

中小学教师工作—家庭冲突的特征分析及建议

吴明霞^{1,2}, 张大均^{1,2}, 余林^{1,2}, 郭成^{1,2}, 陈旭^{1,2}

(西南大学 1. 心理健康教育研究中心; 2. 教育科学研究所, 重庆市 400715)

摘要:采用自编中小学教师工作—家庭冲突(WFC)问卷考察中小学教师工作家庭冲突现状。研究发现:WIF显著高于FIW,报告WIF严重的人数的百分比远高于FIW严重的百分比。工作—家庭冲突存在显著的性别、年龄差异;在学校因素中,学校类型、是否是班主任、周工作时间和工作规律性与WFC显著相关。在家庭因素中,是否与父母、孩子同住,是否有人帮做家务与WFC显著相关。并根据研究结果对学校提出了相应的管理建议。

关键词:中小学教师;工作—家庭冲突;心理资源;情绪情感;行为方式;建议

中图分类号:G443 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2010)06-0120-05

一、问题的提出

工作、家庭是成年人的两个核心生活领域,这两个领域互相影响,共同发展。当来自两个领域的角色要求在某些方面不相容,一个领域的角色要求干扰了另一领域角色的执行,就会产生工作—家庭冲突(work-family conflict, WFC)^[1]。

工作—家庭冲突作为一种压力源^[2],与多种消极后果相关,如职业倦怠、离职意愿、工作中的退缩行为、负性情绪体验、工作和生活满意度降低、家庭幸福感减少、心理消耗增加、身体不适、抑郁等^[3-5]。教师工作方面的压力和要求可能影响其家庭生活,家庭中的压力和要求也会影响其工作表现。教师的工作—家庭冲突在一定程度上影响了其身心健康和生活质量^[6],也可能间接影响学生和教师家人的身心健康和生活幸福感。

了解中小学教师工作—家庭冲突的现状,从而有助于针对性地提出建议,以降低教师工作—家庭冲突的状况,提升教师个人生活质量和生活幸福感,无论对学生成长还是学校发展都有重大意义。由于

工作—家庭冲突状况随个人特征、工作情况和家庭情况的不同而不同,所以本研究主要从个人因素、组织因素和家庭因素这三个方面进行探讨。

二、方法

(一)研究对象

在四川、重庆、山东、贵州、云南等地的中小学中采用整群随机抽样方法选取教师进行测试,有效问卷1 025份,其中:小学教师占43.6%;男性占37.8%;20~30岁占30.5%,31~40岁占44.3%,41~50岁占18.7%,50岁以上占6.6%;教龄0~5年占19.3%,6~10年占21.1%,11~15年占23.9%,16~20年占17.7%,20~25年占7.4%,25年以上占10.6%;班主任占43.7%;周工作时间超过50小时的占44.4%,40~50小时占43.0%,不超过40小时的占12.5%;工作有规律占63.1%,部分有规律占31.8%,无规律占5.1%;已婚占80.7%,未婚占16.7%,离婚占2.6%;与父母同住的占28.2%;与孩子一起住的占83.0%;总有人帮做家务的占18.7%,有时有人帮做家务的占

* 收稿日期:2010-06-18

作者简介:吴明霞(1972-),女,四川都江堰人,教育学博士,西南大学教育科学研究所,副教授,主要研究教师心理、心理咨询、青少年心理。

通讯作者:张大均,教授,博士生导师。

基金项目:西南大学博士基金项目“中小学教师工作—家庭冲突的现状及其平衡策略研究”(0609105),项目负责人:吴明霞;重庆市人文社会科学重点研究基地项目“从积极心理学视角研究员工工作家庭界面——工作—家庭增益”(08JWSK286),项目负责人:吴明霞。

