

在家工作行不行？

科技業與教職業居家辦公之家庭

—工作衝突對工作壓力與工作績效的影響

CAN WE WORK FROM HOME? THE IMPACT OF HOME - WORK CONFLICT ON JOB STRESS AND JOB PERFORMANCE IN TECHNOLOGY INDUSTRY AND TEACHING PROFESSION

蕭婉鎔*

國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展系副教授

吳翊銘

國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展系研究生

Wan-Jung Hsiao

*Associate Professor, Department of Counseling Psychology and Human Resource
Development, National Chi Nan University*

Yi-Ming Wu

*Graduate Student, Department of Counseling Psychology and Human Resource
Development, National Chi Nan University*

摘要

2019 年底 COVID-19 病毒於全世界大流行，2021 年 5 月宣布全國進入三級警戒狀態，台灣許多企業遵守政府防疫指引，推行居家辦公；此外，教育部為降低師生群聚感染之風險，亦視疫情發展狀況，學校實施線上教學，停課不停學，也造成教職業同步轉為居家／遠距上課之模式。由於居家辦公後，導致工作者生活與工作界線模糊化，可能提高家庭－工作衝突。因此，本研究將抽取科技業與教職業進行比較，探討

*通訊作者，地址：南投縣埔里鎮大學路 1 號
E-mail：wjhsiao@ncnu.edu.tw

不同產業工作者在面對居家辦公時，所面臨的挑戰與差異。透過問卷調查蒐集資料，總計回收 281 份有效問卷，科技業 144 份，教職業 137 份。研究結果發現，居家辦公期間，教職業所面臨的家庭－工作衝突明顯高於科技業；且家庭－工作衝突對工作壓力有正向影響；工作壓力會影響工作績效。本研究將依此結果提出管理意涵與未來研究之建議。

關鍵字：居家辦公、家庭－工作衝突、工作壓力、工作績效

ABSTRACT

COVID-19 virus pandemic in the world at the end of 2019 and Taiwan declared a state of alert level 3 in May 2021. Many companies in Taiwan comply with government guidelines on epidemic prevention and implement the policy of work from home. In order to reduce the risk of cluster infection among teachers and students, the Ministry of Education also has implemented online teaching. Teachers switch to online teaching at home. Due to the blurring of the line between workers' life and work after working from home, it may increase family-work conflicts. This study compares the two occupations of high-tech industry employees and teachers, and discuss the differences and challenges faced in different industries when working from home. Through questionnaires, a total of 281 valid questionnaires were recovered, including 144 in the technology industry and 137 in the teaching. The results of the study found that: Teaching careers face significantly higher family-work conflicts than tech at the duration of work from home. Family-work conflict has a positive effect on work stress and work stress affects job performance. Based on the results, this study will make management implications and recommendations for future research.

Keywords: Work from Home, Family-Work Conflict, Work Pressure, Work Performance

壹、緒論

2019 年底 COVID-19 病毒於全世界大流行，2020 年 1 月出現首例境外移入確診個案，為防堵疫情的延燒，嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心於 2020 年 3 月 5 日編訂了「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」，其內容提及防疫建議、員工上班與出差彈性措施、企業持續營運因應措施及其他配合政策措施。其中，在企業持續營運因應措施中，擬定「異地／遠距辦公方案」；因此，居家辦公模式也在台灣就此展開。2021 年 5 月 15 日時，由於本土疫情的快速擴散，中央疫情指揮中心宣布台北市及新北市進入第三級警戒，2021 年 5 月 19 日由於本土疫情持續延燒，故將第三級警戒範圍擴大至全國，直至 2021 年 7 月 27 日才降級至第二級警戒。第三級警戒提及職場營運相關之一項措施即為「職場及工作場所應遵守企業持續營運指引的防疫規定，落實個人及工作場所衛生管理，啟動企業持續營運因應措施，如異地或遠距辦公、彈性時間上班。」因此，許多企業遵守政府防疫指引，推行居家辦公。此外，教育部為降低師生群聚感染之風險，2021 年 5 月 19 日宣佈全國各級學校及公私立幼兒園停止到校上課至學期末；學校實施線上教學，停課不停學，也造成教職業同步轉為居家／遠距上課之模式。

過去，由於工作者工作時間長，且多數都是在工作場域工作，因此與家庭相處的時間日漸減少，甚至是因為工作加班的關係，無法兼顧家庭事件；又或因為工作任務繁瑣，導致跟家庭需求產生的衝突，此即為所謂的「職家衝突」（Greenhaus & Beutell, 1985；Gutek, Searle, & Klepa, 1991；Carlson, Kacmar, & Williams, 2000）。早期有關職家衝突的文獻，大多都是提及工作干擾家庭的職家衝突（work-family conflict, WFC）；但近年來，也有不少學者開始注意到家庭干擾工作面向的職家衝突（family-work conflict, FWC）（陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005；陳淑貞、王中元、蔡麗貞，2009；Carlson et al., 2000；Mansour & Tremblay, 2018）。隨著國內疫情的變化，執行居家辦公的比例愈來愈高，工作者可以在家處理公事，與家庭相處時間增加。然而，在家處理公務之時，同時也面臨家庭責任的要求，家庭對工作衝突亦可能隨之增加（Tavares, 2015）。

雖然過去有關職家衝突的相關研究不少，但因疫情採行居家辦公，讓在職工作者過去面臨較多的職場—家庭衝突，現今將轉換為家庭—工作衝突。Peeters, Montgomery, Bakker, and Schaufeli（2005）也指出，居家辦公期間，工作者所面臨的工作要求（job demands）與家庭要求（home demands）是兩個不同的構面；而過去有關職家衝突的研究，多聚焦於工作—家庭衝突，但若更全面性的瞭解個人如何平衡工作與家庭，則

更需瞭解家庭需求可能帶來的潛在影響。此外，因疫情而迫使採行居家辦公的許多組織，通常沒有為員工提供遠程工作所需的必要技能；當 WFH 成為一種新的工作型態，如何影響之前沒有遠程辦公經驗員工的福祉和生產力更值得探討（Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà, & Toscano, 2021）。

根據報導，自 2021 年 5 月疫情升溫，中央政府擴大雙北居家辦公比例，調升為二分之一；經濟部長亦呼籲，除了生產線不能中斷之外，可以居家工作的相關人員，例如行政、研發、支援單位都盡量安排在家上班；在此期間，許多科技廠皆展開分流及居家／異地辦公之政策。2022 年 4 月，本土疫情再度延燒，有 63.3% 的企業透露，有重啟「居家辦公」的計畫（陳素玲，2022）。由上述討論可知，因疫情變化，台灣企業自 2021 年起，多數曾啟動居家辦公；然而，工作者居家辦公情況下，導致工作生活與工作界線模糊化，其家庭工作衝突、工作壓力、工作效率是否會受到影響，實為本研究關心之焦點。

