



# 工作—非工作 边界管理研究

韦慧民 潘清泉 / 著

GONGZUO  
-FEIGONGZUO  
BIANJIE  
GUANLI YANJIU

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

# 工作—非工作 边界管理研究

韦慧民 潘清泉 / 著

GONGZUO  
-FEIGONGZUO  
BIANJIE  
GUANLI YANJIU

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

## 图书在版编目 (CIP) 数据

工作—非工作边界管理研究/韦慧民, 潘清泉著.

—北京: 经济科学出版社, 2016. 12

ISBN 978-7-5141-7528-8

I. ①工… II. ①韦…②潘 III. ①企业管理—  
人事管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 296341 号

责任编辑: 周国强

责任校对: 王肖楠

责任印制: 邱 天

## 工作—非工作边界管理研究

韦慧民 潘清泉 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010-88191217 发行部电话: 010-88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcs. tmall. com](http://jjkxcs.tmall.com)

北京密兴印刷有限公司印装

710×1000 16 开 17.75 印张 386 千字

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-7528-8 定价: 69.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010-88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010-88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))



# 前言

随着全球竞争的加剧和信息技术的发展，传统的“朝九晚五”或者“八小时工作制”的工作时间安排已被放置一旁。加班已经成为许多员工的常态，而基于互联网的 Web 2.0 环境使得工作的时间和空间不再受到约束，工作渗透家庭非常便捷。员工已经难以在工作和家庭生活之间划下明确的物理和心理边界（Mesmer-Magnus et al.，2006）。另外，随着女性进入职场、双收入家庭的普遍存在，“男主外女主内”的传统家庭角色分工受到挑战。男性和女性都承担着工作和家庭的角色，都在奋力挣扎以兼顾满足工作和家庭责任。可以说，如今员工的工作和家庭生活的边界在空间、时间和心理上都在相互渗透（Clark，2000）。工作—家庭冲突已经成为职场人面临的突出问题，对个人、家庭和组织都可能产生负面的影响（Davis & Kalleberg，2006）。当代员工渴望工作和生活两个领域都要参与，工作不是生活的全部，希望实现快乐工作和快乐生活，追求着高质量的工作和生活。在这一背景下，如何帮助员工实现工作—生活平衡已成为企业人力资源管理的一个重要问题。

基于人本主义视角，关注员工的工作和生活，帮助员工实现工作—生活平衡，达到工作和家庭相互促进的积极溢出效应，已经成为人力资源管理在提高企业竞争优势中的一种最重要途径（Kreiner et al.，2009）。家庭友好人力资源实践的提出就是企业应对这一发展趋势的反映。家庭友好人力资源实践在一定程度上可以降低工作和家庭要求之间的冲突，减少旷工、病假、离

职等行为 (Glass & Finley, 2002)。而且, 家庭友好人力资源实践还可以改善员工对于工作的态度和行为, 如工作动机、组织承诺、工作满意度, 工作绩效。另外, 家庭友好人力资源实践向现有和潜在的员工提供了一种信息, 影响他们对于该企业的知觉, 反映出企业的价值观和管理哲学, 强调了企业和领导对于员工非工作的关注程度, 特别是当企业自愿实施而不是政府或者法规强制要求的时候, 员工会感觉到受到特别的友好待遇, 享受企业特有的福利。这也有助于企业形象的积极提升, 能够提高企业招募和保留企业所需要的人才的能力 (Hammer et al., 2005)。正是上述考虑, 许多企业提出了家庭友好人力资源政策和实践, 如灵活工作时间、远程办公、职场托儿中心等, 旨在支持员工履行家庭角色应承担的职责, 以减少员工的缺席和离职, 提高员工的工作满意度和工作绩效。可以说, 企业人力资源管理关注员工的工作—非工作边界问题并提高边界管理能力成了“职场连通”时代背景下企业人力资源管理的新重点。

