

中文版工作家庭平衡量表的信效度研究

曾练平^{1,2}, 燕良轼²

(1.贵州师范大学教育科学学院, 贵州省基础心理与认知神经科学特色重点实验室, 贵阳 550001; 2.湖南师范大学教育科学学院, 长沙 410081)

【摘要】 目的:检验中文版工作家庭平衡量表的信效度。**方法:**通过对 539 名中国企业已婚员工的问卷调查, 检验该量表的信度和效度。**结果:**探索性因素分析和验证性因素分析结果一致显示, 工作家庭平衡量表包括工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、工作促进家庭和促进工作四个因素; 总量表及各分量表的内部一致性信度在 0.68 以上, 重测信度在 0.75 以上, 组合信度和方差析出量 AVE 值分别在 0.69 和 0.50 以上。**结论:**中文版工作家庭平衡量表的信效度良好, 具有跨文化的适用性。

【关键词】 工作家庭平衡; 工作家庭冲突; 工作家庭促进

中图分类号: R395.1 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2013)06-0988-04

Reliability and Validity of Chinese Version of Work-Family Balance Scale

ZENG Lian-ping, YAN Liang-shi

School of Educational Science, Guizhou Normal University, Guiyang 550001, China

【Abstract】 Objective: To examine the reliabilities and validities of Chinese version of Work-Family Balance Scale on employees in China. **Methods:** More than 500 married employees were selected and surveyed in the research. **Results:** There were 14 items in Chinese version of Work-Family Balance Scale, including four subscales: work-family conflict, work-family facilitation, family-work conflict, family-work facilitation. Confirmatory Factor Analysis showed a good fit to the data. Cronbach's α of the whole scale and its subscales were more than 0.68; Composite reliabilities and average variance extracted of variables were more than 0.69 and 0.50 respectively. **Conclusion:** With acceptable psychometric quality, the Chinese version of Work-Family Balance Scale can be used to measure the work-family balance of employees in China enterprises.

【Key words】 Work-family balance; Work-family conflict; Work-family facilitation

过去的 30 多年里, 工作与家庭的关系问题一直受到研究者的重视。在早期研究中, 研究者关注更多的是二者关系的消极方面——工作-家庭冲突(work-family conflict), 即当来自工作和家庭两个方面的压力在某些方面难以调和时产生的一种角色间冲突^[1]。研究者们认为, 工作-家庭冲突包括工作侵扰家庭(work-to-family conflict, WFC)和家庭侵扰工作(family-to-work conflict, FWC)两个方面^[2,3]。随着工作与家庭关系研究的深入, 许多研究者认识到, 冲突只是二者关系的一个方面, 工作与家庭的关系应该包含更丰富的内容。譬如, 工作或家庭领域的收益可能有助于缓解家庭或工作中的压力^[4]。于是, 一些研究者把目光投向工作与家庭之间的相互促进方面。研究者们采用不同的术语来描述工作与家庭相互促进的关系: 如工作-家庭促进(work-family facilitation)^[5-7]、工作-家庭积极渗透(work-family

positive spillover)^[5]、工作-家庭丰富(work-family enrichment)^[8,9]和工作-家庭增益(work-family enhancement)^[10]等。

Grzywacz 和 Marks 指出, 工作-家庭促进(work-family facilitation)是指一个角色的经历能提高另一个角色的生活质量, 其中角色质量主要表现为角色绩效或正性情感方面^[5]。他们进一步指出, 工作-家庭促进包括两个方面: 家庭获得的资源(能力的发展, 弹性制, 身体和心理资本, 物质资源)或者直接提高工作绩效(指工具性途径), 或者间接提高工作正性情感(指情感性途径), 即家庭促进工作(family-to-work facilitation, FWF); 在工作中获得的资源(能力的发展, 弹性制, 身体和心理资本, 物质资源)或者直接提高家庭绩效或间接提高家庭正性情感, 即工作促进家庭(work-to-family facilitation, WFF)。

Barneet 认为, 对工作与家庭关系的完整理解应包括工作和家庭之间的冲突和促进两个方面^[6]。Grzywacz 和 Marks 认为, 工作家庭平衡(Work-Family Balance)是指个体对工作和家庭满意、工作和家