17.7%，很少有人帮做家务的占 11.9%，无人帮做家务的占 51.7%。

(二)工具

此前我们通过开放式问卷、探索性和验证性因素分析研制了基于我国文化背景的中小学教师工作—家庭冲突问卷^[7]，共两个分问卷：“工作干扰家庭”(work interfere with family, 简称 WIF)和“家庭干扰工作”(family interfere with work, 简称 FIW)，每个分问卷含三个维度：心理资源冲突、情绪情感冲突和行为方式冲突。共 22 题，五级评分，1 为“极少发生”，5 为“总是这样”，得分越高冲突越大。分问卷的同质性信度分别为 0.88、0.93。验证性因素分析发现 WIF 分问卷的 χ^2/df 为 3.73，RMSEA 为 0.08，其他各项指数均在 0.90 以上，FIW 分问卷 χ^2/df 是 2.74，RMSEA 是 0.06，其他

各项指数均在 0.98 以上。

个人资料问卷包括三方面：(1)个人因素：性别、年龄、教龄；(2)组织因素：学校类型、是否是班主任、周工作时间、工作规律性；(3)家庭因素：是否与父母同住、婚姻状况、是否是双职工家庭、是否与孩子一起住、有无人帮做家务。

(三)统计方法

运用 SPSS10.0 for Windows2000 统计软件包，进行方差分析和 T 检验。

三、结果与分析

(一)中小学教师 WIF 与 FIW 的比较分析

“工作干扰家庭”及“家庭干扰工作”的描述检验结果见表 1。

表 1 WIF 和 FIW 分问卷各因素及总分的平均数、标准差(N=1025)

维度	工作干扰家庭(WIF)				家庭干扰工作(FIW)			
	心理资源	行为方式	情绪情感	总分	心理资源	行为方式	情绪情感	总分
M	3.21	2.44	2.70	2.78	1.97	2.22	2.19	2.12
SD	1.14	1.01	1.13	0.94	1.03	1.03	1.04	0.94

注：WIF 表示：工作干扰家庭；FIW 表示：家庭干扰工作。下同

为了了解总体上以及不同性别的中小学教师对差异检验，结果(表 2)表明：WIF 各维度及总分的 WIF、FIW 是否存在显著差异，进行了平均数配对均显著高于 FIW 各维度和总分。

表 2 WIF 与 FIW 对应各维度及总分的配对差异检验(t)(N=1025)

		WIF 资源-FIW 资源	WIF 行为-FIW 行为	WIF 情绪-FIW 情绪	WIF 总分-FIW 总分
总体(N=1025)	t	30.360***	10.789***	15.053***	26.247***
男(N=387)	t	16.172***	3.604***	3.529***	12.697***
女(N=638)	t	25.834***	10.964***	16.019***	23.659***

注：***表示在 0.001 水平上显著，**表示在 0.01 水平上显著，表示在 0.05 水平上显著，下同。

为了研究教师工作—家庭冲突严重程度的人数百分比，进行了百分比差异检验。将大于、等于 4 分(4 表示“经常发生”)的视为冲突严重(简称“重”)，小于、等于 2 分(2 表示“偶尔发生”)的为轻度冲突者(简称“轻”)。结果表明(见表 3)：在 FIW

各个维度上，严重均不足 10%；而 WIF 的心理资源冲突严重者所占比例最大，为 30.7%，其次是情绪情感冲突，严重者占 17.7%，行为方式冲突最小，严重者占 9.0%。

表 3 按冲突严重程度区分的被试结构表(N=1025)

WIF	分类	人数	百分比%	FIW	分类	人数	百分比%
心理资源	重	354	30.7	心理资源	重	74	6.4
	轻	167	14.5		轻	679	58.8
行为方式	重	104	9.0	行为方式	重	87	7.5
	轻	442	38.3		轻	571	49.5
情绪情感	重	204	17.7	情绪情感	重	96	8.3
	轻	372	32.2		轻	552	47.8
总分	重	127	11.0	总分	重	62	5.4
	轻	234	20.3		轻	545	47.2

