

# 工作—家庭关系对女性创业的影响： 一个理论框架

张建民 周南瑾

(云南大学工商管理与旅游管理学院,云南 昆明 650500)

**[摘要]** 女性创业已成为目前学界及实践界的一个热点问题,而在我国传统性别分工的影响下,工作、家庭对女性创业意愿及创业绩效的影响是不容忽视的。从工作要求—资源模型和边界理论的视角出发,构建了工作—家庭关系影响女性创业(意愿或绩效)的分析框架,研究认为:工作和家庭分别会对女性提出不同的角色需求,个体也会在两个界面中获取各类有益的资源;弹性和渗透性是工作—家庭边界的主要属性;工作—家庭冲突产生于界面需求间的对立,工作—家庭增益来源于界面资源间的融合;不同的工作—家庭关系(冲突/增益)综合影响着女性创业意愿(创业的可能)及创业绩效(创业的表现)。

**[关键词]** 工作—家庭关系;JD-R模型;边界理论;女性创业

**[DOI编码]** 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2019.03.004

**[中图分类号]**F241.4 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095-3410(2019)03-0049-12

## 一、引言

“双创”号召自提出以来得到了越来越多女性的关注和响应。根据阿里研究院(2015)发布的《互联网+她时代:女性创业者报告》和胡润研究院(2017)发布的《2017 胡润女企业家榜》显示,我国创业女性比例高于法国、德国和俄罗斯等国家,与美国相当,并且全球最成功的女企业家前五名均来自我国。可见,自主创业已成为我国女性提升经济地位、实现自我发展的一大选择。然而,我国传统“男主外,女主内”的性别文化背景使得女性创业仍然面临着多重困难,无论女性管理者把企业做得多好,社会的主流文化仍要求她们必须扮演好母亲、太太和女儿的角色。如何协调和转换“家庭角色”与“社会角色”对于奋斗在创业大潮中的女性来说是一大问题,其影响不容忽视。

近些年来,国内外关于创业女性工作—家庭关系的研究逐渐有了一定发展,如黄逸群(2007)<sup>[1]</sup>从工作家庭互动和匹配角度研究创业女性的工作家庭平衡系统及其影响机制,王飞绒等(2012)<sup>[2]</sup>研究发现创业女性可以在不同的创业阶段通过情感支持、资源协同和角色管理三个方面实现工作—家庭平衡。然而,相关研究大多仍将工作和家庭中的各类因素分离开来,单独讨论其对女性创业的影响,如居凌云等(2014)<sup>[3]</sup>通过问卷调查发现就业困难和现有工作

**[基金项目]** 云南省哲学社会科学规划项目“云南创业生态系统建设研究”(YB2017018)

**[作者简介]** 张建民(1963—),男,河南济源人,云南大学工商管理与旅游管理学院教授、博士生导师。主要研究方向:人力资源管理与创业创新。

遇到瓶颈等工作问题能促使女性产生创业动机,Dianne等(2014)<sup>[4]</sup>研究发现配偶支持对女性做出创业选择具有很大影响。总之,就现有研究成果来看,工作—家庭关系对女性创业(尤其是创业绩效)的影响是得到广泛承认的,但是其影响女性创业(绩效及意愿)的具体路径并未得到充分讨论和验证。因此,深入探究工作—家庭关系影响女性创业的内在作用机制具有一定的重要性和紧迫性。

## 二、相关研究综述

女性创业研究的起源可追溯到20世纪70年代中期。1976年,Schwartz首度以女性创业为研究主题,通过对女性创业者进行访谈发现创业行为并不是一直以来人们所认为的性别中立活动,而是具有明显性别差异的<sup>[5]</sup>,他的研究可谓开辟了女性创业研究的先河。此后,随着女性创业活动的数量增加、范围扩大、影响加深,女性在创业中所展现出的母性关怀、愿景构建和平易近人等特点对员工个体行为的激励也得到了验证和认可<sup>[6]</sup>。直至今日,女性创业已经延伸出个人特质(内部特征)、社会网络(外部条件)、创业动机(创业的开始)、创业绩效(创业的结果)以及创业与家庭关系等主要研究分支,并取得了一定成果。

### (一)女性创业者个人特质研究

女性创业者特质方面的研究出现较早,主要内容集中在企业家性别特征对创业行为的影响上。国外早期的研究认为,男女企业家在创业相关行为上存在着性别差异,如女企业家往往会低估自己的能力和绩效,更缺乏自信等。但也有研究认为男女企业家在很多方面是相似的,没有多大不同。2002年,Bird和Brush提出了性别成熟度(Gender Maturity)和性别平衡(Gender Balance)概念并指出,创业女性表现出的是与传统的性别规范不一致的个性特征。可以说,创业行为、创业组织的特征和绩效是两种性别特征综合平衡的结果,个体性别成熟度越高,一般来说性别平衡度也会越高,从而创业企业的品质也越高<sup>[7]</sup>。类似的观点也得到了李成彦(2012)<sup>[8]</sup>、关培兰和罗东霞(2009)<sup>[9]</sup>、葛宝山等(2012)<sup>[10]</sup>国内学者的验证。

