

# “双减”政策背景下中小学女教师的工作家庭冲突状况及缓解

史俊云, 杜屏, 薛海平

**[摘要]**“双减”政策的实施带来了教师增负的担忧, 其现实状况尚不清晰。基于工作家庭冲突理论的视角, 利用2021年9—11月对中部某省三个县市城关镇20所中小学教师的调查数据, 描述性分析发现, “双减”政策实施后中小学女教师工作时间总量及结构均有所延长; 进一步根据工作资源保存理论构建回归模型分析发现, 过长的工作时间能够增进工作家庭冲突感知, 其中工作总时间和行政管理时间对工作家庭冲突感知具有显著影响; 组织资源支持能够缓冲工作时间对工作家庭冲突感知的影响, 但整体效果有限。结果表明, “双减”政策实施背景下女教师的工作和家庭角色调适面临挑战, 组织资源在一定程度上具有缓解冲突的作用, 进而从组织管理角度提出了缓解女教师工作家庭冲突的建议。

**[关键词]**“双减”政策; 中小学女教师; 工作时间; 工作家庭冲突

## 一、引言

在快速社会, 平衡工作和家庭角色已成为现代职业女性普遍面临的挑战, 中小学女教师群体亦不例外。受传统性别角色观念影响, 女性通常被视为家庭责任的承担主体, 而教师职业因其在养育和教育之间的高度契合性, 往往被认为具有“家庭友好型”特征(Cinamon and Rich, 2005)。然而, 在实际工作场景中, 中小学教师的职业角色正变得日益复杂和多元。随着工作领域对

**[收稿日期]** 2024-07-31

**[基金项目]** 北京市社会科学基金规划项目“北京市中小学教师工作时间、工资与职业认同感的关系研究”(19JDYB005); 国家社会科学基金(教育学)重点项目“‘双减’政策落实的过程监测和成效评价研究”(AHA220020)。

**[作者简介]** 史俊云, 北京师范大学教育学部, 电子邮箱地址: 202131010076@mail.bnu.edu.cn; 杜屏(通讯作者), 北京师范大学教育学部, 电子邮箱地址: duping@bnu.edu.cn; 薛海平, 首都师范大学教育学院, 电子邮箱地址: xuehaiping\_416@163.com。

时间和情绪资源需求的不断增加,这种压力可能会溢出至家庭领域,特别是对于女性而言。工作角色延展的同时,家庭照料责任并未简化,女性在有限的时间和精力中,往往难以同时满足称职教师、孝顺子女或尽责父母等多重角色的要求,进而可能会加剧工作家庭冲突感知(谢菊兰等,2015)。

社会和教育领域的变革是教师工作持续增压的主要来源之一。2021年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》(以下简称“双减”政策)。政策旨在减轻义务教育阶段学生作业和校外培训的双重负担,但对教师提出了更高的工作要求,延展教师工作职责也可能增加教师的工作时间,并导致教师角色负担超重现象更为突出,进而可能会加剧其工作与家庭角色冲突,特别是对于女教师而言。已有研究表明,中小学教师普遍面临着工作家庭冲突,这种冲突不仅对教师自身,还会对其家人和学生的身心健康带来负面影响(吴明霞等,2010),其中女性更容易受到工作家庭冲突的负面影响(常亚慧和胡叶雯,2022)。当前政策背景下,女教师如何调适其工作和家庭角色的矛盾已成为亟待解决的问题。然而,教师工作职责增加对工作家庭冲突的具体影响及其机制,以及如何缓解这一冲突,仍需进一步研究。

有效地平衡工作和家庭,不仅是释放女性潜能、维护其身心健康的重要途径,也是推动教师职业可持续发展的关键。本研究以中小学女教师为研究对象,聚焦“双减”政策实施后教师工作时间的变动趋势,探讨工作时间总量及其结构对工作家庭冲突的影响,并进一步挖掘缓解工作家庭冲突的可能路径。旨在更深入理解“双减”政策对教师工作生活平衡的影响,并为减轻教师工作负担、稳定教师队伍及提升教师生活质量提供参考。

## 二、文献综述和研究假设

工作家庭冲突一直是社会学和心理学等学科关注的重要议题。已有研究从不同视角探讨工作家庭冲突的影响因素及后果,为本研究提供理论依据与研究思路。

### (一)工作时间和工作家庭冲突

从理论上讲,工作和家庭是具有角色边界的独立领域。当某一个领域的角色要求过度拓展,以至于出现边界的变化或者移动,意味着工作家庭冲突的出现(Greenhaus and Beutell, 1985)。工作和家庭领域的角色规范和责任常存在不兼容性,某一领域的责任会干扰或负面溢出到另一领域。不同角色边界的渗透性、灵活性以及边界强度不同(Clark, 2000; Frone et al.,

1992),当工作领域的边界较强而家庭领域边界较弱,工作角色的扩展会挤压家庭边界,可能导致工作干扰家庭;反之,当家庭领域的边界较强时,家庭需求的增加可能增加家庭干扰工作感知(林忠等,2013)。

我国深受儒家思想和集体主义文化影响,工作优先的行为规范塑造了工作和家庭边界的非对称渗透性特征,即工作领域的要求更容易突破边界干扰家庭,而冲突的后果多由个人和家庭承担(刘云香和朱亚鹏,2013;吴明霞等,2010)。已有研究表明,工作和家庭领域的角色要求和资源支持均会影响工作家庭冲突感知(Luk and Shaffer, 2005; 张春泥和史海钧, 2019)。然而,这种影响的强度因领域而异,其中工作领域的变量与工作干扰家庭关联更强,而家庭领域的变量与家庭干扰工作的关联紧密(Byron, 2005)。在中国家庭导向的集体文化场景中,员工努力工作的核心目标通常是家庭创造更好的物质条件,这使得工作和家庭的边界更加模糊(金家飞等, 2014)。对于女性,工作角色要求更容易强化其冲突感知,因为她们更可能优先考虑家庭照顾需求(Erdogan et al., 2021),这一现象在有子女的女性中尤为明显。

