

学校代码: 10270

分类号: C913.68

学号: 172201340

上海师范大学

硕士学位论文

已婚已育职业女性的工作-家庭冲突  
及其福利性政策研究

学 院: 哲 学 与 法 政 学 院  
专 业: 社 会 保 障  
研 究 方 向: 劳 动 就 业 保 障  
研 究 生 姓 名: 郭 舒 靖  
指 导 教 师: 温 俊 莹  
完 成 日 期: 2020. 05. 10

## 摘要

随着就业市场化程度的不断加深，女性的工作-家庭冲突问题日益显现。工作-家庭冲突问题由来已久，而已婚已育职业女性的工作-家庭冲突问题更是难以解决且影响深远。受“男主外、女主内”传统性别分工制度的影响，家庭劳动和子女照料活动呈现出女性化的特点，女性较男性承担了更多的家庭责任，但同时女性又面临着就业性别歧视的问题，因此已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突更为凸显。伴随着2015年二胎生育政策的出台，女性“工作-家庭”冲突问题更加亟待解决。同时，女性的家庭福利性需求日益增加，迫切需要建立健全相应的福利性政策。

本研究以社会性别理论为基础，主要采用问卷调查法、半结构访谈法和参与式观察法三种研究方法，调查了267位已婚已育职业女性个人基本情况、工作情况、家庭情况、“工作-家庭”冲突情况以及社会支持情况，运用SPSS26.0统计分析软件对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的基本情况以及社会福利影响因素进行深入分析。分析得出：（1）当前我国已婚已育职业女性面临较大的“工作-家庭”冲突，尤其是工作对家庭的冲突。在“工作-家庭”冲突的三个维度中，时间冲突的程度最大，是已婚已育职业女性面临最大冲突。同时，不同年龄、教育程度、单位性质、职位级别、年收入、子女数和最小子女状况的已婚已育职业女性面临的冲突表现和冲突程度存在一定差异；（2）本文分析了社会福利因素对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的影响，得出我国家庭养老和儿童家庭照料的政策取向、社会福利政策“去商品化”能力、基于性别平等视角的社会性规制和社会福利政策宣传、实施监管情况都对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突具有重要影响；（3）当前，我国针对女性的福利性政策发展较薄弱，本文力图通过社会性别视角构建我国职业女性的福利性政策，具体思路为建立老人和儿童的社会照顾体系、提高社会福利政策“去商品化”的能力、建立促进性别平等的社会福利政策以及加强社会福利政策的宣传和监管。根据分析结果，并在借鉴国外缓解职业女性“工作-家庭”冲突的相关福利性政策的基础上，尝试在社会性别理论视角下构建完善我国职业女性的福利性政策体系。

**关键词：**已婚已育职业女性；“工作-家庭”冲突；福利性政策

## Abstract

Incompatible with the degree of commercialization, women's domestic work conflicts and daily interests. Handicraft family conflict is a permanent contradiction, and marriage accepts "non-man and inner woman", the impact of the gender separation system, the end of family lighting activities, the special function of women, increasing women's responsibility to women and the men's Acceptance, the emergence of women in public places, has made the "workers" who have had children into conflict or more prominent. After 2015, dual growth policies and the arrival of women's "work homes" immediately dominated the conflict. Women's family welfare needs are great and they have healthy welfare policies.

Starting from the current research status, the use of social affairs, social affairs, entanglement methods, semi-active participatory inspection methods, SPSS 26.0 analysis of the 267th termination method, and the status of women in family and social support status and social marital status Analysis of Social Welfare Factors in the "Work Home" Conflict. Findings: (1) In the past, the country has married women. At present, "family conflict" is the largest of the three major conflicts, and time conflict is the largest. Marriage relationships develop. At the same time, age, education, gender, annual income, minimum number of children and inequality of children (2) full-text analysis of social welfare factors: married, "domestic work" raising women, sudden influence, Japanese families The basic nature of the ability to take care of, illuminate the policy of a child's home, and "commercialize" social welfare policies. Declaration on Equality in Society, Social Welfare Policy and Implementation. (3) Japan's welfare policies, exhibitions, weaknesses, full text, social, social welfare policies, women's welfare policies, specific ideas, old-fashioned and old-fashioned social lighting systems; moreover, social welfare policies and social welfare policies that establish and promote social equality .as a result of root cause analysis, there are foreign loan solutions, conflicting welfare policies for women's "work homes," socialist theory, and a government-based women's welfare policy system.

**Keywords:** Married and professional women; "Work-family" conflict; Welfare policy

## 目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第一章 绪论.....	1
1. 1 研究背景.....	1
1. 2 研究意义.....	1
1. 2. 1 理论意义.....	1
1. 2. 2 实践意义.....	2
1. 3 文献综述.....	3
1. 3. 1 “工作-家庭”冲突的理论研究.....	3
1. 3. 2 “工作-家庭”冲突的影响因素研究.....	8
1. 3. 3 缓解女性“工作-家庭”冲突问题的对策研究.....	11
1. 3. 4 文献评价.....	12
1. 4 研究方法.....	13
1. 4. 1 文献研究法.....	13
1. 4. 2 问卷调查法.....	13
1. 4. 3 半结构访谈法.....	15
1. 4. 4 参与式观察法.....	17
1. 5 文章结构安排及创新之处.....	17
1. 5. 1 文章结构安排.....	17
1. 5. 2 本文创新之处.....	17
第二章 本研究的理论基础和相关概念.....	19
2. 1 理论基础—社会性别理论.....	19
2. 1. 1 社会性别理论.....	19
2. 1. 2 社会性别与福利政策的关系.....	20
2. 2 相关概念界定.....	22
2. 2. 1 工作和家庭.....	22
2. 2. 2 工作-家庭冲突.....	22
2. 2. 3 社会福利政策.....	23
第三章 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突现状.....	26
3. 1 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的总体分析.....	26
3. 1. 1 已婚已育职业女性工作-家庭冲突的基本情况.....	28
3. 1. 2 已婚已育职业女性家庭-工作冲突的基本情况.....	29
3. 2 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的个体差异分析.....	30
3. 2. 1 基于年龄的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	30

3.2.2 基于教育程度的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	34
3.2.3 基于单位性质的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	38
3.2.4 基于职位级别的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	41
3.2.5 基于年收入的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	45
3.2.6 基于子女数的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	48
3.2.7 基于最小子女状况的“工作-家庭”冲突的差异分析.....	51
第四章 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利影响因素分析.....	56
4.1 社会福利政策中老人和儿童照料的家庭化倾向.....	56
4.1.1 养老服务供给主体仍以家庭为主.....	56
4.1.2 儿童照料中政府角色的缺失.....	58
4.2 社会福利政策的“去商品化”能力不足.....	63
4.2.1 住房保障政策的“去商品化”能力不足.....	63
4.2.2 儿童教育福利政策的“去商品化”能力不足.....	64
4.2.3 生育保险制度的“去商品化”能力不足.....	67
4.2.4 儿童医疗保障体系的“去商品化”能力不足.....	72
4.3 基于性别平等视角的社会性规制不足.....	73
4.3.1 女性就业权利保护不足.....	75
4.3.2 缺乏男性承担家庭照料责任的性别分工制度.....	75
4.4 社会福利政策宣传、实施监管的缺位.....	76
4.4.1 社会福利政策宣传的缺位.....	76
4.4.2 社会福利政策实施监管的缺位.....	77
第五章 社会性别视角下应对职业女性“工作-家庭”冲突的福利政策的构建..	78
5.1 国外福利性政策应对职业女性“工作-家庭”冲突的经验.....	78
5.1.1 就业促进模式的福利政策.....	78
5.1.2 照顾者支持模式的福利政策.....	79
5.1.3 双就业-照顾者模式的福利政策.....	80
5.2 我国应对职业女性“工作-家庭”冲突的福利政策的构建.....	81
5.2.1 建立老人和儿童的社会照顾体系.....	81
5.2.2 提高社会福利政策“去商品化”的能力.....	82
5.2.3 建立促进性别平等的社会福利政策.....	83
5.2.4 加强社会福利政策的宣传和监管.....	84
结论与展望.....	85
参考文献.....	87
附录.....	94
附录一：已婚已育职业女性工作-家庭冲突与平衡研究调查问卷.....	94
附录二：问卷各变量赋值表.....	99
附录三：访谈提纲.....	101
攻读学位期间取得的研究成果.....	102

---

致谢.....	103
---------	-----

## 第一章 绪论

### 1.1 研究背景

随着就业的市场化程度的不断加深，女性工作-家庭冲突问题日益显现。已婚妇女就业被认为是 20 世纪最重大的社会变革之一，越来越多的女性走出家庭，积极地参与社会生活，国家为了鼓励女性进入社会进入职场，建立了很多制度和配套服务设施，大大缓解了女性家庭和工作之间的冲突。但随着就业市场化程度的不断加深，促进两性平等的措施力度减弱，配套福利设施也随之日益减少，使得职业女性工作和家庭两方面的压力同时增大，工作和家庭之间的冲突也日益明显。

在二胎生育政策出台后，职业女性的“工作-家庭”冲突问题亟待解决。2015 年 10 月，中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议公报允许普遍二孩政策：全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策。全会公报指出：“促进人口均衡发展。坚持计划生育的基本国策，完善人口发展战略。全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策。提高生殖健康、妇幼保健、托幼等公共服务水平。”从此，“全面二孩”政策开始实施。国家鼓励生育二孩无疑会加重女性家庭照顾方面的负担，甚至会给女性就业带来一些负面影响，从而使得女性“工作-家庭”冲突更频繁，“工作-家庭”冲突问题亟待解决。

随着女性的家庭福利政策供求差距加大，亟需完善针对职业女性的家庭福利性政策体系。女性工作-家庭冲突问题由来已久，长期未得到改善，长期的“工作-家庭”冲突使得女性身心方面都承受着一定的压力。从理论上讲，解决职业女性“工作-家庭”冲突问题的责任应该由个人、家庭、组织和国家等力量共同承担，但是，目前这一责任更多地是由个人及其家庭承担，在工作节奏和家庭压力不断加大的背景下，女性的家庭福利政策供求差距加大，需要国家及时出台相关的福利性的政策缓解冲突，更好的发挥国家和政府在解决职业女性“工作-家庭”冲突中的主导地位，为职业女性的成长和发展提供必要的福利性支持。

### 1.2 研究意义

#### 1.2.1 理论意义

第一，丰富“工作-家庭”冲突问题的研究。目前“工作-家庭”冲突研究大

多集中于对“工作-家庭”冲突前因和后果的分析以及解决“工作-家庭”冲突的干预措施方面。已有的研究主要是围绕个人特征、家庭特征和工作特征三个维度去分析“工作-家庭”冲突的影响因素，忽略了社会福利因素的作用。在对策方面，已有的研究主要从个人、组织、政府三方面提出解决“工作-家庭”冲突的对策和措施，但缺乏具体操作办法及更深入地分析。本研究主要是通过实证研究方法分析已婚已育职业女性工作家庭冲突问题的现状和社会福利影响因素，并在此基础上提出具体的福利性政策措施予以解决。

第二，为我国福利性政策的构建和发展提供理论依据。当前福利性政策的研究主要是从社会政策的视角分析我国福利性政策的不足，着重于社会变迁中福利性政策的重构和家庭功能的提高和维护。一方面缺乏社会性别视角，即在构建福利性政策时忽视了性别的差异与不同需求，另一方面缺少实证研究，福利性政策是为了保障公民的基本生活，提高公民的生活质量，福利性政策的制定只有在实证研究的基础上才能确保切实可行。因此本文通过职业女性“工作-家庭”冲突的实证研究为福利性政策的构建提供理论依据，希望能积极推动我国福利性政策的探索，同时在探索中加入社会性别视角，有利于促进福利性政策的公平、公正与完善。

第三，拓宽社会保障研究内容。本文从“工作-家庭”冲突的视角来分析女性的福利性需求，从福利性政策的视角寻求对职业女性社会福利权益的保障。一方面可以有力地保障女性的社会福利权益，另一方面促进了福利性政策的探索和发展。女性是社会保障的重点保障对象之一，福利性政策是社会保障制度的重要组成部分，因此探索已婚已育职业女性的保障问题和相应的福利性政策的发展问题都是对社会保障研究内容的拓展。

### 1.2.2 实践意义

第一，有利于增进女性的社会保障权利和实现女性的自我价值。当代女性充分参与社会生活的各个领域，在社会发展中职业女性已经取得了和男性同等重要的地位，职业妇女已经成为社会物质文明、精神文明发展的中坚力量。因此，从权利与义务、责任与补偿的均衡角度看，通过福利性政策满足已婚已育职业女性的需求，进一步保障职业女性的权利才符合公平公正原则。根据马斯洛的需要层次理论，人有不同层次的需要，这些需要从低到高可划分为生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重需要和自我实现需要。其中自我实现需要的满足主要通过在工作和人际交往中得到他人的认可和实现自我价值，这就要求个体在工作中全身心投入，表现出色，取得骄傲的业绩。但是职业女性由于沉重的家庭责任难以在工作和家庭中找到平衡点，所以通过福利性政策的实施可以帮助职业女性找到

工作家庭的平衡点，满足其实现自我的需要，进一步提高女性的社会地位。

第二，有利于缓解家庭内部矛盾，营造稳定和谐的家庭关系。家庭是社会的细胞和最基本的社会单位，因此家庭是社会化生活和社会制度建设的关键，只有建设家庭为基础的儿童福利与妇女福利的福利性政策才能够保证幸福美好和高质量的家庭生活。福利性政策为家庭提供新型的照顾模式，从而缓解因家庭照顾而导致的家庭冲突，有利于促进家庭内部的和谐。同时福利性政策能够给予职业女性家庭众多福利性支持，使其能够抵御人口转变和社会变迁给未来生活带来的风险，最终实现家庭的稳定和谐。

第三，有利于促进性别平等，促进社会持续发展。传统社会中，男性更多承担社会生产责任，女性在承担社会生产的同时还要承担更多的无酬家务和照顾劳动。而在劳动力市场上，雇主感兴趣的是劳动者的效率而不是对家庭的贡献。这就导致女性与男性在劳动力市场上竞争时不处于同一起跑线上，更易遭受市场的歧视和排斥。因此通过福利性政策减轻职业女性的家庭压力，平衡职业女性的工作家庭关系，提高女性的竞争力，不仅有利于家庭内部责任分工的平等也有利于消除劳动力市场上的性别歧视，进一步实现男女平等和妇女解放，最终对培育良好公正的社会环境和社会的和谐发展起到积极推动作用。作为我国经济和社会发展的重要力量，职业女性在我国实现现代化的过程中发挥着巨大的作用，大量的女性投入社会经济活动中，为社会创造了更多的物质财富，促进了经济、社会的可持续发展，因此通过福利性政策加强对职业女性的保障有利于社会的生产和再生产，可以有力促进社会的可持续发展。

## 1.3 文献综述

### 1.3.1 “工作-家庭”冲突的理论研究

由于关注的焦点问题不同，“工作-家庭”冲突研究派生了角色压力、边界理论、社会认同、文化、社会支持、社会性别等多个研究视角，也因此形成了不同研究流派、各异的研究方法与热点领域，丰富了“工作-家庭”冲突问题的研究。

#### （1）基于角色冲突的视角

早期的工作-家庭冲突研究大多是基于角色冲突（Role Conflict）理论视角的思考，认为工作-家庭冲突是个体的工作角色压力与家庭角色压力的不兼容，导致了角色间相互冲突的结果（Greenhaus and Beutell, 1985）。

向前追溯，角色冲突理论源于传统的角色理论，该理论认为，角色是对具有

特定社会地位的个体所应该具有一系列特殊行为的期望(Katz and Kahn, 1978; Frone and Rice, 1987)。这种对角色多种行为的期望会引发个体身心压力, 从而导致角色压力的产生 (Katz and Kahn, 1978)。当两个或多个压力集同时发生时, 就导致了角色冲突的产生 (Kahn et al., 1964)。与此相应, 工作-家庭冲突是角色间冲突 (Interrole Conflict) 理论的应用研究。角色间冲突是角色冲突的一种特殊形式, 因个体对不同角色期望的不相容导致了不同角色压力集之间的不兼容而引发。在角色间冲突发生时, 一个群体中的成员身份带来的角色压力, 会与在另一群体中的成员身份带来的角色压力相冲突。简而言之, 当参与一个角色时, 参与另一个角色就显得极为困难, 这时角色间冲突就会产生 (Greenhaus and Beutell, 1985)。实际上, 工作和家庭两个角色的不同期待会引发心理和生理上的压力, 导致工作和家庭两种角色压力的产生。而这两种角色压力并不相容, 即参与到工作中的角色, 通常很难同时参与到家庭角色中, 因此造成了工作和家庭这两个角色的冲突 (Greenhaus and Beutell, 1985)。例如, 男性员工晚上加班和回家陪妻子与孩子的压力相冲突, 冲突在工作者和丈夫与父亲角色之间产生 (Kahn et al., 1964)。在角色冲突形式上, 工作-家庭冲突表现为时间、压力和行为上的冲突 (Greenhaus and Beutell, 1985)。

角色冲突视角关注于角色卷入问题, 研究的焦点问题是工作和家庭卷入对工作-家庭冲突形成的作用, 研究问题涉及工作家庭增益等。

## (2) 基于边界理论的视角

边界理论 (Boundary Theory) 建立在工作和家庭有各自的域、域又有其边界的基础之上, 边界的模糊造成了工作-家庭冲突问题。工作和家庭两个域的边界主要有分割 (Segmentation) 、溢出 (Spillover) 和补偿 (Compensation) 三种关系(Staines, 1980; Burke and Greenglass, 1987; Edwards and Rothbard, 2000)。

分割理论认为, 工作域和家庭域是两个相互分离的域, 二者互无影响, 边界无接触和交叉点 (Staines, 1980; Burke and Greenglass, 1987; Lambert, 1990)。分割理论最初关注于工作和家庭两个域的自然分割。然而诸多学者对自然分割论提出了质疑, 他们认为在生活中的工作域和家庭域是紧密相连的 (Edwards and Rothbard, 2000)。随着研究的推进, 学者们发现个体具有主动维持边界分割的能力和倾向。例如, 在现实生活中, 人们在家庭域中会积极抑制与工作相关的想法、感受和行为, 反之亦然 (Piotrkowski, 1979)。最终, 自然分割论被认为是在工作和家庭之间主动保持边界的行为过程。这种行为上的主动分割作为解决工作-家庭冲突的方法而受到关注。

溢出理论认为工作和家庭两个生活域的边界存在非对称渗透, 工作和家庭的

边界根据一个域的需求向另一个域以非均等频率或侵入程度进行非对称渗透 (Frone et al., 1992)。例如, 工作和家庭域中的价值观、满意、情绪和行为等会相互影响。溢出分为积极溢出 (Positive Spillover) 和消极溢出 (Negative Spillover) 两种。积极溢出是指工作中的满意和激励能够带来更多的家庭满意和精力。而消极溢出是指工作压力引发的困扰纠缠耗损着个体, 导致其不能充分参与到家庭生活中 (Higgins and Duxbury, 1992)。很多实证研究证明了工作对家庭的消极溢出相对更多 (Staines, 1980; Evans and Bartolome, 1984)。消极溢出是工作-家庭冲突发生的根本原因 (Higgins and Duxbury, 1992), 溢出理论是工作家庭界面的研究基础。

补偿理论认为一个域的不满可以通过另外一个域的满意来补偿 (Burke and Greenglass, 1987; Lambert, 1990)。这种补偿通常可以通过两种途径来实现, 一种是通过减少不满意域的卷入并且增加潜在满意域的卷入来实现; 另一种, 是通过追求另一域的回报以弥补对某一域的不满 (Edwards and Rothbard, 2000)。例如, 在一天劳累的工作后回到家里彻底放松休息, 或通过在岗位上拼命工作以回避家庭矛盾都属于这种情况 (Evans and Bartolome, 1986)。

边界理论视角强调工作域和家庭域的边界, 从边界模糊和溢出角度探讨工作对家庭和家庭对工作的互相干预形成工作-家庭冲突的机理, 工作干扰家庭 (WIF)、家庭干扰工作 (FIW)、工作家庭界面、工作家庭边界溢出等都是该流派研究的主要关注点。

### (3) 基于社会认同的视角

社会认同 (Social Identity) 理论从身份突显 (Identity Salience) 入手, 指出社会身份突显促进了角色投资和群体承诺, 而不同身份背后的多种价值观相似部分的减少, 引发了工作-家庭冲突 (Lobel, 1991; Ng and Feldman, 2008)。

个体认知的发展以社会角色为基础, 即受制于他们所在群体的成员 (Meyer et al., 2006)。在群体成员相互尊重, 并建立了共享的价值观和内化的信仰时, 其身份凸显就会发生 (Hornsey and Hogg, 2000)。身份凸显会长时间、广泛且深入地影响个体行为, 会使个体对群体产生心理承诺, 从而接受群体的价值观, 并将群体目标作为自己的理想, 产生为社会群体竭尽全力的意愿 (Meyer et al., 2006; Ng and Feldman, 2008)。这会进一步触发角色投入, 使得个体愿意在凸显他们社会身份的活动上花更多时间 (Burke and Reitzes, 1981; Lobel, 1991)。如果与不同身份相关的多种价值观极为独特, 以致只能在按时间和地点严格分离的情况下扮演某一种身份, 此时, 伴随不同角色背后价值观重叠部分的减少, 工作-家庭冲突就会在多重身份间产生 (Allen et al., 1983; Lobel, 1991)。例如, 在工作-家庭冲突上, 工作者的身份要求个体在工作岗位上努力工作, 而父

亲的身份要求个体在家中参与家庭活动,两种身份具有按地点分离的相对独特价值观,因此会在工作和家庭之间产生冲突。

社会认同视角从多重身份凸显使得不同价值观重叠部分减少造成工作-家庭冲突入手,在个体倾向于在体现身份价值的角色上投入更多精力的假设基础上,主要考虑工作时长对工作-家庭冲突问题的影响,以及工作家庭的角色问题。

#### (4) 基于文化相关理论的视角

性别角色期望、个人主义和集体主义倾向、专一性和扩散性文化、文化的人本导向等文化相关理论,都被应用到工作-家庭冲突的研究中。

借鉴性别角色期望 (Gender Role Expectations) 理论,文化对于性别角色的定位会引发工作-家庭冲突。非传统性别角色卷入是引发工作-家庭冲突的关键问题 (Duxbury and Higgins, 1999)。传统的性别角色规定了男性和女性的不同任务重点:工作是男性承担的,对家人的责任和家务是女性承担的 (Gutek et al., 1981; Gutek et al., 1991)。如果承担了相反性别的责任,则被称为非传统性别角色卷入。在传统性别角色定位中,男性被期待获得客观物质成功,女性被期待更关注主观生活质量 (Eagly et al., 2000; Emrich et al., 2004)。在非传统性别角色中,因工作时间延长而引发的工作-家庭冲突会高于在传统性别角色中的机率 (Gutek et al., 1991)。这也就是说,女性工作者在工作域的时长增加时更容易感受到工作对家庭的冲突 (Gutek et al., 1991),进一步说,来自家庭的冲突是女性工作-家庭冲突的主要来源 (Duxbury and Higgins, 1999)。

个人主义和集体主义 (Individualism and Collectivism) 文化倾向也被用来解释工作-家庭冲突的指向和根源问题。集体主义文化中,社会支持相对较高,因而相对于个人主义文化而言,工作-家庭冲突通常处于较低水平上 (Powell et al., 2009)。但是,在个人主义和集体主义两种不同文化背景下,个体对工作家庭冲突的归因不同。过度工作在个人主义文化的美国社会被看成是为了自己的职业发展而牺牲了家庭,而在集体主义文化的中国社会却被看成是为了家庭利益而牺牲了自己。美国的个人主义文化形式将家庭放在工作之前,而中国的集体主义文化形式将工作放在家庭之前 (Yang et al., 2000)。结果,美国人的工作-家庭冲突通常是由于家庭需求引发的,而中国人的工作-家庭冲突通常是因为工作需求引发的 (Yang et al., 2000)。中国员工生活满意受到工作对家庭冲突的影响,美国员工生活满意受到家庭对工作冲突的影响 (Aryee et al., 1999)。

文化的专一性和扩散性 (Specificity and Diffusion) 表明了个体工作与家庭分割或整合的程度。专一性文化倾向促进角色分割,扩散性文化倾向促进角色整合。当角色分割明显时,个体倾向于隔离工作域和家庭域的边界,将自己的卷入和压力源限制在一个域中。反之,当角色整合较高时,个体倾向于模糊工作

域和家庭域的边界 (Ashforth et al., 2000)，这时工作-家庭冲突就会产生 (Powell et al., 2009)。

文化的人本导向 (Humane Orientation) 程度通过影响社会支持控制工作-家庭冲突。人本导向高的文化中，个体可以获得更多的社会支持，因此具有较低的工作-家庭冲突 (Powell et al., 2009)。人本导向高的文化中，家人、朋友、社团甚至陌生人都是极为重要的，人们为彼此的幸福负责，个体想要为别人提供社会支持的欲望显著 (Kabasakal and Bodur, 2004)。个体被期望在经济上和物质上互相协助，在互相交往中有同情心，能分享有用的信息。反之，在人本导向低的文化中，成员更多地被自我利益和自我享受所驱使。因此，高人本导向的文化中，社会支持较高，工作-家庭冲突较低 (Powell et al., 2009)。

文化相关理论视角引入多种文化要素，丰富了对工作-家庭冲突问题的解释，主要涉及对性别、跨文化、个人主义和集体主义等问题的关注。

#### （5）基于社会支持理论的视角

社会支持 (Social Support) 理论作为工作-家庭相关研究中降低消极压力影响的重要应对机制而受到诸多关注 (Thomas and Ganster, 1995; Carlson and Perrewé, 1999)。社会支持是个体之间情感关注、工具性协助、信息或评价的转移 (House, 1981)。社会支持可以通过影响个体控制感 (Thomas and Ganster, 1995)，降低工作-家庭冲突 (Carlson and Perrewé, 1999)。诸多研究已经证实，缺乏社会支持与高水平的工作-家庭冲突呈正相关 (Burke, 1988; Greenhaus et al., 1987; Carlson and Perrewé, 1999)。社会支持水平能影响工作-家庭冲突引发的压力程度。如果个体感知到工作冲突，则来自组织和同事的社会支持可以减弱这种来自于角色冲突的压力；同样，虽然个体可能会有较高的家庭时间需求，但来自于配偶的社会支持也可以减弱这种压力影响 (Carlson and Perrewé, 1999)。因此，工作-家庭冲突领域的社会支持主要来源于组织支持和家庭支持。

组织支持体现在企业对员工幸福的关心，并愿意使用自身资源支持员工的信念 (Shaffer et al., 2001)。组织通过支持可以达到同时增加员工工作资源和工作控制的目的，从 JDSC (Job Demand-Control-Support) 和 JDR (Job Demand-Resource) 压力模型角度降低员工工作-家庭冲突 (Hammer et al., 2011)。组织支持主要包括正式制度、工作氛围和主管支持 3 个方面 (Taylor et al., 2009)。组织对工作家庭的正式制度支持主要包括政策和福利服务两个方面。政策是指提供灵活工作安排，包括自由时间、家庭办公或工作分享。福利服务包括较广范围的低成本替代选择支持，例如，无薪休假和带薪休假等 (Taylor et al., 2009)。工作氛围是员工对组织运行方式的感知 (Kossek et al., 2001)。如果工作氛围中表现出组织对员工家庭关心的态度，则来自于组织的这种社会支持

(Kossek et al., 2001), 会促进员工个体对工作和家庭两种角色的耦合 (Taylor et al., 2009)。员工对组织支持的感知实际上是通过对来自主管支持的感知实现的, 主管对家庭的支持可以使员工感受到更高的社会支持, 这可以提高员工对工作和家庭责任感的控制, 降低工作-家庭消极压力的产生 (Hammer et al., 2011)。

在家庭支持方面, 家人的鼓励和理解等支持行为, 能够缓解来自于家庭的压力, 从而降低工作-家庭冲突 (Carlson and Perrewé, 1999)。家庭支持包括工具性协助、情感关心、信息和评价功能等 (Michel et al., 2011)。在来自家庭的社会支持不足的情况下, 个体感受的压力会引起在同一组织系统中另一个体的压力的共鸣, 从而具有扩散效应 (Westman, 2001), 但家庭支持则可以缓解这种交互作用。例如, 来自丈夫的社会支持能够减轻妻子的工作压力和工作-家庭冲突; 来自妻子的社会支持也能够缓解丈夫的家庭压力和工作-家庭冲突 (Bhave et al., 2010)。

社会支持理论视角主要从调节和缓解工作-家庭冲突问题出发, 从社会支持、组织支持、家庭友好、家庭支持型主管行为 (FSSB)、家庭支持等具体支持方式入手探讨缓解工作-家庭冲突的途径。

### 1.3.2 “工作-家庭”冲突的影响因素研究

工作-家庭冲突的前因变量大致可归为 3 类: 个体变量、职业变量和家庭变量。

#### (1) 个体变量

国外关注点开始从性别转向个体特质及行为的影响。个体特征影响研究焦点在性别对工作-家庭冲突的影响上, 关注于探讨女性工作-家庭冲突是否高于男性, 是否女性的工作对家庭冲突明显, 而男性的家庭对工作冲突不明显, 以及传统性别角色定位对工作-家庭冲突影响等问题上 (Duxbury and Higgins, 1991; Gutek et al., 1991; Powell and Greenhaus, 2010; Powell and Greenhaus, 2010)。近年来, 个体特质及行为对工作-家庭冲突影响的研究开始受到关注。个体特质涉及性格 (Aryee et al., 2005)、情绪状态 (Williams and Alliger, 1994)、自我监督 (Zahhly and Tosi, 1989) 等。个体行为涉及依存性、责任感、人际冲突等行为基础前因 (Dierdorff and Ellington, 2008)。其中, 人格变量研究得较多的是前瞻性人格、神经质人格和乐观性人格对工作-家庭平衡的预测。Bateman 和 Crant (1993) 认为具有前瞻性人格的个体不容易被情境中的压力所约束, 反而能影响环境的改变。Aryee (2005) 测量了前瞻性人格在工作-家庭平衡情景中的影响, 发现该人格与工作-家庭冲突负相关, 与工作-家

庭促进正相关。神经质人格作为大五人格中的一个维度，有研究 (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004) 证明其与工作-家庭冲突的消极情感相联系。乐观性人格所拥有的高度自信能够增强个体的心理幸福感 (Baruch, Barnett & Rivers, 1983)，利于克服生活中的压力。同时，具有乐观性人格的个体对行动的结果常有积极的期望，因而在行动中显得更为努力。Aryee (2005) 的研究发现乐观性人格更容易获得社会支持，对压力情景会采取更多的应对方式，因而对平衡工作和家庭非常有利。

国内学者陆佳芳等 (2002) 对银行、科研单位、高校以及高新技术企业员工为研究对象，对工作-家庭冲突进行了实证研究，发现员工对工作-家庭冲突的感知水平显著高于家庭工作冲突的感知，女性比男性更容易受到工作-家庭冲突对工作压力的影响。在以高校教师为对象的工作-家庭冲突研究中，性别对工作-家庭冲突的影响并不显著 (汤舒俊, 2010; 张伶, 2007)。至于上述研究的结论不一致可能在于研究取样地区和样本对象不同 (后者研究的对象分别是湖北省和天津市的高校教师)，也可能是因为经济社会发展导致职业结构发生变化造成的。张玉 (2008) 的研究表明，年龄、工作年限、婚姻状况、学历和工作单位性质对职业女性的工作-家庭冲突有显著影响，具体表现为：31- 40 岁、工作年限 6- 10 年、已婚、高中以下学历的职业女性的工作-家庭冲突显著高于其他层次女性的工作-家庭冲突水平。梁日宁 (2009) 的研究表明，基于压力的工作-家庭冲突随着女性医护人员的年龄增长而增加，女医生基于时间的家庭工作冲突显著高于女护士的家庭工作冲突，已婚女性、已婚有子女女性的工作-家庭冲突显著高于未婚女性和结婚无子女者的冲突水平。赵晓琳 (2009) 研究了知识型职业女性的工作-家庭冲突，发现年收入、教育程度、婚姻状况等可以显著预测工作-家庭冲突水平。此外，生育行为和子女教育对职业女性的工作-家庭冲突有显著影响：生育使女性尤其是知识型女性的工作投入减少，工作要求降低，子女教育需要女性投入更多时间，这些因素导致女性的工作-家庭冲突水平上升 (陈万思, 陈昕, 2011; 张丽莉, 2010) 周新霞 (2007) 专门考察了高校女教师的工作-家庭冲突，将工作-家庭冲突分为两类：基于时间的工作-家庭冲突和基于精神的工作-家庭冲突。她发现 A 型人格和负面情感体验可以负向预测工作-家庭冲突。刘玉新等 (2010) 进一步探讨了人格特征与工作-家庭冲突的关系，结果表明：“大五”人格中的“尽责性”和“神经质”两个维度对工作-家庭冲突有显著预测作用，前者与工作-家庭冲突显著负相关，后者与工作-家庭冲突显著正相关。

