

魚與熊掌必然不可兼得？ 多工時間觀對工作壓力、工作與生活 平衡、身心健康間耗損關係的緩減效果

林姿葶 廖元希 黃雅娟 楊建銘

研究目的：本研究探討工作壓力對工作與生活平衡與其身心健康(包含生活品質、主觀幸福感，及睡眠品質)耗損的關聯，並檢驗工作者的個人時間特性：多工時間觀，對前述直接關係與中介機制的調節減緩效果。**研究方法：**本研究採用問卷施測，研究對象為二十歲以上之全職工作者，共蒐集323份有效問卷，其中平均年齡35.53歲($SD = 7.92$)，男性占了30.7%，職級主要為一般職員(65%)。**研究結果：**工作壓力會透過工作與生活平衡損害工作者之身心健康，多工時間觀則會減緩工作壓力對工作與生活平衡的負向關聯，顯示當工作者偏好多工作業時，工作壓力與身心健康間的負向關係會減弱；調節式中介模式分析結果也驗證多工時間觀會緩減工作與生活平衡在工作壓力與身心健康間的中介效果。**研究結論：**工作者看待時間的觀點可幫助其緩減工作壓力後果，也能緩減工作壓力對其身心健康指標的健康耗損。整體而言，本研究以多元時間觀點擴充了工作壓力、工作與生活平衡與身心健康的理論意涵。

關鍵詞：工作與生活平衡、工作壓力、多工時間觀、身心健康、睡眠品質

林姿葶：國立政治大學心理學系副教授；國立台灣大學心理系博士；研究領域包括華人組織與領導、組織與團隊情境中的時間議題、工作領域中的性別與個別差異等。(通訊作者，E-mail: ttlin@nccu.edu.tw)

廖元希：艾希特大學心理學系博士生；國立台灣大學心理系碩士；研究領域為社會、政治及組織心理學。

黃雅娟：國立政治大學心理學系博士生；美國波士頓學院諮商心理學系心理健康組碩士；研究領域包括行為睡眠醫學、臨床與諮商心理學。

楊建銘：國立政治大學心理學系教授；美國紐約市立大學心理系博士；研究領域包括行為睡眠醫學、臨床心理學、健康心理學等。(通訊作者，E-mail: yangcm@nccu.edu.tw)

收稿：2021年8月4日；接受：2022年11月27日

一、緒 論

(一)前言

由於資訊通訊科技的發展與普及，越來越多的工作者遠距辦公 (telecommute)，或使用工作延展相關的科技 (work extending technologies，簡稱 WET)，主動或被動地將工作帶回家裡 (Duxbury et al., 2007)，因而模糊了工作與非工作間的疆界 (Hill et al., 1998)。行政院勞委會於 2010 年底針對 2,898 位工作者進行「勞工工作與生活平衡調查」，其中有 40.69% 的受訪者表示曾把工作帶回家處理，而經常把工作帶回家處理、且認為對身心健康有影響占 73.85%，認為對家庭生活有影響占 73.13% (葉穎蓉，2012)。

研究者發現工作與生活場域間的不同角色彼此不相容甚至彼此競爭時，會產生角色衝突 (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn et al., 1964)，但除了負向結果，不同角色間的轉換同時也會產生正向的角色「外溢」(spillover) (Carlson et al., 2006)，不同領域的資源可彼此促進 (facilitation) 而產生綜效 (synergy) (Wayne et al., 2004)，甚至可增益 (enrichment) 另一個角色的生活品質 (Greenhaus & Powell, 2006)，而達到工作與生活角色間整體的平衡 (balance) 狀態 (Hayman, 2005)。此觀點與資源保存理論 (conservation of resource, COR; Hobfoll, 1989) 不謀而合，資源保存理論聚焦於資源流動的動態歷程，主張每一角色的參與都可能提供資源以幫助個人處理其他角色的要求，正向影響其角色績效與功能 (Greenhaus & Powell, 2006; Wayne et al., 2007)。反之，當工作者感受到高度工作壓力時，會不斷耗損其內在資源，使每個角色都無法獲取足夠資源因應角色期待與責任，而造成整體工作生活失衡的狀態，進而影響其工作滿意度、生活滿意度及心理健康指標 (Aryee et al., 2005; Haar et al., 2014; Saltzstein et al., 2001)。

然而，要如何能緩解工作壓力對工作與生活平衡及其後效的耗損歷程呢？回顧相關文獻發現，角色理論往往較關注角色的可得資源 (例如：主管與伴侶支持)，而忽略個體在特性差異上的影響 (如：個人價值觀、人格、自尊等) (Eby et al., 2005)。事實上，個體能夠成功在工作壓力下進行工作與生活間的疆界管理 (boundary

management; Kinnunen et al., 2016)，須仰賴於其能夠自由轉換角色行為，並能同步或多工處理不同角色的作業與表現，即工作者的多工時間觀 (polychronicity)。可惜的是，雖然實徵研究已發現多工時間觀與成功的工作績效息息相關 (Karatepe et al., 2013; Kirchberg et al., 2015)，也成為組織重視的關鍵個體時間取向 (Fournier et al., 2013; Mohammed & Nadkarni, 2014)，卻少有研究探討多工時間觀對工作與生活間疆界管理的影響效果。故此，本研究以此關鍵的個人時間特性——多工時間觀，來探究對於時間觀所抱持的信念系統如何緩減工作者之工作壓力對於其工作與生活平衡狀態的戕害效果，並緩減工作壓力透過工作與生活平衡的中介，進而對身心健康產生的耗損歷程。

(二) 文獻回顧

1. 工作壓力與身心健康

工作壓力的定義係由一般性壓力的定義而來，最早由 French 與 Kahn (1962) 將壓力的概念導入企業管理之中，泛指工作者於工作環境中面臨的各種壓力。過往學者分為三種觀點：(一) 刺激觀點：工作壓力為工作環境中引發壓力反應的任何事件；(二) 反應觀點：工作壓力係指工作環境中某些工作特性威脅所引發的負向反應；(三) 互動觀點：工作壓力是人與環境不斷互動過程中所形成的動態系統。本研究採取刺激取向觀點，將工作壓力視為工作者於工作情境中知覺到的外來壓力事件，經個體自身衡量評估認知後，會引起個體的不良反應或緊張 (Caplan et al., 1975)。工作壓力對工作者的影響無庸置疑，工作環境中的各種壓力源會引發工作者的壓力反應，並可能造成不良影響或後果 (高鳳霞、鄭伯壘, 2014; Caplan et al., 1975; Gilboa et al., 2008; Parker & DeCotiis, 1983)。過往研究探究工作壓力的影響效果時，多著重於工作領域的結果變項，例如：工作倦怠、工作滿意度降低、工作績效不佳等 (Bakker & Demerouti, 2017; Ganster & Schaubroeck, 1991)。

而工作壓力的不良影響不僅限於工作領域，還會外溢至生活領域 (Bulger et al., 2007)，進而對工作者整體的身心健康造成危害並產生不良影響 (高鳳霞、鄭伯壘, 2014; Ganster & Rosen, 2013; Schneiderman et al., 2005)。世界衛生組織 WHO 對於『健

康』的定義為：健康是一種生理、心理和社會的安全舒適狀態，多數研究者同意生活品質與主觀幸福感為評估身心健康之兩項關鍵指標 (Erdogan et al., 2012; Ganster & Rosen, 2013; Yang et al., 2008)。根據世界衛生組織的定義，生活品質是「指個人在所生活的文化價值體系中的感受程度，這種感受與個人的目標、期望、標準、關心等方面有關。它包括一個人在生理健康、心理狀態、獨立程度、社會關係、個人信念以及環境等六大方面的主觀感受。」(姚開屏，2002a，185 頁)；主觀幸福感則是指個人對於生活的滿意程度與所感受的正負向情緒強度之整體評估 (Andrews & Withey, 1976)，當個體有足夠的資源分配在不同角色上時，個體對其生活的整體滿意度會提升。有鑑於睡眠品質對工作者自身生理健康與日常功能中扮演的關鍵角色 (Benca et al., 1992; Gallicchio & Kalesan, 2009; Pilcher & Huffcutt, 1996)，本研究亦涵蓋睡眠品質為身心健康指標之一。