### (二)女性创业社会网络研究

嵌入在社会网络中的社会资本是创业成功的重要资源之一,对该资源的获取及利用具有一定的个体差异。女性创业者社会网络同质化程度很高,彼此间的强连带关系更普遍<sup>[11]</sup>,这与男女创业者发展社会网络的初衷不同有关,女性创业者更期望通过社会网络进行情感表达,而非和男性一样对社会网络进行工具性利用。社会资本在女性创业中起到了非常重要的作用,女性可以通过不同渠道的社会资本(例如,家人、亲戚、生意伙伴、私营企业协会、妇联等政府部门)来获得企业发展的资源,公民社会组织是女性建立社会资本的重要途径之一<sup>[12]</sup>。与男性相比,女性的社会关系网络与家庭关系网络具有同质化的特点<sup>[13]</sup>。此外,相关研究还表明,女性社会关系网络中也是以亲朋好友或者由亲朋好友辐射而及的朋友为主,在社会关系网络圈中与自己关系越密切的人(如家庭成员)对女性的影响越大越明显,这与女性的性别特质以及女性的社交生活圈子特性有一定关系<sup>[14]</sup>。

### (三)女性创业动机研究

作为创业行为的重要预测因素之一,创业动机在女性创业领域也得到了较多关注,现有研究大多是基于创业动机的“推—拉”双因素进行的。学者们普遍认为,女性要么是基于现实或自身

的某种困境而被动地被“推”向创业,要么是被创业过程或创业结果所吸引而被“拉”进创业行列。其中“推”的因素一般包括遭遇公司裁员、工作中的挫折感和对工作的厌烦、对大机构环境的不满等。“拉”的因素包括成就感、独立自主、理想的工作、商业机会、改善经济状况、掌控命运、实现自我<sup>[15]</sup>。但在发展中国家和贫困地区,女性创业更大程度地受到“推”的影响。女性的创业动机随着时代的变化会发生变化。在我国,有研究发现我国女性创业动机在 2006 年后发生了明显的改变,呈现出由推式向拉式变化的趋势<sup>[15][16]</sup>。个体在经过有效的创业学习之后,其自我效能感会得到显著提高,进而产生较强的创业意向(动机)<sup>[17]</sup>。可见,女性创业动机的构成是综合、复杂、多维度的,主要可以分解为外在激励、独立自主、内部激励和家庭保障等维度。

#### (四) 女性创业绩效研究

创业绩效作为最重要的因变量,是检验创业行为表现的关键结果变量。但对于女性创业绩效的衡量,至今没有一个统一的标准。国外学者发现,女性衡量成功的标准是个人目标的达成(如自我满足、目标实现),而男性则以数量指标(如利润率、增长率等)衡量成功<sup>[18]</sup>。目前国内学界对于女性创业绩效的维度划分可以归纳为:生涯满意度、企业生存绩效、企业成长绩效<sup>[19]</sup>。以往研究指出,女性创业企业往往有更低的利润率和成长速率以及更高的放弃和失败几率。可以认为,女性在整个创业过程的各个环节中都面临着比男性更高的创业障碍,因此单一的动机并不足以使女性选择创业,除了追求经济目标之外,她们更加看重其他非数字化的目标,例如顾客满意、工作家庭关系平衡等创业积极面<sup>[20]</sup>。因此,衡量女性创业绩效的指标较男性创业而言有明显差异,具有更高程度的广泛性、非经济性、综合性等特点。

#### (五) 女性创业与家庭关系研究

工作家庭关系冲突研究是近些年女性创业研究领域中的热点问题之一。早期国外有人认为,创业和家庭责任之间是相互冲突的,企业角色需要和家庭角色需要会加重工作家庭冲突(work-family conflict)进而削弱创业者幸福感并降低其创业绩效;而一些学者则认为应该采用一种更为平衡的方法对工作家庭角色的积极促进作用进行探讨。例如,有人从嵌入理论(embeddedness theory)的相关观点出发,对创业与家庭之间的相互联系和影响进行讨论,提出家庭支持是女性创业不可或缺的资源,它对商业机会的识别、创办公司的决策及各项资源的利用有重要的意义<sup>[21]</sup>。还有研究发现,女性创业者通过采用正确的工作家庭管理策略,可以减轻企业角色需要和家庭角色需要二者间的冲突,进而提高创业绩效<sup>[22]</sup>,见图 1。

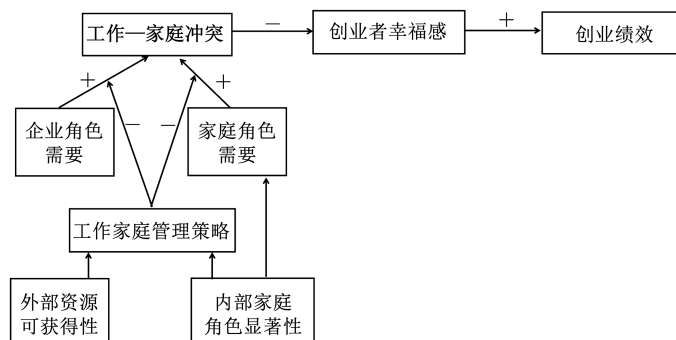


图 1 女性创业者工作家庭界面管理策略绩效影响模型

近年来,国内关于女性创业者的工作家庭关系的研究也得到了发展。有学者认为,在中国传统性别文化和社会主流观念的影响下,女性仍然承担着照顾家庭和抚养子女等主要家庭责任,这使得她们在扮演家庭和工作的不同角色时必然会受到更多的干扰,来自管理工作和家庭要求的双重挑战对女性创业者来说是具有持续性的<sup>[2]</sup>。还有研究指出,在面临工作、家庭双重角色的挑战时,女性个体可以从三个方面采取相应措施以平衡工作—家庭冲突,即情感支持、资源协同、角色管理,女性创业者对以上三方面措施的选择在不同创业阶段具有差异性<sup>[23]</sup>;不难理解的是,女性创业者的工作和家庭之间不仅存在冲突,同时也可能从角色互补等方面产生积极的溢出<sup>[1]</sup>。

