



经济管理学术文库·管理类

工作—家庭支持氛围影响机制的 实证研究

An Empirical Research on the Influencing Mechanism of
Work-family Support Climate

刘崇瑞 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



经济管理学术文库·管理类

工作—家庭支持氛围影响机制的 实证研究

An Empirical Research on the Influencing Mechanism of
Work-family Support Climate

刘崇瑞 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

工作—家庭支持氛围影响机制的实证研究 / 刘崇瑞著. —北京: 经济管理出版社, 2019. 12

ISBN 978-7-5096-6949-5

I. ①工… II. ①刘… III. ①压抑 (心理学) —研究 ②职业—应用心理学—研究 IV. ①B842.6②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 287817 号

组稿编辑: 杨 雪

责任编辑: 杨 雪 亢文琴

责任印制: 黄章平

责任校对: 张晓燕

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京晨旭印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 10.75

字 数: 155 千字

版 次: 2019 年 12 月第 1 版 2019 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-6949-5

定 价: 49.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前 言

随着生活节奏日益加快，员工面临的各方面压力也不断加大，负面态度与负面情绪难免出现。作为现代员工的典型负面态度与负面情绪，离职倾向与心理抑郁对员工和组织的消极影响日益显著，如何降低员工的离职倾向与心理抑郁成为组织的两个重要议题。尤其在双职工家庭已成常态的现实背景下，工作与家庭之间的关系成为影响员工态度与情绪的关键因素。组织如何采取相应的支持以帮助员工实现工作与家庭之间的平衡，避免员工因工作与家庭间关系的不和谐甚至冲突而产生离职或心理抑郁等负面影响？正是在这一现实问题的驱动下，本书借鉴一般组织理论的分析方法，实证研究了我国组织的工作—家庭支持氛围如何降低员工的离职倾向与心理抑郁，探讨了组织如何设计恰当的家庭支持政策、营造有效的家庭支持氛围，以降低员工的离职倾向和心理抑郁。

本书提出，工作—家庭支持氛围表现了组织对员工家庭的支持和关心，它会促进员工工作和家庭之间的正向增益，这无形之中加强了员工与组织之间的心理契约，从而降低员工的离职倾向和心理抑郁。此外，现实中总会存在一些情境因素对这个过程产生影响。因此，在文献综述的基础上，本书探讨了组织的工作—家庭支持氛围对员工的离职倾向和心理抑郁的内在影响机制，并探究员工的工作—家庭侵入对这一影响机制的情境化影响。

本书的概念模型指出，心理契约违背在工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁影响过程中起中介作用、工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围对心理契约违背影响过程中起中介作用，及工作—家庭侵入对工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益之间关系、工作—家庭增益与心理契约违



背之间关系起调节作用。通过以 688 名员工为样本进行实证检验,本书的概念模型得到了调研数据的支持,研究结论也基本解决了本书提出的现实问题,为现代组织管理提供了一定的实践指导和启示。此外,本书对一些理论观点进行了经验验证,提出了一些新的观点和看法,实现了对现有理论深入和拓展的目标,总体上达到了预期的研究目的。

概括起来,本书得出了以下研究结论,它们同时也构成了本书的创新点:

第一,本书从工作—家庭积极关系的视角探索员工离职倾向和心理抑郁的影响因素。以往国内外研究多从工作—家庭消极关系的角度,探索工作—家庭关系对员工离职倾向和心理抑郁的影响,工作—家庭积极关系的相关研究较少。本书以工作—家庭支持氛围为研究变量,探索工作—家庭积极关系对员工结果的影响,这一研究丰富了工作—家庭积极关系的相关理论。

第二,本书以心理契约违背为中介变量,构建了工作—家庭支持氛围影响员工结果的作用路径。工作—家庭支持氛围影响员工结果的相关研究较少,更少有研究探索其中的作用机制。本书基于心理契约的视角,从心理契约违背的角度深入探索工作—家庭支持氛围对员工离职倾向和心理抑郁的影响机制,为工作—家庭积极关系对员工结果的影响机制研究提供了新的视角。