工作时间是诱发工作家庭冲突的重要因素之一,但其影响机制尚存在分歧(Pak et al., 2022)。工作任务不仅决定角色资源的分配,还可能导致时间、压力和行为等多类型的角色冲突(郑兴山等, 2023)。一方面时间资源具有稀缺性,工作领域的过度消耗会妨碍其家庭需求的满足(Matthews et al., 2014; 林忠等, 2013);另一方面,长时间工作可能引发疲惫和情绪耗竭,从而干扰家庭角色的履行(Pluut et al., 2018)。换言之,工作领域的时间资源损耗可能会引发“螺旋损耗”,工作任务带来的身心透支不仅影响工作表现,还可能延续至家庭,如疲惫的情绪和尚未完成的工作任务会被带回家庭,从而加剧冲突感知(韩志伟等, 2024; 李爱梅等, 2015)。

尽管如此,适度的工作时间长度以及灵活的时间安排有助于缓解工作家庭冲突感知(Cinamon and Rich, 2005)。合理分配时间资源可增强劳动者对压力的应对能力,帮助其从工作中获得成就感和意义感,从而降低对冲突的认知(Sturges, 2013)。基于此,提出以下假设:

假设1:工作总时间正向预测中小学女教师的工作家庭冲突感知,即工作总时间越长,工作家庭冲突感知越明显。

教师工作压力的来源多元,工作是否“适量”以及“应当”是判别负荷的关键(龙宝新和周莎, 2022),其中超出角色职业预期或范围边界的任务是普遍认同的压力源(张少峰等, 2022)。教师的本职工作是教学,当前与教学不相关的任务,如行政事务和社会事务等消耗了他们大量的时间和精力,构成了工作负担的主要来源(董辉等, 2022)。与此同时,受现代社会加速和效率至

上理念的影响,教学、行政、社会等多任务的交叉处理和频繁切换在挤压教师自主发展时间的同时也加剧个体的时间恐慌,滋生其负面情绪感知(赵彧和傅维利,2022)。但也有研究表明教学实践时间同样会加剧教师的工作家庭冲突,而照顾学生生活的时间有助于缓解冲突,专业发展和行政管理时间不具有显著影响(周深几等,2023)。关于不同时间与工作家庭冲突关系的研究结论并不一致,基于此,本研究提出假设:

假设 2.1: 教学时间不会增进中小学女教师的工作家庭冲突感知。

假设 2.2: 专业发展时间不会增进中小学女教师的工作家庭冲突感知。

假设 2.3: 行政管理时间正向预测中小学女教师的工作家庭冲突感知。

## (二)工作资源的调节作用

实践场景以及学术研究中关于工作家庭冲突的缓解并未得到有效的重视,其调控路径尚不清晰。在集体主义文化的影响下,工作常被视为服务于家庭需求的手段,员工在工作中的努力被看作为家庭整体利益而做出的牺牲,家庭成员也因此提供支持(Spector et al., 2007)。实践中,工作对家庭的冲突似乎已成为员工以及组织管理者的共识,甚至被视为一种“美德”。对此,组织通常更倾向采用奖励予以补偿,或是通过道德教育进行内化,而非主动予以缓解(Xiao and Cooke, 2012)。学术研究集中关注前因变量对工作家庭冲突的缓解作用,但因其干预效果有限,学者开始转向对调节变量的研究,其中组织资源作为来自工作领域的支持,或许是有效的调控手段(林忠等,2013)。

针对这一问题,工作资源的“缓冲假设”为研究工作家庭冲突的调控路径提供了重要理论视角。根据这一假设,充足的工作资源作为外部支持,可削弱工作要求带来的负面影响;同时,作为内部动机能够激发个体的工作投入热情,进而调节工作要求对工作家庭冲突的影响(Bakker et al., 2011)。此外,依据资源保存理论,资源可划分为自身性、工具性、条件性和能源性等不同类型,个体倾向于获取并维持资源以应对压力,资源的积累具有递增效应,拥有更多资源的个体能更有效地保护自己免受资源损失的打击(Hobfoll, 1989)。因此,从理论上讲,充足的工作资源不仅能缓冲压力,还能通过资源的增值效应进一步增强个体的适应能力。

理论假设也得到了实证研究的支持,已有研究表明工作资源能有效缓解工作超负荷对工作家庭冲突的不利影响(Bakker et al., 2011)。我国工作家庭冲突很大程度上是“经济焦虑”,是经济需要和家庭责任之间的冲突,当前城市家庭经济压力普遍较大,同时养老育幼的负担也较重,获得更多的经济收入仍是工作的首要目的,也是解决工作家庭冲突的第一要务(刘云香和朱亚

鹏, 2013)。从组织层面上看, 物质报酬、自主性和荣誉等资源的提供, 可以帮助员工更好地平衡工作与家庭需求, 从而获得家庭的理解和支持, 降低工作家庭冲突感知(马丽和马梦媛, 2019)。此外, 主管支持和参与决策等工作资源能够增进员工的归属感和对组织的承诺, 从而缓解负面情绪的产生(De Carlo et al., 2019)。然而, 并非所有工作资源都具有有效缓冲作用, 组织资源的支持效果在某些情境下可能也不尽如人意(李爱梅等, 2015)。资源的缓冲作用需以组织环境的充足支持为前提, 员工只有在自由支配资源以实现工作和家庭领域目标的情况下, 资源才能发挥其应有的作用(Lapierre et al., 2018)。由此提出以下假设:

假设3: 组织资源对于中小学女教师工作时间和工作家庭冲突的影响具有负向调节作用, 即组织资源越丰富, 工作时间对工作家庭冲突的影响越弱。

### 三、研究设计

#### (一)数据来源

本研究为及时了解“双减”政策下教师工作时间的变动及其工作感受, 选取案例学校进行调查, 于2021年9—11月在中部某省三个县市城关镇的13所小学和7所初中对教师分别进行整群抽样调查, 调查内容包括教师的基本背景信息及其教育教学的实践和心理特征等, 采用问卷星发放线上问卷, 共计回收教师问卷596份, 其中女性教师有效样本516份。具体特征如表1所示。

表1 描述性统计分析

| 变量   | 赋值      | 频数  | 变量   | 赋值       | 频数  |
|------|---------|-----|------|----------|-----|
| 生育状况 | 0=未生育   | 98  | 教龄   | 1=5年及以下  | 109 |
|      | 1=生育一孩  | 247 |      | 2=6—15年  | 132 |
|      | 2=生育多孩  | 171 |      | 3=15年以上  | 275 |
| 学段   | 0=小学    | 395 | 行政兼职 | 0=没有行政兼职 | 431 |
|      | 1=初中    | 121 |      | 1=有行政兼职  | 85  |
| 班主任  | 0=不是班主任 | 301 | 学科   | 0=副科     | 102 |
|      | 1=是班主任  | 215 |      | 1=主科     | 414 |

#### (二)变量选取

因变量为工作家庭冲突。借鉴 Netemeyer 等人(1996)开发的量表, 选取工作干扰家庭量表, 采用李克特4点量表, 1=非常不同意, 4=非常同意,

共5个题项,该变量被视为单一维度,测试题目为“我当前的工作与家庭生活冲突”“大量的工作挤占我承担家庭责任的时间”“工作负荷让我无暇顾及原本想在家里做的事”“我当前的工作压力阻碍我承担家庭责任”“为了很好地履行工作职责,我不得不更改家庭活动计划”。量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.92,信度很好,工作家庭冲突得分由各题项加总求均值得到。

自变量为“双减”政策实施后的工作时间。问卷调查要求教师填写“双减”政策实施前以及当前平均每周的工作时间配置状况,参考已有研究(OECD, 2021; 李新翠, 2021),工作时间结构具体包括教学时间(包括上课、备课时间)、行政管理时间(包括批改作业和试卷、学生个别辅导、家长沟通、学校管理和一般行政工作等时间)和专业发展时间(教研和培训活动时间),工作总时长由不同类别工作时间加总得到,单位是小时。

调节变量为组织资源。以往基于组织行为学和心理学对组织资源的调查多基于个体的主观感知展开,而经济学对资源的测量多以客观指标代理,本研究结合这两种观点,具体从以下三个维度展开:(1)工资薪酬,表征物质回报,具体以实际月工资取对数表示,数值越大,资源越丰富;(2)决策参与以“学校给教师提供主动参与学校决策的机会”“学校给父母提供主动参与学校决策的机会”“学校给学生提供主动参与学校决策的机会”“学校形成了对学校事宜责任共享的氛围”等4道题目测量,采取李克特4点计分,其中1=非常不同意,4=非常同意, $\alpha$ 系数为0.946,信度很好,采用因子分析提取第一公因子方法计算得分,数值越大,资源越丰富;(3)专业协作以“我和同事一起为学生修改教学主题”“我和同事一起分享教学经验”“我和同事一起讨论改进课程和教学的方法”“我与同事参加会议,决定学校如何评估学生成绩和课程”“我与同事参加会议,讨论学生的学习情况”等5道题目进行测量,采取李克特5点计分,其中1=几乎不,5=总是, $\alpha$ 系数为0.913,信度很好,采用因子分析提取第一公因子方法计算得分,数值越大,资源越丰富。

## (二)模型构建

本研究构建学校固定效应模型考察工作时间对工作家庭冲突的影响,基础模型设定如下:

$$WFC_{ij} = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 H_{ij} + \theta_s + \epsilon_{ij} \quad (1)$$

其中, $WFC$ 为工作家庭冲突; $X$ 为控制变量; $H$ 为教师的工作时间长度; $i$ 为教师个体, $j$ 为学校, $\beta_0$ 为截距, $\epsilon_{ij}$ 为误差项。考虑到学校层面的遗漏变量问题,加入 $\theta_s$ 以学校固定效应予以控制。

本研究采用截面调查数据进行分析,存在潜在的内生性问题。由此本研究采用倾向得分匹配(PSM)法,从而使样本数据模拟随机实验的结果,以得

到更准确的估计结果。具体操作方法是依据工作时间长度将教师划分为两类群体，将工作时间长度低于均值的样本赋值为 0，定义为控制组，将工作时间长度高于均值的样本赋值为 1，定义为处理组，构建 logit 模型计算倾向得分值，采用近邻匹配、核匹配等方法进行匹配，对匹配之后的结果进行回归，从而考察两类群体的工作家庭冲突状况差异。

为进一步考察组织资源支持在工作时间与工作家庭冲突中的调节作用，本研究将组织资源作为调节变量加入回归模型中，具体如下：

$$WFC_{ij} = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \beta_2 H_{ij} + \beta_3 W_{ij} + \beta_4 H_{ij} * W_{ij} + \theta_s + \epsilon_{ij} \quad (2)$$

其中  $W$  为调节变量，其他变量解释同上。

## 四、数据分析结果

### (一)描述性统计分析

“双减”政策对中小学教师的工作内容和质量提出了更高的要求，教师的工作总时间及其配置结构是教师工作负担和工作要求的量化表征。研究对“双减”政策实施前后教师的工作时间进行调查，结果表明“双减”政策实施之后中小学女教师工作总时间以及教学、行政管理 and 专业发展时间均显著延长。