综上,在女性创业研究领域,以往的研究成果大多聚焦于女性创业者特质、社会网络、创业动机、创业绩效以及创业与家庭关系等方面,在极具女性特征的工作家庭关系冲突、增益方面虽有涉及,但工作家庭关系影响女性创业的内在机理等一些深层次的问题多未触及,有待深入研究。

### 三、工作要求—资源模型和边界理论的启示

#### (一) 工作要求—资源模型

1995 年,Demerouti 在第五届欧洲组织心理学与卫生保健大会上第一次提出了工作要求—资源模型(Job Demand-Resource Model,以下简称 JD-R 模型),他认为每种职业都存在造成工作倦怠的特定因素,都可以归为工作要求和资源两类。其中,工作要求指工作的体力、心理、社会及组织方面需要的心理及生理的付出<sup>[24]</sup>。尽管工作要求也有可能是积极的,但是当满足要求需要更高水平的努力或更大的成本时,工作要求就会转化为工作压力导致角色紧张和精力耗竭。工作资源则是指工作中能够促进个体成长和目标达成的一系列特征指标,它具有促使工作目标达成、降低工作要求、减少生理和心理付出以及激励个人成长等作用<sup>[25]</sup>。在此基础上,后续的研究对 JD-R 模型进行了拓展修正,将工作投入引入到模型当中,旨在探讨工作资源、工作要求以及压力与工作倦怠的关系。从系统的角度看,JD-R 模型提出工作需求和工作资源会产生两种不同但相关的路径<sup>[26]</sup>:精力耗竭过程,即工作要求会导致资源的流失,高的工作需求消耗了员工的心理和生理资源,从而引发健康问题、工作倦怠问题等;激励动机过程,即工作资源会对要求的满足起到促进作用,诸如工作自主性、反馈、社会支持、幸福感、满意度等工作资源的投入能够缓解精力耗竭并促进组织绩效的产出,见图 2。

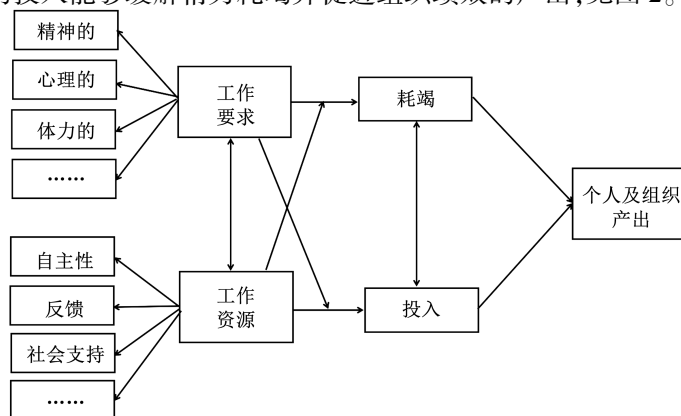


图 2 JD-R 模型示意图



在我国,JD-R 模型近年来也开始逐渐受到相关学者的重视,如在心理资本研究领域,有学者以工作—家庭关系为结果变量,对心理资本在 JD-R 模型中的中介作用进行了验证,同时指出工作要求显著正向影响工作家庭双向冲突,而工作资源则负向影响工作家庭双向冲突<sup>[27]</sup>。再如,在员工幸福感研究领域,有学者提出了基于 JD-R 模型的工作影响员工幸福体验双路径模型,工作要求显著负向影响员工幸福体验(即资源损耗路径),以及工作资源显著正向影响员工幸福体验(即资源增益路径)均得到了验证,而工作—家庭冲突和工作—家庭增益分别在上述两条路径中发挥完全中介和部分中介作用<sup>[28]</sup>。但在女性创业研究领域内,JD-R 模型应用仍然有限,多数研究仅停留于 JD-R 模型中的工作资源部分对创业绩效的支撑作用,主要观点是:工作资源显著正向影响女性创业绩效,而工作角色认同在二者之间具有中介作用<sup>[19]</sup>。

## (二)边界理论

2000 年,边界的概念被 Clark 和 Ashforth 等人正式运用到工作—家庭领域来解释工作和家庭之间的一些互动模式。边界理论(Boundary/Border Theory)认为,工作和家庭是个体活动的两个不同领域,边界是划分这两个领域的非对称性“分割线”<sup>[29]</sup>。个体每天需要跨越这条无形的边界在两个领域之间穿梭、停留,个体需要与不同领域的规则打交道,扮演不同领域的角色并履行相应职责<sup>[30]</sup>。弹性和渗透性是边界的两个重要属性<sup>[30]</sup>,它们在工作—家庭冲突/增益的作用机制中可能具有一定的调节作用。

