



■ 新生代农民工 ■

工作家庭冲突及影响因素分析

□ 许传新 杨 川

摘 要： 本研究通过对成都、上海、义乌三地 1318 名新生代农民工的抽样调查，考察新生代农民工工作家庭冲突及影响因素。结果发现这一特殊社会群体同样存在着工作—家庭冲突和家庭—工作冲突。个体、组织和家庭都是影响冲突的重要因素，其中组织因素的影响最大。

关键词： 新生代农民工；工作—家庭冲突；家庭—工作冲突；影响因素

一、引 言

国家统计局发布的《2013 年全国农民工监测调查报告》显示，“1980 年及以后出生的新生代农民工 12528 万人，占农民工总量的 46.6%”^[1]。新生代农民工在外务工期间，要解决恋爱、结婚、生育、子女上学、赡养父母等人生特定阶段的一系列问题，实现多种人生重要角色的并存与转换。各种角色之间的矛盾与冲突也就在所难免，其中工作角色与家庭角色之间的冲突无论是对新生代农民工个体的身心健康、家庭幸福，还是对企业人力资源的积累都将会产生重要影响。现时情况下，新生代农民工的工作家庭冲突状况如何？哪些因素导致了冲突？回答这些问题，对维护新生代农民工的身心健康，促进企业人力资源的积累，都具有重要意义。

二、文献回顾

1. 国外工作家庭冲突研究

国外对工作家庭冲突的研究起始于上世纪五、六十年代，研究对象以女性为主，焦点是角色冲突。如 Kahn 等人认为，工作家庭冲突是角色冲突的一种形式，工作或家庭领域间在某些方面所产生的角色压力，由于在家庭（工作）角色上的参与，使得在工作（家庭）角色上参与困难^[2]。随着女性就业率的提高，人们逐步意识到，工作家庭冲突不仅存在于女性身上，男性面临同样的境况。并认为，工作家庭冲突主要包括工作对家庭的冲突（工作影响了家庭角色而产生的冲突，简称 WFC）和家庭对工作的冲突（家庭影响了工作角色而产生的冲突，简称 FWC）两个维度^[3]。在上述上，根据冲突的具体表现形式，研究者又将其划分为时间冲突、精神压力冲突和行为冲突三个方面^[4]。对于工作家庭冲突的影响因素，即压力源，目前的研究主要集中在三个方面：



个体层面的因素、家庭层面的因素和工作层面的因素。在个体因素是指性别、年龄、文化程度、性格等对工作家庭冲突的影响。在家庭因素是指小孩的数量、小孩年龄、家庭规模、配偶就业、家庭投入等。工作因素指工作压力、工作特征、工作投入等。

2. 国内有关农民工工作家庭冲突的研究

近年来,新生代农民工问题已经成为学术界关注的热点之一,“从社会学角度进行的研究则较多地关注于外出打工者在城市中的求职与工作、社会关系网络、社会支持与社会保障、城市社会适应、教育与职业培训等。而对青年农民工的婚姻家庭现象与问题则较少关注”^[5]。对工作领域与家庭领域冲突的研究则更少。代表性的成果有:钱文荣等的研究发现,家庭式迁移农民工工作与家庭之间的冲突水平较低,家庭对工作产生的冲突与工作满意度呈负相关且对工作满意度具有显著的负向影响,工作对家庭产生的冲突则与工作满意度不相关且对工作满意度没有显著影响^[6]。刘雪梅的研究发现,新生代农民工的工作家庭冲突并不严重,工作家庭时间冲突、工作家庭行为冲突与工作绩效之间呈正相关关系,而工作家庭压力冲突与工作绩效之间呈负相关关系^[7]。

3. 简短评价

国外对工作—家庭关系的研究虽有六十余年的积累,但是研究对象主要集中于受过良好教育的专业人员^[8],对处于社会边缘的弱势群体的工作家庭冲突涉及较少。国内虽有学者涉及新生代农民工工作家庭冲突的研究,但侧重点主要是工作家庭冲突的后果,如工作家庭冲突对工作满意度的影响、对工作绩效的影响等,而对工作家庭冲突产生的原因,则关注不多。工作家庭冲突是女性新生代农民工所特有的,还是男女共同面临的问题?二者存在什么样的差异?目前的研究也没有涉及。因此本文从社会性别的视角出发,从家庭—工作冲突和工作—家庭冲突两个维度对男性和女性新生代农民工的工作家庭冲突进行比较分析。

