

Research on Work-Family Balance: A Review

Shiwu Huang, Tingting Liu, Lianping Zeng*

School of Educational Science, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou
Email: *376691015@qq.com

Received: Mar. 5th, 2016; accepted: Mar. 18th, 2016; published: Mar. 24th, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

The problem of the relationship between the work and family has received much attention. This paper systematically summarizes the current situation of work-family balance research at home and abroad, discusses the theory origin mainly including: the theory, the concept, and related variables on work-family balance carried out. And on this basis, the future research trend of this field is proposed.

Keywords

Work, Family, Work-Family Balance

工作家庭平衡研究综述

黄世伍, 刘婷婷, 曾练平*

贵州师范大学教育科学学院, 贵州 贵阳
Email: *376691015@qq.com

收稿日期: 2016年3月5日; 录用日期: 2016年3月18日; 发布日期: 2016年3月24日

摘要

工作家庭平衡是组织心理学研究较多的一个问题, 本文较系统地介绍了工作家庭平衡的概念、理论以及研究进展, 并在此基础上提出该领域未来的研究趋势。

*通讯作者。

关键词

工作, 家庭, 工作家庭平衡

1. 引言

在过去的几十年里, 研究者们对于工作家庭关系的研究已取得一定成果。这些成果主要包括: 工作家庭冲突和工作家庭促进的理论及其与相关变量之间的关系(Clark, 2000; Greenhaus et al., 2003; Grzywacz & Carlson, 2007), 然而对工作家庭关系的研究, 仅仅关注冲突和促进两个方面是不足以完全洞悉工作和家庭之间的关系(李永鑫, 赵娜, 2009)。Wayne (2007)等人的研究表明: 工作家庭促进并不仅仅是工作家庭冲突的反面, 二者是相互独立的构面, 二者有着不同的形成机制, 减少造成工作家庭冲突的压力源不意味着能提高工作家庭促进水平, 增加提高工作家庭促进的因素也可能不意味着能降低员工的工作家庭冲突。要全面理解工作家庭关系的相互作用, 就要用整合的视角来看待, 不能单看积极面或者消极面(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Carlson, 2009), 随之, 工作家庭平衡的研究应运而生。

目前, 国外对工作家庭平衡的研究主要涉及其概念内涵的界定、维度结构的探讨、测量工具的制定以及影响因素的研究, 而国内关于工作家庭平衡的研究才刚刚起步, 研究者们主要是引进国外学者关于工作家庭平衡的概念及研究工具等, 并把目光集中在探讨员工的工作家庭平衡的因素构成与测量, 并提出相应的平衡策略等方面。本文将对这些研究作一次较系统地梳理, 以期获得目前对工作家庭平衡研究的国内外研究现状及趋势, 以便后来的研究者们能对工作家庭平衡研究进行全面理解和把握, 也为今后在该领域继续深入探索提供理论参考资料。

2. 工作家庭平衡的定义

尽管对于工作家庭平衡的研究不断向前发展, 但是, 到目前为止, 对其概念的界定还未达成统一, 归纳起来, 主要有以下三种情况:

第一种是从工作家庭冲突和工作家庭促进的视角去定义工作家庭平衡, 如: Duxbury 和 Higgins(2001)将“工作家庭平衡”定义为“来自一个人的工作和家庭的需求是等量的一种均衡状态”, 认为“工作家庭平衡”与“工作家庭冲突”是一个统一体的相对的两端, 工作家庭不平衡就是不能很好地处理工作和家庭的冲突(张雯等, 2006)。赞同此观点的还有 Frone (2003)等人, 他们融合了冲突和促进的两个方面, 认为工作家庭平衡应该包含冲突和促进两个方面, 即比较低的角色冲突水平和比较高的角色促进。

第二种是从多角色的卷入进行定义, 工作家庭平衡就是工作和家庭这两个领域的卷入程度。如: Marks 和 MacDermid (1996)将工作家庭平衡定义为个体能平等地参与工作和家庭角色活动, 并在各种角色中获得同样的满足(曾练平, 燕良轼, 2013)。与 Marks 等人的观点相似, Clark (2000)认为工作家庭平衡就是在家庭和工作中都比较满足并在工作和家庭中能很好的行使职责, 感受到的角色冲突最低。

