

我国工作 - 家庭冲突研究热点及发展趋势

——基于CiteSpace的可视化分析

夏明治

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年1月19日; 录用日期: 2024年3月19日; 发布日期: 2024年4月30日

摘要

随着后工业社会的来临, 旧有的两性分工模式逐渐消解, 工作家庭之间不断激化出新的冲突, 工作 - 家庭冲突问题正受到广泛关注。本文运用CiteSpace分析软件, 从中国知网(CNKI)检索2013~2023年有关工作 - 家庭冲突领域的相关期刊文献作为数据来源, 对工作 - 家庭冲突相关论文的发表年份、关键词等方面的内容进行可视化知识图谱分析, 进而探究我国工作 - 家庭冲突研究的发展现状及其前沿演进的变化, 分析发现: 当前工作 - 家庭冲突的相关文献总体呈现上升趋势, 研究重点着眼于工作 - 家庭冲突的成因、内涵、影响、应对策略。我国工作 - 家庭冲突研究的进程呈现为三个阶段, 分别为方向探索阶段(2013~2015年)、内容发展阶段(2016~2020年)、内容深化阶段(2021~2023年)。

关键词

工作 - 家庭冲突, CiteSpace, 可视化分析

Research Hotspot and Development Trend of Work-Family Conflict in China

—Visual Analysis Based on CiteSpace

Mingzhi Xia

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Jan. 19th, 2024; accepted: Mar. 19th, 2024; published: Apr. 30th, 2024

Abstract

With the advent of the post industrial society, the old gender division of labor model is gradually

disappearing, and new conflicts between work and family are constantly intensifying. The issue of work family conflict is receiving widespread attention. This article uses CiteSpace analysis software to retrieve relevant journal literature on work family conflict from China National Knowledge Infrastructure (CNKI) from 2013 to 2023 as a data source. It visualizes the publication years, keywords, and other aspects of work family conflict related papers through knowledge graph analysis, and further explores the development status and changes in the forefront of work family conflict research in China, analysis shows that the current literature on work family conflict is generally on the rise, with a focus on the causes, connotations, impacts, and coping strategies of work family conflict. The research process of work family conflict in China presents three stages: direction exploration stage (2013~2015), content development stage (2016~2020), and content deepening stage (2021~2023).

Keywords

Work Family Conflict, CiteSpace, Visual Analysis

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当代社会，女性逐渐在公共领域中获得更高的地位创造更大的价值，传统的“男主外、女主内”的两性角色分工模式似乎在逐步消解，双职工家庭成为当前社会的主流家庭模式。在这种新型家庭模式下，工作 - 家庭冲突进一步加剧。持续的工作 - 家庭冲突极易造成员工焦虑、消极甚至暴力等不良情绪，压力的累积也容易导致职业倦怠的产生。职业倦怠不但妨害员工身心健康，也会给组织造成一定的影响，如缺勤、生产力、创新能力、工作绩效等下降等不良后果[1]。

近年来，为应对日益加剧的少子化、老龄化危机，2021年5月31日，中共中央政治局召开会议，审议《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》并指出，为进一步优化生育政策，实施一对夫妻可以生育三个子女政策。生育三孩后的孩子照料等家务劳动无疑会给职业女性带来更大的家庭照料压力。部分女性为了结婚生育孩子，度过了一两年甚至三四年的职场空白期。之后，再回到职场时遇到很多困难，如心理压力大，竞争力较弱等问题[2]。赵思等在江苏省发放的问卷中显示私企中约有四分之一的女性生育后会出现调职、离职的情况[3]。部分私企单位会要求回归工作的女性调动到其他岗位，或是找理由将其辞退，这都导致女性生育后的工作波动较大。综上所述，三孩政策的全面放开，使职业女性原本就面临的家庭和工作角色冲突更加严重。无法平衡工作 - 家庭冲突会进一步降低女性的生育意愿。我国低生育率问题会更加严重，人口结构无法得到改善。

基于此，本文试图从国内研究文献出发，借助文献计量工具和知识图谱可视化手段，对工作 - 家庭冲突领域的研究现状、研究主题和趋势演进进行梳理和归纳，以期为后续的研究提供有价值的参考。

2. 资料来源及研究方法

2.1. 资料来源

本文的数据来源于中国知网，选用高级检索，检索设置为“主题 = 工作 - 家庭冲突”，限定文献类型为“期刊论文”，检索时间跨度为2013~2023年，检索日期为2024年1月15日，剔除作者缺失、相

