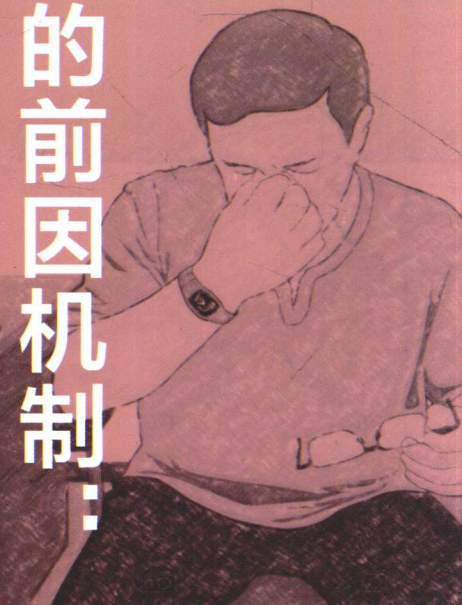
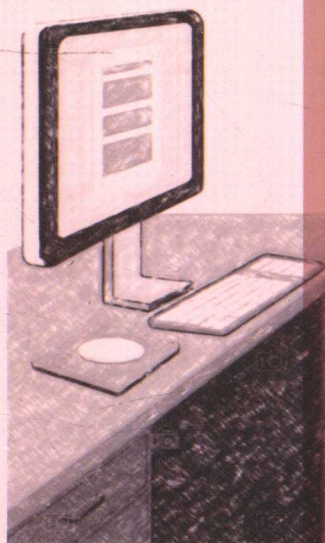


工作家庭冲突的前因机制：

社会认知的视角

于坤
著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

工作家庭冲突的前因机制： 社会认知的视角

于 坤 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

工作家庭冲突的前因机制：社会认知的视角/于坤著. —北京：
知识产权出版社，2018. 5

ISBN 978 - 7 - 5130 - 5553 - 6

I. ①工… II. ①于… III. ①家庭社会学—研究 IV. ①C913. 11

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 094634 号

责任编辑：常玉轩
装帧设计：陶建胜

责任校对：王 岩
责任出版：刘译文

工作家庭冲突的前因机制：社会认知的视角
于 坤 著

出版发行：知识产权出版社有限责任公司

社 址：北京市海淀区气象路 50 号院

责编电话：010 - 82000860 转 8572

发行电话：010 - 82000860 转 8101/8102

印 刷：北京九州迅驰传媒文化有限公司

开 本：787mm × 1092mm 1/16

版 次：2018 年 5 月第 1 版

字 数：178 千字

ISBN 978-7-5130-5553-6

网 址：<http://www.ipph.cn>

邮 编：100081

责编邮箱：changyuxuan08@163.com

发行传真：010 - 82000893/82005070/82000270

经 销：各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张：11

印 次：2018 年 5 月第 1 次印刷

定 价：48.00 元

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题，本社负责调换。

目 录

绪 论	(1)
第一章 文献回顾与问题提出	(6)
1.1 工作家庭冲突	(6)
1.1.1 工作家庭冲突的特征	(8)
1.1.2 工作家庭冲突的理论	(13)
1.1.3 工作家庭冲突的测量	(15)
1.1.4 工作家庭冲突的结果与影响因素	(19)
1.2 社会认知理论	(23)
1.2.1 社会学习理论	(24)
1.2.2 社会认知视角下的个体与环境交互作用	(26)
第二章 环境因素：工作日程控制与工作家庭冲突的关系研究	(30)
2.1 文献综述	(30)
2.1.1 工作日程控制	(30)
2.1.2 家庭时间充裕度	(34)
2.1.3 情绪耗竭	(36)
2.2 问题提出与研究假设	(42)
2.2.1 问题提出	(42)
2.2.2 工作日程控制，情绪耗竭与工作家庭冲突：一个双向中介	(43)
2.2.3 工作日程控制、情绪耗竭与工作家庭冲突关系中家庭时间充裕度的调节作用	(45)