表 2 “双减”政策实施前后教师工作时间配置状况

|        | “双减”后 | “双减”前 | 均值差异    |
|--------|-------|-------|---------|
| 教学时间   | 19.74 | 18.15 | 1.59**  |
| 行政管理时间 | 19.47 | 16.58 | 2.89*** |
| 专业发展时间 | 5.43  | 4.86  | 0.57**  |
| 工作总时间  | 48.63 | 42.79 | 5.84*** |

注：\*  $p < 0.1$ ，\*\*  $p < 0.05$ ，\*\*\*  $p < 0.01$ 。

各变量相关性分析表明(限于篇幅未展示)，工作时间变量均与工作家庭冲突正相关，其中工作总时间、教学时间、行政管理时间与工作家庭冲突具有显著正相关关系；从组织资源来看，工资薪酬和专业协作与工作家庭冲突正相关，决策参与和工作家庭冲突显著负相关。

### (二)工作时间和工作家庭冲突

#### 1. 基础回归

如表 3 所示，模型(1)结果表明，“双减”政策背景下中小学女教师的工作总时间显著增进了其工作家庭冲突感知，研究假设 1 得到验证。进一步从工

作时间结构来看,模型(2)、(3)和(4)表明教学时间、专业发展和行政管理时间正向预测工作家庭冲突,其中教学时间和专业发展时间不具有显著性,而行政管理时间的作用显著,由此研究假设 2.1、2.2 和 2.3 得到验证。此外,教师的特定角色特征塑造其工作家庭冲突的感知强度。从教师的家庭角色来看,生育状况对工作家庭冲突的感知具有显著影响,育有子女的教师工作家庭冲突感知显著更高;从工作角色来看,班主任、初中学段的教师对工作家庭冲突感知更为明显。

工作总时间和行政管理时间对工作家庭冲突的显著增进影响,其原因可能在于时间资源的“挤压效应”。“双减”政策背景下,女教师的工作总时间普遍较长,其中行政管理时间显著提升,过长的工作时间压缩个体的休息和家庭活动时间,导致女教师的生活时间短缺,进而加剧其生活时间贫穷感知(郑兴山等,2023)。另一方面,可能是由于发生了负面情绪“溢出效应”,近年来教师工作职责拓展的同时工作重心出现偏移,教师职业“去技能化”特征明显,教师的教育理想和信念被繁杂的行政和社会事务所消磨,职业认同感和效能感降低,负担感知显著(董辉等,2022;龙宝新和周莎,2022)。在中国文化场景中,工作和家庭边界具有非对称性,工作领域的负面情绪更可能穿透边界渗透到家庭领域,从而加剧工作家庭冲突感知(许琪和戚晶晶,2016)。

表 3 工作时间对工作家庭冲突的影响

|        | (1)                 | (2)                 | (3)                 | (4)                 |
|--------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 工作总时间  | 0.173*<br>(0.091)   |                     |                     |                     |
| 教学时间   |                     | 0.099<br>(0.068)    |                     |                     |
| 行政管理时间 |                     |                     | 0.175**<br>(0.076)  |                     |
| 专业发展时间 |                     |                     |                     | 0.079<br>(0.048)    |
| 生育状况   | 0.273**<br>(0.107)  | 0.274**<br>(0.103)  | 0.268**<br>(0.118)  | 0.265**<br>(0.118)  |
| 教龄     | -0.029<br>(0.036)   | -0.031<br>(0.038)   | -0.017<br>(0.036)   | -0.009<br>(0.038)   |
| 班主任    | 0.139***<br>(0.038) | 0.150***<br>(0.032) | 0.145***<br>(0.038) | 0.155***<br>(0.039) |

续表

|                | (1)                | (2)                | (3)                | (4)                |
|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 行政兼职           | 0.157<br>(0.097)   | 0.167<br>(0.098)   | 0.141<br>(0.097)   | 0.152<br>(0.095)   |
| 学科             | -0.124<br>(0.098)  | -0.087<br>(0.098)  | -0.165<br>(0.099)  | -0.106<br>(0.098)  |
| 学段             | 1.089**<br>(0.422) | 1.084**<br>(0.392) | 1.105**<br>(0.446) | 1.089**<br>(0.416) |
| 常数项            | √                  | √                  | √                  | √                  |
| 学校固定效应         | √                  | √                  | √                  | √                  |
| N              | 502                | 504                | 511                | 513                |
| R <sup>2</sup> | 0.106              | 0.099              | 0.108              | 0.093              |

注：\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ ；工作时间变量均采用取对数的形式；括号内为学校层面聚类稳健标准误。

## 2. 稳健性分析

为了克服样本选择偏差问题，采用倾向得分匹配方法予以处理。工作时间作为连续型变量不适宜用倾向得分匹配方法进行分析，本研究结合工作时间的样本分布特征，参考张抗私等(2018)和李玉青(2022)的做法将工作时间由连续型变量转变为分类变量。基于模型(1)，首先采用 logit 模型计算倾向得分值，并使用最近邻匹配和核匹配方法对控制组和处理组进行配对，在 PSM 消除样本偏差影响后进一步通过回归分析分别检验工作时间总量和结构对工作家庭冲突的影响。表 4 表明，工作总时间和行政管理时间显著增进工作家庭冲突，教学时间和专业发展时间的影响不具有显著性，由此基础回归结果具有稳健性。

表 4 基于 PSM 的工作时间对工作家庭冲突影响结果

|        | 系数     | 标准误   | t     | p     |
|--------|--------|-------|-------|-------|
| 工作总时间  | 0.176  | 0.094 | 1.87  | 0.077 |
| 教学时间   | 0.032  | 0.075 | 0.43  | 0.672 |
| 行政管理时间 | 0.232  | 0.009 | 2.55  | 0.019 |
| 专业发展时间 | -0.011 | 0.060 | -0.18 | 0.859 |

