

工作狂與情緒耗竭、工作-家庭衝突之關係： 個體間差異的調節效果

黃瑞傑* 王豫萱**

摘 要

近年來，台灣過勞文化所引發的相關問題，日漸受到研究者與企業界的重視，由於工作狂是工時過長的典型成因，亦是引發過勞的主要因素。研究者過去雖曾探討工作成癮測驗之中文版心理計量特質與結構，但對工作狂之概念關係網絡(nomological network)與個體間差異仍尚不清楚。有鑑於此，本研究欲探討工作狂與其結果變項(情緒耗竭、工作對家庭衝突及家庭對工作衝突)的關係，並以優勢分析(dominance analysis)檢驗工作狂次向度之效果，亦進一步驗證個體之間的差異(性別、勤勉審慎性、工作職級、及所屬產業類別)，是否調節工作狂與前述結果變項間的關係。本研究以台灣企業組織共532位全職工作者為研究對象，研究結果顯示，工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突皆具有正向關聯性。此外，男性在工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強；勤勉審慎特質越強的員工，工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強；非主管在工作狂與情緒耗竭的正向關聯性較強；非金融及電子產

* 通訊作者，國立臺北商業技術學院企業管理系助理教授。聯絡地址：100 台北市濟南路一段 321 號；E-mail：d9516931@gmail.com。

**國立政治大學企業管理學系博士候選人。

業員工在工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突的正向關聯性較強。最後則綜合討論研究結果之管理意涵、研究限制及未來研究方向。

關鍵字：工作成癮測驗、性別、勤勉審慎性、情緒耗竭、工作-家庭衝突

壹、緒 論

近年來，台灣工作者平均工作時數均高居全球前五名 (International Institute for Management Development, 2001-2012)，依據行政院勞委會的薪資及生產力統計，2012 年工業及服務業每人每月平均工時為 178.4 小時，亦即每位工作者平均每年工作時間長達 2,141 小時，若參考經濟合作暨發展組織 (OECD) 之數據 (註¹)，顯示本國工作者平均工作時數仍高於鄰近國家，如：韓國 (2,090 小時) 及日本 (1,745 小時)。工作超時是「工作狂 (workaholism)」最典型之行為表現，工作狂是指個人過分沉溺於工作中，為工作投入大量的時間與精力，因工作成癮而產生強迫且持續過度工作的一種行為 (Harpaz and Snir, 2003; Scott *et al.*, 1997; Spence and Robbins, 1992)，短期會使員工在工作中感到焦慮，並有較高的工作壓力感受，進而影響其工作績效及工作與生活的滿意度，長期展現工作狂行為者，可能有較高的離職率，亦對生理與心理健康有不良影響 (Ng *et al.*, 2007; Scott *et al.*, 1997)。由於全球經濟環境快速變遷，各類型產業都面臨激烈競爭與挑戰，員工也必須在工作中投入更多時間，因此工作狂議題逐漸受學界及業界重視 (Avanzi *et al.*, 2012; Balducci *et al.*, 2012; Taris *et al.*, 2012)，但目前國內關於此議題之研究仍為數不多。

為釐清工作狂現象在台灣的情況，黃瑞傑等人 (2011) 曾針對 Robinson (1989) 發展的工作成癮測驗 (Work Addiction Risk Test, 簡稱 WART)，進行中文化心理計量特質與結構檢驗，並以兩組共 1,235 位台灣工作者樣本重新區分出五個次向度，使工作狂之測量具有本土化意涵。從應用層次而言，Robinson (1989) 所發展之工作成癮測驗 (WART) 偏向一般工作行為與價值觀之展現 (Robinson and Post, 1994; Robinson *et al.*, 1992)，其是從 A 型人格特質 (Type-A) 的一般生活反應所編製而成，依據 WART 的衡量結果，組織較容易依個體狀況發展人力資源管理措施 (黃瑞傑等, 2011)，具有實務應用價值。

雖然黃瑞傑等人(2011)曾針對過往相關研究提出之效標，以相關分析進行效標關聯效度驗證，但僅能從該研究之結果，初步推估工作狂與員工個人身心健康及家庭生活有負向關聯性，卻未更細緻地剖析 WART 本土化測量之五因子對員工後果變項的影響，是否在各次向度之重要性上有差異，也未能控制其他與後果變項有關聯之變數（如：情緒狀態、人格特質）。依據該研究之驗證性因素分析結果，工作狂整體構念與五個次向度為二階因素結構，不同次向度之相關係數介於.21~.49間，顯示工作狂次向度間僅具有低度至中度相關。本研究認為若能進一步釐清此五個向度對員工的影響，將可更細緻化工作狂相關研究之內涵，並提供實務管理者在設定人力資源管理措施時的優先考量依據。故本研究將會先從個人對工作（情緒耗竭）及個人對生活（工作-家庭衝突）兩種角度，控制對後果變項具有影響之因素後，再輔以優勢分析 (dominance analysis) 結果，來探討工作狂之次向度效果差異。

此外，現今管理者面對的員工組成相當多元，針對不同類型員工所展現的工作狂特性，是否會對其身心健康帶來同等程度之影響，也尚待研究釐清。本研究將從三種層次觀點（員工，組織，和產業），探討不同類型員工所展現的工作狂特性對後果變項影響之差異。在員工生理特徵與內在特質方面，包含最外顯且相對較不會變動的性別觀點，及與工作狂具有一定程度關聯性之人格觀點（如：勤勉審慎性），在員工所屬的組織與外在環境方面，包含員工在組織中所隸屬之工作職級，以及整體環境之產業類型。依據上述四點對工作狂與情緒耗竭、工作-家庭衝突間關係所產生的調節效果，以協助研究者與實務管理者更了解台灣職場工作狂現象。總結來說，本研究共包含兩項研究問題：

1. 檢驗工作狂特質對後果變項（情緒耗竭及工作-家庭衝突）之關聯性與各次向度重要性。

2. 工作狂與情緒耗竭、工作-家庭衝突知覺的關係，是否會受到性別、勤勉審慎性、工作職級、及產業類別等個別差異所調節。

貳、文獻探討與假設推演

一、工作狂之定義

「工作狂 (workaholism)」一詞，最早是由 Oates 所提出 (Oates, 1968, 1971)，該名詞是源於酗酒 (alcoholism) 之概念，因此早期研究者是以臨床角度，認為工作狂是種成癮現象，描述個體對工作有高度的承諾，且為工作付出大量的時間，沉浸於工作中而無法自拔。爾後研究者陸續將工作狂視為一種強迫症狀，並發展相關之衡量方式 (Burke, 1999c; Cantarow, 1979; Machlowitz, 1980; McMillan *et al.*, 2001; Mosier, 1983; Naughton, 1987; Robinson, 1999; Robinson and Post, 1994; Spence and Robbins, 1992)。各種測量工具中，Robinson (1989) 所發展之工作成癮測驗 (WART)，聚焦於一般員工的工作行為與價值觀，實務管理者可參考 WART 結果了解個體工作狀況，以施行相關人力資源管理措施來介入改善。

根據黃瑞傑等人 (2011) 研究結果指出，WART 中文版應區分為五個向度，包括：「克制心情」、「專注工作」、「保持忙碌」、「重視成果」、及「自我專注」。其構念與題項之內涵顯示，「克制心情」反映工作狂個體因完美主義 (perfectionism) 而產生之焦慮心情狀態 (Scott *et al.*, 1997)，當事情未達標準時，或未能在自己的掌控下時，會感到生氣與煩躁；「專注工作」反映個體對工作會有責任感並且很努力，花費與投入 (involvement) 許多時間與精力持續地工作，難以放鬆自己，同時會因工作而佔用或忽略與家庭或親友相聚的時間，是工作狂重要的核心概念 (Spence and Robbins, 1992)；「保持忙碌」反映個體會具有內在的驅力 (drive)，讓自我持續忙碌於工作及活動中，並會同時多工 (multitasking) 進行工作，或傾向承接過多的工作 (overload)，而且也會長期處於有時間壓力的狀態中，同樣是工作狂重要的核心概念 (Spence and Robbins, 1992)；「重視成果」反映個人會提早規劃並且投入工作計畫，也就是個人會自我要求，持續留意事情的進展，並重視工作具體成果，同樣反映了個人因完美主義產生的自我內在驅力；「自我專注」則強調個體的注意力會過於聚焦於自我的工作情境，而耗費過多認知資源 (cognitive resources)，同時因為過度投入工作中，而忽略生活中許多小細節。簡言之，WART 不僅包含了過往工作狂研究中，個體會具有過份投入與內在驅力這

兩項主要概念，同時也納入個體的價值觀（完美主義）與認知（注意力）成分。

由於 WART 的衡量內容同時包含個人的行為傾向與價值觀，該五因素中文化模式在台灣已獲得初步驗證，具有實務應用上之價值。因此本研究將以 WART 之概念與向度，從個人對工作（情緒耗竭）及個人對生活（工作-家庭衝突）兩種角度，進一步探討工作狂特質各次向度對個人後果變項影響之重要性。

二、工作狂與情緒耗竭之關係

臨床心理學家從工作成癮角度，認為工作狂會對員工帶來負面影響，其中尤以工作倦怠 (burnout) 最能代表個體心理層面的問題 (Burke, 2000; Taris *et al.*, 2005)。工作倦怠概念中最核心的部分是情緒耗竭，此概念係指個體情緒資源消耗殆盡，以致喪失精力，感覺身心疲憊，乃至無法應付工作之需求，為工作倦怠的初期症狀，若能提早改善個體情緒耗竭的感受，將有益於提升員工心理健康 (Maslach, 1982; Maslach *et al.*, 1996)，也可避免人員後續的離職行為 (Schaufeli *et al.*, 2009)。

過往研究指出，具有高工作狂傾向者，常由於持續投身於工作中，相對較未有充分的時間與機會（例如：休閒活動）去補償其過度工作之努力，特別是當工作狂有高度的績效標準，更使得長時數工作現象凸顯出工作的相關壓力，也因此會過度耗損其內在認知與情緒資源 (Ng *et al.*, 2007; Taris *et al.*, 2005)，容易造成情緒或知覺的耗竭，過往工作狂實證研究中，均都顯示工作狂與員工情緒耗竭具有顯著正向關聯性 (Huang *et al.*, 2010; Lowman, 1993; Ng *et al.*, 2007; Porter, 1996; Schaufeli *et al.*, 2009; Scott *et al.*, 1997; Taris *et al.*, 2005)。在台灣的研究成果中，由於黃瑞傑等人 (2011) 研究僅提供工作狂與情緒耗竭之相關分析結果，未能控制其他可能的影響因素（如：情緒狀態、人格特質），為其研究限制，因此，本研究將先控制與工作中情緒耗竭相關之控制變項，來檢驗台灣工作者在工作狂特質與情緒耗竭間的關係。假設如下：