2.3 方法	(46)
2.3.1 研究样本与研究程序	(47)
2.3.2 测量	(47)
2.4 结果	(48)
2.4.1 初步分析	(48)
2.4.2 区分效度检验	(49)
2.4.3 假设检验	(50)
第三章 行为因素：组织公民行为与工作家庭冲突的关系研究	(56)
3.1 文献综述	(56)
3.1.1 组织公民行为	(56)
3.1.2 压力	(69)
3.1.3 工作满意度	(76)
3.2 问题提出与研究假设	(78)
3.2.1 问题提出	(78)
3.2.2 组织公民行为与工作家庭冲突：工作满意度的中介作用	(79)
3.2.3 组织公民行为与工作满意度：压力感的调节作用	(80)
3.3 方法	(80)
3.3.1 研究样本与研究程序	(81)
3.3.2 测量	(81)
3.4 结果	(82)
3.4.1 初步分析	(82)
3.4.2 区分效度检验	(83)
3.4.3 假设检验	(85)
第四章 认知因素：核心自我评价与工作家庭冲突的关系研究	(88)
4.1 文献综述与问题提出	(88)
4.1.1 核心自我评价	(88)
4.1.2 职业韧性	(94)
4.2 问题提出与研究假设	(101)
4.2.1 问题提出	(101)

4.2.2 工作压力在核心自我评价与工作家庭冲突之间的中介作用	(102)
4.2.3 职业韧性在核心自我评价与工作家庭冲突之间的中介作用	(103)
4.3 方法	(104)
4.3.1 样本与程序	(105)
4.3.2 测量	(105)
4.4 结果	(107)
4.4.1 测量模型检验	(109)
4.4.2 双通道中介模型检验	(109)
第五章 讨论	(112)
5.1 研究结果总述	(112)
5.2 理论贡献	(113)
5.3 实践贡献	(117)
5.4 不足与未来研究展望	(118)
5.5 结论	(120)
参考文献	(121)

绪 论

工作与家庭是对人类最为重要的两个人生领域 (Andrews & Withey, 1976)。如何平衡工作与家庭, 是个体职业发展过程中所要面对的重要问题之一。基于个人资源的有限性假设 (Grawitch, Barber, & Justice, 2010), 工作与家庭领域对有限的个体资源很容易形成竞争关系。如果个体在工作领域的角色与家庭领域的角色互不兼容, 因此而导致的角色间冲突就称为工作家庭冲突 (Greenhaus & Beutell, 1985)。工作家庭冲突被认为是一种双向的概念, 包括了工作至家庭冲突和家庭至工作冲突 (Frone et al., 1992)。因为工作至家庭冲突给家庭带来的影响要比家庭至工作冲突给工作带来的影响更大 (Frone, 2003; Frone, Russell, & Cooper, 1992b), 研究工作如何影响家庭就成为工作家庭领域中最主要的议题 (Greenhaus & Beutell, 1985), 也得到研究者最多的关注 (Frone et al., 1992b)。工作家庭冲突给个体和组织都会带来严重的不良后果, 包括更低的幸福感 (Diener & Ryan, 2008) 与更低的工作满意度 (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Bedeian, Burke, & Moffett, 1988)、更高的抑郁 (Frone et al., 1992a) 与情绪耗竭水平 (Pleck et al., 1980), 更多的缺勤 (Goff, Mount, & Jamison, 2006) 以及更高的离职倾向 (Nohe & Sonntag, 2014) 等。

因为工作家庭冲突给组织及个人带来的负面影响, 过去几十年来, 越来越多的研究者开始关注是哪些因素导致了工作家庭冲突, 特别是工作至家庭的冲突 (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005)。一些情景因素, 比如工作压力源 (Frone et al., 1992a; Goh, Ilies, & Wilson, 2015)、社会支持 (Carlson & Perrewé, 1999; Nielson, Carlson, & Lankau, 2001), 以及一些个人因素, 比如个人主动性 (Bolino & Turnley, 2005) 与控制源 (Andreassi &

Thompson, 2007) 等都被发现与工作家庭冲突相关。然而, 虽然现有研究已经对工作家庭冲突保持了相当高的关注度, 并取得了一定的研究进展, 但是工作家庭冲突的前因机制依然没有被真正揭开。基于社会认知理论 (Bandura, 2001; Wood & Bandura, 1989) 来对工作家庭冲突的前因机制研究进行梳理, 笔者发现已有研究在深度和系统性上仍然存在着较为明显的不足。

