

王华锋◎著



Entrepreneur's

Family Conflict

企业家的工作与家庭冲突

企业家的工作—家庭冲突如何影响创业绩效?

企业家选择的工作—家庭处理策略如何影响创业绩效?

男女企业家在创业绩效上是否存在差异?

企业家的工作与家庭冲突

王华锋 著

上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业家的工作与家庭冲突/王华锋著. —上海:上海财经大学出版社, 2010. 1

ISBN 978-7-5642-0651-2/F · 0651

I. ①企… II. ①王… III. ①企业家-家庭学-研究
IV. ①F27②C913. 11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 204291 号

责任编辑 吴晓群

封面设计 张克瑶

QIYEJIA DE GONGZUO YU JIATING CHONGTU

企业家的工作与家庭冲突

王华锋 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海第二教育学院印刷厂印刷

宝山葑村书刊装订厂装订

2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月第 1 次印刷

710mm×960mm 1/16 15 印张 269 千字

印数: 0 001—1 500 定价: 26.00 元

本书的研究得到了教育部人文社会科学青年基金项目“我国女性企业家的工作—家庭冲突与创业绩效——基于性别差异视角的研究”(编号:07JC630022)、浙江省社会科学规划一般课题《社会新阶层的现状和发展趋势研究——浙江省女性企业家创业中的性别歧视问题及其对策研究》(编号:07CGSH028YBM)的资助。本书的出版得到了绍兴文理学院学术著作出版基金的资助。

前 言

随着全球创业活动高潮的到来,越来越多的人开始从事创业,创业型企业家的数量随之得到了空前的增长,他(她)们对经济、社会的影响也日益增加。企业家逐渐成为社会的宠儿、舆论与媒体关注的焦点。与此同时,企业家在创业过程中遇到的一些问题也引起了关注,其中一个比较突出的问题是工作—家庭冲突(Work-Family Conflict)。企业家通常面临很高的工作—家庭冲突,他(她)们一方面要为自己的新事业积极打拼,另一方面又要为家庭责任分心。在这种双重压力之下,企业家们如同八仙过海,各显神通,纷纷想出各种方法加以应对。一些人成功地实现突围,取得了事业和家庭的双丰收;另一些人在取得事业成功后,却在家庭方面背上了沉重的包袱,或是忙于离婚,或是穷于应付来自家庭内部的烦恼;而更多的人则处于家庭与事业两败俱伤的境地。

本书的研究目的就在于考察企业家的“工作—家庭冲突”及其处理策略对创业绩效的影响。本研究认为工作与家庭间的潜在冲突会对企业家及其创业活动造成很大的影响,这种影响不仅关系到企业家的生理与心理健康,而且还会关系到新事业的生存与发展,甚至会进一步影响到员工的就业、经济的增长与社会的稳定。本书的研究主要围绕着三大内容展开:研究一,企业家的“工作—家庭冲突”与创业绩效的关系研究;研究二,企业家的“工作—家庭处理策略”与创业绩效的关系研究;研究三,基于“工作—家庭互动”的企业家创业绩效性别差异分析。

研究一对应于本书第3章。本书在以往的理论文献的基础上,把“工作—家庭冲突”区分为“工作干涉家庭冲突”(Work Interfere Family Conflict, WIF)和“家庭干涉工作冲突”(Family Interfere Work Conflict, FIW)两种不同方向的冲突,以及“时间冲突”(Time-Based Conflict)、压力冲突(Strain-Based Conflict)、行为冲突

(Behavior-Based Conflict)三种不同形式的冲突,并且结合上述冲突的方向和形式共分为六种类型的冲突,进而分别考察它们与两类创业绩效(生存绩效与成功绩效)之间的关系。实证研究结果表明,不同类型的工作—家庭冲突对创业绩效的影响不同。两类家庭干涉工作冲突对企业家的创业绩效有负面的影响,其中,基于压力的家庭干涉工作冲突的影响最大,基于时间的家庭干涉工作冲突其次。两类工作干涉家庭冲突对企业家的创业绩效有正面的影响,其中,基于时间的工作干涉家庭冲突的影响最大,基于压力的工作干涉家庭冲突其次。基于行为的工作—家庭冲突与创业绩效没有显著影响。除此之外,本研究还发现,在对生存绩效的影响方面,家庭干涉工作冲突大于工作干涉家庭冲突;而在对成功绩效的影响方面,工作干涉家庭冲突大于家庭干涉工作冲突。

