

# 创业者的工作家庭冲突<sup>①</sup>

——基于角色转型的视角

田莉<sup>1,2</sup>, 张玉利<sup>1,2</sup>

(1. 南开大学商学院, 天津 300071; 2. 南开大学创业研究中心, 天津 300071)

**摘要:** 本研究从角色转型的视角探讨了创建新企业的过程中, 创业活动的推进是否会促发创业与家庭事务间冲突的问题. 基于身份理论, 本文提出在创建新企业的早期阶段, 创业者会经历角色分离、角色调整与新角色生成等角色转型过程, 其中伴随的身份模糊感, 是创业情境下引发工作家庭冲突的独特压力源, 并呈现出先升后降的变化. 因此, 创业进程与工作家庭冲突水平之间呈现出一种倒U型关系. 同时, 创业者感知到其所在地区对创业活动的社会支持程度会弱化创业过程与工作家庭冲突间的曲线关系. 基于中国创业动态跟踪调查的201个新生企业的实证研究支持了假设. 本研究拓展了蓬勃发展的家庭嵌入视角下的创业研究, 识别出创业情境区别组织情境下引发工作家庭冲突的独特诱因, 以及社会支持对于缓解创业者的角色转型压力与工作家庭冲突的作用. 研究结论为创业者的职业转型与家庭关系维护提供了建议, 并在宏观上启发有关创业生态系统建设的探讨.

**关键词:** 创业进程; 工作家庭冲突; 角色转型; 社会支持

**中图分类号:** F270   **文献标识码:** A   **文章编号:** 1007-9807(2018)05-0090-21

## 0 引言

在2015年中央提出“大众创业, 万众创新”政策之后, 中国的创业热潮持续高涨, 从社会精英、高管人员、普通的打工者到刚离开校园的大学生, 越来越多的人投入了创业大军. 然而现实一次次地验证着, 很多在大企业里干得风生水起的精英人群, 一旦自己开始创业可能会惨遭滑铁卢. 大学生创业者能够成功突围的更是屈指可数. 这到底是偶然因素, 还是普遍规律?

冷静思考, 从打工, 读书到创业, 这个转型是个人职业生涯中断层式的跨越, 创业远非是仅靠梦想就能支撑的舞台, 成功的转型不仅仅是个人的事, 也不仅仅是处理好创业事务本身就能完成的. 因为, 创业活动是嵌入到社会情境中的, 尤其是嵌入到家庭这个最小的社会单元中的. 创业与

家庭两个界面的互动将极大程度影响这个转型以及创业成败. 在研究领域, 学者们曾呼吁从“家庭嵌入”(family embeddedness perspective)视角下来开展创业研究<sup>[1]</sup>, 呼吁研究者关注创业者如何处理创业活动与家庭生活两个界面之间的关系. 研究发现, 虽然许多人最初为了达到家庭和工作更好的平衡而开始创业, 但是现实中创业活动就像其他打工工作一样, 甚至更容易会引发与家庭事务之间的冲突, 并提出创业家庭冲突是会显著影响新企业战略选择和创业成败的前置因素<sup>[2-4]</sup>. 实际上, 有关工作与家庭冲突的研究在既有组织情境下已经有了很多探讨, 研究基于资源匮乏的视角, 针对雇员或者经理人员展开研究, 工作与家庭冲突产生的本质在于人们资源(如时间, 注意力和精力)的有限性, 满足一个角色的需求会剥

① 收稿日期: 2015-10-24; 修订日期: 2017-11-04.

基金项目: 国家自然科学基金重点资助项目(71532005); 国家自然科学基金面上资助项目(71472009).

作者简介: 田莉(1982—), 女, 天津人, 博士, 副教授. tianli@nankai.edu.cn

夺满足另一个角色需求的资源。例如高负荷的工作日程剥夺了人们参加家庭事务的时间,因此组织若能提供相应的支持将很大程度上缓解冲突。例如主管人员对员工家庭事务的体谅<sup>[5]</sup>或者公司出台的家庭支持计划(例如提供日间婴儿照料)等<sup>[6-7]</sup>。

但是本文认为新企业与成熟企业至少存在以下3点关键性区别,使得已有研究发现难以直接转嫁到创业情境,首先,创业者所面对的事务边界是不确定且难以预测的,特别是在刚刚开始创建新企业的时候,与大多数打工者不同,创业者几乎难以遵守早九晚五的工作时间表,超时加班更是非常常见<sup>[8]</sup>。其次,创业者,尤其是早期创业者彼此之间很少有相似的工作流程,新企业创建过程并不存在普遍适用的规律<sup>[9]</sup>,几乎不可能按照既定的工作说明或者行业中的普遍规律来行事<sup>[10]</sup>。最后也是最重要的一点,创业者与打工者不同之处在于,从打工到自己创业,创业者需要经历断层式的跨越,从原有的身份中转型出来,并随着新企业的创建和谋求合法性的过程而建构新的身份认同<sup>[11]</sup>。正是因为这些差异,对于在创业初期,创业者遭遇创业与家庭冲突的问题缺乏了解,因此缺乏有针对性的冲突解决方案。

基于这样的理论与现实背景,本文关注了新生创业者这一特殊的群体,即那些从头开始创建一家企业并还处在筹备阶段的创业者。认为,新企业创建过程中,创业者的角色转型是引发创业与家庭冲突的独特诱因,也是区别于已有以成熟企业为研究对象的诱因之一。角色转型,即创业者从心理上和生理上的转化,从原来的雇员或者其他社会角色中分离出来,直到建立起创业者的身份认同<sup>[12-13]</sup>。具体而言,已有研究提出个人在职业生涯中经历的角色转型通常会有3个阶段,即角色分离、角色调整与新角色生成<sup>[14-15,12]</sup>。本文认为伴随着新企业创建过程的推进,新生创业者同样会经历这样的过程。当一家新企业尚无法构建自己的组织边界,无法建立起外部利益相关者对其的合法化认知的时候,新生创业者们可能会经历内心的身份模糊感,这种模糊感在新企业创建走到中间阶段的时候通常会达到顶峰,此时创业者们已经渐渐疏远了此前的角色,例如雇员或者学生,但是也还没完全建立起作为创业者的新身

份。当创业者的新身份没能建立起之前,家人也很难理解创业者正在干的事业,如何看待他们或者认同他们。因此,这个阶段创业者就会投入更多的时间和精力到与创业相关的事务中,并积极的调整自己。这种身份模糊就成为了创业情境下促发工作与家庭冲突的压力源。但是,随着新企业成功建立,创业者的角色模糊感会随之降低,新身份的确立使得创业者的心理压力会随之降低,创业者能够更好地分配时间处理创业和家庭事务,进而缓解了家庭与工作之间的紧张感。

由此,本文提出新企业的创建过程与工作家庭冲突之间会展现出倒U型的曲线关系。创业与家庭冲突的峰值发生在创建过程走到中间的时刻,此时因角色调整而带来的模糊感达到最高水平。进一步,探讨了社会支持对创业进程引发工作家庭冲突的调节作用,并扩展了现有研究在既有组织情境下,从主管和公司政策层面来关注社会支持的来源,将其扩展到更广的社区范围中。本文提出由角色转型而驱动的工作与家庭冲突,对于来自创业氛围不同的社区的创业者是不同的,因为某种身份所蕴含的深意和价值观,是受到社会互动关系的塑造的<sup>[16-18]</sup>。在创业氛围友好活跃的社区,社会上会有很多创业者的榜样,集体共同建构了创业者的身份认同<sup>[19]</sup>。因此,社区中会提供有形或者无形的资源和社会支持来帮助新生创业者应对由于角色模糊带来的压力,并因此缓解因推进创业事务而带来的与家庭之间的冲突。

本文可能的理论贡献表现在:第一,实证检验并支持了正在蓬勃发展的“家庭嵌入视角下的创业研究”的理论框架<sup>[1-2]</sup>,已有关于新企业生成影响因素的研究通常基于创业特质论<sup>[20-21]</sup>、创业认知<sup>[22-23]</sup>或者种群生态的视角<sup>[24]</sup>,而缺乏对创业者所面临的社会现实的关注;第二,试图与一般意义上的职业转型文献对话,强调在职业生涯发展过程中角色转型的重要性。本文认为新企业创建过程是个理想的探讨个体如何经历角色转型的情境。当新生创业者从原来的社会角色中转型出来,向创业者这个新角色转化时,他/她会经历角色分离、角色调整和角色生成的过程,这一过程所伴随的身份模糊感是促发创业情境下工作与家庭冲突过程中的独特压力源。最后,提出了权变的视角来探讨社会情境如何影响新生创业者的角色转

型过程以及创业和家庭互动关系<sup>[19,25]</sup>. 区别于现有文献探讨来自主管或者组织政策方面的社会支持(social support)如何影响工作与家庭冲突,回归到更广的社会支持文献,并将这个概念延伸到社区层面. 由此,扩展了对创业者有直接利益关联人(significant others)的理解,从更广的社区概念来理解,社会支持如何能减弱创业者的角色转型压力,并提升他们应对创业与家庭冲突的能力.

本文可能对新生创业者,家庭成员以及其他利益相关者群体提供实践启示. 例如,研究结论提示新生创业者需要关注自己在创建新企业过程中的角色转型,以期保持家庭和创业事务之间的平衡. 为推进角色转型,鼓励创业者的家庭成员们也能够了解转型带来的压力更多的体谅创业者,尤其是当新企业创建处于“卡在中间”的阶段时. 此外,有关社会支持的调节作用强调了创业环境或者创业生态系统建设的重要性. 创业支持机构努力打造创业友好型生态环境不仅仅可以帮助催生更多的新企业并推进他们的早期成长,同时在微观层面也有助于维持家庭与工作之间的和谐关系.

## 1 理论与假设

### 1.1 文献回顾

工作与家庭冲突在组织行为与人力资源领域中的研究由来已久,研究大体分为3类:第一类考察了工作与家庭冲突的前置因素;第二类侧重于分析工作与家庭冲突的结果变量;第三类是考察冲突处理策略. 其中,前置因素研究主要从个体特征、工作要求、家庭特征、组织和国家文化等几个方面展开<sup>[26-29]</sup>. 在结果变量上,工作与家庭冲突造成的影响可分为个体健康(压力、紧张、倦怠、心理幸福感、身体健康)、满意度(工作满意度、家庭满意度、生活满意度、婚姻满意度)、绩效(组织绩效、工作质量、职业生涯发展、家庭绩效)、承诺(组织承诺、职业承诺)4组<sup>[30-31]</sup>. 有关冲突处理策略的研究提出,提供社会支持是最主要的方法,诸多学者从工作界面和家庭界面两个角度,探讨社会支持对缓解工作与家庭冲突问题的途径. 其中来自工作领域的社会支持,包括出台家庭支持

政策和来自主管人员的支持<sup>[32]</sup>.

国内学者对于工作与家庭冲突研究的关注虽然起步较晚,但是发展迅速,研究的问题和范式与国外学者大体相同<sup>[33]</sup>. 并且还特别针对了不同的职业群体,例如管理人员,医护人员等展开特别的情境化研究<sup>[34-35]</sup>. 这些以既有组织为对象的研究为创业情境下的工作与家庭冲突提供了启发,因为对于创业者,家庭的作用有着相似的社会属性,但是创业者与家庭互动的关系又有独特之处.