注：模型同时包含控制变量、学校固定效应和常数项，其中控制变量包括生育状况、教龄、班主任、行政兼职、学科、学段；其余同表 3。

进一步，研究对被解释变量和模型设定进行调整。结合工作家庭冲突变量的分布特征，对其进行三等分处理，由连续变量转化为分类变量，并采用

有序 logit 模型进行回归, 结果进一步验证工作总时间和行政管理时间对工作家庭冲突的显著增进作用。

此外, 本研究剔除了小学六年级和初中三年级教师的样本。考虑到毕业年级教师面临着升学压力, 其工作时间投入可能显著高于其他年级, 进而影响分析的准确性。结果与基准回归结果一致, 回归结果的稳健性得到验证。

表 5 工作时间对工作家庭冲突的影响(有序 logit 模型)

|                  | 有序 logit 模型 |         |         |         | 剔除毕业年级教师样本 |         |         |         |
|------------------|-------------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|---------|
|                  | (1)         | (2)     | (3)     | (4)     | (5)        | (6)     | (7)     | (8)     |
| 工作总时间            | 0.396*      |         |         |         | 0.152*     |         |         |         |
|                  | (0.239)     |         |         |         | (0.084)    |         |         |         |
| 教学时间             |             | 0.192   |         |         |            | 0.067   |         |         |
|                  |             | (0.173) |         |         |            | (0.069) |         |         |
| 行政管理时间           |             |         | 0.430** |         |            |         | 0.169** |         |
|                  |             |         | (0.195) |         |            |         | (0.063) |         |
| 专业发展时间           |             |         |         | 0.223   |            |         |         | 0.077   |
|                  |             |         |         | (0.146) |            |         |         | (0.058) |
| N                | 502         | 504     | 511     | 513     | 387        | 389     | 394     | 396     |
| 伪 R <sup>2</sup> | 0.060       | 0.056   | 0.061   | 0.056   | 0.135      | 0.125   | 0.140   | 0.126   |

注: 同表 4。

### 3. 异质性分析

前述研究着重考察工作领域角色要求对工作家庭冲突的影响, 家庭领域的需求也是影响工作家庭冲突的关键变量。在现实生活中教师的家庭需求也因养老和育儿责任的差异而有所不同, 特别是在中国当前人口老龄化和家庭结构转变的现实状况下(刘云香和朱亚鹏, 2013), 此外, 家庭需求因个体生命周期阶段的不同而有所差异(张琪和张琳, 2018)。由此, 本研究进一步考察工作时间和工作家庭冲突影响的群体异质性, 以女教师的家庭背景(以母亲的户口状况为表征)、生育状况和年龄作为家庭领域角色要求的分类依据, 异质性分析结果见表 6。

结果表明, 工作时间对工作家庭冲突的影响具有异质性。具体从家庭背景来看, 工作时间对优势家庭背景的女教师工作家庭冲突影响不具有显著性, 弱势家庭背景的女教师受工作时间的影响整体较弱, 但行政管理时间对其工作家庭冲突感知具有显著增进作用。从育儿责任来看, 已生育的女教师更容易因工作时间的延长而感知到工作家庭冲突的加剧, 而对于未生育的女教师群体则不具有显著影响。从个体特征来看, 35—45 岁的中年女教师对工作时

间的变动更具敏感性，其中工作总时间、行政管理时间和专业发展时间延长能够显著增进其工作家庭冲突感知。

表 6 工作时间和工作家庭冲突影响的异质性分析

|                | Panel A: 家庭背景    |                    | Panel B: 生育状况     |                     | Panel C: 年龄      |                     |                  |
|----------------|------------------|--------------------|-------------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
|                | 非农业<br>户口        | 农业<br>户口           | 未生育               | 已生育                 | 35岁<br>以下        | 35—<br>45岁          | 46岁<br>以上        |
|                | (1)              | (2)                | (3)               | (4)                 | (5)              | (6)                 | (7)              |
| 工作总时间          | 0.271<br>(0.175) | 0.093<br>(0.069)   | -0.039<br>(0.190) | 0.224**<br>(0.093)  | 0.107<br>(0.080) | 0.323**<br>(0.131)  | 0.061<br>(0.150) |
| N              | 194              | 305                | 96                | 406                 | 186              | 202                 | 114              |
| R <sup>2</sup> | 0.167            | 0.108              | 0.253             | 0.121               | 0.171            | 0.208               | 0.191            |
| 教学时间           | 0.184<br>(0.110) | 0.026<br>(0.072)   | -0.006<br>(0.104) | 0.139*<br>(0.074)   | 0.053<br>(0.047) | 0.201<br>(0.116)    | 0.070<br>(0.123) |
| N              | 195              | 306                | 96                | 408                 | 186              | 204                 | 114              |
| R <sup>2</sup> | 0.161            | 0.102              | 0.253             | 0.111               | 0.168            | 0.192               | 0.192            |
| 行政管理时间         | 0.200<br>(0.147) | 0.148**<br>(0.060) | -0.074<br>(0.163) | 0.235***<br>(0.075) | 0.074<br>(0.096) | 0.340***<br>(0.084) | 0.078<br>(0.138) |
| N              | 197              | 311                | 97                | 414                 | 188              | 206                 | 117              |
| R <sup>2</sup> | 0.152            | 0.115              | 0.253             | 0.125               | 0.166            | 0.221               | 0.191            |
| 专业发展时间         | 0.069<br>(0.100) | 0.058<br>(0.055)   | -0.046<br>(0.226) | 0.106<br>(0.072)    | 0.015<br>(0.113) | 0.175*<br>(0.097)   | 0.050<br>(0.065) |
| N              | 198              | 312                | 98                | 415                 | 188              | 207                 | 118              |
| R <sup>2</sup> | 0.133            | 0.103              | 0.244             | 0.097               | 0.163            | 0.172               | 0.185            |