研究二是本书的核心部分,内容包括三部分,分别对应于本书的第4章、第5章和第6章。第一部分尝试对企业家的家庭处理策略进行多维分类。本部分在前人研究的基础上,紧扣工作—家庭冲突的内涵,提出了按照处理范围和处理风格两大维度进行分类的构思。按处理范围,工作—家庭处理策略可以分为工作角色处理策略与家庭角色处理策略两类;按处理风格,工作—家庭处理策略可以分为角色资源支持型、角色需求缩减型和角色行为管理型三种风格;结合这两者,总共可分为六种类型的工作—家庭处理策略。本部分紧接着采用访谈内容分析法对此分类构思进行验证。内容分析的结果显示,该分类构思具有较好的内容效度和信度。

第二部分是企业家的工作—家庭处理策略量表的开发与验证。本部分基于上述关于处理策略的分类构思,通过访谈和文献资料收集,充分吸收符合企业家创业特征的要素,分别编制出三种不同风格的处理策略量表,即角色资源支持量表、角色需求缩减量表和角色行为管理量表。在此基础上,通过探索性因子分析、验证性因子分析分别对这些量表的信度和效度进行检验。检验的结果表明,各量表都具有较高的信度和效度。最终形成包括三部分独立量表的工作—家庭处理策略量表(Work-Family Coping Strategies Questionnaire, WFCSQ)。

第三部分考察不同类型的工作—家庭处理策略对创业绩效的影响。本部分的研究发现,不同类型的工作—家庭处理策略对创业绩效有着不同的影响。家庭干涉工作冲突完全中介三种风格的家庭角色处理策略对创业绩效的正向影响,即三种风格的家庭角色处理策略都只有通过降低家庭干涉工作冲突,间接促进新组织的生存与发展。其中,角色需求缩减策略的影响最大,角色资源支持策略其次,角色行为管理策略最小。工作干涉家庭冲突部分中介三种风格的工作

角色处理策略对创业绩效的影响。其中,角色需求缩减策略对创业绩效既有直接的负面影响,又有通过工作干涉家庭冲突产生的间接的负面影响;而角色资源支持策略与角色行为管理策略对创业绩效却有直接的正面影响,同时也有通过工作干涉家庭冲突产生的间接的负面影响。

研究三,即本书的第7章,主要考察企业家创业绩效的性别差异现象。本研究首先在我国创业背景下,对男女企业家的创业绩效进行比较,考察是否存在性别差异。如果性别差异不存在,本研究将转向于探讨其原因;如果性别差异存在,本研究将进一步考察其因果机制。研究发现,与国外情况一样,我国男女企业家的创业绩效也存在显著的差异。无论是生存绩效还是成功绩效,女性企业家的创业表现总是要落后于她们的男同胞们。本研究接着从工作—家庭互动视角考察了这种现象背后的原因,重点揭露了两类因果机制:第一,以男女企业家经历的不同工作—家庭冲突感受来解释他(她)们的创业绩效差异;第二,以男女企业家在工作—家庭处理策略上的不同选择倾向来解释他(她)们的创业绩效差异。研究发现,男女企业家的创业绩效差异不仅与他(她)们的工作—家庭冲突经历有关,而且与他(她)们的工作—家庭处理策略的选择倾向有关。

在理论创新方面,本书通过上述三个相互关联的研究,成功地实现了工作—家庭互动文献与创业研究相结合的目的,通过工作—家庭冲突及其处理策略与创业绩效关系模型的构建和验证,展示了工作—家庭互动解释企业家创业绩效的能力与机制。这不仅丰富了工作—家庭互动理论的内涵,而且拓展了创业绩效研究视角。在此基础上,本书深入考察了企业家在工作—家庭互动领域的性别差异,并把它们与创业绩效性别差异相联系,从一个全新的理论视角解释了一个令人困惑的现象:为什么女性的创业绩效比男性差,无论这个绩效是用生存指标还是用成功指标来衡量?

