

# 高校女教师工作家庭冲突与职业倦怠关系研究

陈建武<sup>1,2</sup>, 张向前<sup>1</sup>

(1. 华侨大学工商管理学院, 福建 泉州 362021; 2. 莆田学院管理学院, 福建 莆田 351100)

[摘要] 在我国的传统价值观念下, 女性承担着主要的家庭责任, 高校女教师必然面临来自工作与家庭的冲突。研究表明, 目前高校女教师面临较为严重的工作家庭冲突, 不同婚姻与子女状况的女教师在在工作家庭冲突上存在显著差异, 已婚的女教师经历更为激烈的工作家庭冲突。当女教师在面临家庭干扰工作时, 会对职业倦怠各维度都产生显著影响, 而当女教师的学校工作对家庭生活造成干扰时, 也会导致其产生情绪衰竭。因此, 需从社会、学校与个人层面平衡高校女教师的工作与家庭冲突。

[关键词] 高校女教师; 工作家庭冲突; 职业倦怠

[中图分类号] G 645

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493(2013)03-0012-05

## 一 问题的提出

工作家庭冲突是指个体在面临来自工作与家庭两个方面的压力时, 由于无法协调角色间交互关系而产生的冲突。个体如果顺从某个角色的要求, 往往就很难满足另一角色的要求<sup>[1]</sup>。如果他们在工作上投入太多的精力, 家庭的责任通常就很难兼顾; 而如果承担过多的家庭责任, 又往往会妨碍他们在职业上的发展。大多数的学者都认为工作家庭冲突是一个双向的结构。Greenhaus 等人认为工作家庭可以分为两个维度, 即工作家庭冲突与家庭工作冲突<sup>[1]</sup>。前者是指由于工作要求而产生的角色冲突, 而后者是指由于家庭要求而产生的角色冲突。在现代社会中, 女性参与工作的比例不断提高, 工作家庭冲突问题更可能在职业女性身上发生, 学术界对这一问题的研究也得以升温。国内学者陆佳芳等人针对科研机构、高科技行业的实证研究表明, 与男性员工相比, 女性员工更容易体验到由于工作家庭冲突带来的压力<sup>[2]</sup>。李超平等人在一项关于医护人员的研究中则发现, 工作家庭冲突对个体的职业倦怠有着较强的预测作用<sup>[3]</sup>。

工作家庭冲突现象在高校女教师当中同样存在。随着改革开放的深入和市场经济的发展, 我国的高等教育迎来了蓬勃发展的机会, 伴随而来的是

高校的扩招, 越来越多的学生有机会进入高等学府就读。与此同时, 高校的教师队伍也处在不断的壮大和整合之中。女教师在高校教师队伍中占有很大比例, 她们肩负着为祖国培育人才的重任, 在高校教学与科研工作中发挥着越来越重要的作用。然而, 有些传统的观念仍然根深蒂固, 尽管女教师与男性一样在外工作, 她们仍然被认为应该承担家庭的主要责任。随着她们组建家庭之后, 工作与家庭的冲突会日益明显。平衡女教师的工作与家庭关系, 一方面可以使女教师充分投入到自己的工作当中, 另一方面可以使她们履行好自己的家庭责任。处理好女教师的工作家庭冲突, 彰显了“以人为本”的教育理念, 更有利于和谐社会的构建。因此, 在中国文化背景下探讨高校女教师的工作与家庭冲突问题具有一定的现实意义。研究旨在分析高校女教师工作家庭冲突的严重程度, 不同婚姻状况的女教师在工作家庭冲突方面的差异, 以及工作家庭冲突对其职业倦怠程度的影响, 并提出相关的解决措施。

## 二 研究设计

### (一) 研究假设

工作与家庭是个体生活中非常重要的两个方面, 双方也是相互联系和影响的。工作与家庭的关

[收稿日期] 2013-04-06

[基金项目] 福建省教育科学“十二五”规划2011年度常规课题(FJCGGJ11-116)