注：同表 5。

### (三)何以缓解：组织资源的调节作用

本研究进一步探索如何从组织层面缓解工作时间导致的工作家庭冲突问题。本部分研究聚焦高冲突感知(工作家庭冲突得分 $>2$ )群体，其样本规模较大，且分群组回归结果表明该群体对工作时间变动更为敏感。表 7 中模型(1)(2)(3)结果表明，对于高冲突感知群体而言，在工作总时间和工作家庭冲突之间，工资在其中具有一定强化作用，而决策参与和专业协作发挥有限缓冲作用；模型(4)(5)(6)结果表明，在行政管理时间和工作家庭冲突之间，专业协作的影响具有显著性，即专业协作水平越高，行政管理时间对工作家庭冲突的增进作用越弱，工资和决策参与的调节作用仍相对有限。由

此，研究假设 3 得到了部分验证。

工资薪酬的缓冲作用相对有限，这可能是由于当前中小学教师的工资结构并未体现多劳多得的理念，教师日益拓展的工作职责和工作时间并未在工资薪酬中体现出来(杜屏和刘斌，2020)；另一方面可能是由于当前城市家庭经济压力普遍较大，获得更多的经济收入仍是工作的首要目的(刘云香和朱亚鹏，2013)，由此工资报酬能够换取家人的支持和理解(Spector et al.，2007)，进而可能会强化工作角色对个体资源的占用。此外，与已有研究不同(De Carlo et al.，2019)，决策参与在其中不具有有效缓冲作用，这可能是由于在中国工作优先的情景下，劳动者面临冲突时更可能会转向家庭寻求支持(郭学君等，2021)；决策参与更多是在决策制定而非执行过程，基于我国集体主义下组织决策的行为准则，当赋予决策参与权时，教师个体反而可能会因为不确定而增加工作压力(梁文艳，2020)。

表 7 组织资源在工作时间和工作家庭冲突中的调节作用

|              | (1)               | (2)                 | (3)                | (4)               | (5)                 | (6)                 |
|--------------|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| 工作总时间        | -0.779<br>(0.601) | 0.159***<br>(0.053) | 0.145**<br>(0.055) |                   |                     |                     |
| 行政管理时间       |                   |                     |                    | -0.104<br>(0.755) | 0.152***<br>(0.042) | 0.141***<br>(0.044) |
| 工资薪酬         | -0.417<br>(0.278) |                     |                    | -0.086<br>(0.295) |                     |                     |
| 决策参与         |                   | 0.246*<br>(0.131)   |                    |                   | 0.150<br>(0.125)    |                     |
| 专业协作         |                   |                     | 0.139<br>(0.104)   |                   |                     | 0.189***<br>(0.062) |
| 工作总时间 * 工资   | 0.115<br>(0.076)  |                     |                    |                   |                     |                     |
| 工作总时间 * 决策参与 |                   | -0.049<br>(0.039)   |                    |                   |                     |                     |
| 工作总时间 * 专业协作 |                   |                     | -0.024<br>(0.028)  |                   |                     |                     |
| 行政管理时间 * 工资  |                   |                     |                    | 0.031<br>(0.093)  |                     |                     |

| 续表             |       |       |       |       |                   |                     |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|---------------------|
|                | (1)   | (2)   | (3)   | (4)   | (5)               | (6)                 |
| 行政管理时间 * 决策参与  |       |       |       |       | -0.031<br>(0.045) |                     |
| 行政管理时间 * 专业协作  |       |       |       |       |                   | -0.049**<br>(0.023) |
| N              | 388   | 389   | 389   | 397   | 398               | 398                 |
| R <sup>2</sup> | 0.114 | 0.129 | 0.124 | 0.109 | 0.124             | 0.124               |

注：同表 6。

## 五、结论和建议

### (一) 结论

“双减”政策推动教育主阵地回归学校，课后延时服务、提质增效等措施对教师工作提出新要求，本研究对县市城关镇学校的教师工作现状进行调查得到如下结论。

第一，“双减”政策实施背景下，中小学女教师工作时间总量及结构均有所增加，且这种变动增进了她们的工作家庭冲突感知。与已有研究一致(Teng et al., 2024)，政策实施后，工作领域职责要求的强化进一步占用了教师的时间资源，进而加剧了工作家庭冲突感知。具体而言，工作总时间显著增进了工作家庭冲突感知；工作时间不同结构的影响存在差异(周深几等, 2023)，其中行政管理时间对工作家庭冲突感知具有显著增进作用。这是由于教师职业被赋予厚重的道德角色期待，尤其是女教师在承担繁重工作任务的同时，家庭责任并未得到相应简化(郭学君等, 2021)。教师日常工作涉及行政和社会事务，这些任务通常与教学本职工作不相关且不直接体现在工资报酬中，不仅占用教师的时间资源，还可能导致教师身心的额外消耗，并伴随负面情绪的溢出(董辉等, 2022；张少峰等, 2022)，加剧教师工作的“去技能化”感知(龙宝新和周莎, 2022)，由此增进女教师的工作家庭冲突感知。

第二，工作时间对工作家庭冲突的预测作用存在异质性，特别是对于具有特定家庭责任的群体影响更为显著。对于 35—45 岁、已育的女教师而言，工作时间的增加对工作家庭冲突的增进作用更为显著。中国社会的养老和育儿责任多由家庭承担，从家庭内部分工来看，女性通常是这些家庭责任的承担主体(张春泥和史海钧, 2019)。35—45 岁是女性教师职业发展的关键期，

同时也是育儿的黄金时间，在这一阶段工作和家庭角色之间的频繁切换会加重女教师的身心负担，并更可能伴随着对家庭责任缺失的愧疚(常亚慧和胡叶雯，2022)。对于有孩子的女教师而言，家庭照料的责任更为厚重，时间资源更显稀缺，由此工作领域要求的增加更容易增进其冲突感知(邓林园等，2023；刘云香和朱亚鹏，2013)。

