



EXPLORING THE EFFECTS OF
WORK-FAMILY BOUNDARY MANAGEMENT
CONGRUENCE ON
THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES' BEHAVIOR

工作-家庭

边界管理的一致性
对员工行为有效性的影响研究

王三银 著

非
外
借



江苏大学专著出版基金资助出版

工作-家庭

边界管理的一致性
对员工行为有效性的影响研究

王三银 著

EXPLORING THE EFFECTS OF
WORK-FAMILY BOUNDARY MANAGEMENT
CONGRUENCE ON
THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES' BEHAVIOR

图书在版编目(CIP)数据

工作-家庭边界管理的一致性对员工行为有效性的影响研究 / 王三银著. — 镇江 : 江苏大学出版社, 2017.9

ISBN 978-7-5684-0593-5

I. ①工… II. ①王… III. ①企业—职工—行为分析
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 243898 号

工作-家庭边界管理的一致性对员工行为有效性的影响研究

Gongzuo-Jiating Bianjie Guanli De Yizhixing Dui Yuangong Xingwei Youxiaoxing De Yingxiang Yanjiu

著 者/王三银

责任编辑/吴昌兴 郑芳媛

出版发行/江苏大学出版社

地 址/江苏省镇江市梦溪园巷 30 号(邮编: 212003)

电 话/0511-84446464(传真)

网 址/http://press. ujs. edu. cn

排 版/镇江华翔票证印务有限公司

印 刷/丹阳市兴华印刷厂

开 本/890 mm×1 240 mm 1/32

印 张/5

字 数/168 千字

版 次/2017 年 9 月第 1 版 2017 年 9 月第 1 次印刷

书 号/ISBN 978-7-5684-0593-5

定 价/35.00 元

如有印装质量问题请与本社营销部联系(电话:0511-84440882)

目 录

- 1 绪 论 001
- 2 理论基础与文献综述 006
 - 2.1 理论基础 006
 - 2.1.1 个体 - 环境匹配理论 006
 - 2.1.2 自我概念理论 007
 - 2.1.3 社会交换理论 009
 - 2.2 员工行为有效性及其影响因素 011
 - 2.2.1 员工行为有效性的概念 012
 - 2.2.2 员工行为有效性的测量 012
 - 2.2.3 员工行为有效性的影响因素 014
 - 2.3 工作 - 家庭边界与员工行为有效性 016
 - 2.3.1 工作 - 家庭边界相关概念的界定 017
 - 2.3.2 工作 - 家庭边界相关概念的测量 019
 - 2.3.3 工作 - 家庭边界的相关研究 021
 - 2.3.4 工作 - 家庭边界与员工行为有效性之间的关系 024
 - 2.4 组织认同 026
 - 2.4.1 组织认同的概念 026
 - 2.4.2 组织认同的测量 028
 - 2.4.3 组织认同的相关研究 030
 - 2.5 组织自尊 038
 - 2.5.1 组织自尊的概念 038