社会认知理论为研究者们提供了一个系统的框架来解释人类的心理与行为机制。社会认知理论描述了个体的认知特征、行为特征与环境特征三个元素之间的动态关系 (Bandura, 2001)。社会认知理论关注个体如何通过主动的自我组织、自我调节与自我反省来塑造其生活的环境, 而不是简单地被环境塑造 (Bandura, 2001)。然而, 在目前大部分应用社会认知理论的研究中, 影响的方向都是从环境特征到个体特征, 或者环境特征到个体行为。而相反的方向, 即个体特征到环境特征, 或者行为特征到环境特征都相对较少。这意味着, 采用能动视角去看待个体的认知与行为对环境的塑造作用的研究目前尚不足够。在工作家庭冲突的研究领域, 这个状况更为明显。

首先, 虽然组织公民行为对个人与组织的影响已经在组织中被广泛地研究 (Bolino & Turnley, 2005), 但依然很少有研究去考察组织公民行为对个体与家庭领域的相关结果 (如工作家庭冲突) 的影响。这是一个非常重要的理论缺失, 尤其在当下双收入家庭越来越多、工作时间不断延长的大背景下 (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2009), 我们非常有必要去理解人们在现代社会中如何在不同的人生领域中去权衡, 并管理好工作与家庭间的界限 (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Perlow, 1998; ten Brummelhuis & Bakker, 2012)。此外, 组织公民行为除了已经被发现在组织中扮演积极的角色之外, 还可能扮演消极角色 (Koopman, Lanaj, & Scott, 2016)。因此, 组织公民行为对工作家庭冲突的影响值得更进一步的探索。

其次, 尽管组织已经采取了多样化的策略, 如弹性工作制等更多工作日程上的自由度, 来给予员工在工作上更多的控制感, 以期待帮助员工更好地平衡好他们的工作与家庭, 降低工作家庭冲突 (Glass & Fujimoto, 1995; Thomas & Ganster, 1995), 然而这种实践的理论基础尚未完善, 证据尚不够全面。例如, 工作日程控制, 一个体现了个体所拥有在工作上花多少时间以及在哪里工作的

自由度和灵活性的概念 (Thomas & Ganster, 1995), 至今仍很少在组织中被研究 (Kelly & Moen, 2007), 尤其是相比于其他常见类型的工作控制感, 如决策权威性和技能自主性等而言 (Karasek, 1979b; Van der Doef & Maes, 1999)。缺乏这种研究导致的结果就是, 至今工作日程控制与一些重要的组织结果变量如情绪耗竭等之间的关系仍然不够清楚。而在工作领域之外, 虽然有一些横断的研究对日程控制和工作家庭冲突的关系提供了初步的证据 (Beutell, 2010; Hughes & Parkes, 2007; Lapierre & Allen, 2012), 然而, 员工的工作日程控制如何影响工作家庭冲突、这个影响又和情绪耗竭有什么关系还远远没有被研究清楚。这是一个重要的理论和实践上的缺失。因为一般的工作控制都在探索“如何”去做工作, 而日程控制则更加关心“何时”与“在哪里”工作。除了工作方式之外, 工作时间和地点等场景因素对组织结果以及工作家庭关系的影响同样值得深入探讨。

最后, 虽然 Greenhaus and Beutell (1985) 从理论上把工作家庭冲突分为三个维度, 分别是基于时间的冲突, 即工作角色与家庭角色在时间上的不兼容; 基于压力的冲突, 即一个角色的压力感影响了另一个角色的表现; 以及基于行为的冲突, 即一个角色的角色内行为与另一个角色的期望不符合; 但绝大部分研究在考察工作家庭冲突时, 考察的其实是基于时间的冲突和基于压力的冲突 (O' Driscoll, Brough, & Kalliath, 2005)。相反, 针对基于行为的工作家庭冲突的研究在文献中非常少见 (Dierdorff & Ellington, 2008)。此外, 针对近年来得到越来越多关注的认知因素——核心自我评价 (Judge, 2009), 至今为止很少有研究考察过其与工作家庭冲突之间的关系。仅有的例外是一些横截面研究 (e. g., Boyar & Mosley, 2007; Haines, Harvey, Durand, & Marchand, 2013), 且把工作家庭冲突当作一个单一维度的结果变量, 从而使得核心自我评价如何影响三个维度的工作家庭冲突这个问题无法得到回答。

