上海女企业家工作家庭冲突关系的实证分析*[1]

沈开艳　徐美芳

（上海社会科学院经济研究所　200020）

【内容摘要】:上海女企业家的工作家庭存在一定的冲突，但冲突并不非常显著。在工作压力较大情况下，女企业家获得家庭理解和支持的力度也相对较大。研究还发现，时间冲突也是上海女企业家面临的一大挑战，但目前造成的负面影响并不明显;相反，转型经济引起的对女性劳动力需求的提高及女企业家较高的个人收入和人力资本投入等因素,有利于提高女性参与经济生活的能力，部分抵消了工作家庭冲突。

【关键词】:女企业家　工作家庭冲突　经济转型

【中图分类号】:F272.91　　**【文献标识码】**:A　　**【文章编号】**: 1005 -1309(2009)06 -099 -008

近年来，随着中国取得举世瞩目的经济发展成就，中国出现了规模较大的女企业家群体，她们创业和发展现状也引起了多方的关注。关注之一即是女企业家的工作家庭关系，从现有的相关调查结果来看，工作家庭关系对女企业家的创业和发展有较显著的的影响。但现有大部分研究仅限于问卷调查的阶段，并没有作深入的理论研究。本文拟结合工作家庭冲突理论，实证分析上海市女企业家工作家庭冲突的现状和形成机制，在丰富相关女企业家相关理论的同时，以期获得相应的缓解女企业家工作家庭冲突的有效措施。

一、相关文献综述

国外对工作家庭冲突(work-familyconflict)的研究可追溯到20世纪五、六十年代。但那时大多以角色本身作为问题的研究重心，研究对象也多集中在女性的职业问题方面。80年代以后，工作家庭冲突才被越来越多的学者所关注，除探讨角色本身外，开始更多地引入一些前提变量和结果变量，以明确工作家庭冲突的形成机制和作用机制。例如，Gutek(1991)、Higgins(1992)等人在研究中开始区分工作干涉家庭(work-to-familyconflict，简称WIF)和家庭干涉工作(family-to-workconflict,简称FIW)两类冲突;Frone(1992)、Higgins(1992)、kristin(2005)等人发展了具有普遍适用性的工作家庭冲突模型，以助于理解工作家庭冲突两种类型的相互关系、形成和作用机制。随后许多学者对不同的职业或职务的人群，甚至从女性扩展男性进行了研究，并提出了工作家庭冲突的动态理论(Yuen，1995)、边界理论(Clark，2000)。

有关女企业家工作家庭冲突的研究并不多，主要出现在二十世纪九十年代。Stoner(1990)是较早把研究目光投向女企业家这个特殊的群体的经济学家。Stoner认为不管家庭结构和工作上的时间花费情况如何，女性企业主都可能经历角色冲突;saroj(1996)研究则发现，在衡量工作家庭冲突的三大指标中，时间付出是最显著的中间变量。另外，女企业家对家庭付出了更多的时间，而且一旦家庭需要，她们倾向于减少工作时间以满足家庭生活的需要，相反，男性企业家则在工作领域付出更多的时间，假如工作需要，他们则倾向于增加工作时间。

[1]**收稿日期**:2009 -04 -10

本世纪以来，工作家庭冲突问题也成为国内研究的焦点之一，相关研究主要可以分为两大类:一类是实证分析，另一类是国外研究综述。陆佳芳等(2002)、李晔(2003)、李超平等(2003)、吴谅谅等(2003)、安砚贞等(2003)分别实证分析了银行、科研单位、文教委和高新技术企业的员工和医务工作者等女性的工作家庭冲突关系，另外，各级妇联、中国企业家协会开展的有关女企业家现状调查中也通常涉及女企业家的工作压力等问题。而宫火良(2006)、刘永强(2006)、王永丽(2008)分别从心理学、人力资源管理、文化等视角对国内外工作家庭冲突研究进行了综述;李淼等(2003)、陈兴华等(2004)在对工作家庭冲突作简要分析的基础上重点阐述了平衡或干预策略。

从上可见，国外关于工作家庭冲突的研究已经产生了一定的理论和实证基础。我国对工作家庭冲突的研究尚处于起步阶段，且大部分研究仅限于问卷调查的阶段，并没有作深入的理论研究,实证研究对象也主要以医务人员、不分职务的女性为主，有关女企业家工作家庭冲突的研究更是不多。因此，研究女企业家工作对家庭的冲突(WTF)的形成和作用机制，不仅可丰富相关女企业家相关理论，而且能相应得出缓解女企业家工作家庭冲突的有效措施。