具体而言,家庭是创业活动开展的重要后方,例如在创业早期阶段,启动资金通常是来自家庭自有资金的投入<sup>[36]</sup>,家庭成员在新企业帮忙,成为了最早的团队成员<sup>[37]</sup>,甚至很多创业企业早期是在家庭住所中办公的. 除此之外,为了兼顾家庭和事业恰恰是很多人投身创业的初衷<sup>[38]</sup>. 但是,家庭问题却恰恰是导致创业与家庭冲突的重要诱因,并将给新企业带来显著影响<sup>[2]</sup>. 在中国,有经验的投资人通常不会给那些有婚姻危机的创业者投资,怕的是在生意中卷入家庭利益纠纷. 在硅谷,投资人遵循的不成文的规则就是投资那些30岁以下的未婚年轻人.

理论和实践的共同兴趣催生了家庭嵌入视角下的创业研究, Aldrich 和 Cliff<sup>[1]</sup> 提出新企业创建过程是嵌入在家庭这个基本的社会单元中的. 创业者的家庭特征(如家庭风俗,价值观等)会影响创业者在机会识别,创业决策,资源获取和战略执行等一系列行为. 同时创业的结果也将影响其家庭的资源累积和转型,并最终改变家庭成员秉承的规范,态度与价值观. 在这篇开创性的文章之后,国外学者不断延续对创业者面临的工作与家庭冲突问题的探讨,例如 Jennings 和 McDougald<sup>[2]</sup> 比较了男性和女性创业者在面临的创业与家庭冲突差异,以及他们应对两个角色要求战略的不同,最终以此视角来解释为何女性创业者的公司成长性教弱的问题. Werbel 和 Dane<sup>[39]</sup> 从夫妻共同创业的情况入手,提出创业者面对的工作与家庭冲突一方面是自己感知到的,另一方面是配偶将其自己的压力传导到了创业者身上. 夫妻共同创业的企业因此会遭遇更大的新进入缺陷. Shelton<sup>[40]</sup> 提出控制工作与家庭冲突是促进新企业成长的关键动因. 文中从角色理论出发提出了3种管理工作与家庭冲突的应对策略,分别是角色消除(role

elimination)、角色缩减(role reduction)以及角色共享(role sharing)。同时作者提出与低成长企业的女性企业家相比,高成长企业的企业家会通过选择与内部需要和外部资源相匹配的策略。

国内创业学者近期也开始关注了创业者面对的工作与家庭冲突、应对策略及其对创业绩效的影响。例如王华锋<sup>[3]</sup>通过文献梳理总结到与普通员工相比,创业者不论男性还是女性总是会经历更高强度的工作与家庭冲突,而且工作与家庭冲突对创业者造成的影响也往往更大,不仅会影响他/她们的生理和心理健康,更重要的是会阻碍新企业的生存与发展,不仅仅是具体的工作完成的好坏。王飞绒和庞晓霞<sup>[41]</sup>利用扎根理论和定量内容分析方法,研究发现女性创业者平衡工作与家庭冲突的3个维度,即包括情感支持,资源协同和角色管理,并以此提出了保持工作与家庭平衡的3种模式。田莉和秦剑<sup>[4]</sup>进一步区分不同方向的创业与家庭冲突探讨其对新企业绩效的影响以及冲突应对策略的调节作用,研究发现,当创业活动侵占家庭活动的时间投入而发生冲突时将提升新生企业的绩效,若采取家庭退让策略会使绩效更好;家庭对于创业的干涉对绩效有负面影响,即使采取了家庭退让策略,绩效也不会改善。总体来讲,这些研究将组织情境下的工作与家庭冲突研究范式转移到创业情境下,验证了冲突的客观存在及其重要影响,但是缺乏对情境独特性的关注。研究者们急需寻找新的理论视角来考察创业与家庭两个界面的互动关系,尤其是对于早期创业者而言<sup>[42,2]</sup>,这也催生了本文的研究。

## 1.2 新企业创建过程中的创业与家庭冲突：一个倒U型曲线

新生创业者在识别创业机会后,要采取一系列的活动从无到有地创建新企业,例如撰写商业计划,对外融资,组建团队以及管理与外部利益相关者关系等等<sup>[43-44]</sup>。在个体层面,创建新企业的过程也是创业者个体心理过程的转化,从打工者角色中抽离出来,转化成创业者身份,并最终形成新的对自我整体概念的认知过程<sup>[12-13,45]</sup>。在随后的讨论中,本文将描述新企业创建过程中角色转型的动态机制如何影响创业者的工作与家庭冲突问题。

身份认同是社会心理学和管理学研究中的重要概念之一。社会化的角色身份例如丈夫或妻子,

不仅仅赋予个人相应的角色内涵,而且定义了与之相对应的行为方式以及个体与其他人之间的关系<sup>[46]</sup>。社会身份通常与某个合法化的实体或者群体身份相关联,例如家庭和组织<sup>[47]</sup>。既有组织由于具备了清晰的边界,因此在组织内工作的员工们对于他们的工作角色是有着清晰认知的,组织外部的利益相关者们会利用对该角色所赋予社会内涵去与之互动,例如社会对妻子和丈夫或者经理人员的角色都有着相对固定的期望。

但是筹备中的新企业缺乏既有组织主要的属性同时其组织边界和身份都处于形成阶段<sup>[48]</sup>。蓬勃发展的创业过程通常需要新生创业者构建新的身份认同,完成从原先既有组织中的打工者向创业者的转型<sup>[13]</sup>。具体而言,职业转型要求个人在社会互动中明晰“我是谁”,以及在这个角色相对应的适宜的行为模式是什么,以及如何处理与他人之间关系等问题<sup>[45,10,13]</sup>。有关角色转型的文献进一步关注这一过程所带来的情感状态上的后果,即研究发现角色转型通常会带来压力<sup>[49-50,45]</sup>。那么,如果说创业活动是嵌入在家庭生活中的,那么角色转型一定会引发新生创业者和家庭成员间的紧张互动。

结合角色转型的几个主要阶段具体分析如下:在第一阶段,转型成为创业者意味着新生创业者要从现有的角色或者状态中分离出来,这个过程通常要求创业者放下以前习以为常的看待自我的观点,并有意识的选择抵制某些行为方式<sup>[12]</sup>。例如,在初创阶段,新生创业者通常没有规律的工作时间表,没有常规固定的办公室,没有老板再去分配任务。这个阶段创业者通常会产生意义缺失以及不稳定感,有可能引发他们在情感上的焦虑<sup>[51]</sup>,也因此使得他们无暇顾及家庭,缩减参与家庭事务的时间。

在第二阶段,当新企业开始筹备到中途但还没展现出合法性组织的完整属性时,创业者进一步从原有角色中分离并向不熟悉的、充满不确定的角色转化。那种既不处于过去的角色中也尚未形成新身份的状态带来了高度的身份模糊感<sup>[52]</sup>,本文形象地将之称为“卡在中间”。这个阶段,创业者不仅仅需要克服实践中的种种挑战,例如融资和开拓市场,而且要应对心理上的角色转型,这使得他们需要投入更多的时间和精力去处理创业

事务,同时积极调整自己的角色模糊感,诸如搞清楚我是谁,自己在做什么以及未来将走向哪里等问题.这将很大程度上挤占其参与家庭事务的时间,激发二者之间的紧张冲突.一项针对中国新生创业者的动态跟踪调查中,分享了姓蒋的创业者的创业故事.蒋先生曾经是名公务员,在创业之前曾在当地的工商局系统工作多年.他在2009年辞职创业,当被问及有关创业与家庭互动关系的问题时,他说他正在经历一种“迷失自我”的状态.

“创业是件很辛苦的事,要做的事情太多了.辞职有一段时间了,项目推进却还在徘徊不前.想起以前做公务员捧着铁饭碗的日子真是悠闲稳定啊,我现在甚至搞不清楚自己是谁了?我妻子经常问我项目的进展,有时候也和她说不太清楚,所以她也不太理解我,搞得家里气氛挺紧张的.”

随着新企业创建过程的推进,组织进一步结构化、正式化,角色模糊不会一直维持高位.创业者最终会确立起对于新角色的认同,明确新角色的内涵并证实自己的存在.同时一旦新企业形成稳定清晰的组织结构,他们也能够将自己与社会认可的其他群体归类.进一步讲,当新企业有了职能划分和清晰的组织边界,创业者和团队成员便能拥有新的集体身份.例如,在很多技术型创业企业中,专注于创新的创业者会被归类为首席技术执行官(例如,潘多拉电台的提姆魏氏),或者那些充满魅力的成功创业者也会被冠以首席执行官的光环(例如,脸书的马克扎克伯格).此时,无论是外部的利益相关者还是家庭核心成员对于创业者和他们的新企业的期望都变得相对清晰可预测.确立了明确的身份认同降低了不确定感,创业者也能更好的分配时间照顾家庭,重建和谐关系(即缓解了工作家庭冲突).例如,在中国几乎家喻户晓的马云在登录纳斯达克之后就曾说过,我终于知道自己在做什么了,并且清晰的向那些起初并不看好他的投资人展示了自己的企业蓝图.综上,基于角色转型的3个阶段,提出如下主假设.

**假设 1** 新企业创建过程的进展程度与创业与家庭冲突水平之间呈现出一种倒 U 型关系,工作与家庭冲突在新企业创建处于中间阶段时候处于最高水平.

### 1.3 社会支持的调节效应

正如在文献综述中提到的,现有工作与家庭

冲突处理策略话题中较多关注到了社会支持对冲突水平的影响,探讨了来自公司主管人员和公司相关政策的支持对缓解员工工作与家庭冲突的调节作用.这种观点的理论在于工作与家庭冲突是因为资源匮乏产生的<sup>[53]</sup>,而来自主管和公司的支持则提供了额外有形或无形的资源缓解矛盾.

基于这个理论基础,本文试图拓展已有文献中社会支持的来源,认为工作场所支持政策实际上是来自于更广意义上的社会支持文献中的概念<sup>[6]</sup>.能查阅到的最早也是使用最广的社会支持的定义是 Cobb<sup>[54]</sup> 给出的,他将其定义为个人认为自己被关爱,被重视,以及个人认为自己的福祉是社会网络中的其他人的责任的一种感受.社会支持可能是有形的(例如资金、办公场所和信息等),也是可以无形的(例如尊重,爱护和信任)<sup>[55]</sup>.在工作与家庭互动的研究中, Voydanoff<sup>[56]</sup> 曾从社会历史发展的角度梳理家庭结构的变化,发现随着经济社会的发展,人们的工作和家庭生活越来越多的是嵌入在当地的社区之中的.工作与家庭间的互动是受到当事人所在社区中的其他人的影响的,在有些地方,家庭和社区之间的边界甚至在越变越模糊.例如,双职工家庭参与到社区组织之中,同时非正式的社区关系和友谊网络有助于人们协调工作和家庭责任,并从中获取重要的资源.相反,那些缺乏社区支持的地方,双职工家庭明显要经历更多的冲突<sup>[57]</sup>.