第三，组织层面的资源支持有助于缓解工作时间对工作家庭冲突的影响，专业协作在其中发挥“缓冲器”作用。对于女教师而言，较高的专业协作水平能有效削弱非工作时间对工作家庭冲突感知的影响，而工资薪酬和决策参与的缓冲作用相对有限。这可能是由于教师的非教学工作任务主要是受学生数量的影响(秦玉友等，2017)，其转化为负担的根源在于大班额问题以及教辅和行政人员短缺所导致的师资配置结构性失衡(张倩，2022)。由此，良好的专业协作体系能够分解一线教师的工作量并提供积极的情感支持，从而有助于调节工作家庭冲突感知。总体而言，当前组织资源的缓冲作用仍然有限，决策参与和工资薪酬等组织资源尚未发挥有力的支撑作用。这一方面可能是由于组织资源的不足，另一方面可能是由于组织并未建立起足够有效的支持环境，以协助教师实现工作家庭平衡(Lapierre et al.，2018)。

## (二) 建议

首先，强化制度保障，规范教师工作时间。优化绩效考评和职称评审体系，充分考虑女性婚育期和职业发展阶段的冲突，制定灵活的考评方案，突出公平性和科学性，通过制度设计减少因婚育而带来的职业发展不平等；规划教师工作职责和时间安排，明确教师核心职责，避免工作职责过度泛化，对社会事务和行政事务进校园予以规范；非教学时间内实行轮流值班和弹性坐班制度，配备足够的教辅人员并提供部分课后延时服务；减少非工作时间连通的要求，通过技术手段和管理体制明确工作时间边界，保障教师的家庭生活和自主发展时间；建立“时间银行”制度，允许教师通过时间储蓄来平衡工作与家庭。

其次，为教师赋权增能，优化工作资源配置。增强教师的专业协作体系与团队建设，促进教师间资源共享和经验交流，针对中青年女教师提供专业的专业发展支持；赋予基层教师特别是女教师更多参与学校事务决策的机会，提高女性在管理岗位的比例，增强教师在专业事务上的发言权和参与度；改善教师薪资待遇，为教师提供具有外部竞争力和内部公平性的薪资水平，保障教师更有尊严、体面的工作；突出人文关怀，充分发挥教师工会作用，主动关注教师特别是女教师生活和工作中的现实困难和压力，通过团队协作、心理辅导等多种形式提供支持，帮助教师缓解工作负担。

最后，完善家庭支持和社会福利保障体系。女教师在平衡职业发展与家

庭责任方面面临更多挑战,需要社会和家庭协同支持,加强舆论引导,鼓励性别平等的家庭照料参与,共建性别平等的文化氛围;完善社会公共服务体系,推进托幼机构和养老机构普及建设,有条件的单位可设置母婴室、儿童托管中心等,为教师提供直接支持;优化教师福利政策,完善家庭友好支持政策,包括生育津贴、育儿假等,探索针对女教师的职业发展支持计划,为女教师提供更有保障的职业环境。

本研究仍存在一定局限性,具体体现在样本并非随机调查,研究对象的代表性较为有限。研究主要通过案例学校的调查分析,旨在及时回应“双减”政策实施之后义务教育阶段教师工作时间的变动以及感受,从而为政策实施提供参考,由此样本的代表性受到一定限制,未来研究有待扩大样本范围。此外,本研究采用了横截面数据,缺乏对工作家庭冲突变量的纵向追踪分析,未来有待进一步改进。

#### [参考文献]

- 常亚慧、胡叶雯, 2022:《“专业母亲”:女教师的身份调适与融通》,《苏州大学学报(教育科学版)》第2期。
- 邓林园、高诗晴、王婧怡、李蓓蕾, 2023:《新冠疫情期间中小学教师工作一家庭冲突和抑郁:有调节的中介模型》,《心理发展与教育》第1期。
- 董辉、刘许、张海蓉, 2022:《教师的工作负担、角色异化与减负治理》,《教师教育研究》第5期。
- 杜屏、刘斌, 2020:《乡村教师多劳多得吗?——乡村教师的工作时间与工资的关系探究》,《教师教育研究》第3期。
- 郭学君、周眉含、邵光华, 2021:《小学女教师工作一家庭平衡现状及对策研究》,《教师教育研究》第5期。
- 韩志伟、程延园、任志帅、王丹阳、李国静, 2024:《工作连通行为与工作一生活冲突的元分析:基于工作一家庭资源模型的视角》,《心理科学进展》第12期。
- 金家飞、徐姗、王艳霞, 2014:《角色压力、工作家庭冲突和心理抑郁的中美比较——社会支持的调节作用》,《心理学报》第8期。
- 李爱梅、王笑天、熊冠星、李斌、凌文铨, 2015:《工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求一资源模型的视角》,《心理学报》第5期。
- 李新翠, 2021:《中小学教师工作负荷:结构、水平与类型》,《湖南师范大学教育科学学报》第2期。
- 李玉青, 2022:《家庭社会经济地位与初中生非认知能力发展》,《教育经济评论》第3期。
- 梁文艳, 2020:《工作要求、工作资源与教师的工作满意度——基于上海教师教学国际调查数据的实证研究》,《教育研究》第10期。
- 林忠、鞠蕾、陈丽, 2013:《工作一家庭冲突研究与中国议题:视角、内容和设计》,《管

