

工作-家庭关系、职业生命周期与工作倦怠

王毅杰, 董伟

(河海大学 社会学系, 江苏 南京 211100)

摘要:工作倦怠在现代生活中有着很高的发生频率,与以往研究从个体特征和工作特征理解不同,本文引入工作-家庭关系视角,重点关注家庭可能带来的影响。基于中国城镇居民工作环境调查发现,家庭与工作的消极溢出均显著增加工作倦怠,且工作自主性在减少工作倦怠的同时也在一定程度上抑制了工作的消极溢出;工作消极溢出仅在职业初期产生影响,职业中期更易受到家庭消极溢出的影响,职业后期则不再受到消极溢出作用的影响。此外,在“男主外,女主内”的分工模式下,来自陌生工作环境的压力对女性并不友好。因此,降低工作倦怠需要根据不同情况对症下药。

关键词:工作倦怠;工作-家庭关系;职业生命周期;工作自主性;性别角色

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1673-2359(2020)04-0072-10

现代社会生活节奏不断加快,竞争日趋激烈,往往需要付出比以往更多的辛劳。但是,长期处于高强度的工作状态很容易使人产生焦虑与疲惫,换言之,工作倦怠的发生几率随之增大,由此带来了一系列负性事件,比如,员工跳楼自杀现象频发。因而,如何有效地预防和降低工作倦怠成为迫在眉睫的严峻问题。

一、背景与问题

工作倦怠又称“职业枯竭”,是工作满意度的反面,1974年美国精神分析学家弗洛伊登伯格(Freudenberger)首次提出这一概念,用以描述劳动者在工作过程中遇到的各种矛盾冲突导致的身心 and 情绪的耗竭之感^[1]。目前工作倦怠研究大体沿

着个体特征和工作特征两个方面切入,尤以工作特征为主要分析路径^[2]。其中,个体特征涉及以性别、年龄为代表的人口学变量和人格变量,而工作特征虽包括工作单位、工作量、角色关系、支持与资源、信息与控制感、公平感、人际情绪压力等众多因素,但它对于员工工作倦怠的影响业已显现出一定的研究“内卷化”。

实际上,完整意义的个体生活并不局限于单一的工作场景,甚至工作占有率很高的“工作狂”也必然有着工作之外的其他生活。一个显而易见的生活场景就是家庭,且在现代社会中还与工作场景紧密勾连,以至于人们时常苦恼于工作与家庭间的平衡。有研究指出,虽然工作和家庭属于两个不同的场景,但二者的边界相对比较模糊,这导

收稿日期:2020-01-15

作者简介:王毅杰(1973-),男,山西万荣人,河海大学社会学系教授,博士生导师,社会学博士;董伟(1992-),男,山西阳曲人,河海大学社会学系博士研究生。

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究重大项目“社会治理中的心态问题研究”(2017ZDAXM004)

致个体如果没有足够时间和精力完成某一场景中的任务时,就会调用另一个场景中的资源,造成两个领域的冲突,进而降低工作满意度,诱发工作倦怠^[5]。因此,有必要梳理工作-家庭关系并加强从家庭视角丰富工作倦怠研究。具体而言,本文试图做出以下几点努力:

首先,从工作-家庭关系角度审视工作倦怠的影响因素,拓展工作倦怠的研究视角。工作-家庭关系本为一种双向互动状态,但针对不同方向的研究并不平衡,以往研究更多关注工作层面,忽视了家庭层面,而家庭同样是员工生活中的重要组成,为员工提供资源,尤其对于女性。对工作-家庭关系的认识经历了从消极到积极再到正反两方面融合分析的过程^[4],早期研究侧重考察工作、家庭冲突的消极后果^[5],而21世纪初开始关注工作、家庭之间的积极状态^[6]。工作-家庭关系在员工创造性与离职方面运用较多^[7],但对工作倦怠鲜有探讨。

其次,加班虽然延长了工作时间,但同时也对家庭生活造成了挤压。“鱼与熊掌不可兼得”,如何更好地平衡工作与家庭间关系也成为一种“周旋”的艺术。工作自主性可以作为员工不同角色之间相互转换的重要按钮,因为工作自主性赋予员工自我决定权。有研究发现,个人对工作的控制程度(即工作自主性)能够有效提高工作满意度^[8]。工作自主性的分析更多在员工工作活力与创造性的范畴,而从工作自主性对工作-家庭关系调节作用方面进行分析的很少。

再次,对于工作倦怠的分析往往局限于横向、静态的观察,而对于倦怠过程在不同职业发展阶段的分析较少。事实上作为时间指标的年龄既表达了一种动态的变化,也承载了一定的社会要求,个体被社会赋予与年龄相匹配的责任和义务,社会对此也寄予相应的期望。如果个体行为与对应年龄的角色要求发生冲突,其行为就会受到社会要求的束缚^[9]。不同年龄段的员工面对不同的工作、家庭角色要求,需要处理不同的家庭生活问题,对于个体工作倦怠的分析也需要从时间与周期的维度展开。

最后,早期研究更多关注研究对象的特殊性而在一定程度上忽视了不同行业的整体性,分析对象多集中于教师、医生、护士等与个体面对面交

流的服务性行业当中,对于其他行业的分析较少。本文使用的中国社会科学院李汉林研究员主持的2017年中国城镇居民工作环境调查收集了“全行业”数据,使我们可以对服务业之外的其他行业进行拓展研究。

