摘要

進入 21 世紀的我國，國內包括高科技產業大量外移大陸，企業外派大陸幹部的管理，對企業在大陸市場經營成敗，負有決定性的關鍵地位。國外許多文獻顯示，外派人員的工作績效優劣，除了當地市場因素外，外派員工的本國家庭因素實爲一項不可忽視的因素。當我國企業西進大陸的同時，外派大陸幹部的組織各項支援系統，對彼等的「工作—家庭衝突」有無影響，經實證研究後發現：

1. 台商幹部的配偶與子女隨台商赴大陸，會使台商幹部的「工作—家庭衝突」壓力降低；配偶有工作的台商幹部，感受到的「工作—家庭衝突」壓力大。
2. 「工作調適支援」、「家庭協助支援」與「個人特徵」的交互作用，對於台商幹部的「工作—家庭衝突」壓力，具有減緩的作用。
3. 「工作調適支援」、「後勤性與社會性支援」、「家庭協助支援」與「派駐特徵」的交互作用，對於台商幹部的「工作—家庭衝突」壓力，具有減緩的作用。

綜觀之，提供「組織支援系統」對於台商幹部的「工作—家庭衝突」壓力，具有減緩作用；台商幹部與其配偶在對「工作—家庭衝突」壓力的知覺上有顯著差異，配偶高於台商幹部。建議企業應配合外派幹部與派駐地區不同，彈性提供「組織支援系統」活動，幫助台商幹部降低其「工作—家庭衝突」壓力。

關鍵字：組織支援系統、外派台商幹部、工作—家庭衝突。