

工作家庭冲突的初步研究*

陆佳芳¹ 时 勤¹ John J. Lawler

(1. 中国科学院心理研究所,北京,100101;2. 伊利诺伊大学劳动工业关系研究所,美国)

摘 要 工作家庭冲突是一种特殊类型的角色交互冲突,它对于了解人的胜任特征模型和提高人力管理的效率有重要的意义。本研究通过在银行、科研单位和高新技术企业进行的有关工作家庭冲突的调查结果表明,较之家庭—工作冲突,工作—家庭冲突能较好预测员工的工作压力,它通过工作压力间接地对工作满意感起作用,女性员工的工作态度更容易受到工作—家庭冲突的影响。

关键词 工作家庭冲突 工作—家庭冲突 家庭—工作冲突 工作压力 工作满意感

中图分类号:B849 **文献标识码**:A **文章编号**:1006-6020(2002)-02-0045-06

1 研究背景

工作家庭冲突(work-family interface)是指,当来自工作和家庭两方面压力在某些方面出现难以调和的矛盾时,产生的一种角色交互冲突。也就是说,由于工作任务或者工作需要使得个体难以尽到对家庭的责任,或是因为家庭负担过重而影响工作任务的完成^[1]。在此基础上,1985年,Greenhaus et al 进一步提出了两个具有指向性的概念,即:因工作方面的要求而产生的工作家庭冲突为工作—家庭冲突(work-family conflict);因家庭方面的需要而产生的工作家庭冲突为家庭—工作冲突(family-work conflict)^[2]。它对于了解人的胜任特征模型和提高

人力管理的效率有重要的意义。因此,20世纪80年代以来,无论是研究者还是组织管理者都越来越多地关注工作家庭冲突问题。

根据美国人口调查局1987年的统计,在核心家庭单位中,那种丈夫在外工作,妻子照料家务和小孩的传统模式现在只在不到4%的家庭中存在;在有小孩的家庭中,25%实际上是由单亲父母照养的。有25%的公司员工还要关照他们的老年家属。1992年,在美国的整个劳动队伍中,60%的女性员工有不到6岁的小孩;67%男性员工的妻子是职业妇女,较之1975年,这个比例增长了近50%^[3]。中国女性在全部分劳动力中所占比重自1960年以来稳居世界首位,而且由于文化背景的差异和人口老年化进程的加快,各项比例数字在中国只会更高。既然女性

* 本研究得到国家自然科学基金委的资助,项目资助号:70072031。

员工面临着几乎与男性员工相同的工作环境,要继续全面承担家庭任务,从时间和精力上来讲会越来越困难,男性员工势必不同程度地逐步卷入家务当中^[4]。因此,工作家庭冲突不仅是职业女性的问题,男性员工也面临着同样的困扰。而从工作场景来讲,随着中国国有企业改制和市场化进程的推进,劳动力市场上双向选择,缺乏竞争力和技能特长的求职者找工作越来越困难;对于在岗者,要想保持自己的职位、获得晋升机会,或者是谋求到更好的发展机会,在工作中不得不付出更多的努力。因此工作方面的要求也在不断加大。

此外,现代员工价值观中更多纳入了平衡家庭和工作关系的概念。无论是男性员工还是女性员工,都开始考虑组织政策或者工作设计会不会帮助他们协调好工作和家庭之间的关系。有调查显示,在选择新的工作时,员工甚至会把那些对他们个人和家庭生活产生影响的因素、工作本身的性质以及对于工作事业的控制感等指标看得比工资和晋升机会更为重要,为了能有更多的时间与自己的孩子在一起,40%的父母曾经拒绝了某个工作或者晋升机会^[5]。所有这一切都表明,如果企业不能营造一种良好的氛围,支持员工处理好家庭和工作的关系,那它就有可能面临着既不能留住,也难以招聘到优秀员工的危险。