三、研究设计

1. 概念界定

新生代农民工: 本文将新生代农民工界定为在调查时点,大专学历及以下、1978年至1995年出生、农村户口持有者跨县(区)域流动到城市务工的人员。

工作家庭冲突: 本文工作家庭冲突指的是新生代农民工面临的工作和家庭两种角色任务与期望的不相容而形成的一种角色间的冲突,也就是说,为了更好

地完成工作或家庭角色任务,而使得扮演家庭角色或工作角色变得困难。测量方法主要参考了唐美玲对青年白领工作家庭冲突的测量^[9],具体指标见下文。每个指标用李克特量表进行测量,正向五级赋分,即1=很不符合,2=不太符合,3=一般,4=较符合,5=非常符合,指标的均值反映冲突的程度,均值越大,说明冲突程度越高。

2. 工作家庭冲突的影响因素

基于上述文献分析,本研究拟检验的影响因素包括:

一是个体基本特征因素,具体包括:性别、年龄、文化程度、婚姻状况、是否独生子女、身体状况。其中身体状况以新生代农民工自评健康状况如何为测量指标,区分为1=很差,2=比较差,3=一般,4=比较好,5=非常好。

二是组织因素,具体包括:月收入、单位提供的保险福利种数、日工作时间、加班情况、自评工作量大小、务工单位规模、务工单位类型、职业类型、组织支持、工作价值取向。其中组织支持,由4个指标的平均得分获得,它们分别是:(1)单位非常看重我的工作,(2)工作中遇到问题时,单位一般会提供帮助,(3)如果单位效益好,会给我增加工资,(4)如果我在生活中有困难,单位会提供帮助,每个指标赋1-5分,得分越高,单位支持力度越大。工作价值取向,区分为谋生取向、理想取向和需要取向,谋生取向由“打工主要是为了挣钱”、“打工是一个人谋生的手段”两个指标的得分均值获得;理想取向是由“打工是一个人自我价值的体现”、“打工是实现自己理想的方式”两个指标的得分均值获得;需要取向是由“打工是人生的一种需要”、“打工是社会的需要”两个指标的得分均值获得。

三是婚姻家庭因素,具体包括婚恋浪漫激情的追求,由“只要两人真心相爱,就可以发生性关系”、“不在乎曾经拥有,不在乎天长地久”、“不能与所爱的人在一起,是人生的一大失败”三个指标得分均值获得,每个指标赋1-5分,得分越高,说明越追求浪漫激情。家庭对工作的支持,由“我的家庭使我重视目前的工作,这有助于我更好的工作”、“因为家人的理解,使我能更好地投入工作”、“因为有配偶或恋人的支持,我的工作干得更好”三个指标得分均值获得,每个指标赋1-5分,得分越高,说明家庭支持越大。传统家庭观念,由“对女性而言,干得好不如嫁得好”、“‘男主外,女主内’是最佳生活模式”、“家庭就是生产合作社”、“大家庭才是理想的家庭”四个指标得分均值获得,每个指标赋1-5分,得分越高,说明家庭观念越传统。



3. 数据来源

本文的数据来自于笔者主持的 2011 年国家哲学社会科学基金一般项目“新生代农民工婚恋问题”的问卷调查。调查于 2011 年 12 月—2012 年 2 月在成都、上海、义乌三个城市展开。共发放问卷 1500 份，回收有效问卷 1318 份，有效回答率为 87.87%。其中男性占 54.3%，16—20 岁的占 22.0%，21—27 岁的占 49.7%，28—33 岁的占 28.4%。

