Occasional Paper No. 224 December 2012

# 香港全職人士的工作與家庭平衡

劉玉琼 馬麗莊
尹寶珊 賴樂嫣

香港亞太研究所

HONG KONG INSTITUTE OF ASIA-PACIFIC STUDIES
THE CHINESE UNIVERSITY OF HONG KONG
SHATIN, NEW TERRITORIES
HONG KONG

# 香港全職人士的工作與家庭平衡

劉玉琼、馬麗莊
尹寶珊、賴樂媽

香港中文大學
香港亞太研究所

## 作者簡介

劉玉琼是香港中文大學社會工作學系專業顧問；
馬麗莊是香港中文大學社會工作學系教授暨系主任；
尹寶珊是香港中文大學香港亞太研究所研究統籌員；
賴樂嫣是香港中文大學社會工作學系碩士生。

© 劉玉琼、馬麗莊、尹寶珊、賴樂嫣 2012

ISBN 978-962-441-224-6

版權所有 不准翻印

# 香港全職人士的工作與家庭平衡

## 引言

### 全球化下的香港經濟及勞工情況

1965至1990年間，香港的經濟發展被世界銀行譽為「東亞奇蹟」— 既取得驕人的增長，民眾亦能共享成果（World Bank, 1993:1–2）。嗣後20年，經濟繼續增長，[1] 2011年，人均GDP達34,400美元，居亞洲前列（香港特別行政區政府, 2012:39），但「快速增長 + 共享成果」的「奇蹟」式發展已成歷史。

香港屬小型經濟體，內需市場不足，經濟發展除高度依賴融入區域以至全球經濟體系外，內部結構亦須向高增值的知識型經濟轉型。就全球化而言，根據安永與經濟學人智庫（Economist Intelligence Unit）編製的「2011年安永全球化指數」，在全球60個最大經濟體中，香港的全球化程度連續兩年高踞榜首（Ernst & Young, 2012）。在經濟結構轉型方面，自上世紀八十年代開始，中國內地的開放政策和經濟改革為香港提供了龐大的生產腹地和市場，香港工業迅速北移，服務業則蓬勃發展。[2] 此等趨勢雖造就了亮麗的經濟成長，但一旦遭遇全球社經風險，亦會首當其衝，如1997年的亞洲金融危機和2008年

---

1. 1991至2011年間，香港經濟增長逾倍，本地生產總值（GDP）和人均GDP平均每年實質增長3.9%和2.9%（香港特別行政區政府, 2012:39）。

2. 1980至2010年間，第二級生產行業佔GDP的比例由31.6%萎縮至7.1%，僱員佔總就業人數的比例亦由50.1%銳減至11.6%；第三級生產行業佔GDP的比例則由67.5%上升至92.9%，僱員佔總就業人數的比例則由48.4%增加至88.3%（香港特別行政區政府, 2001:34, 2011:39, 2012:41）。

的國際金融海嘯，便透過眾多環節—包括對外貿易、資產市場、企業營運、勞動市場、本地需求等—嚴重影響香港的經濟。此外，中國經濟崛起，固然為香港帶來商機，但在本土生產成本上揚、內地以及全球眾多城市相繼發展、跨境資本高速流動、歐美日經濟復蘇乏力等環境下，香港面對的競爭愈趨激烈，部分服務行業近年便積極分拆業務，外移較低增值和勞動力密集的工序（如金融業和電訊業的資訊科技工作和後勤服務工作），至營運成本較低的地區，包括中國內地、印度和馬來西亞。社會日益擔憂貿易及商業服務外移對本土基層白領的影響，可能不下於昔日製造業外移對藍領工人的打擊。

為求保持競爭力，香港殖民地政府及特區政府均奉行「大市場、小政府」的管治模式，恪守「審慎理財、量入為出」、簡單稅制及低稅率等基本原則，以營造市場友善及自由經濟的環境，激發經濟效率和吸引資本（政府新聞處, 2002, 2011），沒有積極制訂完善的勞動保障制度。