2.5.2 组织自尊的测量 040

2.5.3 组织自尊的相关研究 040

3 理论模型与研究假设 046

3.1 理论模型的提出 046

3.2 边界强度的一致性对员工行为有效性的影响 048

3.3 基于组织自我概念视角下的中介机制 051

3.3.1 组织认同的中介作用 052

3.3.2 组织自尊的中介作用 053

3.4 边界跨越能力的调节作用 055

3.4.1 边界跨越能力对边界强度一致性与员工行为有效性的调节 056

3.4.2 边界跨越能力对边界强度一致性与员工自我概念之间的调节 057

3.5 研究假设汇总和实证模型 058

4 变量测量与问卷设计 060

4.1 变量测量 060

4.1.1 边界强度一致性的测量 060

4.1.2 边界跨越能力的测量 062

4.1.3 组织自尊的测量 063

4.1.4 组织认同的测量 063

4.1.5 员工行为有效性的测量 064

4.1.6 控制变量 066

4.2 问卷设计 066

4.2.1 小样本测试对象 066

4.2.2 问卷的设计原则 066

4.2.3 问卷结构 067

4.2.4 问卷设计过程 068

- 4.3 小样本预测 068
 - 4.3.1 小样本描述 069
 - 4.3.2 小样本测试方法 071
 - 4.3.3 小样本测试分析结果 071
- 5 数据收集与有效性检验 082
 - 5.1 数据收集与样本描述 082
 - 5.1.1 数据收集 082
 - 5.1.2 描述性统计分析 083
 - 5.2 数据有效性检验 086
 - 5.2.1 信度分析 086
 - 5.2.2 内容效度分析 091
 - 5.2.3 聚合效度和区分效度分析 091
 - 5.2.4 共同方法偏差检验 099
- 6 假设检验 100
 - 6.1 主效应检验 102
 - 6.1.1 边界强度的一致性与角色内行为有效性之间的关系检验 103
 - 6.1.2 边界强度的一致性与角色外行为有效性之间的关系检验 104
 - 6.2 中介效应检验 105
 - 6.2.1 组织认同的中介效应检验 106
 - 6.2.2 组织自尊的中介效应检验 109
 - 6.3 调节效应检验 112
 - 6.3.1 边界跨越能力对边界强度一致性与角色内行为有效性的调节 114
 - 6.3.2 边界跨越能力对边界强度一致性与角色外行为有效性的调节 116

6.3.3 边界跨越能力对边界强度一致性与组织认同的
调节 117

6.3.4 边界跨越能力对边界强度一致性与组织自尊的
调节 119

7 总结与展望 122

7.1 研究结论 122

7.2 理论意义 123

7.3 管理建议 125

7.3.1 工作-家庭边界策略的实施需要考虑到员工个性化
偏好的差异性 125

7.3.2 增强员工组织认同和组织自尊的感知 127

7.3.3 培养员工边界跨越的能力 128

7.4 研究局限性及未来研究方向 129

7.4.1 研究局限性 129

7.4.2 未来研究方向 130

参考文献 131

1 绪 论

自从工业革命以来,企业逐渐代替了家庭手工作坊,成为社会生产的基本单位,企业的健康发展不管是对国家的经济建设还是对个人的基本生活都有着重要的影响(张圣兵,2013),因此,如何让企业保持高效运作成为管理者和研究者们所关注的话题。由于企业的基础单元是人,因此让企业保持高效运作的关键变成如何让员工的行为更加有效(李隽等,2014)。

为此,学者们进行了大量的研究,发现影响员工行为有效性的因素主要来自工作环境和个人两个方面。工作环境因素包括企业提供的工作安排、工作条件和管理政策等;个人因素包括员工的人格、态度等特征(Ivancevich 等,1980)。因此,提升员工的行为有效性需要采用改善员工的工作环境、改变员工的培训教育等方式(Williams 等,1998)。然而已有研究结论的取得是建立在传统的工作管理理论基础上的,其中一个重要的假设是认为员工工作与家庭之间的关系是对立的、截然分开的,即工作与家庭边界是清晰的(林彦梅等,2015)。

随着信息交流技术的飞速发展,电脑、手机、网络等改变了人们的工作、生活方式,逐渐成为员工生活的一部分,这使得人们不再受时空的限制,而随时随地可以借助于这些信息交流工具打破传统的工作与家庭领域截然分离的状态,实现工作与家庭领域的融合。比如在传统的“朝九晚五”的工作方式下,工作与家庭领域是分离的,下班以后才能从事家庭相关的事务,而现在人们随时可以借助于电话、网络等信息交流工具在工作场所与家人通话。随着知识工作

者、双职工家庭和双独家庭(夫妇双方都是独生子女)的逐渐增多,以及“80后”“90后”逐渐成为职场主体,人们希望借助于发达的信息交流技术来处理工作与家庭关系及满足对张扬的个性和高质量生活追求的愿望越来越强烈。截然分离的工作-家庭边界策略显然并不能满足这一愿望,因此人们寄希望于组织能够实施较弱的工作-家庭边界策略(Ferguson等,2014;林彦梅等,2015)。比如韩国招聘求职门户网站“Saramin”以1318名上班族为对象进行的调研结果显示,67.2%的受访者希望组织提供诸如弹性时间、弹性地点等较为灵活的弱工作-家庭边界策略(梁倩等,2015);《女性生活蓝皮书:中国女性生活状况报告》(韩湘景等,2014),也显示70.6%的调查者希望产后所在单位能够允许她们采取适度的弱工作-家庭边界的工作方式。

然而,类似于上述的弱工作-家庭边界策略能否得以实施还需要企业的最终认可。对企业而言,每项管理策略的实施除了用来满足员工的诉求以外,还希望这项策略能换来员工对组织的积极回报,比如工作投入、工作绩效、组织公民行为等积极的态度和行为(张正堂,2005)。然而,随着工作-家庭边界的弱化,员工的行为有效性会随之增加吗?

