5)	29(9.1)	211 (659)	71 (222)
22. 我們夫妻的家庭地位平等。	5 (1.6)	10(3.1)	52 (163)	187(58.4)	66 (206)
23. 若有必要，我們夫妻雙方都能協調並改變。	3 (.9)	12(3.8)	58 (18.1)	197(61.6)	50 (156)
24. 對於彼此社交生活的參與程度，我們夫妻已有共識。	8 (2.5)	14(4.4)	34 (106)	212(663)	52 (163)
25. 我們夫妻對於選擇職業/事業的看法一樣。	2 (.6)	17(5.3)	59 (184)	194(60.6)	48 (150)
26. 對於和配偶家的親屬相處情形我感到滿意。	7 (2.2)	24(7.5)	59 (184)	186(58.1)	44 (138)
<b>四、家務分工共識</b>					
27. 我和我先生在獨處與共處的時間上有很好的平衡。	6 (1.9)	26(8.1)	53 (166)	175(54.7)	60 (188)
28. 我對目前的家務分工感到滿意。	9 (2.8)	39 (122)	61 (191)	170(53.1)	41 (128)
29. 我對我們共同投入家務的時間感到滿意。	10 (3.1)	35 (109)	70 (219)	166(51.9)	39 (122)
30. 我們夫妻對處理家務事的想法差不多。	5 (1.6)	30(9.4)	72 (225)	179(55.9)	34 (106)

(續下頁)

續表 4-2-6 女性軍職人員之「婚姻品質」各題項次數分配、百分比分配表 (n=320)

題號及題目	次數 (%)				
	非常 不符合	不符合	不確定	符合	非常 符合
31. 我認為我先生在家庭中該做的事都做得不錯。	9 (2.8)	22(6.9)	59 (18.4)	180(56.3)	50 (15.6)
32. 對於我們婚後的生活水準，我感到相當滿意。	8 (2.5)	16(5.0)	60 (18.8)	188(58.8)	48 (15.0)
<b>五、夫妻互動滿意度</b>					
33. 我信任我先生。	2 (.6)	4 (1.3)	28(8.8)	181(56.6)	105(32.8)
34. 我們夫妻對情感表達的方式很類似。	4 (1.3)	37 (11.6)	57 (17.8)	181(56.6)	41 (12.8)
35. 我們夫妻之間不常吵架。	5 (1.6)	29(9.1)	65 (20.3)	186(58.1)	35 (10.9)
36. 我們夫妻對於目前的婚姻關係持相同的看法。	5 (1.6)	6 (1.9)	40 (12.5)	204(63.8)	65 (20.3)
37. 我們夫妻可以接受我們現在的相處方式。	4 (1.3)	9 (2.8)	42 (13.1)	205(64.1)	60 (18.8)
38. 我們夫妻能相互的支持與陪伴。	5 (1.6)	9 (2.8)	35 (10.9)	204(63.8)	67 (20.9)
39. 我們夫妻的個性彼此互補。	4 (1.3)	11(3.4)	56 (17.5)	190(59.4)	59 (18.4)
40. 如果再選擇一次，我還是會選擇和我先生結婚。	16 (5.0)	11(3.4)	65 (20.3)	137(42.8)	91 (28.4)

註：1.本量表為五點式量表，1=「非常不符合」、2=「不符合」、3=「不確定」、4=「符合」、5=「非常符合」

2. 表示「不同意」、「普通」所佔之百分率最高的前五題

### 第三節 女性軍職人員之個人背景因素在工作家庭衝突與婚姻品質之差異分析

本節主要探討女性軍職人員之個人背景因素在「工作家庭衝突」與「婚姻品質」上的差異情形，分別以獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)、薛費事後比較 (Scheffe method) 進行分析，茲將研究結果分述如下：

研究問題二：女性軍職人員「工作家庭衝突」是否會因不同的「個人背景因素」而有顯著差異？

假設一、女性軍職人員「工作家庭衝突」會因不同之「個人背景因素」而有顯著差異存在。

假設 1-1：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因女性軍職人員「年齡」之不同而有顯著差異。

表 4-3-1 之 t 檢定結果顯示：女性軍職人員之不同「年齡」在整體「工作家庭衝突」方面 ( $F=0.26, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「工作家庭衝突」不會因「年齡」之不同而有顯著性差異。因此，假設 1-1 未獲支持。

表 4-3-1 女性軍職人員不同「年齡」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
工作干擾家庭					
組間	0.17	2	8.56	0.18	
組內	153.26	317	0.483		
全體	153.43	319			
家庭干擾工作					
組間	2.03	2	1.014	2.74	
組內	117.31	317	0.370		
全體	119.34	319			
整體工作家庭衝突					
組間	0.19	2	9.26	0.26	
組內	111.55	317	0.352		
全體	117.73	319			

假設1-2：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「宗教信仰」

而有顯著差異

表 4-3-2 為有無「宗教信仰」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員有無「宗教信仰」在整體「工作家庭衝突」方面 ( $t=1.78$ ,  $p>.05$ ) 未達顯著水準，但在「家庭干擾工作」層面 ( $t=3.11$ ,  $p<.01$ ) 達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突層面中之「家庭干擾工作」會因有無「宗教信仰」而有差異存在。因此，假設 1-2 部份獲得支持。

表 4-3-2 女性軍職人員不同「宗教信仰」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	宗教信仰	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	無	154	3.23	0.73	0.51
	有	166	3.29	0.66	
家庭干擾工作	無	154	2.66	0.63	3.11**
	有	166	2.45	0.58	
整體工作家庭衝突	無	154	2.97	0.62	1.78
	有	166	2.85	0.56	

註： \*\* $p<0.01$

除了驗證有無宗教信仰對工作家庭衝突的影響之外，本研究更深入探討不同宗教信仰對工作家庭衝突的影響，表 4-3-3 為不同「宗教信仰」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「宗教信仰」在整體「工作家庭衝突」方面 ( $F=1.36, p>.05$ ) 未達顯著水準，但在「家庭干擾工作」層面 ( $F=3.69, p<.05$ ) 達顯著水準。表示女性軍職人員的工作家庭衝突層面中的「家庭干擾工作」會因「宗教信仰」之不同而有差異存在。因此，假設 1-2 部份獲得支持。

表 4-3-3 女性軍職人員不同「宗教信仰」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>工作干擾家庭</b>					
組間	0.53	3	0.18	0.37	
組內	152.90	316	0.48		
全體	153.43	319			
<b>家庭干擾工作</b>					
組間	4.04	3	1.35	3.69*	兩兩比較之後 無進一步之顯著差異。
組內	115.30	316	0.37		
全體	119.33	319			
<b>整體工作家庭衝突</b>					
組間	1.42	3	0.48	1.36	
組內	110.31	316	0.35		
全體	111.73	319			

註：\* $p<0.05$

假設1-3：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「教育程度」

而有顯著差異。

表 4-3-4 為不同「教育程度」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「教育程度」在整體「工作家庭衝突」方面 ( $F=1.90$ ,  $p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「工作家庭衝突」不會因「教育程度」之不同而有顯著性差異。因此，假設 1-3 未獲支持。

表 4-3-4 女性軍職人員不同「教育程度」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
工作干擾家庭					
組間	2.69	3	0.90	1.88	
組內	150.74	316	0.48		
全體	153.43	317			
家庭干擾工作					
組間	0.62	3	0.21	0.55	
組內	118.71	316	0.38		
全體	119.34	317			
整體工作家庭衝突					
組間	1.14	3	0.38	1.90	
組內	110.59	316	0.35		
全體	111.73	317			

假設1-4：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「子女數」而有顯著差異。

表 4-3-5 為不同「子女數」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員有無「子女數」在整體「工作家庭衝突」方面（ $t=0.93$ ， $p>.05$ ）未達顯著水準，但在「家庭干擾工作」層面（ $t=2.14$ ， $p<.05$ ）達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突層面中之「家庭干擾工作」會因「子女數」之不同而有差異存在。因此，假設 1-4 部份獲得支持。

表 4-3-5 女性軍職人員有無「子女數」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表(n=320)

依變數	子女數	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	無	74	3.20	0.71	-0.12
	有	246	3.22	0.69	
家庭干擾工作	無	74	2.69	0.63	2.14*
	有	246	2.51	0.60	
整體工作家庭衝突	無	74	2.97	0.61	0.93
	有	246	2.90	0.59	

註：\* $p<0.05$

除了驗證有無子女對工作家庭衝突的影響之外，本研究更深入探討子女數不同對工作家庭衝突的影響。由表 4-3-6 中可知：女性軍職人員之不同「子女數」在整體「工作家庭衝突」方面( $F=0.71, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「工作家庭衝突」不會因「子女數」之不同而有顯著性差異。因此，假設 1-4 未獲支持。

表 4-3-6 女性軍職人員不同「子女數」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>工作干擾家庭</b>					
組間	0.91	2	0.46	0.95	
組內	152.52	317	0.48		
全體	153.43	319			
<b>家庭干擾工作</b>					
組間	1.73	2	0.86	2.33	
組內	117.61	317	0.37		
全體	119.34	319			
<b>整體工作家庭衝突</b>					
組間	0.50	2	0.25	0.71	
組內	111.23	317	0.35		
全體	111.73	319			

假設1-5：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「家中老人數」

而有顯著差異。

表 4-3-7 為不同「家中老人數」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之有無「家中老人數」在整體「工作家庭衝突」方面（ $t=0.61$ ， $p>.05$ ）及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「工作家庭衝突」不會因「家中老人數」之有無而有顯著性差異。因此，假設 1-5 未獲支持。

表 4-3-7 女性軍職人員有無「家中老人數」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表（ $n=320$ ）

依變數	家中老人數	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	無	86	3.20	0.68	-0.19
	有	234	3.22	0.70	
家庭干擾工作	無	86	2.64	0.63	1.56
	有	234	2.52	0.58	
整體工作家庭衝突	無	86	2.95	0.60	0.61
	有	234	2.90	0.59	

除了驗證有無老人對工作家庭衝突的影響之外，本研究更深入探討家中老人數不同對工作家庭衝突的影響。由表 4-3-8 中可知：女性軍職人員之不同「家中老人數」在整體「工作家庭衝突」方面( $F=0.57$ ， $p>.05$ )及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「工作家庭衝突」不會因「家中老人數」之不同而有顯著性差異。因此，假設 1-5 未獲支持。

表 4-3-8 女性軍職人員不同「家中老人數」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
工作干擾家庭					
組間	0.32	3	0.16	0.33	
組內	153.11	317	0.48		
全體	153.43	319			
家庭干擾工作					
組間	1.11	3	0.57	1.49	
組內	118.22	317	0.37		
全體	119.34	319			
整體工作家庭衝突					
組間	0.39	3	0.20	0.57	
組內	111.34	317	0.35		
全體	111.73	319			

假設1-6：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「老人生活自理能力」而有顯著差異。

表 4-3-9 為不同「老人生活自理能力」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「老人生活自理能力」在整體「工作家庭衝突」方面（ $F=1.76$ ， $p>.05$ ）未達顯著水準，但在「家庭干擾工作」層面（ $F=3.26$ ， $p<.05$ ）達顯著水準。表示女性軍職人員的工作家庭衝突層面中的「家庭干擾工作」會因「老人生活自理能力」之不同而有差異存在。因此，假設 1-6 部份獲支持。

表 4-3-9 女性軍職人員不同「老人生活自理能力」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表（ $n=320$ ）

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>工作干擾家庭</b>					
組間	1.08	3	0.36	0.75	
組內	152.35	316	0.48		
全體	153.43	319			
<b>家庭干擾工作</b>					
組間	3.58	3	1.19	3.26*	兩兩比較之後 無進一步之顯著差異。
組內	115.76	316	0.37		
全體	119.34	319			
<b>整體工作家庭衝突</b>					
組間	1.83	3	0.61	1.76	
組內	109.90	316	0.35		
全體	111.73	319			

註：\* $p<0.05$

假設1-7：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因女性軍職人員「配偶職業類型」之不同而有顯著差異。

表 4-3-10 為不同「配偶職業類型」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「配偶職業類型」在「家庭干擾工作」(F=5.21, p<.01) 及整體「工作家庭衝突」方面 (F=3.26, p>.05), 上均達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突的「家庭干擾工作」及整體「工作家庭衝突」會因「配偶職業類型」之不同而有差異存在。經薛費事後比較結果發現兩兩比較之後無進一步之顯著差異。因此，假設 1-7 獲得支持。

表 4-3-10 女性軍職人員不同「配偶職業類型」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>工作干擾家庭</b>					
組間	2.13	3	0.71	1.49	
組內	151.29	316	0.48		
全體	153.43	319			
<b>家庭干擾工作</b>					
組間	5.62	3	1.87	5.21**	第四級>第一、二級
組內	113.71	316	0.36		
全體	119.34	319			
<b>整體工作家庭衝突</b>					
組間	3.36	3	1.12	3.26*	兩兩比較之後無進一步之顯著差異。
組內	108.38	316			
全體	111.73	319			

註：\*p<0.05, \*\*p<0.01

假設1-8：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「配偶工作性質」而有顯著差異。

表 4-3-11 為不同「配偶工作性質」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「配偶工作性質」在「工作干擾家庭」( $t=-3.07, p<.01$ )及整體「工作家庭衝突」方面( $t=-2.57, p<.05$ )，上均達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突的「工作干擾家庭」及整體「工作家庭衝突」會因「配偶工作性質」之不同而有差異存在。因此，假設 1-8 獲得支持。

表 4-3-11 女性軍職人員不同「配偶工作性質」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	配偶工作性質	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	上下班制	245	3.15	0.69	-3.07**
	需留居營住	75	3.43	0.69	
家庭干擾工作	上下班制	245	2.53	0.60	-1.32
	需留居營住	75	2.64	0.65	
整體工作家庭衝突	上下班制	245	2.87	0.58	-2.57*
	需留居營住	75	3.06	0.60	

註：\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

假設1-9：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「家庭型態」

而有顯著差異。

表 4-3-12 為不同「家庭型態」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「家庭型態」在整體「工作家庭衝突」方面（ $F=2.57$ ， $p>.05$ ）未達顯著水準，但在「家庭干擾工作」層面（ $F=4.03$ ， $p<.05$ ）達顯著水準。表示女性軍職人員的工作家庭衝突層面中的「家庭干擾工作」會因「家庭型態」之不同而有差異存在。換言之，女性軍職人員因家庭型態不同，導致家庭對工作的衝突。因此，假設 1-9 部份獲得支持。

表 4-3-12 女性軍職人員不同「家庭型態」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
工作干擾家庭					
組間	1.08	2	0.54	1.12	
組內	152.35	317	0.48		
全體	153.43	319			
家庭干擾工作					
組間	2.96	2	1.48	4.03*	其他類型家庭 >三代同堂
組內	116.37	317	0.37		
全體	119.34	319			
整體工作家庭衝突					
組間	1.78	2	0.89	2.57	
組內	109.95	317	0.35		
全體	111.73	319			

註：\* $p<0.05$

假設1-10：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因不同「階級」之不同而有顯著差異。

表 4-3-13 為不同「階級」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「階級」在整體「工作家庭衝突」方面 ( $F=0.67$ ,  $p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「工作家庭衝突」不會因「階級」之不同而有顯著性差異。因此，假設 1-10 未獲支持。

表 4-3-13 女性軍職人員不同「階級」對「工作家庭衝突」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>工作干擾家庭</b>					
組間	1.68	4	0.42	0.87	
組內	151.76	315	0.48		
全體	153.43	319			
<b>家庭干擾工作</b>					
組間	2.754	4	0.69	1.86	
組內	116.581	315	0.37		
全體	119.335	319			
<b>整體工作家庭衝突</b>					
組間	0.94	4	0.24	0.67	
組內	110.78	315	0.35		
全體	111.73	319			

假設1-11：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因女性軍職人員「職務」之不同而有顯著差異。

表 4-3-14 為不同「職務」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「職務」在「家庭干擾工作」( $t=3.57, p<.001$ )及整體「工作家庭衝突」方面( $t=3.01, p>.05$ )，上均達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突的「家庭干擾工作」及整體「工作家庭衝突」會因「職務」之不同而有差異存在。因此，假設 1-11 獲得支持。

表 4-3-14 女性軍職人員不同「職務」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表(n=320)

依變數	職務	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	領導職	57	3.36	0.62	1.70
	參謀職	263	3.18	0.71	
家庭干擾工作	領導職	57	2.85	0.71	3.57***
	參謀職	263	2.49	0.57	
整體工作家庭衝突	領導職	57	3.12	0.61	3.01**
	參謀職	263	2.87	0.58	

註：\*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

假設1-12：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因女性軍職人員「單位性質」之不同而有顯著差異。

表 4-3-15 為不同「單位性質」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「單位性質」在「工作干擾家庭」(t=4.33, p<.001)、「家庭干擾工作」(t=6.68, p<.001)及整體「工作家庭衝突」方面 (t=6.10, p<.001)，上均達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突的「工作干擾家庭」、「家庭干擾工作」及整體「工作家庭衝突」會因「單位性質」之不同而有差異存在。因此，假設 1-12 獲得支持。

表 4-3-15 女性軍職人員不同「單位性質」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	單位性質	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	部隊單位	112	3.44	0.62	4.33***
	機關單位	208	3.09	0.70	
家庭干擾工作	部隊單位	112	2.86	0.64	6.68***
	機關單位	208	2.39	0.53	
整體工作家庭衝突	部隊單位	112	3.17	0.56	6.10***
	機關單位	208	2.77	0.56	

註：\*\*\*p<0.001

假設1-13：女性軍職人員之「工作家庭衝突」會因女性軍職人員「工作性質」之不同而有顯著差異。

表 4-3-16 為不同「工作性質」之女性軍職人員在「工作家庭衝突」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「工作性質」在「工作干擾家庭」( $t=-5.33, p<.001$ )、「家庭干擾工作」( $t=-6.85, p<.001$ )及整體「工作家庭衝突」方面( $t=-6.73, p<.001$ )，上均達顯著水準。表示女性軍職人員工作家庭衝突的「工作干擾家庭」、「家庭干擾工作」及整體「工作家庭衝突」會因「工作性質」之不同而有差異存在。因此，假設 1-13 獲得支持。

表 4-3-16 女性軍職人員不同「工作性質」對「工作家庭衝突」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	工作性質	樣本數	平均數	標準差	t 值
工作干擾家庭	上下班制	251	3.11	0.68	-5.39***
	需留居營住	69	3.60	0.61	
家庭干擾工作	上下班制	251	2.44	0.55	-6.85***
	需留居營住	69	2.97	0.67	
整體工作家庭衝突	上下班制	251	2.80	0.55	-6.73***
	需留居營住	69	3.31	0.56	

註：\*\*\* $p<0.001$

假設二、女性軍職人員之「婚姻品質」會因不同的「個人背景因素」而有顯著差異存在。

假設2-1：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「年齡」之不同而有顯著差異。

表 4-3-17 為不同「年齡」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「年齡」在「家庭分工」( $F=4.15$ ,  $p<.05$ )、「尊重接納」( $F=3.79$ ,  $p<.05$ )及整體「婚姻品質」方面( $F=3.14$ ,  $p<.05$ )，上均達顯著水準。表示女性軍職人員婚姻品質的「家庭分工」、「尊重接納」及整體「婚姻品質」會因「年齡」之不同而有差異存在。經薛費事後比較結果發現：「36歲以上」婚姻品質高於「31歲至35歲」。因此，假設 2-1 獲得支持。

表 4-3-17 女性軍職人員不同「年齡」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

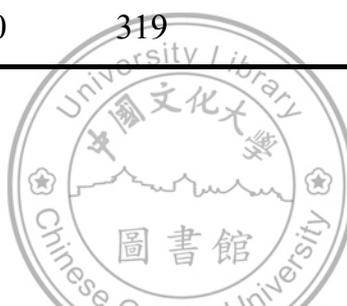
依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	2.089	2	1.044	2.51	
組內	131.969	317	.416		
全體	134.058	319			
一致性					
組間	1.55	2	0.77	1.82	
組內	134.78	317	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	2.42	2	1.21	3.79*	36歲以上>31歲
組內	101.24	317	0.37		至35歲
全體	103.66	319			