【基金项目】 教育部人文社科项目(13YJA190017); 湖南省社科基金重点项目(12ZDB081)
通讯作者: 曾练平

庭职能良好、角色冲突最小化、角色促进最大化的心理状态^[5]。他们运用自己编制的量表展开研究,结果显示,工作家庭平衡是一种双重指向的结构,包括工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、工作促进家庭、家庭促进工作四个因素。工作家庭平衡的四因素结构得到了众多实证研究的支持^[7,11,12]。

工作和家庭是成年人生活中最为重要的两个领域,维持工作与家庭之间的平衡,对增进个人身心健康,促进家庭和谐、提升组织效率、维持社会良性运转具有重要意义。本研究将引入Grzywacz和Marks开发的工作家庭平衡量表,并检验其在中国文化背景下的适用性,为开展相关研究提供研究工具。

1 方 法

1.1 研究工具

工作家庭平衡:Grzywacz和Marks开发的量表。包括工作侵扰家庭、工作促进家庭、家庭侵扰工作和家庭促进工作4个分量表,分别有4、3、4、3个项目,共14个项目^[5]。据Grzywacz和Marks报告,四个分量表的信度分别为0.83、0.73、0.80、0.70,总量表的信度为0.86^[5]。问卷采用Likert 5点计分,由“1”到“5”,分别为“非常不同意”、“比较不同意”、“不好确定”、“比较同意”及“非常同意”。

既往研究显示,工作家庭冲突与心理健康存在显著关联^[13],工作家庭促进与工作满意度存在显著关联^[14],本研究以心理健康和工作满意度作为参照效标,检验问卷的效标效度。工作满意度采用Cammann等人编制的员工总体工作满意度问卷^[15],共有3个项目。心理健康采用李虹等修订的GHQ-20^[16],包括自我肯定、忧郁和焦虑三个维度,共20个项目。

1.2 研究程序

1.2.1 量表的翻译与回译 参照相关文献的做法^[17],量表翻译遵循以下步骤:①由研究者本人和一名心理学博士生各自对原量表进行翻译。然后,两位译者一道比较译稿,对不一致的地方由双方讨论确定。②回译工作由两名英语翻译专业的硕士生完成,也采用各自翻译,然后共同讨论确定回译结果。③研究者与两名回译者一起对回译结果与原文进行比较,确定最终译稿。

1.2.2 专家小组讨论 将译好的量表通过电子邮件或纸质稿分发给9名心理学专业人士,请他们对量表的各条目与原定内容范围的符合性做出判断,将修改意见反馈给研究者。然后,召集大家集体讨论汇总后的意见并达成一致,确保问卷条目的意思

明确、通俗易懂,具有良好的内容效度。

1.2.3 预试 量表条目确定之后,先对两家企业的已婚员工进行预试。共发放问卷162份,收回137份。剔除无效问卷后,得到有效问卷131份。其中,男性71人,女性60人;初中及以下学历的44人,高中及中专42人,大专30人,本科及以上学历15人;本单位工作年限在1年以下的48人,2至3年34人,4至5年20人,6至9年20人,10年以上9人。

1.2.4 正式施测 正式施测在10家企业的已婚员工中进行。共发放问卷492份,回收有效问卷408份。其中,男性201人,女性189人,未填18人;初中及以下学历的110人,高中及中专111人,大专90人,本科及以上学历65人,未填32人;本单位工作年限在1年以下的92人,2至3年138人,4至5年93人,6至9年44人,10年以上26人,未填15人。

1.3 统计分析

采用SPSS16.0和Amos7.0进行所有统计分析。

2 结 果

2.1 探索性因素分析

对预试数据采用主成分分析法进行探索性因素分析。由表1可见,工作家庭平衡量表包括四个因素:工作侵扰家庭(WFC)、家庭促进工作(FWF)、家庭侵扰工作(FWC)和工作促进家庭(WFF),其累积方差解释率为60.27%。从表1还可看出,工作家庭平衡各因素工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、家庭促进工作和工作促进家庭的 α 值分别为0.77、0.71、0.68和0.70。

2.2 验证性因素分析

对正式研究数据进行验证性因素分析,并比较了单因素模型(所有项目测的是工作家庭平衡一个维度)、二因素模型(工作家庭冲突和工作家庭促进是两个不同维度)和四因素模型(工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、工作促进家庭和促进工作四个不同维度)。所得结果见表2。

