

墨香财经学术文库

“十二五”辽宁省重点图书出版规划项目

Research on

Work-Family Enrichment
Based on Perceived Organizational Family Support

工作与家庭增益问题研究

基于感知的组织家庭支持

王隽◎著

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press



墨香财经学术文库

“十二五”辽宁省重点图书出版规划项目

Research on

Work-Family Enrichment

Based on Perceived Organizational Family Support

工作与家庭增益问题研究

基于感知的组织家庭支持

王隽◎著

图书在版编目 (CIP) 数据

工作与家庭增益问题研究：基于感知的组织家庭支持 / 王隽著. —大连：东北财经大学出版社，2016.7

(墨香财经学术文库)

ISBN 978-7-5654-2373-4

I. 工… II. 王… III. 家庭社会学-研究 IV. C913.11

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第 149875 号

东北财经大学出版社出版发行

大连市黑石礁尖山街217号 邮政编码 116025

教学支持：(0411) 84710309

营 销 部：(0411) 84710711

总 编 室：(0411) 84710523

网 址：<http://www.dufep.cn>

读者信箱：dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷

幅面尺寸：170mm×240mm 字数：163千字 印张：11.5 插页：1

2016年7月第1版 2016年7月第1次印刷

责任编辑：李 彬 孙晓梅 杜 峥 责任校对：石建华 王 莹

吴 茜 刘慧美

曲以欢

封面设计：冀贵收

版式设计：钟福建

定价：38.00元

版权所有 侵权必究 举报电话：(0411) 84710523

前言

雇佣观念的转变以及生活压力的增大等原因使得男、女双方均工作的“双职工”家庭日益普遍，人们正面临着前所未有的管理工作职责和家庭责任的挑战。在过去，有关此问题的探讨一直聚焦在工作-家庭冲突这一消极工作-家庭关系结果上，而近年来，由于积极心理学的强势兴起，越来越多的研究者开始意识到在工作角色与家庭角色之间的积极协同关系，由于工作-家庭增益的构念较为具体且注重员工个人层次的绩效而被诸多学者一致认可。那么，在中国情境下，感知的组织家庭支持对员工工作-家庭增益的关系如何？其具体的作用机制是什么？两者之间存在哪些调节效应？这些都是需要从理论和实证上回答的极其重要的问题。

本书基于对分布于北京、天津、上海、大连、沈阳、石家庄及太原等地国有企业、民营企业和外资企业中的 787 名员工的问卷调查，应用结构方程和多层回归分析等统计分析的实证研究方法，探讨了感知的组织家庭支持对因变量员工工作-家庭增益的直接影响效应，阐述了心理资源和积极情感对感知的组织家庭支持和员工工作-家庭增益之间关系

的中介效用，以及工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持和员工工作-家庭增益之间关系的调节效用。

本书从积极组织行为学的角度，发现了感知的组织家庭支持的两个维度对员工工作-家庭增益两个增益方向的影响存在差异，证明了心理资源和积极情感在感知的组织家庭支持与员工工作-家庭增益之间具有中介影响效应，揭示了工作-家庭分割偏好在感知的组织家庭支持与员工家庭-工作增益之间的调节作用，具有研究新意。

基于上述思考，本书立足于感知的组织家庭支持、工作-家庭增益双路径模型、心理资源和积极情感等国际研究前沿问题，应用实证研究方法，围绕“感知的组织家庭支持如何影响员工工作-家庭增益”这一核心问题展开分析。

本书是在我的博士论文基础上改编而成的。感谢东北财经大学出版社各位编辑为本书付出的辛勤工作，也感谢我所在单位——大连东软信息学院的领导和同学在工作中的支持与帮助。

王 隽

2016年5月

目录

1 绪论/1

- 1.1 研究背景与意义/1
- 1.2 研究目标与研究内容/6
- 1.3 研究思路与研究方法/9

2 感知的组织支持对工作-家庭增益影响研究的理论基础/14

- 2.1 感知的组织家庭支持相关研究回顾/14
- 2.2 资源相关研究回顾/22
- 2.3 积极情感相关研究回顾/29
- 2.4 工作-家庭分割偏好相关研究回顾/34
- 2.5 工作-家庭增益相关研究回顾/39
- 2.6 本章小结/52