假設 1a：工作狂與情緒耗竭具有正向關聯性。

此外，過去以 WART 所進行之工作狂研究，通常將工作狂特質視為整

體的概念，但事實上個別次向度之間的差異，卻可能使工作狂可再區分為許多不同的亞型(subtypes) (Spence and Robbins, 1992)。依據黃瑞傑等人(2011)所檢驗之 WART 中文版五個因素向度內涵中，可發現「克制心情」向度主要反映個體的完美主義傾向。近期研究者指出，完美主義者會追求零缺點的高績效表現，同時會畏懼他人對自我的負向評價，因此會有高度的自主性動機(autonomous motivation)驅使個體投入工作，而產生工作狂傾向(Stoeber *et al.*, 2013)，且當事情未達其內心所設定標準時，會感到生氣與煩躁，並呈現焦慮感受，若員工持續處於這樣的工作狀態中，更難以從工作中脫身或給予自身足夠的時間休息與復原(Scott *et al.*, 1997; Taris *et al.*, 2005)，使其內在心理資源不斷流失而未獲補償。而此向度及「重視成果」向度雖均與完美主義有關，但主要差異在於「克制心情」之內涵與題項已經涉及個體之情緒反應（如：當別人沒達到我所要求的完美標準時，我會感到生氣），但「重視成果」向度僅涉及個體對自我所設定之目標（如：看到我所做的事情達成具體成果，對我來說是重要的），故「重視成果」向度較類似工作中之目標設定行為，但「克制心情」是因完美主義而產生負向情緒感受，故本研究推論此次向度對情緒耗竭之影響會高於其他次向度。假設如下：

假設 1b：克制心情向度與情緒耗竭的正向關聯性，會高於其他向度。

同時，WART 中文版五因素中的「保持忙碌」向度，是指個體內在的工作驅力使其持續忙碌於工作及活動中，常讓自己與時間賽跑。研究者指出，主觀所知覺到的時間壓力會使員工不自主地提高工作負荷(Zuzanek, 1998)，當個體選擇以同時多工之方式處理工作時，常會使個體的內在資源產生超載，個體若持續處於忙碌不停歇的狀態，最終會讓個體耗盡資源而無以回復(Maslach and Leiter, 1997)。故本研究推論相較於其他面向，此「保持忙碌」次向度的內涵反應較多壓力與情緒之感受，尤其時間的壓迫更可能致使員工感到情緒枯竭。而此向度雖與「專注工作」均有可能會引發員工長時間投入工作，但「專注工作」向度較聚焦於工作與生活的時間配置習慣（如：我花在工作上的時間，多過於我花在與朋友互動或休閒活動上），而「保持忙碌」是涉及工作負荷過重與多工處理等工作方式（如：

我會承接過多的工作，超過我實際上所能負擔)，故此向度對情緒耗竭之影響，應會高於其他次向度。根據上述推論，本研究提出以下假設：

假設 1c：保持忙碌向度與情緒耗竭的正向關聯性，會高於其他向度。

三、工作狂與工作-家庭衝突之關係

有高工作狂傾向者，在人際關係(Burke *et al.*, 2004)、朋友、家庭與社群(Burke, 1999a)方面之滿意度均較低，其中對個體生活影響最鉅的狀況是引發工作-家庭衝突。此概念係指工作者無法同時兼顧職場工作和家庭生活兩個領域之角色，所形成之角色衝突(role conflict)，過往研究將這種衝突細分為兩類：工作對家庭衝突(Work-Family conflict)、家庭對工作衝突(Family-Work conflict)(Gutek *et al.*, 1991)。工作對家庭衝突是指個體感受當工作內容或任務會影響家庭生活事務時產生的衝突；而家庭對工作衝突則是指個體感受到家庭事務對工作活動有影響時，所產生的衝突。整體而言，工作-家庭衝突係指某些方面工作與家庭兩個相互矛盾的角色壓力，使得兩邊生活產生不平衡與對立狀態(Greenhaus and Beutell, 1985)。

Russo and Waters (2006)指出，工作狂引發致工作-家庭衝突之理由有二，首先，工作狂常會有較長之工作時數，當個體花費越多時間在工作上時，對家庭生活的投入勢必相對會降低，因此工作時數往往與工作-家庭衝突呈現正向關聯性(Fu and Shaffer, 2001)；同時，Snir and Harpaz (2004)也指出每週工作時數越長的個體，會有較低的家庭向心力。其次，工作狂會知覺其工作環境有較高需求及壓迫，並較難感受到工作環境會支持其工作生活達到平衡(Burke, 2002)，也因此容易形成工作者之工作-家庭衝突感受(Brady *et al.*, 2008; Buelens and Poelmans, 2004; Taris *et al.*, 2005)。因此整體而言，不論是以工作為重心，而感受到家庭生活的牽絆，或是以家庭為重心，感受到工作任務對家庭有所干擾，具有工作狂傾向的個體在這兩種情境中，都普遍會感受到較高的角色衝突。誠如假設 1a 之觀點，由於黃瑞傑等人(2011)研究僅提供工作狂與工作-家庭衝突之相關分析結果，未控制情緒狀態及人格特質等其他可能的影響因素，推論證據較薄弱。為補足此研究限制，本研究將

先控制與工作-家庭衝突相關之個人變項，來檢驗台灣工作者在工作狂特質與工作-家庭衝突間的關係。假設如下：

假設 2a：工作狂與工作對家庭衝突具有正向關聯性。

假設 2b：工作狂與家庭對工作衝突具有正向關聯性。

若進一步依據 WART 中文版五個因素向度之內涵與題項，其中「專注工作」說明個體會有責任感並且很努力，花費時間持續地工作，難以放鬆自己。此向度越高者，越會對工作投入許多時間與精力，同時會因為工作需求而佔用或忽略與家庭或親友相聚的時間，甚至因工作而犧牲個人的社交活動與家庭要求(Spence and Robbins, 1992)。當「專注工作」填答越高時，顯示個體能夠自我覺察到自身有過分專注於工作的狀況時，在兩類型的衝突中，由於工作對家庭衝突是感受當工作內容或任務會影響家庭生活事務時產生的感受，因此相較於其他向度，此向度與工作對家庭衝突之正向關聯性應會較強。假設如下：

假設 2c：專注工作向度與工作對家庭衝突的正向關聯性，會高於其他向度。

WART 中文版五因素之「自我專注」向度，則強調個體會多數時候將注意力放在自身所關注的任務，而非他人事務上，同時會認為手中須處理的任務相較於他人的需求是更為重要，進而忽略他人需求。Rothbard (2001) 指出，個體在家庭與工作中所展現的注意力，顯示了個體願意花多少時間來扮演此角色，當個體的注意力以自我為中心(self-focused attention)時，就會降低其願意扮演好另一種角色的投入程度，若個體在工作狂之「自我專注」上之傾向越高時，顯示其投入家庭角色的程度也越低，因此較容易感受到家庭對工作的妨礙，因而可能與家庭對工作衝突之正向關聯性會更強。根據上述推論，本研究提出以下假設：

假設 2d：自我專注向度與家庭對工作衝突的正向關聯性，會高於其他向度。

四、性別的調節效果

根據 Bielby and Bielby (1989) 的論點，過往以來的性別歧視與文化學習已將性別塑造成特定角色，男性與工作密切關聯，女性則與家庭相關，所以多數研究結果指出，男性工作者一般會有較長的工作時數，而女性多半工作時數較短，或從事兼職工作 (Burke, 1999b; Harpaz and Snir, 2003)。然而台灣的情況是否也與西方社會現象雷同呢？根據勞委會統計，2012 年男性工作者每月平均工時為 180.9 小時，而女性為 175.6 小時，顯示不同性別者之工作時間差異並不大，但就業婦女在現今工業化國家中，相較於家中的男性成員，卻依然需負擔較多的家庭與育兒責任 (Wharton and Blair-Loy, 2002)。這也符合社會角色理論觀點，由於社會大眾對兩性有不同的性別角色期待 (gender-role expectation)，當社會對性別所賦予特定的角色形象，會致使員工展現出與其性別角色相符的行為 (Eagly, 1987)，因此 Burke (1999b) 描繪男性與女性工作狂在職場上的認同差異，當男性工作者超時工作，將被視為對家庭負責；相反地，女性工作者超時工作，會被認為是忽視家庭生活而有負面印象 (Rutherford, 2001)。

Aziz and Cunningham (2008) 指出工作狂在性別間差異之原因，會顯現在工作-生活失衡方面，一般而言，當孩子未滿十三歲時，女性相較於男性，會有較高的工作-生活失衡 (Higgins *et al.*, 1994)，女性也較難妥善地分配工作與家庭角色上的時間配置 (Duxbury and Higgins, 1991; Voydanoff, 1998)，當女性工作者的工作-生活失衡程度越高，較會被聯想為試圖扮演多重角色，投入大量的時間、精力和承諾於職場中 (Greenhaus and Beutell, 1985)，且女性也較容易因為過度的工作負荷而伴隨較高的工作-家庭衝突 (Burke, 1999b; Spence and Robbins, 1992)。由於目前台灣社會仍多是女性承擔家庭育兒的照顧責任，相較於男性，女性仍較易以家庭為重心，本研究推論當工作影響家庭生活時，女性也較易產生工作對家庭衝突知覺，依據上述論點提出下列假設：

假設 3a：性別會調節工作狂與工作對家庭衝突之間的關係。相較於男性的受試者，女性在工作狂與工作對家庭衝突的正向關聯性較強。

同樣依據社會角色理論，由於男性仍常被認為是家庭經濟的主要提供者，必須較為獨立以鞏固經濟基礎，也因而相較於女性，通常會傾向以工作為重心，當家庭事務會影響工作活動時，仍會較傾向以工作為重心，而希望女性協助處理家庭事務，本研究推論當家庭生活影響工作時，男性也較易產生家庭對工作衝突知覺，依據上述論點提出下列假設：

假設 3b：性別會調節工作狂與家庭對工作衝突之間的關係。相較於女性的受試者，男性在工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強。

五、勤勉審慎性的調節效果

在探討工作與家庭間衝突的議題中，依據資源保存理論 (conservation of resources theory) 的觀點，個體為達成自我目標，會努力獲取或維持個人資源以避免角色衝突問題，其中個體的勤勉審慎性特質常被視為內在資源之一 (Grandey and Cropanzano, 1999)。

勤勉審慎性是指員工細心謹慎、具責任感、且願意努力工作，典型勤勉審慎特質的工作者，做事態度認真負責 (Burke *et al.*, 2006; McMillan *et al.*, 2003; Robinson, 1998; Spence and Robbins, 1992)，具有勤勉審慎性的員工可能本身就較會產生長時數的工作現象，這樣長工時的現象雖然與工作狂行為類似，但 Burke 與其同僚的研究卻顯示，勤勉審慎性與工作狂不具有顯著關聯性 ($r = -.02 \sim .07, p > .05$) (Burke *et al.*, 2006)，顯示高工作狂傾向者，並不必然有高度的勤勉審慎性，更能確立工作狂特質具有成癮與內在驅迫的本質，其與勤勉審慎性的認真負責並不相同。

然而，勤勉審慎性高的員工，通常會有較好的工作效率與組織能力，也會主動解決問題 (David and Suls, 1999; Vollrath and Torgersen, 2000; Wayne *et al.*, 2004; Witt and Carlson, 2006)，這群員工對工作與家庭之間的衝突感受會普遍低於勤勉審慎性低的員工。但若同時考量工作狂與勤勉審慎性兩項特質後，也就是高工作狂者具有高度勤勉審慎性時，會由於其對工作內在的驅力而不斷驅迫自己工作，同時認真負責的特質又會讓個體願意事必躬親，但個體的資源有限，若員工想要在工作中耗費較多心力，勢必會減少個人在其