## (2) 职业变量

国外与工作相关的前因变量主要包括了工作特性、工作角色卷入和组织支持。工作特性中研究的较多的是弹性工作时间、弹性工作地点和工作操作灵活性

对工作-家庭平衡的影响。Hill (2001) 研究发现, 在同等工作任务量的条件下, 弹性工作时间和弹性工作地点能让员工体验到更多的工作-家庭平衡, 对个人和组织都有益。然而, 也有研究者, 如 Clak (2001) 在对弹性工作时间与平衡的关系进行研究时, 并未发现二者显著相关。工作操作灵活性的研究表明, 其可以提高个体工作中的自主性, 推进员工的工作-家庭平衡。此外, 角色卷入是指个体心理的卷入, 全神贯注在一个领域而无法完成另一个领域的需求或者责任 (Aryee, 2005)。研究表明对工作角色的高度卷入会带来工作对家庭的不平衡, 进而产生冲突 (Greenhaus 和 Parasuraman, 1999; Aryee, 2005)。最后, 根据 House (1981) 对社会支持的理解: 这是一种人际交换, 包括了情绪关注, 工具性援助, 信息或者理解。上级或者指导者、组织文化的支持通常有利于降低个体在平衡工作和家庭角色两个角色的冲突 (Carlson & Perrewe, 1999; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999)。Alan 等 (2001) 研究发现当组织实施与员工家庭相关的友好政策时, 有助于个体的工作-家庭平衡, 提高个体对工作的满意感。

国内不同研究者对不同职业的职业女性的工作-家庭冲突进行了研究, 基本一致的结论是: 工作-家庭冲突总体水平不高, 处于中等水平, 其中工作-家庭冲突显著低于家庭工作冲突。白海峰等 (2006) 对北京地区女性公务员、教师、医生、企业职员和媒体工作者等职业女性的工作-家庭压力与主观幸福感的关系进行了研究, 结果表明: 工作的模糊性与幸福感呈负相关关系; 幸福感水平不仅与得到的客观实际帮助密切相关, 而且与女性得到的情感支持、他人的尊重和理解呈正相关; 社会支持的不同维度对工作-家庭冲突的不同方式的影响是不同的, 来自各方面的社会支持总分能减轻工作干扰家庭和家庭干扰工作的冲突。<sup>[29]</sup>张丽莉研究了女性高科技人才的工作-家庭冲突, 发现工作资源 (如工作自主性、控制感和自豪感) 和工作中的人际关系影响女性的工作-家庭冲突, 工作资源缺乏和人际冲突导致女性产生消极情感, 从而影响工作和家庭的关系。虽然研究者关注了不同职业中女性的工作-家庭冲突, 但尚未有人对不同职业群体女性的工作-家庭冲突进行比较研究。

### (3) 家庭变量

国外研究的家庭变量包括家庭特征 (如孩子的数量、年龄, 家庭结构等)、家庭角色卷入和家庭支持。在家庭特征中, 研究者们发现孩子的数量、年龄都会影响工作-家庭平衡。孩子数量越多, 或者孩子的年龄在 18 岁以下, 会给平衡带来挑战 (Carlson, 1999; Grzywacz & Marks, 2000; Greenhaus et al, 2003)。另外, 家庭结构也是影响平衡的重要因素。Salzstein 等人研究发现, 在典型的传统家庭结构中 (男性工作, 女性操持家务和照顾孩子), 男性在平衡工作和家庭时难以满意, 而同样的问题也存在于有孩子的双职工家庭的妇女身上。其次,

也有研究者证实个体在家庭角色中的高度卷入会带来工作-家庭冲突，让个体体验不到平衡（Carlson & Perrewe, 1999; Grzywacz & Marks, 2000）。最后，缺乏家庭支持，特别是缺乏配偶支持的个体会感到难以平衡工作和家庭，体验到较高的工作-家庭冲突（Carlson & Perrewe, 1999; Grzywacz & Marks, 2000）。

国内学者白海峰等（2006）发现，对于职业女性来说，来自与配偶和孩子的家庭压力大于工作压力；照顾孩子、与配偶的矛盾和家务分配与幸福感呈显著的负相关。李明勇（2009）发现，工作时间长短和孩子年龄大小是影响高校女教师工作-家庭冲突的主要变量。工作时间越长，孩子年龄越小，女教师的工作-家庭冲突感知水平越高。配偶和家人的支持是影响职业女性工作-家庭冲突的重要因素，无论是女性领导还是女性研究者均认为自己的职业成功少不了亲人的支持尤其是丈夫的关心和支持，高校女教师也不例外（周新霞，2007；陈雪飞，张妙清，2011）。家庭变量还包括家庭结构、收入水平等。

### 1.3.3 缓解女性“工作-家庭”冲突问题的对策研究

社会与组织层面的对策包括：（1）消除传统的女性角色偏见。常晓茗指出，传统家庭分工与现代社会参与的对立是女性角色内冲突的直接原因；化解女性角色内冲突的途径之一就是消除性别刻板印象（常晓茗，2008）。（2）完善社会福利措施。幼儿教育、家务劳动和养老问题是职业女性主要的家庭压力源，因此，社会应该健全和规范养老服务体系、幼儿教育体系和家政服务体系。此外，社会还应该为减少女性的工作压力而完善相应的法律和法规体系，如将工作场所“性骚扰”纳入法律范畴等。（3）实施家庭友好计划。家庭友好实践是指组织对员工作为家庭成员角色要求的反应，包括组织及其成员在尊重和支持员工家庭生活方面共享的理念、价值观、政策和文化等综合实践。国外将家庭友好计划根据形式不同分为3个方面：家庭友好政策，家庭友好福利和家庭友好服务。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（吕翠，张广涛，2010）。（4）开展工作-家庭压力应对策略培训。内尔森等（2001）将个人应对工作-家庭冲突的策略分为4种：直接行动策略、寻求帮助策略、积极思维策略和回避/退让策略。直接行动策略是指个体通过采取直接行动来改变导致冲突的环境因素，从而减少或消除冲突的一种策略；寻求帮助策略是指个体通过寻求与别人合作和别人的帮助，促使冲突的环境因素发生变化，从而减少或消除冲突的一种策略。这两种策略被称为问题中心型策略。积极思维策略是指个体可以通过乐观的思维或认知方式来控制自己的知觉，从而减少

工作-家庭冲突的影响；回避/退让策略则是指个体可以通过漠视或忽略冲突的存在来减少冲突的影响。积极思维策略和回避/退让策略也被称为情绪中心型策略。

职业女性自身对策包括：（1）确定工作和家庭的重要性次序。在不同职业女性的价值观体系中，家庭和工作的重要性地位不同。对于家庭优于工作的女性来说，工作-家庭冲突感知强烈，对于工作优于家庭的女性来说则家庭工作冲突更强烈。因此，对于重视家庭的员工，管理人员应该用满足家庭需要的方式激励员工努力工作。对于重视工作成就的员工，管理人员可以通过有挑战性的工作来激励员工。（2）提高自身素质。职业女性的工作胜任力以及时间管理技能与工作-家庭冲突呈负相关。因此，职业女性通过增加知识、提升能力、丰富技能等途径，可以提高工作效率，从而减少工作-家庭冲突；通过有效管理自己的时间，可以减少基于时间的工作-家庭冲突。（3）争取社会支持。上司支持、配偶支持能够有效缓解工作-家庭冲突（汤舒俊，2010；张莉，张林，2010）。因此，职业女性可以积极主动地与上司进行沟通，争取上司对工作和家庭问题的理解和支持，如灵活的工作时间安排、方便的工作方式选择等。同时，职业女性可以通过与配偶的沟通和交流来获得精神支持和资源支持，从而有效应对工作-家庭冲突。同时，职业女性还可以自发形成互助群体，相互分享家务劳动信息、孩子教育经验以及工作经验，获取社会支持。

#### 1.3.4 文献评价

针对上述国内外研究的现状，本研究认为这些研究在特定研究者视角下，都是有科学性和合理性的。但是这些研究也存在着欠缺部分，表现在：

（1）国外研究形成了一系列的理论模型框架，这些理论框架都建立在西方的文化背景上。而中国这样一个几千年传统文化的国家，是否可以照搬照抄西方的理论并用中国的数据进行验证，这是值得商榷的。

（2）中国的研究未将已婚已育职业女性作为重点进行专题研究，现实生活中，已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突问题更加严重更需要得到解决。

（3）国内有学者从家庭政策的视角研究职业女性“工作-家庭”冲突问题，对我国社会支持方面不足的分析较笼统，缺乏更深入细致的分析。

因此，本文打算以社会性别理论为理论基础，运用问卷法和访谈法对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突现状以及福利政策的利用情况进行深入调查，据此探讨职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利影响因素。同时通过借鉴国外女性福利性政策的实践经验，提出我国应对职业女性“工作-家庭”冲突的福利政策的构建思路与具体措施。

## 1.4 研究方法

### 1.4.1 文献研究法

本文采用文献研究的方法，通过学术期刊、专著、学术论文、国家文件政策等资料查询有关国内外已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的研究现状及成果，国内外福利性政策发展与实践方面的研究。文献研究法贯穿全文，为文章的形成奠定了坚实的基础。

### 1.4.2 问卷调查法

阅读相关文献，本研究通过成熟量表结合我国国情和研究对象的特殊性设计出我国已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突调查问卷，问卷中包含个人基本情况、工作情况、家庭情况、“工作-家庭”冲突情况以及社会支持情况五个部分内容，通过运用 SPSS26.0 软件技术统计、定量分析我国已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的福利性因素和已婚已育职业女性的福利需求。研究调查对象是已婚已育的职业女性，在本文中界定为从事一定的社会经济活动并取得合法劳动报酬或经营收入的已婚已经生育孩子的女性劳动者。在样本选择上，采用线上和线下同时发问卷的方法，于 2019 年 9-10 月对我国已婚已育职业女性进行调查，基本涵盖了我国一线、二线、三线城市。问卷调查共发放 281 份，回收 276 份，回收率为 98.2%；剔除 9 份无效问卷，有效问卷为 267 份，有效回收率为 96.7%。问卷中“工作-家庭”冲突量表的内部一致性系数即 Crobanch  $\alpha$  系数为 0.806（详见表 1-1），其中工作-家庭冲突维度量表的内部一致性系数即 Crobanch  $\alpha$  系数为 0.783，家庭-工作冲突维度量表的内部一致性系数即 Crobanch  $\alpha$  系数为 0.815（详见表 1-2）；社会支持维度的内部一致性系数即 Crobanch  $\alpha$  系数为 0.768（详见表 1-3）。根据多数学者的观点，信度系数在 0.7 以上都是可接受的，因此，“工作-家庭”冲突量表和社会支持维度具有一致性和可靠性。

表 1-1 “工作-家庭”冲突量表的信度统计量

可靠性统计	
克隆巴赫	
Alpha	项数
.806	6

表 1-2 工作-家庭冲突维度和家庭-工作冲突维度量表的信度统计量

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
.783	3

(a) 工作-家庭冲突维度

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
.815	3

(b) 家庭-工作冲突维度

表 1-3 社会支持维度的信度统计量

可靠性统计	
克隆巴赫 Alpha	项数
.768	32

表 1-4 调查对象基本情况统计表

变量	类别	频数	百分比
年龄	30 岁及以下	65	24.3%
	31-35 岁	73	27.3%
	36-40 岁	58	21.7%
	40 岁以上	71	26.6%
教育程度	初中及以下学历	26	9.7%
	高中/中专/技校学历	37	13.9
	大专学历	55	20.6
	大学本科学历	111	41.6
	硕士及以上学历	38	14.2
单位性质	政府部门	11	4.1%
	事业单位	97	36.3%
	国有企业	19	7.1%
	民营企业	62	23.2%
	中外合资企业或外资企业	16	6.0%
	灵活就业	62	23.2%
职位	普通员工	107	40.1%
	专业技术人员	71	26.6%
	中基层管理人员	46	17.2%
	高层管理人员	17	6.4%
	其他	26	9.7%
年收入	5 万及以下	84	31.5%
	5-10 万	103	38.6%
	10-15 万	44	16.5%
	15-20 万	19	7.1%
	20 万及以上	17	6.4%
子女数	1 个	156	58.4%
	2 个	93	34.8%

	3 个及以上	18	6. 7%
最小子女状况	0-3 岁	88	33. 0%
	幼儿园阶段	53	19. 9%
	小学阶段	66	24. 7%
	中学阶段	18	6. 7%
	大学或研究生阶段	22	8. 2%
	工作阶段	20	7. 5%
健康状况	非常健康	58	21. 7%
	比较健康	136	50. 9%
	一般	72	27. 0%
	不太健康	1	0. 4%
	非常不健康	0	0. 0%

上表(表 1-4)描述了调查对象的基本特征情况。从调查对象的年龄分布看, 最小年龄为 22 岁, 最大年龄为 56 岁, 平均年龄为 36 岁, 其中 30 岁及以下占 24. 3%, 31-35 岁占 27. 3%, 26-40 岁占 21. 7%, 40 岁以上占 26. 6%; 从调查对象的学历分布看, 初中及以下学历占 9. 7%, 高中/中专/技校学历占 13. 9%, 大专学历占 20. 6%, 大学本科学历占 41. 6%, 硕士及以上学历占 14. 2%; 从调查对象所在的单位性质看, 政府部门占 4. 1%, 事业单位占 36. 3%, 国有企业占 7. 1%, 民营企业占 23. 2%, 中外合资企业或外资企业占 6. 0%, 灵活就业占 23. 2%; 从调查对象的职位来看, 普通员工占 40. 1%, 将近一半, 专业技术人员占 26. 6%, 中基层管理人员占 17. 2%, 高层管理人员占 6. 4%, 其他职位占 9. 7%; 从调查对象的年收入来看, 有 31. 5% 的女性年收入低于 5 万及以下, 38. 6% 的女性年收入处于 6 万-10 万之间, 16. 5% 的女性年收入处于 11 万-15 万之间, 年收入为 16-20 万的女性占 7. 1%, 年收入为 21 万及以上的女性占 6. 4%, 总体来看, 已婚已育职业女性的年收入处于中低水平; 从调查对象的子女数来看, 由于我国之前实行计划生育, 后又于 2015 年实施“全面二孩”政策, 大部分家庭都只生育一个孩子, 也有不少家庭响应国家的政策生育了两个孩子, 因此 1 个孩子占比 58. 4%, 2 个孩子的比例为 34. 8%, 3 个及以上孩子的家庭占 6. 7%; 从调查对象最小子女的状况来看, 0-3 岁占 33. 0%, 读幼儿园的占 19. 9%, 读小学的占 24. 7%, 读初高中的占 6. 7%, 读大学或以上学历的占 8. 2%, 已工作的占 7. 5%; 从调查对象的健康状况来看, 21. 7% 的女性为非常健康的, 50. 9% 的女性为比较健康的, 27. 0% 的女性的健康是一般的, 只有 0. 4% 的女性为比较不健康, 没有调查到非常不健康的女性。

综上所述, 被调查的已婚已育职业女性的年龄分布比较均匀, 健康良好, 学历较高, 本科学历居多, 主要为事业单位、民营企业的普通员工或灵活就业人员, 月收入处于中低下水平, 育有 1-2 个小孩, 孩子的年龄较小, 照顾压力比较大。

### 1. 4. 3 半结构访谈法

半结构访谈法是介于结构化访谈与非结构化访谈之间的一种开放式的访谈形式。它有一个粗线条的访谈提纲，但又不局限于固定的访谈问题，也不限制访问程序。本研究结合调查问卷进行半结构式访谈，对调查对象的“工作-家庭”冲突情况、冲突原因、对已有相关政策的了解和需要的政策支持等内容进行访问，由被访者进行开放式的回答。访谈采取的是单独面谈的方式，有利于被访者放松心情，坦露真实的想法，便于进行深度访谈。笔者对访谈全过程进行录音，完整准确地记录被访者的回答和语气，获得了较详实的一手资料。

为了获得被访者的支持与信任，笔者联系了3位职业女性，并由她们推荐被访者对象，最终选取了11位已婚已育职业女性，于2019年9-10月分别与她们单独联系，访谈时间与地点由被访者决定。访谈对象涵盖了不同的学历、单位属性、职位、年收入、子女状况、家庭照料等情况，具有一定的代表性，因此，收集的资料可以作为分析的凭证。下表（表1-5）是受访者的背景资料：

表1-5 访谈对象背景资料

编号	年龄	学历	单位性质、职位	年收入	日工作时长	子女数	最小子女状况	同住家人（除丈夫、孩子）
A	31	本科	民营企业普通员工	10-15万	6-8小时	1个	0-3岁	公公、婆婆
B	33	大专	民营企业中基层管理人员	15-20万	8-10小时	1个	读小学	公公、婆婆
C	30	本科	民营企业中基层管理人员	15-20万	8-10小时	1个	读小学	妈妈
D	32	大专	民营企业普通员工	5-10万	6-8小时	1个	0-3岁	婆婆
E	29	大专	民营企业普通员工	10-15万	8-10小时	1个	0-3岁	妈妈
F	32	本科	国有企业普通员工	15-20万	8-10小时	1个	读幼儿园	公公、婆婆（住附近）
G	30	本科	国有企业普通员工	5-10万	6-8小时	1个	读幼儿园	婆婆
H	32	大专	国有企业中基层管理人员	15-20万	6-8小时	1个	0-3岁	婆婆
I	32	大专	国有企业普通员工	5-10万	8-10小时	1个	读小学	公公、婆婆
J	48	硕士	事业单位中基层管理人员	15-20万	10-12小时	1个	读大学	无
K	35	本科	民营企业高层管理人员	20万及以上	6-8小时	2个	0-3岁	公公、婆婆
L	35	本科	民营企业高层管理人员	15-20万	6-8小时	2个	读幼儿园	公公、婆婆（住附近）

### 1.4.4 参与式观察法

根据观察者融入情境的差异,观察法可分为参与式观察 (Participant Observation, 也称“参与观察法”“参与研究法”)、非参与式观察 (Non-Participant Observation, 也称“非参与观察法”“局外观察法”) <sup>1</sup>。参与式观察法是案例研究和质性研究的重要组成部分,也是社会调查研究的重要方法<sup>2</sup>。参与式观察法从局内人 (Insiders) 而非局外人 (Outsiders) 的视角研究事件的发展过程、人与事件的关系及组合、事件的时间连贯性和模式等<sup>3</sup>。因此,为了直接获取研究设计所需要的分析资料<sup>4</sup>,本研究采用了参与式观察。由于涉及了一些私密的空间场所,为了取得被访者的配合,笔者联系了熟识的已婚已育职业女性,于 2019 年 09-10 月期间对其进行近距离的观察研究。

## 1.5 文章结构安排及创新之处

### 1.5.1 文章结构安排

第一部分: 绪论。对研究背景、研究意义、研究方法和相关文献综述进行归纳整理。

第二部分: 介绍和梳理本研究相关的概念和理论基础, 为下面的研究提供理论分析框架。

第三部分: 通过问卷调查和访谈收集的数据对我国已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的现状展开深入全面的实证分析。

第四部分: 结合问卷调查和访谈收集的数据对影响我国已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利因素进行分析。

第五部分: 结合国际经验, 对我国已婚已育职业女性应对“工作-家庭”冲突的福利政策的构建提出建议。

### 1.5.2 本文创新之处

当前职业女性“工作-家庭”冲突的研究偏向于实证研究, 福利性政策的研究偏向于理论性的政策研究, 两方面的研究都缺乏综合性, 不够完善。将职业女

<sup>1</sup> 风笑天. 论参与观察者的角色 [J]. 华中师范大学学报, 2009 (3) :39-44.

<sup>2</sup> 风笑天. 论参与观察者的角色 [J]. 华中师范大学学报, 2009 (3) :39-44.

<sup>3</sup> [美]乔金森. 参与观察法 [M]. 重庆:重庆大学出版社, 2009:1-13.

<sup>4</sup> 蔡宁伟, 于慧萍, 张丽华. 参与式观察与非参与式观察在案例研究中的应用 [J]. 管理学刊, 2015, 28 (04) :66-69.

性“工作-家庭”冲突研究与福利性政策研究相结合，创新之处主要包括：

一是从福利性政策的视角为职业女性提供福利性支持，从政策、制度的角度为女性提供帮助，能够帮助女性从根本上解决“工作-家庭”冲突，提高了职业女性的保障层次，进一步实现女性福利和促进社会性别平等；

二是通过实证调查具体分析已婚已育职业女性的福利性需求，为福利性政策的构建提供客观依据，使其更加具有可行性和操作性，有效地解决职业女性“工作-家庭”冲突；

三是在福利性政策中加入社会性别视角，避免了政策制定过程中的性别盲视，对推动社会性别平等、保障妇女权益具有重大意义。

## 第二章 本研究的理论基础和相关概念

### 2.1 理论基础--社会性别理论

#### 2.1.1 社会性别理论

性别研究已经发展成为一门独立的学科。学术界对社会性别的理解可以追溯到本质理论与社会建构理论的思辨。本质理论认为，性别的差异是基于生理差异而形成的，这些生理差异是固有的，绝对的和不变的。而社会建构理论认为生理差异和社会性别截然不同，并指出性别的差异是由社会所塑造的。社会性别理论无疑遵循后者的理论思想。

然而，简单地将社会性别视之为社会建构的结构会忽略其丰富的内涵，因为社会性别自身就包含多个维度。“社会性别是基于可见的性别差异之上的社会关系的构成要求，是表示权力关系的一种基本方式”。<sup>1</sup>进一步的，有学者指出社会性别是假设的性别差异、性别规范和性别不平等。<sup>2</sup>社会性别还被视为一种社会关系，个体或者群体以此展开的活动嵌入特定的社会模式中，这一模式包含着隐性权力次序。<sup>3</sup>因此，社会建构不过是社会性别建构的理论基础，社会性别还包含着诸如性别差异、性别身份、性别分工等等维度。

社会性别理论逐渐发展出诸多流派。20世纪50、60年代盛行的性别角色是其中的典型理论流派，影响了后续诸多理论。性别角色理论认为，性别是一种社会角色，是个体在长期的社会化过程中的一种角色身份。而与其他角色身份相同，性别角色被所谓的角色规范（性别规范）所规制。性别规范包含社会关于男性气质与女性气质的期待，个体接受并按照这种期待进行实践与社会化，以此实现性别分工。因此，性别角色理论带有强烈的功能主义色彩。结构功能主义大师帕森斯指出，性别分工就是性别角色分工——男性扮演家庭经济支持的角色，以事业发展为重心；而女性被赋予家庭照顾者的身份，要将自己奉献给丈夫和儿女。<sup>4</sup>在此基础上，鲁宾深入地分析了社会性别本质<sup>5</sup>；戈夫曼则探讨剧场中性别差异产生的机制<sup>6</sup>；维斯特、齐默曼在性别与日常生活的互动相结合，发展出“做

<sup>1</sup> 杨晓宁.对女性主义社会性别概念的哲学透视[J].学术交流,2003(10):120-125.

<sup>2</sup> Michael S. Kimmel.The Gendered Society[M].Oxford University Press, USA.

<sup>3</sup> R.W. Connell.The Concept of Role and What to Do With It[J].Journal of Sociology.1979,Vol.15(No.3): 7-17.

<sup>4</sup> Parsons, Talcott.AGE AND SEX IN THE SOCIAL STRUCTURE OF THE UNITED STATES.[J].American Sociological Review.1942,Vol.7(No.5): 604-616.

<sup>5</sup> Gayle Rubin.The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex 1975[M].1975.

<sup>6</sup> Erving Goffman (1).The arrangement between the sexes[J].Theory and

性别”模式<sup>1</sup>；康奈尔则提出了以实践为基础的社会性别理论，并着重分析了社会性别与权力的关系。

## 2.1.2 社会性别与福利政策的关系

社会性别与福利国家的关系是双向的<sup>2</sup>，这进而影响社会性别与福利政策的关系。一方面，社会性别表现为为性别分工、异性恋、男性气质、女性气质和母性等等，深刻地塑造了一个国家福利政策的特征；另一方面，社会给付制度、国家补助、社会保险计划以及公共服务，又以不同的方式影响着社会性别关系。本文主要关注的是福利政策对社会性别关系塑造的问题。

### （1）福利政策对女性角色的塑造

福利政策对性别关系的塑造，形成了社会政策中两种理想模型——男性作为经济来源模型和个体模型，表 2-1 展示的就是社会福利中两种模型的比较。在男性作为经济来源模型中，男性和女性在家庭中分别扮演“赚钱者”和“照料者”。其中，男性在劳动力市场上获得优待；女性对男性的经济依赖导致其福利的获得建立在男性作为经济来源的基础之上。在个体模型中，两性在家庭中共同担任“赚钱者”和“照料者”的角色，劳动力市场的就业和收入政策对于两性是平等的；在对福利的贡献和接受上，两性分别以个体为单位，是相对独立的。这表明，不同的社会政策模型会塑造出的差异巨大的两性生活模式和两性地位关系，进而导致性别平等或不平等现象。

表 2-1 社会福利中男性作为经济来源模型和个体模型的比较

维度	男性作为经济来源模型	个体模型
家庭观念	严格分工	共享角色
	丈夫=赚钱者	丈夫=赚钱者/照料者
	妻子=照料者	妻子=赚钱者/照料者
权利	夫妻间有区分	统一
权力基础	男性作为经济来源	其他
福利接收者	家长	个体
收益单位	家庭	个体
贡献单位	家庭	个体
税收	联合缴税，依靠者减免	独立缴税，平等减免
就业和工资政策	男性优先	两性平等
照料领域	以私人领域为主	国家扮演重要角色
照料工作	无偿	部分有偿

Society.1977,Vol.4(NO.3): 301-331.

<sup>1</sup> WEST, CANDACE;ZIMMERMAN, DON H..Doing Gender[J].Gender and Society.1987,Vol.1(NO.2): 125-151.

<sup>2</sup> Orloff, Ann1.Gender in the welfare state.[J].Annual Review of Sociology.1996: 51-51.

资料来源：Sainsbury, D. (1994). Women's and Men's Social Right: Gendering Dimensions of Welfare States. In Sainsbury, D, (ed). Gendering Welfare States. London, Thousand Oaks, California: Sage Publications.

在性别角色理论中，性别角色由社会的性别规范所定义，个体将通过社会化和规范的内化实现了两性间的性别分工。传统的角色分工认为男性是家庭的经济来源，女性的工作是家庭主妇。基于这样的社会性别文化，男女两性的生理界限进而被社会制度的安排所固定。可以认为，是社会制度再生产了性别差异。而社会福利作为一种社会制度，对男女间不平等的生产与再生产发挥了重要的作用。然而，福利国家的两性角色构建并不仅发生在国家范畴内。国家只是福利提供者之一，家庭、市场以及国家都扮演着福利提供的角色，三者共同塑造了性别差异。

<sup>1</sup>

### （2）劳动力市场和女性就业

个体通过参与就业来获取经济来源、改善生活水平、提高社会地位，女性以此可以摆脱家庭角色和劳务、获得有偿报酬、获得经济独立、实现自身价值，提高在家庭和社会中的地位。作为国家公民，女性理应获得与男性平等的就业机会和相关福利政策。但是，女性参与就业的角色与国家为其设计的家庭角色并不一致。因此，为了维持和延续女性的家庭角色，国家所设计的福利制度往往阻碍和限制其社会角色的发展。

各国的就业政策和劳动法案都在不同程度上限制了女性参与劳动力市场的机会以及在劳动力市场上所受到的待遇，进而加大女性的工作与家庭冲突。卡尼和奥凯利的研究表明，日本的经济优势一定程度上是通过不断地建构女性的被统治地位而实现的<sup>2</sup>。男人被社会视为一家之主以及经济来源，他们被倡导全力投入工作之中。为了维持男性的劳动力供给，女性则被束缚在家庭主妇的角色上。此外，劳动法严格地限制女性的工作环境、工作时间和工作强度等等，女性工人的权利得不到有效保护，成为社会与法律上的弱势群体。

男女两性在经历着不同的福利国家政策，这可以从多个国家立法上女性劣势地位尤其是她们的就业劣势表现出来<sup>3</sup>。

### （3）女性和家庭角色

作为私人和非正式领域的家庭在福利的给付上扮演了不可或缺的角色。20世纪50年代的结构功能主义者认为，由赚钱养家的丈夫和依靠他们的妻子组成的现代家庭，无疑是现代工业社会需要的和谐有机的基本单位。由此，女性的家庭

<sup>1</sup> 彭华民.福利三角:一个社会政策分析的范式[J].社会学研究,2006(04):157-168+245.

<sup>2</sup> Carney, L. S. & O'Kelly, C. G. (1990). Women's Work and Women's Place in the Japanese Economic Miracle. In Ward, K. (ed). Women Workers and Global Restructuring. Ithaca, New York: ILR Press, School of Industrial and Labor Relations,Cornell University.

<sup>3</sup> Lois Bryson..Welfare and the state :[M].St. Martin's Press ;Macmillan.1992.

庭角色被定位于家务劳动的承担者、家庭照料的提供者和家庭经济的依赖者，女性处于从属和被统治地位。这种性别分工角色被社会政策所制度化，女性深陷性别不平等中。

首先，女性作在家庭中繁杂、长期的劳动没有得到应有的尊重和报偿，反而被视为低技能、低价值和低声望的。家庭内部的无偿劳动和劳动力市场上的有偿劳动形成强烈对比，女性的劳动价值被忽视，女性不得不依赖于家庭经济，在家庭权力结构中处于附属地位，女性难以实现社会生活的独立。其次，女性家庭照料提供者与家庭劳动承担者的默认角色身份，构成女性就业的障碍，并加剧了职业女性的家庭-工作冲突。而政策制定者往往视“照顾者”角色为合理安排，因此对家庭的支援就显得裹足不前；“社区照料”非但没有减轻家庭在照料工作上的重担，反而把照顾老弱的重担进一步推在女性身上，加重了女性家庭对工作的冲突。最后，家庭对工作的冲突严重影响了女性职业上的上升，进一步影响了女性的经济地位和享受福利的权利。

## 2.2 相关概念界定

### 2.2.1 工作和家庭

学术界关于“工作”概念的争议一直存在，本研究采纳当前的主流观点，“工作”被界定为“为了获得商品和服务来维持生活所进行的工具性活动，工作的基本目的是为了外部报酬”<sup>1</sup>。

家庭的概念随着社会的发展不断变化。最早，家庭指基于婚姻和血缘关系的家庭成员组成的共同体。逐渐的，收养关系也被纳入家庭的内涵中。默多克（Murdock）则指出“家庭”的生物学属性，认为“家庭是具有共同的居住，经济合作，再生产（生殖）特征的集团，是社会认可的维持性关系的最少限度由成人男女和一名子女所构成”<sup>2</sup>。而从法的概念上说，作为社会的基本单位，家庭是家庭成员的生活共同体，具有养育、抚养、教育、保护等功能。从社会关系的角度，家庭是由具有婚姻、血缘和收养关系的人们长期居住的共同群体；从社会设置来说是人类最基本最重要的一种制度和群体形式；从功能来说，家庭是儿童社会化、供养老人、性满足经济合作等普遍意义上人类亲密关系的基本单位。

### 2.2.2 工作-家庭冲突

<sup>1</sup> 张伶,张大伟.工作-家庭冲突研究:国际进展与展望南开管理评论,2006(9).

<sup>2</sup> 社会福利概论,郑明淑,韩国高句丽大学出版部,281页,2011年.

1985 年，格林豪斯和比特尔定义了“工作-家庭”冲突 (Work-family conflict)：“工作-家庭冲突是一种内在的角色冲突，它源于工作和其他生活领域（例如家庭）的角色压力，在某些情况下彼此不兼容，以至于某一角色的参与会使得参与另一角色变得非常困难。”<sup>1</sup>同时，他们区分了“工作-家庭”冲突的形式：基于时间的冲突 (Time-based conflict)、基于压力的冲突 (Strain-based conflict) 和基于行为的冲突 (Behavior-based conflict)，基于时间的冲突 (Time-based conflict) 是指人们在不同领域上的时间竞争；基于压力的冲突 (Strain-based conflict) 是指人们在承担一种角色时造成压力，将影响他承担另一种角色的效果；基于行为的冲突 (Behavior-based conflict) 是指一种角色的特定行为模式和另一种角色的行为预期不相匹配<sup>2</sup>。1992 年，Frone, Russell 以及 Cooper 首次证实了“工作-家庭”冲突存在工作-家庭冲突 (work-family conflict, wfc) 和家庭-工作冲突 (family-work conflict, fwc) 两个维度，这两个维度相互作用并呈正相关关系<sup>3</sup>。工作-家庭冲突 (work-family conflict, wfc) 是指承担工作相关的责任使得承担家庭责任非常困难，造成工作对生活的妨碍，比如利用下班时间完成工作任务、把工作中的情绪带到家里等等；家庭-工作冲突 (family-work conflict, fwc) 是指家庭责任的承担使得工作中的责任没有完成，造成生活对工作的干扰，比如上班请假回家处理事情、上班心不在焉等等。“工作-家庭”冲突的两个方向和三种形式正好构成“工作-家庭”冲突的六个维度。格林豪斯和比特尔对“工作-家庭”冲突给出了比较经典的定义，学术界对“工作-家庭”冲突的概念和结构也达成了共识，这已得到了国内学者的认可。因此，本文仍沿用格林豪斯和比特尔对“工作-家庭”冲突的定义。

### 2.2.3 社会福利政策

社会福利，也称为社会福祉，是现代社会中使用较广泛的概念，研究的对象是人与周围社会环境之间的关系和问题。在迅速变化的现代社会中，社会福利的内容和活动是多样而复杂的。在不同的时代和不同的国家地域，该词的含义有所不同，甚至每个学者的理解和解释都是不同的，但通常是指社会所有成员的幸福状态。社会福利有狭义和广义之分。在我国，狭义的社会福利是指因年老、疾病、

<sup>1</sup> Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

<sup>2</sup> Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

<sup>3</sup> 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(1), 65-78.

