

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

张春泥¹ 史海钧²

(1. 北京大学社会学系, 北京 100871; 2. 北京大学元培学院, 北京 100871)

关键词: 工作—家庭冲突; 性别; 性别观念; 性别不平等指数; 国际社会调查项目

摘要: 本文利用国际社会调查项目数据库检验了包括中国在内的39个国家/地区中已婚在业男性与女性在工作—家庭冲突上的差异。研究发现,就各国/地区的平均水平而言,在同等条件下,女性比男性面临的工作—家庭冲突程度更高。与他国相比,中国男性和女性的工作—家庭冲突居于中等水平,但存在显著的性别差异:中国女性比男性感受到更多家庭对工作的干扰,而男性比女性感受到更多工作对家庭的干扰。工作特征和家庭特征会影响劳动者的工作—家庭冲突;在家庭对工作的干扰上,工作时间、抚育责任和家务分工对女性的影响超过男性。平等的性别观念会降低劳动者的工作—家庭冲突,且对女性的积极作用大于男性。在国别/地区差异上,性别观念的转变对降低中国女性的工作—家庭冲突相对有限,而减少工作时间、改善家务分工对降低中国女性的工作—家庭冲突帮助较大。国家/地区的性别平等环境也有助于降低两性的工作—家庭冲突。公共领域性别越平等的国家/地区,男性和女性的工作—家庭冲突均较低,不过并不会出现两性差异的缩小,因为在这些国家/地区男性从性别平等的环境中获益更多。

中图分类号: C913.2

文献标识: A

文章编号: 1004-2563(2019)03-0026-16

Gender Ideology, Gender Inequality Context and Gender Gap in Work-Family Conflict: Evidence from International Social Survey Programme

ZHANG Chun-mi¹ SHI Hai-jun²

(1. Department of Sociology, Peking University, Beijing 100871, China; 2. Yuanpei College, Peking University, Beijing 100871, China)

Key Words: work-family conflict; gender; gender ideology; gender inequality index; International Social Survey Programme

Abstract: Using data from the International Social Survey Programme, this study examines the gender difference in the level of work-family conflict among married/cohabited working population across 39 countries/regions. It finds that women in general have a higher level of work-family conflict than men. Compared with other countries, the level of work-family conflict in China is in the middle but with significant gender gap. That is, men in China perceive more work interfering family, while women perceive more family interfering work. Work and family characteristics are found to be associated with perception of work-family conflict. Working hours, childcare, and household labor division particularly have stronger effects on women's perception of work-family conflict than on men's. Egalitarian gender ide-

作者简介: 1. 张春泥(1985-),女,北京大学社会学系助理教授,博士。研究方向:社会人口学、社会分层。2. 史海钧(1996-),男,北京大学元培学院2015级本科生。

* **基金项目:** 本文为国家社会科学基金项目“当代中国单亲、重组家庭分布状况及其对子女抚养的影响研究”(项目编号:15CRK021)的阶段性研究成果。

ology also reduces work-family conflict and its effect is stronger for women than for men. Nevertheless, egalitarian gender ideology contributes relatively smaller effects on work-family conflict in China than in many other countries, while reducing working hours and improving the equality of household labor division seem to be more helpful to reduce Chinese men and women's work-family conflict. Countries/regions with egalitarian gender context have lower levels of work-family conflict than those with traditional gender context. The gender gap in work-family conflict, however, is larger in gender-egalitarian countries/regions, probably because men in these countries/regions benefit more than women from gender equality.

一、研究背景

工作-家庭冲突(work-family conflict)是指工作与家庭生活之间不协调造成的角色冲突和压力,它或体现为人们投入工作和投入家庭的时间相互冲突,或体现为人们感受到来自工作和家庭的双重精神压力及焦虑,或体现为行为上无法符合角色期待^{[1]PP76-88}。工作-家庭冲突可以是双向的,包括工作对家庭的干扰(Work Interfering Family,简称WIF)和家庭对工作的干扰(Family Interfering Work,简称FIW)。对现代社会的成年人来说,工作和家庭皆是人生的重要领域,这两个领域的冲突和失调已经成为许多现代人压力的来源。以往研究显示,工作-家庭冲突会引发心理压力、降低工作满意度、降低组织忠诚度、提高离职率、降低生活满意度、导致健康受损等一系列后果^{[2]PP65-75 [3]PP51-75}。

西方社会早在20世纪后半叶就开始关注工作-家庭冲突问题,继而拓展到对工作-家庭平衡的关注。一方面,“男主外,女主内”的传统家庭已被双薪家庭、单亲家庭或其他类型家庭取代,随着女性劳动参与的提高,对就业女性来说,工作和事业已成为人生中不可或缺的一部分,如何协调好工作和家庭生活成为许多家庭尤其是家庭中就业女性所困扰的问题。另一方面,20世纪以来,劳动时间不断增加,工作对生活的渗透逐渐增强,随着工作组织模式与生活方式的全球化扩散,发达国家和发展中国家的劳动者都面临工作-家庭冲突的挑战^{[4]PP597-616}。在中国,工作-家庭冲突与平衡不仅关乎劳动者个人的健康与福祉,而且关系到生育政策的实施和性别平等的推进。自开放二胎生育以来,中国生育率提升的效果低于预期,有学者指出工作-家庭难以平衡是让很多年轻夫妻对生育望而却步的原因之一^[5]。近年来,中国出现了女性劳动参与率下滑和传统性别观念回潮(resurgence of gender essential-

ism)的迹象,其中一个重要原因是市场转型导致公共和私人领域的分离,单位制的瓦解加重了女性在工作 and 家庭上的双重负担^{[6]PP765-778}。因此,工作-家庭冲突在一定程度上成为提高和巩固中国性别平等的瓶颈。

以往研究表明,工作特征和社会支持均是影响人们工作-家庭冲突感受的重要因素。工作时间越长、工作强度越大、工作压力越大、工作越不稳定、从事管理岗位以及工作内容具有危险性的情况下,劳动者面临更高的工作-家庭冲突^{[7]PP551-568 [8]PP571-593};更友好的工作环境、弹性工作安排则有助于降低工作-家庭冲突^{[9]PP479-493}。社会支持有助于缓解劳动者的工作-家庭冲突,一方面,国家或雇主提供育儿资源和假期制度可减少劳动者的后顾之忧^{[10]PP265-279 [11]PP327-346};另一方面,配偶和家庭成员的情感支持和家务帮助也可以缓解劳动者的工作-家庭冲突^{[12]PP1042-2587}。此外,对工作-家庭冲突的感知程度和应对能力也因劳动者个人的性格气质而异^{[13]PP17-26}。

近年来,越来越多的工作-家庭冲突研究开始关注两性差异,其中一个重要的假设是性别角色分工会造成男性和女性在工作-家庭冲突上的差异。然而,基于不同国家或人群的经验研究提供的证据往往不一致。不一致的经验发现一方面可以归根于相关研究对男性和女性内部的异质性认识不足;另一方面则是因为大多数研究均是在欧美社会单一国家展开,缺乏在不同性别情境下比较工作-家庭冲突的差异^{[4]PP597-616}。由于工作与家庭的价值规范及两者间的关系一定程度上被国家制度和文化的塑造,在不同国家中两性面临的工作-家庭冲突的程度、来源及后果很可能不同,这只有在跨国比较中才能更清楚地显现出来。

既往文献对中国的工作-家庭冲突及其两性差

异的研究极少。中国女性劳动力参与率在国际上一直处在较高水平,但若以性别不平等指数来衡量,中国在公共领域的性别平等上与许多女性劳动参与率高的发达国家仍有差距;不仅如此,在私人领域中,中国女性仍要承担更多的家庭责任,中国传统文化中男尊女卑的思想在民间社会仍旧残存,因而,中国两性在工作—家庭冲突很可能存在有别于他国的特点。杨(Yang Nini)等人的中美比较研究发现,中国男性的工作—家庭冲突程度要高于女性,在美国则不存在两性差异^{[14]PP113-123}。Project 3535 的调查也显示,中国是男性感受到家庭对工作的干扰程度高于女性的少数几个国家之一^[15],不过这些结论均是基于小规模、非概率抽样的调查得出。国内也有少数经验研究关注过这一议题,但关注的人群较窄,得到的结论也较为分散。比如,一些对医生和教师群体的小规模调查发现,男性的工作—家庭冲突或家庭对工作的干扰要高于女性^{[16][17][18][19][20]};对企业员工或管理者的一些小规模调查则显示,女性的工作—家庭冲突似乎更高^{[21][22]}。第三期中国妇女社会地位调查显示,男性比女性更可能“因为工作太忙,很少管家里的事”,而女性比男性更可能“为了家庭而放弃个人的发展机会”^{[23][24]}。尽管如此,姜佳将的研究在试图利用该数据分析中国工作—家庭平衡的性别差异及影响因素时,其大多数研究假设都无法得到验证^[25]。

