

國立政治大學 社會科學學院

行政管理碩士學程第十屆碩士論文

指導教授 孫本初 博士

企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之研究

*Research on Corporate Child Care Service, Work-Family Balance and
Employee Job Performance*

研究生 康傑弘 撰

中華民國一〇一年六月

謝 辭

經歷兩年的校園生活，修業期間受到諸多授業老師的敦敦教導，內心相當感激與感恩。之後的二年，完成人生另二件大事，結婚與生子，內心充滿喜悅與滿足。論文的完成，既將邁入另一個生命的里程碑。

本論文得以完成，首先，最要感謝的是指導教授孫本初博士，從研究方法的學習、研究題目的訂定、研究內容的悉心教導，並且不厭其煩的審閱斧正，使得本篇論文得以周延完整。而恩師不僅引領吾進入學術研究的殿堂，更在專業知識領域與待人處事上獲益良多。當然也相當感謝鄭美華教授、黃榮護教授在口試時在研究方法、論文架構與寫作內容給予提點與指正，使得本論文更加充實與嚴謹，在此至上由衷的感謝。

論文的撰寫過程中感謝同門學長淑根與麗芳的協助、幫忙與關懷，另外特別要感謝逸雅不斷的支持、鼓勵與鞭策，並且在口試與考試時百忙之中抽空支援與協助，感激在心頭。另外，對於協助問卷施測的事業單位人士與受測者，更是成就本論文的根本，在此至上誠摯的謝意。

最後，我要感念的是我的老婆與陪伴我的可愛兒子子逸，對於我的支持與寬容，讓我在工作、家庭與學業上得以無後顧之憂。最後還是要感謝一直支持我的家人與朋友，謹將此論文獻給你們。

傑弘謹誌於板橋

2012年07月12日

中文摘要

隨著女性大量投入勞動就業市場，家庭結構的轉變，核心家庭中的雙薪家庭盛行，兒童照護將不再是女性責任。托兒問題加上少子女化的現況，也已成爲目前國家安全的重要課題。

本研究之研究途徑採用「行爲研究途徑」，研究方法係採文獻探討法及問卷調查法，樣本來源以北、中、南勞工密集的工業區或科學園區鄰近的 12 家托育機構爲主，總共發出 500 份問卷，回收 443 份問卷，刪除無效問卷 42 份，問卷有效回收率 80.2%，分別以描述性統計、t 檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關及多元迴歸分析等統計方法來探討各變項間之關係。

本研究結果發現：

- 一、企業提供彈性工時（地點）、托育津貼、員工親職教育活動、員工優質托育機構與資訊的選擇、組成員工托育的成長團體或支持團體對於「工作與家庭平衡」結果顯示有差異，另外，企業提供托兒福利措施中，「產假（陪產假）」對於「員工工作績效」結果顯示沒有差異。
- 二、企業托兒福利使用程度對於工作與家庭平衡與員工工作績效有顯著相關，並且有預測力。
- 三、工作與家庭平衡對於員工工作績效有顯著相關，並且有預測力。
- 四、工作與家庭平衡在企業托兒福利使用程度與員工工作績效之間產生中介效果。

關鍵字： 企業托兒、企業福利、工作與家庭平衡、工作績效

Abstract

Nowadays, the structure of family has been changed because the huge numbers of woman are working in labor market. There are many dual-earner household among of nuclear family. Taking care of children is no longer the responsibility of woman, therefore, the current situation of childcare and low fertility have been the most important issues of national security.

Behavioral research approach and the method of literature review and structural questionnaire method have been used in this study. The targets of samples included 12 child care institutions which are located in the work-intensive industrial or the neighboring science park among the area of north, middle and south of Taiwan. A total of 500 questionnaires were issued, 443 questionnaires have been recovered, 42 questionnaires are invalid which have been deleted. The effective rate of questionnaire is 80.2%. To find out the relationship among these materials, the method of Descriptive Statistics, t Test, One Way Analysis of Variance, Pearson, Product Moment the Correlation, Multiple Regression have been used in this study.

The results showed that:

1. It affects work-family balance if the enterprise provides: flexible working hours (location), child care allowance, the activities of staff parenting education , the information of choosing a quality child care institution and the growth or support group composed of staff. In addition, the result shows that there is no difference if the enterprise provides "maternity leave, (paternity leave)" which is one of the measures of child care welfare.
2. It will affect and predict work-family balance and job performance if the enterprise provides corporate child care.
3. It exists remarkable relationship between work-family balance and job performance. The relationship is also predictable.
4. Work-family balance has become the mediation role of corporate child care and job performance.

keywords : corporate child care, employee benefit, work-family balance,
job performance

目次

謝辭.....	I
中文摘要.....	II
Abstract.....	III
表次.....	VI
圖次.....	VIII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機與目的.....	5
第三節 研究問題.....	7
第四節 研究途徑與方法.....	8
第四節 研究範圍與限制.....	8
第五節 研究流程.....	10
第六節 重要名詞解釋.....	11
第二章 文獻探討.....	15
第一節 我國企業托兒相關研究.....	15
第二節 企業托兒福利的意涵.....	19
第三節 工作與家庭平衡的意涵.....	23
第四節 員工工作績效的意涵.....	26
第三章 研究設計.....	30
第一節 研究架構與假設.....	30
第二節 操作型定義與問卷設計.....	31
第三節 抽樣方法與問卷.....	35
第四節 資料分析方法.....	46
第四章 研究結果分析.....	49

第一節	樣本描述分析	49
第二節	主要研究變項資料統計分析	55
第三節	企業托兒福利與工作與家庭平衡關係	56
第四節	企業托兒福利與員工工作績效的關係	64
第五節	企業托兒福利、工作與家庭平衡與員工工作績效的相關分析	71
第六節	企業托兒福利、工作與家庭平衡與員工工作績效的迴歸分析	76
第五章	結論	82
第一節	研究發現	82
第二節	建議	92
參考書目	94
壹、中文部分	94
貳、西文部份	98
附錄 1	前測問卷調查題目	102
附錄 2	前測修正後問卷調查題目	107



表 次

表 1-1 事業單位對性平法各項規定之實施情形	4
表 1-1 事業單位對性平法各項規定之實施情形	4
表 3-1 企業托兒福利各構面之衡量題項	32
表 3-2 工作與家庭平衡各構面與衡量問題項	33
表 3-3 員工工作績效各構面與衡量問題項	34
表 3-4 工作與家庭平衡量表題項項目分析摘要	39
表 3-5 工作績效量表題項項目分析摘要	40
表 3-6 工作與家庭平衡因素分析摘要表	42
表 3-7 工作績效因素分析摘要表	43
表 3-8 工作與家庭平衡量表的信度	44
表 3-9 工作績效量表的信度	45
表 4-1 人口統計資料	51
表 4-2 企業托兒提供情形的統計資料	54
表 4-3 企業托兒福利平均數與標準差	55
表 4-4 工作與家庭平衡平均數與標準差	56
表 4-5 員工工作績效平均數與標準差	56
表 4-6 企業附設托兒所(幼稚園)與工作與家庭平衡的 T 檢定	57
表 4-7 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與工作與家庭平衡的 T 檢定	58
表 4-8 產假(陪產假) 與工作與家庭平衡的 T 檢定	58
表 4-9 育嬰留職停薪與工作與家庭平衡的 T 檢定	59
表 4-10 彈性工時(地點)與工作與家庭平衡的 T 檢定	59
表 4-11 家庭照顧假與工作與家庭平衡的 T 檢定	60
表 4-12 生育津貼與工作與家庭平衡的 T 檢定	60
表 4-13 托育津貼與工作與家庭平衡的 T 檢定	61
表 4-14 育嬰留職停薪津貼與工作與家庭平衡的 T 檢定	61
表 4-15 員工親職教育活動與工作與家庭平衡的 T 檢定	62

表 4-16 員工優質托育機構與資訊的選擇與工作與家庭平衡的 T 檢定.....	63
表 4-17 組成員工托育的成長團體（支持團體）與工作與家庭平衡的 T 檢定.....	63
表 4-18 企業附設托兒所(幼稚園)與員工工作績效的 T 檢定.....	64
表 4-19 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與員工工作績效的 T 檢定.....	65
表 4-20 產假(陪產假) 與員工工作績效的 T 檢定.....	65
表 4-21 育嬰留職停薪與員工工作績效的 T 檢定.....	66
表 4-22 彈性工時（地點）與員工工作績效的 T 檢定.....	67
表 4-23 家庭照顧假與員工工作績效的 T 檢定.....	67
表 4-24 生育津貼與員工工作績效的 T 檢定.....	68
表 4-25 托育津貼與員工工作績效的 T 檢定.....	68
表 4-26 育嬰留職停薪津貼與員工工作績效的 T 檢定.....	69
表 4-27 員工親職教育活動與員工工作績效的 T 檢定.....	69
表 4-28 員工優質托育機構與資訊的選擇與員工工作績效的 T 檢定.....	70
表 4-29 組成員工托育的成長團體或支持團體與員工工作績效的 T 檢定.....	71
表 4-30 企業托兒福利使用程度與工作與家庭平衡的相關分析.....	72
表 4-31 企業托兒福利使用程度與員工工作績效的相關分析.....	74
表 4-32 工作與家庭平衡與員工工作績效的相關分析.....	75
表 4-33 企業托兒福利的使用對員工工作績效之多元迴歸分析要表.....	77
表 4-34 企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡之多元迴歸分析要表.....	78
表 4-35 員工工作與家庭平衡對員工工作績效之多元迴歸分析要表.....	79
表 4-36 工作與家庭平衡對企業托兒使用程度與員工工作績效層級之迴歸分析.....	81
表 4-37 企業托兒使用程度與工作與家庭平衡之多元迴歸分析.....	81
表 5-1 企業有無提供托兒福利與工作與家庭平衡的研究假設與研究驗證一覽表.....	83
表 5-2 企業有無提供托兒福利與員工工作績效的研究假設與研究驗證一覽表.....	84
表 5-3 企業托兒福利的使用程度與工作與家庭平衡研究假設與研究驗證一覽表.....	86
表 5-4 企業托兒福利的使用程度與員工工作績效研究假設與研究驗證一覽表.....	89
表 5-5 工作與家庭之平衡與員工工作績效研究假設與研究驗證.....	90

圖次

圖 1-1 研究流程.....	10
圖 3-1 研究架構.....	30
圖 3-2 研究架構 (修正).....	45



第一章 緒論

第一節 研究背景

美國勞動部曾經在 1987 年出版「西元兩千勞動力」(Workforce 2000) 之報告，特別強調在下一世紀中，婦女將成爲美國未來人力資源的主流之一。在歐盟方面，根據 1998 年所出版的「歐洲就業情況報告」，顯示每年有近 50 萬名女性首度投入勞動市場，兩性在勞動市場數量上之平衡，將在 21 世紀實現（焦興鎧，1999）。

另根據行政院主計處(2008)之勞動參與率顯示，1960 年時我國女性勞動參與率約爲 35%左右，1980 年代爲 39.3%，2000 年爲 46.02%，到了 2011 年女性勞動參與率已達到 49.97%。我國近年推動性別平權政策與營造友善家庭工作環境，提供員工的工作與家庭平衡的措施，促進女性就業，使得我國女性勞動力參與率逐年提升。

隨著婦女勞動參與率的提昇，女性大量投入勞動就業市場，加上家庭結構的轉變，核心家庭中的雙薪家庭盛行，兒童照護將不再僅是女性責任。托兒問題也因此浮出檯面。托兒問題不應該歸咎於婦女就業，也不代表不被僱用者無此方面之問題(Cattan,1991)。亞洲國家女性的傳統性別角色定位負責較多家務照顧工作，在結婚與育兒階段，勞動力及參與率均呈下降現象，日、韓兩國女性隨著子女年齡增長而紛紛重返勞動力市場，致勞動力參與率再度回升，而我國因婚育及家庭因素退出職場後，復出工作之比率較低，勞動力及參與率未再度回升。

隨著經濟知識發展，勞動結構與勞動方式重大變遷，女性大量投入勞動市場及雙薪工作家庭將成爲一個趨勢。爲解決此趨勢，行政勞工委員會於民國 79 年底

訂頒「輔導辦理勞工托兒服務實施要點」，民國 80 年起編列補助款，期藉以協助勞工解決托兒問題，使勞工無後顧之憂，安定工作情緒，提高生產能力，並希望能夠促進婦女就業，有效開發婦女人力資源，以紓解勞力不足現象。

婦女在加入勞動市場後，政府為推動性別工作平權政策，促進婦女勞工就業，提高女性勞工之勞動參與率，並協助雇主辦理托兒設施或提供適當托兒措施，有效協助員工解決子女的托育問題，以穩定勞動生產，強化企業競爭，故於 2002 年 3 月 8 日正式施行兩性工作平等法。

為了協助受僱者解決工作與家庭間之衝突，行政院勞工委員會及企業為營造友善的職場環境，讓勞工得在家庭與工作職場中能取得平衡，發揮穩定就業之功能，政府提供重要政策措施如下：

一、企業托兒服務

行政院勞工委員會為輔導企業辦理員工托育福利服務，提供部分經費補助做為鼓勵企興辦員工托兒服務，以落實勞工托兒照顧服務，2011 年補助標準，對於雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構：新興建者，最高補助 200 萬元；已設置者，每年最高補助 50 萬元。雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，並由雇主提供補助托兒津貼者。每年最高補助 30 萬元。

另鑑於我國事業單位規模以中小企業為主，且多數中小企業未能提供員工企業托兒服務，為協助勞工托育照顧，並鼓勵企業資源分享，營造友善育兒的職場環境，規劃推動企業聯合托兒服務。

二、保障懷孕受僱者之休假安胎權益

行政院勞工委員於 2000 年 5 月 4 日修正勞工請假規則，將懷孕期間需安胎休養者，其休養期間，併入住院傷病假計算。為使受僱者之勞動權益更有保障，於

2011 年 1 月 5 日增訂性別工作平等法（以下簡稱性平法）第 15 條第 3 項，配合同法第 21 條規定，受僱者申請安胎休養請假時，雇主不得拒絕且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

三、產假工資與生育給付

依性平法第 15 條規定，雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日；同時，受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 3 日，陪產假期間工資照給。另「勞工保險條例」第 32 條規定之生育給付 1 個月及勞動基準法第 50 條規定雇主於女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期。女性勞工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給，以保護女性勞工懷孕生產期間經濟生活。

四、育嬰留職停薪津貼

性平法第 16 條規定，受僱者任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至其子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。為提供有育嬰需求的受僱勞工，在育嬰留職停薪期間部分所得損失之保障，就業保險法於民國 2009 年 5 月 1 日修正施行，增列育嬰留職停薪津貼為保險給付項目。津貼係以被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月。

性平法實施已經滿十年，從行政院勞工委員會「100 年所做僱用管理性別平等概況調查報告」所做的調查，從表 1-1「事業單位對性平法各項規定之實施情形」，事業單位對於各項措施實施比率均較 2002 年成長，顯示對於促進性別工作平等有

正面助益。

表 1-1 事業單位對性平法各項規定之實施情形

項目別	單位：%									
	91年	93年	94年	95年	96年	97年	98年	99年	100年	較91年 增減百 分點
生理假 ⁽¹⁾	17.3	27.5	27.2	31.8	38.4	43.6	44.8	45.4	45.6	28.3
流產假 ⁽¹⁾	41.6	39.5	49.5	43.4	46.8	49.4	54.7	54.6	55.0	13.4
安胎休養 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	39.0	-
產假 ⁽²⁾	78.1	83.5	95.1	96.6	95.7	96.2	96.9	96.8	96.8	18.7
陪產假 ⁽³⁾	29.0	42.8	48.1	45.6	46.6	55.7	57.3	57.8	57.7	28.7
家庭照顧 ⁽⁴⁾ (員工規模30人以上)	34.0	35.4	34.6	41.1	43.1	56.8	63.4	62.9	63.6	29.6
為撫育未滿3歲子女，得減少或 調整工作時間(員工規模30人以上)	23.0	28.9	27.4	33.5	30.8	39.5	41.9	47.5	47.7	24.7
設置「托兒設施」或提供「托兒 措施」(員工規模250人以上)	36.3	38.1	38.1	41.7	41.6	52.6	63.6	68.9	77.3	41.0
育嬰留職停薪 ⁽⁴⁾ (員工規模30人以上)	-	-	-	-	-	-	40.3	40.7	40.8	-
	38.9	56.7	54.2	50.1	52.6	60.0	70.5	75.3	79.1	40.2

說明：(1) 95年起資料排除「無女性員工」之樣本。

(2) 94年起資料排除「無女性員工」及「員工沒有此項需求」之樣本(含女性皆未婚及員工年齡層偏高之樣本)。

(3) 99年起資料排除「無男性員工」之樣本。

(4) 97年起「家庭照顧假」擴大至員工規模5人以上事業單位，100年起擴大至所有受僱者；98年5月起「育嬰留職停薪」措施擴大至所有受僱者。

(5) 100年起新增「安胎休養」，排除單位內「無女性員工」之樣本。

資料來源：行政院勞工委員會「100年僱用管理性別平等概況調查報告」(2011)

綜上顯示，我國女性在婚育及家庭是影響我國勞動力及參與率重要因素，因此，從兒童福利觀點，托育服務具有促進兒童發展、支持與補充家庭等功能，婦女外出就業，造成父母照顧角色功能不足。以社會價值觀的轉變而言，兒童的照顧問題不只是婦女本身的責任，或是家庭自己的問題，而是整體社會共同的問題(王麗容，1991)。如何發展企業托育福利服務，有效的平衡工作與家庭，進而提

高組織績效及國家競爭力，是未來國家勞動資源運用及組織人力資源管理所要重視的課題，故此議題是值得研究。

第二節 研究動機與目的

一、研究動機

台灣地區來說，隨著社會變遷和經濟多元化發展，女性走出家庭投入職場，傳統「女主內、男主外」的家庭結構模式也有所改變。再者受到生活經濟的壓力與負擔的影響，父、母親皆工作的雙薪家庭，成為我國家庭的主要趨勢，這個社會現象突顯出家庭照顧的需求與社會未來所面臨的問題與重要性。

隨著社會結構的變遷，女性勞動力的加入，女性勞動參與率逐年成長，企業組織為因應勞動力結構的改變，人力資源管理的政策從以男性勞動力為主，逐漸調整為兼顧兩性的人力資源管理方案，可知工作/家庭政策(Work/Family Policy)，或稱工作場所家庭政策(Work-place Family Policies)格外重要。李佳俐(2004)則指出工作/家庭政策係指組織用以幫助員工管理工作與家庭之間的生活，所實施的一連串措施(Lobel, 1999; Thompson et al., 1999; Konrad & Mangel, 2000)，如育嬰假，彈性工時，設置托育中心等措施便因而產生。對公司而言，要提供這些政策需要花費大量的營運成本，對員工而言，工作與家庭的平衡政策影響到員工對工作的態度以及付出。是故企業除了薪資與企業福利之外，也開始重視員工工作與家庭之間的問題，以留住優秀的人才，便以穩定勞動生產力，提昇企業競爭力。

在知識經濟發展的時代，為了保留創造競爭優勢的人力資本，其中一項做法即為實施對於員工具有吸引力的員工福利政策(Osterman, 1995)。是以國內在婦女團體、女權運動者及民間各利益團體多年來的督促及推動，歷經 12 年的努力奮鬥，政府終於在 2002 年完成訂頒「兩性工作平等法」(2007 年修法更名為性別工作平等法，以下簡稱性平法)，並在性平法第 23 條第 1 項規定「僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供托兒措施」。然而，國內係以中小企業居多，實

無能力自行設置托兒設施，故初期課以僱用 250 人以上之雇主，應設立托兒設施或提供適當托兒措施之義務。因此，舉凡員工人數達到 250 人以上之公、私立單位、企業組織均須依此規定為員工設置托兒設施或提供托兒措施，目的在協助解決員工子女之托育問題，讓員工在工作時無後顧之憂，減輕工作與家庭托育問題，使受僱者的子女能獲得妥善之照顧，提升女性就業意願、穩定勞動參與率，進而能全心投入職場，促進社會經濟發展。再者，讓企業組織或雇主對員工的托兒照顧負起協助解決的責任，且有明確的法源依據，使公部門有權課責企業提供托兒照顧，並配合雙薪且核心家庭型態的社會主流，在父母投入工作職場之際，能用替代性方案來協助幼兒照顧。

然而，在多元的工作環境下，有什麼樣的員工工作與家庭福利措施，可以影響員工行為與認知，平衡工作與家庭的衝突？工作與家庭平衡對員工產生何種影響？又工作家庭平衡之後，是否能增加員工工作績效與所屬企業組織更具競爭力的解釋力，是促成作者研究的動機之一。

其次，影響優秀員工留在公司及讓員工產生高工作績效的元素有很多，除了職位與薪資之外在元素，最直接的就是企業的員工福利政策與措施。有學者發現企業組織對於員工的投資可進一步使員工對於工作投入及高績效表現(Tsui et al., 1997)。而企業托兒福利即為企業組織對於員工福利及平衡員工家庭需求與工作政策中的一項重要措施。因此，企業組織對於員工投入企業托兒福利措施是否可以進一步使員工對於工作更投入及表現高工作績效，是研究的動機之二。

再次，企業或雇主在提供協助員工與家庭的托兒問題方案，如設立托育中心、彈性工時、育嬰假等便依其需求而產生。對雇主或組織而言，要提供這些員工福利政策需要大量的成本，因此，在成本效益與員工福利的考量之下，如何提供符合員工托育需求，並且使企業的托兒福利措施發揮最大的效益，將是企業實施員工托兒福利，營造友善家庭工作環境時所考量的重點，亦是本研究的動機之三。

最後，性平法從公布施行至今已 10 年，推動企業托育關係著員工、家庭與社會整體的福祉，政府應該積極的協助、鼓勵企業辦理，然而從現今企業或雇主對於提供企業托兒福利的認同與效益的問題，到有意願辦理企業托育福利，至真正

落實的過程之中，仍存在一些疑慮？因此，藉由實務探討「企業托兒福利」的實施，對於員工家庭及員工工作績效影響評估，是本研究之動機之四。

二、研究目的

本研究希望能夠藉由對企業內員工的實證研究，檢視企業托兒福利措施對員工工作與家庭平衡，以及員工工作績效的關係。並且進一步驗證，企業組織實施企業托兒福利措施能透過工作與家庭間平衡的中介過程，去影響員工的工作績效，並且嘗試找出員工所需要的托育福利服務，提供企業界及政府單位有價值的建議與作法，使得企業、員工及其子女能獲得最佳利益，達到「三贏」的目的。根據前述的研究動機，本次的研究目的具體言之有下列：

- (一)探討企業托兒福利與工作與家庭平衡的關係。
- (二)探討企業托兒福利與員工工作績效的關係。
- (三)瞭解企業實行托兒福利是否經由工作與家庭平衡的中介效果影響員工的工作績效。
- (四)研究結果與建議，提供企業、雇主或政府單位，在宣導與推動企業友善托兒環境時之參考。

