

高职教师工作-家庭冲突与主观幸福感的关系： 工作-家庭支持的调节作用

□李雪松

摘要:工作-家庭支持是影响高职教师主观幸福感的重要因素。既有文献认为工作-家庭冲突应与工作-家庭支持相匹配,但对“如何匹配”研究较少。分析组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持等工作-家庭支持要素对工作-家庭冲突与主观幸福感之间关系的调节作用,提出若干研究命题并构建出概念模型。

关键词:工作-家庭冲突;工作-家庭支持;主观幸福感;调节效应

作者简介:李雪松(1974-),男,重庆荣昌人,重庆电子工程职业学院副教授、西南大学经济管理学院博士后、北京大学访问学者,研究方向为教育管理。

基金项目:重庆市高等学校优秀人才资助计划项目(渝教人[2009]2号)、西部地区人才培养特别项目(留金法[2010]5013号),主持人:李雪松。

中图分类号:G712

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2011)24-0023-03

一、引言

主观幸福感是个体自我评价的幸福,是评价者个人对其生活质量的整体评估^[1]。工作中有没有主观幸福感是影响教师工作积极性的重要因素。如何提升教师工作中的主观幸福感?已经成为学者和业界关心的热点问题。已有学者对中小学、普通高校教师在工作中的主观幸福感进行了大量研究,对高职教师研究的很少。根据中国知网上的数据,标题包含“主观幸福感”与“高职教师”的仅有2篇^[2-3]。探究工作-家庭冲突对高职教师主观幸福感的影响,以及工作-家庭支持在这一关系链条中是否扮演了调节变量的角色未有文献呈现,该研究不仅弥补相关理论之不足,还有助于提升高职教师工作中的主观幸福感水平,调动工作积极性,提高教育质量。

二、工作-家庭冲突对主观幸福感的直接影响

工作-家庭冲突指的是工作中的角色压力和工作外的角色压力之间存在的冲突^[4-5]。当前的研究一般认为工作-家庭冲突具有双向性,即工作干扰家庭冲突(WIF)和家庭干扰工作冲突(FIW)。工作干扰家庭冲突指因工作要求而产生的工作和家庭的冲突;家庭干扰工作冲突是指因家庭要求而产生的家庭和工作的冲突。由于工作-家庭冲突是角色内部冲突的一种形式,它强调工作与家庭之间的竞争性关系,这种竞争关系源于个体在两个领域中时间分配、情绪传递、行为模式的不兼容性^[6]。因此有三种不同的表现方式(基于时间的冲突、基于压力的冲突、基于行为的冲突)。其实这些冲突无处不

在,冲突也分为建设性冲突和破坏性冲突,我们应该鼓励建设性冲突的发生,尽量避免破坏性冲突的产生,根据研究目的,本研究特指破坏性冲突。

高校教师的一个显著特点是工作时间相对灵活,工作-家庭界面也相对模糊^[7],按常理高校教师应该不存在或较少存在工作-家庭冲突,但已有的实证研究却表明高校教师存在工作-家庭冲突,而且工作对家庭的干涉还很严重^[8],弹性工作时间事实上导致高校教师更容易体验到高程度的工作-家庭冲突^[9]。相比普通高校,高职院校具有诸多特殊性,如以培养技能型、应用型人才为主,学术科研为辅,社会认可度不高,高职教师教学工作量大、个人成就感低等。这种定位使高职教师更易产生工作-家庭冲突。

幸福是指使人心情舒畅的境遇和生活^[10]。幸福源于境遇和生活,好的境遇和生活才会让人体验到幸福。对于幸福,每个人的定义和感觉是不一样的。也就是说,人们对幸福的感受是主观的,不完全取决于物质条件。这种对幸福的主观感受就是主观幸福感。它是个体自我评价的幸福,是评价者个人对其生活质量的整体评估^[1]。它有三个特点:①主观性。以评价者内定的标准而非他人的标准来评定。②稳定性。主要测量长期而非短期的情感反应的满意度。③整体性。它是一个总体评价,包括认知评价与情感体验两部分^[11]。认知评价指的是生活满意度。情感体验指的是积极和消极情感。对总体的生活满意度愈高,体验到的积极情感比消极情感愈多,个体的主观幸福感就愈强^[12]。

根据主观幸福感的情景理论,工作-家庭冲突作为一种情景特征会对高职教师主观幸福感产生影响。而双因素论认为使高职教师在工作中体验成就感、认同感、责任感、工作的内在意义和价值以及个人成长将促使主观幸福感的提升。不论是工作干扰家庭冲突,还是家庭干扰工作冲突,愈过度愈不利于主观幸福感的提升,这就使两者之间的联系有了逻辑依据。

虽然鲜有文献探究工作-家庭冲突对主观幸福感的影响,但基于以上分析,提出如下研究命题:

命题 1:随着工作-家庭冲突的过度增加,主观幸福感将下降。即工作-家庭冲突将负向影响主观幸福感。

命题 1a:随着 WIF 的过度增强,主观幸福感就会降低。即 WIF 将负向影响主观幸福感。

命题 1b:随着 FIW 的过度增强,主观幸福感就会降低。即 FIW 将负向影响主观幸福感。

三、工作-家庭支持的调节作用

工作-家庭促进是指个体在一个角色中的经历会提高其在另一个角色中的表现。工作-家庭促进表明,个体同时投入到工作和家庭角色中会带来积极的结果,同时从事多个角色有利于精神和身体的健康、有利于人际关系的发展^[13]。工作-家庭支持是工作-家庭促进的一种具体形式,是一个双向的概念,即员工在工作过程中从工作领域和家庭领域得到的有利于员工生活的各种支持^[14]。从理论上讲,工作-家庭支持作为社会支持的一种具体形式,其对于各种后果变量的影响作用自然也可以采用主效应模型和调节效应模型两种策略来加以考察,而实际上学者们主要是从主效应模型的角度出发来研究工作-家庭支持的。考虑到很多文献对社会支持的主效应模型进行了初步检验,很少检验调节效应模型。仅有李永鑫和赵娜探究了工作-家庭支持对工作-家庭冲突与离职意向的调节作用^[14]。本研究主要探讨工作-家庭支持作为调节变量介入后是否影响工作-家庭和主观幸福感两者间的关系,为现有的理论划出限制条件和适用范围。

一般来说,调节变量主要通过两个方面来影响自变量和因变量间的关系:第一是介入调节变量后会改变主效应关系的方向(正向或负向);第二是介入调节变量后会改变主效应关系的强弱^[15]。本研究主要从第二个方面来研究两者间关系,即研究工作-家庭支持调节变量能否调节工作-家庭冲突和主观幸福感的关系,并进一步对调节效应的作用模式作出解释。

有学者研究证实中国企业员工所感知的工作-家庭支持包括四个维度,即组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持^[14]。①组织支持是组织提供的人文环境、工作条例、福利待遇等。如单位能满足我们的物质文化需要,能创造优美舒适的工作环境,提供良好的用人环境;能关心我们,经常与我们谈话;能为我们提供关于照顾老人、教育孩子的信息;

组织一些有益于身心健康的活动,如晚会、运动会等;能根据工作难易程度来评判工作的业绩;能提供良好的福利待遇等等。②领导支持是领导给予精神上的支持。如鼓励、有较自由的工作空间、较灵活的掌握工作时间等。如当工作上出现错误时,不一味的批评;家里有急事情需要干扰工作时,领导给以理解等;当我因家庭或个人的事情影响到工作时,领导会理解我;当我在工作上出现问题时,领导会视情况而定,并不是一味的批评;领导会在适当的时候给我们假期,让我们与家人团聚一下;领导会关注工作上的要求对我个人和家庭的影响;领导平时很关心我;与领导谈及我的家庭生活时,我觉得很舒服。我工作成绩总是能得到领导的肯定和表扬等等。③情感支持指家人(如配偶、父母等)给予精神上的支持。如工作很累时,家人给予理解、宽慰、鼓励;在工作遇到挫折时,家人给予鼓励、谈心、出谋划策等。当工作有烦恼时,家人总是能理解我的心情;工作上出现问题时,家人总是安慰我;当工作上遇到问题时,我总是会给家人说;当我工作很劳累时,家人总是鼓励我。对我工作上的问题,家人经常提供不同的意见和看法等等。④工具性支持指家人(如配偶、父母等)在生活中给予的支持。如当我某段时间工作很忙时,家人总是多做些家务活;工作之余,家人总能给自己一些个人的空间;家人对我所做的工作比较感兴趣等等。

从具体内涵上看,组织支持和领导支持主要来自于工作领域的支持。情感支持和工具性支持则主要指来自于家庭领域的支持。无论个体来自工作领域的支持,还是家庭领域的支持,它都包括很多方面,有物质的,精神的,也包括可利用的程度,这是一个复杂系统。不同的个体工作-家庭支持系统质量不同,主观感受到的支持也不同,自然会影响处理工作-家庭冲突的预期。Cohen&Wills 认为个人拥有正向的社会关系,可帮助个人消除负面的心理状态(如焦虑和沮丧等),而经由这种社会关系的网络,不但可以提供个人情绪支持及肯定自我价值,更可帮助个人面对生活中的变动^[16]。

如果高职教师感受到的工作-家庭支持资源越充足,支持系统越好,学习工作和生活的信心就越强,心理韧性就会增加,在对待挫折时,也更坚强,战胜困难的可能性就越大,就更有勇气面对困难,使无助感减弱,当工作-家庭发生冲突时,就更有利于解决该冲突,可能将其转变为工作-家庭平衡,甚至做到工作-家庭促进。工作-家庭支持维度的区分效度表明,每一维度(组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持)都增加了独特的方差,进而成为整体工作-家庭支持的一部分^[14]。整体工作-家庭的支持因为协同效应将比它的单个维度对高职教师处理工作-家庭冲突的影响更大,将更有利于处理工作-家庭冲突。而主观幸福感是个体自我评价的幸福,是评价者个人对其生活质量的整体评估^[1]。因此,工作-家庭冲突对主观幸福感的负向直接作

