

A Study on the Influence of Female Staff's Family-Working Conflict on Career Plateau

—From a Survey in Jiangsu Province

Guanglin BAI, Lianke SONG

Business Administration School of Jiangsu University, Zhenjiang, China, 212013

Email: challenger525@126.com

Abstract: Choosing female staff's family-work conflict as independent variables and job content plateau, hierarchical plateau as dependent variable, the data is analyzed by structural equation model, which is collected through questionnaire survey in Zhenjiang, Yancheng and the Kunshan, and the result shows that female staff's family-work conflict has significantly positive effect on job content plateau and hierarchical plateau.

Keywords: Female Staff; Family-to-Work Conflict; Career; Career Plateau

女性员工家庭 - 工作冲突对职业高原影响研究

——来自江苏三地的调查

白光林, 宋联可

江苏大学工商管理学院, 镇江, 中国, 212013

Email: challenger525@126.com

摘要: 以女性员工的家庭 - 工作冲突为自变量, 层级高原和工作内容高原为因变量, 采用问卷调查的方法在镇江、盐城和昆山三地共调查女性员工 450 余名, 运用结构方程技术对调查数据进行处理后发现, 女性员工的家庭 - 工作冲突对层级高原和工作内容高原均有正向作用, 证实了在我国文化背景下女性员工家庭负担影响了自身职业发展的理论假设。

关键词: 女性员工; 家庭 - 工作冲突; 职业; 职业高原

1 引言

家庭和工作是现代成年人生活中的两个重要方面, 处理好二者的关系, 对于个人的职业发展、组织的有效运行及社会的和谐都具有重要的意义。随着我国社会经济的发展, 大量的女性员工加入到劳动者的队伍之中, 这在一定程度上打破了过去“男主外, 女主内”的传统家庭模式一统天下的格局; 但是, 在追求个人职业发展的同时, 越来越多的女性员工开始感受到来自工作和家庭的双重压力, 因为传统的社会性别观念对女性的双重期望在短时间内难以改变, 一方面期望她们积极地参与社会工作, 为社会做出贡献, 另一方面又期望她们扮演好贤妻良母的角色。这种双重期望无疑增加了女性的角色负担, 使得她们在工作与家庭之间往返奔波, 身心俱疲。同时, 由于组织中普遍缺乏对员工在家庭方面的政策支持, 加之社会配

套的机构和劳动法规仍不健全, 家庭 - 工作冲突已经成为制约女性员工职业发展的重要因素之一。

2 理论回顾与研究假设

2.1 工作 - 家庭冲突的概念与相关研究

对工作 - 家庭冲突的界定, 一般以 Greenhaus 于 1985 年提出的定义为准: 工作 - 家庭冲突是由工作和家庭两个领域的角色压力引起的角色间冲突, 即家庭和工作两种角色压力之间互不相容, 参与其中一角色会使参与另一种角色变得困难^[1]。但是, 对工作和家庭两个领域的界定却存在较大分歧, 主要体现在: 工作是否限定于与付酬相关的任务, 还是同时包括与财务报酬无关的任务活动(例如志愿性工作); 家庭是否限定于原核家庭, 即一个工作的男性、一个不工作的女性和一个孩子组成的家庭, 还是同时包括双职工

家庭、单亲家庭、没有孩子的家庭、需要照顾父母的家庭以及重组家庭等等^[2]。在本研究中,对工作和家庭做如下界定:工作指的是为了获得商品和服务来维持生活所进行的工具性活动,家庭是指通过血缘关系、婚姻、社会风俗或收养关系而联系在一起的几个人,包括了原核家庭以及未组建家庭的青年人、单亲家庭和扩展家庭等。

从工作与家庭的关系角度看,工作-家庭冲突具有双向性,依此可分为因工作要求而产生的工作-家庭冲突(work-to-family conflict, WFC)和因家庭要求而产生的家庭-工作冲突(family-to-work conflict, FWC)两种类型^[3],在本研究中选择 FWC。

