

张 伶 著



中国高校教师 工作—家庭冲突研究

Study of Work-family Conflict among Chinese College Teachers

工作—家庭冲突并非是一种静态的现象，而是一个持续进行的动态过程。
工作—家庭冲突是高校教师面临的重要问题。作者在书中探讨了降低高校教师
工作—家庭冲突的策略和方法，提出了实现工作—家庭平衡的思路。

 中国社会科学出版社
CHINA SOCIAL SCIENCES PRESS

本书受教育部重点课题《中国高校教师工作—家庭冲突研究：维度、前因、后果及其应对策略》项目资助

中国高校教师工作—家庭冲突研究

张 伶 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国高校教师工作—家庭冲突研究 / 张伶著. —北京:
中国社会科学出版社, 2007. 10

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6513 - 3

I. 中… II. 张… III. 高等学校—教师—家庭社会
学—研究—中国 IV. G645. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 171225 号

策划编辑 卢小生 (E-mail: georgelu@vip.sina.com)

责任编辑 卢小生

责任校对 石春梅

封面设计 解佳

技术编辑 李建

出版发行 中国社会科学出版社

社址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮编 100720

电话 010 - 84029450 (邮购)

网址 <http://www.csspw.cn>

经销 新华书店

印刷 北京新魏印刷厂

装订 丰华装订厂

版次 2007 年 10 月第 1 版

印次 2007 年 10 月第 1 次印刷

开本 710 × 980 1/16

插页 2

印张 19

印数: 1 - 6000 册

字数 309 千字

定价 36.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

前 言

在工作一家庭关系领域中，一个备受关注的焦点问题是工作一家庭冲突。本书在分析和总结前人研究的基础上，构建了一个工作一家庭冲突整合模式，并用实证的方法对高校教师工作一家庭冲突的维度、影响因素、后果变量和调节变量进行探讨，对工作一家庭冲突整合模式进行了验证；在对部分高校教师进行深度访谈之后，结合实证研究结果，分别从政府主管部门、高校组织、教师家庭和个人等方面提出了降低高校教师工作一家庭冲突的应对策略。

在工作一家庭冲突整合模式框架下，实证研究主要从以下几个方面展开：

（1）工作一家庭冲突的维度。在中国，工作一家庭冲突是否可以进行维度划分？是否可以借鉴学者们在维度划分上的研究成果？这些研究成果能否得到中国样本数据的实证检验？

（2）工作一家庭冲突的影响因素。在文献研究和访谈的基础上，开展问卷调查，挖掘高校教师工作一家庭冲突的影响因素，并且进一步检验基于西方样本得出的工作领域变量主要影响工作干涉家庭；家庭领域变量主要影响家庭干涉工作的结论在中国高校教师群体中是否依然成立。

（3）工作一家庭冲突产生的后果。重点解决两个问题：① 工作一家庭冲突产生的后果主要体现在哪些方面？② 本书选择哪些结果变量作为研究变量？它们之间的关系如何？

（4）工作一家庭冲突产生的调节效应。着重分析组织和个人采取的缓解策略对于降低工作一家庭冲突的效果。具体检验工作日程灵活性和个人采取的应对策略对工作一家庭冲突的直接影响，以及这两个变量对其他前因变量和工作一家庭冲突关系中的调节作用，即间接影响。

本书以高校教师为研究对象，选取天津市七所高校作为研究样本。在

这些高校中，既有秉承“允公允能，日新月异”校训，融文化底蕴和时代精神为一体的综合类重点名校南开大学，又有牢记北洋遗训，传承百年历史风骨的理工类重点名校天津大学；既有财经名人辈出的天津财经大学，又有培养未来商贾名流的天津商学院，更有铭刻西方文明和中国历史痕迹的天津外国语学院；既有理工科专业性院校天津理工大学，又有综合性师范类名校天津师范大学。可以认为，本书选取的样本浓缩了中国高校的各个层级和门类，基本上能够客观地反映高校教师的整体状况。研究者将采集到的七所高校中的 550 位教师的信息，采用层级多元回归和二元方差分析等方法进行数据处理，对研究假设和整合的工作—家庭冲突模型进行了实证检验，得出了一些有意义的研究结论。