第三節 研究問題

依據前述的研究動機與目的，本研究待答問題如下：

- 一、企業托兒福利與工作與家庭平衡有何相關？
- 二、企業有無提供托兒福利對工作與家庭平衡之間有何差異？
- 三、企業托兒福利對工作與家庭平衡是否有預測力？
- 四、企業托兒福利與員工工作績效有何相關？
- 五、企業有無提供托兒福利對員工工作績效之間有何差異？
- 六、企業托兒福利對員工工作績效是否有預測力？
- 七、工作與家庭平衡對於企業托兒福利與員工工作績效的關係是否具有中介效果？

第四節 研究途徑與方法

一、研究途徑

本研究之研究途徑係採用「行為研究途徑」，運用科學方法來分析企業托兒福利、員工工作與家庭間平衡及工作績效三者關係，以「量化」的方式，由行為層面從事資料蒐集、分析與解釋。

二、研究方法

本研究採用之研究方法係為「文獻探討法」及「問卷調查法」，以下分述之：

(一) 文獻探討法

為達成研究的目的，蒐集企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效的相關理論及文獻，並參考國內外相關書籍、論文、期刊及政府出版品，彙整資料，進行探討與分析歸納，藉此瞭解目相關研究的成果，作為本研究的研究架構與基礎。

(二) 問卷調查法

本研究係採問卷調查方式，藉由理論與文獻探討彙整所得結果，在研究架構確立之後，設計調查問卷，針對企業內所屬員工進行樣本採樣，使在短時間內獲得大量資料，探討企業辦理托兒福利及員工工作與家庭及工作績效三者的關係。

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

(一) 研究時間

本研究時間係從 2002 年性平法立法通過實施以後，就雇主或企業辦理企業托兒福利對於員工工作與家庭平衡及工作績效之關係。

（二）研究對象

本研究之對象係從 2002 年性平法通過後至 2012 年間，雇主實施企業托兒福利服務，包括勞動基準法及性平法等法定企業托兒福利及其他企業托兒福利等，對其員工工作與家庭平衡與員工工作績效之探討。

二、研究限制

本研究在過程中力求客觀、嚴謹及周延，針對本研究的主題，在研究的過程中，力求嚴謹，惟仍難免有不殆之處，以本研究而言，有以下限制：

（一）推論上的限制

本研究之對象為部份企業組織辦理企業托兒福利之員工，僅能做為研究之參考，並不能完全代表全國的企業組織。

（二）研究方法的限制

1. 本研究係採問卷調查方式，為量化研究，問卷調查法的限制，無法對受試者深入的了解，並且對每一個受試的個人背景、生活狀況、企業組織型態與性質皆有所不同，僅能以整體觀點來討論。

2. 研究問卷係請托育機構業者發放與回收，在實際填答時無法了解及掌握受測者實際現況及是否確實填答。

3. 研究對象係由受僱勞工主觀認知填答，對於員工工作績效可能因為填答者認知不同，或績效的衡量指標不同，對於企業本身未有直接感受。未來可從雇主或相關企業負責部門的角度進行探討，使研究更加完整。

4. 本研究母體係以北、中、南區勞工密集的工業區或科學園區區域為主，涵蓋範圍仍有限，後續研究可擴大範圍及樣本數，使樣本更具代表性。

第五節 研究流程

本研究之研究流程係經過收集相關資料後，首先針對研究的問題及範疇，確定所要研究主題與研究範圍，其次，進行文獻的蒐集、整理與回顧，於分析出關鍵性的構面與變項後建立研究架構，並依循研究架構設計問卷。又針對研究調查對象發放與回收問卷，即進行資料的整理分析、探討與彙整，最後，提出研究結論和建議事項如圖 1-1 所示。

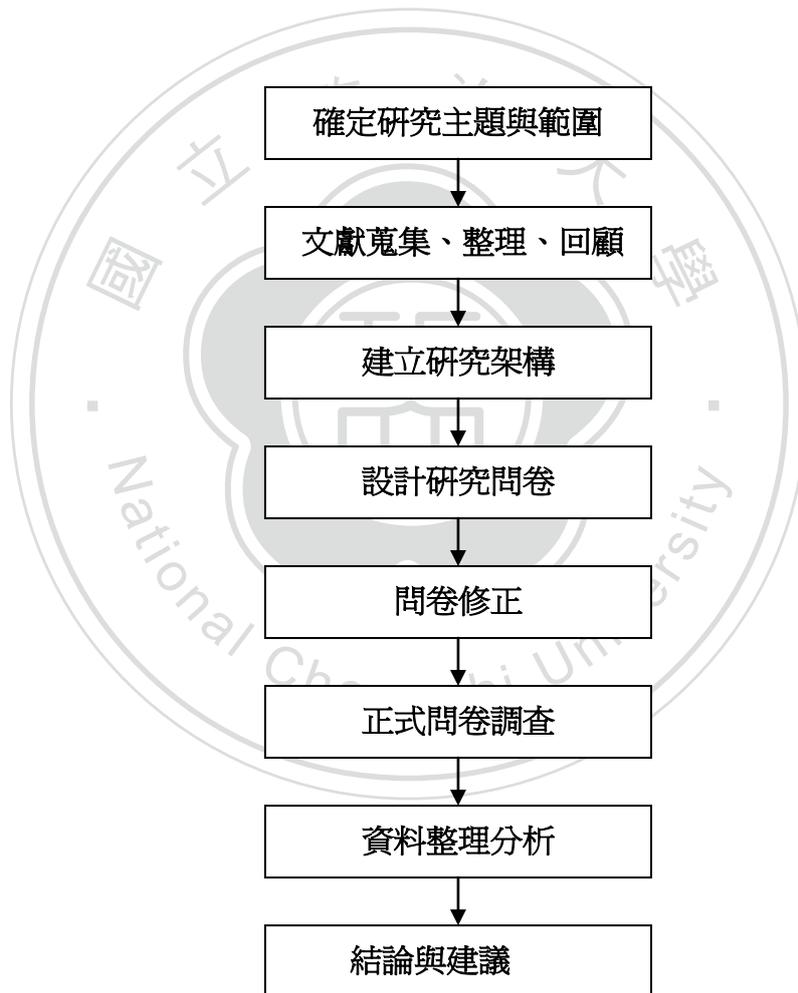


圖 1-1 研究流程

資料來源：作者自繪

第六節 重要名詞解釋

本研究主要係為瞭解企業提供托兒福利對於員工之工作與家庭之平衡及其工作績效為議題深入探討，以下為本研究相關名詞之界定：

一、托兒設施

依據行政院勞工委員會 2011 年「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第 2 條第 1 項托兒設施係指雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構。

二、托兒措施

依據行政院勞工委員會 2011 年「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」第 2 條第 2 項托兒措施係指雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，並由雇主提供補助托兒津貼者。

三、企業托兒

有關企業托兒(corporate child care)指在工作場所上，由雇主直接或間接提供員工解決其托兒問題之各種措施(王麗容，1996)。企業托兒係指父親或母親在就業工作場所時，由雇主採直接或間接方式提供給予員工，協助解決其托兒問題之各種措施。就形式而言，企業托兒可以是雇主直接提供托兒服務，來滿足員工之托兒需求；但也可以間接提供托兒津貼或簽約委託坊間立案托兒機構提供托兒照顧服務，來協助員工解決托兒問題（王麗容，1994；1996）。

四、企業福利

企業福利亦可稱員工福利(employee benefits)、職業福利(occupation welfare)等。其概念，可謂企業組織或雇主為受僱的員工所辦理的員工福利或經營福利。企業福利是勞資雙方共同協議的勞工權利，而非雇主的恩惠或措施。企

業福利不僅包括是工作時間內的福利，也包括居家生活所需的福利；不僅包括正常狀況的生活保障，也包括不時之需的生活保障。現代企業所提供的企業福利包括住宅的提供、經濟生的補助、衛生保健的管理、文人休閒活動、人際關係的協調、在職訓練、互助金融等多元性的福利措施(蔡宏昭，1989)。

社會工作辭典（2000）解釋企業福利為勞工福利的一環。福利的給予是雇主與受僱者之間就業關係，有工作才有福利。蔡宏昭（1998）指出企業福利是由勞雇合作，達成企業成長與員工福利的一種手段，也就是企業管理的一種方式；因此，企業福利是兼具生產與福利兩種功能的管理制度。

企業福利的內涵，有政府法定由企業所實施的企業福利，提供勞工有形或無形的給予與服務措施；另一是企業因員工需求或由勞雇雙方共同協商所提供管理上的企業福利與服務措施（林美齡，2006）。

五、企業托兒福利

本研究參考 1987 年世界大型企業聯合會 Conference Board（Bureau of National Affairs,1988）所做之研究，定義企業托兒福利係指雇主提供員工兒童照顧福利和彈性工作措施二類，提供兒童照顧福利或服務，包括雇主提供托兒設施、托兒措施、補助托兒津貼、兒童照顧資訊和轉介服務、諮詢服務及其他兒童照顧福利等；協助兒童照顧需求的彈性工作措施，有彈性上班、部分工作時、工作分擔制、彈性假、育嬰假及其他彈性工作措施。

故本研究界定「企業托兒福利」係指雇主或事業單位在工作職場中，以直接或間接的服務方式提供受僱者，解決其就業時所面臨托兒照顧問題的各種福利服務，包括性平法、勞動基準法等法定企業托兒福利及非法定的企業托兒福利等措施。

六、員工工作績效

員工工作績效係指工作的個體或團體所表現任務完成之質與量，亦即所有與組織目標有關的行為，此行為可依個體或團體對目標貢獻程度加以衡量(Guthrie,2001)。有關員工績效的評估一般可由直屬長官、同儕、部屬、外界人士或自我評估來執行，或者是混合以上多種評估來進行評估(Gakovic & Tetrick,2003)。本研究將採自評方式來瞭解組織或企業辦理企業托兒福利服務對其所屬員工的工作行為與績效表現。

七、任務績效(task performance)與情境績效(contextual performance)

Katz & Kahn(1978)以角色行為理論將工作績效分為角色內行為(in-role behavior)以及角色外行為(extra-role behavior)二種類型。而本研究依研究目的而採用 Borman & Motowidlo(1993)研究所提出的二種工作績效分類：任務績效與情境績效，茲定義如下(沈進成，王銘傑，2007)：

(一) 任務績效：

所謂任務績效係指員工個人工作上的結果，此結果為組織期望或設定的任務，其判斷準則在於是否合乎正式角色的要求(Motowidlo & Van Scotter, 1994)。因此，任務績效之概念是指直接影響組織之技術核心效能的角色內行為，亦是一般績效評估之主要衡量的內容與範圍。

(二) 情境績效：

所謂情境績效係指個人自發性執行非正式規定的活動、遵從組織的規定與程序、及堅持完成組織目標任務的相關行為。因此，情境績效類似角色外行為，在組織中未明文規定給予之酬報與獎勵的情形下，組織成員願意自願自發的對組織或組織成員有貢獻之行為。換言之情境績效並非透過組織內部正式系統的管控

機制，如升遷制度、薪資管理系統，而是自動自發的內心互惠、回報及樂於助人等所激勵行爲（沈進成，王銘傑，2007）。



第二章 文獻探討

從人力資源管理者的觀點，一個成功企業或組織，需要有競爭優勢，不斷維持競爭力與高度的績效，思考如何能招攬並留住優秀人才，或使員工表現高度績效，以增進企業組織的競爭優勢。但因為人力資源結構發生改變，婦女就業、雙薪家庭及核心家庭儼已成為社會主流，因此企業或雇主是否能舒解員工在工作與家庭之間的托兒問題，並且加上員工對於工作與家庭平衡的日漸重視，如何藉由員工的工作與家庭的平衡，使員工的工作績效提高，成為目前企業管理的重要課題。本章的重點係在探討企業托兒福利、工作家庭平衡及員工工作績效相關文獻與理論。本章共分成四節：第一節為我國企業托兒相關研究；第二節為企業托兒福利的意涵；第三節為工作家庭平衡的意涵；第四節為員工工作績效的意涵，各節內容分述如下。

第一節 我國企業托兒相關研究

聯合國在 1975 年召開婦女會議，要求會員國 10 年內廢除歧視女性的法律，應積極制訂法律與政策以保障女性權益。我國雖不是會員國，並未受到約束，但亦跟隨國際潮流於 2001 年經立法院三讀通過「兩性工作平等法」，隔年 2002 年 3 月 8 日正式實行。莊靜宜(2003)認為此法是保障兩性勞動者在就業市場爭取性別平權的法源基礎，也讓我國在性別平權的理念上向前邁進一大步。

我國實施性平法已近十載，尚不論執行成效如何，惟該法提供員工在工作職場上工作與家庭政策上基本的法律保障。從法案內涵概可分二類：一為性別工作平權，旨在消弭職場下一切有關性別、年齡、宗教、種族等因素所造成的歧視與工作上不平等之待遇。另一為促進工作平等權，主要規範有三方面：(一) 與女性

生殖機能連帶機的相關需求，如產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假；(二)協助員工降低工作與家庭衝突時的相關調整工時方案；(三)協助因照顧家而退出職場後再就業措施(劉梅君，1999；蔡婷婷，2006)。由上述這三種促進工作平等的內容可以發現，政府也正視到就業者的工作角色扮演與家庭責任之間衝突的問題，並提出適當的方案政策與法令，另外也使企業組織或雇主體認至員工家務事不再只是員工個人的事(蔡婷婷，2006)。

國內因國際趨勢及法源確立，使得國內開始研究性別平權及托兒服務對員工行為與組織影響等議題，本研究參考范玫芳(2000)及近年來員工托兒福利等文獻及研究主題內容等，將有關托兒福利服務相關研究彙整如下：

表 2-1 國內企業托兒之相關研究

研究者	年份	研究主題	研究內摘要說明	使用研究方法
呂寶靜	1991	台灣企業辦理托兒服務需要性的探討	分析台灣企業辦理托兒服務的需要性並就實施現況加以討論	文獻分析法
蔡宏昭	1991	日本的婦女勞工福利與托兒服務措施	探討日本婦女勞工福利政策、政府托兒措施與企業托兒的現況、難題與展望	文獻分析法
李惠滿	1992	托兒福利與員工工作滿足感之關係	實施托兒服務之企業的員工與未實施之企業的員工在工作滿足上是否有差異；托兒服務各構面與員工工作滿足之關係；不同狀況之公司在實施托兒服務各構面上是否有差異	文獻分析法與問卷調查
黃月	1992	醫院托兒服務滿意程度與影響因	探討已辦理托育服務之台北市醫院的現況、員工滿意度與影響因素，並提	文獻分析法、觀察法、深入訪談與問卷調

		素	出建議供醫院托育服務各構面上是否有差異	查
丁兆漪	1994	社會福利意識型態及兒童照顧需求之研究-以台北市職業婦女為例	說明台北市職業婦女所需求兒童照顧類別，及如何因應社會福利意識型態	文獻分析法、問卷調查
周淑貞	1995	女性員工對托兒服務滿意度、工作滿足與離職傾向關係之研究	參與、未參與和實施企業托兒服務之員工，其在托兒服務滿意度與離職傾向是否有顯著差異	文獻分析法、問卷調查
翁政興	1996	台灣地區企業托兒服務之研究	描述分析台灣企業托兒服務之現況，以及此員工福利能否公平分配至所有勞動者身上？能否解決幼兒照顧的需求問題	文獻分析法、問卷調查
郭靜晃 俞筱鈞	1996	學齡前兒童托育問題之研究	分析家長選擇學齡前托育機構的原所面臨問題，經調查分析結果以接送兒童時間配合度最為影響主因	文獻分析法、問卷調查
莫藜藜	1998	「工作與家庭」之托育政策	從已婚男性抽樣中了解其對子女的照顧需求，藉以探討「工作與家庭」托育政策的可能性，作為企業與政府未來兒童托育政策之參考	文獻分析法、問卷調查
范玫芳	2000	我國政府部門實施員工托兒福利之研究-以北、高兩市為例	針對台北市及高雄市兩市，研究我國政府部門實施員工托兒福利之概況	文獻分析法、問卷調查
楊幸伶	2000	員工對企業托育服務滿意度、組織投注與離職傾向之相關研究	介紹員工對企業托育服務滿意度、組織投注與離職傾向之相關研究	文獻分析法、問卷調查

李三益	2000	調查分析企業設置員工子女托育機構的意願趨向與提升人力資源之關係	透過問卷調查方式呈現企業在設置員工子女托育機構相關議題上之現況與看法	文獻分析法、問卷調查與訪談
黃韻璇	2001	產業組織提供托育服務對員工工作與家庭生活感受、生活滿足、組織認同之影響	說明產業組織類別對提供托育服務對員工工作與家庭生活感受、生活滿足、組織認同之影響	文獻分析法、問卷調查與訪談
何士隆	2003	以合作社模式提供托兒服務滿意度之研究-以台灣消費合作社附設托兒所為例	選取台灣消費合作社附設托兒所為例，說明合作社模所提供托育服務是滿意之研究	文獻分析法、問卷調查與訪談
翁麗芳	2004	當代日本幼托政策	為因應日本少子化現象，政府及企業所扮演及推動政策	
林美齡	2006	企業托兒執行績效之研究	企業在政府獎助下實施托育服務所產生績效	文獻分析法、問卷調查與訪談
許黎雲	2006	公部門補助企業托兒服務政策之評估研究	針對公部門補助企業辦理托兒福的看法以及對我國托育政策之影響	文獻分析法、問卷調查與訪談
黃琦珍	2008	企業附設幼兒園組織文化之個案研究	在瞭解企業附設幼兒園之組織文化	質性研究

資料來源：作者整理自范玫芳(2000)及林美齡(2006)

從表 2-1 提出有關企業托兒服務的文獻大致可區四大類：(一)企業托兒福利現況調查、檢討與改進；(二)企業托兒福利對員工行為與組織的影響；(三)員工托兒福利的需求評估；(四)其他國家托兒服務政策等。但很少研究直接探討企業

托兒福利對於個人、家庭及企業三者的關係，因此本研究將直接探討企業實施托兒福利對所屬員工工作與家庭及工作績效之關係，期盼讓企業組織與政府部門二方在推動企業托兒福利時能有所助力，進而協助受僱者能解決托兒照顧的問題。

第二節 企業托兒福利的意涵

根據研究顯示，企業托兒福利是工作家庭福利其中之一，被視為是人力資源管理的一種策略，是一種雙贏(Win-Win)的福利措施(Friedman,1986)，在有實施工作家庭福利組織工作的員工，相對於在沒有這些福利的員工而言，有著較高的情感性承諾、較低的離職意願(Grover & Crooker,1995; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999)。而員工無論是否有使用這些福利，工作家庭福利的可得性，對員工而言都有正面的影響，因為這樣的制度具有象徵性的意義，可以讓員工相信公司是真的關心他們的福利(Grover & Crooker, 1995)。

企業組織或事業單位提供托兒福利時，不僅員工及其子女受益，連對企業本身也有其正面的效果。因此，本研究在探究企業辦理托兒福利對其員工的影響之前，先就企業托兒福利之內涵與服務型態進行瞭解，並探討如下。

一、企業托兒福利的內涵

由於近年來社會變遷，女性勞動參與率增加，雙薪家庭興起，家庭托育功能減弱，無法滿足兒童照顧，當家庭無法完全滿足兒童照顧需求，勢必將尋求其它的替代方案來補充。一般的托育服務無法滿足就業者的需求，若由企業提供托兒服務，不僅可以協助員工解決托育問題，托育照顧的時間可以與員工的工作時間配合，可以滿足員工的需求，並且減輕雙薪家庭的經濟負擔，甚至於工作時，可以隨時掌握孩子的狀況，因此企業托兒福利可以解決員工托育照顧的需求。

企業托兒事實上在國內存在已久，但形成一個新的觀念則是近幾年的事，這從企業托兒一詞的定義和近年的現況可以得知。首先，依據國外學者對企業托兒之定義，就一般文獻的分析，企業托兒是指在工作場所上，由雇主直接或間接提供員工解決其托兒問題之各種措施。因此，就形式上而言，企業托兒可以是雇主

直接提供托兒服務，來滿足員工之托兒需求；但也可以間接提供補助或以契約型式提供托兒服務之方式，協助員工托兒問題之解決(Burud,Aschbacher,McCroskey, 1984； Wang,1990；王麗容，1991)。

企業福利為勞工福利的一環，社會工作辭典(2000)對於勞工福利的定義為：雇主給予員工工作報酬時，除支付事先約定之薪資外，尚會提供額外的一些利益與服務，這些利益與服務即是一般所稱之福利。換句話說，企業福利的給予是來自於受僱者和雇主之間的就業關係，具有就業工作才有此福利。企業福利的內涵乃基於市場經濟原則，它是員工報酬的一部分，也是企業的經營成本；就福利的供給面來看，它仍是福利國家多元福利內的重要一環，政府與企業二者皆扮演重要的角色(黃韻璇，2002)。

企業福利的內容概可分為兩部分：一為內含強制性的法定福利，此乃因立法規定而提供的有形或無形給予或服務，像是雇主在勞工的生產過程中，必依法強制為勞工參加勞工保險，以及依法提撥職工福利金和退休準備金；另一是非強制性(自願性)的福利，由工會與企業訂定的團體協定及勞工與雇主所訂定的勞動契約，或者是雇主依其營業情形所施予的家長式福利措施(李易駿，1988)。

企業托兒福利又是企業福利其中一種措施，為雇主穩定勞資關係體系、推動人力資源管理的一個內涵，並且受到福利多元主義思潮和民營化福利趨勢所影響的新課題(Kamerman & Kahn,1978；黃韻璇，2002)。本研究所探討的企業托兒福利包括法定的企業福利及非法定的企業福利二者。

王麗容(1991)提出，在美國一般界定「企業托兒服務」並不等於企業托兒所，舉凡可以協助員工解決托兒需求，減輕育兒焦慮和壓力，增進托兒(育)知識和能力，改善社區托兒供需差距和服務品質者，無論直接或間接的服務措施，皆是企業發展托兒服務的目標。因此，美國在企業托兒福利的提供，採取多元而彈性的服務方案，以提供企業所選擇，並且符合員工實際需求的托兒福利。

二、企業托兒福利服務之型態

一般而言企業協助員工照顧子女的方式大致可歸納為下列幾種(Reisman, et

al, 1988；呂寶靜，1991)：

- (一) 採用彈性上班制度使其員工能兼顧養育子女的責任，另有育嬰假和產假的規定。
- (二) 提供資訊和轉介服務以協助員工覓得最符合其需要的托兒服務。
- (三) 發給補助費以分擔員工托兒的費用。
- (四) 企業單位自行辦理托兒服務或與附近的托兒所訂立契約給予捐助，優先收托員工的子女，並以折扣的方式優惠員工。
- (五) 捐助社區內的托兒設施以增加托兒服務的供給量，並期提高托兒品質。

