NTU Management Review
Vol. 31 No. 3 Dec. 2021, 1-46
DOI:10.6226/NTUMR.202112_31(3).0001

Sex and Gender Role Orientation on the Work-Family Interface: Testing Three-Way Interactions

生理性別、性別角色取向在職家互動的作用：三階調節效果的檢驗

Luo Lu, Department of Business Administration, National Taiwan University
陸洛 / 國立臺灣大學工商管理學系

Ting-Ting Chang, Department of Industrial Management, Lunghwa University of Science and Technology
張婷婷 / 龍華科技大學工業管理系

Shu-Fan Kao, Department of Applied Psychology, Hsuan Chuang University
高旭繁 / 玄奘大學應用心理學系

Received 2019/10, Final revision received 2021/3

Abstract

From the perspective of gender role orientation, we examined the joint interactive effects of gender role orientation and biological sex on the work and family interface. We conducted a two-wave survey involving 276 employees working in different organizations of diverse industries across Taiwan. After controlling for traditional gender role values, we found significant three-way interactions (sex × gender role orientation × family responsibility) in predicting the bidirectional work and family conflict. Specifically, for men, high femininity strengthened the positive relationships between family responsibility and work-to-family conflict as well as between family responsibility and family-to-work conflict. For women, however, it was low femininity that strengthened the same sets of relationships. Our findings suggest that certain types of non-traditional gender identities (e.g. men endorsing high femininity traits and women endorsing low femininity traits) increase the adjustment challenges for both sexes, especially in a transitional society. Researchers should recognize the differences between the individual's socially prescribed gender role and his/her psychological gender identity, so as to have a more comprehensive and in-depth understanding of men's and women's lived experiences on the work and family interface.

【Keywords】 gender, sex, gender role orientation, work/family demands, work/family conflict

摘 要

本研究採性別角色取向理論的視角，檢視個人之性別特質認同與生理性別在職家介面上的交互影響。我們對 276 位各行各業的工作者進行了兩階段的問卷調查，在控制了與職家角色相關之傳統價值觀後，發現「生理性別」、「性別角色取向」及「家庭責任」之三階交互作用能顯著預測雙向的職家衝突。在男性群體中，高女性化特質會強化「家庭責任與工作對家庭衝突」及「家庭責任與家庭對工作衝突」之間的關係；但在女性

領域主編：黃家齊教授

群體中，低女性化特質會強化前述兩組關係。此結果顯示某些類型的「非傳統」性別角色認同者（如：高度認同女性化特質的男性、低度認同女性化特質的女性）可能是職家調應中的高壓力群體，故此，後續研究應更關注多元的「性別」建構在職家互動中的意涵，即體認個體被社會賦予之性別角色與其心理性別認同間的差異，期能更全面與深入地理解兩性在工作與家庭互動介面上的真實體驗。

【關鍵字】性別、生理性別、性別角色取向、職家要求、職家衝突

壹、緒論

工作與家庭研究（以下簡稱職家研究）已累積了數十年的文獻，其中，性別一直是被關注的議題，實徵研究也幾乎都會檢視性別這個人口學特徵 (Korabik, McElwain, and Chappell, 2008)，且多以性別角色理論為基礎。性別角色 (Gender Roles) 是指個體所屬的社會文化所認可或期待之男性或女性的行為標準或模式 (Eagly and Karau, 1991)。循此，性別角色幫助個人內化文化對自身性別的期待，以維持社會對角色要求與其生理性別之間的一致性，達到心理、社會、文化的良好適應。依性別角色理論，男性和女性被社會設定了不同的性別角色，如傳統社會中「男主外、女主內」的角色分工就隱含著「男性應重視工作角色，女性應重視家庭角色」的意涵，故在職家互動中便會產生行為及感受的差異 (Basow, 1992; Eagly, 1987; Hawkesworth, 1997)。然而，在實徵研究的操作上，研究者卻常以「生理性別」為分類標準，比較生理男性和生理女性在職家感受上的「性別間」差異。不過，整合分析卻指出，生理性別對預測職家衝突並無貢獻 (Byron, 2005)；最新的一項整合分析雖只針對單向的工作對家庭衝突 (Work-to-family Conflict; WFC)，但結論同樣是男、女性在 WFC 感受上的平均水準沒有差異 (Shockley, Shen, DeNunzio, Arvan, and Knudsen, 2017)。此外，以「臺灣社會變遷基本調查」的全國代表性樣本資料所做的分析，也發現臺灣男、女性在職家衝突上沒有性別差異 (Lu, Kao, Chang, Wu, and Cooper, 2008)。

如此理論與結果的不一致，可能部分肇因於研究者將生理性別等同於性別角色認同，類推生理男性必然認同工作角色為其主要角色，生理女性必然認同家庭角色為其主要角色，而犯了「生物心理等同」(Biopsychological Equivalence) 的謬誤 (Korabik et al., 2008)。「性別」實則是一個多面向的複雜構念，包含了生理、心理、行為、社會、及文化的特質 (Hawkesworth, 1997)。本研究的貢獻正是在於擴展既有的職家研究，探討「性別角色取向」(Gender Role Orientation; GRO) 此一「心理性別」特質在職家互動中的角色，以回應學界近期的呼籲 (Rajadhyaksha and Velgach, 2015)：在生理性別及「性別間」差異之外，納入「個人內特質」(Intrapsychic Characteristics) 之心理性別意涵，來呈現「性別內」的角色認同差異對職家互動的影響。

在本研究的脈絡中，臺灣社會正歷經從傳統依生理性別來設定角色分工，到走向兩性平權、兼顧職家的價值轉變，上述的「性別內」角色認同差異對職家互動的影響可能更大。意即，「傳統價值觀」所設定的「男主外，女主內」角色分工已然鬆動，同為生理男性，可能因個人性別角色取向（心理性別特質）的不同，而對工作及家庭角色的重要性產生不同的認定，女性亦然。如：以 Bem (1974) 的性別角

色取向理論為焦點的研究文獻，已累積了大量證據顯示：男性化特質強的人（不論其生理性別為何），普遍認同工作角色的重要性，女性化特質強的人（無論其生理性別），則普遍認同家庭角色的重要性（如：Geldenhuys, Bosch, Jeewa, and Koutris, 2019）。故在變遷社會中，所謂的「傳統男性」即為高男性化特質且認同工作重要性的傳統性別角色（男主外）的生理男性；「傳統女性」即為高女性化特質且認同家庭重要性的傳統性別角色（女主內）的生理女性。除此之外的生理性別與心理性別的組合都可視為「非傳統」者，如：低男性化特質的男性（可能不認同工作的重要性）、低女性化特質的女性（可能不認同家庭的重要性）、高女性化特質的男性（可能認同家庭的重要性）、及高男性化特質的女性（可能認同工作的重要性）。本研究之另一獨特貢獻，即是在臺灣社會變遷的背景下，檢視西方「性別角色取向」理論所強調之「性別內」差異在職家互動介面上的展現，亦即以臺灣男女工作者的實徵資料來確認在西方社會發展出的「性別角色取向」理論，如：男性化、女性化特質對理解職家角色實踐之適用性，並以生理性別及心理性別的交互作用，來對比傳統與非傳統男女在雙向職家衝突歷程中的體驗，以豐富近期職家學者倡導之多面向性別構念 (Rajadhyaksha and Velgach, 2015) 的實際運作。

貳、文獻探討與假說推衍

一、職家介面上的生理性別差異與心理性別差異

雖然性別研究的學者一直主張「性別」為一個多面向的複雜構念 (Hawkesworth, 1997)，但職家研究中俯拾皆是將生理性別 (Sex) 直接視為性別角色 (Gender Role) 的推論邏輯，此即「生物心理等同」的假說 (Korabik et al., 2008)。然而，生理性別和性別角色實則是兩個不同的概念，前者是指身為男性或女性與生俱來的生物性狀態（李美枝，1981），後者則是一種「社會性別」，是個人在社會化過程中經由認同、教育或模仿學習獲得一套與自己所認同之性別相應的行為規範 (Basow, 1992)，並循之來扮演及執行在社會中所承擔的角色；性別角色也代表了個體認為自己具備傳統上性別刻板印象特徵的程度 (Bem, 1974)。但是在既有的職家研究中，大部分研究者並未實際測量個人的性別認同（如：男性化特質、女性化特質），而僅依兩分式的生理性別類別（即人口學變項）將所有社會認定與男性 / 女性有關的特質加諸到一個生理男性或女性身上，再依性別角色理論來推論其生理性別，這等於認同了傳統「男主外、女主內」的刻板性別角色 (Gender-stereotyped Roles)，犯下「生物心理等同」的謬誤。

我們認為，若要避免重蹈覆轍，避免再次犯下此「生物心理等同」的謬誤，就不能再套用「生理男性等同重視工作」、「生理女性等同重視家庭」之預設立

場，而必須要真正測量、並檢視個體在性別角色認同取向上的個別差異，始能揭示「（生理）性別內」的性別角色認同變異。申言之，即使同為男性，個體仍可能在男性化特質及女性化特質的體認上有所差異，這是因為男性化特質與女性化特質並非互斥的兩端 (Bem, 1974, 1977)，故有「男性化特質高或低的男性」及「女性化特質高或低的男性」，女性亦然。更重要的是，無論其生理性別為何，個體認同之男性化或女性化特質，才會真正連結到其對工作角色、家庭角色重要性的認知與投入 (Geldenhuys et al., 2019)。遺憾的是，既有的職家文獻中，針對個體性別自我認同與職家衝突之關係的研究並不多（參見 Powell and Greenhaus, 2010; Rajadhyaksha and Velgach, 2015 之文獻評論），少數採性別角色取向理論的研究又大都聚焦在「性別角色意識形態」(Gender-role Ideology; GRI) 這個性別態度概念，亦即僅檢視個人對兩性平等態度認同程度的差異 (Korabik et al., 2008)，雖然 GRI 跳脫了「生理性別 = 性別角色」的簡化，可用此構念來檢視「性別內」的差異，但仍以兩分法來設定個人的性別態度，不是「傳統」就是「平等」。將「平等」視為「傳統」的對立面，掩蓋了「不傳統，但也不平等」的角色實踐，如：男性重家庭，女性重工作，進而忽略了個人在心理性別認同上的個別差異，如：男性認同女性化的性別特質，女性反之。目前的職家與性別研究文獻未見系統性地探究此等心理層面的性別認同差異對職家互動的可能影響，本研究正是要填補職家研究在此一「心理性別」論述上的缺口。

誠如 Rajadhyaksha and Velgach (2015) 所呼籲：職家研究在生理性別之外，更應檢視性別之「個人內特質」(Intrapsychic Characteristics)，因其不僅會影響個人的行為與認同，也會表現在個人的角色扮演上 (Role Enacting)。Bem (1974) 將「性別特質」(Gender Traits) 視為在生理性別與性別角色間運作的心理概念，意即將個人自我概念中影響其「性別化」(Gender-typing) 認知與行為的人格特質，再細分為男性化特質及女性化特質兩個獨立的向度，指涉文化對男性與女性應具備之心理特徵的描述與期待 (Kite, Deaux, and Haines, 2008)。男性化特質包含攻擊、競爭、主導等心理特質，較有利工作成就及職涯發展；女性化特質則包含敏感、溫暖、同情等心理特質，較適合家庭生活及人際關係的維護 (Bem, 1974; Eagly, Wood, and Diekman, 2000)。研究者主張性別角色取向，例如個體在男性化特質、女性化特質上的個別差異，可能比單純的生理性別更能解釋職家衝突的體驗（Korabik et al., 2008; Powell and Greenhaus, 2010; 許碧芬，2002）；因為個人自我認同之男性化特質與女性化特質會影響其角色扮演。

社會認同理論指出，個體會依各種社會角色對自身的相對重要性，以及自己願意在這些角色上投入精力與時間的多寡來將角色排序，以滿足與角色相關的需求 (Bagger, Li, and Gutek, 2008; Parasuraman and Simmers, 2001; Thoits, 1991)。在各種社

會角色中，工作和家庭角色是相當重要的，但同時實踐此二角色，可能會產生衝突，無法兼顧 (Eddleston, Veiga, and Powell, 2006; Thompson and Bunderson, 2001)。性別角色取向理論認為，個人擁有之男性化特質及女性化特質會使其對工作及家庭角色產生不同的重要性體認 (Greenhaus and Parasuraman, 1999)，進而延伸出不同的角色實踐。Geldenhuys et al. (2019) 之實徵研究也確實發現，心理性別的「自我認同」會影響個體如何評估工作與家庭角色的重要性，即男性化特質與工作角色的重要性有顯著正相關，女性化特質則與之為負相關。此外 Gaddy, Glass, and Arnkoff (1983) 亦曾探討性別角色取向對職業婦女工作投入的影響，發現在第一個孩子出生後，男性化特質高的女性相較男性化特質低者，在工作上的投入更高。顯然，女性自我認同之男性化特質，會使其將工作放在首位，並專注於工作者的角色扮演。Powell and Greenhaus (2010) 的實徵研究則發現，女性化特質對家庭角色的重要性有正面的影響，女性化特質高者擁有很強的家庭認同，且更投入家庭角色。Liu and Ngo (2017) 以中國大陸全職工作者為對象的實徵研究也發現，男性化特質與工作角色重要性有顯著正相關，女性化特質則與家庭角色重要性有顯著正相關。