综上,与以往研究从个体特征和工作特征理解不同,本文将视角向工作-家庭关系拓展,从反面探讨工作-家庭关系对于消除工作倦怠的积极作用,进而在分析工作自主性对于工作倦怠影响效果的同时引入“职业生命周期”,以年龄为标尺将工作人群拆分细化工作倦怠研究,并尝试探索工作倦怠的性别差异与背后的社会因素^①。

二、研究设计

(一)工作-家庭关系与工作倦怠

溢出-交叉效应模型是“工作-家庭关系”研究的重要理论。工作、家庭不同场景的“溢出”和“交叉”情况常被分开研究。但是,溢出理论通常忽略了员工工作对家庭福祉影响的可能性,与之相对的单纯交叉理论又忽略了从员工身份到“家庭合伙人”的经历中与工作相关的分析。因此,需要对工作、家庭溢出与交叉的不同状态进行整合。该模型描述了工作、家庭两个场景中的资源与影响的相互渗透状态,这为从家庭角度研究工作倦怠提供了有益参考。溢出-交叉效应模型认为个体在工作中的相关体验可以溢出至家庭领域,并通过社会互动交叉影响配偶的幸福感,而配偶的幸福感又会进一步影响员工的幸福感^[10]。

工作-家庭关系可以简单区分为消极与积极两种,但无论积极或消极,工作要求和资源都会影响工作和家庭的变化^[11]。在此基础上,考虑到对于工作-家庭关系的研究已在很大程度上完成

① 两个主观变量的因果关系解释:工作、家庭消极溢出与工作倦怠虽同为主观变量,但二者在潜在心理特质方面存在差异。对工作、家庭消极溢出与工作倦怠的评价虽同为对主观感受的表达,但与工作倦怠相比,工作、家庭消极溢出从本质上是受访者对于客观状况的评价,也即关于倦怠的评价侧重对于主观心理状态的反馈,而关于消极溢出的评价则出于对客观工作、家庭环境的感受结果。虽同为评价,但二者的作用来源并不相同,据此可以对两个变量进行因果分析。

从消极向积极的转变,也即目前多数研究刻意回避“消极”研究视角,而在工作-家庭关系的“消极”研究阶段并未充分考虑到职业生命周期等因素。为了与“负向”作用的倦怠感保持一致性,本研究暂不讨论工作、家庭关系间的“积极”作用,而主要从“消极”的角度分析工作-家庭关系对于工作倦怠所产生的影响,尝试从反面凸显和谐工作-家庭关系的重要性。在此本文将工作对于家庭的挤压定义为“工作消极溢出”,将家庭对于工作的挤压定义为“家庭消极溢出”。

工作与家庭在个体完整生命周期都扮演着重要角色,但两者的关系是否协调又会影响员工的工作倦怠。一方面,两者对个体履行角色要求存在一定的冲突性;另一方面,在灵活而稳定的工作方式下家庭也被带入到工作场所当中,工作与家庭间的边界趋于模糊,二者的冲突因此成为棘手的问题^[12]。资源保存理论认为,如果个体失去特定的资源,或预期需求无法得到有效满足就会产生职业倦怠^[13]。在较为成熟的工作-家庭关系“消极”研究视角中,要求和资源是造成工作、家庭冲突的重要原因^[14]。在精力有限的前提下,任何资源都会成为工作、家庭两方共同争夺的对象,资源不足就会造成个体内部的矛盾冲突,进一步引发倦怠。也即工作、家庭需求的任何一方得不到有效满足时,倦怠感就“油然而生”。据此提出以下假设:

假设 1a:工作对家庭消极溢出越大,工作倦怠程度越高。

假设 1b:家庭对工作消极溢出越大,工作倦怠程度越高。

(二)工作自主性

工作倦怠的产生很大程度上是由于独立个体无法在工作、家庭的不同空间中灵活抽身,工作、家庭冲突是个体有限的时间、精力无法同时满足工作、家庭双重需求的结果,工作时间成为引发工作、家庭冲突的基本因素。由于工作、家庭冲突的普遍性,有效实现员工工作与家庭之间的角色转换无疑有助于倦怠问题的解决,由此引入了工作自主性的概念。工作自主性是指员工自我感觉能够独立地控制自己的工作,包括决定工作方法、工作程序、工作时间和地点以及付出多少努力等。作为工作自主性的早期概念,在工作控制相关领域

的研究表明,较低的工作自主性或工作控制感对于员工的工作热情与主动性会产生消极作用^[15]。也即当员工感觉难以自主控制工作时,工作热情褪去后相应的倦怠感就会产生。

随着社会的发展与知识的丰富,传统的工作组织形式发生变化,相对应的人力资源管理也从过去的控制式向参与式转变。一味将员工限制在工作岗位上并不能从根本上提高工作效率,高强度的工作状态反而极易使员工产生疲惫、倦怠之感。在员工工作压力紧绷时,除了从绝对工作量入手减少工作负担外,适当的放松与来自家庭的鼓励无疑能缓解长时间工作的紧张感,从而使员工精神饱满地投入到新一轮的工作中,达到事半功倍的效果。工作自主性是员工进行角色转换的按钮,如果能够恰当兼顾好工作与家庭的不同场景,将会提高个体的工作满意度,从而降低倦怠感。据此提出以下假设:

假设 2a:工作自主性越高,工作倦怠程度越低。

工作自主性也被作为心理授权概念的重要组成部分,而这与工作倦怠在个体心理情绪方面的“耗竭”表现相契合。员工对于权能感的认识在决定员工工作状态的同时也影响组织绩效,而在工作之外干预家庭事务的能力往往被忽视。如果个体的自尊、自信等主体感受一再受挫,将会出现消极“无力感”的内化^[16]。权能感低下将严重影响员工的工作动力与期望。进一步考虑员工心理不适的消极后果,相对较高的工作要求与员工自身的低工作控制感很容易使其产生抑郁等不良症状。面对员工的消极心理状态,为其提供相应的社会支持,使其走出不良心理阴影是解决问题的关键,而其中来自家庭的作用不容忽视。

之所以将工作自主性作为工作-家庭关系影响工作倦怠的调节变量在于员工的工作是否自主也是组织与员工之间信任关系的体现,同时也代表了工作组织与家庭构成之间的和谐关系。工作环境中信任的缺失会影响工作绩效或提高管理成本,因此工作自主性被认为是一种信任关系的标志^[17]。除组织信任范畴外,组织公平也会在一定程度上影响员工对工作意义、工作能力、自主性、影响力的看法。在信任背景下的组织支持可以提高员

工的自我效能感,从而减少倦怠问题的产生^[18]。

如果进一步从家庭角度分析,更高的工作的自主性意味着员工有机会对家庭生活进行更全面地照顾,对家庭付出的同时也可以获得相应的情感支持作为回报,家庭关系处理好有利于解决工作中的后顾之忧。心理授权与工作、家庭促进具有直接的相互关系,特别是工作自主性在工作、家庭间可以显著发挥正向促进作用。对工作自主性的感知越高表明员工对工作安排的灵活度越大,因此也更容易协调工作-家庭关系,有效促进工作与家庭的良性互动。据此提出以下假设:

假设 2b:工作自主性反向调节工作消极溢出对于工作倦怠的作用。

假设 2c:工作自主性反向调节家庭消极溢出对于工作倦怠的作用。

(三)职业生命周期的探索

员工的角色扮演除了受到工作、家庭不同空间因素影响外,还会受到时间的影响,具体表现为不同年龄段的个体需要面对不同的工作、家庭环境。于洪彦和刘艳彬的中国家庭生命周期模型将个体分为 35 岁以下、35~60 岁与 60 岁以上三个阶段。在中国家庭生命周期模型中,个体的家庭生活构成十分复杂,涵盖了婚姻、子女、年龄等各类家庭结构^[19]。如果为家庭生命周期寻找可量化标准,家庭成员的基数与年龄无疑是家庭生命周期中最常用的两项指标。为了量化家庭与工作之间的相互影响,本研究通过年龄将二者进行勾连,分析工作-家庭关系在个体发展不同时期的表现,特别是对工作倦怠所产生的影响。除了家庭生活的复杂构成外,在针对工作场景的研究中,职业生涯发展阶段理论也为本研究提供了有益参考。之所以同时考量家庭与工作不同领域中的“年龄”研究同样基于个体会同时受到工作、家庭两个方面影响。

以年龄为标准剖析“职业生涯发展阶段理论”,中外学者都对其进行了细致的研究与划分。国外对于职业生涯理论研究的起步较早,其中较具代表性的有萨柏(Super)的职业生涯阶段理论。他将个体职业生涯划分为成长阶段(0~15 岁)、探索阶段(15~25 岁)、确立阶段(25~45 岁)、维持阶段(45~65 岁)和衰退阶段(65 岁以上)五个阶段。

施恩(Schein)的职业生涯阶段理论将个体职业生涯分为九个阶段,包括成长与探索阶段(0~21 岁)、职位进入阶段(16~25 岁)、岗位培训阶段(16~25 岁)、早期职业的正式成员资格阶段(17~30 岁)、职业中期(25 岁以上)、职业中期危险阶段(35~45 岁)、职业后期(40 岁~退休)、衰退与离职阶段(40 岁~退休)、退休。格林豪斯(Greenhaus)的职业生涯发展理论分为五个阶段:职业准备阶段(0~18 岁)、进入组织阶段(18~25 岁)、职业生涯初期(25~40 岁)、职业生涯中期(40~55 岁)和职业生涯后期(55 岁~退休)^[4]。根据年龄将人生阶段与职业阶段相匹配,每个阶段各有其发展任务。以上三位学者对职业生涯划分标准的影响力较大,之后的许多划分标准都在一定程度上参照他们所使用的年龄节点。

近年来国内对于职业生涯发展理论的研究也取得较大进展。郑绍廉将员工职业生命周期分为职业探索性阶段(25 岁之前)、立业与发展阶段(25~45 岁)、职业中期阶段(45~60 岁)、职业后期阶段(60 岁之后)四个阶段。在我国的职业制度要求特别是企事业单位中 35 岁、40 岁、45 岁、60 岁等关键年龄节点常作为限制性要素,例如许多大学招聘教师都以 35 周岁以下作为年龄标准,生理年龄是难以逾越的刚性要求^[20]。也有研究者专门分析了青年群体的职业特点,发现 18~30 岁是青年完成向成年期过渡的重要阶段,20~34 岁的青年正处于由职业不稳定期向职业稳定期的过渡阶段^[21]。

虽然未能如自然科学一般利用数字对研究对象进行严格限定,但以上研究却说明将“年龄”作为分析维度的可行性。本研究尝试在以往针对工作、家庭不同领域“年龄”研究的基础上归纳“职业生命周期”。设计比重更多考虑“职业生涯发展理论”的标准,而将“家庭生命周期”作为参考。从因变量工作倦怠的特殊性出发,本研究所关注的倦怠发生环境主要集中于工作场景中,是针对不同工作情况产生的情绪变化,而这一情绪反应可能因职业生涯的结束——退休而失去作用来源。由职业生涯发展理论中的年龄节点分布可知,25 岁、30 岁、45 岁和 60 岁的使用频率较高,并且以上节点大致可以将个体职业生涯归纳为前期积