已有研究表明,较弱的工作-家庭边界对员工的行为有效性既能产生积极的影响,也能产生消极的影响(Almer等,2002;Bulger等,2007;Sluss等,2008;Ngo等,2009;McNall等,2010;Kattenbach等,2010;张伶等,2011;Yun等,2012;高中华等,2014)。比如Almer等对提供弱工作-家庭边界政策(弹性工作安排)的大型会计事务所的调研发现(Almer等,2002),这种允许工作与家庭融合的政策能够显著地激励员工的工作绩效、公民行为等,理由是工作-家庭边界越弱,意味着两个领域边界之间的渗透性和灵活性就越高。员工因此而根据需要及时从一个领域切换到另一个领域的自主性就越高。比如在工作/家庭的时间内,家庭/工作突然有很紧急的事务需

要处理时,较弱的工作-家庭边界允许员工及时停止工作来满足家庭/工作的需要,在这种情况下,员工比较容易将这种弱工作-家庭边界管理策略视为一种组织支持,进而表现出更加有效的行为。Bloom 等在中国携程网历时两年进行的一项由 500 人参与的实验进一步证实了 Almer 等的观点(Bloom 等,2015; Almer 等,2002),发现相比工作-家庭边界较强的传统办公室办公方式,远程工作这一弱工作-家庭边界策略不仅能够促进员工工作效率的提高,还能激发更多、更有效的角色外行为。而 Kattenbach 等(2010)则通过对德国 17 个不同组织的 167 名员工的调研分析发现了相反的结论,即较弱的工作与家庭边界容易引起角色间的频繁互换,导致工作与家庭冲突的加剧,进而不利于员工积极行为的产生。并且认为只有较强的工作-家庭边界才能让员工在工作领域中从心理和物理空间上与家庭领域脱离,全身心地投入到工作中,表现出较为积极的行为。

综上所述,在工作与家庭边界逐渐弱化的趋势下,原来传统的工作方式已经发生改变,因此需要重新探索员工行为有效性的管理途径,理清不同强度的工作-家庭边界策略(即工作-家庭边界强度的组织供给)对员工行为有效性带来的改变。而目前关于二者关系不一致的结论并没有解决这一问题,这不仅容易阻碍二者关系理论的健康发展,同时也会导致管理实践的无所适从。本研究正是基于这样的考虑,从个体-环境匹配理论和社会交换理论的视角来探索工作-家庭边界强度的组织供给与员工偏好的一致性(后文统称为:边界强度的一致性)对员工行为有效性的影响,并基于自我概念和“边界跨越者”的角度试图理清其中的影响机制,以期在员工行为有效性,以及中国的人力资源管理研究上有所贡献。

根据上述研究背景与问题的分析可以看出,工作-家庭边界强度对员工行为有效性的影响效应还比较模糊,相关的结论并不一致。正是基于这样的原因,本书试图基于个体-环境匹配理论和社会交换理论来揭示工作-家庭边界强度的一致性与员工行为有效

性的关系,并基于自我概念的视角对这一影响的机制进行阐述,同时从工作-家庭边界理论的“边界跨越者”这一观点出发,分析边界跨越能力在其中的调节作用。

(1) 边界强度一致性对员工行为有效性的影响

个体-环境匹配理论认为,情境因素能直接对个体的心理态度产生影响,但到底产生怎样的影响取决于这一因素能否满足个体需求的资源和条件。当个体的需要得以满足时往往会对环境产生积极的认知评价,进而产生积极的行为,否则会产生负面的认知评价并导致负面的行为(Edwards等,2000)。本书基于这一理论的需求-供给(Demands-Supplies)视角,认为在工作-家庭边界强度的组织供给逐渐接近员工偏好的过程中,员工的行为有效性逐渐增加,当组织供给超越了员工的偏好并逐渐增加时,员工的行为有效性逐渐减少。

