

员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配对 员工工作投入的影响机制研究

张兰霞,王乐乐

(东北大学工商管理学院,辽宁沈阳110169)

摘要:依据个体—环境匹配理论和平衡理论,基于320份员工与配偶的配对问卷调查数据,采用多元回归分析、响应面分析以及块变量分析方法,探讨了员工—配偶工作家庭边界分割偏好不同匹配/不匹配类型对员工工作投入及情感平衡的影响。结果表明:员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配有利于提高员工的情感平衡和工作投入水平;而员工—配偶工作家庭边界分割偏好不匹配则会降低员工的情感平衡和工作投入水平。具体而言,当员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配时,员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡和工作投入的正向影响更强;当员工—配偶工作家庭边界分割偏好不匹配时,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡和工作投入的负向影响更强。无论员工—配偶工作家庭边界分割偏好是否匹配,情感平衡均在其对员工工作投入的影响中起中介作用。

关键词:员工工作家庭边界分割偏好;配偶工作家庭边界分割偏好;员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配;情感平衡;工作投入;响应面分析

中图分类号:C93 文献标志码:A 文章编号:1000-2154(2021)07-0015-14

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2021.07.002

Influence Mechanism of Employee-Spouse Work Family Boundary Segmentation Preference Match on Employee's Work Engagement

ZHANG Lanxia, WANG Lele

(School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China)

Abstract: Based on the individual-environment fit theory and balance theory, we collected 320 pairs of paired questionnaire data, and by using quadratic polynomial regression analysis, response surface analysis and block variables analysis, we explored the influence of employee-spouse work family boundary segmentation preference match/mismatch on employee's affective balance and work engagement. The results show that: the match of employee-spouse work family boundary segmentation can improve the level of employee's affective balance and work engagement; the mismatch of employee-spouse work family boundary segmentation can reduce the level of employee's affective balance and work engagement. Specifically, under the conditions of matching, high work family boundary segmentation preference of both employees and spouses has a stronger positive impact on employees' affective balance and work engagement. Under the conditions of mismatching, if work family boundary segmentation preference of employees is low, and the spouses work family boundary segmentation preference is high, there is a stronger negative impact on employees' affective balance and work engagement. Whether the employee-spouse work family boundary segmentation preference is matching or mismatching, emotional balance plays a mediating role between the employee-spouse work family boundary segmentation preference match/

收稿日期:2021-04-17

基金项目:国家自然科学基金项目“中国情境下人力资源管理强度研究:结构、影响因素及动态形成机制”(71672031)

作者简介:张兰霞,女,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事组织行为与人力资源管理研究;王乐乐(通讯作者),男,博士研究生,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

mismatch and work engagement.

Key words: employee work family boundary segmentation preference; spouse work family boundary segmentation preference; employee-spouse work family boundary segmentation preference match/mismatch; affect balance; work engagement; response surface analysis

一、引言

工作投入(Work Engagement)作为工作场所中一种积极且完满的情绪和认知状态^[1],能够对员工工作绩效^[2-3]、幸福感^[4]、主动性行为以及建言^[5]等产生积极影响,因而被视为员工激励的关键因素^[6]。据美国咨询机构盖洛普(Gallup)的调查,员工工作投入高的企业整体绩效是工作投入低的企业绩效的2倍。然而不幸的是:Workvine 的调查研究显示,全球大多数(67%)的员工工作投入水平较低,严重地降低了组织的整体绩效。因此,如何进一步提升员工的工作投入水平,不仅受到学者们的广泛关注,也是企业家们亟须解决的重要问题。