实际上, 面对这一背景, 企业目前较多的做法是将员工的工作和家庭边界模糊化, 旨在促进员工兼顾工作和家庭。但是面对着家庭生活过多影响员工工作的现象, 有些企业又回归到将员工的家庭与工作边界分割的做法, 如在工作时间禁止员工接入互联网以从事与工作无关的事情, 或者禁止在办公时间接收网购私人用品等。但是, 实践表明, 工作和家庭边界模糊化或者完全清晰化的做法都可能引发企业人力资源管理的危机, 包括引发员工抵触、焦虑、离职等。如何响应工作和家庭融合的现实背景, 结合具体情境因素实施有效的边界管理, 是企业人力资源管理避免上述危机的应对策略与思考方向。

正是出于上述考虑, 本专著关注于工作与非工作的边界及其管理问题, 旨在通过对工作—非工作边界问题、影响因素及影响效应的探讨, 促进工作—非工作边界管理理论的研究, 同时对企业人力资源管理实践提供借鉴。本书内容共包括 16 章, 第 1 章概括性地介绍了工作—家庭边界模糊化策略的价值及其可能引发的新问题。第 2 章、第 3 章探讨了工作—家庭冲突的效应机制。其中, 第 2 章探讨了工作—家庭冲突对辱虐管理的影响及心理契约违背的中介作用, 第 3 章, 基于情绪耗竭与敌意归因偏差视角探讨工作—家庭冲突对辱虐管理的影响机制。第 4 章、第 5 章探讨互联网对于工作—非工作边界的影响。其中, 第 4 章探讨了远程工作发展的背景、问题及管理策

略,第5章探讨员工的 mwork,即移动设备技术在非工作时间的工作相关应用可能引发的工作相关情绪体验以及员工的心理解脱与配偶的 mwork 在上述关系中的影响。第6章、第7章基于从工作中的心理解脱视角探讨工作—非工作边界问题。其中,第6章介绍从工作中的心理解脱的概念、测量以及影响因素,第7章基于工作—非工作边界融合角度分析从工作中的心理解脱的影响效应。第8章聚焦于工作—非工作边界强度特征,探讨工作—非工作边界的内涵、影响因素及其效应。第9章分析家庭支持型主管行为及其影响效应。第10章对工作—家庭角色转换影响因素进行剖析,旨在基于角色理论视角为工作—非工作边界管理提供指导。第11章探讨信息通信技术普遍使用背景下工作—家庭关系的新发展与管理,对指导互联网无处不在背景下的员工边界管理有着特别的意义。第12章从宏观层面分析工作—生活交互界面可能的背景影响因素,为不同文化与结构背景下的组织与个体工作—家庭边界管理提供了更广阔的背景指导和建议。第13章探讨公司“社区化”发展的管理问题,对于超越组织视角的员工工作—非工作边界管理有着更现实的参考价值。第14章工作—非工作边界渗透及其管理研究,分析了工作—非工作边界渗透的现实发展趋势及其背景影响因素,并提供了管理的路径参考。第15章在前述基础上更深入地剖析了工作—家庭边界高渗透背景下面临的新问题,并进一步地分析了员工管理策略的新方向与挑战应对措施。最后,第16章工作—家庭边界整合的影响效应及其综合管理模型,梳理了工作—家庭边界整合研究的理论基础,边界整合的影响效应,并构建了工作—家庭边界融合的综合管理模型。

本书在对工作—非工作边界融合影响效应与作用机制分析基础上,探究了工作—非工作边界融合与渗透发展的影响因素。然后基于效应机制与驱动机制的分析,提出了工作—非工作边界管理的相关策略。本书的重点在于工作—非工作边界管理存在的问题及其应对策略,旨在当前工作与非工作边界高度融合与渗透背景下,通过本书的相关研究促进工作—非工作增益,尽力避免工作—非工作冲突,提供了一些有用的借鉴与启迪。