生理或心理缺陷、劳动能力丧失而难以生活的社会成员所享有的服务措施；广义上的社会福利指为了提高所有社会成员的物质生活和精神生活的各种社会服务措施。也就是说狭义的社会福利是指为弱势群体提供保障和社会服务，广义的社会福利是指有关社会政策、社会保障和公共设施、教育、住宅、卫生等与人的精神、身体、经济条件有紧密联系的社会措施的总称。

在不同的时代和不同的国家，社会福利政策的含义也有不同的理解和解释。社会福利政策从字面上看是社会福利和政策的复合词。社会福利的概念前面已经论述过了。政策在我国被解释为“国家和政党为实现某个历史时期的路线而采取的行动指导方针”。政策是指“明确的行动方针”和“针对特定目的的行动原则”，换句话说，为了实现政策目标，国家和权威机构根据需要通过政治和行政手段制定和选择的未来行动准则。因此，社会福利政策就是“社会福利行动方针和指南”。社会福利政策主要以中央政府层面针对全体社会、国家或特定的地方为主要对象，而不是针对个人、家庭或小团体。福利政策（Welfare policy）和社会福利政策在现实中经常混用。

国外的社会福利政策概念可分为英美系列和德国系列。其中，德国的社会政策概念有两种。一种是修正资本主义经济的阶级援助理论，即劳动力资本援助理论，另一个是否认资本主义的阶级斗争或劳资对立论。德国的社会政策始终把社会问题作为主要方面，并形成了一种传统，即主要涉及工业社会主要矛盾方面的劳工问题。英国的社会政策主要表现为社会福利制度，倾向于将社会立法和社会行政概念联系在一起。如今，国外的社会政策的现代概念正显示出向英美系列靠近的迹象。我们可以把马歇尔（T. H. Marshall, 1893-1980）的定义当做英美系列的代表，他说“社会政策是提供服务或收入，并直接影响人们福利的政府的政策”。与其配套的核心项目有社会保险、公共补贴、健康及福利服务、住宅等。英国社会学家马歇尔（Marshall）撰写的《人权与阶级社会》一书指出，近代社会进一步加剧了阶级矛盾，社会上所有人民都应该享受福利国家的福利。马歇尔是基于对现代社会阶级矛盾的分析提出的，是马克思主义和韦伯主义见解相结合的产物。蒂特马斯（Titmuss）指出“社会政策是一定物质和社会的欲望，特别是在救助愿望方面，市场无法满足特定人群（社会中的弱者）的政府行为”。因此，社会福利政策的定义是英美系社会政策的概念，是一项提供服务和收入，并影响公民福利的政府政策，与之有关的核心项目有社会保险、公共补贴、社会福利服务等。社会福利政策决定了社会福利实践的方向、内容、方法和标准等，因此具有很大的影响力。

社会福利政策从狭义上被理解为收入保障、健康、住房、人与人的社会服务，从广义上被理解为收入保障、健康、住宅、教育、人与人的社会服务、租税政策、

劳动市场政策等等。总而言之，政府能够保障基本生活，解决人的基本需求的一切活动都可以理解为社会福利政策。<sup>1</sup>我国的社会福利制度有三大支撑体系：社会保障体系、社会救助体系和社会福利服务体系。除了现有社会保障的基本社会保险，例如医疗保险、养老保险、工伤保险、生育保险、失业保险五大险种和社会救助（城乡居民低保、灾害救助、农村五保户救助），我国社会福利制度还进一步拓展了现有福利项目的设计，包括教育福利、住房福利、就业和工作福利等内容<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 全昌国著. 社会福利学概论[M]. 北京：线装书局. 2015. 2-4 页.

<sup>2</sup> 张军著. 我国适度普惠型社会福利制度的建构 理论基础与路径选择[M]. 北京：人民出版社. 2019.

### 第三章 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突现状

#### 3.1 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的总体分析

本研究共调查了 267 位已婚已育职业女性，其中有 77 位认为她们不存在“工作-家庭”冲突的问题，占总样本量的 28.8%；认为自身存在“工作-家庭”冲突问题的有 190 个，占总样本量的 71.2%。在这 190 位有“工作-家庭”冲突问题的已婚已育职业女性中，有 158 位女性认为冲突不明显，有 32 位女性认为她们身上存在非常明显的“工作-家庭”冲突的问题，分别占总样本量的 59.2% 和 12.0%（详见表 3-1 和图 3-1）。相当于在 100 位已婚已育职业女性中，有大约 70 位女性长期被“工作-家庭”冲突的问题困扰，而这 70 位长期受“工作-家庭”冲突问题困扰的女性中有大概 12 位女性的“工作-家庭”冲突问题十分明显，导致工作和家庭二者角色难以兼顾好。

表 3-1 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突概况

类别	频数	百分比
没有冲突	77	28.8%
有冲突，但不明显	158	59.2%
有冲突，非常明显	32	12.0%

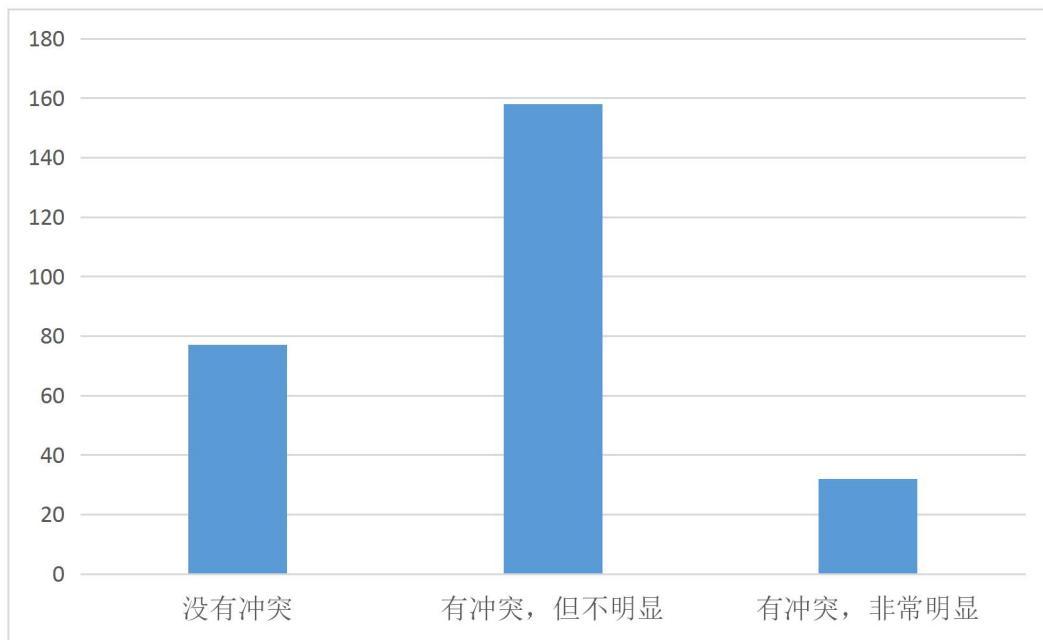


图 3-1 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突概况

职业女性的“工作-家庭”冲突主要表现为三种冲突形式和两个方向，三种冲突形式分别为时间、压力和行为，两个方向分别为工作对家庭的冲突（即工作-家庭）和家庭对工作的冲突（即家庭-工作）。那么，职业女性“工作-家庭”冲突就存在着六个维度，分别为工作-家庭时间冲突、工作-家庭压力冲突、工作

-家庭行为冲突、家庭-工作时间冲突、家庭-工作压力冲突、家庭-工作行为冲突。

本文对这六个维度进行了具体的操作，如表 3-2 所示。

表 3-2 “工作-家庭”冲突六个维度的具体化操作

工作-家庭冲突	工作-家庭时间冲突	工作太忙，没时间照顾家庭
	工作-家庭压力冲突	工作压力太大，没有精力照顾家庭
	工作-家庭行为冲突	因为工作，没有成为“好妈妈”、“好妻子”或“好女儿”
家庭-工作冲突	家庭-工作时间冲突	家庭事务太多，挤占了工作时间
	家庭-工作压力冲突	家庭中的紧张焦虑影响了工作发挥
	家庭-工作行为冲突	因为家庭，没有成为一位“好员工”

从表 3-3 可以看出，在存在“工作-家庭”冲突的这 190 位已婚已育职业女性当中，选择“因为工作，没有成为‘好母亲’、‘好妻子’或‘好女儿’”的人次最多，为 91 人，工作-家庭行为冲突占总选择次数的比例为 25.2%，占总应答人数的 47.9%，在六种冲突的类型中排在首位，意味着将近一半的已婚已育职业女性认为自己存在工作对家庭的行为冲突；排在第二位的是“工作太忙了，没有时间照顾家庭”，即工作-家庭时间冲突总共被选择 80 次，占了总选择次数的 22.2%，占总应答人数的 42.1%；排在第三位的是“工作压力太大，没有精力照顾家庭”，即工作-家庭压力冲突，总共有 70 人选择了该项，占总选择次数的比例为 19.4%，占总应答人数的 36.8%；排在第四位的是“家庭事务太多，挤占了工作时间”，即选择家庭-工作时间冲突的人数占总应答次数的比例为 13.0%，占总应答人数的 24.7%；排在倒数第二位的是“家庭中的紧张焦虑影响了工作发挥”，也就是选择家庭-工作压力冲突的人数占总选择次数的 11.9%，占总应答人数的 22.6%；排在最后一位的是“因为家庭，没有成为一位‘好员工’”，只有 15.8% 的人认为在家庭中的角色对自己在工作中的角色造成了行为冲突，也就是家庭-工作行为冲突占总应答次数的 8.3%。

可以发现，我国已婚已育职业女性工作对家庭的冲突总体都大于其家庭对工作的冲突，尤其是工作对家庭的行为冲突和时间冲突凸显。调查对象认为因为工作的缘故，没有达到家人对其作为一个“好妈妈”、“好妻子”或“好女儿”的期待，没有时间照顾家庭。这种看法与中国传统的男主外、女主内的观念有关。但是，具体冲突的程度还需进一步展开分析。

表 3-3 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的类型 (n=190)

冲突的类型	应答人次	应答次数百分比	应答人数百分比
工作太忙，没时间照顾家庭	80	22.2%	42.1%
工作压力太大，没有精力照顾家庭	70	19.4%	36.8%
因为工作，没有成为“好妈妈”、“好妻子”	91	25.2%	47.9%

或“好女儿”			
家庭事务太多，挤占了工作时间	47	13.0%	24.7%
家庭中的紧张焦虑影响了工作发挥	43	11.9%	22.6%
因为家庭，没有成为一位“好员工”	30	8.3%	15.8%
总计	361	100.0%	190.0%

上述是对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突问题的总体大致分析，接下来本文将进一步分析工作-家庭冲突和家庭-工作冲突。

### 3.1.1 已婚已育职业女性工作-家庭冲突的基本情况

已婚已育职业女性工作-家庭冲突指的是已婚已育职业女性承担工作相关的责任使得其承担家庭责任困难，造成工作对生活的妨碍。已婚已育职业女性工作-家庭冲突的变量主要由三个指标组成，表 3-4 显示了已婚已育职业女性对工作-家庭冲突问题的看法。

从表 3-4 可以看出，已婚已育职业女性对这三个方面的看法总体上持同意观点的比例略低于持不同意观点的比例，认为下班回家已经没有精力再和家人相处交流的已婚已育职业女性和认为因为工作的缘故没有达到家人对自己作为“理想母亲”、“理想妻子”或“理想女儿”的期待的已婚已育职业女性所占比例差不多，都是 40% 左右。值得注意的是，对“您的工作太忙，对家人照顾不够（做家务、照顾家人等）”持基本同意观点和非常同意观点的比例比较高，达到 51.4%。也就是说，人们大都认为存在着工作-家庭时间冲突，其次是工作-家庭行为冲突，赞同度最低的是工作-家庭压力冲突。

表 3-4 已婚已育职业女性对工作-家庭冲突问题的看法 (n=267)

	不同意	不太同意	不好说/不确定	基本同意	非常同意
您的工作太忙，对家人照顾不够（做家务、照顾家人等）。	13.5%	27.7%	7.5%	39.0%	12.4%
您下班回家时已经没有精力再和家人相处交流了。	28.5%	30.0%	3.7%	30.3%	7.5%
您因为工作的缘故，没有达到家人对您作为“理想母亲”、“理想妻子”或“理想女儿”的期待。	30.0%	26.2%	4.1%	30.0%	9.7%
总计	100%	100%	100%	100%	100%

为了测量已婚已育职业女性对工作-家庭冲突问题的看法，本文采用了 5 点计分，分值为 1-5 分，其中“不同意”为 1 分、“不太同意”为 2 分、“不好说/不确定”为 3 分、“基本同意”为 4 分、“非常同意”为 5 分，赞同度越高分值越大。从表 3-5 可以看出，已婚已育职业女性工作-家庭冲突的均值都较低，

但是标准差都比较大，仅是工作-家庭时间冲突的均值高于 3 分，且标准差是最小的。从上述的描述中发现，已婚已育职业女性工作-家庭冲突的程度总体不高，内部的差异较大，并且工作-家庭时间冲突的程度最高，赞同度较高，这需要得到重视。

表 3-5 已婚已育职业女性工作-家庭冲突状况

冲突	均值	标准差
工作-家庭冲突	2.77	1.14
工作-家庭时间冲突	3.09	1.30
工作-家庭压力冲突	2.58	1.37
工作-家庭行为冲突	2.63	1.42

### 3.1.2 已婚已育职业女性家庭-工作冲突的基本情况

家庭-工作冲突指的是已婚已育职业女性由于承担家庭责任使其无法完成工作责任，造成对工作的干扰。已婚已育职业女性家庭-工作冲突的变量主要由三个指标组成，表 3-6 显示的是人们关于已婚已育职业女性对家庭-工作冲突问题的看法。

从表 3-6 可以看出，已婚已育职业女性对这三个问题持同意观点的比例较低，远远低于已婚已育职业女性对工作-家庭冲突问题的赞同度。只有 20% 左右的已婚已育职业女性认为自己经常工作时想着家庭的事情，很难集中精神工作，影响了效率，或因为家庭的缘故，没有达到工作单位对自己作为“理想员工”的期待，认为家庭中要解决的事情太多，使得工作经常请假或没有足够的时间进行职业能力培训和发展的比例相对高一些，达到 40% 左右。换言之，已婚已育职业女性家庭-工作时间冲突的赞同度最高，其次是家庭-工作行为冲突，赞同度最低的是家庭-工作压力冲突，和文中对已婚已育职业女性工作-家庭冲突的分析得出的结果一致。

表 3-6 已婚已育职业女性对家庭-工作冲突问题的看法 (n=267)

	不同意	不太同意	不好说/不确定	基本同意	非常同意
家庭中要解决的事情太多，使您工作经常请假或没有足够的时间进行职业能力培训和发展。	29.2%	25.8%	7.1%	29.6%	8.2%
您经常工作时想着家庭的事情，很难集中精神工作，影响了工作效率。	45.7%	28.8%	5.6%	16.5%	3.4%
您因为家庭的缘故，没有达到工作单位对您作为“理想员工”的期待。	46.4%	23.6%	6.4%	19.1%	4.5%
总计	100%	100%	100%	100%	100%

为了测量已婚已育职业女性对家庭-工作冲突问题的看法，本文也采用了5点计分，分值为1-5分，其中“不同意”为1分、“不太同意”为2分、“不好说/不确定”为3分、“基本同意”为4分、“非常同意”为5分，赞同度越高分值越大。从表3-7可以看出，已婚已育职业女性家庭-工作冲突的均值都不高，没有均值高于3分，但是标准差都比较大。从以上描述可以看出，已婚已育职业女性家庭-工作冲突的程度不高且内部差异较大，冲突程度最高的是家庭-工作时间冲突，其次是家庭-工作行为冲突和压力冲突，和前文的分析一致，可能是因为女性意识慢慢觉醒，大部分女性希望自己的工作时间不受到打扰，越来越希望自己在事业上有所成就。

表3-7 已婚已育职业女性家庭-工作冲突状况

	均值	标准差
家庭-工作冲突	2.26	1.11
家庭-工作时间冲突	2.62	1.38
家庭-工作压力冲突	2.03	1.22
家庭-工作行为冲突	2.12	1.30

## 3.2 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的个体差异分析

前文对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题的两个方向和三个维度进行了总体地分析，那么当年龄、教育程度、单位性质、职位级别、年收入、子女数、最小子女状况这些个体特征存在差异时已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的情况会如何呢？接下来本文将具体分析在不同特征下已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的差异。

### 3.2.1 基于年龄的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文根据女性婚姻和生育大致的发展规律将年龄进行了划分，分别为30岁及以下、31-35岁、36-40岁和40岁以上四个阶段，并将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与年龄进行均值比较，试图找出不同年龄段的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

#### 3.2.1.1 基于年龄的工作-家庭冲突的差异分析

表3-8和图3-2通过不同的表现形式展示了不同年龄段下已婚已育职业女性工作-家庭冲突以及其三个维度之间的差异。从表3-8和图3-2可以看出，所有年龄段的时间冲突的均值都是最高的，意味着不论是处于哪个年龄段的已婚已育职业女性，时间冲突问题都是最凸显的。从总体来看，31-35岁和40岁以上两

个年龄段的工作对家庭的冲突有较大的影响,时间冲突和行为冲突相对也更加严重,可能是因为31-35岁是女性职业的上升期,需要花费大量时间在工作上,而这个年龄段女性的孩子处于出生到读小学的阶段,孩子需要全方位的生活照料,因此职业女性必须在工作和家庭照料投入大量时间和精力,时间冲突凸显。此外,这个时期职业女性初为人母,母性的本能和职责也很容易让她们认为自己没有达到家人对她们作为一个“好妈妈”、“好妻子”或“好女儿”的期待;40岁以上年龄段的女性工作和家庭之间的冲突也主要表现为时间冲突和行为冲突,可能是因为40岁以上年龄段的女性大部分都在事业的上升期,而此时大多数女性面临着家里老人的养老照料问题,照料老人需要花费很多时间,不仅会增加和长辈的相处时间还可能面临着和家人之间的摩擦,因此时间冲突和行为冲突都大大上升。总体来看,30岁及以下年龄段的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突是最低的,她们的压力冲突也是所有年龄段中最低的,时间冲突和行为冲突也较低,可能是因为这个年龄段女性的孩子基本都很小,孩子的到来给女性带来了前所未有的快乐和幸福感,甚至可以缓解女性工作上的烦恼和压力。

36-40岁已婚已育职业女性的时间冲突和行为冲突是所有年龄段中最低的,压力冲突是最高的,可能是因为36-40岁的女性大多数都面临事业上的瓶颈期,工作上需花费很多精力,而这个年龄段女性的子女大多处于青春期,生活基本可以自理,需要照料和看护时间缩短,但女性在教育子女方面仍需要耗费大量的精力,因此时间冲突和行为冲突都是最低的,压力冲突却是最高的。

表3-8 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与年龄分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
30岁及以下	2.58	1.144	3.05	1.351	2.23	1.401	2.48	1.404
31-35岁	2.86	1.262	3.14	1.388	2.73	1.417	2.73	1.530
36-40岁	2.69	1.010	2.93	1.255	2.76	1.288	2.38	1.282
40岁以上	2.90	1.101	3.21	1.218	2.62	1.324	2.89	1.410
总计	2.77	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

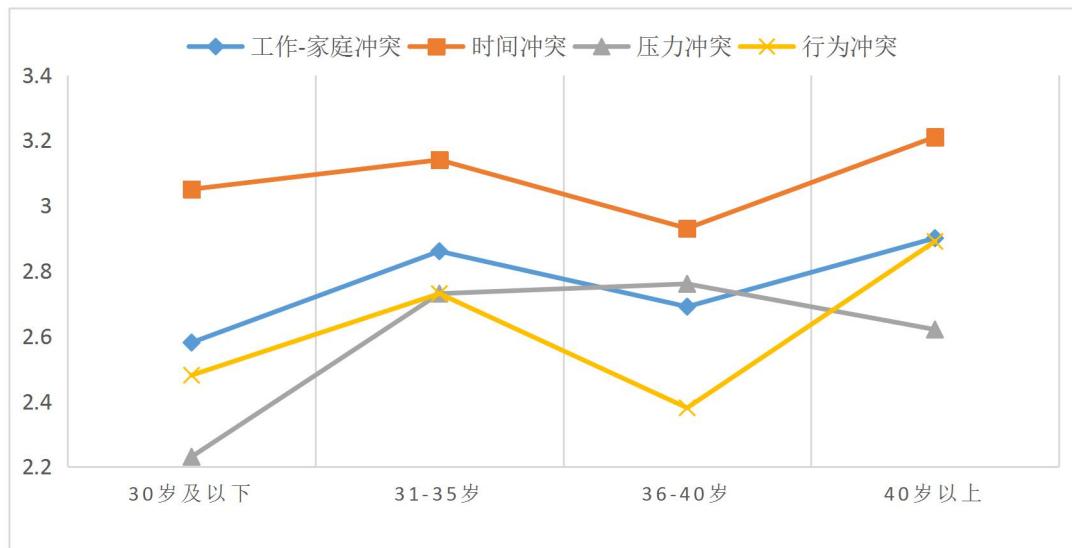


图 3-2 不同年龄阶段已婚已育职业女性工作-家庭冲突情况

另外,从表 3-8 还可以看出标准差都比较大,说明内部存在一定的差异,但通过非参数检验,已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度在年龄这个人口学变量的 P 值都大于 0.05,说明不同年龄段的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的差异并不显著(详见表 3-9)。

表 3-9 不同年龄阶段的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析

	原假设	检验	显著性	统计决策
1	在 年龄 的类别中, 工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.321	保留原假设
2	在 年龄 的类别中, 工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.606	保留原假设
3	在 年龄 的类别中, 工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.069	保留原假设
4	在 年龄 的类别中, 工作-家庭行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.225	保留原假设

### 3.2.1.2 基于年龄的家庭-工作冲突的差异分析

表 3-10 和图 3-3 通过不同的表现形式展示了不同年龄段下已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-10 和图 3-3 可以看出,全部年龄段的家庭-工作时间冲突的均值都是最高的,意味着不论是处于哪个年龄段的已婚已育职业女性,家庭对工作的时间冲突问题都是最凸显的,且在 36-40 岁这个阶段达到最高值。从总的来看,家庭对工作的不同年龄段中,36-40

岁>30岁及以下>31-35岁>40岁以上。基本上三个维度的冲突在36-40岁这个阶段都会上升，然后随着年龄的增长都相继缓解。值得关注的是，家庭对工作的压力冲突中30岁及以下这个阶段是最高的，可能是因为30岁以下年龄段的已婚已育职业女性的子女都很小，需要消耗家长大部分的精力来照顾，而大多数家庭都由长辈帮忙照顾，两代人养育理念的差异使得家庭对工作的压力冲突加大。36-40岁已婚已育职业女性家庭对工作的时间冲突和行为冲突是最高的，压力冲突较高，可能是因为这个年龄段女性的子女处于青春期，需要花费大量的时间和精力教育子女，且这时女性与子女之间的沟通摩擦较大，导致家庭对女性工作的时间冲突、行为冲突和压力冲突都很高。40岁以上年龄段的已婚已育职业女性家庭对工作的行为冲突最低，时间冲突和压力冲突较低，可能是因为子女已不需要照料，家庭对工作的影响较小。

表 3-10 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与年龄分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
30岁及以下	2.22	1.131	2.46	1.382	2.17	1.306	2.02	1.256
31-35岁	2.20	1.140	2.49	1.415	1.90	1.157	2.19	1.350
36-40岁	2.54	1.065	3.12	1.326	2.16	1.225	2.34	1.345
40岁以上	2.12	1.085	2.48	1.329	1.93	1.187	1.94	1.241
总计	2.25	1.112	2.62	1.383	2.03	1.217	2.12	1.300

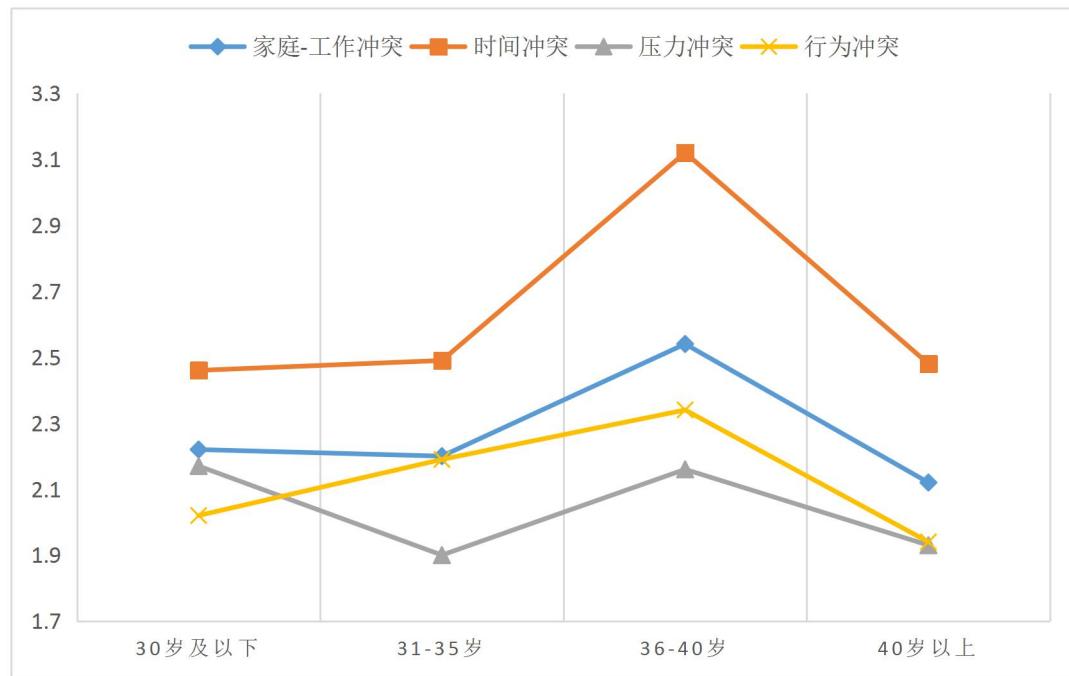


图 3-3 不同年龄阶段已婚已育职业女性家庭-工作冲突情况

另外，从表 3-10 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，

但通过非参数检验，已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其压力冲突和行为冲突两个维度在年龄这个人口学变量的P值都大于0.05，说明在不同年龄段已婚已育职业女性家庭-工作压力冲突和行为冲突差异并不显著；只有时间冲突的P值为 $0.02 < 0.05$ ，说明已婚育职业女性家庭对工作的时间冲突存在显著性差异（详见表3-11）。

表3-11 不同年龄的已婚已育职业女性家庭-工作冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在年龄的类别中，家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.087	保留原假设
2	在年龄的类别中，家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.020	拒绝原假设
3	在年龄的类别中，家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.398	保留原假设
4	在年龄的类别中，家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.305	保留原假设

综上所述，不论处于什么年龄，已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的，且不同年龄的家庭-工作时间冲突存在显著性差异。从总体来看，纵向比较，相较于其他年龄段的已婚已育职业女性，30岁及以下和36-40岁两个阶段的女性的家庭-工作冲突问题更严重，31-35岁和40岁以上两个阶段的女性的工作-家庭冲突问题更严重，可能是因为30岁及以下和36-40岁女性在子女照料和教育方面要付出大量的时间和精力，对工作产生了影响，31-35岁和40岁及以上两个年龄段分别是女性事业上的上升期和黄金期，需要在工作上投入大量的时间和精力，对家庭产生了一定的影响；横向比较，不论是哪个年龄段的已婚已育职业女性，工作-家庭冲突都比家庭-工作冲突更严重，可能是因为工作上加班情况较多，工作强度较大，占据了照顾家庭的时间和精力。

### 3.2.2 基于教育程度的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文中的教育程度划分为五个类别：初中及以下、高中/中专/技校、大专、本科和硕士及以上，同时把工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与教育程度进行均值比较，试图找出不同教育程度的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

### 3.2.2.1 基于教育程度的工作-家庭冲突的差异分析

表 3-12 和图 3-4 通过不同的表现形式展示了不同学历下已婚已育职业女性工作-家庭冲突以及其三个维度之间的差异。从表 3-12 和图 3-4 可以看出，不论是什么学历，时间冲突的均值都是最高的，意味着不论是有什么学历的已婚已育职业女性，工作-家庭时间冲突问题都是最凸显的，其次是行为冲突，再是压力冲突。另外，初中及以下学历和高中/中专/技校学历的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度的冲突都高过其他学历的冲突水平；大专以上的学历，随着学历的升高，工作-家庭压力冲突和行为冲突的水平都是递减的，只有时间冲突的水平是递增的。

表 3-12 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与教育程度分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
初中及以下	3.05	0.965	3.62	1.098	2.62	1.299	2.92	1.468
高中/中专/ 技校	3.07	1.072	3.38	1.163	2.86	1.494	2.97	1.443
大专	2.74	1.134	2.91	1.281	2.55	1.288	2.76	1.453
本科	2.66	1.162	2.96	1.314	2.52	1.394	2.52	1.394
硕士及以上	2.64	1.231	3.08	1.477	2.53	1.370	2.53	1.378
总计	2.77	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

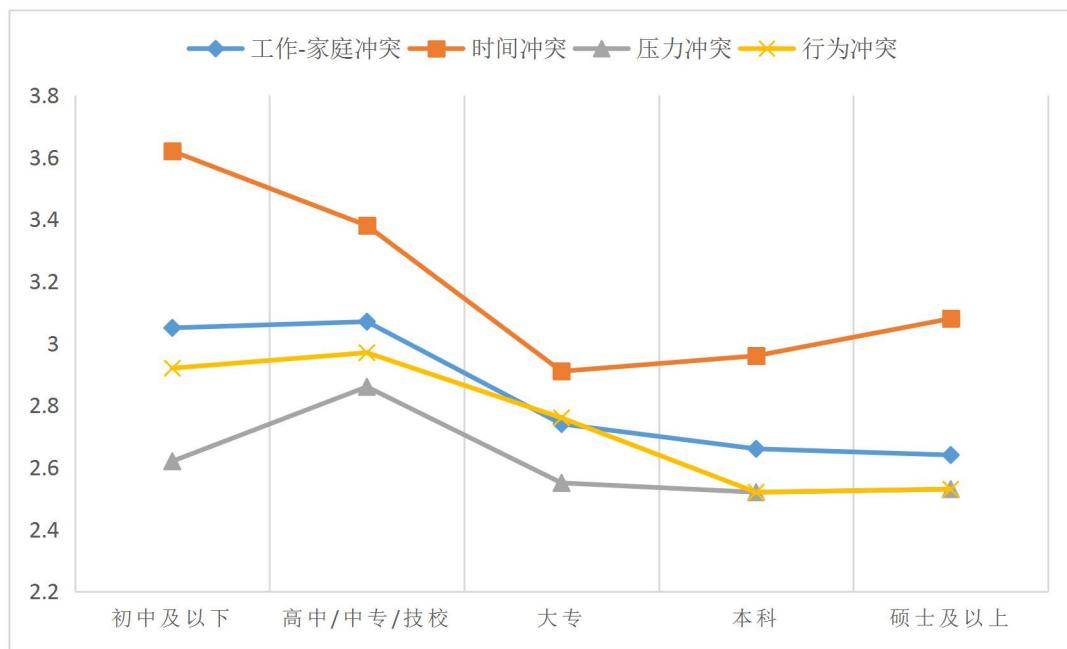


图 3-4 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与教育程度分布情况统计

另外，从表 3-12 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度在教育程度这个人口学变量的 P 值都大于 0.05，说明在不同教育程度的已婚已育职业女性

工作-家庭冲突差异并不显著（详见表 3-13）。

表 3-13 不同教育程度的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 教育程度 的类别中, 工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.231	保留原假设
2	在 教育程度 的类别中, 工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.113	保留原假设
3	在 教育程度 的类别中, 工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.794	保留原假设
4	在 教育程度 的类别中, 工作-家庭行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.184	保留原假设

### 3.2.2.2 基于教育程度的家庭-工作冲突的差异分析

表 3-14 和图 3-5 通过不同的表现形式展示了不同学历下已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-14 和图 3-5 可以看出, 不论是什么学历, 时间冲突的均值都是最高的, 意味着不论是有什么学历的已婚已育职业女性, 家庭-工作时间冲突问题都是最凸显的。从总体来看, 本科学历的已婚已育职业女性的家庭-工作冲突及其三个维度的冲突水平都是最低的, 大专及以下的学历的家庭-工作冲突及其三个维度的冲突水平都远远高于本科学历的女性, 可能是因为本科学历的已婚已育职业女性的伴侣及其长辈相较之下具有更强的性别观念, 更能理解女性的职业, 帮助减轻其家庭照料的负担, 缓解家庭对工作的冲突; 硕士及以上学历的家庭-工作冲突及其三个维度的冲突水平也高于本科学历的女性, 但压力冲突和行为冲突水平不及大专及以下学历, 时间冲突水平很高, 只低于初中及以下学历的已婚已育职业女性, 可能是因为虽然我国的性别意识在不断提高, 但是总体还是较弱, 家人没有给予足够的支持, 另一方面硕士及以上学历的女性更注重个人价值的实现, 对自己要求很高, 希望花费很多时间和精力努力工作, 容易造成家庭对工作产生冲突的想法。

表 3-14 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与教育程度分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
初中及以下	2.49	1.016	2.88	1.395	2.19	1.297	2.38	1.359
高中/中专/ 技校	2.50	1.191	2.76	1.362	2.46	1.386	2.30	1.431