基於性別角色取向理論 (Greenhaus and Parasuraman, 1999) 與上述實徵研究結果，男性化特質顯然與工作角色重要性有關，而女性化特質則與家庭角色重要性有關。這可能肇因於男性化特質強調工具性的特質，即「高效地實現目標的能力」(Jones, Chernovetz, and Hansson, 1978)，聚焦於完成工作或解決問題 (Marshall and Wijting, 1980)。故對自認具備高男性化特質的人來說，工作場所為他們提供了運用這些工具性特質（例如：理性、果斷和競爭力）的機會，從而帶來了成功的角色表現，強化了工作角色的重要性。而女性化特質多為表達取向、對他人福祉的情感關懷、且與維持群體和諧有關 (Marshall and Wijting, 1980)，故家庭角色對高度女性化特質者更為重要，因為家庭為他們提供了運用這些女性化特質（例如：同情心，養育和對他人需求敏感）的機會 (Powell and Greenhaus, 2010)。也就是說，男性化特質高者（不論其生理性別為何），不僅認同工作角色的重要性，並會積極投入工作；女性化特質高者（無論其生理性別為何），不僅認同家庭角色的重要性，並會更多投入家庭生活，擁有較高的家庭認同感。

然而，前述在西方發達國家發展並累積一定成果的性別角色取向相關研究，能用來理解發展中國家，如臺灣民眾的職家體驗嗎？對照西方先進國家較為普遍的兩性平權態度，及男女平等參與工作及家庭角色的社會主流價值，在一項東亞社會的跨國調查卻發現，與日本和韓國相比，中國大陸與臺灣的性別平等觀念比較低 (Qian and Sayer, 2016)。王維邦與陳美華 (2017) 採用「臺灣社會變遷基本調查」之具全國代表性的大樣本資料分析也發現，「男主外、女主內」的「傳統性別分工」觀念仍然是臺灣的主流價值，且男性較女性有更強烈的傳統性別態度，如：在「男性養

家、女性顧家」的觀念上，不但全部樣本「同意或非常同意」的比例高達 40.7 %，且男性同意或非常同意的比例也遠高於女性的比例（44.3 % 相較 37.1 %）。行政院性別平等處的「2019 性別圖像」研究報告（行政院性別平等處，2019）也指出，臺灣已婚女性做家事與照顧子女的時間超過丈夫的 3 倍以上。高旭繁與陸洛 (2011) 以臺灣各行各業全職員工的大樣本分析也發現，年輕女性、未婚女性、資淺女性、及非主管女性，都有高度的工作壓力感受，顯示女性在職場上仍是弱勢族群。這些證據都在在顯示臺灣依然處在「邁向」兩性平權的道路上。值此，在地研究者更應關注「性別角色取向」理論所強調之「性別內」自我認同差異對變遷社會中男、女之職家角色實踐的影響，以揭示性別認同在「傳統」與「非傳統」男女中的實際運作，以及這些不同的社會群體在人生兩個重要的場域—工作與家庭—的適應和挑戰 (Rajadhyaksha and Velgach, 2015)。

綜合上述，「生理性別」（以下簡稱男性 / 女性）與「心理性別」（以下簡稱男性化 / 女性化特質）之間的相互作用，在變遷社會中會產生四種類型的性別自我認同：(1) 傳統的男性，(2) 傳統的女性，(3) 非傳統的男性，和 (4) 非傳統的女性。進一步展開這四種類型者在職家介面上的可能表現，「傳統的男性」認同高男性化特質，重視工作角色更勝於家庭角色；「傳統的女性」認同高女性化特質，重視家庭角色更勝於工作角色。「非傳統的男性」如是低男性化的男性，可能認為工作重要性低，如是高女性化的男性，則可能認為家庭重要性高；「非傳統的女性」如是低女性化的女性，可能認為家庭重要性低，如是高男性化的女性，則可能認為工作重要性高。在發展中國家如中國大陸和斯里蘭卡，已有研究發現非傳統的男性相當重視家庭生活，也支持配偶發展事業；非傳統的女性則會不讓鬚眉地投入工作，追求職涯發展與成功 (Kailasapathy, Kraimer, and Metz, 2014; Zhao, Zhang, and Foley, 2019)。不過，雖然職業婦女在工作和家庭上的壓力與適應一直受到學者的廣泛關注 (Cinnamon and Rich, 2002)，但重視家庭的男性卻鮮少受到注意。我們相信在職家互動中性別的心理認同與生理性別可能扮演不同的角色，故在研究中檢驗此兩者的交互作用，同時探討「性別內」與「性別間」的差異，以釐清變遷社會中不同性別認同的個體（傳統 / 非傳統，男性 / 女性）在職家歷程上的體驗，如此不僅可豐富性別角色取向理論的內涵及應用 (Livingston and Judge, 2008)，亦對促進發展中國家民眾的職家適應有重大意義。

二、心理性別認同及角色重要性與職家衝突之關連

職家衝突是一種角色之間的衝突，個體受限於時間與精力等資源的稀少性 (Scarcity) (Frone, Yardley, and Markel, 1997)，以致無法同時面對來自工作與家庭多重但卻不相容的角色責任與要求，職家衝突於焉產生 (Geurts and Demerouti, 2003)。

職家衝突具有雙向的滲透性，即工作對家庭的衝突 (Work-to-family Conflict; WFC) 及家庭對工作的衝突 (Family-to-work Conflict; FWC) (Carlson, Kacmar, and Williams, 2000)。這兩種方向的衝突不論在理論上或實證上，都是兩個相關但不同的概念（Shockley and Singla, 2011; 陸洛、黃茂丁與高旭繁，2005）；本研究將探討「職家前因」與雙向職家衝突的關係。

從壓力理論的觀點來看，工作與家庭兩場域中的「要求」可視為壓力源或「前因」(Stressors or Antecedents)，而「要求」是指結構或心理上的角色要求 (Claim)，個體必須要盡其所能的努力回應與適應角色的責任、期望與規範 (Voydanoff, 2008)。由職家文獻 (Byron, 2005; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, and Baltes, 2011) 中可見職家前因與衝突之間的同場域 (Same Domain) 效果相當穩定，我們對其關鍵影響因素也有了清楚的掌握，即，工作前因為 WFC 的主要預測因子，家庭前因為 FWC 的主要預測因子；但，在整合分析中也發現跨場域 (Cross-domain) 的效果同樣存在，即，家庭前因與 WFC 有弱相關，工作前因與 FWC 有弱相關 (Byron, 2005; Michel et al., 2011)；故我們將同時檢視工作與家庭兩個場域中的「要求」對雙向職家衝突感受的影響。由於先前的整合分析已確認「工作負荷」(Workload) 與「家庭責任」是雙向職家衝突最重要的預測因素 (Byron, 2005; Michel et al., 2011)，故本研究以此兩變項作為職家衝突的前因，並界定工作負荷意指個體參與工作角色所投入的時間與精力 (Spector and Jex, 1998)，家庭責任則是個體對家庭角色要求的感知 (Allen, 2001)。

接續，我們結合性別角色理論與邊界理論 (Clark, 2000)，以「性別不對稱假說」(Gender Asymmetry Hypothesis) (Pleck, 1977) 來闡述男性和女性在工作與家庭角色投入上的差異。其基本預設是：在傳統社會中，因為男性和女性對工作與家庭角色的重視程度不同，男性會以工作角色為重，女性則以家庭角色為重，故，男性的家庭邊界比工作邊界更容易被滲透，即工作要求更容易影響男性的家庭角色扮演，而女性的工作邊界比較容易被滲透，即女性的家庭要求更容易影響其工作角色的投入，進而表現為男、女兩性在固守職、家邊界上的不對稱現象。簡言之，男性更想要保護其工作場域不受干擾，故對家庭的要求較為敏感；女性則更想要保護其家庭場域不受干擾，故對工作的要求較為敏感。

對此，Cerrato and Cifre (2018) 的實徵研究以西班牙已婚者為研究對象，研究發現兩性在家務勞動中的參與程度是不平等的，女性的參與程度遠高於男性，且當女性的家務勞動參與較高時，其家庭衝突會增加，但當男人的家務勞動參與增加時，則其工作衝突會增加，此研究結果顯示出女性較重視家庭，而男性較重視工作，即傳統的性別角色仍然影響男性和女性管理工作和家庭互動的方式。另一 Powell and Greenhaus (2010) 所進行之跨國實徵研究，其結果大致支持這項性別不對稱假說，

顯示即使在高度重視兩性平等的西方國家，女性仍較願意為家庭而在工作上做出妥協與調整，避免工作的變動影響家庭生活 (Powell and Greenhaus, 2010)。而在傳統性別態度仍為主流的臺灣與東亞國家，女性更是被期待、也確實負擔了絕大部分的家務與照顧子女的責任，投入家庭角色的時間遠多過男性（Qian and Sayer, 2016; 王維邦與陳美華，2017；行政院性別平等處，2019）。反之，對大多數臺灣男性而言，工作仍是人生的首要目標，他們願意用超時工作或減少家庭時間來尋求外派機會，以強化職涯晉升前景（王維邦與陳美華，2017；呂玉瑕，2011）。

綜合上述，性別不對稱假說呼應的是傳統性別角色理論的觀點，上述各實徵研究在操作上仍是以生理性別來推論男、女性在工作與家庭場域的投入差異，我們得到的整體圖像是：自我認同符合性別刻板印象的傳統男性，相較女性更重視工作角色，較不重視家庭角色，因而對工作角色的額外投入不會使其產生職家衝突的感受，但家庭角色的額外要求則會使其產生較大的職家衝突感受；另一方面，自我認同符合性別刻板印象的傳統女性，相較於男性更重視家庭角色，較不重視工作角色，因而對工作角色的額外投入會使其產生較大的職家衝突感受，而對家庭角色的額外投入則不會產生較大的職家衝突感受。不過，我們在前文已指出，這是社會「寫」給傳統男性和傳統女性的故事，關於非傳統男性和非傳統女性的故事則尚未揭曉。

三、假說推衍

（一）三階交互作用 (Three-way Interactions)：生理性別 × 性別角色取向 × 工作與家庭要求

回歸本研究的目的，我們延伸性別不對稱假說，跳脫過度簡化、用生理性別替代心理性別的觀點，還原性別構念的多面向與複雜性，並改用性別角色取向的觀點檢視那些自我認同不符合性別刻板印象的男或女性（亦即前述非傳統的男性或女性）。當他們選擇背離社會主流價值時，對工作、家庭的角色設定與邊界協調可能迥然不同於社會中的大多數人，但他們的處境與調適在職家文獻中一直是等待填補的空白。因此，我們在本研究中採三階交互作用 (Three-way Interactions) 的觀點，檢視生理性別（男性與女性）及性別角色取向（男性化特質、女性化特質）在交錯工作與家庭要求後，在職家介面上的角色體驗。

我們認為，在傳統性別態度仍為主流的現今臺灣社會中，傳統男或女性（亦即高男性化特質的男性或高女性化特質的女性）的角色認同符合主流社會對男性以工作為重，女性以家庭為重的期待，故在面臨工作與家庭角色扮演的抉擇時，比較不容易產生衝突感受 (Tajfel and Turner, 1986)。正如 Gutek, Searle, and Klepa (1991) 的論點，某角色的要求（如增加工作或家庭時間）對個人的實質衝擊，取決於個人對此角色的認同。角色要求與傳統性別刻板印象相同（如要求女性增加家務時間，或

要求男性增加工作時間）時，由於該要求是自己本來就應該要做的本分，因而個體經驗的壓迫感較低。反之，角色要求與自己的認同不同（如要求女性增加工作時間，或要求男性增加家庭時間）時，由於該要求並非自己本來就應該或願意負責的工作，因而個體會經驗較高的壓迫感。

（二）兩項假說

具體而言，當面臨較高的工作負荷時，傳統男性（高男性化特質的男性）本就重視工作，願意為工作投入心力，且認為自己投入工作正是在善盡「賺錢養家」的角色義務，對家庭是有貢獻的 (Bernard, 1981; Gutek et al., 1991; Zhang, Li, and Foley, 2014)，會刻意不讓家庭事務干擾其工作，故不會有嚴重的職家衝突感。然而，相較於傳統男性對工作角色的重視與投入，某些非傳統男性（如：高女性化特質的男性）可能對家庭生活更為在意，想要參與家庭事務並承擔更多的家庭責任，他們對家庭的重視甚至更勝於工作；Kaufman (2013) 稱此類男性為「超級奶爸」(Superdads)，以別於重視工作角色的傳統男性，且認為這種人在兩性平權意識高漲的西方社會已越來越多。但在尚未到達兩性平權主流化的發展中社會，這樣的非傳統男性在面對高工作負荷時，想要犧牲工作，扮演好「家庭男人」(Family Men) 的角色，則似乎並不被社會主流價值所允許，而受限於個體有限的時間與精力，以及社會認同的壓力，他們可能更強烈地感受到來自工作與家庭雙方面的壓力，職家衝突的感受倍增。

就女性而言，傳統女性較重視家庭角色，認為對家庭角色的投入才是其最重要的責任與義務（Gutek et al., 1991; Lu, 2006; 張晉芬與李奕慧，2007；許伊均、張妤玥、陸洛與張婷婷，2014），故面對較高的工作負荷時，傳統女性不僅會刻意不讓工作影響其家庭生活，甚至願意為了家庭，義無反顧地放棄工作，故不容易產生職家拉扯的衝突感受。如 Haines, Bilodeau, Demers, Marchand, Beauregard, Durand, and Blanc (2019) 的研究就發現，女性從事有償工作的時間少於男性，進而影響女性感受到較低的工作對家庭衝突 (WFC)，且女性較少從事不定時的工作，所以其工作對家庭衝突 (WFC) 也較低；研究結果顯示出女性較重視家庭，會為了家庭，進而調整其工作狀況。但某些非傳統女性（如：高男性化特質的女性）有著強烈的成就動機，更在意工作角色及事業成就 (Gaddy et al., 1983; Marshall and Wijting, 1980)，會視高工作負荷為機會與挑戰，希望自己能全心投入，維持良好的工作表現，甚至更上層樓，故不想讓家庭事務妨礙工作；但受限於女性應以家庭為重的社會主流價值，這些非傳統女性 (Career Women) 仍須負擔家庭責任，工作與家庭的雙重壓力更容易產生精疲力竭的感受，使其強烈地感受到家庭與工作之間的拉扯與職家衝突。