四、结果与分析

1. 工作家庭冲突量表的信度与效度检验

我们对测量工作家庭冲突的 9 个指标进行

表 1：工作家庭冲突的因子分析结果

	工作—家庭冲突	家庭—工作冲突	共同度
1 我的工作占据了我应该与家人/恋人在一起的时间	0.739	0.204	0.588
2 工作影响了我的恋爱、婚姻或生育	0.754	0.285	0.650
3 如何平衡工作与恋爱、家庭的问题，经常使我感到紧张	0.800	0.281	0.718
4 工作使我很难保持与配偶、子女或恋人的密切关系	0.810	0.255	0.721
5 解决家庭和工作中的问题，经常使我感到精力枯竭	0.751	0.263	0.633
6 没有时间和精力考虑结婚或生孩子的事儿	0.434	0.609	0.559
7 结婚特别是有小孩之后会影响外出打工	0.225	0.806	0.701
8 恋爱会影响外出打工	0.357	0.725	0.653
9 生孩子会影响或者已经影响了我的工作	0.162	0.824	0.705
特征值	3.366	2.561	
方差贡献率	37.399	28.453	
累计方差贡献率		65.852	

2. 新生代农民工工作—家庭冲突状况

我们将“工作占据了我应该与家人/恋人在一起的时间”、“工作影响了我的恋爱、婚姻或生育”这两个指标视为时间和行为冲突；将“如何平衡工作与恋爱、家庭的问题，经常使我感到紧张”、“工作使我很难保持与配偶、子女或恋人的密切关系”、“解决家庭和工作中的问题，经常使我感到精力枯竭”视为精神压力冲突。统计分析发现（见表 2），新生代农民工

KMO (Kaiser—Meyer—Olkin) 检验，这 9 个指标的 KMO 值为 0.909，巴利特球状检验 (Bartlett test of sphericity) 的卡方值为 5339.261，在 0.000 的水平上显著，每个指标的共同度都在 0.5 以上，表明这 9 个指标适合进行因子分析。

表 1 的结果表明，9 个指标被概括为两个因子，根据每个因子所包含的指标的内容，分别命名工作—家庭冲突 (WFC) 和家庭—工作冲突 (FWC)，两因子特征根都超过了 2.5，累计方差贡献率为 65.85%，说明量表效度较高。计算 2 个维度分量表的内部一致性 α 系数，结果分别为 0.872 和 0.813，说明量表具有较高的信度。

工作—家庭冲突均值为 2.86，低于中间值 3，说明新生代农民工工作—家庭冲突不高，处于中偏低的水平。但标准差为 0.881，接近一个等级，说明在新生代农民工群体内部，工作—家庭冲突存在较大的差异。从工作—家庭冲突的类型来看，时间和行为冲突大于精神压力冲突。从性别上看，无论是总体的工作—家庭冲突，还是工作—家庭冲突的具体类型，男性都大于女性。

表 2：男性和女性新生代农民工工作—家庭冲突得分比较 (M, SD)

	男性	女性	总体	F 检验
工作—家庭冲突	2.96 ± 0.881	2.75 ± 0.868	2.86 ± 0.881	17.218***
时间和行为冲突	3.15 ± 0.950	2.85 ± 0.932	3.02 ± 0.953	30.873***
精神压力冲突	2.83 ± 0.947	2.68 ± 0.929	2.76 ± 0.941	7.668***

(注：* 0.01 < sig < 0.05 ** 0.001 < sig ≤ 0.01 *** sig ≤ 0.001 下同)

可能的解释，一方面，受传统观念的影响，男性外出务工之后，家庭对他们的职业发展期望更大，因

此职业发展压力或工作压力也就更大；另一方面，自 20 世纪 80 年代后期以来，持续偏高的出生性别比引

起较为严重的婚姻挤压，使婚姻市场上的总体“供求状况”对男性婚配不利，而对女性有利，从而无形之中加大了男性新生代农民工的婚姻家庭压力。这两方面原因的作用，使得男性新生代农民工更难同时满足工作与家庭两个领域的不同需求，而产生内在的冲突与矛盾。

3. 新生代农民工家庭—工作冲突状况

统计分析发现（见表3），新生代农民工家庭—工作冲突均值为2.89，低于中间值3，说明新生代农民工家庭—工作冲突不高，处于中偏低的水平。但标准差为0.928，接近一个等级，说明在新生代农民工群体内部，家庭—工作冲突存在较大的差异。