(二)工作—家庭冲突在个人因素上的特征分析

性别差异 t 检验(表 4)表明：WIF 的情绪情感

维度得分，女教师显著高于男教师；而 FIW 的所有维度得分及总分，均为男教师显著高于女教师。

表4 中小学教师 WIF 与 FIW 的性别差异检验 (t) ($N=1025$)

	男 ($n=387$)		女 ($n=638$)		t
	M	SD	M	SD	
WIF 心理资源	3.16	1.11	3.24	1.16	-1.07
WIF 行为方式	2.40	0.99	2.41	1.02	0.95
WIF 情绪情感	2.58	1.13	2.76	1.13	-2.39*
WIF 总分	2.74	0.92	2.80	0.95	-0.90
FIW 心理资源	2.13	1.03	1.87	1.03	3.92**
FIW 行为方式	2.35	1.04	2.08	1.02	4.00**
FIW 情绪情感	2.42	1.05	2.10	1.00	4.82**
FIW 总分	2.30	0.96	2.01	0.91	4.72**

年龄差异 F 检验表明:WIF 的行为方式($F=5.60, p<0.01$)维度存在显著差异,20~40 岁的教师得分显著低于 40 岁以上者。FIW 在心理资源($F=4.59, p<0.01$)、行为方式($F=5.58, p<0.01$)、情绪情感($F=5.59, p<0.01$)和总分($F=6.52, p<0.001$)上均为教师年龄在 40 岁以上的得分显著高于 20~40 岁者。教师工作—家庭冲突在教龄上不存在显著差异。

(三)工作—家庭冲突在组织因素上的特征分析

小学教师 WIF 心理资源($t=2.04, p<0.05$)显著高于中学教师。中学教师 FIW 心理资源($t=-2.63, p<0.01$)、行为方式($t=-3.27, p<0.01$)、情绪情感($t=-2.42, p<0.01$)显著高于小学教师;是否是班主任在 FIW 方面不存在显著差异。班主任在教师 WIF 的心理资源($t=4.21, p<0.001$)、情绪情感($t=2.91, p<0.05$)、总分($t=2.91, p<0.01$)上显著高于非班主任。

每周工作时间小于 40 小时的教师 FIW 的心理资源($F=-9.16, p<0.001$)、行为方式($F=5.39, p<0.01$)、情绪情感($F=8.06, p<0.001$)、总分($F=9.34, p<0.001$)显著高于工作时间在每周 40 小时以上的教师。每周工作时间超过 50 小时的教师 WIF 的心理资源($F=34.12, p<0.001$)、行为方式($F=5.60, p<0.01$)、情绪情感($F=4.38, p<0.05$)、总分($F=13.91, p<0.001$)显著高于工作时间在每周 40 或 40 小时以下的教师。

工作规律性在 FIW 方面不存在显著差异。工作无规律的教师 WIF 的心理资源($F=16.12, p<0.01$)、行为方式($F=3.29, p<0.05$)、情绪情感($F=8.14, p<0.01$)和总分($F=11.71, p<0.01$)均显著高于部分有规律和有规律的教师;

(四)WIF 与 FIW 分问卷在家庭因素上的特征分析

“是否与父母同住”不影响 WIF,但与父母同住的教师在 FIW 的心理资源($t=-4.20, p<$

0.01)、行为方式($t=-2.41, p<0.05$)、情绪情感($t=-2.78, p<0.01$)各个维度及总分($t=-3.10, p<0.01$)上都显著低于没有与父母同住的教师。“是否与孩子同住”在 WIF 各维度及总分上均不存在显著差异,但与孩子同住的教师在 FIW 的心理资源($t=-2.51, p<0.05$)、行为方式($t=-3.49, p<0.01$)和总分($t=-2.56, p<0.05$)上显著高于没有与孩子同住的教师。

是否有人帮做家务不影响 WIF,但“总有人帮做家务”的教师 FIW 的心理资源($F=4.89, p<0.01$)、行为方式($F=5.39, p<0.01$)、情绪情感($F=3.74, p<0.05$)及总分($F=5.44, p<0.01$)均显著低于“很少”、“没有”或“有时有”人帮做家务的教师。