第三,本书以工作—家庭增益为中介变量,解释了工作—家庭支持氛围影响员工心理契约违背的过程机制。以往研究发现,组织相关支持对员工心理契约的构建和维护具有重要影响,但是对其内在的影响机制研究不足。已有研究发现,工作—家庭增益可以起到组织支持与个体相关结果之间关系的桥梁作用。本书发现,工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围和心理契约违背之间起到中介作用,这一发现丰富了组织相关支持影响员工结果的过程机制研究。

第四,本书将工作—家庭侵入这个新构念引入到中国情境,发现工作—家庭侵入对工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益之间的关系、工

作—家庭增益与心理契约违背之间的关系具有调节作用。本书在中国情境下实证检验了工作—家庭侵入的调节作用，扩展了工作—家庭侵入的适用性，也为工作—家庭关系的相关研究提供了新情境因素。

刘崇瑞
2019年6月

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究背景	1
一、现实背景	1
二、理论背景	3
第二节 研究意义	4
一、理论意义	4
二、现实意义	5
第三节 研究方法	7
一、文献研究法	7
二、实证研究法	7
第四节 研究思路及结构安排	8
一、研究思路	8
二、结构安排	9
第五节 研究创新与研究不足	10
一、研究创新	10
二、研究不足	11
第二章 文献综述	13
第一节 社会交换理论	13
一、社会交换理论的基本内容	13
二、员工与组织关系视角下的社会交换理论	14
第二节 工作—家庭关系的理论基础	14



一、工作—家庭分割、溢出及补偿理论	16
二、工作—家庭边界理论	18
三、工作—家庭角色理论	21
第三节 工作—家庭支持氛围的相关研究	26
一、工作—家庭支持氛围的概念	26
二、工作—家庭支持氛围的结果变量	28
三、工作—家庭支持氛围的研究述评	30
第四节 工作—家庭增益的相关研究	30
一、工作—家庭增益的概念	30
二、工作—家庭增益的维度	31
三、工作—家庭增益的发生机制	32
四、工作—家庭增益的相关实证研究	35
五、工作—家庭增益与工作—家庭支持氛围的关系研究	37
六、工作—家庭增益的研究述评	38
第五节 工作—家庭侵入的相关研究	40
一、工作—家庭侵入的概念与维度	40
二、工作—家庭侵入的相关实证研究	41
三、工作—家庭侵入的研究述评	43
第六节 心理契约的相关研究	43
一、心理契约的概念	43
二、心理契约的内容和维度	46
三、心理契约的特点	47
四、心理契约的动态形成过程	48
五、心理契约违背的概念和形成机制	50
六、心理契约违背的相关实证研究	52
七、心理契约违背的研究述评	56
第七节 离职倾向的相关研究	57
一、离职倾向的影响因素研究	57
二、工作—家庭支持氛围与员工离职倾向的相关关系研究	59
三、心理契约违背与员工离职倾向的相关关系研究	59

第八节 心理抑郁的相关研究	60
一、心理抑郁概述	60
二、心理抑郁的影响因素研究	60
三、心理契约违背与心理抑郁的相关关系研究	61
第九节 对以往研究的述评	61
第三章 理论模型与研究假设	64
第一节 理论模型构建	64
一、模型的理论基础	64
二、模型的推演和形成	64
第二节 研究假设	67
一、工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁的主效应	67
二、心理契约违背在工作—家庭支持氛围与离职倾向和心理抑郁 之间的中介作用	69
三、工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围与心理契约违背之间的 中介作用	71
四、工作—家庭侵入对工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益 之间关系的调节作用	75
五、工作—家庭侵入对工作—家庭增益与心理契约违背之间关系的 调节作用	77
第四章 研究设计	79
第一节 变量的操作性定义与测量	79
一、变量的操作性定义	79
二、变量的测量工具	82
三、控制变量	84
第二节 问卷设计	84
一、问卷的主要内容	84
二、问卷设计的过程	85
第三节 问卷调查与样本特征	85



