

中小学教师的工作家庭冲突对工作态度的影响

徐长江¹, 王黎华², 刘敏芳^{*}

(1.浙江师范大学教师教育学院心理系, 浙江 金华 321004; 2.上饶师院小教分院, 江西 上饶 334000)

【摘要】 目的:探讨中小学教师的工作家庭冲突对工作态度的影响。方法:采用工作家庭冲突、工作满意、组织承诺、离职意向问卷对浙江省 270 名中小学教师进行调查。结果:工作对家庭的冲突与工作满意存在显著负相关,与离职倾向存在显著正相关;家庭对工作的冲突与组织承诺之间存在显著负相关,与离职倾向有显著正相关。结论:工作对家庭的冲突比家庭对工作的冲突对工作满意具有更高的预测作用;而家庭对工作的冲突比工作对家庭的冲突对组织承诺具有更高的预测效果。工作对家庭的冲突和家庭对工作的冲突对于离职意向均具有显著预测作用。

【关键词】 工作家庭冲突; 工作满意; 组织承诺; 离职倾向; 中小学教师

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2010)01-0114-02

Influence of Work-family Conflict on Teachers' Job Attitudes

XU Chang-jiang, WANG Li-hua, LIU Min-fang

Psychology Department of School of Teacher Education, Zhejiang Normal University, Jinhua 321004, China

【Abstract】 **Objective:** To explore the influence of teacher's work-family conflict on job attitudes. **Methods:** 270 teachers in primary and secondary school were assessed by Work-Family Conflict Scale, Job Satisfaction Scale, Organizational Commitment Scale and Turnover Intention Scale. **Results:** Work-to-family conflict had a significantly negative correlation with job satisfaction, and significantly positive correlation with turnover intention. Family-to-work conflict had a significantly negative correlation with organization commitment, and significantly positive correlation with turnover intention. **Conclusion:** Work-to-family conflict (WFC) has a greater correlation with teachers' job satisfaction than Family-to-work conflict (FWC). FWC more strongly influenced organizational commitment than WFC. Both teachers' WFC and FWC could significantly predict turnover intention.

【Key words】 Work-family conflict; Job satisfaction; Organizational commitment; Turnover intention; Teachers

近年来随着工作节奏的加快、双职工家庭的增多、就业压力的增加,人们不得不同时承担来自家庭和工作的双重角色。在这种情况下,工作家庭冲突也成了很多心理学家研究的主题。工作家庭冲突(work-family conflict)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。工作家庭冲突具有双向性,即可分为工作对家庭的冲突(work-to-family conflict)和家庭对工作的冲突(family-to-work conflict)。因工作要求而产生的工作和家庭的冲突是工作对家庭的冲突,因家庭要求而产生的家庭和工作的冲突则是家庭对工作的冲突^[1]。

已有的研究表明,工作家庭冲突对于工作态度,包括工作满意、组织承诺和员工的离职意向有显著的影响。Beutell 发现工作家庭冲突与工作满意度、生活满意度都显著负相关^[2]。Karatepe 和 Tekinkus 研究表明工作家庭冲突能降低工作满意度^[3]。Lambert 等发现工作对家庭的冲突和家庭对工作的冲突对组织承诺都有显著的影响^[4]。对政府职员的研究表明,工

作对家庭的冲突与家庭对工作的冲突都对离职倾向有预测作用^[5]。Boyar, Maertz, Pearson 等的研究也表明工作家庭冲突与离职倾向显著正相关^[6]。国内郑兴山,郑晓涛和陈林芬对研发人员的研究表明员工的工作家庭冲突对工作满意度有负向影响,对离职倾向有正向影响,家庭对工作的冲突负向影响组织承诺^[7]。

然而,国内外对于教师这个特定职业的工作家庭冲突的探讨,尤其是量化的研究却很少见。与其它职业相比,教师的工作具有时空的延续性。教师在学校时为“教师”,回家之后为父母。但教师的多种角色在时间和场合上经常有延续和交叉。一个负责任的教师在家里也要备课,批改作业,节假日里也要进行学生家访,于是就模糊了学校与家庭的角色关系,使教师的工作家庭冲突表现出一些与众不同的特色。因此,教师是否也经历了与其它职业同样程度的工作家庭冲突,教师的工作家庭冲突与结果变量之间的关系是否与其它职业相同,就成了一个重要的问题^[8]。