面對挑戰與競爭，香港企業和僱主用以降低成本、增加利潤的人力彈性策略包括精簡人手、延長工作時間（包括無償加班、輪班及不規則工時）、以合約聘用員工而非實任聘用、縮短聘用年期、推行自僱及散工制等（Chiu, So, & Tam, 2008; Lee & Wong, 2004）。香港的僱員—尤其是低下階層的勞工，普遍沒有議定薪酬及服務條件的權利和機會，兩次國際金融危機加上非典型肺炎疫潮所帶來的經濟不景和風險意識，進一步為這些政策及策略提供了合理性，就算經濟復蘇後，這些政策及策略亦未見基本的改變。如根據國際勞工組織的統計，全球已有41%國家訂立每周標準工時40小時的法例，另有44%訂為超過40小時（其中近半為42至45小時，逾半為48小時）（International Labour Organization, 2011:12–13），香港是少數仍未制訂工時法例的地方。

## 香港在職人士的工時持續偏長

在這樣的社會環境下，長時間工作為口奔馳成為了大部分

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

香港在職人士的寫照。如2006年的《翰德季度就業調查報告》顯示，香港受訪僱員中，每周工時超過50小時者高達67%，16%表示目前的工時較兩年前顯著增加，比例高踞亞洲受訪國家和地區首位（Hudson, 2006:7–8）。

香港政府從2006年7月起實施五天工作周，公營和私營機構的管理層雖可自行決定是否實行這項措施，香港僱員的每周工時已明顯下降—如根據香港大學與企業社會責任亞洲（CSR Asia）的工作與生活平衡調查，每周平均工時由2004年的55.2小時，減至2008年的49.6小時（Welford, 2008:1）；政府統計處的調查顯示，2009、2010和2011年的每周工時中位數分別是44.3、44.3和45.0小時，[3] 但2011年數據仍比國際勞工組織建議的40小時高出12.5%，再者，每周工時超過40小時、48小時和52小時者分別高達82.5%、41.6%和24.5%（全職僱員的數字分別是88.7%、44.7%和26.4%）（政府統計處, 2011a:6, 2012a:12, 96–97, 100–101）。

無償的加班及工作至夜深依然普遍。如任仕達於32個國家和地區進行的2012年Workmonitor調查顯示，85%的香港受訪僱員在非辦公時間收到和工作有關的電話或電郵，68%會於私人時間內處理工作事務，更有35%認為僱主期望他/她們每天24時候命（Randstad Holding, 2012:23）。雷格斯於80多個國家和地區進行以專業人士為對象的2012年工作與生活平衡調查亦發現，在休假期間，56%的香港僱員仍每天工作1至3小時，超過3小時者也高達26%，兩者皆高於全球平均值（Regus, 2012b）。

---

3. 必須留意，政府於2011年修改了每周工時的計算方法，因而與以往的數字並不完全可比，詳見政府統計處（2012a:2）。此外，香港於2011年5月起實施法定最低工資（每小時28港元），臨時最低工資委員會（2010:84）曾估計，在24至33元的最低工資水平下，非自願被削減工時的僱員數目可高達316,000人（佔所有僱員的11.4%），每年總工時可下降5.4%至9.1%。實際情況尚待探討。

工時持續偏長，加上香港社會近數十年間，家庭結構及社會意識形態的轉變，令不少在職人士在新與舊、變與不變之中掙扎求存。不少研究發現，香港人因工時過長、工作與私人時間的界線日益模糊，而導致參與家庭生活的時間不足（社商賢匯, 2010; 香港女青年商會, 2006; 香港亞太研究所電話調查研究室, 2006; Lo, Stone, & Ng, 2003; Wharton & Blair-Loy, 2006）。

## 社會情況的變與不變

隨著經濟的發展及婦女接受教育機會的提升，香港已婚女性的勞動人口參與率日漸上升，由1986年的39.1%增至2011年的46.8%（政府統計處, 2012b:98），但婦女在教養子女方面的參與仍然遠比男性為高（Tam, 2009），如根據政府統計處（2011b: 277）的調查數據，在年逾15歲的受訪者之中，38.3%的女性在家中肩負超過六成的家務責任；男性所肩負的責任明顯較低，33.1%表示完全不用負責家務，另35.2%負責兩成或以下的家務，這些資料都顯示兩性傳統家庭角色的持續。已婚及有親職責任的在職婦女在工作與家庭互相衝突的情況下，要達致工作與家庭的平衡，犧牲的往往是個人的作息及娛樂時間，睡眠不足、疲倦更是許多在職母親的常態（香港女青年商會, 2006; 香港亞太研究所電話調查研究室, 2006; Lo, Stone, & Ng, 2003），已婚在職婦女面對的壓力值得關注。