3 相关量表在中国情境下的检验/56

- 3.1 描述性统计分析与拟合指标选取/56
- 3.2 感知的组织家庭支持量表在中国情境下的检验/58
- 3.3 心理资源量表在中国情境下的检验/62

- 3.4 积极情感量表在中国情境下的检验/65
- 3.5 工作-家庭分割偏好量表在中国情境下的检验/70
- 3.6 工作-家庭增益量表在中国情境下的检验/71
- 3.7 本章小结/77
- 4 感知的组织家庭支持对员工工作-家庭增益的直接影响效应/79
 - 4.1 感知的组织家庭支持对员工工作对家庭增益的直接影响效应/80
 - 4.2 感知的组织家庭支持对员工家庭对工作增益的直接影响效应/85
 - 4.3 本章小结/91
- 5 心理资源和积极情感对感知的组织家庭支持与员工工作-家庭增益关系的中介作用/93
 - 5.1 心理资源对感知的组织家庭支持与员工工作对家庭增益关系的中介作用/94
 - 5.2 积极情感对感知的组织家庭支持与员工工作对家庭增益关系的中介作用/100
 - 5.3 心理资源和积极情感对感知的组织家庭支持与员工工作对家庭增益关系的联合中介作用/106
 - 5.4 心理资源对感知的组织家庭支持与员工家庭对工作增益关系的中介作用/115
 - 5.5 积极情感对感知的组织家庭支持与员工家庭对工作增益关系的中介作用/122
 - 5.6 心理资源和积极情感对感知的组织家庭支持与员工家庭对工作增益关系的联合中介作用/129
 - 5.7 本章小结/139

6	工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持与员工工作-家庭增益关系的调节作用研究/142
6.1	工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持与员工工作对家庭增益关系的调节作用研究/143
6.2	工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持与员工家庭对工作增益关系的调节作用研究/148
6.3	本章小结/153
7	研究结论与管理启示/154
7.1	研究结果与讨论/155
7.2	主要研究结论/161
7.3	管理启示/163
7.4	研究不足与未来展望/166
	主要参考文献/168
	关键词索引/175

1 绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

随着家庭结构的变化、现代技术的发展以及全球化和市场竞争的加剧，管理工作与家庭之间的关系日益复杂，甚至面临着某种“危机”（Beauregard, 2006）。例如，对于男、女双方均工作的“双职工”家庭而言，他们同时面临着照顾老人和孩子的双重责任；女性职工日益增多，加之单亲家庭逐渐增多，使得每个个体都有日益升级的时间需求（Kinnunen et al., 2004; Aryee et al., 2005）。已有大量研究关注了工作与家庭之间的消极结果，即工作-家庭冲突，并发现这一消极结果会带来较低的工作满意度（Bruck et al., 2002）、较高的离职率（Haar, 2004; Greenhaus et al., 2001）以及较高水平的压力和焦虑（Wang, 2006; Grzywacz et al., 2006）等更多消极结果。在实践中，企业管理

者也在努力帮助其员工寻求工作与家庭之间的平衡,为此,他们设计了弹性工作时间表、远程办公、较短的工作时间以及婴儿看护计划等工作-家庭友好方案,旨在增加高水平员工的雇佣率和保有率(Carlivati, 2007),提高员工的组织承诺(Haar & Spell, 2004)以及减少离职率等(Pasewark & Viator, 2006; Grandey et al., 2005)。对于组织而言,这些工作-家庭友好方案是增强竞争力、提高士气并在激烈竞争中保有专有劳动力数量的重要手段;对于员工而言,这些工作-家庭友好方案的初衷在于帮助员工减少在平衡工作-家庭等多种生活角色时的困难。