從工作需求－資源模式（Job-Demands Resources model, JD-R）來看，工作情境（即工作需求與工作資源）會影響員工生活福祉與工作績效（Schaufeli & Bakker, 2004）；每一個職業（occupation）與工作（work）有其獨特的工作需求與工作資源，當 COVID-19 迫使許多工作轉換為居家辦公，更突顯了工作需求和資源可能影響工作壓力與工作績效的差異（Galanti et al., 2021）。其中，最常被提到困難點即是工作－家庭衝突（Greenhaus & Kossek, 2014）。過去在職工作將工作與家庭分開，因此，在執行工作需求時，較不會受到家庭活動的干擾；然而，當工作情境轉換為居家辦公時，員工參與工作職責時，很可能受到家庭相關活動所干擾，因此其感受到的工作需求與資源都將與過去不同，產生更複雜的影響效果，值得更深入的探討（Prodanova & Kocarev, 2021；Galanti et al., 2021）。此外，居家辦公屬遠程工作，員工將面對完全虛擬的工作環境、遠程通信，以及線上管理，因此，如何無縫接軌可能需仰賴新科技與新工具的使用（MacRae & Sawatzky, 2020）；其中，員工的資訊及通訊科技能力（Information and Communication Technology, ICT）將是一個關鍵因素（Prodanova & Kocarev, 2021）。

因此，為探討居家辦公下，因工作需求－資源改變而產生的影響效果，本研究將抽取科技業與教職業此兩種職業進行比較，探討不同產業工作者在面對居家辦公時，所面臨的挑戰與差異。科技業工作者因工作需求，其 ICT 能力普遍高於其他產業；且在疫情前，為兼顧職家均衡，許多公司亦曾實施過居家辦公政策，因此在面對疫情壓力而施行的居家辦公，員工所獲得的組織資源與個人準備度都較高。

然而，本次疫情下，教職業面臨工作模式的新挑戰教師在停課不停學的教育政策下，教師開啟居家辦公。在此期間，教師必須克服電腦設備、網路穩定、教材數位化、

班級管理、學習成效…等問題。教職人員不似科技業人員具備熟稔的數位能力，居家辦公期間，除了解決自身的電腦網路問題，同時也必須協助學生／家長處理線上上課所遇到的電腦網路問題，這些都使得教職人員所面對的工作需求與資源產生大幅度的改變。此外，科技人員工作需求主要是處理「事」（工作事務），但教職人員工作需求涉及高度「人」（學生互動）的問題，因此複雜度可能更高，面臨的狀況可能與科技業全然不同的狀況。

綜合上述研究背景與動機，本研究欲根據科技業與教職業之居家辦公情形進行探討。因疫情而迫使推行的居家辦公，致使科技業與教職業工作者所面對的工作需求—資源都與往日不同；此外，過去有關職家衝突相關研究多聚焦於 WFC 而忽略 FWC。當工作者開始面臨居家辦公要求時，公領域與私領域已交錯融合在一起，其影響可能是更全面性或複雜性。過去有研究指出，居家辦公可以有效降低 WFC 或 FWC (Allen, Golden, & Shockley, 2015; Toscano & Zappalà, 2020)；但當此新工作型態是被迫大規模執行，組織與員工可能在時間／資源準備都不足的情況下，家庭活動可能對其工作執行產生影響，其結果可能與過去有所差異。本研究具此，將以疫情期間曾執行居家辦公的工作者進行調查，以檢視居家辦公下，家庭—工作衝突與工作壓力、工作績效之關係，提出相關研究結果，補足 FWC 研究缺口，並提出實務建議。

貳、文獻探討

一、居家辦公下家庭—工作衝突

遠程辦公 (telework) 一詞是由 Nilles (1975) 所提出，此觀念始於 70 年代，係因美國石油危機的關係而衍生，且發現經由遠程辦公可減少七分之一的能源消耗，相較於通勤生活，遠程辦公更具靈活性。至 1980 原先是只有開放給高階管理者的工作模式 (Albrecht, 1982)，進而日益普及，並應用於眾多行業。2020 年新冠肺炎 (COVID-19) 襲擊全球，以致有眾多國家政府不得不將國家城市進行封鎖 (Rikhi & Johar, 2021)，於是居家辦公 (Work from home) 一詞在疫情下就衍伸出來，並成為疫情下非常重要的一個橋梁所在 (Sharma, 2021)。當世界超過 80% 處於封鎖狀態，且眾多將面臨失去生命的風險，組織與企業得以根據世界衛生組織 (World Health Organization) 的建議將他們的員工安排成居家辦公，不僅能達成自我隔離的效果，並且能防止病毒的繼續傳播 (Bhalla, Jain, & Kaushik, 2021)。

2021年五月，台灣衛生福利部為因應新冠肺炎疫情警戒提升至第三級之措施而提出「異地、遠距辦公之新生活運動」，內容提及為確保工作場域運營不中斷，已升級為異地、分區、分流或遠距辦公的模式；於是不少公司行號便同步跟進居家辦公的行列。

由於居家辦公造成工作者在家的時間增加了許多，與先前在公司辦公的情形有了不同的反應。於公司辦公時有多數研究指出，因工作要求，工作者經常面臨職家衝突的產生（陸洛等人，2005；張婷婷、陸洛，2009）；但 COVID-19 疫情延燒，辦公型態有了質的改變，工作者改成在家辦公，其職家衝突勢必也會有不同狀況的產生。

對現今成人來說，生活最重要的就是工作及家庭，但工作的事件難免會影響到家庭生活，家庭上的事件也有可能與工作有所衝突，這其中難免都會有壓力的產生（陸洛等人，2005）。高婉琪、宋素卿、董道興與謝宜樺（2019）指出，職家衝突是工作和家庭角色之間的雙向衝突，職場對家庭、家庭對職場兩者是相互影響的概念，當個人的工作及家庭要求無法達到平衡時，扮演的角色將會產生壓力，職家衝突將有機會隨之產生。Mansour and Tremblay（2018）提及職家衝突又分成「工作－家庭衝突」及「家庭－工作衝突」兩個面向，其中家庭－工作衝突（FWC）即是因家庭所需的時間與壓力過大，而影響至工作的一種表現；此外，工作－家庭衝突（WFC）即為工作之要求、時間及壓力進而影響到家庭環境的角色衝突。Gutek et al.（1991）亦指出，面對職家衝突，每個工作者都會面臨二者不同的衝突：工作干擾家庭以及家庭干擾工作。

