

# 高校教师工作家庭关系、 工作特征与生活满意度的研究\*

林丹璐<sup>1,2</sup>, 王芳<sup>1</sup>, 郑日昌<sup>1</sup>, 蒋奖<sup>1</sup>

(1. 北京师范大学 心理学院, 北京 100875 2. 北京高等教育出版社 社会学习资源分社, 北京 100029)

**摘 要:** 该研究通过对 1149 位高校教师的问卷调查, 探讨了高校教师工作家庭关系的特点及其与工作特征、生活满意度的关系。结果发现: 1) 高校教师体验到的工作家庭冲突与工作家庭促进存在较弱的负相关。2) 男性教师体验到的家庭 - 工作冲突显著高于女性教师, 在工作 - 家庭冲突和工作家庭促进方面差异不显著。3) 工作要求能正向预测工作家庭冲突和工作家庭促进, 个人对工作家庭平衡的控制感能降低工作 - 家庭冲突、提升工作家庭促进, 但同时也会使家庭 - 工作冲突增加。4) 工作家庭促进会显著地提升教师对工作和家庭的满意感。工作 - 家庭冲突会削弱工作满意度, 家庭 - 工作冲突则会导致家庭满意度下降。

**关键词:** 工作家庭关系; 工作特征; 生活满意度; 高校教师

**中图分类号:** B849

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1003 - 5184(2008)01 - 0092 - 05

## 1 问题提出

工作和家庭是人们生活中两个最重要的领域, 两者之间有着密切的联系, 能否实现工作与家庭的平衡, 成为影响人们生活幸福和谐的主要因素。20 世纪 70 年代以来, 西方组织行为学界掀起了工作家庭关系(Work - Family Relation)理论和实践研究的热潮。并认为在工作与家庭之间, 存在两种可能的联系, 一为工作家庭冲突(Work Family Conflict); 二为工作家庭促进(Work Family Facilitation)。在过去 30 多年中, 研究者们将绝大多数的注意力集中于工作家庭冲突方面, 并取得了丰硕的研究结果<sup>[1,2]</sup>。其中 Greenhaus 等人提出的工作家庭冲突的双向性特征被广泛接受, 即工作家庭冲突既包含来自工作对于家庭的冲突, 称作工作 - 家庭冲突(Work - Family Conflict); 也包含来自家庭对于工作的冲突, 称作家庭 - 工作冲突(Family - Work Conflict)。但在实际研究中, 家庭 - 工作冲突常常被忽略。部分原因是研究发现人们体验到的工作 - 家庭冲突往往高于家庭 - 工作冲突, 前者甚至是后者的三倍<sup>[3]</sup>。但随着时代的发展和诸多新兴职业的诞生, 工作和家庭的特点慢慢发生改变, 工作与家庭之间的关系也日趋复

杂。单纯只研究工作家庭冲突, 而忽视工作家庭促进, 或者只关注工作 - 家庭冲突, 而忽略家庭 - 工作冲突, 对于整个工作 - 家庭界面相互作用的理解都将有失偏颇。此外, 工作家庭冲突与工作家庭促进之间究竟是一体两面还是对立两级的关系, 二者对于个体的生活满意度(包括工作满意度和生活满意度)是否有不同的影响, 目前的研究结果多有矛盾, 尚无定论, 还有待于进一步探讨<sup>[4]</sup>。

在相关研究中, 来自工作场所的工作特征变量通常被认为是影响工作家庭关系的主要前因变量, 因此一些解释工作压力的理论模型被借鉴到工作家庭关系的研究中。其中较有代表性的如 Karasek 提出的工作要求 - 控制(Job Demand - Control, JDC)模型。该模型认为工作要求和工作的控制共同决定工作压力, 具体说来: 1) 高工作要求, 低工作控制导致高工作压力; 2) 工作控制可以缓冲高工作要求带来的负面作用<sup>[5]</sup>。工作压力理论对工作家庭关系具有一定的解释力<sup>[6]</sup>, 但由于同时涉及工作与家庭两个层面, 一味强调工作特征而忽略家庭方面的变量恐不全面。因此, 研究在使用工作要求 - 控制模型作为解释工作家庭关系的前因框架的同时, 将其中的工作控制变量扩展为个体