一、调查问卷	85
二、样本获取与样本特征	86
第五章 数据分析与结果	88
第一节 研究变量的描述性统计	88
第二节 量表的信度和效度分析	88
一、信度分析	88
二、效度分析	89
第三节 相关性分析	94
第四节 假设检验	96
一、工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁的主效应检验	96
二、心理契约违背在工作—家庭支持氛围与离职倾向和心理抑郁 之间的中介效应检验	98
三、工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围与心理契约违背之间的 中介作用检验	102
四、工作—家庭侵入对工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益之间 关系的调节作用检验	106
五、工作—家庭侵入对工作—家庭增益与心理契约违背之间关系的 调节作用检验	110
六、本书模型的整体检验	113
第六章 研究结论与展望	116
第一节 研究结论与讨论	116
一、工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁的主效应	118
二、心理契约违背在工作—家庭支持氛围与离职倾向和心理抑郁 之间的中介作用	119
三、工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围与心理契约违背之间的 中介作用	120
四、工作—家庭侵入对工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益之间 关系的调节作用	122

五、工作—家庭侵入对工作—家庭增益与心理契约违背之间关系的 调节作用	123
第二节 研究结论的实践启示	124
第三节 研究展望	127
参考文献	129
附 录 调查问卷	157

第一章 绪 论

第一节 研究背景

一、现实背景

改革开放以来，我国经济飞速发展，成绩斐然。据中国行业网报道，2013 年我国 GDP 总量达到了 56.9 万亿元，比 1978 年的 GDP 总量（3645 亿元）增长了 156 倍，经济总量跃居世界第二。

然而，在经济建设取得傲人成绩的同时，我国企业员工的离职问题却不容乐观。据国内最大的人力资源服务商前程无忧（NASDAQ: JOBS）发布的《2014 离职与调薪调研报告》称，2013 年员工整体的离职率平均为 16.3%。尤其是沸沸扬扬的“创维人才集体跳槽事件”，更使得员工的离职问题成为实践界和学术界共同关注和思考的问题。员工的离职一直是企业难以承受之痛，因为员工的离职意味着频繁的离职手续办理和再招聘的循环过程，而这个过程无疑增加了企业的交易成本和重复损失。Staff（2000）在《今日哈佛管理》中预测，失去一个好员工的费用损失是这个员工工资的两倍之多。然而，除了这些外显损失，组织还面临着隐性的损失。隐性损失包括因为员工辞职带来的士气涣散、隐性怠工导致的生产率降低，乃至由此产生的企业声誉损失、组织商业机密的外泄，甚至商业机会的丧失等无形成本。尤其随着我国陆续出台一系列法规政策清除劳动力流动的政策屏障并完善就业保障措施，员工的离职成本进一步降低，员工进行职业选择的安全性和自由度都有较大幅度提高。因此，员工的离职问



题越来越受到组织实践者和研究者的广泛重视。

除了员工的离职问题,员工的心理健康问题也日益成为组织实践者和学者广泛关注的话题。据《中国员工心理健康》调查显示,25.04%的被调查者存在一定程度的心理健康问题。北京易普斯咨询公司调查发现,我国员工的心理健康问题主要表现在三个层面,其中第一层面的抑郁倾向占2%~3%,这是职场中最常见的职业心理问题,比第二层面的职业枯竭、第三层面的职业压力造成的结果要严重得多。2012年10月9日,世界卫生组织统计数据 displays,全球超过3.5亿人罹患抑郁症,并预测到2020年,抑郁症将仅次于心脏病,位居全球疾病排行榜的第二位。美国 *Science* 杂志也就员工的抑郁问题发表看法称,抑郁成为影响人类身心健康的重要因素。“富士康十三跳事件”“华为员工自残自杀事件”等社会现象直接折射出员工的心理抑郁不仅对当事者的情感、身心造成严重伤害和扭曲,而且还对社会大众的心理与行为造成恶劣影响甚至负面诱导。Lerner 等(2004)研究发现,抑郁症是工作场所最常见的心理疾病,每年给企业带来的损失高达440亿美元。心理抑郁越来越成为热门话题,这种现象提示我们,为保证企业高效运行,减少企业隐性损失,有必要找出工作场所中导致员工心理抑郁的诱导因素,并采取相应措施加以预防。

Kossek 和 Lambert (2005)指出,工作和家庭之间的平衡是当今员工面临的最严峻的考验。经济全球化背景下企业竞争日益激烈,企业对员工的工作要求也逐渐提高,由于员工的时间和精力有限,员工工作—家庭问题日益严重。当员工难以处理好工作—家庭关系时,员工极易产生离职倾向。全球最大的人力资源管理咨询公司美世2011年发布报告称,全球员工对企业的忠诚度普遍下滑,导致员工“跳槽”的第二个重要因素是工作与生活难以平衡。据《2010年度人力资源状况调查报告》显示,个人家庭问题、薪资待遇低、职业发展空间受限成为员工离职的三大主要原因,其中因“个人家庭问题”导致的离职占46.7%。现实中因工作—家庭问题而离职的事件也不胜枚举。例如:腾讯公司高级执行副总裁(SEVP)李海翔因家庭原因提出离职;微软公司大中华区首席执行官梁念坚因事业与家庭