# 目 录

|          |                                           |             |
|----------|-------------------------------------------|-------------|
| <b>1</b> | <b>导 言</b>                                | <b>/ 1</b>  |
| <b>2</b> | <b>工作—家庭冲突、心理契约违背对辱虐管理的影响机制研究</b>         | <b>/ 4</b>  |
| 2.1      | 引言                                        | / 4         |
| 2.2      | 理论基础与研究假设                                 | / 5         |
| 2.3      | 研究方法                                      | / 9         |
| 2.4      | 研究结果                                      | / 11        |
| 2.5      | 讨论与分析                                     | / 13        |
| <b>3</b> | <b>主管工作—家庭冲突对辱虐管理的影响机制：情绪耗竭和敌意归因偏差的作用</b> | <b>/ 18</b> |
| 3.1      | 引言                                        | / 18        |
| 3.2      | 理论基础与研究假设                                 | / 21        |
| 3.3      | 研究方法                                      | / 26        |
| 3.4      | 数据分析结果                                    | / 27        |
| 3.5      | 讨论与分析                                     | / 31        |
| 3.6      | 结论                                        | / 34        |
| <b>4</b> | <b>远程工作：想说爱你不容易</b>                       | <b>/ 36</b> |
| 4.1      | 引言                                        | / 36        |
| 4.2      | 远程工作发展的驱动因素及其价值剖析                         | / 38        |
| 4.3      | 远程工作可能存在的问题分析                             | / 41        |
| 4.4      | 远程工作效率的影响因素                               | / 43        |
| 4.5      | 远程工作效率提升的管理策略                             | / 46        |

|     |                                  |       |
|-----|----------------------------------|-------|
| 4.6 | 结语                               | / 48  |
| 5   | 员工 mwork 与情绪耗竭：心理解脱与配偶 mwork 的影响 | / 51  |
| 5.1 | 引言                               | / 51  |
| 5.2 | 文献基础与模型构建                        | / 53  |
| 5.3 | 研究方法                             | / 59  |
| 5.4 | 研究结果                             | / 60  |
| 5.5 | 讨论与分析                            | / 65  |
| 6   | 从工作中的心理解脱：概念、测量及影响因素             | / 70  |
| 6.1 | 引言                               | / 70  |
| 6.2 | 从工作中的心理解脱的概念提出及测量                | / 71  |
| 6.3 | 从工作中的心理解脱理论                      | / 74  |
| 6.4 | 从工作中的心理解脱的影响因素                   | / 76  |
| 6.5 | 总结与展望                            | / 82  |
| 7   | 从工作中的心理解脱的影响效应研究：基于工作—非工作边界融合视角  | / 86  |
| 7.1 | 引言                               | / 86  |
| 7.2 | 从工作中的心理解脱的内涵及概念辨析                | / 88  |
| 7.3 | 从工作中的心理解脱的影响效应                   | / 89  |
| 7.4 | 从工作中的心理解脱影响效应的边界条件               | / 93  |
| 7.5 | 管理启示与研究展望                        | / 95  |
| 8   | 工作—非工作边界强度：内涵、影响因素及效应            | / 99  |
| 8.1 | 引言                               | / 99  |
| 8.2 | 工作—非工作边界强度的内涵与特性                 | / 101 |
| 8.3 | 工作—非工作边界强度的维度及测量方法               | / 105 |
| 8.4 | 角色认同对工作—非工作边界强度的影响               | / 109 |
| 8.5 | 工作—非工作边界强度的影响效应                  | / 110 |
| 8.6 | 结语与未来研究展望                        | / 113 |



|           |                                 |       |
|-----------|---------------------------------|-------|
| <b>9</b>  | <b>家庭支持型主管行为及其影响机制研究</b>        | / 116 |
| 9.1       | 引言                              | / 116 |
| 9.2       | 家庭支持型主管行为的内涵及特征                 | / 118 |
| 9.3       | 家庭支持型主管行为研究的理论基础                | / 121 |
| 9.4       | 家庭支持型主管行为的主效应                   | / 124 |
| 9.5       | 家庭支持型主管行为影响效应的中介机制              | / 126 |
| 9.6       | 家庭支持型主管行为影响效应的边界条件              | / 127 |
| 9.7       | 结语                              | / 130 |
| <b>10</b> | <b>工作—家庭角色转换影响因素研究评介</b>        | / 133 |
| 10.1      | 引言                              | / 133 |
| 10.2      | 工作—家庭角色转换的相关概念辨析                | / 134 |
| 10.3      | 角色边界特征对工作—家庭角色转换的影响分析           | / 136 |
| 10.4      | 角色认同对工作—家庭角色转换的影响分析             | / 140 |
| 10.5      | 组织环境背景对工作—家庭角色转换的作用             | / 142 |
| 10.6      | 工作—家庭角色转换综合影响模型                 | / 143 |
| 10.7      | 结论、启示与展望                        | / 145 |
| <b>11</b> | <b>信息通信技术的使用与工作—家庭关系管理研究</b>    | / 149 |
| 11.1      | 引言                              | / 149 |
| 11.2      | 电子通信技术的使用对工作—家庭关系的影响效应分析        | / 151 |
| 11.3      | 电子通信技术对工作—家庭关系影响可能存在的边界条件       | / 154 |
| 11.4      | 基于工作—家庭促进视角的电子通信技术使用管理策略        | / 156 |
| 11.5      | 结语                              | / 163 |
| <b>12</b> | <b>工作—生活交互界面的宏观影响因素及其微观管理启示</b> | / 167 |
| 12.1      | 引言                              | / 167 |
| 12.2      | 文化对于工作—生活交互界面的影响                | / 168 |
| 12.3      | 结构对于工作—生活交互界面的影响                | / 174 |
| 12.4      | 基于宏观层面影响因素的工作—家庭交互界面微观管理策略      | / 178 |