此外，企業為滿足員工不同的兒童照顧需求，其托育方案也朝著多元發展的方向設計，依據王麗容(1991)「在美國企業托兒服務的現況分析和影響因素探討」整理美國近年來美國所發展出的各類型的企業托育態樣，歸納為下列幾種：

- (一) 直接托兒服務(direct child care services)

指由雇主提供財力、人力、物力，用以直接協助員工減輕或解決兒童照顧需求的服務方式，包括自設托兒中心、特約托兒中心、合夥式兒童中心(Consortium Center)、學齡兒童照顧方案、夏令營(summer day camp)、家庭式日間照顧(family day care network)、及輕病兒童照顧方案等。

- (二) 資訊和轉介服務(information and referral services)

資訊服務主要是提供照顧兒童有關的訊息和知識給員工，包含資訊和轉介服務、親職教育及成長團體、鑰匙兒溫暖專線服務(telephone "warmline" for latchkey children) 圖書資訊服務(pamphlets, publication, and videotapes) 等，以及其它資訊的提供，又叫資源轉介服務(resources & referral programs)。

- (三) 財務協助方案(Financial Assistance)

由雇主提供財力支援的方式，不但可以減輕員工托兒的經濟壓力，也增加員工托兒的自由度，彈性選擇適合自己家庭狀況和兒童需求的托育方式與地點，可

透過打折優待(Discounts)、托兒補助(Subsidies)、與節稅協助(Tax Saving)的方式協助員工。

(四) 家庭取向上班政策(family-oriented work policy)

指允許父母親有上下班的彈性政策，留有時間以便能處理小孩照顧需求的上班措施。包含產假和父職假(Maternity and Paternity)、彈性上下班(Flexible Scheduling)、部分時僱用(Part-time Employment)、工作分擔制(Job-Sharing)、彈性假(Time-off Work for Family Concerns)、彈性上下班地點(Flexplace Work)、壓縮型工作週(Compressed Work Week)等。

(五) 社區托兒服務協助方案(contributions to community care programs)

此方案是超乎個別企業對所屬員工的服務，透過多個企業或與政府合辦的托兒服務行動，以提升社區內托兒服務質與量的水準為最終目標。

企業托兒福利不應只侷限設立托兒所或給予托育津貼，而是應朝向多元目標規劃，其目的在於解決托育與照顧，並平衡員工工作與家庭二者之間的衝突。綜合上述企業托兒分類，並參考目前台灣實施之性平法內容，本研究將企業托兒福利分為以下四種類型：

(一) 托育照顧方向的福利：包括直接設置托育設施福利與間接提供托育措施福利。所謂直接托兒設施福利：係指雇主或組織自行或聯合設置托育照顧設施機構，包括在企業內部或在附近設立托嬰中心、托兒所、幼稚園、幼兒園或課後收托中心等(性平法第 23 條)。所謂間接托兒措施福利：係指雇主考量於經營成本與專業人力等因素，但又為提供員工托育照顧，而以合約方式委託坊間已登記立案之托育機構辦理，優先收托企業員工子女，並以折扣方式優惠員工，提供員工適當托育照顧服務(性平法第 23 條)。

(二) 家庭取向的上班福利：包括產假與陪產假(性平法第 15 條)、育嬰留職停薪(性平法第 16 條)、彈性工時(性平法第 19 條)、家庭照顧假(性平法第 20 條)等福利措施。

(三) 財務協助方案的托兒福利：係指由僱主提供經濟或財務支出，補助員工托育需求之津貼，如生育津貼、托育津貼及育嬰留職津貼等福利措施。

(四) 托育資訊方向的福利：本類型在性平法並無明文規定，但如何使員工在工作及家庭蠟燭兩頭燒的情境之下，獲得照顧其子女有關資訊及知識，在員工工作及家庭平衡上具有重大影響。僱主可由事業單位本身所設立之專司單位與專職人員，或委託外部專業托育機構，配合員工需求下，提供員工所需的各種托育資訊與活動方案，如提供親職教育(Parent Seminars)相關資訊，優質托育機構的選擇與提供，或組成員工托育的成長團體或支持團體，讓員工能彼此支持與分享，達到工作與家庭間之平衡。

第三節 工作與家庭平衡的意涵

一、工作與家庭平衡的意義

隨著勞動力的改變，女性投入職場的已成為趨勢，雙薪家庭的比率也是逐年提高，女性所扮演的家庭照顧者角色也有所變化，男性的家庭照顧責任也更形重要。因此，在性別平權及工作家庭的平衡的概念倡導(advocacy)下，無論員工、僱主及政府單位皆希望能夠追求符合個人的工作與家庭的平衡措施。

「工作與家庭平衡」顧名思義，是由工作以及家庭二個基本議題所結合，過去學者一般分開個別討論。到了1960年代，陸續有學者將工作與家庭兩者結合探討，是因為工作和家庭間存有程度的互相影響，亦造成工作家庭間角色的衝突與壓力(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek and Rosenthal,1964)。

1970年代，Katz and Kahn(1978)在開放系統下工作與家庭假設是一體兩面，而從那開始，工作與家庭二者之間的生活平衡，開始受到重視，員工、企業、社會三者彼此之間相互產生影響(蕭如閔，2007)。1980年代，女性大量加入勞動就業市場，男性也分擔應有的責任，雙薪家庭及核心家庭也日益增加，工作與家庭

的平衡議題也越來越受到社會及企業的重視。

二、相關理論

Lamber 在1990年提出三種工作與家庭結合的理論，而這三種理論觀點均是假設工作與家庭基本上是互不相容的。

(一) 分割理論 (Segmentation Theory)

此理論基本假設工作與家庭是獨立，且假設行動者以時間、具體地點、情緒態度和行的角度來分開此兩個領域。置身於此兩個領域並不因而彼此影響。

(二) 補償理論 (Compensation Theory)

此理論基本假設個人如果不能在工作範圍或家庭範圍中找到滿足，會試圖在另一個範圍中得到滿足。個體因此期望在工作或家庭其中一個範圍有高投入，在另一方則是低投入。

(三) 溢出理論 (Spillover Theory)

此理論假設溢出的存在影響一個角色轉換到另一角色的關係，當個體角色從一個領域轉換到另一領域時，個體角色傳達了情感、態度、行為與技巧。此外，溢出理論可以為正面亦可為負面，正面的溢出理論意味工作上的滿足與鼓舞能繼續延伸到家庭的高度精力和滿足。負面的溢出理論，表示工作上的問題和衝突衝擊到個體，使個體在家庭生活參與上感到困難 (Duxbury & Higgins, 1991)。

工作與家庭平衡涉及人們在生活之中的多重需求管理能力、多重角色的配適狀況與滿意程度。從早期的工作與家庭間的文獻中，偏向著重以「工作與家庭衝突」為研究重心，工作生活與家庭生活兩者互不相干，屬於區隔狀態。Kahn(1964)對工作與家庭衝突的定義係工作和家庭二者間存在某種程度的競合，進一步造成

角色的衝突與壓力；Greenhaus & Beutell(1985)則對工作家庭衝突定義，當在工作或家庭扮演其中的角色時，另一角色將扮演困難。Pleck, Staines, & Lang (1980)研究發現，工作時數、加班頻率、工作時程的安排以及身心上的工作需求，是影響工作家庭衝突的重要等性(蔡婷婷，2006)。根據 Kopelman 與 Greenhaus(1983)研究指出，擁有年幼子女的父母，比擁有年紀較長的子女的父母較受較多的工作家庭衝突，尤其是家中子女為學齡的兒童，因為年紀較小的兒童在照顧方面，對父母親時間，經濟、角色及心理壓力的損耗大。陳若琳(2005)研究發現年幼子女數量與職業婦女的工作家庭衝突成正相關。

綜上所述，工作與家庭在早期研究多偏向以工作與家庭衝突為主軸，然後來學者也發現工作與家庭並不完全為衝突的負面關係，也有促進的正面影響。而諸多學者研究指出當員工工作時數、加班頻率、工作時程的安排，與家庭之父母親照顧時間、經濟及角色衝突有正向相關。

然而，隨著勞動力結構的改變，女性就業的比例越來越高，學者發現，工作與家庭間並不全只有負面的衝突關係，也有多元、積極的正面影響。工作與家庭兩者關係的研究，除了探討工作家庭衝突，也轉向討論促進工作與家庭的正向關係及積極面，而形成多元的工作與家庭平衡的概念。工作與家庭平衡主要是透過平衡 (equilibrium) 以維持整體生活的和諧感(Clarke, Koch, & Hill, 2004)。員工開始知覺到工作與家庭的平衡是來自於較低的工作與家庭衝突及較少的工作家庭干擾 (Barnett, 1998; Frone, 2003)。Clark(2001)認為工作與家庭平衡是在最小的角色衝突下，個體對工作和家庭皆感受到滿意且良善的運作。Greenhaus and Allen(2006)則定義工作與家庭平衡為個體的效果，能兼具同時滿足工作以及家庭的角色。

三、工作與家庭平衡的衡量

Thompson et al. (1999) 以管理者的支持、對職涯的影響、組織在工作方面的要求三個構面來衡量。Allen (2001) 則從家庭支持的組織認知預測主管支持對員工使用福利影響的程度來衡量工作與家庭平衡。Clark(2001)將工作與家庭平衡分為五個構面：角色衝突、工作滿意度、家庭滿意度、員工公民行為及良好的家庭功能等，並將工作與家庭平衡定義為：「員工在低度的角色衝突下擁有高度的工作與家庭滿意度，並在其職務上有好的表現。」(李佳俐，2004)。

從上述文獻得知，工作與家庭平衡是減輕工作與家庭之間衝突的結果，並且從多元的角度來解釋，工作與家庭二個角色達到平衡。因此，本研究係採Clark的定義及其界定的五個因素，角色衝突、工作滿意、家庭滿意、員工公民行為及良好的家庭功能等多元角度加以衡量。

第四節 員工工作績效的意涵

一、員工工作績效的意義

員工工作績效是受員工內在因素和外在因素的影響所致。所謂的工作績效是指員工個人在工作上的產出與結果；而影響該工作績效結果的為其投入的個人要素包括知識、技術、能力、意願和態度，以及在工作過程中促進績效結果產出的轉換機制包括工作績效管理制度、同事與上司之間的互動關係、績效目標是否明確、公司鼓勵和獎勵優良績效表現的措施或方案等等 (Hollenbeck JR, Gerhart, Wright, 1999)。

Boyatzis(1982)指出工作績效(job performance)是從事特定行動以達成工作要求，並能維持或符合組織環境的條件、政策及程序。

Campbell(1990)指出工作績效是指「個人身為組織成員，為完成組織所期望、規定、或正式化的角色需求時所表現的行為」。

林澄貴(2001)在研究指出工作績效的意義，是指員工在某特定期間內，執行工作時所達成結果的紀錄或達成目標的效益。

蘇義祥(2001)指出工作績效是指一個人的工作貢獻之價值、工作之品質或數量，亦員工的生產力；當員工之生產力高時，表示組織之整體經營績效高。

綜上所述，員工工作績效係指工作之中個體或團體所表現的任務完成之質與量，亦即所有與組織目標有關的行為，且此行為可依個體或團體對目標貢獻程度加以衡量(Guthrie, 2001)。員工工作績效是受員工內在因素和外在因素的影響所致，而影響工作績效結果的為其個人因素，包括知識、技術、能力、意願和態度等，以及在工作過程中促進工作績效結果產出的轉換機制，包括工作績效管理制度、與同事及上司之間的互動關係、績效目標是否明確、公司鼓勵及獎勵優良績效表現的措施與方案等外在因素(Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 1999)。

二、員工工作績效的類型

Katz & Kahn(1978)以角色行為理論將工作績效類型為「角色內行為(in-role behavior)」及「角色外行為(extra-role behavior)」。所謂角色內行為係指正式的或體制內所規範的行為，組織通過設定一部分行為或工作的標準，據此標準進行績效評估。因此，角色內行為常與工作報酬或全程發展產生關聯；至角色外行為涵蓋層面較廣，可以視為一種員工自由心證的行為或表現，其概念相當於組織公民行為(organizational citizenship behaviors)或社會贊同行為(prosocial behaviors)。

Borman & Motowidlo(1993)依據 Campbell(1990)的研究，提出工作績效為任務績效(task performance)及情境績效(contextual performance)二種。所謂任務績效係指個人工作上的結果，而此結果直接關聯組織期望或設定的任務，其判斷準則在於是否合乎正式角色的要求(Motowidlo & Van Scotter, 1994)。因此，

任務績效之概念類似角色內行為，直接影響組織的技術核心，一般績效評估主要針對任務績效進行衡量；至於情境績效係指個人自願執行非正式規定的活動、堅持完成任務的熱誠、願意與別人合作並幫助別人、犧牲小我遵從組織規則及程序，同時能夠贊同、支持及防衛組織目標的相關行為，因此，情境績效並不直接支持組織的技術核心效能，相對地比較支持一般性組織的、社會的及心理的環境，而此環境則是技術核心運作的背景，如以角色外行為概念而言，情境績效不是透過組織內部的正式系統控制(如陞遷制度、薪資管理系統)，而是發自內心的互惠、回報及樂於助人等其他因素所激勵之行為(沈進成，王銘傑，2007)。

三、員工工作績效的衡量方式

工作績效評量的項目與方式，因企業特性、型態、研究對象與個人職務等不同，有不同的衡量指標。Crossman與Abouzaki(2003)將員工工作績效衡量分成四種類型：(一)生產性資料，即生產數量及品質等。(二)人力資源資料，即缺席率、人格特質及工作調整情況等。(三)訓練有效性，即測驗，情境模擬等方式來了解訓練後的績效變化。(四)判斷性指標：即透過主管或他人對員工或團隊工作行為提出評估。

何永福與楊國安(1993)認為在企業中，個人的工作績效有四種方式來衡量：

1. 絕對標準法：係指訂立一個標準，然後再評估員工是否達到這個標準，且在員工間不做相對比較。最常見的方法有三種：特徵評核法(Trait - rating Scale)、行為定向評核法(Behaviorally-anchored Rating Scale)、及行為觀察評核法(Behavior Observation Scale)。
2. 相對標準法(Relative Standard)，係指綜合各個指標量度的內容後，員工將依績效優劣順序排列。

3.目標釐定法(Objective-based Approach)，係以員工完成特殊設定目標和工作關鍵事件的成功程度來決定。此類評估方式是針對工作結果，而非工作行為或過程。

4.直接指標法(Direct Indexes Approach)，係依據重要指標來評估員工的工作表現，如生產效率、出缺席率、員工流動率等績效指標。

綜合上述，本研究之中員工工作績效係以衡量員工在執行工作時，員工自我認知工作時績效的表現狀況。並採用 Borman & Motowidlo(1993)所提出的工作績效分類方式：任務績效及情境績效二種因素，做為本研究衡量員工工作績效的衡量指標。



第三章 研究設計

本研究主要探討企業提供托育福利對員工工作與家庭的影響，並對員工的工作績效有何成效。從文獻探討中，本研究從企業所辦理的托兒福利型態來進行，以比較分析不同的托兒福利態樣對員工工作與家庭間的平衡及其產生的工作績效影響。本章共分成三節分別就本研究之研究架構與假設、抽樣方法與樣本特性及問卷設計。茲就各節分述如下。

第一節 研究架構與假設

一、研究架構

本研究根據前述研究動機、目的及文獻分析與理論探討所獲得的各項概念，發展出本研究之研究架構，共有三大部分，分別為「企業托兒福利」、「工作與家庭平衡」及「員工工作績效」，如圖 3-1：



圖 3-1 研究架構

資料來源：作者自繪

二、研究假設

本研究根據文獻探討及研究架構，並參酌國內外相關實證研究結果，提出本研究相關假設。

本研究之假設如下：

假設一：有無提供企業托兒福利與工作與家庭平衡無顯著差異

假設二：有無提供企業托兒福利與員工績效無顯著差異

假設三：企業托兒福利使用程度與工作與家庭平衡無顯著關聯

假設四：企業托兒福利使用程度與員工績效無顯著關聯

假設五：工作與家庭平衡與員工工作績效無顯著關聯

假設六：企業托兒福利的使用對員工工作績效無預測作用

假設七：工作與家庭平衡對員工工作績效無顯著預測作用

假設八：企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡無顯著預測作用

假設九：企業托兒福利的使用對員工工作績效的影響，不會因員工工作與家庭平衡而產中介效果

第二節 操作型定義與問卷設計

操作型定義是根據特定的操作方法、測量工具、或程序而的定義。是根據特定的操作方法、測量工具、或程序而下的定義。有時也被稱為一個建構的指標或測量方法(朱柔若，2000)。

本研究以問卷調查為資料蒐集的工具與方法，問卷內容包含：企業托兒福利、工作與家庭平衡、員工工作績效及基本資料等部份。而各構面之操作型定義及衡量方式如下。

一、企業托兒福利

本研究對企業托兒福利的衡量係採企業或事業單位提供企業托兒的四種類型為主：(一)托育照顧方向的福利；(二)家庭取向的上班福利；(三)財務協助方案的福利；(四)托育資訊方向的福利。本研究將上述四種類型修改成 12 項托兒福利服務措施問項來衡量企業托兒福利。首先，計分方式將「沒提供」托兒福利服務的給 1 分、「有提供，沒有使用」給 2 分、「有提供，不常使用」的 2 分，「有提供，有使用」給 4 分、「有提供，經常使用」的給 5 分。此項加總分為 0~60 分代表員工認知企業托兒福利的狀況或程度。本研究企業托兒福利各因素與衡量問題項內容如表 3-1。

表 3-1 企業托兒福利各構面之衡量題項

構面名稱	題數	衡量問題項
托育照顧方向的福利	2	<ul style="list-style-type: none">● 企業附設托兒所(幼稚園)● 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧。
家庭取向的上班福利	4	<ul style="list-style-type: none">● 產假或陪產假。● 育嬰留職停薪。● 彈性工時(地點)。● 家庭照顧假。
財務協助方案的福利	3	<ul style="list-style-type: none">● 生育津貼。● 托育津貼。● 育嬰留職停薪津貼。
托育資訊方向的福利	3	<ul style="list-style-type: none">● 提供員工親職教育活動。● 提供員工優質托育機構與資訊的選擇。● 組成員工托育的成長團體或支持團體。

資料來源：本研究整理

二、工作與家庭平衡

本研究之工作與家庭平衡的操作型定義係採 Clark(2001)的觀點，對於員工在角色衝突、工作滿意度、家庭滿意度、員工公民行為及良好的家庭功能等五個因素的自我認知，來解釋員工工作與家庭間平衡的概念：(一)角色衝突，係指個體順從某一角色要求，就很難同時順從另一個角色要求。(二)工作滿意度，係指個

人從工作上獲得愉悅感或正面情感的評鑑。(三) 家庭滿意度，係指個人從家庭上所獲得的愉悅感或正面情感的評鑑。(四) 員工公民行爲，係指個人行爲雖不是正式規範中所要求的行爲，却能增進組織效率。(五) 良好的家庭功能，包含家庭順應與家庭凝聚力(黃瓊恩，2008)。

本研究之工作與家庭間平之衡量乃由 5 個不同因素構成量表：角色衝突 7 題；工作滿意度 4 題；員工公民行爲 6 題；家庭滿意度 5 題；良好的家庭功能 4 題。其中，「角色衝突」構面的題項爲反向問題，另外「良好的家庭功能」中採反向計分。問卷題目以 Likert5 個尺度計分方式，非常同意爲 5 分；同意爲 4 分；普通爲 3 分；不同意爲 2 分；非常不同爲 1 分。本研究工作與家庭平衡各構面與衡量問題項內容如表 3-2。

表 3-2 工作與家庭平衡各構面與衡量問題項

構面名稱	題數	衡量問題項
角色衝突	7	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作讓我覺得與家庭有距離感。(反向題) ● 工作上的事情已經超過我所能負擔。(反向題) ● 工作讓我沒有時間來處理自己的家庭的事務。(反向題) ● 我覺得下班後體力耗盡。(反向題) ● 我覺得每天都很忙碌。(反向題) ● 我覺得下班後沒有心情去作其他事情。(反向題) ● 我覺得沒有足夠的個人時間可資利用。(反向題)
工作滿意	4	<ul style="list-style-type: none"> ● 我能從工作表現中獲得獎酬。 ● 工作職責使我獲得很多滿足。 ● 我覺得我的工作非常有意義。 ● 我喜歡我的工作。
家庭滿意	5	<ul style="list-style-type: none"> ● 我能從家庭中獲得許多支持。 ● 我能從家庭責任的承擔中獲得很多滿足。 ● 我發現可以從家庭中找到自我。 ● 我喜歡在家庭中所做的每件事。 ● 我覺得家庭成員彼此會尋求幫助。
員工公民行爲	6	<ul style="list-style-type: none"> ● 我會主動幫助同事。 ● 我會自願做未被要求的事情。 ● 我會主動協助新員工適應環境。 ● 我會主動幫助工作負荷很重的同事。

		<ul style="list-style-type: none"> ● 我會主動協助管理者的工作執行。 ● 我會提供創新的建議使部門進步。
良好的家庭功能	4	<ul style="list-style-type: none"> ● 我的工作會妨礙家庭的和睦。(反向題) ● 我覺得與家人相聚的時間很重要。 ● 我覺得工作的加班會妨礙與家人相處的時間。(反向題) ● 我覺得工作使得我與家人關係疏離。(反向題)

資料來源：本研究整理

三、員工工作績效

本研究係參考 Borman and Mtoowidlo (1993)及林澄貴(2001)對工作績效的定義與觀點，以任務績效與情境績效 2 構面來解釋員工工作績效的概念：任務績效，係指員工個人工作上的結果，此結果為組織期望或設定的任務，其判斷準則在於是否合乎正式角色的要求；情境績效，係指個人自發性執行非正式規定的活動、遵從組織的規定與程序、及堅持完成組織目標任務的相關行為。衡量指標並採用 Borman and Mtoowidlo (1993)與 Nancy and Keith(2003)之研究問項，修訂而成為本研究之員工工作績效量表。本量表採以 Likert 五點計分方式，每一問題包含 5 個尺度，非常同意為 5 分；同意為 4 分；普通為 3 分；不同意為 2 分；非常不同意為 1 分。本研究員工工作績效各因素與衡量問題項內容如表 3-3。

表 3-3 員工工作績效各構面與衡量問題項

構面名稱	題數	衡量問題項
任務績效	8	<ul style="list-style-type: none"> ● 我充分瞭解公司目標、政策及願景。 ● 我會對外界的人員陳述本公司之願景。 ● 我對本身業務及工作內容非常瞭解。 ● 我對於完成工作之程序及方法非常瞭解。 ● 我會主動解決工作上所發生之任何問題。 ● 我會經常規劃與安排自己所負責的工作進度。 ● 我的工作效率相當高。 ● 整體而言，我可以做好公司所要求的任務。
情境績效	13	<ul style="list-style-type: none"> ● 我在團體內經常跟其他同事保持合作及維持良好關係。 ● 我在工作上能充分運用溝通技巧。