(續下頁)

續表 4-3-17 女性軍職人員不同「年齡」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>家務分工</b>					
組間	4.34	2	2.17	4.15*	36 歲以上 > 31 歲
組內	165.90	317	0.52		至 35 歲
全體	170.24	319			
<b>夫妻互動</b>					
組間	2.10	2	1.05	2.72	
組內	122.58	317	0.39		
全體	124.68	319			
<b>整體婚姻品質</b>					
組間	2.29	2	1.15	3.14*	兩兩比較之後
組內	115.61	317	0.37		無進一步之顯著差異。
全體	117.90	319			

註：\* $p < 0.05$



假設 2-2：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「宗教信仰」之不同而有顯著差異。

表 4-3-18 為有無「宗教信仰」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「宗教信仰」在整體「婚姻品質」方面 ( $t = -1.51, p > .05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「宗教信仰」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-2 未獲支持。

表 4-3-18 女性軍職人員有無「宗教信仰」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	宗教信仰	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	無	156	3.82	0.64	-1.38
	有	164	3.92	0.65	
一致性	無	156	3.79	0.68	-1.49
	有	164	3.90	0.62	
尊重接納	無	156	3.87	0.58	-1.96
	有	164	4.00	0.55	
家務分工	無	156	3.68	0.78	-0.54
	有	164	3.72	0.69	
夫妻互動	無	156	3.85	0.65	-1.75
	有	164	3.97	0.60	
整體婚姻品質	無	156	3.81	0.63	-1.51
	有	164	3.91	0.59	

除了驗證有無宗教信仰對婚姻品質的影響之外，本研究更深入探討不同宗教信仰對工作家庭衝突的影響，表 4-3-19 為不同「宗教信仰」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「宗教信仰」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=2.15, p>.05$ ) 未達顯著水準，但在「尊重接納」層面 ( $F=2.98, p<.05$ ) 及「情感交流」層面 ( $F=2.63, p<.05$ ) 達顯著水準。表示女性軍職人員的婚姻品質中的「尊重接納」及「情感交流」會因「宗教信仰」之不同而有差異存在。因此，假設 2-2 部份獲得支持。

表 4-3-19 女性軍職人員不同「宗教信仰」對「婚姻品質」之單因子變異數分析  
摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>情感交流</b>					
組間	3.27	3	1.09	2.63*	兩兩比較之後 無進一步之顯著差異。
組內	130.79	316	0.41		
全體	134.06	319			
<b>一致性</b>					
組間	2.49	3	0.83	1.96	
組內	133.84	316	0.42		
全體	136.32	319			
<b>尊重接納</b>					
組間	2.85	3	0.95	2.98*	兩兩比較之後 無進一步之顯著差異。
組內	100.80	316	0.32		
全體	103.66	319			
<b>家務分工</b>					
組間	1.85	3	0.62	1.16	
組內	168.40	316	0.53		
全體	170.24	319			
<b>夫妻互動</b>					
組間	1.91	3	0.64	1.64	
組內	122.77	316	0.39		
全體	124.68	319			
<b>整體婚姻品質</b>					
組間	2.36	3	0.79	2.15	
組內	115.54	316	0.37		
全體	117.90	319			

註：\* $p < 0.05$

假設 2-3：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「教育程度」之不同而有顯著差異。

表 4-3-20 為不同「教育程度」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「教育程度」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=1.59, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「教育程度」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-3 未獲支持。

表 4-3-20 女性軍職人員不同「教育程度」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	2.31	3	0.77	1.84	
組內	131.75	316	0.42		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	1.60	3	0.53	1.25	
組內	134.72	316	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	1.86	3	0.62	1.93	
組內	101.80	316	0.32		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	1.41	3	0.47	0.88	
組內	168.84	316	0.53		
全體	170.24	319			

(續下頁)

續表 4-3-20 女性軍職人員不同「教育程度」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
<b>夫妻互動</b>					
組間	1.97	3	0.66	1.69	
組內	122.71	316	0.39		
全體	124.68	319			
<b>整體婚姻品質</b>					
組間	1.75	3	0.58	1.59	
組內	116.15	316	0.37		
全體	117.90	319			



假設2-4：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「子女數」

之不同而有顯著差異。

表 4-3-21 為不同「子女數」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員有無「子女數」在整體「婚姻品質」方面( $t=1.69, p>.05$ )未達顯著水準，但在「情感交流」( $t=2.10, p<.05$ )、「家務分工」( $t=2.12, p<.05$ )層面達顯著水準。表示女性軍職人員的婚姻品質中的「情感交流」及「家務分工」會因「子女數」的有無而有差異存在。因此，假設 2-4 部份獲得支持。

表 4-3-21 女性軍職人員有無「子女數」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	子女數	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	無	74	3.98	0.41	2.10*
	有	246	3.84	0.70	
一致性	無	74	3.93	0.44	1.44
	有	246	3.83	0.70	
尊重接納	無	74	3.99	0.41	1.13
	有	246	3.92	0.61	
家務分工	無	74	3.83	0.54	2.12*
	有	246	3.66	0.77	
夫妻互動	無	74	3.96	0.45	0.97
	有	246	3.89	0.67	
整體婚姻品質	無	74	3.94	0.41	1.69
	有	246	3.84	0.66	

註：\* $p<0.05$

除了驗證有無子女對婚姻品質的影響之外，本研究更深入探討不同子女數對婚姻品質的影響。由表 4-3-22 中可知：女性軍職人員之不同「子女數」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=1.88, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「子女數」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-4 未獲支持。

表 4-3-22 女性軍職人員不同「子女數」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	2.14	2	1.07	2.57	
組內	131.92	317	0.42		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	1.15	2	0.58	1.35	
組內	135.17	317	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	0.68	2	0.34	1.04	
組內	102.98	317	0.33		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	2.41	2	1.21	2.28	
組內	167.83	317	0.53		
全體	170.24	319			
夫妻互動					
組間	1.11	2	0.55	1.42	
組內	123.58	317	0.40		
全體	124.68	319			
整體婚姻品質					
組間	1.38	2	0.69	1.88	
組內	116.52	317	0.37		
全體	117.97	319			

假設2-5：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「家中老人數」之不同而有顯著差異。

表 4-3-23 為不同「家中老人數」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之有無「家中老人數」在整體「婚姻品質」方面（ $t=0.22$ ， $p>.05$ ）及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「家中老人數」之有無而有差異存在。因此，假設 2-5 未獲支持。

表 4-3-23 女性軍職人員有無「家中老人數」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表(n=320)

依變數	家	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	無	76	3.86	0.60	-0.64
	有	158	3.92	0.65	
一致性	無	76	3.80	0.55	-1.22
	有	158	3.91	0.67	
尊重接納	無	76	3.93	0.52	-0.37
	有	158	3.96	0.59	
家務分工	無	76	3.66	0.66	-0.71
	有	158	3.73	0.76	
夫妻互動	無	76	3.97	0.52	0.54
	有	158	3.92	0.67	
整體婚姻品質	無	76	3.85	0.53	0.22
	有	158	3.90	0.63	

另外由表 4-3-24 中可知：女性軍職人員之不同「家中老人數」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=0.54, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「家中老人數」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-5 未獲支持。

表 4-3-24 女性軍職人員不同「家中老人數」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	1.13	3	0.38	0.89	
組內	132.93	316	0.42		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	1.17	3	0.39	0.91	
組內	135.16	316	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	0.32	3	0.11	0.33	
組內	103.34	316	0.33		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	0.47	3	0.16	0.29	
組內	167.77	316	0.54		
全體	170.24	319			
夫妻互動					
組間	0.75	3	0.25	0.64	
組內	123.93	316	0.39		
全體	124.68	319			
整體婚姻品質					
組間	0.61	2	0.20	0.54	
組內	117.30	317	0.37		
全體	117.90	319			

假設2-6：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「老人生活自理能力」之不同而有顯著差異。

表 4-3-25 為不同「老人生活自理能力」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「老人生活自理能力」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=0.52, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「老人生活自理能力」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-6 未獲支持。

表 4-3-25 女性軍職人員不同「老人生活自理能力」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	1.05	3	0.35	0.84	
組內	133.00	316	0.42		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	0.46	3	0.15	0.36	
組內	135.86	316	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	0.70	3	0.23	0.71	
組內	102.96	316	0.33		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	7.85	3	2.62	0.05	
組內	170.17	316	0.54		
全體	170.24	319			
夫妻互動					
組間	0.90	3	0.30	0.77	
組內	123.78	316	0.39		
全體	124.68	319			

(續下頁)

續表 4-3-25 女性軍職人員不同「老人生活自理能力」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
整體婚姻品質					
組間	0.58	3	0.19	0.52	
組內	117.32	316	0.37		
全體	117.90	319			

假設2-7：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「配偶職業類型」之不同而有顯著差異。

表 4-3-26 為不同「配偶職業類型」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「配偶職業類型」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=1.71, p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「配偶職業類型」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-7 未獲支持。

表 4-3-26 女性軍職人員不同「配偶職業類型」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	1.87	3	0.63	1.49	
組內	132.18	316	0.42		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	1.67	3	0.56	1.30	
組內	134.66	316	0.43		
全體	136.32	319			

(續下頁)

續表 4-3-26 女性軍職人員不同「配偶職業類型」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
尊重接納					
組間	1.94	3	0.65	2.01	
組內	101.72	316	0.32		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	5.03	3	0.65	3.21	
組內	165.21	316	0.32		
全體	170.24	319			
夫妻互動					
組間	0.82	3	0.27	0.70	
組內	123.87	316	0.39		
全體	124.68	319			
整體婚姻品質					
組間	1.88	3	0.63	1.71	
組內	116.02	316	0.37		
全體	117.90	319			

假設2-8：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「配偶工作性質」之不同而有顯著差異。

表 4-3-27 為不同「配偶工作性質」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「配偶工作性質」在整體「婚姻品質」方面 ( $t=1.62, p>.05$ ) 未達顯著水準，但在「家務分工」層面 ( $t=2.18, p<.05$ ) 達顯著水準。表示女性軍職人員的婚姻品質中的「家務分工」會因「配偶工作性質」之不同而有差異存在。因此，假設 2-8 部份獲得支持。

表 4-3-27 女性軍職人員不同「配偶工作性質」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表  
(n=320)

依變數	配偶工作性質	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	上下班制	245	3.89	0.64	1.29
	需留營居住	75	3.76	0.66	
一致性	上下班制	245	3.88	0.65	1.60
	需留營居住	75	3.75	0.66	
尊重接納	上下班制	245	3.96	0.57	1.09
	需留營居住	75	3.87	0.56	
家務分工	上下班制	245	3.75	0.73	2.18*
	需留營居住	75	3.54	0.719	
夫妻互動	上下班制	245	3.94	0.63	1.60
	需留營居住	75	3.81	0.61	
整體婚姻品質	上下班制	245	3.90	0.61	1.62
	需留營居住	75	3.79	0.60	

註：\* $p < 0.05$

假設2-9：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「家庭型態」之不同而有顯著差異。

表 4-3-28 為不同「家庭型態」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「家庭型態」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=0.97, p > .05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「家庭型態」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-9 未獲支持。

表 4-3-28 女性軍職人員不同「家庭型態」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	0.65	2	0.32	0.77	
組內	133.41	317	0.42		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	1.42	2	0.71	1.66	
組內	134.91	317	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	.35	2	0.18	0.54	
組內	103.31	317	0.33		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	0.26	2	0.13	0.24	
組內	169.99	317	0.54		
全體	170.24	319			
夫妻互動					
組間	1.27	2	0.63	1.63	
組內	123.42	317	0.39		
全體	124.68	319			
整體婚姻品質					
組間	0.69	2	0.35	0.94	
組內	117.21	317	0.37		
全體	117.90	319			

假設2-10：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「階級」

之不同而有顯著差異。

表 4-3-29 為不同「階級」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「階級」在整體「婚姻品質」方面 ( $F=0.23$ ,  $p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「階級」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-10 未獲支持。

表 4-3-29 女性軍職人員不同「階級」對「婚姻品質」之單因子變異數分析摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
情感交流					
組間	0.66	4	0.17	0.39	
組內	133.40	315	0.43		
全體	134.06	319			
一致性					
組間	1.14	4	0.28	0.66	
組內	135.18	315	0.43		
全體	136.32	319			
尊重接納					
組間	0.48	4	0.12	0.36	
組內	103.18	315	0.33		
全體	103.66	319			
家務分工					
組間	0.82	4	0.21	0.38	
組內	169.42	315	0.33		
全體	170.24	319			

(續下頁)

續表 4-3-29 女性軍職人員不同「階級」對「婚姻品質」之單因子變異數分析  
摘要表 (n=320)

依變數	SS	df	MS	F 值	薛費事後比較
夫妻互動					
組間	8.43	4	2.11	0.05	
組內	124.60	315	0.40		
全體	124.68	319			
整體婚姻品質					
組間	0.35	4	8.70	0.23	
組內	117.55	315	0.37		
全體	117.90	319			

假設2-11：女性職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「職務」之不同而有顯著差異。

表 4-3-30 為不同「職務」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「職務」在整體「婚姻品質」方面 ( $t=1.00$ ,  $p>.05$ )，及各層面上均未達顯著水準。表示女性軍職人員的「婚姻品質」不會因「職務」之不同而有顯著性差異。因此，假設 2-11 未獲支持。

表 4-3-30 女性軍職人員不同「職務」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	職務	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	領導職	57	3.93	0.48	0.89
	參謀職	263	3.86	0.68	
一致性	領導職	57	3.92	0.50	1.13
	參謀職	263	3.84	0.68	

(續下頁)

續表 4-3-30 女性軍職人員不同「職務」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表 (n=320)

依變數	職務	樣本數	平均數	標準差	t 值
尊重接納	領導職	57	3.96	0.47	0.29
	參謀職	263	3.93	0.59	
家務分工	領導職	57	3.81	0.60	1.53
	參謀職	263	3.67	0.76	
夫妻互動	領導職	57	3.97	0.52	0.85
	參謀職	263	3.90	0.65	
整體婚姻品質	領導職	57	3.92	0.48	1.00
	參謀職	263	3.85	0.63	

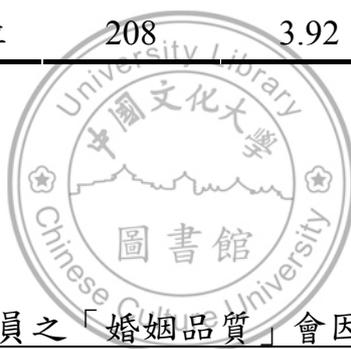
假設2-12：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「單位性質」之不同而有顯著差異。

表 4-3-31 為不同「單位性質」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「單位性質」在「一致性」( $t=-2.14, p<.05$ )、「尊重接納」( $t=-2.14, p<.05$ )、「情感交流」( $t=-2.22, p<.05$ )及整體「婚姻品質」方面( $t=-2.16, p<.05$ )，上均達顯著水準。表示女性軍職人員婚姻品質的「一致性」、「尊重接納」、「情感交流」及整體「婚姻品質」會因「單位性質」之不同而有差異存在。因此，假設 2-12 獲得支持。

表 4-3-31 女性軍職人員不同「單位性質」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表(n=320)

依變數	單位性質	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	部隊單位	112	3.76	0.61	-2.22*
	機關單位	208	3.93	0.66	
一致性	部隊單位	112	3.74	0.66	-2.14*
	機關單位	208	3.91	0.65	
尊重接納	部隊單位	112	3.84	0.52	-2.14*
	機關單位	208	3.99	0.59	
家務分工	部隊單位	112	3.59	0.76	-1.93
	機關單位	208	3.76	0.71	
夫妻互動	部隊單位	112	3.83	0.62	-1.74
	機關單位	208	3.95	0.62	
整體婚姻品質	部隊單位	112	3.76	0.60	-2.16*
	機關單位	208	3.92	0.61	

註：\* $p < 0.05$



假設2-13：女性軍職人員之「婚姻品質」會因女性軍職人員「工作性質」之不同而有顯著差異。

質」之不同而有顯著差異。

表 4-3-32 為不同「工作性質」之女性軍職人員在「婚姻品質」上之差異情形。由表中可知：女性軍職人員之「工作性質」在整體「婚姻品質」方面 ( $t=1.81, p > .05$ ) 未達顯著水準，在「夫妻互動」層面 ( $t=2.02, p < .05$ ) 達顯著水準。表示女性軍職人員的婚姻品質中的「夫妻互動」會因「工作性質」之不同而有差異存在。因此，假設 2-13 部份獲得支持。

表 4-3-32 女性軍職人員不同「工作性質」對「婚姻品質」之 t 檢定分析表(n=320)

依變數	工作性質	樣本數	平均數	標準差	t 值
情感交流	上下班制	251	3.91	0.64	1.85
	需留營居住	69	3.75	0.67	
一致性	上下班制	251	3.88	0.65	1.44
	需留營居住	69	3.75	0.68	
尊重接納	上下班制	251	3.97	0.56	1.76
	需留營居住	69	3.83	0.58	
家務分工	上下班制	251	3.73	0.70	1.43
	需留營居住	69	3.59	0.81	
夫妻互動	上下班制	251	3.95	0.60	2.02*
	需留營居住	69	3.78	0.70	
整體婚姻品質	上下班制	251	3.89	0.59	1.81
	需留營居住	69	3.75	0.65	

註：\* $p < 0.05$



綜合以上女性軍職人員之「個人不同背景變項」與「軍人特質背景變項」在「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之統計分析，整理成表 4-3-33 為「工作家庭衝突」之 t 檢定、單因子變異數分析總表，表 4-3-34 為「婚姻品質」之 t 檢定、單因子變異數分析總表如下：

表 4-3-33 女性軍職人員「工作家庭衝突」之 t 檢定、單因子變異數分析總表 (n=320)

依變數	人數	平均數	標準差	F 值/t 值	薛費事後比較
<b>年齡</b>					
30 歲以下	56	2.95	0.57	F=0.26	
31 歲至 35 歲	137	2.93	0.64		
36 歲以上	127	2.88	0.59		
<b>宗教信仰</b>					
無	15	2.97	0.62	t=1.78	
有	16	2.86	0.56		
<b>宗教信仰</b>					
佛教	79	2.81	0.51	F=1.36	
道教	55	2.90	0.51		
基督教、天主教、一貫教	32	2.90	0.72		
<b>教育程度</b>					
高中職(含)以下	34	2.92	9.75	F=1.09	
專科	120	2.96	5.32		
大學	127	2.84	5.43		
碩士以下	39	3.00	9.14		
<b>子女數</b>					
無	74	2.97	0.61	t=0.93	
有	246	2.90	0.59		
<b>子女數</b>					
一位	86	2.86	0.57	F=0.71	
二位以上	160	2.92	0.59		

(續下頁)

續表 4-3-33 女性軍職人員「工作家庭衝突」之 t 檢定、單因子變異數分析總表  
(n=320)

依變數	人數	平均數	標準差	F 值/ t 值	薛費事後比較
<b>家中老人數</b>					
無	86	2.95	0.60	t=0.61	
有	234	2.90	0.59		
一位	76	2.85	0.55	F=0.56	
二位以上	158	2.92	0.61		
<b>老人生活自理能力</b>					
生活完全可自理	162	2.86	0.56	F=1.76	
生活尚可自理	58	3.05	0.65		
生活無法自理	14	2.81	0.53		
<b>配偶職業類型</b>					
第一級、第二級	175	2.86	0.56	F=3.26*	第四級 > 第二級
第三級	62	2.99	0.60		
第四級	43	3.13	0.71		
第五級、第六級	40	2.81	0.50		
<b>配偶工作性質</b>					
上下班制	245	2.87	0.58	t=-2.57*	
需留營居住	75	3.06	0.60		
<b>家庭型態</b>					
小家庭	134	2.86	0.61	F=2.57	
三代同堂	89	2.86	0.54		
其他類型家庭	97	3.03	0.61		
<b>階級</b>					
上士以下	88	2.90	0.68	F=0.67	
士官長	80	2.95	0.62		
尉級軍官	52	2.98	0.47		
少校	68	2.82	0.58		
中校以上	32	2.93	0.45		