尽管在企业实践中有诸多政策,但是有关工作-家庭关系的研究仍然发现,企业实践提供的这些政策虽然能够帮助员工减少管理多种角色的困难,并因此而提高他们的生活质量(Eby et al., 2005),但同时,研究者也指出这些政策的关键之处在于能否帮助员工平衡他们在家庭与工作之间的角色(Goodstein, 1994; Hand & Zawacki, 1994; Judge et al., 1994; Osterman, 1995)。这就意味着,这些正式组织家庭支持政策虽然重要但不足以帮助员工处理工作-家庭关系问题(Kossek & Ozeki, 1998, 1999; Thompson et al., 1999; Eaton, 2003),还存在诸多弊端和不完善之处。例如, Kofodimos (1995) 和 Shellenbarger (1992) 发现,工作-家庭友好项目和政策不能真正影响和触及组织的规章制度和价值观念,这会导致员工由于缺乏来自主管的正式支持等而不能使用这些工作-家庭友好项目;类似地,如果哪名员工应用了此种福利政策,就会很明显地显示出他对家庭和生活方面较为重视,而这会让其他人认为他缺乏对组织的忠诚和承诺(Allen & Russel, 1999; Fletcher & Bailyn, 1996)。Lobel & Kossek (1996) 和 Galinsky & Stein (1990) 等学者针对此问题提出了更为详细和深入的观点。Lobel & Kossek (1996) 认为,工作-家庭友好项目能够为员工提供的福利并不足以应对员工所关心的事宜,除非这些工作-家庭友好项目同时伴有有关工作与家庭关系的组织规章制度和价值观的变革; Galinsky & Stein (1990) 认为,公司氛围对于家庭友好政策的执行至关重要。

由前文可知,正式的工作-家庭支持政策并未真正发挥促进员工积

极工作-家庭关系的实现的作用,因为员工通常认为组织并未为这些政策的执行做出相应的文化上的改变。为此,学者们对相关问题进行了更为深入的研究,并得出诸多有益的结论。Kossek et al. (2006)发现,能够真正决定员工幸福感的因素是员工自己本身的知觉(perceptions),例如关于弹性和工作控制的知觉等,这是因为,员工只能通过这些知觉来感受企业中的组织家庭支持环境到底如何,并采取与此相对应的行为;同时,学者们也认为,员工对于远程办公的感受或许在减少工作-家庭冲突方面比那些描述性的政策措施更有效用。因而,无论这些旨在促进员工工作-家庭关系友好发展的论述性政策存在与否,员工关于组织是如何重视和评价自己的观点或信念已经形成。Kossek et al. (2006)将这称为“潜在信息”(Underlying Message),是员工对于组织支持感知的重要考虑因素。Haar & Spell (2004)指出,企业中工作-家庭实践与员工工作态度的关系取决于员工有关工作-家庭实践知识的感知。与Kossek et al. (2006)的观点类似,Lambert (2000)发现,工作-家庭实践的有效性能够预测感知的组织支持和员工的组织公民行为。进一步地,Allen (2001)发现,现有的某一特定工作-家庭项目对员工工作态度的影响很小,远不及员工对组织支持整体感知的影响大。

上述研究均表明了组织支持感知的重要性,正如Behson (2005)认为的那样,只有真正在工作-家庭实践中投入时间和精力,并就此营造出真正的氛围和管理技巧才能从中受益。越来越多有关工作-家庭关系问题的研究开始把重点放在员工有关组织工作-家庭友好的认知上,这是因为,如果不被员工认知和感受,组织即使提供再多的工作-家庭友好政策,也不能达到预期的目的和效果。在学术上,用来衡量员工个人对组织工作-家庭友好认知的构念被称为感知的组织家庭支持(Perceived Organizational Family Support, POFS)或家庭支持组织感知(Family-Supportive Organization Perceptions, FSOP)。随着企业的全球化发展,员工多样性越来越普遍,而由于文化差异等原因,对不同员工所采用的组织家庭支持政策也应存在差异,因此,探讨员工感知的组织家庭支持这一颇具员工主观和个性特征的构念就显得十分必要和重要,