难以平衡而离开微软。同样地，工作—家庭关系对员工心理健康的影响也不容忽视。据《科学日报》报道，与伴侣和年幼孩子一起生活、较少的工作—家庭冲突、能够获得工作场所外社会支持的员工具有较少的心理抑郁。由此可见，工作—家庭关系日益成为影响员工离职倾向和心理抑郁的重要因素，帮助员工处理好工作—家庭关系，减少因工作—家庭问题导致的离职和心理抑郁，成为当今企业亟须关注和追求的目标。

综上所述，员工离职和心理抑郁成为困扰企业的重要问题，工作—家庭关系对员工离职和心理抑郁的影响日益显著，探索工作—家庭关系对员工离职倾向和心理抑郁的影响具有迫切的现实需求。

二、理论背景

总结已有的文献，一些研究对员工的离职倾向和心理抑郁问题给予了重视，也有一些学者对这两个消极反应进行了研究（Thompson et al., 1999; Wayne et al., 2006）。然而，到目前为止，相关文献仍然存在一定的研究差距。首先，作为负面态度和负面情绪的典型代表，现有文献对离职倾向的相关研究远远多于心理抑郁的相关研究，少有研究从工作—家庭关系的角度探索工作—家庭关系对两者的影响，对其内在影响机制的探索更是少之又少。比如，有的学者从工作—家庭增益的角度探索了如何降低员工的离职倾向，有的学者从心理契约的角度探索如何降低员工的负面情绪和离职倾向，但在同一个研究中同时考虑工作—家庭关系和心理契约两个方面的因素并不多见。这种只从一个侧面进行的研究是不够深入的，其实际上没有深入地探索工作—家庭关系对离职倾向和心理抑郁的深层次影响。其次，尽管一些学者承认工作—家庭关系对离职倾向和心理抑郁的影响可能会受到一些情境变量的影响，但很少有研究探索可能存在的情境变量。因此，无论从理论框架上还是从经验研究的角度来看，我们对工作—家庭关系影响员工的离职倾向和心理抑郁的内在作用机制知之甚少。这些研究差距的存在要求我们既要深入探索工作—家庭关系的内在作用机制，又要发掘对该作用机制可能存在影响的情境化因素，而这为本书的研究提



供了机会。

正是在上述研究差距的驱动下,本书将从工作、家庭、个体、组织之间多重角色互动角度解释员工的离职倾向和心理抑郁问题,弥补以往模型基于组织视角缺少家庭、工作、个体相互关系考量的不足。因此,本书尝试同时从工作—家庭增益和心理契约的角度深入探索组织的工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁的内在影响机制,并探究员工的工作—家庭侵入对这一影响机制的情境化影响。具体而言,探索心理契约违背在工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁影响过程中的中介作用、工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围对心理契约违背影响过程中的中介作用,以及工作—家庭侵入对“工作—家庭支持氛围—工作—家庭增益”和“工作—家庭增益—心理契约违背”两条路径的调节作用,以期对工作—家庭支持氛围影响员工的离职倾向和心理抑郁的内在机制作深入了解,力图为组织的人力资源管理实践提供理论指导。

第二节 研究意义

一、理论意义

本书通过借鉴个体行为学、社会学等多学科的研究成果,建立了工作—家庭支持氛围对员工的离职倾向和心理抑郁的影响模型,利用 AMOS 软件和 SPSS 软件实证分析了本书数据,并验证了本书所建立的模型。结果表明,组织的工作—家庭支持氛围对员工的离职倾向和心理抑郁具有显著的负向影响,这种负向影响既可以直接产生,也可以通过“工作—家庭支持氛围—工作—家庭增益—心理契约违背—离职倾向和心理抑郁”这一路径间接产生。此外,工作—家庭侵入在工作—家庭支持氛围影响心理契约违背的过程中起到调节作用。