与此相关,新企业创建是嵌入到家庭以及更广的社会环境体系中的.社会大众对于创业活动的态度与感知塑造着社会认知的过程<sup>[58]</sup>,并影响着新企业创建的过程.例如 Birch 等<sup>[59]</sup> 提出,对于人们自由从事不同事业的包容与认可是创业支持型社区的基本含义,这也会在很大程度上促进新企业的创建和成长. Mokry<sup>[60]</sup> 提出社会对于创业活动的态度和广泛的支持对于激励创业者投身创业活动起到十分关键的作用.

因此,本文探讨的社会支持是来自创业企业所处的社区,指的是指普通民众对于创业活动的适宜性,被接纳以及认可程度的感知<sup>[61]</sup>.民众的认知和观点通常根源于某种文化中深层次的社会结构,并代表了某种共享的价值观、信仰、规范或社会知识<sup>[62]</sup>.当城市中主要的利益相关者,例如普通民众或者其中的意见领袖(opinion leader)认

为创业活动在现有规范和法律框架下是适宜的,有价值的活动,由此建立起对每一个创业者的信任,同时利益相关者也会给创业者提供相应的支持.在中国改革开放的实践来看,可以形象的感知到30余年间中国整体和各个不同地区创业氛围的变化和差异,从改革开放初期直至后来的很长一段时间里,大家都依赖于铁饭碗、单位制、国有企业等释放安全感,创业被认为是边缘性的事务,而如今社会整体对创业活动的认可接纳和尊重程度,都是空前高涨的.而由于中国尚处在经济与社会体制转型的过程,不同地区的制度环境(sub-national institutional environment)还存在较大差异<sup>[63]</sup>.清华大学高建等<sup>[64]</sup>也曾比较研究了中国主要城市创业环境条件的差异及其影响因素等问题.这为在国家内部探讨地区的创业社会支持程度的差异及其影响提供了前提条件.

社会支持可能从两个方面影响创业与家庭冲突.第一,社会支持会直接减少角色模糊带来的压力<sup>[65-66]</sup>.第二,社会支持不直接影响压力源,但是调节了压力源引发创业与家庭冲突的机理,即通过影响个人应对冲突的能力而发挥影响<sup>[55]</sup>.基于此,本文着重探讨广义上对创业活动的社会支持如何影响在新企业创建过程中的角色转型,从而削弱了创业与家庭冲突.

社会认同理论提出广义的社会情境以及大众的认知能够塑造民众如何看待自己以及周边的人<sup>[67]</sup>.成功的角色转型需要社会的认可,即社会大众必须要接纳并支持新的角色<sup>[68]</sup>.现有研究特别提到一些内涵模糊的角色,例如处在确立之中的领导者(emerging leadership),在角色生成的过程中会尤为受到社会化过程的影响<sup>[69]</sup>.因此本文认为类似创业者这样的复杂角色的建构将特别受到社会化过程的影响<sup>[13]</sup>,这也是本文选择社会支持作为调节变量的理论依据.

一方面,如果在鼓励创业活动的地区中创建新企业(在这样的社区中,当地民众都跃跃欲试想投身创业,个人的家人和朋友中围绕着很多创业者),此时新生创业者在角色转型过程中遭遇的身份模糊感会低一些.这是因为创业者身边围

绕着的很多创业的例子,可以为他们提供社会学习的机会.此外,在创业支持型的社区中,成功的创业者受到民众的尊重和媒体的推崇.例如我国江浙一带,浙商文化向来支持鼓励创业活动,这也一定程度上催生了阿里巴巴这样的企业在此生根发展.这种集体性的认可将帮助新生创业者减弱角色转型中的身份模糊感,因为他们知道一旦创业成功未来是光明的,并因此受到激励.另一方面,社会支持会扮演缓冲剂的作用,增强创业者在认知和行为层面应对冲突的能力,使得他们更好的管理压力源<sup>[55]</sup>.因此,如果创业者能够从社会中获得更多有形和无形资源支持,这无疑能够帮助他们更好的应对角色转型带来的压力,进而缓解创业与家庭冲突.

反过来,如果当地的创业氛围欠发达,那么新企业创建过程中的身份模糊感将变得更为凸显.创业者无法通过社会学习的方式来证明自己的经历,找到参考系,反而要不断的应对来自周边的误解和质疑.缺乏社会整体的支持与认可,也限制了新生创业者的社会归属感,有限的资源不能不被用在应对新企业创建过程中的角色转型而得不到外部支持与补给.

总之,本文认为社会对创业活动的整体支持程度影响了微观层面新生创业者的角色转型,进而调节了新企业创建过程促发创业与家庭冲突的水平,由此提出本文第二个假设.

**假设2** 社会支持程度负向调节了新企业创建过程的进展与创业与家庭冲突之间的倒U型关系.即,在创业支持程度高的社区中创建新企业的创业者,相对于在支持度低的社区中的创业者,经历的工作与家庭冲突更低,尤其是当新企业创建过程处于中期的阶段.

## 2 研究设计

### 2.1 数据收集程序

本文的数据来源于南开大学创业管理中心主持的中国创业动态跟踪调查(Chinese panel study of entrepreneurial dynamics, CPSED).该调研项目

是由美国百森商学院的 Paul Reynolds 教授发起的创业动态跟踪调查(panel study of entrepreneurial dynamics, PSED)跨国研究的组成部分,旨在从微观视角剖析创业活动的独特性,解析新企业生成与成长的机理和路径<sup>[70]</sup>. CPSED 采取分层抽样(stratified sampling)与随机跳号家户电话抽样(random digital dialing, RDD)相结合的抽样思路,在 18 岁以上成人人群中识别新生创业者(nascent entrepreneur),并在 2 年内采用 3 次跟踪式电话访问的手段追踪这些新生创业者的创业活动的发展状况,动态跟踪创业行为与过程,从微观视角剖析创业活动规律.

与 PSED 类研究一致,CPSED 将新生创业者界定为已经开展创业行动,正处于创业过程中并没有成功创办出新企业的创业者. CPSED 筛选新生创业者的主要标准包括:目前已经采取行动、拥有所有权、处于创业进程,没有获得销售收入.

CPSED 项目以 GEM(global entrepreneurship monitor, 全球创业观察)中国报告中私营企业创业活动指数(CPEA)<sup>②</sup>为依据,将中国划分为东部、西部、东北和中部 4 个层级,在考虑地区间创业强度差异前提下,在东部地区选择“北京、天津、杭州、广州”,中部地区选择“武汉”,东北地区选择“沈阳”,西部地区选择“成都”、“西安”共 8 个城市开展调查. 在完成探测性调研的基础上,2009 年 7 月~9 月,CPSED 首轮调查在 8 个城市同步开展. 在接触 69 990 户家庭的基础上,电话访问了 22 045 人,识别出新生创业者 974 名,其中 601 名新生创业者完成第 1 轮电话访谈,访谈回应率为 61.7%. 2010 年 8 月~9 月间,CPSED 项目开展了第 2 轮跟踪访谈,此次跟踪追踪到了 321 个有效样本,并分出了 3 种创业进程. 其中 175 个样本依然处于新企业筹备状态;29 个样本已经成功创建了新企业,完成了新企业生成过程;另有 117 个样本退出了创业进程. 本文选择 2010 年第 2 轮访谈获得的筹备组和已经成功创建了新企业的运营组样本作为研究样本框,剔除关键变

量上有缺省值之后,总共 201 个样本.

## 2.2 变量测量方式

### 2.2.1 因变量:创业与家庭冲突

本文的核心变量是创业与家庭冲突,这是工作与家庭冲突概念在创业情境下的体现,具体是指来自工作和家庭两个领域的角色要求因为不协调而带来的相互冲突<sup>[71]</sup>. 工作与家庭冲突通常可以是基于时间,基于压力或者基于行为等而产生的. 其中个人因花费在履行工作或家庭中某个角色的时间过多而无暇履行另一个角色的需求而发生的冲突是被研究最多的也是最常见的<sup>[72]</sup>,因此本文选择基于时间的创业家庭冲突为被解释变量. 参考 Carlson 等<sup>[73]</sup>的研究,对创业干涉家庭的测量采用了:1)创业使我没办法参加我想参加的家庭活动;2)我将大部分时间用于创业,投入在照顾家庭上的时间较少;3)创业占据了我大部分时间,不得不放弃家庭活动等 3 个测项来完成. 每个题项采用 5 级里克特量表进行度量,1 代表完全不同意,5 代表完全同意. 信度检验 Cronbach's  $\alpha$  系数达到 0.796. 本文计算 3 个条目的得分均值作为因变量的得分,数值越大,代表遭遇的创业家庭冲突越严重.

### 2.2.2 自变量:新企业创建进展程度

CPSED 从创业活动的角度来度量新企业的筹建过程与进展程度,参照 PSED 项目的设计,主要度量了新生创业者在筹备新企业过程中通常会从事的 14 项筹备活动,包括采购原材料,雇佣员工,设计产品与服务<sup>[45]</sup>. 具体的活动类别请参见表 1,并使用创业者在截止第 2 轮 CPSED 访谈时(2010 年)完成的创业活动的数量作为新企业创建过程推进程度的投射变量.

具体而言,在第 1 轮电话访问中,新生创业者被询问是否开展了某些活动,在第 2 轮继续追问那些上一轮次中尚没开始的活动. 新生创业者完成这些活动的数量越多,就越接近完成新企业的创建<sup>[46]</sup>.

② 中国私营企业创业指数即每万成人人口中的创业企业数量. 具体测算办法为:将成立时间不长于 42 个月的企业视为创业企业,将过去连续 3 年累计新增的私营企业数视为该地区当年拥有的创业企业数,然后将其除以地区内(15~64)岁的人口数.

表1 创业活动  
Table 1 Start up activities

条目	创业活动	条目	创业活动
1	组建创业团队	8	分析和预测财务风险
2	撰写商业计划	9	为了创业而存钱
3	进行营销推广	10	寻找外部融资
4	申请专利或许可	11	投入自有资金
5	采购原材料	12	寻找供应商
6	购买或租用设备与 厂房或办公场所	13	雇佣员工
7	寻找顾客或者搜集 竞争者信息	14	对外公布办公电话或 网络等联系方式

### 2.2.3 调节变量：社会支持

美国威斯康星大学曾开展创业氛围研究<sup>[37]</sup>，关注正在创建新企业的创业者对当地社区环境对创业活动的社会支持程度。随后美国创业动态跟踪调查(US panel study of entrepreneurial dynamic)项目借鉴了威斯康星大学的这项研究，进一步在美国国内比较不同地区创业氛围的研究，从而证明了创业氛围在同一个国家的内部存在差异<sup>[74]</sup>。

借鉴这些研究的测度，CPSED 利用 8 个条目来度量新生创业者感知到其所在地区的创业社会支持程度。被访问者被问及在多大程度上同意或者不同意如下关于你所在地区社会环境的表述：①那些成功的创业者受到很多关注并被崇拜；②年轻人被鼓励独立自主并开创自己的新企业；③周边社区中有很多组织为创业活动提供了有利的支持；④成功的创业者是受人尊敬的；⑤我身边很多朋友都投身创业了；⑥我的家庭中很多亲戚正在创业；⑦成功的创业者受到当地媒体的频频曝光；⑧我所在的地区有威望的人常常是那些成功的创业者。本文采用 5 级里克特量表来度量这 8 个条目，按照因子特征值大于 1，主成分分析法提取得了 1 个共因子，其解释总方差的 75.36%，测项信度检验 Cronbach's  $\alpha$  系数达到 0.75。