(續下頁)

續表 4-3-33 女性軍職人員「工作家庭衝突」之 t 檢定、單因子變異數分析總表  
(n=320)

依變數	人數	平均數	標準差	F 值/ t 值	薛費事後比較
<b>職務</b>					
領導職	57	3.12	0.61	t=3.01**	
參謀職	263	2.87	0.58		
<b>單位性質</b>					
部隊單位	112	3.17	0.56	t=6.10***	
機關單位	208	2.77	0.56		
<b>工作性質</b>					
上下班制	251	2.80	0.55	t=-6.73***	
需留營居住	69	3.31	0.56		

註：\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\* p<0.001



由上表得知，將研究結果摘要如下：

- 一、女性軍職人員之「年齡」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 二、女性軍職人員之「宗教信仰」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 三、女性軍職人員之「教育程度」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 四、女性軍職人員之「子女數」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 五、女性軍職人員之「家中老人數」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 六、女性軍職人員之「老人生活自理能力」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 七、女性軍職人員之「配偶職業類型」在「工作家庭衝突」上達顯著差異。女性軍職人員的配偶職業為「第四級技術性工人」的在「工作家庭衝突」高於「第一、二級」的女性軍職人員配偶。
- 八、女性軍職人員之「配偶工作性質」在「工作家庭衝突」上達顯著差異。
- 九、女性軍職人員之「家庭型態」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 十、女性軍職人員之「階級」在「工作家庭衝突」上未達顯著差異。
- 十一、女性軍職人員之「職務」在「工作家庭衝突」上達顯著差異。
- 十二、女性軍職人員之「單位性質」在「工作家庭衝突」上達顯著差異。
- 十三、女性軍職人員之「工作性質」在「工作家庭衝突」上達顯著差異。

表 4-3-34 女性軍職人員「婚姻品質」之 t 檢定、單因子變異數分析總表 (n=320)

依變數	人數	平均數	標準差	F 值/ t 值	薛費事後比較
<b>年齡</b>					
30 歲以下	56	3.94	0.44	F=3.14*	兩兩比較之後，無進步之顯著差異
31 歲至 35 歲	137	3.76	0.69		
36 歲以上	127	3.93	0.57		
<b>宗教信仰</b>					
無	154	3.81	0.63	t=-1.51	
有	166	3.91	0.59		
<b>宗教信仰</b>					
佛教	79	3.87	0.56	F=2.15	
道教	55	3.85	0.65		
基督教、天主教、一貫教	32	4.11	0.51		
<b>教育程度</b>					
高中職(含)以下	34	3.72	0.66	F=1.59	
專科	120	3.81	0.68		
大學	127	3.94	0.54		
碩士以下	39	3.89	0.52		
<b>子女數</b>					
無	74	3.94	0.41	t=1.69	
有	246	3.84	0.66		
一位	86	3.91	0.66	F=2.57	
二位以上	160	3.80	0.65		
<b>家中老人數</b>					
無	86	3.80	0.63	t=-1.02	
有	234	3.88	0.60		
一位	76	3.85	0.53	F=0.65	
二位以上	158	3.90	0.67		

(續下頁)

續表 4-3-34 女性軍職人員「婚姻品質」之 t 檢定、單因子變異數分析總表(n=320)

依變數	人數	平均數	標準差	F 值/ t 值	薛費事後比較
<b>老人生活自理能力</b>					
生活完全可自理	162	3.88	0.62		
生活尚可自理	58	3.92	0.54	F=0.52	
生活無法自理	14	3.79	0.62		
<b>配偶職業類型</b>					
第一級、第二級	175	3.89	0.57		
第三級	62	3.86	0.60	F=1.71	
第四級	43	3.68	0.76		
第五級、第六級	40	3.96	0.58		
<b>配偶工作性質</b>					
上下班制	245	3.89	0.61	t=1.62	
需留營居住	75	3.76	0.60		
<b>家庭型態</b>					
小家庭	134	3.86	0.65		
三代同堂	89	3.93	0.56	F=0.94	
其他類型家庭	97	3.81	0.59		
<b>階級</b>					
上士以下	88	3.88	0.59		
士官長	80	3.82	0.70		
尉級軍官	52	3.92	0.49	F=0.24	
少校	68	3.8482	0.60		
中校以上	32	3.8617	0.63		
<b>職務</b>					
領導職	57	3.92	0.48	t=1.00	
參謀職	263	3.85	0.63		
<b>單位性質</b>					
部隊單位	112	3.76	0.60	t=-2.16*	
機關單位	208	3.92	0.61		
<b>工作性質</b>					
上下班制	251	3.89	0.59	t=1.81	
需留營居住	69	3.75	0.65		

註： \*\*p<0.01

由上表得知，將研究結果摘要如下：

- 一、女性軍職人員之「年齡」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 二、女性軍職人員之「宗教信仰」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 三、女性軍職人員之「教育程度」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 四、女性軍職人員之「子女數」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 五、女性軍職人員之「家中老人數」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 六、女性軍職人員之「老人生活理能力」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 七、女性軍職人員之「配偶職業類型」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 八、女性軍職人員之「配偶工作性質」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 九、女性軍職人員之「家庭型態」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 十、女性軍職人員之「階級」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 十一、女性軍職人員之「職務」在「婚姻品質」上未達顯著差異。
- 十二、女性軍職人員之「單位性質」在「婚姻品質」上達顯著差異。
- 十三、女性軍職人員之「工作性質」在「婚姻品質」上未達顯著差異。

#### 第四節 女性軍職人員的工作家庭衝突與婚姻品質之相關性

本節主要探討女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之相關性，採皮爾森積差相關（Pearson product-moment correlation）進行分析。並參考 David（1971）對於相關係數強度層次之解釋（引自 Hinkle、Wiersma & Jurs，1994），如表 4-4-1 所示瞭解各變項之間的相關性。以下茲將研究結果分述如下：

表 4-4-1 皮爾森積差相關係數強度層次表

r 值	強 度
.70 或高於.70	非常強烈的相關（very strong）
.50 至.69	高程度的相關（substantial）
.30 至.49	中程度的相關（moderate）
.10 至.29	低程度的相關（low）
.01 至.09	些許相關（negligible）

資料來源：引自 Hinkle、Wiersma 和 Jurs（1994）

**研究問題四：女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之間是否具有相關性存在？**

**假設四、：女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」有顯著相關性存在。**

表 4-4-2 為工作家庭衝突與婚姻品質之皮爾森積差相關係數顯示：女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」間的相關係數，達顯著水準（ $r=-0.35$ ， $p<.001$ ），呈現中程度的負相關。就工作家庭衝突各層面而言，「婚姻品質」與「工作干擾家庭」（ $r=-0.30$ ， $p<.001$ ）、「家庭干擾工作」（ $r=-0.35$ ， $p<.001$ ）均達中程度的負相關。就婚姻

品質各層面而言，「工作家庭衝突」與「一致性」( $r=-0.29, p<.001$ )、  
 「夫妻互動」( $r=-0.34, p<.001$ )、「家務分工」( $r=-0.37, p<.001$ )、  
 「尊重接納」( $r=-0.33, p<.001$ )、「情感交流」( $r=-0.35, p<.001$ )  
 均達中低程度以上的負相關。因此，假設 4 獲得支持。表示女性軍職  
 人員「工作家庭衝突」越小，其「婚姻品質」越佳。

表 4-4-2 相關係數矩陣：「工作家庭衝突」與「婚姻品質」相關性 (n=320)

變項	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.工作家庭 衝突									
2.工作干擾 家庭	0.93***								
3.家庭干擾 工作	0.87***	0.62***							
4.婚姻品質	-0.35***	-0.30***	-0.35***						
5.一致性	-0.29***	-0.24***	-0.30***	0.94***					
6.夫妻互動	-0.34***	-0.29***	-0.33***	0.95***	0.87***				
7.家務分工	-0.37***	-0.32***	-0.32***	0.92***	0.81***	0.85***			
8.尊重接納	-0.33***	-0.26***	-0.35***	0.94***	0.88***	0.87***	0.83***		
9.情感交流	-0.35***	-0.30***	-0.34***	0.97***	0.90***	0.92***	0.87***	0.89***	

註： \*\*\*  $p<.001$

## 第五節 女性軍職人員的個人背景變、軍人特質背景變項對 工作家庭衝突與婚姻品質之解釋力

本節主要探討女性軍職人員之個人背景因素與「工作家庭衝突」對「婚姻品質」之預測力，採強迫進入法多元迴歸進行分析，茲將研究結果分述如下：

**研究問題五：女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」是否能有效預測其「婚姻品質」？**

**假設五：女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」對「婚姻品質」有顯著的解釋力。**

本研究之個人背景因素中「宗教信仰」、「老人生活自理能力」、「配偶職業類型」、「配偶工作性質」、「家庭型態」、「職務」、「單位性質」、「工作性質」為名義變項，「教育程度」、「子女數」、「家中老人數」、「階級」為次序變項，因此必須轉化為虛擬變項的方式投入迴歸模式，以強迫進入法多元迴歸（複迴歸）進行分析。表 4-5-1 為強迫進入法多元迴歸分析結果得知：多元相關係數（R）為 0.431，決定係數  $R^2$  等於 0.186，表示「子女數：二位以上」、「職務：參謀職」、「工作家庭衝突」三個變項可以解釋女性軍職人員「婚姻品質」18.6%的變異量（ $R^2=0.186$ ， $p<.001$ ）。在變異數分析的 F 值等於 3.078，顯著性考驗的 P 值 $<.001$ ；也就是說，在迴歸模式中至少有一個預測變項對「婚姻品質」（依變項）的解釋力達到顯著。

在表 4-5-1 中，僅「子女數：二個以上」（ $\beta=-0.27$ ， $p<.05$ ）、「職務：參謀職」（ $\beta=0.24$ ， $p<.05$ ）、「工作家庭衝突」（ $\beta=-0.331$ ， $p<.001$ ）對「婚姻品質」有顯著解釋力。因此，假設 5 獲得支持。

表 4-5-1 複迴歸分析表：「個人背景因素」、「工作家庭衝突」對「婚姻品質」之解釋力

預測變項	B	標準誤	Beta ( $\beta$ )	t 值	VIF
截距	5.14	0.52		9.909***	
年齡	8.23	0.01	0.06	0.81	1.836
宗教信仰：道教	-5.42	0.08	-0.04	-0.69	1.139
宗教信仰：基督教、天主教、 一貫教	9.74	0.09	0.01	0.11	1.160
教育程度：專科	-0.20	0.15	-0.10	-1.35	2.004
教育程度：大學	-9.85	0.11	-0.08	-0.89	2.850
教育程度：碩士以上	-3.14	0.11	-0.03	-0.29	2.881
子女數：一位	-0.14	0.13	-0.10	-1.11	3.104
<b>子女數：二位以上</b>	-0.27	0.12	-0.22	-2.29*	3.320
家中老人數：一位	-0.21	0.18	-0.15	-1.16	5.690
家中老人數：二位以上	-0.11	0.17	-0.09	-0.66	7.294
老人生活自理能力：尚可自理	0.20	0.16	0.16	1.21	6.668
老人生活自理能力：無法自理	0.25	0.17	0.16	1.42	4.454
配偶職業：第四級	2.77	0.09	0.02	0.32	1.807
配偶職業：第五級、第六級	4.16	0.10	0.03	0.42	1.520
配偶工作性質：需留營居住	-6.65	0.08	-0.05	-0.79	1.248
家庭型態：三代同堂	0.13	0.10	0.11	1.25	2.622
家庭型態：其他類型家庭	0.18	0.10	0.14	1.78	2.126
階級：中校以上	7.23	0.08	0.05	0.87	1.374
<b>職務：參謀職</b>	0.24	1.12	0.15	2.11*	1.943
單位性質：機關單位	7.18	0.10	0.05	0.72	2.221
工作性質：需留營居住	-0.10	0.12	-0.07	-0.88	2.373
<b>工作家庭衝突</b>	-0.33	0.06	-0.32	-5.41***	1.291
<b>R=0.431      R<sup>2</sup>=0.186      調整後 R<sup>2</sup>=0.125      F=3.078***</b>					

註：1. 以強迫進入法進行迴歸分析  
2. \* $p < .05$ ， \*\*\* $p < .001$

為避免迴歸分析時多元共線性的問題，故對自變項之間進行相關分析，結果預測變項間並無強烈相關 ( $r < .75$ )。此外，為避免女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」之自變項間有共線性的問題，對自變項之變異數膨脹因素加以考驗，其 VIF 值皆低於 10，介於 1.139~7.294 之間，故未有共線性之疑慮。



## 第六節 開放性問題分析與討論

內容分析 (content analysis) 為將資料內部的主要組型進行確認、編號和分類的歷程 (吳芝儀、李奉儒, 1995)。內容分析所用的分析單位包括：單字 (word)、句子 (sentence)、語幹 (theme)、段落 (para-graph)、全文 (whole text) (Weber, 1990), 乃至於人物 (character)、空間和時間 (space and time) (Kassarjian, 1997)。語幹為對一議題的主張, 有關事件、價值、信念和態度的討論, 經常以語幹為分析單位進行 (Kassarjian, 1997), 本研究屬於個人認知與態度的研究, 故決定以語幹為分析單位。

研究者將受訪者填答內容一一審查過濾, 並將口語內容轉換為數個語幹歸類之用, 完成語幹分析後以次數分配列表統計, 除將極相似的語幹進行合併之外, 儘可能保留原來受訪者回答的語意。

界定類目 (category) 及編碼規則的訂定由研究者執行, 類目為語幹歸類之用, 由研究者瀏覽後經內容分析所得的語幹將之歸類 (黃盈裕, 2001)。

### 壹、開放性問題之分析

一、「問題、請問當您面對工作與家庭衝突時, 您會如何處理呢? 您會尋求什麼協助呢」

共有 150 位受訪者回答, 佔總受訪人數的 46%, 未填答者計有 11 人, 有效問卷為 92.67%。剩餘資料, 以內容分析進行資料處理。

根據逐字稿歸納出 8 大類目：(1) 與配偶溝通、(2) 家人協助、(3) 與組織協調、(4) 社會支持系統、(5) 輕重緩急、(6) 配套措施、(7) 負面思考、(8) 其他。(表 4-6-1) 分類規則及編碼細節請參閱附錄六、附錄七。

表 4-6-1 研究者對「面對工作與家庭衝突處理作為」之內容分析結果自行歸類整理表

題目	概念定義
1.與配偶溝通	與配偶溝通
2.家人協助	父母親協助、兄弟姐妹幫忙
3.與組織協調	與主管溝通、請求同事幫忙
4.社會支援系統	尋求朋友、幼稚園老師、法律服務的協助
5.輕重緩急	輕重緩急
6.配套措施	補償家人、調整時間、調整職務、轉換工作、情緒舒緩
7.負面思考	逃避問題、委屈求全
8.其他	回歸家庭、離婚、

將面對工作與家庭衝突處理作為的類目做次數分配處理（表 4-6-2），結果發現計有 28 人次表示面對工作家庭衝突時處理作為採取「配套措施」者（20.14%）最多，其次為「與配偶溝通」（17.99%）；再其次為「家人協助」（14.40%）。顯示女性軍職人員在面對工作家庭衝突時，多採配套措施處理衝突問題。

表 4-6-2 面對工作與家庭衝突處理作為的類目之次數分配、百分比

面對工作與家庭衝突處理作為的類目	次數	百分比
1.與配偶溝通	25	17.99
2.家人協助	20	14.40
3.與組織協調	12	8.63
4.社會支持系統	14	10.07
5.輕重緩急	11	7.91
6.配套措施	28	20.14
7.負面思考	11	7.91
8.其他	18	12.95
<b>總 計</b>	<b>139</b>	<b>100.00</b>

註：受試者之描述，可能雖有填寫但沒有回答到相關概念，故回答人數與實際受試人數不符

由各類目之概念所佔的比例觀察（表 4-6-3），在配套措施方面，補償家人及調整時間者最多；在負面思考方面，逃避問題者最多；在其他方面，認為身為軍人工作性質特殊，以工作為主者最多。

表 4-6-3 面對工作與家庭衝突處理作為之次數分配表

類目	次數	概念	次數
1.與配偶溝通	25	與配偶溝通	25
2.家人協助	20	父母親協助（兄弟姐妹幫忙）	20
3.與組織協調	12	與主管溝通、請求同事幫忙	12
4.社會支持系統	14	尋求朋友、幼稚園老師、法律服務的協助	14
5.輕重緩急	11	輕重緩急	11
6.配套措施	28	補償家人	8
		調整時間	8
		調整職務	4
		轉換工作	5
		情緒舒緩	3
7.負面思考	11	逃避問題	6
		委屈求全	5
8.其他	18	回歸家庭	5
		離婚	1
		其他	12
<b>總計</b>	<b>139</b>	<b>總計</b>	<b>139</b>

## 第七節 綜合討論

本節綜合前述各節之研究結果，針對主要研究發現進行討論：

### 一、樣本特質分析

本研究之女性軍職人員有四成二（42.8%）的年齡介於 31 歲至 35 歲，半數（51.3%）以上都有宗教信仰，其中多數信仰佛教（24.7%），教育程度以大學畢業最多（39.7%），且有七成（76.9%）以上的女性軍職人員育有子女，其中有二位以上孩子居多（44.1%），有七成以上（73.1%）家中都有老人，其中有二位以上老人居多數（30.6%），且有五成以上（50.6%）老人生活均足以完全自理。在配偶職業類型方面，以第三級半專業人員、一般公務人員居多（19.4%），配偶工作性質以上下班制最多（76.6%）。在家庭型態中，以小家庭佔居多有 41.9%，其次為三代同堂（祖父母+父母+子女）有 27.8%。另外在女性軍職人員軍人特質背景變項中，以士官長居多（25.0%），有八成以上（82.2%）擔任參謀職，且有六成以上（65.0%）是機關單位，工作性質以上下班制居多（78.4%）。

### 二、女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」

根據描述性統計及單一樣本 t 檢定之結果，工作和家庭衝突之平均數為 2.91，在五點式量表中，介於「不同意」和「普通」之間，且顯著低於理論中點 3（ $t=2.65$ ， $p<.001$ ），顯示女性軍職人員「工作家庭衝突」程度偏低。從分構面來看，工作干擾家庭（ $M=3.21$ ）高於家庭干擾工作（ $M=2.57$ ），顯示女性軍職人員認為工作對家庭的干

擾，大於家庭對工作的干擾。在工作干擾家庭方面，有 74.7% 的女性軍職人員表示「下班後，我的心思仍停留在工作上」，以及 72.5% 的女性軍職人員表示「下班後，我已經累到無力處理家事」，可見多數女性軍職人員在工作上的投入比家庭的投入還要多。女性軍職人員工作性質特殊，變動性大、紀律嚴謹、工作時間長，且需留守待命，因此，會投注較多的心思在工作上。另外，從開放式問題中可以看出受訪者大部份在面對工作家庭衝突時，有 58.26% 的人會先與家人溝通，請求家人協助，以完成長官所交付的任務為優先。在家庭干擾工作方面，因本研究女性軍職人員大部會事先跟家人溝通取得家人支持，故多數女性軍職人員認為家庭生活及相關事務對於其工作並不會有太大的影響。例如：有 75.6% 的女性軍職人員認為家務事不會讓她無法專心進行工作並延誤，且有 68.2% 的女性軍職人員表示家庭生活壓力不會讓她在工作時心有餘而力不足。

婚姻品質之平均數為 3.86，在五點式量表中，介於「不確定」和「符合」之間，且顯著高於理論中點 3 ( $t=26.02, p<.001$ )，顯示女性軍職人員的婚姻品質傾向良好狀況。從各層面來看，各分構面之平均數非常接近，以尊重接納度最高 ( $M=3.94$ )，家務分工共識最低 ( $M=3.70$ )。在情感交流程度面，有 84.7% 的女性軍職人員認為夫妻之間常會針對一些問題相互討論，交換彼此意見，且有 78.1% 的女性軍職人員覺得當她感到不安或無助時，先生能給予最大的支持。在一致程度面，有 83.8% 的女性軍職人員認為與配偶可以經由協商做出共同的抉擇，以及有 81.9% 的女性軍職人員認為夫妻對重大事項的決定一致。在尊重接納面，有 90.9% 的女性軍職人員覺得在公開場合夫妻都能維護彼此的面子，且有 88.1% 的女性軍職人員認為夫妻能接納與尊重彼此的朋友。在家務分工共識面，有 73.8% 的女性軍職人員認為