边界弹性是指个体能够在认知或行为上离开一个角色以满足另外一个角色需求的属性<sup>[29][31]</sup>。此后,学界在此基础上衍生出了边界弹性能力(Boundary Flexibility Ability)的概念,即当另一个领域的角色对个体提出需求的时候,个体能够在认知和行为上离开一个角色以满足另外一个角色需求的程度<sup>[29][31]</sup>,它表明个体对他们在多大程度上能够在工作和家庭领域进行角色转换的知觉认识。当个体感知到其中一个领域的边界弹性能力很高,这表明个体感知到阻止其离开当前领域的因素较少或是有促进他们离开当前领域的因素。工作家庭边界并不是笔直的、不可弯曲的,而是具有弹性的、可被挤压的,弹性能力根据挤压的方向可被分为工作弹性能力(Work Flexibility Ability, WFA)和家庭弹性能力(Family Flexibility Ability, FFA)。工作弹性能力是指当家庭角色有需求的时候,个体对其自身能否终止工作角色而去满足家庭角色的一种评估;家庭弹性能力是指当工作角色有需求的时候,个体对其自身终止正在履行的家庭角色而去满足工作角色需求的程度的一种评估。以往研究表明,工作(家庭)需求显著负向影响工作(家庭)弹性能力,而弹性能力与工作家庭冲突亦有显著相关性<sup>[32]</sup>,这说明,弹性能力在需求与工作家庭冲突的关系中可能存在一定的中介或调节作用。

边界渗透性指个体身处某一角色(如家庭),而心理或行为上却投入另一个角色(如工作)的程度,它反映了工作和非工作可能彼此分割或者整合的水平<sup>[33]</sup>。高渗透性的边界较“薄”,角色之间倾向于整合,边界强度较低;而低渗透性的边界会使个体把工作家庭区分得较为清晰,他们的边界较“厚”,强度较高<sup>[29]</sup>。研究表明,工作与非工作边界渗透性具有不对称性<sup>[29]</sup>、程度差异性<sup>[34]</sup>和方向性<sup>[35]</sup>三大性质。工作与非工作边界渗透的积极效果得到了后续研究的验证,如积极溢出、工作—非工作丰富化、工作—非工作促进<sup>[36]</sup>。基于对工作与非工作边界渗透积极作用的认可,在工作—家庭关系研究领域有学者指出工作或者非工作的角色渗透能够增加个体可利用

的资源,从而有利于承担另一角色,进而形成工作—家庭增益的有益局面<sup>[37]</sup>。

### (三)JD-R模型与边界理论对创业女性工作—家庭关系研究的启示

本文认为,JD-R模型的双路径结构可以更为全面地衡量和界定创业女性所身处的工作、家庭两个界面。一直以来,对于女性创业工作领域的讨论都集中于资本获取、领导风格以及现实绩效等单一方面。事实上,上述因素都可以参照JD-R模型而归之于工作需求和工作资源两个大类之中,团队组建、融资工作、日常管理等都会要求女性创业者做出一定的付出(如时间、精力、金钱等),而创业过程中所积累的社会网络、工作技能、社会地位以及经济收入等都可以被视为创业为女性提供的工作资源。同样地,家庭作为女性生活中的重要组成部分,也会要求其付出多方面的努力(如家务、孩子教育、照顾长辈等),另外也会为其进行创业提供资金、自我效能感等方面的资源支持。因此,以工作需求、工作资源、家庭需求、家庭资源对女性的工作和家庭领域(或称界面)进行定义更具理论和实践意义。

存在于工作、家庭两个界面之间的边界一定程度上影响到女性创业的意愿和创业绩效。根据边界理论的相关观点,边界因个体的不同而具有弹性和渗透性两种主要属性上的差异。边界弹性能力决定了边界的可挤压程度,在工作需求与家庭需求对立的情况下,创业女性必将选择挤压其中一个领域而导致工作—家庭冲突的产生。边界渗透性决定了边界的“厚薄”程度,当创业工作和家庭生活为女性提供了各类资源的同时,边界“厚薄”的不同会影响工作资源与家庭资源的相互融合,进而形成不同程度的工作—家庭增益。总之,边界理论可为深入探究工作和家庭动态影响女性创业的相关机制提供借鉴。

## 四、重新认识工作—家庭关系影响女性创业的理论框架

### (一)工作—家庭界面的构成

关于女性创业与其家庭生活的现有研究大多探讨的是工作家庭二者间的关系(冲突或增益)与女性创业相关变量(意愿或绩效)的直接作用,而并未对女性工作和家庭两个领域的构成情况做进一步探究和界定。本文认为,女性在工作和家庭两个领域中都承受着对应的角色期待,必须做出体力、精力等方面的付出以满足工作角色及家庭角色的需要,在创业管理工作和传统性别分工的双重情境下,工作和家庭对女性创业者所提出的角色需要更是显而易见的。在工作要求—资源模型(JD-R模型)的启发下,本文认为,可以需求和资源两个概念归纳创业女性在工作、家庭两个界面上所涉及的各类因素。