在婚姻状况、是否双职工方面“工作干扰家庭”和“家庭干扰工作”均不存在显著差异。

四、讨论

(一)工作和家庭边界具有不对称渗透性

工作家庭关系研究提出家庭边界比工作边界具有更大的渗透性,即工作方面的要求和职责更可能干扰家庭生活,反过来则不是这样。最初认为这一不对称模式具有性别差异,但后来 Hall 等人在 1988 年、Wiley 在 1987 年的相关研究发现无论男女,家庭边界都比工作边界更容易渗透^[8]。我国李晔^[9]、张慧英^[10]、李超平^[11]的研究均发现 WIF 得分显著高于 FIW。本研究发现:无论是总体还是不同性别的教师,WIF 各维度得分(在 2.44~3.21 之间)均显著高于 FIW 各维度得分(在 1.97~2.22 之间)。同时还发现 WIF 的三个维度得分由高到低排序为:心理资源,情绪情感,行为方式。本研究进一步将得分等于或高于 4 分的界定为冲突严重,并计算每个维度上冲突严重人数比例,发现 30.7% 的教师 WIF 心理资源上冲突严重, WIF 情绪情感严重冲突者占 17.7%,而 WIF 行为方式以及 FIW 各维度上,冲突严重者均不到

10%。此结果与 Ulla 和 Saija^[12]、Frone 等人^[13]的研究一致,前者发现 41.0% 的人 WIF 冲突严重,7.1% 的人 FIW 冲突严重(他们以 2 分“偶尔发生”或以上为冲突严重的标准),后者发现报告 WIF 的人数百分比(60%)几乎是报告 FIW(22%)的 3 倍,且性别差异不显著。这些研究均表明工作家庭边界具有不对称渗透性,工作更容易干扰家庭。

上述研究结果表明我国中小学教师 WIF 的消极影响高于 FIW,且是多侧面的,时间精力等心理资源上的冲突较行为方式和情绪情感上的影响更为显著,这可能与我国国情有关:(1)对大多数人来说,工作仍然是养家糊口的手段,劳动力相对过剩的社会现实,使人们在面对工作和家庭冲突时,多数会选择家庭让位于工作;(2)工作有严格的时间要求和考核制度,其内容具有硬性规定,而家庭生活则相反,因而工作任务可能向家庭生活延伸,如,教师会将作业带回家去改、在家接听家长的电话等;(3)我国中小学班级规模较大,有的已超过国家规定的 40~50 人的标准,多的可达上百人^[14]。这客观上使得中小学教师的工作量大、工作内容繁杂、工作时间常超出 8 小时/天,班主任和毕业班教师更是如此,因此工作对家庭时间和精力的竞争就显得非常强烈;(4)当教师生了小孩之后,双方父母可能会辅助照顾孩子和料理家务,这减轻了教师的家庭负担,使 FIW 的表现不严重。

(二)个人特征、家庭因素及学校因素与中小学教师工作一家庭冲突的关系

个人因素涉及性别、年龄、教龄。本研究发现女教师 WIF 情绪情感显著高于男教师,FIW 方面则是男教师显著高于女教师;WIF 和 FIW 均不存在显著的教龄差异;WIF 行为方式、FIW 的各个维度及总分上均为年龄在 40 岁以上的教师得分显著高于 20~40 岁者。这与杨海荣^[15]、陆佳芳^[16]的研究结果不同,前者发现中学教师 WIF 性别差异不显著,但在 FIW 上男教师显著高于女教师;教龄小于 5 年的教师其 WIF 显著小于教龄 11~15 年的教师;后者发现 WIF、FIW 均无显著的性别差异。研究结果不同的原因可能有三方面:(1)采用的问卷不统一,问卷维度的划分和项目的设置均不同;(2)女性情感较为丰富,其工作情绪更容易影响家庭生活;(3)40 岁左右,教师处于中年期,家庭生压力逐渐增大,教师职业行为方式逐渐定型,因而 40 岁以上的教师 WIF 行为方式、FIW 各个方面均高于 40 岁以下的教师。