累、中期稳定与后期衰退三个阶段(图1)^①。

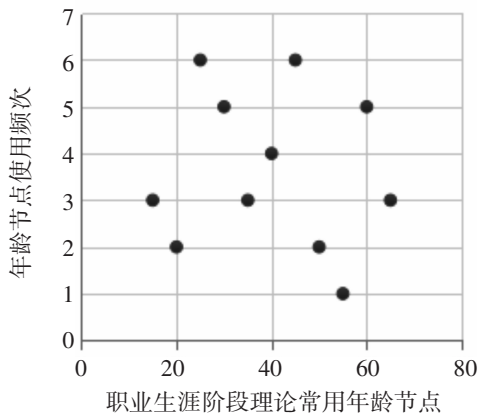


图1 职业生涯发展理论年龄节点分布图

根据生活中的年龄体验,在我国传统文化中对于男性常有“三十而立”的说法。30岁是个体工作与家庭生命周期中的关键转折点。在工作中,之前的学习与积累被逐渐应用于具体工作场景,个体由此向职业成熟的更高阶段发展,并且在这一年龄节点实现职业生涯中第一次晋升的概率较大;在家庭中,新的家庭结构逐步形成并开始完善,期间同样也会面临生育选择等问题。因此这一时期对于个体的工作或家庭生活都非常重要,而面对工作与家庭的需求矛盾,个体在两者间进行取舍,例如许多年轻夫妇出于工作的考量而推迟生育。因此本研究将个体生命历程中的“矛盾”年龄节点30岁作为第一个分样本的年龄依据。

职业发展方面,个体职业适配度随年龄的变化总体呈倒“U”型发展过程。个体的职业选择在最初处于低水平调试与“碰壁”阶段,职业适配度较低。而随着职业经历的积累与身体优势的进一步开发,个体会在职业发展经历一定阶段后达到职业发展巅峰,而个体职业适配的顶峰也在这一时期出现。之后,年龄继续增长,个体精力下降,面对职业发展会出现“力不从心”的疲态,而职业适配度也会随之逐渐降低。通常意义上个体的职业巅峰状态往往出现在职业稳定发展的“中间”时期,一般很难在初入职场就达到巅峰。并且由于个体经历与能力的差异,许多个体的职业巅峰状态可能会持续很长时间直至职业生命的终结而出现“断崖”式急剧下降^[22]。该年龄段个体在家庭生活方面则会面临“上有老,下有小”的中年危机困境。

职业生涯的巅峰与家庭生活的压力形成鲜明对比。综合考虑职业发展的阶段特点,本研究将个体职业发展的“巅峰”与家庭生活压力集中爆发的年龄节点45岁作为分样本的第二个年龄依据。

通过30岁与45岁两个年龄节点完成每一年龄群体与相应社会背景要求的对应。^②个体的角色行为如果与社会要求发生偏差就会受到来自社会的压力,时空记录的重要性不容忽视,社会时间表、年龄规律以及年龄段身份会对个体进行制约^[9]。个体的职业生涯可能会因退休年龄而结束,但家庭的影响则从出生到死亡伴随个体完整生命过程。据此提出以下假设:

假设3a:与其他群体相比,工作消极溢出对职业初期群体工作倦怠感的作用最大。

假设3b:与其他群体相比,家庭消极溢出对职业中期群体工作倦怠感的作用最大。

假设3c:与其他群体相比,工作自主性对职业后期群体工作倦怠感的作用最大。

(四)变量操作化

本文所使用的数据主要来自2017年8月—9月期间的“中国城镇居民工作环境调查”。该项调查在国家统计局“六普”数据的基础上建立一级抽样单元(primary sampling unit, PSU)抽样框,然后,利用国家统计局所提供的已抽中的一级抽样单元的所有二级抽样单元(second sampling unit, SSU)和三级抽样单元(third sampling unit, TSU)的总人口数、16岁及以上人口和家庭户数等数据,抽取全国直辖市、地级市、县级市中居住在社区(居委会)辖区中的16岁及以上的就业人口为调查对象,并通过入户问卷调查获得的个体、家庭、组织和社区数据,以对中国城镇就业人口的工作环境进行测量、评估和分析。本抽样方案对全国

① 通过对相关文献中职业生涯发展阶段理论的常用年龄节点进行梳理,寻找出现频次较高的年龄节点作为本研究的分样本依据。

② 参考家庭、职业生命周期相关理论,并且为了兼顾样本的均衡性,依据30岁、45岁这两个年龄节点将总体分成30岁以下的职业初期阶段(n=2251)、30~45岁的职业中期阶段(n=3201)和45岁以上的职业后期阶段(n=1376)三个阶段分别进行分析,以探究不同阶段工作-家庭关系对工作倦怠影响的差异。

城镇劳动就业人口具有代表性。调查的样本量为 8000 份,最后回收有效样本 6895 份。并且研究对象涉及包括服务业在内的各个行业,可以有效扩展工作倦怠研究的适用领域。