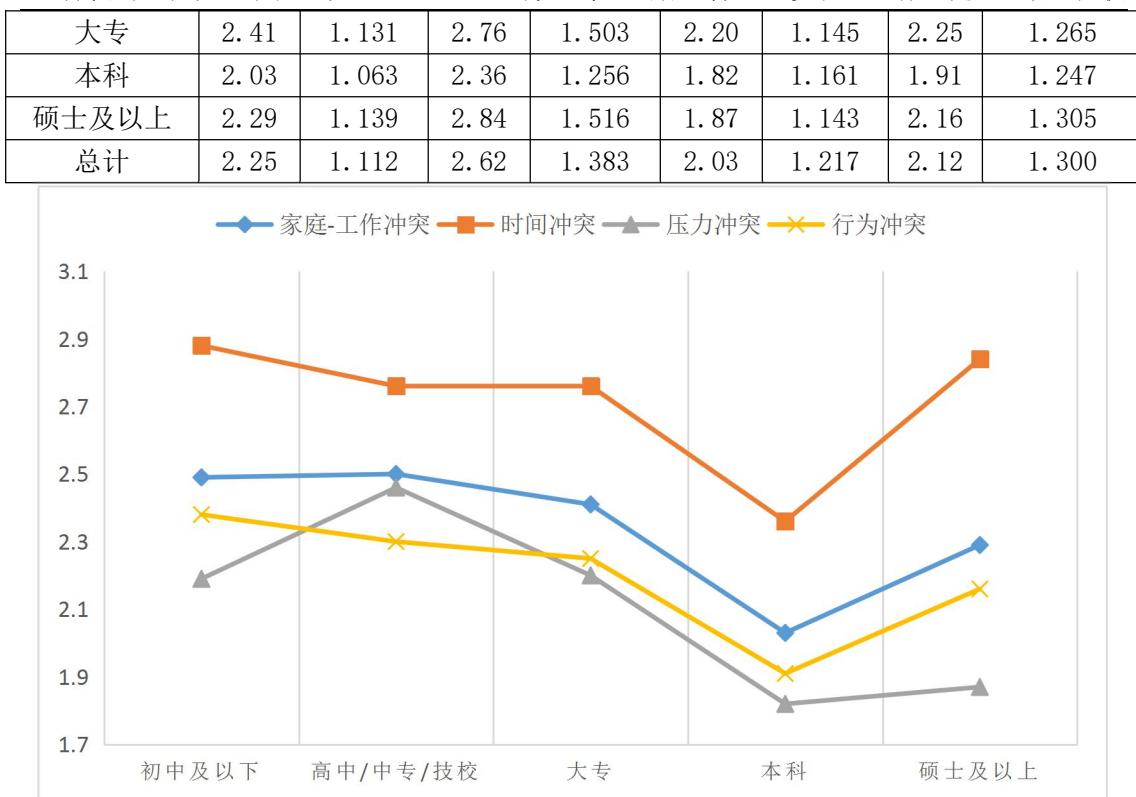


图 3-5 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与教育程度分布情况统计

另外, 从表 3-14 还可以看出标准差都比较大, 说明内部存在一定的差异, 但通过非参数检验, 已婚已育职业女性家庭-工作时间冲突和行为冲突在教育程度这个人口学变量的 P 值都大于 0.05, 说明不同教育程度的已婚已育职业女性家庭-工作时间冲突和行为冲突的差异并不显著; 家庭-工作冲突及其压力冲突的 P 值分别为 0.05 和 0.028, 都小于等于 0.05, 说明不同教育程度的已婚已育职业女性的总体家庭-工作冲突水平的差异是显著的, 且家庭对工作的压力冲突存在显著性差异 (详见表 3-15)。

表 3-15 不同教育程度已婚已育职业女性家庭-工作冲突多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 教育程度 的类别中, 家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.050	拒绝原假设
2	在 教育程度 的类别中, 家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.239	保留原假设
3	在 教育程度 的类别中, 家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.028	拒绝原假设
4	在 教育程度 的类别中, 家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.180	保留原假设

综上所述, 不论有着什么样的教育程度, 已婚已育职业女性“工作-家庭”

冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的。从总体来看，任一教育程度的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平都高于家庭对工作的冲突；高中/中专/技校及以下学历的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突水平是最高的，本科学历的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突水平是最低的。

### 3.2.3 基于单位性质的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文将单位性质划分为政府部门、事业单位、国有企业、民营企业、合资企业/外资企业和灵活就业六个类别，并将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与单位性质进行均值比较，试图找出不同单位性质的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

#### 3.2.3.1 基于单位性质的工作-家庭冲突的差异分析

表 3-16 和图 3-6 通过不同的表现形式展示了不同单位性质的情况下已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-16 和图 3-6 可以看出，不论是什么单位性质，时间冲突的均值都是最高的，意味着在任何单位工作的已婚已育职业女性，工作-家庭时间冲突问题都是最凸出的。很显然，从图 3-6 可以看出，在政府部门工作的已婚已育职业女性的工作-家庭冲突及其三个维度的冲突水平都是最高的；民营企业的已婚已育职业女性的工作-家庭冲突及其压力冲突和行为冲突排第二，时间冲突排第三；合资企业/外资企业的已婚已育职业女性的工作-家庭时间冲突水平排在第二名；在国有企业工作的已婚已育职业女性的工作-家庭冲突以及其三个维度的冲突水平都是最低的；灵活就业的已婚已育职业女性的工作-家庭冲突以及其三个维度的冲突水平稍稍低于民营企业的女性。

表 3-16 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与单位性质分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
政府部门	3.09	1.375	3.55	1.508	2.82	1.779	2.91	1.700
事业单位	2.68	1.164	2.92	1.312	2.59	1.390	2.55	1.414
国有企业	2.40	1.052	2.68	1.293	2.16	1.344	2.37	1.383
民营企业	2.88	1.175	3.21	1.307	2.69	1.374	2.74	1.459
合资企业/外 资企业	2.83	1.135	3.44	1.209	2.50	1.265	2.56	1.504
灵活就业	2.83	1.057	3.19	1.252	2.58	1.313	2.71	1.372
总计	2.77	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

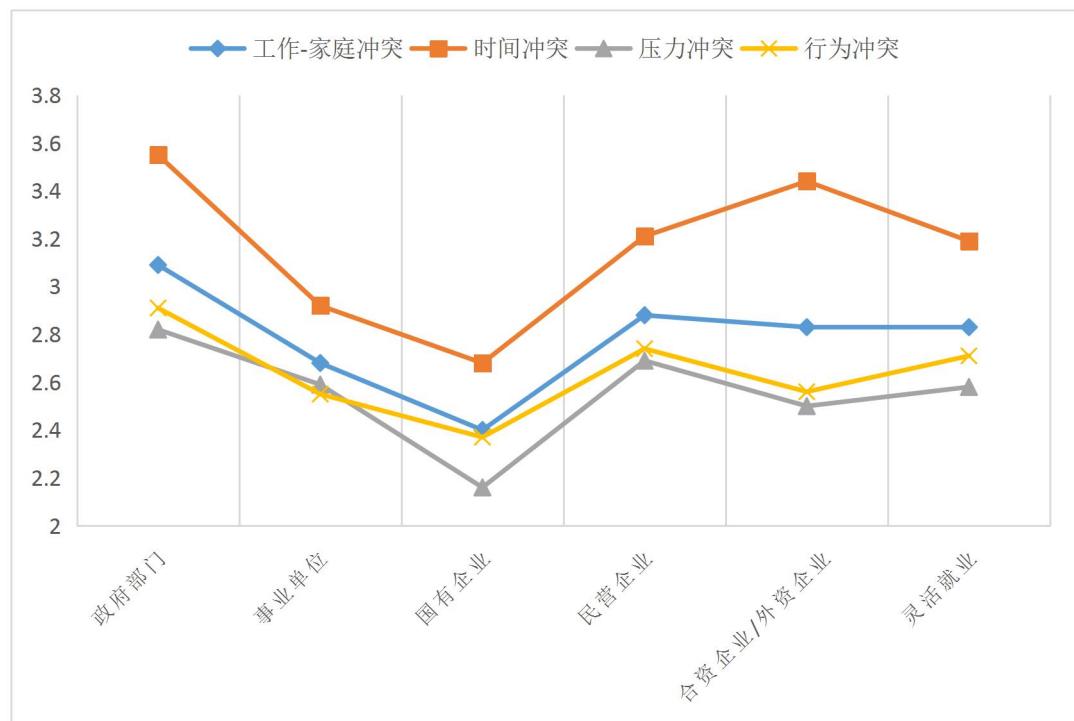


图 3-6 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与单位性质分布情况统计

另外,从表 3-16 还可以看出标准差都比较大,说明内部存在一定的差异,但通过非参数检验,已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度在单位性质这个人口学变量的 P 值都大于 0.05,说明在不同单位工作的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的差异并不显著(详见表 3-17)。

表 3-17 不同单位性质的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 单位性质 的类别中, 工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.579	保留原假设。
2	在 单位性质 的类别中, 工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.232	保留原假设。
3	在 单位性质 的类别中, 工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.762	保留原假设。
4	在 单位性质 的类别中, 工作-家庭行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.851	保留原假设。

### 3.2.3.2 基于单位性质的家庭-工作冲突的差异分析

表 3-18 和图 3-7 通过不同的表现形式展示了不同单位性质的情况下已婚已

育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-18 和图 3-7 可以看出, 不论是什么单位性质, 时间冲突的均值都是最高的, 意味着在任何单位工作的已婚已育职业女性, 家庭-工作时间冲突问题都是最凸显的, 且政府部门工作的已婚已育职业女性是最高的, 其次是灵活就业女性。从图 3-7 可以看出, 各单位性质的已婚已育职业女性家庭-工作冲突的折线图呈现为连起来的两个“V”字型, 两个“V”字的谷底分别为国有企业和合资企业/外资企业, 且国有企业的已婚已育职业女性的冲突要低于民营企业的女性; 两个“V”字顶端分别为政府部门、民营企业和灵活就业, 且冲突的大小分别为灵活就业>民营企业>政府部门。

表 3-18 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与单位性质分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
政府部门	2.24	1.136	2.91	1.514	1.91	1.044	1.91	1.221
事业单位	2.15	1.135	2.59	1.405	1.87	1.230	2.01	1.287
国有企业	1.81	0.788	2.05	1.026	1.79	1.032	1.58	1.017
民营企业	2.30	1.107	2.60	1.431	2.13	1.208	2.16	1.296
合资企业/外 资企业	2.08	1.238	2.56	1.504	1.87	1.204	1.81	1.223
灵活就业	2.55	1.091	2.82	1.337	2.32	1.265	2.52	1.364
总计	2.25	1.112	2.62	1.383	2.03	1.217	2.12	1.300

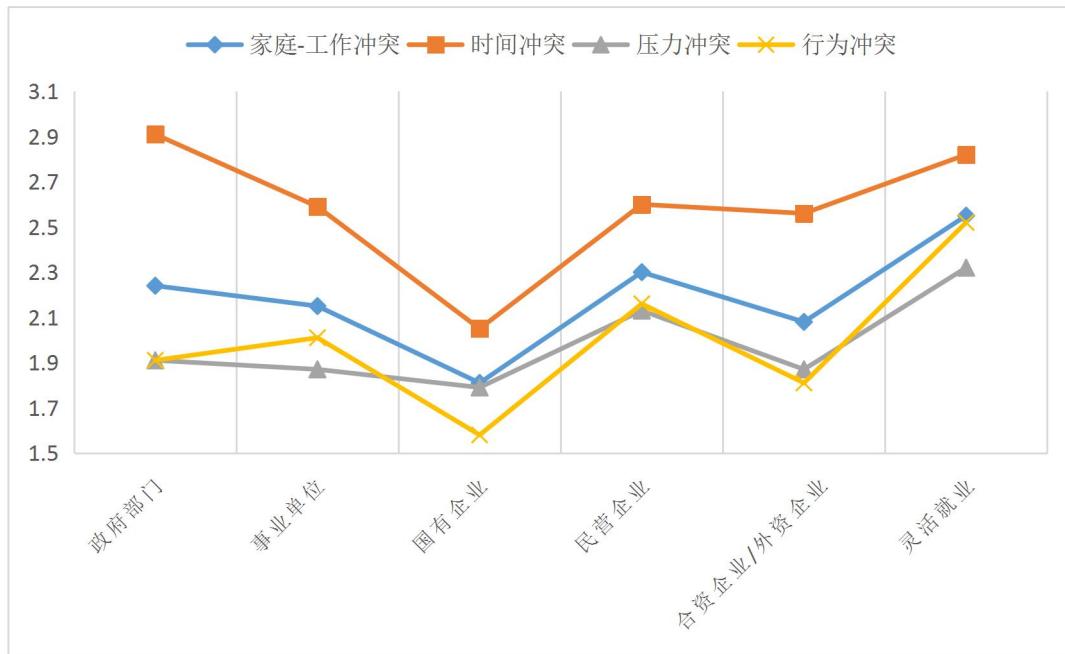


图 3-7 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与单位性质分布情况统计

另外, 从表 3-18 还可以看出标准差都比较大, 说明内部存在一定的差异, 但通过非参数检验, 已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其时间冲突和压力冲突

在单位性质这个变量的 P 值都大于 0.05，说明不同单位性质的已婚已育职业女性的总体家庭-工作冲突水平的差异是不显著的，且家庭对工作的时间冲突和压力冲突的差异也不显著；家庭-工作行为冲突的 P 值为 0.037，小于 0.05，说明不同单位性质的已婚已育职业女性家庭对工作的行为冲突水平存在显著的差异（详见表 3-19）。

表 3-19 不同单位性质的已婚已育职业女性家庭-工作冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 单位性质 的类别中，家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.087	保留原假设。
2	在 单位性质 的类别中，家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.461	保留原假设。
3	在 单位性质 的类别中，家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.139	保留原假设。
4	在 单位性质 的类别中，家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.037	拒绝原假设。

综上所述，不论在什么单位工作，已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的。从总体来看，任何单位性质工作的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平都高于家庭对工作的冲突；国有企业上班的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平是最低的；在政府部门上班的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突是最高的；灵活就业的已婚已育职业女性家庭对工作冲突的水平是最高的。

### 3.2.4 基于职位级别的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文将职位级别划分为五个类别：普通员工、专业技术人员、中基层管理人员、高层管理人员和其他，并将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与职位级别进行均值比较，试图找出不同职位级别的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

#### 3.2.4.1 基于职位级别的工作-家庭冲突的差异分析

表 3-20 和图 3-8 通过不同的表现形式展示了不同职位级别的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-20 和图 3-8 可以看出，不论处于什么职位级别，时间冲突的均值都是最高的，意味着任何职位级别的已婚

已育职业女性，工作-家庭时间冲突问题都是最凸显的。三个维度冲突水平的跨度都较大，时间冲突中，冲突水平最高的是高层管理人员，达到 3.65 分值，其次是中基层管理人员、普通员工、专业技术人员和其他职位；压力冲突水平最高的是中基层管理人员；行为冲突最高的是普通员工；其他职位的已婚已育职业女性的三个维度冲突水平都是最低的。

表 3-20 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与职位级别分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
普通员工	2.82	1.191	3.09	1.370	2.58	1.447	2.78	1.462
专业技术人员	2.69	1.134	2.97	1.230	2.54	1.318	2.55	1.412
中基层管理人员	3.01	1.097	3.30	1.263	3.00	1.265	2.72	1.377
高层管理人员	2.94	1.094	3.65	1.222	2.47	1.375	2.71	1.532
其他	2.27	0.943	2.65	1.231	2.08	1.230	2.08	1.230
总计	2.78	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

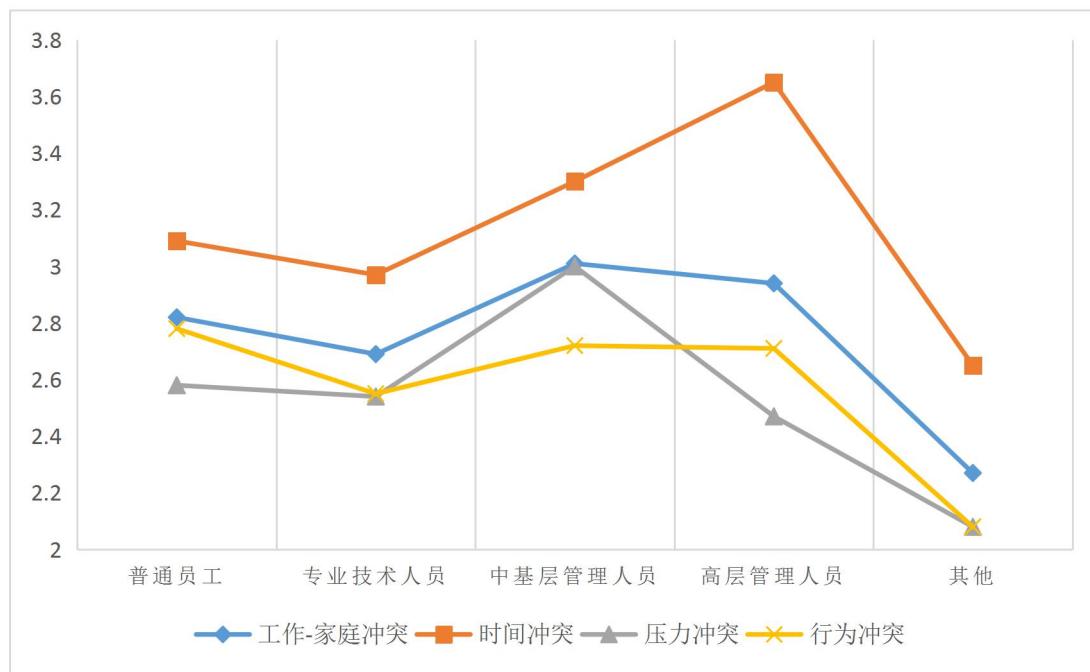


图 3-8 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与职位级别分布情况统计

另外，从表 3-20 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度在职位级别这个变量的 P 值都大于 0.05，说明处在不同职位级别的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的差异并不显著（详见表 3-21）。

表 3-21 不同职位级别的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 职位级别的类别中, 工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.107	保留原假设。
2	在 职位级别的类别中, 工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.079	保留原假设。
3	在 职位级别的类别中, 工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.063	保留原假设。
4	在 职位级别的类别中, 工作-家庭行为冲突待的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.264	保留原假设。

### 3.2.4.2 基于职位级别的家庭-工作冲突的差异分析

表 3-22 和图 3-9 通过不同的表现形式展示了不同单位性质的情况下已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-22 和图 3-9 可以看出, 不论是处于什么职位级别, 时间冲突的均值都是最高的, 意味着任何职位级别的已婚已育职业女性, 家庭-工作时间冲突问题都是最凸显的。在三个维度的冲突中, 压力冲突水平的浮动较小, 处于 1.87-2.11 之间, 冲突水平最小的是中基层管理人员; 时间冲突水平浮动较大, 处于 2.31-2.82 之间, 冲突水平最高的是专业技术人员, 其次是中基层管理人员、普通员工、高层管理人员和其他职位; 行为冲突水平也浮动较大, 处于 1.65-2.28, 其中冲突水平最高的是专业技术人员, 冲突水平最低的是高层管理人员。

表 3-22 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与职位级别分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
普通员工	2.29	1.169	2.59	1.421	2.11	1.291	2.16	1.361
专业技术人员	2.38	1.108	2.82	1.324	2.04	1.200	2.28	1.344
中基层管理人员	2.16	1.063	2.61	1.390	1.87	1.147	2.00	1.211
高层管理人员	2.04	0.935	2.47	1.375	2.00	1.000	1.65	0.996
其他	2.09	1.102	2.31	1.379	1.96	1.248	2.00	1.233
总计	2.25	1.112	2.62	1.383	2.03	1.217	2.12	1.300

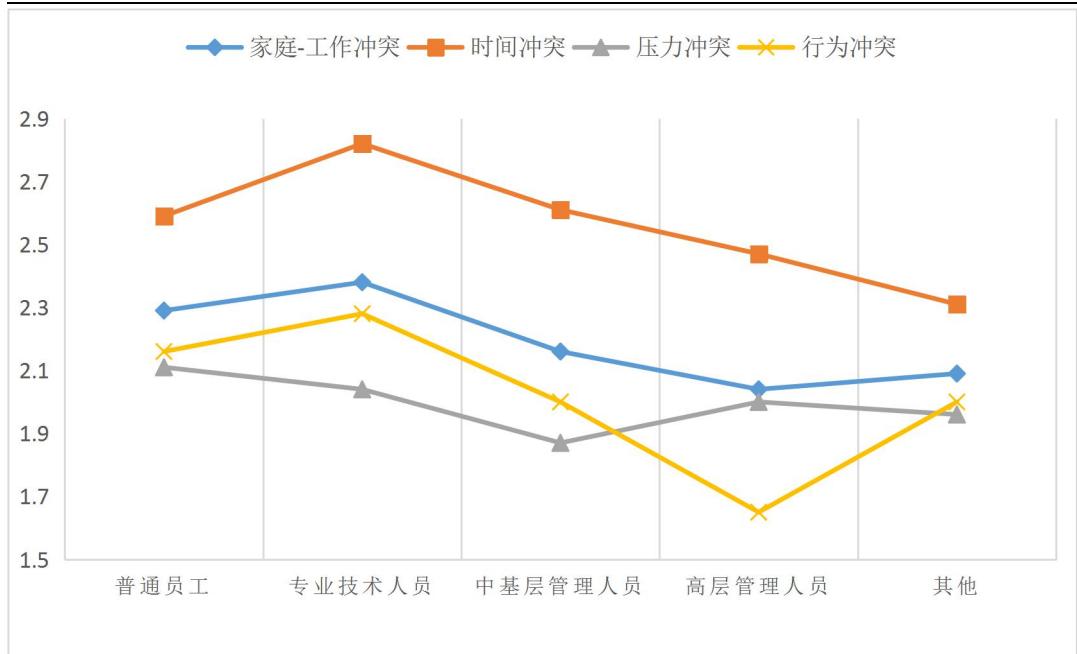


图 3-9 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与职位级别分布情况统计

另外,从表 3-22 还可以看出标准差都比较大,说明内部存在一定的差异,但通过非参数检验,已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度在职位级别这个人口学变量的 P 值都大于 0.05,说明处在不同职位级别的已婚已育职业女性家庭对工作冲突的差异并不显著(详见表 3-23)。

表 3-23 不同职业级别的已婚已育职业女性家庭-工作冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 职业级别的类别中,家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.616	保留原假设。
2	在 职业级别的类别中,家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.400	保留原假设。
3	在 职业级别的类别中,家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.845	保留原假设。
4	在 职业级别的类别中,家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.499	保留原假设。

综上所述,不论工作处于什么职位级别,已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的。从总体来看,任何职位级别的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平都高于家庭对工作的冲突;高层管理人员工作

对家庭总体冲突水平较高,三种维度从高到低的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突,家庭对工作的总体冲突水平最低,三种维度从高到低的排序为时间冲突>压力冲突>行为冲突;中基层管理人员认对家庭总体冲突水平最高,三种维度从高到低的排序为时间冲突>压力冲突>行为冲突,家庭对工作总体冲突水平较低,三种维度从高到低的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突;专业技术人员工作对家庭总体冲突水平较低,三种维度从高到低的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突,家庭对工作总体冲突水平最高,三种维度从高到低的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突;普通员工工作对家庭冲突中三种维度从高到低的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突,家庭对工作总体冲突水平较高,三种维度从高到低的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突。

### 3.2.5 基于年收入的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文将年收入划分为5万及以下、5-10万、10-15万、15-20万和20万及以上五个档次,并将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与年收入进行均值比较,试图找出不同年收入水平的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

#### 3.2.5.1 基于年收入的工作-家庭冲突的差异分析

表3-24和图3-10通过不同的表现形式展示了不同年收入的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度之间的差异。从表3-24和图3-10可以看出,不论年收入多少,时间冲突的均值都是最高的,意味着在任何单位工作的已婚已育职业女性,工作-家庭时间冲突问题都是最凸显的,其中不同年收入按照工作对家庭时间冲突的大小排序为20万及以上>5万及以下>10-15万>15-20万>5-10万。从图3-10可以看出,不同年收入的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的折线图呈现为“W”型,总体冲突及压力冲突、行为冲突中,年收入为5万及以下的已婚已育职业女性的冲突水平都是最高的,20万及以上年收入的女性的冲突水平较高,5-10万的女性的冲突水平都是最低的。另外,年收入为5万及以下、10-15万和20万及以上的已婚已育职业女性冲突的三个维度的排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突,年收入为5-10万和15-20万的已婚已育职业女性冲突的三个维度的大小排序为时间冲突>压力冲突>行为冲突。

表3-24 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与年收入分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
5万及以下	3.05	1.131	3.29	1.228	2.82	1.458	3.04	1.443
5-10万	2.48	1.163	2.77	1.300	2.38	1.358	2.30	1.364

10-15 万	2.88	1.017	3.27	1.370	2.66	1.238	2.70	1.374
15-20 万	2.67	0.916	3.11	1.100	2.47	1.172	2.42	1.216
20 万及以上	2.96	1.274	3.59	1.417	2.59	1.460	2.71	1.611
总计	2.77	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

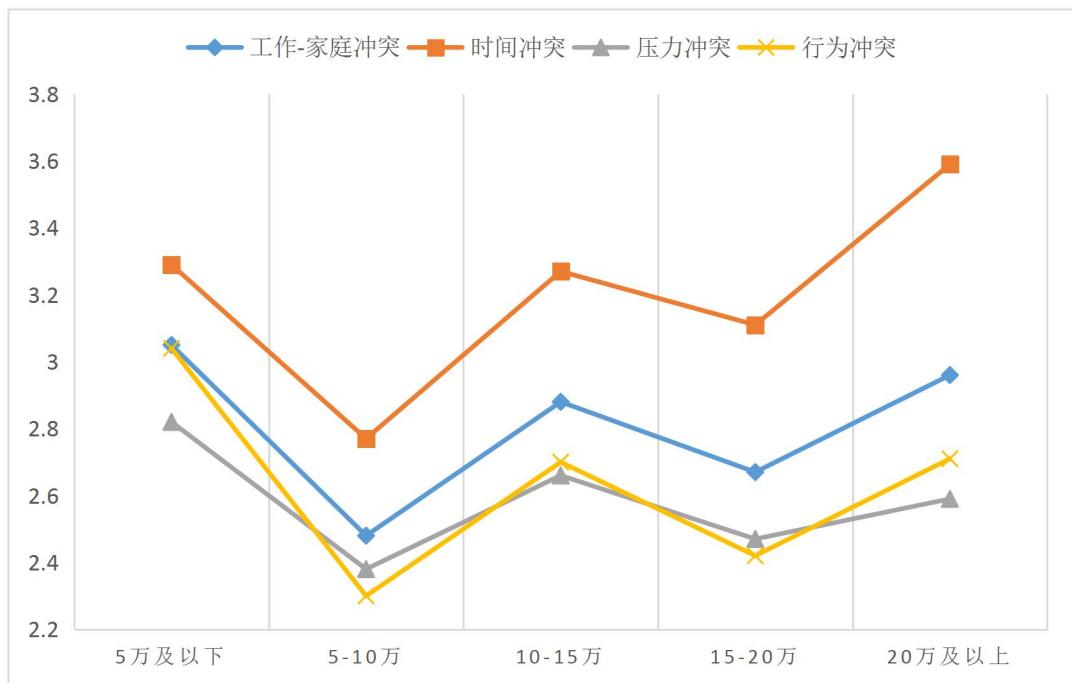


图 3-10 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与年收入分布情况统计

另外，从表 3-24 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其时间冲突、行为冲突在年收入这个人口学变量的 P 值都小于 0.05，分别为 0.01、0.021、0.021，说明不同年收入的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其时间冲突和行为冲突存在着显著的差异，只有工作对家庭的压力冲突的 P 值大于 0.05，说明拥有不同年收入的已婚已育职业女性工作对家庭的压力冲突的差异不显著。（详见表 3-25）。

表 3-25 不同年收入的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 年收入 的类别中，工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.010	拒绝原假设。
2	在 年收入 的类别中，工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.021	拒绝原假设。
3	在 年收入 的类别中，工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.329	保留原假设。

4	在年收入的类别中,工作-家庭行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.021	拒绝原假设。
---	--------------------------	---------------------------	-------	--------

### 3.2.5.2 基于年收入的家庭-工作冲突的差异分析

表3-26和图3-11通过不同的表现形式展示了不同年收入的已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表3-26和图3-11可以看出,不论年收入多少,时间冲突的均值都是最高的,意味着不同年收入的已婚已育职业女性,家庭-工作时间冲突问题都是最凸显的。从图3-11可以看出,不同年收入的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的折线图呈现为“W”型,其中年收入为10-15万的已婚已育职业女性的家庭-工作冲突及其时间冲突、行为冲突都是最高的;年收入为15-20万的已婚已育职业女性的家庭-工作冲突及其三个维度的冲突水平都是最低的;年收入为5万及以下的女性的家庭-工作冲突及其三个维度的冲突水平都较高。另外,年收入为5万及以下和20万及以上的已婚已育职业女性家庭对工作冲突三个维度的大小排序为时间冲突>压力冲突>行为冲突,年收入为5-10万、10-15万及15-20万的已婚已育职业女性家庭对工作冲突三个维度的大小排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突。

表3-26 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与年收入分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
5万及以下	2.37	1.147	2.63	1.404	2.25	1.307	2.23	1.409
5-10万	2.14	1.084	2.50	1.349	1.92	1.194	2.00	1.188
10-15万	2.51	1.185	3.02	1.422	2.05	1.238	2.45	1.389
15-20万	1.88	0.659	2.42	1.170	1.58	0.692	1.63	1.116
20万及以上	2.16	1.214	2.47	1.546	2.06	1.197	1.94	1.197
总计	2.25	1.112	2.62	1.383	2.03	1.217	2.12	1.300

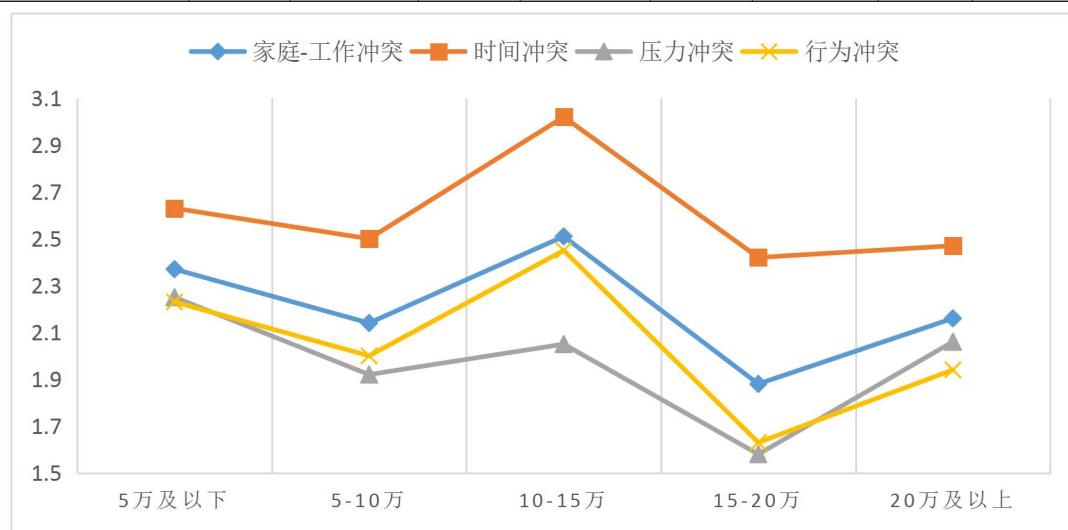


图3-11 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与年收入分布情况统计

另外,从表3-26还可以看出标准差都比较大,说明内部存在一定的差异,但通过非参数检验,已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度在年收入这个人口学变量的P值都大于0.05,说明拥有不同年收入的已婚已育职业女性家庭对工作冲突的差异并不显著(详见表3-27)。

表3-27 不同年收入的已婚已育职业女性家庭-工作冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在年收入的类别中,家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.227	保留原假设。
2	在年收入的类别中,家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.272	保留原假设。
3	在年收入的类别中,家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.302	保留原假设。
4	在年收入的类别中,家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本Kruskal-Wallis检验	0.186	保留原假设。

综上所述,不同年收入的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的折线图呈现为“W”型,任何年收入的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平都高于家庭对工作的冲突,且不论年收入多少,已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的。和其它年收入的已婚已育职业女性相比,5万及以下和20万及以上年收入的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突问题最严重,10-15万年收入的女性家庭对工作的冲突问题最严重。另外,不同年收入的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其时间冲突、行为冲突存在显著的差异。

### 3.2.6 基于子女数的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文将子女数划分为1个孩子、2个孩子和3个孩子及以上三个类别,并将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与子女数进行均值比较,试图找出不同子女数的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

#### 3.2.6.1 基于子女数的工作-家庭冲突的差异分析

表3-28和图3-12通过不同的表现形式展示了不同子女数的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度之间的差异。从表3-28和图3-12通过不同的表现形式展示了不同子女数的已婚已育职业女性工作-家庭冲突及可以看出,不论有几个小孩,时间冲突的均值都是最高的,意味着不管家里几个小孩,已婚已育

职业女性工作-家庭时间冲突问题都是最凸显的。从图 3-12 可以直观地看出，随着子女数的增加，已婚已育职业女性工作对家庭冲突及其三个维度的冲突水平都是逐渐上升的，且时间冲突>行为冲突>压力冲突。

表 3-28 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与子女数分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
1 个孩子	2.65	1.153	2.94	1.347	2.49	1.370	2.51	1.416
2 个孩子	2.94	1.109	3.29	1.239	2.72	1.362	2.80	1.434
3 个孩子及以上	2.98	1.117	3.39	1.092	2.72	1.406	2.83	1.383
总计	2.77	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