目前,学者们主要从个体特征因素、工作相关因素以及家庭相关因素三个方面对员工工作投入的前因变量展开研究,并取得了较为丰富的研究成果^[7-10]。近年来,随着通信技术的发展和智能终端的普及,员工的工作领域和家庭领域之间的边界变得日益模糊。研究发现,作为衡量个体主观上对工作和家庭两个领域间边界的分割偏好程度的工作家庭边界分割偏好(Boundary Segmentation Preference)^[11]对员工的工作投入具有显著的影响^[12]。事实上,员工的工作家庭边界分割偏好只是影响其工作投入的内在因素,员工所处的环境因素也会对其工作投入产生影响。家庭作为重要的生活环境,必然会对员工的工作投入产生影响。家庭系统理论指出,个体的态度和行为会受其家庭成员态度和行为的显著影响^[13-14]。因此,作为员工最为亲密和重要的家庭成员之一,配偶的工作家庭边界分割偏好必然对员工的工作家庭边界分割偏好产生影响^[15],进而影响其工作投入。同时个体—环境匹配理论指出,与个体和环境变量直接对个体行为产生的影响相比,个体与其所在环境变量之间的交互作用对个体行为产生的影响更大^[16]。因为个体和环境之间的匹配可以增强个体的满足感,使个体体验到更多的积极情绪^[17],从而使个体拥有更多精力和积极情绪去完成其他角色要求^[18]。虽然已有学者从个体—环境交互的视角,检验了个体与配偶在人格特质^[19]、受教育程度^[20]、自我效能感^[21]等方面的不同匹配类型对个体态度和行为的影响,但对员工与配偶工作家庭边界分割偏好匹配方面的研究甚少,尚未发现将员工与配偶的工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配与工作投入整合在一起的相关研究。

依据平衡理论,当个体感觉到平衡时,尤其是情感方面的平衡,会产生积极的心理体验和行为^[22]。因此,在有关员工工作状态与绩效的研究中,情感平衡(Affect Balance)逐渐成为新的研究主题。研究表明,情感在员工认知、态度以及行为中扮演着十分重要的角色^[23],情感平衡对个体生活和工作有重要的影响,更高的情感平衡水平代表员工拥有更多的生活满意度和工作满意度,能够显著降低员工工作倦怠,并激发员工产生更多的积极行为^[24-25]。由此,情感平衡可能是员工与配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配和员工工作投入之间的潜在中间机制。

综上所述,本文依据个体—环境匹配理论和平衡理论,从员工个体特征和家庭因素匹配的视角,将配偶工作家庭边界分割偏好纳入员工工作家庭边界分割偏好与其情感平衡和工作投入的研究框架中,跨领域地探究员工—配偶工作家庭边界分割偏好的不同匹配/不匹配类型对员工情感平衡和工作投入的影响,以期在丰富员工情感平衡和工作投入的前因变量研究的同时,拓展个体—环境匹配理论的应用范围,为个体—环境匹配理论的跨领域研究和应用提供参考,为企业提升员工情感平衡和工作投入水平提供有益的指导。

二、文献回顾与研究假设

(一) 工作投入

工作投入是由 Kahn 于1990年首次提出的概念。随后, Schaufeli 等将工作投入界定为个体拥有的积极的、完满的情绪与认知状态,具有弥散性和持久性的特点,具体表现为活力、奉献和专注三个方面,得到学界的广泛认可。目前,有关员工工作投入的研究主要包括其影响因素和影响效果两个方面。其中,工作投入影响因素的研究主要从个体因素^[4]、组织因素^[26]和家庭因素^[27-28]三个视角进行探讨;工作投入影响效果方面的相关研究表明,工作投入对员工工作绩效^[2]、幸福感^[4]、主动性行为以及建言等产生积极影

响^[5,29]。由此可见,工作投入是连接员工个体、工作和家庭资源与其工作绩效及建言等积极行为的重要纽带,是提升组织核心竞争力的关键因素^[30]。

(二) 员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工工作投入的影响

工作家庭边界分割偏好作为个体特质,描述个体在工作领域和家庭领域中认知上、心理上和行为上的分离程度^[31]。研究表明,个体的工作家庭边界分割偏好存在倾向性,即在同一情境下要么倾向于高分割偏好,要么倾向于低分割偏好,两种分割偏好同时存在的情况比较罕见^[32]。基于此,本文依据个体对工作和家庭两个领域间边界的分割偏好程度,将个体工作家庭边界分割偏好划分为高边界分割偏好和低边界分割偏好两种类型^[33]。具有高边界分割偏好的个体倾向于将工作和家庭分割开来,并建立起“心理围墙”,以阻挡跨领域行为的发生;而具有低边界分割偏好的个体则更倾向于将工作和家庭整合起来,并尽力模糊两者间的界限^[34]。由此,员工与配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配便会出现员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高、员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低、员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好低、员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高四种类型。当员工与配偶工作家庭边界分割偏好匹配时(即员工与配偶的工作家庭边界分割偏好同高或同低),员工与配偶都会发生(或不会发生)相同程度的跨领域行为,因此,员工的工作不仅不会受到配偶的干扰,而且会得到配偶的认可和支持,此时员工会以更加积极的状态投入工作中。此外个体—环境匹配理论中的相似性匹配理论也指出,若个体与环境其他成员拥有相似性的特征,则能够促进个体间相互理解、支持与合作^[35],这也为本文的推论提供了有利的支持;而当员工与配偶工作家庭边界分割偏好不匹配时(即员工与配偶的工作家庭边界分割偏好一高一低),员工与配偶容易因对方与自身存在不同程度的跨领域行为而产生分歧、摩擦甚至冲突^[36-37]。在这种情境下,依据资源保存理论,员工要消耗自身大量资源来消除其与配偶之间的摩擦和冲突,这必然降低员工的工作投入水平。综上所述,本文提出如下假设:

H1:员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配的一致性程度越高,员工的工作投入水平越高。

员工与配偶工作家庭边界分割偏好匹配包含两种情形,即“员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高”和“员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低”。不同的匹配类型可能对员工的工作投入水平产生不同的影响,本文认为,与员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高更有利于提高员工的工作投入水平。之所以如是说,其原因有三:一是工作家庭边界分割偏好高的个体会对边界分割有更为强烈的愿望,为使工作与家庭互不侵犯,员工会以更加高效、专注的状态对待工作,进而提升其工作投入水平^[38];二是在员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高情况下,员工的正常工作和生活不会受到配偶的干扰,相反会得到配偶更多的认可和支持,进而提升其工作投入水平,工作家庭之间的积极反馈会对员工工作投入产生积极影响^[38];三是在员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低情况下,员工经常在工作中处理家庭事务或其工作经常受到配偶的干扰,这必然影响其正常工作,降低其工作投入水平。虽然员工仍可在家庭中继续完成工作,但其配偶也经常在家中处理工作事务,这也可能对员工的工作产生一定程度的干扰,进而降低员工的工作投入水平。综上所述,本文提出如下假设:

H2:在员工和配偶工作家庭边界分割偏好匹配的情况下,与员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高对员工工作投入的正向影响更强。

员工与配偶工作家庭边界分割偏好不匹配也包含两种情形,即“员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好低”和“员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高”。本文认为,与员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工工作投入的消极影响更大。这是因为,当员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好低时,员工更倾向于将工作和家庭分割开,并尽力保持双方的事务互不干扰^[34],而配偶则恰恰相反,因此,员工的工作和生活状态必然受到配偶的干扰,但由于员工可以在工作和家庭中扮演好自己的角色,所以并不会被配偶过多地干涉。而当员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高时,一方面员工经常在工作中处理家庭事务,这必然会对其正常的工作,降低其工作投入水平;另一方面员工习惯于在家庭中处理工作中的事务,而其配偶却不赞同甚至反对员工的跨领域行为,必然对员工的正常工作产生消极影响,从而降低其工作投入水平。综上所述,本文提出如下假设:

H3:在员工和配偶工作家庭边界分割偏好不匹配的情况下,与员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工工作投入的负向影响更强。

(三) 员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工情感平衡的影响

平衡理论认为,相互联系的事物会形成一个系统,若系统中各部分是协同存在的,则系统处于平衡状态,此时系统内的个体会无压力地共存,且趋向稳定;反之则为非平衡状态,系统内的个体会经历紧张和压力^[39]。因此,当员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配时,即达到一种平衡状态,而不匹配则代表一种非平衡状态。同时平衡理论指出,人际关系的隐含目标是在情感中实现平衡^[40]。情感平衡作为主观幸福感的重要组成部分,取决于一定时期内个体对其感受到的正性情感(Positive Affect)和负性情感(Negative Affect)的权衡^[41],当员工与配偶工作家庭边界分割偏好匹配时(即平衡状态下),员工和配偶有比较一致的情感和认知,员工可以获得更多的情绪、生理和认知资源^[42],使员工感受到更多的正性情感,进而提升其情感平衡水平。当员工与配偶工作家庭边界分割偏好不匹配时(即非平衡状态下),员工与配偶在情感和认知方面存在一定偏差,彼此更容易产生分歧、摩擦甚至冲突,使员工感受到更多的压力、紧张和焦虑等负性情感,从而降低其情感平衡水平^[43]。综上,本文提出如下假设:

H4:员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配的一致性程度越高,员工的情感平衡水平越高。

不同的匹配类型可能对员工的情感平衡水平产生不同的影响。本文认为,与员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好高更有利于提高员工情感平衡水平。这是因为,工作家庭边界分割偏好低的个体会面临更多的工作家庭冲突^[43],更容易产生情绪耗竭等负性情感^[44],而工作家庭边界分割偏好高的个体不仅较少地体验到冲突等压力和不满情绪,且相比于边界分割偏好低的个体会体验更多的正性情感,拥有更高的情感平衡水平^[36]。综上所述,本文提出如下假设:

H5:在员工和配偶工作家庭边界分割偏好匹配的情况下,与员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的正向影响更强。

在不匹配的条件下,不匹配的两种不同组合亦可能对员工的情感平衡水平产生不同的影响。本文认为,与员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的消极影响更大。这是因为,当员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高时,员工更容易被同时来自工作和家庭两个领域的事情所干扰,不仅自身会产生更多的压力、紧张和焦虑等负向情感^[42],而且其跨领域工作的行为也会受到配偶的反对,导致双方发生更多的分歧、摩擦甚至冲突,使员工感受到更多负性情感。综上所述,本文提出如下假设:

H6:在员工和配偶工作家庭边界分割偏好不匹配的情况下,与员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的负向影响更强。

(四) 情感平衡的中介作用

情感平衡是反映个体心理满意度、幸福感的重要指标,其中,正性情感越多代表个体情感平衡水平越高^[45]。Bakker等学者提出的工作资源—要求模型对工作投入的前因变量进行了归纳。其中,自我效能、乐观等的个体资源对员工工作投入具有显著正向影响^[46]。Fredrickson等提出的正性情感扩展和建设理论指出,正性情感能够提升员工心理恢复力、乐观和创造性等个体资源^[47]。由此可以看出,正性情感建设的资源与工作投入所需要的资源相契合,表明员工正性情感对其工作投入具有正向影响。已有研究表明,情感平衡在工作场所中发挥着积极作用,是员工产生积极工作行为和态度的重要前因变量^[48]。同时相关研究证实,情感类变量是连接个体特征和工作投入^[49]、创新行为^[50]等个体态度与行为的完美纽带。综上所述,本文提出如下假设:

H7:情感平衡在员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配与员工工作投入关系之间起中介作用。

三、研究方法

(一) 研究程序与样本特征

本文采用员工与配偶配对问卷调查的方式采集数据。研究人员通过分工协作的方式与东北大学工商管理学院部分在职博士研究生、EMBA、MBA以及已毕业且在企业任职的优秀校友取得联系,就本次问卷调查的原因、内容、目的以及可能对企业产生的价值等内容进行详细的说明,以期获得其所在企业的支持。通过持续两周左右的反复交流和沟通,共有9家企业承诺可以为本文的实地调研提供帮助。但后期由于时

间冲突、地域限制等原因,最后研究人员只对辽宁省、河北省、北京市和天津市的6家企业进行了实地调研,每家企业随机选取100名员工及其配偶作为调查对象,调查的时间为2019年11月10日至12月18日。

同时,为避免来自不同地区、不同企业的员工与其配偶问卷匹配不清,研究人员在问卷发放前对员工及其配偶填写的问卷进行统一编号(员工填写的问卷编号与配偶填写的问卷编号完全一致):每个问卷编号首字母为企业所在地区名称的首字母,如辽宁省第1家企业的员工及其配偶的配对问卷编号依次为L1001、L1002、L1003……,第2家企业的员工及其配偶的配对问卷编号依次为L2001、L2002、L2003……;天津市第1家企业的员工及其配偶的配对问卷编号依次为T1001、T1002、T1003……,第2家企业的员工及其配偶的配对问卷编号依次为T2001、T2002、T2003……,以此类推。同时,为提高被试的参与程度以及数据的可靠程度,研究人员为参与调查的员工准备了精美的小礼物,并在问卷调查前进行发放。最后,由企业人力资源管理部门负责人协助研究人员进行员工问卷的发放和回收,员工配偶问卷由员工将电子版问卷当场发送给其配偶。本次问卷调查共回收配对问卷496份,在剔除“编号”项未填或填写错误、规律性选项以及反复涂改等不合格问卷后,得到有效配对问卷320份,问卷有效率为64.52%。员工及其配偶样本构成详见表1和表2。