整合上述，本研究共選取三項與工作壓力有關的關鍵身心健康指標：生活品質、主觀幸福感、睡眠品質，包含生理與心理的主觀評估與感受，以全面涵蓋工作者之身心健康狀態。相關文獻回顧與實徵研究成果，已指出工作壓力會顯著影響此三項身心健康指標 (Bakker & Demerouti, 2017; Knudsen et al., 2007; Yang et al., 2008)，後設分析研究的結果也驗證了工作壓力對身心健康指標的不良影響 (Darr & Johns, 2008; Litwiller et al., 2017; Yang et al., 2018)。然而，雖然實徵研究已確認了工作壓力與各項關鍵身心健康指標間的關聯，但其之間的中介歷程卻未有定論，學者指出仍需要有更多研究探討其間可能的中介歷程 (Carvalho et al., 2018)。本研究認為工作壓力實屬於個體的工作領域，而各項關鍵身心健康指標則較屬於個體的生活領域，要連結二者間的關聯性，必然需同時涵蓋工作與生活領域之概念方能使其兩造鍵結，而能夠同時涉及工作與生活領域之概念，便是工作與生活平衡 (Brough et al., 2020)。據此，本研究立基過往實徵研究成果已確認之工作壓力與各項身心健康指標間的關聯上，進一步探究其間的中介歷程：工作與生活平衡。

2. 工作與生活平衡的中介效果

不論是在學術界、政治界、專業與一般文獻中，工作與非工作領域之間的「工作與生活平衡」都受到不少重視 (Lewis et al., 2007; 陸洛，2013)，反映出個體對

於跨角色的態度或傾向，是一種跨角色間的現象 (inter-role phenomenon) (Marks & MacDermid, 1996)。相較於認為個體必然對不同角色排列出優先順序的觀點，此觀點認為個體能在多重角色間保持平衡，於不同角色間投入相等的正向承諾 (Greenhaus et al., 2003)。雖有學者探討「工作－家庭平衡」議題 (例：Greenhaus & Allen, 2011)，大多數學者認為「工作－生活平衡」較能廣泛包括工作、個人生活及家庭責任 (Bell et al., 2012)，故學者建議應以「工作與生活平衡」觀點進行研究，可涵蓋生活中非家庭的責任與需求 (Brough et al., 2020)。

「工作與生活平衡」的研究觀點大致可分為三種 (Brough et al., 2020)：(一) 增益觀點 (enrichment approach)：工作與生活平衡被視為個體沒有工作－生活衝突，且有高度的工作－生活增益程度 (Duxbury & Higgins, 2001)；(二) 角色觀點 (role approach)：工作與生活平衡意指個體將自身的時間、精力及承諾平均分配在生活角色中 (Kirchmeyer, 2000)，而達成角色平衡 (Marks & MacDermid, 1996) 與角色滿意度 (Greenhaus et al., 2003)；(三) 整體觀點 (holistic approach)：工作與生活平衡被視為工作與生活的整合狀態或平衡狀態 (Greenhaus & Allen, 2011)。過往學者認為增益觀點實質上無法處理「平衡」的議題，而角色觀點忽略了個體對於不同角色的偏好與分配權重，應著重於個體對於自身平衡狀態的主觀感受 (Brough et al., 2007)。據此，本研究採用「工作與生活平衡」的整體觀點，強調工作者主觀評估其對於自身工作與生活的整體平衡「狀態」。

現今工作情境中不斷追求進益求精而續增的工作壓力源與壓力 (Mauno et al., 2006)，使學者開始重視工作壓力和工作與生活平衡間的關聯性。根據資源保存理論 (Hobfoll, 1989)，當工作者知覺到高度的工作壓力時，會耗損自我資源以因應工作面向的壓力源與壓力反應，使得工作者沒有足夠的資源再應付非工作領域的人事物或壓力，過度投入工作角色也致使其沒有額外的資源無法兼顧多重角色間保持平衡 (Greenhaus et al., 2003)。實徵研究成果也證實此推論，早期學者便發現工作壓力對工作與生活平衡的預測效果 (Greenhaus & Beutell, 1985)，不少研究也證實在不同職業中，工作壓力對工作與生活平衡皆具有負向的效果 (例：Bell et al., 2012; Kelly et al., 2020)。故本研究推論如下：

假設 1：工作壓力與工作與生活平衡間具有負向關聯。

過去已有許多研究針對工作與生活平衡和身心健康（如主觀幸福感、生活品質、睡眠品質）間的正向關係進行探討（Greenhaus et al., 2003; Williams et al., 2006）。首先，個體如能平衡涉入不同場域的多重角色，其他場域中的角色能保護或緩衝個體被另一角色的負向經驗所傷害（Barnett & Hyde, 2001; Sieber, 1974），因而提升身心健康。其次，除了緩衝負向經驗的效果外，工作與生活平衡也能透過更直接的方式提升身心健康，例如，Marks 與 MacDermid(1996)認為當個體面臨角色要求的時候，工作與生活平衡的個體由於將所有角色都視為同等重要、較能夠活在當下，因此他們在切換角色時有較高的身心健康。故此，達成工作與生活平衡的個體會發展出一套例行性的做法，讓自己可以長期符合所有角色的要求，進而提升個體整體的身心健康（Frone et al., 1992; Greenhaus et al., 2003; Williams et al, 2006）。

而根據資源保存理論（Hobfoll, 1989），當個體知覺到高度的工作壓力與要求時，會耗損個體的心理資源，無法達成工作與生活平衡；而工作與生活平衡和身心健康息息相關，當工作生活失衡時會進而損及其身心健康。因此，本研究推論工作壓力會透過負向影響工作與生活平衡，進而對身心健康指標（生活品質、主觀幸福感、睡眠品質）產生負向影響，並提出研究假設如下：

假設 2：工作與生活平衡會中介工作壓力與身心健康（2a：生活品質、2b：主觀幸福感及 2c：睡眠品質）間的關係。

3. 多工時間觀的調節效果

Hall (1983) 提出多工與單一（monochronicity）的時間觀概念，來描述個體對於主觀時間所抱持的信念系統與價值觀差異。單一時間觀者偏好一次完成一件事，這件事完成後才做下一件，是以一種線性、有順序的方式工作；多工時間觀者則偏好同段時間內同時進行多件事情，是以一種非線性、沒有順序的工作方式（Slocombe & Bluedorn, 1999），即俗稱的「一心多用」。多工／單一時間觀是單一旦連續性的概念，以程度上的差異來區辨偏好「一心多用」抑或「專心致志」。一端代表著多工時間觀，偏好同時進行兩個以上的任務，另一端則是先完成一件再進行另一件，且甚至可能

連思考、考慮任務時的模式亦是如此 (Bluedorn, 2002; Bluedorn et al., 1992)。實徵研究成果已發現個體的多工時間觀會顯著影響其與工作相關的結果變項，例如工作滿意度 (Arndt et al., 2006) 與績效表現 (Karatepe et al., 2013; Kirchberg et al., 2015)。

多元時間觀的工作者視時間為一種取無窮盡 (inexhaustible) 的資源，在時間運用上較彈性 (Benabou, 1999)。相較於單一時間觀者，多工時間觀者的時間使用策略會使他們主觀上一天裡擁有更多時間資源 (Kaufman et al., 1991)。他們也更傾向並偏好同步或穿梭於工作與生活角色間，且視此為一種較有效率的運作方式 (Bluedorn et al., 1999)，這種信念系統會使該個體對扮演多重角色保持正向態度與觀感，能夠維持多工的狀態，同時接觸不同場域的多樣事物；反之，單一作業個體以分類的方式感知世界。在同一段時間內，將多樣活動組織在一起進行是有困難的 (Bluedorn et al., 1992)。整體而言，多工時間觀者對於時間使用的觀點與策略，應較能同時多工處理工作與非工作層面的事務，以滿足不同場域的角色期待，學者稱之為工作與生活間的疆界管理 (Kinnunen et al., 2016)，有助於工作者面對工作壓力時如何平衡工作與生活，並調適工作壓力對工作與生活間平衡狀態的負向影響。

根據 Xanthopoulou 等 (2007) 的定義，個人資源為能 (a) 在實現目標方面發揮作用，(b) 保護個體免受威脅或相關的生理和心理資源耗損，以及 (c) 刺激個人成長和發展。由於多工時間觀的工作者具有對不同角色間轉換具有較高度的彈性，也偏好穿梭於工作與生活領域，此對於時間使用的偏好與信念系統便是一項重要的個人資源 (Conte et al., 2019)。多工時間觀的工作者在面對高度工作壓力時，有較高度對於時間彈性與不同作業間穿梭的個人資源，能夠進行更有效的工作生活疆界管理，並能夠保護與時間有關的生理與心理資源免受威脅或耗損，故多工時間觀可有助於工作者兼顧並平衡工作與生活領域間與生理、心理有關資源的使用，以致可削弱其工作壓力對工作與生活平衡的不良影響。換言之，相較於單一時間觀的工作者，對於抱持著多工時間觀的工作者而言，工作壓力對工作與生活平衡的影響較小。據此本研究推論，多工時間觀能夠減緩工作壓力與工作與生活平衡間的負向關聯。本研究提出假設如下：