### 2.3 控制变量

本文控制了个体和企业层面的可能影响工作与家庭冲突的其他变量。首先，在个体层面，控制了一系列的创业者个体人口统计学特征变量，如性别、年龄、受教育程度，是否有先前创业经验，婚姻状况。因为已有研究发现，女性通常面临更多的

家庭与工作冲突，而男性则面临更多的工作与家庭冲突<sup>[2-3]</sup>。此外，年龄的增长也会增加创业者在面临工作与家庭冲突时的取舍和平衡能力，已婚人士由于有更多的家庭责任，承担更多重要的角色，因而也带来了更多的冲突潜在风险<sup>[27]</sup>。利用哑变量度量婚姻状况，已婚者赋值为 1。

以往研究经常提到先前创业经验会影响创业者创建新企业的方式<sup>[75]</sup>。有创业经验的创业者可能更快地完成角色转型<sup>[76]</sup>。因此本文控制了创业者的先前经验，用 1 个哑变量来测度被访者是新手创业者(标记为 1)，还是连续创业者(标记为 0)。此外，还控制了新生创业者处理创业家庭两个界面事务的行为方式，具体而言，有的创业者会主动的寻求创业事务和家庭事务之间的平衡，想办法去调和可能的矛盾，积极应对行为将有助于缓解创业家庭的冲突<sup>[2]</sup>。而还有一些创业者会倾向将创业事务放在第一位，并选择在家庭事务上做一定的牺牲让步，采取此种行为的创业者更可能引发创业家庭间的冲突。

参考 Greenhaus 等<sup>[77]</sup>以及 Kirchmeyer<sup>[78]</sup>的研究：采用 1) 我试图通过规划和提高效率来更好的承担工作和家庭两种角色，2) 我没有主动有意识地采取方法来应对工作和家庭两种角色的要求，3) 我努力扮演好工作和家庭两个界面中的角色，这 3 个条目来度量积极应对行为(信度检验 Cronbach's  $\alpha$  系数达到 0.832)；采用 1) 为了生意成功，我把生意上的事情放在第一位，2) 为了生意成功，我减少了对家庭的投入，3) 为了生意成功，我很少管家里的事情等 3 个测项来测量家庭退让行为。上述每个条目都采取 5 级里克特量表来度量，1 代表非常不同意，5 代表非常同意(信度检验 Cronbach's  $\alpha$  系数达到 0.810)。

在企业层面，本文控制了新企业的类型，即，是技术型创业企业还是非技术型创业企业。因为不同类型的创业企业所需要的资源和时间投入相差很大<sup>[79]</sup>，创业活动的复杂性也不同，这都会影响创业者的角色转型过程并进而影响到创业与家庭的冲突。参考 Samuelsson 和 Davidsson<sup>[80]</sup>的研究，如果创业者宣称他们的企业开展如下活动之



一,即被定义为技术型创业企业,1)是否有研发活动;2)是否提供高科技的产品或服务;3)是否雇佣了研发人员,并用哑变量将技术型企业标注为1,非技术型企业为0.

### 3 数据分析与实证结果

#### 3.1 数据的信度与效度检验

本文的工作与家庭冲突和社会支持两个变量采用的是观测性指标所构成的形成性变量,因此主要考察信度.在变量测度部分汇报过,这两个变量的 Cronbach's  $\alpha$  都大于 0.7.针对这两个变量进一步进行验证性因子分析,度量模型的拟合指标如下所示

$$X^2 = 1\,225.63, df = 603, X^2/df = 2.03,$$

$$p < 0.001, NFI = 0.908, NNFI = 0.911,$$

$$CFI = 0.930, IFI = 0.929, RMSEA = 0.049$$

表明度量模型的拟合性良好.2个变量的 AVE 值都高于 0.5, CR 值都高于 0.8,因子载荷都高于 0.6,说明变量具有较好的聚合效度.同时还考察了 AVE 平方根值,结果都大于相关系数,因此2个变量具有较好的区分效度.

#### 3.2 变量相关性检验

表3 描述性分析与相关系数表

Table 3 Descriptive analysis and correlation table

变量	均值	方差	模型											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1. 创业与家庭冲突	2.16	1.00	1											
2. 性别	0.78	0.42	0.06	1										
3. 婚姻状况	0.52	0.5	0.14*	0.01	1									
4. 年龄	32.56	11.28	0.22**	0.08	0.68**	1								
5. 受教育程度	2.88	1.13	-0.18**	-0.07	-0.17*	-0.16	1							
6. 新手创业者	0.72	0.45	-0.09	-0.07	-0.23*	-0.20**	0.13	1						
7. 技术型创业	0.47	0.5	-0.17*	-0.12+	-0.07	-0.20**	-0.01	-0.01	1					
8. 创业进程	8.43	2.76	0.1	0.09	-0.08	-0.17*	0.20**	-0.01	-0.01	1				
9. 社会支持	0.00	1.00	-0.20**	0.02	-0.03	-0.09	0.23**	0.01	0.11	0.01	1			
10. 积极应对行为	3.85	0.70	-0.33**	-0.09	-0.06	-0.18*	0.08	0.07	0.12+	0.07	0.10	1		
11. 家庭退让行为	2.78	0.72	0.68**	0.10	0.11	0.24**	-0.20**	-0.04	-0.09	0.03	-0.23**	-0.30**	1	

注: + 代表显著性水平为  $p < 0.10$  (\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ ); 样本数量 = 201.

在模型2中,加入了创业进程这个变量,并发现一次项变量与创业与家庭冲突正相关( $\beta = 0.10, p < 0.05$ ).但是,如模型3所示,当加入二次项之后,创业进程的一次项和二次项系数都与

表2列出了本文涉及的所有变量的描述性统计分析结果,相关性检验结果显示,主要的控制变量和解释变量与被解释变量间存在一定的相关性,但主要的自变量及因变量的两个维度之间不存在显著相关关系,进一步用 VIF 膨胀因子来测度变量之间的多重共线性风险发现,结果发现 VIF 值在 1.09 ~ 2.20 之间,由此推断多重共线性问题处在可接受范围内,这为进一步检验变量间的因果关系奠定了基础.

表2 验证性因子分析结果

Table 2 Confirmatory factor analysis

变量	因子载荷	AVE	CR
工作家庭冲突	0.821, 0.750, 0.877	0.673 3	0.953 6
社会支持	0.681 - 0.784	0.544	0.9434

#### 3.3 分层回归结果

表3列出了本文主要假设的统计分析结果.其中模型1代表了所有控制变量对创业与家庭冲突的影响.结果显示,性别、年龄对于创业与家庭冲突没有显著影响.展现出积极应对行为的创业者经历的创业与家庭冲突更低( $\beta = -0.14, p < 0.05$ ),而采取家庭退让行为的创业者会提高冲突水平( $\beta = 0.61, p < 0.001$ ).这种结果说明随着新企业创建过程的推进,创业者如何处理两个界面的行为倾向将极大影响两个界面互动的结果.

创业与家庭冲突显著相关.其中创业进程的一次项系数为正且显著( $\beta = 0.51, p < 0.05$ ),二次项系数为负且显著( $\beta = -0.42, p < 0.05$ ),这证实了假设1所提出的,新企业创建过程的进展程度

与创业与家庭冲突水平之间呈现出一种倒 U 型关系. 进一步比较加入二次项之后模型整体的解释力度,发现模型的调整后的  $R^2$  提高了,模型的  $F$  检验也证明了加入二次项后的模型解释力度更好(模型 3  $F$  值为 18.17,在 0.001 水平下显著).

本文进一步检验了曲线斜率转折点的位置,用来证明解释变量在样本数据可以观测的区间内,曲线会发生转折,这样才能得到曲线假设,才有解释意义. 基于表 3 中模型 3 的结论,计算出倒 U 曲线的顶点发生新企业完成 14 项活动中的 8.5 项时候,这接近创业进程完成 60% 左右的时候,创业与家庭冲突的程度达到顶点. 这进一步支持了假设 1.

为了检验假设 2,将社会支持与创业进程的一次项与二次项分别相乘,正如表 3 中的模型 4 所显示,社会支持变量本身对于创业与家庭冲突并没有显著影响. 同时,社会支持与创业进程一次项的乘积项与创业与家庭冲突之间也没有显著相关性. 但是当加入社会支持与创业进程二次项乘积项之后,一次项的乘积项在 10% 水平下与创业与家庭冲突负相关( $\beta = -0.45, p < 0.1$ ),而二次项乘积项本身在 5% 置信水平下与创业与家庭冲

突正相关( $\beta = 0.43, p < 0.05$ ). 同时加入创业进程二次项与社会支持乘积项之后的模型整体解释力度变得更强.

为了进一步增进对调节效应的理解,进一步交互效应图,正如图 1 所示,随着社会支持增加,创业进程与创业与家庭冲突的倒 U 型曲线在达到顶点左右两部分都变得更加扁平,同时顶点下移. 结合表 3 和图 1 的结果假设 2 获得了较好的支持. 因此本文的实证检验支持了所有假设.

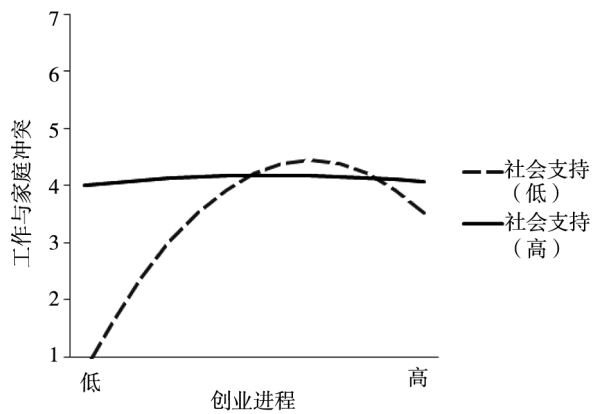


图 1 社会支持对创业进程与工作家庭冲突的调节效应图  
Fig. 1 Interaction effect of social support on the relationship between new venture creation process and WFC

表 4 新企业创建过程对创业家庭冲突的影响

Table 4 Impact of New Venture Creation Process on WFC

变量		因变量: 工作与家庭冲突					
		模型					
		1	2	3	4	5	6
控制变量	性别	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05
	年龄	-0.02	0.01	0.02	0.02	0.02	0.04
	受教育程度	-0.04	-0.06	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05
	婚姻状况	0.06	0.05	0.06	0.06	0.06	0.04
	新手创业者	-0.04	-0.04	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02
	技术型创业	-0.09 <sup>+</sup>	-0.09 <sup>+</sup>	-0.09 <sup>+</sup>	-0.09 <sup>+</sup>	-0.09 <sup>+</sup>	-0.09 <sup>+</sup>
	积极应对行为	-0.14 <sup>*</sup>	-0.14 <sup>*</sup>	-0.14 <sup>*</sup>	-0.14 <sup>*</sup>	-0.14 <sup>*</sup>	-0.14 <sup>*</sup>
	家庭退让行为	0.61 <sup>***</sup>	0.60 <sup>***</sup>	0.60 <sup>***</sup>	0.59 <sup>***</sup>	0.59 <sup>***</sup>	0.59 <sup>***</sup>
自变量	创业进程		0.10 <sup>*</sup>	0.51 <sup>*</sup>	0.52 <sup>*</sup>	0.51 <sup>*</sup>	0.47 <sup>*</sup>
	(创业进程) <sup>2</sup>			-0.42 <sup>*</sup>	-0.43 <sup>+</sup>	-0.43 <sup>+</sup>	-0.49 <sup>*</sup>
调节变量	社会支持				-0.03	-0.03	-0.02
交互效应	创业进程 × 社会支持					-0.03	-0.45 <sup>+</sup>
	(创业进程) <sup>2</sup> × 社会支持						0.43 <sup>*</sup>
调整 $R^2$		0.46	0.48	0.49	0.48	0.48	0.49
$F$ 值		21.19 <sup>***</sup>	19.53 <sup>***</sup>	18.17 <sup>***</sup>	16.60 <sup>***</sup>	15.29 <sup>***</sup>	14.58 <sup>***</sup>

注:  $\beta$  是标准化回归系数; <sup>+</sup> 代表显著性水平为  $p < 0.10$  ( $* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001$ ); 样本数量 = 201.