我們採性別不對稱假說的核心論點，以性別角色取向（心理性別特質）而非生理性別來推論個體對工作、家庭角色的認同與重要性設定，提出第一個假說 ：

H1：在預測雙向職家衝突（WFC 與 FWC）時，生理性別、性別角色取向、工作負

荷間有三階調節效果，即：(a) 在男性群體中，男性化特質高相較男性化特質低者，工作負荷與職家衝突的正向關聯較弱；(b) 在男性群體中，女性化特質高相較女性化特質低者，工作負荷與職家衝突的正向關聯較強；(c) 在女性群體中，女性化特質高相較女性化特質低者，工作負荷與職家衝突的正向關聯較弱；(d) 在女性群體中，男性化特質高相較男性化特質低者，工作負荷與職家衝突的正向關聯較強。

而就家庭角色而言，具有高男性化特質的傳統男性，其角色認同正符合社會期許，在面臨較高的家庭責任時，他們仍會以工作角色為重，並認為家庭不應該干擾工作，家庭責任也不是其該盡的責任，妻子才是家庭責任的擔當者，故不會因為家庭要求而減少工作投入，也不會認為投入工作是干擾了家庭生活，意即不會有職家衝突感。然而，對高女性化特質的非傳統男性而言，情況就大不相同。他們的高女性化特質使其更嚮往在家庭生活中追求幸福，故面對高家庭責任時，他們會希望投入更多心力於家庭中。然而，受限於男性應以工作為重的社會主流價值，即男性不能因家務事而影響工作投入，所以這類非傳統男性必須同時兼顧工作與家庭角色，也就容易感到精力與時間皆不足以應付職家的雙重要求，以致職家衝突感倍增。

高女性化特質的傳統女性重視家庭角色，願意為家庭犧牲與奉獻，當面臨較高的家庭責任時，會視為自己應盡的本分，毫不猶豫地投入更多時間與精力，更為保護家庭生活，甚至不惜辭掉工作，也不願讓工作影響家庭，故不容易有職家拉扯的衝突感。但具有高男性化特質的非傳統女性更在意事業成就，當面臨較高的家庭責任時，此類非傳統女性「必須」要符合社會期待，投入更多心力於家庭角色，甚至被期待犧牲個人職涯，但其實她們仍想投入工作，發揮所長，兩相拉扯間，非傳統女性更會強烈地體驗到職家衝突感。據此，我們採性別不對稱假說的核心論點，提出假說二：

H2：在預測雙向職家衝突（WFC 與 FWC）時，生理性別、性別角色取向、家庭責任間有三階調節效果，即：(a) 在男性群體中，男性化特質高相較男性化特質低者，家庭責任與職家衝突的正向關聯較弱；(b) 在男性群體中，女性化特質高相較女性化特質低者，家庭責任與職家衝突的正向關聯較強；(c) 在女性群體中，女性化特質高相較女性化特質低者，家庭責任與職家衝突的正向關聯較弱；(d) 在女性群體中，男性化特質高相較男性化特質低者，家庭責任與職家衝突的正向關聯較強。

在此必須說明，性別角色取向理論及現有的實徵研究 (Geldenhuys et al., 2019; Gaddy, et al., 1983; Powell and Greenhaus, 2010; Liu and Ngo, 2017)，多為探討高度認

同某性別角色取向（男性化 / 女性化）的男性或女性，如高男性化特質的男性（傳統男性）或高女性化特質的女性（傳統女性），對某些類型的傳統男性（如：低女性化特質的男性）、傳統女性（如：低男性化特質的女性）、非傳統男性（如：低男性化特質的男性）及非傳統女性（如：低女性化特質的女性）等低度認同男性化 / 女性化特質的兩性，暫無堅實的理論基礎可做方向性的推論，因為他 / 她們對男性化特質或女性化特質的低度認同並不能直接連結到其重視的職家角色，且也沒有相關實徵研究，故不納入假說推論及檢驗，僅以統計分析做「初探性實徵檢視」(Empirical Exploration)，以了解低度認同男性化 / 女性化特質的兩性之可能處境。

綜觀假說一與假說二，H1a、H1b、H2a 與 H2b 描述的是生理男性群體中因性別角色取向之不同而造成的「性別內」差異，在職家要求的脈絡中所展現的衝突感受差異；H1c, H1d, H2c 與 H2d 描述的是生理女性群體中因性別角色取向之不同而造成的「性別內」差異，在職家要求的脈絡中所展現的衝突感受差異。橫跨生理性別來看，H1b、H1d、H2b 與 H2d 描述的是非傳統性別角色取向者的脆弱性，即在高工作負荷與家庭責任時，特定類型的非傳統者會有較高的職家衝突感受。圖 1 的研究架構所示正是生理性別、性別角色取向、工作與家庭要求間的三階交互作用對職家雙向衝突的調節效果。在本研究的職家脈絡中，我們將個體自述的工作重要性和家庭重要性當作傳統價值觀（性別角色分工）的近似指標，納入假說檢驗模型為控制變項。本研究亦同時檢視職家衝突的主場域（如：工作負荷對 WFC 的影響）及跨場域（如：家庭責任對 WFC 的影響）的效果。另外，既有多數職家研究採取

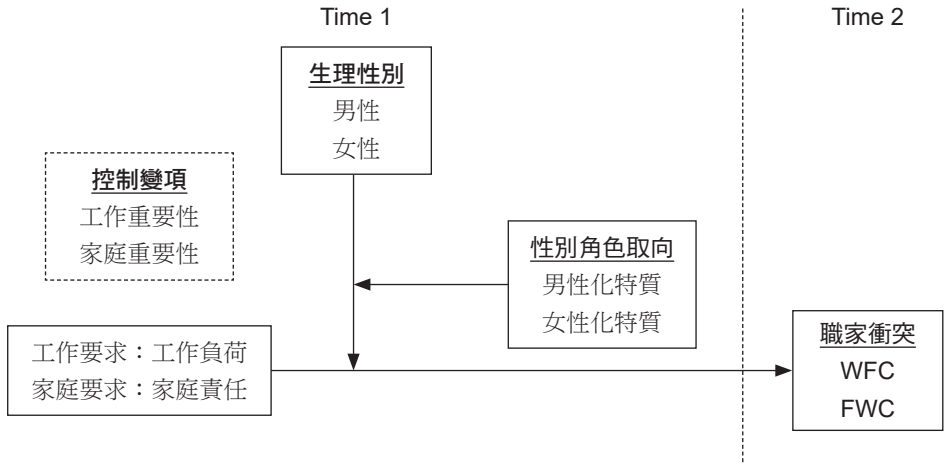

圖 1　研究架構

橫斷式、一次性收集資料的設計，不僅無法釐清研究概念間的因果關係，也難以避免共同方法變異的偏誤。學者如Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, and Lambert (2007) 及 Korabik et al. (2008) 莫不疾呼縱貫性研究的重要性。故本研究採縱貫式、分兩次收集資料的設計，盡力避免方法上的陷阱，提升研究資料的品質。

參、研究方法

一、研究對象

本研究以臺灣職場全職人員為樣本，進行結構性問卷施測。本研究採兩階段固定樣本 (Two-wave Panel Study) 設計，所有研究變項均測量兩次，間隔三個月。以有限的研究資源為求更有效地取得資料，我們採立意與滾雪球抽樣，例如：對各大學的在職進修生進行調查、透過個人關係徵求研究參與者，以及透過組織管理者對內部員工發放問卷等。我們盡量選取不同產業（如：製造業、服務業、金融業及文教業等）、不同組織（中小型、大型企業；公部門、私人企業）、不同管理位階、不同專業背景及不同年齡之受訪者，以確保樣本異質性。我們首先徵求聯絡人的同意，告知問卷採匿名填答，再依據聯絡人招募之人數，提供紙本問卷及回擲信封，並請填答者簽署「知情者同意書」，包括簡短的研究目的說明、匿名填答與個人資料保密之承諾。研究參與者填答完問卷後直接交予研究者或聯絡人，於三個月後發放第二次問卷。第一次施測發放 371 份問卷，回收 371 份有效問卷；以此起始樣本為基礎，第二次施測發放 371 份，在扣除遺漏值過多，或多數量表均勾選某一選項的問卷之後，最終的有效問卷為 276 份。

本研究樣本男性與女性的比例為 52.54%：47.46%。平均年齡為 35.51 歲，標準差為 11.91。在婚姻狀況方面，已婚或同居者佔 47.46%；未婚者、分居、離婚或鰥寡者佔 52.54%。大學以上學歷者居多，佔 56.57%，專科與高中職則各佔 20.80% 與 14.23%。此外，我們亦將教育程度轉換成受教育年數（高中職 = 12，大學 = 16，碩士 = 18，博士 = 22），以便後續統計分析，教育年數平均為 15.01 年，標準差為 1.96。在家庭成員方面，有小孩者佔 44.57%，與父母同住者佔 42.40%，已婚者的配偶有全職工作者佔 85.93%。在職位方面，主管（包括低階、中階、高階與決策主管）佔 28.00%，平均工作年資為 13.72 年，標準差為 10.41。在行業類別方面，以服務業 (24.28%) 與製造業 (24.28%) 的從業人員佔了大多數。

二、研究工具

本研究編製結構性問卷以收集資料，主要變項有：生理性別、性別角色取向、

工作負荷、家庭責任及職家衝突（WFC 與 FWC）。另也收集人口學 / 工作變項的資料，包含年齡、教育程度、職位等。家庭變項則有婚姻狀況、是否有小孩、是否與父母同住、配偶是否有全職工作。此外，本研究將個人自己認定的「工作重要性」與「家庭重要性」，視為性別有關之文化價值觀在個人職家角色認同上的反映，即將此兩項角色重要性的體認視為「傳統價值觀」的近似指標，納入研究模型中加以控制，意圖在控制傳統價值觀的前提下檢驗前述假說，以確認「傳統 / 非傳統」推論論點的實質意涵。因採縱貫研究設計，除職家衝突（WFC 與 FWC）採用第二次問卷資料 (Time 2) 外，其餘研究變項皆採用第一次問卷資料 (Time 1)。

綜合上述，本研究的研究變項（不含生理性別與人口學 / 工作變項）包含：工作重要性、家庭重要性、性別角色取向（男性化特質與女性化特質）、工作負荷、家庭責任、職家衝突（WFC 與 FWC）等八個變項，上述研究變項的量表分述如下：

（一）性別角色取向（男性化特質與女性化特質）

採用李美枝 (1981) 根據 Bem (1974) 的「性別角色量表」(Bem's Sex Role Inventory; BSRI) 編修的「性別角色特質」量表，含「男性化特質」及「女性化特質」兩個分量表，各有 20 個性別特質形容詞，男性化特質的形容詞如：有雄心的、有領導才能的、有主見的；女性化特質的形容詞如：溫暖的、親切的、富同情心的。作答方式採五點 尺，由「非常不符合」至「非常符合」，分別給予 5、4、3、2、1 分。「男性化特質」及「女性化特質」分別加總計分，分數愈高代表個人體認之男性化特質及女性化特質愈高。在本研究中男性化特質分量表的內部一致性 Cronbach's α 為 0.92，女性化特質分量表為 0.89。

（二）工作負荷

以 Spector and Jex (1998) 所編製的「量化工作負荷量表」(Quantitative Workload Inventory) 測量之，此量表共 5 題，主要測量個人在工作步調 (Pace) 與工作量 (Volume) 上的感受，以五點量尺（1 表示從未如此，5 表示總是如此）評量，分數愈高代表工作負荷愈大。在本研究中內部一致性 Cronbach's α 為 0.83。

（三）家庭責任

採用 Allen (2001) 所編製的「家庭責任量表」(Family Responsibility Scale)，共計 3 題，如「你的家庭對你的要求太多」、「你有太多家庭的事情要處理」等，以五點量尺（1 表示從未如此，5 表示總是如此）測量，分數越高代表家庭責任越大。在本研究中內部一致性 Cronbach's α 為 0.88。

（四）職家衝突（WFC 與 FWC）

本研究以 Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) 所編製的「工作家庭衝突量表」衡量 WFC 與 FWC，各有 5 題；其信、效度俱佳，是相當常用的測量職家衝突

之工具。問項如：「我的工作時間讓我無法善盡家庭事務」和「我的家庭負荷會干擾我工作相關的活動」，採五點量表（1 表示非常不符合，5 表示非常符合），分數越高，代表雙向衝突越大。在本研究中 WFC 與 FWC 的內部一致性 Cronbach's α 分別為 0.94 與 0.93。

（五）工作重要性與家庭重要性

本研究改編陸洛等 (2005) 的工作與家庭優先性來代表工作與家庭角色重要性，採 Likert 5 點量尺，各有 3 題，分數越高，表示受測者越認同該角色。在本研究中工作重要性與家庭重要性的內部一致性 Cronbach's α 分別為 0.63 與 0.88。

