

天主教輔仁大學社會學系學士論文

指導老師：陳正和 老師

以紮根理論探討中小企業「頭家娘」的角色地位

Exploring the Role and Status of Boss's Wife in
Small and Medium Enterprises using Grounded Theory
analysis

學生：徐瑜隆 撰

中華民國一百零二年十二月

學士論文印製格式統一規定-內頁

天主教輔仁大學社會學系學士論文

以紮根理論探討中小企業「頭家娘」的角色地位
Exploring the Role and Status of Boss's Wife in
Small and Medium Enterprises using Grounded Theory
analysis

學生：徐瑜隆 撰

指導老師簽名：

中華民國一百零二年十二月

系所章戳：

謝辭

在大學三年級以前，原本認為寫論文是件簡單的事情，好比期末考的申論題一樣，只要稍微動動腦，把自己的想法表達出來即可，不過，當自己親身體驗寫論文的過程後，才知曉其中的困難與逆境，但也要感謝社會學系對於學生撰寫學士論文的堅持要求，使筆者從中學習到研究與寫作的的能力，並驗收大學四年來所學的種種，再者，也讓俗稱慢郎中的筆者，以致進度落後而必須花費更多時間與體力完成論文，因此了解時間管理的重要性。

論文順利的完成，首先要感謝陳正和老師的指導，對於論文初學的筆者來說，雖然過程中遇到許多問題與瓶頸，但陳老師都會不厭其煩的為我解答與指引方向，很感謝老師的協助與鼓勵，在獨立研究的路程給筆者很大的自信心與持續走下去的動力。最後，要謝謝所有不辭辛勞讓筆者訪談的頭家娘們，沒有您們的幫忙與分享，就無法完成筆者的學士論文，希望此篇論文能對頭家娘產生一點幫助，或對後續的研究者有所助益。

摘要

本研究針對台灣中小型企業的老闆娘（簡稱頭家娘），將其轉換成角色轉換與衝突模式作為探討主題。筆者針對頭家娘進行開放式訪談，並依據紮根理論的研究步驟，將訪談內容進行開放性編碼、主軸編碼以及選擇性編碼，發展出頭家娘之修正的角色衝突模式。

本研究選擇六位中小型企業的頭家娘進行深度訪談，由過程中記錄與蒐集資料，並整理出逐字稿，接下來，筆者依紮根理論的資料分析程序，將受訪者檔案先進行開放性編碼彙整出三十二個實境編碼，再依據主軸編碼階段來統整出七個範疇，最後經由選擇性編碼整理出三個範疇，分別為「自我差異化」、「媒介刺激」、「勞動的附加價值」等，並依據連帶影響的關係過程，最終建構出屬於中小型企業頭家娘所面對之修正的角色衝突模式，形成核心範疇概念，並於文末對頭家娘、老闆以及後續研究者提出具體之建議。

關鍵字：角色轉換、角色衝突、紮根理論

Abstract

This study aims to explore the influencing factors of status transition and role conflict for Boss's Wife in Small and Medium Enterprises (SMEs). The author interviewed six Boss's Wife working in the SMEs using grounded theory method and analyzed the interview data following the process of open Coding, Axial Coding and Selective Coding. Beginning with 32 in vivo codes in the process of open coding, and then integrated the codes within 7 categories in the process of axial coding, finally, 3 central categories were separated including “Individual Differences” , “ Intervening Variables” , “The value-added Business Management ”. According to the relationship of these central categories to build-up a core category entitled a modified model of work-family conflict for Boss’s wife. In conclusion, suggestions of future approach for Boss, Boss’s wife and continuing research are also addressed.

Key Words : Role Transition, Role Conflict, Grounded Theory

目錄

第一章、緒論	01
第一節 研究動機	01
第二節 研究目的	01
第二章、文獻探討	02
第一節 頭家娘的歷史建構	02
第二節 家庭衝突	02
第三節 角色衝突	03
第四節 頭家娘的類型	04
第三章、研究方法與步驟	05
第一節 研究方法	05
第二節 研究步驟	05
第三節 紮根理論的概念	05
第四節 紮根理論操作程序	06
第四章、資料分析	09
第一節 受訪者基本資料整理	09
第二節 頭家娘之修正的角色衝突模式建構	09
第五章、結論與建議	25
第一節 研究發現摘述	25
第二節 研究限制	25
第三節 研究建議	26
參考書目	27
附錄（一）訪談大綱	28

圖表目次

表 4-1 受訪者基本資料	09
表 4-2 開放性編碼及各概念說明	10
表 4-3 主軸編碼及各範疇說明	12
圖 4-1 主軸編碼之範疇關聯性說明：個人特質差異化	13
圖 4-2 主軸編碼之範疇關聯性說明：重視家庭關係	14
圖 4-3 主軸編碼之範疇關聯性說明：角色衝突	15
圖 4-4 主軸編碼之範疇關聯性說明：階層比較	16
圖 4-5 主軸編碼之範疇關聯性說明：夫妻關係	16
圖 4-6 主軸編碼之範疇關聯性說明：從業矛盾	17
圖 4-7 主軸編碼之範疇關聯性說明：經營動力	17
圖 4-8 頭家娘之修正的角色衝突主軸編碼關係圖	18
表 4-4 選擇性編碼及說明	19
圖 4-9 選擇性編碼之核心範疇說明：自我差異化	20
圖 4-10 選擇性編碼之核心範疇說明：媒介刺激	21
圖 4-11 選擇性編碼之核心範疇說明：勞動的附加價值	22
圖 4-12 頭家娘之修正的角色衝突模式	23
表 4-5 各核心範疇及範疇對佔三十二個開放性編碼之比重關係	24

第一章 緒論

第一節 研究動機

台灣中小企業曾是帶動台灣經濟起飛的命脈，以家族為社會結構基礎的情況下，不乏以夫妻共同經營管理的中小企業，因此企業中常出現老闆娘（亦即「頭家娘」）的身份，高承恕（民88）在《頭家娘》一書中提到企業主的太太是被忽略的另一半，頭家娘相當普遍存在一個企業中，卻被長久忽略，她們不只參與率高，更實質的在經濟活動中擔任舉足輕重的角色，而且幾乎沒有人能替代她們在企業中所扮演的角色。

筆者出生在一個經商的家庭，父母共同經營一家公司，因為公司與住家的距離非常近，加上父母忙碌於工作，無法準時下班回家，所以筆者下課都會到公司以利母親就近照顧，公司與住家兩地自然而然成為生活據點。筆者不時觀察到身為頭家娘的母親會把公司領導者的角色帶入家庭中，習慣於職場上發號司令的她，不知不覺將這種強勢狀態帶回到家中，掌控家庭的食、衣、住、行、育、樂，具威權且不容妥協的作法，導致母親常與其他家庭成員起爭執，對家庭融和產生莫大的影響。

因此，筆者試著以觀察頭家娘在家庭中的角色地位，並將之與非管理階層且擁有家庭的女性做比較，從中探討其差異性，此外，將現有的相關研究、文獻資料做更進一步的整理，以期能與現況做結合。另一方面，筆者希望可以由社會學的角度來探討頭家娘在參與管理之後，對於社會與家庭、職業與親職間的角色切換，遇到了哪些問題，是否對家庭造成影響。

第二節 研究目的

目前國內關於頭家娘的研究還不多，本研究希望透過質化訪談的方式，描繪出頭家娘在雙重身份下，如何切換角色與狀態，加上相關文獻的比較、分析，為這些企業背後的功臣做記錄，並期待達到下列目的：

- （一）探討頭家娘經營家庭與企業的模式。
- （二）探討頭家娘之個人特質差異。
- （三）瞭解頭家娘在參與經營管理後，在家庭與職場的身份轉換上，遇到的難題以及對家庭生活造成的影響。
- （四）綜觀訪談後的結果與相關研究之探討，進行比較分析並與現況做合併討論，提出結論與建議，期許能助於和諧家庭的建立與避免家庭紛爭的產生。