### 3.4 稳健性检验

#### 3.4.1 全样本检验

在样本描述部分曾介绍在 CPSED 第二轮跟踪访谈共追踪到了 321 个有效样本,并分出了 3 种创业进程,其中 175 个样本依然处于新企业筹备状态;29 个样本已经成功创建了新企业,完成了新企业生成过程;本文选择筹备组和运营组的 201 个样本作为样本框(剔除缺省值之后).另有 117 个样本退出了创业进程,这可能会引起幸存者偏差,即那些筹备组和运营组之所以可以继续推进下去可能是因为他们遭遇创业与家庭冲突程

度较低.因此,在稳健性检验部分,加入了退出组进行了全样本检验,在 321 个样本中,剔除了 7 个在关键变量上有缺省值的变量后剩余 315 个样本.从表 4 可以看出创业进程与创业与家庭冲突之间的倒 U 型关系依然成立.同时进一步通过 ANOVA 分析发现筹备和运营组的 201 个样本与退出组的 117 个样本在所遭遇的创业与家庭冲突上没有显著区别.稳健性检验进一步证实了假设 1 中创建进程与创业与家庭冲突之间的倒 U 型曲线关系.

表 5 是全样本回归结果.

表 5 全样本回归分析结果

Table 5 Robustness tests with full sample

因变量: 创业与家庭冲突							
变量		模型					
		1	2	3	4	5	6
控制变量	性别	-0.05	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02
	年龄	0.02	0.04	0.04	0.04	0.05	0.05
	受教育程度	-0.05	-0.07	-0.06	-0.06	-0.06	-0.06
	婚姻状况	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	0.04
	新手创业者	-0.01	-0.002	0.01	0.01	0.01	0.01
	技术型创业	0.07	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05
	积极应对行为	0.10 *	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08 *
	家庭退让行为	0.53 ***	0.52 ***	0.53 ***	0.53 ***	0.53 ***	0.52 ***
自变量	创业进程		0.14 **	0.60 **	0.60 **	0.60 **	0.58 **
	(创业进程) <sup>2</sup>			-0.47 *	-0.47 *	-0.48 *	-0.46 *
调节变量	社会支持				-0.01	-0.01	-0.01
交互效应	创业进程 × 社会支持					-0.04	-0.37 *
	(创业进程) <sup>2</sup> × 社会支持						0.34 *
调整 R <sup>2</sup>		0.30	0.31	0.32	0.32	0.32	0.36
F 值		17.64 ***	16.97 ***	15.94 ***	14.45 ***	13.27 ***	12.46 ***

注:  $\beta$  是标准化回归系数; \* 代表显著性水平为  $p < 0.10$  (\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ); 样本数量 = 315.

#### 3.4.2 新手创业者检验

为了使得本文的角色转型机制更清晰,剔除了不是第一次创业的样本,仅仅采用了新手创业者作为样本(201 × 0.72 ≈ 145)进行了稳健性检验.

受制于样本量的问题,本文的研究结论得到

了基本的支持,创业进程的一次项系数为正且但仅在 10% 的水平下显著( $\beta = 0.12, p < 0.1$ ),二次项系数为负且显著( $\beta = -0.17, p < 0.05$ ).同时全模型(模型 6)中社会支持的调节效应得到了支持( $\beta_1 = -0.17, p < 0.05$ ;  $\beta_2 = -0.17, p < 0.05$ ).

表 6 是新手创业者检验结果.

表 6 新手创业者工作家庭冲突分析  
Table 6 Robustness test with novice entrepreneurs' sample

变量		因变量:创业家庭冲突					
		模型					
		1	2	3	4	5	6
控制变量	性别	-0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02
	年龄	0.02	0.03	0.04	0.04	0.05	0.05
	受教育程度	-0.04	-0.05	-0.06	-0.05	-0.06	-0.06
	婚姻状况	0.03	0.04	0.05	0.05	0.05	0.04
	技术型创业	0.05	0.05	0.05	0.03	0.05	0.05
	积极应对行为	0.09 *	0.08	0.08	0.05	0.08	0.06
	家庭退让行为	0.30 **	0.32 **	0.33 **	0.33 **	0.30 **	0.32 **
自变量	创业进程		0.10	0.12 +	0.12 +	0.13 *	0.18 *
	(创业进程) <sup>2</sup>			-0.17 *	-0.14 *	-0.18 *	-0.16 *
调节变量	社会支持				-0.03	-0.03	-0.03
交互效应	创业进程 × 社会支持					-0.04	-0.17 *
	(创业进程) <sup>2</sup> × 社会支持						0.14 *
调整 R <sup>2</sup>		0.18	0.20	0.23	0.23	0.24	0.27
F 值		14.64 **	13.97 **	12.94 **	10.45 **	10.27 **	9.46 **

注: β 是标准化回归系数; + 代表显著性水平为  $p < 0.10$  (\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ); 样本数量 = 145.

3.4.3 第一轮样本检验

本文利用了 CPSED 第二轮的样本来检验创业进程和工作与家庭冲突,为了避免可能的同源方法偏差,利用 CPSED 第一轮中创业进程作为自变量,

将第二轮的工作与家庭冲突作为因变量,其他变量也来自 CPSED 第二轮调研.通过跨年度的分析结果表明,本文的主效应和调节效应得到了支持.

表 7 是第一轮样本检验的结果.

表 7 利用第一轮数据的回归分析

Table 7 Robustness test with the first wave sample

变量		因变量:创业家庭冲突					
		模型					
		1	2	3	4	5	6
控制变量	性别	0.03	0.03	0.02	0.02	0.01	0.02
	年龄	0.01	0.02	0.02	0.04	0.03	0.03
	受教育程度	-0.04	-0.04	-0.03	-0.03	-0.03	-0.04
	婚姻状况	0.03	0.03	0.04	0.03	0.05	0.04
	新手创业者	0.01	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01
	技术型创业	0.06	0.05	0.04	0.05	0.05	0.05
	积极应对行为	0.04	0.04	0.04	0.03	0.03	0.04
	家庭退让行为	0.30 **	0.32 **	0.33 **	0.33 **	0.30 **	0.32 **
自变量	创业进程 <sup>2</sup>		0.10 *	0.20 *	0.20 *	0.19 *	0.18 *
	(创业进程)			-0.27 *	-0.24 *	-0.28 *	-0.26 *
调节变量	社会支持				-0.04	-0.05	-0.04
交互效应	创业进程 × 社会支持					-0.23	-0.27 *
	(创业进程) <sup>2</sup> × 社会支持						0.24 *
调整后的 R <sup>2</sup>		0.25	0.27	0.30	0.30	0.32	0.36
F 值		16.04 **	15.97 **	14.94 **	14.02 **	12.17 **	10.46 **

注: β 是标准化回归系数; + 代表显著性水平为  $p < 0.10$  (\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ); 样本数量 = 201.

### 3.4.4 阐释性案例分析

本文的核心解释机制在于创业过程中角色转型的3个阶段所驱动的创业与家庭冲突,受限于CPSED数据,很遗憾无法直接测度到这个变量.但是利用阐释性案例的方法来刻画这个转型过程对新企业创建过程中的创业与家庭冲突的影响.遵循Yin<sup>[81]</sup>的做法,基于目的性抽样的方法,为了避免被访者的回顾式偏差,根据创业活动的完成情况来判断其所处的创业阶段,将其分为早期、中期和完成期.在每个阶段各选择了两家正处在该阶段的创业企业.案例访谈时间为2014年12月~2015年2月期间,补充调研完成为2016年12月.这些企业分布于旅

游,有机农业,机械加工,广告,猎头和餐饮等不同的行业.截止访谈时间,样本注册时间在6~12个月之间.就创业者而言,他们年龄在(23~38)岁之间,除了案例A中的创业者是离异后单身外,其余创业者均为已婚,而且创业者均采取团队创业的方式.

在案例分析中,本文将重点关注随着创业进程的推进,角色转型是否是创业者的主要压力源,进而引发工作与家庭冲突,以及角色转型的过程以及变化机理.其中表8系统性总结了这6个案例的面上信息,包括创业开始时间,阶段,注册日期以及创业者的个人信息等.表9汇报了创业者的家庭互动情况.

表8 解释性案例背景信息描述

Table 8 Explanatory case study: background information

编号	创业开始时间	所处行业	创业阶段	注册日期	所在地区	是否是团队创业	创业者以前职业	年龄	性别	是否有创业经验
A	2013年8月	旅游行业	早期	2014年10月	南京	是	外企	35	女	无
B	2014年6月	有机农业	早期	2014年10月	天津	是	LG电子	30	女	无
C	2013年5月	机加工行业	中期	2014年5月	天津	是	机加工	34	男	无
D	2013年1月	广告	中期	2014年6月	天津	是	房地产	35	男	有,一次
E	2013年1月	猎头	晚期	2014年6月	天津	是	外企	31	男	无
F	2013年12月	餐饮	晚期	2013年12月	天津	是	国有企业	38	男	无

表9 创业者家庭情况描述

Table 9 Family background of entrepreneurs

编号	婚姻状况	配偶工作	是否投入家庭自有资金	子女情况	照顾子女	家庭成员是否是创业团队成员
A	离异	N/A	没有	无	N/A	否
B	已婚	外企职工	是	一女,5岁	创业者父母	是
C	已婚	外企主管	是	一女,6岁	创业者配偶	否
D	已婚	高校教师	是	一女,10岁	创业者配偶	否
E	已婚	外企职工	是	一子,4岁	创业者配偶	否
F	已婚	国企职工	没有	一子,9岁	创业者配偶	否

表10清晰地展示了假设1中的核心观点,即由于创业者处于创建过程的不同阶段,角色转型的压力使他们所面临的创业与家庭冲突水平不同.其中案例A和B中的企业处在刚刚创建阶段,之所以这样判断是因为该企业注册时间仅仅(2~3)个月,从创业活动的完成情况来看,创业者还在进行诸如市场调研、准备商业计划、寻找厂房以及进行探测性产品开发.从访谈中发现被访者都提及创业和以前的打工工作性质的不同,由于项目刚刚开始尚处在从原来的雇员身份与创业