肆、研究結果

一、測量模型與共同方法變異檢核

在正式考驗研究假說前，我們先透過驗證性因素分析 (Confirmatory Factor Analyses; CFA)，檢驗本研究的八個變項（不含生理性別）之區別效度 (James, Mulaik, and Brett, 1982)。根據表 1 所示，模型 1 內之各項適配指數均較模型 2 及模型 3 良好 (Browne and Cudeck, 1992; Kelloway, 1998)，此顯示工作重要性、家庭重要性、工作負荷、家庭責任、男性化特質、女性化特質、WFC、FWC 是八個獨立的構念。雖然模型 1 顯示為較佳模型，但模型 1 的整體適配度並不好，這可能與測量的題目太多但樣本數太少有關，如男性化特質與女性化特質各有 20 個題目，樣本數為 276，對此，題目打包法 (Item Parceling) 可使觀測變項品質變好、提高整體模型適配度、估計偏差也不大，是解決此類問題的一種有效方法 (Little, Cunningham, Shahar, and Widaman, 2002)。故我們依 Matsunaga (2008) 建議的「隨機打包法」(Random Algorithm)，將男性化特質與女性化特質的量表題目隨機分成三「包」（群），再將每包的題目各自加總成一個變項。由表一可見，打包後的模型 4 整體適配度遠比模型 1 佳，且大致符合良好模式的適配度要求 (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010)。

此外，本研究之主要變項如雙向職家衝突等均為個人感受，無法經由他評獲得，但也因此會產生共同方法變異的疑慮。對此，我們採取以下解決策略：(1) 在問卷編排上將順序對調，先填答職家衝突，接續性別角色取向，最後為職家要求；(2) 各變項採不同尺度衡量，也納入反向題；(3) 在檢驗假說前先進行區別效度檢核（即表 1 中的模型 1 及 2）；(4) 潛在變項測量法分析顯示（即表 1 中的模型 3），若將所有題項歸為同一個潛在變項，其適配性不佳。根據以上說明，可判定本研究共同方法變異之問題並不嚴重 (Podsakoff, MacKenzie, Lee, and Podsakoff, 2003)。

表 1　不同測量模型因素結構之比較

模型	因素結構	適切指標						
		$\chi^2(df)$	χ^2/df	RMR	SRMR	NFI	CFI	RMSEA
模型 1	八因素模型：工作重要性、家庭重要性、工作負荷、家庭責任、男性化特質、女性化特質、WFC、FWC。	5117.53 (1925)	2.66	.14	.088	.61	.71	.08
模型 2	四因素模型：工作重要性與家庭重要性合併、工作負荷與家庭責任合併、男性化特質與女性化特質合併、WFC 與 FWC 合併。	7125.00 (1947)	3.66	.16	.102	.45	.53	.10
模型 3	單一因素：所有題項歸為同一個（方法）潛在變項。	9745.33 (1953)	4.99	.18	.145	.25	.29	.12
模型 4	八因素模型：工作重要性、家庭重要性、工作負荷、家庭責任、男性化特質（打包）、女性化特質（打包）、WFC、FWC。	692.72 (377)	1.84	.36	.059	.883	.94	.06

二、相關分析

表 2 為人口學變項與主要變項的平均數、標準差與相關係數。根據表 2 所示，生理性別的男性有較高的男性化特質，而生理性別與女性化特質則無顯著相關。在主要變項的相關樣態中，工作負荷、家庭責任與 WFC、FWC 有正相關，但生理性別、男性化特質、女性化特質則與 WFC、FWC 皆無顯著相關。以下將針對假說一 與假說二進行統計檢驗。

表 2　研究變項的皮爾森積差相關分析

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 年齡	35.51	11.91														
2. 性別	.47	.50	-.01													
3. 婚姻狀況	.47	.50	.73 ***	.03												
4. 有小孩否	.88	.32	.35***	.11	.10											
5. 與父母同住	.57	.50	-.43***	-.03	-.33 ***	.07										
6. 職位	.28	.45	.16**	.10	.14 *	.02	-.09									
7. 工作重要性	10.54	1.93	.09	.06	.02	-.05	-.11	.17 **								
8. 家庭重要性	12.16	2.44	.10	-.01	.17 **	.18 *	-.08	.06	-.02							
9. 工作負荷	17.85	3.40	.05	-.06	.09	-.17	-.11	.19 **	.31 ***	.08						
10. 家庭責任	7.47	2.65	.30***	-.06	.32***	.08	-.15*	.06	.24***	-.05	.34 ***					
11.WFC	13.58	4.36	-.04	.05	.08	-.17*	-.03	.05	.05	.00	.32***	.24***				
12.FWC	12.06	3.89	-.12*	.09	-.02	-.07	-.01	-.04	.07	-.17**	.18**	.27 ***	.67***			
13. 男性化	91.00	17.02	.13*	.13 *	.11	.08	-.14 *	.24***	.29***	.10	.29***	.24***	-.02	-.08		
14. 女性化	94.30	15.38	.23***	-.06	.20 **	.11	-.07	.13*	.23 ***	.23 ***	.23***	.19**	.06	-.05	.56***	

註：n = 317。WFC 為工作對家庭衝突；FWC 為家庭對工作衝突。* $p < 0.05$，** $p < 0.01$，*** $p < 0.001$。生理性別：1 = 男、0 = 女；婚姻狀況：1 = 已婚、0 = 未婚；與父母同住：1 = 同住、0 = 未同住；職位：1 = 管理職、0 = 非管理職。

三、假說檢驗

本研究以多元階層式調節性迴歸 (Multiple Hierarchical Moderated Regression) 來檢驗調節變項的作用，並同時檢視主場域（如：工作負荷對 WFC 的影響）及跨場域（如：家庭責任對 WFC 的影響）的效果。在本研究的迴歸方程式中，依變項為 WFC 與 FWC，假說一的自變項為工作負荷，假說二的自變項為家庭責任，調節變項則為生理性別及性別角色取向（男性化特質或女性化特質）。首先，為使模式更為周延，我們將人口學變項及工作重要性、家庭重要性放入迴歸方程式中，作為預測 WFC 或 FWC 的控制變項。接著，在第二階段放入自變項工作負荷，在第三階段放入調節變項生理性別與性別角色取向（男性化特質或女性化特質），在第四階段放入二階交互乘項，分別是生理性別 × 工作負荷、性別角色取向（男性化特質或女性化特質）× 工作負荷、生理性別 × 性別角色取向（男性化特質或女性化特質）。最後，在第五階段放入「生理性別 × 工作負荷 × 性別角色取向（男性化特質或女性化特質）」的三階交互乘項。另依據 Jaccard, Wan, and Turrisi (1990) 建議，交互乘項在放入迴歸式之前先進行置中 (Centered) 處理。

依據上述步驟，本研究的假說一為：在預測職家衝突（WFC 與 FWC）時，生理性別、性別角色取向、工作負荷之間有三階調節效果，統計分析結果分別為表 3 與表 4。表 3 為生理性別、男性化特質、與工作負荷預測職家衝突的結果，其中模式五和模式十顯示：工作負荷 × 生理性別 × 男性化特質對 WFC 及 FWC 均沒有顯著的三階調節效果 (β = -0.04, p > 0.05; β = -0.02, p > 0.05)。表 4 是生理性別、女性化特質與工作負荷預測職家衝突的結果，模式五和模式十顯示：工作負荷 × 生理性別 × 女性化特質對 WFC 及 FWC 均沒有顯著的三階調節效果 (β = -0.04, p > 0.05; β = 0.03, p > 0.05)。據此，假說一不成立。

本研究的假說二為：在預測職家衝突（WFC 與 FWC）時，生理性別、性別角色取向、家庭責任之間有三階調節效果，統計分析結果分別為表 5 與表 6。表 5 為生理性別、男性化特質、與家庭責任預測職家衝突的結果，其中模式五和模式十顯示：家庭責任 × 生理性別 × 男性化特質對 WFC 及 FWC 均沒有顯著的三階調節效果 (β = 0.05, p > 0.05; β = 0.03, p > 0.05)。表 6 為生理性別、女性化特質、與家庭責任預測職家衝突的結果，其中模式五和模式十顯示：家庭責任 × 生理性別 × 女性化特質對 WFC 及 FWC 均有顯著的三階調節效果 (β = 0.13, p < 0.05; β = 0.13, p < 0.05)。

為進一步瞭解家庭責任 × 生理性別 × 女性化特質對 WFC 之三階交互作用的樣態，我們依 Aiken and West (1991) 的建議，分別為生理男性組與生理女性組繪製簡單迴歸線 (Simple Regression)，如圖 2 及圖 3。從圖 2 可看出，對男性而言，家庭責任與 WFC 的正向關係在「高女性化特質」群體較「低女性化特質」群體更強，支持假說 H2b。從圖 3 可看出，對女性而言，家庭責任與 WFC 的關係在「高女性化特質」群體較「低女性化特質」群體更弱，且斜率達顯著差異 ($t = 2.12, p < .05$)，支持假說 H2c。

為近一步瞭解家庭責任 × 生理性別 × 女性化特質對 FWC 之三階交互作用的樣態，我們同樣為生理男性組與生理女性組繪製簡單的迴歸線如圖 4 與圖 5。從圖 4 可看出，對男性而言，家庭責任與 WFC 的關係在「高女性化特質」群體較「低女性化特質」群體更強，支持假說 H2b。從圖 5 可看出，對女性而言，家庭責任與 FWC 的關係在「高女性化特質」群體較「低女性化特質」群體更弱，支持假說 H2c。

綜合上述研究結果，生理性別 × 女性化特質的交互作用對家庭責任與職家衝突之間關係有顯著性影響，即在男性群體中，女性化特質高相較女性化特質低者，家庭責任與職家衝突的正向關聯較強，而在女性群體中，女性化特質高相較女性化特質低者，家庭責任與職家衝突的正向關聯較弱。故假說二部分成立。

表 3　生理性別 × 男性化特質的交互作用預測工作負荷與 WFC/FWC 之間關係

變項	依變項	工作對家庭衝突 (WFC)					家庭對工作衝突 (FWC)				
		模式一	模式二	模式三	模式四	模式五	模式六	模式七	模式八	模式九	模式十
控制變項											
年齡		-0.20*	-0.18	-0.17	-0.19	-0.19*	-0.28**	-0.27**	-0.26**	-0.26**	-0.26**
婚姻狀況		0.34**	0.25*	0.24*	0.22	0.21	0.18	0.12	0.1	0.09	0.09
與父母同住		-0.04	-0.02	-0.02	-0.03	-0.03	-0.08	-0.06	-0.07	-0.07	-0.07
有小孩否		-0.15	-0.07	-0.06	-0.05	-0.04	0.02	0.07	0.08	0.08	0.08
職位		0.04	0.00	0.01	0.00	0.00	-0.03	-0.05	-0.04	-0.05	-0.05
工作重要性		0.05	-0.04	-0.02	0.00	0.00	0.08	0.03	0.05	0.06	0.06
家庭重要性		-0.01	-0.04	-0.03	-0.04	-0.04	-0.18**	-0.2**	-0.19**	-0.2**	-0.2**
自變項											
工作負荷			0.32***	0.35***	0.37***	0.38***		0.19**	0.23***	0.24***	0.24**
調節變項											
男性化特質				-0.12	-0.14*	-0.13*			-0.14*	-0.14*	-0.14*
生理性別				0.08	0.08	0.09			0.11	0.11	0.11
二階交互乘項											
工作負荷 × 男性化特質					0.02	0.03				-0.02	-0.02
工作負荷 × 生理性別					-0.15*	-0.16*				-0.09	-0.09
生理性別 × 男性化特質					0.13*	0.14*				0.12*	0.12*
三階交互乘項											
工作負荷 × 生理性別 × 男性化特質						-0.04					-0.02
R^2		0.04	0.13	0.14	0.17	0.17	0.07	0.1	0.12	0.14	0.14
ΔR^2		0.04	0.09***	0.02	0.03	0	0.07*	0.03**	0.03*	0.02	0
F		1.58	4.68***	4.28***	3.95***	3.69***	2.72*	3.59**	3.68***	3.21***	2.97***
(df)		(7,259)	(8,258)	(10,256)	(13,253)	(14,252)	(7,261)	(8,260)	(10,258)	(13,255)	(14,254)

註：n = 276；* $p < 0.05$，** $p < 0.01$，*** $p < 0.001$；所有係數皆屬標準化迴歸係數；生理性別：1 = 男、0 = 女；婚姻狀況：1 = 已婚、0 = 未婚；與父母同住：1 = 同住、0 = 未同住；職位：1 = 管理職、0 = 非管理職。

表 4　生理性別 × 女性化特質的交互作用預測工作負荷與 WFC/FWC 之間關係

變項	依變項	工作對家庭衝突 (WFC)					家庭對工作衝突 (FWC)				
		模式一	模式二	模式三	模式四	模式五	模式六	模式七	模式八	模式九	模式十
控制變項											
年齡		-0.2*	-0.18	-0.18	-0.19	-0.19	-0.28**	-0.27**	-0.25*	-0.26**	-0.26*
婚姻狀況		0.34**	0.25*	0.25*	0.25*	0.25*	0.18	0.12	0.12	0.11	0.11
與父母同住		-0.04	-0.02	-0.02	-0.02	-0.03	-0.08	-0.06	-0.06	-0.06	-0.06
有小孩否		-0.15	-0.07	-0.07	-0.07	-0.07	0.02	0.07	0.06	0.07	0.07
職位		0.04	0	-0.01	-0.01	-0.01	-0.03	-0.05	-0.06	-0.06	-0.06
工作重要性		0.05	-0.04	-0.05	-0.04	-0.04	0.08	0.03	0.02	0.02	0.03
家庭重要性		-0.01	-0.04	-0.04	-0.06	-0.06	-0.18**	-0.2**	-0.19**	-0.2**	-0.2**
自變項											
工作負荷			0.32***	0.32***	0.33***	0.34***		0.19**	0.21**	0.21**	0.21**
調節變項											
女性化特質				0.01	0.01	0.02			-0.03	-0.02	-0.03
生理性別				0.07	0.06	0.07			0.09	0.09	0.08
二階交互乘項											
工作負荷 × 女性化特質					-0.02	-0.03				-0.05	-0.05
工作負荷 × 生理性別					-0.11	-0.11				-0.05	-0.05
生理性別 × 女性化特質					0.07	0.07				0.05	0.05
三階交互乘項											
工作負荷 × 生理性別 × 女性化特質						-0.04					0.03
R^2		0.04	0.13	0.13	0.14	0.14	0.07	0.1	0.11	0.12	0.12
ΔR^2		0.04	0.09***	0	0.01	0	0.07*	0.03**	0.01	0.01	0
F		1.58	4.66***	3.48***	3.25***	3.04***	2.71*	3.57**	3.15***	2.56***	2.39***
(df)		(7,260)	(8,259)	(10,257)	(13,254)	(14,253)	(7,261)	(8,260)	(10,258)	(13,255)	(14,254)