假設 3：多工時間觀會調節工作壓力與工作與生活平衡間的負向關係；意即，相較於單一時間觀的工作者，具有較多工時間觀的工作者之工作壓力與工作與生活平衡間的負向效果會被削弱。

總結上述，多工時間觀者對於時間使用的觀點與策略會成為其有效資源 (Kaufman et al., 1991)，有助於他們同步或穿梭於工作與生活角色間，而透過多重角色的參與，可獲得更多社會與心理資源 (Greenhaus & Powell, 2006)，進而減緩工作壓力對工作與生活平衡的負向效果，與其後續的身心健康耗損歷程。質性研究之訪談結果也發現，單一時間觀者在工作壓力下進行多重角色行為時，容易產生角色衝突，而會感到混亂、支離破碎，且失去重心。相反地，多工時間觀者在面對多重角色壓力時，則會感到有效率、實在，且充滿動力 (Cotte & Ratneshwar, 1999)，因而在工作壓力的情境中仍有較佳的整體感受與身心健康。據此，本研究推論如下：

假設 4：多工時間觀會調節工作與生活平衡於工作壓力與身心健康 (4a：生活品質、4b：主觀幸福感及 4c：睡眠品質) 間的中介效果；意即，相較於單一時間觀的工作者，具有較多工時間觀的工作者之工作與生活平衡於工作壓力與身心健康 (4a：生活品質、4b：主觀幸福感及 4c：睡眠品質) 間的中介效果會被削弱。

二、研究方法

(一) 研究程序與研究對象

本研究採用網路問卷調查法蒐集資料，研究對象為二十歲以上之全職工作者，研究施測流程與問卷在實施之前，已通過國立政治大學研究倫理審查的研究倫理審查證明。而為充分觀察各行各業員工工作壓力與身心健康間的關係，本研究沒有限制受試者的產業及職業類別，以達資料來源的多樣性。為取得更多不同來源及背景的受試者，本研究用線上問卷於網路上發放。發放的管道主要分為兩種：(一) 於知名論壇 — 批踢踢實業坊 (PTT) 上的工作板及問卷版上發文；(二) 研究者透過親朋

好友轉發問卷。在問卷內容方面，採匿名方式作答，並於問卷說明處強調所有的資料僅供學術研究之用，不會移作其他用途，以降低受試者的心理負擔，並請受試者依照自身的真實情況及感受填答，沒有所謂的標準答案，問卷施測期間約為三週。由於所有變項均由受測者自評且為同一時間取得，為降低共同方法變異之影響，依照 Podsakoff 等人 (2003) 的建議，於問卷首頁向受測者保證其匿名性，並強調所填之答案沒有對錯，以減輕受測者的評價顧慮。問卷設計上，變項編排順序並不依照推論順序排列，使受測者認為變項間無因果關係，減少填答時之一致性動機，受測者可以自由進入或退出網路問卷系統。為增加填答意願及回收率，本研究亦針對兩階段配對後之有效問卷提供超商禮券的抽獎機會作為研究之回饋。

本研究共回收 412 份問卷，扣除填答資格不符、漏答過多、填答反應傾向明顯者，共得 323 份有效問卷。有效回收率為 78.4%。受測者之背景資料的部分，男性共 99 位，占了 30.7%；平均年齡 35.53 歲 ($SD = 7.92$)；教育程度以研究所及以上為主，占了 55.1%，大學學歷則為 37.8%；職級主要為一般職員，占了 65%，基層主管則占 13.6%；婚姻狀態以未婚為主，占 52.6%。受測者來自不同產業：法律會計業占 19.2%、電子資訊業占 12.7%、休閒與一般服務業共 10.5%、文教業則為 9.9%。

(二) 研究工具

本研究使用結構化的自陳式問卷，量表皆為引用既有量表，透過翻譯與再譯反覆推敲，由四名相關領域專家反覆討論、修訂，以確保翻譯量表接近原意 (Brislin, 1970)。

1. 工作壓力

採用 Caplan 等人 (1975) 所發展的工作壓力量表 (Job Stress Questionnaire, JSQ)，測量職場工作者心理上的壓力程度，共 15 題，例題為：「我的工作常需十分賣力地做。」受測者於各題項以 5 點量表自評，得分越高代表個人所承受的壓力越大。量表內部一致性信度 Cronbach's α 為 .86。

2. 多工時間觀

採用 Bluedorn 等人 (1999) 所發展之多工時間觀量表 (Inventory of Polychronic Values, IPV)。量表共 5 題，例題為：「我偏好同時進行兩件以上的活動。」受測者於各敘述句上以五點量尺「非常不同意」至「非常同意」評估其對該敘述句之同意度。量表內部一致性信度 Cronbach's α 為 .93。

3. 工作與生活平衡

本研究採用 Hayman (2005) 驗證並改編 Fisher-McAuley 等人 (2003) 所建構的工作與生活平衡量表，量表共 15 題，例題為：「工作給我追求個人生活的動力。」受測者於各陳述句上以七點量尺「從未如此」至「完全如此」評估該陳述句發生的頻率。該量表原先包含三個面向：工作介入個人生活、個人生活介入工作，以及工作個人工作提升，本研究採取整體性觀點來探討工作與生活平衡，將工作與生活平衡視為單一構面，不探討工作與生活彼此影響的方向性，而著重整體平衡狀態的程度。二階三因子驗證性因素分析 (Second-order Confirmatory Factor Analysis, CFA) 的結果顯示，整體模型適配度為： $\chi^2(24) = 61.73, p < .001, CFI = .98, NFI = .96, IFI = .98, SRMR = .05, RMSEA = .07$ ，顯示可將工作與生活平衡視為單一構念進行後續分析。量表內部一致性信度 Cronbach's α 為 .80。

4. 生活品質

採用世界衛生組織生活品質問卷，由姚開屏 (2002b) 以符合本土文化的方式翻譯並修訂的臺灣簡明版問卷，共有 28 題，例題為：「整體來說，您如何評價您的生活品質？」此量表具有良好的內部一致性信度 (Cronbach's $\alpha = .91$) 與再測信度 ($r = .76 - .80$) (姚開屏, 2002b)。受測者針對各題項進行五點量尺評估自己在最近一個月中的諸多項目的生活品質，問卷量尺則依據本土量尺標示語詞研究 (林茂榮等人, 1999)，依題意適用性選用能力、頻率、強度，及評估的本土量尺標示語詞 (詳請見姚開屏, 2002b, 197 頁)。量表內部一致性信度 Cronbach's α 為 .91。

5. 主觀幸福感

本研究採用簡短版中國人幸福感量表 (Lu & Lin, 1998)，共 20 題，受測者於各題

項以4點量表自評，每個題項中的幸福傾向是循序遞增的，例題為：「我覺得我不快樂、我覺得快樂、我覺得相當快樂、我快樂的不得了。」此量表在台灣已被廣泛用於各類對象的研究，其信效度均良好。在本研究中內部一致性信度 Cronbach's α 為 .88。

6. 睡眠品質

採用匹茲堡睡眠品質量表 (Pittsburgh Sleep Quality Index, PSQI)，該量表包含 19 個項目，受測者以 4 點量表自評 (Buysse et al., 1989)。量表內容可分為 7 個部分：主觀睡眠品質、入睡需時、睡眠時數、睡眠效率、睡眠干擾、助眠藥物的使用以及日間功能干擾情形，例題為：「睡眠問題是否有干擾到您的日常生活功能？（如：工作表現 日常瑣事、專注力、記憶力、情緒等）」總分介於 0 至 21 分，原量表計分高於 5 分即代表睡眠品質不佳，分數越高代表睡眠品質越差。為有助於易讀性與理解性，本研究將其反向計分，故於後續分析與結果呈現中，此量表分數越高則代表睡眠品質越佳。中文版之匹茲堡睡眠品質量表具有良好的內部一致性信度 (Chronbach's $\alpha = .82-.83$) 與再測信度 ($r = .85$) (Tsai et al., 2005)。

7. 控制變項

過往文獻顯示主觀幸福感、睡眠品質之背景變項將可能影響生活品質（例如：Mauno et al., 2006; Salo et al., 2014），因此將性別、年齡、婚姻狀態、教育程度及職級納入分析。