[作者简介] 陈建武(1976—), 男, 福建莆田人, 莆田学院讲师, 华侨大学工商管理学院博士生, 主要研究方向为人力资源开发与管理。

系是否平衡协调,关系着个体生活整体质量的高低。然而,工作与家庭的冲突往往又是不可调和的。在中国传统文化中,一直流行“男主外,女主内”的说法。虽然如今有许多法律条约来保证女性的平等就业权利,但是这些传统观念还是根深蒂固。社会上仍然要求女性以家庭为主,并不鼓励女性去追求自己的事业。所以就算是事业成功的女性,也要首先照顾好家庭、履行好自己的家庭责任,这样才能被接受认可。任何学校绝不会因为妻子支持丈夫的工作,而减免她的教学工作量和评职称所必需的科研成果,妻子不如丈夫被社会认为是理所当然的,而这正是中国几千年来“男尊女卑”传统文化观念的延续<sup>[4]</sup>。有些女教师出于家庭的负担,不得不放弃自己对事业的追求;而那些不愿意放弃事业的女教师,对家庭的照顾就会有所忽略。

当女教师面临工作与家庭冲突时,很容易产生一些负面情绪,表现出紧张、焦虑、易烦躁、沮丧、消沉、情绪低落等症状<sup>[5]</sup>。这些负面情绪的长期积累,会使女教师陷入某种程度的情绪衰竭,她们开始对工作不再那么投入,与学生的关系日渐疏离,个人的工作成就感持续降低,引发职业倦怠。由于缺乏有效的发泄渠道,这些不良的情绪很有可能被带回家中,成为引发家庭冲突的导火索。当工作严重干扰到家庭生活时,就可能破坏家庭的和谐,甚至导致婚姻破裂。基于上述的分析,研究提出如下假设:

假设1:高校女教师存在较为严重的工作与家庭冲突,不同婚姻状况与子女状况的女教师在工作与家庭冲突方面存在显著差异。

假设2:工作与家庭冲突对高校女教师的职业倦怠具有正向的预测效果。

## (二) 研究对象

此次调查的对象为高校女教师,以福建省六所本科高校的女教师作为调查样本。调查时采用随机抽样的方法,面向女教师共发放了200份问卷,回收192份,有效问卷184份,有效率为92.0%。其中已婚的女教师为128人,占69.6%,未婚(含离异与寡居)的女教师为56人,30.4%。

## (三) 量表的设计与选择

工作家庭冲突是一种角色间的冲突,通常包含2个维度,即工作—家庭冲突(工作对家庭生活的干扰)和家庭—工作冲突(由于家庭因素带来的

与工作的冲突)。研究采取卡尔森开发的家庭工作冲突量表,用以测量工作干扰家庭(WIF)和家庭干扰工作(FIW)<sup>[6]</sup>。量表采用李克特五点计分法,1到5分别代表着“完全不符合”到“完全符合”,要求被调查者根据自身的实际情况进行填写。量表的验证性因子分析结果显示, $\chi^2/df = 0.51$ , RMSEA = 0.00, GFI = 0.98, AGFI = 0.98, CFI = 1.00, NNFI = 1.06, IFI = 1.02,说明整体模型的适配情况良好。正式量表的总体内部一致性系数为0.80,两个维度的内部一致性系数分别为0.74和0.86。

在职业倦怠部分,该研究采用Maslach等的观点,将职业倦怠定义为一种由于长期的工作压力所导致的个体负面情绪,包括情绪衰竭、工作疏离和低成就感等3个维度<sup>[7]</sup>。职业倦怠量表参考了Maslach等人编制MBI量表,并结合高校教师的特点进行修订。量表同样采用李克特五点计分法,要求被调查者对其心理状态进行自我评价。验证性因子分析结果显示三维度的职业倦怠量表具有较好的拟和指标值( $\chi^2/df = 1.91$ , RMSEA = 0.06, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, CFI = 0.98, NNFI = 0.94, IFI = 0.98),说明量表具有较佳的结构效度。正式量表的总体内部一致性系数为0.78,三个维度的内部一致性系数分别为0.81、0.80和0.77。