因为这一构念聚焦于企业为平衡其员工工作-家庭职责提供潜在的信息 (Kossek et al., 2006)。

1.1.2 研究意义

首先, 目前关于工作-家庭增益前因变量的探讨主要集中在组织支持、工作投入、工作自由度、工作控制和工作弹性等工作资源方面, 心理卷入、人际交往风格以及自我效能感等个体特征方面, 以及包括上级支持、时间要求和职业鼓励三个维度的工作-家庭文化等组织特征方面 (Hill et al., 2007; Grzywacz & Butler, 2005; Thompson & Protas, 2005; Butler et al., 2005; Cohen & Kirchmeyer, 1995; Grzywacz et al., 2002; Grzywacz & Marks, 2000; 杨洁等, 2012; 朱农飞、周路路, 2010), 而缺乏对能够衡量员工主观个体特征因素的探讨。然而, 对这类因素的探讨无疑能够进一步丰富和拓展有关工作-家庭增益的研究, 更能为组织采取相应促进员工积极工作-家庭关系实现的具体措施提供理论依据。

其次, 目前有关组织促进员工积极工作-家庭关系实现方面的研究主要集中在对政策的制定与使用方面, 而缺乏对员工有关这类政策主观感知的研究。即便有少数学者探讨了感知的组织家庭支持问题, 但也仅限于其与工作-家庭冲突等消极工作-家庭结果关系的探讨, 尚未涉及其与积极工作-家庭关系结果变量影响的研究。如今, 积极的工作-家庭关系已受到诸多学者和企业管理者的高度重视, 而且组织为了促进员工积极工作-家庭关系的实现而设计了诸多工作-家庭友好政策, 但学者们并未发现这些政策起到了真正的作用。如 Wayne et al. (2006) 就发现, 这些政策的使用与员工工作-家庭增益之间并没有显著的相关关系。Haar & Spell (2004) 指出, 企业中工作-家庭实践与员工工作态度的关系取决于员工有关工作-家庭实践知识的感知。换言之, 真正能够促进员工积极工作-家庭关系实现的是员工主观上关于组织内部家庭支持政策的感受, 而非简单要求后者客观存在。对这些内容的探讨能够从根本上解决过去工作-家庭友好政策无效的问题, 具有重要的理论价值和实践意义。

再次,从目前有关员工积极工作-家庭关系的研究来看,主要从主效应,即直接效应出发来探讨,而缺乏对其相关中介机制和调节机制的研究。尽管工作-家庭增益双路径模型在理论上为学者们提供了诸多可供参考的中介变量和调节变量,但遗憾的是,鲜有学者对此模型提供相应变量检验。此外,从实证研究来看,目前在工作-家庭关系的研究中,对个体差异的关注严重不足(Eby et al., 2005)。因而,对工作-家庭增益双路径模型中介变量的实证检验以及对个体特征因素调节作用的探讨无疑都具有重要的价值。

最后,目前无论是对感知的组织家庭支持的相关研究,还是对工作-家庭增益有关问题的探讨,绝大多数均在美国等西方国家背景下进行,因而研究者亟需在其他背景下对相关问题进行探讨(Powell, Francesca & Ling, 2009)。尤其是对感知的组织家庭支持这类研究,国内学者还处于探索阶段,尚停留在感知的组织支持这类扩大化的感知的组织家庭支持的研究上。那么,在中国情境下,感知的组织家庭支持、工作-家庭增益等变量是否具有适用性?其信度和效度如何?感知的组织家庭支持能够真正起到促进员工工作-家庭增益的作用,是仅能够在工作对家庭增益方向上起作用,还是只在家庭对工作增益方向上有效用,抑或能够同时促进?若这一直接效应存在,其具体作用机理如何,即通过何种机制发生作用?这种关系会因个体差异等特征的不同而呈现不同的特点吗?这些问题亟需国内学者做出理论和实证的回答。对上述问题的研究不仅能够为国内学者有关感知的组织家庭支持研究起到“抛砖引玉”的作用,同时也能够弥补感知的组织家庭支持和工作-家庭增益两个变量独立研究的不足。