表1 员工样本构成

变量	分类	频次	所占百分比(%)
性别	男	135	42.19
	女	185	57.81
年龄	25岁及以下	111	34.69
	26-35岁	137	42.81
	36-45岁	21	6.56
	46-55岁	49	15.31
	56岁及以上	2	0.63
教育程度	高中及以下	26	8.13
	大专	24	7.50
	本科	184	57.50
	硕士及以上	86	26.87
工作年限	1年以下	61	19.06
	1-3年	98	30.63
	4-6年	81	25.31
	7-10年	47	14.69
	10年以上	33	10.31
公司规模	不到100人	79	24.69
	100-499人	102	31.87
	500-999人	24	7.50
	1000人以上	115	35.94
公司性质	国企	86	26.88
	民营/私企	107	33.43
	外企/合资	48	15.00
	其他	79	24.69
工作性质	市场/销售	46	14.38
	技术/研发/设计	9	2.81
	行政/管理/财务	54	16.86
	生产/质量/采购	14	4.38
	售后/服务	87	27.19
结婚年限	其他	110	34.38
	1年以下	76	23.75
	1-3年	141	44.06
	4-6年	24	7.50
	7-10年	39	12.19
是否有需要您照顾的老人	10年以上	40	12.50
	是	135	42.19
是否有需要您照顾的18岁以下孩子	否	185	57.81
	是	83	25.94
	否	237	74.06

表2 配偶样本构成

变量	分类	频次	所占百分比(%)
年龄	25岁及以下	97	30.31
	26-35岁	144	45.00
	36-45岁	30	9.38
	46-55岁	44	13.75
	56岁及以上	5	1.56
教育程度	高中及以下	33	10.31
	大专	43	13.44
	本科	178	55.62
	硕士及以上	66	20.63
工作年限	1年以下	50	15.63
	1-3年	96	30.00
	4-6年	82	25.63
	7-10年	55	17.18
	10年以上	37	11.56
公司性质	国企	91	28.44
	民营/私企	114	35.63
	外企/合资	32	9.99
	其他	83	25.94
公司规模	不到100人	108	33.75
	100-499人	80	25.00
	500-999人	32	10.00
	1000人以上	100	31.25
工作性质	市场/销售	48	15.00
	技术/研发/设计	25	7.81
	行政/管理/财务	49	15.31
	生产/质量/采购	21	6.56
	售后/服务	77	24.07
	其他	100	31.25

(二) 变量测量

本文所涉及的四个变量均采用国外成熟量表进行测量,为保证量表的有效性和適切性,首先邀请两名英语语言文学专业的硕士研究生和三名企业管理专业的博士研究生对各量表进行翻译一回译。在此基础上,又邀请了两名人力资源管理学领域的专家对翻译后的量表进行评价与测试。

工作家庭边界分割偏好量表采用 Kreiner 开发的自陈式量表,共包含4个题项,采用 Likert 5点法测量。代表性题项如:我不喜欢在家时还考虑工作事宜^[31]。其中,员工工作家庭边界分割偏好量表的 Cronbach' α 系数为0.868,配偶工作家庭边界分割偏好量表的 Cronbach' α 系数为0.879。

情感平衡量表采用 Bradburn 开发的自陈式量表,包括正性情感和负性情感两个分量表,共计10个题项,各题项均以“是”“否”作答,选择“是”得1分,选择“否”得0分^[45]。正性情感得分减去负性情感得分后再加5,得分越高代表情感平衡水平越高^[51]。正性情感的代表性题项如:对某些事情特别热衷或特别感兴趣;负性情感的代表题项如:感到焦虑、坐立不安。研究表明,情感平衡量表具有较高的重测信度,其中正性情感重测信度为0.83,负性情感重测信度为0.81^[51]。

工作投入量表采用 UWES-9简版量表,共包含9个题项,采用 Likert 5点法测量。代表性题项如:工作时,我充满能量。该量表的 Cronbach' α 系数为0.933。

此外,在员工工作家庭边界分割偏好与工作投入的相关文献中,员工的性别、年龄、教育程度、工作年限、工作性质、企业性质、企业规模等通常作为控制变量^[52-53]。因此,本文也将上述变量作为控制变量进行处理。