他事務上的資源，同時勤勉審慎性高的員工也會越看重來自他人的要求，並盡可能付出努力來完成來自工作與家庭方面的雙重要求，試圖想扮演好生活中各種角色(Witt and Carlson, 2006)。本研究認為這兩類特質均高的工作者，不論在工作中或家庭中，都會加劇個體對角色衝突的知覺，而對工作狂程度較低的員工，若仍有較高的勤勉審慎性時，就能妥善處理工作與家庭兩種角色。依據以上論述，本研究提出下列假設：

假設 4a：勤勉審慎性會調節工作狂與工作對家庭衝突之間的關係。當員工勤勉審慎特質越強時，工作狂與工作對家庭衝突有較顯著的正向關聯性。

假設 4b：勤勉審慎性會調節工作狂與家庭對工作衝突之間的關係。當員工勤勉審慎特質越強時，工作狂與家庭對工作衝突有較顯著的正向關聯性。

六、工作職級的調節效果

組織內的管理者通常掌控較高的組織權力，其工作較富有挑戰機會，以達到成功、社會認同、財務報酬、權利，及未來挑戰的承諾。Major *et al.* (2002)曾以五百大企業為研究對象，包含經理至辦事員層級的廣大員工，發現專業經理人工作時數較一般員工高，越具有心理層面的工作投入，也獲得較高的工作報酬。換言之，在工作中具有管理職者，通常會對工作付出較多努力(Bryant *et al.*, 2011)，也較願意高度承諾於職涯，本身就較可能過度參與工作(Vardi and Weitz, 2004)。

但組織中擁有管理職者，通常也對工作內、外在價值的重視度較一般員工來得高(林惠彥及陸洛, 2012)，亦較一般員工清楚工作任務中的意義、內涵、與要求(Bowman, 1977)，顯示其社會化(socialization)程度較高。過往研究指出，當員工社會化程度越高時，對於工作中的要求與角色任務會更為清楚，工作倦怠與情緒耗竭的程度會越低(Thomas and Lankau, 2009)，因此當工作者具有工作狂行為表現，由於其對工作的了解與本身的投入，可以做為其內在的心理資源，且當管理職越高時，其對於現有工作狀態的控制程度也越高，因而在不同的角色需求之間所產生的衝突也越低(Lundberg *et al.*, 1994)。換言之，非主管的員工相較於擁有主管職的員工，反而因為對

工作的控制程度較低，也對工作有越多較不合宜的期望，越可能會有情緒耗竭的狀況發生(Hyvönen *et al.*, 2009)，故本研究推論，員工擁有管理職與否，對於其工作狂與情緒耗竭之間的關係，可能具有相當之影響，並提出下列假設：

假設 5：工作職級會調節工作狂與情緒耗竭之間的關係。非主管相較於主管的受試者而言，工作狂與情緒耗竭有較顯著的正向關聯性。

七、產業類別的調節效果

在台灣的工作環境中，高科技電子業與金融產業一直是主流且相對競爭之產業，員工們常日以繼夜加班，以應付產業環境之變化。由於產業與組織環境相當競爭，致使工作本質具有變化性、挑戰性與時效性，員工面對瞬息萬變的不確定因素，必須辛勤工作以解決當前問題；再者，台灣高科技產業特有的員工認股、股票分紅、以及各項績效獎金等獎勵制度，亦驅使員工負責盡職以追求績效表現，因此形成同儕工作競爭氣氛，當組織中有高度的競爭氛圍時，容易導致員工工作狂行為加劇(Ng *et al.*, 2007)。而同儕的工作狂行為，亦可能形成替代性學習效應，讓工作狂行為更加盛行於高科技產業。此外，Schor (1991)觀察金融產業同樣有過度工作的現象，由於金融產業需要即時處理客戶的各方面需求，因此工作時間原本較一般固定時間工作者來得長，而且此產業內多數的工作，也會多以業績為績效與給薪的指標，因此 Brett and Stroh (2003)之實證研究，亦與 Schor (1991)之結果一致(Brett and Stroh, 2003)，顯示金融產業比較容易出現工作狂的現象。

然而在國內金融與電子產業這樣普遍的組織氛圍與企業文化下，超時工作顯然成為此類型行業的常態。根據強情境(powerful situation)之觀點，在較強的情境影響力情況下，行為乃由情境來主導，而個別差異對於行為之促發效果較小(劉心瑜及吳宗祐，2012; Gatewood and Field, 2001)。由於金融與電子產業的情境，員工必需面對較為競爭的組織與環境壓力，使得產業環境形同強情境，且這樣的工作條件在不同公司間普遍差異不大，因此本研究推論金融與電子產業的員工較習慣於高壓的工作環境，使得工作狂行

為（個體差異）對情緒耗竭、工作-家庭衝突的促發效果變得較不明顯，而對於非金融電子產業的員工來說，工作狂行為增加，較容易產生情緒耗竭之情形；此外，對於非金融電子產業的員工而言，工作狂行為增加，較容易產生工作-家庭衝突之情形。金融與電子產業這類競爭激烈之產業環境，對工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突之間，可能具有相當之影響。本研究進一步提出下列假設：

假設 6a：產業類別可以調節工作狂與情緒耗竭之間的關係。金融與電子產業相較於非金融電子產業的受試者而言，工作狂與情緒耗竭有較弱的正向關聯性。

假設 6b：產業類別可以調節工作狂與工作對家庭衝突之間的關係。金融電子產業相較於非金融電子產業的受試者而言，工作狂與工作對家庭衝突有較弱的正向關聯性。

假設 6c：產業類別可以調節工作狂與家庭對工作衝突之間的關係。金融電子產業相較於非金融電子產業的受試者而言，工作狂與家庭對工作衝突有較弱的正向關聯性。

參、研究方法

一、研究程序與樣本

由於工作狂是職場中的一種工作行為，為增進研究結果之類推性，本研究以台灣企業組織中的全職員工為研究對象，並以立意抽樣(purposive sampling)方式選取受試者，採用問卷調查的方式進行，施測過程完全匿名，以保護受試者的隱私權。為提高回收的有效問卷品質及數量，本研究採用團體施測與委託施測的方式來蒐集資料，其中團體施測主要是由研究者親自進行施測程序，受訪者包括兩所大學共十三個班級的在職專班學生；委託施測則由研究者委託在職專班學生擔任施測者的角色，協助本研究尋找符合條件之受試者，並負責問卷的發放與回收。由於大部分問卷都採取現場團體施測，立即回收之策略，因此發放之問卷全數回收。總計發出 535 份問卷，經扣除有明顯反應傾向或漏答過多之廢卷 3 份後，整體有效問卷為 532 份。

在研究樣本結構方面，共包含男性 270 位(50.75%)，女性 262 位(49.25%)；年齡分布於 19 歲到 67 歲之間($M = 36.50$ ， $SD = 9.68$)；未婚者占 53.57%，已婚者占 43.80%，離婚者占 2.26%；教育程度方面，高中職以下占 4.70%，專科占 28.57%，大學占 56.58%，研究所以上占 9.59%；產業類別方面，金融保險占 21.43%，電子資訊占 18.61%，服務相關占 24.62%，醫療生技占 2.26%，傳統產業占 19.17%，其他占 13.16%；職位類型方面，非主管職占 57.52%，基層主管占 18.80%，中階主管占 14.29%，高階主管占 8.46%；平均工作總年資 178.47 月($SD = 105.34$)；平均在目前公司服務年資 92.52 月($SD = 96.85$)；平均每週工作時數 46.05 小時($SD = 10.66$)。

二、研究工具

本研究依照 Brislin (1980)的回覆翻譯(back-translation)策略，先由一位研究者將原始英文題目翻譯成中文，然後再由另一位具備流利中英雙語能力的研究者將中文回譯為英文；兩位研究者經由比對原文與譯文之差異後，並進一步修飾與調整語意，使其與原文語意上具有對等性。

本研究之測量變項，包括工作狂與其結果變項、調節變項、以及個人背景資料四大類。在測量量尺方面，本研究各變項皆以自陳式題項進行測量，除了控制變項中的負向心情為四點量尺外，其他研究變項主要採用李克特氏(Likert's)七點量尺，請受試者從「1 = 非常不同意」到「7 = 非常同意」對各題項內容進行評估。

工作狂。本研究採Robinson (1989)的「工作成癮測驗」(WART)來測量受試者之工作狂行為。該量表共包含 25 題，根據黃瑞傑等人(2011)之WART中文版心理計量特質檢驗結果，WART 主要可分為五個因素向度。其中「克制心情」(CON-6)共 6 題（例如：當我必須等待他人或某些事情花費太多時間時，我會不耐煩），「專注工作」(CT-IC)共 5 題（例如：當我的同事已經下班後，我還持續地在工作），「保持忙碌」(CT-4)共 4 題（例如：我會儘量讓自己保持忙碌），「重視成果」(SW-IC)共 5 題（例如：看到我所做的事情達成具體成果，對我來說是重要的），「自我專注」(IC-3)共 3 題（例如：有時當別人已經回答我問題時，我還是會不經意地再問同樣的問題）。本研究將以此 WART 版本之概念與向度來測量，在本研究的內部一致性係

數(Cronbach's α)為.86。

情緒耗竭(Emotional exhaustion)。本研究採 Schaufeli *et al.* (1996)「工作倦怠量表」(Maslach Burnout Inventory, MBI)之情緒耗竭分量表來衡量受試者工作情緒被耗盡之程度。情緒耗竭分量表為單一向度，共有 5 個題項（例如：我的工作讓我感到情緒枯竭）。在本研究的內部一致性係數(Cronbach's α)為.92。

工作對家庭衝突(Work-Family conflict)。本研究採用 Carlson and Perrew (1999)所發展的工作對家庭衝突量表，以衡量受試者感受到工作對自身家庭生活的干擾程度。該量表為單一向度共 2 題（例如：我的工作常常妨礙我對家庭應盡的責任）。在本研究的內部一致性係數(Cronbach's α)為.92。

家庭對工作衝突(Family-Work conflict)。本研究同樣採用 Carlson and Perrew (1999)的家庭對工作衝突量表，來衡量受試者感受到家庭對其工作的干擾程度。該量表同樣為單一向度共 2 題（例如：我的家庭生活經常妨礙到我在工作的職責）。在本研究的內部一致性係數(Cronbach's α)為.81。

勤勉審慎性(Conscientiousness)。本研究以 Gosling *et al.* (2003)所發展的五大人格特質量表之勤勉審慎分量表，來衡量勤勉審慎性的人格特質傾向。該量表為單一向度，共 2 個題項（例如：可信賴的；自律的）。在本研究的內部一致性係數(Cronbach's α)為.51。

控制變項。本研究共包含三項控制變項，其一為工作年資，由於年資越長通常伴隨越多工作歷練，在面對職場的人事物時，比較能夠善用情緒調節的方式，降低情緒耗竭的情形，亦可能會有更高的社會化傾向，因此在工作態度的相關研究中，年資變項常需加以控制（吳宗祐，2008）。其二為負向心情(Negative affectivity)，過往研究顯示，填答者的負向心情狀態會與員工態度變項有顯著關聯性(Chou *et al.*, 2005)，本研究採 Watson *et al.* (1988)的正向與負向心情量表(Positive and Negative Affect Schedule, PANAS)來衡量個人在一般狀態下對負向心情的感受程度。該量表為單一向度，共包含 10 題負向心情形容詞（例如：苦惱的、心煩的、受驚嚇的、害怕的），量表尺度參採 Tsai (2001)之建議，採用李克特氏(Likert's)四點量尺，請受試者從「1 = 並無此感覺」到「4 = 有強烈感覺」對各題項內容進行評估，指導語為「以下有許多描述個人情緒的形容詞，請問您**平常**感受到下列每一種情緒