第二章 文獻探討

第一節 頭家娘的歷史建構

最初對於頭家娘的研究，可以說與研究企業主時的觀察有直接關聯，頭家娘的研究背景主要來自於過去對台灣中小企業的研究調查(引自高承恕，民88)，包括：

- (一) 小型工廠與家庭工廠的生產過程中，頭家娘參與工廠事務的比率，幾乎接近百分之百。
- (二) 頭家娘在工廠所從事的事務相當多元，沒有一定模式。包含業務、會計、品檢、生產到煮點心、祭拜、打掃等等，都網羅在內。不過，其中從事會計等掌理財務工作的比率高，而且頭家娘甚少參與企業主的應酬活動。
- (三) 工廠與家庭的距離非常近，所以頭家娘通常都是兩個場域交叉運作。上班時間並沒有規律，工作時數則是因情況而定。
- (四) 多數都直接參與企業主的創業過程。包括資金籌措、招募員工、提供生產經驗。
- (五) 在小型工廠與家庭工廠中，若為獨資企業，夫婦二人在形式上都是不支薪的。因為賺的錢就是他們自己的。若為合資企業，如果頭家娘有參與勞動的話一定會支薪，但一般的薪水都低於員工，因為她們的工作時間並非固定的，所以薪資的意義是形式大於實質。
- (六) 從勞工的觀點來說，頭家娘可分為兩種。第一種是參與過度，不僅管理行政事務，也會參與現場管理。第二種則是扮演勞工與頭家的橋樑，協助女工表達她們的問題。一般來說，前者很不受歡迎，導致員工流動率較高。

由上述研究可知頭家娘的公私領域並無明顯的劃分界線，公司與住家因距離很近，所以會有兩頭跑的現象，除了有公司的事忙碌，有時還需要跑回家打掃、煮飯、帶小孩等等家務。此外，頭家娘可說是包辦所有企業主不想做的事，公司的大小雜事都由頭家娘完成，她們不只是企業主的另一半，更是中小企業經營有成的「一隻看不見的手」。

第二節 家庭衝突

目前關於頭家娘的研究多採質化、小樣本的研究方式探討其角色地位及參與管理的情形，量化的研究也僅針對頭家娘在企業中的決策地位進行探討。針對頭家娘的工作與家庭衝突之相關因素進行探討(林珮伶，民95)，此研究採量化研究，以瞭解形成其工作與家庭衝突的主要原因。主要的研究結果為：(一)個人因素、家庭因素、工作因素及組織因素對工作與家庭衝突整體及其各構面有顯著影響。(二)個人因素的專業背景對工作干擾家庭衝突有顯著影響，而內外控傾向則對家庭干擾

工作衝突有顯著影響。(三)家庭因素方面，家庭投入與配偶支持，不論對工作與家庭衝突整體或其個別構面皆無顯著影響。(四)工作因素中工作投入及工作時數對工作干擾家庭衝突有正向顯著影響。(五)組織因素方面，員工人數與工作與家庭衝突整體及各構面皆有顯著負向影響，而成立年數僅與工作干擾家庭衝突有負向顯著影響。(六)工作干擾家庭衝突與家庭干擾工作衝突相互影響，其中以工作干擾家庭衝突影響較大。

綜合以上結果，頭家娘的工作與家庭衝突程度，會受個人因素、家庭因素、工作因素及組織因素的影響，另一方面，工作干擾家庭衝突與家庭干擾工作衝突會相互影響，其中工作干擾家庭衝突影響較大。

第三節 角色衝突

角色衝突是指當兩種以上的角色同時存在於一個人時，產生互相矛盾而無法自行處理的現象。比方說，有子女的職業婦女會被期待同時去執行妻子、母親、員工等角色的任務，顧此失彼，此即角色衝突(朱碧霞，民92)。現代社會中，人們為了某種目的而存在於不同的社團、組織，同時扮演許多角色，因此，角色衝突對於現代人是非常重要的概念。

角色衝突可分為兩類，第一類是角色間衝突，指的是一個人同時扮演兩個(以上)不能協調的角色，彼此之期待相衝突，進而產生無法兼得的矛盾狀態稱之。換言之，個人在面對多重的、互相矛盾的角色期待時，因無法同時實踐這些要求，所承受的壓力，例如職業或工作的角色與母親、妻子的角色互相衝突。第二類是角色內衝突，指對同一角色有矛盾不一致，無法協調的期待，因而面臨實踐的困難，例如母親、配偶和自己本身對婦女工作者所應負的責任之期待不一致所造成的衝突(陳滿樺，1983；錢芷娟，1994；謝秀芬，1998)。

頭家娘在參與經營管理的過程，除了是公司的老闆娘外，更是孩子的母親與企業主的妻子，要如何扮演好母親的角色？如何當個好太太？當擁有兩種以上期待的角色，而無法調停時，頭家娘的內心將產生壓力與徬徨無助感。在家庭因素中，除非在創業時孩子已經長大了，否則頭家娘必須找一個能照顧小孩的人替代自己，或者選擇一邊帶小孩，一邊參與企業的經營。所以，子女是影響頭家娘參與企業的關鍵因素。而另一個重要的家庭因素是婚姻關係，夫妻間難免會有衝突與爭吵的發生，因此，頭家娘必須在夫妻關係與企業夥伴間取得一個平衡點。

對於頭家娘的角色衝突研究，國內現有文獻確實不足，且有許多局限與研究問題，筆者針對這部份會進行深入的探討，使頭家娘的角色衝突模型更為嚴謹。

第四節 頭家娘的類型

朱碧霞（民 92）在〈企業家夫人的管理參與〉中提到所謂的公身份是指頭家娘以公司職務身份參與公司管理；私身份則是指頭家娘是先生的另一半，即頭家娘的身份參與公司管理。另一方面，公身份的頭家娘，她們不但職位較高且做事果決有魄力，而且個性偏向充滿自信，並以自我為中心，除此之外，她們的管理能力較私身份的頭家娘強，公身份頭家娘的職位都在總經理室的階層，且名符其實，她們的管理是全面的，包涵了五管、董事會及總經理室，該研究也發現公身份的頭家娘在管理能力及性格上較能夠參與公司高層的決策，可說是全方位的管理者。私身份頭家娘沒有公身份，並不是她們的管理能力不好，有的是因為先生的家族企業，並不願讓媳婦參與，讓她們無法一展長才，有的私身份頭家娘是為了實現自我理想，並不願意放棄自己的專長去協助另一半，而且私身份頭家娘在行銷、人事、財務都有低程度的參與（引自朱碧霞，民 92）。

第三章 研究方法與步驟

第一節 研究方法

在中小企業老闆娘的議題上，目前少有文章中談到並沒有深入的研究。本研究採用質性的深度訪談法，使用紮根理論進行分析，並與現有的研究文獻做比較，察看分析結果是否有不一樣的觀點或新的發現。深度訪談可挖掘受訪者內心最真實的想法，以避免受訪者不願公開談論自身的態度或表示意見，在這種情況下，深度訪談法往往可以收集到其他研究方法無法得知的資訊。

第二節 研究步驟

本研究之研究方法採用質性分析法，其進行步驟如下列：

- (一)訂定欲探討的研究主題。
- (二)形成問題後，廣泛挖掘相關文獻。
- (三)初步篩選蒐集的研究文獻，並進行文獻探討。
- (四)資料收集完備之後，擬出訪談大綱。
- (五)筆者對受訪者進行深度訪談，並錄音記錄下訪談內容。
- (六)將訪談內容重點逐字撰寫，針對主題詮釋受訪者所要表達的想法，進行資料分析。
- (七)以表格與文字的方式，統整資料分析的結果，並提出問題反省。

第三節 紮根理論的概念

對於紮根理論的定義是在如何從資料中發展理論，而這就稱之為紮根理論。紮根理論並非是一個特別的方法或技能，它是進行質化分析的一種方式，它包含了一些區分的特徵，例如理論性抽樣 (theoretical sampling)；某種方法論的引導，例如持續的比較及使用一譯碼的典範(coding paradigm)，確立一概念化發展 (Strauss, 1987: 5)。最後在作者徐宗國翻譯 Strauss 與 Corbin 在 1990 年所著一書，認為紮根理論是用歸納的方式，對現象加以分析整理所得的結果。換言之，紮根理論是經由系統化的資料蒐集與分析，而發掘、發展，並已暫時地驗證過的理論。因此，資料的蒐集和分析，與理論的發展是彼此相關、彼此影響的。發展紮根理論的人，不是先有一個理論然後去證實它；而是他先有一個待研究的領域，然後自此領域中萌生出概念和理論 (徐宗國譯, 1997)。作者徐宗國認為紮根理論的意義在提供一套明確、有系統的程序與技術，以分析由田野中所獲取的龐大原始資料，