70年代以来,国外已经围绕工作家庭冲突开展了相当多的相关研究。大量的文献从雇员个体水平就工作家庭冲突,工作回报等问题进行了阐述。研究结果表明,工作家庭冲突作为一种压力来源,会带来很多消极的影响,尤其是对于有子女的员工会造成诸多生理心理上的不适症状、工作效率低下、态度倦怠、缺勤和离职、士气受挫、生活质量以及精神健康水平下降等^[6]。这些研究主要是在西方国家进行,相关研究在中国国内却鲜有涉及,基于组织行为学的大量研究存在文化差异的事实,是否会得到相同的结果仍有待论证;而且我国正处于社会经济转型的关键时期,随着全球化、信息化带来的工作节奏的加快,员工的工

作家庭冲突问题将会越来越突出。但是,与国外逐渐实行的部分工作日制、弹性工作时间等家庭友好政策相比,国内企业推行的诸如:女性员工的生育照顾、员工幼年子女医疗和教育费用的少量补贴等^[7]家庭友好政策仍然停留在初步的阶段。探究这种政策执行滞后上的原因,除了经济成本和薪酬公平性的考虑,很大程度上可归结为缺乏相关的实证研究,由于组织无法获得该计划能带来长期收益的确切证据,家庭友好政策的推行实际上难以得到上层管理者的支持。因此,展开工作家庭冲突及其作用机制的研究,会对员工工作和生活质量的改善、组织长期竞争力的提高以及中国文化背景下建立家庭友好方面的新型人力资源管理政策产生有益的影响。

2 研究假设

工作家庭冲突的定义本身已经揭示了这种冲突的双向性,Greenhaus等在1985年,将工作—家庭冲突与家庭—工作的冲突明确区分开来^[8],这对进一步探究工作家庭冲突产生的前因后果提供了启示。家庭作为最基础、重要的社会单元,人们担负更多的是家庭方面的期望和责任^[9],从这层意义上讲,员工感受到的更多是来自工作方面的要求使得他们难以充分参与到家庭生活内容中去。据此我们提出研究假设:

1. 员工感知到的工作—家庭冲突高于家庭—工作冲突。

根据社会角色理论和感受性理论(sensitization theory),男性的成就体现往往与他们的工作事业成功与否联系在一起,而女性的自我观念往往与她们为人母和为人妻的角色相关^[10]。哪怕是在迥异的文化环境下,由于角色的期望和实际更多的家庭卷入,从有限的时间和精力上来讲,如果女性在家庭照料,孩子抚育方面比男性担负了更多的责任,那么女性报告的工作家庭冲突比男性会高。据此进一步提出研究假设:

2. 女性员工报告的工作—家庭冲突和家庭—工作冲突水平高于男性员工。

工作压力被认为是工作环境中的某些事件或者影响,使得个体处于一种紧张不舒服的状态,这种状态迫使个人的能力难以得到正常水平的发挥。在众多工作压力的预测因素研究中,角色冲突被证明是工作压力产生的一个重要根源^[11]。

满意感是指组织成员根据其对工作特征的认知评价、比较,实际获得的价值与期望获得的价值之间差距之后,对工作各个方面的是否满意的态度和情感体验。它是诊断组织现状最为重要的“温度计”和“地震预测仪”^[12]。因此,本研究着眼于从工作压力和工作满意感两个变量来考察工作家庭冲突对员工工作态度的影响。在此基础上我们进一步提出研究假设:

3. 较之家庭—工作冲突,工作—家庭冲突与工作压力有更高的正相关,与工作满意感有更低的正相关。

4. 较之男性员工,女性员工更容易受到工作—家庭冲突对工作压力和满意感的影响。

3 研究方法

3.1 被试

考虑到得出的结论可以与相关的研究结果进行比较,本次调查的被试均来自北京地区的科研单位、金融行业和高新技术行业,总计

发放问卷 427 份。早先的研究已经表明,在工作—家庭冲突关系考察过程中对容易引起混淆的个人背景变量进行控制的重要性,因此,本研究考察的对象限定于:(1)有 18 岁以下需要照养的子女;并且(2)已婚或者离异的全职员工。最后符合要求的问卷 195 份,其中男性被试 95 名,平均年龄 36.6 岁;女性被试 100 名,平均年龄 34.9 岁;所有被试子女的平均年龄为 7.8 岁。