和亞洲其他地區的父母一樣，香港父母處理親子關係的觀念，受到西方思想的影響，變得愈來愈以孩子為中心，足夠及優質的親子時間愈來愈受到重視，有新近的研究指出，非工作及非家務勞動的家庭閒暇活動有助不同形式的家庭提升家庭凝聚力（劉玉琼, 2010, 2011），不少在職父母都渴望能夠有更多時間照顧孩子和與孩子相處，工作太忙和工作壓力太大是香港在職父母最大的障礙（明愛男士成長中心, 2004; 香港女青年商會, 2006; 香港亞太研究所電話調查研究室, 2006; Lo, Stone, & Ng, 2003）。這些社會變化使在職人士工作與生活的平衡備受關注。

## 香港有關工作與家庭平衡的研究

自2006年開始，社商賢匯每年進行有關香港在職人士工作與生活平衡的調查，目的是檢視僱員的工作及生活狀況、對工作及生活的滿意度、妨礙達致工作與生活平衡的因素，以及對解決方法的意向。2010年的報告指出，僱員的實際工時雖趨向下降，但依然偏高；私人活動時間稍有增加，但工作與生活時數比例仍強差人意—2010年的實際比例是82.7：17.3，理想比例則是61.0：39.0，2008及2009年的理想比例分別為62.3：37.7及61.6：38.4，可見香港在職人士愈來愈期望有更多的私人時間，年輕一代（「80後」）對此的訴求明顯更高。因此，在2006至2010年間，受訪者對工作與生活平衡的滿意度未見改善，以10分為滿分，實現理想工作與生活平衡的自我評分一直只有5.6至5.7分，對僱主為促進僱員工作與生活平衡所付出的努力和資源，2010年的評分更低至4.8分，七成以上受訪者表示曾因工作與生活平衡欠佳，而面對健康、家庭和工作生產力等問題；有助達致較佳生活平衡的工作安排，則為進一步推廣五天工作周及彈性工作安排，包括彈性工作時間、無薪或部分支薪假期、遙距或在家工作等（社商賢匯, 2010:4–6, 10）。

和社商賢匯的研究相似，香港其他有關工作與生活平衡的研究，大多側重工作對個人生活或家庭生活的干擾（Chiu,1998; Lo, Stone, & Ng, 2003; Lo, Wright, & Wright, 2003; Luk, 2001; Ng, Fosh, & Naylor, 2002; Ngo, Foley, & Loi, 2005; Shiu, 1998），亦有學者採用工作與家庭衝突（work-family conflict）的概念，研究工作與家庭之間的互相干擾和當中的影響因素（Aryee, Fields, & Luk, 1999; Aryee & Luk, 1996; Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Fu & Shaffer, 2001; Luk & Shaffer, 2005; Ngo & Lau, 1998）。工作與家庭衝突是指當工作與家庭未能互相配合時所產生的角色矛盾（Greenhaus & Beutell, 1985），衝突的方向可以是工作對家庭造成干擾，也可以是家庭的責任干擾工作。工作與家庭衝突的概念建基於資源缺乏及角色張力（role strain）等理論，這些理論假設人的精力有限，當精力用於某一角色時，可以用於

其他角色的精力就會虧損，而不同生命角色互爭資源會導致各種負面的結果（Grzywacz & Marks, 2000）。

不少研究發現，香港在職人士的工作對家庭造成的干擾，遠較家庭對工作造成的干擾為高（Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Ngo & Lau, 1998），這與國際性的比較研究結果脗合。研究又顯示，親職責任是少數導致家庭干擾工作的因素（Fu & Shaffer, 2001; Luk & Shaffer, 2005; Ngo & Lau, 1998; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000）。有趣的是，比較研究發現，華人（包括香港）受訪者在兼顧工作與家庭時的時間和心力衝突，比英美等國的受訪者為低（Lu, Gilmour, Kao, & Huang, 2006; Spector et al., 2004; Spector et al., 2007）；一項中美的比較研究又發現，中國受訪者因家庭負擔而造成的工作與家庭衝突，遠比美國受訪者為低（Yang et al., 2000）；前述雷格斯的跨國調查亦發現，香港受訪專業人士比2010年更努力工作，也經常要在假日工作，但仍有65%表示對花在家庭與個人生活的時數感到滿意（Regus, 2012a, 2012b）。