並且將之以概念化，聯繫起來形成紮根於現實世界的理論。從上述紮根理論意義的演變，簡單可以歸納出，紮根理論是對質化研究資料進行比較、分析，進而形成理論（翁懿涵、許瀛方、黃瓊葳，2000）。

第四節 紮根理論操作程序

（一）研究問題

研究題目引導研究者去到事件的發生地，觀察行為、事件的發生，進而去閱讀一些相關資料或對人物進行訪談。當研究者可能迷失於龐大多樣的資料裡時，研究題目能將其注意力拉回，再次釐清所要研究的問題是什麼，而後跟隨著資料蒐集後的分析，題目便會逐漸的澄清、確定下來（翁懿涵、許瀛方、黃瓊葳，2000）。

（二）文獻使用

文獻可分為技術性文獻（technical literature）與非技術性文獻（nontechnical literature），這兩種不同性質的文獻在紮根理論中分別扮演著不同、但卻很重要的角色（Struass & Corbin，1990：48）。

1. 技術性文獻：

技術性文獻是符合專業和各學術領域寫法的研究報告及理論和哲學性的文章，研究者可以用之為背景資料，與紮根理論研究的發現做比較。其功用有（徐宗國譯，1997：53-62）：

- （1）提升我們的理論觸覺
- （2）作為二手資料的來源
- （3）刺激我們提問題
- （4）幫助我們設計理論性抽樣
- （5）做輔助性的佐證

2. 非技術性文獻：

非技術性文獻包括私人信函、日記、傳記、政府公報、機構所出的報告、報紙和錄音帶等，其作用是作為原始資料或是補充訪問的資料。在一般以訪問或觀察為資料主體的作品裡，這些非技術性資料可以用來輔助主體資料。但如果以非技術性文獻為主要資料來源，要注意的是非技術性文獻是較不易查證的，因此我們還要利用其他資料，如訪談及觀察來做輔助，來辨別資料的真偽（徐宗國譯，1997：53-62）。

（三）資料的編碼

紮根理論中的譯碼是指把蒐集到的資料打散，再以新的方式將資料重新放在一起的操作化的過程。這一組程序是由「開放性譯碼」、「主軸譯碼」、「選擇性譯碼」所組成，下面就三種分析程序做介紹：

1. 開放性譯碼

在紮根理論中，開放性譯碼是所有譯碼型式的基礎，因此，經由深度訪談、參與觀察等方式蒐集到資料後，便可以針對原始資料進行開放性譯碼。開放性譯碼是利用提出問題和比較分析來發展概念的（Strauss & Corbin, 1990：74）。以下說明開放性譯碼程序如下：

(1) 定義現象

在紮根理論中，概念是分析的基本單位，因此在分析工作裡，我們的第一要務就是把資料轉化成概念，也就是將資料概念化。即把觀察到的現象、訪問稿或是文件中的句子、段落，都加以分解成每一個獨立的故事、念頭或事件，再賦予一個可以代表它們所涉指現象的名字。

(2) 發覺範疇

在研究過程中會有十幾個或甚至上百個概念，因此我們得把相似的概念歸類在一起，成為範疇。當我們把蒐集到的概念分類，成為一區區不同內涵的類別，就稱為範疇化。此時區分的類別是暫時性的，可能為進一步的研究有新的發現而加以修改。

(3) 為範疇命名

在發覺出範疇之後，我們必須要給範疇一個概念性的名字。

(4) 發展範疇的性質與面向

要開發一個範疇，首先要開發它的性質，再從性質中區分出面向。性質是一個範疇的諸多特質或特徵，面向則代表一個性質在一個連續系統上所有的不同位置。開放性譯碼不但幫助我們發現範疇，也協助我們確認這些範疇的性質與面向。

(6) 撰寫譯碼筆記

研究初期所找到的一些概念、想法、假設等，都可以寫在你的譯碼筆記中。譯碼筆記要用何種方式來撰寫，可以依研究者自己的喜好與習慣來決定。

2. 主軸譯碼

在做完開放性譯碼之後，研究者藉一種譯碼典範(藉所分析之現象的條件、脈絡、行動/互動的策略與結果)，聯繫範疇與其副範疇，而把資料做重新的整合，好好發展主要範疇，即是主軸譯碼(徐宗國 譯，86)。而副範疇所指的就是所觀察之現象的"條件、脈絡、行動/互動的策略與結果"，也就是與現象相關連的部份。其實程序主要如下(徐宗國譯，1997：109-131；Strauss，1987：96-115；徐宗國，1994)：

(1) 藉典範聯結並發展範疇

此處仍以問問題和作比較的方式進行，這和開放性譯碼所使用的技巧很相似，只是步驟上更為複雜，在此譯碼的過程中，如下四種分析性的工作是要同時進行的：

- A. 藉陳述副範疇與現象間的關係本質，構想範疇與副範疇之間的假設性關係。
- B. 看看實際資料是否支持以上這種假設性的關係。
- C. 繼續不斷地尋找範疇與副範疇的性質，以及從實際的案例中找尋它們在各別的面向上的定位。
- D. 比較不同的案例在其所屬之範疇與副範疇的面向上的歧異性。

(2) 進一步開發範疇與副範疇

我們除了在原先的範疇與副範疇之間關係的假設上尋求資料的驗證之外，我們也應想想，是否還有其他有關範疇的其他性質和面向還未被發掘。

(3) 以資料驗證假設

以實際資料檢證範疇與副範疇之間關係的假設，而在資料蒐集的過程之中，我們或許會發現一些反例和否證，可使研究者對現象的多元性的有所了解，如此，所建構出來的理論將更為稠密，也更富變化。而這樣的譯碼過程，也就是運用了歸納和演繹兩種思維方式替換地進行思考。

(4) 連結範疇

研究者在現象中會發現，指涉現象性質的事件、事故，會在某些面向位置上出現，而呈現出一種趨勢型態，而在此階段，研究者就可特別留意這些型態並分析比較之，則所得的資料將有助於下一階段的選擇性譯碼的進行。

3. 選擇性譯碼

進行選擇性譯碼時有五個步驟，而這五個步驟並不是依順序直線式次序的運行，在真正分析資料時，不一定能分得清楚，反而是來來回回的情形比較多。(徐宗國，1997：133~162；Strauss，1987：116~142)：

(1) 闡明故事線

故事線即是概念化後的故事，也就是把原先描述性的敘述，抽離至概念性的敘述。研究者從其所面對的現象中萃取出一個核心範疇來。

(2) 藉譯碼典範連接核心範疇和副範疇

在建立核心範疇之後，接下來便要把目前已成為「副範疇」的其他範疇連結在一起，而聯繫核心範疇與其副範疇的方式，也是藉由「譯碼典範」(條件、脈絡、策略、結果)來進行處理，我們必須界定那一範疇所指的是譯碼典範中的那一個，將它們之間的關係作一適當的排列，分析出當中的秩序來(此秩序成為故事的分析性版本)，以便能恰如其份地反應故事的情節，而故事本身敘述的邏輯性及前後次序，也是研究者能否把故事當中所蘊含的範疇，以一個清晰的面貌排列出來的重要關鍵。

(3) 藉面向的層次把各個範疇連接起來

研究者在找出這些範疇之性質與面向間重覆出現之關係後，並且依此聚集資料，如此一來理論才會有確切性。也就是說，研究者所成就出來的理論是要能說出，在哪些條件之下，哪些事情會發生。在找出各個型態之後，研究者即可依各範疇所座落在面向上的位置，按已發掘到的型態，將它們歸類、凝聚起來，可得出一個理論的雛形。

第四章 資料分析

第一節 受訪者基本資料整理

將受訪時所得到的受訪者基本資料，彙整成表格 4-1，本次受訪者皆為女性，工作地點均在北部。所從事的產業以服務業居多，在公司的涉入程度皆在中等以上，另於年紀方面分佈於 30 歲~60 歲。

表 4-1 受訪者基本資料

受訪者編號	01	02	03	04	05	06
產業類型	服務業	營造業	服務業	服務業	運輸倉儲業	服務業
公司規模	中小型企業	中小型企業	中小型企業	中小型企業	中小型企業	中小型企業
受訪者	曾小姐	陳小姐	曾小姐	黃小姐	王小姐	陳小姐
年紀	40~50 歲	50~60 歲	30~40 歲	30~40 歲	50~60 歲	30~40 歲
企業身份	公司負責人	副總經理	總經理夫人	總經理夫人	公司負責人	總經理夫人
參與工作內容	財務、人事	企劃	公司所有事務	財務、人事、業務	公司所有事務	財務、人事
事業主導程度	主導	主導	副手	副手	主導	副手
涉入程度	高	高	中	高	高	中