的程度為何？」，以評估受試者填答時的心情狀態(mood)，在本研究的內部一致性係數(Cronbach's α)為 .87。其三為情緒穩定性(Emotional stability)，在五大人格特質中，情緒穩定性 (Emotional Stability，或稱為 Neuroticism /神經質) 變項，亦是影響個人處理情緒耗竭及角色衝突的重要特質，Burke *et al.* (2006)之研究顯示，神經質會與工作狂特質中的內在驅力($r = .36, p < .01$)及勤勉審慎性($r = -.29, p < .01$)具有顯著關聯性，本研究以 Gosling *et al.* (2003)所發展的五大人格特質量表之情緒穩定分量表，來衡量情緒穩定性的人格特質傾向。該量表為單一向度，共 2 個題項 (例如：寧靜無慮的；情緒穩定的)。在本研究的內部一致性係數(Cronbach's α)為 .61。

由於本研究仍僅以同一時間點的自陳式問卷來蒐集研究變項的資料，因此研究結果可能會有共同方法變異(common method variance)的威脅(Podsakoff *et al.*, 2003)。但過往研究指出，調節效果的顯著性，通常不易受共同方法變異之影響 (吳宗祐，2008; Aiken and West, 1991)，由於本研究主要的調節效果之衡量方式均為填答者之實際人口學資料，填答方式並非李克特氏量尺，與自變項及依變項並不同。此外，本研究亦參採 Podsakoff *et al.* (2003)之建議，先以心理隔離法將各變項輔以不同填答說明，同時隱匿其題目真正的意涵，並先詢問依變項再詢問自變項，以減少受測者一致性動機。

三、資料分析

本研究之工作職級，在原始問卷中區分為非主管職 (一般員工)、基層主管、中階主管、與高階主管，正式分析中僅區分為主管與非主管職，故將原始問卷中之非主管職重新編碼為 0，基層主管、中階主管、與高階主管均編碼為 1。而產業類別重新編碼為非金融電子業(0)與金融電子產業(1)，以進行後續分析。

本研究進行假設驗證前，先參照 Anderson and Gerbing (1988)之做法，運用 LISREL 8.8 針對主要之研究變項進行驗證性因素分析(confirmatory factor analysis)，以檢視各研究變項之構念效度，再使用 SPSS 進行統計分析，包括敘述統計、信度、相關、以及迴歸等分析。同時，為進一步避免自變項與依變項間之共同方法變異問題，本研究在後續迴歸分析過程中，參酌 Podsakoff *et al.* (2003)建議之第三因子測試法，亦將「第三因」一負向心情變項加以控

制（吳宗祐，2008; Podsakoff *et al.*, 2003）。

首先，針對背景資料變項、前置變項（工作狂）、調節變項（性別、勤勉審慎性、工作職級、及產業類別）及結果變項（情緒耗竭、工作對家庭衝突、家庭對工作衝突）進行雙變項相關分析，並建立相關係數矩陣，以初步檢視變項之間的關係。如果背景資料變項中與結果變項（情緒耗竭、工作對家庭衝突、家庭對工作衝突）有顯著的相關存在，應選擇其做為控制變項。

再者，針對前置變項（工作狂）對結果變項（情緒耗竭、工作對家庭衝突、家庭對工作衝突）的預測效果，研究者採取階層迴歸分析(hierarchical regression analysis)的方式，先置入背景資料變項做為控制變項，接著再置入前置變項，以檢視其解釋變異量是否顯著地增加。

最後，本研究調節效果的驗證，研究者依據 Baron and Kenny (1986)的做法，透過階層迴歸分析，逐次地加入控制變項、前置變項（工作狂）、調節變項（性別、勤勉審慎性、工作職級、及產業類別）、以及交互作用項（前置變項與調節變項的相乘）。而為避免多元共線性的問題，本研究分別將前置變項與調節變項進行標準化之後再相乘(Aiken and West, 1991)。如果前述交互作用項對於結果變項（情緒耗竭、工作對家庭衝突、家庭對工作衝突）的預測效果顯著，則表示調節效果存在。此時，研究者將會採用 Aiken and West (1991)的做法，進一步繪製交互作用圖，以檢視其交互作用的型態。

肆、研究結果

一、因素分析

首先，本研究進行假設驗證之分析前，先針對工作狂量表 WART 進行驗證性因素分析，以驗證其五因子模式在本研究是否成立。驗證性因素分析結果顯示，該五因子模式配適度可接受 ($\chi^2_{(220)} = 786.35, p < .01, NNFI = .91, CFI = .92, SRMR = .07, RMSEA = .07$)。此外，所有題項因素負荷量的 t 檢定結果皆達 .01 的顯著水準 (t 值介於 5.35 至 19.68 之間)，且各向度之相關係數其 95% 信賴水準的信賴區間估計值並未包含 1 或 -1 (本研究之結果：.12 ≤

$CI \leq .85$)，因此為 WART 之五因子模式提供了構念效度之證據。接著進行二階因素分析，將 WART 視為五個一階因素所共同測量之二階因素，分析結果發現此二階因素模式的配適度同樣為可接受 ($\chi^2_{(225)} = 856.90, p < .01, NNFI = .90, CFI = .91, SRMR = .07, RMSEA = .08$)，表示 WART 亦可被視為二階單因子模式，且將五因素視為一個整體的潛在構念具有意義，此與黃瑞傑等人(2011)之結果相符。

此外，為檢驗整體研究變項之構念效度，針對五個研究變項（工作狂、情緒耗竭、工作對家庭衝突、家庭對工作衝突、及勤勉審慎性）進行驗證性因素分析(Bollen, 1989)。驗證性因素分析結果顯示，五因素模式為可接受之模式 ($\chi^2_{(94)} = 513.14, p < .01, NNFI = .92, CFI = .93, SRMR = .08, RMSEA = .10$) (Hu and Bentler, 1998)。此外，所有因素負荷量的 t 值皆大於 1.96（本研究之結果： t 值介於 5.95 至 27.17 之間）。而若將所有變項之題目設定為單一因子模式，其驗證性因素分析結果不佳 ($\chi^2_{(104)} = 1854.21, p < .01, NNFI = .68, CFI = .73, SRMR = .14, RMSEA = .18$)，且顯著較五因子模式為差 ($\Delta\chi^2_{(10)} = 1341.07, p < .01$)，此顯示五因子模式中同一因素下的測量題項，皆能夠有效的反映出該構念 (Anderson and Gerbing, 1988)，故本研究之收斂效度 (convergent validity) 獲得支持。同時，根據 Anderson and Gerbing (1988) 的標準，兩兩構念間共十個相關係數，在 95% 信賴水準的信賴區間估計值皆不包含 1 或 -1（本研究之結果： $-.37 \leq CI \leq .57$ ），此顯示五個構念彼此是不同的，因此提供了本研究區辨效度 (discriminant validity) 之證據。顯示本研究之共同方法變異問題並不嚴重。

再者，本研究為偵測共同方法變異在本研究中之影響程度（彭台光等，2006；Podsakoff *et al.*, 2003），採用哈門氏單因子測試法 (Harman's one-factor test)，針對所有研究變項（工作狂、情緒耗竭、工作對家庭衝突、家庭對工作衝突、及勤勉審慎性）之題項進行探索性因素分析 (exploratory factor analysis)，結果顯示在未轉軸 (unrotated) 之情況下，第一個主成份 (first principle component) 之因素的解釋變異量占 22.51%，並不及總解釋變異量 (63.38%) 的一半。因此，同樣顯示本研究之共同方法變異問題並未如想像中嚴重。

二、相關係數矩陣

相關分析之結果如表 1 所示。從相關係數矩陣可知，性別與情緒耗竭

有顯著的正相關($r = .15, p < .01$)，與家庭對工作衝突則有顯著的負相關($r = -.10, p < .05$)，顯示男性受試者情緒耗竭程度較低，但具有較高的家庭對工作衝突。勤勉審慎性與情緒耗竭($r = -.14, p < .01$)、家庭對工作衝突($r = -.18, p < .01$)有顯著的負相關，顯示越具有勤勉審慎特質，情緒耗竭與家庭對工作衝突的情形則越低。工作職級與工作狂有顯著的正相關($r = .14, p < .01$)，與情緒耗竭有顯著的負相關($r = -.09, p < .05$)，這表示主管具有較高的工作狂行為，但較不容易產生情緒耗竭的現象。產業類別與工作對家庭衝突有顯著的負相關($r = -.09, p < .05$)，顯示非金融與電子產業的從業人員，具有較高的工作對家庭衝突現象。

而在情緒耗竭方面，與工作狂及五個因素向度（克制心情、專注工作、保持忙碌、重視成果、及自我專注）皆有顯著的正向關聯性($r = .15 \sim .41, p < .01$)，此一結果初步支持了假設 1a。表示工作狂行為增加，較容易產生情緒耗竭的現象。在工作對家庭衝突方面，亦與工作狂及五個因素向度皆有顯著的正向關聯性($r = .16 \sim .48, p < .01$)；在家庭對工作衝突方面，與工作狂及四個因素向度（克制心情、專注工作、保持忙碌、及自我專注）有顯著的正向關聯性($r = .09 \sim .29, p < .05$)；此一結果初步支持了假設 2a 與假設 2b。表示工作狂行為增加，工作對家庭衝突與家庭對工作衝突之情形亦增加。

三、工作狂與情緒耗竭之關係（假設 1a, b, c 之驗證）

由表 2 可看出，就情緒耗竭而言，控制了工作年資、負向心情及情緒穩定性後，工作狂與四個因素向度（克制心情、專注工作、保持忙碌、及重視成果）皆對情緒耗竭有顯著的預測效果，前者的標準化 β 係數為.30 ($p < .01$)，後者的四個標準化 β 係數亦達顯著水準($\beta = -.10 \sim .17, p < .05$)，其中「克制心情」與「保持忙碌」的標準化 β 係數分別為.15 與.17，高於其他向度。

若進一步按照 Azen and Budescu (2003) 所發展之優勢分析(dominance analysis) 結果顯示，五個因素向度之累積 R^2 為.21，故調整後之優勢分數(rescaled dominance)分別為 30.37（克制心情）、15.77（專注工作）、28.07（保持忙碌）、2.99（重視成果）、及 22.80（自我專注），顯示工作狂中之「克制心情」與「保持忙碌」向度與情緒耗竭的正向關聯性，確實高於其他向度。因此假設 1a、假設 1b 與假設 1c 皆得到支持。