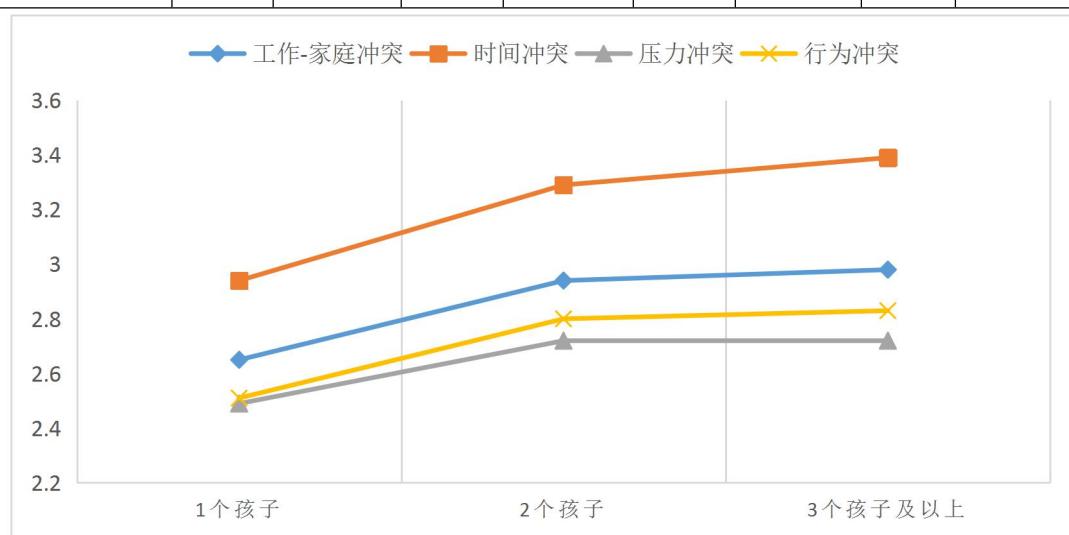


图 3-12 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与子女数分布情况统计

另外，从表 3-28 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度在子女数这个人口学变量的 P 值都大于 0.05，说明不管养育几个孩子，已婚已育职业女性工作对家庭冲突的差异并不显著（详见表 3-29）。

表 3-29 不同子女数已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 子女数 的类别中，工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.093	保留原假设。
2	在 子女数 的类别中，工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.105	保留原假设。
3	在 子女数 类别中，工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.343	保留原假设。
4	在 子女数 的类别中，工作-家庭行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.257	保留原假设。

### 3.2.6.2 基于子女数的家庭-工作冲突的差异分析

表3-30和图3-13通过不同的表现形式展示了不同子女数的已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表3-30和图3-13可以看出，不论家有几个孩子，时间冲突的均值都是最高的，意味着不管养育了几个孩子，已婚已育职业女性家庭-工作时间冲突问题都是最凸显的。很显然，从图3-13可以直观地看出，随着子女数的增加，已婚已育职业女性家庭对工作冲突及其三个维度的冲突水平都是逐渐上升的，且时间冲突>行为冲突>压力冲突。

表3-30 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与子女数分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
1个孩子	2.11	1.089	2.40	1.352	1.96	1.185	1.98	1.236
2个孩子	2.41	1.116	2.92	1.393	2.05	1.219	2.26	1.367
3个孩子及以上	2.67	1.138	2.94	1.305	2.50	1.425	2.56	1.381
总计	2.25	1.112	2.62	1.383	2.03	1.217	2.12	1.300

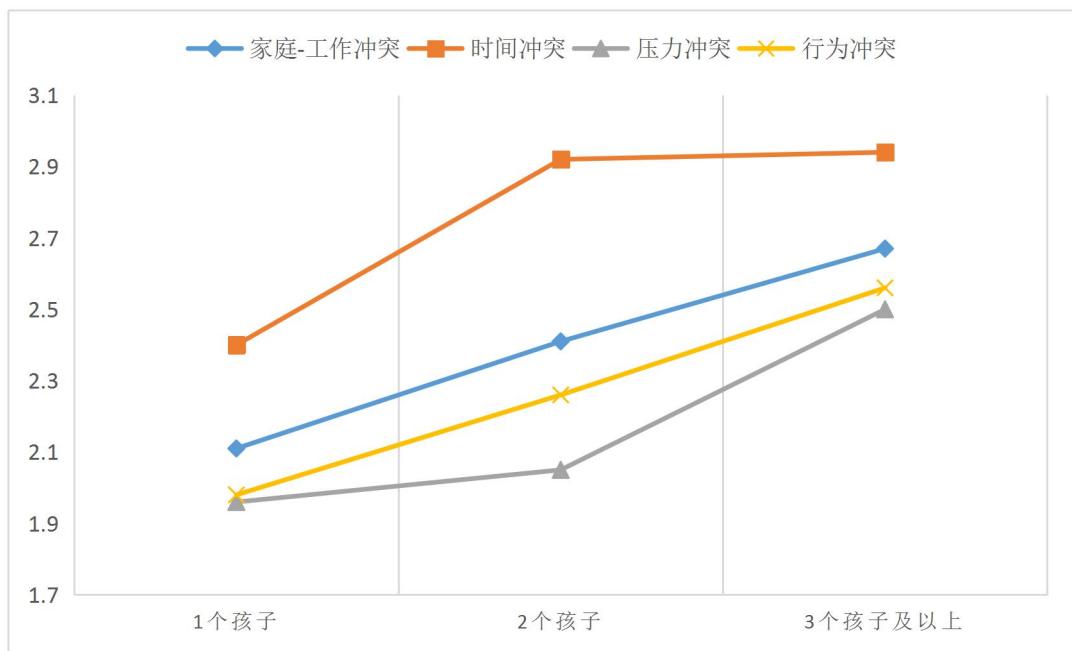


图3-13 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与子女数分布情况统计

另外，从表3-30还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其时间冲突在子女数这个人口学变量的P值都小于0.05，分别为0.022和0.01，说明不同子女数的已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其时间冲突存在显著的差异；家庭对工作的压力冲突和行为冲突的P值都大于0.05，说明不同子女数的已婚已育职业女性工作对家庭的压力冲突和行为冲突的差异并不显著。（详见表3-31）。

表 3-31 不同子女数已婚已育职业女性家庭-工作冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 子女数 的类别中, 家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.022	拒绝原假设。
2	在 子女数 的类别中, 家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.010	拒绝原假设。
3	在 子女数 的类别中, 家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.366	保留原假设。
4	在 子女数 的类别中, 家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.096	保留原假设。

综上所述, 不论家里有几个孩子, 已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平都高于家庭对工作的冲突, 且已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的。随着子女数的增多, 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平逐渐上升, 且三个维度的冲突水平的大小排序都为时间冲突>行为冲突>压力冲突。

### 3.2.7 基于最小子女状况的“工作-家庭”冲突的差异分析

本文将最小子女状况划分为 0-3 岁、读幼儿园、读小学、读初高中、读大学或以上和工作六个类别, 并将工作-家庭冲突和家庭-工作冲突分别与最小子女状况进行均值比较, 试图找出最小子女不同状况的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平的差异。

#### 3.2.7.1 基于最小子女状况的工作-家庭冲突的差异分析

表 3-32 和图 3-14 通过不同的表现形式展示了最小子女不同状况下已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度之间的差异。从表 3-32 和图 3-14 可以看出, 不论最小的孩子处于什么状况, 时间冲突的均值都是最高的, 意味着已婚已育职业女性工作-家庭时间冲突问题都是最凸显的。从总体来看, 最小子女在读幼儿园或读初高中的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平是最高的, 最小子女为 0-3 岁和已工作的已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平是最低的。具体来看, 最小子女所处各阶段时, 已婚已育职业女性工作对家庭的时间冲突水平浮动较小, 处于 2.98-3.19 之间, 最小子女读幼儿园时女性时间冲突水平最高, 最小子女为 0-3 岁时时间冲突水平最低; 压力冲突和行为冲突水平浮动较大, 分别处于 2.20-2.92 和 2.41-3.11 之间, 其中压力冲突水平最高的是最小子女读幼儿园时, 压力冲突水平最低的是最小子女已经工作时, 行为冲突水平最高的是最小子女读初高中时, 行为冲突水平最低的是最小子女处于 0-3 岁的阶段。另外, 在最小子女读初高中以前, 已婚已育职业女性工作-家庭冲突三个维度的大小排序

为时间冲突>压力冲突>行为冲突；在家里最小子女读初高中及以后的阶段时，已婚已育职业女性工作-家庭冲突三个维度的大小排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突。

表 3-32 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与最小子女状况分布情况

	工作-家庭冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
0-3岁	2.59	1.089	2.98	1.250	2.40	1.335	2.41	1.336
读幼儿园	2.99	1.212	3.19	1.442	2.92	1.398	2.87	1.455
读小学	2.75	1.118	3.14	1.323	2.59	1.370	2.53	1.438
读初高中	3.04	1.278	3.17	1.295	2.83	1.505	3.11	1.568
读大学或以上	2.86	1.144	3.14	1.246	2.64	1.329	2.82	1.468
已工作	2.65	1.100	3.05	1.276	2.20	1.281	2.70	1.418
总计	2.77	1.141	3.09	1.303	2.58	1.369	2.63	1.422

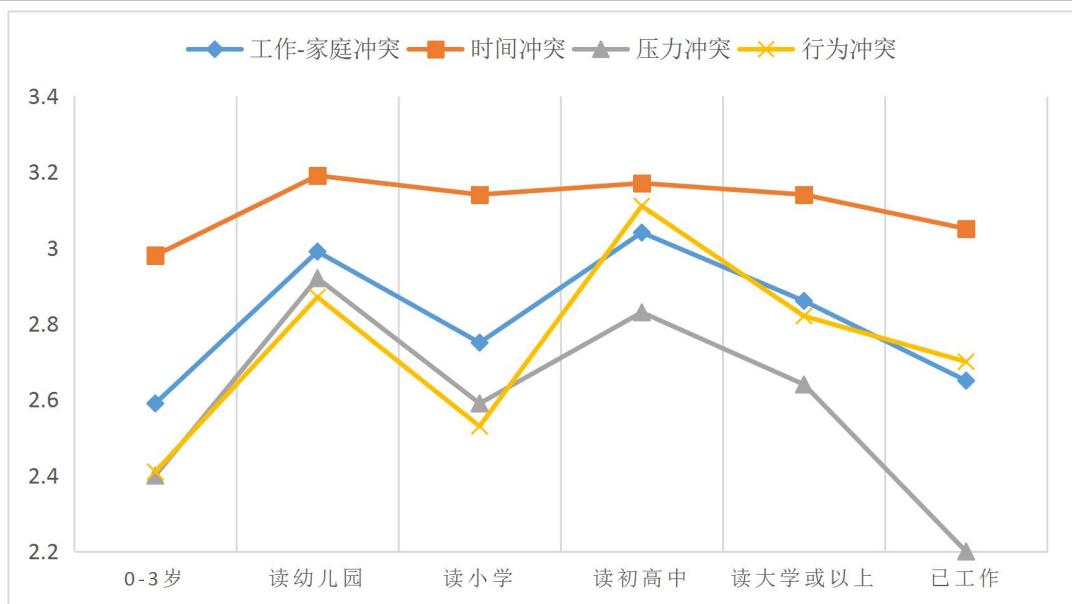


图 3-14 已婚已育职业女性工作-家庭冲突与最小子女状况分布情况统计

另外，从表 3-32 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性工作-家庭冲突及其三个维度在最小子女状况这个人口学变量的 P 值都大于 0.05，说明不管最小子女处于什么阶段，已婚已育职业女性工作对家庭冲突的差异并不显著（详见表 3-33）。

表 3-33 最小子女不同状况的已婚已育职业女性工作-家庭冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 最小子女状况 的类别中，工作-家庭冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检	0.326	保留原假设。

		验		
2	在 最小子女状况 的类别中, 工作-家庭时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.942	保留原假设。
3	在 最小子女状况 的类别中, 工作-家庭压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.255	保留原假设。
4	在 最小子女状况 的类别中, 工作-家庭行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.425	保留原假设。

### 3.2.7.2 基于最小子女状况的家庭-工作冲突的差异分析

表3-34和图3-15通过不同的表现形式展示了最小子女不同状况下已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度之间的差异。从表3-34和图3-15可以看出,不论家里最小孩子处于什么阶段,时间冲突的均值都是最高的,意味着已婚已育职业女性家庭-工作时间冲突问题都是最凸显的。很显然,最小子女在读幼儿园的已婚已育职业女性家庭对工作冲突及其三个维度的冲突水平都是最高的,最小子女在读初高中已婚已育职业女性家庭对工作冲突及其三个维度的冲突水平都是最低的。另外,最小子女读大学以前,已婚已育职业女性家庭-工作冲突三个维度的大小排序为时间冲突>行为冲突>压力冲突;最小子女读大学及以后的阶段,已婚已育职业女性家庭-工作冲突三个维度的大小排序为时间冲突>压力冲突>行为冲突。

表3-34 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与最小子女状况分布情况

	家庭-工作冲突		时间冲突		压力冲突		行为冲突	
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差
0-3岁	2.13	1.031	2.43	1.337	1.98	1.174	1.97	1.208
读幼儿园	2.58	1.253	3.06	1.420	2.19	1.360	2.49	1.449
读小学	2.35	1.078	2.76	1.382	2.08	1.207	2.23	1.298
读初高中	1.91	1.119	2.22	1.396	1.72	1.018	1.78	1.396
读大学或以上	2.20	1.144	2.45	1.299	2.09	1.306	2.05	1.253
已工作	2.02	1.011	2.35	1.387	1.90	1.165	1.80	1.105
总计	2.25	1.112	2.62	1.383	2.03	1.217	2.12	1.300

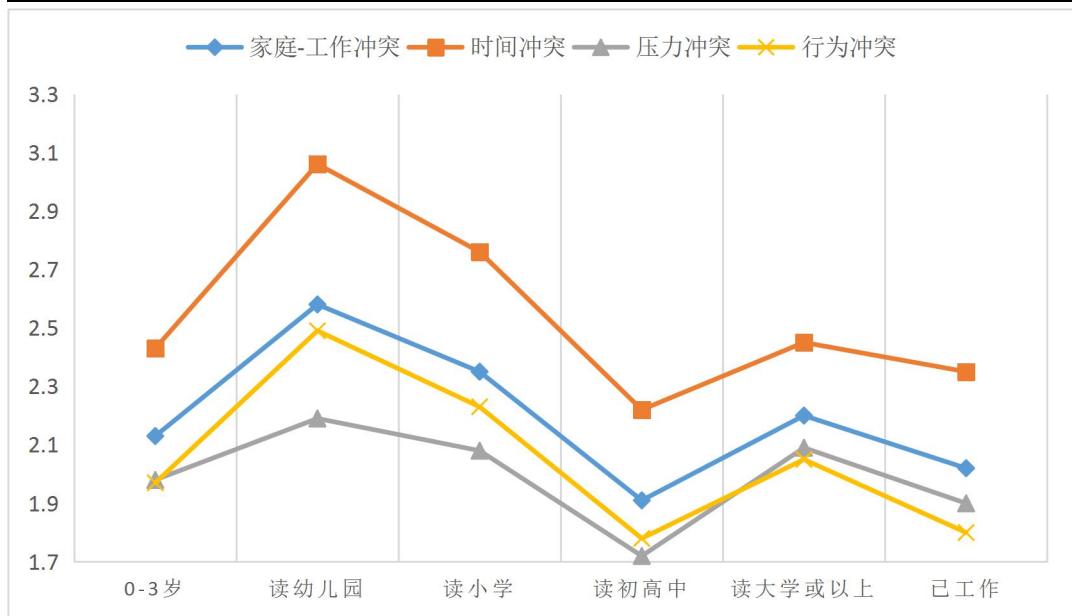


图 3-15 已婚已育职业女性家庭-工作冲突与最小子女状况分布情况统计

另外，从表 3-34 还可以看出标准差都比较大，说明内部存在一定的差异，但通过非参数检验，已婚已育职业女性家庭-工作冲突及其三个维度在最小子女状况这个人口学变量的 P 值都大于 0.05，说明不管最小子女处于什么阶段，已婚已育职业女性家庭对工作冲突的差异并不显著（详见表 3-35）。

表 3-35 最小子女不同状况的已婚已育职业女性家庭-工作冲突的多个独立样本非参数检验分析结果

	原假设	检验	显著性	决策
1	在 最小子女状况 的类别中，家庭-工作冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.142	保留原假设。
2	在 最小子女状况 的类别中，家庭-工作时间冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.071	保留原假设。
3	在 最小子女状况 的类别中，家庭-工作压力冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.867	保留原假设。
4	在 最小子女状况 的类别中，家庭-工作行为冲突的分布相同。	独立样本 Kruskal-Wallis 检验	0.133	保留原假设。

综上所述，不论家里最小孩子处于什么阶段，已婚已育职业女性工作对家庭的冲突水平都高于家庭对工作的冲突，且已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题中的时间冲突问题都是最显著的。总体而言，最小子女读幼儿园的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平最高；最小子女读小学的已婚已育职业女性“工

作-家庭”冲突水平较高；最小子女已工作的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平最低；最小子女为0-3岁的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突水平最低。

## 第四章 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利影响因素分析

本文对影响已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利因素的定义主要指的是社会福利政策，具体包括以下四点：首先，社会福利服务的供给主体和责任的划分范围是什么？第二，社会福利政策的功能，即与市场力量“对抗”的能力，这真的可以提高人们的生活质量吗？第三，社会福利政策保护社会弱势群体的力度怎么样？<sup>1</sup>第四，社会福利政策实施的方法是否到位？从这四个角度去思考社会福利因素对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的影响。

### 4.1 社会福利政策中老人和儿童照料的家庭化倾向

#### 4.1.1 养老服务供给主体仍以家庭为主

2016年3月，“国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要”提出“建立以居家为基础、社区为依托、机构为补充的多层次养老服务体系”，国务院于2017年9月发布的开展质量提升行动的指导意见也表示养老服务体系以居家为基础。社会不断进步，社会福利不断提升，但是家庭养老仍然是当今养老方式里的主流。受传统性别观念“男主外，女主内”的影响，女性仍然是家庭照料责任的承担者。从表4-1可以看出，67.8%的老人身体还很强健，日常生活起居还不需要照顾。在剩下32.2%需要照顾的老人中，97.7%的家庭都是选择家庭养老的策略，只有2.3%的家庭选择了其他的方式。在选择家庭养老的家庭中，女性是老人照料责任的主要承担者，其中以女性照顾为主的比例在家庭养老的老人中占33.3%，女性与丈夫平均分担也占33.3%，以丈夫为主的比例只占2.4%，雇佣家政服务人员的比例占了7.1%。

表4-1 老人照料责任分担情况

类别	频率	百分比
不需要照顾	181	67.8%
以自己为主	28	10.5%
自己与丈夫平均分担	28	10.5%
以丈夫为主	2	0.7%

<sup>1</sup> 陈秀红.影响城市女性二孩生育意愿的社会福利因素之考察[J].妇女研究论丛,2017(01):30-39.

由家中其他家人照顾	20	7.5%
雇佣家政服务人员	6	2.2%
其他	2	0.7%
总计	267	100%

受访女性中只有小部分女性家里老人需要照顾，且都是家庭养老，她们都认为家庭养老问题大大增加了其“工作-家庭”冲突。A女士表示“去年婆婆突然脑溢血住院，家里瞬间就乱了。平常住在一起还都挺好的，帮忙分担一下家务，但是她突然一下病了，家里就运转不开，还好那时候外甥女有时间，主要她在医院守夜，照顾她外婆，公公在家里做饭，负责送饭。不然大家都要上班要照顾小孩，哪里忙得过来啊……”C女士也认为“工作-家庭”冲突比较明显，“如果家里小孩或者老人都健康的时候，我觉得这个还是比较能接受，因为特别是这种小孩生病啊，或者是家里老人生病啊，就根本就是忙不过来的状态。老人是刚刚过来的，那之前没在一起，但是我觉得如果老人在一起的话，这种冲突会比较大。像现在就是，我公公他住院吧，开刀住院。嗯，最近就感觉压力挺大的。上周我们请了一天半的假，因为家里老人做手术，而且嗯，压力也蛮大的，又没有那个医疗什么的，所以所有的费用是自己承担。现在我朋友在那边，前两天我跟我老公都在医院里。”D女士“工作-家庭”的冲突没有那么明显，但是她表示养老问题偶尔也会影响她的工作效率，“去年我妈心脏病住院，然后做手术，那段时间真的就是都是我爸在照顾，然后我们就周末回去，也没有说全身心陪在那边。但是这种，我觉得正常情况，对吧，做子女的不可能说把工作辞了回家去照顾，我只能说请假抽空对吧？其实我家里人还是比较理解。我爷爷在近一两年来老年痴呆了，就经常跟家人会闹冲突啊，闹矛盾啊，在家里啊，就是他脑子里面的病，这个没办法，医院治也治不了啊，只能说吃药缓解，然后他有的时候就闹得特别夸张，然后我爸会打电话给我，一说我也会觉得很糟心，然后就赶紧的到了星期五就回家了像今年暑假就比较夸张了，每个星期都要回去，因为一直就是回去处理他那个问题。”有的女性目前没有养老问题，但是曾经有过养老问题造成“工作-家庭”冲突，K女士表示“公公早就不在了，婆婆实际上是去年才没的，她是瘫痪了十几年，因为我们在上海不方便，那么她就是在家里，由家里的子女照顾，我们主要是经常回去，另外就是从经济上给予一定的支持，钱出的是最多的。那你不在身边嘛，因为她有5个子女，其他四个都是在家里的，因为我们在上海，当时他在上海的时候我们也接过来两次，每次将近一年的时间，那时候可能她还好，还能走，我和我丈夫要上班，我肯定是以工作为重的，就请那个钟点工来，因为居家的这种东西也请不起呀，真的，也很难请。主要是照顾她吃。因为平时我们中午不回去，就呆了将近两年，大部分时间是在老家的。”

大部分受访女性家中目前都没有养老问题，但都表示对未来养老问题的担

忧，大部分女性直观给出的答案都是选择家庭养老。E女士“工作-家庭”的冲突也没有那么明显，目前也没有养老的问题，“我婆婆还好，身体还行，但是她基本上现在不需要我们照料，但是可能真的是我还没到那个阶段，比如说她年纪大了或者生病了，真的也需要我们照顾。我在想她生病了之后我是不是要……辞职，毕竟不放心别人照顾，我觉得很不放心。毕竟自己的孩子，自己的家人，我觉得还是要自己照顾。如果自己照顾的话，就会没有经济收入，冲突就来了……”L女士目前没有养老问题，但是她表示“其实，我们的工作压力也存在，没办法把父母都完全带在身边，如果父母不工作我们赡养她，这种东西是比较难做到的，所以说在赡养这一块基本上就是等于说，只能老人家自己承担这个问题，工作上的冲突比较大，估计目前来说是比较无解的一个部分。”

此外，1970年代初，我国大力推行计划生育政策，“4-2-1”结构的家庭成为主要的家庭结构模式，随之而来的是养老压力越来越大，一对夫妻要承担四位老人的养老责任。B女士认为自身的“工作-家庭”冲突比较明显，她和她丈夫都是独生子女，家里老人都50岁出头，还很年轻，暂时不需要照顾，但是对未来四位老人养老的责任还是很清晰的，“我们家的养老问题是在10年之后，因为我公公婆婆是没有退休金的，他们是没有医保的，没有医疗保障的。那时候我公公婆婆60多岁，我爸妈70多岁了。但凡生病养老全部都是我们的问题，而且全部都是私人掏腰包，对不对？老人家的那个就是农村养老问题亟待解决。养老不是什么大的问题，我们担心的是他们生病，他们吃饱穿暖对他们来说其实费用不高的，是养的起的，但是问题是如果一生病啊，医疗费是一个问题，护理是一个问题，对不对？我如果守着她去护理，我自己家小孩怎么办？然后工作要不要？如果我不工作去守着她去护理，那医药费谁出？”G女士和她的丈夫也都是独生子女，她表示“父母养老的话，是这样，我们家4个老人都是之前工作都有那个养老保险的嘛，然后现在退休金也都还可以。那从子女的角度上来说，现在可能还没有到就是需要我们照顾他的这个程度，但是可能到有生病或者什么，可能压力会一下就过来了，这个时候会有冲突，但是现在可能暂时还没有问题。规划的话可能提前会买一些保险吧！会给他们买一些医疗补充保险之类的东西。”

从以上资料可以看出，绝大部分家庭的老人都是家庭养老，都对社会上的养老院“不放心”，且认为父母是家人，应该自己照顾，这需要付出时间和精力；另一方面，养老费用、医疗费用、育儿费用等问题让女性感到经济压力，女性必须上班获取经济收入来负担费用，这两方面的矛盾加剧了已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题。

#### 4.1.2 儿童照料中政府角色的缺失

在我国，儿童照料的责任在劳动力市场改革时就已回归家庭，儿童照顾经历了“再家庭化”阶段。由此可以看出，在我国家庭是儿童福利服务提供的主体，国家和社会在其中的作用较弱。儿童照顾是一个性别化的活动，母亲是主要角色。另一方面，女性迫于职业的压力，只能将孩子的照料工作转移到上一辈身上，这刚好与重视家庭的传统观念合拍。在中国，隔代抚养成为了一件非常普遍的事情，访谈时当问及生活中有什么方法帮助缓解了“工作-家庭”冲突时，大部分女性立马给出了婆婆或者妈妈帮忙的答案，比如“我婆婆是主力，因为如果她不来帮我带小孩的话，我就没有办法了”、“冲突的原因没有，不冲突的原因倒是有，就是妈妈的支持”，因此，可以看出，隔代抚养是大部分家庭缓解“工作-家庭”冲突的重要方式，祖辈已成为儿童照料的主要提供者，弥补了政府和社会力量在提供儿童照料服务方面的不足。

表 4-2 子女照料责任分担情况

类别	频数	百分比
不需要照顾	20	7.5%
自己照顾为主	85	31.8%
自己与丈夫平均分担	52	19.4%
以丈夫照顾为主	4	1.5%
以其他家庭成员（公婆或父母等）照顾为主	104	39.0%
家政服务人员或托儿所照顾为主	2	0.7%
总计	267	100%

从表 4-2 中可以看出，家中其他成员（公婆或父母等）照顾子女在六个选项中比例最高，占了 39.0%，证实了祖辈已经成为儿童照料主要提供者的事。其次是自己照顾为主，所占比例为 31.8%。自己和丈夫平均分担的比例为 19.4%，以丈夫照顾为主的比例仅为 1.5%，让家政服务人员或托儿所照顾为主的比例更低，仅为 0.7%。

下表为最小子女状况和是否从社区中得到过家务帮助、子女或老人的照料帮助两个自变量对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的回归结果（见表 4-3）。最小子女状况中的读幼儿园类别有统计学意义，其 P 值分别为 0.034，偏回归系数分别为 1.439，以已工作子女为参照组，表示和最小子女已工作的已婚已育职业女性相比，最小子女为读幼儿园阶段的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的程度更明显。这个阶段的子女很需要得到照料和看护，说明儿童照料是引起已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突问题的一个很重要的因素。下表中是否从社区中得到过家务帮助、子女或老人的照料帮助也具有统计学意义，P 值为 0.031，偏回归系数为 11.081，以是为参照组，表示与从社区得到过家务帮助、子女或老人照料帮助的已婚已育职业女性相比，没有得到过帮助的已婚已育职业女性的

“工作-家庭”冲突的程度更明显，说明家务、子女老人照料的帮助可以缓解已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突。那么，在某种角度上可以隔代抚养可以缓解已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突。

表 4-3 最小子女状况及社区得到的帮助对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的有序多分类 Logistic 回归结果

	估计	标准误差	瓦尔德	自由度	显著性
最小子女状况（参照组：工作阶段）					
0-3 岁	1. 246	0. 664	3. 518	1	0. 061
幼儿园阶段	1. 439	0. 678	4. 507	1	0. 034
小学阶段	1. 066	0. 646	2. 720	1	0. 099
初高中阶段	0. 273	0. 757	0. 130	1	0. 718
大学或研究生阶段	0. 287	0. 699	0. 169	1	0. 681
是否从社区中得到过家务帮助、子女或老人的照料帮助（参照组：是）					
	11. 081	5. 145	4. 638	1	0. 031

在访谈中，当被问及生活中存在哪些“工作-家庭”冲突时，受访对象第一时间想到的就是子女照料和教育的问题，然后笔者紧接着问遇到这种冲突时您解决问题的方式是什么，大部分女性回答的都是靠祖辈帮助照料孩子来缓解“工作-家庭”的冲突。A 女士刚迎来家里的第二个宝宝，她表示“生第 1 个的时候会比较紧张老人带小孩带的不好，到第 2 个就没有了，就是想想，自己亲人带总比保姆带要好。所以说你要赚够多的钱，最好是把老人都接过来，父母都在身边就比较好，也能分担很多。”B 女士刚生第一个孩子没多久，小孩才 11 个月不到，还在哺乳期，“我老公基本上他加班比较多，到家的话可能都已经是半夜了。然后因为我要上班，所以我没有办法去花大量精力照顾小孩，照顾家里。现在捋顺的话也还行。就老人家白天会比较辛苦，因为一整天都是她在带，然后我下班回去是自己带小孩，给小孩洗澡，然后晚上什么起夜什么的，我就不让我婆婆弄了。”E 女士的孩子两岁多一点，孩子的到来反而成为她下班后缓解工作压力的良剂，但同时她也表示上班时会担心孩子在家的状况，很影响工作效率，“平时是我婆婆在家照顾，那周末我们会做的，因为还有装修的事情嘛。我们工作是固定的 5 天，但是小孩子平时是生病这块还真的比较多。小孩子生病了，就我婆婆在家，比如说发烧了，我婆婆在家带，就是你一边工作的时候你会担心家里小孩子是不是高烧啊，会不会好一点啊？就是这种，真的会这样。但是你如果在家里面带孩子的话，你就想啊，我工作上的合同还没有传，有各种电话、各种微信。”F 女士的孩子现在还不到 15 个月，工作很忙，工作压力也很大，妈妈的帮助帮她大大缓解了“工作-家庭”冲突，“家务基本上是能做的自己做，自己的事情自己

做，小孩的事情基本上是我妈带的，是她来做。我工作家庭冲突比较少。我妈带的挺好的，基本上不会影响到我，如果说带的不好的话，那可能会有这个影响。可能以后会需要托儿所，因为可能到时候我妈不会一直给我带，我婆婆带的话就不放心。还有就是说，经济压力蛮大的吧，还有一个是，你托的话，孩子自己带，也真的挺累的，你就算早上把她送走，晚上接回来，你回去还得辅导各种作业啊，也很累！”G女士只有一个孩子，平时都是公公婆婆帮忙照料孩子，但是不住在一起，“我们现在是我跟我老公两个人住在一起，小孩平时是跟我公公婆婆住，然后礼拜五的话会把她接回来之后，但是我们也很近，嗯，每天下班的话我们都会到她那边去看她。”H女士和她丈夫都属于独生子女，“我现在女儿是刚刚三岁多一点，然后刚刚上那个幼儿园，然后平时的话一般都是，嗯，家里有老人，就是我婆婆照顾着，因为我们双方是独生子女嘛，就是说这种方面可能比家里两个小孩的或者怎么样会相对来说好一点。”J女士没有什么“工作-家庭”冲突，本来一家三口和公公婆婆是分开住的，为了方便带孩子就决定住在一起了，她表示“公公婆婆平时带孩子比较多，包括接送小孩都是他们在弄，所以我这边应该是暂时没什么冲突，最多也就是晚上回家，可能要帮着小孩，因为要上小学了嘛，帮着他辅导辅导功课啊什么的。平时上班的时候也不会担心小孩，因为我们家是我老公做的比较多，因为他们已经都退休了嘛，所以全心全意照顾家庭，然后我跟我老公就两个人就轻轻松松上班，然后回家晚上就可能帮孩子辅导个功课。”。甚至还有祖辈牺牲自己的职业来帮助子女照料孩子。D女士的孩子现在读一年级，先后是婆婆和妈妈帮忙照顾的，“一开始是，有大概一年多的时间是我妈带，后来我婆婆过来一段时间了，不过那时候我上班时间比较短，早上的话8:00上班，下午4:30我们就下班了，然后回家的话也很早，半个小时就到家了。现在呢，平时主要就是我妈送他上学，晚上接他放学嘛，然后周末的话基本上就是跟我们一块。就是晚上回去教教做作业，也就这样子吧，然后陪他看看书啊。像我妈就是属于把工作辞了，她还没退休呢，她把工作辞了，然后给我带孩子吧，她不能说让我把工作辞了，在家带孩子吧！但是去年我妈住院的那段时间，让我婆婆来她不来，那没办法，然后当时我没有办法请假，真的就是遇上手里头有太多事情忙不过来，然后是我老公请了一个星期的假，然后完了我带孩子来我们公司上班上了一个星期，我上班他弄个凳子坐在我旁边，这样子把这两个星期给渡过去了，我妈住院的那两个星期了，就这样子过去的。”隔代抚养缓解了已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的同时，也会造成某方面的冲突，比如B女士表示“像老人家其实一些就是，嗯，养小孩的一些教育观念，还是跟不上的，然后还有小孩的急救的一些方法就是紧急办法的处理方式，他们是不清楚的，像这种培训社区是不是可以组织，对不对？因为那天我小孩直接把东西就卡到喉咙里去