在实践价值方面,本书的研究成果至少可以起到以下三方面的作用:第一,对企业家的“工作—家庭处理策略”的类型及其有效性的系统探索,有助于增强企业家的“工作—家庭冲突”处理能力;第二,对企业家的“工作—家庭互动与创业绩效”关系的科学认识,有助于提升企业家的创业绩效水平;第三,对企业家的性别差异的深入考察,有助于为女企业家营造良好的创业环境。

掩卷之余,自然会回忆起研究过程中的点点滴滴,要感谢的人很多。首先感谢我的导师贾生华教授,能拜于他门下是我求学生涯最大的幸运。贾老师强调“做人”与“做学问”相结合,倡导“团队学习、快乐成长”,从而使我们每个人都能感受到大家庭的温暖和成长的乐趣。此外,他勤奋严谨的治学精神、广博的知

识、独到的见解、敏捷的思维,都为我树立了治学做人的典范,对此我铭记在心,受益终身。我还要感谢我的良师益友——绍兴文理学院经济与管理学院院长李生校教授,是他让我走上了人民教师的岗位,是他带我叩开了浙江大学的校门,是他帮我铺就了成长的道路。他是我这一路走来以及继续走下去的重要依靠。我要感谢我的父母亲,养育之恩,无以为报。感谢我的岳母和妻兄在经济上的大力资助。感谢我的两位姐姐和姐夫,是他们在父母身边承担了应由我们来尽的孝道。特别感谢我的妻子王文芳女士,她不遗余力的支持和关爱使我能够安心学业,在艰辛中体验生活的幸福,在异乡感知家庭的温暖。

本书的研究与出版得到了教育部人文社会科学青年基金项目“我国女性企业家的工作—家庭冲突与创业绩效——基于性别差异视角的研究”(编号:07JC630022)、浙江省社会科学规划一般课题《社会新阶层的现状和发展趋势研究——浙江省女性企业家创业中的性别歧视问题及其对策研究》(编号:07CGSH028YBM)的资助。在此,谨向国家教育部人文社科基金以及浙江省社会科学基金委表达诚挚的谢意。在本书的编辑过程中,袁敏等上海财经大学出版社的同志付出了不少心血,在此也深表谢意。同时,作者还希望借此机会向那些在课题研究过程中提供帮助的企业界人士表示由衷的感谢。

王华锋

2009年9月5日于绍兴文理学院南山

目 录

前言	1
第 1 章 绪 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	5
1.3 研究构思	5
1.4 技术路线	9
1.5 结构安排	10
第 2 章 相关理论研究述评	13
2.1 工作—家庭互动的基础理论	13
2.2 工作—家庭冲突的相关研究	19
2.3 工作—家庭处理策略的相关研究	36
2.4 企业家及其创业绩效的相关研究	44
第 3 章 企业家的工作—家庭冲突与创业绩效的关系	57
3.1 研究目的	57
3.2 研究假设与模型构建	58
3.3 变量的选择与测度	62
3.4 数据分析	68
3.5 研究小结	86

第4章 企业家的工作—家庭处理策略的维度与类型	90
4.1 研究目的	90
4.2 理论背景与研究假设	91
4.3 研究方法	93
4.4 数据收集	96
4.5 内容分析	99
4.6 研究小结	108
第5章 企业家的工作—家庭处理策略量表的开发及其验证	111
5.1 研究目的	111
5.2 研究方法	112
5.3 量表编制	114
5.4 测量的信度与效度分析	120
5.5 研究小结	132
第6章 企业家的工作—家庭处理策略与创业绩效的关系	136
6.1 研究目的	136
6.2 研究假设与模型构建	137
6.3 研究样本与变量测量	145
6.4 数据分析	147
6.5 研究小结	161
第7章 基于工作—家庭互动的企业家创业绩效性别差异分析	165
7.1 研究目的	165
7.2 研究假设与模型构建	166
7.3 研究样本与变量测量	174
7.4 数据分析	174
7.5 研究小结	179
第8章 总 结	185
8.1 研究结论与讨论	186
8.2 研究创新与价值	193