因变量为“工作倦怠”(F10.在工作中,您是否经常有下列感受或体会。A 工作十分劳累,打不起精神;B 工作压力大,总有做不完的事;C 对工作越来越提不起兴趣;D 对自己失去信心,越来越没有自信;E 感到困难太大,再怎么努力也不行;F 在单位不开心,看什么都不顺眼),转换为 0~100 的方式计分^①,分数越高,倦怠程度越高。

核心自变量除了工作自主性(C26.您是否能够自主决定工作中的下列事项? A 工作量的大小; B 工作时间的长短;C 工作节奏的快慢;D 工作地点的选择;E 工作内容的取舍;F 工作进度的调整)外,还包括工作对家庭消极溢出(C42.下列各种说法,多大程度上符合您的实际情况? J 八小时之外还要接听工作电话、收发电子邮件、回复消息;L 八小时之外还要参加工作聚会或应酬;Q 下班之后,我仍然惦记着工作中的事情)与家庭对工作消极溢出(A 工作时,常和家人通电话、发短信、用微信或 QQ 聊天;C 工作时还惦记家里的事情;D 因为家里的事情,工作时常早退、迟到、开溜或请假)两个部分,主要表现为工作、家庭某一领域对于另一领域中的资源、时间、个体精力等的挤占,且同样按照 0~100 的方式计分。

控制变量包括个体属性的性别(0=女性;1=男性)、年龄、受教育年限、收入、是否结婚(0=未婚;1=已婚)与家庭属性的抚养比^②。

三、数据分析

在所有样本中,男性群体占 56.08%,男性就业者的比例明显高于女性^③。样本平均年龄是 38.68,正处于事业蓬勃发展期。样本平均受教育年限 11.40,基本在大学教育层次之下。已婚的比例为 69.73%,以目前婚姻状态的存续为准,离婚与丧偶不包含在内。工作自主性在 0~100 的计分方式下为 48.88,也即样本的总体工作自主性处于中等水平。抚养比为 0.16,样本的总体家庭负担较小。工作对家庭消极溢出在 0~100 的计分方式下表现为 48.46,家庭对工作消极溢出的均值为 43.63,也都

处于中等水平。工作倦怠的均值为 32.88,样本的工作倦怠发生情况不容忽视(表 1)^④。

表 1 变量统计

	均值/百分比	标准差
性别(男性)	56.08%	
年龄	38.68	10.89
受教育年限	11.40	3.20
个人收入(Log 收入)	8.35	0.63
婚姻状况(已婚)	69.73%	
抚养比	0.16	0.36
工作自主性	48.88	30.59
工作对家庭消极溢出	48.46	22.30
家庭对工作消极溢出	43.63	20.13
工作倦怠	32.88	22.92

(一)工作-家庭关系与工作倦怠:兼论自主性的调节作用

为了解工作-家庭关系对工作倦怠的影响及工作自主性在二者之间的调节效应,首先使用多元回归建立 3 个模型。模型一涵盖了所有变量,分析各变量对工作倦怠的影响,之后的两个模型分别将工作消极溢出和家庭消极溢出与工作自主性做交互,以此检验关键变量的调节效应(见表 2)。

在模型一,即全样本模型中,工作对家庭消极溢出与家庭对工作消极溢出都会显著增加工作倦怠感,这说明在工作、家庭的不同空间存在一种相对平衡状态,这种平衡无论从哪一方向被打破都会使个体产生疲惫与焦虑等倦怠之感。而工作自主性越高,工作倦怠感会在 0.001 的水平上显著

① 根据与核心概念的相关性选择子题项,按照回答选项的“经常”“偶尔”“从不”等不同程度分别赋值,并进行潜在类别分析。核心自变量的计分方式与此类似。

② 抚养比=家庭中需要照料的人口数(婴幼儿、老人、残疾人等)/全家劳动人口总数

③ 为校正本调查数据和已知总体属性之间的构成偏差,依据国家统计局公布的最新统计数量,采用迭代比例法(rake)对本调查数据的权重进行了调整。在个体层次上利用国家统计局的相关统计公报,校正了所有制、性别、教育程度、年龄组、就业身份(雇员、雇主、自营劳动者、家庭帮工)、省份 6 个变量。

④ 为方便观察交互效应,所有模型当中的工作自主性、工作对家庭消极溢出、家庭对工作消极溢出已做对中处理。

表2 工作倦怠影响因素分析

	模型一	模型二	模型三
性别(女性=0)	-1.554** (0.575)	-1.524** (0.574)	-1.546** (0.575)
年龄	-0.119*** (0.032)	-0.121*** (0.032)	-0.119*** (0.032)
教育年限	-1.248*** (0.099)	-1.231*** (0.099)	-1.244*** (0.100)
收入	1.865*** (0.481)	1.910*** (0.482)	1.865*** (0.481)
婚姻状况 (未婚=0)	-4.985*** (0.690)	-4.997*** (0.690)	-4.992*** (0.690)
抚养比	2.360** (0.775)	2.409** (0.775)	2.355** (0.776)
工作自主性	-0.064*** (0.010)	-0.064*** (0.010)	-0.065*** (0.010)
工作消极溢出	0.022+ (0.013)	0.020 (0.013)	0.022+ (0.013)
家庭消极溢出	0.171*** (0.015)	0.171*** (0.015)	0.171*** (0.015)
工作消极溢出与 工作自主性交互		0.001* (0.000)	
家庭消极溢出与 工作自主性交互			0.000 (0.000)
_cons	40.076*** (4.288)	39.388*** (4.296)	40.015*** (4.293)
N	6703	6703	6703
调整 R ²	0.0713	0.0720	0.0712