二、数据描述

本项研究的对象为截至到2008年4月1日在上海市居住时间在半年以上、在各类企业中担任副总经理(含同等职务)及以上职务或企业法人代表的女性，有效样本量为213 个。调查时间为2008年3月。调查问卷由受访者个人自填，问卷内容包括个人基本情况、企业基本情况、企业管理和发展、女企业家发展的社会环境等四大部分。问卷数据使用社会科学统计分析软件包(SPSS16.0版本)进行运算处理，样本的总体情况如下:

213位女企业家分别来自美容保健、物流、咨询、旅游、IT信息教育、房地产、卫生、金融、餐饮等多个经济部门，其中，私营企业133份，公有制企业46份，外资企业12份，其他所有制性质的企业11份。拥有大专及以上学历的女企业家占调查总数的80.3%，20.2%的女企业家曾有在海外学习、工作、短期培训和考察或生活的经历，20 位女企业家是通过市场招聘或民主推选担任目前职务。女企业家的平均年龄为47.21岁，其中最小者24岁，最大者73岁，主要分布在36 ～ 55岁的年龄段，占79.3%。女企业家所负责的企业的平均资产额、销售额和利润额分别为97245万元、35195万元和3859万元，平均雇员人数约为323人，个人平均收入为44.7万元。另外，20位受访女企业家担任地(区、局)级及以上级别人大代表者，17位受访女企业家获地(区、局)级及以上级别劳动模范称号者。

三、实证分析

本文使用的方法主要是交叉分析法，运用的原理主要是saroj(1996)修正的女企业家工作家庭冲突模型，即衡量上海女企业家工作家庭关系三大指标分别是:工作满意度、家庭满意度和角色压力。

(一)实证结果

根据问卷，可得下表 1 结果。其中，由于调查问卷没有家庭满意度的直接问题，本论文用“家庭成员对工作的支持”和“家庭与事业兼顾”加权而得[①②]，角色压力则主要体现了工作压力。

[2] ①计算方法如下:以“家庭成员是否理解支持”作为基准，“可以兼顾”权重为1，“有些冲突”权重为1/2，“难以两全”权重为1/3，“说不清”权重为1/4，例如，选择“家庭成员非常理解支持”的女企业家为共有95 人，同时选择“可以兼顾”、“有些冲突”、“难以两全”或“说不清”的女企业家分别为66、20、7和2，则本论文把“家庭成员非常理解支持”的女企业家人数计算为66 +20＊1/2 +7＊ 1/3 +2＊ 1/4≈ 79，同理得到“比较理解支持”、“一般”、“不太理解支持” 、“非常不理解支持”和“说不清”各为64、12、2、0和0

表 1 上海女企业家工作家庭冲突现状（占比%）

	非　常	比　较	一　般	不　太	非常不	说不清
工作满意度	8 9	62 9	22 5	3 8	0 5	1 4
家庭满意度	50 3	40 8	7 6	1 3	0	0
角色压力	22 5	57 3	12 2	3 3	1 9	2 8

数据来源：2008年上海女企业家问卷调查

表1显示，上海女企业家的“工作满意度”和“家庭满意度”都比较高，“非常满意”和“比较满意”女企业家占比加总分别达到71.8%和91.1%，但同时，她们感到工作压力也比较大，压力“非常大”和“比较大”的女企业家占比达79.8%。如果把女企业家的三个工作家庭冲突表现看成是同等重要的三维变量，则上述数据表明上海女企业家工作家庭冲突尽管存在，但总体而言体并不严重。

工作家庭冲突模型显示，“工作满意度”、“生活满意度”和“角色压力”是互相作用的。由于本论文主要讨论工作对家庭的冲突，所以接下主要分析“工作满意度”和“角色压力”对家庭的影响。

实证显示(见表2)，总体而言，上海女企业家认为工作对家庭产生了非常积极的正面影响。其中，工作对家庭产生正面影响的女企业家占比达79.1%，正面影响达到程度3的女企业家占比为18.6%。当然，仍有部分女企业家因为工作而影响了家庭生活质量，极个别甚至产生比较严重的不良影响，需要引起各方面的重视，必要时采取有效措施加以引导和舒缓。