-
- 我自願負擔額外的工作，來幫助別人。
 - 我自願負擔額外的工作提升團體績效。
 - 當我在工作上遇到障礙或問題，都能獲得長官的支援。
 - 我經常期望被安排或指派一個挑戰性工作。
 - 我會利用時間及機會不斷學習與工作有關之新知識與新技巧。
 - 對於重大的事務，我會特別提高注意力，以防萬一。
 - 我經常完全支持上級主管的決定。
 - 在工作中，我會顧及工作倫理。
 - 當同事碰到問題時，我會給予支持與鼓勵。
 - 我經常會在工作上提出創新方案及興革建議。
 - 我會熱心地著手處理一個困難的工作指派。
-

資料來源：本研究整理

四、受訪者基本資料

本研究問卷之基本資料部分，將收集性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、家庭型態、職業類別、服務年資及撫養子女狀況等基本資料之人口統計變項 (demographic variable) 做為控制變項 (control variable)。

第三節 抽樣方法與問卷

一、抽樣方法與樣本特性

本研究抽樣方法係採非隨機抽樣 (non-probability sampling) 之立意抽樣法 (purposive sampling)，研究樣本係根據行政院勞工委員會從 2002 年性平法通過以來，受政府所補助之事業單位，並從補助企業名單中選取研究所需之對象與樣本，並以電話聯繫人事單位以徵求同意。為提高問卷回收率，屆時透過郵寄問卷方式，請事業單位之人力資源或負責相關業務之承辦人員代為發送與回收，如在期限未寄回者，再加以電話催收，以增加回收數(率)。

二、問卷設計

本研究係採調查研究，蒐集資料的方法係採用問卷調查法。而一個良好問卷

形成必須具備完整的整體(朱柔若，2000：437)，為讓問卷之題目易於瞭解及內容妥適，邀請二位以上之專家學者，針對問卷之題項進行討論與修訂，以確保問卷之表面效度(face validity)。

(一) 問卷設計

問卷格式依問卷種類，可分為封閉式問卷(closed-ended questionnaire)與開放式問卷(open-ended questionnaire)。本研究考量受訪員工的準確性及統計分析的便利性，故採用封閉性問卷。並採用 Likert 量表，每一問題包含 5 個尺度，非常同意為 5 分；同意為 4 分；普通為 3 分；不同意為 2 分；非常不同為 1 分。並經由受訪者填答之後進行統計分析，以瞭解各構面與變項之間的關係。

(二) 問卷內容

本研究所建構量表主要分為四大部分：

1. 企業托兒福利變項：由托育照顧方向的福利、家庭取向的上班福利、財務協助方案的福利、托育資訊方向的福利等 4 個變(因)數所構成。單位提供企業附設托兒所(幼稚園)；單位提供委外特約托育機構；單位提供產假或陪產假等 12 個題項，衡量員工認知企業辦理托兒福利的狀況與程度。

2. 工作與家庭平衡變項：係由角色衝突、工作滿足度、家庭滿足度、員工公民行為、良好的家庭功能等 5 個變(因)數所構成。我的工作讓我與家庭有距離感；我從工作中獲得獎酬；我會主動幫助未出席的同事；我從家庭中獲得許多支持；家庭成員彼此會尋求幫助等 26 個題項，衡量員工工作與家庭間平衡的自我感知。

3. 員工工作績效變項：本研究以任務績效與情境績效 2 個變(因)數來測量員工工作績效。我充分瞭解公司目標、政策及願景；我會熱心地著手處理一個困難的工作指派等 21 個題項來測量員工工作績效。

4. 人口統計變項：包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、家庭型態、職業類別、服務年資、扶養子女狀況(人數)等 8 個題項。

三、問卷前測與分析

本研究前測問卷資料蒐集係抽取北、中、南4個事業單位，每單位各50位員工為測試對象，共計發放200份問卷實施預測。回收問卷165件，經由逐件檢查，篩選資料不完全或填答不完整之問卷均予剔除，共刪除15件，有效問卷140件，有效問卷回收率計70%。

(一) 項目分析 (item analysis)

藉由前測問卷回收後，整理出有效問卷，施以項目分析 (item analysis)，以檢查問卷題目是否適當，若有不適當題目就刪除。並對問卷進行信度 (reliability) 及效度 (validity) 檢測。

吳明隆 (2007) 在 SPSS 統計應用學習實務—問卷分析與應用統計一書指出，項目分析主要係就量表題項或測驗試題中每一個題目為對象，測量每一個題項之「決斷值」(critical ration: 簡稱 CR 值)，即就受試者在量表上的得分總和依高低分順序排列，得分高者約 27% 為高分組，得分低者約 27% 為低分組，最後求出高低兩組受試者在每題得分平均數差異的顯著性考驗 (t 檢定)，當其決斷值大且達顯著水準，如果 t 值愈大且達到統計顯著水準表示量表題項的鑑別度愈好，即表示該題項能鑑別不同受試者的反應程度。如採用決斷值或 CR 值，一般判別標準為 CR 值必須 ≥ 3.00 ，若未達顯著水準，則將該題項刪除。

除了用 CR 值作為項目分析的指標外，也可採用「同質性考驗」作為個別題項篩選的另一個指標，亦可求題項與總分的相關，從二者相關係數大小作為另一判別依據。如果個別題項與總分的相關愈高，表示題項與整體量表的同質性愈高，所以要測量的特質更為接近。個別題項與總分的相關係數未達顯著的題項，或二者相關為低度相關，表示題項與整體量表的同質性不高最好刪除 (吳明隆，2007)；同質性檢核也稱為內部一致性考驗，係求取受訪者在每一題目的得分與效標變項的得分共變情形，也就是計算量表各題項與量表總分的簡單積差相關係數，其考驗方法是各題項與量表分之積差相關係數。如果積差相關係數愈高，表示該量表題項在測量某一態度或行為特質，與量表其他題項所要測量的態度或行為特質上愈趨一致，在積差相關係數的要求上，通常要達到統計顯著水準且相關係數最好在 0.30 以上，如果可以達到中度或高度相關更佳 (吳明隆、涂金堂 2003: 777-778)。

本研究首先將工作與家庭平衡及工作績效二變項項目分析，係將預測者中全量表整體所得總分前 27%極端者歸類為高分組及後 27%極端者歸類為低分組，以求出每題得分平均數在最高與最低二組受試者中，最後求出高、低兩極端組之預測者在每題得分平均數差異的顯著性。另針對題項內部同質性來討論，藉由題項與總分的相關來評估。經由 SPSS 12 軟體統計分析，結果如表 3-4 及表 3-5。其中表 3-4 工作與家庭平衡量表題項經項目分析綜合評鑑後，第 21、24 題「決斷值極端組比較」及「同質性考驗」均未達顯著相關，因此上開二項題優先刪除，26 題工作與家庭平衡量表，刪除第 21 題及第 24 題，保留 24 題。另表 3-5 工作績效量表題項項目分析表資料中顯示，預測問卷中每一題項的「決斷值極端組比較」及「同質性考驗」均達統計水準及顯著相關，表示預測問卷題項能鑑別不同預測者的反應程度，21 題均保留，未刪除。



表 3-4 工作與家庭平衡量表題項項目分析摘要

題項內容	極端組比較	題項與總分相關	備註
	決斷值 CR		
1. 工作讓我覺得與家庭有距離感。	8.351***	0.653**	保留
2. 工作上的事已經超過我所能負擔。	11.541***	0.762**	保留
3. 工作讓我沒有時間來處理自己家庭的事務。	12.115***	0.734**	保留
4. 我覺得下班後體力耗盡。	7.604***	0.567**	保留
5. 我覺得每天都很忙碌。	3.749***	0.432**	保留
6. 我覺得下班後沒有心情去作其他事情。	11.543***	0.656**	保留
7. 我覺得沒有足夠的個人時間可利用。	7.519***	0.634**	保留
8. 我能從工作表現中獲得獎酬。	2.824**	0.392**	保留
9. 工作職責使我獲得很多滿足。	4.489***	0.540**	保留
10. 我覺得我的工作非常有意義。	5.523***	0.617**	保留
11. 我喜歡我的工作。	5.219***	0.638**	保留
12. 我會主動幫助同事。	4.355***	0.541**	保留
13. 我會自願做未被要求的事情。	6.018***	0.538**	保留
14. 我會主動協助新員工適應環境。	4.219***	0.367**	保留
15. 我會主動幫助工作負荷很重的同事。	4.509***	0.485**	保留
16. 我會主動協助管理者的工作執行。	4.376***	0.451**	保留
17. 我會提供創新的建議使部門進步。	5.339***	0.557**	保留
18. 我能從家庭中獲得許多支持。	4.132***	0.501**	保留
19. 我能從家庭責任的承擔中獲得很多滿足。	3.641***	0.402**	保留
20. 我發現可以從家庭中找到自我。	3.088**	0.302**	保留
21. 我喜歡在家庭所做的每件事。	2.588*	0.252**	刪除
22. 我覺得家庭成員彼此會尋求幫助。	3.413***	0.352**	保留
23. 我的工作會妨礙家庭的和睦。	7.865***	0.659**	保留
24. 我覺得與家人相聚的時間很重要。	1.614	0.114	刪除
25. 我覺得工作的加班會妨礙與家人相處的時間。	3.332***	0.378**	保留
26. 我覺得工作使得我與家人關係疏離。	7.753***	0.686**	保留
判斷準則		≥0.300	保留

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 N=140

表 3-5 工作績效量表題項項目分析摘要

工作績效量表題項項目分析表			
題項內容	極端組比較決斷值	題項與總分相關	備註
1. 我充分瞭解公司目標、政策及願景。	5.845 ***	0.631 **	保留
2. 我會對外界的人員陳述本公司之願景。	6.975 ***	0.614 **	保留
3. 我對本身業務及工作內容非常瞭解。	5.091 ***	0.609 **	保留
4. 我對於完成工作之程序及方法非常瞭解。	6.013 ***	0.677 **	保留
5. 我會主動解決工作上所發生之任何問題。	5.745 ***	0.638 **	保留
6. 我會經常規劃與安排自己所負責的工作進度。	5.363 ***	0.631 **	保留
7. 我的工作效率相當高。	5.556 ***	0.556 **	保留
8. 整體而言，我可以做好公司所要求的任務。	4.310 ***	0.582 **	保留
9. 我在團體內經常跟其他同事保持合作及維持良好關係。	4.744 ***	0.662 **	保留
10. 我在工作上能充分運用溝通技巧。	6.549 ***	0.720 **	保留
11. 我自願負擔額外的工作，來幫助別人。	8.478 ***	0.671 **	保留
12. 我自願負擔額外的工作提升團體績效。	8.960 ***	0.749 **	保留
13. 當我在工作上遇到障礙或問題，都能獲得長官的支援。	5.718 ***	0.621 **	保留
14. 我經常期望被安排或指派一個挑戰性工作。	5.893 ***	0.469 **	保留
15. 我會利用時間及機會不斷學習與工作有關之新知識與新技巧。	6.286 ***	0.545 **	保留
16. 對於重大的事務，我會特別提高注意力，以防萬一。	5.514 ***	0.595 **	保留
17. 我經常完全支持上級主管的決定。	7.006 ***	0.666 **	保留
18. 在工作中，我會顧及工作倫理。	4.006 ***	0.417 **	保留
19. 當同事碰到問題時，我會給予支持與鼓勵。	5.243 ***	0.650 **	保留
20. 我經常會在工作上提出創新方案及興革建議。	7.489 ***	0.683 **	保留
21. 我會熱心地著手處理一個困難的工作指派。	7.533 ***	0.669 **	保留
判斷準則		≥0.300	

*p<.05

**p<.01

***p<.001

N=140

(二) 效度分析(validity analysis)

效度是指運作上的效度(operational validity)簡稱為效度，係指一套量表或一套測量工具是否能測出研究者所欲測量事物的特性或所要探討概念之真實意義，亦即研究工具可以測量到答案正確的程度。所以效度就是指一個量表或測量工的正確性，惟會隨著時間、環境或文化而改變。

效度的種類可分為內容效度(content validity)、效標關聯效度(criteria-related validity)及建構效度(construct validity)三種。本研究量表進行項目分析完後，進一步進行量表的「因素分析」，目的在於求得量表的「建構效度」(吳明隆，2007：283)。本研究假設各變項(因素)間可能沒有相關，因此輔以直交軸轉法(orthogonal rotation)中之最大變異法(varimax method)，透過轉軸後，決定因素數量，藉以選取較少的因素層面，獲得較大的解釋量(吳明隆，2006)，依此檢視研究架構中之因素是否具同質性，所放置之因素是否合適，以瞭解量表的建構效度，並將因素重新命名。

本研究以「主成分因素分析法」(principal components analysis; PCA)，及「正交轉軸法」(orthogonal rotation)之「最大變異法」(varimax)，經由轉軸來測問卷的建構效度，檢測問卷的題項否適當，以決定共同因素的數目、辨認與命名。因此「工作與家庭之間平衡題項因素分析」(表3-6)與「工作績效題項因素分析」(表3-7)因素分析結果如下：

1. 工作與家庭平衡量表之效度分析

工作與家庭平衡前測量表以主成分因析法進行因素分析，選取特徵大於1之因素後，再以最大變異數法進行正交轉軸，得到各因素負荷量。所得結果刪除不屬於「角色衝突」因素之第25題號；刪除不屬於「家庭滿意度」中因素負荷量最大之第1題項。「良好家庭功能」之共同因素僅第23、26題號，少於3題以上，無法顯示同共因素所代表的意涵(吳明隆，2007：318)，故刪除此因素。

本研究經過第3次因素分析，KMO取樣適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin of sampling adequacy)值0.813，Bartlett球形考驗的卡方分配值1433.589，自由

度190，達顯著水準，代表適合進行因素分析(邱皓政，2006)。保留特徵值大於1的因素，結果萃取四個因素，分別命名為角色衝突、員工公民行爲、工作滿意度及家庭滿意度。而四個因素解釋變異量分別為19.390%、37.130%、51.343%及64.028%，共同因素累積解釋變異量為64.028%，各因素題項內容分析如表3-6。

表 3- 6 工作與家庭平衡因素分析摘要表

因素命名	題目內容	因素 負荷量	轉軸後特 徵值	解釋變異 量%	累積解釋 變異量%
因素一 角色衝突	4.我覺得下班後體力耗盡。	0.842	3.878	19.390	19.390
	5.我覺得每天都很忙碌。	0.793			
	6.我覺得下班後沒有心情去作其他事情。	0.788			
	7.我覺得沒有足夠的個人時間可資利用。	0.766			
	3.工作讓我沒有時間來處理自己的家庭的事務。	0.755			
	2.工作上的事情已經超過我所能負擔。	0.736			
因素二 員工公民 行爲	15.我會主動幫助工作負荷很重的同事。	0.842	3.548	17.740	37.130
	16.我會主動協助管理者的工作執行。	0.779			
	14.我會主動協助新員工適應環境。	0.711			
	13.我會自願做未被要求的事情。	0.677			
	12.我會主動幫助同事。	0.668			
	17.我會提供創新的建議使部門進步。	0.646			
因素三 工作滿意	10.我覺得我的工作非常有意義。	0.880	2.842	14.212	51.343
	11.我喜歡我的工作。	0.813			
	9.工作職責使我獲得很多滿足。	0.771			
	8.我能從工作表現中獲得獎酬。	0.477			
因素四 家庭滿意	19.我能從家庭責任的承擔中獲得很多滿足。	0.831	2.537	12.686	64.028
	22.我覺得家庭成員彼此會尋求幫助。	0.771			
	20.我發現可以從家庭中找到自我。	0.739			
	18.我能從家庭中獲得許多支持。	0.636			

2.工作績效量表之效度分析

工作績效前測量表以主成分因析法進行因素分析，選取特徵大於1之因素後，再以最大變異數法進行正交轉軸，得到各因素負荷量。所得結果刪除不屬於「情境績效」構面之第1、2題號；刪除不屬於「任務績效」構面之題號第16、18、19題號。

本研究經過第2次因素分析，KMO取樣適切性量數（kaiser-meyer-olkin of sampling adequacy）值0.846，Bartlett球形考驗的卡方分配值1324.682，自由度120，達顯著水準，代表適合進行因素分析。保留特徵值大於1的因素，結果萃取情境績效及工作績二個因素。而四個因素解釋變異量分別為22.942%、18.514%、13.922%及10.377%，共同因素累積解釋變異量為65.755%，二因素題項內容分析如表3-7。

表 3-7 工作績效因素分析摘要表

因素命名	題目內容	因素 負荷量	轉軸後 特徵值	解釋變異 量%	累積解釋 變異量%
因素一 情境 績效	12.我自願負擔額外的工作提昇團體績效	0.829	4.882	30.514	30.514
	11.我自願負擔額外的工作，來幫助別人	0.822			
	13.當我在工作上遇到障礙或問題，都能獲得長官的支援	0.792			
	20.我經常會工作上提出創新方案及興革建議	0.743			
	10.我在工作上能充分運用溝通技巧	0.703			
	21.我會熱心地著手處理一個困難的工作指派	0.615			
	9.我在團體內經常跟其他同事保持合作及維持良好關係	0.596			
	17.我經常完全支持上級主的決定	0.557			
	14.我經常期望被安排或指派一個挑戰性工作	0.553			
	15.我會利用時間及機會不斷學習與工作有關之新知識與新技巧	0.493			
因素二 任務 績效	5.我會主動解決工作上所發生之任何問題	0.857	4.165	26.03	56.544
	3.我對本身業務及工作內容非常瞭解	0.840			
	8.整體而言，我可以做好公司所要求的任務	0.827			
	4.我對於完成工作之程序及方法非常瞭解	0.765			
	6.我會經常規劃與安排自己所負責的工作進度	0.739			
	7.我的工作效率相當高	0.605			

(三) 信度分析(reliability analysis)

信度與效度是所有科學測量的核心議題，其關心的是如何發展與建構具體測量工具或指標(朱柔若，2000：263)。所以信度與效度是測量工具必備的條件，一

份具信度與效度的測量工具，才能得到正確可靠的資料，最後所分析結果才值得相信，反之定將受人質疑。

信度係指一種量表或測量工具若由不同的人反覆測某一個事物，如每次所得之結果均相同時，就稱該測量工具有信度，亦指一個測量工具或量表在不同時間，對同一受試者使用相同方法所測量的結果均相同。因此信度是指測量程序的可重複性，即測量工具或量表的穩度性、可靠性與一致性。量表或問卷之信度係利用 Cronbach' s α (Alpha) 值的大小來檢測問卷各因素題項的內部一致， $0 < \text{Cronbach' s } \alpha < 1$ ， α 值介於0~1之間，Cronbach' s α 的值愈大表示該問卷內容愈有信度。根據學者 Nunnally (1967) 與 DeVellis (1991) 認為 (吳明隆2010 : 337)，一份量表或問卷，其量表的信度 α 係數等於0.7是一個較低，但可以接受的量表邊界值， α 係數值界於0.7至0.8之間相當好，即是判別度 Cronbach' s α 的值必須 ≥ 0.7 以上時，問卷才有信度可言。

本研究前測問卷採用內部一致性分析Cronbach' s α 值，檢測量表中同一構面內所有題項的信度，茲將信度分析檢測分析如下：

1. 工作與家庭平衡量表之信度分析

如表3-8，角色衝突因素計有7題項，Cronbach' s α 值為0.873；員工公民行為因素計有6題，Cronbach' s α 值為0.888；工作滿意度因素計有4題項，Cronbach' s α 值為0.806；家庭滿意度因素計有4題，Cronbach' s α 值為0.772；而工作與家庭平衡量表總共計20題Cronbach' s α 值為0.873， α 係數值皆在0.7以上，顯示本研究各因素與整體量表內部一致性水準相當高，代表信度佳。

表 3- 8 工作與家庭平衡量表的信度

	題數	Cronbach' s α
工作與家庭平衡題項總量表	20 題	0.873
因素一，角色衝突	6 題	0.888
因素二，員工公民行為	6 題	0.847
因素三，工作滿意度	4 題	0.806
因素四，家庭滿意度	4 題	0.772

2. 工作績效量表信度分析

如表3-9，工作績效因素計10題，Cronbach's α 值為0.883；任務績效因素計有6題，Cronbach's α 值為0.884；而工作績效量表總共計16題，Cronbach's α 值為0.902，皆在0.8以上，顯示本研究各因素與整體總量表內部一致性水準相當高，代表信度相當佳。

表 3-9 工作績效量表的信度

	題項	Cronbach's α
工作績效題項總量表	16	0.902
因素一，情境績效	10	0.883
因素二，任務績效	6	0.884

四、研究架構與研究假設之修正

本研究前測的預試問卷經由上述項目分析的鑑別、因素分析檢驗及 Cronbach's α 值檢測量表的信度考驗結果，據此修訂研究問卷題項與研究架構，於工作與家庭平衡量表刪除良好家庭功能因素，如圖3-2：

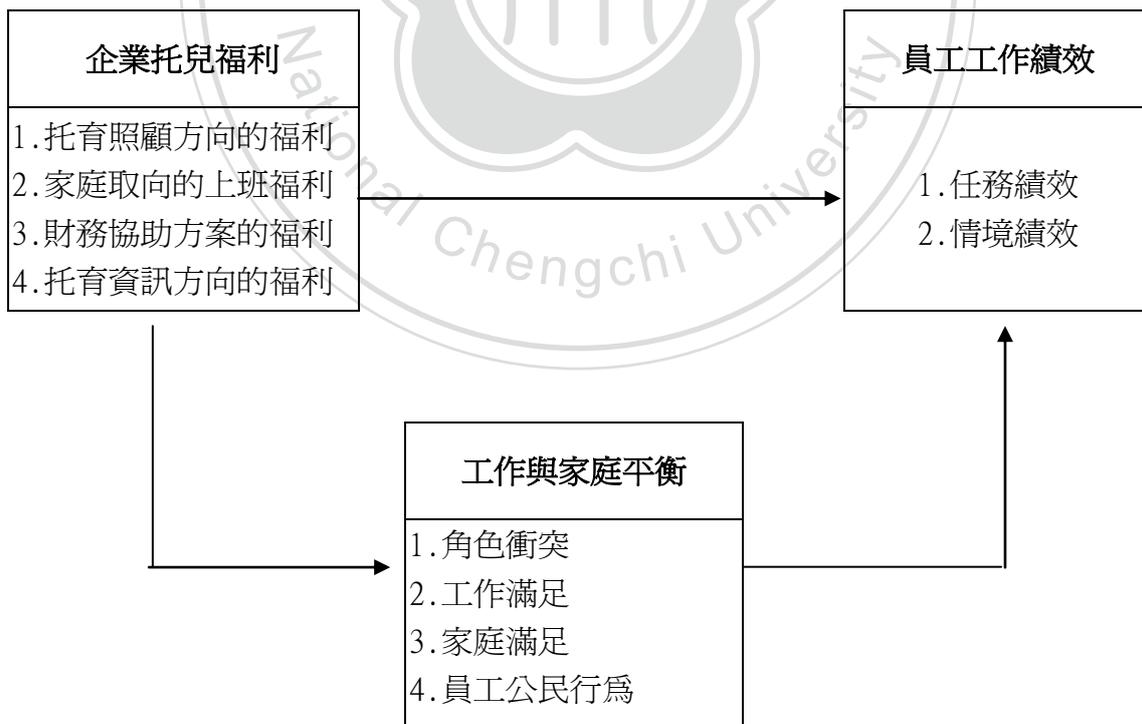


圖 3-2 研究架構 (修正)