對婚後的生活水準感到相當滿意，且有 73.5%表示和先生在獨處與共處時間上有很好的平衡。在夫妻互動滿意度面，有 88.4%的女性軍職人員信任自己的先生，且有 84.7%認為和配偶能相互的支持與陪伴。根據上述研究發現，女性軍職人員對家務分工共識低於各個分構面，幾可解讀，女性軍職人員工作時間沒有彈性、勤務繁忙，比較無法跟一般公務人員一樣固定時間整理家務，相對的配偶對於家務的付出可能要比一般人多，但從其他分構面來看對婚姻的品質泰半是覺得滿意的。

#### 四、女性軍職人員之「個人背景因素」在「工作家庭衝突」差異因素之探討

女性軍職人員在「配偶的職業類型」、「配偶工作性質」、「職務」、「單位性質」、「工作性質」有顯著差異，但在「年齡」、「宗教信仰」、「教育程度」、「子女數」、「家中老人數」、「老人生活自理能力」、「家庭型態」、「階級」上無顯著差異，以下即分別探討之：

##### (一) 配偶的職業類型

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「配偶的職業類型」上有顯著差異 ( $F=3.26, p<.05$ )，經薛費事後比較結果：「第四級技術性工人」高於「第一、二級職業」。也就是說，女性軍職人員之配偶的職業若為技術性工人其工作家庭衝突會高於第一、二級職業者。此結果與下列研究結果相似，王恩惠 (2006) 針對中央健康保險局已婚女性員工為對象，結果發現職別是影響工作干擾家庭的因素之一。從開放式問題中發現，如果配偶同為軍人的話，比較能了解軍

人工作性質的特殊性。例如：

「面對工作與家庭衝突時，以家庭為重，盡量取得平衡量，且另一伴也身為軍職人員較能體諒。」(編號 068)

Greenhaus 和 Beutell (1985) 發現，在工作家庭衝突來源的研究中提出，婦女的事業傾向若和丈夫不同，在家庭和非家庭中感受到較強烈的衝突；並且當丈夫和妻子對家庭角色有歧見，以及丈夫對妻子的職業地位態度不同，也會造成家庭的緊張。根據本研究結果，女性軍職人員之工作家庭衝突會因「配偶的職業類型」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象之配偶職業，以「半專業人員、一般公務人員」佔最多數，大部份都是公務人員居多。近年來，由於政府財力短絀，人事費用居高不下，故而厲行員額精簡政策，通令各行政機關必須控管一定比例以上之員額，不得進用人員，在人力短缺而業務量增加的雙重壓力之下，工作投入時間增加相對的家庭投入時間就會變少，故而導致工作家庭衝突增加。

## (二) 配偶的工作性質

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「配偶的工作性質」上有顯著差異 ( $t=-2.57, p<.05$ )，其中「需留營居住」之平均數在工作家庭衝突及分構面上皆大於「上下班制」，顯示「需留營居住」的工作家庭衝突大於「上下班制」。由開放式問題中也發現，配偶如果工作時間長，無法幫忙分擔家務，會導致另一半心理上的壓力。例如：

「因老公常常加班至深夜，所以照顧小孩及家務事則須由我獨自完成，有時下班回家覺得很累，面對老公還要加班常感到無力，至於本身工作情況，目前均能上下班，所以不至產生家庭衝突，若碰上無法協調之情況，則會與老公相互配合，完成工作任務為優先。」(編號 152)。

根據本研究結果，女性軍職人員之配偶的工作性質若是上下班時間正常、工作時間彈性、沒有不正常的輪班，比較能照顧家庭、分擔家務，若是小孩子在學校有問題，也比較好能溝通協調由誰去解決問題，並非每次發生問題惟有母親可以解決家庭問題。

### (三) 職務

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「職務」上有顯著差異 ( $t=3.01, p<.01$ )，其中「領導職」之平均數在工作家庭衝突及分構面上皆大於「參謀職」，顯示「領導職」的工作家庭衝突大於「參謀職」。也就是說，軍中職務區分參謀職與領導職，擔任領導者必須留值營區掌握人員安全狀況，經常不正常的輪值，對於女性軍職人員而言，比較容易造成工作家庭之間的衝突。

### (四) 單位性質

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「單位性質」上有顯著差異 ( $t=6.10, p<.001$ )，其中「部隊單位」之平均數在工作家庭衝突及分構面上皆大於「機關單位」，顯示「部隊單位」的工作家庭衝突大於「機關單位」。此結果與下列研究結果相似，林時萱

(2006)以現役已婚之志願役軍、士官，且配偶為有薪工作者為對象，研究結果顯示，單位性質與婚姻品質有顯著性差異，主要差異在於非戰鬥位的志願役軍士官其婚姻品質較戰鬥單位佳，可能因為非戰鬥單位任務性質之故，較能兼顧家庭，因此婚姻品質較佳。

過去研究指出每週的工作時數的多寡與工作一家庭衝突有關(Burke et al., 1980b; Keith & Schafer, 1980; Pleck et al., 1980)、工作-家庭衝突也和加班的次數及頻率以及不正常的輪班工作、工作無彈性有關(Pleck et al., 1980)。Jones 和 Bulter(1980)發現工作挑戰性、變化性及重要性與工作家庭衝突有正面的關係，而任務的自主性與工作家庭衝突有負面的關係。也就是說，部隊單位因為任務需經常需管制休假、不正常輪班，工作與家庭比較難兼顧；反觀，機關單位因為工作性質是上下班，工作時間正常，對於工作家庭之間比較好協調。

##### (五) 工作性質

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「工作性質」上有顯著差異 ( $t=-6.73, p<.001$ )，其中「需留營居住」之平均數在工作家庭衝突及分構面上皆大於「上下班制」，顯示「需留營居住」的工作家庭衝突大於「上下班制」。此結果與下列研究結果相似，楊慶裕(1996)的研究發現工作性質對於工作家庭衝突有顯著影響。徐心如(2002)以工作家庭衝突為觀點，針對女性工作者對企業內家庭親善政策需求之研究發現，每週工作時數、小女年齡、有無幼年子女、婦女年齡、教育程度、工作性質等，皆對職業婦女的工作家庭衝突有影響。潘彥伶(2007)的研究結果顯示工作相關特性(如挑戰性、變化性及重要性)將會提高外派人員的工作家庭衝突。另外關於式問題

中也發現受試者了解軍中工作性質不同一般民間機構，當工作家庭衝突發生時，會尋求家人協助。例如：

「當工作與家庭發生衝突時，仍然會以工作為優先，因為工作性質與一般民間單位差距甚遠，會先請先生協助，再無法解決再尋求其他協助。例如：家人的協助」(編號 185)。

Pleck et al. (1980) 的研究結果發現工作家庭衝突與加班次數及頻率、不正常的輪班工作與工作有無彈性等工作特徵有關。溫金豐和崔來意 (2001) 的實證研究發現工作時間越久工作與家庭衝突越大。根據本研究結果，需留營居住的女性軍職人員由於工作性質特殊，常因任務需要管制休假、或緊急召回，甚至因為須要歷練關係，必須經常調動，所以會犧牲跟家人相處的時間，可能會因此而造成工作與家庭之間的衝突。

#### (六) 年齡

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「年齡」上無差異 ( $F=0.26, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因年齡差異而有不同。

然而，高瑞堂 (1998) 的實證研究結果指出年齡較輕的組織成員感受到較強工作與家庭衝突。陳亦盈 (2005) 以大臺北地區育有 3-6 歲以下學齡前子女的雙薪家庭職業婦女為對象，許雅蘋 (2006) 針對台灣南部高高屏三縣市地區的公私立幼托園所的教師為對象，研究均發現年齡與工作家庭衝突有顯著差異。

根據本研究結果，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因「年齡」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象年齡幾乎都落在 30 歲至 40 歲之間。

### (七) 宗教信仰

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「宗教信仰」上無差異 ( $F=1.36, p>.05$ )。但是在「家庭干擾工作」層面上有顯著差異 ( $F=3.69, p<.05$ )，經薛費事後比較結果，兩兩比較之後無進一步之顯著差異。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因宗教信仰差異而有不同，但是宗教信仰在家庭干擾工作層面卻會造成工作家庭衝突。究其原因，可能是有些宗教須要做某些儀式，例如道教、一貫教某些日子須要祭拜，而通常這些事情都會由女性來負責，故會造成工作家庭之間的衝突。

### (八) 教育程度

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「教育程度」上無差異 ( $F=1.90, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因教育程度差異而有不同。

然而，邱淑琴 (2002)、胡嘉鴻 (1995) 的實證發現則指出，教育程度較高者「工作對家庭衝突」較大。李金坤 (2007) 研究發現，不同的年齡、年資、教育程度、家庭狀況、每月所得、畢業科系的員工在留任意願上有顯著差異。

根據本研究結果，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因「教育程度」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象是職業軍人，著重在軍事學歷。

### (九) 子女數

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「子女數」上無差異 ( $F=0.71, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因子女數差異而有不同。鄧皓引 (2006)的研究亦發現，性別與孩子數在工作家庭衝突上並無顯著差異

然而，Voydanoff(1988)的研究指出，家中如有小於 18 歲子女與工作-家庭衝突有正相關。但是 Stoner 等人(1991)對女性管理者之工作-家庭衝突研究顯示，子女數量與子女的年齡與工作-家庭衝突並無顯著相關；此研究結果顯然與 Voydanoff(1988) 的研究有所出入。

根據本研究結果，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因「子女數」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象可從工作中獲得的滿足、先生、家人的支持與隨著孩子的增長，減緩工作與家庭的衝突感受。

### (十) 家中老人數

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「家中老人數」上無差異 ( $F=0.56, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因家中老人數差異而有不同。

根據本研究結果，究其原因可能是本研究取樣對象的平均年齡是34歲，大部份家中的老人健康狀況良好，都有自理能力，故不會造成工作家庭之間的衝突。

### (十一) 老人生活自理能力

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「老人生活自理能力」上無差異 ( $F=1.76, p>.05$ )。但是在「家庭干擾工作」層面上有顯著差異 ( $F=3.26, p<.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因老人生活自理能力差異而有不同，但是老人生活自理能力在家庭干擾工作層面卻會造成工作家庭衝突。

根據本研究結果，究其原因可能是因為取樣對象家中的老人健康狀況良好，都有自理能力，故不會造成工作家庭之間的衝突。

### (十二) 家庭型態

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「家庭型態」上無差異 ( $F=2.57, p>.05$ )。但是在「家庭干擾工作」層面上有顯著差異 ( $F=4.03, p<.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因家庭型態差異而有不同，但是家庭型態在家庭干擾工作層面卻會造成工作家庭衝突。

然而，Voydanoff (1988) 指出家庭的結構會影響工作者難以達到工作要求程度，雙薪家庭的成員和家庭有需要額外照顧之年幼小孩、或其他受撫養者（如老人）之家庭等，可能會經驗到某些困難，這些困難是因為工作和家庭二者間責任的不協調而造成。陳之穎（2000）

的實證研究發現家庭組織型態對工作家庭衝突有顯著影響。Anderson 等人 (2002) 在研究中也提到，有許多家庭結構的觀點會與工作家庭衝突有關，特別是雙薪家庭，在面臨家庭領域的角色上會產生較多的需求，這些需求可能是來自於家庭角色的責任、要求或期望，然而，家庭需求越多，就越容易導致工作家庭衝突。

### (十三) 階級

本研究結果顯示，女性軍職人員之工作家庭衝突在「階級」上無差異 ( $F=0.67, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因階級差異而有不同。

根據本研究結果，究其原因可能在於階級在軍中只表示其職位高低。



## 五、女性軍職人員之「個人背景因素」與「婚姻品質」差異因素之探討

女性軍職人員在「年齡」、「單位性質」有顯著差異，但在「宗教信仰」、「教育程度」、「子女數」、「家中老人數」、「老人生活自理能力」、「配偶的職業類型」、「配偶工作性質」、「家庭型態」、「階級」、「職務」、「工作性質」上無顯著差異，以下即分別探討之：

### (一) 年齡

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「年齡」上有顯著差異 ( $F=3.14, p<.05$ )，經薛費事後比較結果：兩兩比較之後無進一步之顯著差異。研究結果發現，女性軍職人員婚姻品質的「家庭分工」、「尊重接納」及整體「婚姻品質」會因「年齡」之不同而有差異存在。此結果與下列研究結果相似，Lewis 和 Spanier (1979) 的婚姻品質模式認為年齡代表一個人的成熟度，也與他的生活能力有極大的相關。但也有研究顯示婚姻品質的好壞與年齡無顯著差異，例如徐敏容 (2005) 研究顯示夫妻年齡與婚姻滿意度無關。丁雪娟 (2006) 以台灣越南籍女性婚姻移民為對象，研究結果發現年齡與婚姻品質沒有相關。

根據本研究結果，究其原因可能在於女性軍職人員年齡越大兒女也長大了，生活負擔也減輕了，壓力也相對降低，故對婚姻品質會有顯著差異。

## (二) 單位性質

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「單位性質」上有顯著差異 ( $t=-2.16, p<.05$ )，其中「機關單位」之平均數在婚姻品質及分構面上皆大於「部隊單位」，顯示「機關單位」的婚姻品質優於「部隊單位」。此結果與下列研究結果相似，林時萱 (2006) 以現役已婚之志願役軍、士官，且配偶為有薪工作者為對象，研究結果顯示，單位性質與婚姻品質有顯著性差異，主要差異在於非戰鬥位的志願役軍士官其婚姻品質較戰鬥單位佳，可能因為非戰鬥單位任務性質之故，較能兼顧家庭，因此婚姻品質較佳。

## (三) 宗教信仰

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「宗教信仰」上無差異 ( $F=2.15, p>.05$ )。但是在「尊重接納」層面 ( $F=2.98, p<.05$ ) 及「情感交流」層面 ( $F=2.63, p<.05$ ) 有顯著差異 ( $F=3.69, p<.05$ )。也就是說，女性軍職人員的婚姻品質層面中的「尊重接納」及「情感交流」會因「宗教信仰」之不同而有差異存在。此結果與下列研究結果相似，楊碧芬 (2003) 針對台南縣已婚夫妻為對象，研究結果發現就整體而言配偶宗教信仰高同質組和低同質組在婚姻品質上沒有顯著差異存在。

然而，陳美蓮 (2006) 針對基督教、佛教的婚姻觀對婚姻品質之影響所做的研究發現，信教虔誠度會影響婚姻品質。

#### (四) 教育程度

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「教育程度」上無差異 ( $F=2.15, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因教育程度差異而有不同。此結果與下列研究結果相似，楊碧芬(2003)針對台南縣已婚夫妻為對象，結果發現就整體而言配偶教育水準高同質組和低同質組在婚姻品質上沒有顯著差異存在。

然而，蔡詩蕙(2000)研究發現妻子的教育程度越高，將有助於婚姻滿意度的提升。侯春如(2005)的研究發現夫妻婚姻品質會因其教育程度、職業、家庭社經地位不同而有顯著差異。

根據本研究結果，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因「教育程度」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象是職業軍人，民間學歷均在高中職以上，且女性軍職人員著重在軍事學歷。

#### (五) 子女數

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「子女數」上無差異 ( $F=1.88, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因子女數差異而有不同。莊訓當(1996)研究發現不同子女數之國中已婚教師，在婚姻滿意度各層面並無顯著差異存在。Miller 和 Kannae(1999)以迦納的丈夫為研究對象，發現子女數與婚姻品質沒有關連性。

然而，李思亮(2001)研究發現不同子女數與婚姻品質有顯著差異。林時萱(2006)研究發現孩子會減少夫妻相處的時間，會造成婚姻

品質的下降，孩子數越多，父母的經濟負擔也越大，教養的負擔也可能使得夫妻忽略對婚姻的經營，造成婚姻品質下降。

根據本研究結果，女性軍職人員之工作家庭衝突不會因「子女數」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象以「機關單位」佔最多數，且國防部因考量女性需照顧家庭，有明文規定凡是結婚生小孩，住家離營區 50 公里以內者均可以上下班。

#### (六) 家中老人數

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「家中老人數」上無差異 ( $F=0.65, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因家中老人數差異而有不同。

根據本研究結果，究其原因可能是本研究取樣對象大部份是小家庭，沒有跟長輩住在一起，相對的減少住在一起所產生的衝突，再則大部份家中的老人健康狀況良好，都有自理能力。

#### (七) 老人生活自理能力

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「老人生活自理能力」上無差異 ( $F=1.76, p>.05$ )。但是在「家庭干擾工作」層面上有顯著差異 ( $F=3.26, p<.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因老人生活自理能力差異而有不同，但是老人生活自理能力在家庭干擾工作層面卻會造成工作家庭衝突。

根據本研究結果，究其原因可能是因為取樣對象大部份沒有與長

輩同住在一起，且家中的老人健康狀況良好，都有自理能力，故無法對婚姻品質產生顯著的影響。

#### (八) 配偶職業類型

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「配偶職業類型」上無差異 ( $F=1.71, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因配偶職業類型差異而有不同。謝秀芬 (1997) 研究指出婦女會投入就業市場主要是為協助家計，因此只要能夠協助家庭收入，職業類別就不在婦女的考量範圍。徐敏容 (2005) 研究亦顯示職業類別對婚姻品質沒有顯著影響。

然而，蔡仕君 (1988) 指出職業婦女其工作對家庭的壓力與職業類別有關，其研究結果顯示從事勞動職者之工作對家庭壓力最大，從事專門或管理職業之壓力最小，而工作對家庭壓力越大，其婚姻滿意度越低，顯示婦女職業類別會影響婚姻品質。侯如春 (2005) 的研究發現夫妻的婚姻品質會因其教育程度、職業、家庭社經地位的不同而有顯著差異。溫雨蓉 (2007) 的研究亦發現配偶的職業會影響婚姻品質中的「夫妻互動」之感受，且無工作者會比其他工作者較好。

根據本研究結果，女性軍職人員之婚姻品質不會因「配偶職業類型」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象之配偶職業以「高級專業人員、中高級行政人員」佔最多數，大部份都是公務人員居多，對於女性軍職人員的工作特性較了解。

### (九) 配偶的工作性質

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「配偶的工作性質」上無差異 ( $t=1.62, p>.05$ )。但是在「家務分工」層面 ( $t=2.18, p<.05$ ) 有顯著差異 ( $t=3.69, p<.05$ )，其中「上下班制」之平均數在婚姻品質及分構面上皆大於「需留營居住」，顯示「上下班制」的婚姻品質優於「需留營居住」。也就是說，女性軍職人員的婚姻品質中的「家務分工」會因「配偶工作性質」之不同而有差異存在。

根據本研究結果，究其原因女性軍職人員因為工作性質特殊，因演習或任務要求需駐守部隊，如果配偶的工作性質時間較有彈性，可以準時上下班，對於女性軍職人員在家務上會有很大幫助。林松齡 (2000) 研究指出，妻子因丈夫情緒上的支持或因丈夫較能分攤家務，而感受較少的心理壓力以及較高的婚姻美滿，平等互惠的夫妻分工，不但可以增加家戶的經濟所得與妻子經濟上的安全感，也可降低妻子婚姻上的剝削感。

### (十) 家庭型態

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「家庭型態」上無差異 ( $F=0.97, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因家庭型態差異而有不同。林時萱 (2006) 針對國軍志願役軍士官雙薪家庭的婚姻品質所做的研究，結果亦發現居住型態異同與婚姻品質無顯著性差異。

然而，李思亮 (2001) 針對育有學齡子女父親為對象研究結果發

現已婚男性的婚姻品質會因家庭型態的不同而有顯著差異。結果指出，國外早期的研究大都認為婚姻品質與家庭大小有關，且婚姻品質與家庭大小是呈現負相關的情形，亦即家庭型態愈大，婚姻品質愈差。