者角色分离的阶段,一方面她们对如何去创业感到迷茫不确定感高,另一方面带着对未来项目的憧憬,所面临的创业与家庭冲突尚处在可控范围;案例C和D中的创业者处在“卡在中间的”角色调整阶段,这些企业注册时间有(7~8)个月了,被访者已经完成了初期筹备活动,项目运转进入攻坚阶段,在访谈中被访者都提到自己面临较高的身份模糊感,有的甚至萌生退意(如案例D),由于投入工作的时间过多以及身份模糊感使得家人不理解,二者间冲突水平较高;案例E和F中

的企业均已经注册(6~12)个月,创业者表示企业已经度过了筹备初期,商业模式和渠道建设逐步完善起来了,自身对创业者的角色有了更清晰的认识和更高的把控力,角色模糊的高压力阶段已经度过,因而面对的创业与家庭冲突水平也降低了。

表 10 解释性案例分析  
Table 10 explanatory case study

创业进程	创业活动完成情况	角色转型		基于时间的工作家庭冲突	
创建早期	案例 a: 目前处在产品设计阶段,主要是做商业计划和市场调研	角色分离: 从自由职业者到创业者	访谈提炼:对现在做的事情很感兴趣,但是创业是件风险极高的事情,和以前打工不同,重新开始有时候也有点迷茫,要一点点摸索	冲突水平: 较低	访谈提炼:因为项目刚刚起步,照顾家人的时间比较少,但是因为刚刚起步,压力可控,父母也支持我创业
	案例 b: 目前主要学习产品知识,寻找合适的种植基地,进行小范围的试探性种植,检验一下产品在各项有机指标上的达标率等等,还在初级阶段	角色分离: 从外企白领到创业者	访谈提炼:与做个外企白领和创业者是完全不同的,有些压力,但是还可以承受,因为项目刚刚起步,没有给自己设置太多的目标,毕竟是第一次创业	冲突水平: 较低	访谈提炼:创业之后在项目上投入了很大精力,没时间照顾女儿,丈夫也不得不一起来帮忙公司的事,创业使得没办法参加想参加的家庭活动;公婆和父母多少还是有意见的
创建中期	案例 c: 厂房已经建好了,工人也都招好了. 现在已经可以小规模接单生产了. 和合伙人还在跑客户,跑环保审批等等	角色调整: 处在从私企销售员到工厂主转型的攻坚阶段	访谈提炼:在干这个工厂之前,在这个行业干了很多年,但是现在单干了发现很难调整自己. 以前在厂子里做销售,除了跑自己熟悉的客户外,什么也不用操心. 本以为自己出来干是很容易的事,现在发现自己是差大错特错了,差异太大了. 很多以前没做过的事,都要去摸索. 很怀疑自己,经常想回到以前打工的日子,简单点也挺好的,不是吗?	冲突水平: 较高	访谈提炼:现在几乎全部时间用于创业,投入在照顾家庭上的时间很少;老婆在外企工作,也很忙,因此现在周一到周五,把女儿送到我爸妈家了. 自从创业以来,心情总是很焦虑,调整不好自己,也没有时间照顾家里,吵架的频率都上升了
	案例 d: 公司现在筹备工作进展了一半,主要的几条产品线都在开发中,最关键的还是开发客户	角色调整: 处在从房地产公司高管到服务于房地产公司乙方公司创业者转型的攻坚阶段	访谈提炼:从高管到创业,转型很困难,例如以前关心的都是公司战略上的事情,现在是事无巨细都要操心. 经常犹豫自己辞职出来创业这个决定是否正确,尤其是最近,出来一段时间了,公司业务还不见大的起色,家里又有人生病,就变得更加患得患失	冲突水平: 较高	访谈提炼:创业占据了大部分时间,不得不放弃很多家庭活动. 去年年底妻子生了重病,发现是早期乳腺癌,最近刚刚做了手术. 所以最近一直忙于家里的事,还得挤时间忙创业上的事情,真有点顾不过来了. 家人不理解,也解释不清楚,心里调整了很长时间,压力很大. 现在不得不托朋友和猎头留意新的工作机会了,考虑把公司的股权卖给其他人
创建晚期	案例 e: 企业已经筹备的差不多了,商业模式和战略经过前段时间的调整,现在初步稳定下来	角色生成: 基本形成了作为创业者的身份认同	访谈提炼:刚开始筹备企业的时候,想象和实际相差很大,各方面都没理顺,心理压力大到耳鸣心慌,还得看医生. 调整自己用了很长时间. 最近对商业模式进行了调整,渠道建设什么的都完善起来了,觉得自己找到当创业者的感觉了,把控制力提高了很多,压力小了很多	冲突水平: 较低	访谈提炼:最近心态调整得好多了,前段时间的压力随着项目的进展得到了缓解. 因此开始投入多点时间给家里,毕竟前段时间亏欠家人太多了
	案例 f: 第 1 间店干了有 1 年,现在第 2 间店经过了试营业和前期筹备,刚刚开业 1 个月	角色生成: 基本形成了作为创业者的身份认同	访谈提炼:最近刚开了第 2 家连锁餐厅,在天津餐饮业中也已经积累了一点口碑. 现在心里压力比以前小很多了,慢慢找到了一点当创业者的感觉,感到自己能驾驭的好一点了	冲突水平: 较低	访谈提炼:现在虽然每天还是忙到半夜,但是在创业之初的那种紧张压力感慢慢好转了,和家人在一起的时间也多了,生活比在国企打工时候更好,大家都更开心了

从阐释性案例可以发现,在新企业创建初期,所有创业者都不约而同的提到了角色转型为他们带来的挑战,认为这是个重要的压力来源,从开始的带着憧憬从原来的工作身份中分离出来,一路坚持到“卡在中间”的角色调整高原期,再到筹备后期能够驾驭做个创业者的角色生成期.这种内心变化是驱动创业与家庭冲突水平先上升后下降的内在机理,由此补充了在进行大样本分析时由于无法观测到角色转型过程的局限,同时进一步证实了,新企业创建过程的进展程度与工作与家人冲突之间的倒U型关系,增加了结论的稳健性.但是也必须承认作为稳健性检验,仅仅将这个案例研究看做是阐释性(illustrative)而非确定性的(confirmatory)<sup>③</sup>.

## 4 结束语

### 4.1 结论与讨论

本文采用家庭嵌入视角来研究创业情境下工作与家庭冲突的驱动因素,提出了角色转型作为主要的压力源引发工作与家庭冲突的机理,并探讨了社会支持对创业进程促发工作与家庭冲突影响的边界条件.研究得到了如下两点结论.

首先,虽然组织管理领域对工作与家庭冲突已经有了很多探讨并试图将这个议题延续到创业情境,但是创业企业与成熟企业的关键性差异使得这种探索是难以具有现实解释力的.本文创新性地提出角色转型是引发新生创业者工作与家庭冲突的压力源,伴随新企业创建过程的推进,新生创业者经历从原有的社会角色分离出来,向创业者身份转化直到角色生成的过程,角色转型带来的身份模糊感使得新企业创业进程与创业与家庭冲突之间经历了倒U型的曲线关系,即随着创业进程的开展,身份模糊感从低到高逐步累积,当创业进程走到一半时,创业者已经逐渐脱离了原有的身份,但却还没有确立起新的作为创业者的身

份,使得模糊感达到峰值,这将影响创业者如何看待自己,以及家庭成员如何与其互动等一连串问题,创业者因此不得不投入更多的时间一方面来处理创业事务,另一方面积极调整自己,从而引发了最高水平的工作与家庭冲突.在拐点之后,随着创业进程的进一步推进,成功创建新企业的创业者会逐步建立起新的身份认同,从而缓解了角色转型的压力并相应使得与家庭成员之间的互动更为顺畅,减弱了工作与家庭冲突.

其次,本文引入了社会支持对创业进程引发工作与家庭冲突影响的调节作用.这个研究变量的引入呼应了已有研究提出的社会支持对于工作与家庭冲突的调节作用,是该领域研究的突破点和并具有良好发展前景的论断<sup>[33]</sup>.除此之外,更为重要的是,基于对转型背景下的中国各地区创业环境存在差异的基本判断,发现在创业友好型的社区中,创业活动被认可,尊重和奖励,社会环境鼓励更多的创业活动,同时提供更多资源支持和社会学习机会,这些有形或无形的资源都有助于帮助创业者应对角色转型中的身份模糊感.因此,在创业支持程度高的社区中创建新企业的创业者,相对于在支持度低的社区中的创业者,经历的创业与家庭冲突更低,尤其是当新企业创建过程处于“卡在中间”的阶段时.本文引入社会支持变量的调节作用,得到了与现有研究相似的发现,即社会支持对工作与家庭冲突有缓和作用<sup>[82]</sup>,但是组织研究中提到的社会支持通常来自公司政策和主管人员,即对那些有孩子、老人要照顾的员工提供工作场所、社会支持的政策可以有助于缓解员工遭遇的工作与家庭冲突.本文的社会支持的来源与以往研究是不同的,因为大多数创业阶段的新企业由于资源的匮乏和精力受限,无法提供给员工或者创业合伙人额外的家庭支持计划.因此更广义上的社区中所提供的支持为创业者提供了额外的情感、心理和实际上的资源补给,帮助她

<sup>③</sup> 在匿名评审中,针对表10分析呈现的结果,审稿人提出另一个解释机理(alternative explanation),即创业本身的复杂性是否是引起创业者工作与家庭冲突的原因?对此,本文认为如果这是另外的机理的话,那么随着创业进程的推进(即从早期到中期到完成创建阶段),根据新进入缺陷的视角(liability of newness),创业复杂性会减弱,由于缺乏资源,难以适应创业者的角色和缺乏分工等原因,新企业的脆弱性在初创期是最大的,随着时间的推移,这种缺陷会降低(Stinchcombe, 1965).因此,工作进程和工作与家庭冲突应该呈现负相关关系,但是本文表3和表4的主效应和稳健性结果都发现,二者一次项系数为正.本文的大样本分析和阐释性案例都呈现了工作进程与工作与家庭冲突有先升后降的趋势,因此角色转型的3个阶段,是解释这个机理的原因.

们处理角色转型带来的压力,进而缓解了工作与家庭冲突.这也支持了已有研究提出的从生态系统的视角将工作、家庭以及社区3者联系起来,来探讨工作家庭互动关系的观点<sup>[56-57]</sup>.

#### 4.2 理论贡献与实践启示

本文的理论贡献表现在如下3点:

首先,拓展了工作与家庭冲突的研究,将其引入创业情境,并利用角色转型这个新的视角来解释了创业进程引发创业与家庭冲突的微观机理.以往工业心理学的学者探讨工作与家庭冲突问题,通常是从资源稀缺或者资源耗竭的视角来解释引发冲突的原因.因此大多数工作与家庭冲突的研究提出冲突是因为时间的投入过多或者工作负荷过大而引发<sup>[83]</sup>,同时冲突可以依靠公司政策、主管人员或者家庭领域的支持来缓解<sup>[84]</sup>.但是本文发现从打工者或者学生身份向创业者的角色转型所引发的身份模糊是创业者面临的独特压力,这是独立于时间投入多少之外的另一个重要且鲜被研究的驱动因素<sup>[13]</sup>.由此为已有文献贡献了新的视角同时也回应了已有研究的呼应.例如Eby等<sup>[26]</sup>曾对IO/OB领域过去20年中对于工作与家庭关系研究进行综述,他们发现其中关于员工个体和其核心身份认同的问题在工作与家庭冲突的研究中没能得到足够的重视.近来Gioia等<sup>[85]</sup>也提出要关注“身份认同”这个视角对于解释组织现象的作用.基于这些,本文实证检验了身份认同的模糊在组织创建过程中对工作与家庭冲突的影响.进一步讲,从角色转型的研究来看,大多数研究从组织内部或者既有组织间的职业更替角度来切入,却很少关注从既有企业到创业情境这种断层式的转化情境来研究<sup>[13]</sup>.因此本文启发了关注职业转型中的内在角色身份转型的微观过程.