資料來源：作者自繪

第四節 資料分析方法

本研究依研究架構、研究目的，考慮變項之性質及分析工具本身的適切性，選擇適當且能正確衡量欲探討主題的統計分析方法。本研究分析工具則選取 Excel 與 SPSS 12.0 for Window 視窗版軟體中之多元線性迴歸進行資料分析，分別進行描述性統計 (descriptive statistics analysis) 及推論性統計 (inferring statistics analysis)，本研究中將各項統計檢定顯著水準訂為 $\alpha=0.05$ ，資料分析中所使用之統計方法，詳述如下：

一、描述性統計分析 (Descriptive Statistics)

描述性統計描述數字資料，可以根據所涉及的變項個數而做不同的分類(朱柔若，2000：556)，以瞭解類變項分布情形及各變數的基本數據。本研究對於統計人口統計變項之性別、婚姻狀況、教育程度、家庭型態、行業類別、扶養子女、年齡、服務年資狀況，進行描述性統計，以瞭解樣本的分佈情形。

二、t 檢定 (t Test); t 考驗

本研究以 t 檢定檢查二個團體或組間各構面之平均數是否有差異存在，以瞭解企業托兒福利之使用程度、工作家庭平衡與員工工作績效各構面的差異情形。

三、單因子變異數分析(One Way Analysis of Variance ; One Way ANOVA)

單因子變異數分析係用來檢定三個或三個以上母群平均數之差異(林清山，1999)。當自變項與依變項之間如達顯著水準後，則進一步用事後比較考驗 (post hoc tests)之 Scheff' e 法檢查組之組之差異情形達顯著水準，或用最小顯著差異法(Least Significant Difference ; LSD)進行事後多重比較，以判別顯著差異之組別。

四、皮爾遜積差相關(Pearson Product Moment Correlation ; 簡稱相關)

Pearson 積差相關分析係用來探討二組變數關係是否達顯著水準、有無顯著

相關聯性，相關係數以 r 表示，Pearson r 值介於-1 到+1 間。本研究則用以檢測企業托兒福利、工作家庭平衡與員工工作績效兩變項之間的顯著性及相關性。

五、多元迴歸分析(Multiple Regression)

迴歸分析主要應用在：1. 探討與解釋自變項與依變項間關係之強弱與方向；2. 找出對依變項之最佳預測方式；3. 干擾控制後，探討自變項與依變項間之真正關係；4. 探討自變項間交互作用效與依變項間之關係(王保進 1999)。

多元迴歸分析則是用來測量自變項與依變項之間的線性關係，係用來分析每個自變項對依變項獨特的影響，而多元迴歸分析產生主要的值，如下所述(吳明隆，2007)：

1. R value：R 值，稱為多元相關(multiple correlation)，係表示自變項和依變項之間的關係性，範圍是從 0 至 1 之間。

2. β weight：稱為標準迴歸係數(standard regression coefficient)代表，簡稱 β 權值(Beta weight)，係代表每個自變項單獨對依變項的影響， β 值的範圍從-1 至+1 之間，其絕對值越大者，表示預測能力越強(邱皓政，2006)。正值 β 權值表示自變項會正向影響依變項。反之，負值的 β 權值代表自變項會反向影響依變項。 β 權值越大，自變項和依變項之間作用越大； β 權值越小，自變項與依變項之間作用越小。

3. R square：在簡單迴歸方程式中是用 R 平方值的大小($0 < R \text{ 平方} < 1$)來決定該簡單迴歸方程式是否具預測力。R 平方值愈大時，表示該簡單迴歸方程式愈具有預測力。R 平方稱為判別係數(決定係數)(coefficient of determination)，係指依變數能夠被獨立變數所解釋(預測)的部分(大小)。

4. 調整後 R 平方(adjusted R square 或 $\Delta R \text{ square}$)：在多元迴歸分析，每增加一個獨立變項時，其 R 平方值一定會增加(不論所增加的獨立變項為何)。但是調整後 R 平方值是數個獨立變項同時作一次考慮，不會因為獨立變項的增加而使得調整後 R 平方的值增加。因此，在多元迴歸方程式中是看調整後 R 平方，代表此多元迴歸方式的總預測力有多大，而不是看 R 平方值的大小。

故本研究係用多元迴歸分析探究企業托兒福利的使用、工作與家庭平衡對員工工作績效各變項之影響效果。



第四章 研究結果分析

本章係依據施測量表資料，針對研究假設進行分析與討論，以探討實證研究中，企業托兒福利、工作與家庭之平衡及員工工作績效間之關係。本研究所採用分析方法之項目，如各節所述。

第一節 樣本描述分析

一、樣本回收情形

本研究針對我國北、中、南勞工密集地區鄰近 12 家托育機構，請業者協助發放及回收問卷，總共發出 500 份問卷，回收 443 份問卷，問卷回收率 88.6%，總計有效問卷 401 份，刪除無效問卷 42 份，問卷有效回收率 90.51%。

二、人口統計資料分析

本研究問卷的人口統計資料為 8 題，分別針對研究對象之性別、婚姻狀況、教育程度、家庭型態、行業類別、扶養子女（數）、年齡及服務年資等基本資料，進行次數統計分析，根據表 4-1 說明如下。

（一）性別

在受測者性別中，女性計 313 名，佔有效回收樣本 78.1%；男性計 88 名，佔有效回收樣本 21.9%。樣本性別中，女性多於男性。

（二）婚姻狀況

在受測者婚姻狀況中，未婚者計 59 名，佔有效回收樣本 14.7%；已婚者佔 342 名，佔有效回收樣本 85.3%。樣本婚姻狀況中已婚者多於未婚者。

（三）教育程度

在受測者教育程度中，高中職(含)計 42 名，佔有效回收樣本 10.5%；專科計 104 名，佔有效回收樣本 25.9%；大學 201 名，佔有效回收樣本 50.1%；碩士 54

名，佔有效收樣本 13.5%。在樣本中以大學教育程度人數最多，並無博士教育程度者。

（四）家庭型態

在此部分遺漏值有 4 個，其餘受測者家庭型態中，單薪家庭計 69 名，佔有效樣本 17.4%；雙薪家庭計 308 名，佔有效樣本 77.6%；其他者計 20 名；佔有效樣本 5%。在樣本中雙薪家庭數量多於單薪家庭數量。

（五）行業類別

在此部分遺漏值有 7 個，其餘受測者行業類別中，製造、營造類計 183 名，佔有效樣本 46.4%；工商服務類計 27，佔有效樣本 6.9%；技術服務類計 35 名，佔有效樣本 8.9%；教育、公共行政類計 111 名，佔有效樣本 28.2%；其他 20 名，佔有效樣本 5%。在樣本行業類別中以製造、營造類佔多數。

（六）年齡

在此部分遺漏值有 5 個，其餘受測者年齡中 20-30 歲計 64 名，佔有效樣本 16%；31-40 歲最多，佔有效樣本 71.3%；41-50 歲佔有效樣本 10.2%；51 歲以上佔有效樣本 1.2%。

（七）服務年資

在此部分遺漏值有 99 個，其餘受測者服務年資中，未滿 1 年者計 26 名，佔有效樣本 6.6%；2-5 年者計 85 名，佔有效樣本 21.6%；6-10 年者計 170 名，佔有效樣本 43.1%；11-15 年者計 86 名，佔有效樣本 21.8%；16-20 年者計 25 名，佔有效樣本 6.3%；21 年以上者計 2 名，佔有效樣本 0.5%。其中以服務年資 6-10 年者佔最多數。

（八）扶養子女

在此部分遺漏值有 2 個，其餘受測者扶養子女數中 1 人者計 129 名，佔有效樣本 32.3%；2 人者計 166 名，佔有效樣本 41.6%；3 人者計 21 名，佔有效樣本 5.3%；4 人以上者僅 1 名，佔有效樣本 0.3%；沒有扶養子女者計 82 名，佔有效樣本 20.6%。其中扶養子女 2 名者佔最多數。

表 4-1 人口統計資料

個人屬性	類別	樣本數	有效百分比(%)
性別	女性	313	78.1
	男性	88	21.9
	總和	401	100
婚姻狀況	未婚	59	14.7
	已婚	342	85.3
	總和	401	100
教育程度	高中職(含以下)	42	10.5
	專科	104	25.9
	大學	201	50.1
	碩士	54	13.5
	總和	401	100
家庭型態	單薪家庭	69	17.4
	雙薪家庭	308	77.6
	其他	20	5.0
	總和	397	100
行業類別	製造、營造類	183	46.4
	工商服務類	27	6.9
	技術服務類	35	8.9
	教育、公共行政類	111	28.2
	其他類	38	9.6
	總和	394	100
年齡	20-30 歲	64	16.2
	31-40 歲	286	72.2
	41-50 歲	41	10.4
	50 歲以上	5	1.3
	總和	396	100

服務年資	未滿年 1 年	26	6.6
	2-5 年	85	21.6
	6-10 年	170	43.1
	11-15 年	86	21.8
	16-20 年	25	6.3
	21 年以上	2	0.5
	總和	394	100
扶養子女	1 人	129	32.3
	2 人	166	41.6
	3 人	21	5.3
	4 人以上	1	0.3
	沒有扶養子女	82	20.6
	總和	399	100

三、企業托兒福利的描述性分析

本研究係以描述性統計分析來瞭解企業所提供試測者托育照顧福利現況，如表 4-2。

(一) 企業附設托兒所（幼稚園）

雇主或事業單位有提供企業附設托兒所（幼稚園）的情況，有提供佔有效回收樣本 31.9%；未提供佔有效回收樣本 68.1%。受試者在使用情形方面，經常使用最多，佔有效回收樣本 34.7%；不常使用最少，佔有效回收樣本 2.2%。

(二) 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧

雇主或事業單位有提供委外特約機構辦理員工托兒照顧的情況，有提供佔有效回收樣本 28.2%；未提供佔有效回收樣本 71.8%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 9.7%；不常使用最少，佔有效回收樣本 4.2%。

(三) 產假或陪產假

雇主或事業單位有提供產假或陪產假的情況，有提供佔有效回收樣本 96.3%；未提供佔有效回收樣本 3.7%。受試者在使用情形方面，有使用最多，佔有

效回收樣本 54.6%；不常使用最少，佔有效回收樣本 6.7%。

(四) 育嬰留職停薪

雇主或事業單位有提供育嬰留職停薪的情況，有提供佔有效回收樣本 89.5%；未提供佔有效回收樣本 10.5%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 65.1%；經常使用最少，佔有效回收樣本 4.0%。

(五) 彈性工時(地點)

雇主或事業單位有提供彈性工時(地點)的情況，有提供佔有效回收樣本 45.9%；未提供佔有效回收樣本 54.1%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 65.1%；經常使用最少，佔有效回收樣本 4.0%。

(六) 家庭照顧假

雇主或事業單位有提供家庭照顧假的情況，有提供佔有效回收樣本 62.6%；未提供佔有效回收樣本 37.4%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 46.6%；經常使用最少，佔有效回收樣本 3.0%。

(七) 生育津貼

雇主或事業單位有提供生育津貼的情況，有提供佔有效回收樣本 82%；未提供佔有效回收樣本 18%。受試者在使用情形方面，有使用最多，佔有效回收樣本 46.4%；經常使用最少，佔有效回收樣本 7.0%。

(八) 托育津貼

雇主或事業單位有提供托育津貼的情況，有提供佔有效回收樣本 42.4%；未提供佔有效回收樣本 57.6%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 18.7%；經常使用最少，佔有效回收樣本 4.0%。

(九) 育嬰留職停薪津貼

雇主或事業單位有提供育嬰留職停薪津貼的情況，有提供佔有效回收樣本 65.8%；未提供佔有效回收樣本 34.2%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，

佔有效回收樣本 49.1%；經常使用最少，佔有效回收樣本 2.5%。

(十) 員工親職教育活動

雇主或事業單位有提供員工親職教育活動的情況，有提供佔有效回收樣本 64.3%；未提供佔有效回收樣本 35.7%。受試者在使用情形方面，有使用最多，佔有效回收樣本 23.4%；經常使用最少，佔有效回收樣本 11.0%。

(十一) 員工優質托育機構與資訊的選擇

雇主或事業單位有提供員工優質托育機構與資訊的選擇的情況，有提供佔有效回收樣本 54.1%；未提供佔有效回收樣本 45.9%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 18.5%；不常使用最少，佔有效回收樣本 9.2%。

(十二) 組成員工托育的成長團體（支持團體）

雇主或事業單位有組成員工托育的成長團體支持團的情況，有提供佔有效回收樣本 40.9%；未提供佔有效回收樣本 59.1%。受試者在使用情形方面，沒有使用最多，佔有效回收樣本 14.2%；經常使用最少，佔有效回收樣本 5.7%。

表 4-2 企業托兒提供情形的統計資料

題項	次數 百分比	有提供		有提供		
		沒有提供	沒有使用	不常使用	有使用	
					經常使用	
1.企業附設托兒所幼稚園	次數	128	74	9	51	139
	百分比	31.9	18.5	2.2	12.7	34.7
2.委外特約托育機構辦理員工托兒照顧	次數	288	39	17	29	28
	百分比	71.8	9.7	4.2	7.2	7
3.產假或陪產假	次數	15	97	27	219	43
	百分比	3.7	24.2	6.7	54.6	10.7
4.育嬰留職停薪	次數	42	261	38	44	16
	百分比	10.5	65.1	9.5	11	4
5.彈性工時(地點)	次數	217	67	43	57	17
	百分比	54.1	16.7	10.7	14.2	4.2
6.家庭照顧假	次數	150	167	41	31	12

	百分比	37.4	41.6	10.2	7.7	3
7.生育津貼	次數	72	82	33	186	28
	百分比	18	20.4	8.2	46.4	7
8.托育津貼	次數	231	75	29	50	16
	百分比	57.6	18.7	7.2	12.5	4
9.育嬰留職停薪津貼	次數	137	197	33	24	10
	百分比	34.2	49.1	8.2	6	2.5
10.提供員工親職教育活動	次數	143	70	50	94	44
	百分比	35.7	17.5	12.5	23.4	11
11.提供員工優質托育機構與資訊的選擇	次數	184	74	37	63	43
	百分比	45.9	18.5	9.2	15.7	10.7
12.組成員工托育的成長團體 (支持團體)	次數	237	57	32	52	23
	百分比	59.1	14.2	8	13	5.7

第二節 主要研究變項資料統計分析

本節係用描述性統計分析，檢驗問卷中各變項之平均數與標準差等統計數值，以瞭解本研究變項之資料整體狀況。

一、企業托兒福利

本研究將企業托兒福利分為四個構面，如表 4-3 中資料顯示，其中以「家庭取向的上班福利」每題平均得分最高(1.43)；托育資訊方向每題平均得分最低(1.26)，顯示受試者對於企業托兒福利的使用程度以家庭取向的上班福利高於其他幾種變項。

表 4-3 企業托兒福利平均數與標準差

構面	平均數	標準差	題數	每題平均得分
托育照顧方向	2.68	2.38	2	1.34
家庭取向的上班福利	5.72	2.98	4	1.43
財務協助方案	3.84	2.51	3	1.28
托育資訊方向	3.76	3.64	3	1.25
企業托兒福利	16.00	8.71	12	1.33

二、工作與家庭平衡

本研究將工作與家庭平衡分為四個構面，如表 4-4 中資料顯示，其中以「家庭滿意度」每題得分最高(3.80)；角色衝突每題分最低，顯示受試者對於工作與家庭平衡以家庭滿意度最高。

表 4-4 工作與家庭平衡平均數與標準差

構面	平均數	標準差	題數	每題平均得分
角色衝突	16.22	4.70	6	2.70
工作滿意度	13.94	2.73	4	3.48
員工公民行爲	22.43	3.05	6	3.74
家庭滿意度	15.22	2.42	4	3.80
工作與家庭平衡	67.81	8.98	20	3.39

三、員工工作績效

本研究將員工工作績效分為二個構面，如表 4-5 中資料顯示，其中任務績效每題平均得分(4.03)高於情境績效每題平均得分(3.67)，顯示受試者表現出任務績效高過於情境績效。

表 4-5 員工工作績效平均數與標準差

構面	平均數	標準差	題數	每題平均得分
任務績效	24.17	3.01	6	4.03
情境績效	36.70	5.21	10	3.67
員工工作績效	60.87	7.31	16	3.80

第三節 企業托兒福利與工作與家庭平衡關係

本節以企業托兒福利為自變數，工作與家庭平衡為因變數，透過 t 檢定分析，針對企業有無提供托兒福利與工作與家庭平衡是否有統計上顯著差異，當 $\alpha = 0.05$ 時，P 值若小於 0.05，則具有顯著差異。若達顯著水準，再以事後比較考

驗(post hoc test)之最小顯著差異法(least significant difference，簡稱LSD)檢視二組類別變數，分析各類之差異程度。

一、企業附設托兒所(幼稚園)

(一) 研究假設

假設：企業有無提供附設托兒所(幼稚園)與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-6 得知，企業有無提供附設托兒所(幼稚園)對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供附設托兒所(幼稚園)在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4-6 企業附設托兒所(幼稚園)與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	企業附設托兒所(幼稚園)	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	128	66.71	9.44	-1.68	0.094
	有提供	273	68.32	8.72		

*p<0.05；**p<0.01；***P<0.001

二、委外特約托育機構辦理員工托兒照顧

(一) 研究假設

假設：企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-7 得知，企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4-7 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	委外特約托育機構辦理員工托兒照顧		個數	平均數	標準差	t 值	p 值
	沒有提供	有提供					
工作與家庭平衡	沒有提供		288	67.69	9.03	-0.40	0.687
	有提供		113	68.10	8.88		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

三、產假(陪產假)

(一) 研究假設

假設：企業有無提供產假(陪產假)與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-8 得知，企業有無提供產假或陪產假對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供產假或陪產假在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4-8 產假(陪產假) 與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	產假或陪產假		個數	平均數	標準差	t 值	p 值
	沒有提供	有提供					
工作與家庭平衡	沒有提供		15	69.00	11.43	0.42	0.684
	有提供		386	67.76	8.88		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

四、育嬰留職停薪

(一) 研究假設

假設：企業有無提供育嬰留職停薪與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-9 得知，企業有無提供育嬰留職停薪對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供育嬰留職停薪在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4-9 育嬰留職停薪與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	育嬰留職停薪	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	42	66.38	9.59	-1.09	0.277
	有提供	359	67.97	8.90		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

五、彈性工時(地點)

(一) 研究假設

假設：企業有無提供彈性工時(地點)與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-10 得知，企業有無提供彈性工時(地點)對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值<0.05。此結果顯示，企業有無提供彈性工時(地點)在工作與家庭平衡的表現上有影響。並且彈性工時(地點)有提供組別的平均數(68.8)略高於沒有提供(66.96)，顯示企業有提供彈性工時(地點)對於工作與家庭平衡較沒有提供彈性工時(地點)為高

表 4-10 彈性工時(地點)與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	彈性工時(地點)	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	217	66.96	9.11	-2.06	0.041*
	有提供	184	68.80	8.74		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

六、家庭照顧假

(一) 研究假設

假設：企業有無提供家庭照顧假與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-11 得知，企業有無提供家庭照顧假對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，

p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供家庭照顧假在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4-11 家庭照顧假與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	家庭照顧假	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	150	66.92	9.08	-1.53	0.126
	有提供	251	68.34	8.89		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

七、生育津貼

(一) 研究假設

假設：企業有無提供生育津貼與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表得 4-12 知，企業有無提供生育津貼對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供生育津貼在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4-12 生育津貼與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	生育津貼	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	72	67.99	9.71	0.19	0.853
	有提供	329	67.77	8.82		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

八、托育津貼

(一) 研究假設

假設：企業有無提供托育津貼與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-13 得知，企業有無提供彈性工時(地點)對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供彈性工時(地點)在工作與家庭平衡的表現上有顯著差異情形。並且彈性工時(地點)有提供組別的平均數(68.8)略高於沒有提供(66.96)，顯示企業有提供彈性工時(地點)對於工作與家庭平衡較沒有提供彈性工時(地點)為高。

表 4- 13 托育津貼與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	托育津貼	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	231	66.88	8.47	-2.43	0.016*
	有提供	170	69.07	9.51		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

九、育嬰留職停薪津貼

(一) 研究假設

假設：企業有無提供育嬰留職停薪津貼與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-14 得知，企業有無提供育嬰留職停薪津貼對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供育嬰留職停薪津貼在工作與家庭平衡的表現上未有顯著不同。

表 4- 14 育嬰留職停薪津貼與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	育嬰留職停薪津貼	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	137	66.61	8.77	-1.94	0.053
	有提供	264	68.43	9.04		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

十、員工親職教育活動

(一) 研究假設

假設：企業有無提供員工親職教育活動與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-15 得知，企業有無提供員工親職教育活動對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 < 0.01。此結果顯示，企業有無提供員工親職教育活動在工作與家庭平衡的表現上有顯著差異。並且有提供員工親職教育活動組別的平均數(68.75)略高於沒有提供員工親職教育活動組別的平均數(66.11)，顯示企業有提供員工親職教育活動對於工作與家庭平衡較沒有提供員工親職教育活動為高。

表 4-15 員工親職教育活動與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	提供員工親職教育活動	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	143	66.11	7.76	-2.84	0.005**
	有提供	258	68.75	9.47		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

十一、員工優質托育機構與資訊的選擇

(一) 研究假設

假設：企業有無提供員工親職教育活動與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-16 得知，企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇在工作與家庭平衡的表現上有顯著差異。並且有提供員工優質托育機構與資訊選擇組別的平均數(68.63)略高於沒有提供(66.84)，顯示企業有提供員工優質托育機構與資訊的選擇對於工作與家庭平衡較沒有提供彈性工時(地點)為高。

表 4-16 員工優質托育機構與資訊的選擇與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	提供員工優質托育機構 與資訊的選擇	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	184	66.84	9.16	-2.00	0.046*
	有提供	217	68.63	8.76		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

十二、組成員工托育的成長團體或支持團體

(一) 研究假設

假設：企業有無組成員工托育的成長團體或支持團體與工作與家庭平衡無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-17 得知，企業有無提供組成員工托育的成長團體或支持團體對於工作與家庭平衡，經由 t 檢定， p 值 < 0.05 。此結果顯示，企業有無提供組成員工托育的成長團體或支持團體在工作與家庭平衡的表現上有顯著差異。並且有提供組成員工托育的成長團體或支持團體組別的平均數(68.8)略高於沒有提供(66.96)，顯示企業有提供組成員工托育的成長團體或支持團體對於工作與家庭平衡較沒有提供彈性工時(地點)為高。