根據本研究結果，女性軍職人員之婚姻品質不會因「家庭型態」差異而有不同，究其原因可能在於本研究對象，以「小家庭」及「機關單位」佔最多數，因為機關單位工作性質單純，比較有時間可以照顧家庭。

### (十一) 階級

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「階級」上無差異 ( $F=0.23, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因階級差異而有不同。究其原因可能在於階級只是軍中的職務等級的畫分，跟婚姻品質的好壞沒有直接的影響。

### (十二) 職務

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「職務」上無差異 ( $t=1.00, p>.05$ )。也就是說，女性軍職人員之婚姻品質不會因職務差異而有不同。究其原因可能在於本研究對象，以「參謀職」女性軍職人員佔最多數。

### (十三) 工作性質

本研究結果顯示，女性軍職人員之婚姻品質在「工作性質」上無差異 ( $t=1.81, p>.05$ )。但是「夫妻互動」層面 ( $t=2.02, p<.05$ ) 有

顯著差異，其中「上下班制」之平均數在婚姻品質及分構面上皆大於「需留營居住」，顯示「上下班制」的婚姻品質優於「需留營居住」。也就是說，女性軍職人員的婚姻品質中的「夫妻互動」會因「工作性質」之不同而有差異存在。

究其原因可能在於本研究對象以「上下班制」女性軍職人員佔大多數，軍職人員工作性質變動性大，常因任務需求而留守待命，雖平時可正常上下班，但若任務需要仍需被迫停止休假，因此可能在夫妻互動方面時間比較有限，所以在夫妻互動層面產生顯著的影響。

## 六、女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」相關性探討

本研究結果發現，女性軍職人員「工作家庭衝突」與「婚姻品質」，呈現中程度的負相關 ( $r=-0.35$ ,  $p<.01$ )，換言之，表示女性軍職人員的工作家庭衝突越小，其婚姻品質越高；相對的，女性軍職人員的工作家庭衝突越大，其婚姻品質越低。此結果與下列研究結果相符；Jean 和 Choo (2001) 針對新加坡的女性企業家面臨的工作家庭衝突做研究，結果發現當工作與家庭間的衝突程度愈大，新加坡女性企業家的工作、婚姻與生活滿意度就會愈低。林思彤 (2008) 工作、家庭與婚姻其實是相互影響的，過長的工作時間除了容易造成工作者角色負荷過重、工作滿意度低之外，也影響到工作者與家庭成員相處時間的多寡，若相聚時間過少，容易導致工作與家庭間的衝突情形，進而影響家庭生活滿意度、婚姻滿意度、家庭生活品質與幸福感。

Higgins、Duxbury 和 Irving (1992) 以雙薪家庭為對象，提出工作家庭衝突模式，其研究結果顯示：工作家庭衝突對工作、家庭滿意度呈現負相關，並間接影響整體生活滿意度。其研究結果跟本研究結果相呼應。

## 七、女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」對「婚姻品質」之預測

本研究結果發現，「子女數：二個以上」( $\beta=-0.27, p<.05$ )、「職務：參謀職」( $\beta=0.24, p<.05$ )、「工作家庭衝突」( $\beta=-0.331, p<.001$ )，這三個變項在「婚姻品質」上達 18.6%之顯著解釋力 ( $R^2=0.186, p<.001$ )。為避免迴歸分析時多元共線性的問題，故對自變項之間進行相關分析(參見附錄五)，結果預測變項間並無強烈相關( $r<.75$ )。此外，為避免女性軍職人員「個人背景因素」、「工作家庭衝突」之自變項間有共線性的問題，對自變項之變異數膨脹因素加以考驗，其 VIF 值皆低於 10，介於 1.139~7.294 之間，即自變項間無線性重合的問題。由此，可以推測擔任參謀職的女性軍職人員其婚姻品質較佳。但是有工作家庭衝突及子女數兩位以上的女性軍職人員，其婚姻品質表現則較差。

本研究結果印證 Anderson 等人(2002)在研究中描述工作家庭衝突有兩種形式：工作干擾家庭的衝突與家庭干擾工作的衝突，並分別連結不同的結果變數。「工作干擾家庭衝突」被預期與工作不滿、離職傾向與壓力有關；而「家庭干擾工作衝突」則與壓力與缺席率有關。由於擔任參謀職的女性軍職人員不需要留守輪值，平時可以上下班，故在照顧家庭及小孩上比較不會缺席，相對的婚姻品質比較好。

另外，Kopelman 等人(1983)認為工作與家庭間相互影響，當彼此衝突時，將產生角色衝突，而角色間的衝突更會進而影響後續的工作滿意度、家庭滿意度，甚至是生活滿意度。也印證本研究預測結果，有工作家庭衝突的女性軍職人員，其婚姻品質表現則較差。

## 八、開放性問題結果討論

根據問題分析結果，研究結果依 Kimlann 和 Thomas (1975) 將人們因應衝突的方式分為競爭型、容納型、合作型、折衷型與迴避型五種，本研究可歸納為四類型（圖 4-7-1），（一）容納型，包括：與配偶溝通、家人協助、與組織協調、社會支持系統、其他（二）合作型，包括：輕重緩急（三）折衷型，包括：配套措施（四）迴避型，包括：負面思考。其中，因表述沒有具攻擊性，且拒絕與他人合作者，故本研究沒有競爭類型的人。

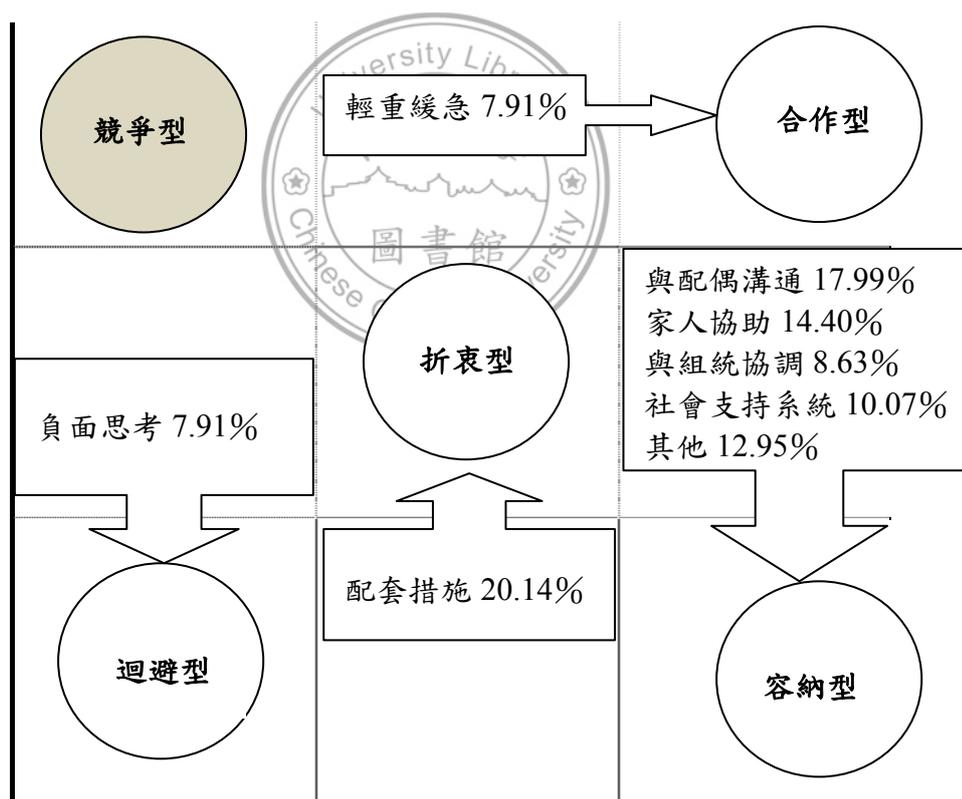


圖 4-7-1 面對工作與家庭衝突處理作為四大類型

註：類目後面的數字為填答人次之百分比

資料來源：研究者自行整理

研究結果在呈現的方式上，於句末括弧中所附註的號碼為受訪者之編號（登錄規則及編碼細節請參閱附錄六、附錄七）

### （一）容納型

容納型的人則是傾向於忽視或放棄自己的目標，而滿足他人的需求或目標。受訪者陳述面對工作家庭衝突時處理作為，歸納為容納型的類目包括：與配偶溝通、家人協助、其他等。

#### 1、與配偶溝通是多數女性軍職人員首要處置作為。

從問卷量化結果可以得知，受訪者在家庭型態上大部份屬於小家庭，若遇工作家庭衝突時，理當先跟自己的配偶協調溝通，彼此互相配合，期待雙贏的局面。嚴巧珊（2008）研究發現當女性軍人遇到問題時，救助的對象以配偶的支持為首要。例如：

「當工作與家庭衝突時，...且會常與先生討論尋求協助。」（編號 024）

「...若碰上無法協調之情況，則會與老公相互配合，完成工作任務為優先」（編號 152）

「雙方溝通，尋找可以解套的方式及可以接受的平衡點。」（編號 205）

#### 2、女性軍職人員為順利完成任務大部份都會協請家人幫忙照顧家庭、小孩。

女性軍職人員因為任務特殊，鐵的命令、鋼的紀律，以完成長官交辦的任務為首要，若又擔任領導職甚至可長達一個禮拜都無法回家的狀況，如果沒有健全的家庭支持系統的話，工作及家庭要取得平衡，實在有其難度。嚴巧珊（2008）、林時萱（2006）研究均指出家人支持的重要性，軍人常因工作性質、部隊特質、職務的不同，使得工作時間也隨之不同，因而無法兼顧家庭，若能得到家人的支持與協助，比較能專心於工作上。例如：

「首先跟家中成員溝通以共識，還是以工作為主...」(編號 043)

「公婆很能體諒我和先生的工作情況，遇到留值或任務無法返家時，均能幫忙照顧小孩...」(編號 079)

「...會靜心思考，和家人好好討論，說出彼此的想法，尋求一個大家可以接受的共識」(編號 1504)

「如果因為工作對家庭產生衝突，會尋求家庭成員配合與協週，使工作順利完成」(編號 167)

### 3、女性軍職人員知覺工作性質特殊，面對衝突時均以完成工作為優先。

Netermeyer (1996) 在發展工作家庭衝突量表時，發現衝突起因於工作內容，及時間投入的需求所導致的壓力，妨礙了有關家庭責任的表現，故工作家庭衝突與角色衝突呈正相關。女性軍職人員因為工作性質特殊，投入時間比一般人長，且軍人以完成任務為第一優先，容易犧牲與家人相處時間，而導致工作家庭衝突。例如：

「工作性質特殊仍以服從長官安排為考量...」(編號 005)

「因為公務需要必須要犧牲與家人、小孩相處的時間時，身為革命軍人，還是以完成上級交付任務為先...」(編號 033)

「如果事情真的很急迫且一定要自己處理時才會放下手邊的工作，不然是全程以工作為重...」(編號 044)

「...但主官(管)不同意時，仍然會以工作為優先考量，因為本身職業就已經表示了自己的選擇...」(編號 141)

#### (二) 合作型

合作型的人能夠同理別人的需求，並透過雙方的討論以及意見表達，尋求彼此都能接受的衝突解決途徑。受訪者陳述面對工作家

庭衝突時處理作為，歸納為合作型的類目包括：輕重緩急。依照輕重緩急順序處理，兩者兼顧。女性軍職人員雖然因為工作性質關係，會以完成任務為首要，但若遇家人健康問題、或者是小孩子問題，會先決解家庭問題，例如：

「視情節大小作決定，先解法急迫性的問題...」(編號 031)

「當工作與家庭衝突時，若是有關家人的人身健康等問題，我會選擇處理家庭的事情。若較不緊急則選擇工作，家庭的部份則請其他親人代勞。」(編號 069)

「面對衝突時要看事情的輕重緩急...」(編號 077)

「依照輕重緩急順序處理...」(編號 129)

「我會以事情的輕重緩急來決定先處理工作或家庭的事...」(編號 208)

### (三) 折衷型

折衷型的人典型想法是「並不是每個人都能完全獲得自己想要的，能夠得到一部份，就算不錯了」、「當爭執發生時，你必須放棄一些東西」。受訪者陳述面對工作家庭衝突時處理作為，歸納為折衷型的類目包括：配套措施。Anderson 等人 (2002) 研究結果發現，工作彈性、管理者支持與工作家庭衝突呈現負相關。也就是說女性軍職人員遇到工作家庭衝突時若能得到管理者支持在工作上適度調整，彼此退一步，便能解決衝突問題。女性軍職人員無法工作家庭兩者都滿足時，雙方面要做讓步及適度的調整。例如：「和配偶先行溝通，...報告主官能否調整職務」(編號 085)、「向主管報告，請求調整職務」(編號 093)、「與單位長官反應尋求協助，若無法得到解決方法，就會申請調職到符合我所期望的職位」(編號 104)。

有些女性軍職人員基於補償心態，會利用空閒或假日時間多陪伴老公、小孩及家人。例如：「通常是小朋友還小時，無法於下班時如時

去接送，與老師協調，給予加班費，利用下班時間與假日加強關心小孩與先生」(編號 009)、「與家人溝通後在不完全影響家庭生活下，先完成任務後再以更多精力、時間加倍彌補家人」(編號 063)、「利用休息時間彌補家人不足之親情或家務」(編號 094)、「會先和家人做充份的溝通與協調，並讓家人能了解我工作上的性質，並請家人體諒，也會利用空餘的時間滿足家人的需求」(編號 198)。

若真的遇到家人無法幫忙，這時候自行調整時間安排工作進度，或者是利用假日處理家庭事務，例如：「家庭則利用假日加強打掃及彌補」(編號 110)、「以完成工作任務為優先，利用空餘時間解決家庭問題」(編號 114)、「先以家庭為重，工作為輔，如工作量太大，則協請同事幫忙，支援或利用假日加班，減低與家庭之間的衝突。」(編號 148)、「請父母親幫忙或者將時間調整(指休假或找時間加班)」(編號 157)。

軍人工作性質關係，有時候因為演習或者基地訓練，無法因家庭事務說請假就請假，可能在照顧家人或小孩上無法彈性運用，這時候有些女性軍職人員考量其重要性，可能在工作與家庭上要做取捨，考慮更換工作選擇退伍一途。例如：「礙於家庭經濟，須雙薪方能維持生活，為了生活會堅持下去，否則另謀工作另謀工作」(編號 092)、「另覓合適工作」(編號 099)、「經濟狀況許可下，考慮更換工作」(編號 105)、「退伍另尋工作」(編號 107)。

#### (四) 迴避型

迴避型的人發生衝突時，他們最常見的反應方式是冷淡、保持緘默、不發表任何意見。受訪者陳述面對工作家庭衝突時處理作為，歸納為折衷型的類目包括：逃避問題、委屈求全。

有少部分女性軍職人員傾向負面思考，採逃避問題或委屈求全...等等，甚至有人選擇離婚。例如：「面臨困境以個人來說，都是偏向負面的，如果可以放棄、不想那就好了...」(編號 019)、「我會暫時逃避現實問題...」(編號 096)、「...先生對回家後因工作辛勞而忽略家庭生活頗有抱怨，均採不理會

方式(傾聽)處理」(編號151)、「自己默默承受...」(編號073)、「...我會選擇讓步」(編號090)、「為了維持工作的確保，將會選擇離婚」(編號032)

從研究結果發現，大部份女性軍職人員對工作家庭衝突的解決策略，都傾向折衷型，也就是說大部份的女性軍職人員都會跟家人、上司協調，彼此妥協找到一個折衷的方法，雖然不是最佳的解決方式，卻可以讓工作及家庭兩者能兼顧，另外也有部份女性軍職人員經過審慎評估之後選擇離職，或申請調職，有效解決工作家庭上的衝突。





## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討女性軍職人員工作家庭衝突、婚姻品質之現況及其之間相關情形。本章主要分為兩節，第一節為結論，第二節則根據研究結果提出具體建議以供參考。

### 第一節 結論

綜合研究結果，本研究之結論如下：

#### 一、樣本特質分析

本研究女性軍職人員年齡以「31 歲至 35 歲」佔四成以上（42.8%）。在宗教信仰方面有宗教信仰佔五成以上（51.3%），其中以佛教佔最多數 2 成以上（24.7%）；教育程度大學畢業佔三成以上（39.7%），顯示女性軍職人員的教育程度不低；在子女數方面以有子女數佔七成以上（76.9%），其中二位佔四成四（44.1%）；顯示大部份的女性軍職人員都有子孩；在配偶職業類型中，第三級半專業人員、一般公務人員佔一成九以上（19.4%）；顯示女性軍職人員配偶的職業類型主要以半專業人員或公家機關人員為主；配偶工作性質上下班制佔七成以上，顯示女性軍職人員配偶的工作大部份都可以正常上下班，不需要每天留值。在家庭型態中，以「小家庭」佔四成以上，其次為「三代同堂（祖父母+父母+子女）」（27.8%）、「兩地家庭」（7.5%），顯示女性軍職人員與父母親一起居住的人員較少，推測原因可能是軍人工作性質調動性大導致；另外因為工作異動頻繁，所以容易造成兩地家庭或者無暇照顧撫養孩子，只得託付給祖父母照顧。另外在軍人特質背景變項中，階級以「士官長」的比例最高（25.0%）；職務以參謀職 263 人佔最多（82.2%），顯示本次研究對象大部份都是

從事文書業務方面的工作，擔任領導帶兵的人較少。在單位性質方面，以機關單位 208 人佔最多 (65.0%)，能呼應前述之因為樣本的取樣以機關單位為主故職務以參謀職居多。在工作性質方面，以「上下班制」的比例最高 (78.4%)，顯示已婚且生育小孩的女性軍職人員可以正常上下班。

## 二、女性軍職人員之「工作家庭衝突」程度偏低

本研究的女性軍職人員在「工作家庭衝突」程度偏低，尤其在「家庭干擾工作」層面上衝突程度偏低，但是在「工作干擾家庭」衝突程度偏高，究其原因，女性軍職人員身為軍職人員就該認知軍中的工作環境及性質，畢竟跟民間不同，軍人以圓滿達成任務為第一首要，因此當有演習或戰備時，必須以單位任務為主，所以家庭因素比較不會干擾到工作層面；另外軍人因為工作時間長、沒有彈性、調動頻繁、有時需要留守待命，而犧牲與家人共處、親子同樂時間可能導致「工作干擾家庭」。

## 三、女性軍職人員之「婚姻品質」傾向良好狀況

本研究的女性軍職人員在「婚姻品質」呈現良好狀況，以「尊重接納」最佳，其次為「夫妻互動滿意度」、「情感交流程度」、「一致程度」及「家務分工共識」。顯示女性軍職人員目前婚姻品質狀況是良好的。從開放式問題中也發現，女性軍職人員面對工作家庭衝突時，大部份配偶都能溝通協調，家人之間也能互相幫忙協助，另外軍中的長官同事也能體諒職業婦女的難處，給予適度的協助，故研究結果呈現女性軍職人員在婚姻品質上是良好的狀態。

#### 四、女性軍職人員之「工作家庭衝突」與「婚姻品質」之關係

女性軍職人員的工作家庭衝突和婚姻品質兩者間呈現出中程度的負相關，顯示工作家庭衝突越低的女性軍職人員其婚姻品質越好。Jean 和 Choo (2001) 針對新加坡的女性企業家面臨的工作家庭衝突做研究，結果發現當工作與家庭間的衝突程度愈大，新加坡女性企業家的工作、婚姻與生活滿意度就會愈低。Higgins 等人 (1992) 以雙薪家庭為對象，研究結果顯示工作家庭衝突對工作、家庭生活品質呈現負相關。