为了解决上述问题, 笔者即以工作与家庭之间的冲突为因变量, 以个体的个人特征、个体行为为能动因素, 探讨个体认知与行为如何影响其身处的环境。此外, 因为社会认知理论同时存在着中介作用, 如个体认知通过影响个体行为来影响环境、环境通过影响个体认知来影响个体行为等, 笔者同样认为, 环境特征也可以通过影响个体的认知和行为, 从而对其他环境特征产生间接的

影响。基于此，笔者根据社会认知理论的框架，考察了工作家庭冲突在行为、环境与认知三个方面的影响因素，包括组织公民行为、工作日程控制以及核心自我评价。此外，笔者还考察了这三个方面的影响因素与工作家庭冲突关系的内在机制和可能的边界条件。

在研究1中，笔者首先考察了环境因素如何与其他环境因素交互作用，并通过认知因素来影响工作家庭冲突。具体地，笔者基于资源视角（Grzywacz & Marks, 2000；ten Brummelhuis & Bakker, 2012）和工作要求-资源模型（Bakker & Demerouti, 2007），构建了一个双向的中介模型，联结起工作日程控制、工作家庭冲突与情绪耗竭。首先，笔者预期工作日程控制将通过工作家庭冲突来影响情绪耗竭。反过来，笔者还预期工作日程控制也通过情绪耗竭来影响工作家庭冲突。在此基础上，个体所拥有的家庭时间充裕度将在工作日程控制与情绪耗竭的关系间起到调节作用。所谓家庭时间充裕度，即个体可以用于家庭领域角色的时间（Van Horn, Bellis, & Snyder, 2001）。笔者预期，在高水平的家庭时间充裕度下，高水平的工作日程控制对个体认知与环境的影响效应才更明显，带来更低水平的情绪耗竭与更低水平的工作家庭冲突。接着，在第2个研究中，笔者考察了行为因素与环境因素如何交互作用，并通过认知因素来影响工作家庭冲突。具体地，基于社会交换理论（Blau, 1964），笔者构建了一个中介模型，通过工作满意度将组织公民行为与工作家庭冲突连接起来，并考察了压力感在这个关系中的调节作用。首先，笔者预期工作满意度会中介组织公民行为与工作家庭冲突之间的关系。此外，个体知觉到的压力将调节组织公民行为与工作满意度之间的关系。在高水平的压力感下，组织公民行为与工作满意度之间的正相关将被弱化。

最后，在研究3中，笔者考察了认知因素如何通过其他的认知因素来分别影响三个维度的工作家庭冲突。具体地，笔者发展与检验了一个核心自我评价与基于时间、基于压力和基于行为的三个维度的工作家庭冲突关系的双通道中介模型。首先，资源分配理论（Becker, 1965；Bergeron, 2007）认为，个体所拥有的有限的个人资源，如时间和能量等，会限制个体同时完成多项任务的潜力。笔者据此提出，工作压力会中介核心自我评价与基于时间、基于压力的工作家庭冲突之间的负相关，同时中介核心自我评价与基于行为的工作家庭冲

突之间的正相关。具体地，笔者预期核心自我评价与工作压力之间呈负相关关系，而工作压力将与基于时间和基于压力的工作家庭冲突呈正相关，而与基于行为的工作家庭冲突呈负相关。其次，基于角色理论（Katz & Kahn, 1978），每个工作角色都有其特定的角色内行为。而职业韧性，作为职业动机的一个维度，体现出个体对于职业目标的坚持性以及对不利职业环境的抗性。笔者据此假设，职业韧性将会中介核心自我评价与基于行为的工作家庭冲突之间的关系。此外，基于资源分配理论（Becker, 1965；Bergeron, 2007），笔者还假设职业韧性将会中介核心自我评价与基于时间的和基于压力的工作家庭冲突之前的关系。具体地，笔者假设核心自我评价与职业韧性之间呈正相关关系，而职业韧性将与三种工作家庭冲突之间都呈正向关系。