表 4-17 組成員工托育的成長團體（支持團體）與工作與家庭平衡的 t 檢定

變數	組成員工托育的成長團 體（支持團體）	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作與家庭平衡	沒有提供	237	66.98	8.43	-2.22	0.027*
	有提供	164	69.00	9.62		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

第四節 企業托兒福利與員工工作績效的關係

本節以企業托兒福利為自變數，員工工作績效為因變數，透過 t 檢定分析，針對企業托兒福利與員工工作績效是否有統計上顯著差異，當 $\alpha=0.05$ 時，p 值若小於 0.05，則具有顯著差異。若達顯著水準，再以事後比較考驗(post hoc test)之最小顯著差異法(least significant difference，簡稱 LSD)檢視二組類別變數，分析各類之差異程度。

一、企業附設托兒所(幼稚園)

(一) 研究假設

假設：企業有無提供附設托兒所(幼稚園)與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-18 得知，企業有無提供附設托兒所(幼稚園)對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 <0.05 。此結果顯示，企業有無提供附設托兒所(幼稚園)在員工工作績效的表現上有顯著差異。並且有提供附設托兒所(幼稚園)組別的平均數(61.56)略高於沒有提供(59.41)，顯示企業有提供附設托兒所(幼稚園)對於員工工作績效較沒有提供彈性工時(地點)為高。

表 4-18 企業附設托兒所(幼稚園)與員工工作績效的 t 檢定

變數	企業附設托兒所 (幼稚園)	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	128	59.41	7.28	-2.76	0.01**
	有提供	273	61.56	7.23		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

二、委外特約托育機構辦理員工托兒照顧

(一) 研究假設

假設：企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與員工工作績效無顯著

差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-19 得知，企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧在員工工作績效的表現上有顯著差異。並且有提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧組別的平均數(62.72)略高於沒有提供(60.15)，顯示企業有提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧對於員工工作績效較沒有提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧為高。

表 4-19 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與員工工作績效的 t 檢定

變數	委外特約托育機構 辦理員工托兒照顧	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	288	60.15	6.81	-3.20	0.00***
	有提供	113	62.72	8.19		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

三、產假(陪產假)

(一) 研究假設

假設：企業有無提供產假(陪產假)與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-20 得知，企業有無提供產假或陪產假對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 > 0.05。此結果顯示，企業有無提供產假或陪產假在員工工作績效的表現上未有顯著不同。

表 4-20 產假(陪產假) 與員工工作績效的 t 檢定

變數	產假或陪產假	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	15	58.07	6.83	-1.52	0.13
	有提供	386	60.98	7.31		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

四、育嬰留職停薪

(一) 研究假設

假設：企業有無提供育嬰留職停薪與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-21 得知，企業有無提供育嬰留職停薪對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供育嬰留職停薪在員工工作績效的表現上有顯著差異。並且有提供育嬰留職停薪組別的平均數(61.17)略高於沒有提供(58.36)，顯示企業有提供育嬰留職停薪對於員工工作績效較沒有提供育嬰留職停薪為高。

表 4- 21 育嬰留職停薪與員工工作績效的 t 檢定

變數	育嬰留職停薪	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	42	58.36	7.53	-2.37	0.02*
	有提供	359	61.17	7.24		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

五、彈性工時(地點)

(一) 研究假設

假設：企業有無提供彈性工時(地點)與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-22 得知，企業有無提供彈性工時(地點)對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供彈性工時(地點)在員工工作績效的表現上有影響。並且彈性工時(地點)有提供組別的平均數(61.68)略高於沒有提供(60.18)，顯示企業有提供彈性工時(地點)對於員工工作績效較沒有提供彈性工時(地點)為高。

表 4- 22 彈性工時（地點）與員工工作績效的 t 檢定

變數	彈性工時(地點)	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	217	60.18	6.89	-2.06	0.04*
	有提供	184	61.68	7.71		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

六、家庭照顧假

（一）研究假設

假設：企業有無提供家庭照顧假與員工工作績效無顯著差異。

（二）t 檢定結果

由表 4-23 得知，企業有無家庭照顧假對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05 。此結果顯示，企業有無提供家庭照顧假對於員工工作績效的表現上有影響。並且家庭照顧假有提供組別的平均數(61.65)略高於沒有提供(59.57)，顯示企業有提供家庭照顧假對於員工工作績效較沒有提供家庭照顧假為高。

表 4- 23 家庭照顧假與員工工作績效的 t 檢定

變數	家庭照顧假	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	150	59.57	6.99	-2.82	0.01**
	有提供	251	61.65	7.40		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

七、生育津貼

（一）研究假設

假設：企業有無提供生育津貼與員工工作績效無顯著差異。

（二）t 檢定結果

由表 4-24 得知，企業有無提供生育津貼對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05 。此結果顯示，企業有無提供生育津貼對於員工工作績效的表現上有影響。並且生育津貼有提供組別的平均數(61.28)略高於沒有提供(59.01)，顯示企業有提供生育津貼對於員工工作績效較沒有提供生育津貼為高。

表 4- 24 生育津貼與員工工作績效的 t 檢定

變數	生育津貼	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	72	59.01	7.15	-2.40	0.02*
	有提供	329	61.28	7.29		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

八、托育津貼

(一) 研究假設

假設：企業有無提供托育津貼與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-25 得知，企業有無提供托育津貼對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值<0.05。此結果顯示，企業有無提供托育津貼對於員工工作績效的表現上有顯著差異情形。並且托育津貼有提供組別的平均數(61.99)略高於沒有提供(60.05)，顯示企業有提供托育津貼對於員工工作績效較沒有提供托育津貼為高。

表 4- 25 托育津貼與員工工作績效的 t 檢定

變數	托育津貼	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	231	60.05	6.79	-2.64	0.01**
	有提供	170	61.99	7.84		

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

九、育嬰留職停薪津貼

(一) 研究假設

假設：企業有無提供育嬰留職停薪津貼與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-26 得知，企業有無提供育嬰留職停薪津貼對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值<0.05。此結果顯示，企業有無提供育嬰留職停薪津貼對於員工工作績效的表現上有顯著差異情形。並且育嬰留職停薪津貼有提供組別的平均數(61.45)略高於沒有提供(59.75)，顯示企業有提供育嬰留職停薪津貼對於員工工作

績效較沒有提供育嬰留職停薪津貼為高。

表 4- 26 育嬰留職停薪津貼與員工工作績效的 t 檢定

變數	育嬰留職停薪津貼	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	137	59.75	7.27	-2.22	0.03*
	有提供	264	61.45	7.27		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

十、員工親職教育活動

(一) 研究假育嬰留職停薪津貼設

假設：企業有無提供員工親職教育活動與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-27 得知，企業有無提供育嬰留職停薪津貼對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05 。此結果顯示，企業有無提供育嬰留職停薪津貼對於員工工作績效的表現上有顯著差異情形。並且員工親職教育活動有提供組別的平均數 (61.84) 略高於沒有提供 (59.13)，顯示企業有提供育嬰留職停薪津貼對於員工工作績效較沒有提供育嬰留職停薪津貼為高。

表 4- 27 員工親職教育活動與員工工作績效的 t 檢定

變數	員工親職教育活動	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	143	59.13	6.61	-3.60	0.00***
	有提供	258	61.84	7.51		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

十一、員工優質托育機構與資訊的選擇

(一) 研究假設

假設：企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-28 得知，企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇對於員工工作績效的表現上有顯著差異情形。並且員工優質托育機構與資訊的選擇有提供組別的平均數(61.93)略高於沒有提供(59.63)，顯示企業有提供員工優質托育機構與資訊的選擇對於員工工作績效較沒有提供員工優質托育機構與資訊的選擇為高。

表 4- 28 員工優質托育機構與資訊的選擇與員工工作績效的 t 檢定

變數	員工優質托育 機構與資訊的 選擇			標準差	t 值	p 值
	沒有提供	個數	平均數			
員工工作 績效	沒有提供	184	59.63	6.95	-3.17	0.00***
	有提供	217	61.93	7.46		

*p < 0.05 ; **p < 0.01 ; ***P < 0.001

十二、組成員工托育的成長團體或支持團體

(一) 研究假設

假設：企業有無組成員工托育的成長團體或支持團體與員工工作績效無顯著差異。

(二) t 檢定結果

由表 4-29 得知，企業有無組成員工托育的成長團體或支持團體對於員工工作績效，經由 t 檢定，p 值 < 0.05。此結果顯示，企業有無提供組成員工托育的成長團體或支持團體在工作對於員工工作績效的表現上有顯著差異情形。並且員工工作績效有提供組別的平均數(62.29)略高於沒有提供(59.89)，顯示企業有提供組成

員工托育的成長團體或支持團體對於員工工作績效較沒有提供組成員工托育的成長團體或支持團體為高。

表 4- 29 組成員工托育的成長團體或支持團體與員工工作績效的 t 檢定

變數	組成員工托育的成長團體（支持團體）	個數	平均數	標準差	t 值	p 值
員工工作績效	沒有提供	237	59.89	6.94	-3.28	0.00***
	有提供	164	62.29	7.60		

*p<0.05 ； **p<0.01 ； ***P<0.001

第五節 企業托兒福利、工作與家庭平衡與員工工作績效的相關分析

為瞭解企業托兒福利的使用程度與工作與家庭平衡及員工工作績效之關係，並檢驗其關聯強度，本節採用 Pearson 積差相關分析變項的關聯性，相關係數（r）的絕對值愈高，表示變項間關係愈密切。並以邱皓政（2010）認為相關係數的強度大小與意義，0.10 以下變項關聯程度微弱或無相關；0.10 至 0.39 為低度相關；0.40 至 0.69 為中度相關；0.70 至 0.99 為高度相關；1.00 則為完全相關。

一、企業托兒福利的使用程度與工作與家庭之平衡的相關性

（一）研究假設

假設：企業托兒福利的使用程度的不同與員工工作與家庭平衡無顯著的關聯。

（二）結果分析

1. 托育照顧方向

由表 4-30 得知托育照顧方向與角色衝突、工作滿意與員工公民行為有關，相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關，其中與角色衝突為負相關（r=-0.110）；另與家庭滿意及工作與家庭平衡（p>0.05）則無相關。

2. 家庭取向的上班福利

由表 4-31 得知家庭取向的上班福利與工作滿意與員工公民行為有關，相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關；另與角色衝突、家庭滿意及工作與

家庭平衡 ($p > 0.05$) 則無相關。

3.財務協助方案

由表 4-30 得知財務協助方案與工作滿意、員工公民行爲、家庭滿意及工作家庭平衡有關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關；與角色衝突 ($p > 0.05$) 則無相關。

4.托育資訊方向

由表 4-30 得知托育資訊方向與工作滿意、員工公民行爲、家庭滿意及工作家庭平衡有關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關；與角色衝突 ($p > 0.05$) 則無相關。

5.企業托兒福利

由表 4-30 得知，企業托兒福利與工作滿意、員工公民行爲、家庭滿意及工作家庭平衡有關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關；與角色衝突 ($p > 0.05$) 則無相關。

表 4-30 企業托兒福利使用程度與工作與家庭平衡的相關分析

構面		角色衝突	工作滿意	員工公民行爲	家庭滿意	工作與家庭平衡
托育照顧方向	相關係數	-0.110*	0.112*	0.145*	0.033	0.035
	顯著性	0.028	0.025	0.004	0.507	0.488
家庭取向的上班福利	相關係數	-0.032	0.138**	0.133**	0.014	0.074
	顯著性	0.523	0.006	0.008	0.785	0.140
財務協助方案	相關係數	-0.074	0.165**	0.190***	0.117*	0.107*
	顯著性	0.137	0.001	0.000	0.019	0.031
托育資訊方向	相關係數	-0.012	0.267***	0.202***	0.155**	0.185***
	顯著性	0.809	0.000	0.000	0.002	0.000
企業托兒福利使用程度	相關係數	-0.068	0.237***	0.224***	0.112*	0.143**
	顯著性	0.177	0.000	0.000	0.024	0.004

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

二、企業托兒福利的使用程度與員工工作績效的相關性

(一) 研究假設

假設：企業托兒福利的使用程度的不同與員工工作績效無顯著的關聯。

(二) 結果分析

1. 托育照顧方向

由表 4-31 得知，托育照顧方向與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈顯著的正相關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39 之間，均達顯著水準 ($p < 0.01$)。在托育照顧方向與任務績效 ($r=0.145$)、情境績效 ($r=0.176$) 及員工工作績效 ($r=0.189$) 等，均呈現低度相關，其中以員工工作績效之相關程度較高。

2. 家庭取向的上班福利

由表 4-31 得知，家庭取向的上班福利與情境績效及員工工作績效有關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關；與任務績效 ($p > 0.05$) 則無相關。

3. 財務協助方案

由表 4-31 得知，財務協助方案與情境績效及員工工作績效有關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39，呈現低度相關；與任務績效 ($p > 0.05$) 則無相關。

4. 托育資訊方向

由表 4-31 得知，托育資訊方向與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈顯著的正相關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39 之間，均達顯著水準 ($p < 0.01$)。在托育資訊方向與任務績效 ($r=0.130$)、情境績效 ($r=0.229$) 及員工工作績效 ($r=0.217$) 等，均呈現低度相關，其中以情境績效之相關程度較高。

5. 企業托兒福利的使用

由表 4-31 得知，企業托兒福利與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈顯著的正相關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39 之間，均達顯著水準 ($p < 0.01$)。在企業托兒福利的使用與任務績效 ($r=0.139$)、情境績效 ($r=0.251$) 及員工工作績效 ($r=0.236$) 等，均呈現低度相關，其中以情境績效之相關程度較高。

表 4- 31 企業托兒福利使用程度與員工工作績效的相關分析

構面		任務績效	情境績效	員工工作績效
托育照顧方向	相關係數	0.154**	0.176***	0.189***
	顯著性	0.002	0.000	0.000
家庭取向的上班福利	相關係數	0.069	0.163**	0.145**
	顯著性	0.169	0.001	0.004
財務協助方案	相關係數	0.064	0.177***	0.152**
	顯著性	0.199	0.000	0.002
托育資訊方向	相關係數	0.130**	0.229**	0.217***
	顯著性	0.009	0.000	0.000
企業托兒福利使用	相關係數	0.139**	0.251***	0.236***
	顯著性	0.005	0.000	0.000

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

三、工作與家庭平衡與員工工作績效的相關性

(一) 研究假設

假設：工作與家庭平衡與員工工作績效無顯著的關聯。

(二) 結果分析

1. 角色衝突

由表 4-32 得知，角色衝突與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈顯著的正相關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39 之間，均達顯著水準 ($p < 0.1$)。在角色衝突與任務績效 ($r=0.113$)、情境績效 ($r=0.240$) 及員工工作績效 ($r=0.218$) 等，均呈現低度相關，其中以情境績效之相關程度較高。

2. 工作滿意

由表 4-32 得知，工作滿意與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈顯著的正相關，且均達顯著水準 ($p < 0.001$)。在工作滿意與任務績效 ($r=0.283$) 呈現低度相關，情境績效 ($r=0.474$) 及員工工作績效 ($r=0.454$) 則呈現中低相關，其中以情境績效之相關程度較高。

3.員工公民行爲

由表 4-32 得知，員工公民行與由表得知，工作滿意與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈現顯著的正相關，且均達顯著水準 ($p < 0.001$)。在員工公民行爲與任務績效 ($r=0.374$) 呈現低度相關，情境績效 ($r=0.620$) 及員工工作績效 ($r=0.596$) 則呈現中低相關，其中以情境績效之相關程度最高。

4.家庭滿意

由表 4-32 得知，家庭滿意與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈現顯著的正相關，其相關係數的絕對值介於 0.10 至 0.39 之間，均達顯著水準 ($p < 0.001$)。在家庭滿意與任務績效 ($r=0.281$)、情境績效 ($r=0.289$) 及員工工作績效 ($r=0.322$) 等，均呈現低度相關，其中以員工工作績效之相關程度較高。

4.工作與家庭平衡

由表 4-32 得知，企業托兒福利與任務績效、情境績效及員工工作績效等均呈現顯著的正相關，均達顯著水準 ($p < 0.01$)。在工作與家庭平衡與任務績效 ($r=0.348$) 呈現低度相關，與情境績效 ($r=0.558$) 及員工工作績效 ($r=0.542$) 則呈現中度相關，其中以情境績效之相關程度較高。

表 4-32 工作與家庭平衡與員工工作績效的相關分析

構面		任務績效	情境績效	員工工作績效
角色衝突	相關係數	0.113*	0.240***	0.218***
	顯著性	0.023	0.000	0.000
工作滿意	相關係數	0.283***	0.474***	0.454***
	顯著性	0.000	0.000	0.000
員工公民行爲	相關係數	0.374***	0.620***	0.596***
	顯著性	0.000	0.000	0.000
家庭滿意	相關係數	0.281***	0.289***	0.322***
	顯著性	0.000	0.000	0.000
工作與家庭平衡	相關係數	0.348***	0.558**	0.542***
	顯著性	0.000	0.000	0.000

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $P < 0.001$

第六節 企業托兒福利、工作與家庭平衡與員工工作績效的迴歸分析

本節為瞭解企業托兒福利的使用對於員工工作與家庭平衡以及員工工作績效的預測力與聯合解釋度，本研究採用多元迴歸分析法中的強迫進入變數法，一般所稱複迴歸分析法。本研究分別就企業托兒福利的使用(托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案、托育資訊方向)與員工工作與家庭平衡(角色衝突、工作滿意、員工公民行爲、家庭滿意)，分別對員工工作績效影響進行探討，分析結果說明如下。

一、企業托兒福利的使用對員工工作績效無顯著預測作用

假設：企業托兒福利的使用（托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案、托育資訊方向）對員工工作績效無顯著預測能力。

依據表 4-33 多元迴歸分析發現，四個預測變項對於依變項員工工作績效整體有顯著預測力的變項僅有托育資訊方向，多元相關係數 (R) 為 0.242，決定係數 (R 平方) 為 0.059，最後的迴歸模式整體性考驗 F 值為 6.162， $P=0.000 < 0.05$ ，表示拒絕假設，顯示企業托兒福利的使用對員工工作績效有顯著預測能力。因此，表示四個自變項共可有效解釋員工工作績效整體 5.9% 的變異量。

從表 4-33 中之標準化的迴歸數 β 值均為正數，表示四個自變項對於「員工工作績效」效標變項之影響均為正向，表示企業托兒福利的使用對員工工作績效整體有正向作用。在迴歸模式中，僅托育資訊方向對「員工工作績效」達顯著，表示這個預測變項對員工工作績效有較高解釋變異量，托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案三個預測變項的迴歸係數均未達顯著，表示此三個預測變項對員工工作績效的解釋變異量很小。

非標準化迴歸方程式如下：

員工工作績效整體 = $57.997 + 0.267 \times$ 幼兒照顧方向 $+ 0.129 \times$ 家庭取向的上班政策
 $+ 0.111 \times$ 財務協助方案 $+ 0.266 \times$ 托育資訊方向

標準化迴歸方程式如下：

$$\text{員工工作績效整體} = 0.087 \times \text{幼兒照顧方向} + 0.052 \times \text{家庭取向的上班政策} \\ + 0.038 \times \text{財務協助方案} + 0.133 \times \text{托育資訊方向}$$

表 4-33 企業托兒福利的使用對員工工作績效之多元迴歸分析要表

預測變項	B	標準誤	Beta(β)	t 值
截距	57.997	0.814		71.271
托育照顧方向	0.267	0.184	0.087	1.452
家庭取向的上班政策	0.129	0.151	0.052	0.85
財務協助方案	0.111	0.186	0.038	0.597
托育資訊方向	0.266	0.126	0.133*	2.105*

R=0.242
R 平方=0.059
調整後的 R 平方=0.049
F=6.162***

n. s. $p > 0.05$ *** $p < 0.001$

二、企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡無顯著預測作用

假設：企業托兒福利的使用（托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案、托育資訊方向）對員工工作與家庭平衡無顯著預測能力。

依據表 4-34 複迴歸分析摘要表發現，四個預測變項：托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案、托育資訊方向對於效標變項員工工作與家庭平衡整體的多元相關係數（R）為 0.209，決定係數（R 平方）為 0.044，最後的迴歸模式整體性考驗 F 值為 4.530， $P=0.000 < 0.05$ ，表示拒絕假設，顯示企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡有顯著預測能力。因此，表示四個預測變項共可有效解釋員工工作績效整體 5.9%的變異量。

從表 4-34 中「托育照顧方向」與「家庭取向的上班政策」的標準化的迴歸數 β 值均為負數，二個預測變項對於「工作與家庭間平衡」的效標變項之影響為負向，表示「財務協助方案」與「托育資訊方向」二個預測變項對於「工作與家庭間平衡」的效標變項之影響為正向。在迴歸模式中，僅托育資訊方向對「工作與家庭間平衡」達顯著，表示這個預測變項對員工工作績效有較高解釋變異量，

托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案三個預測變項的迴歸係數均未達顯著，表示此三個預測變項對員工工作績效的解釋變異量很小。

非標準化迴歸方程式如下：

$$\text{工作與家庭平衡整體} = 66.234 - 0.422 \times \text{幼兒照顧方向} - 0.018 \times \text{家庭取向的上班政策} \\ + 0.173 \times \text{財務協助方案} + 0.571 \times \text{托育資訊方向}$$

標準化迴歸方程式如下：

$$\text{工作與家庭平衡整體} = -0.112 \times \text{幼兒照顧方向} - 0.006 \times \text{家庭取向的上班政策} \\ + 0.048 \times \text{財務協助方案} + 0.232 \times \text{托育資訊方向}$$

表 4- 34 企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡之多元迴歸分析要表

預測變項	B	標準誤	Beta(β)	t 值
截距	66.234	1.007		65.741
托育照顧方向	-0.422	0.228	-0.112	-1.852
家庭取向的上班政策	-0.018	0.187	-0.006	-0.097
財務協助方案	0.173	0.230	0.048	0.752
托育資訊方向	0.571	0.157	0.232	3.645***
R=0.209 R 平方=0.044 調整後的 R 平方=0.0434 F=4.530***				

n. s. $p > 0.05$ *** $p < 0.001$

三、工作與家庭平衡對員工工作績效無顯著預測作用

假設：員工工作與家庭平衡（角色衝突、工作滿意、員工公民行爲、家庭滿意）對員工工作績效無顯著預測能力。

依據表 4-35 多元迴歸分析發現，四個預測變項：角色衝突、工作滿意、員工公民行爲、家庭滿意對於員工工作績效整體的多元相關係數（R）為 0.624，決定係數（R 平方）為 0.390 有顯著的預測力，最後的迴歸模式整體性考驗 F 值為 63.241， $P = 0.000 < 0.05$ ，表示拒絕假設，顯示員工工作與家庭平衡對員工工作績效有顯著預測能力。因此，表示四個預測變項共可有效解釋員工工作績效整體 39.0%的變異量。