关报道以及与研究主题不相关的文献，最终得到 566 条有效文献，并以此作为本文的分析数据。

2.2. 研究方法

CiteSpace 软件是 Citation Space 的简称，译为引文空间，由教授陈超美博士基于 Java 语言开发、基于引文分析理论的信息可视化软件。CiteSpace 对于 CNKI 数据可以进行作者和机构的合作网络分析、关键词的共现分析、突变词的检测。CiteSpace 软件提供了平均轮廓值(S 值)和模块值(Q 值)两个指标，这是评判图谱绘制效果的依据。当 S 值在 0.7 以上时，认为聚类是高效的，若在 0.5 以上，认为聚类是合理的；Q 值一般在[0, 1)区间， $Q > 0.3$ 就说明划分出来的社团结构是显著的。本文主要采用 CiteSpace 软件进行图谱可视化分析，首先从工作 - 家庭冲突研究领域的发文量、发文作者和发文机构来分析其研究现状，再从关键词共现、关键词聚类和时间线图谱探究工作 - 家庭冲突的研究热点和未来发展趋势。

3. 研究现状分析

3.1. 发文量分析

截至数据检索时间，将检索出的文献进行整理、筛选后，符合主题的有效文献 566 篇。某一领域的年度发文量在一定程度上可以反映该领域的受关注程度和发展状况。通过图 1 可以看到，2013~2015 年工作 - 家庭冲突研究处于方向探索阶段。该阶段的发文量波动不大，维持在 40 篇左右。此时工作 - 家庭冲突领域已经受到学界的关注。2016~2020 年是工作 - 家庭冲突研究的内容发展阶段，从 2016 年以来，工作 - 家庭冲突领域的论文数量总体呈现出增长趋势，2017 年的发文量相较前一年增长了 32% 以上，这表明在这一阶段工作 - 家庭冲突受到更多的关注。2021~2023 年是工作 - 家庭冲突研究的内容深化阶段。虽然总体发文量有所下降，但研究的专业性更强，内容更加深入。

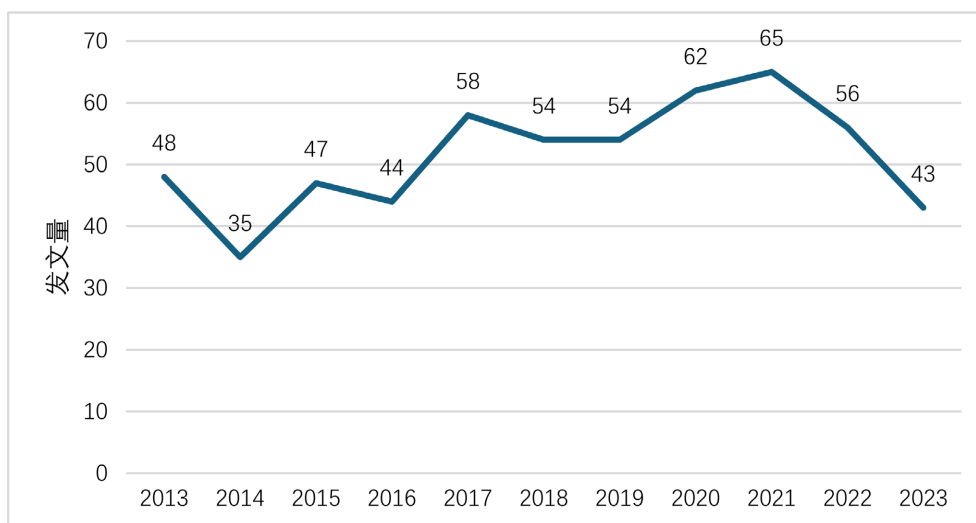


Figure 1. Number of published papers (unit: piece)

图 1. 论文发表数量(单位: 篇)

3.2. 发文作者分析

通过对 CiteSpace 进行参数设置，将时间阈值设置为 Top N = 50，选择节点类型 = Author “作者”，得到图 2。

图谱中共获得 294 个节点，121 条连线，整体密度为 0.0028，说明少量的作者在研究中存在合作，

而且合作关系比较松散。根据普莱斯定律,核心作者或高生产能力作者的集合数约等于全部作者总数的平方根,即 $N = 0.747 \sqrt{N_{\max}}$ (N 为核心作者最低发文数, N_{\max} 为最高产作者发文数) [4]。在工作-家庭冲突领域,作者张兰霞发文量为 6 篇,为最高产作者。根据上述公式,得出发文量要大于等于 3 篇以上的作者称为该领域的核心作者。统计可得:在工作-家庭冲突研究领域,共有 13 位作者发文量大于等于 3 篇,共发文 48 篇,占总发文量的 8.5%。此外,在我国工作-家庭冲突研究领域,有 58 位作者发表了 2 篇论文,其余作者则发表了一篇论文,这说明研究该领域的作者越来越多,但是从一定程度上说,大多数作者的研究可持续性是不高的。总体来说,在我国工作-家庭冲突研究领域,研究者数量越来越多,但是作者间的合作较少,并且还未形成核心作者集群。