- 理世界》第9期。
- 刘云香、朱亚鹏, 2013:《中国的“工作—家庭”冲突:表现、特征与出路》,《公共行政评论》第3期。
- 龙宝新、周莎, 2022:《中小学教师工作负担治理路径研究》,《贵州师范大学学报(社会科学版)》第5期。
- 马丽、马梦媛, 2019:《匹配还是不匹配?需求—资源动态关系对工作—家庭冲突的影响》,《中国人力资源开发》第11期。
- 秦玉友、赵忠平、曾文婧, 2017:《义务教育教师教学工作时间结构研究——基于全国10省20市(县)的数据》,《教师教育研究》第4期。
- 吴明霞、张大均、余林、郭成、陈旭, 2010:《中小学教师工作—家庭冲突的特征分析及建议》,《西南大学学报(社会科学版)》第6期。
- 谢菊兰、马红宇、唐汉瑛、申传刚, 2015:《性别对工作→家庭冲突的影响机制:基于社会角色理论的实证分析》,《心理科学》第1期。
- 许琪、戚晶晶, 2016:《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》,《社会》第3期。
- 张春泥、史海钧, 2019:《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》,《妇女研究论丛》第3期。
- 张抗私、刘翠花、丁述磊, 2018:《工作时间如何影响城镇职工的健康状况?——来自中国劳动力动态调查数据的经验分析》,《劳动经济研究》第1期。
- 张琪、张琳, 2018:《青年女性“工作—家庭”冲突的影响因素及其平衡机制研究》,《中国青年研究》第4期。
- 张倩, 2022:《从资源配置到制度安排——国际比较视域下的教师减负》,《教育研究》第2期。
- 张少峰、张彪、谢鹏、魏玖长, 2022:《边界理论视角下不合规任务对员工家庭贬损行为的影响研究》,《软科学》第2期。
- 郑兴山、张锐、张琦, 2023:《生活时间贫穷对工作—家庭冲突的影响机理——基于C公司的案例分析》,《系统管理学报》第5期。
- 赵彧、傅维利, 2022:《教师自主发展时间的稀缺性溯源与纾解——基于时间社会学的省思》,《教育理论与实践》第8期。
- 周深几、徐森、王恒, 2023:《小学女教师工作负担、工作—家庭干涉、情感承诺与离职倾向:基于实在主义社会理论的结构方程建模》,《华东师范大学学报(教育科学版)》第9期。
- Bakker, A. B., L. L. ten Brummelhuis and J. T. Prins, et al., 2011, “Applying the Job Demands-Resources Model to the Work-Home Interface: A Study among Medical Residents and Their Partners”, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170—180.
- Byron, 2005, “A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents”, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169—198.
- Cinamon, R. G. and Y. Rich, 2005, “Work-Family Conflict among Female Teachers”,

- Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378.
- Clark S. C., 2000, “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- De Carlo, A., D. Girardi and A. Falco, et al., 2019, “When Does Work Interfere with Teachers’ Private Life? An Application of the Job Demands-Resources Model”, *Frontiers in Psychology*, 10, 1121.
- Erdogan, I., H. Ozelcik and J. Bagger, 2021, “Roles and Work-Family Conflict: How Role Salience and Gender Come into Play”, *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778–1800.
- 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), 65–78.
- Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell, 1985, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hobfoll, S. E., 1989, “Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress”, *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Lapierre L. M., Y. Li and H. K. Kwan, et al., 2018, “A Meta-Analysis of the Antecedents of Work-Family Enrichment”, *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401.
- Luk, D. M. and M. A. Shaffer, 2005, “Work and Family Domain Stressors and Support: Within and Cross Domain Influences on Work-Family Conflict”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489–508.
- Matthews, R. A., D. E. Winkel and J. H. Wayne, 2014, “A Longitudinal Examination of Role Overload and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Interdomain Transitions”, *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72–91.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles and R. McMurrian, 1996, “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- OECD, 2021, *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, Paris: OECD Publishing.
- Pak, S., A. Kramer and Y. Lee, and K. Kim, 2022, “The Impact of Work Hours on Work-to-Family Enrichment and Conflict through Energy Processes: A Meta-Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 709–743.
- Pluut, H., R. Ilies, P. L. Curşeu and Y. Liu, 2018, “Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in the Work-Family Conflict Process”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1–13.
- Spector, P. E., T. D. Allen and S. A. Y. Poelmans, et al., 2007, “Cross-National Differences in Relationships of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Work-Family Conflict”, *Personnel Psychology*, 60(4), 805–837.

- Sturges, J., 2013, "A Matter of Time: Young Professionals' Experiences of Long Work Hours", *Work, Employment and Society*, 27(2), 343–359.
- Teng, J., Z. Yang and M. Yu, et al., 2024, "Chinese Primary School Teachers' Working Time Allocation after the Enactment of the 'Double Reduction' Policy: A Mixed-Methods Study", *Teaching and Teacher Education*, 137, 104385.
- Xiao, Y. and F. L. Cooke, 2012, "Work-Life Balance in China? Social Policy, Employer Strategy and Individual Coping Mechanisms", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 6–22.

## Work-Family Conflict Among Female Teachers in Primary and Secondary Schools Under the "Double Reduction"

### Policy and Strategies for Mitigation

SHI Jun-yun<sup>1</sup>, DU Ping<sup>1</sup>, XUE Hai-ping<sup>2</sup>

(1. Faculty of Education, Beijing Normal University;

2. College of Education, Capital Normal University)

**Abstract:** The implementation of the "double-reduction" policy has raised concerns about teachers' increased workload, while the actual circumstances remain unclear. Based on the perspective of work-family conflict theory, this paper uses the survey data of 20 primary and secondary school teachers in three counties and cities in a central province, from September to November 2021, and the descriptive analysis show that, following the implementation of the "Double Reduction" policy, both the total working hours and the work structure of female primary and junior secondary school teachers have increased. Based on the conservation of resources theory, the regression results found that excessive working hours can intensify the perception of work-family conflict, in which the total working hours and administrative hours have a particularly significant effect; organizational resource support can buffer the effect of working hours on the perception of work-family conflict, but the overall effect is limited. This research underscores the challenges female teacher face in balancing their work and family roles. Based on these findings, the study also proposes suggestions from an organizational management perspective to alleviate work-family conflict for female teachers.

**Key words:** the "double-reduction" policy; female primary and junior secondary school teachers; working hours; work-family conflict

(责任编辑: 梁文艳 责任校对: 梁文艳 胡咏梅)