表 2 上海女企业家工作对家庭影响

	占比（%）
正面影响＝3	18 6
正面影响＝2	41 3
正面影响＝1	19 2
无所谓	11
负面影响＝1	7
负面影响＝2	2 3
负面影响＝3	0 6
合计	100

数据来源：2008年上海女企业家问卷调查

“工作压力”对“家庭与事业的关系”交叉分析显示(见表 3)，感到工作压力较大的女企业家同时也认为家庭与事业可以兼顾。其中，感到“工作压力较大”和认为“家庭与事业可以兼顾”的女企业家在受访女企业家中的比例均比较大，前者有 89 位女企业家选择了压力“非常大”或“比较大”，占认为“可以家庭与事业兼顾”的女企业家总数的 80.9%。但表 3 同时也显示，随着压力的减少，家庭与事业兼顾的女企业家比例有上升的趋势(见图 1)，其中，随着工作压力降低，女企业家选择家庭与事业关系“可以兼顾”占比分别为 53.2%、53.3%、60%和 85.7%。因此，本论文认为工作压力对家庭存在一定的负面的影响。

表 3　　“工作压力”和“家庭与事业关系”的交叉分析（选择人数）

		工作压力状况					合计
		非常大	比较大	不太大	基本没压力	说不清	
家庭与事业关系	可以兼顾	25（53.2%）	64（53.3%）	15（60%）	6（85.7%）	0（0%）	110
	有些冲突	17	40	8	0	1	66
	难以两全	5	14	2	1	2	24
	说不清	0	2	0	0	1	3
合　计		47	120	25	7	4	203