Holgerson, Jia, and Svenkerud（2021）指出，居家辦公即為在家工作，如此跟家人相處時間相對會增加許多；但也因家庭與工作界線模糊的關係，更會產生職家衝突的發生（Tavares, 2015）。此外，加上疫情期間，許多學校和兒童托育設施均因疫情而暫時關閉，父母有工作與孩童要照顧，此種額外的責任即會造成職家衝突的產生（Rudolph et al., 2021）。雖然居家辦公是一個相對自由與靈活性較高的辦公方式，但這同時也會因為家庭責任的提高，模糊了家庭與工作的界線，進而造成職家衝突的出現（Standen, Daniels, & Lamond, 1999；Huws & Podro, 1995），而產生更多的工作壓力。

綜上所述，可以看出因為居家辦公而有機會出現職家衝突的情形，也因為職家衝突的關係進而導致了工作壓力的產生，根據 Tavares（2015）；Standen et al.（1999）；Huws and Podro（1995）提及因工作時間與家庭時間的模糊化以及家庭責任的上升而會出現職家衝突與工作壓力的狀況，然而以上行為皆是出自因家庭干擾工作的情形，因此本研究將聚焦於家庭－工作衝突（FWC）進行後續之探討。

由於科技業與教職業的工作型態、工作內容，以及科技能力皆有所不同，例如，根據 Holland 的職業分類 (Holland, 1985)，科技業的工作型態是屬於比較偏處理「事 (data)」的研究型，而教職業則是處理「人 (people)」的社會型；因此，在面對居家辦公時，其複雜度與挑戰是迥然不同的。過去研究指出，高科技員工承受相較其他產業更高的壓力，與家人時間亦較少，因此職家衝突程度較高(許皓宜、許銘顯, 2012)；相對地，教職業上班時間固定，且有較充足的時間處理家庭事務，因此，研究發現，相較於其他產業，教職業的家庭—工作衝突情形是相對較低的 (郭生玉, 1994)。然而，上述研究主要根基於在職場辦公環境之研究結果。

但隨著疫情變化，從業人員居家工作比例提高，與家人相處時間也隨之提高；當個人扮演家庭角色的時間與精力提高時，則家庭—工作衝突的程度亦會隨之增加 (陸洛等人, 2005)。Netemeyer, Boles, and Murrian (1996) 亦指出，當工作者奉獻於家庭的時間過多，以及家庭壓力太大時，則可能影響到工作狀態，出現家庭—工作衝突。居家辦公情形下之科技業從業人員，能夠獲得更多與家人相處的時間；但教職業從業人員面臨停課不停學，居家期間，一方面要使用與以往不同方式進行教學，另一方面又可能遇到線上授課時，家庭角色需求的增加，因此其衝突感可能更高，故提出本研究假設 1。

H1：教職業居家辦公期間，家庭—工作衝突高於科技業。

二、居家辦公下家庭—工作衝突對工作壓力的影響

工作壓力 (work pressure) 是指個人受到環境的影響而產生的生理或心理的不平衡與無法調適的感覺 (Aldwin, 2007; Lazarus, 1991)。Jamal (1990) 則指出，工作壓力是指因個體面臨某種工作環境或是某種工作特性的威脅而引發的反應。當面對工作挑戰與威脅時，導致個體無法適應，而產生生理及心理失衡的負面情緒與緊張反應，對其身心有所影響，使工作績效產生變化的一種狀態 (Aldwin, 2007; Lazarus, 1991)。由於居家辦公會因家庭與工作之界線模糊以及由於在家中工作而導致家庭干擾工作之情形，進而導致家庭—工作衝突的發生，也因如此則變成了工作壓力的一個來源 (Tavares, 2015; Standen et al., 1999; Huws & Podro, 1995; Carlson et al., 2000)。

Wang, Liu, Qian, and Parker (2021) 發現工作與家庭間的干擾是員工提到最多的挑戰，許多人會因為工作中臨時需要完成家庭責任而暫停了工作，於是便拉長了工作時間，導致職家衝突的產生，並同時影響了工作表現，進而形成工作壓力。Netemeyer et al. (1996) 也指出，工作者若面臨家庭要求、奉獻於家庭時間過多，以及付出於家庭的心力增加，可能會影響到工作表現，進而提高工作壓力。Tavares (2015) 在遠程

辦公的缺點中有提到關於工作時間和家庭時間之間的模糊化，以及因為在家辦公進而導致過度工作，以致家庭－工作衝突的機率提升；同時增加了工作壓力。當因為滿足家庭／生活的要求，而使得工作所需的特定行為難以執行時，即會產生工作壓力（Mansour & Tremblay, 2018；Greenhaus & Beutell, 1985）。繆敏志、施權峰（2015）研究指出，家庭－工作衝突與工作壓力呈現正向關係；亦即，家庭－工作衝突愈高，則工作壓力也愈大。

綜上所述，在居家辦公的情形下，由於大多時間都在家中，且孩童也因為疫情的關係遠距上課；在這樣的環境下，家長要生活、工作、家庭，甚至是育兒等多個角色交織在一起，如此極易造成家庭－工作衝突的產生，進而提高工作壓力。又或者，即使工作者沒有孩童需要照顧，但居家辦公期間工作與家庭的區隔日益模糊，容易受到其他家人干擾、與家人爭執或是分攤家務等，都會對工作產生一定的影響，提高工作壓力，故提出本研究假設 2。

H2：居家辦公下，家庭－工作衝突會對工作壓力產生影響；亦即，家庭－工作衝突程度越高，則工作壓力程度也越高。

三、居家辦公下工作壓力對工作績效的影響

工作績效（work performance）是指一個人工作貢獻的價值、品質或數量，用以衡量員工的生產力、所有與組織目標有關的行為，且此行為可依個體對組織目標貢獻程度的高低予以測量，也是一項行動方案達成目標的程度（Robbins, 2003）。Borman and Motowidlo（1997）認為工作績效是員工對於其工作的執行程度如何，可用以檢視員工其組織目標之貢獻。Ramos-Villagrasaa, Barradaa, Fernández-del-Ríoa, and Koopmans（2019）將工作績效定義出三個維度，分別是任務績效、情境績效與負面工作行為三者：(1)任務績效為對於該任務有正向及完善控制的情境；(2)情境績效為在工作當中有助於完成任務或實現組織目標的行為；(3)負面工作行為則是代表對工作任務上的負面態度與情緒。由於居家辦公期間，情境績效與負面工作行為是較難以評估的，故本研究將以任務績效作為評估科技業與教職業在居家辦公期間，任務績效完成之結果。

