

Impact of work-family conflicts on employee turnover tendency and interventions

Shuangjie Yuan Lei Mao

Henan Vocational University of Science and Technology, Zhoukou, Henan, 466000, China

Abstract

Work and family conflict (WFC) has become one of the important factors affecting the employee turnover tendency. With the rapid development of social economy and the change of family structure, employees face increasingly conflicting work and family roles, which further affects their professional behavior and psychological state. This paper explores the influence mechanism of work-family conflict on employee turnover tendency, analyzes its negative effects on job satisfaction, psychological stress and professional commitment, and proposes corresponding interventions. Through theoretical analysis and case studies, it is found that effective intervention strategies can not only reduce the occurrence of conflicts, but also improve the organizational commitment and work efficiency of employees. This paper aims to provide business managers with practical coping strategies to reduce employee turnover rate and improve job satisfaction, so as to achieve a win-win situation for the organization and employees.

Keywords

work and family conflict; employee turnover tendency; psychological stress; job satisfaction; and intervention measures

工作家庭冲突对员工离职倾向的影响及干预措施

苑双杰 毛蕾

河南科技职业大学, 中国·河南 周口 466000

摘要

工作家庭冲突(WFC)已成为影响员工离职倾向的重要因素之一。随着社会经济的快速发展和家庭结构的变化,员工面临的工作和家庭角色冲突日益加剧,进而影响其职业行为和心理状态。本文探讨了工作家庭冲突对员工离职倾向的影响机制,分析了其对员工工作满意度、心理压力和职业承诺的消极作用,并提出了相应的干预措施。通过理论分析与案例研究,发现有效的干预策略不仅能减少冲突的发生,还能提高员工的组织承诺和工作效率。本文旨在为企业管理者提供切实可行的应对策略,以降低员工流失率并提高工作满意度,从而实现组织与员工的双赢。

关键词

工作家庭冲突; 员工离职倾向; 心理压力; 工作满意度; 干预措施

1 引言

随着全球化进程的推进和工作要求的不断提高,当代员工在职场中承受着越来越大的压力。同时,家庭作为个体生活的另一重要领域,也对员工的时间和精力提出了较高的要求。工作与家庭之间的角色冲突,不仅影响到员工的职业生涯发展,还可能对其心理健康和行为表现产生深远的影响。工作家庭冲突(WFC)指的是员工在工作角色与家庭角色之间的矛盾和不兼容^[1],它已被广泛认为是影响员工离职倾向的重要因素。研究表明,员工工作和家庭间的冲突会消耗其多种资源,从而导致负面的产出效果,例如降低工作满意度,降低员工的组织忠诚度以及工作绩效,增加员工的离职意向等^[2]。在这种背景下,了解工作家庭冲突的成因及

其对员工离职倾向的影响机制,对于企业管理者来说具有重要的现实意义。本研究将系统探讨工作家庭冲突与员工离职倾向之间的关系,并分析可能的干预措施,旨在为组织提供更有管理对策,减少员工流失,提升企业的稳定性与竞争力。

2 工作家庭冲突的理论基础

2.1 工作家庭冲突的定义与类型

工作家庭冲突是指个体在承担工作和家庭角色的过程中,因时间、精力和情感上的冲突而导致的压力。具体而言,工作要求与家庭责任相互冲突,个体无法有效平衡两者,从而产生情绪和行为上的困扰。工作家庭冲突具有双向性质,即工作角色对家庭角色的影响(工作对家庭冲突)和家庭角色对工作角色的影响(家庭对工作冲突)。工作家庭冲突可以根据其发生的方向划分为两种类型:一种是工作对家庭的冲突,指个体在工作过程中由于加班、任务繁重等原因,无

【作者简介】苑双杰(1990-),女,中国河南周口人,硕士,助教,从事组织行为、就业创业管理研究。

法充分投入到家庭生活中,造成家庭关系紧张;另一种是家庭对工作的冲突,指个体由于家庭责任,如育儿、照顾老人等,导致无法专心工作,影响工作效率。两者在不同情境下可能交替出现,给员工带来不同的心理和行为压力,影响其身心健康、工作表现和离职倾向。对于现代社会中大多数员工来说,工作家庭冲突是一个普遍且复杂的问题,它在多重压力的交织下,影响着个人的生活质量和职业发展。

2.2 工作家庭冲突的形成机制

工作家庭冲突的形成机制较为复杂,涉及到个体、家庭和组织三个层面的互动。首先,工作性质和要求是工作家庭冲突的主要外部因素。高强度的工作任务、长时间的工作压力以及频繁的出差等工作要求,使员工的时间和精力无法满足家庭生活的需求。其次,个人的角色认同和时间管理能力也在冲突的形成过程中起着重要作用。有些员工在面对家庭和工作角色时,可能过度认同工作角色,忽视家庭责任,从而加剧了工作家庭之间的矛盾。同时,个体的应对策略和心理弹性也对冲突的程度产生影响。有些员工能够通过高效的时间管理来平衡工作和家庭,而有些员工则因缺乏有效的应对方式,导致压力积聚,冲突加剧。家庭因素也是不可忽视的一个方面,家庭责任的增加,如育儿或照顾老人,往往会占据员工大量时间和精力,使其无法完全投入到工作中。总之,工作家庭冲突的形成是多方面因素交织的结果,需要从组织环境、个体心理和家庭责任等多个角度进行综合分析。