本研究整理

第二節 頭家娘之修正的角色衝突模式建構

筆者將訪談中的發現建構出頭家娘之修正的角色衝突模式，依據紮根理論的開放性編碼、主軸編碼及選擇性編碼等程序分析資料，並在最後提出分析結果。

一、開放性編碼

本研究將訪談的整理成逐字稿，逐一歸納出概念，並將它們用實境編碼來做開放式編碼的工作，本次研究共計有三十二個實境開放性編碼，其編碼概念及說明如表 4-2 所示。

表 4-2 開放性編碼及各概念說明

開放性編碼	編碼說明
對於孩子的管教方式	頭家娘在教育孩子的方式上，可分為民主式與權威式。
家庭財務掌管權	負責管理、規劃家庭財務的人。
家庭生活雜事、家務事主導權	負責決策、命令家庭生活大小事的人。
價值觀與想法趨於開放（非傳統）	相較於老闆刻板、傳統的想法，頭家娘的想法偏向於開放。
隨社會環境與時俱進，比較不會脫節	頭家娘的價值觀與想法雖然受到原生家庭的影響，但會因為社會環境的改變而做調整。
需要調適頭家娘與家庭主婦兩者間的轉換	受訪者在公司與家庭有不同的角色定位，短時間內要切換角色不容易，需要調適。
將管理者的權威帶入家庭	頭家娘習慣扮演管理者的角色，並掌控權力，在轉換為家庭主婦時，會不知不覺將權威投射在家中。
將家庭主婦的角色帶入公司	在管理公司的過程，會將家庭主婦的行為、想法涉入其中。
關心每位員工的狀況	將員工看作自己的孩子照顧，頭家娘就是第二個媽媽。
壓力來自於公司職場	頭家娘的壓力來源，主要是來自於公司而非家庭。
公司工作負荷重	頭家娘身為公司的管理者，需要執掌的範圍相對較廣，包括人事、財務、公司大小雜事等等。
工作壓力大	除了原先管理公司的壓力外，還有來自老闆給的無形壓力。
家人的鼓勵	婆家或娘家給的正面讚揚與認同。
擔心小孩的成長	因為工作忙碌而無法陪伴小孩，只能委託親人或保姆照顧，不是親手帶大的情況下，難免會擔心小孩的成長。
老闆給的壓力	老闆提出的遠大決策或改革，頭家娘在實行面上有難度，但卻無法反駁，慢慢形成一股壓力，比方說：擴展分店。
家庭關係不穩定	婆媳問題、兒女教育問題、夫妻間的問題等等，造成的關係不穩定現象。

成就感	在經營管理方面有達到預期的成果，因此有成就感。
比上班族更好的收入	比起在外頭上班的領薪階層，頭家娘的平均所得要高出許多。
老闆的鼓勵	老闆對頭家娘的讚許或是獎勵。
同業間的比較	同業間會互相比較業績、員工薪資、利潤等等。
想要安定的生活	頭家娘對擴展生意版圖沒有很大興趣，主要追求的是和諧的家庭關係與穩定的生活品質。
無法陪伴小孩成長	因為忙碌於事業，沒有太多的時間能親自陪伴小孩成長。
工作影響家庭關係	工作繁忙影響情緒、壓縮到與家人的相處時間，因此對家庭關係造成影響。
有下屬的感覺，非與老闆平起平坐	一切只能聽從老闆命令，有次於老闆的感覺，無法與老闆平等對話。
與老闆能平等對話	頭家娘能提出意見或反駁老闆的提議。
尊嚴不見了	老闆說什麼就做什麼，完全沒有發話的餘地，還須忍受老闆當眾斥責、發脾氣的行為。
卑微	在老闆面前像是一位打雜工，專門做老闆不想做的事，公司大小事都要管，做不好還會被老闆駁斥。
在公司有決策能力	能自主做出決策並實踐。
有「幫夫運」的感覺	很多事都是為了丈夫所做的，也無法有自己的空間，只能跟隨丈夫，協助完成他的事業版圖。
與丈夫的溝通模式會因公司、家庭環境的不同而不一樣	在公司為頭家娘與老闆間的關係；在家裡為太太與丈夫間的關係，因此有不同的溝通方式。
與丈夫共同經營公司，影響夫妻間的情感	夫妻共同為事業打拼，因兩人忙碌於公司，造成公領域的時間比私領域的時間多出許多，夫妻間的情感相對會受影響。
夫妻分開打拼，而非共同經營公司	丈夫與太太在不同家公司上班，各自努力打拼。

本研究整理

二、主軸編碼

做完開放性編碼後，將所有現象分類，把各範疇之間聯繫起來。針對以上三十二個開放性編碼建立範疇，並在屬性及面向上做一連結。本研究在主軸編碼整理出七個範疇，如表 4-3 所示。

表 4-3 主軸編碼及各範疇說明

範疇	說明	開放式編碼
個人特質差異	每位受訪者都有不同的個性，大致上分為強勢型與隨和型。因為本身或另一伴的個性因素，影響後續的行為發展。	對於孩子的管教方式
		家庭財務掌管權
		家庭生活雜事、家務事主導權
		價值觀與想法趨於開放（非傳統）
重視家庭關係	受訪者擁有家庭與小孩，就算工作再忙碌還是希望能陪伴家人，有一個美滿的家庭。	隨社會環境與時俱進，比較不會脫節
		擔心小孩的成長
		想要安定的生活
		無法陪伴小孩成長
角色衝突	受訪者在扮演頭家娘或家庭主婦時，因時間或資源的有限而面臨到無法兼顧多種角色，不得不有所取捨的狀況。	工作影響家庭關係
		需要調適頭家娘與家庭主婦兩者間的轉換
		將管理者的權威帶入家庭
		將家庭主婦的角色帶入公司
階層比較	頭家娘與老闆的身份差別，可能是不平等的上司—下屬關係，也可能是平等的共同經營者。	關心每位員工的狀況
		有下屬的感覺，非與老闆平起平坐
		與老闆能平等對話
		尊嚴不見了
夫妻關係	丈夫與太太因為共同經營企業，兩人間的互動模式、情感基礎，與普遍上班族夫妻有不同之處。	卑微
		在公司有決策能力
		有「幫夫運」的感覺
		與丈夫的溝通模式會因公司、家庭環境的不同而不一樣
		與丈夫共同經營公司，影

		響夫妻間的情感
		夫妻分開打拼，而非共同經營公司
從業矛盾	在經營管理過程中，帶來的負面推力。	壓力來自於公司職場
		公司工作負荷重
		工作壓力大
		老闆給的壓力
		家庭關係不穩定
經營動力	在經營管理過程中，帶來的正面拉力。	成就感
		家人的鼓勵
		比上班族更好的收入
		老闆的鼓勵
		同行間的比較

本研究整理

(一) 個人特質差異化

個人特質差異化包括了對於孩子的管教方式、家庭財務掌管權、家庭生活雜事、家務事主導權、價值觀與想法趨於開放（非傳統）、隨社會環境與時俱進，比較不會脫節等因素，頭家娘因為本身的個性或是另一伴的個性因素影響，造成每個人的行為與觀念有相異之處。個人特質差異化相關的範疇如圖 4-1 所示，為角色衝突、階層比較與夫妻關係，個人特質差異化與各範疇的相關性說明如下：

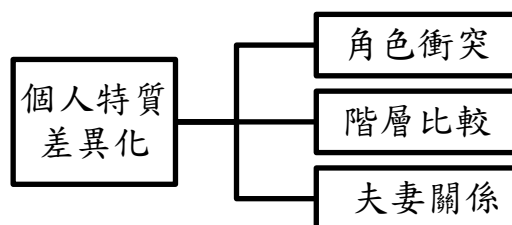


圖 4-1 主軸編碼之範疇關聯性說明：個人特質差異化

1. 與角色衝突之連結

將個性分為強勢與隨和兩種類型，強勢型的頭家娘握有家庭財務掌管權，而隨和型的頭家娘大多由丈夫所支配。訪談後發現，個性趨於強勢的頭家娘有較大的角色衝突程度，會將管理者的角度與權威帶入家庭中，訪談中受訪者 01 談到：「將公司管理者的權威帶入家庭中是難以避免的，無形當中會受影響，比較喜歡有主導權，此外，有時候甚至會將管理員工那套用在教育小孩上」。