8.3 研究局限与研究展望	196
附录.....	198
附录 1:访谈提纲	198
附录 2:调查问卷	199
参考文献.....	206

第1章 绪 论

1.1 研究背景

“工作”与“家庭”是人们日常生活中的两个基本单元(Unit)。两者分别满足了人们不同层次的需要,是人们生活中缺一不可的组成部分。工作被界定为个体为维持生计而提供商品和服务的工具性活动领域,而家庭被定义为个体通过生物性纽带、婚姻、社会习俗和收养方式与他人联系在一起的生活性活动领域(Budros,1999)。工作因为最终提供了收入和成就感而使个体满足,而家庭因为亲密的关系和个人快乐而使人满意。个体必须努力地工作,实现事业有成;同时也要维系家庭关系,增进家庭健康。

个体每天几乎都要在工作和家庭之间频繁地转移,不断地变换着角色和身份,满足不同的角色需求。在这些角色之间进行恰当的转换是需要技巧和天赋的。对于大多数人来说,一个自然而然的结果就是角色冲突。工作中发生的事件不可避免地会影响到家庭生活,反之亦然。要同时兼顾工作与家庭的双重角色给个人带来较大的压力。个体不仅会面临时间上的冲突,在同一时间内要扮演两个或者两个以上的不同角色时,个体往往会顾此失彼、无所适从。个体也可能面临行为上的冲突,不同的角色要求不同的甚至相矛盾的行为方式,例如,在工作中,人们或许期望你是“严肃的”并具有“进取精神的”;而在家庭中,人们则希望你是“充满爱的”和“平易近人的”。此外,还包括看不见的负面情感的相互溢出。当个体从一种角色转换到另一种角色时,同时也传递了情感、态度。负面的情感溢出意味着工作造成的压力和紧张冲击到个体,使个体在参与家庭生活上感到困难(Duxbury & Higgins,1991)。由此可见,工作与家庭——对个体来说至关重要的两个单元,尽管十分不同,但相互影响、紧密联系。要同时兼顾工

作与家庭,不是非常容易的事。

对于企业家而言,工作一家庭冲突表现得尤其尖锐,工作与家庭的平衡也显得特别困难。企业家(Entrepreneur)也被称为创业家,他们与普通员工的本质区别在于雇佣关系不同。企业家属于自我雇佣(Self-employment),即自己给自己发工资,这种形式的雇佣关系通常被称为创业。普通员工属于被人雇佣,这种雇佣关系习惯上被称为就业。“创业”和“就业”构成了劳动力市场上两种十分不同的劳动形态。企业家致力于创业,从事企业的创建、经营和发展等工作,是一项高风险性、高随机性、高复杂性的系统工程。企业家通常每天要掌管数十甚至上百个员工,调动几百万甚至几千万的资金,应付无数个竞争对手。相比较而言,普通员工所从事的工作就要更标准化、更日常化、更简单化。因此,当个体决定从事创业,成为一名企业家的时候,即意味着他要付出数倍于常人的时间和精力,当然还要面对比常人更尖锐的工作与家庭冲突问题。这就解释了为什么在现实生活中,很多企业家在获取事业成功后,在家庭方面却背上了沉重的包袱,或是忙于离婚,或是穷于应付来自家庭内部的烦恼。

从某种程度上来说,工作与家庭冲突问题天生就是一个企业家的问题。然而,最早研究工作一家庭冲突的文献都不是以企业家为研究对象,工作一家庭冲突基本理论也没有来自企业家的实践。对此作出重大贡献的,恰恰是对普通员工的研究。学者们以普通员工为研究对象,重点考察了员工的冲突源、冲突形式和冲突结果,以及组织的一些相应人力资源政策。他们的发现形成了工作一家庭冲突理论的基本框架。