另外，本研究結果發現，僅「子女數：二個以上」( $\beta=-0.27$ ,  $p < .05$ )、「職務：參謀職」( $\beta=0.24$ ,  $p < .05$ )、「工作家庭衝突」( $\beta=-0.331$ ,  $p < .001$ )，這三個變項在「婚姻品質」上達一成八顯著解釋力 ( $R^2=.186$ ,  $p < .001$ )。由此，可以推測擔任參謀職的女性軍職人員其婚姻品質較佳。但是有工作家庭衝突及小孩的女性軍職人員，其婚姻品質表現則較差。本研究結果與 Anderson 等人 (2002) 及 Kopelman 等人 (1983) 的研究結果相呼應。女性軍職人員因為工作性質經常留守、隨時待命，在時間上、體力上、精神上勢必犧牲掉與家人相處時間，導致工作家庭衝突，進而使婚姻品質降低。

綜合而言，國軍制度目前在大幅度的轉型，未來女性也許會成為軍中的主力之一。本研究驗證了女性軍職人員的工作家庭衝突與婚姻品質，是呈現負相關的，會因單位性質、工作性質、配偶的職業類型及配偶工作性質而對工作家庭衝突有所影響。

## 第二節 建議

根據本研究之發現與結論，本節分別針對女性軍職人員、女性軍職人員配偶與國軍組織以及未來研究者等五方面提出建議，以期對關心女性軍職人員之人士做為提升工作家庭及婚姻品質之參考。

### 一、給女性軍職人員的建議

#### (一) 學習工作與家庭角色平衡

本研究發現大多數女性軍職人員同意下班之後心思仍留在工作上，且因為任務特殊回家之後已累到無力處理家事，此種狀態長期下來容易導致工作與家庭間的衝突。有效學習認知自己的角色與職責，瞭解不同角色目標、責任及義務，選擇適當的平衡方法，化壓力為助力，做好目標、時間及情緒管理，做好工作與家庭兩者兼顧，應為智慧解決之方式。從開放式的問題中也發現，在面對工作家庭衝突時，有些人個尋求家庭支持系統及軍中組織系統協助，或者在經過評估之後請求調整職位，甚至選擇轉換工作，目的無非是希望可以減少工作家庭衝突，提昇婚姻之間的品質。

#### (二) 建立良好的家庭支持系統

本研究發現女性軍職人員有工作家庭衝突的情形，建議協請配偶、父母親、配偶的父母親或兄弟姐妹等的協助，藉由親人的協助，來解決女性軍職人員無法每天在家的困境，完成自己對家庭應盡的責任，所以家庭支持系統對女性軍職人員是非常重要的支持來源，因此建議未有完整支持體系的女性軍職人員，應建立適合自己家庭的支持系統。例如：

「通常公婆很能體諒我和先生的工作情況，遇到留值或任務無法返家時，均能幫忙照顧小孩，讓我們無後顧之憂」(編號 079)。

另外，從開放式問題統計分析結果發現，有 32.39% 的女性軍職人員在面對工作家庭衝突時，會尋求家庭支持系統的協助。由此可知建立完善的家庭支持系統對工作性質特殊的女性軍職人員而是非常重要的課題。

## 二、給女性軍職人員配偶的建議：建立良好的家庭分工制度

本研究發現女性軍職人員在家務分工共識上得分最低，也就是說女性軍職人員對於夫妻共同投入家務的時間感到不滿意。在中國傳統思想裡，「男主外、女主內」，在家務的處理上，大部重擔都是由女性所擔負，有研究指出，妻子因丈夫情緒上的支持或因丈夫較能分攤家務，而感受較少的心理壓力以及較高的婚姻美滿，平等互惠的夫妻分工，不但可以增加家戶的經濟所得與妻子經濟上的安全感，也可降低妻子婚姻上的剝削感。

女性軍職人員工作性質特殊，比起一般上班族而言，在時間及空間上更難去處理家庭事務，此時若另一半能共同分擔家務，我想無論是在降低工作家庭衝突上，或增進夫妻婚姻品質上都有很大的助益。

## 三、給國軍組織的建議

### (一) 建立軍隊社區化與健全托育制度

本研究發現女性軍職人員多重角色衝突主要來自於時間的安排，使對家庭及幼兒照顧，形成一大壓力與負荷，影響工作品質。例

如：

「工作的關係常延誤接回小孩（現讀幼稚園），就只能跟校方溝通，請他們延長照顧時間，下班後很累了，也沒心情做飯，就簡單地到外面吃飯（通常都是只有我和小孩），平時的工作量儘量分攤處理，若沒辦法，也會在假日加班，如此，工作壓力才會減緩，心情也才能放鬆，說真的，沒有親友的支援，照顧小孩和上班實在壓力很大」（編號 186）。

運用社區工作方法，將軍隊與鄰近居民結合，父母親、配偶及子女居住在民間社區與部隊比鄰，減少工作往返時間，而托育照顧責任應由傳統的家庭移轉到國家社會承擔，並提供妥善的托育設施，減少女性角色衝突及從兩性的從屬關係中掙脫，使安心於軍隊工作，才能正視女性在軍中的貢獻。

## （二）規劃軍人家庭政策及建立軍人家庭福利服務

我國憲法規定，社會福利應以全民為對象，軍人是社會的一份子，尤其軍人又肩負著保家衛國的責任，所以國家對軍人應負有照顧之職責，因此應訂定全盤的軍人家庭政策，在各種法規中考量軍人家庭的需求，並規劃軍人家庭政策，以協助軍人家庭，健全其各項發展。

況且軍人對工作是全心的投入，但心繫家庭，尤其是配偶與子女，有研究指出軍人平均一週只有 2.36 天可以回家，平均每天工作時間為 12 小時以上，因此家庭周圍的資源系統，對軍人家庭顯得格外重要。本研究開放式問題中獲知，女性軍職人員有 50.6% 運用自己家庭或配偶家庭的資源協助照顧自己的生殖家庭，以達到家庭的正常運作，但並非每一個女性軍職人員皆能如此幸運，如果沒有資源足以協助家庭，而導致工作家庭衝突，是我們最不願意見到的。因此，建

議擬定相關的國軍家庭福利服務的配套措施，以解決國軍官兵的家庭服務或照顧問題。

建議應建立軍人家庭福利服務，包含：提供低利率購買住宅、托兒、托老服務、可居住在職務官舍、提供家庭津貼、提供婚姻諮詢、眷屬服務、退役、撫卹等。

#### 四、給未來研究者的建議

##### (一) 研究對象方面

本研究對象僅限國防部直屬單位及北部單位已婚女性軍職人員，因此建議在未來研究對象之選取可擴大考量離婚或再婚女性軍性人員的想法，甚至可以把男性軍職人員納入研究對象，以多角度深入了解軍職人員工作家庭衝突及婚姻品質之問題核心；在研究對象單位性質方面，可以以野戰部隊已婚女性軍職人員為主；在研究對象駐地上可以擴大範圍，以中南部已婚女性軍性人員為調查對象，更可以比較瞭解不同地區女性軍性人員之間的差異性。

##### (二) 研究變項方面

本研究所涉及的變項有限，影響工作家庭衝突和婚姻品質的因素很多，未來研究可加入老人問題、家務分工、彈性工時、軍人福利制度、衝突策略、社會支持系統等相關因素等，以期使研究結果更加完整。

##### (三) 研究工具方面

本研究所使用的工作家庭衝突量表及婚姻品質量表為完全使用之量表，沒有刪減題數，施測後確實能瞭解女性軍職人員的工作家庭

衝突及婚姻品質情形。惟量表內容及作答方式仍有其限制及侷限，建議未來的研究可採質性研究，藉由深入訪談，豐富研究內涵，提昇研究的深度及廣度。

#### (四) 研究方法方面

本研究主要以量化統計資料呈現女性軍職人員之工作家庭衝突和婚姻品質之現況與相關性探討，本研究雖兼採質性的研究，然而著重在量化的、橫斷性研究，為求有更深入的認知，建議未來的研究可採質性的、縱貫性研究，使得量化與質性分析互為印證，研究議題更加完整性。



## 參考文獻

### 一、中文部份

行政院主計處 (2005)。女性對業與婚育概況。臺北市：行政院主計處。2006年4月18日取自

<http://eng.stat.gov.tw/public/data/dgbas03/bs2/socialindicator/employment-analysis02.doc>

行政院主計處 (2006)。中華民國職業標準分類。臺北市：行政院主計處。2006年11月18日取自

[http://law.dgbas.gov.tw/system\\_1.php?LawID=O0300002](http://law.dgbas.gov.tw/system_1.php?LawID=O0300002)

丁雪娟 (2006)。越南籍女性婚姻移民婚姻品質與生活適應之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

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)，13-35。

王成榮 (2004)。工作與家庭衝突對社會支持需求之研究：以台北市政府公務人員為例。東吳大學政治學系所碩士論文，未出版，臺北市。

王國川、翁千惠 (譯，Richard E. Boyatzis 著) (2006)。質性資料分析。臺北市：五南。

王逸雲 (2008)。男性軍官角色態度與婆媳關係。國防大學政治作戰學院社會工作碩士論文，未出版，臺北市。

王雅菁 (2004)。新聞論述建構之女性軍人語藝視野—以中國時報、聯合報、青年日報為研究對象。國防大學政治作戰學院新聞研究所碩士論文，未出版，臺北市。

朱美珍 (1999)。國軍已婚軍官工作角色與家庭角色之探討。軍事社會科學學刊，4，63-84。

- 朱振衣 (2005)。工作社會支持、家庭社會支持、工作—家庭衝突與生涯滿意度關聯性之研究。國防大學國防管理學院資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 沈明室 (2003)。女性與軍隊。臺北市：揚智文化事業股份有限公司。
- 沈明室 (2002)。女性軍人與軍事文化。國防雜誌，18 (6)，66-81。
- 沈明室 (1999)。戰爭與女性軍人—以美國為例。國防雜誌，15 (3)，57-77。
- 沈明室 (1998)。女性軍人的形象與現實。臺北市：政治作戰學校軍事社會科學研究中心。
- 沈明室 (1997)。女性軍人研究的內容與發展。國軍八十六年軍事社會科學學術研討會發表論文。
- 李金坤 (2007)。餐飲從業人員工作家庭衝突與留任意願關係之研究—以高雄地區國際觀光旅館為例。高雄餐飲學院餐飲管理研究所碩士論文，未出版，高雄縣。
- 李亞明、李嬌瑩 (2000)。從女性主義看中共解放軍女性軍人之發展。復興崗學報，69，29-54。
- 李政璋 (2007)。父母管教方式、親子依附關係與其國中少年寂寞感之相關研究—以南區後備指揮部志願役軍人為例。中國文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李思亮 (2001)。已婚男性婚姻品質相關之研究以育有學齡子女父親為對象。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李淳梅 (2005)。性別因素對軍中升遷影響之研究。大葉大學人力資源暨公共關係學系研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 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。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，  
臺北市。
- 林如萍（2001）。女性代間交換--婆婆？媽媽？。生活科學學報（7），  
181-208。
- 林松齡（2000）。台灣社會的婚姻與家庭—社會學的實證研究。臺北  
市：五南圖書出版公司。
- 林松齡（1997）。台灣中部地區已婚婦女之婚姻品質的決定因素：一  
個社會學理論的解釋。臺大社會學刊，25，179-220。
- 林宛宜（2008）。夫妻依附風格與婚姻品質關係之研究—以臺中市地  
區為例。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文，未出版，  
臺北市。
- 林昀蓉（2006）。雙軍職家庭母職主觀經驗之探討。國防大學政治作  
戰學院軍事社會行為科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林思彤（2008）。已婚女性教授工作與家庭的關係--從生涯發展的角度  
探討。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，臺北  
市。
- 林書琦（2000）。我國男性已婚軍官家庭與工作角色衝突之研究--以  
政校正規班、研究班學員為例。國防大學政治作戰學院軍事社會  
行為科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林時萱（2006）。國軍志願役軍士官雙薪家庭婚姻品質相關研究。國  
防大學政治作戰學院軍事社會行為科學研究所碩士論文，未出版  
，臺北市。
- 吳美鳳（2008）。工作/家庭衝突與親子關係之研究-以高雄市政府公務  
人員為例。國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文，未出版  
，高雄市。

- 周冠妤 (2005)。家庭親善方案與空服員幸福感之關係：驗證「工作對家庭衝突」之中介模式。私立銘傳大學管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 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。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 胡嘉鴻 (1995)。Higgins工作-家庭衝突模式之驗證：比較雙生涯與傳統生涯男性。大同工學院事業經營學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 侯春如 (2005)。夫妻婚姻品質、教養態度與國中子女知覺親子關係之相關研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 孫立方 (1998)。陸軍女性軍、士官部隊適應狀況之研究。陸軍學術月刊，34 (399)，48-57。
- 孫至蕙 (2001)。軍官領導行為與權力基礎之實證研究——以服役於艦艇之女軍官為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 孫敏華、許如亨 (2001)。軍事心理學。臺北市：心理出版社。
- 孫敏華 (1998)。現職軍士官對女性軍人態度之研究。軍事社會科學半年刊 (3)，1-30。
- 施鍾武 (1994)。對女性軍人遂行軍事任務之研究。國防雜誌，10 (3)，20-25。
- 洪陸訓 (1999)。武裝力量與社會。臺北市：麥田出版社。
- 袁美蓮 (2006)。學齡期兒童母親親職壓力與婚姻品質關係之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

- 高瑞堂 (1998)。高雄市警察人員工作與家庭角色衝突之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 徐敏容 (2005)。育有青少年子女母親之父職期望、期望差距與其婚姻品質之相關研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 許雅蘋 (2006)。幼兒教師的工作與家庭衝突及其影響因素之研究。樹德科技大學幼兒保育學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 許碧芬、蕭文玲 (2000)。高科技業從業人員上司支持與工作—家庭衝突關係之研究。科技管理學刊，5 (2)，39-56。許碧芬、蕭文玲 (1999)。高科技業從業人員上司支持與工作—家庭衝突關係之研究。1999年中華國科技管理研討會發表之論文。
- 陳之穎 (2000)。家庭組織型態、家務分工與員工工作投入及工作—家庭衝突之相關研究。中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，中壢市。
- 陳亦盈 (2005)。職業婦女的工作—家庭衝突、親職角色期望與其親職角色實踐之研究。輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳志賢 (1999)。婚姻信念，婚姻溝通與婚姻滿意度之相關研究。國立台灣師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳秀蘭 (2001)。孕婦早年依附關係、婚姻品質與孕期親子聯結之相關研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳美蓮 (2006)。基督教、佛教的婚姻觀對婚姻品質之影響。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 陳皎眉 (2007)。人際關係與人際溝通。臺北市：雙業書郎有限公司。

- 崔來意 (2000)。高科技公司女性專業人員工作—家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 郭美岑 (1998)。自我分化與婚姻品質之相關研究。國立彰化師範大學輔導學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 國防部「國防報告書」編纂小組 (1992-2005) 國防報告書。臺北市：黎明文化事業股份有限公司。
- 莫大華、段復初 (2002)。軍隊與社會關係。臺北市：時英出版社。
- 莫大華 (1996)。美國女性官兵擔任戰鬥職務政策之探討。美歐月刊，10 (11)，43-59。
- 黃建霖 (2002)。國軍已婚女性軍士官工作投入、家庭投入、角色衝突與離職傾向關係之研究。國防管理學院資源管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張燕滿 (2002)。初任母親背景因素、家庭壓力因應策略與婚姻品質關係之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 莊訓當 (1996)。國中已婚教師婚姻滿意度相關因素及其調適之研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 曹中璋 (1984)。自我狀態、夫妻溝通型態與婚姻滿意度之相關研究。國立臺灣師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃靜儀 (2002)。另類女人：駐防軍人妻子生活經驗之質性研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 鈕先鍾 (1995)。從美國經驗看女性與戰爭。國防雜誌，11 (2)，10-23。
- 楊菊吟 (1998)。家庭福利服務在國軍專業發展之研究。軍事社會科

學半年刊第2期。

- 楊雅茶 (2006)。不同家庭生命週期夫妻之婚姻品質相關研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 楊宏康 (2000年7月25日)。聯合報焦點—國內傳統擇業理念正在發生顛覆。聯合報，台北：第3版。
- Harrell, M. C., & Miller, L. L. (1997)。女性軍人的新契機：對戰備、團結與士氣的影響(*New Opportunities for military women-Effects upon readiness, cohesion and morale.*)。(楊連仲譯)。台北市：國防部史政編譯局譯印。(原作1997年出版)
- 楊碧芬 (2003)。配偶同質性與婚姻品質之關係研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 楊慶裕 (1996)。警察人員家庭與工作角色衝突之研究。中央警察大學警政研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 董玉娟 (1999)。工作—家庭衝突、組織社會化對離開現職傾向影響之研究：以台商派駐大陸已婚員工為例。中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 葉姿利 (2002)。國小已婚教師性別角色態度、家務分工與婚姻滿意度之相關研究。屏東師範學院心理輔導教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 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。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 虞立莉 (2002)。國軍中高階女性軍人服役經驗之研究。政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 溫金豐、崔來意 (2000)。高科技公司女性專業人員工作--家庭衝突

- 及工作倦怠之研究：社會支持的效應。管理評論，20 (4)，65-91。
- 溫雨蓉 (2007)。跨國婚姻中台灣籍男性之婚姻品質。慈濟大學社會工作學研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 鄧皓引 (2006)。工作家庭衝突與婚姻滿意度之關係：配偶支持的影響。輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 廖格培 (2003)。彰化地區未成年母親婚姻品質與教養行為之相關研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 廖國鋒、梁成明 (2000)。國軍女性軍官工作特性、工作滿足與離職傾向關係之研究。國防管理學院學報，21 (1)，18-29。
- 駱玲伊 (2007)。影響雙軍職家庭子女教育問題因素之研究。國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 潘彥伶 (2007)。外派工作特性，組織支持機制與結果變項之研究。東吳大學國際貿易學系碩士班國際企業組碩士論文，未出版，臺北市。
- 鄭紹岑 (2006)。女性軍官婆媳關係之研究。國防大學政治作戰學院社會工作碩士論文，未出版，臺北市。
- 滕慧敏 (2003)。師徒功能對工作-家庭衝突影響之研究。商管科技季刊，6 (3)，335-356。
- 蔡仕君 (1988)。從不同家庭生命週期探討已婚職業婦女之生活滿意度。中國文化大學家政學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 蔡宛雁 (2003)。台灣觀光旅館業程序不公正、員工創造性、離職傾向之關係—以同事支持、工作與家庭衝突為干擾變項。輔仁大學餐旅管理學系碩士論文，未出版，臺北縣。
- 蔡婷婷 (2005)。工作家庭政策、工作家庭衝突與組織承諾之研究。

- 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 蔡詩蕙、胡淑貞（2001）。社會人口特質、家庭生命週期與夫妻婚姻滿意度及其差異之研究：一個社區的初探性研究。**成功大學學報**，**36**（科技、醫學篇），23-49。
- 蔡詩蕙（2000）。家庭生命週期、性別角色態度、自我開放程度與夫妻婚姻滿意度及其差異之研究。國立成功大學行為醫學研究所碩士論文，未出版，臺南市。
- 蔡燈燦（2004）。工作壓力、角色壓力、工作-家庭衝突與情緒耗竭間關係之研究 -以兩岸電子業為例。長榮大學經營管理研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 蕭尤雯（2003）。性別角色對女性軍人工作表現之探討—以擔任領導職的女性軍官為例，**憲兵學術半年刊**，**58**，118-132。
- 蕭維民（2001）。本軍女性軍、士官人力運用之研究。**海軍學術月刊**，**35**（1），24-39。
- 謝秀芬（1997）。財務危機公司重整方式選擇之實證研究。國立臺灣大學財務金融學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 羅宇媛（2007）。幼兒父親婚姻品質、親子關係與幸福感相關之研究。國立嘉義大學幼兒教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 魏秀珍（2004）。軍職父親之父職意涵研究。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 魏淑慧（2007）。女軍訓教官對工作與家庭衝突調適之探討—以新竹縣市為例女軍訓教官對工作與家庭衝突調適之探討—以新竹縣市為例。玄奘大學公共事務管理學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 嚴巧珊（2008）。壓力與支持：國軍女性軍人在不同母職階段任務之

研究。國防大學政治作戰學院社會工作碩士論文，未出版，臺北市。



## 二、英文部份

- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organization initiatives and outcomes. *Journal of Management*, 28(1), 787-810.
- Army family team (1999)  
<http://www.gordon.army.mil/roa/aftb/mission.htm>. Applewhite, L. W., & Mays, R. A. (1996). Parent-child separation: A comparison of maternally and paternally separated children in military families. *Child & Adolescent Social Work Journal*, 13(1), 23-39.
- 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, 411-420.
- Burke, R. J. (1984). Mentors in organizations. *Group & Organization Studies*, 9, 353-372.
- Bohen, H. C., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?* Philadelphia, Temple University Press.
- Burke, R. J., Weir, T. & Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life rove values make a difference ? *Journal of Management*, 26(1), 1031-1054.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 202-215.
- 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.
- Crispell, D. (1992). The brave new word. *American Demographics*, 14(1), 38-43.
- Crohan, S. E., & Veroff, J. (1989). Dimensions of marital well-being among white & black newlyweds. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 373-83.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions. *New York: Russell Sage*.
- Finkel, L. B., Kelley, M. L., & Ashby, J. (2003). Geographic mobility, family, and maternal variables as related to the psychosocial adjustment of military children. *Military Medicine*, 168(12), 1019-1024.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of 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, 1-13.
- 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 Management*, 77(1), 65-78.
- Ficham, F. D., & Bradbury, T. N. (1987). The assessment of marital quality: a reevaluation. *Journal of Marriage and Family*, 49, 797-809.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1983). Issues in the vocational psychology of women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.),

*Handbook of Vocational Psychology*, 1, 83-160.