其一，工作—家庭冲突的维度和影响因素方面的结论：

(1) 存在工作—家庭冲突，并且能够区分开工作—家庭冲突的两个方向。在严重程度上，工作干涉家庭显著高于家庭干涉工作。

(2) 工作领域变量主要影响工作干涉家庭，家庭领域变量主要影响家庭干涉工作，部分控制变量也对工作—家庭冲突产生影响。

(3) 两种性别在工作—家庭冲突的体验上存在部分差异：男性工作时间越长，工作干涉家庭程度越高，而女性工作时间对工作干涉家庭没有直接影响，是通过工作超负荷间接影响的；男性的工作超负荷高于女性，女性的家庭超负荷高于男性；男性体验到的家庭干涉工作程度显著高于女性。

其二，工作—家庭冲突结果方面的结论：

(1) 工作—家庭冲突与倦怠正相关。

(2) 工作干涉家庭与工作绩效、组织承诺和职业承诺正相关，与家庭绩效和家庭满意度无关。

(3) 家庭干涉工作与家庭满意度负相关，与组织承诺和职业承诺正相关，与工作绩效和家庭绩效无关。

其三，工作—家庭冲突缓解策略方面的结论：

(1) 工作日程灵活性并不能够降低工作干涉家庭或家庭干涉工作。

(2) 工作日程灵活性对工作干涉家庭或家庭干涉工作的主效应不显著，但却调节了前因变量和工作干涉家庭或家庭干涉工作之间的关系，即存在一定的调节效应。

(3) 男性采取的应对策略增强了工作干涉家庭, 女性采取的应对策略能够降低家庭干涉工作。

(4) 在调节效应上, 男性采取的应对策略调节了前因变量和工作干涉家庭之间的关系。

在实证检验工作一家庭冲突影响因素、后果变量和缓解策略的同时, 本书还将实证结果与以往研究结论进行了比较分析, 其目的有二: 一是为了检验基于西方文化制度情境得出结论的中国样本适用性; 二是为下一步探索中国文化背景下降低高校教师工作一家庭冲突的对策打下坚实基础。

工作一家庭冲突并非静态的现象, 而是持续进行的动态过程。基于较大样本的问卷调查, 虽然可以反映更为共性和普遍的规律, 但也可能因此而忽视了典型样本所能反映的更为深层次和更为细致化的个性化问题。因此, 本书在应对策略部分同时采用质性研究的方法, 通过部分教师的深度访谈, 作为对定量实证研究的补充, 以揭示实证研究所不能反映的问题。

深度访谈得出以下结论: 工作一家庭冲突是高校教师面临的重要问题, 很多人因为面临多重角色(父母、儿女和教师)的需求而感到倦怠和罪恶感(这与本书的实证研究结果完全一致)。很多人调低了自己的职业生涯和生活方式的期望, 并且谋取其他人(家人、保姆和家庭教师)的帮助。很少有人与组织讨论降低工作一家庭冲突的措施。

基于实证研究结果和访谈得出的结论, 本书从政府主管部门、高校组织、教师家庭和个人四个方面, 探讨了降低高校教师工作一家庭冲突的策略和方法, 提出了实现工作一家庭平衡的思路。

在政府方面, 政府主管部门应该借鉴其他国家和地区的成功经验, 审视现有政策的缺陷, 建立可操作的立法和公共政策支持系统。一是教育部门制定政策时应该充分考虑教师面临的压力, 政策制定应充分体现人文关怀的色彩。二是各级政府部门应在公民的思想文化建设方面下大力量, 努力构建诚信、和谐、人与人之间关系融洽的良好社会环境。

在组织方面, 工作一家庭冲突研究表明, 工作需求、工作相关的压力和紧张主要影响工作干涉家庭, 家庭责任和压力主要影响家庭干涉工作。这个结论提示我们, 高校组织应该尝试降低教师由于竞争需求而感受到的压力水平, 关注减少与工作相关的压力, 如加强教师岗位技能培训, 降低教师工作量负荷; 在学期设置上, 把教学时间和科研时间分开; 在工作安

排上，推行“工作分享”制。此外，高等院校应积极采取“家庭友好”政策，培养工作—家庭文化。

在家庭方面，教师的家庭对于降低工作—家庭冲突也起着重要作用。家庭应强化情感支持功能；多一点时间与家人共处；家庭成员要增进互动沟通的艺术以及增加角色的弹性，既不拘泥于传统的、固化的性别角色规范，又能及时转换社会和家庭的角色身份，增进婚姻生活的新鲜感、情趣和满意度。