三、研究結果

(一) 測量模式比較與驗證

本研究變項皆由同一位受試者填答，為確認六個研究變項之構念間具有差異，進行六因素模式（工作壓力、工作與生活平衡、生活品質、主觀幸福感、睡眠品質、多工時間觀）的驗證性因素分析，以確認變項間的區辨性。由於除了多工時間觀的測量變項為五題外，本研究變項的測量變項題項皆較多，容易造成整體模型的適配度被低估，而獲得較差的模型適配度 (Nasser & Takahashi, 2003)，Coffman 與

MacCallum (2005)建議採用題項包裹法 (item parceling)降低每個構念的測量指標數，減少加入 CFA 模型的觀察指標個數，以此提高自由度、降低測量誤差 (Williams & O'Boyle, 2008)。因此，本研究進行題項包裹將工作壓力、工作與生活平衡中屬於同一向度的題項各自進行合併 (Landis et al., 2000)，分別包裹成四個與三個包裹題項，此外，主觀幸福感、睡眠品質由於向度較多，故進行題項隨機包裹成三個包裹題項，以進行測量模式的 CFA。而多工時間觀為 5 題，故不進行題項包裹，以原先題項進行後續測量模式的 CFA。

本研究以替代模式卡方差異檢定 (χ^2 test) 以及各項適配度指標 (CFI, IFI, NFI, SRMR, RMSEA) 作為模式比較依據 (Hu & Bentler, 1995)，進行六因素驗證性因素分析，再比較各模式的適配度，結果如表 1 所示。相較於其他競爭模式，六因素模型之適配度指標具有最佳的適配結果 ($\chi^2 = 554.00$, $df = 174$, CFI = .90, IFI = .90, NFI = .87, SRMR = .06, RMSEA = .08)，支持本研究的六個研究變項皆為可區辨之獨立變項。

表 1 測量模式 CFA 比較 (N = 323)

分析模式	因子數	χ^2	df	CFI	IFI	NFI	SRMR	RMSEA
研究假設模式	6	554.00	174	.90	.90	.87	.06	.08
替代模式一	5	1131.17	179	.76	.76	.73	.11	.13
替代模式二	4	759.76	183	.85	.86	.82	.07	.10
替代模式三	3	1320.87	186	.71	.71	.68	.12	.14
替代模式四	1	2824.19	189	.33	.34	.32	.21	.21

註：CFI = comparative fit index；IFI = incremental fit index；NFI = normed fit index；SRMR = standardized root mean square residual；RMSEA = root mean square error of approximation。

研究假設模式：工作壓力、工作與生活平衡、生活品質、主觀幸福感、睡眠品質、多工時間觀。

替代模式一：(工作壓力+工作與生活平衡)、生活品質、主觀幸福感、睡眠品質、多工時間觀。

替代模式二：工作壓力、工作與生活平衡、(生活品質+主觀幸福感+睡眠品質)、多工時間觀。

替代模式三：(工作壓力+工作與生活平衡)、(生活品質+主觀幸福感+睡眠品質)、多工時間觀。

替代模式四：(工作壓力+工作與生活平衡+生活品質+主觀幸福感+睡眠品質+多工時間觀)。

(二) 相關分析

各研究變項的平均數、標準差以及各變項間的相關係數可見表 2。其中，工作壓力與工作與生活平衡 ($r = -.45, p < .001$)、生活品質 ($r = -.44, p < .001$)、主觀幸福感 ($r = -.35, p < .001$)、睡眠品質 ($r = -.29, p < .001$) 間皆具有顯著負相關，與多工時間觀間不具顯著相關 ($r = -.05, n.s.$)。顯示當工作壓力越大時，工作與生活平衡、生活品

表 2 描述統計值與相關係數矩陣 ($N = 323$)^a

	平均值	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 性別	.69	.46											
2. 年齡	35.53	7.92	-.14*										
3. 婚姻 狀態	.47	.50	-.03	.41***									
4. 教育 程度	6.45	.71	-.11	-.12*	-.12*								
5. 職級	1.31	.88	-.06	.26***	.17**	.17**							
6. 工作 壓力	2.88	.60	-.04	-.07	-.12*	.01	.06	(.86)					
7. 工作與 生活 平衡	4.46	.95	-.06	-.03	.04	.09	.08	-.45*** (.80)					
8. 生活 品質	3.28	.48	.01	-.02	.10	.13*	.06	-.44***	.58*** (.91)				
9. 主觀 幸福感	1.85	.43	-.03	-.03	.08	.04	.14*	-.35***	.54***	.71*** (.88)			
10. 睡眠 品質	13.62	3.24	.05	-.09	.02	.15**	-.01	-.29***	.26***	.45***	.24***		
11. 多工 時間觀	3.01	.94	.14*	-.05	-.03	.01	.11	-.05	.19**	.21***	.19***	-.02	(.93)

註：^a * $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$ 。^b性別：0 = 男性；1 = 女性。^c婚姻狀態：0 = 未婚；1 = 已婚或其他。^d為有助於易讀性與理解性，本研究將睡眠品質反向計分，此量表分數越高則代表睡眠品質越佳。括弧內為量表內部一致性信度Cronbach's α 值。

質、主觀幸福感，及睡眠品質越差，但與其多工時間觀無關。其次，工作與生活平衡和生活品質 ($r = .58, p < .001$)、主觀幸福感 ($r = .54, p < .001$)、睡眠品質 ($r = .26, p < .001$) 具顯著正相關，顯示當工作與生活平衡越佳，其生活品質、主觀幸福感，及睡眠品質會越好。最後，多工時間觀與和工作與生活平衡 ($r = .19, p < .001$)、生活品質 ($r = .21, p < .001$)、主觀幸福感 ($r = .19, p < .001$) 間皆具有顯著正相關，與睡眠品質間不具顯著相關 ($r = -.02, n.s.$)，顯示較偏好同時多工者，其工作與生活平衡、生活品質及主觀幸福感較佳，但與睡眠品質無關。

(二) 假設檢驗

本研究採用以迴歸為基礎進行路徑分析的 SPSS PROCESS macro 工具，用於估計與探測調節與中介之整體模式效果 (Hayes, 2013; Preacher et al., 2007)，以探索調節式中介模型中的間接效果與條件式中介效果 (MacKinnon et al., 2004)；本研究以 SPSS PROCESS macro 中的模式 4 檢驗中介模型，再以其模式 7 來檢驗調節式中介模型，並將涉及交互作用的變項進行中心化程序以降低共線性之影響 (Tabachnick et al., 2007)，進行 5,000 次重複取樣之偏誤校正拔靴法 (bias-corrected bootstrapping)。

首先，本研究檢驗工作壓力對工作與生活平衡的負向影響 (假設 1)，以及工作與生活平衡於工作壓力與身心健康指標間關係的中介假設 (假設 2)，分析結果如表 3、表 4 所示。在置入控制變項 (性別、年齡、婚姻狀態、教育程度、職級) 後，工作壓力對工作與生活平衡具有顯著的負向效果 ($B = -.75, S.E. = .08, p < .001$)，支持假設 1。而在置入控制變項 (性別、年齡、婚姻狀態、教育程度、職級) 與工作壓力後，工作與生活平衡對生活品質具有顯著的正向效果 ($B = .23, S.E. = .03, p < .001$)、對主觀幸福感具有顯著的正向效果 ($B = .21, S.E. = .02, p < .001$)，對睡眠品質具有顯著的負向效果 ($B = .51, S.E. = .20, p < .05$)。

間接效果的分析顯示，工作壓力對於生活品質的直接效果 ($Effect = -.1841, BootSE = .0404, 95\% \text{ Boot CI} = [-.26, -.10]$) 達到顯著水準，透過工作與生活平衡對於生活品質的間接效果 ($Effect = -.1737, BootSE = .0294, 95\% \text{ Boot CI} = [-.23, -.12]$) 亦達到顯著水準；對於主觀幸福感的直接效果 ($Effect = -.1080, BootSE = .0385, 95\% \text{ Boot$

CI = [-.18, -.03]) 達到顯著水準，透過工作與生活平衡對於主觀幸福感的間接效果 ($Effect = -.1536$, $BootSE = .0269$, 95% Boot CI = [-.21, -.10]) 亦達到顯著水準；而對於睡眠品質的直接效果 ($Effect = -1.2130$, $BootSE = .3259$, 95% Boot CI = [-1.85, -.57]) 達到顯著水準，透過工作與生活平衡對於睡眠品質的間接效果 ($Effect = -.3803$, $BootSE = .1752$, 95% Boot CI = [-.72, -.02]) 亦達到顯著水準。整體而言，工作與生活平衡對於工作壓力與生活品質、主觀幸福感及睡眠品質間關係均具有部分中介效果，支持假設 2a、2b 及 2c。