註：n = 276；* $p < 0.05$，** $p < 0.01$，*** $p < 0.001$；所有係數皆屬標準化迴歸係數；生理性別：1 = 男、0 = 女；婚姻狀況：1 = 已婚、0 = 未婚；與父母同住：1 = 同住、0 = 未同住；職位：1 = 管理職、0 = 非管理職。

表 5　生理性別 × 男性化特質的交互作用預測家庭責任與 WFC/FWC 之間關係

變項 \ 依變項	工作對家庭衝突 (WFC)					家庭對工作衝突 (FWC)				
	模式一	模式二	模式三	模式四	模式五	模式六	模式七	模式八	模式九	模式十
控制變項										
年齡	-0.20*	-0.22*	-0.21*	-0.21*	-0.20*	-0.28**	-0.29**	-0.28**	-0.28**	-0.27**
婚姻狀況	0.34**	0.31*	0.30*	0.30*	0.31*	0.18	0.14	0.13	0.12	0.13
與父母同住	-0.04	-0.04	-0.04	-0.05	-0.05	-0.08	-0.07	-0.08	-0.07	-0.07
有小孩否	-0.15	-0.20	-0.21	-0.22	-0.23	0.02	-0.05	-0.05	-0.04	-0.05
職位	0.04	0.04	0.06	0.05	0.05	-0.03	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01
工作重要性	0.05	0.00	0.01	0.02	0.01	0.08	0.02	0.04	0.04	0.04
家庭重要性	-0.01	0.02	0.03	0.02	0.02	-0.18**	-0.15*	-0.13*	-0.12*	-0.12*
自變項										
家庭責任		0.27***	0.29***	0.29***	0.27***		0.31***	0.35***	0.33***	0.32***
調節變項										
男性化特質			-0.11	-0.10	-0.09			-0.16*	-0.15*	-0.14*
生理性別			0.07	0.07	0.06			0.12*	0.11	0.10
二階交互乘項										
家庭責任 × 男性化特質				-0.05	-0.05				0.07	0.07
家庭責任 × 生理性別				-0.04	-0.04				-0.04	-0.04
生理性別 × 男性化特質				0.05	0.06				0.05	0.06
三階交互乘項										
家庭責任 × 生理性別 × 男性化特質					0.05					0.03
R^2	0.04	0.10	0.11	0.12	0.12	0.07	0.15	0.18	0.18	0.19
ΔR^2	0.04	0.06***	0.01	0.01	0.00	0.07*	0.08***	0.03**	0.01	0.00
F	1.58	3.56**	3.23**	2.60**	2.45**	2.71*	5.58***	5.57***	4.41***	4.11***
(df)	(7,260)	(8,259)	(10,257)	(13,254)	(14,253)	(7,260)	(8,259)	(10,257)	(13,254)	(14,253)

註：n = 276；* $p < 0.05$，** $p < 0.01$，*** $p < 0.001$；所有係數皆屬標準化迴歸係數；生理性別：1 = 男、0 = 女；婚姻狀況：1 = 已婚、0 = 未婚；與父母同住：1 = 同住、0 = 未同住；職位：1 = 管理職、0 = 非管理職。

表 6　生理性別 × 女性化特質的交互作用預測家庭責任與 WFC/FWC 之間關係

變項	依變項	工作對家庭衝突 (WFC)					家庭對工作衝突 (FWC)				
		模式一	模式二	模式三	模式四	模式五	模式六	模式七	模式八	模式九	模式十
控制變項											
年齡		-0.20*	-0.22*	-0.22*	-0.22*	-0.22*	-0.22*	-0.24**	-0.23*	-0.24*	-0.24*
婚姻狀況		0.34**	0.31*	0.31*	0.30*	0.32**	0.18	0.16	0.16	0.16	0.19
與父母同住		-0.04	-0.04	-0.04	-0.04	-0.03	-0.03	-0.03	-0.02	-0.02	-0.02
有小孩否		-0.15	-0.20	-0.21	-0.20	-0.22	-0.03	-0.08	-0.09	-0.09	-0.11
職位		0.04	0.04	0.04	0.03	0.04	-0.04	-0.04	-0.05	-0.05	-0.04
工作重要性		0.05	0.00	-0.01	-0.01	-0.04	0.07	0.01	0.00	0.00	-0.03
家庭重要性		-0.01	0.02	0.01	0.01	0.01	-0.20**	-0.17**	-0.16**	-0.16*	-0.16*
自變項											
家庭責任			0.27***	0.27***	0.27***	0.26***		0.28***	0.29***	0.29***	0.28***
調節變項											
女性化特質				0.03	0.04	0.04			-0.01	-0.01	0.01
生理性別				0.06	0.06	0.04			0.12*	0.12*	0.10
二階交互乘項											
家庭責任 × 女性化特質					-0.05	-0.06				-0.03	-0.04
家庭責任 × 生理性別					-0.05	-0.05				-0.01	-0.01
性別 × 女性化特質					0.02	0.02				0.02	0.02
三階交互乘項											
家庭責任 × 生理性別 × 女性化特質						0.13*					0.13*
R^2		0.04	0.10	0.10	0.11	0.12	0.06	0.13	0.14	0.14	0.16
ΔR^2		0.04	0.06***	0.00	0.01	0.01*	0.06*	0.07***	0.01**	0.00	0.01*
F		1.57	3.54**	2.94**	2.38**	2.52**	2.51*	4.71***	4.20***	3.22***	3.34***
(df)		(7,259)	(8,258)	(10,256)	(13,253)	(14,252)	(7,260)	(8,259)	(10,257)	(13,254)	(14,253)

註：n = 276；* $p < 0.05$，** $p < 0.01$，*** $p < 0.001$；所有係數皆屬標準化迴歸係數；生理性別：1 = 男、0 = 女；婚姻狀況：1 = 已婚、0 = 未婚；與父母同住：1 = 同住、0 = 未同住；職位：1 = 管理職、0 = 非管理職。

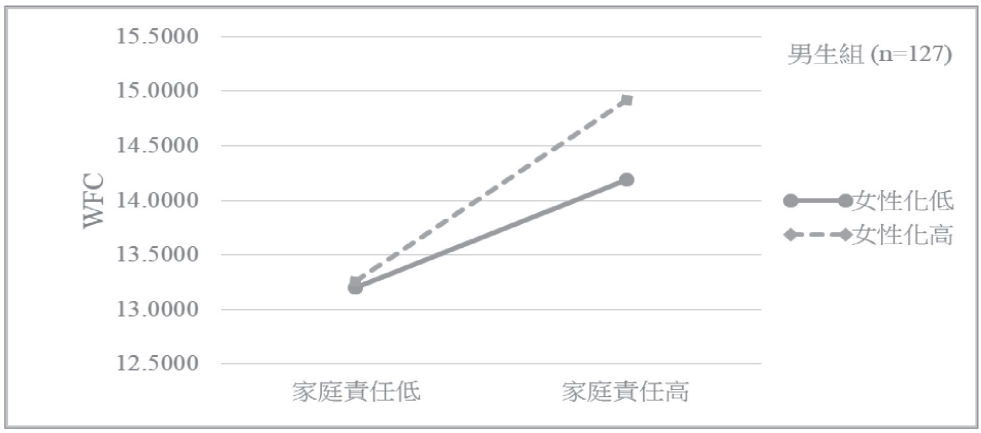

圖 2　生理男性的女性化特質對家庭責任與 WFC 關係的調節效果

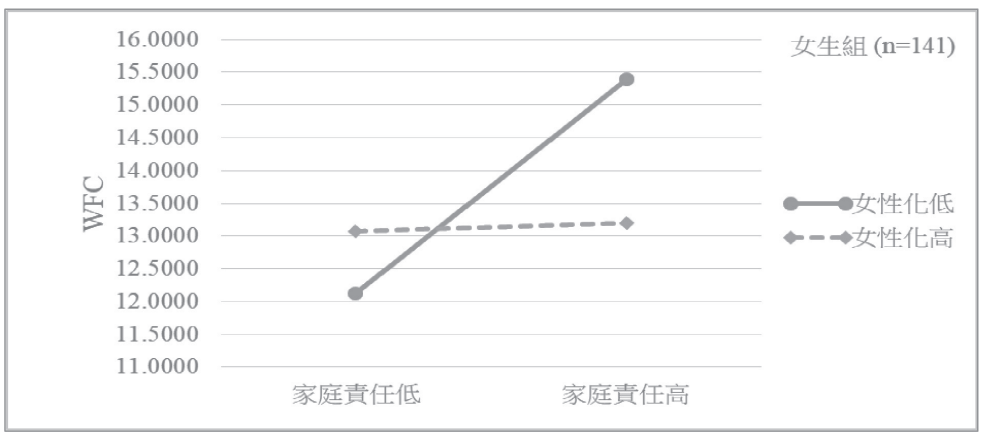

圖 3　生理女性的女性化特質對家庭責任與 WFC 關係的調節效果

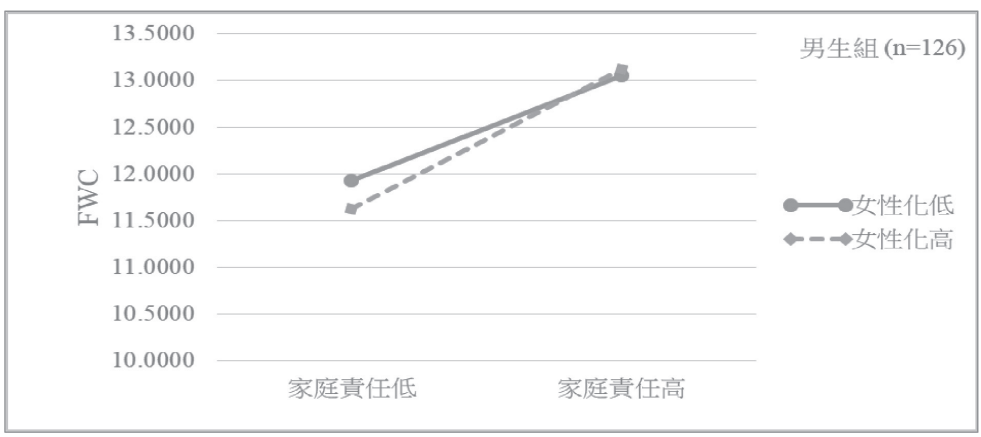

圖 4　生理男性的女性化特質對家庭責任與 FWC 關係的調節效果

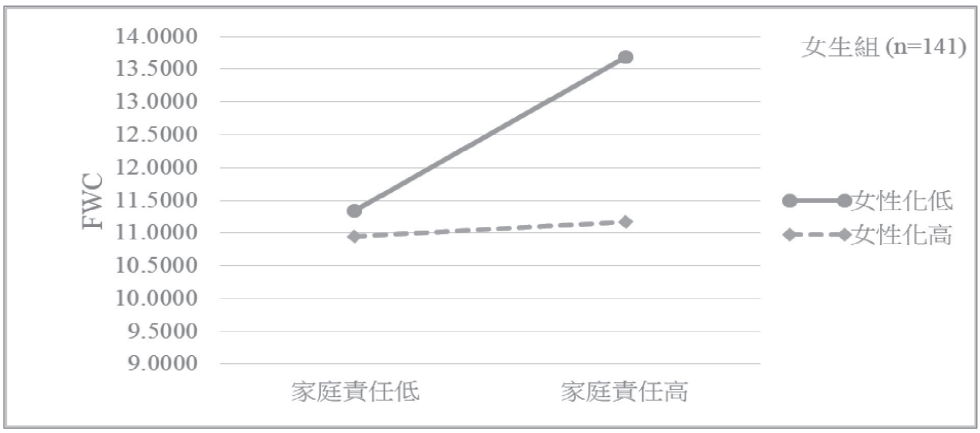

圖 5　生理女性的女性化特質對家庭責任與 FWC 關係的調節效果

四、補充分析

本研究以性別做為重要變項，故我們對表 2 相關分析矩陣中的主要研究變項進行 *t* 檢驗，檢視生理男性與生理女性在這些變項上是否有差異。結果發現，男、女性只在男性化特質上有差異:生理男性與比生理女性具有較高的男性化特質 ($t = 2.10$, $p < .01$)，其餘變項上皆無顯著性別差異。

另，本研究依 Bem (1974) 的理論，分別檢驗男性化特質與女性化特質在職家衝突歷程上的角色（如表 3 至表 6）。為瞭解各種「生理性別 × 心理性別」的組合在本樣本中的分布情形，我們以樣本平均數為切點，以卡方檢定檢驗生理男性與生理女性在「男性化特質」、「女性化特質」上的分布型態，結果如表 7 及表 8 所示：男性化特質與生理性別有關 ($\chi^2 = 6.920$, $p < 0.01$)，生理男性的男性化特質高者 (59.7%) 較生理女性的男性化特質高者 (43.8%) 多。但女性化特質與生理性別則無關 ($\chi^2 = 0.702$, *ns*)。

表 7　男性化特質與生理性別之交叉分析表與卡方檢定結果

生理性別	男性化特質		總和	檢定結果
	低	高		
女	81 56.3%	63 43.8%	144 52.7%	$\chi^2 = 6.920$ $P < 0.01$
男	52 40.3%	77 59.7%	129 47.3%	
總和	133 48.7%	140 51.3%	273 100.0%	