2. 與階層比較之連結

個性趨於強勢的頭家娘，與老闆能平等對話並具有決策能力，訪談中受訪者 01 談到：「不管在現實還是我的個性上，我覺得平等對話是必需的，老闆負責業務，我負責財務，各司其職，我不認為我要處於優或劣勢的角色」，「兩方是平等對待的，我絕對有另一半的權力，只要涉獵到我的專業領域，我就會提出我的想法與建議」。

個性趨於隨和的頭家娘，與老闆溝通時有下屬的感覺，有時會感覺自己很卑微與缺乏尊嚴，訪談中受訪者 02 談到：「我有被當員工的感覺，況且丈夫是大男人主義，因此不論是在工作上投資眼光不同或家庭生活方式不同，吵架難免，但會忍讓」，又如訪談中受訪者 03 談到：「我可以對老闆提出意見或反駁，不過我有說等於沒說，因為他聽不進去，最終還是要遵照他的意思去做，所以我們倆處於不平等的位置」。

3. 與夫妻關係之連結

在夫妻關係的範疇內，頭家娘對於「幫夫運」的看法不盡相同，個性屬於強勢的頭家娘較有幫夫運的感覺，訪談中受訪者 04 談到：「我覺得我真的幫丈夫做很多，從員工到財務都我一手包辦，除了業務主要是他以外，其餘公司大小事都是我負責，話說回來，會幫也是我志願的，因為我真的看不下去，我覺得我的能力比丈夫好，絕對會做得比他好，所以沒什麼做老闆不做的想法」。另一方面，個性屬於隨和的頭家娘對於幫夫運並無明顯感覺，訪談中受訪者 02 談到：「沒什麼幫不幫夫的想法，兩個人各努力各的，協調好就好，反正最終目的都是賺錢養家、提升生活品質，幹嘛想這麼多」。

(二) 重視家庭關係

重視家庭關係包括了擔心小孩的成長、想要安定的生活、無法陪伴小孩成長、工作影響家庭關係等因素，頭家娘為家的女主人，也是孩子的母親，他們覺得與家人的互動是無可取代的，另一方面，如何照顧好家庭是一件很重要的事，給予家庭穩定的生活。重視家庭關係相關的範疇如圖 4-2 所示，為從業矛盾與夫妻關係，重視家庭關係與各範疇的相關性說明如下：

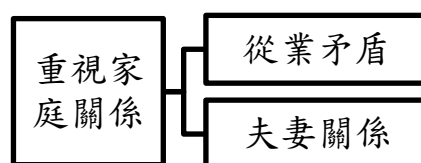


圖 4-2 主軸編碼之範疇關聯性說明：重視家庭關係

1. 與從業矛盾之連結

頭家娘身為管理者，公司的大小雜事都一手包辦，工作負荷量極大，隨之而來的是龐大的壓力，因為時間受工作的壓縮，時常早八晚十，無法有太多時間能與家人相處，最重要的是無法陪伴小孩成長，小孩大多由阿公、阿婆帶大，或者是請保姆、送托育班照料等等，很少有機會能親自教育與照顧小孩，訪談中受訪者 03 談到：「我覺得工作影響了家庭，開店之後，沒時間陪小孩與家人，每天忙著賺錢養家，很羨慕別人能在假日與家人遊山玩水，我努力工作賺錢，相對的也失去最寶貴的親情」。

2. 與夫妻關係之連結

多數頭家娘就算知道與老闆共同經營事業會影響感情，不過還是會選擇與老闆一起為事業努力，而非分開打拼，因為同在一個環境能清楚知道對方的狀況，互相照料，且有較多的溝通機會與相處時間，此外，當孩子長大升國小後，放學能直接到爸媽的公司方便照顧，如果今天夫妻都在不同公司上班又晚下班，可能就必須將孩子送到安親班，少了能與孩子相處的時間。

（三）角色衝突

角色衝突包括了需要調適頭家娘與家庭主婦兩者間的轉換、將管理者的權威帶入家庭、將家庭主婦的角色帶入公司、關心每位員工的狀況等因素，頭家娘兼具妻子、媽媽、老闆娘三種角色，在有限的時間和資源下，無法三者兼顧，導致有所取捨。角色衝突的範疇如圖 4-3 所示，為夫妻關係及個人特質差異化，角色衝突與各範疇的相關性說明如下：

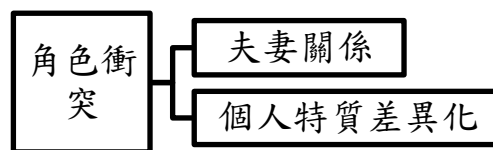


圖 4-3 主軸編碼之範疇關聯性說明：角色衝突

1. 與夫妻關係之連結

頭家娘與老闆在公司的溝通模式與在家裡的情況是一樣的，代表有兩種可能的情況會發生，首先，頭家娘在家裡會用管理者的角度與丈夫溝通，展現出權威性和自信心，或者，頭家娘在家裡與在公司相同受到丈夫指揮命令，呈現員工與老闆的關係，訪談中受訪者 03 談到：「公司和家裡其實差不多，因為我是比較沒想法的人，所以丈夫在家中或公司都是主導者的角色，然後我負責施行」，或如訪談中受訪者

04 談到：「一樣吧！我在公司跟家裡都滿強勢的，每次都我在罵他或出意見，他都聽我的，有時候我還滿兇的就是」。

(四) 階層比較

階層比較包括了有下屬的感覺，非與老闆平起平坐、與老闆能平等對話、尊嚴不見了、卑微、在公司有決策能力等因素，頭家娘雖然為公司的管理者，不過在老闆面前可能是一位員工，呈現上位者與下屬的關係，無法掌握權力，只能聽從老闆的想法；也可能是一位與老闆平等的管理者，擁有決策的能力，且和老闆同步並行。階層比較的範疇如圖 4-4 所示，為個人特質差異化，階層比較與個人特質差異化的相關性說明在個性範疇內已有提及。

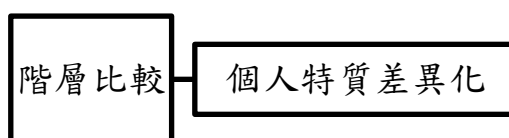


圖 4-4 主軸編碼之範疇關聯性說明：階層比較

(五) 夫妻關係

夫妻關係包括了有幫夫運的感覺、與丈夫的溝通模式會因環境的不同而不一樣、與丈夫共同經營公司，影響夫妻間的情感、夫妻分開打拼，而非共同經營公司等因素，中小企業的頭家娘與老闆存在著特殊的相處模式，頭家娘兼具太太與老闆娘的角色，一下子是公司裡的管理者、一下子是嫁給老闆的妻子，夫妻之間存在著微妙的關係。夫妻關係的範疇如圖 4-5 所示，為個人特質差異化、重視家庭關係及角色衝突，夫妻關係與各範疇的相關性說明分別在個人特質差異化、重視家庭關係及角色衝突範疇內已有提及。

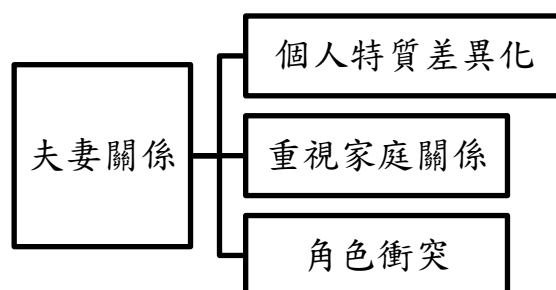


圖 4-5 主軸編碼之範疇關聯性說明：夫妻關係

（六）從業矛盾

從業矛盾包括了壓力來自於公司職場、公司工作負荷重、工作壓力大、老闆給的壓力、家庭關係不穩定等因素，頭家娘身為公司的管理者，工作量與壓力必然極大，再加上，下班回家後所需面對的家庭問題等等，對經營管理過程產生障礙。從業矛盾的範疇如圖 4-6 所示，為重視家庭關係，從業矛盾與重視家庭關係的相關性說明在重視家庭關係範疇已有提及。