(三) 检验流程

本文采用 Edwards(1991,1993)提出的响应面分析方法(Response Surface Analysis)和块变量分析法(Block Variable Analysis)对假设1-7进行检验^[54-55]。根据研究假设,构建如下两个方程:

$$Z = b_0 + b_1X + b_2Y + b_3X^2 + b_4XY + b_5Y^2 + e_1$$

$$M = b_0 + b_1X + b_2Y + b_3X^2 + b_4XY + b_5Y^2 + e_2$$

其中, Z 表示员工工作投入, M 表示员工情感平衡, X 表示员工工作家庭边界分割偏好, Y 表示配偶工作家庭边界分割偏好, X^2 表示员工工作家庭边界分割偏好的二次项, XY 表示员工与配偶工作家庭边界分割偏好的乘积项, Y^2 表示配偶工作家庭边界分割偏好的二次项, b_0 为截距, b_1 、 b_2 、 b_3 、 b_4 、 b_5 均是回归系数, e_1 、 e_2 是误差项。为消除可能存在的多重共线性的影响,本文在计算二次项(即 X^2 、 Y^2 和 XY)前,对员工工作家庭边界分割偏好(X)和配偶工作家庭边界分割偏好(Y)做了中心化处理^[56]。

本文采用 Edwards 和 Cable(2009)提出的检验程序进行假设检验:(1)响应面沿着一致性线($Y = X$)的曲率显著为正,即当 $b_3 + b_4 + b_5$ 显著为正时,表明当员工一配偶工作家庭边界分割偏好匹配时,员工工作投入和情感平衡水平会提升;响应面沿着不一致性线($Y = -X$)的曲率显著为负,即当 $b_3 - b_4 + b_5$ 显著为负时,表明当员工一配偶工作家庭边界分割偏好不匹配时,员工工作投入和情感平衡水平会降低。此条件用于检验假设1和假设4。(2)响应面沿着一致性线($Y = X$)的斜率显著为正,即当 $b_1 + b_2$ 显著为正时,表明与员工边界分割偏好低一配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高对员工工作投入和情感平衡的促进作用更强。此条件用于检验假设2和假设5。(3)响应面沿着不一致性线($Y = -X$)的斜率显著为正,即当 $b_1 - b_2$ 显著为正时,表明与员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好低一配偶边界分割偏好高对员工工作投入和情感平衡的负向影响更强。此条件用于检验假设3和假设6。

最后,本文使用块变量分析法检验情感平衡的中介作用,根据 Edwards 等的研究,块变量是五项式 X 、 Y 、 X^2 、 XY 和 Y^2 的加权线性组合,以获得表示一致/不一致效果的单一变量。研究表明,块变量对因变量的解释力度与原多项式条目的解释力度相同,不会影响结论的可靠性^[57]。

四、数据分析与结果

(一) 共同方法变异检验

因本文所涉及的四个变量均来源于员工及配偶的自我报告,故可能存在同源方差问题,本文采用Harman单因素检验法对同源方差进行检验。结果表明,第一个因子解释了各变量变异的23.901%,远小于40%的判断标准,说明文中数据不存在严重的共同方法偏差,不会影响研究结论的可靠性。

(二) 验证性因子分析

本文采用Mplus 7.0对员工工作家庭边界分割偏好、配偶工作家庭边界分割偏好、情感平衡和工作投入四个变量进行验证性因子分析,结果见表3。由表3可知,四因子模型的拟合效果显著优于其他竞争模型,且拟合指数均处于可接受水平。因此,本文的四个变量具有良好的区分效度。

表3 验证性因子分析

模型	因子	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	TLI	CFI
四因子模型	EBSP、SBSP、AB、WE	554.429	318	1.743	0.048	0.923	0.930
三因子模型	EBSP + SBSP、AB、WE	689.602	321	2.148	0.060	0.881	0.891
二因子模型	EBSP + SBSP + AB、WE	1171.433	323	3.627	0.091	0.727	0.748
一因子模型	EBSP + SBSP + AB + WE	1469.768	324	4.536	0.105	0.632	0.660