表 1 研究變項之平均數、標準差、及相關分析表

變項	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 工作年資 (月)	178.47	105.34	—															
2. 負向心情	1.72	.49	-.22**	(.87)														
3. 情緒穩定性	4.59	1.23	.21**	-.45**	(.61)													
4. 性別	.49	.50	-.14**	.03	-.06	—												
5. 勤勉審慎性	5.41	.98	.28**	-.16**	.27**	-.05	(.51)											
6. 工作職級	.42	.49	.39**	-.07	.02	-.21**	.25**	—										
7. 產業類別	.40	.49	-.09	-.00	.05	-.04	.03	-.06	—									
8. 工作狂(WART)	4.45	.71	-.08	.35**	-.36**	-.04	-.02	.14**	-.01	(.86)								
9. 克制心情(CON-6)	4.75	.98	-.14**	.34**	-.44**	-.02	-.10*	.03	-.03	.77**	(.81)							
10. 專注工作(CT-IC)	4.04	1.16	.10*	.19**	-.17**	-.12**	.10*	.22**	.00	.73**	.30**	(.76)						
11. 保持忙碌(CT-4)	4.35	1.11	-.08	.20**	-.22**	.10*	.06	.10*	.03	.74**	.43**	.48**	(.70)					
12. 重視成果(SW-IC)	5.09	.71	.00	.18**	-.13**	-.07	.16**	.14**	-.02	.69**	.47**	.41**	.37**	(.48)				
13. 自我專注(IC-3)	3.61	1.07	-.23**	.35**	-.32**	-.02	-.38**	-.02	-.00	.57**	.42**	.25**	.27**	.27**	(.60)			
14. 情緒耗竭	3.73	1.38	-.17**	.38**	-.31**	.15**	-.14**	-.09*	.02	.41**	.35**	.28**	.34**	.15**	.31**	(.92)		
15. 工作對家庭衝突	3.38	1.59	-.04	.17**	-.17**	-.03	-.02	.08	-.09*	.40**	.16**	.48**	.35**	.19**	.22**	.41**	(.92)	
16. 家庭對工作衝突	2.19	1.04	-.07	.13**	-.13**	-.10*	-.18**	-.02	.01	.16**	.10*	.09*	.12**	.03	.29**	.26**	.22**	(.81)

註：N = 515~532；括弧內為內部一致性信度係數(Cronbach's α)；性別：男性為 0，女性為 1；工作職級：主管為 1，非主管為 0；產業類別：金融與電子資訊為 1，其他為 0；* $p < .05$ ，** $p < .01$ 。

表 2 工作狂對情緒耗竭、工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突之關聯性
(假設 1~ 假設 2 之驗證)

	情緒耗竭		工作對家庭衝突		家庭對工作衝突	
控制變項						
工作年資	-.07	-.07	.00	.00	-.04	-.04
負向心情	.29**	.29**	.10*	.10*	.06	.06
情緒穩定性	-.16**	-.16**	-.12*	-.12*	-.10*	-.10*
(ΔR^2)	(.17)**	(.17)**	(.04)**	(.04)**	(.02)**	(.02)**
工作狂(WART)	.30**		.39**		.12*	
克制心情(Con-6)		.15**		-.11*		-.07
專注工作(CT-IC)		.13**		.41**		.00
保持忙碌(CT-4)		.17**		.16**		.08
重視成果(SW-IC)		-.10*		-.02		-.05
自我專注(IC-3)		.08		.09		.29**
(ΔR^2)	(.07)**	(.10)**	(.13)**	(.23)**	(.01)*	(.07)**
合計 R^2	.24	.27	.16	.27	.04	.09
調整後 R^2	.24	.25	.16	.25	.03	.08
F 值	40.67**	22.62**	24.64**	22.67**	4.71**	6.43**
自由度	4, 505	8, 501	4, 504	8, 500	4, 505	8, 501

註：* $p < .05$ ，** $p < .01$ 。表中未打括弧的數字為標準化 β 係數；打括弧的值則為 ΔR^2 。

四、工作狂與工作-家庭衝突之關係（假設 2a, b, c, d 之驗證）

工作狂對工作-家庭衝突的預測效果，由表 2 可看出，控制了工作年資、負向心情及情緒穩定性後，工作狂對於工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突有顯著的預測效果，前者的標準化 β 係數為.39 ($p < .01$)，後者的標準化 β 係數為.12 ($p < .05$)。此外，「專注工作」向度對於工作對家庭衝突有顯著的預測效果($\beta = .41$, $p < .01$)，高於其他向度；「自我專注」向度對於家庭對工作衝突有顯著的預測效果($\beta = .29$, $p < .01$)，高於其他向度。

進一步按照 Azen and Budescu (2003) 所發展之優勢分析結果顯示，在工作對家庭衝突方面，五個因素向度之累積 R^2 為.26，故調整後之優勢分數分別為 2.36（克制心情）、62.83（專注工作）、23.39（保持忙碌）、2.91（重視成

果)、及 8.50 (自我專注), 顯示工作狂中之「專注工作」向度與工作對家庭衝突的正向關聯性, 確實高於其他向度。

在家庭對工作衝突方面, 五個因素向度之累積 R^2 為.09, 故調整後之優勢分數分別為 4.16 (克制心情)、3.50 (專注工作)、7.53 (保持忙碌)、2.57 (重視成果)、及 82.25 (自我專注), 顯示工作狂中之「自我專注」向度與家庭對工作衝突的正向關聯性, 確實高於其他向度。

換言之, 工作狂與工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突皆具有正向關聯性; 工作狂中之「專注工作」向度與工作對家庭衝突具有顯著的正向關聯性, 且高於其他向度; 「自我專注」向度與家庭對工作衝突具有顯著的正向關聯性, 且高於其他向度。假設 2a、假設 2b、假設 2c 與假設 2d 得到支持。

五、性別的調節效果 (假設 3a, b 之驗證)

由表 3 可看出, 在性別對於工作狂與工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突之關係的調節效果驗證上, 僅有工作狂與家庭對工作衝突的交互作用具預測效果 ($\beta = -.11, p < .05$), 工作對家庭衝突的交互作用並不具預測效果 ($\beta = -.07, ns$)。為進一步瞭解調節效果之型態, 本研究採用 Aiken and West (1991) 的做法, 進一步繪製交互作用圖, 以檢視其交互作用的型態, 如圖 2 所示。結果發現, 相較於女性的受試者, 男性在工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強; 換言之, 對於男性受試者而言, 工作狂行為增加, 較容易產生家庭對工作衝突之情形, 假設 3b 獲得支持。

表 3 調節效果之驗證 (假設 3~假設 6 之驗證)

	情緒耗竭	工作對家庭 衝突	家庭對工作 衝突
控制變項			
工作年資	-.06	.01	-.04
負向心情	.30**	.10*	.06
情緒穩定性	-.15**	-.11*	-.10*
(ΔR^2)	(.17)**	(.03)**	(.02)**
前置變項			
工作狂	.29**	.40**	.12*
(ΔR^2)	(.07)**	(.13)**	(.01)*
調節變項			
性別	.13**	-.01	-.10*
勤勉審慎性	-.05	.01	-.18**
工作職級	-.07	.02	-.03
產業類別	.03	-.09*	.01
(ΔR^2)	(.03)**	(.01)	(.04)**
交互作用變項			
工作狂*性別	-.03	-.07	-.11*
工作狂*勤勉審慎性	.05	-.01	.11*
工作狂*工作職級	-.10*	-.01	-.07
工作狂*產業類別	-.11**	-.17**	-.01
(ΔR^2)	(.02)**	(.03)**	(.02)*
合計 R^2	.28	.20	.10
調整後 R^2	.27	.18	.08
F 值	16.09**	10.37**	4.47**
自由度	12, 489	12, 489	12, 489

註：* $p < .05$ ，** $p < .01$ 。表中未打括弧的數字為標準化 β 係數；打括弧的值則為 ΔR^2 。

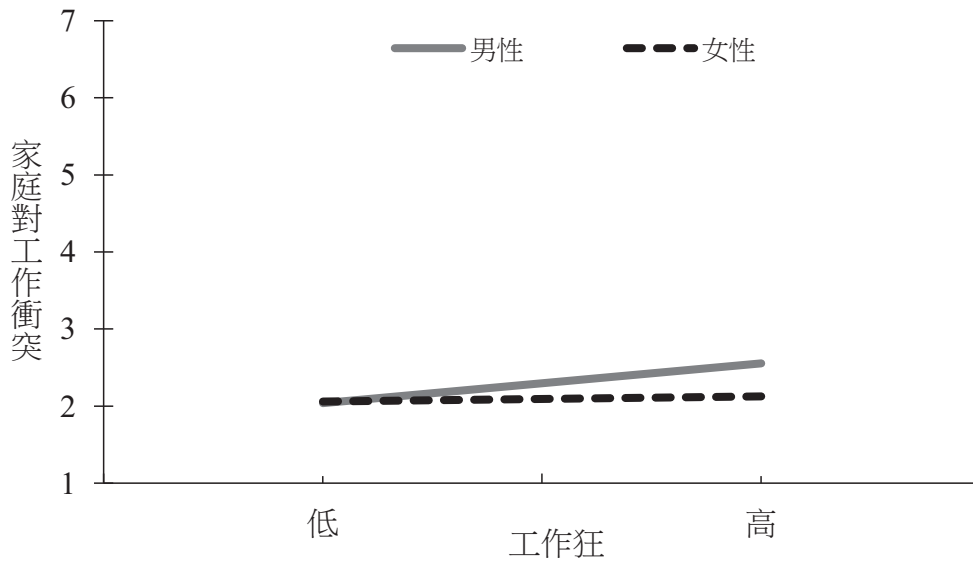


圖 2 性別對於工作狂與家庭對工作衝突之間的調節效果

六、勤勉審慎性的調節效果（假設 4a, b 之驗證）

由表 3 可看出，在人格特質的勤勉審慎性對於工作狂與工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突之關係的調節效果驗證上，工作狂與家庭對工作衝突的交互作用具預測效果 ($\beta = .11, p < .05$)，但與工作對家庭衝突 ($\beta = -.01, ns$) 的交互作用不具預測效果。由此觀之，勤勉審慎性對於工作狂與家庭對工作衝突之關係，具有顯著的調節效果。為進一步瞭解調節效果之型態，進一步繪製交互作用圖，以檢視其交互作用的型態，如圖 3 所示。結果發現，就勤勉審慎特質越強的受試者而言，工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強；換言之，對於勤勉審慎特質較高的員工來說，工作狂行為增加，較容易產生家庭對工作衝突的現象。假設 4b 得到支持。