总之，通过上述三方面的研究，在社会认知理论的框架下，我们期望可以发现认知因素、行为因素以及环境因素彼此互相作用影响工作家庭冲突的内在机制。具体地，我们关注个体的核心自我评价、组织公民行为以及与工作日程控制对工作家庭冲突的影响，以及工作满意度、情绪耗竭、工作压力、职业韧性在上述认知、行为、环境因素与工作家庭冲突关系中所起到的连接作用。通过上述探讨，笔者期望可以对工作家庭冲突研究的深度和系统性起到丰富作用。

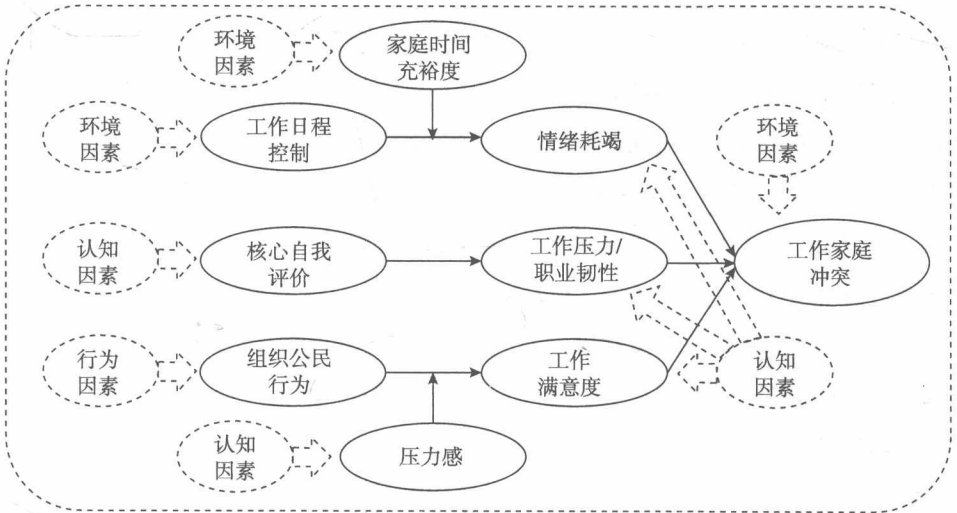


图1 社会认知理论框架下工作日程控制、组织公民行为与核心自我评价与工作家庭冲突的关系模型

第一章 文献回顾与问题提出

1.1 工作家庭冲突

传统的研究者将工作领域与家庭领域当作两个独立的领域。例如，组织心理学家们仅关注工作领域，而家庭治疗师则仅关注家庭领域（Zedeck & Mosier, 1990）。20 世纪 70 年代后，西方组织中劳动力的构成发生了巨大的变化。根据美国统计署的报告，1970 年时只有 41% 的 16 岁以上已婚女性参加工作，而到了 2000 年，这个比例变为 61%（US Census Bureau, 2001）。女性参与工作比例的大幅上升带来的结果便是双收入家庭的显著增多。这就使得传统上由女性专有的家庭责任变为男女双方共同承担的责任（Greenhaus et al., 2009）。从另一个角度来说，女性在工作领域的责任增加，而男性在家庭领域的责任增加。例如，一项针对美国成年的人的统计显示，相比 1970 年的父母，2001 年的父母为照顾孩子所投入的时间精力大幅增加（Hofferth & Sandberg, 2001）。对于个体来说，工作领域与家庭领域逐渐成为同时占据显著地位的两个人生领域。统计显示，85% 的企业员工认为他们承担着一些日常的家庭责任（Bond, Galinsky, & Swanberg, 1997）。总体来说，工作群体的性别比例从男性为主到男女逐渐均衡，男性家庭责任在逐渐增多，这些因素都使得工作与家庭成为个体需要同时使用资源去应对的人生领域。

此外，传统的工作任务一般在工作场合内完成，在家庭空间中一般不具备工作条件。这也是历史上工作领域与家庭领域可以独立分离的重要原因之一。然而，随着近几十年来技术的进步，移动电话、笔记本电脑等成为大量职场人士在工作中的必备工具。因为这些新技术的大量应用，工作在工作在时间、地点和形