從表 4-35 中之標準化的迴歸數 β 值均為正數，表示四個變項對於「員工工作績效」效標變項之影響均為正數，表示員工工作與家庭平衡對員工工作績效整體有正向作用。在迴歸模式中，「工作滿意」與「員工公民行爲」對「員工工作績效」達顯著，表示這二個預測變項對員工工作績效有較高解釋變異量，「角色衝突」與「家庭滿意」二個預測變項的迴歸係數均未達顯著，表示對員工工作績效的解釋變異量很小。

非標準化迴歸方程式如下：

$$\begin{aligned} \text{員工工作績效整體} = & 26.020 + 0.0.122 \times \text{角色衝突} + 0.451 \times \text{工作滿意} \\ & + 1.120 \times \text{員工公民行爲} + 0.162 \times \text{托育資訊方向} \end{aligned}$$

標準化迴歸方程式如下：

$$\begin{aligned} \text{員工工作績效整體} = & 0.0.78 \times \text{角色衝突} + 0.1678 \times \text{工作滿意} + 0.468 \times \text{員工公民行爲} \\ & + 0.054 \times \text{托育資訊方向} \end{aligned}$$

表 4-35 員工工作與家庭平衡對員工工作績效之多元迴歸分析要表

預測變項	B	標準誤	Beta(β)	t 值
截距	25.020	2.402		10.416
角色衝突	0.122	0.064	0.078	1.900
工作滿意	0.451	0.127	0.168	3.545***
員工公民行爲	1.120	0.120	0.468	9.357***
家庭滿意	0.162	0.134	0.054	1.213

R=0.624
R 平方=0.390
調整後的 R 平方=0.384
F=63.241***

n. s. $p > 0.05$ *** $p < 0.001$

四、企業托兒福利的使用對員工工作績效的影響，不會因員工工作與家庭平衡而產中介效果

本研究為瞭解企業托兒福利的使用及員工工作績效之關係，並用階層迴歸分

析 (hierarchical regression) 來探討，工作與家庭平衡對企業托兒福利與員工工作績效之影響。爰此，將採取 Baron & Kenny (1986) 所提出的迴歸模型檢定方法，來驗證工作與家庭平衡的中介效果是否存在。本研究參考 Baron & Kenny (1986) 建議，驗證工作與家庭平衡是否為企業托兒福利的使用與員工工作績效的中介變項，分別以三階段進行中介效果的驗證：

- (一) 企業托兒福利的使用對員工工作績效有顯著影響。
- (二) 企業托兒福利的使用對工作與家庭平衡有顯著影響。
- (三) 企業托兒福利的使用與工作與家庭平衡作為預測變項，對依變項員工工作績效作迴歸分析時，工作與家庭平衡對員工工作績效有顯著影響。在此階段的迴歸模型中，企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡之迴歸係數必須小於企業托兒福利的使用單獨預測員工工作績效的迴歸係數，或者是變為顯著。

本研究依據上開三個階段，除第三階段以層階迴歸模型驗證外，第一、第二階段則採用簡單直線迴歸分析 (simple linear regression analysis) 驗證。

由表 4-36 可知，在層級迴歸分析的模型一中，企業托兒使用程度對員工工作績效有顯著預測力， β 值為 0.198 且顯著，第一階段企業托兒福利的使用對員工工作績效有顯著預測力，驗證成立。

$$\text{員工工作績效} = 57.706 + 0.198 \times \text{企業托兒使用程度}$$

由表 4-37 可知企業托兒使用程度對工作與家庭平衡預測力， β 值為 0.148 且顯著，第二階段企業托兒福利的使用對工作與家庭平衡有顯著影響預測力，驗證成立。

$$\text{工作與家庭平衡} = 65.445 + 0.148 \times \text{企業托兒使用程度}$$

由表 4-36 可知，在層級迴歸分析的模型二中，加入工作與家庭平衡作為預測變項後，工作與家庭平衡對員工工作績效有顯著的解釋能力， β 值為 0.442，且顯著，第一階段企業托兒福利的使用工作與家庭平衡作為預測變項，對依變項員

工作績效作為迴歸分析時，工作與家庭平衡對員工工作績效有顯著預測力，驗證成立。並且，在第二模型中，因為加入工作與家庭平衡為預測變項後，企業托兒福利使用對員工工作績效的預測力由 0.198 降至 0.136，解釋力 R 平方由 0.056 提升至 0.329。顯示，企業托兒福利的使用，其迴歸係數小於企業托兒使用單獨預測員工工作績效的迴歸係數，解釋力增加，且中介效果顯著，驗證部分成立。

綜上，在層級迴歸分析的模型一中，檢驗企業托兒福利的使用對員工工作績效的具有顯著預測力；並在模型二的自變項中加入工作與家庭平衡對於員工工作績效也具有顯著預測力。由表 4-36 所得之結果顯示，在加入工作與家庭平衡為中介變項後，企業托兒福利使用程度迴歸係數變小，解釋力增加，符合中介變項檢驗的四個階段，因此，驗證企業托兒福利的使用能夠透過工作與家庭平衡的中介效果，對員工工作績效產生部分中介效果。

表 4-36 工作與家庭平衡對企業托兒使用程度與員工工作績效層級之迴歸分析

自變數	依變數	員工工作績效	
		模型一	模型二
企業托兒使用程度		0.198***	0.136***
工作與家庭平衡		-	0.422***
R 平方		0.056	0.329
ΔR		0.053	0.315
F		23.497***	93.138***

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

表 4-37 企業托兒使用程度與工作與家庭平衡之多元迴歸分析

自變數	依變數	工作與家庭平衡
企業托兒福利使用程度		0.148**
R 平方		0.021
ΔR		0.018
F		8.36**

*p<0.05 ; **p<0.01 ; ***P<0.001

第五章 結論

本研究旨在探討企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之關係，經由文獻與理論探討、研究設計及統計實證分析研究結果，彙整成研究結論。本章先彙整研究所獲得之發現及結果，並進一步能提供企業或相關單位，推動企業友善托兒環境時之參考。

第一節 研究發現

一、企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之發現

(一) 企業托兒福利之情形

企業托兒福利分為四大構面，托育照顧方向 2 題、家庭取向的上班福利 4 題、財務協助方案 3 題、托育資訊方向 3 題，共有 12 題，依據認同度，其結果以「家庭取向的上班福利」之平均值 1.43 最高，顯示企業托兒福利的「家庭取向的上班福利」模式的使用程度略高於其他企業托兒福利模式。

(二) 工作與家庭平衡情形

工作與家庭平衡分為四個構面，角色衝突 6 題、工作滿意度 4 題、員工公民行為 6 題、家庭滿意度 4 題，合計 20 題。依據認同度，其結果以「家庭滿意度」之平均值 3.80 最高，顯示工作與家庭之平衡中，以「家庭滿意度」類型略高於工作與家庭之平衡的其他類型。

(三) 員工工作績效之情形

員工工作績效分為二大構面，任務績效 6 題、情境績效 10 題，合計 16 題。依據認同度，其結果任務績效平均值 4.03 大於情境績效平均值 3.67，顯示員工工作績效的任務績效大於情境績效。

二、企業托兒福利與工作與家庭平衡關係發現

本研究假設：有無提供企業托兒福利與工作與家庭平衡之差異分析。

茲將研究假設與研究驗證彙整如表 5-1。

表 5-1 企業有無提供托兒福利與工作與家庭平衡的研究假設與研究驗證一覽表

研究假設	成立	不成立
	接受 Ho	拒絕 Ho
1.企業有無提供附設托兒所(幼稚園)與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
2.企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
3.企業有無提供產假(陪產假)與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
4.企業有無提供育嬰留職停薪與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
5.企業有無提供彈性工時(地點)與工作與家庭平衡無顯著差異。		●
6.企業有無提供家庭照顧假與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
7.企業有無提供生育津貼與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
8.企業有無提供托育津貼與工作與家庭平衡無顯著差異。		●
9.企業有無提供育嬰留職停薪津貼與工作與家庭平衡無顯著差異。	●	
10.企業有無提供員工親職教育活動與工作與家庭平衡無顯著差異。		●
11.企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇與工作與家庭平衡無顯著差異。		●
12.企業有無組成員工托育的成長團體或支持團體與工作與家庭平衡無顯著差異。		●

註：●表示本研究之結果

經由實證資料之驗證，顯示企業有無提供托兒福利與工作與家庭平衡之差異分析，研究發現企業有無提供托兒設施托兒所（幼稚園）、委外特約托育機構辦理托兒照顧、產假（陪產假）、育嬰留職停薪、家庭照顧假、生育津貼及育嬰留職停薪津貼等托兒福利措施，對於工作與家庭平衡無顯著差異存在。然而企業提供彈性工時（地點）、托育津貼、員工親職教育活動、員工優質托育機構與資訊的選擇及組成員工托育的成長團體或支持團體等企業托兒福利措施，結果顯示對於工作與家庭平衡有差異。

三、企業托兒福利與員工工作績效之差異分析

本研究假設：有無提供企業托兒福利與工作與員工工作績效無顯著差異。

茲將研究假設與研究驗證彙整如表 5-2。

表 5-2 企業有無提供托兒福利與員工工作績效的研究假設與研究驗證一覽表

研究假設	成立	不成立
	接受 Ho	拒絕 Ho
1.企業有無提供附設托兒所(幼稚園)與員工工作績效無顯著差異。		●
2.企業有無提供委外特約托育機構辦理員工托兒照顧與員工工作績效無顯著差異。		●
3.企業有無提供產假(陪產假)與員工工作績效無顯著差異。	●	
4.企業有無提供育嬰留職停薪與員工工作績效無顯著差異。		●
5.企業有無提供彈性工時(地點)與員工工作績效無顯著差異。		●
6.企業有無提供家庭照顧假與員工工作績效無顯著差異。		●
7.企業有無提供生育津貼與員工工作績效無顯著差異。		●
8.企業有無提供托育津貼與員工工作績效無顯著差異。		●
9.企業有無提供育嬰留職停薪津貼與員工工作績效無顯著差異。		●

10.企業有無提供員工親職教育活動與員工工作績效無顯著差異。	●
11.企業有無提供員工優質托育機構與資訊的選擇動與工員工工作績效無顯著差異。	●
12.企業有無組成員工托育的成長團體或支持團體與員工工作績效無顯著差異。	●

註：●表示本研究之結果

經由實證資料之驗證，顯示企業有無提供托兒福利與員工工作績效之差異分析，研究發現企業托兒福利有無提供產假(陪產假)，對員工工作績效無顯著差異存在。企業有提供附設托兒所(幼稚園)、委外特約托育機構辦理員工托兒照顧、育嬰留職停薪、彈性工時(地點、家庭照顧假、生育津貼、托育津貼、育嬰留職停薪津貼、員工親職教育活動、員工優質托育機構與資訊的選擇及有組成員工托育的成長團體或支持團體等托兒福利措施，結果顯示對於員工工作績效有差異。

四、企業托兒福利使用程度與工作與家庭間平衡之相關性

本研究假設：企業托兒福利使用程度與工作與家庭間平衡無相關。

茲將研究假設與研究驗證彙整如表 5-3。

經由實證資料之驗證結果，將企業托兒福利使用程度與工作與家庭間平衡之關聯情形說明如下：

(一) 角色衝突

研究結果發現除了托兒照顧方向與角色衝突有顯著相關外，其他家庭取向的上班福利、財務協助方案、托育資訊方向及整體企業托兒福利的使用程度等，與角色衝突無顯著關聯性。

(二) 工作滿意

研究結果發現托兒照顧方向、家庭取向的上班福利、財務協助方案、托育資訊方向及整體企業托兒福利的使用程度與工作滿意有顯著正相關。

(三) 員工公民行爲

研究結果發現托兒照顧方向、家庭取向的上班福利、財務協助方案、托育資訊方向及整體企業托兒福利的使用程度與員工公民行爲有顯著正相關。

(四) 家庭滿意度

研究結果發現托兒照顧方向、家庭取向的上班福利與家庭滿意度無相關，對於財務協助方案、托育資訊方向及整體企業托兒福利的使用程度有顯著正相關。

(五) 工作與家庭間平衡

研究結果發現托兒照顧方向、家庭取向的上班福利與家庭滿意度無相關，但對於財務協助方案、托育資訊方向及整體企業托兒福利的使用程度有顯著正相關。

本研究結果發現企業托兒福利的使用程度對工作與家庭平衡是有明顯影響，但也研究發現，企業托兒福利的措施中，托兒照顧方向與家庭取向的上班福利之使用程度對於工作與家庭平衡沒有明顯影響，可能是員工在工作與家庭間的衝突是多元與多樣性，不是僅解決托育照顧問題就可以達到員工工作與家庭之間的平衡。

表 5-3 企業托兒福利的使用程度與工作與家庭平衡研究假設與研究驗證一覽表

變項	研究假設	驗設結果	
		成立 (接受 Ho)	不成立 (拒絕 Ho)
托兒照顧方向	托兒照顧方向使用程度與角色衝突無顯著關聯。		●
	托兒照顧方向使用程度與工作滿意無顯著關聯。		●
	托兒照顧方向使用程度與員工公民行爲無顯著關聯。		●
	托兒照顧方向使用程度與家庭滿意無顯著關聯。	●	
	托兒照顧方向使用程度與工作與家庭平衡無顯著關聯。	●	

	家庭取向上的上班福利使用程度與角色衝突無顯著關聯。	●
	家庭取向上的上班福利使用程度與工作滿意無顯著關聯。	●
家庭取向的 上班福利	家庭取向上的上班福利使用程度與員工公民行為無顯著關聯。	●
	家庭取向上的上班福利使用程度與家庭滿意無顯著關聯。	●
	家庭取向上的上班福利使用程度與工作與家庭平衡無顯著關聯。	●
	財務協助方案使用程度與角色衝突無顯著關聯。	●
	財務協助方案使用程度與工作滿意無顯著關聯。	●
財務協助方案	財務協助方案使用程度與員工公民行為無顯著關聯。	●
	財務協助方案使用程度與家庭滿意無顯著關聯。	●
	財務協助方案使用程度與工作與家庭平衡無顯著關聯。	●
	托育資訊方向使用程度與角色衝突無顯著關聯。	●
	托育資訊方向使用程度與工作滿意無顯著關聯。	●
托育資訊方向	托育資訊方向使用程度與員工公民行為無顯著關聯。	●
	托育資訊方向使用程度與家庭滿意無顯著關聯。	●
	托育資訊方向使用程度與工作與家庭平衡無顯著關聯。	●
	企業托兒福利使用程度與角色衝突無顯著關聯。	●
企業托兒福利 使用程度	企業托兒福利使用程度與工作滿意無顯著關聯。	●
	企業托兒福利使用程度與員工公民行為無顯著關聯。	●

企業托兒福利使用程度與家庭滿意無顯著關聯。	●
企業托兒福利使用程度與工作與家庭平衡無著關聯。	●

註：表中●表示對本研究之研究結果

五、企業托兒福利使用程度與員工工作績效之相關分析

本研究假設：企業托兒福利使用程度與工作與員工工作績效無相關。

茲將研究假設與研究驗證彙整如表 5-4。

經由實證資料之驗證結果，將企業托兒福利使用程度與員工工作績效之關聯情形說明如下：

(一)任務績效

研究發現任務績效與家庭取向的上班福利及財務協助方案是無關係，對於托兒照顧方向、托育資訊方向及企業托兒福利的使用程度有顯著正相關。

(二)情境績效

研究發現情境績效與托兒照顧方向、家庭取向的上班福利、財務協助方案、托育資訊方向及企業托兒福利的使用程度皆有正相關。

(三)員工工作績效

研究發現員工工作績效與托兒照顧方向、家庭取向的上班福利、財務協助方案、托育資訊方向及企業托兒福利等的使用程度皆有正相關。這表示員工使用企業所提供的托兒福利程度愈高，員工工作績效也愈高。

本研究發現企業托兒的使用程度對於員工工作績效是有明顯影響。

表 5-4 企業托兒福利的使用程度與員工工作績效研究假設與研究驗證一覽表

變項	研究假設	驗設結果	
		成立 (接受 Ho)	不成立 (拒絕 Ho)
托兒照顧方向	托兒照顧方向使用程度與任務績效無顯著關聯		●
	托兒照顧方向使用程度與情境績效無顯著關聯		●
	托兒照顧方向使用程度與員工工作績效無顯著關聯		●
家庭取向的 上班福利	家庭取向的上班福利使用程度與任務績效無顯著關聯	●	
	家庭取向的上班福利使用程度與情境績效無顯著關聯		●
	家庭取向的上班福利使用程度與員工工作績效無顯著關聯		●
財務協助方案	財務協助方案使用程度與任務績效無顯著關聯	●	
	財務協助方案使用程度與情境績效無顯著關聯		●
	財務協助方案使用程度與員工工作績效無顯著關聯		●
托育資訊方向	托育資訊方向使用程度與任務績效無顯著關聯		●
	托育資訊方向使用程度與情境績效無顯著關聯		●
	托育資訊方向使用程度與員工工作績效無顯著關聯		●
企業托兒福利 使用程度	企業托兒福利使用程度與任務績效無顯著關聯		●
	企業托兒福利使用程度與情境績效無顯著關聯		●
	企業托兒福利使用程度與員工工作績效無顯著關聯		●

註：表中●表示對本研究之研究結果

六、工作與家庭平衡與員工工作績效之相關性

本研究假設：工作與家庭之平衡與員工工作績效無相關。

茲將研究假設與研究驗證彙整如表 5-5

經由實證資料之驗證，本研究結果發現員工工作與家庭平衡與任務績效、情境績效及員工工作績效皆有正相關。

表 5- 5 工作與家庭之平衡與員工工作績效研究假設與研究驗證

變項	研究假設	驗設結果	
		成立 (接受 Ho)	不成立 (拒絕 Ho)
角色衝突	角色衝突與任務績效無顯著關聯		●
	角色衝突與情境績效無顯著關聯		●
	角色衝突與員工工作績效無顯著關聯		●
工作滿意	工作滿意與任務績效無顯著關聯		●
	工作滿意與情境績效無顯著關聯		●
	工作滿意與員工工作績效無顯著關聯		●
員工公民行爲	員工公民行爲與任務績效無顯著關聯		●
	員工公民行爲與情境績效無顯著關聯		●
	員工公民行爲與員工工作績效無顯著關聯		●
家庭滿意	家庭滿意與任務績效無顯著關聯		●
	家庭滿意與情境績效無顯著關聯		●
	家庭滿意與員工工作績效無顯著關聯		●
工作與家庭間 平衡	工作與家庭間平衡與任務績效無顯著關聯		●
	工作與家庭間平衡與情境績效無顯著關聯		●
	工作與家庭間平衡與員工工作績效無顯著關聯		●

註：表中●表示對本研究之研究結果

七、工作與家庭之平衡對企業托兒福利的使用、工作與家庭之平衡對與員工工作績效之關係

(一) 企業托兒福利的使用對員工工作績效預測力發現

本研究假設：企業托兒福利的使用對員工工作績效無顯著預測能力。

研究結果發現企業托兒福利的使用可以有效預測員工工作績效，企業托兒福利四個構面托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案、托育資訊方向四個預測變項的標準迴歸數均為正向，表示對依變項員工工作績效整體影響均為正向，迴歸模式中僅有托育資訊方向對於依變項員工工作績效整體有顯著影響，

托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案三個預測變項的迴歸係數均未達顯著性，表示這三個預測變項對於員工工作績效的解釋變異很小。

(二) 企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡預測力發現

本研假設：企業托兒福利的使用對員工工作與家庭平衡無顯著預測能力。

研究結果發現企業托兒福利的使用可以有效預測員工工作與家庭平衡，企業托兒福利四個構面中財務協助方案與托育資訊方向二個預測變項的標準迴歸數為正向，表示對依變項員工工作績效整體影響為正向，另托育照顧方向、家庭取向的上班政策二個預測變項為負向，表示對依變項員工工作績效整體影響為負向。在迴歸模式中僅有托育資訊方向對於依變項員工工作績效整體有顯著影響，托育照顧方向、家庭取向的上班政策、財務協助方案三個預測變項的迴歸係數均未達顯著性，表示這三個預測變項對於員工工作績效的解釋變異很小。

(三) 工作與家庭平衡對員工工作績效預測力發現

本研假設：工作與家庭平衡對員工工作績效無顯著預測能力。

研究結果發現工作與家庭平衡可以有效預測員工工作績效，工作與家庭平衡的四個構面：角色衝突、工作滿意、員工公民行為、家庭滿意四個預測變項的標準迴歸數均為正向，表示對依變項員工工作績效整體影響均為正向，迴歸模式中工作滿意、員工公民行為對於依變項員工工作績效整體有顯著影響，角色衝突與家庭滿意二個預測變項的迴歸係數未達顯著性，表示這二個預測變項對於員工工作績效的解釋變異很小。

(四) 企業托兒福利的使用對員工工作績效的影響，因員工工作與家庭平衡而產生中介效果

從多元迴歸分析結果可知，企業托兒福利對於員工工作績效有顯著的預測效果，企業托兒福利對於員工工作與家庭平衡有顯著的預測效果，當企業托兒福利與員工工作與家庭平衡對於員工工作績效有顯著的預測效果，此時，企業托兒福利的迴歸係數變小，解釋力增加。此結果符合 Baron 與 Kenny 中介效果的程序，因

此本研究結果驗證，企業托兒福利能夠透過員工工作與家庭平衡的中介效果，對於員工工作績效產生影響。

第二節 建議

由於社會變遷，雙薪家庭增加，女性投入就業市場比例也提高，女性已不再是家庭的主要照顧者，少子女化、低出生率更加突顯受僱勞工托育問題。企業為留住優秀人才，穩定生產力，提升組織競爭力，企業應該從重視員工個人的福利，開始重視員工家庭，進而建立友善家庭，使員工在工作與家庭之間獲得平衡，進而提高員工個人及企業組織整體績效。

綜合各項研究結果，本研究分別對於企業與政府單位提出以下建議，以供相關單位參考。

一、對企業單位建議

從研究顯示，企業提供員工托育福利，對於員工工作與家庭平衡及員工工作績效皆有影響，由於企業托兒的辦理與使用，員工子女能獲得妥善托育照顧，使得員工工作與家庭間得到平衡，進而提高員工工作績效。為了留住人才，提高企業的競爭力與生產力，企業或雇主應當更積極推動友善的企業托兒福利，透過事前的需求評估，執行中的過程評估及事後的成果評估，提供符合員工需要的托育方案與措施，協助員工解決子女托育的需求問題，促使員工工作與家庭平衡。