第三种是从多角色的有效性和满足感的角度出发对工作家庭平衡进行定义。如: Greenhaus (2003)等人认为工作家庭平衡指的是个体能均衡地参与工作角色和家庭角色, 并能从中体验到均衡地满意感。此后, Grzywacz (2007)等人提出: 工作家庭平衡是一种角色期望的达成, 且这种达成是通过在工作、家庭领域中与相关的合作者协商和分享来完成的。当工作家庭平衡时各个角色的职责都能很好的完成和有效。

归结学者们的观点, 笔者认为工作家庭平衡的内涵复杂, 因此对其定义应该从整合的角度去阐述: 首先, 工作家庭平衡应该是多角色之间的相对平等满足; 再者, 工作家庭冲突和工作家庭促进不是工作

家庭关系两个独立的构面，融合冲突和促进的两个角度才能正确理解平衡；最后，工作家庭平衡还应该包含多角色的感知控制，既能对内部主观感受进行合理控制，又能对外部客观行为进行把握(王晶等, 2010)。

3. 工作家庭平衡的理论回顾

3.1. 角色理论

角色理论最先是由 Rotter & Kelly (1959)提出来的。在早期的工作家庭关系研究中被 Kahn 等人(1964)引进作为理论基础，该理论认为角色是一定社会身份所期待的特定行为方式及其内在的态度和价值观。角色期望是外在社会环境对角色中的个体如何行为和如何看待事物的期望，社会中的个体须充当许多角色，有多重身份，因而每天都会转换多次角色。如果个体不能同时满足对其有意义的多种角色期望，那么，许多角色是互不相容的，会产生冲突。在角色理论中“稀缺假说”和“加强假说”是工作家庭平衡研究的理论来源之一。“稀缺假说”认为个体会消耗卷入到角色中的心理和生理资源，进而最终削弱或者损害个体的功能。如果个体有限的资源会消耗在角色的需求中，当各种角色的需求不能满足时，冲突就无法避免(Grzywacz & Carlson, 2007)。与之相反的“加强假说”却认为个体会从多重角色的卷入中获得积极的收益，这种收益可能会超过个体所消耗的心理和生理资源。此时个体会感受到家庭和工作相互之间有帮助，从加强假说的角度来说：工作家庭关系中还存在工作家庭促进这个状态。然而，对工作家庭关系的理解仅从消极或者积极的一面是不全面的，各个角色之间还有一种状态既工作家庭平衡，从角色理论的角度来理解工作家庭平衡就是当各个角色之间的时间能平衡利用、各个角色之间没有时间上的冲突，各种紧张度都降低到一个适度值，各个角色的行为相互适应即为平衡状态。

3.2. 边界理论

2000年，美国学者 Clark 提出了工作家庭边界理论。这一理论认为，人是工作和家庭这两个领域的真正纽带，人们都是边界的跨越者，他们每天不断的在工作和家庭这两个领域里来回穿梭，塑造两个领域和它们之间的边界，以及其中成员的关系。人们塑造各自领域的环境，同时环境也会影响他们，这个过程是矛盾的和被动的，这使得工作家庭之间的平衡变得比较复杂，然而工作家庭边界理论还是想通过了解边界跨越者(领域的主要参与者)与两个领域之间的交互作用来试图解释冲突出现的原因，并给出保持平衡的理论框架。

首先是组织者方面，可以改变组织的边界和领域来增加平衡的机会，例如：家庭和工作的领域很相似，那么，无边界或弱化边界会有利于保持工作和家庭平衡，反之亦然。

其次，从个人角度而言，当工作和家庭这两个领域非常不同时，边界跨越者应该减少与其他领域的交流，增加相似领域交流的频率，这样有利工作和家庭的平衡。除此以外边界跨越者还要给在此领域的成员更多的承诺。

总而言之，工作家庭边界理论认为，边界维持者与边界跨越者之间的沟通，可以增进双方的相互理解，缓和角色冲突。工作家庭平衡就是在家庭和工作都比较满足，并在工作和家庭中能很好的行使职责，感受到的角色冲突最低。

4. 工作家庭平衡的相关研究

4.1. 前因变量的相关研究

国内外对于工作家庭平衡前因变量的研究主要从五方面入手：一是，工作方面的相关需求，包括工作要求、工作时长、工作压力、工作超载和工作灵活性等。Hill (2001)等人对美国的 IBM 员工进行研究，得到在控制工作时间的的前提下工作灵活性能显著提高工作家庭平衡，在相同的工作压力下工作灵活性对