## 三 结果分析

(一) 高校女教师工作家庭冲突与职业倦怠的描述统计

表1显示了工作家庭冲突与职业倦怠各变量的均值、标准差及变量间的相关系数。从表1得知,高校女教师工作家庭冲突2个维度的均值都处于中等偏上的水平,说明在高校女教师当中存在着较为严重的工作家庭冲突。其中工作干扰家庭所产生的冲突程度明显高于家庭干扰工作的冲突。而在职业倦怠方面,女教师职业倦怠的总体均值达到3.61,超过中值。结合其他学者对职业倦怠水平的调查结果,可以发现目前高校女教师职业倦怠处于较高水平。具体而言,职业倦怠3个维度的均值也都高于中值,其中工作疏离维度的得分明显高于其它两个维度。

以医护人员、公务员等人群为样本的研究都表明,工作家庭冲突对个体的职业倦怠具有显著影响。该研究的简单相关分析结果也显示,工作家庭冲突

与职业倦怠及其各维度之间都存在显著的正向相关(如表 1 所示),说明女教师所面临的工作家庭冲突

对其职业倦怠水平可能具有一定的影响作用。

表 1 各变量的均值、标准差及变量间的相关系数

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1. 工作-家庭冲突	3.37	1.85	1.00					
2. 家庭-工作冲突	3.05	1.53	0.57**	1.00				
3. 情绪衰竭	3.57	1.46	0.62**	0.63**	1.00			
4. 工作疏离	3.46	1.41	0.48**	0.55**	0.75**	1.00		
5. 低成就感	3.96	1.12	0.27**	0.19*	0.40**	0.28**	1.00	
6. 职业倦怠总体水平	3.61	1.92	0.51**	0.33**	0.37**	0.34**	0.29**	1.00

注:\*\*表示  $P < 0.01$ ; \*表示  $P < 0.05$ , 下同

## (二) 婚姻与子女状况对高校女教师工作家庭冲突的影响

从表 2 可以看出,不同婚姻状况的女教师在工作与家庭冲突的 2 个维度上的 t 统计值均达到显著水平,显著性概率值 p 均小于 0.05,说明不同婚姻状况的女教师在工作干扰家庭和家庭干扰工作方面的知觉感受均有显著的差异,已婚女教师所体验到的工作干扰家庭与家庭干扰工作均明显高于未婚女教师。

在已婚的女教师当中,较之尚无子女的女教师,育有子女的女教师面临着更为严重的工作家庭冲突。如表 2 所示,无论是在工作干扰家庭方面,还是在家庭干扰工作方面,不同子女状况的女教师在冲突体验上均具有显著差异,其 t 统计值也都达到了显著水平。

表 2 婚姻与子女状况对工作家庭冲突的影响

个人特征	样本数	均值	标准差	t 值
工作干扰家庭 (WIF)	已婚	3.50	1.79	3.85**
	未婚	3.07	1.81	
家庭干扰工作 (FIW)	已婚	3.16	1.43	3.66**
	未婚	2.79	1.51	
工作干扰家庭 (WIF)	育有子女	3.66	1.76	4.06**
	尚无子女	3.18	1.92	
家庭干扰工作 (FIW)	育有子女	3.28	1.39	3.61**
	尚无子女	2.91	1.51	

## (三) 高校女教师工作家庭冲突对职业倦怠的影响

该研究采用结构方程模型方法验证高校女教师工作家庭冲突与职业倦怠之间的因果关系。分析结果表明该整体模型的适配度统计值相当理想,其中  $\chi^2/df = 1.12$ ,  $RMSEA = 0.03$ ,  $GFI = 0.95$ ,  $AGFI = 0.91$ ,  $CFI = 0.99$ ,  $NNFI = 1.00$ ,  $IFI = 0.99$ ,说明模型具有较高的解释力。图 1 显示了高校女教师工作家庭冲突与职业倦怠因果关系结构方程模型的标准化回归系数值 ( $\beta$  系数),可以看出女教师在面临家庭干扰工作时,会对职业倦怠各维度都具有显著的影响,其  $\beta$  系数分别为 0.84、0.69 和 0.74,显著性水平均达到 0.01,意味着当女教师的家庭责任对其学校工作任务的影响程度越高时,该女教师越有可能面临严重的情绪衰竭,产生对工作的疏离,并使其工作成就感降低。同时,研究结果也显示,如果女教师的学校工作对家庭生活造成