在居家辦公下，因為家庭要求，以及奉獻於家庭時間的問題，演變出家庭－工作衝突，進而影響到工作壓力的產生（Netemeyer et al., 1996）。又或者是因為家庭與工作界線模糊，結果導致家庭－工作衝突的展生，亦提高了工作壓力（Tavares, 2015）。在居家辦公的環境下，家庭－工作衝突的干擾，對工作會形成不小的壓力，當工作壓力提升時，即會降低工作績效（Sahoo, Gulati, & Haq, 2021），故提出本研究假設 3。

H3：居家辦公下，工作壓力對工作績效有負向影響；亦即，工作壓力越大，則工作績效越低。

綜合上述的文獻探討及推論，本研究之研究對象以疫情時經歷過居家辦公之科技業從業人員與教職業從業人員為主；並探討二者於居家辦公期間，工作與家庭的情況。首先了解科技業與教職業在居家辦公下家庭—工作衝突之情形，接著深入討論其對工作壓力，以及工作績效的影響，本研究架構如圖 1 所示。

參、研究方法

一、研究對象

本研究以疫情期間，曾經歷居家辦公者為研究對象；並選定科技業與教職業兩種行業進行調查，採便利抽樣，透過問卷調查蒐集資料。資料蒐集過程，首先於問卷啟始說明必須在 2020-2022 間曾經歷過居家辦公者方為受測對象，未曾經歷居家辦公者不納入本研究對象。科技業主要調查對象以科學園區內在職員工為主，教職業則以國中小教師為主要研究對象。總計回收 281 份有效問卷，科技業 144 份，教職業 137 份；樣本之敘述統計如表 1 所示：(1)科技業平均年齡 36 歲，平均在家辦公時長為 5.17 月；男性佔 56.9%，54.9% 已婚，39.6% 育有子女，52.8% 有簽到機制。(2)教職業平均年齡 42 歲，平均在家辦公時長為 3.17 月；女性佔 62.8%，68.6% 已婚，61.3% 育有子女，72.3% 無簽到機制。

二、變數定義與衡量

(一)家庭—工作衝突

本研究參考 Carlson et al.(2000)的職家衝突量表，原量表分別為工作—家庭(WIF)及家庭—工作(FIW)衝突；基於本研究之需求，選取家庭—工作衝突之題項共計 24 題。題目選項採用 Likert 5 點量表，依題序分別給予「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「普通」3 分、「同意」4 分、「非常同意」5 分。其中 20 題和 23 題為反向題。總分越高則代表家庭—工作的干擾程度越高。

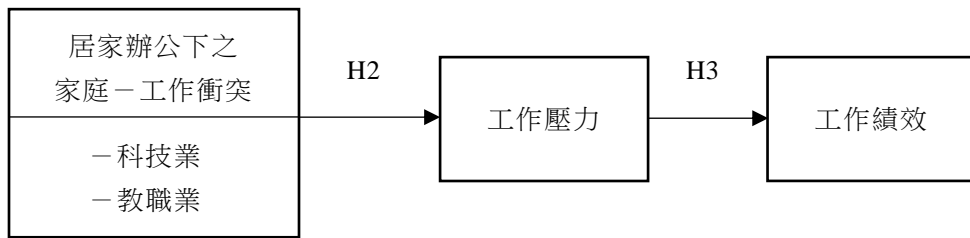


圖 1 研究架構圖

表 1 樣本之描述性統計

		科技業 (n=144)		教職業 (n=137)	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	男	82	56.9%	51	37.2%
	女	62	43.1%	86	62.8%
教育程度	大學	57	39.6%	46	33.5%
	碩士以上	87	60.4%	91	66.5%
婚姻	已婚	79	54.9%	94	68.6%
	未婚	65	45.1%	43	31.4%
育兒	是	57	39.6%	84	61.3%
	否	87	60.4%	53	38.7%
簽到機制	是	76	52.8%	38	27.7%
	否	68	47.2%	99	72.3%

(二)工作壓力

本研究參考 Duncan (2005) 所發展之工作壓力量表，針對工作所感知的工作壓力進行衡量。量表合計 4 題，題目選項採用 Likert 5 點量表，依題序分別給予「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「普通」3 分、「同意」4 分、「非常同意」5 分。

(三)工作績效

本研究採參考 Ramos-Villagrasaa et al. (2019) 之工作績效量表，選取任務績效之題項，共計 6 題。題目選項採用 Likert 5 點量表，依題序分別給予「非常不同意」1 分、「不同意」2 分、「普通」3 分、「同意」4 分、「非常同意」5 分。總分越高則代表工作績效程度越高。

三、信度分析

本研究之信度檢驗，由表 2 可知，本研究之家庭—工作衝突、工作壓力、工作績效之量表信度（Cronbach's α 係數）分別為科技業.710~.937 以及教職業.724~.948，均大於.70，顯示各量表具有高信度和良好一致性。

肆、研究結果

一、各變數相關分析

Pearson 相關分析結果如表 3 所示，科技業與教職業家庭工作衝突與工作壓力皆呈現顯著正向關係（科技業 $r = .46$ ， $p < .01$ ；教職業 $r = .66$ ， $p < .01$ ），工作壓力與工作績效亦呈現顯著負向關係（科技業 $r = -.28$ ， $p < .01$ ；教職業 $r = -.27$ ， $p < .01$ ），初步支持本研究假設 2、3 之觀點，將於後續繼續探討。而基本資料部份，科技業性別與工作績效呈顯著正向關係（ $r = .25$ ， $p < .01$ ），簽到機制與家庭工作衝突呈顯著正向關係（ $r = .17$ ， $p < .01$ ）；此結果說明性別、簽到機制與本研究主要研究變項可能具有影響效果。此外，Weer and Greenhaus（2014）曾指出，家庭工作衝突通常被認為是一種依賴於性別的現象（sex-dependent phenomenon），Yoo（2022）在其探討職家衝突的研究中指出，女性在性別角色意識形態影響下，其面對的職家衝突可能高於男性。然而，亦有研究指出，在疫情下所有工作者都被迫執行居家辦公，此時家庭—工作衝突可能不存在性別差異（Galanti et al., 2021）。為了排除性別在本研究可能存在的干擾效果，故將性別納入控制變數。許行君（2021）指出，居家辦公期間因公私時間分不清，且為掌握工作狀況，主管會要求記錄工作狀態或上下班簽到機制，有「不被信任感」，進而產生衝突與壓力。綜上所述，故本研究後續將性別與簽到機制納入控制變數。