(2) 自我概念视角下组织认同与组织自尊的中介作用

基于组织的自我概念(self-concept)是个体对客体自我的想法与知觉,包含自我定义维度的组织身份和自我评价维度的组织自尊。根据Anderson等(1984)的观点,基于组织的自我概念会受到组织和个体两个方面的影响。因此,本书基于Burns的“环境与个体的互动-自我概念-行为倾向”这一框架,认为自我概念不仅受到边界强度一致性的影响,而且还会把这一影响传递给与自我概念保持一致的行为(Burns,1982)。因此,本研究认为,边界强度的一致性会通过增加员工的组织身份和组织自尊而促进其行为的有效性。

(3) “边界跨越”观点下,边界跨越能力的调节作用

作为工作-家庭边界的跨越者,员工的边界跨越能力是工作-家庭边界策略能否得到有效执行的关键。边界跨越能力高的员工能够抵消因为工作与家庭角色的转换而对其工作或家庭领域的行为有效性造成的干扰(Matthews等,2014),实现两个角色的有效转换。反之,边界跨越能力低的员工则很容易在转换的过程中受到转

换之前角色对当前角色的影响,不能快速地在心理上从之前的角色转换到当前角色中,进而使得当前角色行为的有效性受到之前角色的干扰(Fritz 等,2010;马红宇等,2014;李爱梅等,2015)。因此,本研究认同边界强度一致性的影响效应会受到边界跨越能力的调节。

2

理论基础与文献综述

本章主要介绍的是研究用到的一些基础管理理论及相关文献的综述,基础管理理论主要包括:个体环境-匹配理论、自我概念理论,以及社会交换理论等,文献综述主要包含的是针对工作-家庭边界、组织认同、组织自尊、行为有效性等相关文献的回顾与分析。

2.1 理论基础

2.1.1 个体-环境匹配理论

个体-环境匹配理论认为,个体和环境特征不仅能单独作用于个体的行为,二者的互动也会对个性行为产生一定的影响,即当个体的特征与环境特征相匹配时能引发个体的积极行为和态度,相反地,则会引起个体的负面行为和态度。其中,个体特征主要包含个体的目标、人格特征、价值观等内容,环境特征主要包含环境的目标、氛围、文化等内容。在这一理论中,学者们根据环境的不同层次发展了人与职业匹配、人与群体匹配、人与工作匹配、人与组织匹配和人与人(如上下级)匹配等理论。此外,Muchinsky等(Muchinsky等,1987)根据匹配的特点,认为匹配包含两个方面,即一致性匹配和互补性匹配。所谓的一致性匹配指的是环境特征与个体特征的相似性,比如组织价值观和个体价值观的相似性;互补性匹配指的是个体的一些独特特征能够对环境进行的弥补。Kristof认为互补性匹配还可以进一步分为供给-需求匹配和能力-要求匹配,其中供

给-需求匹配指的是根据环境特征与个体需求的一致性;能力-要求匹配则指的是个体能力对环境要求的满足程度(Kristof, 1996)。Kristof从组织的层面构建了个体-组织匹配的理论模型(见图2-1)。