从表2的结果可知,四因素模型的各项拟合指标都优于单因素模型和二因素模型,且均达到了先定的标准^[18],表明工作家庭平衡量表的四因素结构得到了本文数据的支持。

2.3 效标关联效度检验

参照相关文献^[13,14],研究者以心理健康和工作满意度作为效标变量,通过计算工作家庭平衡各维度与二者的相关检验问卷的效标效度。表3的结果显示,工作满意度和自我肯定都与工作侵扰家庭及

家庭侵扰工作负相关,亦都与家庭促进工作正相关;忧郁和焦虑都与工作侵扰家庭及家庭侵扰工作正相关,亦都与家庭促进工作负相关。

表1 工作家庭平衡量表之因素负荷(n=131)

| 项目 | WFC | FWF | FWC | WFF |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 1.回到家里后,工作中的烦恼或难题仍然缠绕着我。 | 0.80 | -0.09 | 0.12 | -0.10 |
| 2.繁忙的工作使我没有时间参与家庭活动。 | 0.76 | -0.06 | 0.13 | -0.13 |
| 3.工作如此劳累,以致我没有精力处理家庭事务。 | 0.72 | -0.23 | 0.32 | -0.10 |
| 4.工作压力使我在家里变得急躁易怒。 | 0.63 | -0.10 | 0.38 | -0.14 |
| 5.同家人的沟通与交流有助于我解决工作中的问题。 | -0.01 | 0.79 | -0.02 | 0.11 |
| 6.从家人那里得到的爱和尊重使我在工作中充满自信。 | -0.07 | 0.76 | -0.08 | 0.33 |
| 7.我的家庭生活让我得到放松,以迎接第二天的工作。 | -0.23 | 0.73 | -0.20 | 0.07 |
| 8.个人烦恼或家庭问题使我工作时心不在焉。 | -0.04 | -0.07 | 0.83 | 0.04 |
| 9.家庭压力使我在工作中变得急躁易怒。 | 0.15 | -0.01 | 0.74 | 0.09 |
| 10.家务杂事扰得我无法保证工作必须的睡眠。 | 0.35 | 0.12 | 0.56 | -0.16 |
| 11.对家庭尽责使我不能专心致志地工作。 | 0.41 | 0.13 | 0.53 | -0.18 |
| 12.我在工作中所做的事情有助于解决家里的实际问题。 | -0.04 | 0.08 | -0.05 | 0.80 |
| 13.我工作中所运用的技能在做家务活时派得上用场。 | -0.23 | 0.11 | -0.15 | 0.69 |
| 14.我在工作中所做的事情让我在家里变得饶有兴趣。 | -0.14 | 0.38 | -0.01 | 0.60 |
| 特征根 | 2.51 | 2.37 | 2.02 | 1.54 |
| 解释的方差变异量 | 25.10 | 17.73 | 9.05 | 8.39 |
| 内部一致性系数 | 0.77 | 0.68 | 0.71 | 0.70 |

表2 工作家庭平衡量表验证性因素分析结果(n=408)

| 模型 | χ^2 | df | χ^2/df | RMSEA | CFI | TLI |
|-------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|
| 单因素模型 | 386.41 | 77 | 5.02 | 0.141 | 0.559 | 0.479 |
| 二因素模型 | 217.44 | 76 | 2.86 | 0.096 | 0.798 | 0.759 |
| 四因素模型 | 150.39 | 71 | 2.12 | 0.074 | 0.964 | 0.931 |

表3 工作家庭平衡与心理健康及工作满意度的相关(n=408)

| 变量 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|------|
| 1.工作侵扰家庭 | 0.81 | | | | | | | |
| 2.家庭侵扰工作 | 0.69** | 0.72 | | | | | | |
| 3.工作促进家庭 | 0.07 | 0.12 | 0.73 | | | | | |
| 4.家庭促进工作 | -0.09 | -0.21** | 0.38** | 0.69 | | | | |
| 5.工作满意度 | -0.29** | -0.38** | 0.18** | 0.34** | 0.75 | | | |
| 6.自我肯定 | -0.26** | -0.34** | 0.01 | 0.29** | 0.44** | 0.80 | | |
| 7.忧郁 | 0.27** | 0.35** | 0.03 | -0.29** | -0.31** | -0.48** | 0.76 | |
| 8.焦虑 | 0.32** | 0.35** | 0.08 | -0.20** | -0.33** | -0.35** | 0.56** | 0.67 |