1 对象与方法

1.1 对象

被试来自浙江省的中小学教师。总共发放问卷

300 份,最后得到有效问卷 270 份,有效回收率为 90%。其中小学教师 136 人,占 50.4%,中学教师 130 人,占 48.1%,未填者 4 人,占 1.5%。男性 101 人,占 37.4%,女性 157 人,占 58.1%,未填者 12 人,占 4.4%。班主任教师 126 人,占 46.7%,非班主任教师 84 人,占 31.1%,行政管理人员 39 人,占 14.4%,其它及未填者 21 人,占 7.8%。中师或中专学历 4 人,占 1.5%,大专学历 142 人,占 52.6%,本科或本科以上学历 111 人,占 41.1%,未填者 13 人,占 4.8%。

1.2 研究工具

自变量工作家庭冲突采用 Gutek 等的工作家庭冲突问卷^[9]。问卷包括两个维度:①工作干扰家庭,即指工作对家庭的冲突,是员工的工作要求对他(她)家庭责任产生的冲突程度;②家庭干扰工作,亦即家庭对工作的冲突,是员工的家庭要求对工作责任产生的冲突程度。

因变量选用目前普遍认可的工作满意、组织承诺和离职倾向作为工作态度的测量。其中工作满意采用 Tsui 等编制的员工满意度问卷^[10]。组织承诺采用 Meyer 和 Allen 编制的情感承诺问卷^[11]。离职倾向采用 Liang 修订的离职倾向问卷^[12]。

2 结 果

2.1 工作家庭冲突与工作态度的描述统计分析

从表 1 可以看出,工作干扰家庭与工作满意存在显著的负相关,与离职倾向存在显著的正相关,而与组织承诺的相关没有达到显著水平;家庭干扰工作与组织承诺之间存在显著的负相关,与离职倾向有显著的正相关,而与工作满意的相关没有达到显著水平。

表 1 各研究变量的平均数、标准差和相关系数矩阵(n=270)

变量	\bar{x}	s	1	2	3	4	5
1工作干扰家庭	3.41	0.87	0.78				
2家庭干扰工作	2.01	0.71	-0.06	0.78			
3工作满意	2.99	0.78	-0.25**	0.05	0.80		
4组织承诺	3.34	0.74	-0.11	-0.19**	0.56**	0.78	
5离职倾向	2.68	0.97	0.14*	0.23**	-0.51**	-0.61**	0.81

注:对角线上的数字是变量在正式调查中内部一致性系数;* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$,下同。

表 2 工作家庭冲突与工作态度的层次回归分析结果

变量	工作满意(β)		组织承诺(β)		离职倾向(β)	
	第一步	第二步	第一步	第二步	第一步	第二步
人口统计学变量						
性别	0.03	0.03	-0.00	0.01	-0.01	-0.03
来源	0.03	0.03	0.00	0.03	0.07	0.04
教龄	-0.43	-0.41	0.06	-0.02	0.03	0.14
年龄	0.42	0.43*	0.21	0.27	-0.29	-0.36
工作家庭冲突						
工作干扰家庭		-0.26***		-0.13*		0.15**
家庭干扰工作		0.02		-0.18**		0.24***
F	1.58	3.76***	4.25**	4.57***	3.89**	5.83***
R ²	0.03	0.10	0.07	0.11	0.07	0.14
ΔR^2	0.03	0.07***	0.07**	0.04**	0.07**	0.07***

2.2 工作家庭冲突与工作态度的回归分析

国内外很多研究表明,性别、年龄等人口统计学变量可能会影响工作家庭冲突和工作态度的关系。因此本研究采用分层回归分析的方法,在控制了人口统计学变量之后,再来考察工作家庭冲突是否会影响其工作态度,结果见表 2。

3 讨 论

本研究的结果表明,工作家庭冲突对于工作满意、组织承诺和离职意向均具有显著的预测作用。但结合相关分析和回归分析的结果,我们发现工作对家庭的冲突和家庭对工作的冲突对于工作满意和组织承诺有着不同的影响作用。

首先,工作对家庭的冲突比家庭对工作的冲突对工作满意有更大的影响。工作对家庭的冲突,诸如带着工作回家引起家人的不满,或者工作上有太多的事要做而无法从事自己真正感兴趣的.家庭活动,会使教师对于工作的满意有较大程度下降。而家庭对工作的冲突,诸如家人不支持自己的工作,或者由于家庭事务使自己无法专心于工作,则不会对工作满意产生显著的影响。这与学者们在其它领域的研究结果是一致的^[13]。