对男女新生代农民工家庭—工作冲突的比较分析发现，男性新生代农民工的家庭—工作冲突要大于女性。男性得分为2.96，高出女性0.16分。但这种差异主要体现在未婚阶段，而到了已婚无孩和

已婚有孩阶段，这种差异就逐渐缩小以至最后消失了。男性新生代农民工在不同婚恋阶段，家庭—工作冲突存在显著差异，表现为从未婚—已婚无小孩—已婚有小孩这三个阶段，男性新生代农民工的家庭—工作冲突是逐渐缩小的。这可能还是与婚姻挤压效应相关。中国目前的婚姻挤压效应的对象主要是男性，尤其是处于社会底层的男性婚配困难。已婚男性在婚姻市场上已经成功择偶了，婚姻挤压给其带来的压力、紧张程度要远远小于未婚男性。正因为婚姻挤压导致未婚男性新生代农民工预期的较高的婚姻、家庭生活压力，从而使其感受到的家庭—工作冲突较大。因此当他们到了已婚阶段，就可能“松懈”下来，感叹到“原来不过如此”、“没有想象得那么严重”。这样家庭—工作冲突就逐渐降下来了，以至于跟女性新生代农民工不再有显著差异。

表3：不同婚恋阶段男性新生代农民工和女性新生代农民工的家庭—工作冲突情况（M，SD）

婚姻状况	性别		合计	F 检验
	男性	女性		
未婚	3.08 ± 0.945	2.80 ± 0.948	2.92 ± 0.951	F=8.152 P=0.004
已婚无小孩	3.00 ± 0.777	2.72 ± 0.981	2.90 ± 0.902	F=3.918 P=0.051
已婚有小孩	2.84 ± 0.864	2.82 ± 0.913	2.83 ± 0.887	F=0.028 P=0.868
合计	2.96 ± 0.913	2.80 ± 0.928	2.89 ± 0.928	F=8.918 P=0.003
F 检验	F=3.664 P=0.036	F=0.211 P=0.810		

4. 新生代农民工工作—家庭冲突的影响因素

以本项研究拟探讨的个体因素、组织因素和家庭因素做自变量，以工作—家庭冲突得分做因变量，采用逐步回归分析的方法，得到以下结果（见表4）。

全体样本的回归分析结果显示（见表4—模型I），在排除本项研究所涉及的其他因素影响之后，性别对工作—家庭冲突并没有产生影响。这说明表面上男性新生代农民工工作—家庭冲突高于女性，并不是由性别直接引起的，而是因其他因素间接导致的。

表4的模型II和模型III的比较分析结果进一步显示了男性和女性新生代农民工工作—家庭冲突的相似性与相异性。

相似性主要表现在：（1）个体因素方面，身体状况越好，男性和女性新生代农民工工作—家庭冲突越小。（2）组织因素方面，经常加班和工作量大，增强了男性和女性新生代农民工工作—家庭冲突；而组织支持则有助于降低这一冲突。

相异性主要表现在：（1）个体因素方面，独生女新生代农民工的工作—家庭冲突高于非独生女，而独生子与非独生子新生代农民工不存在这种差异。（2）组织因素方面，日工作时间、工作需要取向增强了男性新生代农民工工作—家庭冲突，外资合资企业和单位规模有助于降低这一冲突，而这些因素对女性新生代农民工工作—家庭冲突没有影响。收入高，有助于降低女性新生代农民工工作—家庭冲突，担任企业管理层的女性新生代农民工工作—家庭冲突低于“其他”职业的女性新生代农民工；而从事商业服务业的女性新生代农民工工作—家庭冲突高于“其他”职业。这些差异在男性新生代农民工群体中不存在。（3）家庭因素方面，追求浪漫激情提升了男性新生代农民工工作—家庭冲突，家庭支持可以降低这一冲突；这些差异在女性新生代农民工群体中不存在。家庭观念越传统，女性体验到的工作—家庭冲突就越小。



表 4：影响新生代农民工工作—家庭冲突的各因素分析 (Beta)