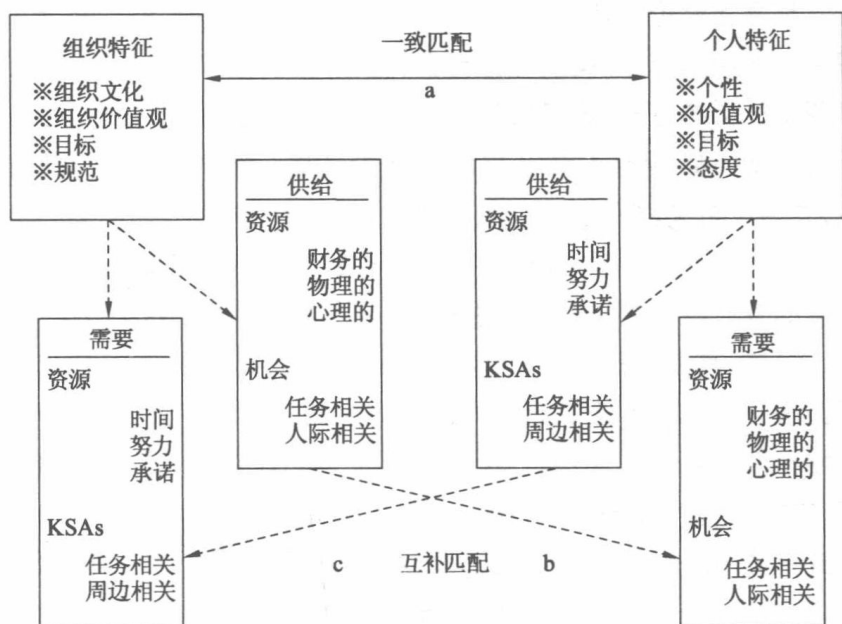


图 2-1 Kristof 提出的个体-组织匹配的理论模型

2.1.2 自我概念理论

James 最早于 1890 年提出了他的自我概念理论,认为自我概念 (self-concept) 是对自己的存在及其状态、特点等的观察和认识,是一种意识和心理过程 (James, 1890)。由于这种自己对自己的认知,使自我带上了两重性:被知的我(客我, me)和自知的我(主我, I),也即经验自我和纯粹自我。经验自我可以分为三部分:物质我、社会我和精神我。物质我是对自己身体的认识;社会我是对他人心中自己的认识;精神我则是对自己的意识状态、心理倾向和能力的认

识。物质我、社会我、精神我和纯粹自我以某种方式整合在一起,形成较统一的自我感,使自我具有层次的结构性。其中物质我是基础,社会我高于物质我,精神我则在最高层(James, 1890; 孙丽, 2005)。

符号互动论大师 Mead 在《心灵、自我和社会》中,将自我分为客我和主我两部分,客我即经验自我,主我即纯粹自我。他认为,经验自我是社会的自我,依赖角色的扮演,反映的是社会的经验,是通过社会互动中概括他人对自我的态度形成的;纯粹自我是行动的自我,并给予行动以人格动力和独特性,二者密切相关,他们共同构成一个出现在社会经验中的人,所谓的自我实质上是凭借这两个可以区分的方面进行的一个社会过程(Mead, 1934; 孙丽, 2005)。

虽然,有关自我概念问题的讨论从 James 就已开始,但自我概念的提法直到 Rogers 自我理论的出现才受到人们的广泛关注,自我的课题重新为人们所重视之后才得到较多运用(James, 1890; Rogers 等, 1951; 金盛华, 1996)。Rogers 认为,自我概念是个人场中与个人自身有关的内容,是个人自我知觉的组织系统和看待自身的方式。他认为,对于一个人的个性与行为具有重要意义的是他的自我概念(self-concept),而不是其真实自我(real-self),自我概念不仅控制并综合着个人对于环境知觉的意义,而且高度决定着个人对于环境的行为反应。Burns 对 James, Mead, Rogers 等的经典自我概念理论进行了整合,提出了自我概念形成与影响的框架图(见图 2-2)(James, 1890; Mead, 1934; Rogers 等, 1951; Burns, 1982),认为个体的自我概念来源于个体与环境的互动,在互动中定义自己的角色身份,以及自己在这一环境中的信念、影响力等做出评价。