本文将主要从性别角度研究工作—家庭冲突的影响因素,一方面关注个体层次上个人性别观念、工作特征、家庭特征对男性和女性工作—家庭冲突的影响存在哪些异同,另一方面关注国家/地区层次上的性别平等状况与个人工作—家庭冲突的关系。本文将使用跨国调查数据来研究这一议题,这样既可以得到更具普遍性的结论,也可以通过国别比较来反映国家/地区水平的性别平等程度作为社会情境对个人的工作—家庭冲突的影响,还可以展现中国男性和女性劳动者的工作—家庭冲突与别国的差异性。

二、工作—家庭冲突的性别差异

既有西方文献曾比较过两性在工作—家庭冲突上的差异,其中一个核心议题为是否性别角色会导

致两性感受到的工作—家庭冲突程度有所不同。从性别角色理论^{[25]PP417-427}出发,在传统“男主外,女主内”的性别分工模式下,女性将自己的领域定位在家庭,而男性则定位于工作。即便现实中两性社会分工变得越来越模糊,但女性仍会倾向于视照料家庭为己任,男性也仍然将其首要领域定位在工作 and 事业上。据此假设,女性应该感受到程度更高的工作—家庭冲突,尤其会感受到更多工作对家庭的干扰;男性则要么受到的影响较少,要么感受到更多家庭对工作的干扰。但事实上,元分析(meta-analysis)指出经验研究的发现与基于性别角色理论的假设常不相符。许多研究表明,性别对工作—家庭冲突没有直接影响,即男性和女性感受到的冲突程度几乎相当^{[26]PP221-268 [27]PP1601-1635};从冲突的方向上看,许多研究发现女性感受到的家庭对工作的干扰比男性更多或者相当,男性则比女性感受到更多工作对家庭的干扰^{[27][28]PP169-198},这恰好也与性别角色理论的预期相反。

之所以经验发现会与性别角色假设相左或不同来源的证据存在争议,一定程度上是因为这些研究将性别等同于性别分工,假定男性均以工作和经济为重,女性皆以家庭为重,却忽视了两性内部性别观念的个体差异性,也忽视了不同社会的性别情境对个体的影响。

首先,社会文明发展至今,个体之间性别观念的分化已相当明显。性别观念或性别意识形态(gender ideology)是指人们对男女两性应当从事的领域(指工作还是家庭)所持的观念和态度。传统社会的性别观念相对一致,两性皆认同男性的主要领域应该放在工作和事业上,而女性的主要职责则是确保家庭成员生活的质量,传统社会也发展出相应的制度来规范社会成员观念的同质性。随着社会经济的发展和性别平等观念的传播,在现代社会中,人们的性别观念呈现出多样化的特征,一方面传统的性别观念仍有追随者,另一方面出现了两性平等观念和过渡型的观念,持两性平等观念的人会认为男性和女性均可以平等地追求事业,或者认为男性和女性应该均担家庭责任。在完全传统和完全平等之间,还有一种过渡型的观念,这种观念虽认可女性劳

动参与的价值,但同时仍然认为女性应该承担主要的家庭责任,而男性应该更多投入在事业上^[29]。性别观念会影响人们对各自在工作和家庭中应该承担什么角色的认识,而工作一家庭冲突恰是由这两个领域的角色冲突所造成,因而个人性别观念和其感受到的工作一家庭冲突会具有相关性。由于性别观念的分化在男性和女性中均存在,故性别观念可能比性别本身更能反映出性别分工与工作一家庭冲突之间的关系。那么,持何种性别观念的人更可能感受到较高的工作一家庭冲突呢?相关的经验证据相对较少,而且结论不一^[15]。相对集中的假设是性别观念越传统的人越可能感受到工作一家庭冲突,因为他们较多将自己的角色和责任定位于单一领域,当另一个领域对他们的时间、精力要求也增加的时候,他们会感到难以适应。不过也不排除相反的可能性:性别观念更为平等的人会追求在这两个领域的平衡及在两个领域中被认可,对兼顾的追求在实践中难免会遇到困难,在事与愿违时也可能感受到压力和烦恼。印度和美国的研究曾发现性别观念越传统的人感受到的工作一家庭冲突越明显^{[30]PP363-382 [31]},但瑞典的研究却显示,性别观念越平等的女性感受到工作对家庭的干扰越强^{[32]PP476-497}。因此,性别观念对工作一家庭冲突存在哪种影响仍是一个经验问题。另外,一个社会中,女性和男性的性别观念变化可能并不同步,因而性别观念对工作一家庭冲突的影响是否存在性别差异也是一个与此相关的经验问题。

其次,除个体具有不同的性别观念外,不同社会也具有性别情境(gender context)的差异性。以往研究发现工作一家庭平衡的性别差异因国家而异^{[33]PP422-427},这一定程度上是因为不同社会在促进家庭和工作场所中性别平等的制度设置和实践效果上存在很大差别。欧洲研究发现,在性别平等的国家中,女性的劳动参与率更高,两性家务分工更平等,也有更全面的家庭政策来促进女性就业和缓解家庭的抚育压力,从而降低劳动者的工作一家庭冲突^{[34]PP1281-1305},不过也有相左的证据表明,在两性越平等或越富裕的国家中,工作一家庭冲突水平越高^{[35]PP469-488}。近期一项欧洲跨国研究也发现在性别

越平等的国家中,工作一家庭冲突与主观幸福感之间的负向关系不是更弱而是更强^{[36]PP785-797}。但性别情境对男性和女性感受到的工作一家庭冲突的差异有何影响?鲍威尔(Gary N. Powell)等人曾假设在性别更平等的国家中,两性感受到的工作一家庭冲突程度也会相当^{[41]PP597-616}。这个假设似乎有一定的道理,但逻辑上仍有问题。对于女性来说,无论是性别情境更平等还是性别情境更传统的国家,她们都是从家庭走向社会,她们是在传统赋予的家庭角色之上又增加了工作角色,因此会面临工作一家庭冲突,而性别平等的国家会对女性就业和角色兼顾上给予更多的支持,这在实践上和观念上都降低了女性的负担,因此,女性的工作一家庭冲突在性别平等程度高的国家应更低。不过,对男性而言,他们的工作一家庭冲突水平与性别情境之间的关系就不那么明确了。一方面,如果假定男性的工作一家庭冲突不随性别情境而变,那么可以预期在性别平等国家中由于女性工作一家庭冲突较低而缩小了两性在工作一家庭冲突上的差异;又或者,这些性别平等的国家在降低女性工作一家庭冲突的同时又主张男性应该多分担家务责任,导致男性感受到更多家庭对工作的干扰,这也会导致他们与女性的差异缩小。但另一方面,以往对家庭领域性别不平等的研究表明,虽然女性的家务时间因为劳动参与而有所减少,但男性并没有增加他们的家务时间^[29],甚至在妻子收入高于丈夫的家庭中,丈夫还会通过减少家务时间来进行“性别表演”(gender display)^{[37]PP652-688}。还有一些研究表明,在一些性别平等的国家中,不仅是女性家务时间减少,男性的家务时间也有所减少,因为性别平等重新定义了家务的意义,会主张外包或者降低家务劳动的标准,这不仅解放了女性,也解放了男性^{[38]PP495-511}。不仅如此,如果把家庭作为一个整体来看待,妻子就业一定程度上有助于缓解丈夫乃至整个家庭的经济压力。这些意味着男性也是性别平等的受益者,甚至还可能是更大的受益者。如果男性比女性从平等的性别情境中受益更多,那么工作一家庭冲突的两性差异在平等国家中也可能是扩大而非缩小。就上述讨论而言,与性别不平等的国家相比,性别更平等的国家中工作一家庭冲突的性