了，那怎么弄出来？只能自己去学，他会有各种的急救方式，但是问题是可能学了我们会，但是在当下如果老人家不会，他就只能干着急，但是他打电话给我们是没有用的，因为我们救不了帮不了忙，但如果他们自己有这个本事，他们自己知道在遇到什么情况之下，用什么办法去处理，那是不是？也是减轻我们的压力对不对？然后小孩生病，发烧怎么护理？然后像这种，他们如果会了多好。因为我们现在非常非常多的小孩，就是小孩全部都是老人家在帮忙带的，那他们这一块的那个跟上去了，那我们就放心很多呀，对吧？”E女士表示“婆婆带，怎么说呢……因为现在小孩都在学的阶段，我婆婆在家教她ABC，因为方言，各种不标准你知道吗？”

也有少部分女性通过送去托儿所等机构帮助缓解其“工作-家庭”冲突。C女士一直都是自己带孩子，“工作-家庭”冲突较明显，“孩子都是我们自己带的，上学嘛找了个托班。就是放学的时候他们接过去，早上我们自己送。自己带可能会比较那个什么一点，好像没有参加过他的家长会，你可能有的时候上班真的是没有时间管他。反正我只要一出差嘛，他爸什么事情都不会管，就让他自己上学，早上自己啃两口面包，喝两口牛奶，都是靠孩子自己。”K女士的孩子现在在国外留学，孩子从小都是自己带的，“因为在外地都一样，没有父母帮忙的啊，就是顺其自然嘛。孩子大了以后呢，相对来说呢就额外的照顾这种比较少，因为他上学嘛，主要是在学习上给他帮助。那么小时候呢，反正有个幼儿园，就是说自己克服一下子，然后呢，在时间上，因为我们有工作时间的，而且都有严格的作息时间制度的，那么很多东西就要靠自己去协调。我在图书馆上班，图书馆实际上有孩子在上小学之前可以提前一个小时去接孩子的政策。但是因为工作忙，你根本没法去享受这个，你享受了，我就觉得对别人也不一定公平，我就一般情况能克服就克服了。能够想办法就想办法，只要学校有这个可能，他让我下午五点以后去接也行，因为有的孩子现在到三、四点就放学了，所以给父母造成很大的麻烦。学校现在是准许孩子可以放到什么时候的，但是不许老师收钱的，这时候就看父母你怎么看，就是舍得舍不得，有时候你要权衡一下，你的工作和你的孩子，带孩子能克服的还是尽量去克服。”

从以上资料可以看出，大部分家庭都是属于隔代抚养，隔代抚养帮助已婚已育职业女性大大缓解了“工作-家庭”冲突。虽然有部分女性对隔代抚养也不放心，怕祖辈照顾不好或是教育方式不对，但是都表示“有人帮忙带我就不想把孩子送到机构去，不会有人带还愿意把他送过去吧！总归是自己家人更放心一点”，大都不放心托幼机构的照料，认为“不清楚小孩的适应能力，不清楚机构那些设施，还有那个师资的真实水平”。当然，“如果实在没有办法的话，有托幼总比没有好”。隔代抚养一方面可以缓解已婚已育职业女性“工作-家庭”的时间、

精力冲突，但也会带来一定程度的行为冲突；另一方面，隔代抚养可以丰富祖辈们的养老生活，但也会给祖辈们的身体带来一定程度的伤害。

## 4.2 社会福利政策的“去商品化”能力不足

“去商品化”，也称为“非商品化”，是指个人福利的保障程度，即福利相对独立于其收入之外且不受其购买力的影响。该概念是考斯塔·埃斯平-安德森（Gosta Esping-Andersen）首次提出的，根据其说法，获得社会权利的基础是公民身份，而不是其在社会上的能力，它具有某种去商品化的性质。可以从三个方面来考量各种社会福利政策的“非商品化”能力，当然，这也用来检验中国目前社会福利政策的“非商品化”能力：第一，收入替代率，即人们在不工作时所得到的社会福利给付与工作所得收入的占比，当社会福利给付的水平低于社会所接受的正常收入时，这可能导致的结果就是迫使受助人重新返回到工作岗位当中去；第二，享受福利的资格要求，即资格标准、限制，如果很容易就能获得资格，并且这个资格无需与先前的就业记录、缴费记录等联系在一起，则代表该计划就拥有很大的去商品化的能力；第三，福利覆盖的程度，即使一个福利计划的给付很丰厚、条件很宽松，但如果这个计划只能为少数人提供，那么它去商品化的能力不高。<sup>1</sup>在收集的数据中，笔者明显的感受到了已婚已育职业女性对来自市场的“商品化”因素的担忧，在采访时，当问及什么原因会造成冲突时，多数女性第一时间回答“没有钱啊！”也就是经济问题造成了“工作-家庭”冲突，这说明家庭领域中的高消费在很大程度上加剧了已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的程度。

### 4.2.1 住房保障政策的“去商品化”能力不足

访谈中发现，住房过度“商品化”是大多数已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突中的主要经济障碍。E 女士表示“不上班肯定不行，我们这种情况因为我们有房贷，肯定要还呀，然后我老公一个人压力真的很大。”H 女士也表示“因为我们也是外地的农村的，包括房贷呀，各种方面的压力也会很多的，说没有压力那也是不可能的，只能说父母也是孩子的一个榜样，尽父母最好的能力去做，给孩子提供一个相对来说你能力范围之内好一点的环境而已，就是这样子。”B 女士因为住房贷款的压力不得不选择离家较远的公司上班，并且在生育二孩的问题上也需要再三考虑，“我们有房贷车贷，然后再加上一点那个首付的贷款。我们

<sup>1</sup> (丹麦)哥斯塔·埃斯平-安德森著.福利资本主义的三个世界[M].北京:商务印书馆出版社.2010.

的福利相对还算可以，就是我们有公积金啊什么之类的，可以抵掉一部分，还能减轻一下压力，在这样的情况下我们家可能每个月要还的贷款还不少！如果就是我老公的收入足够支撑我们家，然后整个的经济状况也都还行，那我是不是可以换一个在嘉定的工作，对不对？钱少，但是离家近，我在路上的时间是不是就已经节省了，对不对？还有如果考虑生二胎，还得换房子。就是上海的一个很坑爹的是，针对外地人的政策，我跟我老公是外地人，没有上海户口，二套房，首付70%，那等于是说我们如果就是想要在嘉定新城换一个，就是小三居大概就八九十平的房子，肯定要500万的，那意味着我们手上要有400万的现金，才能有可能去换这个房子。我们要赚多少年？对不对？政策能不能松一松？是不是？这是很现实的问题，对不对？”C女士在大城市生活经济负担重，孩子由自己照顾，“工作-家庭”冲突挺大，“因为其实当时在老家生活呢，费用也相对低，肯定是比大城市好一些。但是大城市资源好，在大城市生活你要是不工作的话，就是靠家里一个人你根本是养不起的，一个人的工资是根本不够的，租房就已经花费不少了。”因为住房问题，D女士选择两地奔波的生活方式，“我们现在是在上海上班，但住在苏州，每天苏州上海这样子来回跑的，路上时间3个小时，公交费用是有点高，但是两个人平摊就还好。就相当于在苏州租一个比较好的房子，是这样子想的。”I女士因为公司的缘故被调到另一个城市工作，大城市严格的政策让她没有参与感，“很多政策于我们这些外地的人来讲还是有很多限制，嗯，就像我刚刚说的读书啊，买房啊，类似这样的一些政策，我觉得可以适当的放宽，然后让大家会有更强的一个融入感和归属感。”

还有一部分已婚已育职业女性没有房贷压力，因此这方面引起的“工作-家庭”冲突也没有。G女士表示“其实说实话我家里没有太大的负担，你知道在上海这个地方房价特别高，我们家加上我爸爸、加上我婆婆，可能家里5、6套房子也有吧，然后存款什么也都还行，我老公是事业单位，也很稳定，所以没有太大的压力，这方面没有冲突。”J女士也表示“冲突还好吧，没有什么冲突，因为我跟我老公两个人结婚没什么负担吧，也没有贷款啥的。经济没有什么压力，公公婆婆又帮忙带孩子，能有什么冲突？”

综上所述，住房问题是影响已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突一个重要因素，家庭中的很多决策也和住房问题息息相关。可见，住房问题能够直接影响一个家庭的发展方向，住房是保障公民生存权利最基本的物质基础。因此，住房保障应该是社会福利政策的重要组成部分。但是，就目前的情况而言，我国还没有建立完善的住房保障体系，住房的社会福利政策完全“抵抗”不住住房的过度“商品化”。

#### 4.2.2 儿童教育福利政策的“去商品化”能力不足

表 4-4 子女在 3-6 岁期间参加的幼儿园性质的描述统计

类别	频率	百分比
公办幼儿园	131	59. 0%
有资助的民办幼儿园	51	23. 0%
无资助的民办幼儿园	40	18. 0%
总计	222	100%

在收集的 267 份问卷中, 有 222 位已婚已育职业女性的孩子的年龄在 3 岁以上。其中, 有 131 位已婚已育职业女性的孩子就读的幼儿园为公办幼儿园, 占已读幼儿园孩子的 59. 0%, 读有资助的民办幼儿园的孩子占 23. 0%, 读无资助的民办幼儿园的孩子占 18. 0% (见表 4-4)。可见, 大部分的家庭都会尽量为子女选择公办幼儿园或有资助的民办幼儿园, 原因是公办幼儿园价格优惠、师资有保障, 有资助的民办幼儿园受到政府的资助, 价格也相对低一些。

表 4-5 是子女在 3-6 岁期间就读幼儿园的性质对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的回归结果。从表中可以看出有资助的民办幼儿园类别具有统计学意义, 以无资助的民办幼儿园为参照物, 其 P 值为 0. 044, 偏回归系数为 -5. 353, 表示和子女就读无资助的民办幼儿园的已婚已育职业女性相比, 子女就读于有资助的民办幼儿园的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突程度更不明显, 说明学前教育“入园贵”会增加育儿成本, 对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的影响有显著性。

表 4-5 子女在 3-6 岁期间就读幼儿园的性质对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的有序多分类 Logistic 回归结果

	估计	标准误差	瓦尔德	自由度	显著性
子女在 3-6 岁期间就读幼儿园的性质					
(参照组: 无资助的民办幼儿园)					
公办幼儿园	-3. 449	2. 162	2. 545	1	0. 061
有资助的民办幼儿园	-5. 353	3. 193	2. 812	1	0. 044

访谈时, 当问及生活中是否存在“工作-家庭”冲突时, 所有已婚已育职业女性都第一时间脱口而出孩子的照料和教育问题, 在 12 位访谈对象中, 有 9 位已婚已育职业女性明确表示了她们对子女“入学难”和昂贵的教育成本的烦忧, 对此很有经济压力。其中 A 女士的女儿在读 5 年级, 她表示“家庭也会有影响工作的时候啊, 比如说马上要面临这个初中择校的问题, 就会一直在想她的成绩, 她有什么证书? 有什么条件? 对吧? 她以后上哪个学校呀? 升学率怎么样呀? 这方面压力很大。” B 女士的孩子还很小, 还没有上幼儿园, 但她已经开始担心“入学难、入学贵”的问题了, “三岁之后小孩进幼儿园, 能不能入公立的? 所

有人都这么排队，而且你要想想我们现在公司大部分的人都有两岁多小孩的，全部都在想怎么让小孩进公立学校。我们家小区对门就有一个还可以的公立的幼儿园，但问题是可能进不去。如果不能入，私立的学费每个月交四五千，然后还有兴趣班，出去玩。一年的话应该是要上8-9个月的学是吧，32000一年学费，还有小孩其他的费用。”除了要考虑“入学难、入学贵”的问题，还要很多已婚已育职业女性要考虑孩子放学后的看护问题，C女士表示“像这种我们外地的啊，特别是在上海想要上学的话很不容易的。因为你第一个是学校选择，基本上好的学校根本是进不去，对吧？然后第二就是小孩在上海的学校基本上每天放学很早，三四点就放学了，像这种的话，上班怎么办？只能去外面找晚托班。幼儿园我们上的私立的，一个月大概3500的样子，晚托班还要花钱。还有对于外地人来说，起码小孩的教育要和本地人平等吧，至少升学这一块做到。因为他现在上小学，她们说的是统筹，但是基本上每个区域他会有一个学校就是专门针对于那种外地来的，类似于那个农民工子弟学校，对吧？那像这种的话它其实就是一个特殊的待遇。希望社区里面能不能组建一下暑托班，像公司很多员工暑假带着孩子来上班。”E女士担心家里老人年龄大了，接孩子放学不安全，需要晚托班等机构能够帮助缓解一下下班和孩子放学之间的时间冲突，“希望可以把公办幼儿园的条件放宽一点，实在不行的话，你肯定要上私立嘛，费用高肯定也得要上对吧？我之前也咨询过晚托班，费用蛮高的，一个月好像3000多。上幼儿园的时候肯定要接送嘛，后面上小学也要接送，因为到上小学的时候我婆婆的年纪估计也挺大的了，到时候接送也不方便，而且我们也不放心。暑托班就还好，因为有婆婆在家带着。”F女士对是否能进公立幼儿园的态度很消极，也很担心幼儿园和托儿所的双重费用所带来的经济压力，“这不是我们能选的吧？我们能选肯定要选公立的。私立太贵了，最好是公立……可能以后会需要托儿所，因为可能到时候我妈不会一直给我带，我婆婆带的话就不放心，我可能就要找这种，现在挺多的这种。那……经济压力蛮大的吧！”I女士因为教育成本的问题放弃了一些孩子的受教育机会，“本来是想去找那个早教嘛，但是后面考虑到，第一小孩太小，第二费用问题比较高，钱嘛要花到刀刃上。”H女士希望可以规范一下早托行业，提供一些补助，“比如说0-3岁的这样子的一个学前教育阶段，无论是政府还是社区能够提供一些相对来说好的大环境让孩子去适应，而不是说让我们这样子面临一些比较贵的早托机构。因为现在早托机构是真的不便宜，所以我觉得政府应该提供公共机构。”

除了教育费用的因素，学校的师资和能力也是母亲们担心的一个重要因素，G女士表示“因为我们是摇号的嘛，公立的那个示范园也摇进了，那就没有去私立了，如果说示范园摇不进的话可能会考虑私立。因为我不知道你是不是了解公

立的幼儿园也是分等级的，就是如果是一级和两级相对来说师资和一些拓展活动比较……一级两级算是比较弱的嘛，他跟示范园相比较是比较弱的，那可能就会考虑好一点的私立。但是你说像一般的私立跟公立来比，如果是站在不是我的角度来说肯定还是公立好，因为私立现在毕竟还是很多老师是没有资质的，就是安全意识各方面都比较差一点。”H女士的孩子没能进入公立学校，但是“一切为了孩子，为了孩子的一切”，他也只能顶着压力，为孩子创造好的教育环境，“压力呢肯定是有，只不过是目前的话，没上到公立，既然孩子上了私立的，那作为父母嘛，总归出发点是为了孩子，希望他小的时候能够接触到一个比较相对来说系统的一个学习过程，那么对于他以后的小学阶段，也是有好处的。”D女士因为师资的缘故选择了家附近的私立学校，“公立的话，怎么说呢？（不好意思的笑了）我们那个学区的话公立不是特别的好，就是比较一般，然后再一个呢？就是我们那个私立就在我们小区里面，离家比较近，然后主要也是双语教学，就是上幼儿园就开始教英语了，语言这个东西还蛮重要的。我自己学的不好，得让他学好！所以就上私立吧。”

由此可见，“入学难”和昂贵的教育成本是影响已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突最重要的因素之一，其次，在访谈中还了解到，学校的教育资源和师资能力也是已婚已育职业女性非常关注的一个因素。很多受访对象还提出了住房和“入学资格”挂钩的问题，B女士表示“进公立学习需要排队，首先这附近的本地户口是第一个优先；然后第二个就是不在这附近的本地户口；然后第三个就是房子，有房子有积分的，房子在这附近的小孩就是排第三位；第四个就是有积分没房子的，然后还有就是……就这么排下去。但问题是这样排下去之后，你可能排到第二个就已经没有了，我们第三个就进不去。”H女士表示“对于我来说上公办压力也很大，因为我们也是外地的农村的，学区房的房贷呀各种方面的压力也会很多的。”I女士也表示“在上海这边是需要有年限才能买房之类的，那我们想着说如果要解决读书的问题，是不是考虑要买房，但是我们这个连基础条件都达不到，所以说这一块的冲突还是比较大。”可见，住房问题已经是一个家庭最大的经济障碍，和“入学资格”捆绑在一起之后，为了让子女接受更好的教育，很多家庭要么“倾尽所有”买一套学区房为孩子换来一个公办学校的入学资格，要么被迫选择师资良好、设备齐全的私立学校或者是课外额外上补习班，又大大增加了孩子的教育成本，这一连锁效应对一个家庭来说无疑是一个必须经受的经济障碍。

#### 4.2.3 生育保险制度的“去商品化”能力不足

1980年代中期，我国生育保险制度开始改革。1988年国务院颁布了《女职

第四章 职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利影响因素分析 上海师范大学硕士学位论文  
 工劳动保护规定》，从此生育保险制度的改革进入了新的阶段。《女职工劳动保护规定》调整了生育保险的待遇，并将实施范围扩大到了所有企业、机关事业单位及社会团体，其中还包括外商投资企业和乡镇企业。1994年，原劳动部发布了《企业职工生育保险试行办法》（1995年1月1日起实施），并在全国范围内推广了生育保险改革的措施。1995年、2000年，国务院相继颁布了《中国妇女发展纲要（1995-2000）》和《中国妇女发展纲要（2001-2010）》，在我国妇女事业的发展规划中加入了生育保险制度的改革。劳动保障部还陆陆续续发布了《关于进一步贯彻落实<中国妇女发展纲要>实施方案的通知》等文件，在各地部署生育保险工作。<sup>1</sup>生育保险是一种职工福利，享受的资格与就业和缴费挂钩。截止到2018年的年末，参加生育保险的人数仅有20434.1万人，才占全国参加基本养老保险人数的21.7%<sup>2</sup>。生育保险在“五险”中的参保率和参保人数都很低，为了节省用工成本，许多企业都不给职工缴纳生育保险。而生育是已婚已育职业女性乃至整个家庭最重大的事情，生育保险制度既与工作息息相关，也与家庭息息相关。

表4-6 已婚已育职业女性生育保险参与情况与政策实享受情况

	类别	频率	百分比
是否参加了生育保险	参加了	161	60.3%
	没有参加	79	29.6%
	不清楚	27	10.1%
怀孕或哺乳时是否有加班或上夜班的情况	是	68	25.5%
	否	199	74.5%
生育时是否享受了带薪产假	按规定享受了产假	165	61.8%
	享受了部分产假	18	6.7%
	没有享受	76	28.5%
	不清楚	8	3.0%
生育时配偶是否享受了陪产假	按规定享受了产假	89	33.3%
	享受了部分产假	31	11.6%
	没有享受	134	52.8%
	不清楚	13	4.9%
生育一年内是否享受了工作期间的1小时哺乳假	按规定享受完	98	36.7%
	享受了部分	31	11.6%
	没有享受	115	43.1%
	不清楚	23	8.6%
工作单位是否有女职工卫生室/孕妇休息室/哺乳室等设施	是	54	20.2%
	否	213	79.8%

<sup>1</sup> 吕青，赵向红著. 家庭政策[M]. 北京：社会科学文献出版社. 2012.

<sup>2</sup> 根据国家统计局公布的年度数据整理计算所得。

生育时是否享受了生育津贴	有, 和产前工资差不多	95	35.6%
	有, 只有基本工资或部分生活补贴	62	23.2%
	没有津贴	110	41.2%

上表（表 4-6）是已婚已育职业女性生育保险参与情况与政策实享受情况。只有 60.3%的已婚已育职业女性参加了生育保险，还有 10.1%的已婚已育职业女性不确定自己是否参加了生育保险，生育保险参与率太低；还有一部分女性没有按规定享受生育保险制度，生育保险制度的实施没有得到有效的监管；有 25.5% 的职业女性在怀孕或哺乳时还存在加班或上夜班的情况，79.8%的已婚已育职业女性的工作单位没有女职工卫生室/孕妇休息室/哺乳室等设施，女性劳动权益没有得到有效的维护。

下表（表 4-7）是生育保险参与与生育保险制度享受情况对加了生育保险、怀孕或哺乳时是否有加班或上夜班的情况、生育时是否享受了带薪产假的“享受了部分产假”类别、生育时配偶是否享受了陪产假的“享受了部分陪产假”类别、生育时是否享受了生育津贴的“有, 和产前工资差不多”类别具有统计学意义。是否参加了生育保险自变量以“否”类别为参照物，“是”类别的偏回归系数为 -6.395，表示与没有参加生育保险的已婚已育职业女性相比，参加了生育保险的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突的程度更不明显；怀孕或哺乳时是否有加班或上夜班的情况自变量以“否”类别为参照物，“是”类别的偏回归系数为 4.080，表示与怀孕或哺乳时没有加班或上夜班情况的已婚已育职业女性相比，有加班或上夜班情况的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突更明显；生育时是否享受了带薪产假自变量以“没有享受”为参照物，“享受了部分产假”的偏回归系数为 -10.762，表示与生育时没有享受带薪产假的已婚已育职业女性相比，享受了部分产假的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突更不明显；生育时配偶是否享受了陪产假自变量以“没有享受”为参照物，“享受了部分陪产假”的偏回归系数为 4.603，表示与生育时配偶没有享受陪产假的已婚已育职业女性相比，配偶享受了部分陪产假的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突更明显，配偶按规定享受了陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突与配偶没有享受陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突并无差异；生育时是否享受了生育津贴自变量以“没有津贴”为参照物，“有, 和产前工资差不多”的偏回归系数为 -7.585，表示与生育时没有享受生育津贴的已婚已育职业女性相比，享受了生育津贴并与产前工资差不多的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突更不明显，只享受了基本工资或部分生活补贴的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突与没有享受生育津贴的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突并无差异。

表 4-7 生育保险参与与生育保险制度享受情况对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的有序多分类 Logistic 回归结果

	估计	标准误差	瓦尔德	自由度	显著性
是否参加了生育保险（参照组：否）	-6.395	2.927	4.774	1	0.029
怀孕或哺乳时是否有加班或上夜班的情况（参照组：否）	4.080	2.154	3.588	1	0.048
生育时是否享受了带薪产假 (参照组：没有享受)					
按规定享受了产假	-4.704	2.922	2.592	1	0.107
享受了部分产假	-10.762	5.373	4.012	1	0.045
生育时配偶是否享受了陪产假 (参照组：没有享受)					
按规定享受了陪产假	2.463	2.117	1.353	1	0.245
享受了部分陪产假	4.603	2.426	3.601	1	0.048
生育一年内是否享受了工作期间的 1 小时哺乳假（参照组：没有享受）					
按规定享受完	0.115	1.668	0.005	1	0.945
享受了部分	-0.777	2.190	0.126	1	0.723
工作单位是否有女职工卫生室/孕妇 休息室/哺乳室等设施（参照组：否）	-2.724	1.924	2.006	1	0.157
生育时是否享受了生育津贴 (参照组：没有津贴)					
有，去产前工资差不多	-7.585	3.872	3.838	1	0.050
有，只有基本工资或部分生活补贴	-3.694	2.895	1.628	1	0.202

采访中，几乎所有已婚已育职业女性都表示产假和陪产假都太短，延长产假和陪产假都可以帮助她们缓解一些“工作-家庭”冲突，B 女士表示“延长产假肯定是有缓解冲突的呀，产假的时间很短，像我们公司还可以，起码你所有的那个产检假，还有你的产假他都是正常休，然后正常给钱。因为我怀孕然后喂养小孩什么的嘛，最起码将近两年的时间，我领导还是蛮支持的，你基本上说不能出差啊什么的，他都不会安排你出差，像我们一些展会我不太方便去的，他也都会调开，同事什么之间还是挺好的。”E 女士表示“我刚开始就是产假回来的时候就是特别焦虑！总会担心小孩子在家会怎么样，生出来你就各种担心各种焦虑，工作肯定会不能全身心的去投入。”G 女士认为延长产假对孩子也有好处，“其

实很多其它城市产假已经延长到，据我所知已经延长到可能4个月5个月的都有，但是上海只有98天。但其实98天，才三个月的时间吧，现在，你知道做月子就做两个月，那还剩下一个月，等于其实三个月宝宝还是很脆弱的时候，这个时候如果完全离开母亲的话，对孩子的发育其实也不是特别好，我觉得还是有必要要延长的。”H女士不仅休了产假，还额外休了8-9个月的假期，“生完我前前后后休了差不多一年左右，当然后面的话全都是用的是自己的事假去抵。就不给钱的嘛。”

希望延长产假的同时，女性们又担心这会加剧就业性别歧视的程度，还是会引起“工作-家庭”冲突。B女士表示“其实如果国家出了这种，我们肯定就是会愿意的，但是你有一个问题，像这种假一多了，那是不是我们以后的工作选择机会就少了？单位在招人的时候，在同等状态，他会优先考虑别人呢，这是很现实的，所以现在一直都在说什么要延长产假呀，好是好，大家都愿意要，但是问题是你要先确认你有工作吗？你以后在职场的竞争还有利吗？”G女士也表示“这个跟上海整体的环境也有关系嘛！上海本来就是竞争非常激烈的一个城市。如果说，嗯，政策把这个假期各种都再拉长的话，其实对于职场上的女性来说她会遭受的这个职场歧视会更加严重。”

还有很多已婚已育职业女性也考虑到了工作单位的难处，A女士表示“有的人没休完产假就要回去上班了，公司缺人手，没办法。”B女士也表示“你说把希望放在单位也不可能，因为开一家公司毕竟不是做慈善，所以你就只能自己调节，靠自己。这是很正常的，因为我曾经也做过人事，你站在公司的立场的话，你确实是，你要想想我们公司去年生了10个小孩，从3月开始到12月，每个月一个，最少。而且还要休产假什么的，产假就4个月，对不对？那你要想想我们公司基本上这些福利全部都给你，该给你的全部都给你。老板愿不愿意买单呢？”F女士为了尽量少的影响工作，主动放弃了一部分保障权益，“因为我们其实生孩子对工作的影响还是蛮大的，对公司的影响也是蛮大的，他可能需要额外再招一个人，对吧？这些都是成本，而且我们休产假的话也是要考虑这件事情，生孩子也需要考虑。我的哺乳假没有用完，因为有的时候真的很忙，这是我自愿的，不是说公司没给我。”

已婚已育职业女性们也希望可以延长配偶陪产假的时长。B女士表示“陪产假其实也很短。我老公休了10天，但是那时候没什么用，10天完全不够那个什么，因为我还请了月嫂，所以没他什么事情，但凡我没有请月嫂，是不行的。因为10天你还是个鸡飞蛋打的状态之下呀，10天完全不够。我如果不是说请了个月嫂在，那我怎么去撑过我这个月子？对不对？”C女士的老公是自由职业者，生育时有比较多的时间陪在身边，“冲突其实还好，但是有时候也是会有的，因

为并不是每次我有事情他都能走的开。”D女士的配偶“休了有十来天吧，具体休了几天我不知道，反正那时候刚好赶上快过年，他休的时间是比较长的。”当问及需要延长陪产假时，D女士语气非常强烈地回答我：“当然有必要啊！陪产假短！肯定短！你不知道坐月子的那个时候有多烦！现在我们公司很多生孩子的都请月嫂，月嫂一走立马家里就混乱了，所以我觉得陪产假可以长一点！”E女士的老公在杭州上班，陪产假休了15天，她表示“我觉得还可以，等于15天就是两周就差不多恢复，差不多了。”H女士也“觉得肯定是不够啊，当然因为我们那时候生孩子没有去月子中心，孩子刚出生的话，可能即使双方都有4个老人帮忙照顾，但还是也是手忙脚乱的，觉得也是也是不够的。”L女士则认为陪产假的长短与缓解“工作-家庭”冲突无关，她表示“合格的老公一天产假不休都够，不合格的老公天天产假也没用。等你自己结婚生子就明白了。”

还有女性表示希望产检费用可以报销，B女士表示“上海所有的产检，它是不进社保的，产检所有的费用几乎全部都是自费的。产检的话从怀孕从三个月建大卡然后一直到生，生的费用是另算哦，这一块的话他的那个费用是5000到1万不等的，这个钱是不能报销的。生的钱的话是有社保的话可以走社保，然后像我们一般自费还要大概4000的样子，但是这一笔钱的话它最后有个生育津贴，可以补。这一块基本可以跳过，我不明白为什么上海没有，因为其他地方我了解到就是产检其实是可以走医保的，走生育金的。但是上海的不行，上海基本从建大卡之后，它就会给你一张医疗自费卡，你的社保卡就不能用了。”D女士的“产检有些是在报销范围内，就是拿医保卡可以刷嘛，有些是可以。有些是不可以，还有一些检查费是不可以的。因为我生孩子的时候那时候还在苏州。上海这边的话不一样，政策不一样，反正我记得我们那时候有很多，当然我们那个时候产检不像现在这么复杂，我记得前前后后的总费用也就两三千块钱，现在都要上万的，差异大了，我们家小孩都七八岁了。”

从以上分析可以得出参加生育保险、享受产假、享受生育津贴、怀孕或哺乳时不加班不上夜班可以帮助缓解已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突问题。虽然在回归分析结果中得出配偶享受部分陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突更明显，配偶按规定享受了陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突与配偶没有享受陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突并无差异的结果，但是从访谈资料中得出已婚已育职业女性们还是希望配偶陪产假可以延长，大部分男性有家庭照料的意识和承担，这有利于帮助已婚已育职业女性缓解“工作-家庭”冲突。除此之外，已婚已育职业女性们还希望能够解决部分产检费用问题，降低女性们的生育成本。

#### 4.2.4 儿童医疗保障体系的“去商品化”能力不足

在我国，儿童福利一直与社会保障体系“脱节”，中国的医疗保障体系在近几年才覆盖到了儿童。但是，由于城镇居民医疗保险支付的水平低，医疗费用报销的比例和范围也较低，保障力度不够。然而，儿童在生理上十分脆弱，非常容易生病，再加上现在环境卫生状况越来越严重，儿童患病的比例在逐年增加。

采访中，不少已婚已育职业女性很担心孩子的医疗费用问题，能报销一部分儿童医疗费用可以缓解经济压力。B 女士表示“每一次带我仔去医院，就是感冒发烧什么之类的，挂号我都能走医保，我自己基本上只要出一部分，很少超过 100 块。那你这一块，有跟没有就差非常多，对不对？”J 女士也表示“我老公他们单位还蛮好的，就是说他们是有另外交一块保险什么的，反正是，他的医药费和小孩子的医药费都是全报的，你像我们正常的话医保是只报 50% 对吧？他们单位帮他们交了一份额外的什么保险，只要是那种医院里的医药费什么的他们都是全报的。这一块就省了很多钱！”C 女士一家是外地人，通过买商业保险来保障她们的生活，“而且医疗的话，外地小孩也是没有的，像外地人，我们不交社保的话医疗肯定是没有的。商业保险我们自己倒是买了。如果不买，当你真发现家里有状况的时候，钱又没有，那个时候的话就真的是后悔当时为什么不买多一点？”

综上所述，提高儿童医疗费用报销比例和范围，加强保障力度有利于已婚已育职业女性减轻经济负担，缓解“工作-家庭”冲突。

### 4.3 基于性别平等视角的社会性规制不足

新中国建立以来一直致力于妇女的解放以及男女平等基本国策的实施，尤其在当前构建和谐社会的大背景下，建立男女平等的社会性别制度即男女平权制度成为构建和谐社会的重要组成部分。虽然目前女性的地位已经得到了前所未有的提高，但是我们仍需努力，不仅要提高女性的性别意识，同时也要提高男性的性别意识。本文对已婚已育职业女性的性别意识进行了五分计分法，分值越高，性别意识越弱。从表 4-8 可以看出，“当家庭与事业发生冲突时，女性应该以家庭为重放弃事业”的均值小于 3 分，“丈夫的职业发展比妻子的职业发展重要”的均值接近 3 分，分值都不低，标准差较大，说明工作和家庭中已婚已育职业女性偏向于选择家庭，但是内部差异较大。女性的性别意识正在一点一点不断提高，但是“男主外，女主内”这一传统思想的根基还是很牢固，这需要大家的不断努力。

表 4-8 已婚已育职业女性性别意识情况

	均值	标准差
--	----	-----

当家庭与事业发生冲突时,女性应该以家庭为重放弃事业	2.49	1.270
丈夫的职业发展比妻子的职业发展重要	2.99	1.383

表 4-9 性别意识对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的有序多分类 Logistic 回归结果

	估计	标准误差	瓦尔德	自由度	显著性
性别意识	0.443	0.214	4.269	1	0.039

本文用性别意识的总分和已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突进行了有序多分类 Logistic 回归分析（见图 4-9），结果得出性别意识具有统计学意义，其偏回归系数为 0.443，表示性别意识越弱，已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突程度越高。

访谈中，当问及工作的原因时，除了经济原因，大部分女士都认为这是个人独立、实现个人价值的途径。B 女士表示“现在中国女性为什么要上班？绝大部分并不是因为她们多独立，是因为老公的收入不够，懂吗？就还是要暴富，所以现在就变成这样了。但也确实都会觉得，因为我毕竟也读了书，那我就会想要保持独立，要赚钱，因为毕竟不想过伸手要钱的日子嘛。”C 女士表示“我们家对我工作都是支持的，因为现在女性嘛，其实都是比较喜欢独立的，我们不可能只当家庭主妇。”G 女士“为什么要工作啊？实现自我价值啊！”I 女士表示“我觉得，嗯，这是一个价值观的问题。经济因素肯定是有，所有问题的根源可能还是在于经济上的一个问题，但是我觉得我自己的主观意识还是比较强的，我觉得不上班的话，不独立的话，你在这个社会上就少了一分地位存在的，嗯。”L 女士还认为工作可以给孩子树立好榜样，“我也不想整天在家带孩子，等孩子上学了多无聊呀。等有一天孩子独立了，回头看看我什么都没有了！而且奋斗的妈妈，努力工作的独立的妈妈难道不是一个榜样吗？工作也能体现自己的价值，可以有社交，可以不跟社会脱节。脱离社会很容易，但是重新入职场就比较困难了。”由此可见，女性性别意识正在觉醒，女性的话语权逐渐提高，这有利于其缓解“工作-家庭”冲突的问题。但是，基于性别平等视角的社会性规制并没有跟随女性性别意识的觉醒而提高，这导致社会福利政策在性别平等视角上缺乏社会性规制，从而影响已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突。

社会性规制旨在确保劳动者和消费者的安全、健康、卫生、环境保护、防灾，对物品和服务的质量以及随之产生的各种活动设定一定标准，并禁止、限制特定行为的规制<sup>1</sup>。在社会福利政策中，社会性规制是指政府为保护不同社会群体特别是社会弱势群体合法权益而采取的立法和制度措施<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 陆雄文主编. 管理学大辞典[M]. 上海：上海辞书出版社. 2013.

