

# The impact of work-family conflict on job involvement and job performance in high-tech industry : 以高科技產業為例 / 周

周奕辰、陳月娥, 汪睿祥

E-mail: 354789@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

This study examined the relationship among work-family conflict, job involvement and job performance relationship in high-tech industry. The aims of this study were to understand the current status of the work-family conflict and to explore whether work-family conflict affect the relationship between job involvement and job performance. In the data collection part, the population was the high-tech companies from the TOP 1000 manufactures company in Taiwan which were published by Commonwealth Magazine, 2011. Present study used the sampling questionnaires, and the number of valid questionnaires returned was 403. The data from questionnaires were analyzed through descriptive statistics, factor analysis, reliability and validity analysis, correlation analysis, independent sample t-test, one-way ANOVA and regression analysis. The study found that job involvement has a positive influence on job performance; work-family conflict has a partial positive influence on job performance; work-family conflict has a partial positive influence on job involvement and job performance. Finally, according to the above conclusion, related suggestions were proposed for high-tech industry and future researchers.

Keywords : work-family conflict、 job involvement、 job performance、 high-tech industry

## Table of Contents

### 內容目錄

中文摘要 . . . . .	iii
英文摘要 . . . . .	iv
誌謝辭 . . . . .	v
內容目錄 . . . . .	vi
表目錄 . . . . .	viii
圖目錄 . . . . .	ix
第一章 緒論 . . . . .	1
第一節 研究背景 . . . . .	1
第二節 研究動機 . . . . .	2
第三節 研究問題與目的 . . . . .	4
第二章 文獻探討 . . . . .	5
第一節 高科技產業 . . . . .	5
第二節 職家衝突 . . . . .	6
第三節 工作涉入 . . . . .	13
第四節 工作績效 . . . . .	15
第五節 各變項間之相關研究 . . . . .	20
第三章 研究設計 . . . . .	23
第一節 研究架構 . . . . .	23
第二節 研究假設 . . . . .	24
第三節 研究變項操作性定義與衡量 . . . . .	25
第四節 抽樣與資料蒐集 . . . . .	27
第五節 統計分析方法 . . . . .	31
第六節 量表信效度分析 . . . . .	33
第四章 資料分析與研究發現 . . . . .	36
第一節 樣本資料分析 . . . . .	36
第二節 各研究變數之相關分析 . . . . .	40
第三節 個人背景變項與各研究變數之差異分析 . . . . .	43

第四節 工作涉入對工作績效之影響分析 . . . . .	58
第五節 職家衝突對工作績效之影響分析 . . . . .	60
第六節 職家衝突對工作涉入與工作績效之影響分析 . . . . .	63
第七節 假設驗證結果 . . . . .	67
第五章 結論與建議 . . . . .	69
第一節 研究結論 . . . . .	69
第二節 建議 . . . . .	72
參考文獻 . . . . .	77
附錄 正式問卷 . . . . .	88

## 表目錄

表3-1 職家衝突量表預試之效度與信度分析表 . . . . .	29
表3-2 工作涉入量表預試之效度與信度分析表 . . . . .	30
表3-3 工作績效量表預試之效度與信度分析表 . . . . .	30
表4-1 受訪者基本資料一覽表 . . . . .	38
表4-2 各變數與構面之平均數與標準差分析表 . . . . .	40
表4-3 職家衝突、工作涉入與工作績效之相關分析表 . . . . .	42
表4-4 個人背景變項與職家衝突之T檢定分析表 . . . . .	47
表4-5 個人背景變項與職家衝突之One-way ANOVA分析表 . . . . .	48
表4-6 個人背景變項與工作涉入之T檢定分析表 . . . . .	51
表4-7 個人背景變項與工作涉入之One-way ANOVA分析表 . . . . .	52
表4-8 個人背景變項與工作績效之T檢定分析表 . . . . .	56
表4-9 個人背景變項與工作績效之One-way ANOVA分析表 . . . . .	57
表4-10 個人背景變項與研究變數之差異分析結果一覽表 . . . . .	58
表4-11 工作涉入與工作績效之簡單迴歸分析表 . . . . .	59
表4-12 職家衝突與工作績效之簡單迴歸分析表 . . . . .	62
表4-13 職家衝突對工作涉入與目標達成之干擾分析表 . . . . .	64
表4-14 職家衝突對工作涉入與合作滿意之干擾分析表 . . . . .	65
表4-15 職家衝突對工作涉入與自我效能之干擾分析表 . . . . .	66
表4-16 假設驗證結果彙整一覽表 . . . . .	68