- Gelles, R. J. (1995). *Contemporary families*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Gutek, B., Searle, S., & Klewpa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work/family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Glenn, N. D. (1991). The recent trend in marital success in the United States. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 261-270.
- Glenn, N. D. (1990). Quantitative research on marital quality in the 1990s:A critical review. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 818-831.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-57.
- Johnson, D. R., Amoloza, T. O., & Booth, A. (1992). Stability and developmental change in marital quality: A three-wave panel analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 582-594.
- Johnson, D. R., White, L. K., Edwards, J. N., & Booth, A. (1986). Dimensions of marital quality: Toward methodological and conceptual refinement. *Journal of Family Issues*, 71, 31-49.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disproportion. *Journal of Marriage and the Family*, 5, 367-376.
- Kamerman, S. B., & Kahn, A. J. (1987). *Child care: Facing the hard choices*. Dover, MA: Auburn House Publishing.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model

- of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Keith, P., & Schafer, R. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Lyle, D. S. (2006). Using military deployments and job assignments to estimate the effect of parental absences and household relocations on children's academic achievement. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 319-350.
- Lakhani, H. (1994). The Socioeconomic benefits to military families of home-basing of armed forces. *Armed Forces & Society*, 21(1), 113-128.
- Larson, J. H., & Holman, T. B. (1994). Premarital predictors of marital quality and stability. *Family Relations*, 43(2), 228-238.
- Loerch, K. J. (1987). A study of relationships among family domain antecedents, role pressure, and work/family conflict. Unpublished dissertation, University of Tennessee.
- Lewis, R. A., & Spanier, G. B. (1979). Theorizing about the quality and stability of marriage. In Burr, W. R. et al. (1979). *Contemporary Theories about the Family*, 1, 268-294.
- McCone, D. & O'Donnell, K. (2006). Marriage and divorce trends for graduates of the U. S. Air Force Academy. *Military Psychology*, 18, 61-75.
- Miller, N. B., & Kanna, L. A. (1999). Predicting marital quality in Ghana. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(4), 599-615.
- Military Family Resource Center (1999). <http://mfrc.calib.com/pd.files>
- Matthews, L., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family

- conflict and marital quality: mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), 62 -79.
- Marchant, K. H., & Medway, F. J. (1987). Adjustment and achievement associated with mobility in military families. *Psychology in the Schools*, 24(3), 289-294.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 49, 24-33.
- Ng, C. W., Fosh, P., & Naylor, D. (2002). Work-Family conflict for employees in an East Asian airline: Impact on career and relationship to gender. *Economic and Industrial Democracy*, 23(1), 67-105.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Norton, R. (1983). Measuring marital quality: a critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 141-151.
- Pleck, J. H. (1983). Husbands' paid work and family roles: Current research issues. In H. Lopata & J. Pleck (ed.), *Research in the interweave of social roles* (pp.233-251). Greenwich, CT : JAI.
- Pleck, J., Staines, G., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, March, 29-32.
- Rentz, E. D., Martin, S. L., Gibbs, D. A., Clinton-Sherrod M., Hardison, J. & Marshall, S. W. (2006). Family violence in the military: A Review of the Literature. *Trauma, Violence, & Abuse*, 7(2), 93-108.
- Rogers, S. J., & Amato, P. R. (1997). Is marital quality declining ? The evidence from two. *Social Forces*, 75(3), 1089-1111.

- Robinson, L. C. (1993). Marital strengths on enduring marriages. *Family relations*, 42(1), 38-45.
- Sinclair, C. S. (2004). Effects of military/family conflict on female naval officer retention. *USNA LEAD Theses Databas*, 7, 1-77.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- Stoner, C.R., Hartman, R.I., & Arora, R. (1991). Work/family conflict: A study of women in management. *The Journal of Applied Business Research*, 7(1), 67-73.
- Sabatelli, R. M. (1988). Measurement issues in marital research: A review and critique of contemporary survey instruments. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 891-915.
- Staineaes, G. (1980). Spillover versus compeneation : A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and Family*, 38, 15-28.
- Treistman, D. L. (2004). Work-family conflict and life satisfaction in female graduate students: Teting mediating and moderating hypotheses. *Unpublished doctoral dissertation*. University of Maryland.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and the Family*, 67(3), 225-228.

- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflict of women in the air force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865-878.
- White, L., & Bruce, K. (1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52(2), 453 -462 .
- Xu, X. (1998). Marital quality revisited: A replication and extension of the JWEB model. *Sociological Spectrum*, 18(4), 367-393.
- Xu, X. (1996). The cross-country differences and similarities in conceptualizing and predicting marital quality of ever married women in Urban America and China: Detroit and Chengdu. *International Journal of Sociology of the Family*, 26, 55-78.
- Xu, Y. (1994). Production and perception of coarticulated tones. *Journal of Acoustical Society of America*, 4, 2240-2252.
- Yang, N., Chen, C., & Choi, J. (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), 113-124.
- Yuen, C. C. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work-family interfaces. *Human Relations*, 48(3), 265-283.
- Yoder, J. D., & Adams, J. (1984). Women entering nontraditional roles: When work demands and sex-roles conflict: the case of West Point. *International Journal of Women's Studies*, 7, 260-272.



## 附錄

### 附錄一 工作家庭衝突量表使用同意書

#### 工作家庭衝突量表使用同意書

茲同意中國文化大學「生活應用科學研究所」  
研究生陳紀惠君，在其碩士學位論文中，引用本人  
(2006)所編「工作家庭衝突量表」，作為其進行碩士  
論文之研究工具。

同意人：王恩惠  簽章

中華民國 98 年 3 月 16 日

## 附錄二 婚姻品質量表使用同意書

### 婚姻品質量表使用同意書

茲同意中國文化大學「生活應用科學研究所」  
研究生陳紀惠君，在其碩士學位論文中，引用本人  
(2002)所編「婚姻品質量表」，作為其進行碩士論文  
之研究工具。

同意人：楊碧芬 簽章

中華民國 98 年 3 月 5 日

### 附錄三 預試問卷

問卷編號：\_\_\_\_\_

## 女性軍職人員工作與家庭生活調查



中國文化大學生活應用科學研究所  
中華民國 98 年 1 月

## 第一部分 個人基本資料

【作答說明】請依照您個人的實際情況，在適當的□內打✓，或填寫一個最適當的答案，謝謝您！

各位長官您好：

這是一份『工作與家庭生活』的問卷，每一個題目並沒有對與錯，只要依照您真實的情形來填答即可，您誠實的填答，對本研究的完成非常重要。

本問卷無須具名，對於各項填答資料也會絕對保密，故請您放心並詳實填答。您所填寫的資料相當寶貴，請您不要漏答任何一個題目。非常感謝您的參與，由於您的合作，使本研究得以順利進行。謝謝您！敬祝

身體健康 家庭幸福美滿

中國文化大學生活應用科學研究所

指導教授：黃郁婷 博士

研究生：陳紀惠

敬啟

中華民國九十七年十二月

1. 請問您的實足年齡幾歲？\_\_\_\_\_歲。

2. 請問您的宗教信仰？

(1) 無

(2) 有

1. 佛教

2. 道教

3. 基督教

4. 天主教

5. 其他（請註明\_\_\_\_\_）

3. 請問您的民間最高教育程度？

(1) 高中職（含）以下

(3) 大學

(2) 專科

(4) 碩士以上

4. 請問您的最高軍事教育程度？

(1) 基礎教育（正期、女軍士官班、指職士官班、領導士官班）

(2) 正規教育（正規班、士官高級班、士官長正規班）

(3) 指參教育

(4) 戰略教育



請翻次頁

5-1. 請問您有幾位小孩？

(1)  無 (請跳答第6題)

(2)  有

1.  一位

3.  三位

2.  二位

4.  四位及以上

5-2. 請問您最小的子女年齡是幾歲？\_\_\_\_\_歲

6. 請問您家中有幾位老人？

(1)  無 (請跳答第8題)

(4)  三位

(2)  一位

(5)  四位及以上

(3)  二位

7. 請問您家中老人的生活自理能力如何？

(1)  生活完全可自理

(2)  生活尚可自理

(3)  生活完全無法自理

1.  雇用外勞 (或看護) 照顧

2.  親自照顧

8. 請問您配偶的職業？(請圈選出適當職稱，若無適當選擇，請於“其他”欄內填寫)

選 項	項 目
1	大專校長、大專教師、醫師、大法官、科學家、特任或簡任級公務人員、立法委員、監察委員、考試委員、國大代表、董事長、總經理、將級軍官、外交官。
2	中小學校長、中小學教師、會計師、法官、推事、律師、工程師、建築師、薦任級公務員、公司行號科長、院轄市議員、作家、畫家、音樂家、經理、襄理、協理、副理、校級軍官、警官、作家、畫家、音樂家、幼稚園老師、新聞或電視記者、一般企業負責人。
3	管理員、技術員、技佐、委任級公務員、科員、金融機構行員、出納員、縣市議員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、尉級軍官、警察、消防隊員、護士、船員、秘書、代書、服裝設計師、電影或電視演員、小型企業負責人。
4	技工、水電工、店員、小店主、零售商(員)、打字員、推銷員、自耕農、司機、裁縫、廚師、美容師、理髮師、郵差、士(兵)官、領班、監工。
5	工廠工人、女傭、舞(酒)女、服務生、小販、學徒、農夫、漁夫、建築工、清潔工、雜工、臨時工、工友、門房、建築物看管人員、雇工、無業或家庭主婦(夫)。
6	其他。請註明_____。

9. 請問您的配偶的工作性質？

(1)  上下班制

(2)  需留營居住

10. 請問您目前的家庭型態？

(1)  小家庭 (夫 + 妻 + 子女)

(2)  三代同堂 (祖父母 + 父母 + 子女)

(3)  大家庭 (三代同堂 + 叔伯阿姨.....等)

(4)  兩地家庭

(5)  其他 (請註明\_\_\_\_\_)

11. 請問您的軍種？

(1)  陸軍

(4)  憲兵

(2)  海軍

(5)  聯勤

(3)  空軍

(6)  後備

12. 請問您現在的階級？

(1)  下士

(6)  中尉

(2)  中士

(7)  上尉

(3)  上士

(8)  少校

(4)  士官長

(9)  中校

(5)  少尉

(10)  上校

13. 請問您現在的職務？

(1)  領導職 (2)  參謀職 (3)  教育職 (如：教官)

14. 請問您現在的單位性質？

(1)  部隊單位 (2)  機關單位 (3)  學校單位

15. 請問您現在的工作性質？

(1)  上下班制 (2)  需留營居住



請翻次頁

## 第二部分

【作答說明】以下問題主要是想瞭解您目前工作與家庭的衝突，請您依個人的實際狀況，圈選出所選擇的號碼！謝謝您的合作！

題 目	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1、下班回家後，我已經累到無力處理家事。	1	2	3	4	5
2、下班後，我的心思仍停留在工作上。	1	2	3	4	5
3、家人不喜歡我回家後仍在處理事務。	1	2	3	4	5
4、家人不喜歡我把上班的情緒帶回家。	1	2	3	4	5
5、我常向家人抱怨工作壓力。	1	2	3	4	5
6、工作干擾我的家庭生活作息時間。	1	2	3	4	5
7、工作進度使我被迫改變原有的家庭活動計畫。	1	2	3	4	5
8、工作佔用我處理家務事的時間並迫使我降低標準。	1	2	3	4	5
9、工作讓我無法盡到家庭一份子的責任。	1	2	3	4	5
10、工作負荷讓我無法全心全意照顧家人。	1	2	3	4	5
11、工作剝奪我與家人相聚的時間。	1	2	3	4	5
12、工作挑起我和家人之間的衝突。	1	2	3	4	5
13、工作與家庭的衝突使我想更換工作。	1	2	3	4	5
14、家人干涉我的工作。	1	2	3	4	5
15、只要跟我有關的事物，家人在做決定的時候，必先問我的意見。	1	2	3	4	5
16、長官希望我在上班時間不牽掛家裡的事情。	1	2	3	4	5
17、家務繁忙影響我的工作表現。	1	2	3	4	5
18、家庭生活壓力讓我在工作時心有餘而力不足。	1	2	3	4	5
19、家務事讓我無法專心進行工作並延誤。	1	2	3	4	5
20、家庭活動消耗我在工作的精力。	1	2	3	4	5
21、家人無法體諒我的工作辛勞。	1	2	3	4	5
22、家庭責任重大讓我無法全心全力投入工作。	1	2	3	4	5
23、家人的期盼讓我降低對工作的投入程度。	1	2	3	4	5
24、家庭與工作的衝突使我有離婚的念頭。	1	2	3	4	5

### 第三部分

【作答說明】以下題目主要是想瞭解您目前在婚姻生活中的狀況與內心感受，請依照您實際情況作答，並將適當的號碼圈選起來，請您不要遺漏任何一題！謝謝您的合作！

題 目	非常 不符 合	不 符 合	不 確 定	符 合	非常 符合
1、我們夫妻常常會針對一些問題相互討論，交換彼此的意見。	1	2	3	4	5
2、我們夫妻對家庭金錢處理的想法達成共識。	1	2	3	4	5
3、我們夫妻間各方面都還順利。	1	2	3	4	5
4、當我感到不安或無助時，我先生能給我最大的支持。	1	2	3	4	5
5、對於我們夫妻的財務管理，我感到滿意。	1	2	3	4	5
6、在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子。	1	2	3	4	5
7、我信任我先生。	1	2	3	4	5
8、大部份的時間，我先生重視並瞭解我的感受。	1	2	3	4	5
9、我們夫妻共同擁有家庭財產處置權。	1	2	3	4	5
10、我們夫妻能接納與尊重彼此的朋友。	1	2	3	4	5
11、我們夫妻對情感表達的方式很類似。	1	2	3	4	5
12、我們夫妻能自在的討論我們的性愛關係。	1	2	3	4	5
13、我贊同我先生的用錢觀念。	1	2	3	4	5
14、我們夫妻的家庭地位平等。	1	2	3	4	5
15、我和我先生在獨處與共處的時間上有很好的平衡。	1	2	3	4	5
16、我們夫妻之間不常吵架。	1	2	3	4	5
17、我們夫妻之間經常相互表達關懷與愛意。	1	2	3	4	5
18、對於錢該如何使用，我先生/太太很尊重我的意見。	1	2	3	4	5
19、若有必要，我們夫妻雙方都能協調並改變。	1	2	3	4	5
20、我對目前的家務分工感到滿意。	1	2	3	4	5

請翻次頁

題 目	非 常 不 符 合	不 符 合	不 確 定	符 合	非 常 符 合
21、我們夫妻對於目前的婚姻關係持相同的看法。	1	2	3	4	5
22、我們夫妻經常一起計畫事情或一起做事。	1	2	3	4	5
23、我們夫妻大多共同做決定。	1	2	3	4	5
24、對於彼此社交生活的參與程度，我們夫妻已有共識。	1	2	3	4	5
25、我對我們共同投入家務的時間感到滿意。	1	2	3	4	5
26、我們夫妻可以接受我們現在的相處方式。	1	2	3	4	5
27、我們夫妻經常為同一件事歡笑。	1	2	3	4	5
28、我們夫妻可以經由協商後做出共同的抉擇。	1	2	3	4	5
29、我們夫妻對於選擇職業/事業的看法一樣。	1	2	3	4	5
30、我們夫妻對處理家務事的想法差不多。	1	2	3	4	5
31、我們夫妻能相互的支持與陪伴。	1	2	3	4	5
32、我們夫妻有共同感興趣的話題。	1	2	3	4	5
33、我們夫妻對重大事項的決定一致。	1	2	3	4	5
34、對於和配偶家的親屬相處情形我感到滿意。	1	2	3	4	5
35、我認為我先生在家庭中該做的事都做得不錯。	1	2	3	4	5
36、我們夫妻的個性彼此互補。	1	2	3	4	5
37、我們夫妻能在生活中共同成長。	1	2	3	4	5
38、對於我們婚後的生活水準，我感到相當滿意。	1	2	3	4	5
39、我們夫妻能共同實現理想。	1	2	3	4	5
40、如果再選擇一次，我還是會選擇和我先生結婚。	1	2	3	4	5

(請您幫幫忙，再次幫我確認是否每題都已經作答)

請翻次頁



## 附錄四 正式問卷

問卷編號：\_\_\_\_\_

### 女性軍職人員工作與家庭生活調查



中國文化大學生活應用科學研究所  
中華民國 98 年 3 月

## 第一部分 個人基本資料

【作答說明】請依照您個人的實際情況，在適當的□內打✓，或填寫一個最適當的答案，謝謝您！

各位長官您好：

這是一份『工作與家庭生活』的問卷，每一個題目並沒有對與錯，只要依照您真實的情形來填答即可，您誠實的填答，對本研究的完成非常重要。

本問卷無須具名，對於各項填答資料也會絕對保密，故請您放心並詳實填答。您所填寫的資料相當寶貴，請您不要漏答任何一個題目。非常感謝您的參與，由於您的合作，使本研究得以順利進行。謝謝您！敬祝

身體健康 家庭幸福美滿

中國文化大學生活應用科學研究所

指導教授：黃郁婷 博士

研究生：陳紀惠

敬啟

中華民國98年3月

5. 請問您的實足年齡幾歲？\_\_\_\_\_歲。

6. 請問您的宗教信仰？

(1)  無

(2)  有

1.  佛教

2.  道教

3.  基督教

4.  天主教

5.  其他 (請註明\_\_\_\_\_)

7. 請問您的民間最高教育程度？

(1)  高中職 (含) 以下

(3)  大學

(2)  專科

(4)  碩士以上

4-1. 請問您有幾位小孩？

(1)  無 (請跳答第5題)

(2)  有

1.  一位

2.  二位

3.  三位

4.  四位及以上

4-2. 請問您最小的子女年齡是幾歲？\_\_\_\_\_歲

請翻次頁

5. 請問您家中有幾位老人？

- (1)  無 (請跳答第 7 題)                      (4)  三位  
 (2)  一位    (5)  四位及以上  
 (3)  二位

6. 請問您家中老人的生活自理能力如何？

- (1)  生活完全可自理                      (2)  生活尚可自理  
 (3)  生活完全無法自理  
     1.  雇用外勞 (或看護) 照顧  
     2.  親自照顧