<sup>2</sup> 陈秀红. 影响城市女性二孩生育意愿的社会福利因素之考察[J]. 妇女研究论

### 4.3.1 女性就业权利保护不足

恩格斯指出：“妇女解放的第一个先决条件就是一切妇女重新回到公共劳动中去。”<sup>1</sup>也就是说，只有获得经济独立，女性才能获得与男性相同的地位和权利，然后女性才能提高话语权，才有利于缓解其“工作-家庭”冲突。就业是女性获得经济独立的唯一途径，女性的就业保障主要指的是禁止就业歧视的立法制度。

访谈中发现，公司里存在不少隐形的性别歧视，A女士在公司做人事工作，她表示“现在基本上都平等了，面试的时候问还是会问一下你已婚了没有啊？有没有孩子啊？刚进入职场的人找工作要看岗位。如果岗位需要年轻人，那不可能找个已婚已育的。”甚至政策制度在实施过程中也引起了性别歧视，B女士表示“这种产假一多了，那是不是我们以后的工作选择机会就少了？单位在招人的时候，在同等状态下是否会优先考虑别人呢，？这是很现实的，所以现在一直都在说什么要延长产假呀，这个那个呀什么之类的。好是好，大家都愿意要，但是问题是你要先确认你有工作吗？你以后你在职场的竞争还有利吗？”G女士也表示“这个跟上海整体的环境也有关系嘛！上海本来就是竞争非常激烈的一个城市。如果说，嗯，政策把这个假期各种都再拉长的话，其实对于职场上的女性来说她会遭受的这个职场歧视会更加严重。”女性产假等制度本意是为了保护女性生育的权利，但是因为相关政策设计不当造成了性别歧视的结果。

综上所述，女性权益保障政策实施的监管不力、产假等相关政策的设计不当造成了就业性别歧视的问题，换句话说就是女性就业权利保护不足——禁止就业性别歧视的社会性规制缺失引起了就业性别歧视问题，加剧了女性工作方面的困难，使得已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突更为明显。

### 4.3.2 缺乏男性承担家庭照料责任的性别分工制度

受传统的性别分工制度的影响，男性承担的家庭照料责任较少，主要活跃于公共领域。下表（表4-10）是已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的主要原因。从表中可以看出子女或老人的照顾负担是最主要的原因，配偶家庭照料责任的缺失排在第三位，有32.6%的已婚已育职业女性因为配偶家庭照料责任的缺失造成“工作-家庭”的冲突明显。可见，在女性意识逐渐觉醒的现在，传统的性别分工制度已不再合理。

---

从, 2017(01):30-39.

<sup>1</sup> 刘澄.《家庭、私有制和国家的起源》导读[M].天津:天津人民出版社, 2009.

表 4-10 已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的主要原因 (n=190)

冲突的主要原因	应答人次	应答次数 百分比	应答人百分 比
工作量大	76	21.5%	40.0%
配偶家庭照料责任的缺失	62	17.5%	32.6%
子女或老人的照顾负担	95	26.8%	50.0%
家务劳动的负担	57	16.1%	30.0%
对自我的完美主义要求	51	14.4%	26.8%
其他	13	3.7%	6.8%
总计	354	100.0%	186.3%

上文从表 4-7 分析得出与生育时配偶没有享受陪产假的已婚已育职业女性相比，配偶享受了部分陪产假的已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突更明显，配偶按规定享受了陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突与配偶没有享受陪产假的已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突并无差异。虽然从回归分析中得出的结果是配偶陪产假不利于已婚已育职业女性缓解其“工作-家庭”冲突，但是，从访谈资料中发现已婚已育职业女性们还是希望配偶陪产假可以延长，一部分女性的配偶有家庭照料的意识和担当，有利于帮助已婚已育职业女性缓解“工作-家庭”冲突。可见，目前我国男性“男主外，女主内”的传统观念还很牢固，只有从根本上打破这个传统思想才能有利的帮助已婚已育职业女性缓解“工作-家庭”冲突，这需要更有利的社会性规制去实现。

## 4.4 社会福利政策宣传、实施监管的缺位

社会福利政策的宣传是已婚已育职业女性获取社会福利政策信息和服务的首要和关键一步，而社会福利政策实施的监管是保证已婚已育职业女性有效享受社会福利政策和服务的保障。

### 4.4.1 社会福利政策宣传的缺位

上文中表 4-6 显示有 10.1% 的已婚已育职业女性对自己是否参加了生育保险的状况不了解，还有一部分女性对自己是否享受了待遇不清楚，说明生育保险的知识普及还不够，还没有得到女性的关注和重视。下表（表 4-11）是已婚已育职业女性从社区得到帮助的情况表。从表中可以看出有 82.8% 的人没有从社区得到过任何帮助，只有 7.1% 的人从社区得到过相关政策的宣传普及。另外，在访谈中当问及是否了解哪些政策或服务可以缓解冲突时，几乎所有已婚已育职业女性都不假思索地直接回答“没有”，连已经享受过的待遇和服务也不清楚它的目

上海师范大学硕士学位论文 第四章 职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利影响因素分析的和用途。可见，社会福利政策的宣传非常不到位，使得大部分已婚已育职业女性对已有的社会福利政策和服务没有正确的认识，也没有渠道了解社会福利政策及其福利服务。一方面，已婚已育职业女性们不知道有可以缓解“工作-家庭”冲突的政策和服务；另一方面，这导致社会福利政策和服务资源的浪费。

表 4-11 已婚已育职业女性从社区得到的帮助 (n=190)

社区的家庭服务	应答人次	应答次数百分比	应答人数百分比
无任何帮助	221	70.2%	82.8%
经济或实物援助	8	2.5%	3.0%
家庭关系调节服务或教育指导	16	5.1%	6.0%
家务帮助、子女或老人的照料帮助	17	5.4%	6.4%
心理援助或法律援助	11	3.5%	4.1%
组织休闲娱乐的交流活动(亲子、老人活动等)	9	2.9%	3.4%
相关政策的普及宣传	19	6.0%	7.1%
其他	14	4.4%	5.2%
总计	315	100.0%	118.0%

#### 4.4.2 社会福利政策实施监管的缺位

访谈中，A 女士表示“现在基本上都平等了，但是面试的时候问还是会问一下你已婚了没有啊？有没有孩子啊？”还有“有的人没休完产假就要回去上班了，公司缺人手，没办法。”上文中表 4-6 也显示有一部分女性没有按规定享受生育保险制度中的各项待遇，说明生育保险制度的实施没有得到有效的监管，使得部分已婚已育职业女性的权利没有得到有效的保障。女性权益保障明确规定禁止就业性别歧视的存在，但是“上有政策，下有对策”，需要政府等部门加强社会福利政策和服务实施的监管力度。

## 第五章 社会性别视角下应对职业女性“工作-家庭”冲突的福利政策的构建

### 5.1 国外福利性政策应对职业女性“工作-家庭”冲突的经验

二十世纪六七十年代福利国家建立的福利体系主要是建立在“男性赚钱养家模式”之上，而在家庭这一私人领域的照料工作则被视为是女性的天职<sup>1</sup>。学者南茜·弗雷泽（Nancy Frazer）将这种福利体系看作是“性别双轨制”：从男性的视角来看，和就业挂钩的社会保险体系主要是保障男性劳动者的劳动能力和赚钱能力，并且还帮助他们维持“家庭支柱”的身份与尊严；而从女性的角度来看，这项“救济计划”却给主要为女性的受助者提供最低层次的保障，并伴随着十分严苛的收入审核制度，以及后果严重的社会污名化。“性别双轨制”背景下，女性依赖家庭是合理的，而依赖福利却是可耻的，这更是让女性不得不依赖男性而生存。

借助社会性别理论对各国家福利政策对女性产生的影响进行分析，福利国家现有的福利体系可以分为就业促进模式、照顾者支持模式以及双就业-照顾者模式这三种福利模式。

#### 5.1.1 就业促进模式的福利政策

就业促进模式着重促进女性参与就业，认为可以有效促进女性实现自身的独立。然而，它忽略了家庭劳动价值，低收入女性面临着职业和家庭的双重压力，而中产阶级女性才有条件享受“家庭主妇”的特权。福利国家的一些福利体系就体现就业促进模式的偏向：美国在社会福利的先决条件中增加了就业的要求，荷兰提倡灵活就业以帮助女性兼顾家庭和工作。但是，在就业促进模式下，并没有鼓励其他社会主体分担家庭负担的政策。

20世纪九十年代中期，美国将“抚养未成年子女家庭的补助计划”变为“贫困家庭临时补助计划”，后者对福利接受者提出了更多的要求——增加每周工作的时长标准，限制福利接受者终身最高福利享受的年限，这说明原来的社会福利转化成了与工作绩效挂钩的福利。这些福利改革隐晦地表达了已婚已育女性参与就业不仅可以摆脱对福利项目的依赖，实现经济独立，还可以为她们的孩子树立

<sup>1</sup> 刘继同：《妇女与福利：女性主义福利理论评介》，《妇女研究论丛》2003年第4期。

一个积极向上的榜样。<sup>1</sup>与美国不同，荷兰通过积极促进非正规就业来帮助女性参与就业。20世纪80年代，为了减少失业荷兰积极鼓励女性灵活就业。灵活就业可以保障更多的人能够分享有限的工作岗位<sup>2</sup>。20世纪90年代，荷兰逐渐立法取消社会保险对工作时长的限制，这意味着兼职就业也可以和全职就业一样获得社会保险。在兼职就业的制度化努力下，荷兰兼职就业比例位列OECD国家第一。

促进女性就业是实现性别平等的重要手段，而女性充分参加劳动力市场是保证女性的经济独立的前提<sup>3</sup>。这隐藏着一个不平等的事实：从事家庭照顾工作的女性因为没有经济自主权，而失去获得独立的机会。就业促进模式强调就业是个人独立的先决条件，但它没有通过社会政策去改变已有的社会性别分工，同时忽略家庭照顾工作的社会价值。女性一边无法摆脱家庭劳动，进而又面临着劳动力市场边缘化的困境，因此，就业促进模式的福利政策并没有实现促进女性就业的预期。

### 5.1.2 照顾者支持模式的福利政策

照顾者支持模式着重以现金补贴的方式将家庭照料者稳定在私人领域中，而不是通过提供服务的方式来减轻照顾者的负担，使部分照顾工作社会化。

照顾者支持模式意识到家庭照顾工作的市场价值，并以现金补贴或者减税等方面来提供经济补助。但低于市场价格的补贴无法支持家庭照顾者的独立，同时还固化了传统的社会性别分工，加强了女性对男性的依赖，限制了女性的选择。在照顾者支持模式下，政府减轻女性负担的方式往往是使用现金补贴的方式来支持家庭照顾的功能，而较少提供服务促进家庭照顾工作社会化。

照顾者支持模式也着重以现金补贴的方法为儿童提供福利。2014年，奥地利、德国和匈牙利三个国家对每个0至14岁儿童的最高补贴金额在平均工资中所占的比例比较高。然而，实施此模式的政府却对早期儿童照料和教育服务的支出较少。有研究指出对0至2岁的儿童提供日间照料能够有效地减轻家庭照料的压力，这非常有利于女性参与就业。可见，政府现金补贴的方法使得家庭的照顾者留在家中，这限制了她们（通常是女性）在工作与家庭照料以外的选择空间。除现金补贴的福利措施之外，这一模式还强调对母亲的支持，例如，实施该模式的政府向母亲提供的带薪育儿假这一福利支出在OECD国家居于相对较高的水平。

<sup>1</sup> Jill Weight, "Compromises to Carework: The Social Organization of Mother's Experiences in the Low-wage Labor Market after Welfare Reform," *Social Problems*, 2006, 53(3).

<sup>2</sup> Janneke Plantenga, "Combining Work and Care in the Polder Model: An Assessment of the Dutch Part-time Strategy," *Critical Social Policy*, 2002, 22(1).

<sup>3</sup> Hadas Mandel, Moshe Semyonov, "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries," *American Journal of Sociology*, 2006, 111(6).

尽管这一模式力图用丰厚的现金补贴的福利措施和带薪育儿假的措施来支持家庭照料者（大多数为女性）的工作，但女权主义者认为，这种福利措施巩固了传统“男主外，女主内”的社会性别分工制度，并且使得女性不得不更多地承担家庭照料的责任。

女性主义者们认为，照顾者支持模式以现金转移和带薪育儿假的方式并不能有效地支持母职工工作，这反而强化了原有“男主外，女主内”的社会性别分工，该模式实际上仍在鼓励男性工作，使得女性更理所当然地承担家庭照料工作。照顾者支持模式实际是对男性工作的有效补贴，而没有真正理解并支持女性的家庭照料工作。这些津贴不仅不能支持照料者（通常是女性）的独立生活，反而使得她们更加依赖在外工作的家庭成员（在许多情况下为男性）。并且，现金转移和带薪育儿假加大了女性进入就业市场的难度，并使得女性在就业市场上处于边缘地位，这严重限制了女性进入劳动力市场的选择。

### 5.1.3 双就业-照顾者模式的福利政策

双就业-照顾者模式注重利用公共服务的措施促进女性的就业，也同样重视鼓励男性参与私人领域的照料工作，以此促进男女平等，这是目前为止缓解“工作-家庭”冲突关系最佳的政策模式。二十世纪七十年代以来，瑞典政府就一直实施这一模式，瑞典认为“男主外，女主内”的传统社会性别分工不仅限制了女性的发展，而且使得男性承担了“赚钱养家者”这一特定的社会角色，阻碍了人们的自由选择<sup>1</sup>。

在这种模式下，政府往往注重以服务的形式办法提供家庭福利。丹麦、瑞典和芬兰等国家的家庭福利支出主要是服务方式的，其早期儿童照料支出和教育支出的费用也较高。1995年以来，瑞典政府规定各地方必须向孩子还在学龄前的正在工作或学习的父母提供公共的托幼服务。那么，参加公共托项目成为了学龄前儿童的一项权利，而不仅仅只是一项福利。自2001年以来，此类公共的托幼服务甚至扩展到了孩子还在学龄前的失业的家长。实施双就业-照顾者模式的国家还通过积极的社会政策鼓励男性参与家庭照料工作。瑞典政府还推行了“父亲月”的育儿假政策，政策规定从本来由父母两人共享的带薪育儿假中分配出30天的时长只给父亲使用。2002年，“父亲月”这项育儿假政策由30天延长到了60天，在2016年“父亲月”又被延长到90天。在2008年，瑞典政府推出了性别平等奖励计划，用来鼓励父母共同地承担育儿责任。瑞典实施这些措施的目的是消除产假政策对就业市场中女性造成的不利影响，这些措施也是为了鼓励男性

<sup>1</sup> Anita Nyberg, Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner / Dual Carer-Model in Sweden, Discussion Paper, <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden04/disspapSWE04.pdf>, 2004, April 19-20.

更多地分担育儿的责任。除了上述一系列措施以外,为了缓解父母工作和家庭关系冲突的问题,实施双就业-照顾者模式的国家还推行了更加灵活的育儿假和育儿津贴福利。

和其他模式相比较,双就业-照顾者模式能够更好地促进性别平等,支持女性就业方面,是平衡工作与家庭最有效的福利机制。但是,该模式无法在更大程度上缓解就业市场中的性别歧视问题,例如芬兰的性别工资差异高达19.6%,高于OECD的平均值(15.1%)。虽然在就业市场中女性的就业率提高了很多,但是两性就业的差距还是很大,男性主要是集中在比较高薪的行业和岗位,而女性主要是就业于有偿的照顾工作(例如社会工作、医护工作等岗位)或公共领域的工作岗位<sup>1</sup>。同时,女性仍然比男性承担更多地照料工作。

## 5.2 我国应对职业女性“工作-家庭”冲突的福利政策的构建

### 5.2.1 建立老人和儿童的社会照顾体系

#### 5.2.1.1 推进医养结合服务高质量发展

医疗进步,寿命延长,老龄化问题日益严重,在“男主外,女主内”分工的传统思想下,如何让家里老人“老有所养、老有所依、老有所乐、老有所安”的责任更多地是落在女性的肩上;再者,伴随着生育政策的实施,“4-2-1”(或“4-2-2”)家庭结构的家庭保障功能大大减弱。为了缓解女性“工作-家庭”冲突,国家应推进医养结合服务高质量的发展,各政府应响应国家“完善以居家为基础、社区为依托、机构为补充、医养相结合的多层次、智能化养老服务体系”的号召。一方面政府要加大政策投入和资金投入,为居家养老配备家庭医生和家庭病床,保障基本医疗设施;提高社区养老和社区卫生服务机构的质量,丰富社区养老提供的产品、服务和设施;完善长期护理保险制度和医疗保险制度,提高工作人员的专业水平和素质,让老年人有尊严的养老。社区还要经常开展老年文化教育、提高老年人的精神文化生活水平,让老年人能够更多地社会荣誉感,得到精神慰藉。另一方面,给予家庭一定的经济补贴以及护理津贴,减轻家庭的经济压力,增强家庭的养老功能。政府应尽量缩小城乡老年人福利享受的差距,加快农村老年人社会福利服务体系的发展。

#### 5.2.1.2 建立公共托幼机构

面对我国社会中家庭养育功能的削弱,应考虑在公共服务范围内建立托育机

<sup>1</sup> Birte Sum, "The Scandinavian Welfare States-Towards Sexual Equality or a New Kind of Male Domination," *Act Soci-ologica*, 1987, 30.

构设施，以减轻已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突问题。一方面，整合服务体系，构建和发展0-3岁儿童托幼公共服务体系，3岁以上儿童晚托和暑托的公共服务体系，提高服务质量，延长服务的时间，缓解工作与照顾子女之间的时间冲突和压力冲突；另一方面，控制好公共托幼机构的收费标准，改革财税体系，通过减税和财政补贴的方式降低家庭和非营利性托幼服务机构设施儿童照顾的费用成本。

## 5.2.2 提高社会福利政策“去商品化”的能力

### 5.2.2.1 完善住房保障

城市人口大幅度增长，房价持续高涨，住房分配不均，在这样一个大环境下，住房成为了已婚已育职业女性抵抗“商品化”最大的困难。为减轻已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突，我国应加快建设符合中国国情的住房保障体系，加强顶层设计，扩大住房保障范围，改善住房保障待遇，为社会主义的建设者更好的解决后顾之忧。发展共有产权房，完善公租房、廉租房政策，用好住房公积金等政策搭建好救助性、援助性、互助性“三位一体”的政府保障体系。强化精准施测和精准保障，提高住房保障供需匹配度，丰富住房保障供给主体和形式，提升社会力量参与度。

### 5.2.2.2 完善儿童教育福利的供给

#### （1）增加儿童教育的公共资源

儿童教育越来越受到重视，家长对子女所受到的教育也越来越高。为了挤进一所师资好一点的学校，家长可谓是拼尽全力。国家高速发展，需要的人才也是越来越多，需求也是越来越高质量。国家应该大力发展教育，提高教育质量的最低标准，为农村乃至山区的孩子的教育“兜底”。让教育紧跟时代步伐，加强教育的设施建设及师资建设，提高教师的待遇，让更多更优秀的人投身于教育事业当中。政府也应该注重贫困农村儿童的健康营养问题，确保儿童饮食生活的合理化，改善营养结构，让孩子的身体紧跟思想的步伐。

#### （2）提供子女入托、入学的补贴

随着儿童教育受重视的程度越来越高，儿童教育的成本也随之攀升，政府应该更多地承担儿童养育的成本。政府应该规范教育行业，降低收费标准，对乱收费现象进行严格处理；提供儿童入学、入托的补贴、儿童福利金、家庭津贴、监护人津贴等等，缓解家庭子女教育的经济压力，也可以缓解女性生育二孩的后顾之忧。

### 5.2.2.3 加大对生育的支持力度

#### （1）提高生育医疗费用报销的比例

生育行为不仅是女性或家庭的个人问题，而是全社会可持续发展的重要大事，国家和政府必须承担起生育女性的保障责任。为减轻已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突，国家和政府必须降低女性的生育成本，提高女性生育医疗费用的报销比例，或是给予生育津贴，对生育二孩的女性给予更多的生育医疗补助。

### （2）提高生育保险的给付水平，增加生育保险的保障项目

被调查女性中有部分女性表示发放的生育津贴只是公司平均工资的水平，远不及自己工资的水平。与国外相比，我国的生育津贴水平更是远低于国际水平。国家应该在实行全国统筹和稳定基金收入的基础上，逐步提高给付水平，保障生育女性的基本生活水平。另一方面，我国生育保险的项目缺乏全面性，应当适当增加生育保险的补偿项目，比如育后疾病的治疗、妇科检查、或是建立公共月子中心服务等内容，保障女性的生育健康和婴幼儿健康。

### （3）适当延长产假

我国目前产假时间为 98 天，大部分女性都表示产假时间太短，三四个月的婴幼儿根本离不开母亲的喂养和照顾。和国际水平相比，我国的产假时间也是相差甚远。我国应适当的延长产假时长，缓解生育与工作之间的冲突，让女性育后以更好地面貌投身到工作当中去。

#### 5.2.2.4 提高儿童医疗费用报销的比例和范围

作为生理上脆弱的群体，婴幼儿及儿童的患病率高。近年来，环境卫生问题已逐渐变得严重，婴幼儿及儿童患病的比例也逐年增加。为了减轻女性对儿童未来患病风险的担忧，可以建立儿童医疗保险计划和重大疾病救助系统，增加儿童医疗费用报销的比例和疾病报销的范围，为家庭缓解经济压力，提高生育的信心。加强医疗救助与基本医疗保险、城乡居民大病保险的衔接，探索建立针对儿童的补充医疗保险，提高基本医疗保险报销后儿童自付费用的比例，进一步鼓励商业保险参与儿童医疗保障，满足儿童多元化医保需求。

### 5.2.3 建立促进性别平等的社会福利政策

#### 5.2.3.1 加大女性就业保障

首先，政府应加大力度打击就业性别歧视的行为，保护女性参加劳动力市场的基本权益，让女性能够尽量得到公正的待遇，有地方施展自己的才华和价值。其次，保障女性职业的晋升通道，尽量保障女性“同工同酬”以及同岗位同等晋升的机会，让女性可以有合适的地方施展才干。最后，可以适当提供弹性工作制度，在保证不影响工作的情况下，提供工作时间适度灵活的一个可活动空间，让女性有缓解“工作-家庭”冲突的余地和机会。

#### 5.2.3.2 适当延长陪产假

家庭照料不仅仅是女性的责任，也是男性的责任。在传统分工制度之下，想要强调男性的家庭责任只能通过政策制度的手段规范和培养。调查对象中大多数女性都表示男性陪产假时间太短，全家还在“鸡飞狗跳”中男性就要回归到工作岗位上去。短短十天左右的陪产假完全不足以男性帮助分担生育的照料活动，国家应适当逐步延长男性陪产假。延长陪产假不仅可以培养男性的家庭照料责任，还可以缓解女性就业歧视的问题，促进性别平等。

#### 5.2.3.3 设立父母假和父亲假

培养男性家庭照料责任的又一个方式是设立父母假和父亲假。儿童的成长不仅离不开母亲的细心照料，同样也离不开父亲的陪伴和呵护。设立父母假和父亲假可以打破照料责任女性化的设定，强化男性的家庭责任意识，改变传统的角色分工，缓解家庭照顾方面的性别不平等问题；另一方面，可以减轻女性家庭照顾的压力，降低生育对女性造成的工作影响，进而有利于缓解女性就业歧视的问题。需要注意的是，在传统性别分工的影响下，男性休假的积极性可能不高，这可能会导致为男性设置的父母假形同虚设，所以我国应设置仅限父亲使用的父亲假，才能降低生育对女性就业的影响。

#### 5.2.4 加强社会福利政策的宣传和监管

我国和家庭有关的社会福利政策尚未得到足够的重视，相关政策尚未得到充分的宣传和实施。被调查女性中有部分女性表示发放的生育津贴只是公司平均工资的水平，远不及自己工资的水平。而我国生育保险规定女职工应在法定生育产假期内获得百分之百的原工资待遇，可见现有的政策没有得到有效的实施和监管。很多亟需得到帮助的已婚已育职业女性没有得到应有的权利，甚至没有获取政策信息的渠道。我国应重视各政策在宣传和实施监管方面的漏洞，避免资源的浪费。一方面，要利用好社区和公司的功能，扩展宣传的渠道，运用手册、宣传栏、网站、广播等形式加强宣传，传达正确的政策和讯息，提高女性对政策的正确认识；另一方面，加强对政策实施情况的监管，审查监管通道和投诉渠道，保障女性享受的权利，提高信任。

## 结论与展望

本研究以已婚已育职业女性为研究对象，采用问卷调查法、半结构访谈法和参与式观察法三种方法，调查了 267 位已婚已育职业女性个人基本情况、工作情况、家庭情况、“工作-家庭”冲突情况以及社会支持情况，运用社会性别理论和 SPSS 统计分析软件对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突的社会福利影响因素进行分析，并根据分析结果，借鉴国外对缓解职业女性“工作-家庭”冲突的相关福利性政策，在社会性别理论视角下构建我国职业女性的福利性政策体系。

本文研究得出的结论有：

当前我国已婚已育职业女性面临较大的“工作-家庭”冲突，尤其是工作对家庭的冲突。在“工作-家庭”冲突的三个维度中，时间冲突程度最高，是已婚已育职业女性面临的最大的冲突。同时，不同年龄、教育程度、单位性质、职位级别、年收入、子女数和最小子女状况的已婚已育职业女性面临着不同的冲突问题和不同的冲突程度。

我国家庭养老和儿童家庭照料的政策取向、社会福利政策“去商品化”能力、基于性别平等视角的社会性规制和社会福利政策宣传、实施监管情况都对已婚已育职业女性“工作-家庭”冲突产生影响。其中，家庭养老和儿童家庭照料的政策取向维度主要包括：养老服务供给中的家庭策略对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，儿童照料中政府角色的缺失对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，儿童照料中的隔代抚养对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了正面影响；社会福利政策“去商品化”能力维度主要包括：住房保障力度弱对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，儿童教育福利薄弱对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，生育保险制度的设计缺陷对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，儿童医疗保障体系的缺乏对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响；基于性别平等视角的社会性规制维度主要包括：女性性别意识觉醒对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了正面影响，女性就业权利保护不足对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，男性家庭照料责任承担的不足对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响；社会福利政策宣传、实施监管情况的维度主要包括：社会福利政策宣传的缺位对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响，社会福利政策实施监管的缺位对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突产生了负面影响。

本文结合数据分析的结果，借鉴国外职业女性减轻“工作-家庭”冲突的福

利性政策，在社会性别视角下为我国构建职业女性的福利性政策。政策的构建主要从四个维度出发：（1）建立老人和儿童的社会照顾体系，主要包括推进医养结合服务的高质量发展和建立公共托幼机构；（2）提高社会福利政策“去商品化”的能力，主要包括完善住房保障、完善儿童教育福利的供给、加大对生育的支持力度以及提高儿童医疗费用报销比例和范围；（3）建立促进性别平等的社会福利政策，主要包括加大女性就业保障、适当延长陪产假以及设立父母假和父亲假；（4）加强社会福利政策的宣传和监管。

纵观全文，运用社会性别理论通过实证分析社会福利因素对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突的影响，以此改进和构建我国的福利性政策，是本文最大的创新之处。但是，本研究也存在诸多的不足：由于笔者学识水平、时间、精力、财力等因素的限制，对已婚已育职业女性的“工作-家庭”冲突研究的深度和广度还存在些许不足，但相信这些不足不会影响本文的代表性和真实性，笔者也希望今后自己能够继续做出更丰富、更深入的研究。

## 参考文献

### (一) 著作

- [1] 张李玺.家庭政策与妇女发展.中国社会科学出版社, 2017, 05.
- [2] 胡湛.传统与超越: 中国当代家庭变迁与家庭政策.社会科学文献出版社. 2018, 09.
- [3] (丹麦)哥斯塔·埃斯平-安德森著.福利资本主义的三个世界[M].北京:商务印书馆出版社. 2010.
- [4] 刘澄.《家庭、私有制和国家的起源》导读[M].天津:天津人民出版社, 2009.
- [5] 社会福利概论, 郑明淑, 韩国高句丽大学出版部, 281 页, 2011 年.
- [6] 全昌国著.社会福利学概论[M].北京: 线装书局. 2015. 2-4 页.
- [7] 胡务主编.社会福利概论[M].成都: 西南财经大学出版社. 2008. 第 2 页.
- [8] 张军著. 我国适度普惠型社会福利制度的建构 理论基础与路径选择[M].北京: 人民出版社. 2019.
- [9] (美)玛丽·克劳福德, 罗达·昂格尔著. 妇女与性别: 一本女性主义心理学著作.北京: 中华书局, 2009. 12.
- [10] Piotrkowski, C. S., 1979, Work and the Family System, New- York: Free Press.

### (二) 期刊论文

- [1] 张俊玲,周华丽.特教教师工作-家庭冲突的三重向度与缓解路径[J].中国教育学刊,2019(08):76-80.
- [2] 张春泥,史海钧.性别观念、性别情境与两性的工作-家庭冲突--来自跨国数据的经验证据[J].妇女研究论丛,2019(03):26-41.
- [3] 王静,刘智.组织支持感对工作家庭冲突的影响--教师胜任力的中介作用[J].教育学术月刊,2018(11):65-70.
- [4] 田莉,张玉利.创业者的工作家庭冲突--基于角色转型的视角 [J].管理科学学报,2018,21(05):90-110.
- [5] 冯利伟.国外工作家庭冲突研究态势 -- 基于文献计量的分析 [J].经济管理,2018,40(04):187-208.
- [6] 张琪,张琳.青年女性“工作-家庭”冲突的影响因素及其平衡机制研究[J].中国青年研究,2018(04):60-67.
- [7] 李海,姚蕾,张勉,朱金强.工作-家庭冲突交叉效应的性别差异 [J].南开管理评论,2017,20(04):153-164.
- [8] 许琪,戚晶晶.工作-家庭冲突、性别角色与工作满意度 基于第三期中国妇女社会地位调查的实证研究[J].社会,2016,36(03):192-215.
- [9] 唐娅辉.职业女性的角色冲突及平衡策略--基于工作--家庭冲突理论模型的分析[J].湖湘论坛,2014,28(06):123-128.
- [10] 金家飞,刘崇瑞,李文勇,Patricia Mary Fosh.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,2014,35(08):44-50.
- [11] 刘三明,马红宇,康素杰,申传刚.国外工作-家庭冲突性别差异研究综述[J].妇女研究论丛,2013(05):116-121.
- [12] 林忠,鞠蕾,陈丽.工作-家庭冲突研究与中国议题:视角、内容和设计 [J].管理世界,2013(09):154-171.

- [13] 刘云香,朱亚鹏.中国的“工作-家庭”冲突:表现、特征与出路[J].公共行政评论,2013,6(03):38-60+167.
- [14] 李原.工作家庭的冲突与平衡:工作-家庭边界理论的视角[J].社会科学战线,2013(02):180-188.
- [15] 刘世勇,吴依憬.高校辅导员工作家庭冲突现状及平衡对策研究[J].湖北社会科学,2012(09):151-153.
- [16] 陈忠卫,田素芹.工作-家庭冲突双向性理论评述[J].经济与管理,2012,26(07):58-63.
- [17] 邓子鹃,林仲华.国内职业女性工作-家庭冲突研究述评[J].妇女研究论丛,2012(02):103-108.
- [18] 朱嘉蔚.“工作--家庭”冲突中的已婚女性劳动力市场参与探析[J].江西社会科学,2011,31(06):241-245.
- [19] 张勉,李海,魏钧,杨百寅.交叉影响还是直接影响?工作-家庭冲突的影响机制[J].心理学报,2011,43(05):573-588.
- [20] 吴明霞,张大均,余林,郭成,陈旭.中小学教师工作-家庭冲突的特征分析及建议[J].西南大学学报(社会科学版),2010,36(06):120-124.
- [21] 刘旺,冯建新,刘鸣,雷文斌.高中教师的工作家庭冲突:特点及其对生活满意度的影响[J].中国特殊教育,2010(03):77-81.
- [22] 王丹,刘希宋.角色理论视角下的工作家庭冲突及其解决策略[J].学术交流,2009(10):137-140.
- [23] 王华锋,贾生华,李生校.性别与工作-家庭冲突的中介效应研究[J].心理科学,2009,32(05):1221-1223+1227.
- [24] 沈开艳,徐美芳.上海女企业家工作家庭冲突关系的实证分析[J].上海经济研究,2009(06):99-106.
- [25] 黄勇.工作-家庭冲突的理论概述[J].人口与经济,2009(S1):177-178.
- [26] 刘玉新,张建卫,王稀娟.管理者工作家庭冲突研究:自我决定理论的视角[J].华东经济管理,2009,23(03):85-94.
- [27] 赵娜,李永鑫.冲突、平衡与促进:工作-家庭关系研究的历史考察[J].心理科学,2008,31(06):1468-1470.
- [28] 王永丽,何熟珍.工作家庭冲突研究综述:跨文化视角[J].管理评论,2008(05):21-27+63.
- [29] 罗耀平,范会勇,张进辅.工作-家庭冲突的前因、后果及干预策略[J].心理科学进展,2007(06):930-937.
- [30] 李贵卿.工作-家庭冲突的理论模型和研究发展[J].软科学,2007(04):13-16+20.
- [31] 刘永强.工作-家庭冲突及其平衡策略研究综述[J].外国经济与管理,2006(10):51-57+64.
- [32] 刘永强,赵曙明.影响工作-家庭冲突的因素及其平衡策略[J].中国人力资源开发,2006(09):11-16.
- [33] 张伶,张大伟.工作-家庭冲突研究:国际进展与展望[J].南开管理评论,2006(04):55-63.
- [34] 宫火良,张慧英.工作家庭冲突研究综述[J].心理科学,2006(01):124-126.
- [35] 陈兴华,凌文辁,方俐洛.工作-家庭冲突及其平衡策略[J].外国经济与管理,2004(04):16-19.
- [36] 李淼,时勘.如何缓解员工的“工作-家庭”冲突?[J].中外管理,2002(10):60-61.
- [37] 陆佳芳,时勘,John J. Lawler.工作家庭冲突的初步研究[J].应用心理学,2002(02):45-50.
- [38] 杨红燕.去商品化与去家庭化:老年照护服务体制的国际比较--以欧洲 14 个典型国家为例[J].江淮论坛,2019(02):143-150+181+193.
- [39] 张奇林,刘二鹏.面向家庭的照料社会政策建构:范式、因应与路径[J].青海社会科学

学,2019(02):105-114.