二、科技業與教職業居家辦公之家庭—工作衝突之差異分析

本研究利用獨立樣本 T 檢定驗證不同產業別，居家辦公之家庭—工作衝突之差異。研究結果發現，產業別在家庭—工作衝突呈現顯著差異（ $t = -2.418$ ， $p < .05$ ）；研究結果發現，居家辦公期間，教職業家庭—工作衝突顯著高於科技業，本研究假設 1 獲得支持。

表 2 信度分析

	題數	科技業	教職業
		Cronbach's α	Cronbach's α
家庭－工作衝突	24	.937	.948
工作壓力	4	.710	.724
工作績效	6	.868	.803

三、居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係

本研究利用階層迴歸分析驗證居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係，並以表 4、表 5 呈現分析結果，並比較兩種產業之差異。

(一) 科技業

本研究利用階層迴歸分析驗證居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係，首先將性別、是否有簽到機制設為控制變數，於第一層先置入控制變數；其次，於第二層再置入家庭－工作壓力於迴歸模型中，以進一步了解自變項對依變項的淨影響力。由表 4 可知，居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之間的 β 係數為 .453 ($p < .01$)，可知居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力有顯著的正向預測。故假設 H2 於科技業中獲得支持，表示科技業居家辦公下家庭－工作衝突對工作壓力具有正向關係，當居家辦公下家庭－工作衝突程度越高，工作壓力的程度也越高。

(二) 教職業

本研究利用階層迴歸分析驗證居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係，首先將性別、是否有簽到機制設為控制變數；其次，再置入家庭－工作壓力於迴歸模型中。由表 5 可知，居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之間的 β 係數為 .675 ($p < .01$)，可知居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力有顯著的正向預測。故假設 H2 於教職業中獲得支持，表示教職業居家辦公下家庭－工作衝突對工作壓力具有正向關係，當居家辦公下家庭－工作衝突程度越高，工作壓力的程度也越高。

(三) 科技業與教職業之比較

由上述分析結果可知，居家辦公下，家庭－工作衝突對工作壓力呈現正向影響，其 β 係數分別為 .453 (科技業)、.675 (教職業)。此外，參考溫福星 (2013) 建議，解釋變項的相對重要性可以參考 R^2 作為判定；本研究，家庭－工作衝突對工作壓力的迴歸模式中，科技業 $R^2 = .223$ ，且教職業 $R^2 = .459$ ，說明教職業家庭－工作衝突對工作壓力之影響力是較科技業更大的，本研究將根據此一結果於後續進行進一步探討。

表 3 相關分析表

		平均數	標準差	A	B	C	D	E	F	G	H
A	性別	1.43 (1.67)	.49 (.48)								
B	年齡	36.56 (42.99)	8.77 (10.30)	-.13 (-.02)							
C	婚姻情形	.55 (.69)	.50 (0.47)	-.03 (-.07)	.59** (.55**)						
D	是否有小孩	.40 (.63)	.49 (.50)	-.02 (.12)	.66** (.52**)	.71** (.76**)					
E	居家辦公(月)	5.17 (3.17)	5.65 (3.59)	-.09 (.04)	.01 (.12)	-.03 (.14)	.04 (.06)				
F	簽到機制	.53 (.28)	.50 (.50)	.20- (-.13)	.04 (.01)	-.08 (-.07)	-.09 (-.09)	-.31** (-.08)			
G	家庭工作 衝突	2.46 (2.66)	.66 (.72)	-.03 (-.05)	-.061 (.14)	-.09 (.02)	.03 (.03)	-.16 (-.07)	.17* (.07)		
H	工作壓力	3.04 (2.92)	.81 (.78)	-.12 (.07)	-.10 (-.09)	.03 (.03)	.02 (.04)	-.04 (-.07)	.08 (-.03)	.46** (.66**)	
I	工作績效	3.96 (3.81)	.61 (.59)	.25** (.01)	.02 (.13)	.08 (-.06)	.06 (-.14)	.14 (.08)	-.13 (.01)	-.46** (-.43**)	-.28** (-.27**)

註：科技業樣本數=144，教職業樣本數=137。上列數字為科技業，（）內為教職業。

性別編碼：女 1，男 2。婚姻編碼：未婚 0，已婚 1。是否有小孩：無 0，有 1。

簽到機制：無 0，有 1。顯著性 * $p < .05$ ；** $p < .01$ 。

表 4 居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係（科技業）

	工作壓力	
	模型一	模型二
控制變數		
性別	-.138	-.106
是否有簽到機制	.108	.024
預測變數		
家庭－工作衝突		.453**
R ²	.025	.223**
F	1.772	13.397**
ΔR ²	.011	.206**

顯著性 * $p < .05$; ** $p < .01$

表 5 居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係（教職業）

	工作壓力	
	模型一	模型二
控制變數		
性別	.079	.121
是否有簽到機制	.039	.090
預測變數		
家庭－工作衝突		.675**
R ²	.007	.459**
F	.471	37.595**
ΔR ²	-.008	.447**

顯著性 * $p < .05$; ** $p < .01$

四、居家辦公下工作壓力與工作績效之關係

(一) 科技業

本研究利用階層迴歸分析驗證居家辦公下工作壓力與工作績效之關係，首先將性別、是否有簽到機制設為控制變數；其次，再置入工作績效於迴歸模型中。自表 6 得知，居家辦公下工作壓力與工作績效之間的關係， β 係數為 $-.240$ ($p < .01$)，表示工作壓力與工作績效有顯著的負向預測。故假設 H3 於科技業中獲得支持，表示工作壓力與工作績效具有負向關係，當工作壓力程度越高，工作績效的程度就越低。

(二) 教職業

本研究利用階層迴歸分析驗證居家辦公下工作壓力與工作績效之關係，首先將性別、是否有簽到機制設為控制變數；其次，再置入工作績效於迴歸模型中。自表 7 得知，居家辦公下家庭—工作衝突與工作壓力之間的關係， β 係數為 $-.284$ ($p < .01$)，可知工作壓力與工作績效有顯著的負向預測。故假設 H3 於教職業中獲得支持，表示工作壓力與工作績效具有負向關係，當工作壓力程度越高，工作績效的程度就越低。