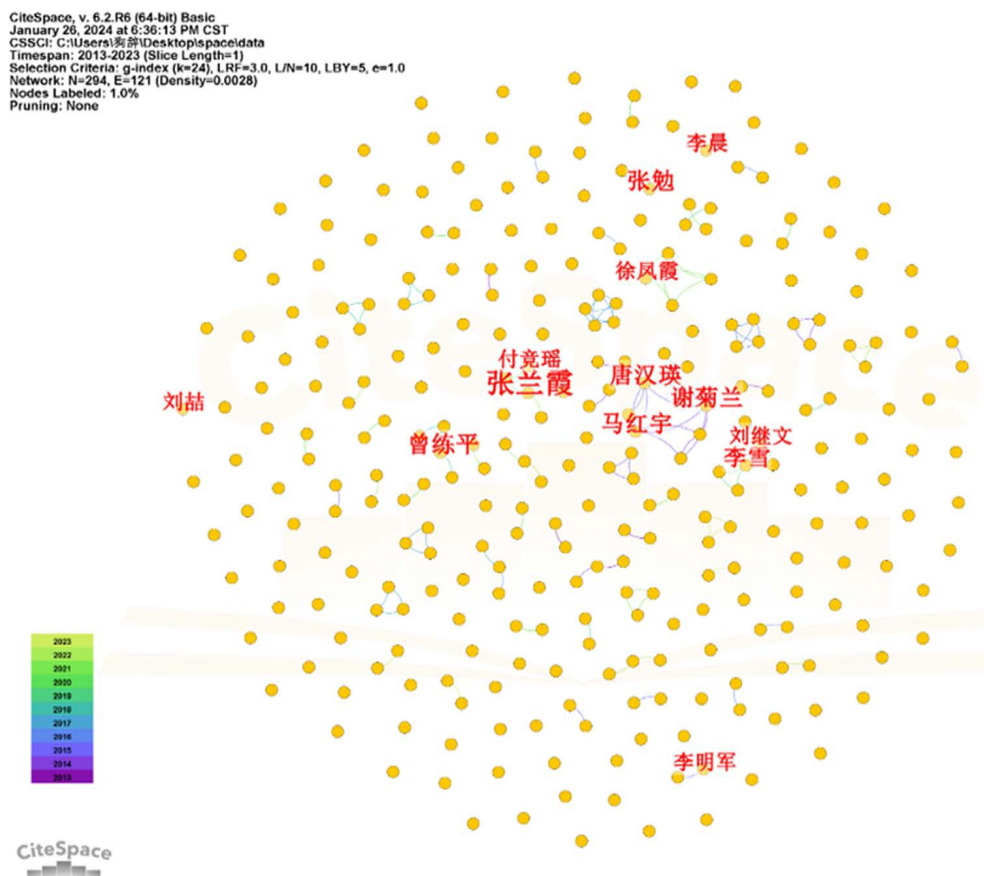


Figure 2. Study author cooperative network map
 图 2. 研究作者合作网络图谱

3.3. 发文机构分析

借助 CiteSpace 软件进行发文机构的共现图谱分析,可以了解值得关注的研究机构以及各个研究机构之间的合作情况。

首先,根据图 3 可以看到节点有 262 个,其中值得关注的是东北大学工商管理学院(11 篇)、南京大学社会学院(9 篇)、中国人民大学劳动人事学院(7 篇)、华中师范大学心理学院暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室(4 篇)、西南财经大学工商管理学院(4 篇)、安徽医科大学护理学院(4 篇)、中山大学管理学院(4 篇)、南京财经大学工商管理学院(4 篇)、浙江大学管理学院(4 篇)、贵州师范大学教育科学学院(4 篇)。

其次,根据共现图谱,可以看到连线有 108 条,整体密度为 0.0032,这说明研究机构之间有合作关

系，但是因为密度较小，所以联系合作并不紧密。

最后，研究机构之间的合作网络主要是以东北大学工商管理学院、华中师范大学心理学院暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室、浙江大学管理学院为主，除此之外，大多机构的研究都相对独立，从一定程度上来说，这并不利于相关学术研究的突破和交流，阻碍了我国工作-家庭冲突研究的创新性发展。因此，在未来的研究中，可以加强机构之间的交流，以此来推动工作-家庭冲突领域的创新发展。

CiteSpace, v. 6.2.R6 (64-bit) Basic
January 26, 2024 at 6:45:26 PM CST
CSSCI: C:\Users\游前\Desktop\pacel\data
Timespan: 2013-2023 (Slice Length=1)
Selection Criteria: g-index (k=24), LRF=3.0, L/N=10, LBY=5, e=1.0
Network: N=262, E=108 (Density=0.0032)
Nodes Labeled: 1.0%
Pruning: None