综上,本书拟以我国企业员工为研究对象,立足于工作-家庭增益双路径模型,探讨能够衡量员工对组织家庭支持感知的组织家庭支持变量、对衡量员工积极工作-家庭关系的工作-家庭增益变量的具体影响机制,并选定工作-家庭增益双路径模型中两个关键变量——心理资源和积极情感——作为中介变量,选定能够衡量员工对于工作域与家庭域分割偏好这一个个体的工作-家庭分割偏好作为调节变量,进而探讨自变量感知的组织家庭支持对因变量工作-家庭增益的直接影响、中介

变量心理资源和积极情感在自变量感知的组织家庭支持与因变量工作-家庭增益之间的中介效应,以及调节变量工作-家庭分割偏好在自变量感知的组织家庭支持与因变量工作-家庭增益之间的调节作用。

1.2 研究目标与研究内容

1.2.1 研究目标

工作域与家庭域是员工生活中最为重要的两个核心领域,然而,近年来,随着传统雇佣观念的转变,双职工家庭逐渐增多,通信技术迅猛发展,每一名员工都同时面临着工作职责与家庭责任(O'Driscoll et al., 2004; Greenhaus & Singh, 2004)。对二者关系进行探讨,尤其是如何促进积极工作-家庭关系的实现对于个体和组织而言都至关重要。与此同时,工作场所的社会支持中旨在帮助员工平衡其工作职责和家庭角色的一项特殊性支持,即感知的组织家庭支持日益受到企业管理者和学者们的重视。

基于此,本书首先要回答的一个极其重要的核心问题就是:在中国情境下,感知的组织家庭支持能否促进员工工作域与家庭域积极关系结果的发生?换言之,对于中国企业员工而言,感知的组织家庭支持能否真正带来员工工作-家庭增益?其具体的作用机理如何?这是本书的主要研究目标。

在确定本书主要研究目标的同时,仍需进一步研究和探讨如下具体问题:

第一,现有关于本书的几个核心变量,即感知的组织家庭支持、工作-家庭增益、积极情感、心理资源和工作-家庭分割偏好的研究大多数均在西方国家背景下进行,那么,这些变量的成熟量表是否也适用于我国企业员工?

第二,Greenhaus & Powell 于 2006 年提出了工作-家庭增益双路径模型,那么,感知的组织家庭支持对员工工作-家庭增益的作用机理是通过工具性路径还是情感性路径发生的?更为具体地,心理资源和积极

情感两个变量能否在感知的组织家庭支持与员工工作-家庭增益之间具有中介作用?

第三,如前文所说,本书选定能体现员工个体特征的工作-家庭分割偏好为调节变量,但这一调节变量能否在自变量感知的组织家庭支持和因变量工作-家庭增益之间具有调节作用?进一步地,这一调节作用是仅在工作对家庭增益方向上发生,还是仅在家庭对工作增益方向上发生,抑或能够在工作对家庭增益和家庭对工作增益两个方向上同时发生?

1.2.2 研究内容

根据前文,本研究选定包括有形支持(Tangible Support)和无形支持(Intangible Support)两个维度的感知的组织家庭支持为自变量,包括工作对家庭增益(Work to Family Enrichment)和家庭对工作增益(Family to Work Enrichment)两个方向的工作-家庭增益(Work-Family Enrichment, WFE)为因变量,心理资源(Psychological Resources)和积极情感(Positive Affect)为中介变量以及工作-家庭分割偏好(Work-Family Segmentation Preference, WFSP)为调节变量,分析上述几个变量之间的实证关系。据此,本书的研究模型如图 1-1 所示。