## 圖目錄

圖2-1 職家衝突的衡量 . . . . .	9
圖3-1 研究架構 . . . . .	23

## REFERENCES

- 一、中文部分 王宗鴻(2006), 人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對工作投入與工作績效之影響, 國立中央大學人力資源管理研究所在職專班碩士論文。王長桐(2010), 工作投入與職家衝突關聯性之研究—以心理資本為干擾效果, 國立國防大學管理學院資源管理及決策研究所碩士論文。朱延智(2007), 人力資源管理, 台北市:五南。朱柔若(2010), 科學園區的經濟效益與環境負債:台灣個案探討, 第二屆STS年會國立高雄海洋科技大學。行政院研究發展考核委員會(2011.10.06), 行政院研考會近三年施政績效總說明, 取自 <http://www.rdec.gov.tw/lp.asp?CtNode=14667&CtUnit=2544&BaseDSD=7&mp=100>。行政院國家科學委員會(1997), 中華民國科技白皮書, 行政院國家科學委員會。行政院經濟建設委員會(2011.06.14), 臺灣競爭力全球第6, 台灣新經濟簡訊第125期, 取自: <http://www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=10082>。行政院經濟建設委員會(2008.10.09), IT產業競爭力, 台灣居全球第2, 台灣新經濟簡訊第93期, 取自: <http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=>。李琪(2008), 主管與非主管對於職家要求、資源、衝突三種感受之差異探討, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。李誠主編(2001), 高科技產業人力資源管理, 台北, 天下文化。李黨華(2002), 教育行政人員之教改壓力、工作投入及績效表現之研究, 國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文。李文瑞(1992), 高科技產業之特性