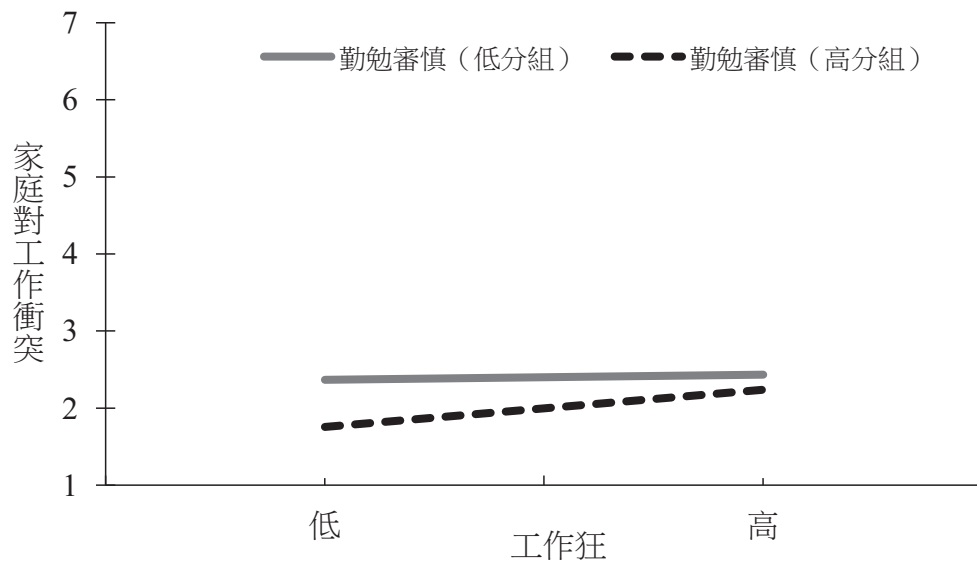


圖3 勤勉審慎性對於工作狂與家庭對工作衝突之間的調節效果

七、工作職級的調節效果（假設5之驗證）

由表3可看出，在工作職級對於工作狂與情緒耗竭之關係的調節效果驗證上，工作狂與情緒耗竭的交互作用具預測效果($\beta = -.10, p < .05$)，為瞭解調節效果之型態，進一步繪製交互作用圖，以檢視其交互作用的型態，如圖4所示。由圖4可發現，相較於主管的受試者，非主管在工作狂與情緒耗竭的正向關聯性較強；換言之，對於非主管的員工來說，工作狂行為增加，較容易產生情緒耗竭的現象。假設5得到支持。

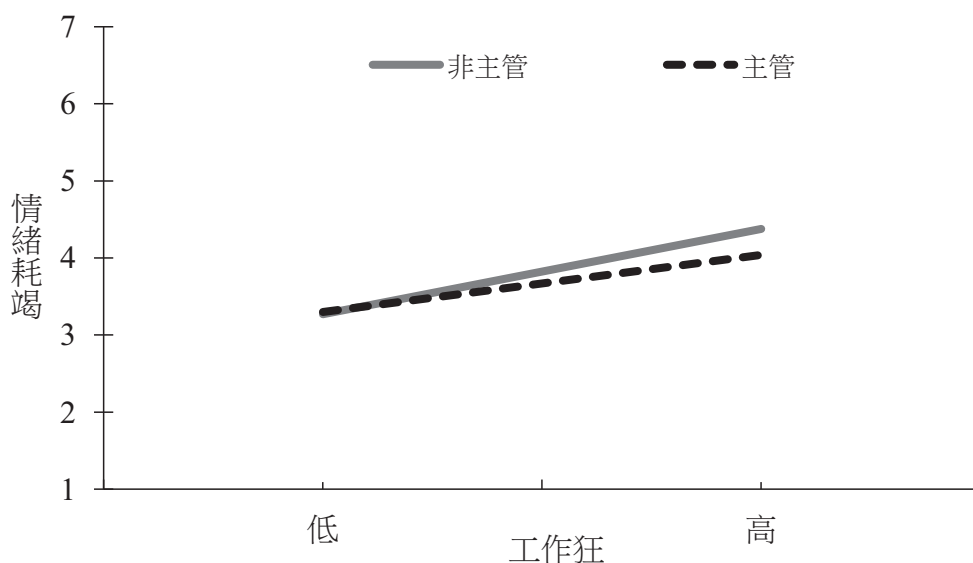


圖 4 工作職級對於工作狂與情緒耗竭之間的調節效果

八、產業類別的調節效果（假設 6a, b, c 之驗證）

由表 3 可看出，在金融及電子產業對於工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突之關係的調節效果驗證上，工作狂與情緒耗竭的交互作用具預測效果($\beta = -.11, p < .01$)；工作狂與工作對家庭衝突的交互作用具預測效果($\beta = -.17, p < .01$)；但工作狂與家庭對工作衝突的交互作用並不具預測效果($\beta = -.01, ns$)。由此觀之，產業類別對於工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突之關係，具有顯著的調節效果，但假設 6c 並未得到支持。

為進一步瞭解調節效果之型態，分別繪製交互作用圖，以檢視其交互作用的型態，如圖 5、圖 6 所示。由圖 5 可發現，相較於非金融電子產業的受試者，金融電子產業的受試者在工作狂與情緒耗竭的正向關聯性較弱；換言之，對於非金融電子產業的員工來說，工作狂行為增加，較容易產生情緒耗竭之情形。此外，由圖 6 可發現，相較於非金融電子產業的受試者，金融電子產業的受試者在工作狂與工作對家庭衝突的正向關聯性較弱；換言之，對於非金融電子產業的員工而言，工作狂行為增加，較容易產生工作對家庭衝突之情形。假設 6a、假設 6b 得到支持。

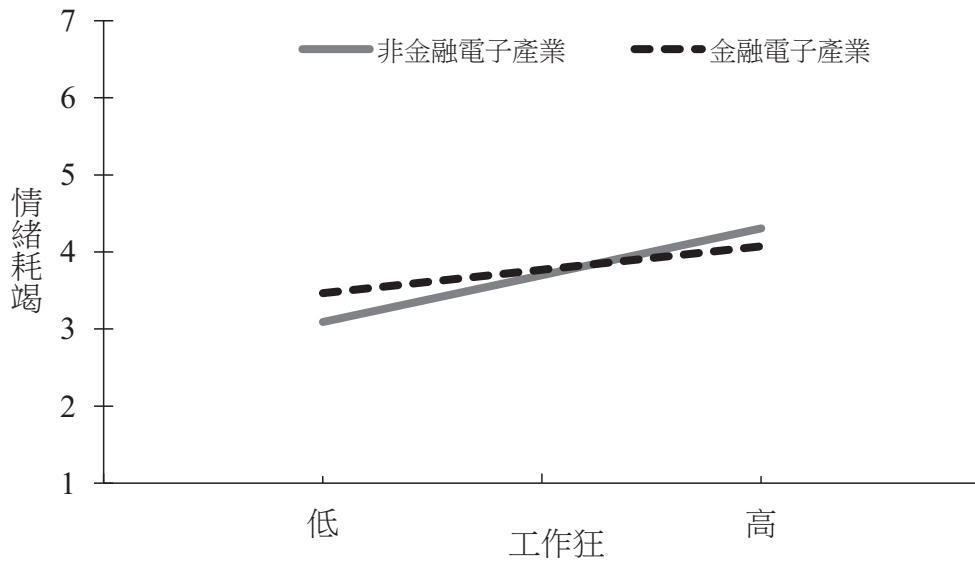


圖 5 產業類別對於工作狂與情緒耗竭之間的調節效果

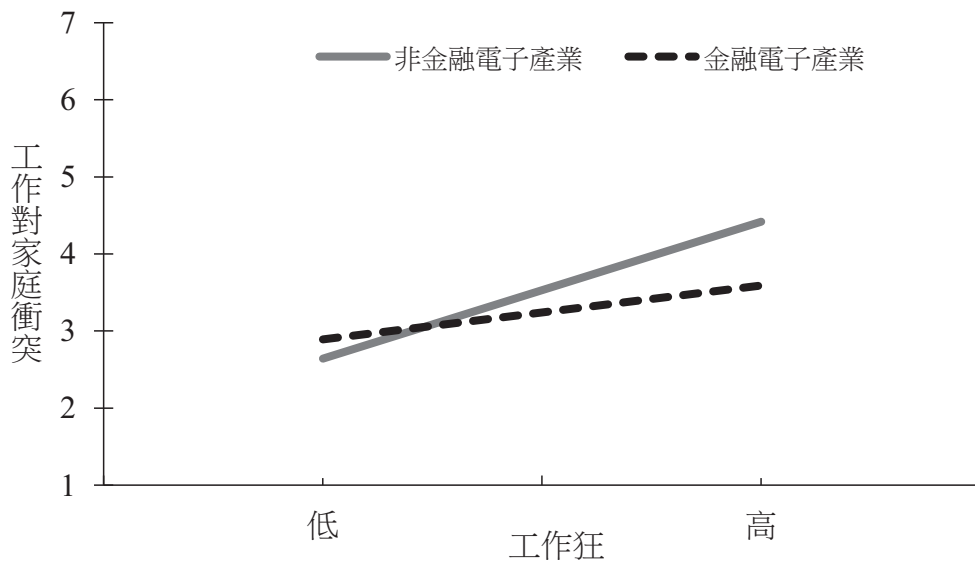


圖 6 產業類別對於工作狂與工作對家庭衝突之間的調節效果

伍、綜合討論

一、研究結果討論

本研究旨在探討工作狂與其結果變項（情緒耗竭、工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突）之關係。根據階層迴歸分析的結果指出，工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突、及家庭對工作衝突皆具有正向關聯性。顯示當個體的工作狂傾向越高時，對於其身心健康與家庭生活皆會有所影響，此部分現象與過去國外的相關研究成果一致(Lowman, 1993; Porter, 1996; Scott *et al.*, 1997; Taris *et al.*, 2005)。

在 WART 量表次向度對個體感受的影響方面，本研究結果顯示，工作狂中之「克制心情」及「保持忙碌」向度與情緒耗竭的正向關聯性，均高於其他向度，顯示相較於長時間專注工作本身，個體因為完美主義所產生的焦慮心情狀態，或當工作成果未達標準時，所感到的生氣與煩躁，以及同時承接過多的工作，與時間賽跑的壓力，是最容易讓個體產生情緒耗竭的感受來源。而在工作狂的次向度中，「專注工作」向度與工作對家庭衝突的正向關聯性，高於其他向度，顯示當個體是因為自身責任感驅迫自己努力，且因為工作而感到難以放鬆自己時，會知覺到工作對於家庭有較多妨礙；相對地，工作狂中之「自我專注」向度與家庭對工作衝突的正向關聯性，高於其他向度，顯示若個體是因為過分自我投入在現有的工作上時，且因為工作會與重要他人溝通不良時，就會因而感受到家庭事務對工作產生影響。

在個體間差異（性別、勤勉審慎性、工作職級、及產業類別）的調節效果發現，性別僅對工作狂與家庭對工作衝突具有顯著的調節效果：男性在工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強，且女性整體而言所感受到的家庭對工作衝突較男性為低，換言之，本研究之女性受試者通常較不會覺得家庭對工作是種妨礙。本研究認為此現象應符合Cha(2013)之觀點，該研究指出，即便在美國這樣性別相對更平權的社會中，有工作超時現象的女性相較於男性，最後仍然會較容易因顧及家庭而選擇離開勞動市場，因此能留在職場中之女性，可能已有足夠之社會支持等協助，使其能有效面對職場與家庭角色要求，故家庭對工作衝突之整體感受均較男性為低，如

圖 2 所示，但男性因長期較需擔負家庭經濟責任，不若女性較易放棄工作為家庭妥協，故越有工作狂傾向者，越容易會覺得家庭對其工作造成妨礙。

而人格特質中的勤勉審慎性，則對於工作狂與家庭對工作衝突具有顯著的調節效果：勤勉審慎特質越強的員工，工作狂與家庭對工作衝突的正向關聯性較強，勤勉審慎性低的員工，整體而言感受到的家庭對工作衝突會高於勤勉審慎性高的員工，換言之，越不具勤勉審慎性者，本身就越容易覺得家庭對工作是種妨礙，但勤勉審慎性高的人，因為對各項事務都較負責，因此若其工作狂程度低時，可以在工作與家庭中取得良好平衡，但若伴隨較高的工作狂行為時，則同樣會感受到家庭對工作的妨礙。同時，由於勤勉審慎性高的人，可能較容易採取與妥善使用公司所提供的因應策略(coping strategies)來避免自身資源的耗損(Baltes *et al.*, 2011)，此現象同樣在工作對家庭衝突及情緒耗竭方面沒有出現。