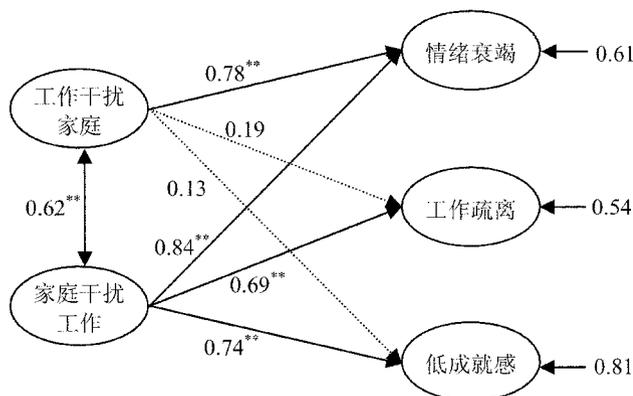


图 1 工作家庭冲突对职业倦怠的影响

干扰时,会导致其产生情绪衰竭,但对工作疏离和工作成就感不会产生显著的正向影响。

## 四 结束语

### (一) 主要结论

研究发现,目前高校女教师面临着较为严重的工作家庭冲突,其中工作干扰家庭所产生的冲突程度明显高于家庭干扰工作的冲突。现实中,大部分女性承担着比男性更多的家庭职责,例如做家务、带孩子等,女教师们普遍体验到严重的工作与家庭冲突。不同婚姻与子女状况的女教师在工作家庭冲突上存在显著差异,未婚和已婚但尚无子女的女教师需要承担的家庭责任相对较少,可以将大部分时间都用于工作,所以经历的工作家庭冲突程度较低;而已婚的女教师,特别是目前育有子女的女教师不仅需要完成工作任务,还要承担更多的家庭责任,因此会经历更为激烈的工作家庭冲突。

同时,调查结果发现,当前高校女教师面临较高水平的职业倦怠,说明相当一部分的高校女教师出现了较为严重的情绪衰竭,并产生了对工作一定程度的疏离,从而可能降低她们的工作绩效。而工作家庭冲突与职业倦怠的相关分析则结果显示,工作家庭冲突与职业倦怠及其各维度之间都存在显著的正向相关。进一步的分析发现,女教师在面临家庭干扰工作时,会对职业倦怠各维度都产生显著影响,意味着当女教师的家庭责任对其学校工作任务的影响程度越高时,该女教师越有可能面临严重的职业倦怠。此外,研究结果也显示,当女教师的学校工作对家庭生活造成干扰时,会导致其产生情绪衰竭,但对工作疏离和工作成就感不会产生显著的正向影响。

### (二) 高校女教师工作与家庭的平衡策略

高教女教师如果长期处于工作与家庭冲突的矛盾之中,将会对社会、学校、家庭以及自身都产生不利的影响。因此,平衡女教师的工作与家庭冲突,预防与矫治其职业倦怠也具有现实的意义。

在社会层面,政府应大力加强思想文化建设,通过各种渠道宣传现代文明,使性别平等的意识成为社会的共识,为女性知识分子融入职场,追求自我价值营造良好的舆论氛围。同时,政府应制定并贯彻实施平等就业政策,在法律上保障职业女性在择业时拥有与男性平等的就业权,工作中实现与男性同工同酬。为了平衡女性的工作与家庭冲突,还

需要男性更多地分担家庭责任,摒弃封建传统的家庭观念,与职业女性共同承担工作与家庭的双重责任。只有整个社会转变对女性的双重角色期待,才能减少女教师所面临的工作家庭冲突,拥有更多的机会追求自己在职业上的成功。