及其經營管理, 產業金融季刊, 75, 48-59。李永鑫、黃宏強(2007), 工作家庭衝突及人力資源管理對策, 應用心理研究, 35, 115-135。沈銘輝(2009), 國營事業員工工作價值觀、激勵制度滿意度與工作投入態度及工作績效之關聯性研究, 國立臺灣科技大學工業管理系研究所碩士論文。周嘉明(2001), 高科技研發人員職業壓力與職業疏離之相關研究, 國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。房美玉(2002), 台灣半導體產業之組織文化對於內外工作動機與工作績效及工作滿意度間關連性的影響, 管理評論, 21(3), 69-96。林英顏(2003), 員工工作投入、工作壓力與休閒需求關係之研究, 私立中國文化大學國際企業管理研究所博士論文。林佩妤(2008), 旅館員工工作家庭衝突與工作績效關係之研究:社會支持的干擾效應, 私立靜宜大學觀光事業學系研究所碩士論文。林誠、高振源(2010), 工作滿意、知識分享與工作績效之關聯性研究-以3M 公司為例, 績效與策略研究, 7(2), 19-34。林澄貴(2001), 知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究 - 以中鋼公司為例, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。洪明中、劉佑(2011), 組織成員工作倦怠對其工作績效之影響 - 探討情緒智力與知覺主管支持之調節作用, 第十九屆國防管理學術暨實務研討會。洪婉?(2010), 單親就業父母工作與家庭衝突之研究, 國立政治大學社會工作研究所碩士論文。洪淳涵(2010), 銀行保險行銷激勵制度對工作投入及工作績效之影響探討, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。胡佩怡、吳宗祐(2007), 高科技產業從業人員過勞實證研究, 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。胡椿敏(2009), 國民小學組織文化與教師工作投入關係之研究, 國立屏東教育大學社會發展學系碩士論文。涂欣?(2007), 工時、現況與期望落差對工作士氣、生活滿意度、職家衝突之影響, 國立中央大學第十三屆企業管理實務專題研究成果發表會。崔來意(2000), 高科技公司女性專業人員工作-家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。崔來意、溫金豐(2001), 高科技公司女性專業人員工作-家庭衝突及工作倦怠之研究:社會支持的效應, 管理評論, 20(4), 65-91。張妤玗、陸洛(2011), 工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異, 商略學報, 3(1), 25-38。張婷婷、陸洛、黃陸芸(2011), 工作負荷與工作行為之關聯:主動性人格為調節變項, 台灣管理學刊, 11(2), 177-195。張婷婷、陸洛(2009), 資源損失與資源獲得對職家衝突之影響:資源保存理論的觀點, 臺大管理論叢, 20(1), 69-98。張婷婷、陸洛、陸昌勤(2009), 工作資源、家庭資源與職家衝突 - 台灣與大陸女性的比較, 經營管理論叢2009第三屆管理與決策學術研討會特刊, 57-72。梁進龍、毛筱艷(2002), 溝通滿意度與工作投入關係之研究, 傳播與管理研究, 2(1), 23-46。許碧芬(2003), 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(國科會, No.NSC91-2416-H-224-007), 台北:行政院國家科學委員會。郭倍宏(2010), 工作-家庭衝突、工作壓力、知覺主管支持與離職傾向關係研究:以輔導會所屬員工為例, 國立中正大學企業管理研究所碩士論文。陳俊谷(2007), 工作資源、職家衝突及其後果, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。陳昭儒(2003), 工作動機、工作投入與工作績效之關聯性研究 - 以某鋼鐵公司KT廠為例, 國立中正大學企業管理研究所碩士論文。陳虹?(2010), 已婚社會工作人員的工作與家庭衝突對家庭生活滿意度之影響, 國立政治大學社會行政與社會工作研究所。陳勝源(2005), 證券業務員對跨售業務之工作投入、工作壓力、薪酬滿足與工作績效之相關研究, 國立成功大學企業管理研究所碩士論文。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。陸洛、蔡貴丞、吳欣蓓(2009.12), 工作壓力與休閒活動對工作後果之雙重影響, 運動與遊憩研究, 4(2), 151-165。黃玉芳(2007, May 1), 疲累指數女 > 男, 台灣工時全球第3長, 聯合晚報第一版。黃茂丁(2004), 工作-家庭雙向衝突之前因、後果及調節因子, 私立輔仁大學心理學研究所碩士論文。黃增光(2009), 工作投入、職家衝突、工作滿足、工作耗竭、離職傾向與主管支持之關係探討 - 以空軍為例, 國立東華大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文。楊郁湜(2006), 陸軍航空部隊飛行官工作認知與績效關聯性之研究, 國立成功大學高階管理碩士在職專班碩士論文。葉盈蘭(2009), 高科技產業員工工作壓力、休閒參與與工作生活平衡之研究, 國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文。臺北市府勞工局(2011.06.28), 臺北市科技業勞動條件專案檢查結果新聞稿, 取自: <http://www.doli.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=2046821&ctNode=12873&mp=116021>。劉麗華(2000), 主管管理才能評鑑360 度回饋對受評者態度之影響, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。劉博民(2010), 科技業員工自我導向學習、實用智能對工作績效影響之研究, 國立中正大學成人及繼續教育學系博士論文。歐陽彥慧(2009), 金融從業人員在工作不安定下對工作績效之影響—以工作壓力與工作投入為中介變項, 華人經濟研究, 7(2), 78-95。蔡旭海(2009), 稅捐稽徵人員工作家庭衝突、社會支持與離職傾向之研究, 國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文。蔡婷婷(2006), 工作家庭政策、工作家庭衝突與組織承諾之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。蔡慧文(2010), 員工-組織關係對工作-家庭衝突與工作績效之影響:以領導者-成員交換關係為調節變數, 國立成功大學國際管理碩士在職專班碩士論文。鄭志展(2006), 工作壓力、工作家庭衝突與工作績效之關聯性研究 - 知覺組織支持與工作家庭政策之干擾效果, 國立國防管理學院資源管理研究所碩士論文。鄭怡婷(2007), 人力顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯-以知覺人力資源部門主管支持為調節變項, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。鄭建浩(1997), 新事業人員甄選之工作價值觀與企業文化之適應性研究, 私立元智大學管理學研究所碩士論文。薛琦、張祥憲(1999), 我國高科技產業與經濟發展, 自由中國之工業, 89(2), 13-34。謝琇玲、黃良志、郭欣峰(2002), 休閒行為、工作壓力與工作績效之相關研究 - 以高科技產業員工為例(國科會, No. NSC 90-2416-H-214-011), 台北:行政院國家科學委員會。鍾梁權(2002), 組織文化與績效評估制度之關聯性研究—以台灣地區資訊服務業為例, 國立台灣科技大學管理研究所企管碩士在職專班論文。二、英文部分 Allen, Tammy D., David E. L. Herst, Carly S. Bruck, & Martha Sutton (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308. Aminah, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 176-180. Aryee, S., & Srinivas, E. S. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146. Bennett, M., & Bell, A. (2004). Leadership and talent in Asia: How the best employers deliver extraordinary performance. Hewitt Associates, Singapore: John Wiley & Sons(Asia). Bhuiyan, S.N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales : a triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58, 141-150. Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993), Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. San Francisco: Jossey-Bass, 71-98. Boyar, Scott. L., Carl P Maertz, Jr, Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A