其次,有助于理解社会支持对于缓解新生创业者的角色转型压力与创业与家庭冲突的作用.正如上文提到的,以往在既有组织情境下对于工作与家庭冲突的研究提到的支持通常来自主管人员或者组织的支持政策.本文将社会支持的概念延伸到了组织边界之外,并从广义的社会支持文献中提炼出地区创业氛围的概念,并探讨创业所在地区的社会支持如何影响角色转型压力进而减弱创业与家庭冲突的问题.因此本文回应以往研究提出的,研究者们要思考社会支持在应对工作

家庭冲突中的作用,并进一步思考社会支持的来源<sup>[26]</sup>.

最后,从新企业成长研究的视角上看,弥补了已有成果一直缺乏对家庭元素的关注<sup>[1-2]</sup>.近来的研究提出,创业者不是在真空状态下创建新企业的,相反,他们会经常向他人咨询并受到身边环境潜移默化的影响,其中影响最大、最基本的就是家庭这个单元.已有研究通常采用创业特质论<sup>[20-21]</sup>、创业认知<sup>[22-23]</sup>或者种群生态的视角<sup>[24]</sup>来探讨新企业创建的问题.家庭嵌入视角增加了新的视角来探讨创业者在筹备新企业过程中遇到的现实问题与真实体验.基于此,本文利用中国动态跟踪调查的新生企业样本实证检验并支持了家庭嵌入视角的创业研究理论框架,为这一研究累积来自转型经济体的实证证据<sup>[1-2]</sup>.

本文提供的实践启示包括,第一,现有研究虽然曾提出一些应对创业与家庭冲突的方案,例如家庭退让战略(即牺牲家庭发展预期),或者采取积极应对战略来消除工作与家庭冲突.这些办法虽然可能对于既有企业情境下的员工有所帮助,但是对于新生创业者而言,激发冲突还有着更为关键的内在要素.本文结论对于启发创业者关注新企业创建过程中角色转型和自我调整的重要性,这可能是引发创业与家庭事务间矛盾的独特要素.新生创业者在投身创业之前和创业早期阶段要特别对从打工者到创业者这个角色转型可能带来的身份模糊感有所准备,尤其是当创业进程走到一半的时候,积极主动的预见可能的冲突将是化解矛盾的第一步.此外也从另一个侧面提示创业者的家庭成员,了解本文解释的现象与机理,关注创业者心理健康和情绪将有助于减少冲突的爆发,进而有针对性的帮助他们推进职业生涯的转型.

第二,发现社会支持有助于缓解新生创业者在角色转型中遭遇的身份模糊感,这一发现提示人们关注社会环境对于创业者家庭生活的影响.社会支持发源于广义的社会民众,良好的创业氛围和生态系统不仅仅起到了培育和支持创业活动的作用,同时还有助于帮助投身创业的创业者们缓解创业与家庭事务之间的紧张,创造和谐社会的微观基础.与既有企业情境下的工作与家庭冲突研究不同,来自主管或者公司政策的支持体系



对于新企业是不适用的,这时候来自更广的社会支持充当了压力的缓冲器,这些研究结果呼吁社会构建良好的非正式制度环境,提升整个社会的创业支持度。

第三,进一步启发政府和创业孵化支持机构为创业者心理健康和身份转型提供帮扶。比如开设创业者身份训练营。目前的双创政府和社会资源大量集中在业务本身,筹划商业计划大赛,开设众创空间,帮助创业者了解路演,募资等过程的技巧,但针对创业者家庭冲突和身份转换的服务却十分少见且分散。如果大公司可以有针对性的对雇员的家庭与事业冲突做具体服务,创业中心,孵化器等等也应该关注到这个微观的心理转化过程,毕竟创业者的矛盾更加急迫,身份的转换在不确定性中更加难以平衡,而这将在很大程度上影响创业过程的推进,家庭的和谐,最终影响创业的成败。

#### 4.3 研究不足与展望

尽管做了一些有益的尝试,本文却还有一些不足。首先,从创业活动的角度来讨论新企业的创建进程,假设新企业是通过完成一系列具体的活动而创建起来的。与 PSED 研究类似,本文选取了创业筹备过程中 14 项关键的创业活动。为了简化分析逻辑,将这 14 项活动视同为相等权重的。但在实践中某些活动可能更为重要,对创业者的影响也更大,例如对外融资和雇佣员工,这都需要创业者有更大的投入。因此,推进这些活动也会给新生创业者带来更大的心理压力。因此未来研究可以进一步区分创业活动的权重来得到更细致的研究结果。

其次,关于工作与家庭冲突的研究对冲突的方向和冲突的类别都进行了细分,从方向上看,包括工作影响家庭产生的冲突,也包括家庭影响工

作产生的冲突<sup>[73]</sup>。从类别上看 Greenhaus 和 Beutell<sup>[71]</sup>将其分为基于时间的(time based)、基于压力的(strain based)和基于行为(behavior based)的,并进一步可区分为两个方向。由于本文考察的是创业进程的推进对创业者家庭生活的影响,因此选择的是工作影响家庭这个方向的冲突表现形式。此外,虽然仅仅考察了基于时间的工作与家庭冲突,但是在文献[71],二位学者也曾发现基于时间和基于压力的工作与家庭冲突,虽然在概念上有所差异,但是从引发冲突的前因上看,尤其是在工作领域的前因变量上看,二者有很多共同的来源。但是未来研究可以进一步拓展创业进程对不同冲突类型的影响。

再次,本文仅仅选取了 1 个国家的样本,可能忽视了因文化差异而对创业家庭互动关系的影响<sup>[86]</sup>。例如,有研究曾经提到,美国雇员可能会比中国员工经历更多来自家庭的需求,而家庭需求在美国比在中国对工作与家庭冲突会产生更大影响,而在中国,工作的需求对引发工作与家庭冲突贡献更大<sup>[28]</sup>。因此,在中国,创业过程中来自工作的需求所引发的工作与家庭冲突可能要比其他国家更加显著,因为中国人看待工作和家庭的重要性可能与其他国家不同。本文虽然是国际 PSED 类研究成员国之一,但是各个参与国在设计访谈问卷时候,除了在其最核心的创业活动部分保持一致外,还有一些情境变量是各个国家独有的。其中有关工作与家庭冲突的问题是中國团队针对转型背景下创业者群体面对的实际情况而加入调研的,本文无法获得其他成员国有关该变量的数据,这使得跨国比较无法实现。因此也呼吁有更多来自其他国家的研究来关注创业情境下的创业与家庭冲突问题,以期与本文结论形成互补。

#### 参 考 文 献:

- [1] Aldrich H E, Cliff J E. The pervasive effects of family on entrepreneurship: Toward a family embeddedness perspective[J]. *Journal of Business Venturing*, 2003, 18(5): 573 - 596.
- [2] Jennings J, McDougald M. Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice[J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(3): 747 - 760.
- [3] 王华锋. 企业家的工作 - 家庭冲突及其处理策略与创业绩效关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2009.  
Wang Huafeng. A study of the relationship among entrepreneur's work-family conflict, coping strategies and entrepreneurial performance[D]. Hangzhou: Zhejiang University, 2009. (in Chinese)
- [4] 田 莉, 秦 剑. 创业 - 家庭冲突与新生企业初期绩效[J]. *管理学报*, 2013, (6): 853 - 861.

- Tian L, Qin J. Entrepreneurship-family conflict and the initial performance of nascent entrepreneur[J]. Chinese Journal of Management, 2013, (6): 853 – 861. (in Chinese)
- [5] Hammer L, Kossek E, Yragui N, et al. Development and validation of a multi-dimensional scale of family supportive supervisor behaviors (FSSB)[J]. Journal of Management, 2009, 35(4): 837 – 856.
- [6] Kossek E E, Pichler S, Bodner T, et al. Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support[J]. Personal Psychology, 2011, 64(2): 289 – 313.
- [7] Allen T D, Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 58(3): 414 – 435.
- [8] Schjoedt L. The influence of work-and-family conflict on male entrepreneurs' life satisfaction: A comparison of entrepreneurs and non-entrepreneurs[J]. Journal of Small Business and Entrepreneurship, 2013, 26(1): 45 – 64.
- [9] Shane S. Reflections on the 2010 AMR decade award: Delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research [J]. Academy of Management Review, 2012, 37(1): 10 – 20.
- [10] Nicholson N. A theory of work role transitions[J]. Administrative Science Quarterly, 1984, 29(2): 172 – 191.
- [11] Katz J, Gartner W B. Properties of emerging organizations[J]. Academy of Management Review, 1988, 13(3): 429 – 441.
- [12] Ashforth B. Role Transitions in Organizational Life-An Identity Based Perspective[M]. London: LEA, 2001.
- [13] Hoang H, Gimeno J. Becoming a founder: How founder role identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding[J]. Journal of Business Venturing, 2010, 25(1): 41 – 53.
- [14] Van Gennep A, 1909/1960, Rite of Passage[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1960 .
- [15] Trice H, Morand D. Rites of Passage in Work Careers[M]. // Arthur M, Hall D, Lawrence B. (Eds.), Handbook of Career Theory, Melbourne: Cambridge University Press, 1989: 397 – 416 .
- [16] Petriglieri J L. Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities[J]. Academy of Management Review, 2011, 36(4): 641 – 662.
- [17] Stryker S, Burke P J. The past, present, and future of an identity theory[J]. Social Psychology Quarterly, 2000, 63(4): 284 – 297.
- [18] Cohen A P. Self Consciousness: An Alternative Anthropology of Identity[M]. New York: Routledge, 1994.
- [19] DeRue D S, Ashford S J. Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations[J]. Academy of Management Review, 2010, 35(4): 627 – 647.
- [20] Aldrich H E, Wiedenmayer G. From Traits to Rates: An Ecological Perspective on Organizational Foundings[M]. // Katz J, Brekhaus R H. (Eds.), Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth, Greenwich: JAI Press, 1993: 145 – 195.
- [21] Gartner W B. Who is an entrepreneur? Is the wrong question[J]. American Journal of Small Business, 1988, 12(4): 11 – 32.
- [22] Baron R A. Cognitive mechanism in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people[J]. Journal of Business Venturing, 1998, 13(4): 275 – 294.
- [23] Shaver K G, Scott L R. Person, process, choice: The psychology of new venture creation[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 1991, 16(2): 23 – 45.
- [24] Aldrich H E. Organizations Evolving[M]. London: Sage, 1999.
- [25] Aryee S. Public and private sector professionals: A comparative study of their perceived work experience[J]. Group and Organization Studies, 1992, 17(1): 72 – 85.
- [26] Eby L T, Casper W J, Lockwood A, et al. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 – 2002)[J]. Journal of Vocational Behavior, 2005, 66(1): 124 – 197.
- [27] Powell N G, Greenhaus H G. Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies[J]. Academy of Management Journal, 2010, 53(3): 513 – 534.
- [28] Yang N, Chen C C, Choi J, et al. Sources of work-family conflict: A SINO-US comparison of the effects of work and family demands[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(1): 113 – 123.
- [29] Hill E J, Yang C M, Hawkins A J, et al. A cross-cultural test of work-family interface in 48 countries[J]. Journal of Mar-