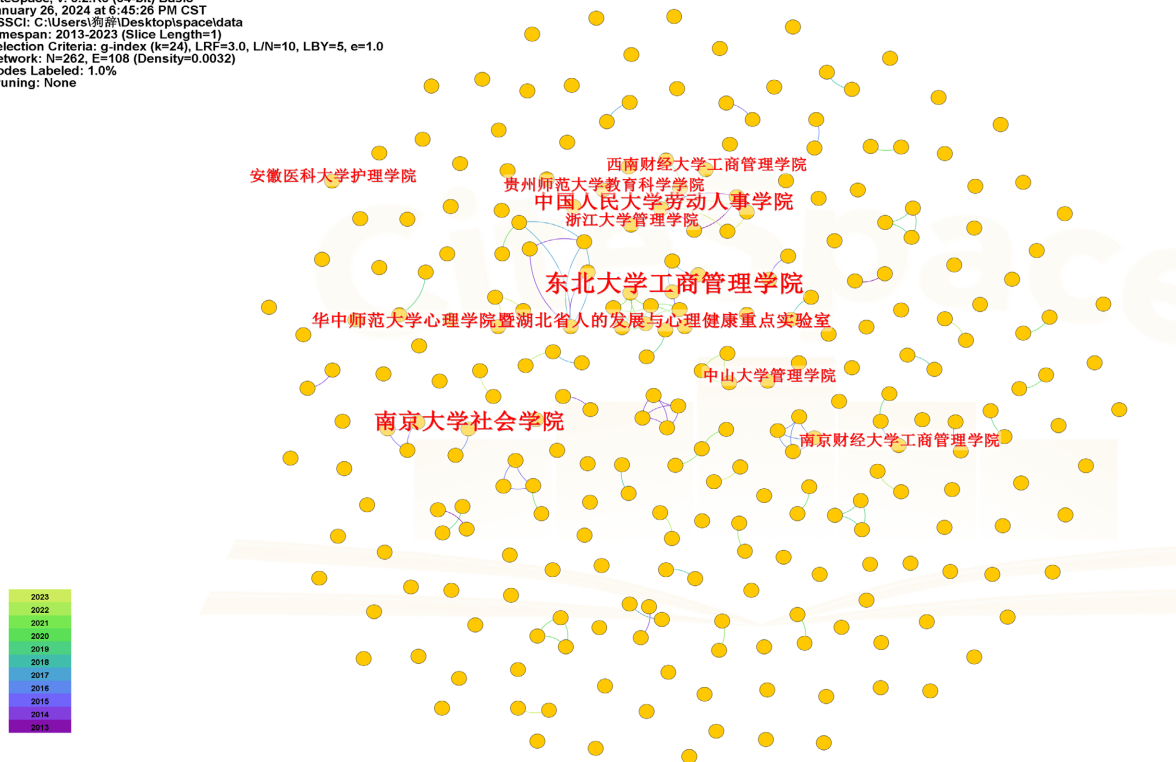


Figure 3. Research institution cooperation network map
图 3. 研究机构合作网络图谱

4. 研究热点及发展趋势分析

4.1. 关键词共现分析

关键词是对文献内容的高度概括，分析其共现关系可以发现一些被广泛关注和研究的领域和主题，并且可以发现一些新兴的研究方向和趋势。通过对文献中的关键词进行可视化分析，得到以关键词为节点和连线的共现图谱。在图 4 中，圆形节点越大，表示关键词出现的频率越高；关键词的中心性越高，表示该关键词是研究中关注的重点；不同关键词之间的连线代表其共现强度，连线越多，强度越大。图 4 中，共有 263 个节点，320 条连线，网络密度为 0.0093，其中职业倦怠、影响因素、护士、中介作用、社会支持、职业女性、职业认同、工作压力、情绪耗竭、工作倦怠、工作绩效、心理资本等关键词表示了从 2013~2023 年间工作-家庭冲突领域的研究重点。关键词中心性大于 0.1 表示该关键词较为重要，在对共现图谱进行中心性处理后，发现只有护士、职业倦怠、社会支持、工作投入大于等于 0.1，这说明工作-家庭冲突涉及的领域非常广泛，有一定的关联性，但是关联程度不高。