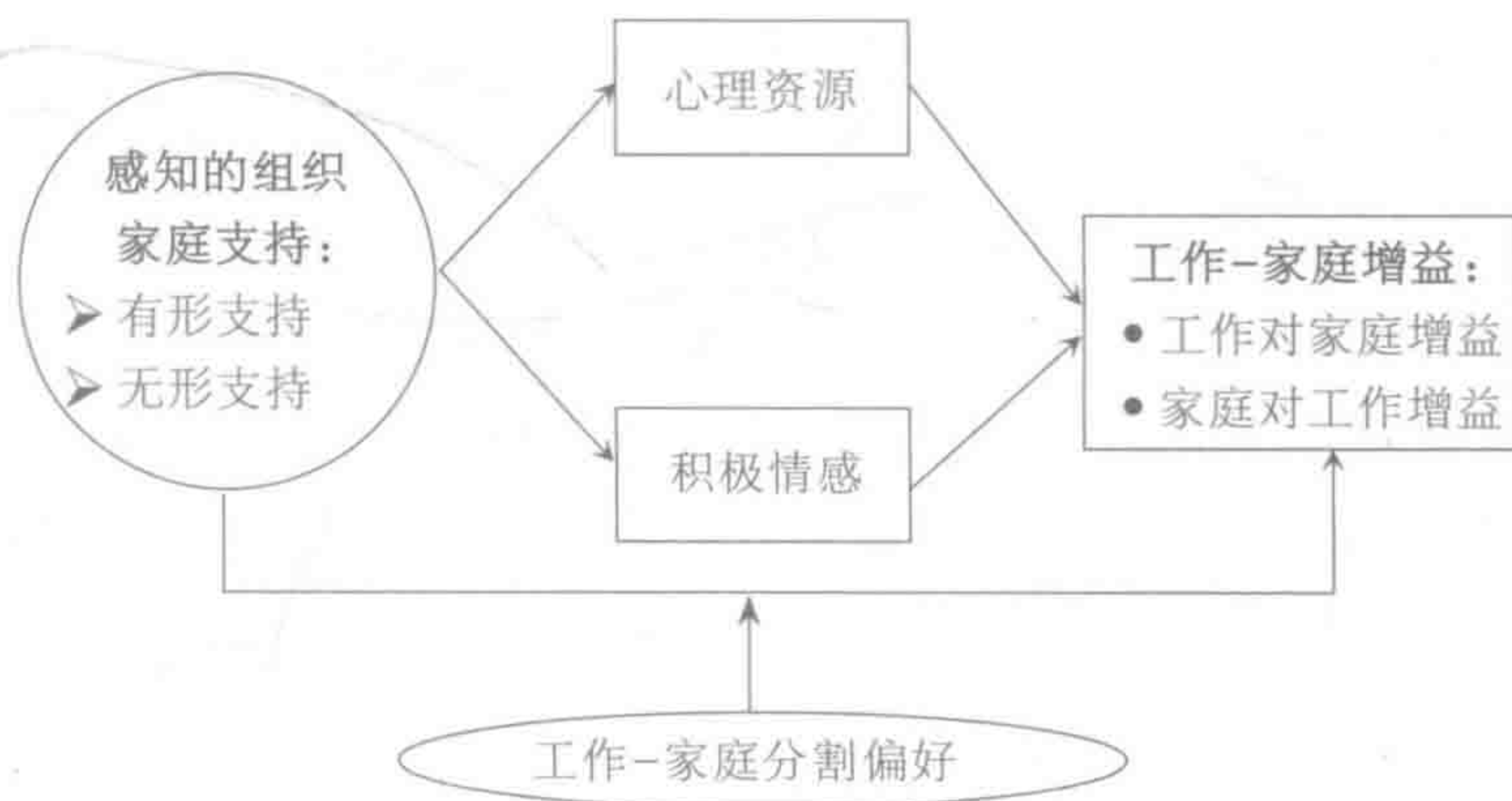


图 1-1 研究概念框架图

根据图 1-1, 本书的研究内容可具体化如下:

(1) 有关量表修订的基础性研究内容。现有关于本研究的几个核心

变量,即感知的组织家庭支持、积极情感、心理资源、工作-家庭增益以及工作-家庭分割偏好均主要是在西方企业背景下进行的,虽然各变量均有成熟的测量量表,但能否适用于我国企业员工,换言之,能否适用于中国情境仍有待进一步验证。为此,本书首先要通过信度和效度分析对感知的组织家庭支持量表、积极情感量表、心理资源量表、工作-家庭增益量表以及工作-家庭分割偏好量表进行中国情境下的检验。