表 3 工作與生活平衡的迴歸分析結果 ($N = 323$)^{a,b}

變項	模式1		模式2	
	係數(標準誤)	p值	係數(標準誤)	p值
常數	6.38*** (.60)	.0000	4.35*** (.53)	.0000
控制變項				
性別 ^c	-.14*** (.10)	.1691	-.20* (.10)	.0495
年齡	-.01 (.01)	.1146	-.01 (.01)	.1535
婚姻狀態 ^d	-.00 (.10)	.9955	.02 (.10)	.8641
教育程度	.08 (.07)	.2240	.07 (.07)	.2896
職級	.13* (.06)	.0267	.09 (.06)	.0990
前置變項				
工作壓力	-.75*** (.08)	.0000	-.72*** (.08)	.0000
調節變項				
多工時間觀			.17*** (.05)	.0006
交互作用項				
工作壓力×多工時間觀			.17* (.07)	.0258
中介變項				
工作與生活平衡				
調整後 R^2	.23***	.0000	.27***	.0000

註：^a表中所示為Unstandardized Coefficient (SE)。^b+ $p < .01$ ；* $p < .05$ ；** $p < .01$ ；*** $p < .001$ 。^c性別：0 = 男性；1 = 女性。^d婚姻狀態：0 = 未婚；1 = 已婚或其他。

表 4 調節式中介模式的迴歸分析結果 ($N = 323$)^{a,b}

變項	生活品質			主觀幸福感			睡眠品質		
	模式3-1			模式3-2			模式3-3		
	係數(標準誤)	<i>p</i> 值		係數(標準誤)	<i>p</i> 值		係數(標準誤)	<i>p</i> 值	
常數	1.87 ^{***} (.26)	.0000		1.11 ^{***} (.25)	.0000		9.32 ^{***} (2.12)	.0000	
控制變項									
性別 ^c	.03 (.05)	.4999		-.01 (.04)	.7748		-.37 (.38)	.3251	
年齡	-.00 (.00)	.3788		-.01 ⁺ (.00)	.0772		-.04 (.02)	.1152	
婚姻狀態 ^d	.08 ⁺ (.05)	.0960		.05 (.04)	.2229		.32 (.38)	.3945	
教育程度	.06 [*] (.03)	.0479		-.01 (.03)	.6247		.63 [*] (.25)	.0124	
職級	.01 (.03)	.7119		.06 [*] (.02)	.0133		-.06 (.21)	.7717	
前置變項									
工作壓力	-.18 (.04)	.0000		-.11 ^{**} (.04)	.0053		-1.21 ^{***} (.33)	.0002	
中介變項									
工作與生活平衡	.23 ^{***} (.03)	.0000		.21 ^{***} (.02)	.0000		.51 [*] (.20)	.0124	
調整後 R^2	.39 ^{***}	.0000		.32 ^{***}	.0000		.14 ^{***}	.0000	

註：^a表中所示為Unstandardized Coefficient (SE)。^b⁺ $p < .01$ ；^{*} $p < .05$ ；^{**} $p < .01$ ；^{***} $p < .001$ 。^c性別：0 = 男性；1 = 女性。^d婚姻狀態：0 = 未婚；1 = 已婚或其他。

接著檢驗多工時間觀對於工作壓力和工作與生活平衡間關係(假設 3)，與工作壓力對身心健康指標的間接效果的調節效果(假設 4a、4b、4c)，以 PROCESS 模型 7 進行整體模式分析，結果詳見表 3。由表 3 中可見多工時間觀會調節工作壓力和工作與生活平衡間的負向關係($B = .17, S.E. = .07, p = .026$)。本研究依循 Aiken 與 West(1991)的建議繪製交互作用圖，如圖 1 所示。圖 1 中可見，相較於抱持高度單一時間觀，當個體抱持較高度的多工時間觀時，工作壓力和工作與生活平衡間的負向關係會被削弱，支持假設 3。整體模式分析結果也發現，三項身心健康指標之調節式中介效果指標皆達到顯著水準(生活品質：.0388, 95% CI = [.01, .08]；主觀幸福感：.0343, 95% CI = [.01, .07]；睡眠品質：.0850, 95% CI = [.00, .22])，其各項指標之

直接與條件式間接效果請見表 5，顯示多工時間觀者與單一時間觀者之調節式間接效果間的差異，同樣於三項身心健康指標皆達到顯著水準（生活品質：.0733, 95% CI = [.01, .16]；主觀幸福感：.0648, 95% CI = [.02, .13]；睡眠品質：.1605, 95% CI = [.00, .41]），顯示多工時間觀會顯著調節工作壓力透過工作與生活平衡對於身心健康指標的間接效果，支持假設 4a、4b、4c。

表 5 工作壓力透過工作與生活平衡對身心健康生活品質的條件式直接與間接效果
($N = 323$)

結果變項	工作壓力的 直接效果	95% CI	多工時間觀的間接效果	95% CI
生活品質	-.1841***	[-.26, -.10]	低度 ($M - 1\text{ SD}$)	-.2024 [-.27, -.14]
			高度 ($M + 1\text{ SD}$)	-.1301 [-.19, -.07]
			對比間接效果	.0733 [.01, .16]
主觀幸福感	-.1080**	[-.18, -.03]	低度 ($M - 1\text{ SD}$)	-.1799 [-.24, -.12]
			高度 ($M + 1\text{ SD}$)	-.1151 [-.17, -.06]
			對比間接效果	.0648 [.02, .13]
睡眠品質	-1.2130**	[-1.85, -.57]	低度 ($M - 1\text{ SD}$)	-.4454 [-.86, -.04]
			高度 ($M + 1\text{ SD}$)	-.2849 [-.69, -.02]
			對比間接效果	.1605 [.00, .41]

註：表中數據為偏誤校正信賴區間；拔靴樣本數 = 5000；CI = 信賴區間。

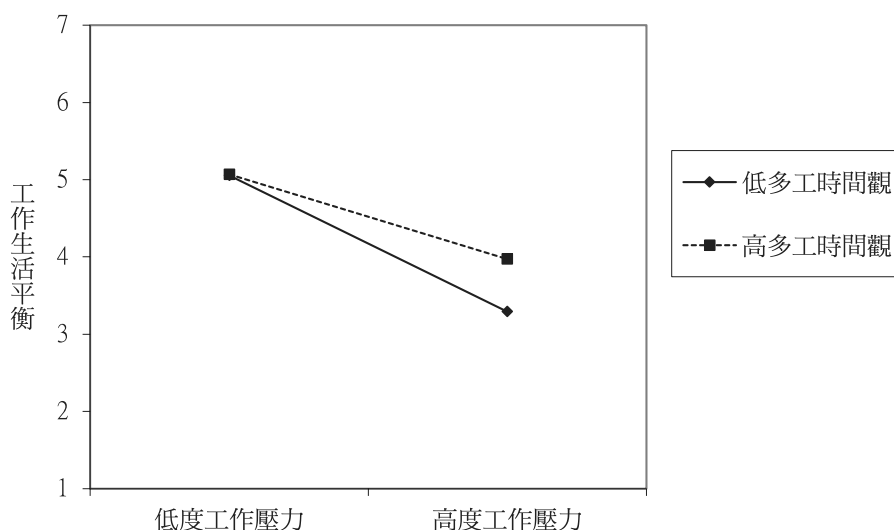


圖 1 工作壓力對多工時間觀和工作與生活平衡間關係的調節效果

四、討論與建議

(一) 研究發現與理論貢獻

由於工作壓力無可避免，如何能在工作壓力下仍能良好穿梭於不同的作業間，並兼顧工作與生活面向，便成為了當代組織成員關鍵的個人資源，多工時間觀即是工作生活疆界理論中的關鍵角色 (Kinnunen et al., 2016)。故此，本研究認為工作者看待時間的觀點可幫助其緩減工作壓力後果，分析結果發現工作者多工時間觀不僅可有效緩減工作壓力和工作與生活平衡間的負向關聯，更能緩減工作壓力對身心健康指標（生活品質、主觀幸福感、睡眠品質）的健康耗損程度。整體而言，本研究的研究貢獻茲分述如下。