在个人方面，教师个人应该加强自我保健意识，有意识地防范和应对冲突。个人可以直接采取一些行动或者通过寻求与同事的合作、上司和下属的帮助、家人的支持、保姆或计时工的使用等促使工作—家庭冲突环境因素发生变化。这些直接行动包括：果断放弃未尽琐事；改变视角，关注目标；合理规划时间；设计关键路径，建立有效系统，使工作“模块化”。教师还可以通过乐观的思维或认知方式来控制自己的知觉，从而减少工作—家庭冲突的影响。

最后，研究者还将组织干预策略单独列出，探讨了具体实施的办法，力求为高校组织提供可操作性的建议。

应该看到，信息化、网络化的迅猛发展，使全球商业和世界范围的工作已经不是什么新鲜事情，远程办公、把工作带回家等新的工作方式会使很多职业的工作特征更加类似于高校教师职业。因此，本书不仅会对缓解高校教师的工作—家庭冲突有促进作用，对其他类似人群也将有重要的参考价值，对建设社会主义和谐社会有重要意义。

目 录

第一章 引言 / 1

第一节 研究背景与问题提出 / 1

1.1.1 研究背景 / 1

1.1.2 中国教师的职业特征 / 3

1.1.3 高校教师工作—家庭冲突的现状 / 4

1.1.4 问题提出 / 5

第二节 研究目的和意义 / 8

1.2.1 研究目的 / 8

1.2.2 研究意义 / 8

第三节 技术路线、结构安排和可能的创新之处 / 11

1.3.1 技术路线 / 11

1.3.2 研究流程的具体内容 / 11

1.3.3 本书的结构安排 / 13

1.3.4 本书可能的创新之处 / 14

第二章 文献研究 / 17

第一节 工作—家庭冲突的概念和维度 / 19

2.1.1 工作和家庭的界定 / 19

2.1.2 工作与家庭的关系：三种经典假设 / 20

2.1.3 工作—家庭冲突的概念 / 23

2.1.4 工作—家庭冲突的维度 / 24

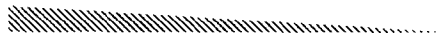
第二节 工作—家庭关系的理论模型 / 31

2.2.1 角色压力理论 / 32

2.2.2 角色增强理论 / 33

2.2.3 资源保护理论 / 35

2 中国高校教师工作—家庭冲突研究



2.2.4 工作—家庭边界理论 / 36

2.2.5 生态系统理论 / 37

2.2.6 工作—家庭互动理论 / 37

2.2.7 决策过程理论 / 38

2.2.8 匹配与平衡理论 / 39

第三节 工作—家庭冲突的影响因素、后果和调节变量 / 42

2.3.1 工作—家庭冲突的影响因素 / 42

2.3.2 工作—家庭冲突的后果变量 / 46

2.3.3 工作—家庭冲突的调节变量 / 56

第四节 工作—家庭冲突的缓解策略 / 61

2.4.1 组织干预策略 / 61

2.4.2 个人应对策略 / 64

第五节 教师工作—家庭冲突的相关研究 / 68

2.5.1 教师的工作—家庭冲突 / 68

2.5.2 教师的职业特征 / 69

2.5.3 高校教师的职业压力和倦怠 / 71

2.5.4 高校教师的离职倾向 / 72

第三章 工作—家庭冲突研究的理论框架 / 75

第一节 程度假设 / 75

第二节 性别差异假设 / 78

第三节 影响因素假设 / 81

3.3.1 工作领域变量与工作—家庭冲突的关系 / 82

3.3.2 家庭领域变量与工作—家庭冲突的关系 / 83

3.3.3 影响因素与两个方向的工作—家庭冲突的关系 / 85

第四节 后果变量假设 / 86

3.4.1 工作—家庭冲突与倦怠的关系 / 86

3.4.2 工作—家庭冲突与家庭满意度的关系 / 88

3.4.3 工作—家庭冲突与工作绩效和家庭绩效的关系 / 88

3.4.4 工作—家庭冲突与组织承诺和职业承诺的关系 / 89

第五节 调节变量的相关假设 / 92

3.5.1 工作日程灵活性对工作—家庭冲突的影响 / 92

3.5.2 应对策略对工作—家庭冲突的影响 / 94

3.5.3 小结 / 95

第四章 实证研究设计 / 98

第一节 变量定义和变量测量 / 98

4.1.1 变量定义 / 98

4.1.2 变量测量 / 99