FWC 的负面影响得到了广泛的研究,与职业有关的结果变量主要有职业满意度、职业承诺、离职与退休行为。很多研究都验证了 FWC 对职业生涯满意度具有显著影响,而且会影响到工作绩效和工作质量^[2],Kossek 等人通过元分析发现,FWC 与工作绩效和态度负相关,而且会导致更高的离职意向、更低的职业生涯承诺^[4]。Boyar 等人研究发现高水平的 FWC 很可能导致个体离职,因为个体觉得离职可以消除工作-家庭冲突^[5]。Mesmer-Magnus 等人研究发现 WFC 和 FWC 对员工的离职意向具有同样的预测效果^[6]。退休意向方面,Raymo 以 52~54 岁的老人为被试,进行长达 10 年的纵向研究,发现 WFC、FWC 与是否提前退休,以及是全退还是半退之间相关显著^[7],在这点上研究者们似乎取得了少有的一致^[8]。

2.2 职业高原的概念与影响因素

Ference 等人从个人职位晋升(纵向)的角度将职业高原定义为“个体在职业生涯中的某个阶段,获得进一步晋升可能性很小的一种状态”,通过对员工本人及其上级主管的访谈将职业高原员工与非职业高原员工分开^[9]。而 Feldman & Weitz 从横向对职业高原进行定义,认为职业高原意味着个人在工作上接受进一步增加责任与挑战的可能性很小^[10]。Chao 提出员工个人认为自己达到了职业高原状态比组织所评价出来的职业高原更为重要,因为个人对职业高原的主观感受对个人的态度和行为有更大的影响^[11]。这使得研究者逐渐开始采用主观知觉测量(自我陈述)的方法对职业高原进行测量,例如 Milliman 从个体对职业高原主观感知的角度,提出职业高原由层级高原(Hierarchical Plateau)和工作内容高原(Job Content Plateau)构成,并开发出层级高原和工作内容高原自陈量表^[12],该量表

被后面的研究证实具有较好的信度和效度。

Feldman & Weitz 认为员工达到职业高原主要受六大因素影响:个体的能力和技术、个体的需要和价值观、压力、内部动力、外部奖励、组织成长^[10]。其实质可分为二大因素:个人因素(个体的能力与技术、个体的需要与价值、压力、内部动力)和组织因素(外部奖励、组织成长)。六因素说是对职业高原影响因素的探索性研究,仅停留在推测阶段,近年来被研究者关注更多的是 Tremblay 等人提出的三因素说,他们将影响职业高原的因素划分为个人因素、家庭因素以及组织因素三类^[13]。这一学说不仅考虑了个人和组织因素,还考虑到个体的家庭因素,从整体上说,它比六因素说更为客观,是对六因素说的一种发展与深化,但三因素说还需进一步的研究证实^[14]。

2.3 研究假设

本研究借鉴 Milliman 对职业高原的定义,将职业高原分为层级高原和工作内容高原:层级高原是指个体在组织中知觉到自己未来进一步晋升的可能性很小;工作内容高原是指个体掌握了与工作相关的所有知识和技能致使工作的挑战性缺乏^[12]。从文献上看,家庭-工作冲突对员工的职业满意度、职业承诺等变量均有消极影响,家庭因素是导致员工职业高原的重要因素之一。对于女性员工来说,这种现象更为明显。因此,本研究提出:女性员工家庭-工作冲突对层级高原和工作内容高原具有正向作用,即女性员工的家庭负担影响到了自身职业的发展,以此为理论假设。

3 研究方法

3.1 样本与方法

本研究问卷调查分为预调查和正式调查两个阶段。首先,选取部分被试,进行小范围的预调查,通过预调查的反馈信息,对问卷进行了适当的修改,以便被调查者更容易理解;正式调查采用集体施测的方式,从镇江、昆山、盐城三地共调查女性员工 450 名,回收有效问卷 319 份,有效率为 70.89%。

对回收的有效问卷进行描述性统计,从学历层次上看,中学及以下占 9.72%,大学占 87.15%,研究生及以上学历占 3.13%;从年龄上看,35 岁以下占 74.61%,35 到 44 岁占 15.99%,45 岁及以上的占 9.40%。

3.2 测量模型的检验

本研究需要测量的变量有家庭-工作冲突和职业

高原。家庭 - 工作冲突量表由 Gutek 等人编制, 包括 4 个项目^[15]; 职业高原量表根据 Milliman 编制的层级高原和工作内容高原量表进行翻译和修订, 包括 9 个项目, 层级高原 4 个, 工作内容高原 5 个^[11]; 在验证我们提出的理论假设之前, 首先对测量模型的信度和效度进行评价, 即对测量模型的内部一致性信度、内收敛效度进行检验, 相关结果见表 1。