[40] 李桂梅,刘安.论当代中国家庭政策的基本价值取向[J].吉首大学学报(社会科学版),2019,40(01):106-112.

[41] 岳经纶,范昕.中国儿童照顾政策体系:回顾、反思与重构[J].中国社会学,2018(09):92-111+206.

[42] 黄镇.从产假到家庭生育假--生育政策配套衔接的制度逻辑与改革路径[J].云南社会科学,2018(04):120-125.

[43] 吕红平,邹超.实施“全面两孩”后家庭支持政策改革与完善研究[J].人口与发展,2018,24(02):71-78.

[44] 吴帆,王琳.中国学龄前儿童家庭照料安排与政策需求--基于多源数据的分析[J].人口研究,2017,41(06):71-83.

[45] 王郁芳.“全面二孩”政策下女性工作与家庭冲突分析[J].湖湘论坛,2017,30(06):126-131.

[46] 骆风,翁福元.海峡两岸家庭教育政策法规的比较研究[J].首都师范大学学报(社会科学版),2017(05):165-172.

[47] 刘冬梅,戴蓓蕊.德国社会法中的家庭福利政策[J].德国研究,2017,32(03):81-97+135-136.

[48] 蒙克.“就业-生育”关系转变和双薪型家庭政策的兴起--从发达国家经验看我国“二孩”时代家庭政策[J].社会学研究,2017,32(05):218-241+246.

[49] 钟晓慧,郭巍青.人口政策议题转换:从养育看生育--“全面二孩”下中产家庭的隔代抚养与儿童照顾[J].探索与争鸣,2017(07):81-87+96.

[50] 雷杰,张力炫,蔡天.英国家庭政策的历史发展及类型学分析[J].广东社会科学,2017(04):199-206.

[51] 张金岭.法国家庭政策的制度建构:理念与经验[J].国外社会科学,2017(04):45-53.

[52] 徐倩.发展型社会政策与社会养老服务之逻辑契合性辨析[J].江苏社会科学,2017(04):48-56.

[53] 李树苗,徐洁,左冬梅,曾卫红.农村老年人的生计、福祉与家庭支持政策--一个可持续生计分析框架[J].当代经济科学,2017,39(04):1-10+124.

[54] 刘云香.性别福利体制的研究述评[J].公共行政评论,2017,10(03):184-201+218.

[55] 刘云香,朱亚鹏.向儿童投资:福利国家社会政策的新转向[J].中国行政管理,2017(06):127-134.

[56] 刘磊,毕钰.英国近20年学前教育政策中的家庭视角解析[J].学前教育研究,2017(06):3-12.

[57] 骆风,翁福元.我国台湾地区家庭教育政策法规及其对大陆的启示[J].学术研究,2017(05):171-176+178.

[58] 李树苗,王欢.家庭变迁、家庭政策演进与中国家庭政策构建[J].人口与经济,2016(06):1-9.

[59] 吴帆.全面放开二孩后的女性发展风险与家庭政策支持[J].西安交通大学学报(社会科学版),2016,36(06):128-130.

[60] 黄健元,杨阳.社会救助视角下农村家庭养老服务津贴政策构想[J].西北人口,2016,37(04):64-69.

[61] 何芳.美国家庭支持服务育儿模式之审视[J].比较教育研究,2016,38(07):7-13.

[62] 吴帆.家庭政策支持:全面二胎放开后人口均衡发展的实现路径[J].广东社会科学,2016(04):196-202.

[63] 郑真真.从妇女和家庭的视角重新审视与生育相关的公共政策[J].人口与计划生育,2016(04):28-29.

[64] 马春华.瑞典和法国家庭政策的启示[J].妇女研究论丛,2016(02):20-23.

- [65] 梁日宁.女性医护人员工作-家庭冲突与工作投入工作满意度的关系研究[D].东北师范大学硕士论文,2009.
- [66] 张玉.当代职业女性工作-家庭冲突与工作倦怠的关系研究[D].上海外国语大学硕士论文,2008.
- [67] 陆佳芳,时勘,Lawler.工作-家庭冲突的初步研究[J].应用心理学 2002,(6).
- [68] 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).
- [69] 张伶.中国高校教师工作-家庭冲突研究[D]. 南开大学博士论文,2007.
- [70] 赵晓琳.知识职业女性工作-家庭冲突研究[D].西南财经大学硕士论文,2009.
- [71] 陈万思,陈昕.生育对已婚妇女人才工作与家庭的影响-来自上海的质化与量化综合研究[J].妇女研究论丛,2011,(2).
- [72] 张丽莉.影响女性高科技人才工作-家庭冲突因素分析及其干预对策[J].中国人力资源开发,2010,(12).
- [73] 周新霞.高校女教师工作-家庭冲突类型及影响因素研究[D].陕西师范大学硕士论文,2007.
- [74] 刘玉新,张建卫.家庭友好实践、人格特质对工作-家庭冲突的影响[J].中国工业经济,2010,(5).
- [75] 白海峰,张秀娟,谢晓非,朱睿.职业女性工作-家庭冲突、社会支持和幸福感的关系研究[J].金融经济,2006(12).
- [76] Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell, 1985, "Sources of Conflict between Work and Family Roles", Academy of Management Review, 10 (1) , pp.76~88.
- [77] Katz D. and R. L. Kahn, 1978, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. New York: Wiley.
- [78] Frone, M. R. and R. W. Rice, 1987, "Work- Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", Journal of Organizational Behavior, 8 (1) , pp.45~53.
- [79] Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. Quinn, J. D. Snoek and R. A. Rosenthal, 1964, Organizational Stress, New York: Wiley.
- [80] Staines, G. L., 1980, "Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Non-work", Human Relations, 33 (2) , pp.111~129.
- [81] Burke, R. J., E. R. Greenglass, C. L. Cooper and I. T. Robertson, 1987, "Work and Family", International Review of Industrial and Organizational Psychology, Oxford, England: John Wiley and Sons, pp.27~320.
- [82] Edwards, J. R. and N. P. Rothbard, 2000, "Mechanisms linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs", Academy of Management Review, 25 (1) , pp.178~199.
- [83] Lambert, S. J., 1990, "Processes Linking Work and Family:A Critical Review and Research Agenda", Human Relations, 43 (3) , pp.239~257.
- [84] Frone, M. R., M. Russell and M. L. Cooper, 1992, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface" , Journal of Applied Psychology, 77 (1) , pp.65~78.
- [85] Higgins, C. A. and L. E. Duxbury, 1992, "Work- Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men", Journal of Organizational Behavior, 13 (4) , pp.389~411.

- [86] Evans, P. and F. Bartolome, 1984, "The Changing Pictures of the Relationship between Career and Family", *Journal of Occupational Behavior*, 5 (1), pp.9~21.
- [87] Evans, P. and F. Bartolome, 1986, "The Dynamics of Work-Family Relationships in Managerial Lives", *International Review of Applied Psychology*, 35 (3), pp.371~395.
- [88] Lobel, S. A., 1991, "Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research", *Academy of Management Review*, 16 (3), pp.507~521.
- [89] Ng, T. W. H. and D. C. Feldman, 2008, "Long Work Hours: A Social Identity Perspective on Meta-Analysis Data", *Journal of Organizational Behavior*, 29 (7), pp.853~880.
- [90] Meyer, J. P., T. E. Becker and R. Van Dick, 2006, "Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model", *Journal of Organizational Behavior*, 27 (5), pp.665~683.
- [91] Burke, P. J. and D. C. Reitzes, 1981, "The Link between Identity and Role Performance", *Social Psychology Quarterly*, 44 (2), pp.83~92.
- [92] Allen, V. L., D. A. Wilder and M. Atkinson, 1983, "Multiple Group Membership and Social Identity", in T. R. Sarbin and K.E. Scheibe (Eds.), *Studies in Social Identity*, New York: Praeger, pp.92~115.
- [93] Duxbury, L. E. and C. A. Higgins, 1991, "Gender Differences in Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), pp.60~74.
- [94] Gutek, B. A., C. Y. Nakamura and V. F. Nieva, 1981, "The Interdependence of Work and Family Roles", *Journal of Occupational Behavior*, 2 (1), pp.1~16.
- [95] Gutek, B. A., S. Searle and L. Klepa, 1991, "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), pp.560~568.
- [96] Eagly, A. H., W. Wood and A. B. Diekman, 2000, "Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal", in T. Eckes and H. M. Trautner (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender*, Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, pp.123~174.
- [97] Emrich, C. G., F. L. Denmark and D. N. Den Hartog, 2004, "Cross- Cultural Differences in Gender Egalitarianism: Implications for Societies, Organizations and Leaders", in House, R. J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P. W., Gupta, V. (Eds.), *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp.343~394.
- [98] Powell, G. N., A. M. Francesco and Y. Ling, 2009, "Toward Culture-Sensitive Theories of the Work-Family Interface", *Journal of Organizational Behavior*, 30 (5), pp.597~616.
- [99] Yang, N., C. C. Chen, J. Choi and Y. Zou, 2000, "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands", *Academy of Management Journal*, 43 (1), pp.113~123.
- [100] Aryee, S., D. Fields and V. Luk, 1999, "A Cross- Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Management*, 25 (4), pp.491~511.
- [101] Ashforth, B. E., G. E. Kreiner and M. Fugate, 2000, "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", *Academy of Management Review*, 25 (3), pp.472~491.
- [102] Kabasakal, H. and M. Bodur, 2004, "Humane Orientation in Societies, Organizations and Leader Attributes", in House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., Gupta, V. (Eds.), *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 564~601.
- [103] Thomas, L. T. and D. C. Ganster, 1995, "Impact of Family- Supportive Work Variables on

- Work- Family Conflict and Strain:A Control Perspective”, Journal of Applied Psychology, 80(1), pp.6~15.
- [104] Carlson, D. S. and P. L. Perrewé, 1999, “The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict”, Journal of Management, 25 (4) , pp.513~540.
- [105] House, G. S., 1981, “Work Stress and Social Support”, Reading, MA: Addison-wesley.
- [106] Burke R. J., 1988, “Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict”, Journal of Social Behavior and Personality, 3 (4) , pp.287~302.
- [107] Greenhaus, J. H., A. G. Bedeian and K. W. Mossboider, 1987, “Work Experiences, Job Performance and Feelings of Personal and Family Well- Being”, Journal of Vocational Behavior, 31 (2) , pp.200~215.
- [108] Shaffer, M. A., D. A. Harrison, K. M. Gilley and D. M. Luk, 2001, “Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict , Support and Commitment”, Journal of Management, 27 (1) , pp.99~121.
- [109] Hammer, L. B., E. E. Kossek, W. K. Anger, T. Bodner and K. L. Zimmerman, 2011, “Clarifying Work- Family Intervention Processes: The Roles of Work- Family Conflict and Family- Supportive Supervisor Behaviors”, Journal of Applied Psychology, 96 (1) , pp.134~150.
- [110] Taylor , B. L. , R. G. DelCampo and D. M. Blancero , 2009 , “Work-Family Conflict/Facilitation and the Role of Workplace Sup- ports for U.S. Hispanic Professionals”, Journal of Organizational Behavior, 30 (5) , pp.643~664.
- [111] Kossek, E. E., J. A. Colquitt and R. A. Noe, 2001, “Care Giving Decisions, Well-Being and Performance: The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates”, Academy of Management Journal, 44 (1) , pp.29~44.
- [112] Michel, J. S., L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark and B. B. Baltes, 2011, “Antecedents of Work-Family Conflict: A Me- ta- Analytic Review”, Journal of Organizational Behavior, 32 (5) , pp.689~725.
- [113] Westman, M., 2001, “Stress and Strain Crossover”, Human Relations, 54(6) , pp.717~751.
- [114] Bhave, D. P., A. Kramer and T. M. Glomb, 2010, “Work-Family Conflict in Work Groups: Social Information Processing, Sup- port and Demographic Dissimilarity”, Journal of Applied Psychology, 95 (1) , pp.145~158.

### (三) 学位论文

- [1] 蔡思茹. 社会分层视角下性别角色与工作家庭冲突研究[D].广东省社会科学院,2019.
- [2] 华怡俊. 我国“二孩政策”下 0-3 岁儿童公共托育服务供给体系研究[D].上海师范大学,2018.
- [3] AGNIHOTRI PARUL (帕鲁尔) . 公共政策对职业女性工作家庭平衡影响研究[D].哈尔滨工业大学,2018.
- [4] Riona Lesslar. 两性平等政策如何影响女性劳动力参与率[D].浙江大学,2018.
- [5] 许爽. 我国城市老年人家庭照料者的现状、需求与政策支持研究[D].华东政法大学,2017.
- [6] 贾丙新. 国家、家庭与儿童发展[D].江南大学,2017.
- [7] 姚秀琪. 城市女性家庭角色与职业发展失衡研究[D].济南大学,2017.
- [8] 郭莎莎. 北欧家庭友好政策对女性就业的影响研究[D].河北大学,2017.
- [9] 陈丹凤. 联合国儿童基金会支持家庭早期教养的政策研究[D].上海师范大学,2017.
- [10] 张蔷薇. 基于平等原则的女性社会政策研究[D].郑州大学,2017.

- 
- [11] 李笑春. 我国 0~3 岁婴幼儿早期教育公共服务供给问题研究[D]. 西北大学, 2017.
  - [12] 梁亚丹. 职业女性家庭-工作角色冲突的影响因素研究[D]. 郑州大学, 2017.
  - [13] 刘亚子. 社会力量参与下的儿童福利事业发展研究[D]. 天津大学, 2016.
  - [14] 鲍海红. 职业女性工作-家庭冲突的个案工作介入研究[D]. 江西财经大学, 2016.
  - [15] 阮黄东 (Nguyen Hoang Dong). 工作-家庭支持对越南员工工作-非工作界面的影响[D]. 华中师范大学, 2017.
  - [16] 王莹. 父母照料与女性工作家庭平衡[D]. 中国社会科学院研究生院, 2016.
  - [17] 贾洁琼. 北京市老年人家庭照料缺口及其政策影响研究[D]. 中国社会科学院研究生院, 2016.
  - [18] 许莹晖. 我国生育保险制度与女性工作家庭平衡[D]. 华中师范大学, 2015.
  - [19] 彭绮娴. 德国儿童公共服务研究[D]. 华中科技大学, 2015.
  - [20] 刘秋明. 职业女性“工作-家庭”冲突与福利性家庭政策研究[D]. 南京师范大学, 2015.
  - [21] 闻锦玉. 职业女性工作家庭冲突中社会支持的研究[D]. 南京师范大学, 2008.
  - [22] 包兰英. 农村女性家庭照顾者照顾负荷与福利性支持政策研究[D]. 南京师范大学, 2014.
  - [23] 江芳华. 老年配偶照顾者的照顾负荷与福利性政策研究[D]. 南京师范大学, 2013.

## 附录

### 附录一：已婚已育职业女性工作-家庭冲突与平衡研究调查问卷

尊敬的女士：

感谢您在百忙之中参与上海师范大学的问卷调查。此问卷旨在研究已婚已育职业女性工作-家庭冲突与平衡，烦请您根据实际情况填写问卷。本问卷的统计结果仅用于学术研究，不涉及商业用途，我们保证将对您的回答严格保密。

请您仔细阅读下列题目，根据您的实际情况选择选项，不需要署名。非常感谢您的合作！

#### 一、个人基本情况

1. 您的年龄\_\_\_\_\_周岁。
2. 您的教育程度为（ ）。  
A. 初中及以下学历      B. 高中/中专/技校学历      C. 大专学历  
D. 大学本科学历      E. 硕士及以上学历
3. 您所在的单位属于（ ）。  
A. 政府部门      B. 事业单位      C. 国有企业      D. 民营企业  
E. 合资企业或外资企业      F. 灵活就业      G. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_
4. 您的职位是（ ）。  
A. 普通员工      B. 专业技术人员      C. 中基层管理人员      D. 高层管理人员  
E. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_
5. 您的年收入大约在（ ）。  
A. 5 万及以下      B. 6-10 万      C. 11-15 万  
D. 16-20 万      E. 21 万及以上
6. 您目前的身体健康状况是（ ）。  
A. 非常健康      B. 比较健康      C. 一般  
D. 不太健康      E. 很不健康
7. 您是否同意-当家庭和事业发生冲突时，女性应以家庭为重而放弃事业？（ ）  
A. 非常同意      B. 基本同意      C. 不太同意  
D. 不同意      E. 不好说或不确定
8. 您是否同意-丈夫的职业发展比妻子的职业发展重要？（ ）

- |         |            |         |
|---------|------------|---------|
| A. 非常同意 | B. 基本同意    | C. 不太同意 |
| D. 不同意  | E. 不好说或不确定 |         |

### 二、有关工作

9. 您每天工作的时间为（ ）。
- |             |            |            |
|-------------|------------|------------|
| A. 6 小时以下   | B. 6-8 小时  | C. 8-10 小时 |
| D. 10-12 小时 | E. 12 小时以上 |            |
10. 以下哪种说法最符合您的工作时间安排? ( )
- A. 上下班时间由单位规定, 不能自己决定  
 B. 在一定范围内, 能自由决定上下班时间  
 C. 我完全可以自由决定上下班时间
11. 您的加班情况为 ( )。
- |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| A. 从不加班 | B. 加班较少 | C. 加班较多 | D. 经常加班 |
|---------|---------|---------|---------|
12. 您的工作压力如何? ( )
- |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| A. 没有压力 | B. 压力较小 | C. 压力较大 | D. 压力很大 |
|---------|---------|---------|---------|
13. 您的工作强度如何? ( )
- |        |       |       |        |
|--------|-------|-------|--------|
| A. 非常低 | B. 较低 | C. 较高 | D. 非常高 |
|--------|-------|-------|--------|
- ### 三、有关家庭
14. 请问您有\_\_\_\_\_个子女 (包括继子继女、养子养女)。
15. 您最小的子女处于 ( ) 阶段。
- |          |             |         |
|----------|-------------|---------|
| A. 0-3 岁 | B. 幼儿园阶段    | C. 小学阶段 |
| D. 初高中阶段 | E. 大学或研究生阶段 | F. 工作阶段 |
16. 您家中的子女主要由谁照顾? ( )
- |                          |            |
|--------------------------|------------|
| A. 不需要照顾                 | B. 自己照顾为主  |
| C. 自己与丈夫平均分担             | D. 以丈夫照顾为主 |
| E. 以其他家庭成员 (公婆或父母等) 照顾为主 |            |
| F. 家政服务人员或托儿所照顾为主        |            |
17. 您家中的家务劳动 (洗衣、买菜、做饭、打扫等) 主要由谁承担 ( )
- |                        |              |          |
|------------------------|--------------|----------|
| A. 以自己为主               | B. 自己与丈夫平均分担 | C. 以丈夫为主 |
| D. 以其他家庭成员 (公婆或父母等) 为主 | E. 雇佣家政服务人员  |          |
18. 您家中的老人主要由谁照顾? ( )
- |          |              |              |
|----------|--------------|--------------|
| A. 不需要照顾 | B. 以自己为主     | C. 自己与丈夫平均分担 |
| D. 以丈夫为主 | E. 由家中其他老人照顾 | F. 雇佣家政服务人员  |
19. 您的家人支持您工作吗? ( )
- |         |         |          |
|---------|---------|----------|
| A. 非常支持 | B. 基本支持 | C. 基本不支持 |
|---------|---------|----------|



- C. 因为工作，没有成为“好妈妈”、“好妻子”或“好女儿”
- D. 家庭事务太多，挤占了工作时间
- E. 家庭中的紧张焦虑影响了工作发挥
- F. 因为家庭，没有成为一位“好员工”

29. 工作和家庭之间的冲突对你产生了什么影响？（ ）（多选题）
- A. 缺乏工作动力，工作效率降低
  - B. 不得不放弃一些工作机会和职业发展
  - C. 与家人关系紧张，家庭满意度下降
  - D. 经常感到焦虑，伤心等不良情绪
  - E. 生活质量下降，幸福感降低
  - F. 影响到身体健康
- G. 其他（请说明）\_\_\_\_\_

#### 五、有关社会支持

30. 您是否参加了生育保险？（ ）
- A. 参加了
  - B. 没有参加
  - C. 不清楚
31. 您怀孕或哺乳时是否有加班或上夜班的情况？（ ）
- A. 是
  - B. 否
32. 您生育时是否享受了带薪产假？（ ）
- A. 按规定享受了产假
  - B. 享受了部分产假
  - C. 没有享受
  - D. 不清楚
33. 您生育时配偶是否享受了陪产假？（ ）
- A. 按规定享受了陪产假
  - B. 享受了部分陪产假
  - C. 没有享受
  - D. 不清楚
34. 您生育一年内是否享受了工作期间的1小时哺乳时间？（ ）
- A. 按规定享受完
  - B. 享受了部分
  - C. 没有享受
  - D. 不清楚
35. 您所在的工作单位是否有女职工卫生室\孕妇休息室\哺乳室等设施？（ ）
- A. 是
  - B. 否
36. 您的小孩在0-3岁期间是否参加过托幼机构？（ ）
- A. 是
  - B. 否
37. 您的小孩在3-6岁期间参加的幼儿园属于（ ）。（孩子在3岁以上的回答）
- A. 公办幼儿园
  - B. 有资助的民办幼儿园
  - C. 无资助的民办幼儿园
38. 您生育时是否享受了生育津贴？（ ）
- A. 有，与产前工资差不多
  - B. 有，只有基本工资或部分生活补贴
  - C. 没有津贴
39. 您生育时产生的医疗费用是否由生育保险基金或用人单位支付？（ ）
- A. 是
  - B. 否
  - C. 不清楚
40. 当工作家庭冲突时，您从用人单位得到过哪些帮助？（ ）（可

多选)

- A. 无任何帮助
- B. 经济或实物援助（包括公司发的福利、家政服务补贴等）
- C. 提供托儿所或暑托班服务
- D. 弹性工作时间或准许在家办公、带薪休假或短期无薪休假
- E. 同事帮我分担工作任务
- F. 工作支持或心理支持、提供休闲娱乐活动
- G. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_

41. 当工作家庭冲突时，您从社区得到过哪些帮助？（ ）（可多选）

- A. 无任何帮助
- B. 经济或实物援助
- C. 家庭关系调解服务或教育指导
- D. 家务帮助、子女或老人的照料帮助
- E. 心理援助或法律援助
- F. 组织休闲娱乐的交流活动（亲子、老人活动等）
- G. 相关政策的普及宣传
- H. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_

42. 当工作家庭冲突时，您从政府等部门得到过哪些帮助？（ ）（可多选）

- A. 无任何帮助
- B. 经济或实物援助（包括生育津贴等）
- C. 生育产假、丈夫陪产假、哺乳假等
- D. 家庭关系调解服务或教育指导
- E. 心理援助或法律援助
- F. 亲子教育、活动
- G. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_

43. 当工作家庭冲突时，您希望从用人单位得到哪些帮助？（ ）（多选题）

- A. 经济或实物援助
- B. 弹性工作时间
- C. 工作指导和技能培训
- D. 心理安慰与援助、提供休闲娱乐活动
- E. 提供托儿所或暑托班服务
- F. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_

44. 当工作家庭冲突时，您希望从社区得到哪些帮助？（ ）（多选题）

- A. 经济或实物援助
- B. 家庭生活教育指导、家庭关系调解服务
- C. 家务帮助
- D. 子女或老人的照料帮助
- E. 心理安慰与援助、法律援助
- F. 组织休闲娱乐的交流活动
- G. 相关政策的普及宣传
- H. 其他（请说明）：\_\_\_\_\_

45. 当工作家庭冲突时，您希望从政府等部门得到哪些帮助？（ ）（多选题）

- A. 经济或实物援助
- B. 生育补贴或服务

## 附录二：问卷各变量赋值表

变量名	赋值范围
您是否觉得在工作和家庭之间存在冲突	1=没有冲突, 2=有冲突, 但不明显, 3=有冲突, 非常明显
年龄区间	1=30岁及以下, 2=31-35岁, 3=36-40岁, 4=40岁以上
教育程度	1=初中及以下学历; 2=高中/中专/技校学历, 3=大专学历, 4=本科学历; 5=硕士及以上学历
单位性质	1=政府部门, 2=事业单位, 3=国有企业, 4=民营企业, 5=合资企业或外资企业, 6=灵活就业, 7=其他
职位	1=普通员工, 2=专业技术人员, 3=中基层管理人员, 4=高层管理人员, 5=其他
年收入	1=5万及以下, 2=6-10万, 3=11-15万, 4=16-20万, 5=21万及以上
健康状况	1=非常健康, 2=比较健康, 3=一般, 4=不太健康, 5=非常不健康
女性应以家庭为重而放弃事业	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
丈夫的职业发展比妻子的职业发展重要	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
每天工作时长	1=6小时以下, 2=6-8小时, 3=8-10小时, 4=10-12小时, 5=12小时以上
工作时间安排	1=上下班时间由单位规定, 不能自己决定, 2=在一定范围内, 能自由决定上下班时间, 3=我完全可以自由决定上下班时间
加班情况	1=从不加班, 2=加班较少, 3=加班较多, 4=经常加班
工作压力	1=没有压力, 2=压力较小, 3=压力较大, 4=压力很大
工作强度	1=非常低, 2=较低, 3=较高, 4=非常高
子女数	1=1个孩子, 2=2个孩子, 3=3个孩子及以上
最小子女状况	1=0-3岁, 2=幼儿园阶段, 3=小学阶段, 4=初高中阶段, 5=大学或研究生阶段, 6=工作阶段
子女照顾者	1=不需要照顾, 2=自己照顾为主, 3=自己与丈夫平均分担, 4=以丈夫照顾为主, 5=以其他家庭成员(公婆或父母等)照顾为主, 6=家政服务人员或托儿所照顾为主
家务劳动承担者	1=以自己为主, 2=自己与丈夫平均分担, 3=以丈夫为主,

	4=以其他家庭成员（公婆或父母等）为主, 5=雇佣家政服务人员
老人照顾者	1=不需要照顾, 2=以自己为主, 3=自己与丈夫平均分担, 4=以丈夫为主, 5=由家中其他家人照顾, 6=雇佣家政服务人员
家人对您工作的支持程度	1=非常支持, 2=基本支持, 3=无所谓, 4=基本不支持, 5=不支持
您工作太忙, 对家人照顾不够	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
您下班回家时已经没有精力再和家人相处交流	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
您因为工作的缘故没有达到家人对您的期待	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
家庭中要解决的事情太多, 影响工作时间	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
您经常在工作时想着家庭的事情, 很难集中精神	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
您因为家庭的缘故没有达到工作单位对您的期待	1=不同意, 2=不太同意, 3=不好说或不确定, 4=基本同意, 5=非常同意
冲突的主要原因	0=否, 1=是
冲突的主要表现	0=否, 1=是
您是否参加了生育保险	1=参加了, 2=没有参加, 3=不清楚
您怀孕或哺乳时是否有加班或上夜班的情况	1=是, 2=否
您生育时是否享受了带薪产假	1=按规定享受了产假, 2=享受了部分产假, 3=没有享受, 4=不清楚
您生育时配偶是否享受了陪产假	1=按规定享受了陪产假, 2=享受了部分陪产假, 3=没有享受, 4=不清楚
您生育一年内是否享受了工作期间的1小时哺乳假	1=按规定享受完, 2=享受了部分, 3=没有享受, 4=不清楚
您所在的工作单位是否有女职工卫生室/孕妇休息室\哺乳室等设施	1=是, 2=否
您的小孩在03岁期间是否参加过托幼机构	1=是, 2=否
您的小孩在3-6岁期间参加的幼儿园属于	1=公办幼儿园, 2=有资助的民办幼儿园, 3=无资助的民办幼儿园
您生育时是否享受了生育津贴	1=有, 与产前工资差不多, 2=有, 只有基本工资或部分生活补贴, 3=没有津贴
您生育时产生的医疗费用是否由生育保险基金	1=是, 2=否

或用人单位支付	
从用人单位得到的帮助	0=否, 1=是
从社区得到的帮助	0=否, 1=是
从政府等部门得到的帮助	0=否, 1=是
希望从用人单位得到的帮助	0=否, 1=是
希望从社区得到的帮助	0=否, 1=是
希望从政府等部门得到的帮助	0=否, 1=是

### 附录三：访谈提纲

#### 一、基本资料

1、年龄: \_\_\_\_\_

2、学历: \_\_\_\_\_

3、工作单位性质: \_\_\_\_\_

4、年收入: \_\_\_\_\_

5、每天工作时间: \_\_\_\_\_

6、健康状况: \_\_\_\_\_

7、子女数量: \_\_\_\_\_

8、同住家人有: \_\_\_\_\_

#### 二、访谈题目

1、您是否感到工作家庭之间存在冲突？（没有、偶尔、经常）您觉得是工作对家庭造成了冲突还是家庭对工作造成了冲突，或者是相互冲突？工作和家庭之间分别有哪些冲突？

2、冲突主要表现在什么方面（包括时间、压力、行为等方面）？可以具体举例吗？

3、您觉得是什么原因或哪些因素造成了这些冲突？

4、您知道目前有哪些政策和服务可以缓解工作家庭冲突？您认为现有的政策有什么不足？应如何改进？

5、对于缓解工作家庭冲突，您还有什么好的建议吗？（可以从制度和服务供给两个维度发问）

## 攻读学位期间取得的研究成果

### 已发表论文：

[1] 《已婚妇女就业意愿对其育后就业决策的影响》，保定学院学报，2020, 33 (1) : 22-28。

### 研究报告：

[1] 《安全生产政策的基层“协同式执行”研究--基于青岛 Y 街道办事处领导小组调查》，2019 年上海师范大学学生科研项目三等奖。

## 致谢

时光飞逝，三年研究生求学生活转眼接近尾声。疫情当下，回首近三年里学习生活的点点滴滴，心情有些复杂。“复杂”在于理想“学问”与现实“学问”之间的差距，学生身份到社会人士角色的转变，以及可能永远离别“象牙塔”的不舍等等。看着逐渐成型的毕业论文，愈发感觉自己还只是在学术道路上的起点。现在的我只能继续前行，全心全力去迎接未来人生道路上的新挑战。

行文至此，在这里我首先要由衷地感谢温俊萍老师，正是她耐心悉心地指导和殷勤的帮助，教会了我不少做学术的方法和态度，让我得以顺利完成毕业论文的写作。在此，我要再次向温俊萍老师致以最真挚的谢意。同时，还要感谢郝勇老师三年来刚柔并济的悉心教导，让我作为一个跨专业学生能够快速地入门定量与定性研究方法以及社会保障学术研究。我要感谢吴君槐老师和张祖平老师，三年里总是很热情地帮我解决在校学习和生活上遇到的种种问题，使我倍感亲切。另外，还要感谢韦如梅老师、沈芳老师为我传道授业解惑，让我获得了更多的知识充实自己。还有同班的六位小伙伴：陈谦谦、丁敏、冯琳、高振峰、林雨涵、陆莹，以及社会学与行政管理专业的小伙伴们：王冠鑫、逢淑玲、谭雪一、刘翠林、尤春雪、李君白、师清童，我们性格迥异却志趣相投、惺惺相惜。我们常常于听讲座、自习、学校活动结束之后，亦或是毫无由头地聚在一起吃饭、相互调侃，周末再找一个安静的地方一起出行，那是这段求学生涯里最值得怀念的时光。感谢我的父母、外公外婆、舅舅舅妈等家人，他们的理解与支持是我最强大的后盾，让我能安心完成学业。

毕业论文虽已勉力完成，但由于自己的才疏学浅，自知论文在很大程度上远未能达到老师们的要求及自己的期望，其中存在的错漏及不足之处，敬请各位老师批评指正。最后，祝福老师们身体健康，万事顺遂！祝福同学们前程似锦，心想事成！

郭舒婧  
2020年5月16日于上海市嘉定区