别差异是较小还是较大?这也是一个有待经验验证的问题。

三、样本与测量

本文使用2012年国际社会调查项目(International Social Survey Programme,简称ISSP)的“家庭与性别角色变迁”(Family and Changing Gender Roles IV)专项子数据库来研究性别、性别观念、性别情境与劳动者的工作—家庭冲突^①。ISSP是一个综合了40多个国家或地区的全国代表性截面调查数据的共享数据库,分不同主题对跨国数据进行了整合。2012年“家庭与性别角色变迁”专项数据收录了包括中国在内的40个国家或地区的家庭价值观、性别观念、性别分工等研究婚姻、家庭、性别的个体层次数据。其中,中国数据来自2012年中国人民大学主持的中国综合社会调查。本研究使用了该专项数据中含中国在内的39个国家或地区的样本,这些国家或地区遍布欧洲、美洲、大洋洲、亚洲和非洲^②。

工作—家庭冲突是本研究关注的结果变量。自20世纪70年代末起,一些学者就对工作—家庭冲突的测量尝试过不同的方案。大致上看,工作—家庭冲突分为工作对家庭的干扰(WIF)和家庭对工作的干扰(FIW)两方面,这两方面的干扰又体现为三种形式:时间冲突(time-based conflict)、压力冲突(stain-based conflict)以及行为冲突(behavior-based conflict)。卡尔森(Dawn S. Carlson)等人曾对已有量表进行了汇总和评价并最终形成了18道题的精选量表^{[9][PP249-276]},但由于这套量表题量仍然太大,在综合性的社会调查中很难被完整采用。ISSP对工作—家庭冲突的测量是列举了四种描述工作—家庭冲突的情况,让受访者回答这些情况在自己生活中的发生频率。这四种情况分别为“我下班回家后很累,不能做需要做的家务”“我大部分时间都用在在工作上,很难尽我的家庭责任”“由于做家务弄得很累,我不能很好地完成工作”“由于要尽家庭责任,我很难把精力

集中在工作上”。这四种情况的发生频率从低到高的选项分别为“从未发生”“三个月中只有一到两次”“一月几次”“一周几次”。对这四种情况的测量均在已有相关研究中被使用过,且均收录在卡尔森等人汇总的题库当中。其中,前两题分别是时间冲突和压力上测量工作对家庭的干扰程度,后两题则是从压力上测量家庭对工作的干扰程度。我们对前两题和后两题分别使用因子分析,构造了工作对家庭干扰程度得分(WIF得分)和家庭对工作干扰程度得分(FIW得分)。

ISSP通过对以下陈述的提问来测量受访者的性别观念:“和不工作的妈妈一样,那些有工作的妈妈也能够和自己的小孩关系亲密、稳定”“总的来说,如果女的有全职工作,家庭生活就会受影响”“有工作当然好,但是大多数女人真正想要的是家庭和孩子”“对女人来说,做一个家庭妇女和出去工作会有同样的成就感”“男人应该负责挣钱,女人应该负责顾家”。除了第一个陈述以外,其余四个陈述均采用负向赋分,得分越高表明越不赞同这些陈述。这五道陈述已被以往研究反复用于性别观念的测量^{[40][PP1145-1156][41][PP1039-1051]}。借鉴以往研究的做法,我们利用因子分析根据这五道题的回答构造个人性别观念得分,得分越高表示性别观念越平等。但由于本研究涉及跨国比较,每个国家/地区人口的性别观念平均水平不同,因此我们采用对中的方式,计算个人与其所在国家/地区平均水平的性别观念得分的差值,该差值反映了个人性别观念相比于其所在社会的平均水平是更平等还是更传统。

国家/地区层面性别平等水平的测量使用的是来自联合国开发计划署(UNDP)的性别不平等指数(Gender Inequality Index,简称GII),这是衡量一国/地区性别不平等状况的综合性指标。该指标的构造综合了各国/地区两性在健康、受教育机会、政治参

^①关于ISSP的介绍详见项目网站:<http://www.issp.org>。

^②欧洲国家包括奥地利、比利时、保加利亚、克罗地亚、捷克、丹麦、芬兰、法国、德国、匈牙利、冰岛、爱尔兰、拉脱维亚、立陶宛、荷兰、挪威、波兰、葡萄牙、俄罗斯、斯洛伐克、斯洛文尼亚、瑞典、瑞士、英国,北美及大洋洲国家包括加拿大、美国、澳大利亚,拉美国家包括阿根廷、智利、墨西哥、委内瑞拉,亚洲国家和地区包括中国、中国台湾、印度、以色列、日本、韩国、菲律宾,非洲国家包括南非。

与、劳动力参与等方面的差异,能够相对综合地反映各国/地区性别平等的实际状况,该指数得分从0到1,分值越高表示该国/地区的性别不平等程度越高,分值越低则表示两性越平等^③。

ISSP对工作特征的测量并不多,我们采用了与工作—家庭冲突有关的两个指标。一是工作时间,即每周工作的小时数。一般而言,工作时间越长,越可能导致工作—家庭冲突,尤其是工作对家庭的干扰^④。二是雇佣状态,分为受雇(=0)和自雇(=1),一些研究表明,自雇工作的灵活度和自主性更高,更便于劳动者兼顾工作与家庭^{[42]PP366-378}。

本文使用的家庭特征变量主要为家庭是否有18岁以下未成年子女一同生活和夫妻家务分工。其中,家务分工变量的构造是用妻子每周家务小时数减去丈夫每周家务小时数(分子)再除以夫妻双方家务时间之和(分母),这种做法不仅能够反映家庭内部两性家务分工的平等程度,而且可以消除家庭之间家务劳动时间的差别。该变量取值从-1到

1,越靠近1表示妻子做得越多,越靠近-1表示丈夫做得越多,0表示夫妻家务分工完全平等。

除此之外,我们还控制了男女受访者的其他个人特征,包括年龄和年龄的平方、受教育年限。在国家/地区层次上,纳入各国/地区人均国内生产总值(即人均GDP)以反映一国/地区的经济发达程度。

本研究将分析对象界定为18岁至65岁的在业已婚(或同居)男女,共14551人。表1对跨国样本和中国样本的自变量分布进行了描述,在跨国样本中,男性占52%,女性占48%,有未成年子女的家庭约占60%,这些劳动者的每周平均工作时长约为43小时。与跨国样本的平均特征相较,中国劳动者的平均工作时间较长,每周约为52小时,即便分性别来看,中国男性和女性的工作时间都要高于跨国样本男性和女性的平均水平^④。此外,中国劳动者的家庭中,女性要承担更多的家务。中国劳动者的性别观念也更偏向传统。

表1 自变量的统计分布

自变量	跨国样本(N=14551)		中国样本(N=1680)	
	均值	标准差	均值	标准差
个人层次				
女性	0.48	0.50	0.37	0.48
年龄	44.44	10.24	41.74	9.59
受教育年限	13.06	3.85	10.60	3.90
自雇工作	0.19	0.39	0.27	0.44
工作时间(10小时)	4.31	1.46	5.20	1.75
家有未成年子女	0.58	0.49	0.59	0.49
夫妻家务分工	0.20	0.54	0.25	0.60
个人性别观念(原始)	0.12	0.81	-0.23	0.57
个人性别观念(对中)	0.10	0.71	0.07	0.57
国家/地区层次				
国家/地区GII	0.16	0.12	0.18	—
国家/地区人均GDP	3.17	1.48	1.14	—

③GII的介绍参见 <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>。

④中国男性每周平均工作时长为53小时(跨国样本男性为47小时);中国女性每周平均工作时长为51小时(跨国样本女性为39小时)。

由于数据包括个人和国家/地区两个层次,个人嵌入在国家/地区当中,故我们使用多层线性回归模型(Hierarchical Linear Model)来控制国别差异和研究宏观与微观因素的互动效应。

四、主要研究发现

首先,我们来看各国/地区已婚两性劳动者工作一家庭冲突的平均水平。表2按照性别不平等指数从高到低对国家/地区进行排列,显示出,在大多数性别平等程度较高的国家/地区,无论男性还是女性,工作对家庭的干扰和家庭对工作的干扰的程度通常较低。分性别来看,女性的两类工作一家庭冲突均比男性高或略高,尤其是在家庭对工作的干扰(FIW)上,有13个国家/地区女性的FIW平均分显著高于男性,还有20多个国家女性的FIW虽比男性高,但该差异统计上不显著。WIF得分的男女差异在不同