3.2 问卷

测量工作家庭冲突时,我们翻译使用了 Kopelman 等 1983 年编制的工作家庭冲突量表^[13],其中 5 个项目测量工作—家庭冲突,5 个项目测量家庭—工作冲突。工作压力的测量我们采用的是总体压力问卷^[14]。要求被试对能够描述他们工作中“大多数情形”的词汇,如“紧张”、“有压力”等作出“是”、“?”或者“否”的选择。工作满意感则援用了 JDI(Job Descriptive Index)量表中对工作本身满意感的测量^[15],一共 9 个项目。

4 研究结果

表 1 给出了不同性别的员工在各项测量指标上的平均数和标准差、四份量表的 Alpha 系数值和不同性别员工各项测量指标上的相关矩阵。除了工作压力量表的 Alpha 值($\alpha = 0.65$)偏低,其他三份量表的信度都高于 0.7,在可接受的范围内。

表 1 各项测量指标的平均数、标准差、问卷信度和各变量之间的相关系数

	Mean		SD		Alpha	Correlations			
	男性员工	女性员工	男性员工	女性员工		1	2	3	4
工作—家庭冲突	3.08	2.98	0.74	0.65	0.73	—	0.02	0.26**	-0.02
家庭—工作冲突	2.13	2.00	0.66	0.61	0.78	0.20	—	-0.06	-0.05
工作压力	2.18	2.20	0.39	0.38	0.65	-0.24*	-0.09	—	-0.18
工作满意感	2.25	2.02	0.53	0.56	0.85	-0.14	-0.04	-0.07	—

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$;相关矩阵中下三角矩阵为男性员工各变量间的相关系数,上三角矩阵为女性员工各变量间的相关系数。

对所有样本的工作—家庭冲突 ($M = 3.03$, $SD = 0.69$) 和家庭—工作冲突 ($M =$

2.06, $SD = 0.64$) 进行配对 t 检验, t 值为 15.32 ($df = 194, p < 0.01$), 表明两种方向的工作家庭冲突在 0.01 水平上差异显著, 假设 1 得到验证。男性员工所报告工作—家庭冲突和家庭—工作冲突分别为 3.08 和 2.13, 而女性员工所报告工作—家庭冲突和家庭—工作冲突分别为 2.98 和 2.00, 明显假设 2 被推翻。进一步对男性员工和女性员工所报告的工作—家庭冲突进行方差分析, $F = 1.01$ ($df = 1, 193; p =$

0.32); 对男性员工和女性员工所报告的家庭—工作冲突进行方差分析, $F = 1.98$ ($df = 1, 193; p = 0.16$)。结果表明, 男性员工和女性员工在两种方向上的工作家庭冲突无显著差异。

运用 Amos 4.0 统计软件, 对假设中提出的工作家庭冲突与工作压力和工作满意感之间的关系进行结构方程模型检验, 表 2 分别给出了零模型和两个备择模型的拟合指数。

表 2 测量模型的各项拟合指数

Model	CMIN	DF	p	CMIN/DF	CFI	TLI	RMSEA
零模型	587.919	45	0.000	13.065			
研究模型 A	40.683	29	0.073	1.403	0.978	0.967	0.046
研究模型 B	40.713	31	0.114	1.313	0.982	0.974	0.040

零模型中各变量间的协方差均为 0, 而这时显著过高的卡方值说明与原数据拟合极差, 模型中各变量之间应存在显著协方差。研究模型 A 是基于研究背景及相关文献之上提出的研究假设, 该模型的 CMIN/DF 小于 2, CFI 和 TLI 均超过 0.95, 同时 RMSEA 小于 0.05, 与原数据拟合得较好。但是, 从工作—家庭冲突到工作满意感的路径系数为 0.01 (图 1 中以虚线表示), 而从家庭—工作冲突到工作满意感的路径系数为 -0.01 (图 1 中以虚线表示), 表明两种方向的工作家庭冲突对工作满意感的直接影响实际上非常小, 因而在剔除这两条路径的基础上提出了研究模型 B (图 1)。研究模型 B 在各项拟合指数上较之研究模型 A 上都有所上升, 而无论从理论还是实际的推理, 该模型也完全可解释, 本着简约原则, 我们选取研究模型 B。