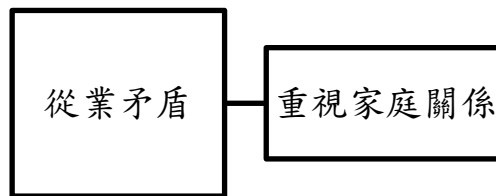


圖 4-6 主軸編碼之範疇關聯性說明：從業矛盾

（七）經營動力

經營動力包括了成就感、家人的鼓勵、比上班族更好的收入、老闆的鼓勵、同行間的比較等因素，頭家娘在經營管理過程，承受許多壓力和耗費體力，需要正向的力量來維持動力，來源可能是無形的感覺，或者是有形的資產。經營動力的範疇如圖 4-7 所示，為夫妻關係，經營動力與夫妻關係範疇的相關性說明如下：

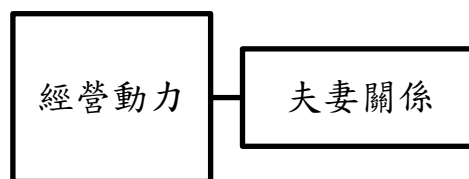


圖 4-7 主軸編碼之範疇關聯性說明：經營動力

1. 與夫妻關係之連結

丈夫通常喜愛面子、有包袱、身段放不下來，鮮少有甜言蜜語或浪漫的舉動，對於頭家娘的成就也少有讚美，內心有動機想稱讚卻說不出口，不過丈夫的鼓勵是頭家娘經營動力的重要來源之一，大多數的丈夫會用金錢或實物來替代親密的互動，以達成讚美的目的。

本研究根據各主軸之間的關係，整理建構出頭家娘之修正的角色衝突主軸編碼關係圖，如圖 4-8 所示。

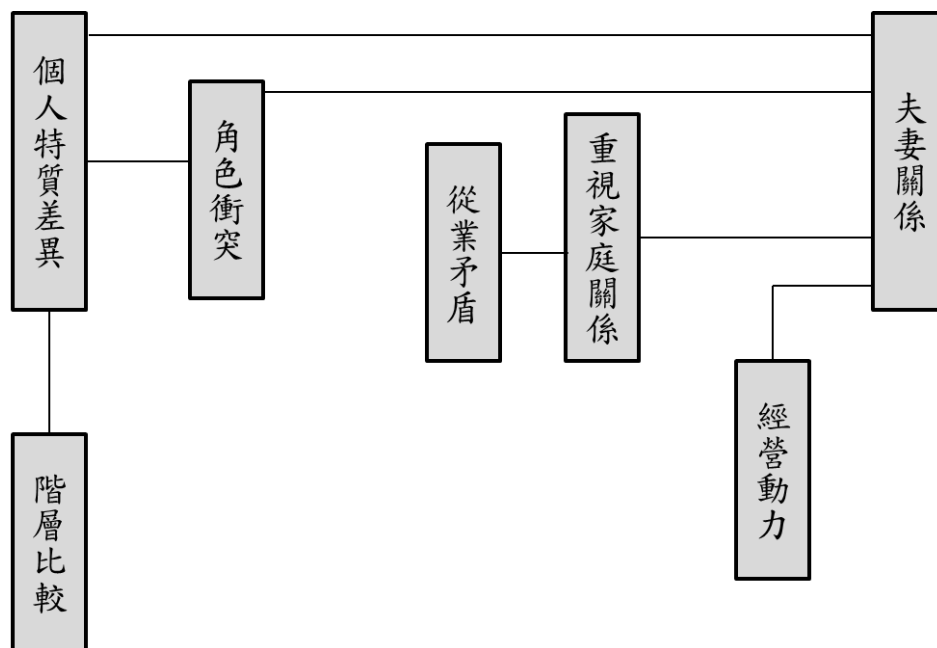


圖 4-8 頭家娘之修正的角色衝突主軸編碼關係圖

三、選擇性編碼

完成主軸編碼後，筆者將主軸編碼所分類出的概念做歸納，利用選擇性編碼發展出頭家娘之修正的角色衝突模式的核心範疇概念。本研究共計三個核心範疇，其說明以及所包含的主軸編碼如表 4-4 所示。

表 4-4 選擇性編碼及說明

選擇性編碼	說明	主軸編碼
自我差異化	泛指頭家娘因自身的個性差異，以致有不同的行為發展。	個人特質差異化
媒介刺激	泛指在外界環境因素的刺激下，對經營管理產生的影響。	重視家庭關係
		夫妻關係
勞動的附加價值	泛指頭家娘在投入經營管理過程中，所產生的附帶影響。	角色衝突
		從業矛盾
		階層比較
		經營動力

本研究整理

(一) 自我差異化

頭家娘之修正的角色衝突模式於自我差異化-核心範疇，包括了個人特質差異化，受訪者們主要是經由上述因素而發展出角色轉換與衝突因素。趨於強勢個性的頭家娘有較大的幫夫運感受與平等的身份地位；趨於隨和的頭家娘有較小的幫夫運感受與不平等的身份地位。在角色衝突方面，強勢個性的頭家娘，有較高的角色衝突程度；隨和個性的頭家娘，有較低的角色衝突程度。關於自我差異化、媒介刺激及勞動的附加價值，相關核心範疇的關係，如圖 4-9 所示：

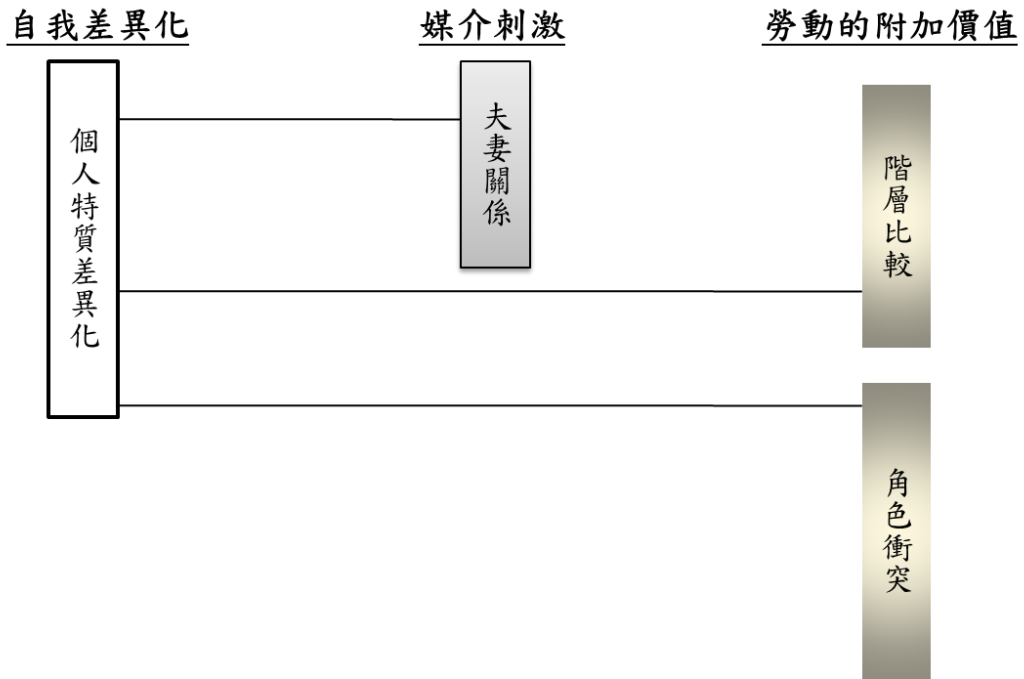


圖 4-9 選擇性編碼之核心範疇說明：自我差異化

(二) 媒介刺激

頭家娘之修正的角色衝突模式於媒介刺激-核心範疇，包括了夫妻關係以及重視家庭關係，受訪者們主要是經由上述因素而發展出角色轉換與衝突因素。由夫妻關係來看，有幫夫運感覺且擁有強勢個性的頭家娘，會用管理者的角度與丈夫溝通，在妻子與老闆娘的角色轉換間，產生較高的角色衝突程度。所有頭家娘都將家庭關係視為經營障礙，頭家娘們會繼續與丈夫共同打拼，是因為能與丈夫在同個環境工作，增加相處時間，最重要的是小孩放學能直接到公司方便一起照顧，並培養與小孩的親子關係，減低勞動附加價值所產生的影響。關於媒介刺激、自我差異化及勞動的附加價值，相關核心範疇的關係，如圖 4-10 所示：