有學者以文化角度去理解以上的研究結果（Lo, Wright, & Wright, 2003; Spector et al., 2007; Yang et al., 2000），無論讀書、工作，以至持家，中國文化都強調勤奮盡力的美德，辛勤工作更是維持生計、使家人生活安穩的最主要途徑（Bu & McKeen, 2000; Lu et al., 2008; Redding, Norman, & Schlander, 1993），而事業上的成功也是家庭成員的集體光榮（Chiu & Kosinski, 1995）。基於這樣的工作倫理，為口奔馳、接受加班超時的安排、於周日及假日上班，甚或需要跨境工作，都被視為為家庭而作出努力，而不是單為追求個人事業發展或滿足感的自私行為（Harrell, 1985; Lau, Ma, Chan, & He, 2009; Lu et al., 2008; Redding et al., 1993）。鑒於努力工作是維持家庭福祉的主要方法，中國人願意犧牲家庭及個人的時間去工作，因此家庭對工作的干擾程度較低，當一個人努力工作甚至耗用家庭生活的時間，只要事業有成，例如成為專業人士，便會較獲得家人的體諒及認同，因此雖然工時偏長，侵佔家庭及個人時間的情況也普遍，但不滿的情緒卻不高。

但當工作與家庭一旦出現衝突，無論中外研究都顯示會對個人精神健康及家庭功能造成負面影響，外國的綜合文獻分析顯示，工作與家庭衝突對在職人士精神健康的負面影響最為顯著，對家庭的影響雖不一致，但發現有負面影響的研究結果遠比沒有影響的為多（Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000）。香港的研究發現，與男性在職人士相比，親職責任導致在職婦女面對更多因家庭與工作衝突的壓力（Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Ngo & Lau, 1998)。雖然如此，工作與家庭衝突所造成時間及心力的耗盡，同樣會損害在職父親的親職質素和親子關係（Lau, 2010）。整體而言，工作要求加上家庭責任所引致的壓力，是在職人士精神困擾的最重要因素（Lau, Yung, Mak, & Wallace, 1997; Leung, Siu, & Spector, 2000）。

## 工作與家庭的正面互動：本土研究忽略了的向度

香港在職人士為工作付出相當多的心力和時間，中國文化亦一直強調工作對家庭的裨益，香港以及其他華人社會的實徵研究也展示華人的家庭觀念，令在職人士更敬業樂業、更願意為工作付出時間和努力（Lau et al., 1997; Lau et al., 2009; Lu et al., 2008; Redding et al., 1993），然而，香港的研究多未就工作與家庭正面互動作深入的探討。外國不少研究發現，工作可以為個人及家庭帶來裨益，如工作可以為個人帶來更多生活意義，令人活得更起勁、更有動力，也可以為家人帶來更多交談的話題，從工作而來的知識和技巧也可能對家庭生活有用。雖然工作被視為妨礙家人有足夠時間相聚的主因（Zubrick, Williams, Silburn, & Vimpani, 2000），但亦有研究指出，出外工作可以使人更重視及享受與家人一起的活動（Shaw, 1992）。總括而言，愈來愈多學者發現，從工作所得的個人成長、資源累積可提升家庭的整合（Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Friedman & Greenhaus, 2000），也有愈來愈多學者提出研究工作與家庭的關係時，要同時留意工作與家庭負面和正面的互動（Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Grzywacz & Marks, 2000）。

跟工作與家庭衝突的概念及理論發展相比，聚焦工作與家庭正面互動的概念與理論仍在發展的階段，有關概念包括「工作與家庭互相提升」（work-family enhancement）、「工作與家庭互相豐富」（work-family enrichment）、「正面溢出」（positive spillover），以及「工作與家庭互相促進」（work-family facilitation）等（Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006），其中以「互相促進」的概念最闊最廣，它是指「從工作（或家庭）生活得來的知識、生活技巧、經驗智慧或機會，使人在家庭（或工作）方面有更容易及更好的參與」（Frone, 2003:145）。此等概念大致上是建基於角色擴展（role expansion）和資源–得著–發展（resource-gain-development）等相類似的理論，這些理論指出，參與不同的角色不一定有害無益，從不同角色參與經驗所得的成長、知識、所建立的人際及資源網絡，可以互相轉移及應用，達到角色擴展的正面果效（Greenhaus & Powell, 2006; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007; van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007）。