员工实现工作家庭平衡也是有积极的影响。二是，工作相关资源，包括工作自主性、家庭支持、社会支持和积极的人际关系等。黄逸群(2007)对创业女性的研究发现创业者工作家庭平衡通过工作满意度对各绩效指标产生作用，并且在这一过程当中会受到个体特征的影响；陈维政(2007)等人提出了实施工作分享对促进企业员工工作生活平衡的理论设想，并进行了实证研究，验证了实施工作分享可以缓解工作家庭冲突、促进工作-生活平衡，一定程度上降低工作压力。Greenhaus (2011)等人在探索低级别和高级别的员工工作家庭冲突的差异时，发现基于这些工作资源的影响，不管是高级别的员工还是低级别的员工都表现出不同程度的工作侵扰家庭，对于工作方面的相关需求应该是研究工作家庭平衡的重要变量。Marks (2000)等人的研究发现，社会支持与工作家庭平衡呈正相关。三是，个性特征，包括神经质、自我效能感、心理弹性、责任感和宜人性等。Grzywacz 和 Marks (2000)研究表明：神经质与工作家庭冲突有正相关；Wayne 等人(2007)认为，神经质与工作家庭平衡呈负相关，神经质人格的个体不善于促进工作家庭平衡；赵简(2012)等人在研究情绪调节策略对工作家庭关系影响，认知重评策略能够通过改善个体的情绪，促进工作家庭间的平衡，而表达抑制非但无法帮助个体处理好工作家庭关系，反而会破坏工作家庭间的平衡。四是，家庭相关因素。主要有家庭的大小、对学龄前儿童的照顾和家务、和伴侣的冲突、配偶的就业情况和家庭需求等。孩子数量越多，照顾小孩花费的时间越多就会给平衡造成影响(Grzywacz & Marks, 2000)。五是，其他因素。包括收入水平、家庭支持、性别和社会文化特征等。如 Kimberly 和 Powell (2012)从性别的视角去研究男女企业家的工作家庭平衡情况时发现：女企业家倾向于培养与工作家庭平衡的满意度，通过创建工作家庭的协同效应，而男性企业家倾向于培养与工作家庭平衡的满意度以获得家庭的支持。Greenhaus (2012)等人的研究发现在高的工作家庭促进的环境里家庭支持与工作家庭平衡显著相关，然而在这些变量里，对工作的忠诚、灵活的上班时间和对生活积极的态度和社会化程度等都能影响工作家庭平衡的效应。

4.2. 结果变量的相关研究

学者们研究工作家庭平衡的结果变量时，主要集中在工作层面与家庭层面。在工作层面上主要研究的变量有工作的满意度、职业倦怠、离职率、组织承诺、工作绩效等。Kofodimos (1993)认为工作家庭平衡能提高幸福感。Carlson 和 Kaemar (2000)研究发现工作家庭平衡的个体能体验到工作和家庭角色带来的满意感，降低角色冲突(Jain & Nair, 2013)。Greenhaus (2003)等研究发现，工作家庭平衡与人们的生活质量呈正相关。Carlson (2009)等人的研究证实，工作家庭平衡与工作满意度和组织承诺积极相关，与离职意向消极相关。王婷(2011)等人的研究结果表明：工作家庭平衡的各个维度与组织绩效关系显著相关，工作家庭平衡有利于组织绩效的提升，也会促进员工的工作满意度。在家庭层面上，Allen (2000)等人的研究发现工作家庭平衡的员工有更好的婚姻生活和更多的家庭满意度，Frone (1997)等人认为工作家庭平衡能显著提高家庭效率，Carlson (2009)研究发现，工作家庭平衡能提高家庭功能。此外，关于工作家庭平衡结果变量的研究，国外已开始往职业生涯方向延伸，Direnzo (2015)发现工作家庭平衡对职涯易变性有影响。因此，对于工作家庭平衡的研究还在不断的发展，未来对工作家庭平衡的研究不仅仅停留在工作、家庭、个人、组织等层面，还会涉及到整个社会，甚至于整个民族。

5. 未来研究的展望

从已有的工作家庭平衡研究中，不难发现，不论是国外还是国内，对于工作家庭平衡的界定没有统一，这些研究更多是从某个方面去对工作家庭平衡进行定义，然而平衡的概念是复杂的、多维度的，对于工作家庭平衡的理解，我们应该在包含冲突和促进的框架内(王永丽，叶敏，2011)，还要考虑工作家庭平衡是否包含了主观的感受和客观的行为，对于工作家庭平衡的概念是否还存在着不同文化的差异(何勤