其中,工作需求(Work Demand,WD)是指创业工作对女性的体力、心理、社会及组织方面所提出的心理、生理或物理上的要求,并影响个体的身心健康。工作需求并不是绝对消极的(如学习提升、技能锻炼等),但是当满足需求需要个体付出其不可承受的努力水平时,工作需求则会转化为工作压力,引致诸如沮丧、担忧或倦怠等情绪,进而造成个体的精神耗竭。家庭需求(Family Demand,FD)是指个体在扮演家庭角色的过程中需要做出的心理、生理、物质以及时间上的付出,例如做家务、孩子教育以及照顾长辈等。尽管男女平等观念以及女权主义思想在当代社会得到了认可,但在性别角色差异和我国传统文化观念的影响下,绝大多数女性仍然是家庭生活的主要管理者和家庭事务的执行者,因此,家庭对于女性的角色需求不可能被完全弱化。

相对地,职场生涯和家庭生活也会对女性提供一定的资源作为对其付出的收益或支持。工作资源(Work Resource,WR)是指在创业工作中为个体生存、发展提供的各类支持,既包括工具性资源(如社会支持等),也包括心理资源(如乐观倾向、自我效能等)。作为企业的创始人或管理者,创业女性会全权参与到企业运营的各个环节之中,能够在能力提升、人脉积累等方面获得更多更高层次的积极资源。在家庭方面,本研究借鉴家庭支持的概念定义,认为家庭资源(Family Resource,FR)是指来自于个体家庭成员的精神及物质支持。女性在家庭资源丰富、家庭支持充足的条件下,则更有能力兼顾工作与家庭两个领域的不同需要。就我国目前现实情况来看,很多选择自主创业的女性群体仍然存在教育程度偏低、创业投入预算偏低以及创业经验不足等问题,这导致她们在创业融资、前期推广等方面所能借助的社会力量较少,家庭所提供的各类资源便成为其创业起步的主要支持。

值得注意的是,需求和资源是可以相互转化的。个体在工作和家庭领域活动时,必须付出一定的时间、精力或体力,一旦角色需求得到满足,付出的努力便会为个体带来相应的补偿,即该领域为个体所提供的资源。例如,参加工作培训可以提高个体的技能水平,陪伴孩子可以增加个体的乐观倾向等。同样,个体对于工作和家庭资源的获取必须以满足角色需求为前提条件。例如,要想在职场上建立更广的社会网络就必须多参加社交活动,要想获得家庭成员对自己事业的支持就必须先保证家庭的良好氛围不受影响等。

## (二)工作—家庭边界的性质

构建出女性工作、家庭两个界面之后,进一步的问题是认识女性工作—家庭边界的性质,见图3。边界理论(Boundary/ Border Theory)是分析工作—家庭关系中常用的理论视角之一,其核心观点是:个体的工作和家庭之间有一条非对称性“分割线”。个体每天需要多次穿越边界,在不同领域中遵循相应规则,并履行其在领域内的角色职责。本研究借助弹性和渗透性两个重要概念,对不同个体的工作家庭边界性质进行描述。

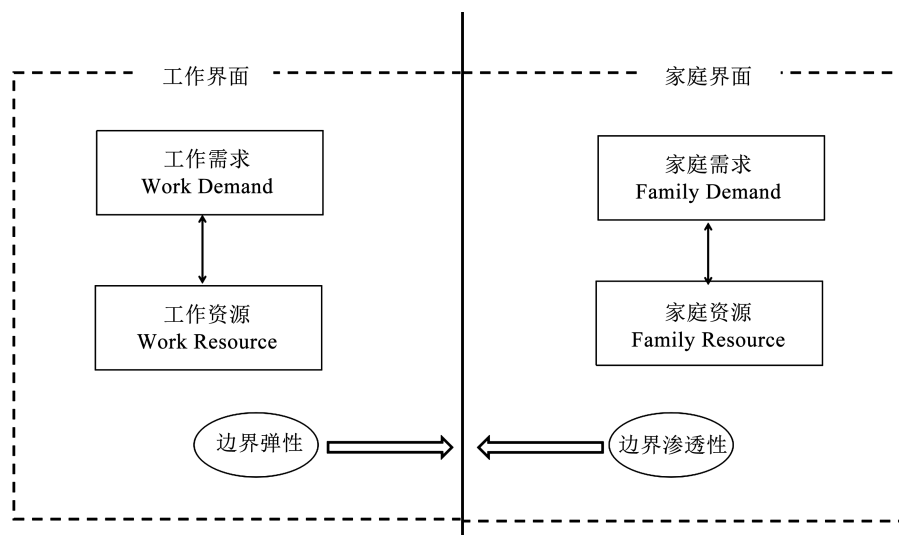


图3 女性工作家庭边界的性质

边界弹性(Boundary Flexibility)衡量的是个体工作—家庭边界可被挤压的程度,可以理解为:为满足其他角色的需要,个体能够在认知或行为上离开一个角色的程度。对于女性个体而言,对于工作和家庭能够做出投入的意愿程度并不是绝对对等的,即女性对于创业工作或家庭生活是“偏心”的。发生工作与家庭需求对立的情况时,女性创业者将根据各自的边界弹性选择弹性能力较高的一方进行挤压,以最大限度地满足自己所面临的角色需要,需求不能得到充分满足的一方将会出现失调的情况,即工作家庭冲突。