西方的研究發現，工作與家庭的互相促進對工作滿足感、機構投入感、履行家庭角色、婚姻滿足感、家庭滿足感，以及生活滿足感等都有正面作用（Carlson et al., 2009; Hill, 2005; van Steenbergen et al., 2007），更有研究指出，從工作而來的角色及生活選擇的擴展，可以使在職婦女活得更快樂、更健康（Halpern & Murphy, 2005; van Steenbergen et al., 2007），然而，有關工作與家庭互相促進的性別差異則未有一致的結果（Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; van Steenbergen et al., 2007）。華人地區在工作與家庭互相促進的研究甚少，中國有研究顯示，工作與家庭的互相促進有助提升在職人士的工作及生活滿意度（Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009）。

鑒於過往一直忽略對工作與家庭互相促進的研究，香港在職人士的工作與家庭平衡的情況有待進一步探討，究竟是衝突情況佔多抑或是促進的情況佔多？工作與家庭的互相促進對在職人士的個人功能及家庭功能有何影響？跟工作與家庭衝突的影響相比，兩者之間何者對個人功能及家庭功能有更大的影響

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

力？為回答以上的問題，我們進行了一次以香港全職人士為對象的電話調查，因精神壓力、滿足感等都和個人精神健康息息相關，因此，在個人功能方面，我們選擇聚焦於個人精神健康狀況。

## 研究的理論框架

是次研究採用了生態系統理論（ecological systems theory）（Bronfenbrenner, 1989），這理論經由Voydanoff（2002）引進工作與家庭互動的研究領域後，現已成為在該領域中被廣泛應用的理論。生態系統理論指出，工作與家庭是在職人士日常生活中最重要的兩個微觀系統（microsystem），這兩個微觀系統之間透過互相滲透的界線，不斷互動及互為影響而形成工作家庭的中觀系統（work-family mesosystem），工作、家庭、個人三者的互動，可以以互相干擾或互相促進的方式進行，而工作、家庭、個人的不同特性，也可以對彼此間的互動方式有消減或增強的作用（Hill, 2005），因此，工作與家庭衝突和工作與家庭互相促進是可以並存的，工作與家庭平衡的程度，則是工作與家庭衝突與互相促進兩方面情況的整合結果（Barnett, 1998）。

生態系統理論提供整全的架構，把角色擴展和資源–得著–發展等理論結合起來，透過此理論架構，我們可預期：當個人要在生活中擔當不同的角色時，有時會經歷時間、精力和心理的耗損，導致工作與家庭衝突（Carlson et al., 2000），進而損害個人的功能，例如精神健康以及承擔家庭角色或參與家庭事務的表現，從而影響家庭功能；與此同時，在生活中擔當不同的角色也可以使生活更豐富，而在某一角色的參與，也可能為另一角色帶來正面的影響甚至擴展（Greenhaus & Powell, 2006），當工作與家庭以互相促進的方式互動時，對個人功能及家庭功能都會帶來裨益。

生態系統理論也著重宏觀系統的影響，文化信念及社會

價值觀是宏觀系統最主要的元素，中國文化強調工作為家庭帶來裨益，而家人看工作對家庭的干擾也較外國寬容，在這種價值觀之下，工作與家庭的正面互動可能會高於負面的互動。對於親子時間、家庭閒暇活動的重視，是香港社會近年的文化變奏，因此工作與家庭平衡的另一個重要結果或指標是在工作之餘，受訪者是否有時間、心力，以至經濟資源和家人一起進行及享受家庭閒暇活動。文獻回顧顯示，傳統的性別角色分工是另一個在香港仍然深具影響力的文化因素，因此研究時要留意性別的差異。