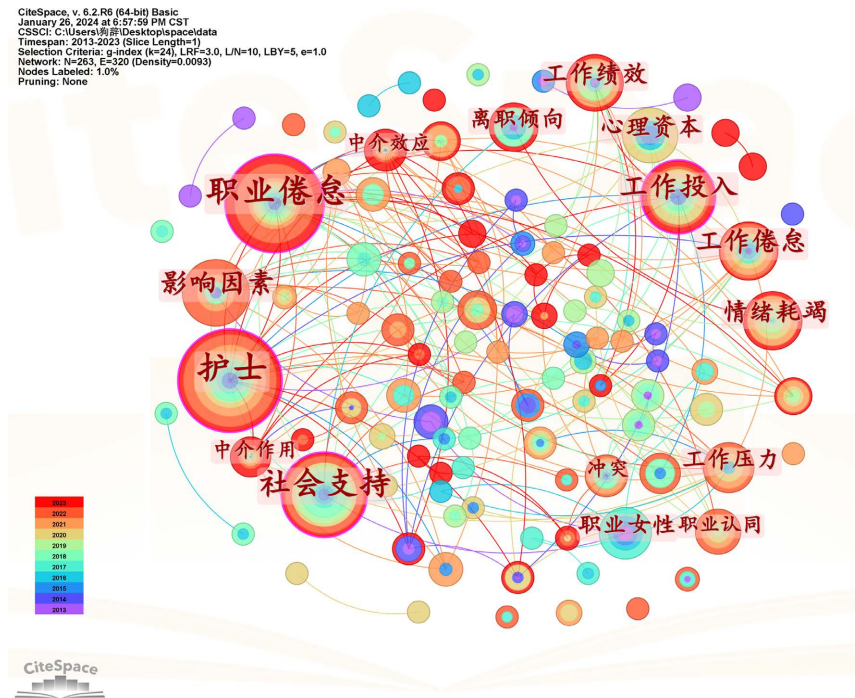


Figure 4. Keyword co-occurrence map
图 4. 关键词共现图谱

4.2. 关键词聚类分析

根据关键词共现图谱进一步聚类，可得到关键词聚类图谱(图 5)。CiteSpace 根据网络结构和聚类的清晰度，提供了模块值 Q 值和平均轮廓值 S 值两个指标。从图中可以看出， $Q = 0.671 > 0.3$ ，表明聚类是显著的； $S = 0.9108 > 0.7$ ，表明聚类高效的。其中每一个大类代表一个研究热点，分别是护士、职业倦怠、工作投入、冲突、职业女性、工作倦怠、工作控制、应对策略。聚类标签是共现网络中的关键词，顺序是从 0 到 7，数字越小，聚类中包含的关键词越多，每个聚类中的关键词如表 1 所示。

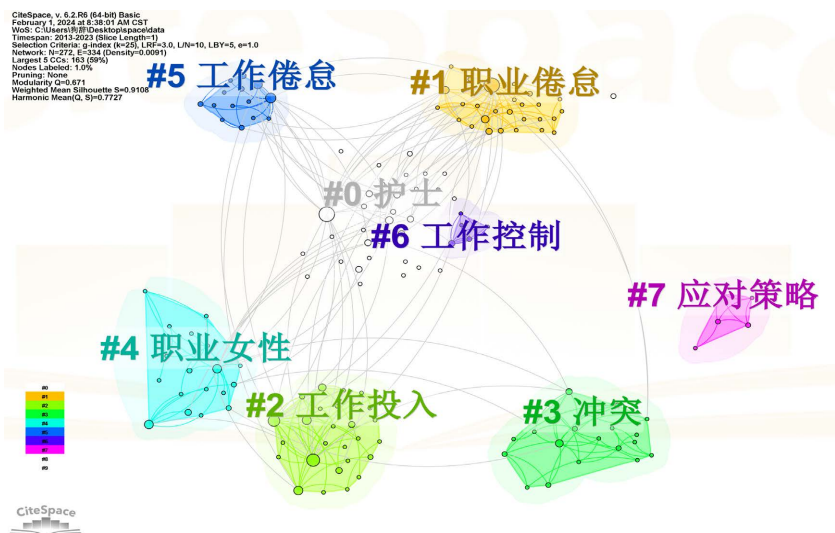


Figure 5. Keywords clustering map
图 5. 关键词聚类图谱

Table 1. Keyword cluster table
表 1. 关键词聚类表

序号	聚类名称	年份	关键词
0	护士	2013	护士；中介作用；二孩；心理因素；影响因素
1	职业倦怠	2013	职业倦怠；职业认同；中介效应；工作资源；心理弹性
2	工作投入	2013	社会支持；工作投入；工作绩效；情绪耗竭；离职倾向
3	冲突	2014	冲突；压力；工作；家庭；亲子关系
4	职业女性	2013	职业女性；女性；生育意愿；配偶支持
5	工作倦怠	2013	工作倦怠；工作压力；压力知觉
6	工作控制	2013	工作支持；在家办公；幸福感；工作控制
7	应对策略	2013	应对策略；现状；学校措施