工作職級對工作狂與情緒耗竭同樣具有顯著的調節效果：非主管在工作狂與情緒耗竭的正向關聯性較強。當個體的工作狂程度越高，基本上都會導致情緒耗竭的產生，且對非主管的員工本身的情緒耗竭程度就會高於主管職的員工，上述的正向關係也會更為明顯，而此現象在兩類型的工作-家庭衝突方面卻沒有出現。顯示在本研究中，職級的差異僅會為個體帶來壓力源強度在感受上的改變，但對於其工作與家庭生活並沒有影響。

最後，產業類別對於工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突具有顯著的調節效果：其中非金融電子產業的員工在工作狂與情緒耗竭、工作對家庭衝突之間正向關聯性會較強，而此現象在家庭對工作衝突方面卻沒有出現。顯示金融電子產業此類工作環境中，員工普遍處於較高壓且競爭的環境，因此工作中的因素影響個人甚鉅，遠高於展現工作狂特性所帶來的影響。

二、研究限制與未來研究方向

儘管本研究獲得了一些初步成果，但仍有部分研究限制。首先，本研究是參考過往「工作成癮測驗」(WART)相關議題之研究(Andreassen *et al.*, 2007; Ersoy-Kart, 2005; McMillan *et al.*, 2002)，採用立意抽樣的方式來選取樣本，且本研究受試者已選取來自不同組織或產業之全職員工，以避免其對研究所造成的影響，應具有一定程度之外部效度，然而本研究之受試者多為在職

專班學生，其週末尚有空閒可以進修，故工作-家庭衝突之程度可能較低（均低於量尺中間值4），且勤勉審慎性偏高，其變異程度較低，進而可能使部分相關的假設未能獲得支持。因此建議未來研究者可以嘗試針對單一公司或組織，進行大規模的調查，同時也可進一步控制組織文化與相關人力資源管理協助方案所帶來的影響。

其次，本研究仍僅使用單一受試者、單一時間點的自陳式問卷之方式來蒐集資料，故研究結果可能會受共同方法變異的威脅(Podsakoff *et al.*, 2003)。然而，目前工作狂相關議題之研究，大多普遍使用自陳式問卷蒐集資料(Andreassen *et al.*, 2007; Flowers and Robinson, 2002; McMillan *et al.*, 2002; Robinson, 1996; Robinson, 1999; Robinson *et al.*, 2001; Robinson and Post, 1994; Robinson *et al.*, 1992; Spence and Robbins, 1992)，這是由於WART題目內涵仍與個人主觀感受、知覺及態度有關，因此在測量上使用主觀自評方法仍有其適用性與必要性。同時，本研究以驗證性因素分析結果，顯示五因子模式較一因子模式為佳，應可適度降低本研究中共同方法變異之疑慮。

再者，本研究為增加填答者之答題意願，盡可能選擇符合本研究之定義，且題項較精簡之量表，雖然本研究採用 Gosling *et al.* (2003)所發展的五大人格特質短版量表，所獲得之信度係數相對較差，由於此短版量表每個向度僅2題，而Cronbach's alpha值之估計方式與題項數目高度相關，Eisinga *et al.* (2013)指出，若僅以兩題所計算之alpha值，會有較高的估計誤差(bias)，可能是導致本研究所得之信度不佳的原因，同時 Gosling *et al.* (2003)之量表發展至今，在SSCI資料庫中已有660篇文獻引用其內容，顯示該研究之構念在內容效度上應可代表五大人格特質，同時也展現出研究者在權衡問卷長度、填答者意願、及量表信度之兩難。

最後，本研究目前之發現，還尚未釐清能否類化到其他國家與文化環境之範圍，因而類推到其他文化與國家將受侷限。建議後續研究可將文化觀點納入考量，尤其目前台灣社會中，多數企業仍普遍存有「上班打卡制、下班責任制」的組織文化與工作氛圍，可能導致員工因此增加工作的時間，或感受到較有壓力的工作要求，因此未來研究可嘗試針對跨文化之影響進一步探討。

三、管理實務意涵

依據目前所得之結果，本研究試圖為實務管理者提出以下幾點建議。首先，本研究結果發現工作成癮測驗(WART)與負面的工作知覺（例如：情緒耗竭、工作-家庭衝突）具有正向關聯性。由此結果也顯示，不論是對國外或是本土工作者而言，工作成癮行為對員工的工作與個人的生理與心理健康，都將造成不良的影響。若企業希望能夠塑造較為輕鬆的氛圍，從人力資源管理活動的初期，當企業招募人才時，人力資源部門就可以透過有效的甄選策略及程序，搭配 WART 來進行甄選的過程，以檢驗個體工作時的行為傾向與價值觀。由於情緒耗竭是明顯的壓力反應，且工作-家庭衝突也被視為生活的壓力源之一，透過此測驗，應可協助企業初步瞭解新進人員的抗壓性，並提早預防可能對員工產生之負面現象。

同時，企業在員工協助方案中，亦可嘗試導入 WART 來檢視員工是否已具有工作成癮的現象，藉以協助員工釐清其行為傾向與價值觀，同時針對不同性別、人格特質、職級之員工，並考量所處的產業型態後，輔以相關人力資源活動與制度（如訓練計畫、情緒管理、壓力管理等），針對問題加強輔導，平衡員工身心健康之發展，進而提升員工效能。例如：男性較易因工作狂而產生家庭對工作的衝突感受，尤其現代男性為符合「新好男人」的期望，可能因此對自我有更高的期許，企業可嘗試提供員工減壓訓練，降低此類衝突與不適感受；同樣地，勤勉審慎性較高的員工，若其工作狂程度較低，其家庭與工作之平衡是較佳的，企業可鼓勵同仁多朝此類型員工的生活與工作方式努力；對於非主管之員工，當其工作狂程度越高，影響情緒耗竭的程度會加劇，因此可配合主管師徒制的方式，提供員工職涯與工作輔導(coaching)，理解主管會如何平衡自我對工作驅迫及個人心理狀態的平復；而對於非金融與電子產業的員工，組織亦可讓員工從工作中找到樂趣，激勵員工對於工作之熱情，以降低員工職業倦怠感，進而提升工作績效，使組織運作更具效率。

對於組織而言，工作狂現象並非是全然負向的影響，具有工作狂傾向的員工，其工作的投入與付出也高，對於組織的效能提升其實有正面助益(Ng *et al.*, 2007; Scott *et al.*, 1997)，但若能妥善協助員工達成工作與生活之平

衡，並降低其情緒耗竭的可能性，避免員工因個人的工作驅力而導致最後離職或身心俱疲，才能達成組織與員工的雙贏。

附 註

1. OECD 資料庫: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS>，由於韓國 2012 年資料尚未取得，故僅提供至 2011 年為止。

參考文獻

- 吳宗祐(2008)，「由不當督導到情緒耗竭：部屬正義知覺與情緒勞動的中介效果」，*中華心理學刊*，第五十卷第二期，頁 201-221。
- 林惠彥、陸洛(2012)，「工作價值之群體差異—全台代表性樣本分析」，*台灣管理學刊*，第十二卷第一期，頁 99-116。
- 彭台光、高月慈及林鈺琴(2006)，「管理研究中的共同方法變異：問題本質、影響、測試和補救」，*管理學報*，第二十三卷第一期，頁 77-98。
- 黃瑞傑、王豫萱及胡昌亞(2011)，「羅氏工作成癮測驗中文版心理計量特質之檢驗」，*測驗學刊*，第五十八輯第四期，頁 665-690。
- 劉心瑜、吳宗祐(2012)，「負向顧客事件頻次與樂觀性格對情緒勞動的預測效果：服務關係長短的調節效果」，*人力資源管理學報*，第十二卷第四期，頁 1-28。
- Aiken, L. S. and S. G. West (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Newbury Park, CA: Sage.
- Anderson, J. C. and D. W. Gerbing (1988), "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach." *Psychological Bulletin*, 103, No.3, pp. 411-423.
- Andreassen, C. S., H. Ursin, and H. R. Eriksen (2007), "The relationship between strong motivation to work, 'workaholism', and health." *Psychology & Health*, 22, pp. 615-629.
- Avanzi, L., R. van Dick, F. Fraccaroli, and G. Sarchielli (2012), "The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being." *Work and Stress*, 26, No.3, pp. 289-307.
- Azen, R. and D. V. Budescu (2003), "The dominance analysis approach for comparing predictors in multiple regression." *Psychological Methods*, 8, pp. 129-148.
- Aziz, S. and J. Cunningham (2008), "Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role." *Gender in Management: An International Journal*, 23, No.8, pp. 553-566.
- Balducci, C., M. Cecchin, F. Fraccaroli, and W. B. Schaufeli (2012), "Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion." *Personality and Individual Differences*, 53, No.5, pp. 629-634.
- Baltes, B. B., L. S. Zhdanova, and M. A. Clark (2011), "Examining the Relationships Between Personality, Coping Strategies, and Work-Family Conflict." *Journal of Business and Psychology*, 26, No. 4, pp. 517-530.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations." *Journal of Personality &*

- Social Psychology*, 51, No.6, pp. 1173-1182.
- Bielby, W. T. and D. D. Bielby (1989), "Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households." *American Sociological Review*, 54, pp. 776-789.
- Bollen, K. A. (1989), *Structural equations with latent variables*, New York: Wiley.
- Bowman, J. S. (1977), "Meaning of work and middle manager." *California Management Review*, 19, No.3, pp. 63-70.
- Brady, B. R., S. J. Vodanovich, and R. Rotunda (2008), "The impact of workaholism on work-Family conflict, job Satisfaction, and perception of leisure activities." *The Psychologist-Manager Journal*, 11, No.2, pp. 241-263.
- Brett, J. M. and L. K. Stroh (2003), "Working 61 plus hours a week: Why do managers do it?" *Journal of Applied Psychology*, 88, No.1, pp. 67-78.
- Brislin, R. (1980), Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-culture psychology* (Vol. 2, pp. 389-444), Boston: Allyn & Bacon.
- Bryant, D. U., M. Mitcham, A. R. Araiza, and W. M. Leung (2011), "The interaction of self-monitoring and organizational position on perceived effort." *Journal of Managerial Psychology*, 26, pp. 138-154.
- Buelens, M. and S. A. Y. Poelmans (2004), "Enriching the Spence and Robbin's typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates." *Journal of Organizational and Change Management*, 17, pp. 440-458.
- Burke, R. J. (1999a), "Workaholism and extra-work satisfaction." *International Journal of Organizational Analysis*, 7, pp. 352-364.
- Burke, R. J. (1999b), "Workaholism in organizations: Gender differences." *Sex Roles*, 41, pp. 333-345.
- Burke, R. J. (1999c), "Workaholism in organizations: Measurement validation and replication." *International Journal of Stress Management*, 6, pp. 45-55.
- Burke, R. J. (2000), "Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences." *Stress Medicine*, 16, pp.11-16.
- Burke, R. J. (2002), "Do workaholics prefer demanding, aggressive and results-oriented organizational cultures?" *Career Development International*, 7, No.4, pp. 211-217.
- Burke, R. J., S. B. Matthiesen, and S. Pallesen (2006), "Personality correlates of workaholism." *Personality and Individual Differences*, 40, pp. 1223-1233.
- Burke, R. A., F. Oberklaid, and Z. Burgess (2004), "Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences." *Women in Management Review*, 5, pp. 252-259.
- Cantarow, E. (1979), "Women workaholics." *Mother Jones*, 6, pp. 56-58.