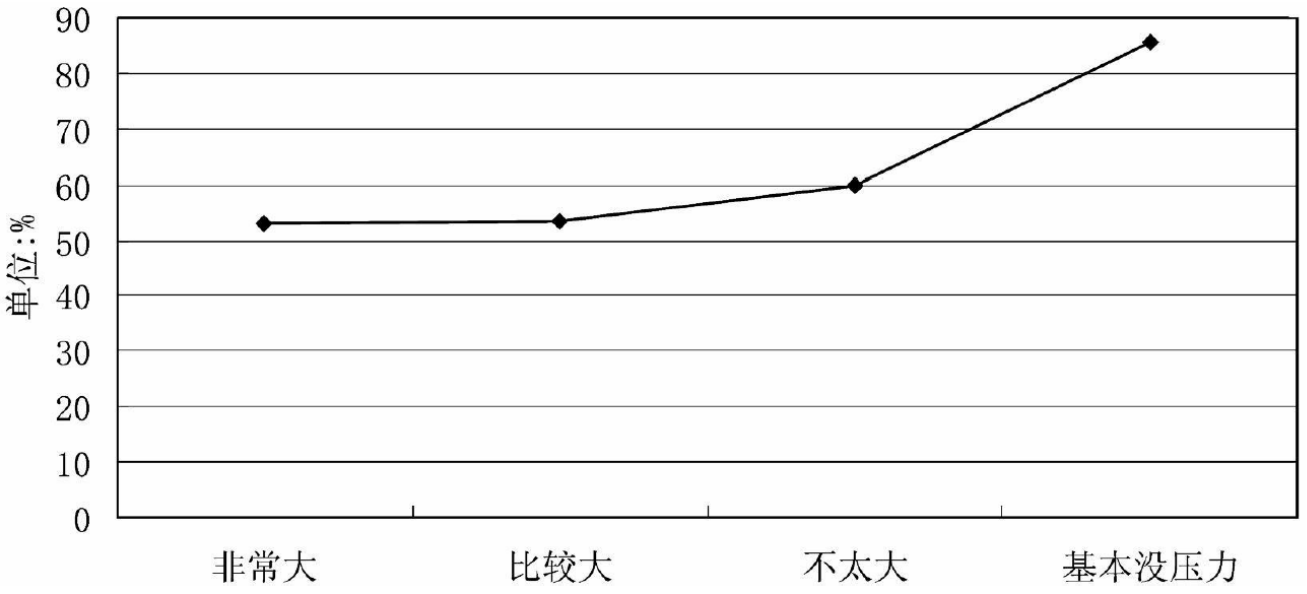

图 1　不同压力状况下可以事业和家庭兼顾的女企业家占比

而“角色压力”与“家庭成员是否理解支持”的交叉分析显示(见表 4)，感到工作压力较大女企业家同时也得到的家人的支持和理解。其中，感到“工作压力较大”和认为“家庭成员是否理解支持”的女企业家在受访女企业家中的比例均比较大，前者有 77 位女企业家选择了压力“非常大”或“比较大”，占认为“家庭成员是否理解支持”的女企业家总数的 81.9%。与此同时，表 4 还显示，随着压力的增加，女企业家获得家人更大的支持和理解(见图 2)。其中，随着工作压力的增加，女企业家获得家人支持的比例分别占 34.6%、45.1%和 45.8%。家庭的支持无疑是女企业家是健康成长的重要力量，表 4 表明当今女企业家的创业和成长拥有极好的家庭环境，她们对事业追求得到家庭的大力支持。

表 4　　“工作压力”和“家庭成员是否理解支持”的交叉分析（选择人数）

		工作压力状况					合计
		非常大	比较大	不太大	基本没压力	说不清	
家庭成员是否理解支持	非常理解支持	22（45.8%）	55（45.1%）	9（34.6%）	6（85.7%）	2（50%）	94
	比较理解支持	18	59	11	1	1	90
	一般	8	6	5	0	0	19
	不太理解支持	0	2	1	0	0	3
	说不清	0	0	0	0	1	1
合　计		48	122	26	7	4	207

从上可见，上海女企业家存在一定的工作家庭冲突，但相对不是很严重，总体而言，上海女企业家的工作对家庭产生了非常积极的正面影响。但同时，工作压力对上海女企业家的家庭满意度存在一定的负面影响，但幸运的是，上海女企业获得了家人大力支持。

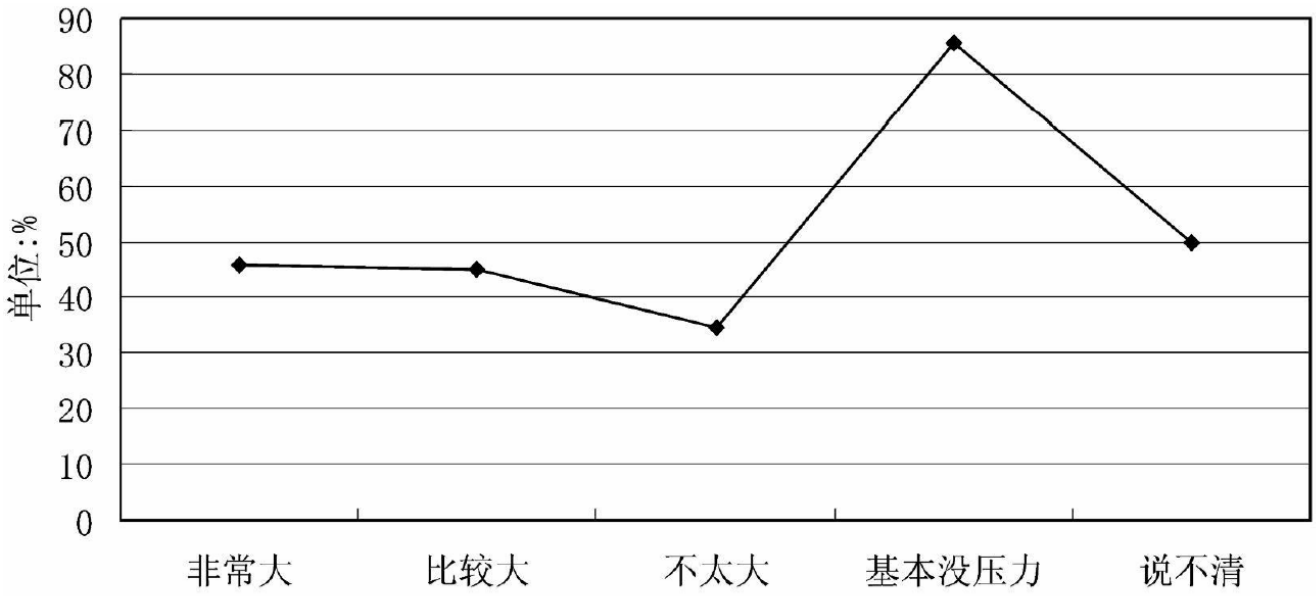

图 2　不同压力状况下获得家人非常支持的女企业家占比

(二)形成和传导机制分析

工作家庭冲突模型显示，为工作或家庭付出的时间是工作或家庭领域的多种因素最终形成工作家庭冲突的主要中间变量。中国取得举世瞩目的经济发展成就，是近30年经济体制改革的成果。当代上海女企业家也是在转型经济中逐渐成长起来的，她们的发展带有明显的经济转型的时代特征。因此，本论文认为经济转型过程中女性劳动力的供需平衡在工作家庭冲突形成和传导机制中也起了重要作用。