注:EBSP表示员工的工作家庭边界分割偏好、SBSP表示配偶的工作家庭边界分割偏好、AB表示情感平衡、WE表示工作投入,下同

(三) 描述性统计分析及相关分析

本文所涉及各变量的均值、标准差和相关系数见表4。

表4 各变量的均值、标准差和相关系数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 性别	1													
2. 年龄	-0.100	1												
3. 教育程度	0.118*	-0.306**	1											
4. 工作年限	-0.080	0.773**	-0.273**	1										
5. 工作性质	0.111*	0.130*	-0.028	0.073	1									
6. 公司性质	0.043	-0.061	0.127*	-0.073	0.193**	1								
7. 公司规模	-0.174**	-0.065	0.074	-0.071	-0.060	-0.208**	1							
8. 照顾孩子	0.001	-0.189**	0.005	-0.423**	-0.003	0.001	0.114*	1						
9. 照顾老人	0.077	-0.391**	0.221**	-0.448**	-0.068	0.026	0.036	0.317**	1					
10. 结婚年限	0.014	0.659	-0.244**	0.537**	0.115*	-0.037	-0.024	0.070	-0.249**	1				
11. EBSP	0.026	-0.036	0.045	-0.055	0.042	-0.028	0.044	0.012	0.050	0.077	1			
12. AB	0.040	0.037	0.006	0.049	-0.042	0.029	-0.041	-0.036	-0.066	0.234**	0.572**	1		
13. WE	0.002	-0.002	-0.023	0.027	-0.063	0.074	-0.046	-0.059	-0.030	0.123**	0.523**	0.749**	1	
14. SBSP	-0.053	-0.060	-0.009	-0.034	0.068	0.048	-0.019	-0.085	0.045	-0.034	0.595**	0.470**	0.435*	1
均值	1.578	2.041	3.031	2.922	4.303	2.375	2.547	1.741	1.578	2.081	4.159	6.653	3.539	4.131
标准差	0.495	1.045	0.819	1.478	1.772	1.127	1.21	0.439	0.495	0.892	1.012	2.065	0.93	0.998

注:*表示在0.05的水平下显著,**表示在0.01的水平下显著

由表4可知,员工工作家庭边界分割偏好与情感平衡($r=0.572, p<0.01$)、工作投入($r=0.523, p<0.01$)显著正相关,情感平衡与工作投入显著正相关($r=0.749, p<0.01$),员工工作家庭边界分割偏好与配偶工作家庭边界分割偏好显著正相关($r=0.595, p<0.01$),本文的研究假设得到了初步验证。

(四) 假设检验

1. 员工-配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工工作投入影响分析。本文对研究假设的检验结果见表5。根据表5中模型2的回归结果,一致性线($Y=X$)的曲率为0.164($p<0.001$),表明沿着一致性线

的曲面是向上弯曲的,呈U形。同时,不一致性线($Y = -X$)的曲率为 -0.456 ($p < 0.001$),表明沿着不一致性线的曲面是向下弯曲的,呈倒U形。这一方向性的显著差异表明,员工一配偶工作家庭边界分割偏好匹配的一致性程度越高,员工的工作投入水平越高,假设1得到验证。在此基础上,本文进一步检验不同的匹配/不匹配类型对员工工作投入的影响。由模型2可知,一致性线($Y = X$)的斜率为 0.287 ($p < 0.001$),表明在匹配条件下,员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高对员工工作投入的正向影响更强,假设2得到验证。同时由表5可知,不一致线($Y = -X$)的斜率为 -0.151 ($p < 0.01$),表明在不匹配条件下,员工边界分割偏好低一配偶边界分割偏好高对员工工作投入的负向影响更强,假设3得到验证。

为方便解释以上验证结果,本文基于相关数据绘制了曲面图(见图1)。在图1中,一致性线是从左侧($X = Y = -2$)到右侧($X = Y = 2$),不一致性线从前侧($X = 2, Y = -2$)到后侧($X = -2, Y = 2$)。沿着一致性线的U形曲面与沿着不一致性线的倒U形曲面表明,当员工一配偶工作家庭边界分割偏好匹配的一致性程度越高,员工的工作投入水平越高,假设1得到支持;位于左侧的边缘点($X = -2, Y = -2$)低于位于右侧的边缘点($X = 2, Y = 2$),表明在匹配情况下,员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高对员工工作投入的正向影响更强,假设2得到支持;同时位于前侧的边缘点($X = 2, Y = -2$)比位于后侧的边缘点($X = -2, Y = 2$)高,表明在不匹配情况下,员工边界分割偏好低一配偶边界分割偏好高对员工工作投入的负向影响更强,假设3得到支持。