- Carlson, D. S. and P. L. Perrewé (1999), "The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict." *Journal of Management*, 25, No.4, pp. 513-540.
- Cha, Y. (2013), "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations." *Gender & Society*, 27, No.2, pp. 158-184.
- Chou, L. F., B. S. Cheng, and C. K. Jen (2005), *The contingent model of paternalistic leadership: Subordinate dependence and leader competence*, Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Hawaii, USA.
- David, J. P. and J. Suls (1999), "Coping efforts in daily life: Role of big five traits and problem appraisals." *Journal of Personality*, 67, pp. 265-294.
- Duxbury, L. and C. Higgins (1991), "Gender differences in work-family conflict." *Journal of Applied Psychology*, 76, pp. 60-74.
- Eagly, A. H. (1987), *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eisinga, R., M. Grotenhuis, and B. Pelzer (2013), "The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown?" *International Journal of Public Health*, 58, pp. 637-642.
- Ersoy-Kart, M. (2005), "Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish Form." *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 33, pp. 609-617.
- Flowers, C. P. and B. Robinson (2002), "A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test." *Educational and Psychological Measurement*, 62, No.3, pp. 517-526.
- Fu, C. K. and M. A. Shaffer (2001), "The tug of work and family: direct and indirect domain specific determinants of work-family conflict." *Personnel Review*, 30, No.5, pp. 502-522.
- Gatewood, R. D. and H. S. Field (2001), *Human resource selection*, 5th Edition, Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Gosling, S. D., P. J. Rentfrow, and W. B. Swann (2003), "A very brief measure of the Big-Five personality domains." *Journal of Research in Personality*, 37, No.6, pp. 504-528.
- Grandey, A. A. and R. Cropanzano (1999), "The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain", *Journal of Vocational Behavior*, 54, pp. 350-370.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell (1985), "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review*, 10, No.1, pp. 76-88.
- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa (1991), "Rational versus gender role explanations for work-family conflict." *Journal of Applied Psychology*, 76, No.4, pp. 560-568.
- Harpaz, I. and R. Snir (2003), "Workaholism: Its definition and nature." *Human Relations*, 56, No.3, pp. 291-319.
- Higgins, C., L. Duxbury, and C. Lee (1994), "Impact of life-cycle stage and gender on the ability to

- balance work and family responsibilities.” *Family Relations*, 43, pp. 144-150.
- Hu, L.-T. and P. M. Bentler (1998), “Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification.” *Psychological Methods*, 3, No.4, pp. 424-453.
- Huang, J.-C., C. Hu, and T.-C. Wu (2010), “Psychometric properties of the Chinese version of the workaholism battery.” *Journal of Psychology*, 144, No.2, pp. 163-183.
- Hyvönen, K., T. Feldt, K. Salmela-Aro, U. Kinnunen, and A. Mäkikangas (2009), “Young managers’ drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement.” *Journal of Vocational Behavior*, 75, No.2, pp. 183-196.
- International Institute for Management Development [IMD] (2001-2012), *The world competitiveness yearbook*, Lausanne, Switzerland: The Author.
- Lowman, R. L. (1993), *Counselling and psychotherapy of work dysfunctions*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Lundberg, U. L. F., B. MÅRdberg, and M. Frankenhaeuser (1994), “The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children.” *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, No. 4, pp. 315-327.
- Machlowitz, M. (1980), *Workaholics: Living with them, working with them*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Major, V. S., K. J. Klein, and M. G. Ehrhart (2002), “Work time, work interference with family, and psychological distress.” *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 427-436.
- Maslach, C. (1982), *Burnout: The cost of caring*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., S. E. Jackson, and M. P. Leiter (1996), *Maslach burnout inventory manual*, 3rd Edition, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C. and M. P. Leiter (1997), *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McMillan, L. H. W., E. C. Brady, M. P. O’Driscoll, and N. V. Marsh (2002), “A multifaceted validation study of Spence and Robbins’ (1992) Workaholism Battery.” *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, pp. 357-368.
- McMillan, L. H. W., M. P. O’Driscoll, and R. J. Burke (2003), Workaholism: A review of theory, research, and future directions In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 18, pp. 167-190), Chichester, New York: Wiley.
- McMillan, L. H. W., M. P. O’Driscoll, N. V. Marsh, and E. C. Brady (2001), “Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies.” *International Journal of Stress Management*, 8, No.2, pp. 69-91.
- Mosier, S. K. (1983), *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*, Unpublished MA
-

- thesis, University of Texas at Austin.
- Naughton, T. J. (1987), "A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research." *The Career Development Quarterly*, 35, pp. 180-187.
- Ng, T. W. H., K. L. Sorensen, and D. C. Feldman (2007), "Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension." *Journal of Organizational Behavior*, 28, No.1, pp. 111-136.
- Oates, W. E. (1968), "On being a 'workaholism' (A serious jest)." *Pastoral Psychology*, 19, pp. 16-20.
- Oates, W. E. (1971), *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*, New York: The World Publishing Company.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J.-Y. Lee, and N. P. Podsakoff (2003), "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies." *Journal of Applied Psychology*, 88, No.5, pp. 879-903.
- Porter, G. (1996), "Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work." *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 70-84.
- Robinson, B. E. (1989), *Work addiction: Hidden legacies of adult children*, Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996), "Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism." *Psychological Reports*, 79, pp. 1313.
- Robinson, B. E. (1998), *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*, New York: NYU Press.
- Robinson, B. E. (1999), "The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism." *Perceptual and Motor Skills*, 88, pp. 199-210.
- Robinson, B. E., C. P. Flowers, and J. Carroll (2001), "Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion." *International Journal of Stress Management*, 8, pp. 165-175.
- Robinson, B. E. and P. Post (1994), "Validity of the Work Addiction Risk Test." *Perceptual and Motor Skills*, 78, pp. 337-338.
- Robinson, B. E., P. Post, and J. F. Khakee (1992), "Test-retest reliability of the work addiction risk test." *Perceptual and Motor Skills*, 74, pp. 926.
- Rothbard, N. P. (2001), "Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles." *Administrative Science Quarterly*, 46, pp. 655-684.
- Russo, J. A. and L. E. Waters (2006), "Workaholic worker type differences in work-family conflict." *Career Development International*, 11, pp. 418-439.
- Rutherford, S. (2001), "Are You Going Home Already?: The long hours culture, women managers and
-

- patriarchal closure.” *Time & Society*, 10, pp. 259-276.
- Schaufeli, W. B., M. P. Leiter, C. Maslach, and S. E. Jackson (1996), Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test manual*. (pp. 22-26).
- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker, and W. van Rhenen (2009), “How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism.” *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 893-917.
- Schor, J. (1991), *The overworked American: The unexpected decline of leisure*, New York: Basic Books.
- Scott, K. S., K. S. Moore, and M. P. Miceli (1997), “An exploration of the meaning and consequences of workaholism.” *Human Relations*, 50, No.3, pp. 287-314.
- Snir, R. and I. Harpaz (2004), “Attitudinal and demographic antecedents of workaholism.” *Journal of Organizational Change Management*, 17, pp. 520-536.
- Spence, J. T. and A. S. Robbins (1992), “Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results.” *Journal of Personality Assessment*, 58, pp. 160-178.
- Stoeber, J., C. R. Davis, and J. Townley (2013), “Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation.” *Personality and Individual Differences*, 55, pp. 733-738.
- Taris, T. W., W. B. Schaufeli, and L. C. Verhoeven (2005), “Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict.” *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 54, pp. 37-60.
- Taris, T. W., I. van Beek, and W. B. Schaufeli (2012), “Demographic and Occupational Correlates of Workaholism.” *Psychological Reports*, 110, No.2, pp. 547-554.
- Thomas, C. H. and M. J. Lankau (2009), “Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout.” *Human Resource Management*, 48, No.3, 417-432.
- Tsai, W.-C. (2001), “Determinants and consequences of employee displayed positive emotions.” *Journal of Management*, 27, No.4, pp. 497-512.
- Vardi, Y. and E. Weitz (2004), *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vollrath, M. and S. Torgersen (2000), “Personality types and coping.” *Personality & Individual Differences*, 29, pp. 367-378.
- Voydanoff, P. (1998), “Work role characteristics, family structure demands and work/family conflict.” *Journal of Marriage and Family*, 50, pp. 749-761.
- Watson, D., L. A. Clark, and A. Tellegen (1988), “Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales.” *Journal of Personality and Social Psychology* 54, No.6, pp. 1063-1070.

- Wayne, J. H., N. Musisca, and W. Fleeson (2004), "Considering the role of personality in the work – family experience: Relationships of the big five to work – family conflict and enrichment." *Journal of Vocational Behavior*, 64, pp. 108-130.
- Wharton, A. S. and M. Blair-Loy (2002), "The 'overtime culture' in a global corporation: a cross-national study of finance professionals' interest in working part-time." *Work and Occupations*, 29, pp. 32-63.
- Witt, L. A. and D. S. Carlson (2006), "The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support." *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, No.4, pp. 343-357.
- Zuzanek, J. (1998), "Time Use, Time Pressure, Personal Stress, Mental Health, and Life Satisfaction from a Life Cycle Perspective." *Journal of Occupational Science*, 5, No.1, pp. 26-39.

Soochow Journal of Economics and Business

No.83 (December 2013) : 1-42.

The relationships between workaholism, emotional exhaustion, and work-family conflict: The moderating effects of individual differences

Jui-Chieh Huang* Yu-Hsuan Wang**

Abstract

In recent years, academics and practitioners have increased their attention to the problem of overwork culture in Taiwan. Because workaholism is a typical antecedent of long working hour and burnout, researchers have examined the psychometric properties of the Chinese version of Work-Addiction Risk Test (WART). To explore the nomological network of workaholism and individual differences of its effects, the aim of this study is to examine the relationships between workaholism and the related consequences, including emotional exhaustion, and work-family conflict, and test the importance of different sub-dimensions of WART using dominance analysis. Furthermore, the present study investigated the moderating effect of individual differences such as gender, conscientiousness, position, and industry on above relationships. We collected data from 532 full time employees in organizations. According to our results, workaholism positively related to emotional exhaustion, and work-family conflict. The positive relationship between workaholism and family-work conflict is stronger for male. When employees have higher conscientiousness, the positive relationship between workaholism and family-work conflict is stronger. For non-managers, the

positive relationship between workaholism and emotional exhaustion is stronger. The positive relationship between workaholism, emotional exhaustion and work- family conflict is stronger for employees who are not in the technological and financial industry. The practical implications and research limitations were discussed as well.

Keywords: Work Addition Risk Test, gender, conscientiousness, emotional exhaustion, work-family conflict

* Corresponding author, Assistant Professor, Department of Business Administration, National Taipei College of Business, No.321, Sec.1, Jinan Rd., Zhongzheng District, Taipei City, Taiwan. E-mail: d9516931@gmail.com

**Ph.D. Candidate, Department of Business Administration, National Chengchi University