边界渗透性(Boundary Permeability)反映的是个体工作—家庭边界的“厚薄”程度。高渗透性的边界较“薄”,角色之间倾向于整合,边界强度较低;而低渗透性的边界会使个体把工作家庭区分得较为清晰,他们的边界较“厚”,强度较高。当工作和家庭两个领域为个体的发展产出有益资源时,工作—家庭边界的可渗透性能够促使不同资源之间形成互补、促进的有益局面,进而增加个体可利用资源,形成工作—家庭增益的有益局面。很多研究都致力于从案例、访谈中提炼整理出成功的创业女性工作—家庭平衡策略,但从个体层面来看,工作资源与家庭资源的融合是平衡工作—家庭关系的关键所在,因此边界渗透性作为实现两种资源交融的前提条件在创业女性工作—家庭增益的形成研究中不容忽视。

### (三)工作—家庭界面的关系

不同的边界性质会导致个体工作、家庭两个界面在需求、资源上形成或冲突或增益两种不同的关系,如图4所示。

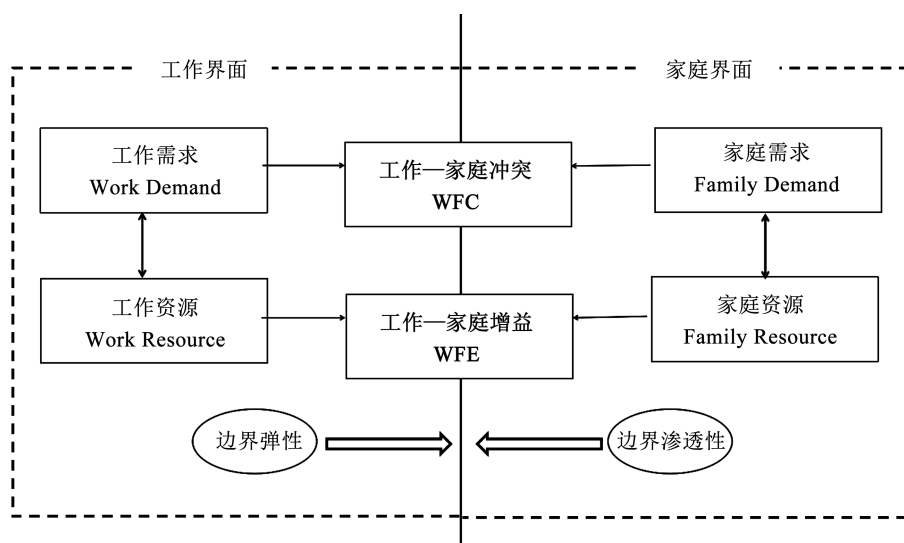


图4 女性工作家庭关系框架

工作和家庭是个体生活的主要组成部分,二者间的关系早在20世纪80年代就开始引起关注。学界对于工作—家庭关系的研究始于工作—家庭冲突,即由于工作、家庭两个领域并不能完全兼容,个体所扮演的不同角色间可能会产生一定的冲突和矛盾,这是工作、家庭两个界面在其交界处可能会出现的情况之一。在存在边界弹性的前提下,一个界面之内的需求会对另一界面产生挤压,即个体在满足某一领域的角色需求时,势必会减少对另一领域的投入,进而导致冲突。可以认为,工作—家庭冲突产生于两个界面间需求的对立。



与冲突相对的是工作—家庭增益。个体在工作和家庭领域中需要为满足对应角色要求而付出努力,但也可以从中收获心理、生理、技能或物质等各种资源,并且使自身能更好地满足不同角色的需要。女性创业者在工作及家庭中所获得的各类资源(如物质、技能及社会资本等)能够对个体在不同角色上获得高绩效表现及积极情感具有促进作用。在存在边界弹性及渗透性的前提下,女性在工作中可以获得支持其创业的经济、人脉和经历,这又便于使其获得更高的家庭地位、更好的生活条件以及更全面的生活技能,而在家庭中获得的心理安全感、自我效能感等资源亦可帮助其在创业活动中拥有更好的状态,并取得更好的表现。

#### (四)工作—家庭关系影响女性创业的基本分析框架

工作和家庭是当代女性生活中缺一不可并且相互联系的重要方面。女性萌生创业的想法(即意愿)或者取得创业的成功(即绩效)并不是因为受单独某一方的影响或推动,而是二者动态作用的结果,见图5。