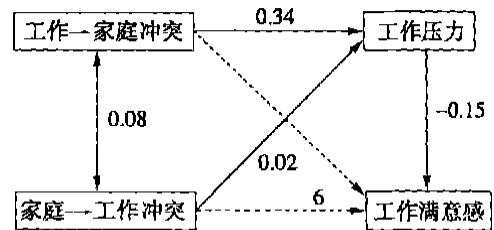


图 1 工作家庭冲突与工作压力和工作满意感关系模型

表 3 是对假设 3 的验证, 对工作—家庭冲突对工作压力和家庭—工作冲突到工作压力的路径系数进行差异性检验, Z 分数在 0.001 水平上显著, 即前者对工作压力的影响显著高于后者; 对工作—家庭冲突对工作满意感和家庭—工作冲突到工作满意感的效应值进行差异性检验, Z 分数在 0.01 水平上显著, 即两者对工作满意感的效应也差异显著。

表 3 假设 3 的验证结果

假 设	标准路径系数或效应值		
	工作—家庭冲突	家庭—工作冲突	Z 分数
H3-1: 工作—家庭冲突—工作压力	0.34	0.02	54.84**
H3-2: 工作—家庭冲突—工作满意感	-0.05	-0.003	4.32**

在基本验证了假设 3 的基础上, 我们进一步考察: 在工作—家庭冲突对工作压力和工作满意感的影响上, 男性员工和女性员工有无表现出显著差异。我们对不同性别被试的样本分别进行了路径分析, 在不同性别被试群中,

工作—家庭冲突对工作压力和工作满意感的效应显著 (男性员工样本的卡方值为 23.16, $df = 18, p = 0.19$; 女性员工样本的卡方值为 20.05, $df = 18, p = 0.33$)。对男性员工和女性员工路径从工作—家庭冲突到工作压力的路

径系数进行差异性检验,表4列出了假设4的验证结果, $t = 2.66$ ($df = 193$; $p < 0.1$),即较之男性员工,女性员工更容易受到工作—家庭冲

突对工作压力的影响;但是在工作—家庭冲突对工作满意感的影响上,我们没有发现两者有显著差异。

表4 假设4的验证结果

假 设	标准路径系数或效应值		
	男性员工	女性员工	t 值
H4-1:工作—家庭冲突—工作压力	0.30	0.35	2.66**
H4-2:工作—家庭冲突—工作满意感	-0.04	-0.06	0.60

5 讨 论

本研究旨在了解中国背景下员工的工作家庭冲突情况及其与两个重要工作态度指标之间的关系,在此基础上,进一步考察男性员工和女性员工的工作家庭冲突知觉、工作家庭冲突对工作态度的影响两方面有无显著差异。现对这些研究预期的结果做进一步讨论。

首先,研究结果揭示了员工知觉到的工作—家庭冲突要显著高于他们知觉到的工作家庭冲突,这某种程度上反映了员工对家庭和个人生活的态度:与工作需要和工作任务相比,家庭职责和家庭活动在员工的观念体系中占据着重要的位置。但是我们没有发现男性员工和女性员工在工作家庭冲突的知觉上有显著差异,这一方面固然与我们国家比较早就实施的男女公平就业政策有关,但我们希望今后能从工作家庭冲突形成机制的研究中找到答案。

其次,在工作家庭冲突对工作态度的影响上,我们发现,较之家庭—工作冲突,工作—家庭冲突对工作压力的预测作用更显著,这与大多数相关的研究结果比较一致。工作家庭冲突表面上导致了更多的工作压力,实际上是因为经常会影响家庭生活的繁重工作本身产生了较大的工作压力,这非常符合工作—家庭生活定义的方向性。在工作家庭冲突对工作满意感的影响上,验证模型表明这两种方向的工作—家庭冲突主要是通过工作压力间接地作用于工作满意感。工作压力对工作满意感的影响在众多的文献中已有论证^[16],对于大多数的员工来讲,一定程度的工作压力还在可以接受的范围内,这与满意感中的激励因子有关,