伍、結論與建議

一、研究結果

本研究從工作需求—資源模式探討，因 COVID-19 迫使許多工作轉換為居家辦公，導致工作需求產生改變；在此狀況下，許多組織都未能及時提供遠程辦公的適當協助（Wang, Liu, Qian, & Parker, 2021；Vander Elst, Verhoogen, & Godderis, 2020），因此，此種新工作型態可能會對原先未有遠程辦公經驗員工的生活福祉或生產力產生影響（Galanti et al., 2021）。為驗證此觀點，本研究選取科技業與教職業員工作為研究對象；比較兩種不同工作需求／能力條件皆大相逕庭的職業類別，在面對居家辦公情境下，對其生活福祉與生產力的影響。研究結果發現，居家辦公導致科技業與教職業工作者的工作需求與任務產生改變，因此，其職家衝突亦產生差異性。過去有關職家衝突，實證結果多支持科技業的職家衝突高於教職業；然而，經本研究發現，教職業在疫情下被迫轉換教學模式，採線上或混成教育（線上／線下同步教學），使教師工作需求發生大幅度的改變，致使其生活福祉產生大幅度的變動，其職家衝突反而高於科技業。此研究結果呼應工作需求—資源模式，說明，當工作需求改變時，必須適時補充員工的工作資源，不然，對其身心及工作結果可能會產生不良的結果。此外，本研究相關結果如下。

表 6 居家辦公下工作壓力與工作績效之關係（科技業）

	工作績效	
	模型一	模型二
控制變數		
性別	.285**	.252**
是否有簽到機制	-.190*	-.164*
預測變數		
工作壓力		-.240**
R ²	.095**	.151**
F	7.403**	8.300**
ΔR ²	.082**	.133**

顯著性 * $p < .05$; ** $p < .01$

表 7 居家辦公下家庭－工作衝突與工作壓力之關係（教職業）

	工作績效	
	模型一	模型二
控制變數		
性別	.012	.035
是否有簽到機制	.005	.016
預測變數		
工作壓力		-.284**
R ²	.000	.080*
F	.011	3.866*
ΔR ²	-.015	.059*

顯著性 * $p < .05$; ** $p < .01$

(一) 教職業遠距教學家庭－工作衝突高於科技業

根據研究結果顯示，教職業於居家辦公下，家庭－工作衝突的感受明顯高於科技業，此一結果與過去研究有明顯差異。過去有職家衝突的相關研究皆指出，科技業的職家衝突感明顯高於教職業；然而，在疫情時代下，當科技業與教職業皆面臨居家辦公情境時，科技業工作者與家人相處時間提升，反倒解決了與家人相處時間短暫的問題。反觀教職業，原先之家庭－工作衝突較其他產業工作者低；但居家遠距教學後，與家人相處時間增加，且教學環境之改變與原先教學狀態差距甚大，無形中亦增加挑戰。Hong, Liu, and Zhang (2021) 研究也指出，在 COVID-19 疫情期間，由於女性教師在家授課時，時常面臨到「教師」與「母親」雙重角色 (dual roles) 的要求，因此職家衝突感高。再加上，原先科技產業從業者本身工作即與電腦／數位／網路學習相關，居家辦公後要克服的數位落差也較低；但對教職業而言，居家遠距教學不止要克

服教師本身之數位能力，尚需協助學生／家長排解電腦以及網路問題，此時，又面臨居家期間，家庭角色與要求增加時，其家庭—工作衝突感更加顯著。

從工作型態分析，科技業由於平時與家人相處時間較少，且平時工作壓力就較大，故疫情前平時即有社會支持協助其家庭事務；因此，當面臨居家辦公時，針對家庭的情形也較能夠有相對應的策略或社會支持協助處理，故其家庭—工作衝突感會較低。但反觀教職業，疫情前，教職業者對家庭來講原先是較為規律的生活，且對工作均是以面授為主，但當演變成居家辦公時，與家人的相處時間變長，但工作方式卻與以往大有不同，線上授課的方式以及評量方式均是突然的進行改正，於是家庭—工作衝突感反而是較高的。因此，建議，在後疫情時代下，在停課不停學的遠距教學策略下，對教師的協助應該提高；例如平時針對線上授課進行演練、提供數位協助或設計數位教材…等，降低教師線上授課的困難，以使其在家遠距上課時能兼顧家庭與工作，降低其衝突感。

(二)工作與生活重疊，工作壓力大

此外，居家辦公時由於大部分時間均會待在家中，相對的與家庭相處的時間也會提升不少，Tavares (2015)；Golden (2006) 提及遠程辦公易造成工作與家庭模糊化，且增加家庭—工作衝突之機率。本研究結果亦發現，科技業與教職業在居家辦公情況下，其家庭—工作衝突與工作壓力有顯著的正向影響；亦即代表當居家辦公下之家庭—工作衝突程度愈高，則工作壓力也愈高。此結果與 Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, and Baltes (2011) 亦指出，家庭—工作衝突與工作壓力呈現中至高度正向關係一致。Netemeyer et al. (1996) 也提及，為因應家庭要求，工作者奉獻於家庭時間與家庭壓力較大時，導致影響到工作，進而提高工作壓力。居家遠距教學，教師「心好累」！

此外，本研究更進一步發現，在疫情下，教職業居家辦公期間家庭—工作衝突對工作壓力的影響效果大於科技業；此結果說明，在疫情前，多數教師未經歷居家遠距授課之情形，當面臨到疫情衝擊，改採遠距授課，在教學方法、班級經營、師生互動以及教學評量…等與過去教學模式大相徑庭的改變下，若同時遇到家庭責任要求，則其工作壓力會更為明顯。根據「全國教育協會」(National Education Association) 與「美國教師聯盟」(American Federation of Teachers) 委託智庫「蘭德公司」(R & Corp) 2021 年所做的調查，全美公立學校教師，78% 受訪教師指出，疫情期間出現工作相關的壓力，相較其他產業工作者，僅有 40% 在疫情期間出現工作相關壓力 (世界日報，2021)。在疫情壓力下，教師面臨的不僅只是遠距上課，各縣市教育局更要求：「無論教師在校或居家遠距教學，因家長無暇照顧導致學生必須返校，也不得拒絕，學校應調度人力照顧學生作息。教師在校或居家遠距教學均應按課表授課，不得影響學生

受教權。學校如有重大活動、會議等，例如畢業典禮、學生疫苗接種等，教師應配合學校要求返校」。因此，教師除了要面對原本的教學負擔，在疫情下，又需配合政府政策提供學生照護與安置，若遇家中亦有需居隔家人或孩童需照顧，其家庭－工作衝突感更高，提高其工作壓力。

(三)居家辦公，工作壓力愈大績效愈差

根據本研究之結果發現，科技業與教職業於居家辦公下之工作壓力與工作績效有顯著之負向關係；也就是當工作壓力程度越高時，工作績效之程度也就越低。Sahoo et al. (2021) 提及，當工作壓力越高時，即會影響個人之工作績效。雖然當時之情形並不是於居家辦公之情形下，但此一論述於本研究亦獲得證實。科技業本身工作壓力就較高於其他產業，於居家辦公期間，工作壓力仍是高；然而，教職業面臨與以往大相逕庭之工作環境，工作壓力相較於以往是更高的，從而影響到工作績效的部分。故根據研究結果可知，於居家辦公情形時，工作壓力與工作績效亦會有顯著之負向關係，且教職業之影響效果比科技業更高。