本文除旨在闡述香港全職人士的工作與家庭平衡情況、探討不同社經背景者的異同外，亦根據生態系統理論及文獻回顧的發現，驗證如下的假設：

一、香港全職人士的工作與家庭互相促進程度高於兩者互相衝突的程度；

二、工作與家庭互相衝突，與家庭閒暇活動滿意度、個人精神健康，以及家庭功能都存在負向的相關；

三、工作與家庭互相促進，與家庭閒暇活動滿意度、個人精神健康，以及家庭功能都存在正向的相關；

四、相對於工作與家庭互相衝突，工作與家庭互相促進與家庭閒暇活動滿意度、個人精神健康，以及家庭功能的相關性更高。

## 研究設計、方法與變項測量

### 研究設計與方法

是次研究採用橫剖式的隨機抽樣電話調查蒐集資料。調查的總體是定居於香港，年滿18歲，操華語，且家中裝有電話的香港全職人士。抽樣方法是先從最新的香港住宅電話簿中隨機抽出若干電話號碼；為了使未刊載的住宅電話號碼也有機會被選中，我們將已抽選的電話號碼最後兩個數字刪去，再配上由電腦產生的隨機數字；當成功接觸住戶後，再隨機選取其中一名合資格的家庭成員作為訪問對象。調查由香港中文大學香

港亞太研究所負責執行，於2010年11月1至28日晚上6時15分至10時30分進行，共成功訪問1,002位18歲或以上的全職人士，合作率（cooperation rate）為72.1%。[4] 以1,002個樣本數推論，若將可信度設於95%，抽樣誤差約在±3.1%以內。

## 變項的量度

### 工作與家庭的互動

工作與家庭互相衝突的量度指標來自「工作干擾家庭量表」（Work Interference with Family Scale）（Gutek, Searle, & Klepa, 1991），量表包括「工作干擾家庭」及「家庭干擾工作」兩個面向，是次研究在每個面向各抽取了兩條題目，有關「工作干擾家庭」的題目是「下班回家後已經很累，很多本來想做的事情都無法做」和「你的工作用了你本來想跟家人一起度過的時間」，有關「家庭干擾工作」的題目是「你在家裏要做很多事，讓你經常在工作時感到很累」和「你的家庭生活用了你本來想工作的時間」。

工作與家庭互相促進的量度工具是「工作–家庭促進量表」（Work-Family Facilitation Scale）（van Steenbergen et al., 2007），同樣地，我們分別在「工作促進家庭」和「家庭促進工作」兩個面向各抽取了兩條題目，「工作促進家庭」的題目包括「工作令你更加珍惜在家裏的時間」和「當你下班回家後，通常心情都不錯，令你家裏的氣氛都變得好」，「家庭促進工作」的題目是「你的家庭生活令你更加投入工作」和「你的家庭活動令你工作時都有好的心情，令你工作的氣氛都變得好」。

兩個量度的題目都統一用五分尺度量度（非常不同意=1；

---

4. 根據美國民意研究協會（AAPOR）的公式 I / [(I + P) + R] 計算，其中I=完成，P=部分完成，R=拒訪；即不包括在戶內抽樣前已拒絕接受訪問和未能接觸等個案。

不同意=2；中立=3；同意=4；非常同意=5），分數愈高代表衝突或促進程度愈高。因子分析的結果顯示以上八條題目在是次研究只可分成兩個面向而非四個面向，第一個面向包括「工作與家庭互相衝突」的四條題目，量表的信度（Cronbach's alpha）是.694。第二個面向只包括「工作與家庭互相促進」原有題目中的其中三條，而「工作令你更加珍惜在家裏的時間」並非合適的題目，我們決定放棄這條題目，最後得出的量表信度為.655。

### 個人精神健康

個人精神健康以單一指標量度，即詢問受訪者：「你覺得過去一個月你的精神健康狀況如何呢？」受訪者的回應以五分尺度量度（非常差=1；差=2；普通=3；好=4；非常好=5），分數愈高代表自覺精神健康狀況愈佳。

### 家庭功能

本研究從McMaster「家庭功能評定量表」（Family Assessment Device）的一般家庭功能12個項目的量表中（Epstein, Baldwin, & Bishop, 1983），選取了四項正面陳述和五項負面陳述共九個項目量度受訪者的主觀家庭功能。正面量度詢問受訪者家人之間能否彼此接納、表達感受、互相信賴，以及在危機出現時互相扶持；負面量度則問及受訪者是否認同家人之間存在誤解、怨氣、不能互相傾訴、難分憂，以及難齊作決定，受訪者的回應均以四分尺度量度（非常不同意=1；不同意=2；同意=3；非常同意=4；負面量度會進行逆向編碼），九項指標合併為「家庭功能指數」（由1至4分），數值愈高代表家庭功能愈健康。在原版本的完整量表中，分數愈高代表愈不健康，健康與不健康的家庭功能的分界點是2.0（Miller, Epstein, Bishop, & Keitner, 1985）。本研究按相同原則，把健康與不健康的家庭功能的分界點定於3.0。此簡化量表在以往研究的信度為.746及.751（馬麗莊等, 2010:10; Ma, Wong, Lau, & Pun, 2009: 251），在是次研究則為.784，顯示此簡化量度是可信的。