的国家/地区差异较大,有少数国家是男性比女性感受到更多工作对家庭的干扰,其中包括印度、菲律宾、中国、日本、斯洛伐克等主要分布在亚洲、中欧这些性别不平等程度偏高区域的国家;在性别相对更平等的国家中,则更多表现为女性比男性感受到更多工作对家庭的干扰,或者女性的WIF虽比男性高,但差异并不显著。就中国来看,在两类工作一家庭冲突上均存在显著的性别差异,类似情况的国家/地区只有以色列、韩国和中国台湾。不过中国的特殊之处在于,男性的WIF比女性高,而FIW比女性低。但即便如此,中国男性的WIF得分排在这些国家或地区的第18位,处在中等水平;中国女性的FIW与他国/地区女性相比也并不高,排在第27位,低于样本中同等性别平等指数国家^⑤的平均水平,只是因为中国男性的FIW相对更低才呈现出女高男低的特征。

表2 各国/地区两性的工作一家庭冲突水平

国家/地区	WIF 得分			FIW 得分		
	男性	女性	男 - 女差	男性	女性	男 - 女差
全部样本	0.02	0.03	-0.02	-0.11	0.04	-0.15**
IN-印度	0.39	0.07	0.32**	0.84	0.82	0.02
VE-委内瑞拉	0.70	0.43	0.27	2.63	2.16	0.47*
PH-菲律宾	0.24	-0.08	0.33**	0.28	0.45	-0.17
ZA-南非	-0.24	-0.19	-0.05	-0.07	0.01	-0.08
MX-墨西哥	0.05	0.16	-0.11	0.34	0.41	-0.07
AR-阿根廷	-0.53	-0.13	-0.40**	-0.25	-0.06	-0.19
CL-智利	0.37	0.39	-0.02	0.25	1.00	-0.75**
RU-俄罗斯	0.41	0.44	-0.03	-0.08	0.24	-0.32**
HU-匈牙利	0.12	0.08	0.04	-0.23	0.06	-0.29*
US-美国	0.07	0.23	-0.15	-0.13	-0.03	-0.10
BG-保加利亚	0.60	0.58	0.02	0.34	0.47	-0.12
SK-斯洛伐克	0.59	0.19	0.40**	0.32	0.33	-0.01
LV-拉脱维亚	0.16	0.36	-0.20	-0.27	0.13	-0.40**
★ CN-中国	0.04	-0.19	0.23**	-0.23	-0.09	-0.14**
GB-英国	0.01	0.00	0.01	-0.07	-0.07	0.00
PL-波兰	0.25	0.39	-0.13	0.00	0.09	-0.09
IE-爱尔兰	-0.10	-0.05	-0.05	-0.09	0.03	-0.12
LT-立陶宛	0.03	-0.05	0.09	-0.07	0.14	-0.21
IL-以色列	-0.02	0.39	-0.42**	0.10	0.58	-0.47**
CZ-捷克	-0.15	-0.24	0.09	-0.23	-0.20	-0.02
HR-克罗地亚	0.33	0.54	-0.20	0.09	0.34	-0.26*

⑤如斯洛伐克、拉脱维亚。

续表 2

国家/地区	WIF 得分			FIW 得分		
	男性	女性	男 - 女差	男性	女性	男 - 女差
AU-澳大利亚	0.01	0.06	-0.05	-0.16	0.09	-0.25**
JP-日本	0.09	-0.22	0.31*	-0.38	-0.29	-0.09
PT-葡萄牙	-0.13	-0.07	-0.05	-0.08	0.14	-0.21
CA-加拿大	-0.07	0.01	-0.08	-0.15	0.00	-0.15
FR-法国	0.16	0.06	0.10	-0.16	0.00	-0.16*
AT-奥地利	-0.11	-0.13	0.01	-0.25	-0.15	-0.10
DE-德国	0.06	-0.09	0.15	-0.28	-0.25	-0.03
IS-冰岛	0.16	0.08	0.09	-0.21	-0.15	-0.06
KR-韩国	0.04	0.32	-0.28**	-0.13	0.37	-0.50**
BE-比利时	-0.06	0.09	-0.16	-0.31	0.05	-0.37**
SI-斯洛文尼亚	-0.18	0.12	-0.30*	-0.36	-0.30	-0.06
FI-芬兰	-0.16	-0.10	-0.06	-0.26	-0.08	-0.18*
NO-挪威	-0.19	0.00	-0.18*	-0.27	-0.16	-0.11
TW-中国台湾	-0.52	-0.29	-0.24**	-0.50	-0.37	-0.14**
CH-瑞士	-0.34	-0.37	0.03	-0.39	-0.28	-0.10
NL-荷兰	-0.25	-0.23	-0.02	-0.45	-0.39	-0.06
SE-瑞典	-0.17	0.07	-0.25*	-0.33	-0.21	-0.12
DK-丹麦	0.04	0.00	0.04	-0.31	-0.22	-0.08

注: 国家/地区按照 GII 从高到低排列; 对各国/地区两性 WIF 和 FIW 差异的方差分析检验, **表示 $P < 0.01$, * 表示 $P < 0.05$; 各国/地区的数据均已加权。

接着, 我们分析工作特征和家庭特征对男性和女性 WIF 和 FIW 得分的影响。我们先关注工作对家庭的干扰。表 3 的模型 1.1 是对 WIF 得分建立的多层线性回归模型, 该模型估计的是各自变量的主效应, 并允许性别、工作时间、家务分工和个人性别观念效应存在国家/地区层次的变动。表 3 显示, 在同等条件下, 女性的 WIF 显著比男性高。在

工作特征上, 教育程度更高、从事受雇工作、每周工作时间越长的人感受到的 WIF 也越高, 这些发现与以往国外研究发现一致。在家庭特征上, 有未成年孩子和妻子分担较多家务劳动的劳动者的 WIF 更高。个人的性别平等观念和国家/地区层次的性别平等均显著缓解了劳动者感受到的工作对家庭的干扰。

表 3 多层线性回归模型估计

	WIF		FIW	
	模型 1.1	模型 1.2	模型 2.1	模型 2.2
主效应				
女性	0.167** (0.031)	0.063 (0.096)	0.202** (0.025)	-0.018 (0.087)
年龄	0.013* (0.006)	0.012 (0.006)	0.001 (0.006)	0.0003 (0.006)
年龄的平方	-0.0002** (7.22e-05)	-0.0002** (7.22e-05)	-8.15e-05 (6.69e-05)	-7.60e-05 (6.67e-05)
受教育年限	0.011** (0.002)	0.003 (0.003)	0.002 (0.002)	0.001 (0.003)

续表 3

	WIF		FIW	
	模型 1.1	模型 1.2	模型 2.1	模型 2.2
自雇工作	-0.064** (0.021)	-0.041 (0.027)	-0.012 (0.020)	-0.023 (0.025)
工作时间	0.137** (0.011)	0.137** (0.013)	0.029** (0.007)	0.020* (0.009)
家有未成年子女	0.049** (0.019)	0.064** (0.024)	0.092** (0.017)	0.027 (0.023)
夫妻家务分工	0.036* (0.018)	0.036 (0.027)	0.010 (0.015)	-0.175** (0.025)
个人性别观念(对中)	-0.095** (0.016)	-0.069** (0.020)	-0.132** (0.014)	-0.095** (0.018)
国家/地区 GII	1.749** (0.364)	1.895** (0.363)	2.777** (0.608)	2.745** (0.599)
国家/地区人均 GDP	-0.044 (0.033)	-0.038 (0.033)	0.034 (0.057)	0.027 (0.056)
交互效应				
女性 × 受教育年限		0.016** (0.005)		0.001 (0.004)
女性 × 自雇工作		-0.057 (0.042)		0.034 (0.039)
女性 × 工作时间		0.003 (0.012)		0.033** (0.011)
女性 × 家有未成年子女		-0.033 (0.033)		0.083** (0.030)
女性 × 夫妻家务分工		0.006 (0.034)		0.302** (0.031)
女性 × 个人性别观念(对中)		-0.055* (0.023)		-0.083** (0.021)
女性 × 国家/地区 GII		-0.549* (0.223)		-0.226 (0.192)
常数项	-1.038** (0.216)	-0.978** (0.217)	-0.698* (0.308)	-0.511 (0.306)
方差组分				
截距项	0.015**	0.014**	0.100**	0.096**
女性	0.023**	0.016**	0.013**	0.010**
工作时间	0.003**	0.004**	0.0005**	0.001**
夫妻家务分工	0.002**	0.001**	1.09e-19**	0.001**
个人性别观念(对中)	0.005**	0.005**	0.003**	0.003**
残差项	0.866**	0.865**	0.745**	0.738**
χ^2 统计量(相较于线性模型)	697.5**	680.4**	870.6**	837.1**
样本量	14551	14551	14551	14551
国家/地区个数	39	39	39	39