\* 通讯作者: 王芳, E-mail: psywangfang@163.com。

对工作和家庭平衡的控制感知,以区别于传统意义上对工作任务和进程的控制。

另一个可能影响工作家庭关系的变量是性别。由于社会对两性角色的传统分工和责任归属不同,男性和女性必然经历不同的角色间冲突,性别在工作家庭关系研究中的重要性毋庸置疑。但现有研究所得到的结论并不一致。有研究认为男性更多地体验到工作-家庭冲突,而女性更多地经历家庭-工作冲突。也有研究认为在工作-家庭冲突和家庭-工作冲突上的性别差异并不显著<sup>[7-9]</sup>。近年来,尤其是在中国,两性的角色分工已经日趋平等化和模糊化,性别对工作家庭关系的影响是否呈现新的特点值得探讨。

选取的对象是高校教师。近几年各高等院校都在进行改革,教师的工作角色发生了很大的改变,又由于教师的工作时间相对灵活,工作家庭界面相对模糊,导致教师的工作特征和工作家庭关系表现出一些与其他职业不同的特点。因此探讨高校教师的工作家庭关系及其与工作特征及生活满意度的关系也就有了重要的理论和实践意义。

- 综合现有文献,提出以下拟考察的问题:
- 1) 探讨高校教师工作家庭冲突与工作家庭促进的关系。
  - 2) 探讨高校教师工作家庭冲突与工作家庭促进的性别差异。
  - 3) 初步建立工作特征、工作家庭关系、生活满意度的关系模型。

2 研究方法

2.1 被试

采取整群抽样的方法,选取 11 所高校的教师作为研究对象。共发送问卷 1400 份,回收问卷 1238 份,其中有效问卷 1149 份,有效回收率为 82%。全体被试中男性 548 人,女性 582 人,平均年龄 35.65 ± 7.97 岁。

2.2 研究工具

2.2.1 工作家庭冲突

工作家庭冲突使用 Carlson 等在 2000 年编制,王艳萍、许燕 2006 年修订的《工作家庭冲突问卷》进行测量。问卷包含工作-家庭冲突和家庭-工作冲突两个维度,一共 27 个题项,采用 5 点计分,得分越高说明冲突体验越严重<sup>[10]</sup>。

2.2.2 工作家庭促进

工作家庭促进使用 Carlson2006 年编制,于晓鹏 2006 年修订的《工作家庭促进问卷》进行测量。问卷共有 9 个题项,采用 5 点计分<sup>[11]</sup>。

2.2.3 工作要求

测量了四个方面的工作要求:工作负荷、时间压力、技能要求、多重任务间的冲突和干扰。其中“技术要求”方面的测验项目来自 Kopelman1983 的研究,其他测验项目来自 Karasek1979 年的研究<sup>[12]</sup>,共计 9 题,均为 6 点计分,要求被试在 1“极不符合”到 6“极符合”中选择最适合自己的描述。题目的描述均根据大学教师的工作性质进行了修改,使之更符合实际。

2.2.4 控制感

Thomas 和 Ganster1995 年编制,杨海荣 2005 年修订的《控制感量表》用来测量教师对于工作和家庭关系的控制感。问卷共有 14 个题项,5 点计分<sup>[12]</sup>。

2.2.5 生活满意度

生活满意度细分为两方面。其中工作满意度的测量题目出自 Cammann 等 1983 年的研究,家庭满意度的测量题目来自 Staines 等 1983 年的研究,均经王艳萍、许燕于 2006 年修订。两方面题项均为 3 个,7 点计分<sup>[10]</sup>。

2.3 数据收集与整理

问卷测量采取集体匿名施测,收集上的数据输入计算机,使用 SPSS15.0 和 Amos7.0 软件进行统计处理。

3 结果

3.1 各变量描述统计

首先,对研究测量的各变量进行基本的描述统计,并检验所有量表的内部一致性信度,结果如表 1 所示。

表 1 各变量的描述性统计结果

变 量	A	统计量	
		$\bar{x}$	s
工作-家庭冲突	0.832	43.09	7.902
家庭-工作冲突	0.911	35.59	8.867
工作家庭促进	0.865	30.55	6.008
工作要求	0.866	39.94	7.412
控制感	0.841	32.67	7.820
工作满意度	0.723	15.17	3.167
家庭满意度	0.713	16.77	3.022