|           |                                   |              |
|-----------|-----------------------------------|--------------|
| 12.5      | 结语                                | / 182        |
| <b>13</b> | <b>公司“社区化”发展的管理驱动与挑战</b>          | <b>/ 185</b> |
| 13.1      | 引言                                | / 185        |
| 13.2      | 公司“社区化”发展的时代背景要求                  | / 186        |
| 13.3      | 公司“社区化”发展的管理价值剖析                  | / 189        |
| 13.4      | 公司“社区化”发展的管理驱动策略                  | / 191        |
| 13.5      | 公司“社区化”发展对企业管理的挑战                 | / 195        |
| 13.6      | 结束语                               | / 196        |
| <b>14</b> | <b>工作—非工作边界渗透及其管理研究</b>           | <b>/ 198</b> |
| 14.1      | 引言                                | / 198        |
| 14.2      | 工作—非工作边界分离与融合的动态演变                | / 199        |
| 14.3      | 工作—非工作边界渗透及其结果                    | / 200        |
| 14.4      | 工作—非工作边界渗透的影响因素                   | / 203        |
| 14.5      | 工作—非工作边界渗透的管理路径                   | / 206        |
| 14.6      | 结语及未来研究展望                         | / 210        |
| <b>15</b> | <b>工作—家庭边界高渗透背景下企业员工管理问题与策略研究</b> | <b>/ 214</b> |
| 15.1      | 引言                                | / 214        |
| 15.2      | 工作—家庭边界高渗透背景下企业员工面临的新问题           | / 215        |
| 15.3      | 工作—家庭边界渗透负面效应诱发的双主体分析             | / 216        |
| 15.4      | 工作—家庭边界高渗透背景下企业员工管理的目标追求          | / 219        |
| 15.5      | 工作—家庭边界高渗透背景下的企业员工管理策略<br>新发展     | / 220        |
| 15.6      | 高渗透工作—家庭边界管理新策略的挑战与再思考            | / 224        |
| 15.7      | 结语                                | / 227        |
| <b>16</b> | <b>工作—家庭边界整合的影响效应及其综合管理模型</b>     | <b>/ 229</b> |
| 16.1      | 引言                                | / 229        |
| 16.2      | 工作—家庭边界整合研究的理论基础                  | / 230        |

|      |                    |       |
|------|--------------------|-------|
| 16.3 | 工作—家庭边界整合的影响效应     | / 235 |
| 16.4 | 工作—家庭边界整合的综合管理模型构建 | / 241 |
| 16.5 | 结语                 | / 244 |

|      |       |
|------|-------|
| 参考文献 | / 248 |
|------|-------|

|    |       |
|----|-------|
| 后记 | / 267 |
|----|-------|

# I

## 导 言

由于工作和家庭通常被认为是职场人所担负的两种最重要的角色。随着双收入家庭的增加，职场人对于工作与家庭角色兼顾的必要性更为凸显。现代通信技术的发展又进一步加剧了工作与家庭相互渗透的可能性，从而引发了员工工作与家庭之间更多的潜在冲突与矛盾。如果职场人能够很好地解决这一问题，就能实现“工作—家庭之间的平衡”，满足员工高水平“工作生活质量”的追求（Hecht & Allen, 2009）。工作和家庭边界模糊化的策略就是为了帮助员工解决这种冲突。从管理实践来看，这一策略确实帮助员工在需要的时候能够较为方便地从一个角色转向另一个角色，减轻了工作和家庭角色冲突，实现工作和家庭平衡。