第二节 预测试与问卷设计 / 108

4.2.1 编制预试问卷 / 108

4.2.2 预试 / 111

4.2.3 整理问卷和编号 / 112

4.2.4 项目分析 / 112

4.2.5 因子分析 / 116

4.2.6 信度分析 / 117

4.2.7 形成正式问卷 / 118

第三节 抽样与样本特征 / 119

4.3.1 抽样实施 / 120

4.3.2 样本特征 / 122

第四节 正式测试数据分析方法 / 127

4.4.1 数据描述性统计 / 127

4.4.2 变量信度和效度分析 / 128

4.4.3 皮尔逊相关分析 / 132

4.4.4 单因素方差分析 / 132

4.4.5 层级多元回归分析 / 132

4.4.6 二因素方差分析 / 133

4.4.7 调节多元回归分析 / 134

第五章 实证研究结果 / 136

第一节 工作—家庭冲突的维度和程度分析 / 136

5.1.1 工作—家庭冲突的维度 / 136

5.1.2 工作—家庭冲突的程度 / 140

第二节 工作—家庭冲突的影响因素分析 / 141

5.2.1 前因变量对 WIF 的层级回归结果 / 143

4 中国高校教师工作—家庭冲突研究

5.2.2	前因变量对 FIW 的层级回归结果 / 145
5.2.3	本书结论与以往研究结论的比较 / 146
5.2.4	讨论 / 148
第三节	工作—家庭冲突的后果分析 / 151
5.3.1	后果变量的实证研究结果 / 152
5.3.2	本书结论与以往研究结论的比较 / 161
5.3.3	讨论 / 166
第四节	工作—家庭冲突的缓解策略分析 / 167
5.4.1	缓解策略的实证研究结果 / 168
5.4.2	本书结论与以往研究结论的比较 / 178
5.4.3	讨论 / 180
第六章	高校教师工作—家庭冲突的缓解策略 / 182
第一节	基于缓解策略的深度访谈设计与实施 / 182
6.1.1	访谈目的 / 183
6.1.2	访谈实施 / 183
6.1.3	访谈结果 / 183
第二节	高校教师工作—家庭冲突缓解策略分析 / 188
6.2.1	高校教师工作—家庭冲突缓解策略建议 / 188
6.2.2	工作—家庭冲突组织干预策略的实施建议 / 199
第七章	结论与建议 / 202
第一节	研究结论 / 202
7.1.1	工作—家庭冲突维度和影响因素方面的结论 / 203
7.1.2	工作—家庭冲突后果方面的结论 / 204
7.1.3	工作—家庭冲突缓解策略方面的结论 / 204
第二节	本书的局限和未来研究建议 / 206
7.2.1	本书的局限 / 206
7.2.2	未来研究建议 / 207
附录	/ 212
参考文献	/ 267
后记	/ 291

第一章 引言

本章作为全书的起始部分，将对研究背景、问题提出、研究目的与意义、技术路线和结构安排以及本书可能的创新之处予以说明。

第一节 研究背景与问题提出

1.1.1 研究背景

在过去的几十年内，工作和家庭的内容与结构发生了很大的变化。一方面，组织日益看重自身的竞争力，要求组织成员投入更多的时间和精力到工作中去，使其面临着更高的工作强度和职业压力。另一方面，大量女性加入劳动力队伍，双职工家庭的数量日益增多，家务的安排也越来越脱离传统的性别角色。一是女性的工作—家庭角色冲突更加突出；二是男性也开始肩负家庭的责任。由于组织成员处理工作和家庭压力的时间与精力有限，上述因素共同导致了组织成员的内部冲突。例如，一个在英国范围内的样本调查显示，30%的人经历了工作要求和家庭责任之间的冲突，这种冲突经常被称为“工作—家庭冲突”^①，而这一比率在美国甚至还要高，达到40%^②。另外，美国国家职业安全与健康机构（NIOSH）把工作—家庭冲突列为工作场所的十大压力源之一^③。这些发展已经引起了雇员、雇

① Bond, J. T., Galinsky, E., Swanberg, J. E. . The 1997 National Study of the Hanging Workplace. New York: Families and Work Institute, 1998.