从表 1 可以看出 ,所用测量工具的  $\alpha$  值均在 0.70 以上 ,说明各量表具有较高的内部一致性信度。

3.2 工作家庭关系变量的相关分析

首先探讨高校教师工作家庭冲突和工作家庭促

进的关系。将工作家庭冲突细分成双向的工作 – 家庭冲突和家庭 – 工作冲突 ,与工作家庭促进一起进行两两的 Pearson 相关分析 结果如表 2 所示。

表 2 各工作家庭关系的相关分析结果

变量	工作 – 家庭冲突	家庭 – 工作冲突	工作家庭促进
工作 – 家庭冲突	1		
家庭 – 工作冲突	0.252 * * *	1	
工作家庭促进	- 0.165 * *	- 0.115 * *	1

从表 2 可以看出 ,高校教师体验到的工作家庭冲突( 无论是工作 – 家庭冲突 ,还是家庭 – 工作冲突 )与工作家庭促进均存在显著的负相关 ,而在两种工作家庭冲突之间则存在着显著的正相关。但所有的相关系数均未超过 0.30 ,说明它们彼此有联系 ,但并不紧密。

3.3 工作家庭关系的性别差异检验

由于传统意义上男性和女性在工作和家庭上的角色分工不同 ,性别成为工作家庭关系研究中一个很受关注的变量。研究对男性教师和女性教师在各工作家庭关系上的差异进行了独立样本 t 检验 ,结果如表 3 所示。

表 3 工作家庭关系的性别差异检验结果

变 量	男性 ( $\bar{x} \pm s$ ) <i>n</i> = 548	女性 ( $\bar{x} \pm s$ ) <i>n</i> = 582	<i>t</i>
工作 – 家庭冲突	43.49 ± 8.03	42.82 ± 7.82	1.128
家庭 – 工作冲突	36.85 ± 8.58	34.70 ± 8.98	3.292 * *
工作家庭促进	30.33 ± 6.25	30.68 ± 5.81	- 0.793

从表 3 可以看出 ,只有在家庭 – 工作冲突这一个变量上呈现出显著的性别差异 ,即男性教师体验到的家庭 – 工作冲突要显著高于女性教师。一般认为 ,女性在家庭中承担着比男性更大的责任 ,因此女性更容易由于处理家庭事务而对工作造成影响。而研究的结果与这种日常经验不相符 ,其可能原因将在讨论中详细探讨。

3.4 工作家庭关系、工作特征、生活满意度的关系检验

将工作特征作为工作家庭关系的前因变量 ,将生活满意度作为其结果变量 ,使用结构方程模型检

验它们之间的关系 ,所得结果模型如图 1 所示。

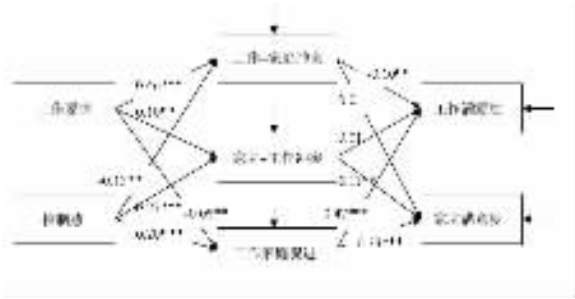


图 1 工作家庭关系、工作特征、生活满意度的关系模型  
该模型的拟合良好 ,各拟合指标见表 4。

表 4 工作家庭关系、工作特征、生活满意度的关系模型的拟合情况表

$\chi^2$	<i>df</i>	<i>p</i>	$\chi^2 / df$	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
12.026	4	0.017	3.006	0.997	0.979	0.991	0.994	0.042

从图 1 可以看出 ,在工作特征方面 ,工作要求和个人的控制感均对三种工作家庭关系具有显著的预测作用。其中工作要求对于工作 – 家庭冲突的预测作用最强 ,对家庭 – 工作冲突及工作家庭促进的影

响较弱。此外 ,工作要求对工作 – 家庭冲突和家庭 – 工作冲突均为正向的预测作用 ,对工作家庭促进为负向的预测作用。而个人的控制感对工作 – 家庭冲突、家庭 – 工作冲突及工作家庭促进均有显著的