家庭友好人力资源管理就是一种工作—家庭边界模糊化的管理策略。家庭友好人力资源管理是企业设计用以帮助员工管理工作和私人生活需求的政策和项目（Ngo et al., 2009）。也有研究者用其他的一些概念表述，如家庭友好雇用实践（family-friendly employment practices）（Davis et al., 2006）、家庭友好支持（family-friendly supports）（Hammer et al., 2005）、家庭友好项目（family-friendly programs）（Wang et al., 2007）等。但是，这些概念的内涵都是企业采取的人力资源管理方式，旨在解决员工的工作—生活冲突，对员工家庭生活角色提供一定的支持，以应对当代员工工作和家庭生活领域相互渗透、密切联系现状。家庭友好人力资源实践的内容通常包括灵活工作时间、远程办公或在家办公、休假政策、老人或儿童护理以及生活咨询服务等。有调查发现，员工评价的最佳雇主的一个重要评价标准就是企业是否

关心员工的工作—家庭平衡。相反，忽视员工家庭生活需要的企业是最不受员工欢迎的企业。在当前，人才流失较为严重的背景下，企业为提高员工的忠诚度与敬业度，迫切需要关心员工，帮助员工实现高质量工作生活，达到工作—生活平衡。当代社会，家庭友好人力资源实践已经成为企业获取竞争优势的一种重要人力资源管理途径（Perry-Smith & Blum, 2000）。

不过，值得注意的是，工作和家庭边界模糊化这些策略在推动企业人力资源管理的同时，也引发了企业人力资源管理的一些新困境。首先，对于企业而言。Web 2.0 等现代技术在帮助员工融合工作和家庭边界的同时，如果没有很好地运用，也可能为企业带来负面效应。Web 2.0 环境带来了信息传递与获取的革命。在 Web 2.0 环境下每个人都可以成为信息传递的主导，而且双向多主体之间的传递方式使得传递速度加快。但是，有关危机管理的研究发现，激烈竞争环境下的企业面临的一个重要危机就是信息危机。Web 2.0 环境下公司的机密更容易在不经意间被泄漏。并且有时企业内部员工在互联网上不恰当地信息发布，如企业的裁员计划等，也可能导致企业面临声誉损害等风险。另外，Web 2.0 环境为员工提供了一个发表意见和想法的平台，而不只是被动地接受企业发布的信息。这在提供便利让企业获取员工真实想法和意见的同时，也可能带来负面的问题。部分员工对企业管理的不满情绪和不当想法的任意公开宣泄，可能会在 Web 2.0 环境下形成一种负面观点的极化，引导社会公众或者企业内部成员产生一种有偏差的极端化观点，对企业管理产生难以控制的不良影响。其次，对于员工个体而言。家庭是一个人心灵的避风港，保持工作—家庭之间的平衡是提高个体复原力的一个重要手段。然而，工作和家庭边界模糊化背景下企业员工的工作和家庭角色可能相互妨碍，导致冲突问题更加明显，由此引发出更多的负面结果，如身体和心理健康问题，各种角色责任无法履行，工作绩效下降、家庭矛盾增加等。有研究就发现，Web 2.0 环境下员工自身对于互联网等各种技术的不当使用会在客观上增加工作和家庭边界渗透，引发工作—家庭角色冲突，产生更多的焦虑和注意力不集中，降低工作绩效，也可能影响员工的同事关系，影响企业效益（Hammer et al., 2005）。有关模糊工作和家庭边界的研究表明，基于企业安排的在家办公或者远程办公的员工有着更多的工作—家庭冲突问题和体验；把工作带入家庭的个体以及使用网络在家办公的员工会体验到更高水平的工作和家庭相互干扰（Chesley, 2005）。因为家庭办公更容易