② Galinsky, E., Bond, J. T., Friedman, D. E. . The Changing Workforce: Highlights of the National Study. New York: Families and Work Institute, 1993.

③ Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., Barham, L. . The Source, Nature and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1999, (4): 337 - 346.

2 中国高校教师工作—家庭冲突研究

主、公共部门以及学术团体的注意,目前,研究者普遍认为,维持工作—家庭的平衡对于组织经济活力以及家庭幸福都有很重要的作用^①。上述因素共同促进了工作和家庭关系研究的繁荣发展。

工作—家庭冲突研究起源于20世纪70年代末,R.拉波波特(Rapoport)和R. N.拉波波特(Rapoport)^②、伦肖(Renshaw)^③、坎特(Kanter)^④、普莱克(Pleck)^⑤和汉迪(Handy)^⑥等人相继发表了有重大影响的论文。然而,汉歇尔(Marshall)则认为,这个领域起源于对雇用和家庭生活相互作用的研究,如果这样算起来,该研究至今已经有70多年的历史了^{⑦⑧}。

1980年,尼尔(Near)等人对工作和家庭关系的实证研究进行了描述性回顾,为工作和家庭研究指明了方向^⑨。随后,格林豪斯(Greenhaus)等人^⑩的研究提出了工作—家庭冲突的主要分析框架,并选取了重要的预测变量。此后,对于相关概念、概念间关系、前因和后果等有了更清晰的认识,并给出了平衡工作—家庭生活的组织和个人策略。

① Barnett, R. C. . Toward a Review and Reconceptualization of the Work - family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 1998, (124): 125 - 182.

② Rapoport, R. , Rapoport, R. N. . The Dual - career Family: A Variant Pattern and Social Change. *Human Relations*, 1969, (22): 3 - 30.

③ Renshaw. An Exploration of the Dynamics of the Overlapping Worlds of Work and Family. *Family Process*, 1976, (15): 143 - 157.

④ Kanter, R. , *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Sage, 1977.

⑤ Pleck, J. H. , The Work - family Role System. *Social Problems*, 1977, (24): 417 - 427.

⑥ Handy, C. , *The Family: Help or Hindrance?* In Cooper, C. L. & Payne, R. *Stress at Work*. Chichester: John Wiley and Sons, 1978: 107 - 123.

⑦ Marshall, C. M. . The Influence of Employment on Family Interaction, Well - being, and Happiness. In S. J. Bahr (Ed.), *Family Research: A Sixty - year Review, 1930 - 1990*. New York: Lexington, 1992a.

⑧ Marshall, C. M. , Family Influences on Work. In S. J. Bahr (Ed.), *Family Research: A Sixty - year Review, 1930 - 1990*. New York: Lexington, 1992b.

⑨ Near, J. P. , Rice, R. W. , Hunt, R. G. . The Relationship between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research. *Academy of Management Review*, 1980, (5): 415 - 429.

⑩ Greenhaus, Jeffrey H. , Nicholas J. Beutell. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10 (1): 76 - 88.

1.1.2 中国教师的职业特征

近年来,“过劳死”和许多职业中存在的职业倦怠和工作、家庭满意度下降等问题已经引起了全社会的广泛关注,高校教师是最重要的相关人群之一。然而,对此还没有引起理论界的重视,相关的研究成果也很少。因此,针对教师群体的工作—家庭冲突研究显得尤为重要。

“古之学者必有师,师者,所以传道授业解惑也。人非生而知之者,孰能无惑?惑而不从师,其为惑也,终不解矣。生乎吾前,其闻道也固先乎吾,吾从而师之;生乎吾后,其闻道也亦先乎吾,吾从而师之。吾师道也,夫庸知其年之先后生于吾乎?是故,无贵无贱,无长无少,道之所存,师之所存也。”韩愈的《师说》精辟地道出了古代中国人对于教师职业的认识。

不过,真正能够体现教师崇高地位的还应归于“天地君亲师”的固定排序。在中国,无论王侯将相、文人墨客,抑或是布衣草民,无不在心灵之中打上了这一中国传统文化的深刻烙印。“天地君亲师”是中国传统社会中最重要精神信仰和象征符号,表现了中国人对于苍穹、大地的感恩,对于国家、社稷的尊重,对于父母、恩师的深情;表现了中国人敬天法地、孝亲顺长、忠君爱国、尊师重教的价值取向。张舜徽先生认为:“真正彻底了解‘天地君亲师’五个大字的来源和作用,对整个中国封建社会的内幕,可算是了解了一大半。”^①