但是如果工作的压力大到对他们的家庭生活都会产生影响,他们对工作倾向于产生不满的情感体验,这也很好地解释了为什么工作—家庭冲突较之家庭—工作冲突对工作满意感的预测作用更显著。

再次,对于研究假设4,我们发现,女性员工在从工作—家庭冲突到工作压力的路径系数上比男性更高,也就是说当工作任务影响到员工的家庭生活要求,女性员工的工作压力上升强度比男性员工高,这与本研究基于现实经验和文献查阅提出的假设非常一致。但是在工作—压力冲突对工作满意感的效应值上,我们没有发现不同性别的员工有何显著差异,而且值得提到的是,在调查的四个研究变量中,通过方差检验,我们只发现女性员工的工作满意感显著低于男性员工,这不仅是此研究调查的结果,与国内相关满意感研究结论也一致^[17],女性员工的满意感预测因素实际上比这个研究所涉及的变量要复杂得多。

6 小 结

本研究可以得出以下的结论:

(1) 员工知觉到的工作—家庭冲突要显著高于他们知觉到的工作家庭冲突。

(2) 工作家庭冲突主要是通过工作压力间接地作用于工作满意感,较之家庭—工作冲突,工作—家庭冲突对工作压力和工作满意感的预测作用更显著。

(3) 较之男性员工,女性员工更容易受到工作—家庭冲突对工作压力的影响。

参考文献

- [1] Linda E D, Christopher A H. Gender difference in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76, 60 ~ 74
- [2] [8] Greenhaus J H, Beutell N J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10, 76 ~ 88
- [3] Stephens G K, Sommer S M. Educational & Psychological Measurement, 1996, 56, 475 ~ 486
- [4] [10] Pleck J, Staines G. Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69: 515 ~ 523
- [5] Workplace flexibility is seen as a key to business success. *Wall Street Journal*, 1993 - 11 - 23 (A1)
- [6] Thomas L T, Ganster D C. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 1995, 80, 6 ~ 15
- [7] 《中华人民共和国劳动法》, 中国劳动社会保障出版社, 2000
- [9] 费孝通: 《乡土中国⁴/生育制度》, 北京大学出版社, 1998
- [11] Parasuraman S, Greenhaus J H, Granrose C S. Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13, 339 ~ 356
- [12] 卢嘉, 时勘, 杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法. *中国人力资源开发*, 2001, (1), 15 ~ 17
- [13] Kopelman R E, Greenhaus J H, Connolly T F. A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, 38: 198 ~ 215
- [14] Smith P C, Sademan B, McCrary L. Development and validation of the Stress in General (SIG) Scale. Paper presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology, Montreal, Quebec, Canada, 1992
- [15] Smith P C, Kendall L M, Hulin C L. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand-McNally, 1969
- [16] Kahn R L, Byosiere P. Stress in organizations. In: Durnette M D, Hough L M, eds. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, 1992, 3: 571 ~ 650
- [17] 时勘, 卢嘉, 陈敏. 员工满意度的结构及其与公平感、离职意向的关系研究. *中国科学院心理研究所建所 50 周年国际研讨会论文集*. Collection of International Seminar, The 50 's anniversary of the Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, 北京, 2001, 59 ~ 60

A Study on Work-Family Conflict

LU Jia-fang¹ SHI Kan¹ John J. Lawler²

(1. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100101;

2. University of Illinois at Urbana-Champaign)

Abstract

This study was designed to explore the conflict between work and family and to examine the model of work-family interface. 195 subjects from banks, academic institutes and high-tech companies participated in the investigation. It was found that work - family conflict could predict employee 's job stress better than family - work conflict. The work - family conflict influenced job

satisfaction through the moderating variable of job stress. Women 's job attitudes were more sensitive to their perception of work - family conflict.

Keywords: work-family interface, work - family conflict, family - work conflict, job stress, job satisfaction