2.3 工作家庭冲突的影响因素

工作家庭冲突的影响因素涉及到个体、组织和社会等多个层面,工作压力是最直接的影响因素。高工作负荷、长工时和不合理的工作要求会导致员工的身心疲惫,难以平衡工作和家庭责任。组织文化和管理风格也对工作家庭冲突产生重要影响。一个支持家庭友好型的工作环境,能够为员工提供更灵活的工作时间或远程办公机会,从而减少冲突的发生。相反,管理层对工作的过度要求或缺乏支持性的政策,往往会加剧员工在工作与家庭间的矛盾。同时个体的社会角色和心理特征也会影响冲突的程度。社会角色期望,如传统的性别角色观念,可能使得女性员工面临更大的家庭压力,从而增加工作家庭冲突的发生概率。同时,个体的心理韧性、时间管理能力和应对策略等心理因素也会影响其在面对冲突时的适应能力。

3 工作家庭冲突对员工离职倾向的影响

3.1 工作家庭冲突与员工离职倾向的关系

李娜等基于荟萃分析的结果,证实了工作家庭冲突与员工的离职意愿存在正相关关系,员工在感受到较高程度的工作家庭冲突时,表现出较强的离职倾向^[1]。这反映了工作和家庭角色冲突对员工工作满意度和组织承诺的负面影响。具体而言,工作家庭冲突通过增加员工的心理压力和工作疲

劳感,削弱了员工对组织的归属感和责任感,从而提高了离职率。例如,一项调查显示,在面临高工作家庭冲突的员工中,离职意向比低冲突员工高出27%。此外,工作家庭冲突还会导致员工缺乏对工作环境的积极态度,影响他们的职业承诺。当员工感受到无法平衡工作和家庭生活时,可能会选择离开组织,寻找更能兼顾两者的工作机会。而离职员工将工作家庭冲突视为离职的主要原因,而其中男性员工的离职率相较女性员工略高。这表明,工作家庭冲突直接加剧了员工的离职倾向,成为企业员工流失的一个关键因素。工作家庭冲突对员工的心理和行为产生了深远影响,尤其是对心理健康和工作表现方面的负面作用。许多员工在经历高度工作家庭冲突时,表现出较为显著的心理压力和焦虑症状,远高于冲突较少的员工群体。这些员工往往感到工作压力无法得到有效纾解,导致其情绪不稳定,进而影响到其日常工作表现。例如,工作家庭冲突引发的情绪疲劳和焦虑情绪,会导致员工在工作中缺乏专注,出现较高的缺勤率和工作效率低下等行为表现。工作家庭冲突不仅对员工的心理健康产生不良影响,还显著改变了其工作行为和绩效。

3.2 工作家庭冲突在不同群体中的影响差异

工作家庭冲突对不同群体的影响存在显著差异,尤其是在性别、职位和年龄层次等方面。女性员工在面对工作家庭冲突时,受到的影响通常比男性员工更为严重,女性员工表示由于家庭责任的增加,她们经历了比男性员工更为严重的工作家庭冲突,而其中更多的女性员工遇到此类冲突直接导致了离职倾向的加剧。另一方面,男性员工虽然也面临工作家庭冲突,但由于传统性别角色的影响,其在冲突中的心理承受能力和应对方式与女性有所不同。男性员工的工作家庭冲突主要表现为时间上的不平衡,而女性员工则更多面临情感上的压力和责任冲突。职位层次对工作家庭冲突的影响也不可忽视,高职位员工因工作负荷较重、责任更大,往往感受到更为明显的工作家庭冲突^[4]。

4 工作家庭冲突的干预措施

4.1 组织层面的干预措施

组织层面的干预措施主要集中在优化工作环境和提供支持,帮助员工实现工作与家庭的平衡。组织通过制定相关政策、提供灵活的工作安排和支持性的福利措施,能够有效减轻员工在工作和家庭间的冲突。一个支持性的工作环境有助于员工在面对生活压力时,能够获得更多的资源和帮助,从而提高其工作满意度和忠诚度^[5]。

许多公司已经实施了弹性工作制,以帮助员工更好地平衡工作和家庭生活。员工可以根据个人情况调整工作时间或选择远程办公,以便处理家庭事务。公司还可以为员工提供育儿假期、产假和陪产假等福利,确保员工在家庭生活中不因工作需求而感到被忽视。此外,一些公司通过设置员工援助计划(EAP)来提供心理支持和家庭问题咨询服务,帮