企業常利用薪資福利、獎金制度或職務進升等方式，提高工作績效，增強企業競爭力，而輕忽員工家庭問題對公司的影響。由研究發現，企業提供企業托兒福利，員工對於企業托兒福利措施的使用程度，透過工作與家庭間平衡，影響員工工作績效。經由統計發現，企業所提供企業托兒福利當中，員工使用程度最低為育嬰留職停薪(津貼)、家庭照顧假及產假或陪產假，顯示員工在企業托兒福利的使用上還是有所顧忌。爰此，企業除了辦理企業托兒福利之外，並應鼓勵員工經常使用，以解決托育問題，進而解決工作與家庭衝突，使員工工作與家庭達到平衡，穩定勞動生產力，提昇企業競爭力。

企業創造友善的家庭托育環境，不僅是員工福利，更是公益表現，對於企業、員工與社會皆有實質助益。

二、對政府單位建議

勞工托育問題，從女性投入就業市場，雙職家庭的興盛，至目前少子女化，就一直存在，面對這問題，關係國家整體的人口政策及社會福利制度的規劃與安排。政府對於勞工托育政策，從單方的勞方或資方的市場層面，必須延伸到家庭層面。政府在倡導企業托兒福利措施，不應只是將托兒問題轉換給雇主，政府應站在更積極的角色，將兒童視為公共財，建立普及完善的兒童照護網絡。

企業托兒福利僅是托育政策其中的一環，教育、社政及勞政等行政部門，在面對少子女化及兒童照護的議題及因應，不應該站在本位主義上，而是在政策及方案上進行跨部會分工與連結。例如雇主或企業有意願設置托育機構，應該給支持與協助包括土地、資金、設備及專業，甚至於獎勵或補助等，在地方或中央主管機構可成立單一窗口或成立輔導團，對於有意設立托兒機構或其他托兒福利類型者，提供專業的技術協助，協助雇主解決托兒福利服務的阻礙，使雇主有意願辦理員工的托育服務，進而促進員工的工作與家庭平衡，增加員工的工作績效，提昇企業競爭力。

養兒育女，是個人責任、家庭責任，是國家責任，但當總統將「少子女化」視為國安層級問題時，顯見少子女化問題已經影響到國家安危。兒童是未來的勞動力，國家未來的建設與稅收都仰賴在這些兒童身上，國家是應該投入更多的經費與資源在兒童上，將兒童視為「公共財」，減輕父母的負擔。目前一般照護家庭兒童都落在女性身上，政府如何建立一個多元化的托育環境，提供勞工在托兒照顧的便利性，以滿目前勞工多元化需求。可先從供給面做起，建構大量普及、平價及質量的托育環境，降低公、私立托育機構的比例。

參考書目

壹、中文部分

- 丁兆漪 (1994)。社會福利意識型態及兒童照顧需求之研究—以台北市職業婦女為例。中國文化大學兒童福利學系碩士論文，未出版，台北。
- 王麗容 (1991)。美國辦理企業托兒服務現況分析與影響因素之探討，九〇年代女性工作者福利之展望-婦女勞工福利研討會，行政院勞工委員會編，台北，行政院勞工委員會。
- 王麗容 (1994)。企業托兒服務的功能與發展-婦幼福利的新方向。社會建設，第 85 期，頁 48-58。
- 朱柔若譯 (2000)。社會研究方法：質化與量化取向。台北：揚智。
- 行政院勞工委員會 (2011)。100 年僱用管理性別平等概況調查報告。
- 何士隆 (2003)。以合作社模式提供托兒服務滿意度之研究—以台灣消費合作社附設托兒所為例。國立台北大學合作經濟學系碩士論文，未出版，台北。
- 何永福、楊國安 (1993)。人力資源策略管理。台北：三民書局
- 吳明隆 (2006)。SPSS 統計應用學習實務。第三版。台北：知城。
- 吳明隆 (2007)。SPSS 統計應用學習實務—問卷分析與應用統計。台北：知城
- 吳明隆 (2007)。SPSS 操作與應用-問卷統計分析實務。台北：五南
- 吳明隆、涂金堂 (2003)。SPSS 與統計應用分析。台北：五南
- 呂寶靜 (1991)。台灣企業辦理托兒服務需求性的探討，九〇年代女性工作者福利

之展望-婦女勞工福利研討會，行政院勞工委員會編，台北，行政院勞工委員會。

李三益（2000）。員工子女托育機構的設置與提升企業人力資之調查分析。二十一世紀台灣社會福利願景學術研討會。嘉義南華大學。

李佳俐（2004）。工作/家庭政策、工作/家庭平衡與員工績效關係之研究。國立成功大學國際企研究所碩士論文，未出版，台南。

李易駿（1988）。社會福利中企業福利-台灣地區企業福利的檢證與未來發展。台灣大學社會所碩士論，未出版，台北。

李惠滿（1992）。托兒福利與員工工作滿足之關係。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。

沈進成、王銘傑（2007）。工作士氣對工作績效影響關係之研究-以工作壓力干擾變項。經營管理論叢。第3卷，第1期，頁84。

周淑貞（1995）。女性員工對托兒服務滿意度、工作滿足與離職傾向關係之研究。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。

林美齡（2006）。企業托育執行績效之研究。中國文化大學青少年兒童福利學系碩士論文，未出版，台北。

林清山（1999）。心理與教育統計學。台北：東華。

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。國主中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

社會工作辭典（2000）。台北：內政部社區發展雜誌社。

邱皓政（2006）。量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。台北：五南。

- 俞筱鈞、郭靜晃（1996）。**學齡前兒童托育問題之研究**。行政院研究發展考核委員會。
- 范玫芳（2000）。**我國政府部門實施員工托兒福利之研究—以北、高兩市為例**。國立政治大學公共行政學系碩士論文，未出版，台北。
- 翁政興（1996）。**台灣地區企業托兒服務之研究**。國立政治大學社會研究所碩士論文，未出版，台北。
- 翁麗芳（2004）。**當代日本的幼托政策—少子化時代的幼兒托育**。台北：心理出版。
- 莊靜宜（2002）。**兩性工作平等對促進女性就業影響之研究**。中國文化大學勞工研究所碩士論文，未出版，台北。
- 許黎雲（2006）。**公部門補助企業托兒服務政策之評估研究**。公共行政暨政策學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台北。
- 陳若琳（2005）。**職業婦女的工作-家庭衝突、親職角色期望與其親職角色實踐之研究**。輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，未出版，台北。
- 焦興鎧（1999）。**兩性工作平等法制之國際趨勢比較**。*勞資關係月刊*，第 18 卷，第 7 期。
- 黃月（1992）。**台北市醫院托育服務滿意程度與影響因素之研究**。中國文化大學兒童福利研究碩士論文，未出版，台北。
- 黃瓊恩（2008）。**工作壓力對組織承諾影響之研究-以家庭親善政策知覺與工作家庭平衡為中介變項**。彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文，未出版，彰化。
- 黃韻璇（2001）。**產業組織提供托兒服務對員工工作與家庭生活感受、生活滿足、組織認同之影響**。國立中正大學社會福利系碩士論文，未出版，嘉義。

- 楊幸伶 (2000)。員工對企業托育服務滿意度組織投注與離職傾向之相關研究。靜宜大學兒童福利學系碩士論文，未出版，台中。
- 楊瑩 (1991)。英國味就業婦女所提供的子女照顧措施，九〇年代女性工作者福利之展望-婦女勞工福利研討會，行政院勞工委員會編，台北，行政院勞工委員會。
- 劉仲矩、黃梅君 (2007)。由社會交換理論探討勞退新制滿意度對員工績效之影響。國立政治大學公共行政學報，第 24 期，頁 29-69。
- 劉梅君 (1999)。兩性工作平等法與母性保護之關聯-淺淡育嬰假、家庭照顧假等，促進工作平等措施的立法理由。律師雜誌，第 242 期，頁 34-41。
- 蔡宏昭 (1989)。企業福利的原則性探討。社會建設，第 66/67 期，頁 41-44。
- 蔡宏昭 (1991)。日本的婦女勞工福利與托兒服務措施，九〇年代女性工作者福利之展望-婦女勞工福利研討會，行政院勞工委員會編，台北，行政院勞工委員會。
- 蔡宏昭 (1998)。勞工福利政策。台北：桂冠。
- 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，未出版，高雄。
- 蕭如閔 (2007)。女性護理人員之專業承諾與組織承諾-以工作-家庭平衡中介變項。國防管理學院運籌系碩士論文，未出版，台北。
- 蘇義祥 (1999)。中華電信專戶服務部門領導型態與工作績效之研究：服務人員特質及成熟度的調節作用。中山大學企業管理學系碩士論文，未出版，高雄。

貳、西文部份

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environment: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family benefits literature. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-182.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organization*, 71-98. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyatzis, R. E. (1982), *The Competent Manager: A model for effective performance*. New York : Wiley.
- Burud, S., Aschbacher, P., & McCroskey, J. (1948). *Employer-supported child care : Investing in human resources*. Boston : Auburn House.
- Campbell, D. J. (1990). Modeling the performance predication problem in industrial and organization psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.), *Handbook of industrial and organization psychology*, (pp. 687-732). California: Consulting Psychologists Press.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of*

Vocation Behavior, 58:348-365.

Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 31, 121-140.

Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese Banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4): 368-376.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.

Frone M. R. (2003). Work-Family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 143-162.

Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: A comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 649-666.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. *Paper Presented at the Families and Work Conference*, Provo: Utah.

Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parent' s. *Personnel Psychology*, 48: 271-288.

Guthrie, J. P. (2001). High-involvement work practices, turnover, and productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*, 44(1): 180-190.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A., (1964) . *Organizational stress: study in rose conflict and ambiguity*, Wiley, New York.
- Kammerman, S.B. & Kahn, A. J. (1978). *Family policy: Government and Families in Fourteen Countries*. Columbia University Press.
- Katz, D. & Kahn, R. L.(1966). *The social Psychology of Organization*. N. Y.: Wiley.
- Katz, D. & Kahn, R. L.(1978). *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed., Wiley, New York.
- Konard, A. M. & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12): 1225-1237
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F.,(1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organization Behavior and Human Performance*, 32: 198-215
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical view and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lobel, S. A. (1999). Impacts of diversity and work-life initiatives in organizations. *In Handbook of Gender and Work*. GN(ed.) Powell. Sage: Thousand Oaks, CA; 453-476
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart B., & Wright, P.M. (1999) . *Human Resources Management Gaining a Competitive Advantage*, New York: McGraw-Hill Inc.

Osterman, P. (1995). Work/ family programs and the employment relationship, *Administrative Science Quarterly*, 40: 681-702

Pleck, J., Staines, G, & Lang, L., (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, March: 29-32.

Thompson, C. A., Bearvais, L. L., & Lynees, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.



附錄 1 前測問卷調查題目



敬啟者：

您好！非常感謝您願意撥冗填答此份問卷。這是一份研究企業單位所提供托兒福利，對於員工工作與家庭平衡以及工作績效的調查。希望透過這些資料瞭解國內企業所實施的托兒福利措施對於員工工作與家庭平衡與員工工作績效間的關係。

本研究僅作為學術研究之用，問卷採匿名方式。請依您的看法自由作答，您的意見絕對保密。敬請安心作答。對於您的熱心協助在此致上誠摯的感謝。

敬祝

身體健康，事業順心！

國立政治大學社會科學院管理碩士

學程在職專班

指導教授：孫本初 博士

研究生：康傑弘 敬上

聯絡方式：97921068@nccu.edu.tw

02-85902807

本問卷共分為 4 個部份，請您依 貴公司現況及自身的經驗回答。

壹、請問您 貴公司有關托兒情況，請依您所感受實際使用狀況回答。(請在最適當□內打「√」)	有提供，經常使用	有提供，有使用	有提供，不常使用	有提供，沒有使用	沒有提供
1. 企業附設托兒所(幼稚園)。	<input type="checkbox"/>				
2. 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧。	<input type="checkbox"/>				
3. 產假或陪產假。	<input type="checkbox"/>				
4. 育嬰留職停薪。	<input type="checkbox"/>				
5. 彈性工時(地點)。	<input type="checkbox"/>				
6. 家庭照顧假。	<input type="checkbox"/>				
7. 生育津貼。	<input type="checkbox"/>				
8. 托育津貼。	<input type="checkbox"/>				
9. 育嬰留職停薪津貼。	<input type="checkbox"/>				
10. 提供員工親職教育活動。	<input type="checkbox"/>				
11. 提供員工優質托育機構與資訊的選擇。	<input type="checkbox"/>				
12. 組成員工托育的成長團體或支持團體。	<input type="checkbox"/>				

貳、請您依個人感受，回答下列有關工作與家庭情況。(請在最適當□內打「√」)	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 工作讓我覺得與家庭有距離感。	<input type="checkbox"/>				
2. 工作上的事已經超過我所能負擔。	<input type="checkbox"/>				
3. 工作讓我沒有時間來處理自己家庭的事務。	<input type="checkbox"/>				
4. 我覺得下班後體力耗盡。	<input type="checkbox"/>				
5. 我覺得每天都很忙碌。	<input type="checkbox"/>				
6. 我覺得下班後沒有心情去作其他事情。	<input type="checkbox"/>				
7. 我覺得沒有足夠的個人時間可利用。	<input type="checkbox"/>				
8. 我能從工作表現中獲得獎酬。	<input type="checkbox"/>				
9. 工作職責使我獲得很多滿足。	<input type="checkbox"/>				
10. 我覺得我的工作非常有意義。	<input type="checkbox"/>				
11. 我喜歡我的工作。	<input type="checkbox"/>				
12. 我會主動幫助同事。	<input type="checkbox"/>				
13. 我會自願做未被要求的事情。	<input type="checkbox"/>				
14. 我會主動協助新員工適應環境。	<input type="checkbox"/>				
15. 我會主動幫助工作負荷很重的同事。	<input type="checkbox"/>				
16. 我會主動協助管理者的工作執行。	<input type="checkbox"/>				
17. 我會提供創新的建議使部門進步。	<input type="checkbox"/>				
18. 我能從家庭中獲得許多支持。	<input type="checkbox"/>				
19. 我能從家庭責任的承擔中獲得很多滿足。	<input type="checkbox"/>				
20. 我發現可以從家庭中找到自我。	<input type="checkbox"/>				
21. 我喜歡在家庭所做的每件事。	<input type="checkbox"/>				
22. 我覺得家庭成員彼此會尋求幫助。	<input type="checkbox"/>				
23. 我的工作會妨礙家庭的和睦。	<input type="checkbox"/>				
24. 我覺得與家人相聚的時間很重要。	<input type="checkbox"/>				
25. 我覺得工作的加班會妨礙與家人相處的時間。	<input type="checkbox"/>				
26. 我覺得工作使得我與家人關係疏離。	<input type="checkbox"/>				

<p>參、請您依個人感受，回答下列問題。 (請在最適當□內打「√」)</p>	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 我充分瞭解公司目標、政策及願景。	<input type="checkbox"/>				
2. 我會對外界的人員陳述本公司之願景。	<input type="checkbox"/>				
3. 我對本身業務及工作內容非常瞭解。	<input type="checkbox"/>				
4. 我對於完成工作之程序及方法非常瞭解。	<input type="checkbox"/>				
5. 我會主動解決工作上所發生之任何問題。	<input type="checkbox"/>				
6. 我會經常規劃與安排自己所負責的工作進度。	<input type="checkbox"/>				
7. 我的工作效率相當高。	<input type="checkbox"/>				
8. 整體而言，我可以做好公司所要求的任務。	<input type="checkbox"/>				
9. 我在團體內經常跟其他同事保持合作及維持良好關係。	<input type="checkbox"/>				
10. 我在工作上能充分運用溝通技巧。	<input type="checkbox"/>				
11. 我自願負擔額外的的工作，來幫助別人。	<input type="checkbox"/>				
12. 我自願負擔額外的的工作提升團體績效。	<input type="checkbox"/>				
13. 當我在工作上遇到障礙或問題，都能獲得長官的支援。	<input type="checkbox"/>				
14. 我經常期望被安排或指派一個挑戰性工作。	<input type="checkbox"/>				
15. 我會利用時間及機會不斷學習與工作有關之新知識與新技巧。	<input type="checkbox"/>				
16. 對於重大的事務，我會特別提高注意力，以防萬一。	<input type="checkbox"/>				
17. 我經常完全支持上級主管的決定。	<input type="checkbox"/>				
18. 在工作中，我會顧及工作倫理。	<input type="checkbox"/>				
19. 當同事碰到問題時，我會給予支持與鼓勵。	<input type="checkbox"/>				
20. 我經常會在工作上提出創新方案及興革建議。	<input type="checkbox"/>				
21. 我會熱心地著手處理一個困難的工作指派。	<input type="checkbox"/>				

肆、個人基本資料（請在最適當□內打「√」）

一、性別：女 男

二、婚姻狀況：未婚 已婚 其他

三、教育程度：高中職（含以下） 大學（含專科） 碩士、博士

四、家庭型態：單薪家庭 雙薪家庭 其他

五、行業類別：

製造業 營造業 批發及零售業 教育服務業 資訊通訊傳播業

運輸、倉儲 金融及保險 醫療保健及社會工作服務業 公共行政業

專業、科學及技術服務業 其他_____

六、年齡：_____歲。

七、服務年資：_____年。

八、扶養子女：

1. 長男或長女_____歲 2. 次男或次女_____歲 3. 三男或三女_____歲

4. 四男或四女_____歲 5. 其他_____人_____歲

沒有扶養子女。



附錄 2 前測修正後問卷調查題目



敬啟者：

您好！非常感謝您願意撥冗填答此份問卷。這是一份研究企業單位所提供托兒福利，對於員工工作與家庭平衡以及工作績效的調查。希望透過這些資料瞭解國內企業所實施的托兒福利措施對於員工工作與家庭平衡與員工工作績效間的關係。

本研究僅作為學術研究之用，問卷採匿名方式。請依您的看法自由作答，您的意見絕對保密。敬請安心作答。對於您的熱心協助在此致上誠摯的感謝。

敬祝

身體健康，事業順心！

國立政治大學社會科學院管理碩士學程在職專班

指導教授：孫本初 博士

研究生：康傑弘 敬上

聯絡方式：97921068@nccu.edu.tw

02-85902807

本問卷共分為 4 個部份，請您依 貴公司現況及身的經驗回答。

壹、請問您 貴公司有關托兒情況，並依您所感受實際使用狀況回答。(請在最適當□內打「√」)	有提供，經常使用	有提供，有使用	有提供，不常使用	有提供，沒有使用	沒有提供
1. 企業附設托兒所(幼稚園)。	<input type="checkbox"/>				
2. 委外特約托育機構辦理員工托兒照顧。	<input type="checkbox"/>				
3. 產假或陪產假。	<input type="checkbox"/>				
4. 育嬰留職停薪。	<input type="checkbox"/>				
5. 彈性工時(地點)。	<input type="checkbox"/>				
6. 家庭照顧假。	<input type="checkbox"/>				
7. 生育津貼。	<input type="checkbox"/>				
8. 托育津貼。	<input type="checkbox"/>				
9. 育嬰留職停薪津貼。	<input type="checkbox"/>				
10. 提供員工親職教育活動。	<input type="checkbox"/>				
11. 提供員工優質托育機構與資訊的選擇。	<input type="checkbox"/>				
12. 組成員工托育的成長團體或支持團體。	<input type="checkbox"/>				

貳、請您依個人感受，回答下列有關工作與家庭情況。(請在最適當□內打「√」)	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 工作上的事已經超過我所能負擔。	<input type="checkbox"/>				
2. 工作讓我沒有時間來處理自己家庭的事務。	<input type="checkbox"/>				
3. 我覺得下班後體力耗盡。	<input type="checkbox"/>				
4. 我覺得每天都很忙碌。	<input type="checkbox"/>				
5. 我覺得下班後沒有心情去作其他事情。	<input type="checkbox"/>				
6. 我覺得沒有足夠的個人時間可利用。	<input type="checkbox"/>				
7. 我能從工作表現中獲得獎酬。	<input type="checkbox"/>				
8. 工作職責使我獲得很多滿足。	<input type="checkbox"/>				
9. 我覺得我的工作，非常有意義。	<input type="checkbox"/>				
10. 我喜歡我的工作。	<input type="checkbox"/>				
11. 我會主動幫助同事。	<input type="checkbox"/>				
12. 我會自願做未被要求的事情。	<input type="checkbox"/>				
13. 我會主動協助新員工適應環境。	<input type="checkbox"/>				
14. 我會主動幫助工作負荷很重的同事。	<input type="checkbox"/>				
15. 我會主動協助管理者的工作執行。	<input type="checkbox"/>				
16. 我會提供創新的建議使部門進步。	<input type="checkbox"/>				
17. 我能從家庭中獲得許多支持。	<input type="checkbox"/>				
18. 我能從家庭責任的承擔中獲得很多滿足。	<input type="checkbox"/>				
19. 我發現可以從家庭中找到自我。	<input type="checkbox"/>				
20. 我覺得家庭成員彼此會尋求幫助。	<input type="checkbox"/>				

參、請您依個人感受，回答下列問題。 (請在最適當□內打「√」)	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 我對本身業務及工作內容非常瞭解。	<input type="checkbox"/>				
2. 我對於完成工作之程序及方法非常瞭解。	<input type="checkbox"/>				
3. 我會主動解決工作上所發生之任何問題。	<input type="checkbox"/>				
4. 我會經常規劃與安排自己所負責的工作進度。	<input type="checkbox"/>				
5. 我的工作效率相當高。	<input type="checkbox"/>				
6. 整體而言，我可以做好公司所要求的任務。	<input type="checkbox"/>				
7. 我在團體內經常跟其他同事保持合作及維持良好關係。	<input type="checkbox"/>				
8. 我在工作上能充分運用溝通技巧。	<input type="checkbox"/>				
9. 我自願負擔額外的工作，來幫助別人。	<input type="checkbox"/>				
10. 我自願負擔額外的工作提升團體績效。	<input type="checkbox"/>				
11. 當我在工作上遇到障礙或問題，都能獲得長官的支援。	<input type="checkbox"/>				
12. 我經常期望被安排或指派一個挑戰性工作。	<input type="checkbox"/>				
13. 我會利用時間及機會不斷學習與工作有關之新知識與新技巧。	<input type="checkbox"/>				
14. 我經常完全支持上級主管的決定。	<input type="checkbox"/>				
15. 我經常會在工作上提出創新方案及興革建議。	<input type="checkbox"/>				
16. 我會熱心地著手處理一個困難的工作指派。	<input type="checkbox"/>				

肆、個人基本資料 (請在最適當□內打「√」)

一、性別：女 男

二、婚姻狀況：未婚 已婚 其他

三、教育程度：高中職 專科 大學 碩士 博士

四、家庭型態：單薪家庭 雙薪家庭 其他_____

五、行業類別：

製造業 營造業 批發及零售業 教育服務業 資訊通訊傳播業

運輸、倉儲 金融及保險 醫療保健及社會工作服務業 公共行政業

專業、科學及技術服務業 其他_____

六、年齡：_____歲。

七、服務年資：_____年。

八、扶養子女：

1. 長男或長女_____歲 2. 次男或次女_____歲 3. 三男或三女_____歲

4. 四男或四女_____歲 5. 其他 _____人 _____歲

沒有扶養子女。