用将随工作-家庭支持资源的增多而减弱,并提出如下研究命题:

命题 2:工作-家庭支持将调节工作-家庭冲突与主观幸福感的关系。即工作-家庭支持水平越高,工作-家庭冲突与主观幸福感的负向关系越弱;工作-家庭支持水平越低,工作-家庭冲突与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2a:组织支持将调节 WIF 与主观幸福感的关系。即组织支持水平越高,WIF 与主观幸福感的负向关系越弱;组织支持水平越低,WIF 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2b:领导支持将调节 WIF 与主观幸福感的关系。即领导支持水平越高,WIF 与主观幸福感的负向关系越弱;领导支持水平越低,WIF 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2c:情感支持将调节 WIF 与主观幸福感的关系。即情感支持水平越高,WIF 与主观幸福感的负向关系越弱;情感支持水平越低,WIF 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2d:工具性支持将调节 WIF 与主观幸福感的关系。即工具性支持水平越高,WIF 与主观幸福感的负向关系越弱;工具性支持水平越低,WIF 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2e:组织支持将调节 FIW 与主观幸福感的关系。即组织支持水平越高,FIW 与主观幸福感的负向关系越弱;组织支持水平越低,FIW 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2f:领导支持将调节 FIW 与主观幸福感的关系。即领导支持水平越高,FIW 与主观幸福感的负向关系越弱;领导支持水平越低,FIW 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2g:情感支持将调节 FIW 与主观幸福感的关系。即情感支持水平越高,FIW 与主观幸福感的负向关系越弱;情感支持水平越低,FIW 与主观幸福感的负向关系越强。

命题 2h:工具性支持将调节 FIW 与主观幸福感的关系。即工具性支持水平越高,FIW 与主观幸福感的负向关系越弱;工具性支持水平越低,FIW 与主观幸福感的负向关系越强。

上述研究命题可归纳为图 1 所示的概念模型。

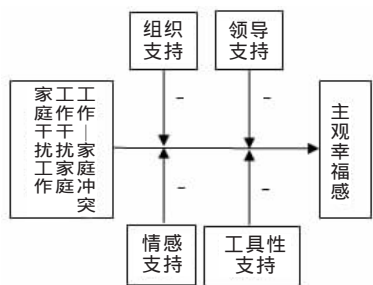


图 1 工作-家庭支持调节作用的概念模型

四、结论

我们分析了工作-家庭支持对工作-家庭冲突与主观幸福感之间关系的调节作用,提出若干研究命题并构建出相应的概念模型。研究结果补充了工作-家庭冲突和主观幸福感方面的理论研究,并为高职教师工作-家庭冲突管理和主观幸福感管理实践提供参考。后续研究可对这一概念模型进行实证检验,也可纳入其他重要的调节变量或中介变量,进一步改进概念模型。

参考文献:

- [1]姬杨.高校教师主观幸福感及与人格特征的关系研究[D].东北师范大学硕士学位论文,2007.5.
- [2]曹光海,李建伟,林艳艳.高职教师主观幸福感研究[J].中国健康心理学杂志 2007,15(2).
- [3]曹丽梓.高职教师职业倦怠与主观幸福感外部影响因素的相关研究综述[D].华中师范大学硕士学位论文,2008.5.
- [4]Greenhaus, J. H.&Beutell, N. J. Sources of conflict between work and family roles[J].Academy of Management Review, 1985,10, 6-88.
- [5]Thomsa, L. T., Ganster, D. C. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective[J]. Journal of Applied Psychology,1995, 80(1):6-15.
- [6]王珊.性别与工作-家庭冲突的中介效应研究[J].心理科学,2009,32(5).
- [7]林丹瑚,王芳,郑日昌,等.高校教师工作家庭关系、工作特征与生活满意度的研究[J].心理学探新,2008,28(1).
- [8]张伶,胡藤.工作家庭冲突结果变量的实证研究[J].华南师范大学学报,2007(5).
- [9]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).
- [10]中国社会科学院语言研究所词典编辑室.现代汉语词典[M].北京:商务印书馆,2001.
- [11]Gazi I, Eduardo W, Marilyn H. Objective and Subjective Indicators of Happiness in Brazil:The Mediating Role of Social Class [J].The Journal of Social Psychology,2009,149 (4):267-271.
- [12]Danielsen A D, Samdal O, Hetland J, et al. School-related Social Support and Student s' Perceived Life Satisfaction[J]. The Journal of Educational Research,2009,102 (4): 303-320.
- [13]Voydanoff, P. Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation[J].Journal of Occupational Health Psychology, 2004,9 (4):275-285.
- [14]李永鑫,赵娜.工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用[J].心理学报,2009,41(9).
- [15]陈晓萍,徐淑英,樊景立.组织与管理研究的实证方法[M].北京:北京大学出版社,2008:312-320.
- [16]Cohen, S.,&T. A. Wills. Stress, social support, and the buffering hypothesis [J].Psychological Bulletin, 1985, (93): 310-357.

责任编辑 徐惠军