1.工作时间。已有研究都显示，时间是导致工作家庭冲突(WFC)最显著的中间变量。例如工

作中的问题和冲突消耗了个体大量的时间和精力，并需要个体全力投入到工作中来，从而使个体很难参与照料家务、照顾

老人或处理家事等家庭生活。一旦家庭成员需要个体履行更多的家庭义务,那么，家庭的问题就会干涉到个体的日常工作。

本案例显示，上海女企业家每周用于阅读报刊书籍、上网、闲暇、体育锻炼、家务劳动的平均时间分别仅为5.7、6.2、8.1、2.9和5小时，以每天平均来计算的话，每项活动的时间都仅为1小时左右，可见，女企业家的时间主要被工作所占。另外，在上述五项活动中，女企业家每天用于家务劳动的时间相对更少(75%以上的受访女企业家每天用于家务劳动的时间少于1 小时)，仅多于体育锻炼时间。因此，本论文认为上海女企业家在时间分配问题上，同样存在工作时间远远多于为家庭付出的时间的现象。但如上文分析这种时间上的冲突对工作家庭冲突的影响有限。研究发现，以下三个因素减缓了时间冲突对上海女企业家工作家庭冲突的影响:第一，集体主义文化背景下，家庭干涉工作对工作干涉家庭的作用相对较弱。Yang(2006)、王永丽(2007)等研究发现，在中国，工作需要是导致工作冲突的主要原因，相反，在美国，家庭需要才是导致工作家庭冲突的主要原因。经济快速发展的今天，社会或家庭认可且需要女性参与经济活动，因此这种潮流完全符合女性工作的需要，客观上减少了工作对家庭的冲突。第二，隔代教育和丈夫参与家务劳动，极大地减轻了家庭事务对女性的要求。隔代教养在中国自古有之，但近些年随着经济、社会的迅速变革，年轻的父母们对教养子女能够分出的时间和精力越来越少，选择将孩子交由父母教养者越来越多。有报道称,全国范围内一项关于中国“隔代教育”的调查结果显示，全国约有一半的儿童接受着隔代教育，其中在上海，目前0 ～ 6岁的孩子中有50 ～ 60%由祖辈教育。① [3]另外，多项调查也显示，中国家庭生活中，丈夫参与家务劳动属于普遍现象。特别是上海男人仍被冠于“围裙丈夫”之称，尽管近年有减少趋势，但1996年一调查显示，仍有42.5%的家庭对“谁承担家务更多一些”作判断时，首肯“夫为主”或“夫较多”的占15.6%，“差不多”的占26.9%。① 这种现象在女企业家家庭中表现得更为明显。有调查显示，约60%的女企业家只从事部分的劳动，6%的女企业家甚至不从事家务劳动。第三，家政服务业的发展，为女性及整个家庭提供了更多的非家务劳动时间。随着大量农村女性劳动力转移到城市和居民服务业等行业的兴起，上海出现了一定水平和规模的家政服务业，使家务劳动社会化成为可能，有利于女企业家及其家人逐渐从家务劳动中解脱出来。