工作-家庭冲突相关研究的第一个研究重点是对工作-家庭冲突的成因研究(护士、职业女性)。不同职业的工作压力不同,当前学者对工作-家庭冲突的研究更侧重于工作压力较大的职业。柯玉叶提出临床护士的工作性质具有压力负荷高、时间不规律(如倒班)和工作强度大等特征。所以护士群体面对更严重的工作-家庭冲突[5]。韩萌萌针对ICU护士的工作-家庭冲突成因提出了三个维度。在行为维度上,ICU护士在被工作和家庭同时需要时会选择首先满足工作的需求,再去履行家庭职责[6]。从时间维度上,ICU护士的工作事件与家庭活动时间发生重合的情况很普遍。从压力维度上,ICU护士需要付出更多体力、精力、工作压力也更大。同时职业女性在家庭中往往承担更多的家庭责任,所以她们面临更加严重的工作-家庭冲突。当前学者也更加重视女性所面对的工作-家庭冲突。李莎认为女性的角色冲突受到传统文化的影响。传统与现代不同的文化价值观形成了对女性的双重评价标准,从而加重女性角色冲突。女性家庭劳动价值被忽视也是其出现工作-家庭冲突的重要原因[4]。如王操红等所说:“女性劳动价值未被肯定是重要的原因,职业女性的角色冲突集中表现在家庭角色压抑了社会角色,而家庭角色中女性生育和家务劳动且不能得到社会的承认和合理的补偿[7]。”

工作-家庭冲突相关研究的第二个研究重点是对工作-家庭冲突内涵的研究。近年来,国内学者对工作-家庭冲突的界定上更考虑我国的本土文化情境。胡安荣在研究工作-家庭冲突对城镇二孩生育意愿影响时,将工作-家庭冲突定义为基于时间的冲突、基于压力的冲突和基于行为的冲突[8]。王宁提出本土文化情境下,我国工作-家庭冲突存在关系文化带来的人际压力[9]。员工需要消耗大量的时间和精力用于巩固工作友谊或维系亲缘关系工作-家庭冲突的新构念,因此,在工作-家庭冲突构念的界定中,除了执行任务(做“事”)引发的冲突外,还强调了维系关系(做“人”)引发的冲突。

工作-家庭冲突相关研究的第三个研究重点是对工作-家庭冲突影响的研究(职业倦怠、工作投入、工作倦怠)。学者们发现工作-家庭冲突对员工的工作效率有不良影响。如高中华等认为角色压力在工作-家庭冲突与工作满意度和离职意向之间起到完全中介作用,工作满意度在角色压力和离职意向之间起到部分中介作用[10]。马红宇等通过494份调查问卷研究分析得出工作弹性能力与工作弹性意愿的匹配对工作→家庭冲突有显著的负向效应,对工作→家庭增益无显著影响;家庭弹性能力与家庭弹性意愿的匹配对家庭→工作冲突、家庭→工作增益有显著的负向效应[11]。

工作-家庭冲突相关研究的第四个研究重点是对工作-家庭冲突应对策略的研究(工作控制、应对策略)。汤舒俊认为上司支持、配偶支持能够有效缓解工作-家庭冲突[12]。朱荟等实施家庭友好计划可以促进用人单位性别平等,建立健全工作家庭平衡,乃至互相促进的管理实践。友好政策包括兼职工作、工作分

享、弹性工时、远程办公以及特殊情况可以带孩子上班；友好福利包括婴幼儿疫苗接种、育儿讲座、带薪休假、弹性福利等；友好服务包括育婴室、儿童或老人照顾中心、心理咨询辅导中心、儿童或老人活动场所、搬迁服务等[13]。

4.3. 关键词演进路径分析

通过对专业方向学术前沿的分析，不但可以在这个专业领域中发现各个阶段的研究热点，而且能在一定程度上预测今后的发展趋势，从而为学者们提供一个值得探索和研究的方

向。本文在共现图谱的基础上绘制了关键词时区图，它能够清晰地展示出关于工作 - 家庭冲突研究的变化，从而能够对未来学者们的深入探索提供一定的思路借鉴。本文利用 CiteSpace 软件得到了工作家庭冲突时区聚类图，如图 6 所示。通过梳理时区聚类图，本文将“工作 - 家庭冲突”在过去 10 年的演进历程划分了 3 个重要时期。