注:** $P<0.01$ (双尾检验),对角线上的粗体数字是各变量的Cronbach's α 系数。

2.4 信度检验

2.4.1 内部一致性信度 据表1和表3的结果可知,工作家庭平衡问卷具有较好的同质信度。

2.4.2 重测信度 在正式取样完成之后,研究者在两家企业选取29名被试在4周之后进行了重测,被试平均年龄是31岁3个月。结果显示,工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、工作促进家庭和促进工作分量表和工作家庭平衡总量表的重测信度分别为0.83、0.78、0.75、0.80、0.84。

2.4.3 组合信度 此外,研究者还根据Fornell和Larcker的建议^[19],采用方差析出量AVE与组合信度检验工作家庭平衡各构成因素的信度,所得结果见表4。由表4可见,工作家庭平衡及其各因素工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、工作促进家庭和促进工作的AVE值分别为0.65、0.67、0.61、0.50和0.54,均达到0.5的临界值;其组合信度依次为0.83、0.78、0.76、0.69和0.75,均高于0.60的临界值及相应的AVE值^[20]。

表4 组合信度与个别项目信度(n=408)

| | 负荷 | | | | 信度 | | | | 组合信度 | AVE |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 项目1 | 项目2 | 项目3 | 项目4 | 项目1 | 项目2 | 项目3 | 项目4 | | |
| 工作侵扰家庭 | 0.92 | 0.81 | 0.79 | 0.74 | 0.84 | 0.66 | 0.62 | 0.55 | 0.78 | 0.67 |
| 家庭侵扰工作 | 0.83 | 0.80 | 0.78 | 0.69 | 0.69 | 0.64 | 0.61 | 0.48 | 0.76 | 0.61 |
| 工作促进家庭 | 0.80 | 0.67 | 0.65 | | 0.79 | 0.45 | 0.42 | | 0.69 | 0.50 |
| 家庭促进工作 | 0.82 | 0.76 | 0.61 | | 0.67 | 0.58 | 0.37 | | 0.75 | 0.54 |
| 工作家庭平衡 | 0.89 | 0.82 | 0.80 | 0.69 | 0.79 | 0.67 | 0.65 | 0.48 | 0.83 | 0.65 |

3 讨论

在经济全球化的背景下,如何保持工作家庭平衡,不仅是从业人员个体所面临的紧迫问题,也是企业组织和经济社会共同关注的重要问题。本研究通过实地调查,检验了工作家庭平衡量表在中国文化背景下的适用性。

对量表信度的研究结果表明,工作家庭平衡量表具有较高的重测信度和同质信度。总量表及各分量表的重测信度都在0.75以上,内部一致性系数 α 值都在0.68以上。从问卷的组合信度来看,总量表及各分量表的AVE值都在0.50以上,组合信度在0.69以上,均高于相应的临界值。这些结果一致表明,中文版工作家庭平衡量表具有较高的信度。

在量表的效度方面,对预试数据的探索性因素分析结果表明,工作家庭平衡量表包括工作侵扰家庭、家庭侵扰工作、工作促进家庭和促进工作四个因素,各条目在相应因素上有0.5以上的较大负荷,且在相应因素上的分布情况与原量表一致。对正式施测数据的验证性因素分析结果显示,工作家庭平衡量表的这种四因素结构得到了实证数据的支持。这些结果一致说明工作家庭平衡量表具有较好的结构效度。效标效度检验的结果显示,虽然个别维度与效标变量的相关没有全部达到显著水平,但整个问卷的效标效度尚可接受。

参考文献

- 1 Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, et al. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: John Wiley and Sons, 1964
- 2 Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 1985, 10 (1): 76-88
- 3 Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. Journal of Applied Psychology, 1992, 77(1): 65-78
- 4 Barnett RC. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 1998, 124: 125-182
- 5 Grzywacz JG, Marks NF. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of pos-