(2) 有关三大关系的核心研究内容。这部分是全书的核心内容。根据本书的概念模型,感知的组织家庭支持为自变量,员工工作-家庭增益为因变量,心理资源和积极情感为中介变量,工作-家庭分割偏好为调节变量,而本书要进行的三大关系研究即是对上述自变量、因变量、中介变量以及调节变量之间的实证关系进行探讨。

一是自变量感知的组织家庭支持对因变量员工工作-家庭增益的直接影响效应研究。这一直接影响效应研究包括感知的组织家庭支持中有形支持维度分别对员工工作对家庭增益和家庭对员工工作增益的直接影响效应研究、感知的组织家庭支持中无形支持维度分别对员工工作对家庭增益和家庭对员工工作增益的直接影响效应研究。

二是心理资源和积极情感对感知的组织家庭支持和员工工作-家庭增益之间关系的中介效用研究。与上文自变量对因变量直接影响效应的研究模式类似,此部分研究内容也分工作对家庭增益和家庭对工作增益两个方向进行。具体内容包括:一方面是在员工工作对家庭增益方向上的研究内容,即心理资源对感知的组织家庭支持中有形支持维度和员工工作对家庭增益之间关系的中介作用研究、心理资源对感知的组织家庭支持中无形支持维度和员工工作对家庭增益之间关系的中介作用研究、积极情感对感知的组织家庭支持中有形支持维度和员工工作对家庭增益之间关系的中介作用研究、积极情感对感知的组织家庭支持中无形支持维度和员工工作对家庭增益之间关系的中介作用研究,以及两个中介变量心理资源和积极情感在感知的组织家庭支持和员工工作对家庭增益关系之间的联合中介作用研究;另一方面是在家庭对工作增益方向上的研究内容,即心理资源对感知的组织家庭支持中有形支持维度和员工家庭对工作增益之间关系的中介作用研究、心理资源对感知的组织家庭支持

中无形支持维度和员工家庭对工作增益之间关系的中介作用研究、积极情感对感知的组织家庭支持中有形支持维度和员工家庭对工作增益之间关系的中介作用研究、积极情感对感知的组织家庭支持中无形支持维度和员工家庭对工作增益之间关系的中介作用研究,以及两个中介变量心理资源和积极情感在感知的组织家庭支持和员工家庭对工作增益关系之间的联合中介作用研究。

三是工作-家庭分割偏好在感知的组织家庭支持和员工工作-家庭增益之间关系的调节效用研究。这一部分内容的研究模式与前文所述关于自变量对因变量直接影响效应的研究模式以及中介变量在自变量与因变量关系间的中介影响效应研究模式类似,均分工作对家庭增益和家庭对工作增益两个方向进行。具体包括:工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持中有形支持维度和员工工作对家庭增益之间关系的调节作用研究、工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持中无形支持维度和员工工作对家庭增益之间关系的调节作用研究,以及工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持中有形支持维度和员工家庭对工作增益之间关系的调节作用研究、工作-家庭分割偏好对感知的组织家庭支持中无形支持维度和员工家庭对工作增益之间关系的调节作用研究。

(3) 有关管理启示的对策研究内容。这是根据前文的实证研究结果,基于员工工作-家庭分割偏好这一个个特征及个体所处岗位性质、年龄等诸多因素,对其工作域与家庭域的关系进行干预,从而促进其实现更高水平的积极工作-家庭关系,即工作-家庭增益。换言之,就是要基于本书的实证研究结果,为我国企业员工工作-家庭关系的管理提供参考和借鉴。

1.3 研究思路与研究方法

1.3.1 本书的整体思路

第1章绪论。这是本书的起始章节,首先对本书的研究背景与研究意义进行了阐述,接着对本书的研究目标和研究内容进行了描述,与此