7. 請問您配偶的職業？ (請圈選出適當職稱，若無適當選擇，請於“其他”欄內填寫) 【若無職業請於其他欄註明，並跳答第 9 題】

選 項	項 目
1	大專校長、大專教師、醫師、大法官、科學家、特任或簡任級公務人員、立法委員、監察委員、考試委員、國大代表、董事長、總經理、將級軍官、外交官。
2	中小學校長、中小學教師、會計師、法官、推事、律師、工程師、建築師、薦任級公務員、公司行號科長、院轄市議員、作家、畫家、音樂家、經理、襄理、協理、副理、校級軍官、警官、作家、畫家、音樂家、幼稚園老師、新聞或電視記者、一般企業負責人。
3	管理員、技術員、技佐、委任級公務員、科員、金融機構行員、出納員、縣市議員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、尉級軍官、警察、消防隊員、護士、船員、秘書、代書、服裝設計師、電影或電視演員、小型企業負責人。
4	技工、水電工、店員、小店主、零售商(員)、打字員、推銷員、自耕農、司機、裁縫、廚師、美容師、理髮師、郵差、士(兵)官、領班、監工。
5	工廠工人、女傭、舞(酒)女、服務生、小販、學徒、農夫、漁夫、建築工、清潔工、雜工、臨時工、工友、門房、建築物看管人員、雇工、無業或家庭主婦(夫)。
6	其他。請註明_____。

8. 請問您的配偶的工作性質？

- (1)  上下班制                                      (2)  需留營居住

9. 請問您目前的家庭型態？

- (1)  小家庭 (夫 + 妻 + 子女)
- (2)  三代同堂 (祖父母 + 父母 + 子女)
- (3)  大家庭 (三代同堂 + 叔伯阿姨.....等)
- (4)  兩地家庭
- (5)  其他 (請註明\_\_\_\_\_)

10. 請問您現在的階級？

- (1)  士兵
- (2)  下士
- (3)  中士
- (4)  上士
- (5)  士官長
- (6)  少尉
- (7)  中尉
- (8)  上尉
- (9)  少校
- (10)  中校
- (11)  上校
- (12)  少將

11. 請問您現在的職務？

- (1)  領導職
- (2)  參謀職

12. 請問您現在的單位性質？

- (1)  部隊單位
- (2)  機關單位
- (3)  學校單位

13. 請問您現在的工作性質？

- (1)  上下班制
- (2)  需留營居住



## 第二部分

【作答說明】以下問題主要是想瞭解您目前工作與家庭的衝突，請您依個人的實際狀況，圈選出所選擇的號碼！謝謝您的合作！

題 目	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1、下班回家後，我已經累到無力處理家事。	1	2	3	4	5
2、下班後，我的心思仍停留在工作上。	1	2	3	4	5
3、家人不喜歡我回家後仍在處理事務。	1	2	3	4	5
4、家人不喜歡我把上班的情緒帶回家。	1	2	3	4	5
5、我常向家人抱怨工作壓力。	1	2	3	4	5
6、工作干擾我的家庭生活作息時間。	1	2	3	4	5
7、工作進度使我被迫改變原有的家庭活動計畫。	1	2	3	4	5
8、工作佔用我處理家務事的時間並迫使我降低標準。	1	2	3	4	5
9、工作讓我無法盡到家庭一份子的責任。	1	2	3	4	5
10、工作負荷讓我無法全心全意照顧家人。	1	2	3	4	5
11、工作剝奪我與家人相聚的時間。	1	2	3	4	5
12、工作挑起我和家人之間的衝突。	1	2	3	4	5
13、工作與家庭的衝突使我想更換工作。	1	2	3	4	5
14、家人干涉我的工作。	1	2	3	4	5
15、只要跟我有關的事物，家人在做決定的時候，必先問我的意見。	1	2	3	4	5
16、長官希望我在上班時間不牽掛家裡的事情。	1	2	3	4	5
17、家務繁忙影響我的工作表現。	1	2	3	4	5
18、家庭生活壓力讓我在工作時心有餘而力不足。	1	2	3	4	5
19、家務事讓我無法專心進行工作並延誤。	1	2	3	4	5
20、家庭活動消耗我在工作的精力。	1	2	3	4	5
21、家人無法體諒我的工作辛勞。	1	2	3	4	5
22、家庭責任重大讓我無法全心全力投入工作。	1	2	3	4	5
23、家人的期盼讓我降低對工作的投入程度。	1	2	3	4	5
24、家庭與工作的衝突使我有離婚的念頭。	1	2	3	4	5

### 第三部分

【作答說明】以下題目主要是想瞭解您目前在婚姻生活中的狀況與內心感受，請依照您實際情況作答，並將適當的號碼圈選起來，請您不要遺漏任何一題！謝謝您的合作！

題 目	非 常 不 符 合	不 符 合	不 確 定	符 合	非 常 符 合
1、我們夫妻常常會針對一些問題相互討論，交換彼此的意見。	1	2	3	4	5
2、我們夫妻對家庭金錢處理的想法達成共識。	1	2	3	4	5
3、我們夫妻間各方面都還順利。	1	2	3	4	5
4、當我感到不安或無助時，我先生能給我最大的支持。	1	2	3	4	5
5、對於我們夫妻的財務管理，我感到滿意。	1	2	3	4	5
6、在公開場合我們夫妻都能維護彼此的面子。	1	2	3	4	5
7、我信任我先生。	1	2	3	4	5
8、大部份的時間，我先生重視並瞭解我的感受。	1	2	3	4	5
9、我們夫妻共同擁有家庭財產處置權。	1	2	3	4	5
10、我們夫妻能接納與尊重彼此的朋友。	1	2	3	4	5
11、我們夫妻對情感表達的方式很類似。	1	2	3	4	5
12、我們夫妻能自在的討論我們的性愛關係。	1	2	3	4	5
13、我贊同我先生的用錢觀念。	1	2	3	4	5
14、我們夫妻的家庭地位平等。	1	2	3	4	5
15、我和我先生在獨處與共處的時間上有很好的平衡。	1	2	3	4	5
16、我們夫妻之間不常吵架。	1	2	3	4	5
17、我們夫妻之間經常相互表達關懷與愛意。	1	2	3	4	5
18、對於錢該如何使用，我先生/太太很尊重我的意見。	1	2	3	4	5
19、若有必要，我們夫妻雙方都能協調並改變。	1	2	3	4	5
20、我對目前的家務分工感到滿意。	1	2	3	4	5

題 目	非 常 不 符 合	不 符 合	不 確 定	符 合	非 常 符 合
21、我們夫妻對於目前的婚姻關係持相同的看法。	1	2	3	4	5
22、我們夫妻經常一起計畫事情或一起做事。	1	2	3	4	5
23、我們夫妻大多共同做決定。	1	2	3	4	5
24、對於彼此社交生活的參與程度，我們夫妻已有共識。	1	2	3	4	5
25、我對我們共同投入家務的時間感到滿意。	1	2	3	4	5
26、我們夫妻可以接受我們現在的相處方式。	1	2	3	4	5
27、我們夫妻經常為同一件事歡笑。	1	2	3	4	5
28、我們夫妻可以經由協商後做出共同的抉擇。	1	2	3	4	5
29、我們夫妻對於選擇職業/事業的看法一樣。	1	2	3	4	5
30、我們夫妻對處理家務事的想法差不多。	1	2	3	4	5
31、我們夫妻能相互的支持與陪伴。	1	2	3	4	5
32、我們夫妻有共同感興趣的話題。	1	2	3	4	5
33、我們夫妻對重大事項的決定一致。	1	2	3	4	5
34、對於和配偶家的親屬相處情形我感到滿意。	1	2	3	4	5
35、我認為我先生在家庭中該做的事都做得不錯。	1	2	3	4	5
36、我們夫妻的個性彼此互補。	1	2	3	4	5
37、我們夫妻能在生活中共同成長。	1	2	3	4	5
38、對於我們婚後的生活水準，我感到相當滿意。	1	2	3	4	5
39、我們夫妻能共同實現理想。	1	2	3	4	5
40、如果再選擇一次，我還是會選擇和我先生結婚。	1	2	3	4	5

(請您幫幫忙，再次幫我確認是否每題都已經作答)

請翻次頁



## 附錄五 自變項之間相關係數矩陣

附錄 女性軍職人員「個人背景因素」相關係數矩陣

變 項	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1.年齡	---																			
2.宗教信仰：道教	.118*	-																		
3.宗教信仰：基督教	.066	.361***	-																	
4.教育程度：專科	-.152*	-.103*	.088	-																
5.教育程度：大學	.009	-.009	-.045	.367***	-															
6.教育程度：碩士	-.123*	.024	.020	-.280	.638***	-														
7.子女數	.088	-.004	.004	.043	.040	-.081	-													
8.家中老人數	-.063	-.036	-.052	.111*	-.047	-.045	-.049	-												
9.老人尚有生活自理能力	.084	.015	.102*	-.065	.119*	-.068	.077	.614***	-											
10.老人無生活自理能力	-.054	.013	-.085	-.057	-.080	.132**	-.102	-.383***	.476**	-										
11.配偶職業：第四級	.140*	.084	-.068	-.153**	.133**	-.081	-.057	-.114*	.216***	-.109*	-									
12.配偶職業：第五級、第六級	-.140**	-.006	-.014	.011	-.069	.006	.024	-.095*	.143**	.038*	.539**	-								
13.配偶工作性質	.187**	.026	-.061	.071	.002	-.004	-.331**	.053	-.074	.050	-.148	-.009	-							
14.家庭型態：三代同堂	.223**	-.001	-.017	.016	.088	-.067	.157**	.214**	-.163**	-.038	.093	-.080	.111*	-						
15.家庭型態：其他家庭	.016	.065	.080	.012	-.034	-.005	.111*	-.313***	.233**	.034	-.009	.081	-.068	.527**	-					
16.階級	.397***	-.060	.085	.219	.014	-.028	.053	.100*	-.173**	.055	-.333**	-.001	-.006	-.026	-.076	-				
17.職務	.361***	-.096*	-.104*	-.028	-.091	.141**	-.061	.081	-.177**	.141**	.233**	.164**	-.109*	-.196**	.021	.116*	-			
18.單位性質	.459***	-.101*	-.056	.130	.028*	.088	.058	.058	-.114*	.080	.238**	.187**	-.197**	-.171**	-.002	.164**	.540**	-		
19.工作性質	.348**	.124*	-.003	.442**	.139**	-.118*	.095*	-.008	.121*	-.128*	.286**	-.224**	.173**	.245**	-.014	-.171***	.640**	.639**	---	

註：\*  $p < .05$ ，\*\*  $p < .01$ ，\*\*\*  $p < .001$

## 附錄六 問題分類規則

題目	概念定義	受訪者面對工作家庭衝突處理作為之填答內容
與配偶溝通	與配偶溝通	4.與另一伴共同討論研究分析... 7.溝通... 24....且會常與先生討論尋求協助 61.會與先生協調共同處理... 75.和先生討論尋求解決之道 118....會跟先生、小孩協商... 120.溝通或暫時不講話，冷靜後再溝通 122....當然我會和先生討論得到和平解決的答案... 130....跟先生協調或請家人幫忙... 135.與另一半討論 152....若碰上無法協調之情況，則會與老公相互配合，完成工作任務為優先 154.彼此協調達成共識... 163.與另一半討論 166.溝通、取得共識平衡 169....總會向他請教，而獲得正確的抒解和解決 179....我會先行溝通（與先生）... 184.夫妻雙方互相協助 185.會先請先生協助... 196.溝通、溝通、再溝通 199.會先與家人溝通、尤其是向先生求助... 205.雙方溝通，尋找可以解套的方式及可以接受的平衡點 211.雙方面溝通或多方面協調... 213....我會尋求先生的諒解... 216.和先生溝通渡過衝突時期... 221.先與先生討論心裡感受與想法...
家人協助	父母親協助 （兄弟姐妹、親戚幫忙）	43.首先跟家中成員溝通以共識，還是以工作為主.... 59.常常要麻煩自己的媽媽從中和來接回去... 61.與家人溝通後在不完全影響家庭生活下... 64.與家人溝通尋求平衡點... 65.先與家人溝通取得平衡點... 66.請求居住於家附近親人協助 79.公婆很能體諒我和先生的工作情況，遇到留值或任務無法返家時，均能幫忙照顧小孩... 91.先與家人溝通取得共識及諒解 95.先找較有經驗的朋友或家人討論 111....先詢問先生或公婆可否照顧... 150....會靜心思考，和家人好好討論，說出彼此的想法，尋求一個大家可以接受的共識 155....若再有問題即與家人協調溝通 157.請父母親幫忙或者...

題目	概念定義	受訪者面對工作家庭衝突處理作為之填答內容
家人協助	父母親協助 (兄弟姐妹、親戚幫忙)	167.如果因為工作對家庭產生衝突，會尋求家庭成員配合與協調，使工作順利完成 197.先和家人溝通 198.會先和家人做充份的溝通與協調... 203.請家人、朋友、同事幫忙... 207.本人認為家中長輩及單位主管的體諒是女性軍職人員在工作與家庭衝突的衡量中最大的關鍵因素 214.協請娘家父母幫忙 223.先做好自己的心情調適再與家人溝通商量...
與組織協調	與主管溝通 請求同事幫忙	8.先和同事協調、溝通，請求支援，再和業管主管報告... 29.若有衝突會找長官或家屬做溝通也不把工作情緒帶入家庭... 37.適時向單位主管表達自己所面臨工作與家庭左右為難的狀況... 98.告知長官自身問題... 116.我會先尋求工作的伙伴意見及是否可以協助... 159.和同事及朋友共同討論，尋求解決的方法... 162.會和同事、家人討論解決方法... 167.如果因為家庭對工作產生衝突，若尋求工作之上司或同事間協調幫，通常都能獲得適當的幫助 182...我會先尋求辦公室主管的認同，說明原委，請求他們諒解 183...經與長官溝通告知，均能體諒當面臨衝突狀況時先行解決家庭的衝突及意外 189.先向最好的朋友或同事詢問，尋找協助... 203.請家人、朋友、同事幫忙...
社會支持系統	尋求朋友、幼稚園老師、法律服務的協助	9. ...無法於下班時如時去接送，與老師協調，給予加班費... 42. ...我會尋求協助的方式是找朋友、外面的好朋友 75. 和朋再次討論參考別人的想法跟做法 88. 先根據相關法規與長官協調取得兩方都可以接受的方案 97. ...會再透過諮詢專業人士尋求解決方法 98. ...找相關法令條文，依照規定尋求協助 109. 尋找 24 小時保母照顧小孩 130. ...就請鄰居幫忙，在過去小孩小學階段上、下學的照顧左右鄰居幫了很大的忙 186. 工作的關係常延誤接回小孩（現讀幼稚園），就只能跟校方溝通，請他們延長照顧時間...

題目	概念定義	受訪者面對工作家庭衝突處理作為之填答內容
社會支持系統	尋求朋友、幼稚園老師、法律服務的協助	189. …向最好的朋友或同事詢問，尋找協助 203. 請求朋友、同事協助… 210. …就找專業人員幫忙 212. …尋求教會弟兄姐妹的幫助 219. …假設有這需要方面的求助，第一個想到的是朋友，因為我有許多可以談心的朋友，在協詢之後再好好處理
輕重緩急	輕重緩急	31.視情節大小作決定，先解法急迫性的問題… 69.當工作與家庭衝突時，若是有關家人的人身健康等問題，我會選擇處理家庭的事情。若較不緊急則選擇工作，家庭的部份則請其他親人代勞。 77.面對衝突時要看事情的輕重緩急… 78.通常會以部隊工作為首要考量，但若遇小孩生病或家人有特殊狀況時，還是會以家庭為考量… 123.通常會視當時情況而定… 129.依照輕重緩急順序處理… 137.區分輕重緩急逐項處理… 142. …家庭和工作完全做了二個區分… 149.應該會以家庭為主，但工作也不會輕易怠忽… 208.我會以事情的輕重緩急來決定先處理工作或家庭的事… 222.視輕重緩急
配套措施	補償家人	9. 利用下班時間與假日寺加強關心小孩與先生 63. …先完成任務後再以更多精力、時間加倍彌補家人 76. …家庭生活日後再找時間彌補 94.利用休息時間彌補家人不足之親情或家務 122. …所以假日儘可能陪伴小朋友多些親子互動讓小朋友開心，畢竟小孩的成長只有一次 198. …也會利用空餘的時間滿足家人的需求 215.評估兩者間之重要性與”易解決性”… 310. …妥善安排時間陪家人、小孩一起旅行渡假
	調整時間	109. …家務利用假日補強 110.家庭則利用假日加強打掃及彌補 114. …利用空餘時間解決家庭問題 115.先完成工作後，再請假處理家務事… 148. …利用假日加班，減低與家庭之間的衝突 157. …或者將時間調整（指休假或找時間加班） 186. …平時的工作量儘量分攤處理，若沒辦法，也會在假日加班… 220.工作要規劃，時間分配好…

題目	概念定義	受訪者面對工作家庭衝突處理作為之填答內容
配套措施	調整職務	85...報告主官能否調整職務 93.向主管報告，請求調整職務 104...就會申請調職到符合我所期望的職位 106...如有將申請調職，仍以家庭為主
	轉換工作	92...另謀工作 99.另覓合適工作 102.爾後若有小孩，再考慮更換工作 105...考慮更換工作 107.退伍另尋工作
	情緒舒緩	73...上班時找同事、姐姐聊聊內心的無助、難過吧！ 134.有時找知己傾吐壓力或發洩情緒後再出發 204.打電話跟同學說，再告訴自己加油。冷靜，想對方優點，開車到處晃晃
忽略問題	逃避問題	18...多講無益，後來也就不會再提部隊的事了 19.面臨困境以個人來說，都是偏向負面的，如果可以放棄、不想那就好了... 89.選擇逃避問題 96.我會暫時逃避現實問題... 151...先生對回家後因工作辛勞而忽略家庭生活頗有抱怨，均採不理會方式（傾聽）處理 190.不管它，讓時間去淡化衝突
	委屈求全	35.隨遇而安，凡事不強求，可退一步不傷彼此感情就退一步 73.自己默默承受... 90...我會選擇讓步 187.平時的工作量儘量分攤處理，若沒辦法，也會在假日加班... 311.默默承受。
其他	回歸家庭（離職）	53...放棄工作回歸家庭 86...若得不到幫助那離職是我唯一選擇 87.放棄工作... 95...若無法解決那就離職吧 108.俟衣食無缺後，再退伍...
	離婚	32.為了維持工作的確保，將會選擇離婚
	其他	5.工作性質特殊仍以服從長官安排為考量... 33.因為公務需要必須要犧牲與家人、小孩相處的時間時，身為革命軍人，還是以完成上級交付任務為先... 42.仍須尊重工作，並不因情緒影響他人... 44.如果事情真的很急迫且一定要自己處理時才會放下手邊的工作，不然是全程以工作為重... 47.先讓自己冷靜下來...

題目	概念定義	受訪者面對工作家庭衝突處理作為之填答內容
其他	其他	<p>67.在現今經濟不景氣的狀態下，...，所以若兩方相互有衝突應仍以工作為重，...</p> <p>68.面對工作與家庭衝突時，以家庭為重，盡量取得平衡量...</p> <p>82.不生小孩</p> <p>83.找尋有跟我一樣問題的人員，了解她們是如何處置，再將自身狀況分享給她們，請她們給一些建議方案</p> <p>84.不生育子女</p> <p>141....但主官(管)不同意時，仍然會以工作為優先考量，因為本身職業就已經表示了自己的選擇...</p> <p>161.考量衝突類型和是否有解決辦法</p>

註：以上表列略過次數眾多或語意明確者，非全部受訪者之填答內容。



## 附錄七問題概念碼

面對工作與家庭衝突處置作為之分類代碼表

類目	代碼	概念	代碼
1.與配偶溝通 Companion	C	與配偶溝通	C
2.家人協助 Family	F	父母親協助（兄弟姐妹幫忙）	F
3.與組織協調 Organization	O	與主管溝通、請求同事幫忙	O
4.輕重緩急 Emergency	E	輕重緩急	E
5.配套措施 Coordinated sets of measures	S	補償家人	S1
		調整時間	S2
		調整職務	S3
		轉換工作	S4
		情緒舒緩	S5
6.負面思考 Negative ponder	N	逃避問題	N1
		委屈求全	N2
		離職回歸家庭 Leaving	L
7.其他 Other	Ot	離婚 Divorce	D
		其他	Ot