二、實務建議

研究結果發現，在家工作可能造成教師職家衝突感較高，因此建議，未來若混成教育已成教師教學新型態，則提供教師數位學習能力的關鍵資補充實為重要；建議學校，應協助教師進行數位教材設計、網路資源使用，協助其有效使用數位教學媒材，降低職家衝突，有更餘裕的時間處理教學與家務活動。此外，居家辦公期間，由於工作與生活重疊，造成員工工作壓力增加；建議居家辦公期間可以培養「工作儀式感」，例如透過「換裝、化妝」切換工作與下班的時間區隔，避免因居家辦公時工作與家庭界線模糊化而產生工作做不完的壓力感。另外，「強制登出」也是一個好方法，例如規範居家辦公期的工作時長，超過時間後，即「強制登出」。例如，愛爾蘭特別因應疫情，自 2021 年 4 月起推出新規範：無論是否遠距工作、身處哪個行業，員工都有權利在非工作時間不回覆電子郵件、電話或是其他訊息；德國福斯更採取強硬的立場，確保員工的「離線權」，直線規範非管理階層的員工無法在下午 6 點 15 分至早上 7 點間透過手機收發電子郵件。上述建議，都是希望協助員工在居家辦公期間，可以降低職家衝突、工作壓力，進而提高工作績效。

三、研究限制與建議

本研究之研究對象為科技業與教職業之從業人員，但本次研究未將受測者所在之職位與職等納入問卷內容，例如科技業中是擔任研發人員亦或是行政人員，教職業中是擔任導師或專任教師，期許未來研究能針對此部分繼續進行探討，探討不同職業屬性與職等在居家辦公下工作狀況之差異，以拓展居家辦公研究內容之廣度。

此外，由於目前針對居家辦公所發展具信效度之相關量表較少，本研究是將原先於職場進行探討之該變項之量表內容進行修改，並針對適合此二產業進行探討之居家辦公情形之內容，後續居家辦公將會演變成一大新興模式，可以針對此內容進行更加嚴謹之問卷編制。

針對研究結果可知科技業與教職業之家庭—工作衝突有顯著差異存在，且科技業與教職業針對居家辦公下之家庭—工作衝突與工作壓力是呈現顯著之正向預測關係，教職業針對工作壓力與工作績效有顯著之負向關係。建議後續研究能夠針對如何緩解家庭—工作衝突與工作壓力之內容進行探討，或是期許公司能夠引進相關措施以降低家庭—工作衝突與工作壓力之情形，以期提升工作績效，並繼續探索其中。此外，造成職家衝突感的成因涉及多面向，例如家庭階段（像孩子還是幼兒、或正在念國小或國中）、社會支持、心理資本…等，建議後續研究可以針對不同產業工作者的職家衝突成因進行調查。

根據一般壓力模式，壓力與工作績效是呈拋物線的曲線關係，然本研究為個人單一時間點的壓力與工作績效預測研究，屬橫斷研究（**Cross-sectional research**），因此並未考量壓力動態波動與工作績效變化的關係，建議後續研究可以採縱貫研究（**longitudinal research**），蒐集多個時間的工作壓力與工作績效，探討是否存在壓力與工作績效的曲線關係，以更豐富此研究之內容。

參考文獻

一、中文部分

1. 許行君(2021), 居家辦公很輕鬆? 調查結果曝光: 20%主管壓力不減反增, 鏡週刊, Retrieved July 31, 2022, 取自: <https://www.mirrormedia.mg/story/20210622web013/>。
Hsu, H. C. (2021). Is working from home easy? Survey reveals: 20% of Supervisors experience increased stress. Mirror Weekly. Retrieved July 31, 2022, from: <https://www.mirrormedia.mg/story/20210622web013/>.
2. 世界日報(2021), 疫情期間持續工作老師壓力最大, Yahoo 新聞網, Retrieved July 31, 2022, 取自: <https://tw.news.yahoo.com/news/疫情期間持續工作-老師壓力最大-061901619.html>。
World Journal (2021). Teachers face the greatest stress while continuously working during the pandemic. Yahoo News. Retrieved July 31, 2022, from: <https://tw.news.yahoo.com/news/疫情期間持續工作-老師壓力最大-061901619.html>.
3. 高婉琪、宋素卿、董道興、謝宜樺(2019), 探討消防人員職家衝突、社會支持與身心健康之關係, 精神衛生護理雜誌, 14(2), 5-19。
Gao, W. C., Sung, S. Q., Tung, T. H., & Hsieh, Y. H. (2019). An exploration of the firefighters' conflicts from work and family, and their correlation between social support and physical-mental health. Journal of Psychiatric Mental Health Nursing, 14(2), 5-19.
4. 張婷婷、陸洛(2009), 資源損失與資源獲得對質家衝突之影響: 資源保存理論的觀點, 臺大管理論叢, 20(1), 69-98。
Chang, T. T., & Lu, L. (2009). The effects of resource loss and resource gain on work-family conflict: The perspective of resource conservation. NTU Management Review, 20(1), 69-98.
5. 許皓宜、許銘顯(2012), 從家庭支持系統的觀點探討科技從業人員之職場壓力轉化, 工業安全衛生, (271), 26-41。
Hsu, H. Y., & Hsu, M. H. (2012). Exploring the transformation of workplace stress among technology professionals from the perspective of the family support system. Industrial Safety and Hygiene, (271), 26-41.

6. 郭生玉(1994)，影響教師工作心厭因素之分析研究，教育心理學報，(27)，63-79。
Kuo, S. Y. (1994). A study of the factors associated with teacher burnout. Bulletin of Educational Psychology, (27), 63-79.
7. 陳素玲(2022)，疫情再起 32%因疫情取消加薪；63%企業重啟居家上班，聯合報，Retrieved July 30, 2022，取自：<https://udn.com/news/story/7269/6238406>。
Chen, S. L. (2022). 32% of pay raises canceled due to the resurgence of the pandemic; 63% of companies resume work-from-home. United Daily News. Retrieved July 30, 2022, from: <https://udn.com/news/story/7269/6238406>.
8. 陳淑貞、王中元、蔡麗貞(2009)，中小企業從業人員工作與家庭的雙向衝突－主管支持、同事支持、配偶支持、重要親友支持之調節效果，人力資源管理學報，9(4)，43-64。
Chen, S. C., Wang, C. Y., & Tsai, L. C. (2009). The two-way work-family conflict among employees in small and medium enterprises: The moderating effects of supervisor support, co-worker support, spouse support, and family-member support. Journal of Human Resource Management, 9(4), 43-64.
9. 陸洛、黃茂丁、高旭繁(2005)，工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討，應用心理研究，(27)，133-166。
Lu, L., Hwang, M. T., & Kao, S. F. (2005). The bi-directional conflict of work and family: Antecedents, consequences, and moderators. Research in Applied Psychology, (27), 133-166.
10. 溫福星(2013)，社會科學研究中使用迴歸分析的五個重要概念，管理學報，30(2)，169-190。
Wen, F. H. (2013). Five important concepts of using regression analysis in social science studies. Journal of Management and Business Research, 30(2), 169-190.
11. 繆敏志、施權峰(2015)，工作負荷與家庭要求對職家衝突之影響：以積極人格為干擾變項，企業管理學報，(105)，79-100。
Miao, M. C., & Shih, C. F. (2015). The influence of workload and family demand on work-family conflict: The moderator of proactive personality. Journal of Business Administration, (105), 79-100.