	影响因素	模型 I (全体)	模型 II (男性)	模型 III 女性
个体因素	身体状况	-0.117*	-0.146***	-0.097*
	独生子女	—	—	-0.110*
组织因素	经常加班	0.229***	0.225***	0.329***
	日工作时间	0.102*	-0.093*	—
	工作量大	0.146***	0.149***	0.172***
	月收入	-0.084*	—	-0.149***
	外资合资企业	-0.066*	-0.110*	—
	企业管理人	—	—	-0.108*
	商业服务业人员	—	—	0.113*
	组织支持	-0.152***	-0.176***	-0.114**
	单位规模	-0.086*	-0.111*	—
	工作需要取向	—	0.141**	—
婚姻家庭因素	福利保险的数量	-0.064*	—	—
	浪漫激情	0.162***	0.185***	—
	家庭支持	-0.102*	-0.109*	—
	传统家庭观	-0.079*	—	-0.193***
	调整后的 R ²	0.287	0.282	0.312
	F 值	25.337***	15.595***	15.406***

5. 新生代农民工家庭—工作冲突的影响因素

以本项研究拟探讨的个体因素、组织因素和家庭因素做自变量，以家庭—工作冲突得分做因变量，采用逐步回归分析的方法，得到以下结果（见表 5）。

全体样本的回归分析结果显示（见表 5—模型 I），在排除本项研究所涉及到的其他因素的影响之后，性

别对家庭—工作冲突并没有产生影响。这说明表面上男性新生代农民工家庭—工作冲突高于女性，并不是由性别直接引起的，而是因其他因素间接导致的。

表 5 的模型 II 和模型 III 的比较分析结果进一步显示了男性和女性新生代农民工家庭—工作冲突的相似性与相异性。

表 5：影响新生代农民工家庭—工作冲突的各因素分析 (Beta)

	影响因素	总体	男性	女性
个体因素	身体状况	-0.090*	—	-0.125***
组织因素	工作量大	0.091*	0.190***	—
	组织支持	-0.164***	-0.146***	-0.137***
	经常加班	0.110**	—	0.172***
	单位规模	-0.075**	—	—
	日工作时间	0.088**	0.125***	—
	外资合资企业	-0.079*	—	—
	福利保险数量	—	—	-0.109**
婚姻家庭因素	浪漫激情	0.167***	0.269***	—
	家庭支持	-0.193***	-0.133***	-0.249***
	传统家庭观	-0.114**	—	-0.212***
	调整后的 R ²	0.191	0.165	0.189
	F 值	17.964***	15.464***	13.160***

相似性主要表现在：组织支持和家庭支持都有助于降低男性和女性新生代农民工的家庭—工作冲突。

相异性主要表现在：(1) 个体因素方面，身体状

况越好，女性新生代农民工的家庭—工作冲突就越小，男性不存在这种差异。(2) 组织因素方面，经常加班

增强了女性新生代农民工的家庭—工作冲突，而享受



到的福利保险状况则有助于降低这一冲突,男性新生代农民工不存在这种差异;日工作时间增强了男性新生代农民工的家庭—工作冲突,女性不存在这种差异。(3)家庭因素方面,追求浪漫激情增强了男性新生代农民工家庭—工作冲突,这些差异在女性中不存在。家庭观念越传统,女性新生代农民工体验到的家庭—工作冲突就越小。

五、结论与讨论

本项研究在较大规模问卷抽样调查的基础上,对工作干扰家庭和家庭干扰工作的状况进行了较为全面的评估,对其影响因素进行了较为深入的分析,同时也引入社会性别视角,对工作干扰家庭和家庭干扰工作的影响因素进行了性别比较分析。具体发现主要有:

(1)与西方的文献结论相一致,本研究通过实证证明,在中国文化背景下,新生代农民工这一特殊社会群体同样存在着工作—家庭冲突和家庭—工作冲突。

(2)总体来看,新生代农民工的工作家庭冲突不是很高,处于中偏低的水平,相比较而言,家庭—工作冲突略高于工作—家庭冲突。其原因可能在于:一是对平衡工作—家庭关系的低期望。对于当代中国西部农村家庭来说,为了提高家庭生活水平,为了能为子女的成长创造良好条件尤其是物质条件,为了使老人们安度晚年,也为了给自己创造一个更好的发展空间,新生代农民工可供选择的主要手段就是外出务工,他们必须撇开至少是暂时性的浪漫婚姻、温馨家庭方面的需求,等外出务工带来了家庭经济条件的改善之后,才在一定程度上弥补他们在婚姻家庭生活方面的不满足感。这种源于对物质生活的渴望和个人发展的诉求,可以在很大程度上掩盖工作与家庭的矛盾,即使工作与家庭发生冲突时,一般情况下都会工作优先。二是与家庭负担相对较轻有关。新生代农民工虽然处于恋爱、结婚、生育的关键阶段,但其父母往往还比

较年轻,大多处于劳动年龄阶段,有条件、有能力给予其照顾,因此养育子女的负担和家务劳动量都在减少,家庭对工作造成严重干扰的现象比较少。

(3)从新生代农民工工作家庭冲突的影响因素来看,个体因素、组织因素和家庭因素都起了重要作用,组织因素成为主要的影响因素。这些组织因素主要包括工作量、加班情况、单位规模、企业类型等。从缓解新生代农民工工作家庭冲突的因素来看,单位支持和家庭支持起主要的作用。在“民工荒”时代,企业人力资源管理应转变用人观念,不能再把外来农民工视为企业获取利润的机器,应给予其更多的人文关怀,以破解“民工荒”难题,促进企业的人力资本积累。而平衡新生代农民工工作与家庭的矛盾是重要途径之一。企业对新生代农民工的支持不仅仅体现在尊重农民工合法权益,改善农民工生活待遇,纾缓生活困难等方面,还体现在降低工作强度,减少加班次数和时间等方面。家庭作为中国社会的细胞,在帮助新生代农民工平衡工作与家庭的矛盾中也能发挥积极作用。作为新生代农民工的父母,应降低对儿女的期望,减少他们的心理压力,在力所能及的情况下给予其更多的帮助。新生代农民工恋人、夫妻则要相互理解、相互体贴、相互信任、相互支持。■

[基金项目:本文为2011年度国家社会科学基金一般项目《新生代农民工婚恋问题研究》(项目批准号:11BSH033)、四川省哲学社会科学2010年度一般项目《工作压力与新生代农民工的社会适应研究》(项目批准号:SC10B062)和2010年四川省教育厅人文社会科学重点研究基地四川性社会学与性教育研究中心项目《新生代农民工的爱情、婚姻、家庭与性》(项目批准号:XXJYB1014)]

许传新:成都理工大学文法学院教授、
社会学博士

杨川:成都理工大学政治学院研究生
责任编辑/方奕

参考文献:

- [1]国家统计局.2013年全国农民工监测调查报告[EB/OL].http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201405/t20140512_551585.html.
- [2]李贵卿.工作—家庭冲突的理论模型和研究发展[J].软科学2007(8):14.
- [3]Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L., 1992, Antecedents and outcomes of work—family conflict: Testing a model of the work—family interface, Journal of Applied Psychology, 77, 65—78.

(下转第53页)

(上接第 59 页)

- [4] Carlson, D.S, Kacmar, K.M., & Williams, L.J. Consturction and initial Validation of a multidimensional measure of work-family conflict [J]. Journal of Vocational Behavior, 2000, 56 (2) : 249-276.
- [5] 风笑天. 农村外出打工青年的婚姻与家庭: 一个值得重视的研究领域 [J]. 人口研究, 2006 (1) : 57.
- [6] [8] 钱文荣, 张黎莉. 农民工的工作—家庭关系及其对工作满意度的影响——基于家庭式迁移至杭州、宁波、温州三地农民工的实证研究 [J]. 中国农村经济, 2009 (5) : 71.
- [7] 刘雪梅. 新生代农民工工作家庭冲突对工作绩效的影响——基于组织支持感的调节作用 [J]. 农业经济问题, 2012 (7) : 84-90.
- [9] 唐美玲. 青年白领女性的工作家庭冲突研究 [M]. 厦门大学出版社, 2011.116.