式上变得更加灵活。以往与工作任务相对隔离的家庭领域也成为工作的可选环境。换句话说,新技术的应用使得工作与家庭之间的界限越来越模糊,工作时间、空间以及家庭时间、空间的区分越来越不明显(O' Driscoll et al., 2005)。

上述两种条件,即双收入家庭的增加以及技术的进步,都带来了工作与家庭两个领域之间更加频繁和深入的互动。工作与家庭交互作为一个越来越显著的社会现象,也相应带来了研究的需求。研究者们开始意识到,针对研究而言,工作领域与家庭领域不能再是“分隔的世界”(Kanter, 1977),而应该在一个整合的框架下进行研究(Kanter, 1977)。此后,越来越多的学者投身于工作与家庭关系的研究中(Eby et al., 2005)。

对于工作与家庭的关系,首要的研究问题即是如何帮助个体将其时间与精力有效地分配到工作与家庭领域中,以促进工作与家庭的平衡(Frone, 2003)。然而,首先,个体的时间精力等资源都是有限的(Schmeichel & Baumeister, 2004)。满足一个领域的资源要求后,另一个领域的资源要求可能就无法很好地满足。换句话说,以个体有限的资源可能无法同时满足工作与家庭领域的资源需求。其次,个体在每个领域的角色期待可能也不相同或者不兼容。例如,领导或同事对个体在工作场合中的行为期望与家人在家庭场合中对个体的行为期望并不一定相同或兼容。最后,一个领域中产生的负面结果,如压力感,还可能“溢出”到另一个领域,从而带来另一个领域的负面结果。以上三个方面的问题显现出来,工作家庭冲突就产生了。具体地,工作家庭冲突被定义为是一种工作与家庭领域的角色压力互相不兼容的状态导致的角色间冲突;是一个人生角色的时间、精力与行为要求使得个体无法满足另一个人生角色的时间、精力与行为要求时产生的冲突(Greenhaus & Beutell, 1985)。

美国劳动部委托密歇根大学调查中心在1980年进行了一项大型调查,首次大规模地在职业人群中调查了工作家庭冲突的状况。调查结果显示,超过10%的受访者认为工作家庭冲突在其身上非常严重,还有15%左右的受访者认为工作家庭冲突在一定程度上存在。也就是说,超过四分之一的受访者经历了从一般至重度的工作家庭冲突。其中,已经为人父母的人群工作家庭冲突尤为严重(Pleck et al., 1980)。

因为工作家庭冲突的普遍性,在工作与家庭关系的诸多细分研究领域中,

工作家庭冲突是迄今为止得到最多关注的一个（Greenhaus & Beutell, 1985）。目前学者们已经从社会学（Fredriksen & Scharlach, 1999）、教育学（Roditti, 1997）、心理学（Beutell & Wittig - Berman, 1999；Kossek & Ozeki, 1998）、管理学（Carlson & Perrewé, 1999）等不同角度来对工作家庭冲突进行研究。在组织行为与人力资源管理领域，工作家庭冲突更是最为重要的研究话题之一（Kossek & Ozeki, 1998）。其中最主要的研究取向是探讨工作家庭冲突的特征、后果以及影响因素（Bacharach et al., 1991；Bedeian et al., 1988；Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983）。

1.1.1 工作家庭冲突的特征

近年来，研究者们发展出了一系列模型来探索工作家庭冲突的特征。这些模型包括但不限于对工作家庭冲突定义、成分的探索等（Carlson & Kacmar, 2000）。最早的工作家庭冲突的定义来自角色理论（Role theory），特别是结构-功能主义的角色理论（Marshall, Chadwick, & Marshall, 1991）。根据角色理论，工作家庭冲突是角色冲突的一种。所谓角色冲突，指的是个体归属于一个组织内的角色压力与个体归属于另一个组织的角色压力之间的冲突（Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964）。角色理论划定了两个重要前提，首先，工作领域与家庭领域是两个独立的人类行为领域，有着各自角色的要求。其次，人类可用于满足不同角色要求的个体资源是有限的。在这两个前提的基础上，角色理论提出了工作与家庭两个领域交互的一个重要假设，即工作领域与家庭领域的角色为了满足自己的角色要求，在竞争个体的有限资源，包括时间、物理与心理资源（Greenhaus & Beutell, 1985）等。这个假设有三个特征，分别代表工作家庭冲突的三种类型，即基于时间的工作家庭冲突、基于压力的工作家庭冲突，以及基于行为的工作家庭冲突。