1. 工作壓力與身心健康間關聯之領域間鏈結

本研究檢驗個體工作壓力如何透過工作與生活平衡的中介，進而影響其身心健康指標，由於工作壓力屬於個體的工作領域，身心健康則較屬於生活領域，雖然皆屬於個體內的兩個領域，但領域間的鏈結與整合，仍需要更多的探討與驗證。本研

究認為工作與生活平衡涵蓋了生活中非家庭的責任與需求 (Brough et al., 2020)，應為關鍵的領域間整合狀態，也能凸顯出個體主觀評估自身不同領域的整合狀態或平衡狀態 (Greenhaus & Allen, 2011)。本研究結果也驗證了工作與生活平衡於跨領域之工作壓力與身心健康間關係的中介歷程效果，值得未來研究持續探討驗證。

2. 增加工作者身心健康耗損歷程的關鍵指標

本研究結果亦發現，性別、年齡、教育程度、婚姻狀態及工作職級對其工作與生活平衡都不具有顯著影響效果，顯示不同背景變項之個體皆會有工作與生活平衡感受，呼應學者認為工作與家庭角色的現代轉化觀點 (張婷婷等人，2012)。本研究發現工作與生活平衡對個體之身心健康，包括生活品質、睡眠品質及主觀幸福感皆具有正向效果，與過去相關研究結果一致 (Greenhaus et al., 2003; McNall et al., 2010)。有別於以干擾觀點的研究成果發現工作與非工作間衝突會導致情緒耗竭 (Demerouti et al., 2004) 與睡眠剝奪 (Peeters et al., 2004)，或是延長工時對睡眠品質的影響 (Nakashima et al., 2011; Salo et al., 2014)，本研究以資源觀點，連結工作與非工作角色平衡與睡眠品質間的關係，提供未來研究借鏡與發展。

3. 提供多工時間觀作為個人資源的初步證據

根據工作要求－資源模式理論 (Bakker & Demerouti, 2007)，工作資源與個人資源皆能夠有效減緩因工作壓力而造成的健康耗損歷程 (Bakker et al., 2014)。而相較於工作資源，個人資源更有助於適應工作壓力與要求，並能減緩工作壓力後果 (Xanthopoulou, et al., 2007, 2009; Tremblay & Messervey, 2011)。意即，要緩減工作壓力和對工作與生活平衡及其身心健康間的負向關聯，除了外在資源支持 (張婷婷等人，2012)，還是必須仰賴個體能夠在兩種角色間自由轉換的內在資源，其中，對於時間使用的偏好與信念系統 (即多工時間觀) 便是一項重要的個人資源 (林姿葶，2021)。Korabik 等人 (2017) 同樣將多工時間觀視為一種可有效降低工作與生活過勞的內在資源，發現個體之多工時間觀可透過降低工作過勞，進而減少工作家庭衝突、離職意願，與本研究結果相似。然而，本研究認為多工時間觀點對於工作壓力、工作與生活平衡、身心健康間關係的緩衝效果——更精確地說——是直接檢驗多工

時間觀點在工作壓力下能否保有工作與生活平衡，並減緩對其後續身心健康的耗損歷程。綜合以上，本研究在過往研究之基礎上進一步擴展多工時間觀點的研究脈絡，透過將組織情境中多工時間觀的研究帶到生活領域中，為工作與生活平衡相關研究開啟了新的方向。

4. 提供多工時間觀有助於工作生活疆界管理的初步證據

過去工作與生活平衡文獻中多著重以角色理論探討個體之角色資源的影響，或是人口背景變項的差異 (Byron, 2005)，甚少討論個體個人特性與內在資源的影響。雖然時間議題在工作與生活平衡扮演舉足輕重的角色，工作生活衝突更將時間視為關鍵指標之一 (Jacobs & Gerson, 2001)，過去少有研究試圖連結個體時間觀和工作與生活平衡間關係，即使有也大多探討時間管理、A 型行為 (type A behavior) 與工作家庭衝突間的關係 (Adams & Jex, 1999; Bruck & Allen, 2003; Carlso, 1999)，更少涉及以資源觀點探討多工時間觀於工作與生活平衡間的討論。根據工作生活疆界管理理論 (Kinnunen et al., 2016)，有效管理工作與生活間的疆界，能夠幫助有助於工作者面對工作壓力時如何平衡工作與生活，並調適工作壓力對工作與生活間平衡狀態的負向影響。雖然 Kinnunen 等人 (2016) 於文中多次強調此管理行為需要對於時間觀的認知彈性與具有兼顧不同領域的個人資源，並提出多工時間觀可能有助於工作生活疆界管理，但截至目前為止，卻僅有質性研究的支持證據 (Cotte & Ratneshwar, 1999)。本研究成果將有助於此一論述的發展，提供初步證據證實個體多工時間觀有助於其工作生活疆界管理，連結個體主觀時間特性與工作生活疆域的相關文獻。

(二) 實務意涵與建議

學者指出，探討工作壓力的影響不僅具學術意涵，更對實務管理有其必要性 (高鳳霞、鄭伯壘, 2014)。整體而言，本研究發現多工時間觀對於工作壓力之健康耗損歷程之緩減效果，值得實務工作者與管理者深思。過去傳統時間管理訓練課程多著重於單一作業的目標設定、時程規劃及做事的優先順序，可能不適用或不利於多工時間觀者學習 (Kaufman-Scarborough & Lindquist, 1999)，因此，透過重新設計時間管理相關訓練課程，亦能幫助偏好多工作業者發揮其多工、同步優勢。同時，讓偏

好單一作業者體驗並學習不同風格的工作方式。此外，過去實徵研究成果發現多工時間觀之效用要能發揮，必須仰賴情境適配性，因此，組織應以此時間取向來思考工作分析與績效評估，以幫助組織成員更瞭解組織或團隊的時間取向期待，而使單一時間觀與多工時間觀之成員各自適得其所，發揮最大的整體綜效（林姿亭、何其霞，2017）。

此外，本研究成果也彰顯在工作壓力下，工作／生活平衡對員工身心健康的重要性，值得企業投資，讓員工可以更放心投入工作中。舉例來說，工作設計便是企業可以考量的方案，研究發現當個體知覺到工作的自主性與多樣性越高，則越能從不同角色中獲益，並達到整體增益效果（Grzywacz & Butler, 2005）。同時，除了多工時間觀之個人資源，企業若能提供相關資源（如自主性與學習機會）與心理酬賞（如受尊重且有意義的工作），也會促進工作者在工作壓力下持續可維持工作生活間的平衡狀態（Voydanoff, 2004）。

（三）研究限制與未來研究方向

本研究具有一些研究限制。首先，本研究所有資料均在同一時間點由同一來源所填答，可能具有共同方法變異的問題。然而，本研究所蒐集之變項均為個人價值觀或主觀評估，且所使用之原始量表亦皆採用自我報告法蒐集資料，因此自我報告法為本研究最適切之蒐集資料方法。此外，睡眠品質所測題項為各生理狀況發生之頻率，應較少社會期許性或反應傾向偏差之疑慮。再者，交互作用項無法成為共同方法變異的偽像（artifacts），本研究之交互作用項具有統計上的顯著調節效果，亦可減輕此疑慮（Siemsen et al., 2010）。依據 Podsakoff 與 Organ(1986)的建議，本研究採用 Harman's 單一因子檢定法測試。結果發現，在投入所有題項後得出 6 個因素，共解釋了 60.71% 的變異量，由第一因素解釋的變異量僅為 27.50%，可知共同方法變異造成的問題應不嚴重。但仍建議未來研究可考慮採用其他來源蒐集資料，或是分隔不同時間點蒐集變項，以減輕共同方法變異之疑慮。

其次，在樣本組成上，女性受測者的比例略高，雖然這是過去工作與生活平衡研究常見的現象（Bell et al., 2012; Bruck & Allen, 2003; Mauno et al., 2006），為避免可能疑慮，也進一步檢驗性別對研究假設之研究變項間關係。結果發現在本研究樣本

中，大部分研究變項沒有顯著的性別差異（工作與生活平衡： $t = -0.04$ ，工作壓力： $t = -0.22$ ，生活品質： $t = -0.05$ ，睡眠品質： $t = 0.22$ ， $p > 0.1$ ），而多工時間觀、主觀幸福感則具有顯著的性別差異（ $t = 3.29, -3.06, p < .01$ ），其中，女性的多工時間觀（ $M = 3.15$ ）顯著高於男性（ $M = 2.95$ ），但女性的主觀主觀幸福感（ $M = 1.98$ ）卻顯著低於男性（ $M = 2.09$ ）。本研究也額外檢驗發現性別對研究假設之研究變項間關係沒有調節效果，顯示本研究成果並不受到樣本性別比例的影響。儘管如此，未來研究仍應考慮性別在多工時間觀和工作與生活平衡議題中的重要性，於資料收集時平衡樣本性別比例。