表 8　女性化特質與生理性別之交叉分析表與卡方檢定結果

生理性別	女性化特質		總和	檢定結果
	低	高		
女	67 46.9%	76 53.1%	143 52.6%	$\chi^2 = 0.702$ $P > 0.05$
男	67 51.9%	62 48.1%	129 47.4%	
總和	134 49.3%	138 50.7%	272 100.0%	

伍、討論與建議

一、理論意涵

職家研究雖已有數十年的發展歷史與相當豐富的文獻累積，但性別論述的單薄（較關注性別間差異）、文化脈絡的單一（立基西方文化價值），依然是職家研究繼續發展的理論性挑戰，但也是在此一成熟領域中謀求突破的契機。我們的研究值此之際，填補既有文獻的缺口，貢獻如下。首先，有別於既有西方社會文化主導的職家文獻，本研究明確定位於臺灣在地的社會變遷脈絡，探討生理性別、性別角色取向、工作及家庭要求三組變項之間的交互作用，對雙向職家衝突的影響，並同時檢視主場域（如：工作負荷對 WFC 的影響）及跨場域（如：家庭責任對 WFC 的影響）的效果，以更為完整的架構豐富研究成果，呈現職家互動更全面的樣貌。再者，本研究跳脫職家文獻常見的性別簡化（生理性別 ＝ 性別角色），同時檢視生理性

別與性別角色取向（心理性別認同）兩個不同的性別構念在「職家要求—職家衝突」關係上的作用，以實徵資料映證了多面向的性別論述在變遷社會之職家介面上的展現 (Rajadhyaksha and Velgach, 2015)。

我們的研究結果揭示了在「高家庭責任」的前提下展現的「性別內」差異：在男性群體中，相較於傳統男性（低女性化特質），非傳統男性（高女性化特質）的家庭責任與 WFC/FWC 關係比較強；在女性群體中，相較於傳統女性（高女性化特質），非傳統女性（低女性化特質）的家庭責任與 WFC/FWC 關係比較強。對比生理男性、女性群體（圖 2 與圖 3；圖 4 與圖 5），則可見「性別間」差異：高女性化特質對女性是「保護」作用（迴歸線持平），但在男性卻是「脆弱」因子（迴歸線較陡）。

在討論研究結果之理論意涵與管理應用前，有必要先檢討未獲支持之假說一的合理性，俾能持平地檢視職家互動的全貌。本研究的假說一未獲支持，這是定位在工作要求（以「工作負荷」為指標）增加前提下的差異。過往 Keene and Reynolds (2005) 就已發現，嚴苛的工作要求 (Demanding Jobs) 所引發的職家衝突沒有（生理）性別差異，而本研究在檢驗三階交互作用的多變量分析時，雖發現工作負荷 × 生理性別的二階交互乘項對 WFC 是有顯著影響的（表 3 中的模式四），但進一步單純檢驗工作負荷 × 生理性別的交互作用，則發現無論對 WFC 或 FWC 都沒有達統計顯著。另，縱覽本研究全部的假說檢驗（表 3 至表 6），24 組二階交互作用中僅 3 組達統計顯著 (12.5%)，而更為嚴苛的三階交互作用卻有 25%（8 組中有 2 組）達統計顯著，這顯示單看生理性別的二階交互作用，不若同時考慮生理性別及心理性別的三階交互作用來得穩定。這樣的發現也可呼應既有的文化敏感性職家文獻，如：Yang, Chen, Choi, and Zou (2000) 在比較中、美全職工作者職家衝突的研究中就指出：華人文化以「工作」為優先（“Work Priority”，相較美國文化以家庭為優先），故對工作要求的遵從度及容忍度都比較高。Luk and Shaffer (2005) 則發現華人文化鼓勵對工作的高度承諾，使香港員工不論男、女，都很能容忍工作對家庭的滲透，以致職、家邊界相當模糊。申言之，影響東亞國家至深的儒家倫理 (Confucian Ethics) 所型塑的「理想員工」(Ideal Employee) 就是將工作放在首位，鞠躬盡瘁的典範。此等社會期待及壓力沒有性別之分，老闆及主管在期待員工的行為表現時，如：長時間工作，為工作犧牲個人及家庭生活，也不會考慮員工的性別或性別認同。簡言之，本研究假說一所設定的工作要求情境，可能無法引發東亞文化中的「心理性別」運作，後續研究應再確認我們的此項推測。

另外，本研究的假說二中涉及女性化特質的三階交互作用獲得支持，而男性化特質的假說 (H2a&H2d) 則未獲支持。究其原因，可能與本樣本的特殊性有關。雖然已有文獻發現男性化特質高者重視工作角色 (Career Role Salience)，女性化特質高者

重視家庭角色 (Family Role Salience) (Liu and Ngo, 2017)，但在本研究的樣本中，女性化特質卻與工作及家庭重要性皆有正相關（表 2），且在排除工作及家庭重要性的迴歸分析中，男性化特質依然能預測較低的家庭對工作衝突（FWC，表 3，表 5）。我們推測男性化特質與「傳統」職家角色認同的關連依然穩定：重視工作角色、不容忍家庭干擾工作，但女性化特質已使個體得以產生更多可能的職家角色認同，如：兼顧兩種角色，故在與生理性別交錯時，更能引發出「性別內」（如：同為男性，但女性化特質有高、低）及「性別間」（如：對比高女性化特質的男性和女性）的差異。當然，這也僅是推測，還有待後續研究確認。

整體而言，本研究首度以三階交互作用同時檢視生理性別、性別角色取向與職家衝突前因之間的關係，不僅還原了「性別」的生理、心理、社會的多面向屬性，也更為完整地展現了「性別」這一複雜構念在職家介面上的運作；落地臺灣的研究場域，則真實地揭示出不同心理性別認同的男女在職家兩大場域中的角色扮演與體驗。在此一串連性別、職家、變遷三大不同發展脈絡及理論傳統的研究領域，我們的研究發現具有重要的貢獻，概述於下。

（一）兩性平權之外—傳統與非傳統性別認同之於個人的多元意涵

過去的職家研究大多分析「性別間」差異，後期始有學者呼籲關注「性別內」差異，此系列研究訖今多聚焦在「性別角色意識形態」(Gender-role Ideology; GRI) 這個「性別」的態度面向，即個人對兩性平等態度的認同程度 (Korabik et al., 2008)。GRI 將個人對性別角色的態度視為一個連續光譜，一端為傳統性別角色設定，另端為平等的性別角色設定 (Kalin and Tilby, 1978)。具體而言，傳統的性別角色設定（男主外、女主內）：男性應認同工作角色，女性應認同家庭角色；平等的性別角色設定則認為無論男性或女性，都應同等重視工作和家庭的角色 (Bansal and Agarwal, 2019; Hochschild and Machung, 1989)。在性別角色取向理論的大框架下，GRI 跳脫了「生理性別 ＝ 性別角色」的簡化，可檢視「性別內」差異，即傳統的男性（只重工作）與平等的男性（職家兼顧），也有傳統的女性（只重家庭）與平等女性（職家兼顧）。但在實徵研究中，研究者依然採二分法來操作 GRI：個人的性別態度不是「傳統」就是「平等」，亦即將「平等」視為「傳統」的對立面，這在孕育 GRI 構念的社會變遷研究領域中是主流的理論立場，但也因此，採 GRI 取向的研究不會考慮在變遷的過程中，個人可以採取 (Enact)「不傳統，但也不平等」的角色實踐，如：男性重家庭，女性重工作。Emslie and Hunt (2009) 以質性研究探究了蘇格蘭中年男女的性別自我認同對職家角色實踐的影響，發現性別自我認同在男性和女性群體中都存在多元的可能性，絕非傳統社會價值設定的單一樣貌。更重要的，個人的性別自我認同會深刻地影響其在謀求職家平衡時的作為與感受。具體而言，男性和女性都有認同「傳統性別身份」(Traditional Gender Identities) 者，即

「女性照顧者」(Female Carers) 和「為工作而活的男性」(Men Who Live to Work)；但也有認同「非傳統性身份」(Less Traditional Gender Identities) 者，即「獨立女性」(Independent Women) 和「為生活而工作的男性」(Men Who Work to Live)。「為生活而工作的男性」正如本研究中高女性化特質的男性，重視家庭，視工作為手段及財務保障的工具，為生活而工作，務實地賺錢 (Pragmatic Workers)，但不讓工作主宰人生；另一方面，「獨立女性」則如本研究中低女性化特質的女性，不以家庭為其人生中心 (Not Dedicated to Family Life)，雖不強調家庭重要性，但也不必然以工作為優先（不同於所謂的職場女強人，即前述高男性化特質的女性），她們選擇保留更多時間給自己或發展興趣。可見，不論在西方社會還是東方社會，性別平等主流化確實提供了個人多元性別認同的可能性，當今男性及女性更寬廣、更有彈性的職、家角色實踐的關鍵，就在於個人性別角色特質的自我認同差異，這正是本研究所採之性別角色取向理論視角經測量個人內特質 (Intrapsychic Characteristics) 所欲捕捉的精細畫面：從分別檢視男性化特質與女性化特質兩個向度，我們從「性別內」差異更進入「個人內」差異的探究，關注在既有 GRI 文獻中較被忽略的「非傳統」但也「非平等」的群體，如：不重視家庭的女性、不重視工作的男性。社會既定的性別角色劇本，須仰賴個人的心理特質及學習認同歷程，始得展演，其間的個別差異正可經由個人的性別特質來表現：男性化特質引導個體重視並實踐 (Enacting) 傳統的工作角色，女性化特質引導個體重視並實踐家庭角色 (Bem, 1974; Hawkesworth, 1997; Zhao et al., 2019)，性別角色取向遂成為「個體從生理性別走向社會約制的性別角色扮演」的關鍵心理機制。

承上，「性別不對稱假說」依然可用來闡述本研究所發現之男性和女性在工作與家庭角色投入上的差異，只不過，關鍵不再是既定的生理性別，而是心理性別，即個人認同之男性化特質、女性化特質的強度。換言之，在傳統或現代社會中，個人都可能因為對工作與家庭角色重視的程度不同，致使家庭邊界或工作邊界的易被滲透性程度隨之不同，即當個人更想要保護其工作場域不受干擾，對家庭的要求就較為敏感；或當個人更想要保護其家庭場域不受干擾，對工作的要求就較為敏感。例如：本研究所發現之高女性化特質的男性對家庭要求的敏感，正可能肇因於其想要保護家庭生活，卻不得不兼顧工作表現的兩難。藉此，本研究從個體的性別自我認同切入，揭示出個人在「傳統」和「平等」（工作和家庭都重視）之外的角色認同樣貌，引起對「高女性化認同之男性」及「低女性化認同之女性」的關注，展現了所謂「非傳統」性別角色認同的豐富意涵，有助完整地檢視現代社會中的各類群體（或次群體）在職家介面上的角色整合及調適 (Emslie and Hunt, 2009; Zhao et al., 2019)。

（二）變遷社會中不順從主流價值者的壓力

職家文獻以 GRI 為性別角色取向衡量指標的研究大多顯示，相較性別平等態度者，持傳統性別態度者在職家介面上表現出更為明顯的性別角色差異 (Cinamon and Rich, 2002; Livingston and Judge, 2008; Somech and Drach-Zahavy, 2007)。最近一項對中國大陸經理人的研究就發現：相較持傳統性別態度者，WFC 與家庭成就感之間的負向關係，在持性別平等態度的男性經理人中更強 (Zhao et al., 2019) 。研究者的推論是，相信兩性平權平等者因為選擇「不順從」社會主流價值，違背「男工作，女顧家」的傳統性別角色設定，必帶來更多心理（如：自尊威脅，資源耗損）與社會（如：形象觀感，期望勒索）的壓力，職家衝突便帶來更多的負面後果。相較上述研究關注職家衝突－個人後果 (WFC-outcomes) 的歷程，我們關注的則是職家前因－職家衝突 (Antecedents-WFC/FWC) 的歷程，遙相呼應的是：性別角色取向上某些「非傳統」的男性（高女性化特質）和女性（低女性化特質），伴隨家庭負荷升高，都有更強烈的衝突感受。相較上述 Zhao et al. (2019) 的研究，我們的樣本更為多元（包含經理人與一般員工），且考察了雙向的衝突 (WFC, FWC)，研究結果應更具外推性。故，非傳統的男性與女性（不合於傳統性別認同者），可能是職家調適中易感高壓力 (Stress Prone) 的次群體。

在性別角色刻板印象仍主導的臺灣社會中（王維邦與陳美華，2017），非傳統的男性與女性往往需要同時兼顧自我與社會的要求，即傳統價值要求扮演的角色，及自己渴望扮演的角色 (Aaltio and Huang, 2007; Cooke and Jing, 2009)，在工作與家庭之間做出更多個人犧牲（如：減少休閒，延長工時），或動用更多個人資源（如：購買服務，尋求支援）來因應。從資源耗損 (Resource Depletion) 的角度來看，這些非傳統男性與女性更易產生壓迫感，表現更為強烈的職家衝突（WFC 與 FWC）感。研究發現，臺灣民眾在面對職家衝突時，更傾向採用「追求完美」而非「權衡適中」的因應策略（張婷婷、陸洛、林惠彥、高旭繁與陳瑩珊，2015）。所謂「追求完美」是指個體將責任攬在身上，努力追求工作與家庭角色的盡善盡美。「追求完美」者並非改變他人或自己對工作或家庭角色的期待與要求，而是不斷加強自己的能力，或付出更多努力，以符合工作與家庭角色的要求與期待。如此勤勉不懈的回應角色行為，很可能源自個體感受到強大的社會壓力與既定的角色期許，這在文化約束力強的集體主義社會中並非特例，在香港、中國大陸、印度的研究也有類似的發現 (Luk and Shaffer, 2005; Rajadhyaksha and Velgach, 2015; Zhao et al., 2019)：非傳統的職家角色扮演要兼顧自我與社會的要求，資源競爭與耗損的後果更為嚴重。