工作一家庭冲突的研究没有关注到企业家,其原因在于当时的实践背景。工作一家庭冲突研究主要兴起于20世纪五六十年代。这段时间最典型的特征莫过于女权运动,女性在教育、家庭角色和社会地位方面的弱势状况有所改变。优异的学习成绩、大学学历为女性就业提供了更多的机会。各行各业的人才队伍中,女性的比率明显提高。由于大量女性进入就业市场,家庭形态有了多样化的改变,传统的“男主外、女主内”家庭也逐渐减少,取而代之的是双薪家庭(Dual Career Family)形态。夫妻双方在职场上有各自的发挥空间与舞台。随之而来的结果是,两性在工作与家庭之间扮演着多重角色,因时间与精力的有限性而导致工作与家庭失衡,冲突于是产生。因此,早期的工作一家庭冲突研究多以双薪家庭的员工为主,尤其是白领阶层。

无独有偶,引起学者对企业家经历的工作一家庭冲突问题感兴趣的主要原因,也与实践背景有着密切关系。20世纪70年代以后,随着信息技术的普遍应

用、经济全球化进程的加快、服务业的兴起,一股强劲的创业浪潮在全球范围内兴起。尤其是20世纪90年代以后,互联网的出现和飞速发展,极大地刺激了基于新技术的创业活动。互联网带来了史上门槛最低、最大众化、最不具歧视性的创业机会。一大批英雄般的企业家在这一波创业浪潮中迅速崛起,最为著名的包括比尔·盖茨(微软公司)、迈克尔·戴尔(戴尔电脑公司)、杰夫·贝佐斯(亚马逊网站),这些年轻的世界首富激发了千千万万个年轻人的创业冲动。越来越多的人投身于创业活动中,企业家作为一个社会阶层迅速崛起,这一点在现阶段的中国表现得尤其突出。企业家在取得事业成功的同时,他们身后尖锐的工作与家庭冲突也在以极端的形式频频曝光,离婚甚至被杀或者杀妻等恶性事件常见诸报端。这些工作与家庭冲突所导致的负面结果给企业家自身、他们的家庭、企业和社会都带来了很恶劣的影响。基于此,学术界开始关注企业家的工作与家庭冲突问题,相关研究正在逐渐成为学术研究的重点和热点。

对于女性企业家而言,工作一家庭问题尤其突出。工作与家庭冲突也正在成为女性创业研究的一个核心问题(Brush,1992)。随着妇女解放运动以及妇女地位的提高,妇女从传统家庭角色的束缚中解脱出来,纷纷投身于创业洪流之中,女性创业取得了迅速的发展。根据2007年全球创业观察项目^{〔1〕}(GEM)的女性创业报告,女性创业正在全球蓬勃兴起,在从事创业活动的人当中,女性所占的比例已达1/3以上。无论从企业的数量、创造的收入还是雇佣的工人数量方面来看,女性创业所带来的贡献在全球范围内已变得日益突出,并成为全球经济增长的重要驱动力量之一。女性企业家正在以一种崭新的社会力量登上世界经济的历史舞台。与此同时,女性企业家也不可避免地遇到了工作与家庭冲突问题,而且与男性相比,似乎是有过之而无不及。虽然,在创办并发展企业的过程中,女性对自己的命运有了更多的掌控,但是,她们遇到诸如工作一家庭冲突等方面的障碍仍然很大,所以在能够称得上英雄的企业家中,几乎没有女性的身影。女性企业家经历更高的工作与家庭冲突水平,主要是由于传统的性别观念所造成的。传统的性别角色观念认为,“男主外、女主内”,女性在社会上扮演的角色应当是“贤妻良母”,她们的职责应当是“相夫教子”,她们与男性的关系应当是主从式。许多人对那种为追求事业成功而不顾家庭,才华横溢且遇事有主见,敢做、敢当、敢抓、敢管的所谓“女强人”,是望而生畏、敬而远之的。传统的性别

〔1〕 全球创业观察项目(Global Entrepreneurship Monitor, GEM),由美国百森商学院和英国伦敦商学院于1998年发起,有35个国家和地区参与,是全球最重要的创业研究项目之一。