二、英文部分

1. Albrecht, S. L. (1982). Industrial home work in the United States: Historical dimensions and contemporary perspective. Economic and Industrial Democracy, 3(4), 413-430.
2. Aldwin, C. M. (2007). Stress, Coping, and Development: An Integrative Perspective (2nd ed.). NY: Guilford Press.
3. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological Science in the Public Interest, 16(2), 40-68.
4. Bhalla, R., Jain, S. K., & Kaushik, P. (2021). Twitter Sentiment Analysis of Public Opinions on Work from Home Methodology. 12th international conference on advances in computing, control, and telecommunication technologies, ACT 2021, India.
5. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance, 10(2), 99-109.
6. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. Journal of Vocational Behavior, 56(2), 249-276.
7. Duncan, G. (2005). Work pressure in Europe 1996-2001: Trends and determinants. British Journal of Industrial Relations, 43(3), 351-375.
8. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the covid-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63(7), e426-e432.
9. Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. Journal of Vocational Behavior, 69(1), 176-187.
10. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76-88.

11. Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1(1), 361-388.
12. Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 76(4), 560-568.
13. Holgersen, H., Jia, Z., & Svenkerud, S. (2021). Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. Journal for Labour Market Research, 55(1), 1-13.
14. Holland, J. L. (1985). Making Vocational Choice: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (2nd ed.). NJ: Prentice-Hall.
15. Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021). Dual stressors and female pre-school teachers' job satisfaction during the COVID-19: The mediation of work-family conflict. Frontiers in Psychology, 12, 691498.
16. Huws, U., & Podro, S. (1995). Employment of Homeworkers: Examples of Good Practice. International Labor Organization.
17. Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-a behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. Human Relations, 43(8), 727-738.
18. Lazarus, R. S. (1991). Emotion and Adaptation. NY: Oxford University Press.
19. MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Remote Working: Personality and Performance Research Results. Retrieved July 31, 2022, from <https://static1.squarespace.com/static/5b045109c258b4052b14cd0d/t/5e28792a6b8c1a130743bec1/1579710768235/Remote+Working+-+Personality+and+Performance+Research+Results.pdf>.
20. Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): Moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. The International Journal of Human Resource Management, 29(16), 2399-2430.

21. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior, *32*(5), 689-725.
22. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Murrian, R. M. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of Applied Psychology, *81*(4), 400-410.
23. Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizations decentralization. IEEE Transactions on Communications, *23*(10), 1142-1147.
24. Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. International Journal of Stress Management, *12*(1), 43-61.
25. Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance condition by work-from-home demands and resources? Techonolgy in Society, *66*, 101672.
26. Ramos-Villagrasaa, P. J., Barradaa, J. R., Fernández-del-Ríoa, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. Journal of Work and Organizational Psychology, *35*(3), 195-205.
27. Rikhi, M., & Johar, H. (2021). Stressors encountered and coping strategies applied by work from home couples during COVID-19 pandemic. Indian Journal of Health and Wellbeing, *12*(3), 316-321.
28. Robbins, S. P. (2003). Organizational Behavioral (10th ed.). NJ: Prentice-Hall.
29. Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. Industrial and Organizational Psychology, *14*(1-2), 1-35.
30. Sahoo, B. P., Gulati, A., & Haq, I. U. (2021). COVID-19 & prospects of online work from home using technology: Case from India. International Journal of Online & Biomedical Engineering, *17*(9), 106-118.

31. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.
32. Sharma, P. (2021). Work from home: A primer on managing work-life balance. Scholedge International Journal of Management & Development, 8(1), 1-3.
33. Standen, P., Daniels, K., & Lamond, D. (1999). The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well-being in telework. Journal of Occupational Health Psychology, 4(4), 368-381.
34. Tavares, A. I. (2015). Telework and Health Effects Review, and A Research Framework Proposal. University of Coimbra.
35. Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Smart working in Italia: Origine, diffusione e possibili esiti. Psicologia Sociale, 15(2), 203-223.
36. Vander Elst, T., Verhoogen, R., & Godderis, L. (2020). Teleworking and employee wellbeing in corona times: The importance of optimal psychosocial work conditions. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 62(12), e776-e777.
37. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. Applied Psychology: An International Review, 70(1), 16-59.
38. Weer, C., & Greenhaus, J. H. (2014). Family-to-work conflict. In Michalos, A. C. (Ed.), Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research, 2210-2211. Netherlands: Springer.
39. Yoo, J. (2022). Gender role ideology, work-family conflict, family-work conflict, and marital satisfaction among Korean dual-earner couples. Journal of Family Issues, 43(6), 1520-1535.

111年08月09日收稿

111年10月18日初審

111年12月15日複審

112年02月02日接受

作者介紹

Author's Introduction

姓名 蕭婉鎔
Name Wan-Jung Hsiao
服務單位 國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展系副教授
Department Associate Professor, Department of Counseling Psychology and Human Resource Development, National Chi Nan University
聯絡地址 54561 南投縣埔里鎮大學路 1 號（諮人系）
Address No.1, University Rd., Puli Township, Nantou Country, Taiwan 54561
E-mail wjhsiao@ncnu.edu.tw
專長 人力資源管理、組織行為、職場心理學
Speciality Human Resource Management, Organizational Behavior, Work Psychology

姓名 吳翊銘
Name Yi-Ming Wu
服務單位 國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展系研究生
Department Graduate Student, Department of Counseling Psychology and Human Resource Development, National Chi Nan University
聯絡地址 54561 南投縣埔里鎮大學路 1 號（諮人系）
Address No.1, University Rd., Puli Township, Nantou Country, Taiwan 54561
E-mail elviswu1010@gmail.com
專長 人力資源管理、職場心理學
Speciality Human Resource Management, Work Psychology