预测作用。其中,控制感越强,工作对家庭的冲突越小、工作对家庭的促进作用越大,但却会导致更多的家庭-工作冲突。

在工作家庭关系对生活满意度的影响方面,首先,工作家庭促进会显著地提升教师对工作和家庭的满意感。而工作家庭冲突与生活满意度的关系更为复杂。其中,工作对家庭的冲突越多,工作满意度会越低,但不会影响家庭满意度。家庭-工作冲突刚好相反,家庭对工作的冲突越大,家庭满意度会越低,但不会影响工作满意度。

## 4 讨论

### 4.1 工作家庭冲突与工作家庭促进的关系

对工作家庭关系变量进行两两的相关分析后得到,工作家庭冲突与工作家庭促进之间彼此联系,但不紧密。这与一些研究的结论是一致的,如有研究发现,工作家庭冲突和工作家庭促进之间没有关系或只有微弱的关系,相关系数在 $-0.15$ 和 $-0.20$ 之间<sup>[13]</sup>。尽管工作家庭冲突和工作家庭促进之间的关系还存在很大的争议,但绝大部研究都认为工作家庭冲突和工作家庭促进是独立的结构,而不是相反的两端。研究也认同这一观点,工作家庭冲突和工作家庭促进可以同时存在,只不过冲突和促进的方面不同。工作可能会把消极溢出(长工作时间和心理压力等)带到家庭生活中来,同时可能提供积极溢出(财务安全和个人发展机会等),使个体成为一个更好的家庭成员。

### 4.2 工作家庭关系的性别差异

传统的社会角色理论认为,女性更多承担家庭责任,故更易因家庭角色的需求干扰工作角色,所以应更常体验到家庭-工作冲突。而男性的社会角色偏重于职业领域,容易因工作需要影响家庭,故此应体验到比女性更高的工作-家庭冲突。但研究的结果与之不符,男性教师体验到的家庭-工作冲突要显著高于女性教师,而两者的工作-家庭冲突并无差异。根据性别角色预期模型,男性的首要责任是挣钱养家、负担生计,因此男性工作时间长、工作负荷重,甚至因此干扰到家庭都是符合性别角色预期的,也就是说,即使事实上出现了工作-家庭冲突,男性也不会认知其为冲突,因为这是预期合理的。因此,这种预期对于工作-家庭冲突产生了减缓的效果,使得男性体验到的工作-家庭冲突并不比女

性高。另一方面,由于高校教师具有如工作时间相对灵活、弹性大、自主性高等职业特点,工作与家庭的边界相对模糊,使得家庭事务容易溢出至工作领域中,导致家庭对工作的干扰,而男性同时受到性别角色预期的影响,故会认知到比女性教师更多的家庭-工作冲突。

### 4.3 工作家庭关系、工作特征、生活满意度的关系

在工作家庭关系的前因方面,研究的发现基本符合工作要求-控制模型。首先,工作要求越高,工作对于家庭的冲突会越大,家庭-工作冲突也越大,工作家庭促进则越小。且后两者受工作要求的影响相对较弱。这些都是与以往研究结果及日常经验相一致的。其次,控制感越强,个体体会到的工作对家庭的冲突越小、工作对家庭的促进作用越大,但却会导致更多的家庭-工作冲突。需要指出的是,研究关注的控制感乃个体对于工作家庭平衡的控制感,而非传统意义上对工作任务的控制感。因此,当个体越能有意识控制自身工作和家庭的平衡时,工作对家庭的冲突自然会减小,同时也对家庭有所促进。但是,主动地掌握工作和家庭间的平衡,势必会将工作时间用于处理家庭事务,得到的结果反而是更强烈的家庭-工作冲突感。这也提醒组织管理者,弹性工作制在赋予员工更大自主性的同时,也可能带来一些副产品,即家庭对工作冲突的加剧。

在工作家庭关系对生活满意度的影响方面,工作家庭促进对工作和家庭的满意感的提升符合日常经验。而工作家庭冲突对生活满意度却非绝对的破坏作用,两个方向的冲突所影响的领域不同。其中工作-家庭冲突是由于工作层面的事务影响到了家庭,个体会将其归因于工作,而不是家庭,因此工作满意度会降低,而家庭满意度并不受影响。反之,由于家庭而影响了工作,会导致对家庭的满意度下降,工作满意度则不受影响。工作-家庭冲突和家庭-工作冲突对于工作和家庭满意度的不同作用机制反映了人们内在归因的差异。