注:1.括号中为标准误;2.+ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

越低,说明在工作、家庭不同空间中灵活的角色转换可以有效降低倦怠感的产生。此外,女性的工作倦怠感要显著高于男性。随着年龄增加,工作倦怠感会显著降低,这也为之后根据年龄分样本提供了依据。受教育年限在0.001的显著性水平上降低工作倦怠感。婚姻的存续能够显著降低工作倦怠感,但抚养比则会显著增加工作倦怠感,且两者都在较高的水平上显著。

模型二在加入工作消极溢出与工作自主性的交互项后,当工作自主性处于平均水平时,工作消极溢出每增加一个单位会增加0.020单位的倦怠感,但是该作用并不显著。而当工作消极溢出处于平均水平时,工作自主性每增加一个单位能够显

著减少0.064单位的倦怠感。其中工作自主性会对工作消极溢出形成0.001单位的抑制效应,且该效应在0.05的水平上显著。虽然抑制作用较小,但是较高的显著性说明工作自主性对工作消极溢出抑制作用的客观存在,自主性在工作场域中的调节作用不容忽视。家庭消极溢出每增加一个单位会产生0.171单位的倦怠感。其他变量对工作倦怠的作用方向保持不变。

模型三在加入家庭消极溢出与工作自主性的交互项后,发现两者的交互作用并不显著。由此可见源于岗位属性的工作自主性对于发生在家庭场域中的家庭消极溢出作用有限,工作自主性的提高并不能抑制家庭消极溢出对于倦怠感的影响。其他变量对于工作倦怠的作用方向与模型一相同。

(二) 不同职业生命周期下的工作-家庭关系与工作倦怠

依据年龄小于30岁、30~45岁、45岁以上将所有样本分成三类,分别对应职业生涯中的初期、中期和后期,也即模型四、五、六,通过该方式考察劳动者不同职业生涯阶段的工作倦怠感差异(见表3)^①。

模型四是职业初期样本模型,抚养比与是否在体制内工作都不会对他们的工作倦怠产生显著影响,但工作自主性则在0.001的水平上显著降低工作倦怠感。工作、家庭消极溢出的情况与模型一类似,都会显著增加工作倦怠感。该群体以年轻劳动者为主,其中男性的工作倦怠感比女性少4.390个单位,且在0.001的水平上显著。对于年轻劳动者而言,收入的增加、婚姻状态的存续与抚养比都会显著降低其工作倦怠感。

模型五是职业中期样本模型,与模型四中的青年群体形成鲜明对比,工作消极溢出的作用不再显著,而家庭消极溢出的作用则比模型四增加0.014个单位。在以上两个群体中工作、家庭对于倦怠感的作用方式向两种不同的方向变化,工作消极溢出的作用减弱,而家庭消极溢出的作用增强。工作自主性的倦怠消减作用比模型四提高0.015个单位,并且除了婚姻对工作倦怠的消减作

^① 基于似无相关模型SUR的检验(SUEST), p -value为0.0354,模型四、五、六的组间系数存在显著差异。

表3 不同职业生命周期下的工作倦怠分析

	模型四	模型五	模型六
性别(女性=0)	-4.390*** (0.872)	-2.039* (0.812)	-0.454 (1.448)
教育年限	-1.048*** (0.184)	-0.839*** (0.124)	-1.998*** (0.272)
收入	-1.972* (0.787)	1.988** (0.712)	4.673*** (1.223)
婚姻状况(未婚=0)	-1.852+ (1.013)	-7.785*** (0.952)	1.232 (2.321)
抚养比	-3.317* (1.478)	1.814* (0.913)	7.473** (2.406)
工作自主性	-0.104*** (0.018)	-0.119*** (0.014)	0.010 (0.023)
工作消极溢出	0.091*** (0.021)	-0.002 (0.019)	0.024 (0.033)
家庭消极溢出	0.236*** (0.026)	0.250*** (0.021)	0.045 (0.037)
_cons	68.455*** (6.431)	32.195*** (5.972)	11.129 (9.517)
N	2241	3193	1272
调整 R ²	0.0897	0.1136	0.0547

注: 1. 括号中为标准误; 2. + $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

用进一步增强外, 抚养比也会显著增加“上有老, 下有小”的职业中期群体的工作倦怠。由此可见, 随着年龄的增加, 家庭在职业中期群体心中的地位开始凸显。而我国传统的“男主外, 女主内”思维方式无疑使女性所承受的压力高于男性。

模型六是职业后期样本模型, 在模型六中工作倦怠情况在该群体中发生进一步变化。工作消极溢出、家庭消极溢出与工作自主性对于工作倦怠的作用都不再显著。此外与年轻群体形成鲜明对比, 收入越多职业后期群体的工作倦怠感越强, 抚养比对于倦怠感的增加高达 7.473 个单位。性别角色与婚姻存续的作用都不再显著。生命周期理论中“转变”以一定的社会轨迹为依托, 并且代表着相应社会角色的建立与失去^[9]。抚养比对于工作倦怠的显著作用说明结婚、生子等在家庭中发生的重大事件对个体人生轨迹的影响深远。基于此家庭不能被简单作为分析工作倦怠的补充因素, 而要作为重点加以突出。

综合分析以年龄分样本的模型四、五、六可知, 工作消极溢出对工作倦怠的增加效果只在职业初期群体中发挥作用(0.091***), 家庭消极溢出对工作倦怠的增加效果在职业中期群体中最大(0.250***)。工作自主性对工作倦怠削弱效果的最大值同样出现在职业中期群体中(-0.119***)。