2.经济转型过程中女性劳动力的供需平衡。中国经济快速增长的过程中，女性劳动力扮演了重要角色。有资料显示，当前中国女性就业人口已达全国就业人口总数的45.4%，以中小企业为主的女企业家占我国企业家总数的20%左右，创业女性明显增多。②[4] 截止2005年，上海私营企业中法定代表人及负责人总人数为470689人，其中女性为131599人，占总数的28%。本论文认为以下三个因素是女性得以大量并有效地参与社会经济活动的重要原因，这个三个因素同时也是女企业家获得各方大力支持、减少工作家庭冲突的客观因素。第一，经济发展和产业转型为女性劳动力提供了大量的就业和创业空间。无数历史事实和科研结果证明，女性善于言辞、沟通能力强、有丰富的情感以及对他们情感的感知力，并善于向男性学习，这种人性化的管理模式对于快速变化的、第三产业特别是服务业迅猛发展的中国经济而言，无疑是一种独特的性别优势，也是一种不可缺少的管理资源。根据2000年“第二期全国妇女社会地位调查”上海部分的资料，女企业家经营领域业已遍及工农业生产、交通、建设、教育、卫生、金融、餐饮等经济部门，在诸多新兴行业领域，如美容保健、物流、咨询、旅游、IT信息等行业中，人们也越来越多地看到女企业家运筹帷幄、决胜千里的英姿。第二，女企业家个人收入较高，成为家庭收入的重要来源，部分成员还挑起家庭经济大梁。2008年上海女企业家的抽样调查显示，2007年女企业家的年平均收入为44.7万元，远远高于上海城市居民家庭人均可支配收入23623元，成为家庭收入的重要来源。有调查显示，在家庭经济收入中，61.3%的妇女和丈夫一起创造家庭收入，部分妇女个人创造的收入占家庭收入的近一半。可见，夫妻共挑家庭经济大梁已成为一种普遍现象。第三，越来越多的女企业家在知识女性中产生,不仅使女企业家可以在知识经济时代承担更多的社会角色，也要求女性的人力资本投入通过女性参与工作得到相应的回报。2008年上海女企业家状况调查显示，拥有大专及以上学历的女企业家占调查总数的80.3%，此外，尚有20.2%的

[3] ①《合力打造新式隔代教育》，http://www.pupiledu.com/view/200604/20060414/4872.htm

[4] ①《30年婚姻变迁调查:上海男人不再“妻管严》，http://news.qq.com/a/20081028/000756.htm

②《妇联:中国就业人口中女性超 45.4%》，http://finance.qq.com/a/20080925/000622.htm

女企业家曾有在海外学习、工作、短期培训和考察或生活的经历。这种教育背景和经历有利于女性掌握最前沿科学文化知识，进一步提高策划、沟通、协调等管理能力，使她们能在中国快速发展的经济环境中创造更多的佳绩，同时，也使女企业家本人和家庭有足够的理由或信心参与经济生活中来。

三、结论和建议

(一)结论

1.上海女企业家的工作家庭冲突关系存在，但并不严重。而且，由于上海女企业家有较高的工作满意度，工作职务对上海女企业家家庭生活的影响在总体上是积极的

研究发现，上海女企业家的工作家庭冲突关系存在，这与已有国外关于女企业家和国内关于女性工作家庭冲突研究的结论比较一致。但与已有研究不同的是，本研究发现，上海女企业家的工作家庭冲突关系并不严重。而且，在社会和家庭的大力支持下，上海女企业家为上海的经济、社会发展作出了重要贡献的同时，也取得了令人钦佩的成绩，社会、政治和经济地位也有了较大的提高由于对工作成就和满意度较高，上海女企业家的工作职务对家庭生活的影响在总体还是积极的。

2.上海女企业家获得家庭理解和支持的力度相对较大，而因家庭需要而减少工作的现象在目前上海女企业家群体中表现并不明显，这与国外已有研究存在一定差异。但不可否认的是，工作压力对上海女企业家的家庭生活的负面影响也正在逐渐增强

研究发现，工作压力越大的情况下，上海女企业家获得家庭理解和支持的力度也相对更大，这与国外已有研究有一定的差异。saroj(1996)研究发现，由于工作压力越大的女企业家与家人相处时间和参与家庭生活的精力更少，所以造成的工作家庭冲突也更严重。

但不否认的是，工作压力对上海女企业家的家庭生活的负面影响可能会逐渐增强，表现之一是部分女企业家产生卸任的主要原因是工作压力太大，这与国内已有研究结果比较相似。

3.时间冲突也是上海女企业家面临的一大挑战，尤其是女企业家参与家庭生活的时间相对比较少。但转型经济对女性劳动力的需求及女企业家较高的个人收入和人力资本投入等因素，提高了女性参与经济生活的能力，也抵消了部分工作家庭冲突