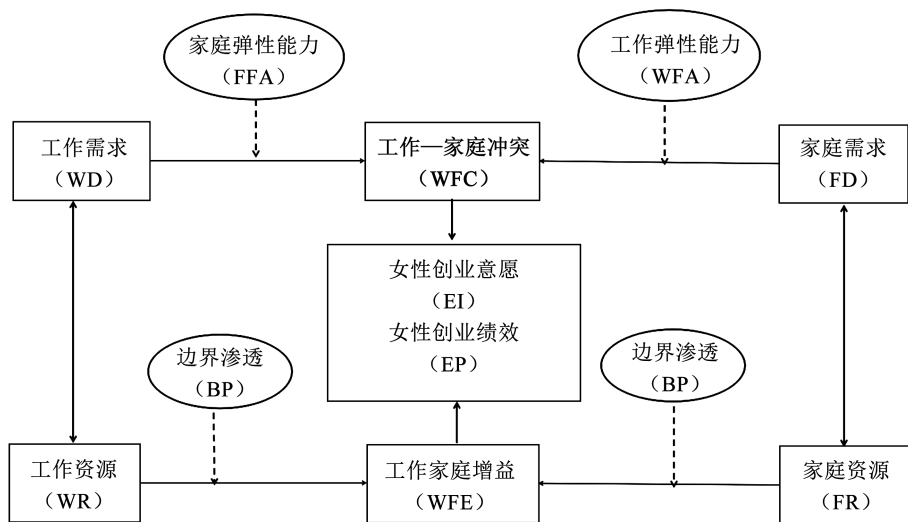


图5 分析工作家庭关系影响女性创业的一个基本框架

工作—家庭冲突(work-family conflict)会加重女性所面临的角色压力。对于尚未投身创业大军的女性而言,增加的角色压力会促使其做出能够兼顾工作和家庭的就业选择,如能满足弹性时间、灵活地点等条件,则可激发其产生一定的创业意愿(entrepreneurial intention)。而对于那些已经着手创业工作的女性创业者而言,工作—家庭冲突会导致其工作状态下滑、个人精力降低,最终对其创业工作的收益和企业运营的效率产生消极影响。

工作—家庭增益(work-family enrichment)会为女性提供多方面的创业支持。工作、家庭的充沛资源和强有力支持会使女性更具创业信心,从而选择更偏向于风险高但收益大的创业之路。在创业过程中,多种资源也会使创业女性在企业融资、管理运营、产品推广等方面展示出更高的效率和更好的表现,即提高其创业绩效(entrepreneurial performance)。

## 五、结语

工作和家庭是每一个女性生活中不可缺少的重要领域,二者之间具有一条“隐形”的、“非对称性”的边界,女性个体需要频繁地穿越这条边界,在不同的界面之中扮演一定的角色并取

得相应的有益资源。工作—家庭两个界面会形成不同的关系,即冲突和增益,冲突起因于界面间需求的相互挤压,而增益则来源于界面间资源的相互渗透。当然,每个人的边界属性不可能完全相同,边界弹性的大小决定了界面的可被挤压程度,对需求引发工作—家庭冲突的可能性进行中介或调节;边界渗透性的高低决定了界面的“厚薄”程度,对资源促发工作—家庭增益的可能性进行中介或调节。正是在上述工作与家庭联动的作用下,女性会出于追求工作自由、兼顾家庭生活等目的萌生创业意愿,而已经成为创业者女性则会在不同的冲突或增益状态下取得不同水平的创业绩效。

本研究在整理借鉴 JD-R 模型、边界理论及工作家庭关系理论等相关研究成果的基础上,初步构建了工作家庭关系影响女性创业的一个分析框架,并提出:第一,女性的工作和家庭是两个毗邻的界面,需求和资源是构成两个界面的主要因素,二者之间可以相互转化,个体在满足不同角色需求的过程中获取各类资源,也会为了获取资源而努力满足相关需求;第二,工作和家庭两个界面的交界处存在一条无形的边界,具有弹性和渗透性两个重要属性,二者分别影响着需求间的相互挤压以及资源间的相互融合;第三,个体在工作—家庭边界上可能面临不同的工作家庭关系(冲突/增益),不同界面需求之间的挤压会导致冲突,不同界面资源之间的融合会带来增益,其作用程度会因边界弹性和渗透性的不同而相异;第四,在我国传统性别分工的背景下,女性的创业意愿和创业绩效必将受到工作、家庭活动的双重影响,工作与家庭的冲突和增益会以动态的、系统的作用机制对女性创业的可能和表现产生影响。

综上,工作—家庭关系对女性创业的影响可以被视为以需求和资源为起点的系统作用,并且受到工作家庭边界弹性及渗透性的调节,今后的研究可以此理论框架为基础,利用有关实证研究方法对工作家庭关系影响女性创业的内在机理进行探究和验证。另外,在创业女性的工作家庭关系研究领域,边界理论的重要性亟待承认。虽然目前边界理论的重要概念已在心理学研究方面发挥着重要作用,但在女性创业领域的应用尚属少数,未来的相关研究可尝试从边界理论视角对女性在创业过程中的各种行为进行研究,或可获得更为新颖、更具女性特点的研究发现。

#### 参考文献:

- [1] 黄逸群. 创业女性工作家庭平衡及其对绩效影响机制的研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2007.
- [2] 王飞绒, 庞晓霞. 不同创业阶段创业女性工作家庭冲突的平衡模式研究[J]. 浙江工业大学学报(社会科学版), 2012, (02): 180-184, 225.
- [3] 居凌云, 梅强. 女性创业的现状与需求分析[J]. 软科学, 2014, (04): 78-82.
- [4] Dianne H B Welsh, Esra Memili, Eugene Kaciak, et al. Japanese women entrepreneurs: Implications for family firms[J]. Journal of Small Business Management. 2014, 52(2): 286-305.
- [5] Shawrtz E B. Entrepreneurship: A new female frontier[J]. Journal of Contemporary Business, 1976, 5(1): 47-76.
- [6] 杨静, 王重鸣. 基于多水平视角的女性创业型领导对员工个体主动性的影响过程机制: LMX 的中介作用[J]. 经济与管理评论, 2016, (01): 63-71.
- [7] Bird B, Brush C. A gendered perspective on organizational creation[J]. Entrepreneurship: Theory and Prac-

tice, 2002, 26(3), 41-65.

[8] 李成彦. 创业女性性别角色认定的特征及差异研究[J]. 妇女研究论丛, 2012, (01): 22-26.