助员工应对家庭压力 and 情感问题,减少冲突的产生。对于高强度工作的行业,许多公司还会推行“工作-生活分离”的政策,鼓励员工下班后与工作切割,确保员工有足够的时间进行家庭活动和休息。通过这些措施,组织不仅能够降低员工的离职率,还能提升员工的工作表现和幸福感^[6]。

4.2 管理层面的干预措施

管理层面的干预措施主要聚焦于如何通过管理者的行为和决策来减少员工的工作家庭冲突。管理层的态度和领导风格直接影响员工的工作压力和情感状态,管理者需要在日常管理中关注员工的工作负担和家庭需求。有效的管理干预能够帮助员工解决角色冲突,提升工作满意度。

管理层可以通过与员工保持良好的沟通,了解员工在工作和家庭中的需求和困扰,从而为员工提供个性化的解决方案。一些公司已实行“领导关怀”计划,鼓励经理与员工定期沟通,探讨如何平衡工作与家庭责任。对于有特殊需求的员工,管理者可以适当调整工作任务或工时,以缓解员工的工作压力。此外,管理者可以通过改善团队合作氛围,减少员工的孤立感,从而帮助他们更好地应对工作与家庭冲突。比如,团队内的任务分配应考虑到员工的家庭状况,避免在高峰期将过多的工作压力集中于某一员工。在高层管理中,制定明确的工作要求和优先级,帮助员工明确哪些任务更为紧急和重要,也能有效避免因工作过多而导致的家庭角色疏忽。管理层的有效干预不仅能够帮助员工应对工作家庭冲突,还能提升员工的工作积极性和整体满意度^[7]。

4.3 员工个人层面的应对策略

员工个人层面的应对策略主要涉及如何通过自我调节、时间管理和心理调适来减少工作家庭冲突的负面影响。员工通过提高自身的应变能力和情绪管理能力,能够在面对外部压力时有效地调整自己的行为和心理状态,保持工作与家庭的平衡^[8]。

员工可以通过设定合理的工作目标和家庭目标来避免过度的压力。有效的时间管理是避免工作家庭冲突的重要策略,员工可以在日常生活中制定清晰的时间表,安排合理的工作和家庭时间,确保两者不互相冲突。对于有小孩的员工,合理安排孩子的作息时间和自己的工作时间,以便能够在不影响工作质量的情况下,给予家庭足够的关爱和陪伴。此外,员工还可以通过锻炼和心理疏导来缓解因工作家庭冲突带来的压力,保持良好的身心健康。例如,员工可以进行冥想、

瑜伽等活动,以帮助自己释放工作中的紧张情绪,提高抗压能力。对于一些有较大家庭责任的员工,学习和使用委托和分担责任的技巧也是一种有效的应对策略,避免自己承担过多的家庭负担而影响工作表现。通过这些策略,员工能够提高自我管理能力和,更好地平衡工作和家庭的需求。

5 结语

在现代社会中,工作家庭冲突已成为影响员工职业发展的重要因素。研究表明,工作家庭冲突不仅影响员工的心理健康,还与员工的离职倾向密切相关。因此,组织、管理层和员工个人应共同采取有效的干预措施,减少冲突的发生,促进工作与家庭生活的平衡。组织可以通过灵活的工作安排和福利政策提供支持,管理层应注重与员工的沟通并调整工作要求,而员工则应提高自我调节和时间管理能力。通过各方的共同努力,能够有效降低工作家庭冲突对员工的负面影响,提高员工的工作满意度和组织的整体效益。

参考文献

- [1] Richard G, Netemeyer JS, Boles RM. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996,81(4):400-410.
- [2] 卫武,倪慧.工作家庭冲突对员工工作行为的影响:基于资源保存理论和身份认同理论的视角[J].*管理工程学报*,2020,34(01):25-33.
- [3] 杨泽夏,吴海波.工作-生活边界清晰度对员工工作行为的影响机制研究[J].*河北企业*,2025,(02):123-129.
- [4] 王晓冉,于冬青.工作-家庭冲突与父亲教养投入:情绪耗竭的中介与配偶情感支持的调节作用[J].*中国健康心理学杂志*,
- [5] 李娜,余金凤,董双.基于荟萃分析的“工作对家庭的冲突”对员工工作领域的影响[J].*系统管理学报*,2021,30(06):1177-1186.
- [6] 马颖,王珍真,武梦茹,周姝颖.独立还是互倚?父母工作-家庭冲突与亲子关系:养育倦怠的中介作用[J].*中国临床心理学杂志*,2024,32(06):1254-1258.
- [7] 李严婧,刘圣明,石芷瑛.辱虐管理必然引发员工反生产行为吗?——工作-家庭冲突与竞争氛围的作用 [A].第十九届(2024)中国管理学年会——组织行为与人力资源管理专题论坛论文集[C].中国管理现代化研究会:2024:684-696.
- [8] 李树超,贺琳惠,杜思妙,卓然,袁晓娇.工作家庭冲突对父母养育倦怠的影响:一个有调节的中介模型[J].*中国临床心理学杂志*,2024,32(05):1080-1084+1089.