时间冲突同也样是上海女企业家面临的一大挑战。但与已有国外研究不同的是，时间冲突对上海女企业家的工作家庭关系造成的负面影响并不明显，也很少发生以减少工作时间来平衡工作家庭冲突关系。本研究认为，这与中国集体主义文化的影响、隔代教育存在和上海家政服务业的水平较高等原因有直接的关系。另外，中国转型经济为女性劳动力参与经济生活提供了广阔的空间,不仅使女企业家能获得较高的个人收入，可以弥补前期家庭人力资本投入，同时还提高了女性参与经济生活的可能性，成为抵消了部分工作家庭冲突的重要原因。

(二)建议

结合上海市女企业家工作家庭冲突现状及特点，本文从个人应对、家庭支持和社会支持3个方面提出建议:

1.建议女企业家进一步提高对工作和家庭角色的认知，形成对工作/家庭角色更积极乐观的态度，以降低工作家庭冲突及其所带来的压力。同时，女企业家也要不断提升自身素质，多与家人交流和沟通，为创建和谐家庭扮演好双重角色

有研究显示，父亲在孩子的生活中扮演着非常重要的角色，母亲应该鼓励自己去工作，以给孩子创造更好的家庭环境，并

让男性积极参与的参与家庭生活中业，共同担负起家庭的职责。因此,为降低工作家庭冲突及带来的压力，女企业家应进一步提高对工作和家庭角色的认知，培养起一种对工作和家庭更为积极乐观的态度，以降低工作家庭冲突及其所带来的压力。

但必须承认，两性间的差异将永远存在，特别是随着经济水平的提高，经济收入对家庭的效用会逐渐减少。因此，尽管女企业家在平衡工作家庭时面临更大的压力，但女企业家仍应有非常明确的角色定位意识，不仅不把工作中的领导方式带回家，而且尽量多与家人门交流、沟通，取得家人理解的同时，也扮演好一个妻子和母亲的角色。

2.建议男性调整自己的人生价值和角色期待，从根本上改变“男主外、女主内”的家庭分工模式，其中，理性培养孩子的学习、生活习惯，促进孩子健康成长，是调整家庭分工模式和减少工作家庭冲突的关键

家庭是由男女两性组成的，就男性来说，在期待女性成为“贤妻良母”的同时，也必须转变观念，调整自己的人生价值和角色期待，强调男性双重角色义务的实现从根本上改变“男主外、女主内”的家庭分工模式。

由于孩子的教育和成长是困绕大部分中国家庭的首要问题之一，因此，理性培养孩子的独立学习、生活的习惯，营造孩子健康成长的环境，是减少家庭因孩子教育问题出现分歧特别是矛盾的关键，也是改变传统家庭分工模、女企业家得以安心创业和成长的重要条件之一。

3.建议通过增加投入、理顺机制，运用法律法规，提倡敬业、尊重等自律要求，促进家务实现更多更高质量的社会化为女企业家缓解角色冲突寻找根本出路

马克思曾经指出:“妇女解放，只有在妇女可以大量的、社会规模的参加生产，而家务只能占他们极少工夫的时候，才有可能。”因此，要缓解女企业家的角色冲突，根本出路在于实现家务劳动社会化。因此，建议社会能提供更高质量的社会化家政服务。一，相关部门投入更多的人、财、物力,理顺有关运作机制，为社会提供更多更好的托儿所、幼儿园、敬老院，以满足人们的需求;二，通过法律法规进一步规范家政中介市场，避免、制约家政服务中不规范的行为;三，提倡家政服务双方以平等地位实现和谐的服务关系。作为新兴服务业，家政服务供需双方应分别以敬业、尊重为更高的自律要求，创建更加和谐的关系。

参考文献:

1.关培兰编.中外女企业家发展问题研究[M] .武汉大学出版社，2003

2.宫火良等.工作家庭冲突研究综述[J] .心理科学，2006(1)

3.刘永强等.工作— 家庭冲突的影响因素及其组织行为后果的实证研究[J] .经济学研究，2006(5)

4.王永丽.工作家庭冲突研究综述:跨文化视角[J] .管理评论，2008(5)

5.Stoner, C.R., Hartman, R.L.& Arora, R.(1990), Work-home role con flict in female owners of small business :An exploratory study.Journal of small business management.28(1), 30 ～ 38

6.Pa.rasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M.& Beutell, N.J.(1996).Work and family variables, entrepreneurial career success ,and psychological well-being .Journal of VocationalBehavior.48, 275 ～ 300