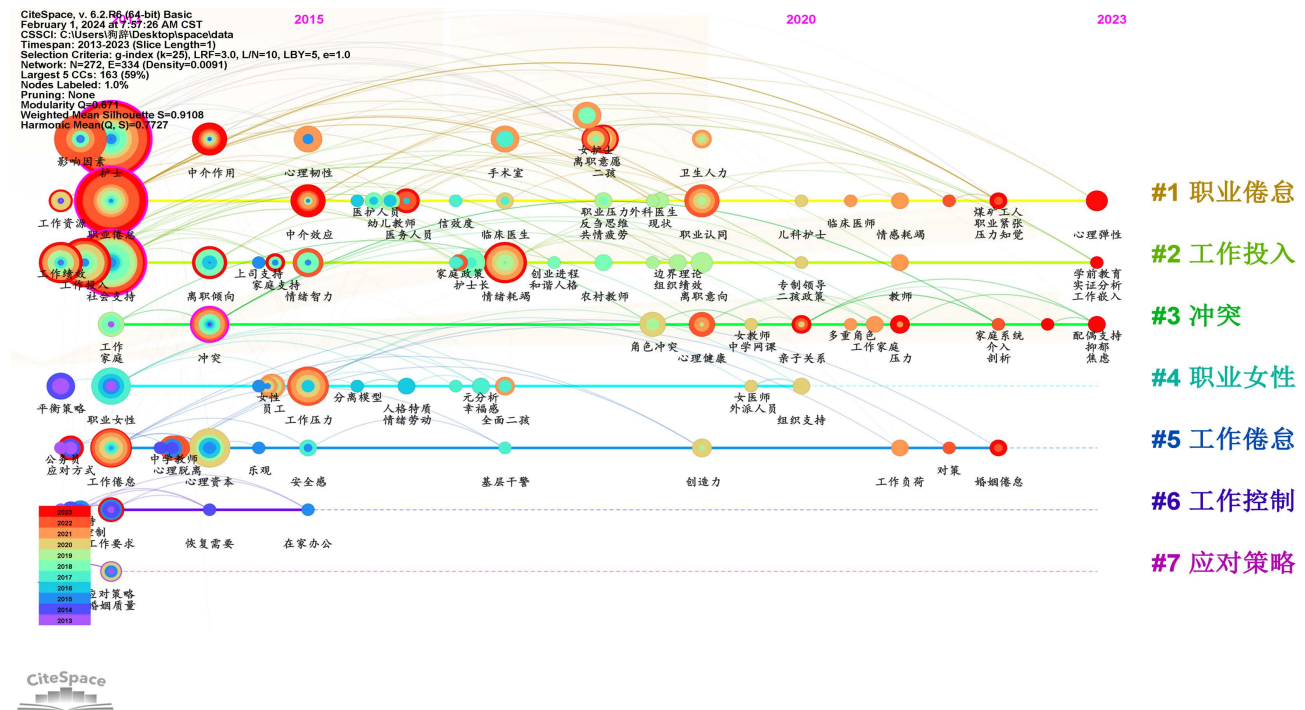


Figure 6. Time zone cluster analysis diagram of W-F conflict research
图 6. 工作 - 家庭冲突研究的时区聚类分析图

第一个时期(2013~2015 年)：方向探索阶段。这一时期关于工作 - 家庭冲突的研究涉及范围广研究内容较宽泛，主要是结合“特定职业”、“职业倦怠”、“社会支持”、等方面开展研究，这对于后续工作 - 家庭冲突的相关研究和梳理奠定了一定的基础。

第二个时期(2016~2020 年)：发展阶段。这一时期关于工作 - 家庭冲突领域的研究更加细致，与理论结合更紧密。发文量与前一阶段相比有了显著的增加，“情绪耗竭”、“边界理论”、“职业认同”、“二孩政策”等关键词已经逐渐成为学界关注的焦点。

第三个时期(2021~2023 年)：深化阶段。这一阶段关于工作 - 家庭冲突研究的发文量存在下落趋势，但是研究内容更加深入，目前关于工作 - 家庭冲突的研究拓展和延伸到了“多重角色”、“压力知觉”、“职业紧张”、“婚姻倦怠”等领域，值得关注的是，工作 - 家庭冲突在二孩政策的背景下已经开始关

注女性群体所面对的工作-家庭冲突。如何缓解女性的工作-家庭冲突,保障女性权益,减轻女性负担,提高女性的生育意愿,在未来可能会是工作-家庭冲突研究的重点。

5. 总结

本文利用 CiteSpace 对我国 2013~2023 年间工作-家庭冲突领域的相关文献进行了可视化分析,得出以下结论:

第一,从研究学者和机构来看,工作-家庭冲突领域的研究者之间的合作是比较少的,大多是独立研究,另外,合作学者们也大多是在同一个单位。在未来,相关部门可以采取一定的措施,加强不同科研机构之间的合作与交流,以此来推动核心作者群的形成。

第二,从发展状况来看,2013~2023 年工作-家庭冲突领域的研究比较稳定。在 2013~2015 年工作-家庭冲突研究的发文量维持在 40 篇左右。此时工作-家庭冲突领域已经受到学界的关注;在 2016~2020 年,工作-家庭冲突领域研究主题更加丰富,发文量也有大幅度增长;在 2021 年~2023 年,工作-家庭冲突领域的发文量略有下降,研究更具专业性。