注: 括号中为标准误; **表示 $P < 0.01$, * 表示 $P < 0.05$ 。

上述工作特征、家庭特征、性别观念和性别情境是否对男女劳动者的影响不同? 模型 1.2 在模型 1.1 的基础上增加了性别分别与工作特征、家庭特征、个人性别观念、国家/地区层次性别不平等指数构造的交互项。模型 1.2 显示,除了在受教育程度较高的群体中,女性比男性感受到的 WIF 显著更高以外,工作特征和家庭特征对 WIF 得分的影响不存在显著的男女差异,但更平等的个人性别观念却更有效地降低了女性感受到的工作对家庭的干扰,让女性比男性从中获益更多。在性别越平等的社会中,两性的 WIF 平均得分差异越大。但这绝不等于说女性在性别平等的社会中状况更糟,事实上,如图 1 所示,在性别平等程度较高的国家/地区中,男性和女性感受到工作对家庭的干扰程度均较低,只是男性比女性感受到的干扰相对更少;而在性别不平等程度高的国家/地区中,虽然两性差异小,但其实男性和女性均感受到较多工作对家庭的干扰。

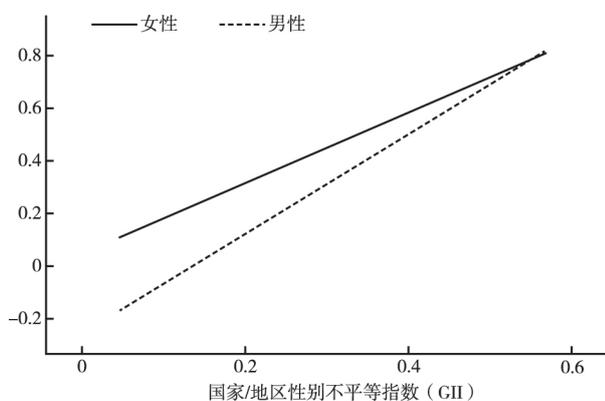


图 1 不同国家/地区不平等指数下男性和女性的 WIF 预测值

注: 该预测模型中将男女劳动者均设定为年龄 30 岁、受过 16 年教育、受雇工作、每周工作时间约 40 小时,家务分工指数、性别观念、人均 GDP 均设为均值,下同。

我们再来看家庭对工作的干扰。表 2 中模型 2.1 和 2.2 分别是各因素对 FIW 得分的主效应模型和交互效应模型。这 2 个模型显示,在同等条件下,女性比男性感受到显著更高的家庭对工作的干扰。但与影响 WIF 的因素不同,工作时间对 FIW 的主效应不仅显著,而且与性别的交互效应也显著,即工作时间对增加女性 FIW 的影响高于男性。雇佣状态

对 FIW 得分及 FIW 的男女差异均无显著影响。家中有未成年子女也增加了劳动者的 FIW,其对女性 FIW 的影响显著高于男性。家务分工不平等显著增加了女性的 FIW,却不会显著增加男性的 FIW,当女性相比于丈夫承担更多的家务,她们感受到的 FIW 更高。与对 WIF 的研究发现一致,持平等性别观念者的 FIW 显著较低,而且平等的个人性别观念对降低 FIW 的积极作用对女性比男性大。国家/地区层次的性别平等程度也显著降低了劳动者的 FIW 得分,但在这一点上并不存在显著的性别差异(见图 2)。

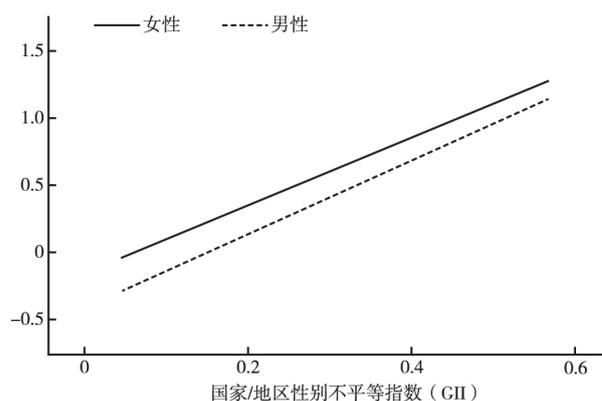


图 2 不同国家/地区不平等指数下男性和女性的 FIW 预测值

以上结果展示的是控制了国家/地区层次差异的平均效应,接下来我们重点关注那些对工作—家庭冲突与性别存在交互效应的因素是否存在国别地区效应? 尤其是中国与其他国家/地区相比在这些因素上存在哪些差别? 之前的交互模型发现,平等的个人性别观念对降低女性 WIF 和 WIF 的影响均大于男性,更长的工作时间和更不平等的家务劳动分工对增加女性 FIW 的影响也大于男性。但在不同国家/地区,个人性别观念、工作时间和家务劳动对两性工作—家庭冲突的影响可能不同。图 3 和图 4 分别显示了在不同国家/地区,个人性别观念分别对男性和女性的 WIF 和 FIW 所起的作用。我们看到虽然对大多数国家/地区来说,平等的个人性别观念对降低女性的工作—家庭冲突的积极作用比对男性大,但对降低中国女性的工作—家庭冲突的效应却比许多国家/地区小,而且在中国个人性别观念对 WIF 的影响对男性比女性大,对 FIW 的影响则是男女趋同。