二、管理意涵

隨者社會變遷，傳統「男主外，女主內」的角色刻板印象在看似有鬆動，但臺

灣社會的主流價值離真正的兩性平等還有相當的距離（王維邦與陳美華，2017）。本研究發現值此期間，某些性別角色取向與傳統角色設定不同的非傳統男性與女性，在家庭要求升高時，會體驗到較強的雙向職家衝突。在本研究中，「高女性化特質的男性」及「低女性化特質的女性」已分別佔樣本的 48.1% 及 46.9%（見表 8）。針對這群為數可能越來越多的員工群體，企業組織與管理者應體認「性別」的多面向意涵及個人性別角色取向的多樣可能性，從組織文化著手破除性別刻板印象，尊重個人的角色選擇，讓各種角色實踐的個人（傳統或不傳統）都能不受限制地發展。如研究證據顯示，組織支持與主管體恤對舒緩個人的職家衝突有著極其重要的幫助（如 Kossek, Pichler, Bodner, and Hammer, 2011; French, Dumani, Allen, and Shockley, 2018），組織可特別關注前述性別角色取向的員工（如：重視家庭的男性、不以家庭為中心的女性），鼓勵重視家庭的男性員工使用育嬰假且不因此影響其升遷與職涯發展；鼓勵自我獨立的女性員工追求個人及職涯發展並給予公平的工作分配與表現機會，在其考核與升遷上破除隱性玻璃天花板。黃英忠、陳淑玲、施智婷與童冠燁 (2004) 的研究即發現，性別歧視知覺對女性主管的留職承諾有顯著的負面影響，故營造性別平等及包容多元價值的組織氛圍，不僅有助提升企業形象，也能達到留才用才的效益。

再者，我們的研究結果再次證實工作負荷與家庭責任與雙向職家衝突存在著顯著的負向關聯，對男女皆然，也不因性別認同而異。這顯示管理者應善用組織的支持資源，幫助員工因應職家兩端的要求與壓力。企業可採取的支持措施如：彈性工時、家庭友善措施和工作與生活平衡計劃等等，均有助緩解工作負荷與家庭責任，進而降低職家衝突感，提高員工的整體生活品質 (Allen, 2001; Kim and Gong, 2017)。營造家庭友善的組織文化，不僅有助提升企業形象，也能幫助組織維持健康、有產能的勞動力，創造企業永續與員工幸福的雙贏局面。

三、研究限制與未來研究建議

本研究仍有一些限制，但這也提供未來研究進一步探討與改進的切入點。首先，礙於各種限制，本研究的取樣並非隨機，樣本代表性可能不足。儘管我們已盡量選取不同行業、不同組織、不同管理位階、不同專業背景、不同年齡（家庭週期）之受訪者，力求樣本之異質性以減少樣本偏誤的影響，而我們主要關注的性別變項在樣本中也大致有男女各半的代表比例，但建議未來研究可採大樣本設計，或利用次級資料分析（如：「臺灣社會變遷基本調查」等資料庫的全國代表性樣本），以確認我們所發現之結果的類推性。其次，本研究的資料為同源資料，會有共同方法變異的疑慮。我們依「最佳實務」採取了事先防範與事後檢核 (Podsakoff et al., 2003)，但資料來源僅限於受訪者的自我評估，或許會限制變項間因果關係的解釋能

力。建議未來研究可透過不同資料來源（如：主管評估工作變項、配偶評估家庭變項）來驗證本研究的結果。第三，本研究在職家脈絡中，納入了個體自述的工作重要性及家庭重要性當作傳統價值觀（性別角色分工）的近似指標，作為假說檢驗時的控制變項。後續研究可考慮直接測量傳統價值觀（如：性別態度、婚姻態度），也應在研究模式中納入其他與「性別」構念有關之個人變項及社會變項（如：文化價值觀、社會兩性平等指標），以更精確地估算性別構念的真實解釋力與獨特貢獻。最後，本研究作為探討多重性別面向對職家衝突脈絡影響之首例，故在職家前因變項上僅採用過去研究中與 WFC、FWC 關聯性最穩定的構面（即工作負荷、家庭責任），未來研究可接續探究不同的職家前因變項（如：工作壓力、家庭壓力），並延伸至職家衝突的後果（如:工作滿意、家庭滿意），以擴展職家與性別研究的成果。

陸、結論

本研究嘗試還原「性別」構念在生理、心理、社會、文化多面向上的複雜性，彌補職家研究在工作與家庭議題上專注「性別間」差異分析的缺憾，進而揭示了臺灣社會中精細的「性別內」差異，凸顯異於傳統之性別角色認同與實踐的可能性及其適應代價，我們的研究發現兼具理論價值與實務意涵，對深化及豐富職家文獻有獨特的貢獻。整體而言，我們發現，在社會變遷的巨觀背景下，個體在性別角色取向上的個別差異對男性及女性的職家角色實踐有著關鍵的影響，生理性別與性別角色取向之間複雜的交錯，及其在職家介面上的調節作用，值得我們深思。我們期望本研究的結果能為後續研究者提供進一步思考的基礎，也能提供實務界規劃工作與家庭相關的制度與政策之參考。不但組織應特別關注員工在心理需求與性別角色認同上的差異，營造真正性別平等的環境與氛圍，社會全體更應正視性別的多元意涵，尊重個人的角色選擇與實踐，型塑真正平權的社會價值。

Sex and Gender Role Orientation on the Work-Family Interface: Testing Three-Way Interactions

Luo Lu, Department of Business Administration, National Taiwan University

Ting-Ting Chang, Department of Industrial Management, Lunghwa University of Science and Technology

Shu-Fan Kao, Department of Applied Psychology, Hsuan Chuang University

1. Purpose/Objective

The linkage between individuals' sex and the work and family interface is a familiar question for work and family scholars. However, systematic reviews revealed that findings of sex differences are very inconsistent. The inconsistency may be partly caused by the "biopsychological equivalence fallacy" (Korabik, McElwain, and Chappell, 2008). That is, work and family researchers often assume that biological men would identify and comply with the socially prescribed male role of "breadwinners" whereas biological women with the female role of "homemakers". The operational equivalence of sex with gender masks the within-sex variations in role-enacting emanating from varied gender self-identities. Researchers have thus called for the reconfiguration of "sex" as a multi-facet construct encompassing biological, psychological, and sociological aspects of role prescriptions (Rajadhyaksha and Velgach, 2015). Our study contributes to the literature by suggesting that it is the intersection of biological sex and psychological gender diversity (masculinity and femininity traits) that makes a difference in the individuals' perceptions of role demands and their experiences of work and family conflict.

The experience of work and family conflict depends on both the individual's role enacting and the contextual factors. Studies have shown that within-sex variations are as critical as those between the sexes, which explains differences among individuals' experiences of work and family conflict (Cinamon and Rich, 2002; Somech and Drach-Zahavy, 2007; Greenhaus and Parasuraman, 1999). With social changes, we are undergoing a shift from the traditional sex role stereotypes to gender equality and work-family balance, which means that the traditional stereotype of "men are breadwinners; women are homemakers" is losing its grip on people's gender attitudes. Gender roles are malleable to some extent, especially during profound social changes in gender attitudes.

When societies move towards greater gender equality, there is increasing tolerance for gender diversity such as within-sex variations in the identification of gender traits. Korabik et al. (2008) thus urged researchers to explore the intrapsychic aspects of gender that influence not only individuals' identities but also their behaviors, the roles they choose to enact, and how they choose to enact them.

Gender Role Orientation (GRO) posits that individuals' self-concept inherently contains personal characteristics, which in turn influence the gender-typing of their behaviors and cognitions (Bem, 1974). The two independent dimensions of masculinity and femininity traits capture the traditional cultural prescriptions for the identities of men and women. From the perspective of gender role orientation, we propose that traditional vis-a-vis nontraditional men and women may have different perceptions of work and family roles, and consequently different experiences of work and family conflict. The traditional men (those who identify with masculinity traits) and traditional women (those who identify with femininity traits) will prioritize work or family role at the expense of the other role. However, the demarcation between work and family is blurred for nontraditional men and women as they do not identify with traditional gender traits. For men who identify with nontraditional feminine traits, compared to their traditional counterparts who draw self-identity primarily on the work role, femininity traits make them more sensitive to family-related responsibilities (Geldenhuys, Bosch, Jeewa, and Koutris, 2019). For women who identify with high masculine or low feminine traits, compared to their traditional counterparts who draw self-identity primarily on the family role, masculinity traits make them more inclined to pursue career achievements (Geldenhuys et al., 2019). Because the psychological meaning differs immensely for men/women identifying with female/male appropriate traits, we expect there to be a three-way interaction between the focal person's sex, his/her gender role orientation, and workload and family responsibility in predicting work-to-family conflict (WFC)/family-to-work conflict (FWC).

2. Design/Methodology

The participants in our study were employees working in different organizations of diverse industries across Taiwan. Some of our participants were part-time MBA students

and some were recruited through contact managers in their organizations. This study adopts a two-wave panel design, and all research variables are measured twice with an interval of three months. 371 valid questionnaires were collected for the first time. On the basis of this initial sample, the final valid questionnaires were 276. We used standardized measures for GRO (self-endorsement on masculinity and femininity traits), workload, family responsibility, WFC, FWC, and the importance of work and family roles (viewed as approximate indicators of "traditional gender role values"and been included as control variables).

The sample was 52.54% male and 47.46% female, with a mean age of 35.51 (SD = 11.91), and mean job tenure of 13.72 years (SD = 10.41). Most participants (56.57%) had college-level education and over a quarter of the respondents (28%) were managers. Just under half of the sample (47.46%) were married or cohabiting, while the rest were single, widowed, separated, or divorced (52.54%). Regarding family structure, 44.57% of our participants had children, and 42.40% were living with parents or in-laws. Respondents were working in various industries, with services industry (24.28%) and manufacturing industry (24.28%) accounting for the majority.

3. Findings

The present study is the first to examine the three-way interaction effects of biological sex, gender diversity, and role demands on the bidirectional work and family conflict in Taiwan undergoing rapid social changes. After controlling for traditional gender role values, we found significant 3-way interactions (sex × gender role orientation × family demands) in predicting the bidirectional work and family conflict. Specifically, for men, high femininity strengthened the positive relationships between family responsibility and work-to-family conflict as well as between family responsibility and family-to-work conflict. For women, however, it was low femininity that strengthened the same sets of relationships. Contrasting groups of the biological men and women, we revealed the "inter-gender" difference: high feminine traits were "protective" for women (the line of regression is flat), but for men they were "fragility" factors (the regression line is steeper). Our findings seem to suggest that certain types of non-traditional gender identities increase the adjustment challenges for both sexes, especially in a changing society.

4. Research Limitations/Implications

Our study has some limitations. First, due to various restrictions, we could only use a convenient sampling method to obtain data, and the sample may not be representative. It is recommended that future studies adopt a larger sample design or employ secondary analysis, such as survey databases of national representative samples. Second, we used self-reports to collect data, which may introduce the bias caused by Common Method Variance (CMV). Although our tests confirmed that all research variables were empirically distinguishable and the bias due to common method variance was low, it is still valuable to obtain other sources of data in future research, such as supervisor or spouse ratings of role demands. Third, this study includes self-reported work and family importance as approximate indicators of traditional gender role values as control variables. Future research should consider more explicit measures of gender-related traditional values, such as gender attitudes or marital attitudes. Researchers may also consider including other gender-related personal and social variables, such as cultural values, society-level gender equality indices, in order to tease out the "true and unique" contribution of the gender construct. Finally, we include only the most stable antecedent variables of WFC and FWC (that is, workload and family responsibilities) as role demands. Future research may explore alternative antecedents, such as work stress and family stress. The research scope may also extend to the outcomes of work and family conflict, such as job satisfaction and family satisfaction, to further understand the role of gender in the work and family research.

5. Originality/Contribution

Our findings contribute to the existing work and family literature. Through systematic examination of gender diversity in self-identity, our study avoids the mistake of "biopsychological equivalence" prevalent in previous literature (Korabik et al., 2008). Our results clearly showed that when gender self-identity is directly measured, biological sex has no relation with an individual's endorsement of gender traits. Our simultaneous examination of biological sex and gender role orientation unravels a myriad of choices for gender role identification for contemporary men and women, for example, the "family men" and "career women." Our research demonstrates the utility of gender traits as

individual-level psychological constructs and clarifies that it is the intersection of sex and gender role orientation that makes a difference in individuals' perceptions of role demands and their experiences of work and family conflict.

Furthermore, we unravel both the within-sex and across-sex differences on the work and family interface, emanating from individuals' diverse gender identities. Our results show that men endorsing high femininity traits and women endorsing low femininity traits are more vulnerable to experience conflicts compared to their traditional counterparts. The underlying mechanisms of such vulnerability highlight the pressure of nonconformity to traditional gender role scripts. Such pressure is likely to result in threats to self-worth and conflicts over self and others' expectations. All of these render the nonconformists stress-prone in juggling work and family roles. In a transitional society, while nontraditional men and women desire to immerse in their self-chosen role, they are still obligated to perform the societal prescribed roles, resulting in greater resource competition and depletion, such as extended working hours and reduced leisure time (Aaltio and Huang, 2007). Our research thus highlights the value of fully considering the biological, psychological, and social implications of gender in order to achieve an equitable and inclusive understanding of men's and women's lived experiences of work and family roles.