首先，因为个人资源有限，如果个体为了满足一个人生领域的角色要求消耗了过量的资源，那么在另一个人生领域中就可能出现资源不足以满足角色要求的状况，从而影响另一个领域的个体行为表现。例如，因为工作占据了个体太多的时间，以致个体没有足够时间用于家庭生活，从而导致家庭中出现负面结果。这种冲突现象可以称为“资源冲突”（Greenhaus & Beutell, 1985）。其

次,虽然工作领域与家庭领域相对独立,但因为个体可以横跨这两个领域,个体可能将一个领域产生的负面结果带到另一个领域,从而产生“溢出”效应(spill-over effect)。例如,工作领域产生的压力感溢出到了家庭领域,导致家庭领域的负面结果。这种冲突现象可以称为“溢出冲突”(Greenhaus & Beutell, 1985)。最后,工作领域与家庭领域有着不同的典型行为模式,或者说,工作领域与家庭领域对个体有着不同的角色内行为期望。个体如果同时在两个领域活动,就可能出现因为典型行为不兼容,或者行为不符合期望,从而造成角色冲突。例如,在工作领域中,组织期望作为管理者的个人出现诸如果断、坚定、有威信等特征。而在家庭领域中,家庭则期望作为成员的个人出现诸如关怀、妥协、温柔等特征。个体在工作领域中表现出组织期望的行为特征,可能并不符合家庭的期望。如果个体将组织期望的行为特征带回家,就可能导致工作家庭冲突,而影响家庭和谐。这种冲突现象可以称为“行为冲突”(Greenhaus & Beutell, 1985)。严格来说,虽然 Greenhaus 与 Beutell (1985)提出了三种工作家庭冲突的类型,其对工作家庭冲突的定义其实是基于行为冲突的定义。

从方向的角度,工作家庭冲突还可以分为两种类型,分别是工作至家庭冲突(Work to family conflict, WIF),以及家庭至工作冲突(Family to work conflict, FIW; Frone et al., 1992a)。工作至家庭冲突即为从工作领域发端而影响家庭领域的冲突;而家庭至工作冲突则刚好相反,是从家庭领域发端而影响工作领域的冲突。Gutek 等进一步认为,应该结合 Greenhaus 与 Beutell 对工作家庭冲突的三维度划分,以及工作家庭冲突的两个方向,把工作家庭冲突细化分为六个子类型,包括工作至家庭的时间冲突;家庭至工作的时间冲突;工作至家庭的压力冲突;家庭至工作的压力冲突;工作至家庭的行为冲突;家庭至工作的行为冲突(Gutek, Searle, & Klepa, 1991)。一方面,工作至家庭冲突可以具体分为三种冲突类型。首先,工作领域可能占据了过多时间资源,导致家庭领域时间资源不足,从而产生资源冲突。如前述提到的工作时间过长导致可用于家庭的时间不足,从而影响家庭生活而形成的冲突,就是工作至家庭的时间冲突。其次,工作领域的负面结果会溢出到家庭领域所导致的冲突,如工作压力感溢出至家庭领域导致的冲突,即是工作至家庭的压力冲突(Frone et

al., 1992b)。最后，工作领域的典型行为可能不兼容于家庭。亦如前述提到的工作场合中的果断、坚定等行为不容于家庭生活而导致的冲突等，就是工作至家庭的行为冲突。

另一方面，家庭至工作冲突同样可以分成三种冲突类型（Gutek et al., 1991）。首先，家庭领域可能占据了过多时间资源，导致工作领域的时间资源不足，从而产生资源冲突。例如，个人投入照顾家庭的时间过多，导致工作绩效下降，从而影响个体职业发展，即使家庭至工作的时间冲突。其次，家庭领域的压力溢出到工作领域所导致的冲突。例如，与家人发生的争执导致的负面情绪带到工作场合，影响了工作表现等。最后，家庭领域的典型行为可能不兼容于工作场合。例如家庭场合中的温柔、包容、妥协等角色内行为在工作场合不符合角色期待而导致的冲突等，即是家庭至工作的行为冲突。由以上定义可知，冲突的发端方要么占据了过多时间资源，要么形成了可以溢出到其他领域的压力，要么形成了不兼容于其他领域的角色内行为，这三者都可能形成家庭冲突，只是根据发端不同而有所区分。