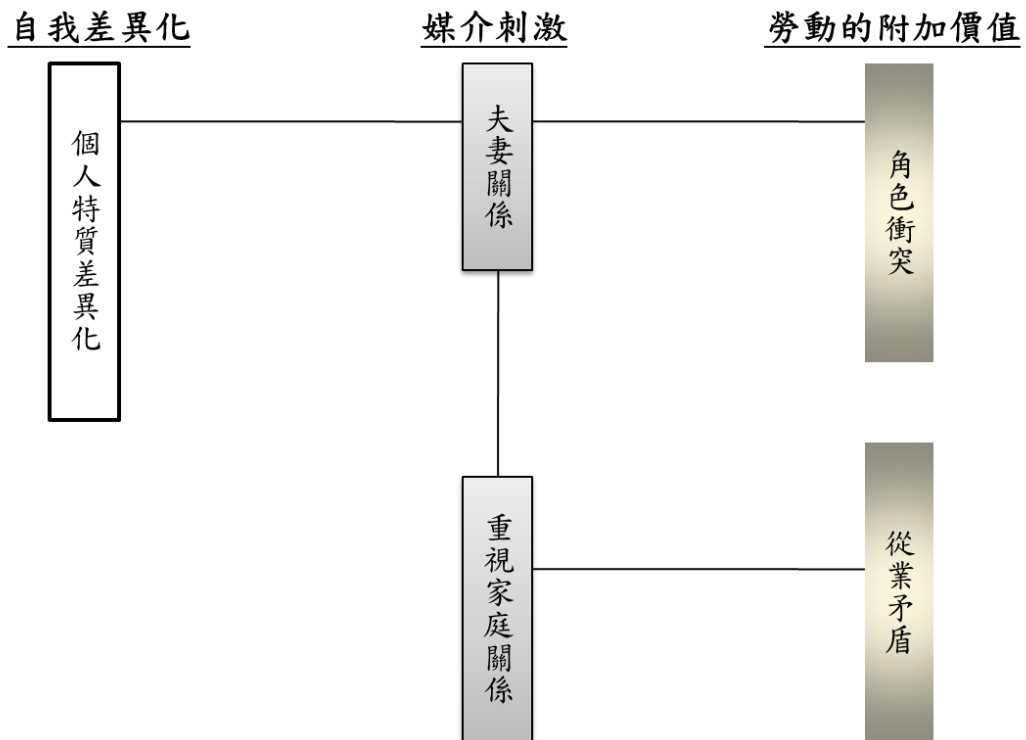


圖 4-10 選擇性編碼之核心範疇說明：媒介刺激

(三) 勞動的附加價值

頭家娘之修正的角色衝突模式於勞動的附加價值-核心範疇，包括了角色衝突、從業矛盾、階層比較以及經營動力，受訪者們主要是經由上述因素而發展出角色轉換與衝突因素。勞動的附加價值分為正向與負向，負向的有角色衝突、從業矛盾、階層比較，而經營動力為正向，夫妻關係同時有正、負向的連結，丈夫的鼓勵是頭家娘的經營動力來源，而頭家娘會將管理者的角色帶入夫妻關係，產生角色衝突與夫妻爭執。個人特質差異化不會受到媒介刺激干擾，會直接對角色衝突程度與階層比較程度造成影響。關於勞動的附加價值、自我差異化及媒介刺激，相關核心範疇的關係，如圖 4-11 所示：

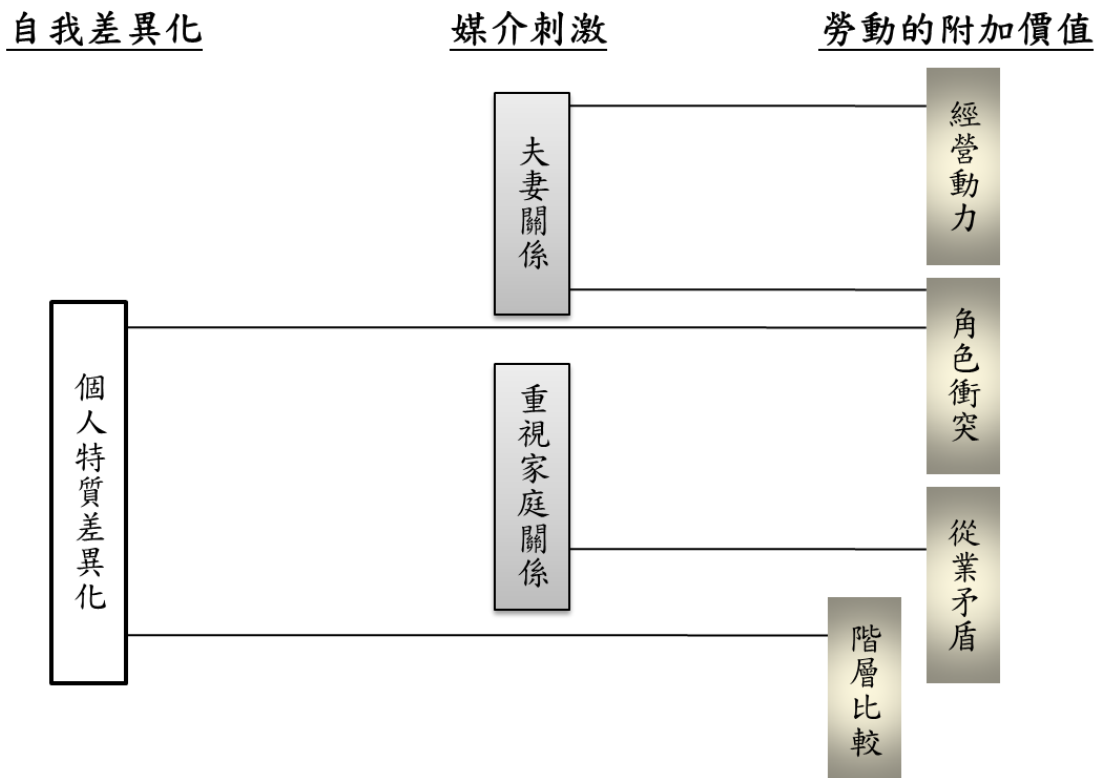


圖 4-11 選擇性編碼之核心範疇說明：勞動的附加價值

(四) 核心範疇之模式建構

依據選擇性編碼建構之核心範疇，分別為「自我差異化」、「媒介刺激」、「勞動的附加價值」等，筆者將三個核心範疇分析整理，最終研究得到「頭家娘之修正的角色衝突模式」建構如圖 4-12 所示。

於本研究發現：頭家娘之修正的角色衝突因素主要是因為自我的差異化而發展出不同的行為模式。從自我差異化來看，個性趨於隨和的頭家娘沒有媒介刺激-幫夫運的感覺，但有階級不平等的現象發生，且勞動的附加價值-角色衝突程度較低；個性趨於強勢的頭家娘有自我差異化-幫夫運的感覺，但和丈夫是階級平等的，且勞動的附加價值-角色衝突程度較高。對於全部個體，也就是所有頭家娘來說，媒介刺激-重視家庭關係是共同的範疇，頭家娘就算知道與丈夫一起經營公司會影響夫妻間的情感，但還是會選擇共同經營，因為能培養親子關係與增加夫妻間的相處時間，最終能降低勞動的附加價值-從業矛盾的產生。另一方面，屬於媒介刺激-夫妻關係的丈夫的鼓勵，能增加勞動的附加價值-經營動力的產生。

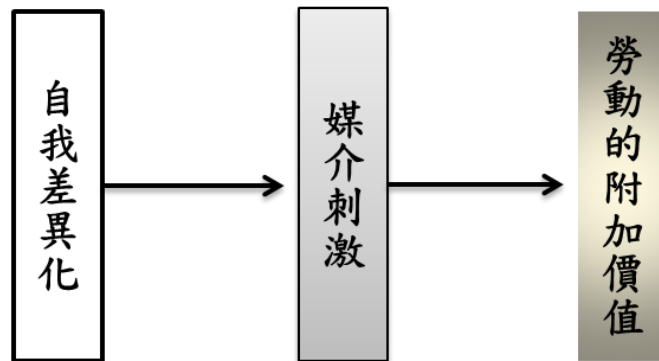


圖 4-12 頭家娘之修正的角色衝突模式

四、各核心之範疇比重關係

由各核心範疇對角色衝突模式之比重關係，展現出模式中該核心範疇的重要元素為何，將本研究的開放性編碼三十二個轉換成七個主軸編碼，並進一步淬鍊成三大核心範疇。本研究依據研究出的三大核心範疇中，對於三十二個開放性編碼所佔比重進行分析，並依照順序比較出來如表 4-5 所示。由各核心範疇對角色衝突模式之比重關係中得知，頭家娘對這三大核心範疇，在勞動的附加價值對於頭家娘之修正的角色衝突模式是最重要的，其次是媒介刺激以及自我差異化，核心範疇比重分別描述如下：