角色观念对女性的人生如此巨大的影响,使得现今的社会依然对女性角色保持着双重期望:一方面期望女性积极地参与社会工作,对社会付出;另一方面又不忘对其扮演的家庭角色的期望。在时间与精力有限的情况下,女性企业家往往要承受更多的工作与家庭的双重压力。难怪一些累得精疲力竭的女性企业家无奈地发出牢骚:“从前是男耕女织,现在的女人是又耕又织。”一些女性企业家在家庭与工作难以两全的情况下,干脆就选择放弃事业,回归家庭。

从理论的发展脉络上看,学术界对企业家的“工作—家庭冲突”的关注,也是最近几年的事情。由于创业一直被看作一种相对弹性的事业,其灵活的工作日程和工作场所降低了企业家面临“工作—家庭冲突”的可能性,所以,企业家被想当然地认为不具有突出的“工作—家庭冲突”问题(Eden, 1975; Cromie, 1987)。最近的研究指出,与普通员工相比,企业家虽然享有更多的工作自治和日程弹性,但同时也面临着更加复杂的工作,并且表现出更高的工作投入,因此,创业并不是平衡工作与家庭冲突的“万能药”,相反,企业家可能经历着更高水平的工作—家庭冲突水平(Parasuraman & Simmers, 2001)。

虽然学者在对企业家的工作—家庭冲突的研究中发现,大多数适用于员工的结论,同样适用于企业家,但是企业家的独特性至少在以下两个方面开始体现:

第一,创业绩效是企业家工作—家庭冲突的重要结果变量。与普通员工的工作性质不同,企业家从事创业活动,往往是某个组织的创始人。企业家的工作—家庭冲突影响的不是某个具体工作的好坏,而是整个创业活动的成败。创业绩效自然就成为了企业家工作—家庭冲突的重要结果变量。学者也因此比较热衷于探讨工作—家庭冲突与创业绩效关系。但相关研究大多停留在理论研究层面,实证研究的较少。在仅有的几项研究中,工作—家庭冲突不利于创业绩效的观点占据上风。但是,由于它们基本上没有对工作—家庭冲突进行细分,所以工作—家庭冲突与创业绩效到底有何种关系,仍然有待进一步研究。

第二,企业家有独特的工作—家庭处理策略。企业家的工作—家庭处理策略与普通员工有很大的不同。企业家如何应对和处理工作—家庭冲突成为一个新的学术兴奋点。研究企业家的工作—家庭处理策略的重要性不言而喻,它不仅有利于企业家选择适合的处理策略,有效地解决工作与家庭冲突,更好地让个体与家庭满意,而且有利于新建企业的健康成长,促进社会创业的蓬勃发展。

然而,在目前的研究中,以下几个问题仍然有待解决:首先,所谓的工作与家庭处理策略多是些零散的具体措施和手段,缺乏系统分类和高度概括。其次,缺乏对各种工作—家庭处理策略的有效性的比较研究。工作—家庭处理策略的有

效性是指降低冲突、提升绩效(家庭或者工作)的程度。比较主要包括两个方面:第一,针对相同个体,不同工作—家庭处理策略的有效性比较;第二,针对不同个体,相同工作与家庭处理策略的有效性比较。再次,缺乏对工作与家庭处理策略的性别差异分析。男女企业家在工作与家庭处理策略的选择存在着怎样的偏好,性别在处理策略对冲突与绩效影响中起着何种作用,都是值得进一步探索的问题。

总的来说,与普通员工相比,企业家(不论男性还是女性)总是会经历更高强度的工作—家庭冲突,而且工作—家庭冲突对企业家造成的影响往往也更大,不仅会影响他(她)们的生理和心理健康,更重要的是会阻碍他(她)们新事业的生存与发展,进而间接影响到员工的就业、经济的增长和社会的稳定。所以说,考察企业家的工作与家庭冲突有着更加重要的社会意义和经济意义。