- itive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, 5: 111-126
- 6 Frone MR. Work-family balance. In Quick JC, Tetrick LE. *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. 143-162
 - 7 Wayne JH, Musisca N, Fleeson W. Considering the role of personality in work-family experience: Relationships of the Big Five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64: 108-130
 - 8 Rothbard NP. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 2001, 46: 655-684
 - 9 Greenhaus JH. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 2006, 31(1): 72-92
 - 10 Ruderman MN, Ohlott PJ, Panzer K, King SN. Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 2002, 45: 369-386
 - 11 Grzywacz JG, Bass BL. Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 2003, 65: 248-262
 - 12 Aryee S, Srinivas ES. Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90: 132-146
 - 13 谢义忠, 曾垂凯, 时勘. 工作家庭冲突对电讯人员工作倦怠和心理健康的影响. *心理科学*, 2007, 30(4): 940-943
 - 14 李志勇, 吴明证, 张爱群. 心理资本与工作满意度、生活满意度的关系: 工作家庭促进的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(6): 818-820
 - 15 Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh J. Assessing the attitudes and perceptions of organizational member. In Seashore S, Mirvis ELP, Cammann C. *Assessing organizational change: A guide to methods, measure and practices*. New York: John Wiley, 1983. 71-138
 - 16 李虹, 梅锦荣. 测量大学生的心理问题: GHQ-20的结构及其信度和效度. *心理发展与教育*, 2002, 1: 75-79
 - 17 曾垂凯. 自我感知的可雇用性问卷适用性检验. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(1): 42-44
 - 18 邱皓政, 林碧芳. *结构方程模型的原理与应用*. 北京: 中国轻工业出版社, 2009. 73-89
 - 19 Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1): 39-50
 - 20 曾垂凯. 工作惬意感问卷的信度与效度. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(1): 35-38

(收稿日期: 2013-04-27)

(上接第1040页)

段, 因此本研究只对一年级和二年级的学生作比较, 发现二年级的学生较一年级学生消极学习认知更严重, 这在一定程度上提示高职生的厌学随年级上升而加重, 这是更值得引起关注的问题。

本研究将高职生的厌学与核心自我评价及专业承诺进行回归分析, 结果发现, 情感承诺对高职生的厌学水平影响最大。此外, 核心自我评价、理想承诺、规范承诺对高职生厌学也具有一定的预测力。情感承诺指学生对所学专业的一种情感认同, 不愿意转换专业主要是因为个人对现在所学专业充满了深厚的感情。可见, 如果能够培养学生对学习或对所学的专业积极情感, 那么就可以在很大程度上减少学生对学习的厌倦。另外, 如果学生认为所学的专业能发挥自己的特长, 有利于实现自己的理想和抱负, 那么同样也会在一定程度上减少其厌学的水平。而核心自我评价是一个宽泛的人格概念, 它融合了自尊、一般自我效能感、心理控制源和情绪稳定性四个人格因素, 是个体对自我能力和价值所持有的最基本的评价和估计。核心自我评价高的个体通常被认为具有较好的自我调整能力, 较积极的自我评价, 较高的自信心, 同时意味着高自尊, 高情绪

稳定性, 高自我效能感和高内控性。因此改善高职生的自我评价应该也是降低其厌学水平的有效途径。

参 考 文 献

- 1 李静, 何琦. 大学生厌学现象的调查及分析. *兰州大学学报(社会科学版)*, 2005, 33(1): 126-131
- 2 Barbara S. Ecological and typological characteristics in early adolescent truancy. *The Journal of Early Adolescence*, 1991, 11(3): 379-392
- 3 Henry KL, Huizinga DH. School-related risk and protective factors associated with truancy among urban youth placed at risk. *The Journal of Primary Prevention*, 2007, 28(6): 505-519
- 4 Kearney CA, Eisen AR, Silverman WK. The legend and myth of school phobia. *School Psychology*, 1995, 10(1): 65-85
- 5 傅安球, 聂晶, 李艳平. 中学生厌学心理及其干预与学习效率的相关研究. *心理科学*, 2002, 1: 22-23
- 6 连榕, 杨丽娟, 吴兰花. 大学生的专业承诺、学习倦怠的关系与量表编制. *心理学报*, 2005, 37(5): 632-636
- 7 杜建政, 张翔, 赵燕. 核心自我评价的结构验证及其量表修订. *心理研究*, 2012, 5(3): 54-59

(收稿日期: 2013-07-19)