等, 2010), 工作家庭平衡这个概念在中国的文化里有很深的含义, 如阴阳平衡、刚柔并济等。其次, 在前因变量的研究中对于人格变量的研究还不够深入, 例如, 人格的五大维度的研究包括外倾性对于平衡的影响等, 还有 A 型和 B 型的行为模式是否在家庭工作关系中有显著影响? 核心自我评价除了与工作满意度与绩效相关外, 是否影响工作家庭平衡? 也应该是今后要加强研究的方面。在结果变量的探索中, 是否可以考虑职业生涯发展, 还有对于绩效的考核是否用团队绩效或个人绩效? 还有就是对个人健康状况有什么影响? 也应该是今后关注的方向。除此之外, 研究者们都不太重视调节变量和中介变量的研究, 这个在以后研究中可以加强的一个方面。再者, 在工作家庭平衡的测量研究中, 研究者们应用的量表测量较多, 而量表有他本身不足的地方, 在以后的研究中是否可以采用多种测量方法, 如观察法、实验法等。最后, 对于工作家庭平衡的研究, 绝大部分的学者都是采用横断研究, 对于时间这个变量是不是对于研究结果产生影响? 目前的研究很难证明。因而, 今后的研究中可以考虑采用追踪研究等方法。

综上所述, 虽然在加拿大、澳大利亚和印度等国的一些研究中得到的结果与美国等西方国家相似, 但是在中国文化背景下是否也会产生相同的结果, 有待我们进一步分析研究, 尤其是中国职工家庭类型和国外是有差别的, 如中国家庭文化里喜欢祖孙一家老小生活在一起, 这是否在家庭结构上与国外有区别, 也是今后可以去分析研究的, 而现有的研究里很少涉及乡村家庭的工作家庭平衡情况的, 这也是今后值得关注的方向。

基金项目

贵州省教育科学规划重点项目(2014A061); 贵州省科技厅软科学研究项目(黔科合 R 字[2014]2039 号); 贵州师范大学博士科研启动基金项目(社科博[2013]10)。

参考文献 (References)

- 陈维政, 李贵卿, 吴继红(2007). 工作分享对促进工作 - 生活平衡的作用研究. *中国工业经济*, (6), 15-19.
- 何勤, 陶秋燕, 刘宇霞(2010). 工作 - 家庭平衡问题国际比较研究. *北京联合大学学报: 人文社会科学版*, 8(1), 94-99.
- 李永鑫, 赵娜(2009). 工作 - 家庭支持的结构与测量及其调节作用. *心理学报*, 41(9), 863-874.
- 王晶, 吴明霞, 廖礼惠, 吴梅宝(2010). 国外工作 - 家庭平衡研究的现状述评. *心理科学进展*, 18(8), 1269-1276.
- 王婷, 徐培, 朱海英(2011). 科研人员工作 - 家庭平衡与组织绩效关系研究. *科学学研究*, 29(1), 121-126.
- 张雯, Linda, Duxbury, 李立(2006). 中国员工“工作/生活平衡”的理论框架. *现代管理科学*, (5), 12-15.
- 王永丽, 叶敏(2011). 工作家庭平衡的结构验证及其因果分析. *管理评论*, 23(11), 92-101.
- 曾练平, 燕良轼(2013). 中文版工作家庭平衡量表的信效度研究. *中国临床心理学杂志*, 21(6), 988-991.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human relations*, 53, 747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between Protean Career Orientation and Work-Life Balance: A Resource Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 538-560. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1996>
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In: J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Washington DC, 143-162. <http://dx.doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is Work-Family Balance More than Conflict and Enrichment? *Human Relations*, 62, 1459-1486. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Greenhaus, J. H, Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When Family-Supportive Supervision Matters: Relations between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 266-275. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations, 51*, 28-36. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, Work, Work-Family Spillover, and Problem Drinking during Midlife. *Journal of Marriage and Family, 62*, 336-348. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources, 9*, 455-471. <http://dx.doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., et al. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations, 50*, 49-58. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Jain, S., & Nair, S. K. (2013). Research on Work-Family Balance: A Review. *Business Perspectives and Research, 2*, 43-58.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., et al. (2007). Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences. *Human Resource Management Review, 17*, 63-76. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>