家庭因素包括家庭结构和家庭职责,选用的操作化指标是“是否有孩子一起住”、“是否与父母同

住”、“是否有人帮做家务”、“是否是双职工家庭”和“婚姻状况”。“是否双职工”和“婚姻状况”在 WIF 和 FIW 上均不存在显著差异,其他家庭因素均影响 FIW,但不影响 WIF。其中“与父母同住”、“总有人帮做家务”的教师 FIW 显著低于其他教师,其原因与前述讨论中所述一致。“有孩子同住”的教师 FIW 心理资源、行为方式显著高于没有与孩子同住的教师,这可能是因为家里如果有孩子需要照顾,则需要教师付出时间精力来管理和教育孩子,因而可能会干扰工作。

学校因素涉及“学校类型”、“是否是班主任”、“周工作时间量”和“工作规律性”。本研究发现小学教师 WIF 心理资源显著高于中学教师;班主任在 WIF 的心理资源、情绪情感、总分上显著高于非班主任;周工作时间超出 50 小时以上的教师 WIF 显著高于其他教师。这些都说明工作中付出的时间、精力多的教师其工作对家庭的影响大。“工作有规律”的教师其工作对家庭的干扰显著低于其他教师,这与吴凉凉等人的研究^[17]结果一致,这可能是因为:“规律性”意味着可以预知某事的发生,这可以消除教师心理上的不确定感,觉得事情可以事先准备,因而有安全感、避免忙乱。

五、建议

(一)改变管理理念

我们作为子女、父母的角色是不可逆的,我们能放弃一项职业,却不能放弃这些家庭角色,换言之,当人们在家庭中的子女、家长、夫妻角色与工作角色发生冲突时,只能选择改变或者转换职业工作角色,而不能随时转换家庭角色,对女性而言,尤其如此。因此,如果希望教师以积极、稳定的心态来开展工作、增加其工作满意度,提高工作绩效,则应关注教师工作和家庭之间的冲突状况,应认识到某些学校因素可能直接或间接地导致教师的工作和家庭之间的冲突,而这些冲突可能导致教师工作懈怠、效率降低、对工作抱怨不断。

(二)适当调整学校制度

学校可以自上而下进行制度调整,采取相应措施降低教师工作一家庭冲突,建议如下:(1)减少工作的绝对时间量。本研究发现:教师每周工作超过 40 小时的占 87.5%,超过 50 小时的占 44.4%。时间量是造成工作干扰家庭的最大因素,学校若能强制性地减少周工作时间量,就能从时间边界上清晰划分工作家庭边界,客观上减轻工作对家庭的干扰;(2)保持稳定感。学校应注意保持教师工作的节奏感和规律性,如果人为地制造突发事件,就会

消耗教师的心理资源;(3)提高灵活性。以工作效率和质量来衡量工作成绩,而不是以简单的时间量来衡量。如果可能的话,实行弹性工作制,扩大教师调整工作时间的自主性,以便教师自行调节工作、家庭之间的平衡点。弹性工作制在西方国家比较成熟,我国的一些中小学也已实行。该策略能激发工作积极性、主动性,能打破工作和家庭的对立感,增加教师对学校的承诺;(4)提升参与感。“只有在感到自身对工作环境和工作事件可以进行控制的时候,教师才会感受到对课程变革的工作是胜任的”^[18],因而学校在制定工作计划时应当尽量使教师参与其中,增加其对学校里有关自己的事务的控制感,使其对自己的工作安排能够提前预知,对工作的长期和近期目标比较明朗;(5)增加对女教师的关怀,并提高女教师处理、协调家庭冲突的能力。首先,为女教师提供工作之外的沟通、交流机会,提供职业发展、家庭安排、子女教育、照顾老人方面的培训和便利等;其次,提高女教师的情绪管理能力。本研究发现女教师工作对家庭的影响主要来源于负性情绪情感上,因而女教师需要特别学习情绪管理的方法,以减少工作中的消极情绪影响家庭生活的可能。