- riage and family, 2004, 66(5): 1300 – 1316.
- [30] Allen T, Herst D, Bruck C. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, 5(2): 278 – 308.
- [31] Nohe C, Meier L L, Sonntag K, et al. The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(2): 522 – 536.
- [32] Hammer L, Kossek E, Yragui N, et al. Development and validation of a multi-dimensional scale of family supportive supervisor behaviors (FSSB)[J]. *Journal of Management*, 2009, 35(4): 837 – 856.
- [33] 林 忠, 鞠 蕾, 陈 丽. 工作—家庭冲突研究与中国议题: 视角、内容和设计[J]. *管理世界*, 2013, (9): 154 – 171.  
Lin Zhong, Ju Lei, Chen Li. Research on work-family conflict and Chinese topics: Perspective, content and design[J]. *Management World*, 2013, (9): 154 – 171. (in Chinese)
- [34] 刘玉新, 张建卫, 王稀娟. 管理者工作家庭冲突研究: 自我决定理论的视角[J]. *华东经济管理*, 2009, 23(3): 85 – 93.  
Liu Yuxin, Zhang Jianwei, Wang Xijuan. Work-family conflict management research: Self-determination theory perspective [J]. *East China Economic Management*, 2009, 23(3): 85 – 93. (in Chinese)
- [35] 李超平, 时 勘, 罗正学, 等. 医护人员工作家庭冲突与工作倦怠的关系[J]. *中国心理卫生杂志*, 2003, 17(12): 807 – 809.  
Li Chaoping, Shi Kan, Luo Zhengxue, et al. Work-family conflict and job burnout of doctors and nurses[J]. *Chinese Mental Health Journal*, 2003, 17(12): 807 – 809. (in Chinese)
- [36] Steier L, Greenwood R. Entrepreneurship and the evolution of angel financial networks[J]. *Organization Study*, 2000, 21(1): 163 – 192.
- [37] Reynolds P D, White S B. *The Entrepreneurial Process: Economic Growth, Men, Women, and Minorities*[M]. Westport: Quorum Books, 1997.
- [38] DeMartino R, Barbato R. Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators[J]. *Journal of Business Venturing*, 2003, 18(6): 815 – 832.
- [39] Werbel J D, Danes S M. Work family conflict in new business ventures: The moderating effects of spousal commitment to the new business venture[J]. *Journal of Small Business Management*, 2010, 48(3): 421 – 440.
- [40] Shelton L M. Female entrepreneurs, work family conflict and venture performance: New insights into the work family interface[J]. *Journal of Small Business Management*, 2006, 44(2): 285 – 297.
- [41] 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, 11(2): 180 – 184.  
Wang Feirong, Pang Xiaoxia. Balance modes of work-family conflict of women entrepreneurs in different business stages [J]. *Journal of Zhengjiang University of Technology (Social Science)*, 2012, 11(2): 180 – 184. (in Chinese)
- [42] Dyer W G. The family: The missing variable in organizational research[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2003, 27(4): 401 – 416.
- [43] Carter N M, Gartner W B, Reynolds P D. Exploring start-up event sequences[J]. *Journal of Business Venturing*, 1996, 11(3): 151 – 166.
- [44] Werbel J D, Danes S M. Work family conflict in new business ventures: The moderating effects of spousal commitment to the new business venture[J]. *Journal of Small Business Management*, 2010, 48(3): 421 – 440.
- [45] Beyer J, Hannah D. Building on the past: Enacting established personal identities in a new work setting[J]. *Organization Science*, 2002, 13(6): 636 – 652.
- [46] Burke P J. The self: Measurement implications from a symbolic interactionist perspective[J]. *Social Psychology Quarterly*, 1980, 43(1): 18 – 28.
- [47] Tajfel H, Turner J C. *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*[M]. // Worchel S, Austin W G. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago: Nelson-Hall. 1986: 7 – 24.
- [48] Katz J, Gartner W B. Properties of emerging organizations[J]. *Academy of Management Review*, 1988, 13(3): 429 – 441.
- [49] Brett J M. The Effect of Job Transfer on Employees and Their Families[M]. // Cary L C, Roy P. (Eds), *Current Con-*

- cerns in Occupational Stress Chichester, England: Wiley, 1980a: 99 – 136.
- [50] Frese M. Occupational socialization and psychological development: An under emphasized research perspective in industrial psychology[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1982, 55(9): 209 – 224.
- [51] Andersson T. Managers' identity work experiences from participating in introspective management training[D]. Gothenburg: University of Gothenburg, 2005.
- [52] Trice H, Morand D. Rites of Passage in Work Careers[M]. // Arthur M, Hall D, Lawrence B. (Eds.), *Handbook of Career Theory*, Melbourne: Cambridge University Press, 1989: 397 – 416.
- [53] Lapierre L M, Allen T D. Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006, 11(2): 169 – 181.
- [54] Cobb S. Social support as moderator of life stress[J]. *Psychosomatic Medicine*, 1976, 38(5): 300 – 314.
- [55] Greenhaus J H, Parasuraman S. Work-family conflict, social support and well-being[M]. // Davidson M J, Burke R J. (Eds.), *Women in Management: Current Research Issues*, London: Chapman, 1994: 213 – 229.
- [56] Voydanoff P. *Work, Family, and Community: Exploring Interconnections*[M]. London: Psychology Press, 2006.
- [57] Bookman A. *Starting in Our Own Backyards*[M]. London: Routledge, 2004.
- [58] Tolbert P S, David R J, Sine W D. Studying choice and change: The intersection of institutional theory and entrepreneurship research[J]. *Organization Science*, 2011, 22(5): 133 – 1344.
- [59] Birch D, Haggerty A, Parson W. *Entrepreneurial Hot Spots: The Best Places in America to Start and Grow a Company* [M]. Cambridge: Cognetic Inc. 1999,
- [60] Mokry B W. *Entrepreneurship and Public Policy: Can Governments Stimulate Star-Ups?* [M]. New York: Quorum Books, 1988.
- [61] Gartner W B, Shaver K G, Carter N M, et al. *Handbook of Entrepreneurial Dynamics: The Process of Business Creation* [M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 2004.
- [62] Li J T, Yang J Y, Yue D R. Identity, community, and audience: How wholly owned foreign subsidiaries gain legitimacy in China[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(1): 175 – 190.
- [63] Ma X F, Tong T, Fitza M. How much does subnational region matter to foreign subsidiary performance? Evidence from Fortune Global 500 Corporations' investment in China[J]. *Journal of International Business Studies*, 2013, 44(1): 66 – 87.
- [64] 高 建, 颜振军, 秦 兰, 等. 中国城市创业观察报告[M]. 北京: 清华大学出版社, 2007.  
Gao Jian, Yan Zhenjun, Qin Lan, et al. *China City Entrepreneurship Monitor*[M]. Beijing: Tsinghua University Press, 2007. (in Chinese)
- [65] Byron K. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67(2): 169 – 198.
- [66] Ford M T, Heinen B A, Langkamer K L. Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(1): 57 – 80.
- [67] Ellemers N, Spears R, Dossje B. Self and social identity[J]. *Annual Review of Psychology*, 2002, 53(1): 161 – 186.
- [68] Ashforth B. *Becoming: How Does the Process of Identification Unfold*[M]. // Whetten D A, Godfrey P C(Eds), *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, Thousand Oaks: Sage, 1998: 213 – 222.
- [69] DeRue D S, Ashford S J. Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2010, 35(4): 627 – 647.
- [70] Reynolds P D, Curtin R T. *New Business Creation: An International Overview*[M]. New York: Springer, 2010.
- [71] Greenhaus J H, Beutell N. Sources of conflict between work and family roles[J]. *Academy of Management Review*, 1985, 10(1): 76 – 88.
- [72] Dierdoff E C, Ellington, J K. It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(4): 883 – 892.
- [73] Carlson D, Kacmar K, Williams L. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2000, 56(2): 249 – 276.
- [74] Goetz S J, Freshwater D. State-level determinants of entrepreneurship and a preliminary measure of entrepreneurial climate [J]. *Economic Development Quarterly*, 2001, 15(1): 58 – 70.

- [75] Kim P H, Aldrich H E, Keister L A. Access (not) denied: The impact of financial, human, and cultural capital on entrepreneurial entry in the United States[J]. *Small Business Economics*, 2006, 27(1): 5–22.
- [76] Shane S. Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities[J]. *Organization Science*, 2000, 11(4): 448–469.
- [77] Greenhaus J H, Parasuraman S, Collins K M. Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6(2): 91–100.
- [78] Kirchmeyer C. Non work-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men[J]. *Sex Roles*, 1993, 28(9): 531–552.
- [79] Maidique M A, Patch P. Corporate Strategy and Technological Policy[M]. // Tushman M L, Moore W L. (Eds.), *Readings in the Management of Innovation*, Marshfield: Pitman, 1982: 173–285.
- [80] Samuelsson M, Davidsson P. Does venture opportunity variation matter? Investigating systematic process differences between innovative and imitative new ventures[J]. *Small Business Economics*, 2009, 33(2): 229–255.
- [81] Yin R K. Case Study Research: Design and Methods (3rd ed.)[M]. Thousand Oaks: Sage, 2003.
- [82] Kossek E E, Pichler S, Bodner T, et al. Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support[J]. *Personal Psychology*, 2011, 64(2): 289–313.
- [83] Frone M R, Russell M D, 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): 65–78.
- [84] Foley S, Yue N H, Lui S. The effects of work stressors, perceived organizational support and gender on work family conflict in Hong Kong[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2005, 22(3): 237–256.
- [85] Gioia D A, Patvardhan S D, Aimee L H, et al. Organizational identity formation and change[J]. *Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 123–193.
- [86] Powell G N, Francesco A M, Ling Y. Toward culture-sensitive theories of the work-family interface[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(5): 597–616.

## Work-family conflict in an entrepreneurship context: A role transition perspective

TIAN Li<sup>1, 2</sup>, ZHANG Yu-li<sup>1, 2</sup>

1. School of Business, Nankai University, Tianjin 300071, China;
2. The Entrepreneurship Research Center, Tianjin 300071, China

**Abstract:** This study applies a role transition approach to examine how the progress of new venture creation affects work-family conflict (WFC). The paper contends that the identity confusion accompanied by the role transition serves as a stressor and intensifies the conflicts between family members and the focal entrepreneur, especially when the new venture is operating at an “in-between” phase. The progress of new venture creation therefore exhibits an inverted U-shape relationship with WFC. Moreover, the impact of role transition on WFC varies with the level of social support to entrepreneurship. Analyses of 201 nascent entrepreneurs from China support the hypotheses.

**Key words:** new venture creation; work family conflict; role tra