其次,家庭对工作的冲突则会比工作对家庭的冲突对于组织承诺产生相对更大的影响。家庭对工作的冲突,诸如家人不支持自己的工作,会影响教师对于现有的工作环境与学校组织的看法,影响到他们的组织承诺。然而工作对家庭的冲突,诸如工作占去了自己与家人或朋友相处的时间、工作妨碍了自己对家庭的责任,则对于组织承诺的影响相对较小。这一结果与国外其它领域的一些研究结果相同。如 Lambert 等的研究都表明家庭对工作的冲突对工作满意没有显著的预测作用^[4]。但以往研究也有与此不一致的结论,如 Wiley 的研究就认为家庭对工作的冲突与组织承诺没有显著的相关^[14]。

对于离职意向而言,教师的工作对家庭的冲突以及家庭对工作的冲突都具有显著的预测作用。这与 Mesmer-Magnus 和 Viswesvaran 的研究一致,他们认为两者对员工的离职意向具有同样的预测效果^[15]。

参 考 文 献

1 Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 1985, 10(1): 76-88

2 Beutell NJ. Self-employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and consequences. Journal of Small Business and Entrepreneurship, 2007, 20(4): 325-334

关分析发现,认知方式与情绪显著负相关,这说明不同认知方式影响了阅读材料过程中的情绪状态,这与以往的研究是一致的^[10]。认知方式与花费金钱和花费时间负相关,说明认知方式是影响决策的一个重要因素^[8],即场独立者有更多自立的特点,较少受文本情绪的影响,更独立自主地作出决策,而场依存者更被动、更缺乏主见、更不自立,随文本情绪的不同而做出不同的决策^[11]。但是认知方式和决策(花费金钱和时间)相关系数较低,说明两变量间的关系不稳定,可能存在其他更为重要的影响因素。

本研究还考察了认知方式对情绪与决策关系的调节效应。从层次回归分析发现,未标准化的回归系数以及解释率都有所不同,表明认知方式不同使得情绪与决策之间的关系强度产生了改变或波动。具体讲,场依存和积极情绪诱发条件下的被试花费的时间和金钱最多,场独立和积极情绪诱发组次之,场独立和消极情绪诱发组再次之,场依存和消极情绪诱发组最少。由此可见,认知方式对情绪与决策的关系具有调节效应。

参 考 文 献

- Hastie R. Problems for Judgment and Decision Making. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52: 635-683
- Dolan RJ. Emotion, cognition and behavior. *Science*, 2002, 298: 1191-1194
- Forgas JP. *Feeling and thinking: the role of affect in social cognition*. New York, NY, US: Cambridge University Press, 2000
- Lily A, Gutnik A. The role of emotion in decision-making: A cognitive neuroeconomic approach towards understanding sexual risk behavior. *Journal of Biomedical Informatics*, 2006, 39: 720-736
- Lerner JS, Keltner D. Beyond valence: Toward a model of emotion specific influences on judgment and choice. *Cognitive Emotion*, 2000, 14(4): 473-493
- Witkin HA, Goodenough DR. *Cognitive styles: Essence and origins*. International Universities Press, 1981. 38-47, 66-72
- Harrison AW, Rainer JR. The influence of individual differences on skill in end-user computing. *Journal of Management Information Systems*, 1992, 9(1): 93-111
- Indranil C. Examining the effects of cognitive style in individuals' technology use decision making. *Decision Support Systems*, 2008, 45: 228-241
- Damasio AR. Toward a neurobiology of emotion and feeling: Operational concepts and hypotheses. *The Neuroscientist*, 1995, 1: 19-25
- 裴开国. 大学生认知风格与情绪的关系研究. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(6): 595-597
- 凌辉, 黄希庭. 场依存-独立性认知方式与儿童自立水平的关系. *中国临床心理学杂志*, 2008, 16(4): 384-386
- (上接第 115 页)
- Karatepe OM, Tekinkus M. The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 2006, 24(3): 173-193
- Lambert EC, Hogan NL, Camp SD, et al. The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology and Criminal Justice: An International Journal*, 2006, 6(4): 371-387
- Haar JM. Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 2004, 33(1): 35-39
- Boyar SL, Maertz JC, Pearson AW, et al. Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 2003, 15(2): 175-190
- 郑兴山, 郑晓涛, 陈林芬. 研发人员工作家庭冲突对其工作态度影响研究. *科学学研究*, 2006, 24(2): 540-545
- Cinamon RG, Rich Y. Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 2005, 21(4): 365-378
- Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(4): 560-568
- Tsui A, Egan TD, O'Reilly CA III. Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 1992, 37: 549-579
- Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997. 118-119
- Liang KG. *Fairness in Chinese organizations*. Old Dominion University, 1999
- 陆佳芳, 时勘, Lawler J. 工作家庭冲突的初步研究. *应用心理学*, 2002, 8(2): 45-50
- Wiley DL. The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 1987, 13(3): 467-472
- Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67: 215-232

(收稿日期:2009-06-30)