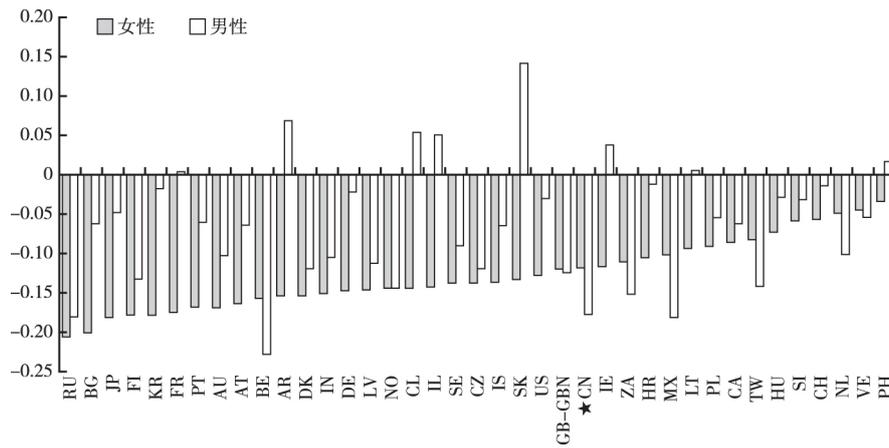


图3 个人性别观念对各国家/地区男性和女性 WIF 的效应系数

注: 国家/地区的字母代码参见表 2。纵轴显示的是该因素对因变量的平均效应和国别/地区效应系数之和,下同。

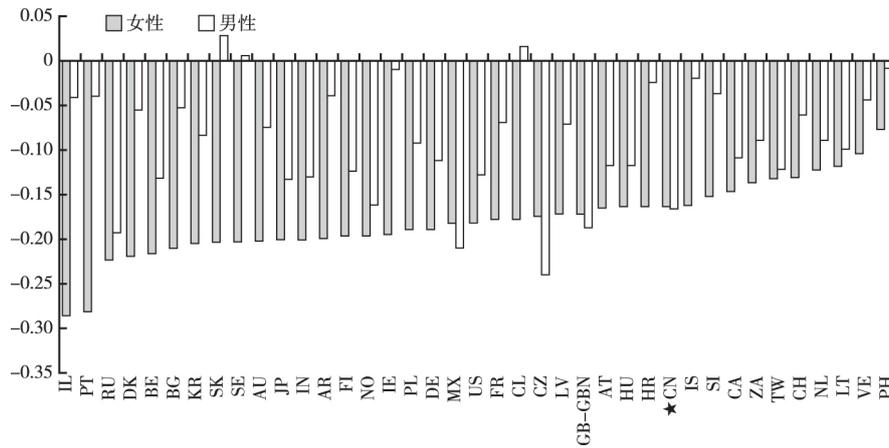


图4 个人性别观念对各国家/地区男性和女性 FIW 的效应系数

有什么因素对中国两性工作—家庭冲突的影响相对较大呢? 图 5 显示,工作时间的增加对中国男性增加 FIW 的影响较之大多数其他国家/地区的男

性高,这一因素对中国女性的影响也居于中上水平。此外,图 6 显示,家务分工的平等性对中国的女性 FIW 的影响也相对较大。

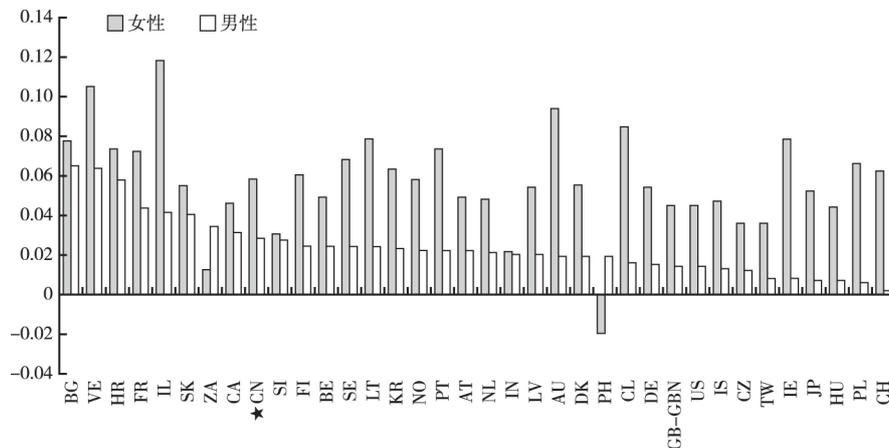


图5 周工作小时数对各国家/地区男性和女性 FIW 的效应系数

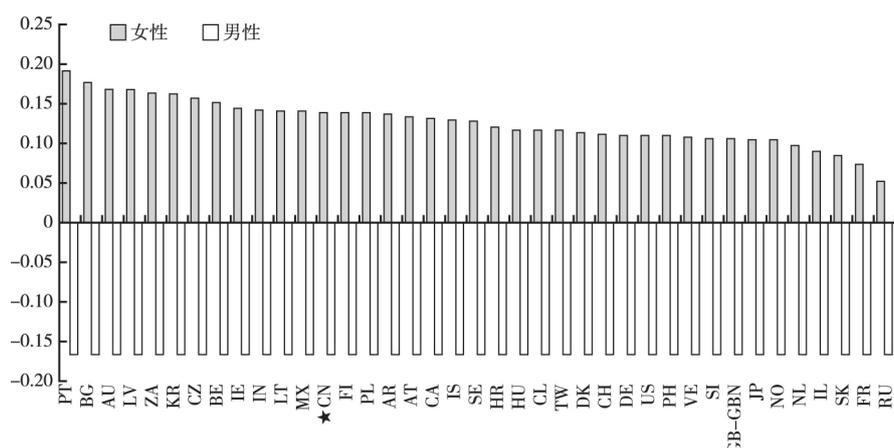


图6 夫妻家务分工对各国家/地区男性和女性FIW的效应系数

五、补充性分析

上述对中国与跨国样本的比较发现,中国已婚劳动者的工作—家庭冲突虽大致处在中等水平,但却存在一些有别于其他许多国家的特征,比如中国男性的WIF显著高于女性,一些客观的工作、家庭安排(如工作时间、家务分工)对已婚劳动者的FIW的影响相对较大,而主观的性别平等观念对降低中国已婚劳动者的工作—家庭冲突的效应则相较于其他许多国家小,这些特征很可能意味着中国两性劳动者所面对的工作或家庭责任以及所处的社会情境存在一些有别于他国之处。对此,我们试图提供一些额外的证据来解释中国已婚劳动者在工作—家庭冲突上的差异的可能来源。

之前描述变量分布时提到,中国家庭中女性比男性承担更多的家务,但为什么随后的分析却显示中国男性会感受到更多工作对家庭的干扰呢?一方面,中国男性的工作时间较长,不仅ISSP数据显示如此,第六次全国人口普查数据也显示,中国男性的周均工作时间高达46.4小时,与2012年经合组织对许多其他国家的男性周均工作时间的统计^⑥相比较,中国排在全球第5位,仅次于土耳其、哥伦比亚、韩国和哥斯达黎加。工作时间较长意味着中国男性能够用于家庭的时间会相对有限。但另一方面,中

国女性的劳动参与率很高,与性别平等程度很高的北欧国家不相上下,而且中国女性的劳动时间更长,排在全球第1位^⑦。这意味着当中国男性无暇顾家的时候,中国女性也要忙于工作。更重要的是,在市场化背景下,中国的抚育和养老很大程度上都是由家庭来承担,政府对幼儿抚育和老龄照料的公共资源投入都非常有限,这对“上有老、下有小”的大多数双薪家庭来说无疑构成家庭责任上的压力,这些压力很大程度上需要夫妻分担、合作才能有效应对和消化。尽管现实中仍然是女性承担了大多数的家务、抚育和养老照料责任,但由于女性的全职劳动参与及工作时间较长,家庭对男性的参与也必然提出一定的期待或要求。对于作为丈夫、父亲和成年儿子的男性来说,无论他们实际上能否有效承担家务或者照料责任,都会在一定程度上感受到对工作的投入让他们难以满足家庭对他们提出的要求。

一般来说,一个国家/地区人口的性别观念越平等,女性的劳动参与率越高。在ISSP中,我们描述了ISSP跨国样本中各国/地区男性的性别观念和他们的妻子在孩子学龄前全职就业水平^⑧的关系。图7显示,虽然平均而言中国男性的性别观念趋于保守,但他们的妻子在孩子学龄前的全职就业水平却

⑥详见 <https://stats.oecd.org/>。

⑦根据第六次全国人口普查统计,中国女性周均工作时间为43.6小时。

⑧受访者在“在有了孩子以后,您配偶/伴侣的工作状况如何?”题项下选择回答“小孩还没上学的时候出去做全职工作”的比例。

相对较高。也就是说,在中国,即便丈夫认为妻子的就业会影响她们对家庭生活和子女抚育的投入,但事实上仍然不太可能让妻子放弃工作、回归家庭。

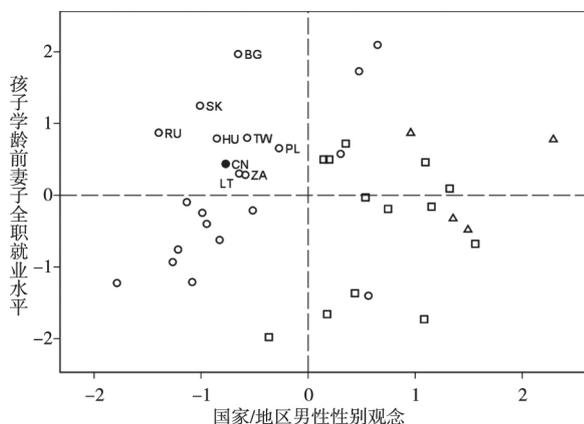


图7 国家/地区男性的性别观念与其妻子在孩子学龄前全职就业的关系

注:图中以三角形表示北欧国家,以方形表示西欧、北美及大洋洲国家,以圆形表示东欧、亚洲、非洲及拉丁美洲国家/地区。下同。妻子全职就业水平和性别观念得分均已标准化。

若从女性在孩子学龄前全职就业的比例^⑨看,中国并不高于一些欧洲国家,但中国的育儿责任很大程度上是由家庭来承担的。ISSP曾提问受访者“您认为学龄前儿童最主要应该由谁照顾?”以及“您认为照顾学龄前儿童的费用最主要应该由谁出?”这两题反映了人们对抚育责任主体的认知。我们将人们对这两题的回答按国家/地区汇总,形成各国/地区在认同家庭成员作为照料主体、政府/社会组织作为照料主体、由家庭承担抚育成本、由政府/公共资金承担抚育成本上的平均得分,以此进行聚类分析(cluster analysis)。绝大多数国家/地区可分成三种类型,分别为“由家庭照顾、由家庭承担成本”“由政府照顾、由政府承担成本”“由家庭照顾、由政府承担成本”。其中,中国人对抚育责任主体的认知属于“由家庭照顾、由家庭承担成本”的类型,类似的国家还包括阿根廷、保加利亚、菲律宾等;相比之下,一些北欧国家则属于“由政府照顾、由政府承担成本”的类型。图8展示了各国/地区在认同家