徐梓^②认为,“天地君亲师”的渊源,可以追溯到春秋末期。相传春秋末年鲁国人左丘明在其所著《国语·晋语》中,有这样的说法:“民生于三,事之如一。父生之,师教之,君食之。非父不生,非食不长,非教不知生之族也,故壹事之。”^③其中只提到了君、父、师,而没有涉及天和地。200多年后,战国末期的荀子在《荀子·礼论》中写道:“礼有三本:天地者,生之本也;先祖者,类之本也;君师者,治之本也。无天地恶生?无先祖恶出?无君师恶治?三者偏亡焉,无安人。故礼上事天,下事地,尊先祖而隆君师,是礼之三本也。”^④

① 张舜徽. 初庵学术讲论集 [M]. 长沙:岳麓书社,1992:587.

② 徐梓. “天地君亲师”源流考. 北京师范大学学报(社会科学版),2006,2:99-105.

③ 国语:卷七 (M). 上海:上海古籍出版社,1982:251.

④ 王先谦. 荀子集解 [M]. 北京:中华书局,1996:347.

早在春秋战国时期,教师就跟天、地、君、亲并列在一起,足以说明中国人对于教师的敬慕。作为一个中国人,无论承认与否,传统文化对个体和整体的影响都是深远而绵长的。因此,教师在得到敬慕的同时也背负了巨大的责任和沉重的压力。

当代中国正处于一个复杂多变的文化环境之中。教师作为上层建筑领域的重要群体,各种类型的冲突在所难免。因此,我们有必要对其进行基于时代精神的梳理和反思。这种反思,不是躲在“象牙塔”中对理论进行诠释、嫁接甚至肢解,而应该以当代教师为对象,为他们提供客观的、可操作的策略建议,从而为中国教育改革做出贡献。

1.1.3 高校教师工作—家庭冲突的现状

高校教师是教师中的一个重要群体,作为以知识的传播和应用以及精神文明的继承和创造为职业使命的特定社会群体,形成了他们生命中某些特有的传统特征。如对理性的崇尚,对知识的追求和对精神需求的注重,关心社会和期望有所作为的社会责任感和历史使命感,注重内省和律己的道德感等^①。“为人师表”的社会角色,“学府黉宇”的环境氛围,“齐家治国”的完美追求,使得中国文化之于教师的传统心态在他们心理上的积淀往往更为集中和浓厚,表现也更为典型和突出,因而无疑也使他们感受到更多的精神压力,体验到更多工作—家庭冲突。

随着高校改革的深入,竞争日益激烈,加入高校教师行列,就意味着踏上了“快车道”,必须加足马力,勇往直前。其原因在于,在这个职业中只有教学科研能力的比拼,论资排辈的时代已经一去不复返了。目前,中国高校的学术带头人中中青年所占比例很大,他们的家庭负担也最重。因此,工作—家庭冲突问题更加凸显。而国内高校却少有悉心探讨教师教学科研之外的家庭生活。

据《全国教育事业统计公报》上公布的数字显示^②,1999年我国高校大规模扩大招生后,生师比增加到13.4:1,而1992年的生师比仅为5.64:1。至2005年,我国高校的生师比已经达到16.85:1。教师工作

① 冒荣,贺晓星,穆荣华,周义安. 无觅桃花源,何处好耕田——高校教师精神压力问题初探. 高等教育研究, 1997, (4): 31-36.

② [Http://www.edu.cn/jiao_yu_fa_zhan_498/20060706/t20060706_187144.shtml](http://www.edu.cn/jiao_yu_fa_zhan_498/20060706/t20060706_187144.shtml).