造成工作和家庭领域的相互渗透,使得两者之间彼此妨碍,既影响家庭生活质量,也影响工作效率。此外,Bulger等(2007)研究指出,把私人事务带入工作,企业员工可能容易转移注意力,因为这些事情可能比较简单,可以在很短的时间内很快地处理完毕。对此,个体通常不会感觉到将非工作带入工作会影响工作绩效。而与此形成对比的是,当工作进入到家庭时,员工会体验到更多的工作对家庭冲击,严重影响员工及其家庭成员对于和谐生活的体验(Hecht et al., 2009)。可见,工作和家庭边界模糊化策略可能对员工的工作和家庭生活均带来非预期的负面影响。并且员工在判断边界模糊化影响作用中还普遍存在一种倾向,即工作妨碍家庭要高于家庭妨碍工作。这种倾向使得员工对企业禁止员工在工作时间从事私人事务的规定不理解甚至抵触。为此,企业人力资源管理需要特别的关注。

总的来说,随着双收入家庭的增加,女性越来越多地加入职场,以及互联网和移动设备无所不在地渗透,工作与家庭领域的界限已经变得越来越模糊了。在工作与家庭边界高度渗透的背景下,组织需要正视并采取有效措施应对新出现的问题。工作—家庭边界模糊化的策略虽然可能在一定程度上缓和员工的工作—家庭多重角色负荷的压力。但是工作—家庭边界模糊化策略可能是一把“双刃剑”,组织以及个体都需要对此有着明确而清晰的认识。更好地管理工作—非工作边界是新时代背景下组织与个体均面临的重要课题。如何有效解决这一课题,有着丰富的研究成果提供借鉴指导,但同时组织和个体也需要结合自身实际情况有针对性地选择与应用,以最大限度地促进工作与家庭的平衡与丰富化。

## 2

# 工作—家庭冲突、心理契约违背 对辱虐管理的影响机制研究

随着工作与家庭边界的日益模糊化,员工的工作与家庭领域各自的独立性越来越难以保证。可以说,工作与家庭在一定程度的交叉与重叠已是一个不争的客观现实。本研究基于个体组织关系以及工作家庭关系视角,分析关系管理失衡下的心理契约违背以及工作—家庭冲突对于主管辱虐管理的影响,并运用替代性攻击理论分析其中的内在机制。通过主管—下属配对调查结果表明,心理契约违背、工作干涉家庭以及家庭干涉工作均显著提高主管辱虐管理。另外,消极情绪在心理契约违背与辱虐管理间发挥完全中介作用。而工作干涉家庭以及家庭干涉工作一方面直接促进主管辱虐管理的发生,另一方面则通过激发消极情绪进而导致主管辱虐管理的增加。

## 2.1 引言

对待下属粗鲁无礼,威胁下属不给予工作,嘲笑下属无能,因其他事情迁怒于下属等等都是组织中辱虐管理行为的典型表现。辱虐管理(abusive supervision)是指领导对于下属展现出的持续性的敌意行为,包括口头攻击以及相应的一些非言语行为(Tepper, 2000)。有研究表明,组织中的辱虐管理相比身体暴力和性侵犯更为常见(Tepper, Duffy & Henle, 2006)。而且,辱虐管理对于组织及其成员均可能产生极大的负面影响。研究发现,辱

虐管理可能激发下属的攻击行为 (Martinko, Harvey, Brees & Mackey, 2013), 减少员工的组织公民行为 (Liu & Wang, 2013), 降低工作绩效、组织承诺和工作满意度等 (Harris, Marett & Harris, 2013)。

虽然辱虐管理的影响效应研究获得了极为丰富的成果。但是, 究竟是什么原因驱使主管产生辱虐管理行为呢? 如何才能更有效地降低甚至避免主管辱虐管理行为的产生? 对此类问题的探讨将有助于更有效地指导组织管理实践, 避免辱虐管理的负面效应。不过, 在组织管理研究中, 有关辱虐管理的驱动机制研究还是相对较少的 (Hu, 2016; Wei & Si, 2013)。已有的研究提出辱虐管理行为发生的涓滴效应, 即辱虐管理的产生是仿效上级领导的辱虐行为而向下属的传递 (Liu, Liao & Loi, 2012)。还有研究指出, 辱虐管理的发生是由于主管体验到了高水平的压力 (Mawritz, Dust & Resick, 2014; Mawritz, Folger & Latham, 2014)。之前的研究往往是分别探讨组织和个体两方面因素各自的影响作用。但是, 组织与个体因素可能如何共同影响辱虐管理的发生还不明晰。基于此, 本研究同时融合组织与个体因素的考虑, 检验其对辱虐管理的影响及其作用机制。具体来说, 本研究将基于关系观探讨个体与组织关系中的心理契约违背以及个体工作与家庭关系中的工作—家庭冲突对于辱虐管理的影响, 并运用替代性攻击理论, 分析其中的内在影响机制。