庭作为育儿照料主体和认同家庭作为承担育儿成本主体两个聚类变量(或维度)上的分布,中国在这两个变量上的得分都非常高,说明中国人倾向于接受家庭是抚育责任的主体。

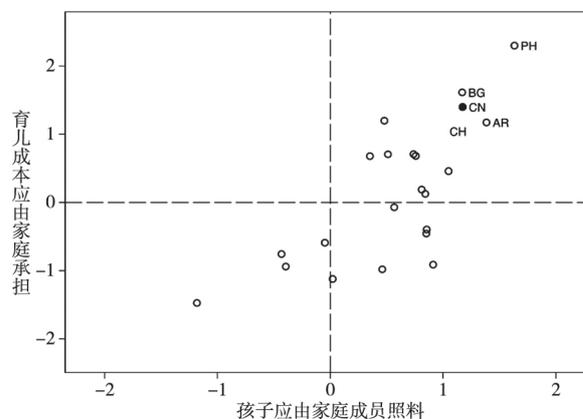


图8 国家/地区在学龄前儿童的照料主体与承担育儿成本主体的认知上的分布

注:两个维度的得分均已标准化。

事实上,中国人也意识到了抚育子女会对家庭经济和个人生活造成的负担,但与此同时,中国人仍肯定生育子女的价值,对抚育仍抱有较强的责任感。ISSP提问了受访者的养育观念,其中包括人们对孩子的价值和负担的看法。通过受访者回答多大程度上同意或反对“看着孩子长大是人生最大的快乐”“人有了小孩,社会地位会提高”“成年子女是老人的重要帮助来源”,可以测量人们对孩子价值的认可程度;通过受访者回答多大程度上同意或反对“有了孩子会大大影响父母的自由”“孩子对父母来说是一种经济负担”和“有孩子会影响父母的工作和发展”,可以测量人们对孩子成本和养育负担的感受。我们也同样计算了各国/地区的人在孩子价值和成本两个维度上的平均分,并使用聚类分析对样本中的国家/地区分类,得到“孩子价值高、成本高”“孩子价值高、成本低”“孩子价值低、成本高”和“孩子价值低、成本低”四种类型。中国属于第一类,是既认为孩子价值较高又同时认为养育孩子的

^⑨此处的统计包括女性回答自己在“小孩还没上学的时候出去做全职工作”以及男性回答配偶/伴侣在“小孩还没上学的时候出去做全职工作”的比例。中国为52%,仅处在中等偏高水平。

成本较高的国家(见图9)。相比之下,法国、奥地利等国家和中国台湾地区的人普遍认为孩子价值低,但养育成本高;而荷兰、挪威、加拿大等国家的人则认为孩子价值低,养育成本也低。

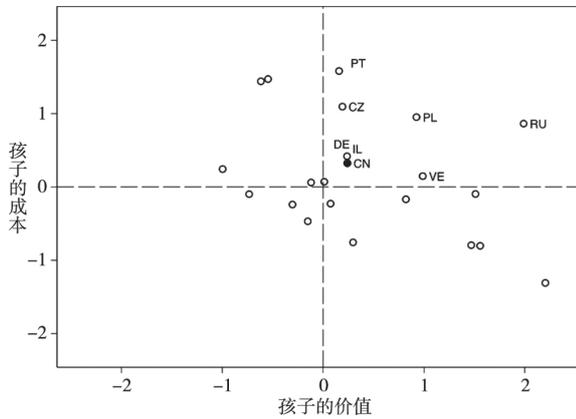


图9 国家/地区对孩子的价值和孩子的成本的认知分布
注:两个维度的得分均已标准化。

上述探索性的分析表明,中国已婚劳动者的家庭责任相对较重,尤其是家庭要承担大量的抚育责任,这不仅对就业女性构成了压力,而且会影响男性的工作—家庭冲突——至少家庭需要他们的投入。这样也就不难理解为何减少工作时间、平衡家务劳动分工特别有助于中国劳动者缓解工作—家庭冲突,因为他们面临的更多是一些由家庭需求造成的客观压力。

六、结论与讨论

本文利用 ISSP 数据库检验了 39 个国家/地区中已婚(含同居)在业劳动者在工作—家庭冲突上的性别差异。首先,我们发现,平均而言,在同等工作特征、家庭特征和个人特征条件下,女性比男性感受到更多工作对家庭的干扰以及家庭对工作的干扰。但不是所有的国家/地区都存在工作—家庭冲突的两性差异,在存在差异的国家/地区中,通常体现为女性面临的工作—家庭冲突程度比男性高,尤其是家庭对工作的干扰,但在个别国家/地区中男性比女性感受到更多工作对家庭的干扰,中国便是其中之一。总的来说,中国男性和女性的工作—家庭冲突并不比其他国家/地区更高,但存在显著的性别差异。

更长的工作时间会加剧工作—家庭冲突,从事更有弹性的自雇工作会降低工作对家庭的干扰,家庭责任则会增加工作对家庭的干扰,不过工作特征和家庭特征对男女两性的工作对家庭的干扰效应相近。但在家庭对工作的干扰上,工作时间、抚育责任和家务分工对女性的影响超过男性。不仅如此,对国别效应的分析发现,工作时间对中国劳动者的家庭对工作干扰的影响相对更大,尤其是对男性,而家务分工对中国女性的家庭对工作干扰的影响超过其对许多他国女性的影响。

本文尤为关注个人性别观念、国家/地区宏观性别情境对两性工作—家庭冲突的影响。我们发现,在同等等教育水平、工作特征和家庭特征下,性别观念越平等的人感受到的工作—家庭冲突越小,不仅如此,平等的性别观念对降低女性的冲突水平影响更大,既降低了她们的家庭对工作的干扰也降低了她们的工作对家庭的干扰。不过性别观念对工作—家庭冲突的影响也存在国别差异,在中国,性别平等观念对降低男性的工作对家庭的干扰影响甚至要超过女性,对降低家庭对工作的干扰上不存在性别差异,更平等的性别观念对降低中国男性和女性的工作—家庭冲突的作用比它在许多其他国家/地区的作用要小。

结合上述发现,性别观念的转变对降低中国女性的工作—家庭冲突的作用可能相对有限,但减少工作时间、改善家务分工对降低中国女性劳动者的工作—家庭冲突帮助或许更大。在补充性分析中,我们提供了一些证据表明中国家庭承担的抚育责任较重,这不仅给女性的工作—家庭平衡带来了挑战,同时由于中国妻子们的普遍就业以及劳动时间较长,也会让男性感受到更多无法兑现家庭责任的压力。从这个角度上说,中国若能通过扩展家庭福利政策和发展社会服务转移家庭实际承受的家务、抚育和养老的负担,对缓解已婚劳动者的工作—家庭冲突将颇有裨益。

最后,国家/地区的性别平等环境也有助于降低两性的工作—家庭冲突。总的来说,公共领域性别相对平等的国家/地区,男性和女性的工作—家庭冲突均较低。但与鲍威尔等人的假设不同,并非是在

越平等的国家/地区,工作—家庭冲突的性别差异越小。究其原因,并非是女性在性别平等的国家处境不如传统的国家,而是男性在性别平等的国家中可能受益更大。毕竟在性别平等的国家中,女性仍要承担比男性更多的抚育或家务责任,女性更好的就业和职业前景也意味着她们要在工作上投入更多。虽然友好的家庭政策有助于缓解女性的工作—家庭