在学校层面,可以加强对女教师的技能培训,提高她们的工作绩效。学校可以根据实际情况对女教师进行培训,强化作为高校教师所需的各项技能,也可以组织系内的教师们相互听课,交流经验,达到相互促进、进步的效果。工作绩效的提高能使女教师按时完成工作任务,也会减少工作家庭冲突发生的几率。学校也可以为女教师提供心理咨询服务。高校女教师在经历工作家庭冲突时会承受巨大的压力,长期下去,不仅会影响工作效率,更会影响教师的身心健康。学校可以聘请专业的心理咨询人员为女教师们提供服务,缓解她们的心理压力,并提出相关建议。此外,学校可以建立高校教职工子女托付中心,缓解女教师的后顾之忧。当女教师有了自己的孩子,就会花更多时间和精力在孩子身上,例如照顾孩子饮食起居、接送孩子上下学、辅导功课等,因此在工作时间上会受到一定程度的影响。女教师在工作过程中担心孩子的情况,也会影响工作状态和工作效率。学校可以专门为教职工的孩子建立一个托付中心,使这些孩子在统一的地方学习和玩耍。使女教师们没有后顾之忧,不会在工作的时候担心自己的孩子发生意外。当女教师既要工作又不放心把孩子一个人留在家里时,就可以送去学校的托付中心。

在个人层面,女教师需要明确自己的目标,做好职业生涯规划。女教师应根据自己的真实需求进行适当的职业选择。如果她们选择将事业放在第一位,那么兼顾家庭责任的时间就少了。如果选择把家庭放在首位,那事业只是实现自我价值的一种方式,做好自己的本份就好。同时,女教师应该把职业规划分成若干阶段去实行,每个阶段都有相应的任务,要考虑到每个阶段可能与家庭产生的冲突,并及时进行规避预防,从而使矛盾冲突的程度降到最低。此外,女教师们应努力提高自身素质,树立自信、自立、自强的观念,克服紧张、依赖、退缩等消极情绪。在竞争激烈的高校中,只有自身不断地学习,坚持与时俱进,才能保持不被淘汰。同时,高校女教师应该培养过硬的心理素质来应对工作与家庭冲突产生的压力。学会压力管理,掌控好

自己的情绪,必要时可以采取运动的方式来排解压力。

#### [参考文献]

- [1] GREENHAUS J. H. , BETELL N. J. Sources of conflict between work and family roles [J] . *Academy of Management Review*, 1985, 10 (1): 76 - 88.
- [2] 陆佳芳, 时勤, LAWLER J. J. 工作家庭冲突的初步研究 [J] . *应用心理学*, 2002 (2): 45 - 50.
- [3] 李超平, 时勤, 罗正学, 等. 医护人员工作——家庭冲突与工作倦怠的关系 [J] . *中国心理卫生杂志*, 2003, 17 (12): 807 - 809.
- [4] 祝平燕. 市场经济下知识女性的成就与超越——湖北

高校知识女性发展的困惑及其对策探析 [J] . *社会主义研究*, 1997 (2): 60 - 61.

- [5] 张伶. 工作—家庭冲突结果变量的实证研究: 以高校教师为例 [J] . *华南师范大学学报: 社科版*, 2007 (5): 12 - 13.
- [6] CARLSON D. S. ET AL. Make a difference Work - family conflict in the organization; do life role [J] . *Journal of Management*, 2000, 26 (5): 1031 - 1054.
- [7] MASLACH C. , JACKSON S. E. The measurement of experienced burnout [J] . *Journal of Occupational Behavior*, 1981 (2): 99 - 113.

(责任编辑: 吴姝)

## The Relation of Work Family Conflict and Job Burnout among Female Teachers in Colleges

CHEN Jian-wu<sup>1,2</sup>, ZHANG Xiang-qian<sup>1</sup>

- (1. The College of Business Administration Huaqiao University, Quanzhou 362021, China;  
2. The School of management Putian University, Putian 351100, China)

**Abstract:** Under China's traditional values, women bear the main family responsibilities, and the female teachers in colleges must face the conflict from work and family. Empirical study results show that the female teachers in colleges are faced with more severe work family conflict. The female teachers who have different conditions of marriage and children have significant differences in the work family conflict, and the married female teachers experience more intense work family conflict. When the female teachers encounter "work interfering family", it will have a significant impact on job burnout in each dimension. And when the school work of the female teacher disturbs their family life, it will also lead to emotional exhaustion. Therefore, it needs to balance work and family conflict from society, school and individual aspect.

**Key words:** female teachers in colleges; work family conflict; job burnout