model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues* Pittsburg, 15, 175-192.

Brouthers, K. D. (2002). Institutional, Cultural and Transaction Cost Influences on Entry Mode Choice and Performance. *Journal of International Business Studies*, 33(2), 203-223.

Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.

Byron, k. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1, 687-732.

Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. R. (1980). *Job Demands and Worker Health*, Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.

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, 249-276.

Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

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.

Hair, Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Upper Saddle River: Prentice Hall.

Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977). Working man and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family Conflict in Dual-career Family. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.

Joseph, F. H., Rolph, E. A., & Ronald, L. T. (1987). *Multivariate Data and Analysis with Reading*, Mac Millan Publishing Company.

Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kanungo, R.N.(1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.

Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27, 255-268.

Keller, R. T.(1997). Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A Study of Scientists and Engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

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

Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F., & Huang, M. T.(2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: The Taiwanese vs. British. *Career Development International*, 11(1), 9-27.

Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & 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.

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

Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F.(1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.

Pleck, J. (1977). The Work-Family Role System, *Social Problems*, 24, 417-428.

Poelmans, S. A. Y., O' Driscoll, M., & Beham, B. (2005). A review of international research in the field of work and family, In Poelmans, S. A. Y. (Ed.), *Work and family: An international research perspective*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Rothschild, M. L. (1984). Perspectives on involvement: Current problems and future direction. *Advances in Consumer Research*, 11(1), 216-217.

Schermerhorn, J. R.(1989). Experiences in Management and Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 1, 138-142.

Szilagyi, A. D., & Wallance, M. J. (1987). *Organizational Behavior and Performance*, Glenview, Ill.: Scott, Foresman.

Thompson, J., & Bunderson, J. (2001). Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time: Beyond the Balance Metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17-39.

Tompson, Holly B., & Werner, Jon M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. *Journal of Management*, 23(4), 583-601.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation, *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.