## 5 结论

5.1 高校教师体验到的工作家庭冲突与工作家庭促进存在显著的负相关,而在两种工作家庭冲突之间则存在着显著的正相关。

5.2 家庭-工作冲突存在显著的性别差异,男性教师体验到的家庭-工作冲突要显著高于女性教师。

5.3 在工作特征方面 ,工作要求越大 ,工作 – 家庭冲突和家庭 – 工作冲突越大 ,同时工作家庭促进越小。个体对工作家庭平衡的控制感越强 ,工作对家庭的冲突越小、工作对家庭的促进作用越大 ,但却会导致更多的家庭 – 工作冲突。

5.4 工作家庭促进会显著地提升教师对工作和家庭的满意感。工作对家庭的冲突越多 ,工作满意度会越低 ;家庭对工作的冲突越大 ,家庭满意度越低。

参考文献

1 Adams G A ,King L A ,King D W. Relationship of job and family involvement ,family social support ,and work – family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology* ,81 ( 4 ):411 – 420.

2 Aryee S ,Fields D ,Luk V. A cross – cultural test of a model of the work – family interface. *Journal of Management* 25( 4 ) :491 – 511.

3 Frone M R ,Russell M ,Cooper M L. Antecedents and outcomes of work – family conflict :Testing a model of the work – family interface. *Journal of Applied Psychology* ,1992 ,77 :65 – 78.

4 Grzywacz J G ,Mark N F. Reconceptualizing the work – family interface :an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology* 2000b 5( 1 ):111 – 126.

5 Karasek R A. Job demands , job decision latitude and mental-strain : Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* ,1979 24 :285 – 308.

6 Adam B ,Joseph G ,Brenda L B ,et al. . Extending the demands – control model :A dairy study of job characteristics ,work – family conflict and work – family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2005 ,78 :155 – 166.

7 李晔. 工作 – 家庭冲突的影响因素研究. *人类工效学* ,2003 9( 4 ):14 – 17.

8 陆佳芳 ,时勤. 工作家庭冲突的初步研究. *应用心理学* ,2002 8( 2 ):45 – 50.

9 Nelson D L ,Quick J C ,Hitt M A ,et al. . Politics ,lack of career progress ,and work/home conflict :stress and strain for working women. *Sex Roles* ,1990 23( 3/4 ):169 – 185.

10 王艳萍. 应对策略对工作家庭冲突、工作满意度和家庭满意度的调节作用. 北京师范大学硕士学位论文. 2006.

11 于晓鹏. 知识型员工的工作特征、工作家庭关系和主观幸福感的 关系研究. 浙江大学硕士学位论文. 2006.

12 杨海荣. 工作控制感、工作家庭冲突与中学教师职业倦怠的关系研究. 河北师范大学硕士学位论文. 2005.

13 Tiedjie L B ,Wortman C B ,Downey G. Woman with multiple roles : Role – compatibility perceptions ,satisfaction and mental health. *Journal of Marriage and the Family* ,1990 52( 1 ):63 – 73.

Relationship among Work Family Relation , Job Character and Life Satisfaction

Lin Danhu<sup>1 2</sup> ,Wang Fang<sup>1</sup> ,Zheng Richang<sup>1</sup> ,Jiang Jiang<sup>1</sup>

( 1. School of Psychology , Beijing Normal University ,Beijing 100875 2. Higher Education Press ,Beijing 100029 )

**Abstract** :1149 University teachers were surveyed to explore the relationship among work family relation , job character and life satisfaction. The results showed as follows. 1 ) The work family conflict of university teachers were negatively related with their work family facilitation. 2 ) The family – work conflict of male was significantly higher than what of female. There was no significant gender differences be found in work – family conflict and work family facilitation. 3 ) Job demand could predict both work family conflict and work family facilitation. One 's control on the balance of work and family could reduce work – family conflict on one side , and advance work family facilitation on the other side. However , family – work conflict would also be increased. 4 ) Work family facilitation predicted one 's life satisfaction positively. Work – family conflict reduced work satisfaction , while family – work conflict reduced family satisfaction.

**Key words** :work family relation ;job character ;life satisfaction ;university teacher