工作至家庭冲突与家庭至工作冲突一般被认为是两个独立的变量，它们之间存在着中等程度的正相关。工作至家庭冲突可以正向影响家庭至工作冲突，反之亦然（Carlson & Kacmar, 2000）。同时，两者的前因和结果变量也并不一定相同（Frone et al., 1992b）。相较于家庭至工作冲突，个体通常会经历更高水平的工作至家庭冲突（Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Frone, 2003; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996a）。换句话说，发端于工作、影响家庭的工作家庭冲突，比发端于家庭、影响工作的工作家庭冲突对于个体体验来说更加严重。因此，大部分研究者关心的是工作如何影响家庭（Greenhaus & Beutell, 1985）。这就导致大部分关于工作家庭冲突的研究都是基于工作至家庭冲突来构建的（Frone et al., 1992b）。

针对工作家庭冲突的来源，一般认为，不管是工作至家庭的冲突还是家庭至工作的冲突，都包括三个主要的来源，分别是角色的一般要求、投入固定角色的时间、以及相应角色带来的压力（Bacharach et al., 1991; Greenhaus & Beutell, 1985）。其中，角色的一般要求包括了个体对相应角色的责任、要求、期望、义务以及承诺等（Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996b）。而投入固

定角色的时间则指的是当个体在一个角色上投入的时间过多时,将会影响到其投入另一个角色的时间。而相应角色带来的压力指的是,一个角色产生的压力干扰了个体对另一个角色责任的完成。根据以上的细分,工作至家庭冲突可以定义为工作角色的一般要求、投入工作角色的时间以及工作角色带来的压力导致个体无法很好地完成家庭角色相应的责任。而家庭至工作冲突则定义为家庭角色的一般要求、投入家庭角色的时间以及家庭角色带来的压力导致个体无法很好地完成工作角色相应的责任 (Bacharach et al., 1991)。

除了时间、压力与行为的三位分类以及方向上的工作至家庭与家庭至工作分类外, Carlson 与 Frone 在 2003 年提出,前人对工作家庭关系,尤其是对其重要的前因变量角色投入的探讨,忽略了角色投入的双因素结构。所谓角色投入的双因素结构,指的是角色投入分为心理投入与行为投入。其中,心理投入指的是个体对一个角色的认知与情绪资源的投入,而行为投入则指的是个体对一个角色的时间和物理资源的投入 (Carlson & Frone, 2003)。据此, Carlson 与 Frone 提出了一个新的工作家庭冲突的维度划分,即内在维度与外在维度。外在的工作家庭冲突指的是在一个人生领域的行为投入导致的对另一个行为领域的干扰。当一个角色中外在的行为要求抑制或者阻止了个体对另一个角色的行为参与,工作家庭冲突就产生了。例如工作上的日程安排,作为外在的要求,影响了个体参与家庭生活的可用时间,就产生了外在的工作至家庭冲突。同理,外在的家庭至工作冲突指的是来自家庭的外在要求影响了个体对工作角色的行为参与。如照顾子女的要求影响了个体投入工作的时间,家庭至工作冲突就产生了。相反,内在的工作家庭冲突指的是个体在一个领域的心理投入导致对另一个领域心理投入的干扰。当一个角色中内在的心理投入已经影响到了另一个角色的角色边界时,工作家庭冲突就产生了。例如,个体对工作上一个问题的苦思冥想,作为内在的工作投入,带回到了家里,影响了其参与家庭生活的心理资源,就产生了内在的工作至家庭冲突。类似地,内在的家庭至工作冲突指的是个体对家庭的内在心理投入影响了其投入工作角色的能力 (Carlson & Frone, 2003)。

还有研究者对于工作家庭冲突的定义提出了改进意见,如 Voydanoff 提出工作家庭冲突的扩展版 (Voydanoff, 1988),认为“工作”除了带薪工作之外