四、结论与讨论

由之前的结果可知, 除假设 2c 与 3c 外, 其他假设基本通过验证。假设 2c 未通过验证说明工作、家庭不同场域间除了能量互动外其边界也不容模糊, 来自工作场域的工作自主性并不能对来自家庭场域的家庭消极溢出产生显著的抑制效果。而假设 3c 未通过验证可能由于处于职业生涯尾声的工作者已经历了绝大部分职业发展过程, 可以从容地将来自工作因素对于倦怠的影响“内化”。

通过上述分析, 我们可以得出以下结论。第一, 工作与家庭之间的关系犹如一台天平, 哪一方对另一方的过分挤压都会显著增加工作倦怠感。第二, 工作自主性越大, 工作倦怠感越低, 并且还会对来自工作的消极溢出产生抑制效应, 减少倦怠的发生。但是由于抑制效应不明显, 因此必须要显著增加工作自主性才能有效发挥其抑制效果。第三, 在个体一生的工作中, 来自工作与家庭的因素对于工作倦怠的影响此消彼长, 并在不同职业发展阶段发挥各自的作用。工作消极溢出对职业初期影响最大, 职业中期更易受到家庭消极溢出的影响, 而职业后期则不再受到消极溢出作用的影响, 总体上呈现工作因素逐渐减弱至完全消解、家庭的抚养比等因素逐渐占据主导的趋势。

家庭是为个体提供资源的重要场所, 因此要加强从家庭角度对工作倦怠进行分析与干预。未来应多关注家庭对工作增益的问题, 解决好工作倦怠的问题将极大提高工作-家庭关系的融洽度, 为增益提供更加广泛的机会与场景。资源保存理论说明了资源作用的传递性, 特别是个体资源会在工作-家庭关系中扮演重要角色^[23]。个体对工作、家庭两个空间的不同资源投入会显著影响其在相应空间中的生存状态。本研究发现与继续将资源运用于工作场景相比, 将更多资源投入到家庭关系的构建与维护中似乎能产生更多意想不到

的效果。

生命历程理论展示了个体在社会生活中并非完全孤立的存在,而会受到相当程度的社会调节与制约。从个体水平看年龄的显著作用,“个体在一生中会不断扮演社会规定的角色和事件,这些角色或事件的顺序是按年龄层级排列的”^[9],个体在不断成熟与发展过程中会受到多方面牵制,其中就包含来自工作与家庭的双重要求。只分析工作本身对倦怠的影响无疑会降低分析结果的说明性与适用性。随着年龄的增加,个体的工作自主性可能会像实现“财务自由”一般完全自主,也可能因“位高权重”而难以分身。虽然工作自主性对倦怠感的抑制作用并不明显,但不能否认工作自主性对员工效能感增加的意义,只有更加科学民主的人力资源管理方式才是减少工作倦怠发生的必由之路。个体在不同职业生命周期面临不同的工作、家庭要求,准确把握不同职业阶段群体最迫切的需求才能针对问题对症下药。

此外,本研究在全样本模型中得出了与之前研究“工作倦怠不存在显著性别差异”不同的结论。女性对于家庭有着天然的依赖与责任,因此必须思考其在完整职业生涯中远多于男性的工作倦怠感。也即在同样完整的职业生涯链条中,女性的工作倦怠发生总量要高于男性。

依据工作-家庭关系在个体不同工作阶段的比重,提出以下建议:

第一,对初入职场的工作者,自身实力(受教育年限)与岗位竞争力仍是减少工作倦怠的第一要素,较少的家庭负担可以使其更好地面对工作中的问题。但是工作中问题的根本解决仍需依靠自身的工作实力,在职业发展初期可能面临前所未有的职位选择与竞争的压力,取得职业的向上提升并非易事。除了将提升工作能力作为解决工作困境的基础外,良好的职业发展心态同样重要。职业准入门槛对于绝大多数职场新人是公平的,对之前从未经历过的工作中的问题要学会调整与适应。

第二,在职场中如鱼得水的“中层”工作者在着力推进职业继续发展的同时更需警惕来自家庭方面的不良影响。职业中期工作者对于已渐入佳境的工作可以适当放手,将精力更多投入家庭关

系的处理中,而家庭成员也必须要体谅家庭劳动力工作成就取得的不易,给予工作者更多的理解与关怀,以缓解其工作的后顾之忧。

第三,2017年我国新增老年人口首次超过1000万。预计到2050年前后,中国老年人口数将达到4.87亿的峰值,占总人口的34.9%,这意味着每三个人中就有一个超过60岁的老年人。^①老龄化正加速到来,应对人口老龄化是一项综合性公共政策议题^[24]。国家启动了延迟退休等一系列措施减缓老龄化的冲击,对于工作年限的增加虽然在职业后期对于工作倦怠的影响并不显著,但更长的工作年限中来自家庭的影响则一直存在。家庭因素逐渐成为职业生涯中后期工作者的关注焦点,而如何处理好家庭对工作的影响对于已经拥有一定工作积累的他们而言至关重要。在工作者自身学会处理职业预期与工作投入的关系、角色转换、把握工作-家庭平衡的同时,家庭也应给予他们更多信心。

第四,科学合理的人力资源管理方式对工作自主性影响深远,工作-家庭关系处理不好将对工作者产生严重负面影响。作为管理方的有关部门和用人单位应重视员工的家庭需求,适当提高其工作自主性,从而实现家庭对工作的增益。特别对于女性而言,减少对于女性员工家庭关系的人为干预可以在其完整职业生命周期的尺度上减少绝对工作倦怠的发生。