## 2.2 理论基础与研究假设

### 2.2.1 心理契约违背与辱虐管理

心理契约是雇佣双方之间形成的一种内隐的、未正式书面化的契约 (Robinson & Morrison, 2000)。形成的心理契约会导致双方发展起相应的对于彼此的期望。心理契约违背是个体对于其所在的组织不能以自己的贡献相当的方式满足心理契约中的一个或者多个方面的一种认知 (Morrison & Robinson, 1997; Dulac & Wayne, 2008)。基于替代性攻击 (displaced aggression) 理论, 个体受到挫折之后会选择攻击一个无辜的人 (喻丰、郭永玉和涂阳军, 2011)。在这其中, 挫折启动了攻击。心理契约违背可能会被



个体感知为与组织关系互动中的一种挫折。基于替代攻击的观点，当个体认为令自己受挫的一方会有能力惩罚自己或者自己无力反抗，他会先抑制住自己的攻击行为，而在之后选择一个没有威胁的对象作为替代物，对其进行攻击（Krahé, 2001）。在高权力距离的中国文化背景下，组织中主管处于相对优势的地位，而下属则更多地处于顺从和服从的角色。基于此，主管更可能视下属为对自己没有威胁的宣泄对象，将自己从组织中受到的挫折——心理契约违背所产生的攻击能量转向下属。

基于社会交换理论，当员工知觉组织履行了心理契约，则会以积极的态度和行为回报组织。而知觉到心理契约违背则可能会产生消极回报，即产生消极甚至破坏性的行为（Lester, Turnley & Bloodgood, 2002）。Bushman 等（2005）指出，辱虐管理可能源自于对雇主不当对待的知觉。心理契约违背可能令主管产生组织对待自己的方式不当或不公的知觉，从而可能激发主管的辱虐管理行为。Mawritz 等（2014）研究指出，主管对组织的敌意氛围知觉是辱虐管理的前因变量。敌意气氛可能是辱虐管理的滋生地（Tepper, Duffy & Henle, 2016）。依此逻辑，心理契约违背是主管对于组织没有很好地根据自己付出的努力而履行组织应尽责任与承诺的一种认知，可能产生组织不友好甚至对自己有敌意的一种评价，从而表现出辱虐管理行为。

另外，有研究表明，主管可能通过辱虐他人的方式来传递出自己的权威形象并影响其下属（Tepper, Duffy & Breaux-Soignet, 2012; Shao, Resick & Hargis, 2011）。Hu 和 Liu（2016）认为，辱虐管理可能源于主管对于地位的渴望。对于地位的竞争会激发攻击（Faris & Felmlee, 2011）。由此，可以看出，辱虐管理的一种重要原因就是地位的关注。而对于地位渴望的强度可能会受到一些情境因素的影响，如当权力受到威胁的时候可能使得努力提升地位变得非常重要（Williams, 2014）。Fast 等（2012）研究揭示，有权力但缺乏地位的人更可能表现出对下属的攻击，以此来保护他的权力。Anicich 等（2013）也发现，主管会采取对下属的攻击行为，以应对自己所受到的权力威胁，从而保护自己的积极自我形象并宣称自己的上级角色。有研究指出，主管的内部尊重知觉，即个体在组织内部在他人眼中自己地位的知觉，会影响到个体的地位威胁知觉。当低内部尊重知觉时，个体会认为他人对自己有负面意图（Lount & Pettit, 2012），会努力去保护自己的地位（Scheepers & Ellemers, 2005）。基于此，主管体验到心理契约违背有可能使其产生组织不