第三,从研究主题来看,“职业女性”、“社会支持”、“工作投入”、“情绪耗竭”、“二孩”的研究热度是比较大的。未来,工作-家庭冲突也会受到多孩政策的影响,更加关注女性群体的需求。

第四,从研究方法来看,工作-家庭冲突领域的研究一般综合定量与定性的使用。在研究工作-家庭冲突的内涵和应对策略时,一般采用定性的研究方法。而在工作-家庭冲突成因和影响的研究上一般采用定量的研究方法,通过合适的模型选取和数据支撑找出因变量和自变量的关系,保障研究的严谨性与科学性。

工作-家庭冲突研究既是当下的研究热点,也是未来的热点话题,工作-家庭冲突研究为家庭治理创新提供了新的思路,值得学者们不断的思考与探究。笔者认为未来需要进一步研究不同特征家庭所面对的工作-家庭冲突。当今社会,随着人口流动逐渐普遍,不同的家庭的结构也区别很大。是否有老人参与照顾孩子,是否是当地户口等都会严重影响工作-家庭冲突。不同的种类的工作带来的工作压力也不相同。例如国企,公务员可能有着更好的福利待遇,加班情况相对较少。一些私营企业的员工可能面对更多的加班,工作稳定程度也更差。通过对不同工作的工作-家庭冲突分析,可以让我们对冲突的认知更精确。同时针对工作-家庭冲突也应当开展跨学科交叉研究,从而丰富其理论基础;其次,结合时代背景,例如在多孩政策下考虑工作-家庭冲突也很有必要。工作-家庭冲突不仅仅影响个人幸福感,更是提升我国低生育率,解决社会问题的重要议题。除此以外,如何制定政策,提供多方面的社会支持,来平衡工作-家庭冲突,也是未来研究的方向。

虽然 CiteSpace 能够直观地发现该研究领域的现状和热点,但是这个方法存在着一定的局限,本文只是对知网的数据进行了检索和筛选,可能会出现相关文献不全的问题,解决这种问题需要依靠未来数据软件的更新发展,从而使得该研究更加的科学化。

参考文献

- [1] 范智琴. 工作-家庭冲突文献综述[J]. 河北企业, 2017(4): 15-17.
- [2] 刘清华, 胡西厚. 产后女性再就业现状分析与对策研究——以烟台市为例[J]. 西北人口, 2015, 36(2): 25-28+32.
- [3] 赵思, 苗雨露, 沈芑筠, 李彤阳, 徐椿梁. 三孩政策下不同职业对育龄女性就业权益的影响——以江苏省为例[J]. 四川劳动保障, 2023(5): 31-33.
- [4] 李莎. 城市双职工家庭职业女性角色冲突探析[J]. 重庆科技学院学报, 2012(4): 68.
- [5] 柯玉叶, 柴晓运, 马祎祎, 吴圆圆, 张桃桃. 护士工作-家庭冲突与增益的潜在剖面分析[J]. 护理学杂志, 2023, 38(6): 68-71.

- [6] 韩萌萌, 初静, 李传圣, 吴妍平, 卢羽彤, 张彦芳, 孙丽丽, 徐仁华. 三级甲等医院 ICU 护士工作-家庭冲突现状及影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2023, 23(2): 236-240.
- [7] 王操红, 江历明. 处于工作、家庭边界的职业女性角色冲突研究[J]. 闽南师范大学学报(哲学社会科学版), 2007(1): 40-44.
- [8] 胡安荣, 杨明媚, 包玉泽. 工作-家庭冲突对城镇职工二孩生育意愿的影响——基于计划行为理论的分析[J]. 人口与发展, 2023, 29(3): 34-48.
- [9] 王宁, 吴书慧, 杨芮, 周密, 张谦. 执行任务还是维系关系?工作-家庭冲突的内容结构及其对工作重塑的影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(2): 52-72.
- [10] 高中华, 赵晨. 工作家庭两不误为何这么难?基于工作家庭边界理论的探讨[J]. 心理学报, 2014, 46(4): 552-568.
- [11] 马红宇, 申传刚, 杨璟, 唐汉琪, 谢菊兰. 边界弹性与工作-家庭冲突、增益的关系: 基于人-环境匹配的视角[J]. 心理学报, 2014, 46(4): 540-551.
- [12] 汤舒俊. 高校教师工作-家庭冲突与职业倦怠: 社会支持的中介作用[J]. 教育学术月刊, 2010(9): 35-38.
- [13] 朱荟, 陆杰华. 工作抑或家庭: 多重角色视角下性别红利释放的理论探讨[J]. 中山大学学报(社会科学版), 2021, 61(5): 161-170.