第五,生理性别影响下的男女不同分工状态在目前依旧稳固,家庭对于女性的期望与要求未曾消减。但是在当今现代化的高速生产方式下,女性愈加频繁地走出家门投入到紧张的工作环节中,而这一过程需要经历漫长的适应阶段。目前女性的工作倦怠远高于男性,因此必须在工作场景中给予女性更多的关怀与呵护。男性在生理上的优势使得他们自古以来一直是工作环境中的主导者,但是在他们并不“擅长”的家庭环境中,更多的支持与理解则尤为必要。

① 新华网.到2050年老年人将占我国总人口约三分之一[EB/OL].http://www.xinhuanet.com/health/2018-07/20/c_1123151851.htm.

参考文献:

- [1] Freudenberger H J. Staff Burn-Out [J]. Journal of Social Issues, 2010(1).
- [2] 王毅杰, 卢楠. 工作环境、相对剥夺与农民工工作倦怠[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2014(3).
- [3] 许琪, 戚晶晶. 工作-家庭冲突、性别角色与工作满意度[J]. 社会, 2016(3).
- [4] Jeffrey Greenhaus, Gary, N Powell. When Work and Family are Allies: A Theory of Work-family Enrichment[J]. Academy of Management Review, 2006, 31.
- [5] Barnett R C, Hyde J S. Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory[J]. American Psychologist, 2000(10).
- [6] 唐汉瑛, 马红宇, 王斌. 工作-家庭界面研究的新视角: 工作家庭促进研究[J]. 心理科学进展, 2007(5).
- [7] 许传新, 王俊丹. 新生代农民工工作-家庭关系及其对离职倾向的影响[J]. 人口与经济, 2014(2).
- [8] Nguyen A, Taylor J, Bradley S. Relative Pay and Job Satisfaction: Some New Evidence[J]. Mpra Paper, 2003.
- [9] 包蕾萍. 生命历程理论的时间观探析[J]. 社会学研究, 2005(4).
- [10] 马红宇, 等. 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感知: 基于溢出-交叉效应的分析[J]. 心理学报, 2016(1).
- [11] 赵简, 孙健敏, 张西超. 工作要求-资源、心理资本对工作家庭关系的影响[J]. 心理科学, 2013(1).
- [12] 金家飞, 刘崇瑞, 李文勇, 等. 工作时间与工作家庭冲突: 基于性别差异的研究[J]. 科研管理, 2014(8).
- [13] 徐长江, 时勘. 工作倦怠: 一个不断扩展的研究领域[J]. 心理科学进展, 2003(6).
- [14] Casper, W.J., Eby, L.T., Bordeaux, C., et al. A review of Research Methods in IO/OBwork-family Research [J]. Journal of Applied Psychology, 2007.
- [15] Jackson, P.R., Wall, T.D., Martin, R., et al. New Measures of Job Control, Cognitive Demand, and Production Responsibility[J]. Journal of Applied Psychology, 1993(78).
- [16] 王毅杰, 栗治强. 农民工权能感的影响因素分析[J]. 江苏社会科学, 2012(5).
- [17] 范皓皓, 丁小浩. 教育、工作自主性与工作满意度[J]. 清华大学教育研究, 2007(6).
- [18] 王开庆, 王毅杰. 组织公平、社会支持与农民工心理授权研究——基于10省的问卷调查[J]. 西北人口, 2012(6).
- [19] 于洪彦, 刘艳彬. 中国家庭生命周期模型的构建及实证研究[J]. 管理科学, 2007(6).
- [20] 阎光才. 年龄变化与学术职业生涯展开的轨迹[J]. 高等教育研究, 2014(2).
- [21] 宋健, 白之羽. 城市青年的职业稳定性及其影响因素——基于职业生涯发展阶段理论的实证研究 [J]. 人口研究, 2012(6).
- [22] 徐礼平. 基于“职业年龄适配曲线”的职业生涯管理[J]. 中国人力资源开发, 2005(6).
- [23] 黄杰, 游旭群, 王延松, 等. 员工工作倦怠的发展模型: 来自纵向研究的证据[J]. 心理科学, 2015(4).
- [24] 付舒. 我国养老服务政策行为者行动特征及其协同治理挑战——基于政策网络视角的文本量化分析[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2019(4).

责任编辑 顾理辉

Work-family Relationship, Career Life Cycle and Job Burnout

WANG Yi-jie, DONG Wei

(Department of Sociology, Hohai University, Nanjing 211100, China)

Abstract: Job burnout has a high frequency of occurrence in modern life. Unlike the previous studies from the perspective of individual characteristics and work characteristics, this paper introduces a work-family relationship perspective and focuses on the possible impact of the family. Based on the survey of working environment of urban residents in China, it is found that the negative spillovers of family and work significantly increase job burnout, and work autonomy reduces work burnout while restraining the negative spillover of work to a certain extent; negative spillover of work only occurs in the early stage of work. The effect is that the mid-career is more susceptible to negative family spillovers, and one's career in later life is no longer affected by negative spillovers. It has also been found that under the division of labor between "breadwinning man and housekeeping woman", the pressure from the unfamiliar work environment is not good for women. Therefore, reducing job burnout requires the appropriate choice of method according to the different situations.

Key words: job burnout; work-family relationship; career life cycle; job autonomy; gender role