1.2 研究目的

基于以上所述的实践和理论背景,本书以企业家为研究对象,探讨他(她)们在面对人生的两大重点——事业与家庭——的互动时,所衍生出的压力与冲突感受,以及解决这种冲突的处理策略。在此基础上,进一步考察工作—家庭冲突及其处理策略对他(她)们创业绩效的影响。本书旨在从一个全新的视角——工作—家庭冲突视角,来解释企业家的创业绩效,从而弥补已有研究的不足,并以此证明把工作—家庭文献与创业研究相结合的可行性与潜力。除此之外,本书还对男女企业家的性别差异感兴趣,希望通过考察他(她)们在工作—家庭冲突及处理策略上的差异,揭露男女企业家创业绩效差异的真相。本书希望起到以下两方面的作用:一方面,家人能给企业家更多的理解与支持。希望夫妻双方能从两性不同的立场与角色出发,激荡出共同的理念,通过彼此的协调与努力,来达成共识,让摇摆的天平两端取得平衡点。另一方面,社会、政府也需要转变观念,出台政策以从实质或精神层面上来表达对企业家的协助与关怀,并将工作—家庭冲突的可能性降至最低程度,让企业家在无后顾之忧的情况下,能全心投入创业,取得良好的绩效表现。

1.3 研究构思

本研究的中心问题是:企业家的工作—家庭互动(Work-Family Interface)如何影响他(她)们的创业绩效?工作—家庭互动有着丰富的内涵,总的来说,包

括工作—家庭促进(Work-Family Facilitation)视角和工作—家庭冲突(Work-Family Conflict)视角。而本研究侧重于冲突视角,重点关注企业家的工作—家庭冲突及其处理策略,所以,该研究问题又可以分为两个子问题:(1)企业家的工作—家庭冲突如何影响创业绩效?(2)企业家选择的工作—家庭处理策略(Work-Family Coping Strategies)如何影响创业绩效?在此基础上,本研究还将进一步考察第三个问题:(3)男女企业家在创业绩效上是否存在差异?这种差异能否部分由他们在工作—家庭互动上的差异所解释?本研究提出的总体构思框架如图 1.1 所示。

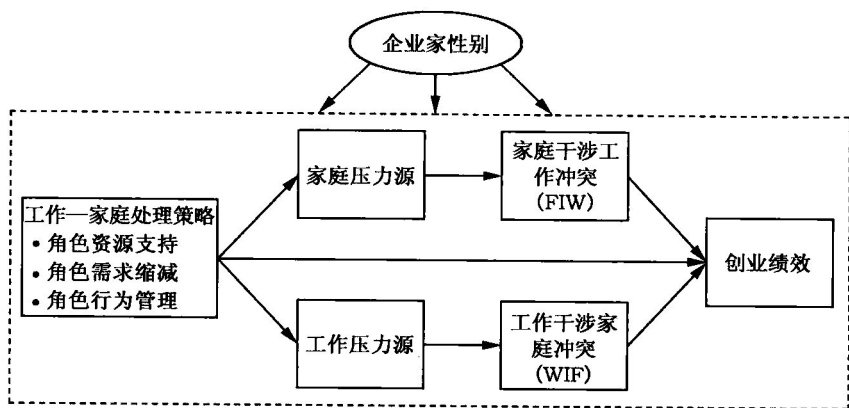


图 1.1 本研究的总体构思框架

1.3.1 研究一：企业家的工作—家庭冲突与创业绩效的关系研究

考察企业家的工作—家庭冲突与创业绩效的研究并不多见。仅有的一些研究,并不对工作—家庭冲突加以区分,而是直接考察整体工作家庭冲突与创业绩效之间的关系,研究得出的结论也不一致。有的研究认为,企业家所面临的角色冲突阻止了他们能力的有效发挥,因而不利于创业绩效(Teo & Foo, 1997);而有的研究则发现,工作—家庭冲突对创业绩效的影响受到企业家性别的调节(Jennings & McDougald, 2007)。对男性企业家而言,更高的工作—家庭冲突会导致更高的创业绩效;对女性企业家而言,更高的工作—家庭冲突则导致更低的创业绩效。

本研究认为,由于工作—家庭冲突有不同的方向和形式,直接考察整体工