冲突,但与此同时男性也享受了这些政策带来的福利。不过,即便性别平等的国家中会存在这类两性“受益”上的不均等,但也总好于在性别不平等国家中男性和女性均“平等地”感受到更高的工作—家庭冲突。从这个角度来说,提高国家/地区的性别平等环境不仅有利于女性,也有利于男性实现工作—家庭平衡。

[参考文献]

- [1]Greenhaus J. H.,Beutell N. J.. Sources of Conflict between Work and Family Roles [J]. *Academy of Management Review* ,1985 ,10 (1) .
- [2]Frone M. R.,Russell M.,Cooper M. L.. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface [J]. *Journal of Applied Psychology* ,1992 ,77(1) .
- [3]Higgins C. A.,Duxbury L. E.,Irving R. H.. Work-Family Conflict in the Dual-Career Family [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,1992 ,51(1) .
- [4]Powell G. N.,Francesco A. M.,Yan L.. Toward Culture-Sensitive Theories of the Work-Family Interface [J]. *Journal of Organizational Behavior* 2009 ,30(5) .
- [5]杨菊华. 健全托幼服务 推动女性工作与家庭平衡 [J]. *妇女研究论丛* 2016 (2) .
- [6]Ji Y.,Wu X.,Sun S.,He G.. Unequal Care ,Unequal Work: Toward a more Comprehensive Understanding of Gender Inequality in Post-Reform Urban China [J]. *Sex Roles* 2017 ,77(11-12) .
- [7]Parasuraman S.,Simmers C. A.. Type of Employment ,Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study [J]. *Journal of Organizational Behavior* 2001 ,22(5) .
- [8]Annink A.,den Dulk L.,Steijn B.. Work-Family Conflict Among Employees and the Self-Employed across Europe [J]. *Social Indicators Research* 2016 ,126(2) .
- [9]Shockley K. M.,Allen T. D.. When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict [J]. *Journal of Vocational Behavior* 2007 ,71(3) .
- [10]Stier H.,Lewin-Epstein N.,Braun M.. Work-Family Conflict in Comparative Perspective: The Role of Social Policies [J]. *Research in Social Stratification and Mobility* 2012 ,30(3) .
- [11]Ruppanner L.. Conflict between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures [J]. *Social Indicators Research* 2013 ,10(1) .
- [12]Eddleston K. A.,Powell G. N.. Nurturing Entrepreneurs' Work-Family Balance: A Gendered Perspective [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2012 ,36(3) .
- [13]Allen T. D.,Johnson R. C.,Saboe K. N.,Cho E.,Dumani S.,Evans S.. Dispositional Variables and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis [J]. *Journal of Vocational Behavior* 2012 ,80(1) .
- [14]Yang N.,Chen C. C.,Choi J.,Zou Y.. Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U. S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands [J]. *Academy of Management Journal* 2000 ,43(1) .
- [15]Rajadhyaksha U.,Korabik K.,Aycan Z.. Gender ,Gender-Role Ideology and the Work-Family Interface: A Cross-Cultural Analysis [A]. Mills M. J. (editor) . *Gender and the Work-Family Experience* [G]. Switzerland: Springer International Publishing 2015.
- [16]王天阳,康平,王瑶. 高校教师工作家庭冲突与职业倦怠的关系研究——以河南大学为例 [J]. *集美大学学报* ,2010 ,11 (2) .
- [17]孙桂苓. 高中教师工作家庭冲突与工作满意度关系研究 [D]. 曲阜师范大学硕士学位论文 2009.
- [18]贾文华. 农村中学教师工作—家庭冲突的影响因素分析 [J]. *商丘职业技术学院学报* 2012 ,11(1) .

- [19]张何苗. 高中教师工作家庭冲突的影响因素研究[D]. 首都师范大学硕士学位论文 2007.
- [20]魏玲. 医生工作家庭冲突的性别差异及其相关因素调查[J]. 福建医科大学学报(社会科学版) 2012 ,13(2) .
- [21]房颖. 企业中层管理者的工作家庭冲突与工作满意度的关系研究[D]. 西北大学硕士学位论文 2010.
- [22]王华锋, 贾生华, 李生校. 性别与工作一家庭冲突的中介效应研究[J]. 心理科学 2009 (5) .
- [23]姜佳将. 工作一家庭平衡状况的性别差异及影响因素研究[J]. 浙江学刊 2015 (3) .
- [24]佟新, 周旅军. 就业与家庭照顾间的平衡: 基于性别与职业位置的比较[J]. 学海 2013 (2) .
- [25]Pleck J. H.. The Work-Family Role System[J]. *Social Problems* ,1977 24(4) .
- [26]Shaffer M. A. ,Joplin J. ,Hsu ,Y.. Expanding the Boundaries of Work-Family Research: Review and Agenda for Future Research [J]. *International Journal of Cross-Cultural Management* 2011 ,11.
- [27]Shockley K. M. ,Shen ,W. ,DeNunzio ,M. M. ,Arvan ,M. L.. Disentangling the Relationship between Gender and Work-Family Conflict: An Integration of Theoretical Perspectives Using Meta-Analytic Methods[J]. *Journal of Applied Psychology* 2017 ,102(12) .
- [28]Byron K. A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents[J]. *Journal of Vocational Behavior* 2005 67.
- [29]Hochschild A. ,Machung A.. *The Second Shift* [M]. *New York: Penguin Books* 2003.
- [30]Davis S. N.. Support ,Demands ,and Gender Ideology: Exploring Work-Family Facilitation and Work-Family Conflict among Older Workers [J]. *Marriage & Family Review* 2011 47(6) .
- [31]Rajadhyaksha U. ,Velgach S.. What Is a Better Predictor of Work-Family Conflict in India? -Gender or Gender Role Ideology [A]. Mäkelä L. ,Suutari ,V. (editors) . *Work and Personal Life Interface in the International Career Context* [G]. Switzerland: Springer International Publishing 2015.
- [32]Grönlund A.. More Control ,Less Conflict? Job Demand-Control ,Gender and Work-Family Conflict [J]. *Gender Work & Organization* 2007 ,14(5) .
- [33]Lunau T. ,Bambra C. ,Eikemo T. A. ,van der Wel K. A. ,Dragano N.. A Balancing Act? Work-Life Balance ,Health and Well-Being in European Welfare States [J]. *The European Journal of Public Health* 2014 24(3) .
- [34]Notten N. ,Grunow D. ,Verbakeel E.. Social Policies and Families in Stress: Gender and Educational Differences in Work-Family Conflict from a European Perspective [J]. *Social Indicators Research* 2017 ,132(3) .
- [35]Steiber N.. Reported Levels of Time-Based and Strain-Based Conflict between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach [J]. *Social Indicators Research* 2009 93(3) .
- [36]Hagqvist E. ,Gådin K. G. ,Nordenmark M.. Work-Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context [J]. *Social Indicators Research* 2017 ,132(2) .
- [37]Brines J.. Economic Dependency ,Gender ,and the Division of Labor at Home [J]. *American Journal of Sociology* ,1994 ,100(3) .
- [38]Treas J. ,Tai T.. Gender Inequality in Housework across 20 European Nations: Lessons from Gender Stratification Theories [J]. *Sex Roles* 2016 74.
- [39]Carlson D. S. ,Kacmar K. M. ,Williams L. J.. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict [J]. *Journal of Vocational Behavior* 2000 56.
- [40]Braun M. ,Lewin-Epstein N. ,Stier H. ,Baumgärtner M. K.. Perceived Equity in the Gendered Division of Household Labor [J]. *Journal of Marriage and Family* 2008 70(5) .
- [41]Greenstein T. N.. National Context ,Family Satisfaction ,and Fairness in the Division of Household Labor [J]. *Journal of Marriage and Family* 2009 71(4) .
- [42]Prottas D. J. ,Thompson C. A.. Stress ,Satisfaction ,and the State Work-Family Support Interface: A Comparison of Self-Employed Business Owners ,Independents ,and Organizational Employees [J]. *Journal of Occupational Health Psychology* 2006 ,11(4) .

责任编辑: 含章