再者，本研究依循過往工作與生活平衡領域中多數學者的作法（Casper et al., 2019; Mas-Machuca et al., 2016），採取整體性觀點來探討工作與生活平衡，將工作與生活平衡視為單一構面，不探討工作與生活彼此影響的方向性，而著重整體平衡狀態的程度。而本研究使用之 Hayman (2005) 的量表版本中包含三個面向：工作介入個人生活、個人生活介入工作，就本研究架構來說，工作壓力亦可能單獨透過「工作介入個人生活」向度影響各項身心健康指標，故本研究進行額外分析，間接效果分析的結果顯示，工作壓力透過工作與生活平衡對於生活品質的間接效果達到顯著水準（ $Effect = -.1295$, $BootSE = -.1991$, $95\% \text{ Boot CI} = [-.19, -.05]$ ）；對於主觀幸福感的間接效果則未達到顯著水準（ $Effect = -.0251$, $BootSE = .0343$, $95\% \text{ Boot CI} = [-.09, .04]$ ）；而對於睡眠品質的間接效果（ $Effect = -.8608$, $BootSE = .2412$, $95\% \text{ Boot CI} = [-1.34, -.40]$ ）亦達到顯著水準。整體而言，只針對「工作介入個人生活」向度的檢驗結果仍可大致驗證本研究假設，事實上，確實有學者僅探討「工作對生活衝突」單一構面的影響效果（例如：Chambel et al., 2017; Yun et al., 2012）。然而，若只考量「工作介入個人生活」向度可能會較偏向於探討「工作對生活衝突」（work-to-life conflict），而非本研究想探討之工作與生活整體平衡狀態的程度。由於工作與生活領域彼此間皆會相互影響，難以一概而論，建議未來研究者可依研究議題與目的選取適切的工作生活構面進行理論建構與檢驗，可更加釐清工作與生活領域間的動態影響機制與整體平衡狀態。

最後，本研究發現多工時間觀在工作與生活平衡議題上的重要性，並驗證其對於工作壓力後果與健康耗損歷程重要的緩減效果。建議未來研究可立基於本研究基

礎上，持續探討相關研究問題。舉例來說，可深入探究多工時間觀對工作與生活平衡的直接影響效果、多工作業行為與扮演工作生活角色間的關係，或是多工時間觀對於身心健康的影響，尤其是針對睡眠品質進行探討。

參考文獻

- 林姿葶 (2021)。一心多用抑或一心一意：組織中的多工時間觀研究回顧。**人力資源管理學報**，**21**(2)，1-31。https://doi.org/10.6147/JHRM.202112_21(2).0001
- 林姿葶、何其霞 (2017)。工作團體多工作業多元性團體表現：團體時間規劃程度，任務相依性的調節式中介模式。**人力資源管理學報**，**17**(3)，59-84。https://doi.org/10.6147/JHRM.2017.1703.03
- 林茂榮、姚開屏、黃景祥、王榮德 (1999)。台灣版世界衛生組織生活品質問卷量尺語詞的選擇。**中華衛誌**，**18**，262-270。https://doi.org/10.6288/CJPH1999-18-04-05
- 姚開屏 (2002a)。健康相關生活品質概念與測量原理之簡介。**臺灣醫學**，**6**(2)，183-192。https://doi.org/10.6320/FJM.2002.6(2).08
- 姚開屏 (2002b)。台灣版世界衛生組織生活品質問卷之發展與應用。**臺灣醫學**，**6**(2)，193-200。https://doi.org/10.6320/FJM.2002.6(2).09
- 高鳳霞、鄭伯壘 (2014)。職場工作壓力：回顧與展望。**人力資源管理學報**，**14**(1)，77-101。https://doi.org/10.6147/JHRM.2014.1401.04
- 張婷婷、陸洛、潘君鳳 (2012)。工作與家庭的雙向增益：前因、後果及互依我的調節作用。**中華心理學刊**，**54**(4)，471-493。https://doi.org/10.6129/CJP.20120424
- 陸洛 (2013)。職家平衡在台灣：一個發展中國家的現況。**應用心理研究**，**59**，49-79。https://doi.org/10.30087/APEMR.200303.0008
- 葉穎蓉 (2012)。整合式行動通訊裝置對員工工作生活品質的影響。行政院國家科學委員會專題研究計畫期末報告，計畫編號：NSC 101-2410-H-011-012。https://doi.org/10.30386/MCR.199306_(47).0010

- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(1), 72-77. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.1.72>
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage. <https://doi.org/10.2307/2348581>
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: American's perceptions of life quality*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1177/000271628045100148>
- Arndt, A., Arnold, T. J., & Landry, T. D. (2006). The effects of polychronic-orientation upon retail employee satisfaction and turnover. *Journal of Retailing, 82*(4), 319-330. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2006.08.005>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology, 8*(1), 25-37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>

- Benabou, C. (1999). Polychronicity and temporal dimensions of work in learning organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 14(3/4), 257-270. <https://doi.org/10.1108/02683949910263792>
- Benca, R. M., Obermeyer, W. H., Thisted, R. A., & Gillin, J. C. (1992). Sleep and psychiatric disorders: a meta-analysis. *Archives of General Psychiatry*, 49(8), 651-668. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1992.01820080059010>
- Bluedorn, A. C. (2002). *The human organization of time: Temporal realities and experience*. Stanford Business Books. <https://doi.org/10.2307/1556691>
- Bluedorn, A. C., Kaufman, C. F., & Lane, P. M. (1992). How many things do you like to do at once? An introduction to monochronic and polychronic time. *Academy of Management Perspectives*, 6(4), 17-26. <https://doi.org/10.5465/ame.1992.4274453>
- Bluedorn, A.C., Kalliath, T.J., Strube, M.J. and Martin, G.D. (1999). Polychronicity and the Inventory of Polychronic Values (IPV): The development of an instrument to measure a fundamental dimension of organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 14(3/4), 205-231. <https://doi.org/10.1108/02683949910263747>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T. J. (2007). Work-family conflict and facilitation: achieving work-family balance. In A. I. Glendon, B. M. Thompson, & B. Myers (Eds.), *Advances in organizational psychology* (pp. 73-92). Australian Academic Press. <https://doi.org/10.2307/3006531>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health, handbook series in occupational health sciences* (pp. 473-483). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)

- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(4), 365-375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research, 28*(1), 193-213. [https://doi.org/10.1016/0165-1781\(89\)90047-4](https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4)
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. US Department of Health, Education, and Welfare. [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(79\)90025-5](https://doi.org/10.1016/0003-6870(79)90025-5)
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., & Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women? *Frontiers in Psychology, 9*, 966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00966>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology, 103*(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International, 22*(2), 142-164. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>

- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate Behavioral Research*, 40(2), 235-259. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4002_4
- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C., & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459-473. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2018-0046>
- Cotte, J., & Ratneshwar, S. (1999). Juggling and hopping: what does it mean to work polychronically? *Journal of Managerial Psychology*, 14(3/4), 184-205. <https://doi.org/10.1108/02683949910263738>
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00030-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00030-7)
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* CPRN Discussion Paper. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2365862>
- Duxbury, L., Towers, I., Higgins, C., & Thomas, J. A. (2007). From 9 to 5 to 24/7: How technology has redefined the workday. In W. K. Law (Ed.), *Information resources management: Global challenges* (pp. 305-332). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-102-5.ch014>
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980- 2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>

- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, USA. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>
- Fournier, C., Weeks, W. A., Blocker, C. P., & Chonko, L. B. (2013). Polychronicity and scheduling's role in reducing role stress and enhancing sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(2), 197-209. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134330204>
- French, J. R. P., Jr., & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gallicchio, L., & Kalesan, B. (2009). Sleep duration and mortality: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Sleep Research*, 18(2), 148-158. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2008.00732.x>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271. <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. (2011). Work-family balance: a review and extension of the literature. In J. C. E. Quick, & L. E. Tetrick, (Eds.), *Handbook of occupational Health Psychology* (2nd Edn, pp. 165-183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9328-y>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hall, E. T. (1983). *The dance of life: The other dimension of time*. Anchor. <https://doi.org/10.1525/aa.1984.86.1.02a00330>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. <https://doi.org/10.1002/hrm.21852>

- Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3) 667-683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and application* (pp. 77-99). Sage.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations*, 28(1), 40-63. <https://doi.org/10.1177/0730888401028001004>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/hrm.21852>
- Karatepe, O. M., Karadas, G., Azar, A. K., & Naderiadib, N. (2013). Does work engagement mediate the effect of polychronicity on performance outcomes? A study in the hospitality industry in Northern Cyprus. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(1), 52-70. <https://doi.org/10.1080/15332845.2013.723266>
- Kaufman, C. F., Lane, P. M., & Lindquist, J. D. (1991). Exploring more than 24 hours a day: A preliminary investigation of polychronic time use. *Journal of Consumer Research*, 18(3), 392-401. <https://doi.org/10.1086/209268>
- Kaufman-Scarborough, C., & Lindquist, J. D. (1999). Time management and polychronicity: Comparisons, contrasts, and insights for the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 14(3/4), 288-312. <https://doi.org/10.1108/02683949910263819>
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job stress, burnout, work-life balance, well-being, and job satisfaction among pathology residents and fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449-469. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>

- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). The role of work-nonwork boundary management in work stress recovery. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 99-123. <https://doi.org/10.1037/a0039730>
- Kirchberg, D. M., Roe, R. A., & Van Eerde, W. (2015). Polychronicity and multitasking: a diary study at work. *Human Performance*, 28(2), 112-136. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.976706>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds), *Trends in organizational behavior: Time in organizational behavior* (Vol 7, pp. 79-94). Wiley. <https://doi.org/10.4324/9781003142119-3>
- Knudsen, H. K., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2007). Job stress and poor sleep quality: data from an American sample of full-time workers. *Social Science & Medicine*, 64(10), 1997-2007. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.02.020>
- Korabik, K., Rhijn, T. V., Ayman, R., Lero, D. S., & Hammer, L. B. (2017). Gender, polychronicity, and the work-family interface: is a preference for multitasking beneficial? *Community, Work & Family*, 20(3), 307-326. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1178103>
- Landis, R. S., Beal, D. J., & Tesluk, P. E. (2000). A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models. *Organizational Research Methods*, 3(2), 186-207. <https://doi.org/10.1177/109442810032003>
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 682-699. <https://doi.org/10.1037/apl0000169>
- Lu, L., & Lin, Y. Y. (1998). Family roles and happiness in adulthood. *Personality and Individual Differences*, 25, 195-207. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00009-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00009-9)

- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233. <https://doi.org/10.1080/02678370600999969>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Mohammed, S., & Nadkarni, S. (2014). Are we all on the same temporal page? The moderating effects of temporal team cognition on the polychronicity diversity-team performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 404-422. <https://doi.org/10.1037/a0035640>
- Nakashima, M., Morikawa, Y., Sakurai, M., Nakamura, K., Miura, K., Ishizaki, M., Kido, T., Naruse, Y., Suwazono, Y., & Nakagawa, H. (2011). Association between long working hours and sleep problems in white-collar workers. *Journal of Sleep Research*, 20(1), 110-116. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2010.00852.x>
- Nasser, F., & Takahashi, T. (2003). The effect of using item parcels on ad hoc goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: An example using Sarason's Reactions to Tests. *Applied Measurement in Education*, 16(1), 75-97. https://doi.org/10.1207/S15324818AME1601_4

- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Janssen, P. P. M., & van der Linden, S. (2004). Work-home interference, job stressors and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 11, 305-322. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.305>
- Pilcher, J. J., & Huffcutt, A. I. (1996). Effects of sleep deprivation on performance: a meta-analysis. *Sleep*, 19(4), 318-326. <https://doi.org/10.1093/sleep/19.4.318>
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227. <https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Salo, P., Ala-Mursula, L., Rod, N. H., Tucker, P., Pentti, J., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2014). Work time control and sleep disturbances: prospective cohort study of Finnish public sector employees. *Sleep*, 37(7), 1217-1225. <https://doi.org/10.5665/sleep.3842>
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. (2001). Work family balance and job Satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of government employees. *Public Administrative Review*, 61(4), 452-467. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: Psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 607-628. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>

- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578. <https://doi.org/10.2307/2094422>
- Siemens, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods*, 13(3), 456-476. <https://doi.org/10.1177/1094428109351241>
- Slocombe, T. E., & Bluedorn, A. C. (1999). Organizational behavior implications of the congruence between preferred polychronicity and experienced work-unit polychronicity. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 75-99. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<75::AID-JOB872>3.0.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<75::AID-JOB872>3.0.CO;2-F)
- Tabachnick, Barbara G., and Linda S. Fidell. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Pearson/Allyn and Bacon. https://doi.org/10.1007/978-3-642-04898-2_394
- Tremblay, M. A., & Messervey, D. (2011). The job demands-resources model: Further evidence for the buffering effect of personal resources. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.876>
- Tsai, L. L., Young, H. Y., Hsieh, S., & Lee, C. S. (2005). Impairment of error monitoring following sleep deprivation. *Sleep*, 28(6), 707-713. <https://doi.org/10.1093/sleep/28.6.707>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)

- Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(1), 27-37. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.27>
- Williams, L. J., & O'Boyle Jr, E. H. (2008). Measurement models for linking latent variables and indicators: A review of human resource management research using parcels. *Human Resource Management Review, 18*(4), 233-242. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.002>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yang, B., Wang, Y., Cui, F., Huang, T., Sheng, P., Shi, T., ... & Huang, Y. N. (2018). Association between insomnia and job stress: a meta-analysis. *Sleep and Breathing, 22*(4), 1221-1231. <https://doi.org/10.1007/s11325-018-1682-y>
- Yang, L. Q., Che, H., & Spector, P. E. (2008). Job stress and well-being: An examination from the view of person-environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*(3), 567-587. <https://doi.org/10.1348/096317907X243324>
- Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A new open door: The smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce, 16*(4), 121-152. <https://doi.org/10.2753/JEC1086-4415160405>

The Buffering Effect of Polychronicity on The Effects of Job Stress on Work-Life Balance and Indicators of Physical and Mental Health

TZU-TING LIN, YUAN-HSI LIAO, YA-CHUAN HUANG, CHIEN-MING YANG

Purpose: According to the conservation of resources theory, high job stress depletes workers' inner resources. With job stress, neither the person's work nor family role can obtain enough resources to meet expectations and responsibilities, resulting in a state of work-life imbalance that in turn affects job satisfaction, life satisfaction, and mental health. Individuals differ in their ability to successfully manage the boundary between work and life when under stress. Boundary management depends on the ability to switch roles and corresponding behaviors, and to simultaneously process or multitask different roles (polychronicity). We examined the critical individual characteristic of polychronicity to test the hypothesis that it reduces the harmful effect of workers' job stress on their work-life balance. We then examined its moderating role on the relationship between job stress and physical and mental health (quality of life, subjective well-being, and quality of sleep) as mediated by work-life balance. **Methods:** We collected a total of 323 valid questionnaires. Participants were full-time employees in Taiwan (mean age = 35.53 years, 69.3% women, 65% at the rank of general staff). We conducted confirmatory factor, correlation, and hierarchical regression analyses to test the research model and hypotheses. Results: Job stress had a significant negative correlation with work-life balance. Work-life balance had significant positive correlations with all 3 physical and mental health indicators. Greater polychronicity significantly reduced the negative effect of job stress on work-life balance. Analysis of the moderated mediation effect model indicated that greater polychronicity reduced the mediating effect of work-life balance between job stress and all 3 of the physical and mental health indicators. **Conclusions:** An employee's preference for polychronicity can reduce the consequences of job stress on work-life balance, which serves as a buffer for the negative effect of job stress on physical and mental health. This study provides support for the job demands-resources model, which states that both work and personal resources can effectively alleviate the health depletion process caused by job stress: personal resources are necessary in addition to external resources. This study demonstrates that polychronicity is one such personal resource in that it can effectively reduce the negative process and consequences of job stress.

Key words: job stress, polychronicity, work-life balance, sleep quality, quality of life, subjective well-being

Tzu-Ting Lin: Associate Professor, Department of Psychology, National Chengchi University. (Corresponding author, E-mail: ttlin@nccu.edu.tw)

Yuan-Hsi Liao: Doctoral student, Department of Psychology, University of Exeter.

Ya-Chuan Huang: Doctoral student, Department of Psychology, National Chengchi University

Chien-Ming Yang: Professor, Department of Psychology, National Chengchi University. (Corresponding author, E-mail: yangcm@nccu.edu.tw)