首先, 如表 1 所示, 在四个测量模型中, Cronbach α 系数最小值是 0.77, 大于前人所建议的最低临界水平 0.7, 所以本文中的测量模型的内部一致性信度得到了较好的满足; 其次, 对于所有测量指标而言, 因子负荷最小值为 0.68, 高于有关研究所建议的最低临界水平 0.60^[16], 从而充分显示了测量模型具有极强的内收敛效度。

4 研究结果

用结构方程软件 lisrel8.51 对调查数据进行分析, 结果见图 1, 表 2。首先, 从模型拟合指数上看, 除 AGFI 和 NFI 稍小于 0.9 之外, 其它的拟合指数均达到了较好的拟合水平, 说明模型是可以接受的; 其次, 从模型潜变量之间的标准化路径系数看, 家庭 - 工作冲突到内容高原和层级高原的标准化路径系数为 0.17 和 0.24, 而且达到了显著性水平。因此, 女性员工家庭 - 工作冲突对层级高原和工作内容高原具有正向作用, 理论假设得到了验证。

Table 1. Indicators of latent variables and their homogeneity reliability
表 1. 潜变量及其测度指标与同质性信度

量表名称	分类	指标	因素载荷	α 系数
层级高原	层级高原	在目前的组织中, 我升职的机会很有限	0.84	0.77
		在目前的组织中, 我被提拔的可能性很小	0.73	
		在目前的组织中, 我已经升到了一个我难以再继续升职的岗位上	0.72	
		在目前的组织中, 我不可能获得一个更高的职别或职称	0.69	
职业高原	职业高原	我的工作任务和活动就像例行公事、毫无新意	0.78	0.81
		我的工作缺乏挑战性	0.77	
工作内容高原	工作内容高原	目前的工作不需要我扩展我的能力和知识	0.76	0.81
		工作职责不会增加	0.69	
		在目前的岗位上, 我没有机会学到更多的东西	0.68	
		因为家中一些不得不干的事情累得我往往没劲儿工作了	0.92	
		我的个人需求太多以致影响了我的工作	0.87	
家庭 - 工作冲突	家庭 - 工作冲突	我的上级和同事不喜欢我在工作时间还总是忙于个人的事情	0.86	0.87
		我自己的事情占据了原本应花在工作上的时间	0.78	

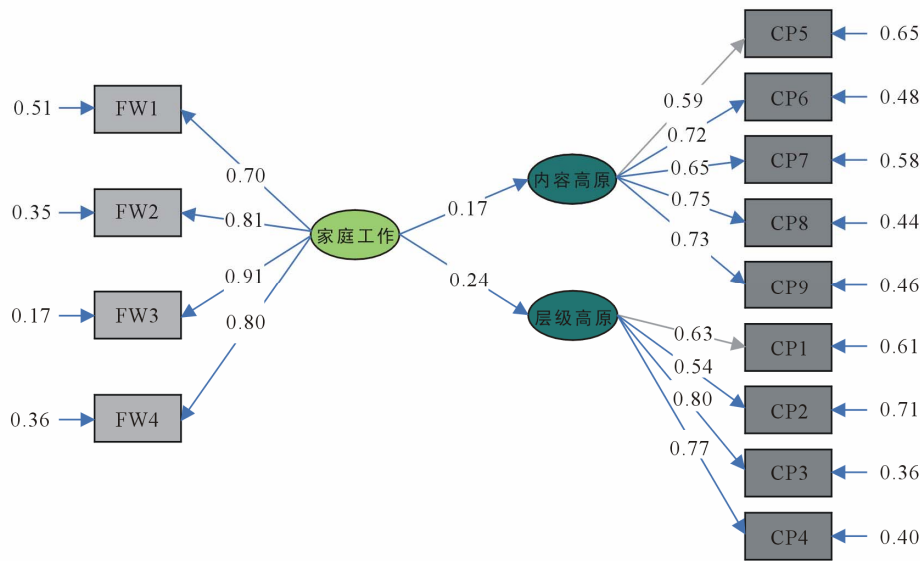


Figure 1. Standardized coefficients between family-work conflict and career plateau
图 1. 家庭 - 工作冲突与职业高原关系结构方程模型标准化系数