量增加多少不言自明。

上海社会科学院的最新调查显示,北京地区知识分子的平均寿命从十年前的 59 岁降到了调查时期的 53 岁,比 1964 年第二次全国人口普查时北京人均寿命 75.85 岁低了 20 多岁^①。

根据社会科学院文献出版社发布的《2006 年人才蓝皮书》披露,七成知识分子处于“过劳死”的边缘^②。

2005 年 8~9 月,由中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所和新浪教育频道联合启动的一项 8000 多人参与的调查显示,82.2% 的教师反映压力大,86% 的教师存在一定的工作倦怠,49.7% 的教师有明显的情绪衰竭,如果以“任意一项指标存在问题”作为标准,有 96.4% 的被调查教师的生存状况出现了问题^③。

另有研究发现,高校教师中约有 61.0% 的教师存在不同程度的心理障碍,而普通人群心理障碍发生率在 20% 左右^④。

1.1.4 问题提出

2005 年,伊比(Eby)等^⑤发表在《职业行为杂志》(*Journal of Vocational Behavior*)上的元分析文献,回顾了 1980~2002 年间工业心理学和组织行为学领域内关于工作和家庭的研究。回顾的主题包括:① 工作—家庭冲突(Work-family Conflict);② 工作角色压力(Work Role Stress);③ 工作—家庭协助(Work-family Assistance);④ 工作时间计划(Work Schedules);⑤ 职务再配置(Job-related Relocation);⑥ 对职业生涯和职务影响结果(Career and Job-related Outcomes);⑦ 工作—家庭领域间社会性别和关系研究(Gender and the Relationship between Work and Family Domains);⑧ 双职业生涯夫妇(Dual-earner Couples);⑨ 生活领域间

① [Http://www.globalview.cn/ReadNews.asp?NewsID=2048](http://www.globalview.cn/ReadNews.asp?NewsID=2048).

② [Http://www.sznews.com/zhuanti/content/2007-03/10/content_927146.htm](http://www.sznews.com/zhuanti/content/2007-03/10/content_927146.htm).

③ [Http://gxcljlm.bloghome.cn/posts/45871.html](http://gxcljlm.bloghome.cn/posts/45871.html).

④ 濮宁镇,奖春雷.高校教师心理健康现状调查与对策.中国初级保健.2002,16(10):44-45.

⑤ Eby, Lillian T., Wendy J. Casper, Angie Lockwood, Chris Bordeaux, and Andi Brinley. Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 66: 127-197.

的关系 (Relationships among Life Domains)。该文表明, 1980 ~ 2002 年间, 工作和家庭领域的研究仅文献回顾类文章就有 15 篇, 实证研究达到 190 篇之多。这说明, 这一领域的研究在过去的 20 多年间增长很快。在伊比的元分析文献涉及的工作—家庭研究众多主题中, 工作—家庭冲突是到目前为止得到最广泛研究的主题, 这也正是本书的着力点和研究方向。

目前的工作—家庭冲突研究, 其结论大多数是基于西方国家的组织成员样本以及部分中国香港地区组织成员样本得出的, 而以中国大陆组织成员为样本的研究还很少。此外, 学者们似乎热衷于探讨工作—家庭冲突的维度、影响因素和后果, 而对缓解策略的研究还十分有限。因此, 工作—家庭冲突领域在研究和实践之间还存在差距。即使研究已经为组织成员经历工作—家庭冲突的原因给出了答案, 组织和个人同样还需要实践导向的框架和理论来指导其促成平衡, 如何解决工作—家庭冲突尚是一个值得深入探究的问题。本书选择了高校教师作为研究对象, 试图借鉴前人的研究成果, 超越尚缺少针对某个特定职业群体开展的工作—家庭冲突的研究范围, 同时探究理论源头和实践导向的更深层次, 为降低高校教师工作—家庭冲突提供理论基础和实践指导。基于此, 本书拟从以下几个方面展开:

其一, 工作—家庭冲突存在多种维度。20 世纪 80 年代, 有关研究将工作—家庭冲突看做是单一领域引起的, 即他们研究当工作干扰到家庭时产生的冲突^①。而到了 90 年代初期, 则认为工作—家庭冲突有互补的性质。古特克 (Gutek) 等^②认为, 工作—家庭冲突产生于任一领域。冲突, 既可能产生于工作对家庭的影响, 也可能产生于家庭活动对工作的影响。其后, 又有三维度之说, 即工作—家庭冲突有三种形式, 即基于时间的冲突、基于行为的冲突和基于压力的冲突^③。目前, 有六维度之说, 认为

① Greenhaus, Jeffrey H., Nicholas J. Beutell. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10 (1): 76 - 88.

② Gutek, B., Searle, S., Klepa, L. Rational Versus Gender Role - explanations for Work - family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1991, (76): 560 - 568.

③ Greenhaus, Jeffrey H., Nicholas J. Beutell. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10 (1): 76 - 88.