1. 自我差異化方面：

於開放性編碼描述中，共有五個分別描述於個人特質差異化因素所造成的核心範疇-自我差異化，顯示出個人特質差異化在核心範疇-自我差異化方面是佔最重要的。

2. 媒介刺激方面：

於開放性編碼描述中，共有八個分別描述於重視家庭關係及夫妻關係等因素所造成的核心範疇-媒介刺激，而元素當中，重視家庭關係及夫妻關係的佔比相同為4，顯示出重視家庭關係及夫妻關係在核心範疇-媒介刺激方面是佔一樣重的。

3. 勞動的附加價值方面：

於開放性編碼描述中，共有十九個分別描述於角色衝突、從業矛盾、階層比較、經營動力等因素所造成的核心範疇-勞動的附加價值，而元素當中，從業矛盾、階層比較以及經營動力的佔比相同為5，顯示出從業矛盾、階層比較、經營動力在核心範疇-勞動的附加價值方面是佔一樣重的。

表 4-5 各核心範疇及範疇對佔三十二個開放性編碼之比重關係

核心範疇	核心範疇佔三十二個開放性編碼之比重關係	範疇	範疇佔三十二個開放性編碼之比重關係
自我差異化	5	個人特質差異化	5
媒介刺激	8	重視家庭關係	4
		夫妻關係	4
勞動的附加價值	19	角色衝突	4
		從業矛盾	5
		階層比較	5
		經營動力	5

本研究整理

第五章 結論與建議

第一節 研究發現摘述

- (一) 頭家娘的家庭與公司場域角色衝突因素主要是因為個人特質的差異而發展出不同的行為模式。趨於強勢個性的頭家娘有較大的幫夫運感受與平等的身份地位；趨於隨和的頭家娘有較小的幫夫運感受與不平等的身份地位。在角色衝突方面，強勢個性的頭家娘，有較高的角色衝突程度；隨和個性的頭家娘，有較低的角色衝突程度。
- (二) 頭家娘在參與經營管理過程中，得到的附加價值以負面現象為主，比方說：階級不平等待遇、工作壓力大、家庭關係不穩定、有卑微感等等。面臨角色衝突、從業矛盾、階層不平等的程度高。
- (三) 所有的頭家娘皆受到媒介刺激—重視家庭關係以及夫妻關係的影響，進而衍生出不同的經營管理代價。
- (四) 與作者朱碧霞在〈企業家夫人的管理參與〉裡談到的公身份頭家娘進行驗證，擁有公身份的頭家娘較具自信心、強勢、自我中心、管理能力強，且在企業中擁有實質職位，通常為企業的領導者。本研究發現個性趨於強勢的頭家娘，喜歡掌握權力，擁有與老闆平等的地位，甚至在決策權力上還比老闆來得高，與上述的公身份頭家娘極為相似。

從訪談內容中整理分析出上述研究發現，並與現有文獻資料做比較，筆者除了建構出屬於頭家娘的角色衝突模式以外，也增補國內對於頭家娘角色衝突相關的文獻不足之情形。

第二節 研究限制

- (一) 本研究所訪談的受訪者均分布在北部地區，位於台北市、新北市、桃園縣等等，因此，分析結果是否能推論至全台灣所有的頭家娘還需要更多的受訪樣本。
- (二) 對於受訪者進行的提問過少，相對歸納出的概念也比較少量，以致影響開放性編碼的產出，讓後續核心範疇的議題無法深入探究。
- (三) 在資料量不足的情況下，對於編碼命名的概念化實有難度，無法適切賦予資料一個可以代表它們所涉指現象的名字。
- (四) 本研究以質性方法為主，並無結合量化方法，沒有發展出統一量表用以驗證此研究的模式。

第三節 研究建議

(一) 對頭家娘之建議：

1. 頭家娘身為公司的管理者，可以說是「一個頭銜兼做多種職務」，除此之外，還需打理家庭起居與扮演好妻子的角色，可說是現代版的超人，建議頭家娘要適時將一些工作下放至員工手中，而非囊括公司的所有大小事，當然在這之前，需要有完善的教育訓練，將技術與知識傳授給員工，由此一來，頭家娘便有更多的時間能陪伴小孩成長，培養良好的親子關係，並與丈夫增進夫妻間的情感交流。

2. 頭家娘兼具妻子、老闆娘以及母親三種角色，在資源有限的情況下，不免會發生角色衝突的情形，並往往造成家庭和夫妻關係爭執的導火線，當頭家娘遇到上述危機時，不妨先離開第一現場，轉移自己的注意力，或做一些幫助紓壓的休閒活動，用以降低緊張關係與衝突的發生。

(二) 對老闆（丈夫）之建議：

男性因為傳統的兩性特質觀念，總覺得應該要「男主外，女主內」、「男性是理性的，女性是感性的」等等，永遠認定女性比較不重要或是不該擁有權力，但頭家娘對於中小型企業的重要性是無庸置疑的，老闆必須排除掉對頭家娘的刻板印象，不能只從頭家娘是附屬地位或依賴者的角度去看待，應該要平等擁有權利與義務，在經營管理過程中共創雙贏。

(三) 對後續研究者之建議：

1. 本研究樣本有三位受訪者皆從事服務業，在公司的組織與管理流程有相當高的相似度，未來的研究可以強化樣本間的變異性，盡量找尋相同為中小型企業卻是不同產業別的頭家娘做為樣本。

2. 以本研究之現有編碼為方向，再進行實境現象的發掘，產生更多的開放性編碼，並做深度探討，使頭家娘的角色轉換與衝突模式更為嚴謹。

參考書目

翁懿涵、許瀛方、黃璿葳（2000）。〈紮根理論〉，頁 22-106。

陳悅琴、張毓奇、黃學馴（2012）。〈夫妻創業頭家娘之商業智能發展研究〉，收錄於《創業管理研究》，第七卷第三期:1-34。

呂玉瑕（2009）。〈家庭存活策略與女性參與選擇：以台灣家庭企業婦女為例〉，收錄於《台灣社會學刊》，42：95-141。

呂玉瑕（2001）。〈性別、家庭與經濟：分析小型家庭企業老闆娘的地位〉，收錄於《台灣社會學刊第二期》，頁 163-217。

朱碧霞（2003）。〈企業家夫人的管理參與〉。國立中央大學企業管理研究所碩士論文。

盧俊宏（2009）。〈以紮根理論初探升遷動機—以國營事業電力工員轉換為職員為例〉。國立中山大學企業管理學系碩士論文。

邱玉珍（2002）。〈此岸到彼岸—從中小企業產業外移，看頭家娘角色轉變〉。世新大學社會發展研究所碩士論文。

黃詩萍（2004）。〈頭家娘的工作與家庭角色之衝突研究〉。國立中山大學人力資源管理碩士論文。

高承恕（1999）。《頭家娘—台灣中小企業「頭家娘」的經濟活動與社會意義》，台北：聯經出版社。

附錄（一） 訪談大綱

01. 您對於孩子的管教方式屬於何種（權威式/民主式）？
02. 家庭財務由誰掌管？
03. 家庭中的生活雜事（旅遊、添購設備、孩子的教育、家務等等）由誰主導？
04. 您如何調適在公司為管理階層，下班回家是家庭主婦的角色？
05. 您的壓力來自於哪裡？如何抒發？
06. 在企業中，您對於「幫夫運」的看法，是所謂做老闆不做的事嗎？
07. 您覺得自己的價值觀或想法屬於保守還是開放（傳統/非傳統）？
是何種因素影響（家庭背景/出國留學/工作職場）？
08. 您覺得是工作影響家庭較多，還是家庭影響工作居多？
09. 您是否在公司做決策或溝通家務時，會將另一個角色（老闆娘或家庭主婦）帶入？
10. 您在公司是否有下屬的感覺？還是可以與老闆平等對話？
11. 在公司裡，您有決策能力嗎？
12. 您與丈夫在公司的溝通模式與在家裡的溝通模式是否有不同？
13. 您是否能接受丈夫因生意上的需要常去應酬，比方說：上酒店？為何？
14. 您與丈夫共同經營一家公司，是否有影響兩者間的感情？
15. 您有想過與丈夫分開打拼會怎樣嗎？有曾想要這樣做？