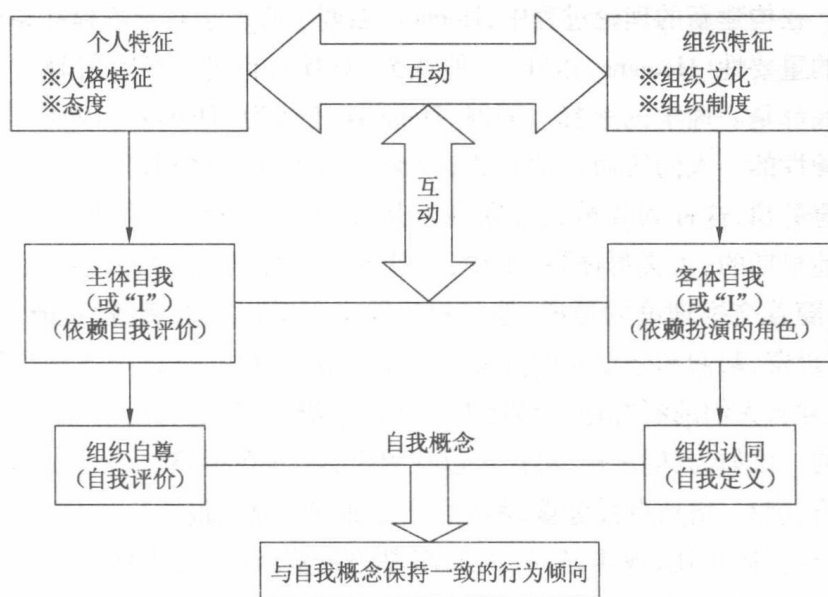


图 2-2 自我概念理论模型

2.1.3 社会交换理论

自从 Homans, Blau 和 Emerson 等提出社会交换理论 (Social Exchange Theory, 简称 SET) 以来 (Homans, 1961; Blau, 1964; Emerson, 1976), 该理论一直是心理学研究的主要理论视角和管理学中理解工作场所行为的最具影响力的理论 (Cropanzano 等, 2003)。在具体的使用中, 学者们所定义的社会交换理论的视角也有所不同, 但都认为包含两人或者两人以上基于成本和报酬所发生的交换活动, 其中报酬既包含金钱、商品等物质性的有形报酬, 也包含关爱、赞美、荣誉、信任和支持等非物质性的无形报酬, 而成本指的是因为此次交换而需要放弃的选择和机会 (钱源源, 2010)。人们的选择往往是将其能够分享的物品进行交换, 而人们又是在权衡了行动过程之利弊得失并选择最有吸引力的东西之后才有所行为的, 也就是说, 人在交换这种互动过程中是“理性”的。

在构建新的理论过程中, Homans 强调了心理学对于解释社会现象的重要性 (Homans, 1961)。他认为, 对社会行为的所有解释归根到底都是心理学的解释。同时, Homans 还认为 (Homans, 1961), 人是理性的。人们所做到的行为, 要么是为了获得报酬, 要么是为了逃避惩罚, 这种利益最大的原则就是人们交往的基本原则。为此, 在他早期的《人类群体》一书中, 他就提出了行动、互动、情感三个概念, 随着交换理论的形成, 他又提出除了行动以外的刺激、报酬、成本、投资、利润和公正性期待等经济学概念。其中, 他认为报酬是最核心的, 人们的所有行为都是为了获得报酬, 不管是有形的, 还是无形的。比如, 人们工作, 不仅可以获得金钱 (外在报酬), 也可以获得友谊、满足, 增加自我尊重, 避免失业的耻辱 (内在报酬)。报酬与成本、投资成正比, 成本越高, 人们需要的投资就越大, 因此期望获得的报酬也就越多。

Blau 虽然也研究了微观层次的交换行为, 将其定义为个人受到他们预期可以从另一方那里获得回报的激励而产生的自愿行动 (Blau, 1964), 但与 Homans 交换理论的回溯式研究视角不同 (Homans, 1961), Blau 的功利主义采用前瞻式 (prospective) 的研究视角 (Blau, 1964), 认为行为者先对未来行动可能产生的回报进行预期, 进而选择使自己收益最大化的行为。而根据这种预期的回报在责任和时间上的明确性不同, Blau 又将微观层次的交换行为区分为经济交换和社会交换两类 (Blau, 1964)。其中, 经济交换是建立在一个明确列出交换物数量和交换时间的契约之上的交换行为, 交换双方的责任详细清楚, 每一次的交换都是独立的, 不受之前或之后交易的影响; 社会交换则是建立在信任基础上的个人自愿性行为, 交换双方的责任并未详细说明, 一方的付出不能直接获得对方的报酬, 而是会引起未来不确定时间的回报责任, 因此每一次的交换并不是相互独立的, 双方通过交换行为产生彼此的信任、承诺和人际依恋, 形成长期和稳定的关系; 这种关系会进一步影响之后的交换