Table 2. Structural equation model fitting index
表 2. 结构方程模型拟合指数表

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	IFI
176.86	63	2.81	0.07	0.92	0.88	0.89	0.90	0.92	0.92

5 结论与讨论

本研究以女性员工的家庭 - 工作冲突为自变量, 层级高原和工作内容高原为因变量, 采用问卷调查的方法在镇江、盐城和昆山三地共调查女性员工 450 余名, 运用结构方程技术对调查数据进行处理后发现, 女性员工的家庭 - 工作冲突对层级高原和工作内容高原均有正向作用。

随着我国社会经济的不断发展, 大多数女性不再满足于替代性成就感, 即以丈夫的事业繁荣为骄傲, 而是追求自己的事业。但与男性不同的是, 女性是否可以洒脱地走出家庭干出一番事业是一个不好解决的问题。由于我国特有的文化背景, 女性员工家庭负担相对较重, 这势必影响到个人职业的发展, 本研究用实证的方法验证了这一观点。同时, 这也说明了家庭因素是影响职业高原的重要因素之一, 支持了 Tremblay 等人提出的三因素说。不过, 需要指出的是家庭 - 工作冲突到内容高原和层级高原的标准化路径系数的绝对值仅为 0.17 和 0.24, 比本研究的预期低, 这除了说明职业高原的影响因素除了家庭 - 工作冲突还有其他因素外, 也说明了现代职业女性越来越多地走出家庭, 家庭对其职业的影响固然存在, 但影响的大小相对于其他因素比较低。

家庭 - 工作冲突的性别差异研究一直是研究者关注的热点之一, 但是由于本研究资源有限, 收集到的男性样本较小, 不具有代表性, 所以没有将性别差异纳入研究的范畴, 希望在以后的研究中继续探讨。

References (参考文献)

- [1] Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10(1): 76-88.
- [2] Zhang Ling, & Zhang Dawei. Work-family conflict research:

international present and future [J]. *Nankai Business Review*, 2006, 9(4): 55-63(Ch).

张伶, 张大伟. 工作 - 家庭冲突研究: 国际进展与展望[J]. *南开管理评论*, 2006, 9(4): 55-63.

- [3] Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 2002, 28(6): 787-810.
- [4] Kossek, E.E., & Cynthia, O. Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 1999, 2(1): 7-32.
- [5] Boyar, S.L., Maertz, C.P.J., Pearson, A.W., 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): 175-191.
- [6] Mesmer-Magnus, J.R., & Viswesvaran, C. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: a meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67(2): 215-232.
- [7] Raymo, J.M., & Sweeney, M.M. Work-family conflict and retirement preferences. *The Journals of Gerontology*, 2006, 61B (3): 161-169.
- [8] Luo Yaoping, Fan Huiyong, & Zhang Jinfu. The work-family conflict: Its antecedents, consequences and intervention strategies [J]. *Advances in Psychological Science*, 2007, 15(6): 930-937(Ch).
- 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.
- [9] Ference, T.P., Stoner, J.A., & Warren, E.K. Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 1977, 2(4): 602-612.
- [10] Feldman, D.C., & Weitz, B.A. Career plateaus in the sales force: understanding and removing blockages to employee growth. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 1988, 8(3): 23-32.
- [11] Chao, G.T. Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 1990, 16(1): 181-193.
- [12] Millian, J.F. Causes, consequence and moderators of career plateauing (unpublished doctoral dissertation). Los Angeles: University of Southern California, 1992.
- [13] Tremblay, M., Roger, A., & Toulouse, J. Career plateau and work attitudes: An empirical study of managers. *Human Relations*, 1995, 50(3): 197-251.
- [14] Ma Yang, Ling Wenquan, & Liu Yaozhong. Research progress of "career plateau" phenomenon [J]. *Psychological Science*, 2003, 26: 531-532(Ch).
- 马远, 凌文铨, 刘耀中. "职业高原"现象研究进展[J]. *心理科学*, 2003, 26: 531-532.
- [15] Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(4): 560-568.
- [16] Hatcher, L.A. Step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling. Cary, NC: SAS Institute, 1994.