References

王維邦與陳美華，2017，非常規性實踐的性別化態度：男「性」特權、性別分工和婚家體制的角色，*女學學誌：婦女與性別研究*，40 期：53-105。(Wang, Wei-Pang, and Chen, Mei-Hua. 2017. Gendered attitudes toward non-conforming sexual practices in Taiwan: The impacts of male sexual privileges, sexual division of labor, and familism. *Journal of Women's and Gender Studies*, 40: 53-105.)

行政院性別平等處，2019，*2019年性別圖像*，https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE，搜尋日期：2020 年 4 月 20 日。(Department of Gender Equality of the Executive Yuan. 2019. *2019 Gender at a glance in R. O. C. (Taiwan)*. https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE. Accessed Apr. 20, 2020.)

呂玉瑕，2011，臺灣民眾性別角色態度的變遷：1991—2001，*臺灣社會學刊*，48 期：51-94。(Lu, Yu-Hsia. 2011. Changes in gender-role attitudes in Taiwan, 1991-2001. *Taiwanese Journal of Sociology*, 48: 51-94.)

李美枝，1981，性別特質問卷的編制及男女大學生四種性別特質類型在成就動機、婚姻、事業及性態度上的比較，*中華心理學刊*，23 卷 1 期：23-27。(Li, Mei-Chih. 1981. The construction of sex trait inventory and the comparisons of four sex trait categories on achievement motive and attitudes toward marriage, career and sex. *Chinese Journal of Psychology*, 23 (1): 23-27.)

高旭繁與陸洛，2011，工作壓力及其後果的組群差異：以 OSI 模式為理論基礎之大樣本分析，*臺大管理論叢*，22 卷 1 期：239-272。(Kao, Shu-Fang, and Lu, Luo. 2011. Group differences in work stress and strains: A large sample analysis based on the theoretical model of OSI. *NTU Management Review*, 22 (1): 239-272.)

張晉芬與李奕慧，2007，「女人的家事」、「男人的家事」：家事分工性別化的持續與解釋，*人文及社會科學集刊*，19 卷 2 期：203-229。(Chang, Chin-Fen, and Li, Yi-Hwei. 2007. Women's housework, men's housework: Explanations for the continuing gender division of housework, *Journal of Social Sciences and Philosophy*, 19 (2): 203-229.)

張婷婷、陸洛、林惠彥、高旭繁與陳瑩珊，2015，職家衝突因應策略與適應後果之關聯，*組織與管理*，8 卷 1 期：77-111。(Chang, Ting-Ting, Lu, Luo, Lin, Hui-Yen, Kao, Shu-Fang, and Chen, Ying-Shan. 2015. Relationships of work-family conflict coping strategies with adaptational consequences. *Organization and Management*, 8 (1): 77-111.)

許伊均、張妤玥、陸洛與張婷婷，2014，從職家角色扮演看自我的展現，*本土心理學研究*，41 期：195-259。(Hsu, Yi-Chun, Chang, Yu-Yueh, Lu, Luo, and Chang, Ting-Ting. 2014. Unfolding the self through the work and family roles playing. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 41: 195-259.)

許碧芬，2002，*性別相關因素與工作—家庭衝突關係之研究—家庭支持方案與上司支持的干擾效果 (NSC-91-2416-H-224-007-SSS)*。(Hsu, Bi-Fen. 2002. *A study on the relationship between gender related variables and work-family conflict: Family-supportive programs and supervisory support as moderators (NSC-91-2416-H-224-007-SSS)*.)

陸洛、黃茂丁與高旭繁，2005，工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討，*應用心理研究*，27 期：133-166。(Lu, Luo, Hwang, Mao-Ting, and Kao, Shu-Fang. 2005. The bi-directional conflict of work and family: Antecedents, consequences and moderators. *Research in Applied Psychology*, 27: 133-166.)

黃英忠、陳淑玲、施智婷與童冠燁，2004，性別歧視知覺對組織承諾干擾效果之研究—以台灣南部女性主管為例，*臺大管理論叢*，15 卷 2 期：71-98。(Huang, Ing-Chung, Chen, Shu-Ling, Shih, Chih-Ting, and Tung, Kuan-Yeh. 2004. The moderating effect of gender discrimination on organizational commitment: A study of Southern Taiwan female executives. *NTU Management Review*, 15 (2): 71-98.)

Aaltio, I., and Huang, J. 2007. Women managers' careers in information technology in China: High flyers with emotional costs?. *Journal of Organizational Change Management*, 20 (2): 227-244.

Aiken, L. S., and West, S. G. 1991. *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Allen, T. D. 2001. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3): 414-435.

Bagger, J., Li, A., and Gutek, B. A. 2008. How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61 (2): 187-211.

Bansal, N., and Agarwal, U. A. 2019. Direct and indirect effects of work-family enrichment: Role of gender role ideology. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69 (5): 873-894.

Basow, S. A. 1992. *Gender: Stereotypes and Roles (3rd ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Bem, S. L. 1974. The psychological measurement of androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (2): 155-162.

_____. 1977. On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45 (2): 196-205.

Bernard, J. 1981. The good-provider role: Its rise and fall. *American Psychologist*, 36 (1): 1-12.

Browne, M. W., and Cudeck, R. 1992. Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21 (2): 230-258.

Byron, K. 2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2): 169-198.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., and Williams, L. J. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2): 249-276.

Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., and Lambert, D. 2007. A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1): 28-43.

Cerrato, J., and Cifre, E. 2018. Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1330. doi: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330

Cinamon, R. G., and Rich, Y. 2002. Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47 (11-12): 531-541.

Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6): 747-770.

Cooke, F. L., and Jing, X. 2009. Work-life balance in China: Sources of conflicts and coping strategies. *NHRD Network Journal*, 2 (6): 18-28.

Eagly, A. H. 1987. Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42 (7): 756-757.

Eagly, A. H., and Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (5): 685-710.

Eagly, A. H., Wood, W., and Diekman, A. B. 2000. Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In Eckes, T., and Trautner, H. M. (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender*: 123-174. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Eddleston, K. A., Veiga, J. F., and Powell, G. N. 2006. Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: The role of gender self-schema. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2): 437-445.

Emslie, C., and Hunt, K. 2009. 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16 (1): 151-172.

French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., and Shockley, K. M. 2018. A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144 (3): 284-314.

Frone, M. R., Yardley, J. K., and Markel, K. S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2): 145-167.

Gaddy, C. D., Glass, C. R., and Arnkoff, D. B. 1983. Career involvement of women in dual-career families: The influence of sex role identity. *Journal of Counseling Psychology*, 30 (3): 388-394.

Geldenhuys, M., Bosch, A., Jeewa, S., and Koutris, I. 2019. Gender traits in relation to work versus career salience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45 (1): 1-8.

Geurts, S. A. E., and Demerouti, E. 2003. Work/non-work interface: A review of theories and findings. In Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., and Cooper, C. L. (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology (2nd ed.)*: 279-312. Chichester, UK: Wiley.

Greenhaus, J. H., and Parasuraman, S. 1999. Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In Powell, G. N. (Ed.), *Handbook of Gender and Work*: 391-412. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Gutek, B. A., Searle, S., and Klepa, L. 1991. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568.

Haines, III, V. Y., Bilodeau, J., Demers, A., Marchand, A., Beauregard, N., Durand, P., and Blanc, M. -E. 2019. Sex, gender dynamics, differential exposure, and work-family conflict. *Journal of Family Issues*, 40 (2): 215-239.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

Hawkesworth, M. 1997. Confounding gender. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 22 (3): 649-685.

Hochschild, A. R., and Machung, A. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York, NY: Viking.

Jaccard, J., Wan, C. K., and Turrisi, R. 1990. The detection and interpretation of interaction effects between continuous variables in multiple regression. *Multivariate Behavioral Research*, 25 (4): 467-478.

James, L. R., Mulaik, S. A., and Brett, J. M. 1982. *Causal Analysis: Assumptions*, *Models, and Data*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Jones, W. H., Chernovetz, M. E., and Hansson, R. O. 1978. The enigma of androgyny: Differential implications for males and females?. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46 (2): 298-313.

Kailasapathy, P., Kraimer, M. L., and Metz, I. 2014. The interactive effects of leader-member exchange, gender and spouse's gender role orientation on work interference with family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (19): 2681-2701.

Kalin, R., and Tilby, P. J. 1978. Development and validation of a sex-role ideology scale. *Psychological Reports*, 42 (3): 731-738.

Kaufman, G. 2013. Superdads: *How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*. New York, NY: New York University Press.

Keene, J. R., and Reynolds, J. R. 2005. The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26 (3): 275-299.

Kelloway, E. K. 1998. *Using LISREL for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Kim, H., and Gong, Y. 2017. Effects of work-family and family-work conflicts on flexible work arrangements demand: A gender role perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (20): 2936-2956.

Kite, M. E., Deaux, K., and Haines, E. L. 2008. Gender stereotypes. In Denmark, F. L., and Paludi, M. A. (Eds.), *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories (2nd ed.)*: 205-236. Westport, CT: Praeger.

Korabik, K., McElwain, A., and Chappell, D. B. 2008. Integrating gender-related issues into research on work and family. In Korabik, K., Lero, D. S., and Whitehead, D. L. (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices*: 215-232. Amsterdam, Netherlands: Elsevier.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., and Hammer, L. B. 2011. Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64 (2): 289-313.

Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., and Widaman, K. F. 2002. To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9 (2): 151-173.

Liu, H., and Ngo, H. Y. 2017. The effects of gender role orientation and career/family role salience on organizational identification and intention to leave. *Gender in Management: An International Journal*, 32 (2): 111-127.

Livingston, B. A., and Judge, T. A. 2008. Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1): 207-216.

Lu, L. 2006. The transition to parenthood: Stress, resources, and gender differences in a Chinese society. *Journal of Community Psychology*, 34 (4): 471-488.

Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., and Cooper, C. L. 2008. Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15 (1): 1-21.

Luk, D. M., and Shaffer, M. A. 2005. Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (4): 489-508.

Marshall, S. J., and Wijting, J. P. 1980. Relationships of achievement motivation and sex-role identity to college women's career orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3): 299-311.

Matsunaga, M. 2008. Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2 (4): 260-293.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., and Baltes, B. B. 2011. Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (5): 689-725.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 400-410.

Parasuraman, S., and Simmers, C. A. 2001. Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5): 551-568.

Pleck, J. H. 1977. The work-family role system. *Social Problems*, 24 (4): 417-427.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., and Podsakoff, N. P. 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5): 879-903.

Powell, G. N., and Greenhaus, J. H. 2010. Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53 (3): 513-534.

Qian, Y., and Sayer, L. C. 2016. Division of labor, gender ideology, and marital satisfaction in East Asia. *Journal of Marriage and Family*, 78 (2): 383-400.

Rajadhyaksha, U., and Velgach, S. 2015. What is a better predictor of work-family conflict in India? Gender or gender role ideology. In Mäkelä, L., and Suutari, V. (Eds.), *Work and Family Interface in the International Career Context:* 71-93. Sennweid, Switzerland: Springer.

Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., and Knudsen, E. A. 2017. Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102 (12): 1601-1635.

Shockley, K. M., and Singla, N. 2011. Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37 (3): 861-886.

Somech, A., and Drach-Zahavy, A. 2007. Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (1): 1-19.

Spector, P. E., and Jex, S. M. 1998. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4): 356-367.

Tajfel, H., and Turner, J. C. 1986. The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S., and Austin, W. G. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations (2nd ed.)*: 7-24. Chicago, IL: Nelson-Hall.

Thoits, P. A. 1991. On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54 (2): 101-112.

Thompson, J. A., and Bunderson, J. S. 2001. Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: Beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, 28 (1): 17-39.

Voydanoff, P. 2008. A conceptual model of the work-family interface. In Korabik, K., Lerio, D. S., and Whitehead, D. L. (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices*: 37-55. New York, NY: Elsevier.

Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., and Zou, Y. 2000. Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43 (1): 113-123.

Zhang, M., Li, H., and Foley, S. 2014. Prioritizing work for family: A Chinese indigenous perspective. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 5 (1): 14-31.

Zhao, K., Zhang, M., and Foley, S. 2019. Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: Do gender and gender role orientation make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (6): 988-1009.

Author Biography

Luo Lu

Prof. Lu received her Ph.D. in psychology from University of Oxford, UK and she is currently the Distinguished Professor in Department of Business Administration, College of Management, National Taiwan University, Taiwan. Her major research interests are: stress and adjustment, work stress and occupational health, subjective well-being, and culture and self. She has published more than 190 referred journal papers and authored over 30 books and book chapters. She is currently the Editor of *International Journal of Stress Management* (SSCI, APA Journals), Senior Associate Editor of *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* (ESCI, Scopus), and Editor-in-chief of *Research in Applied Psychology* (Taiwan).

*Ting-Ting Chang

Ting-Ting Chang received her Ph.D. from the Graduate Institute of Human Resource Management at National Central University, Taiwan and she is currently the Assistant Professor at Department of Industrial Management, Lunghwa University of Science and Technology, Taiwan. Her major research interests are: work and family conflict, work stress and occupational health, and career development.

Shu-Fan Kao

Prof. Kao received her Ph.D. in psychology from National Taiwan University, Taiwan and she is currently the Professor in Department of Applied Psychology, Hsuan Chuang University, Taiwan. Her major research interests are: psychological traditionality/modernity, indigenous psychological research, stress and adjustment, work stress and occupational health, subjective well-being, and positive aging. She has published more than 50 referred journal papers. She is currently the Executive Editor of *Research in Applied Psychology* (Taiwan).

*E-mail: tinapc@mail.lhu.edu.tw

本文為科技部專題研究計畫 (MOST105-2629-H-262-001- 與 MOST108-2410-H-002-126-SS3) 之成果，感謝科技部研究經費的支持。