## 家庭閒暇活動

家庭閒暇活動的量度分兩方面，首先是參與不同活動的頻率，我們參考了劉玉琼（2004）在一項家庭閒暇活動研究的量度，以及在外國廣泛採用的「家庭閒暇活動量表」（Family Leisure Activity Profile）（Zabriskie, 2000）而訂出四項指標，包括：（一）和家人一起吃飯；（二）和家人一起進行家居的消閒活動，例如看電視、搓麻將；（三）和家人一起進行家居以外的消閒活動，例如逛街、看電影、上茶樓；（四）和家人一起進行社交活動，例如探親、參加親友聚會。答案以五分尺度量度（少於三個月一次=1；最少三個月一次=2；最少一個月一次=3；最少一星期一次=4；最少一日一次=5）。四項指標合併為「家庭閒暇活動頻率指數」（由1至5分），數值愈高代表參與閒暇活動愈頻密，信度為.710。

第二方面是閒暇活動滿意度，是用單一問句來量度：「整體而言，你有多滿意這些閒暇活動？」回應以五分尺度量度（非常不滿意=1；不滿意=2；普通=3；滿意=4；非常滿意=5），分數愈高代表滿意度愈高。

## 時間運用

工作、家庭及個人作息的時間分配與工作家庭衝突和個人精神健康息息相關，本研究的量度方式是按過去七天計算，受訪者每天平均工時（包括交通和在家工作時間）、參與和工作有關的進修和培訓的時數（包括交通和複習時間）、處理家庭事務（例如做家務、看子女做功課）的時數，以及個人休息和睡眠的時數。在進行迴歸分析時，每天工時及參與和工作有關的進修和培訓的時數合併，成為「工作及相關活動時數」。

## 個人社經背景

受訪者的社經背景包括如下七項：性別、年齡、婚姻狀況、是否有18歲以下的子女、學歷、職業，以及家庭每月平均收入（下文簡稱家庭收入）。年齡分為18–29歲、30–44歲、45–54歲、55歲或以上四個組別；婚姻狀況分為未婚、已婚及其

他（包括再婚、同居、離婚、分居、喪偶）；學歷、職業和家庭收入都分為三個組別，學歷包括初中或以下、高中及預科、大專或以上（下文分別簡稱低學歷、中等學歷、高學歷）；職業包括行政及專業人員、文員及服務人員、工人；家庭收入包括港幣1萬元以下、港幣1至3萬元以下、港幣3萬元或以上（下文分別簡稱低收入、中等收入、高收入）。

## 研究結果

### 個人社經背景

男女受訪者各佔一半；72.4%的受訪者年齡介乎30至54歲；67.6%已婚；36.4%有18歲以下的子女；在學歷方面，低學歷者佔24.0%，中等學歷者佔37.1%，高學歷者佔37.8%；在職業方面，33.4%為行政及專業人員，40.5%為文員及服務人員，22.8%為工人；至於家庭收入，高收入者佔40.0%，中等收入者佔37.6%，低收入者只有6.0%（表1）。

### 時間運用

在工時方面，按過去七天計算，只有27.8%受訪者的每天平均工時（包括交通和在家工作時間）在10小時以下，63.9%介乎10至13小時，7.4%在13小時以上。男性的工時均值（10.60小時）略高於女性（10.33小時）（表2）。根據香港政府於2011年5至6月取得的每周工時數字（不包括交通和在家工作時間），在全職僱員之中，每周工時超過國際勞工組織建議的40小時、超過世界潮流的40至44小時者，分別高達88.7%和64.8%（政府統計處, 2012a:100–101）。兩項調查所得都明確顯示香港全職人士的工時顯著偏長。

在持續進修方面，26.1%的受訪者有參與和工作有關的進修和培訓。按過去七天計算，83.9%每天用少於3小時參與進修和培訓（包括交通和複習時間），其餘16.1%達3小時或以上，平均時間為1.68小時（表2）。兩性的差異並不顯著。整體而

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com