[9] 关培兰, 罗东霞. 女性创业者积极心理资本与创业发展[J]. 经济管理, 2009, (08): 81-88.

[10] 葛宝山, 陈沛光, 罗伯特·西斯瑞克. 基于文献分析法的女性创业研究[J]. 情报科学, 2012, (04): 613-615, 636.

[11] 费涓洪. 女性创业特征素描——上海私营企业 30 位女性业主的个案调查[J]. 社会, 2004, (08): 51-54.

[12] Bruin A, Brush C G, Welter F. Introduction to the spacial issue: Towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2006, 30(5): 585-593.

[13] Orban M. Women business owners in France: The issue of financing discrimination[J]. Journal of Small Business Management, 2001, 39(1): 95-102.

[14] 莫寰. 女性创业胜任力的阶段特征及其与成长绩效的关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2013.

[15] 侯公林, 厉校麟. 女性创业动机变迁与自我发展[J]. 中华女子学院学报, 2012, (03): 49-53.

[16] 沈超红, 罗亮. 创业成功关键因素与创业绩效指标研究[J]. 中南大学学报(社会科学版), 2006, (02): 231-235.

[17] 陈寒松, 陈宣雨, 林晨. 创业学习与创业意向的关系: 社会网络与创业自我效能感的作用[J]. 经济与管理评论, 2017, (05): 28-33.

[18] Lerner M, Brush C, Hisrich R. Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance[J]. Journal of Business Venturing, 1997, 12(4): 315-339.

[19] 岳春光. 基于工作要求—资源模型的创业女性工作资源与创业绩效关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2009.

[20] Hisrich R D, Brush C G. The woman entrepreneur management skills and business problems[J]. Journal of Small Business Management, 1984, 22(1): 30-37.

[21] Aldrich H, Cliff J. The pervasive effects of family on entrepreneurship: Toward a family embeddedness perspective[J]. Journal of Business Venturing, 2003, (18): 573-596.

[22] Shelton L M. Female entrepreneurs' work-family conflict and venture performance: New insight into the work-family interface[J]. Journal of Small Business Management, 2006, 44(2): 285-297.

[23] 庞晚霞. 基于扎根理论的创业女性工作家庭冲突的平衡模式研究[D]. 杭州: 浙江工业大学, 2012.

[24] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, Schaufeli W B. The job demands-resources model of burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, (86): 499-512.

[25] Bakker A B, Demerouti E, Verbeke W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance[J]. Human Resource Management, 2004, (43): 83-104.

[26] Bakker A B, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art[J]. Journal of Managerial Psychology, 2007, 22(3), 309-328.

[27] 赵简, 孙健敏, 张西超. 工作要求—资源、心理资本对工作家庭关系的影响[J]. 心理科学, 2013, (01): 170-174.

[28] 李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 等. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求—资源模型的视角[J]. 心理学报, 2015, (05): 624-636.

[29] Clark C. Work/family border theory: A new theory of work/family balance[J]. Human Relations, 2000,

(53):747-770.

[30] 申传刚.边界弹性在双职工夫妻工作—家庭平衡中的作用机制研究[D].武汉:华中师范大学,2014.

[31] Bulger C A, Matthews R A, Hoffman M E. Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance and the segmentation-integration continuum[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2007, (72):365-375.

[32] 马红宇,申传刚,杨璟,等.边界弹性与工作—家庭冲突、增益的关系:基于人—环境匹配的视角[J].心理学报,2014,(04):540-551.

[33] 韦慧民,刘洪.工作—非工作边界渗透及其管理研究[J].科学学与科学技术管理,2013,(05):160-171.

[34] 杨苏生.工作与非工作边界渗透性对员工主观幸福感的影响[D].南京:南京大学,2014.

[35] Hecht T D, Allen N J. A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct[J]. Journal of Organizational Behavior, 2009, 30(7): 839-862.

[36] Ruderman M N, Ohlott P J, Panzer K, et al. Benefits of multiple roles for managerial women[J]. Academy of Management Journal, 2002, 45(2): 369-386.

[37] Voydanoff P. Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships[J]. Human Relations, 2001, 54(12): 1609-1637.

(责任编辑:周 杰 宋 敏)

## The Impact of Work-Family Relationship on Female Entrepreneurship: A Theoretical Framework

ZHANG Jianmin, ZHOU Nanjin

(School of Business and Tourism Management, Yunnan University, Kunming 650500, China)

**Abstract:** Female entrepreneurship is now a hot topic in the academic and practical circles, while under the background of traditional gender division of labor in China, the influence of work and family on women's entrepreneurial willingness and performance cannot be ignored. From the perspective of job requirement-resource model and boundary theory, this paper constructs a theoretical framework of work-family relationship affecting women's entrepreneurship (willingness or performance). The research shows that: both work and family produce respective demands for women, and individuals obtain all kinds of useful resources from both sides; elasticity and permeability are the main attributes of work-family boundaries; the work-family conflict arises from the antagonism between work and family demands, and the work-family enrichment comes from the integration of the two kinds of resources; the different work-family relationship (conflict/enrichment) affects women's entrepreneurial willingness (potential for entrepreneurship) and performance (performance of entrepreneurship) in an integrated way.

**Key Words:** Work-family relationship; JD-R Model; Boundary theory; Female entrepreneurship