首先,学术界和实践界日益关注员工离职倾向和心理抑郁的消极影响,但是关于员工离职倾向和心理抑郁的影响因素的研究仍然相对片面。

在回顾以往相关研究的基础上,本书从工作—家庭积极关系的角度探索员工离职倾向和心理抑郁的影响因素,从工作—家庭支持氛围的视角解释员工离职倾向和心理抑郁的产生原因,扩展了关于员工离职倾向和心理抑郁的影响因素研究。

其次,本书更深入地揭示了工作—家庭支持氛围对离职倾向和心理抑郁的影响机制。在已有离职倾向和心理抑郁的相关研究中,少有研究同时从工作—家庭关系和心理契约的角度探索员工的心理抑郁和离职倾向的影响因素。本书将员工的工作—家庭增益和心理契约违背作为中介变量,进一步解释工作—家庭支持氛围对员工离职倾向和心理抑郁的作用机制。具体而言,本书探索到工作—家庭支持氛围通过心理契约违背影响员工离职倾向和心理抑郁,而工作—家庭支持氛围影响心理契约违背的过程又会受到工作—家庭增益的中介作用。本书发现了“工作—家庭支持氛围—工作—家庭增益—心理契约违背—离职倾向和心理抑郁”这一路径,该发现为后续研究更深入地探索工作—家庭支持氛围对个体结果的影响机制提供了启示。

最后,本书将工作—家庭侵入这一构念引入到我国情境,发现工作—家庭侵入是影响工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益之间关系、工作—家庭增益与心理契约违背之间关系的调节性变量。该发现为我国工作—家庭关系的相关研究引入了一个新的情境变量。

二、现实意义

本书通过从工作—家庭增益和心理契约违背的角度实证探索工作—家庭支持氛围影响员工的离职倾向和心理抑郁的作用机制,以及工作—家庭侵入对这一作用机制的调节作用,以期为现代企业管理防范和应对员工的离职倾向和心理抑郁提供指导。

1. 构建支持员工家庭的组织氛围

本书发现,工作—家庭支持氛围对员工的离职倾向和心理抑郁具有显著的负向影响。尽管很多组织都在实施“家庭友好计划”帮助员工平衡工



作与家庭，但是如果从组织氛围层面上忽视了对员工家庭生活的支持和帮助，往往使“家庭友好计划”达不到理想效果。因此，关于组织的工作—家庭支持氛围如何影响员工的离职倾向和心理抑郁的相关研究，能指导组织有效地留住和激励员工。

2. 重视员工心理契约的建立和维护

本书发现，员工的心理契约违背在工作—家庭支持氛围与离职倾向和心理抑郁之间起到中介作用。心理契约作为联系员工和组织之间关系的心理纽带，对员工的留任和激励等许多方面都有重要的作用。尤其是随着组织内雇佣关系的巨大变化，组织与员工的心理契约内容也发生了变化，一些新的内容（如对员工家庭的支持与帮助、工作灵活性）在心理契约中的比重越来越大。因此，组织管理者应该认识到心理契约的重要性，只有加强员工心理契约的建立和维护，才能真正发挥心理契约这一剂良方在人力资源管理中的积极作用。

3. 提高和培育员工的工作和家庭之间的互益关系

本书发现，工作—家庭增益在工作—家庭支持氛围和心理契约违背之间起到中介作用。这一结论有助于组织准确理解工作—家庭支持氛围对心理契约违背的作用方式。工作—家庭增益作为工作和家庭之间积极互益关系的表现，越来越成为构建组织与员工之间长久的、高质量的雇佣关系的重要手段。基于工作—家庭增益的可提高属性，组织可以通过采取相关的措施提高员工的工作—家庭增益。例如，培养和提升员工工作方面的积极情绪，以促使员工的积极情绪提升其家庭幸福感。

4. 降低工作—家庭侵入的频度和深度

本书发现，工作—家庭侵入在工作—家庭支持氛围与工作—家庭增益之间、工作—家庭增益与心理契约违背之间起到调节性作用。这一结论说明，工作—家庭支持氛围对工作—家庭增益、工作—家庭增益对心理契约违背发挥显著作用的前提是，组织管理者需要在日常实践中尽量避免让员工把工作相关事务带到家里，降低工作对员工家庭的干扰。