参考文献:

- [1] Yang N, Chen C C, Zou J C Y. Sources of work-family conflict: A Sino-U. S. comparison of the effects of work and family demands [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43(1): 113-123.
- [2] Lambert E G, Hogan N L, Barton S M. The impact of work-family conflict on correctional staff job satisfaction: an exploratory study[J]. *American Journal of Criminal Justice: AJCJ*. 2002, 27(1): 35-55.
- [3] Noraini M Noor. Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways[J]. *The Journal of Social Psychology*. 2002,142(5): 645-663.

- [4] Boyar S L, Maertz C P Jr, Pearson A W, et al. Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions[J]. *Journal of Managerial Issues*, 2003, 15(2): 175-192.
- [5] 罗耀平,范会勇,张进辅. 工作-家庭冲突的前因、后果及干预策略[J]. *心理科学进展*,2007,15(6):930-937.
- [6] 湛华,吴成军,兰亭,等. 高中教师工作家庭冲突与工作生活质量的关系研究[J]. *社会心理科学*,2007,22(6):157-160.
- [7] 吴明霞,张大均,陈旭,余林,郭成. 中小学教师工作-家庭冲突的测量[J]. *心理发展与教育*,2009,25(1):120-127.
- [8] Rachel Gali Cinamon, Yisrael Rich. Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict[J]. *Sex Roles*. 2002, 47(11): 531-542.
- [9] 李晔. 工作-家庭冲突的影响因素研究[J]. *人类工效学*, 2003,9(4):14-17.
- [10] 张惠英. 河南省高中教师工作家庭冲突的初步研究[D]. 开封:河南大学硕士论文,2004:13-16.
- [11] 李超平,时堪,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):807-808.
- [12] Ulla Kinnunen, Saija Mauno. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland[J]. *Human Relations*. 1998, 51(2): 157-177 .
- [13] Michael R. Frone, Marcia Russell, M. Lynne Cooper. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? [J] *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13(7): 723-729.
- [14] 胡荣华,赵云霞. 美国小班化教育改革实验及启示[J]. *安徽师范大学学报:人文社会科学版*,2008,36(1):101-105.
- [15] 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[D]. 石家庄:河北师范大学硕士学位论文,2005:24-32.
- [16] 陆佳芳,时勘. 工作-家庭冲突的初步研究[J]. *应用心理学*,2002,8(2):45-50.
- [17] 吴凉凉,冯颖,范巍. 职业女性工作-家庭冲突的压力源研究[J]. *应用心理学*,2003,9(1):43-46.
- [18] 靳玉乐,于泽元. 文化-个人视角下教师对新课程改革的适应性探讨. *西南大学学报:社会科学版*,2009,35(2):129-133.

责任编辑 曹 莉

The Features and Advice of Work-family Conflict for Primary and Secondary School Teachers

WU Ming-xia^{1,2}, ZHANG Da-jun^{1,2}, YU Lin^{1,2}, GUO Cheng^{1,2}, CHEN Xu^{1,2}

(1. *Research Center of Mental Health Education, Southwest University, Chongqing 400715, China;*

2. *Institute of Educational Science Research, Southwest University, Chongqing 400715, China)*

Abstract: This research aims to study the features of the work-family conflict (WFC) by using self-made questionnaire for Chinese primary and secondary school teachers. Results show that the score of WIF is significantly higher than the score of FIW. The number of the persons who report higher level of WIF is much bigger than the number of FIW. There are significant differences on gender and age. There is a significant correlation of WFC with teachers' positions as class supervisors, school type, and with the number of working hours per week and working regularity. Teachers with younger children living at home report greater FIW than those without. Teachers with parents living together and with someone doing homework experience less FIW than teachers with no parents living together. Some suggestion is also given at the end of the article.

Key words: primary and secondary school teacher; work-family conflict; mental resources; mood; behavior; suggestion