2. 员工一配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工情感平衡影响分析。根据表5中模型4的回归结果,响应面沿着一致性线($Y = X$)的曲率为 0.302 ($p < 0.001$),表明沿着一致性线的曲面是向上弯曲的,呈U形。而响应面沿着不一致性线($Y = -X$)的曲率为 -0.876 ($p < 0.001$),表明沿着不一致性线的曲面是向下弯曲的,呈倒U形。这一方向性的显著差异表明,员工一配偶工作家庭分割偏好匹配的一致性程度越高,员工的情感平衡水平越高,假设4得到验证。在此基础上,进一步检验不同的匹配/不匹配类型对员工情感平衡的影响。由模型4可知,一致性线($Y = X$)的斜率为 0.680 ($p < 0.001$),表明在匹配条件下,员工边界分割偏好高一配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的正向影响更强,假设5得到验证。同样根据表5中的模型4,响应面沿着不一致性线($Y = -X$)的斜率为 -0.418 ($p < 0.001$),表明在不匹配条件下,员工边界分割偏好低一配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的负向影响更强,假设6得以验证。

表5 多元回归统计分析结果

变量	工作投入		情感平衡	工作投入	
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
常数	3.950***	3.865***	6.842***	6.345***	2.365***
控制变量					
性别	-0.030	-0.055	0.032	0.023	-0.061
年龄	-0.142	-0.073	-0.366*	-0.195	-0.026
教育程度	-0.030	-0.017	0.076	0.104	-0.042
工作年限	-0.024	0.008	-0.106	-0.043	0.018
工作性质	-0.043	-0.036	-0.076	-0.062	-0.021
公司性质	0.067	0.028	0.051	-0.030	0.035
公司规模	-0.019	-0.027	-0.052	-0.091	-0.006
孩子需要照顾	-0.243	-0.104	-0.520	-0.222	-0.052
老人需要照顾	-0.015	-0.074	-0.194	-0.323*	0.002
结婚年限	0.264***	0.114*	0.905***	0.585***	-0.025
配偶年龄	-0.190	-0.055	-0.466	-0.091	-0.034
配偶教育程度	0.062	-0.097	0.168	-0.197	-0.051
配偶工作年限	-0.138*	-0.080	-0.182	-0.072	-0.063
配偶工作性质	-0.025	-0.008	-0.086	-0.056	0.005
配偶公司性质	0.013	0.004	-0.021	-0.037	0.013

(续表5)

变量	工作投入		情感平衡	工作投入	
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
配偶公司规模	-0.009	-0.035	-0.106	-0.159	0.002
多项式					
$X(b_1)$		0.219***		0.549***	0.105***
$Y(b_2)$		0.068		0.131	0.037
$X^2(b_3)$		-0.047***		-0.241***	-0.066**
$XY(b_4)$		0.310***		0.589***	0.150***
$Y^2(b_5)$		-0.099***		-0.046	-0.088***
中介					
情感平衡					0.236***
ΔF	1.937**	56.362***	1.937*	56.362***	74.732***
ΔR^2	0.053	0.467	0.100	0.518	0.102
一致性线 $Y = X$					
斜率 $b_1 + b_2$		0.287***		0.680***	0.142***
曲率 $b_3 + b_4 + b_5$		0.164***		0.302***	0.004
不一致性线 $Y = -X$					
斜率 $b_1 - b_2$		-0.151**		-0.418***	0.068
曲率 $b_3 - b_4 + b_5$		-0.456***		-0.876***	0.304***
驻点坐标		(-0.83, -0.95)		(-0.42, -1.28)	
第一主轴		$Y = 0.85X - 0.02$		$Y = 1.38X + 1.34$	
第二主轴		$Y = -1.18X - 1.96$		$Y = -0.72X - 0.58$	

注: *表示在0.5的水平下显著, **表示在0.01的水平下显著, ***表示在0.001的水平下显著

同样,本文基于相关数据绘制了曲面图(见图2)。在图2中,一致性线是从左侧($X = Y = -2$)到右侧($X = Y = 2$),不一致性线从前侧($X = 2, Y = -2$)到后侧($X = -2, Y = 2$)。沿着一致性线的U形曲面与沿着不一致性线的倒U形曲面表明,当员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配的一致性程度越高,员工的情感平衡水平越高,假设4得到支持;位于左侧的边缘点($X = -2, Y = -2$)低于位于右侧的边缘点($X = 2, Y = 2$),表明在匹配条件下,员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的正向影响更强,假设5得到支持;同时,位于前侧的边缘点($X = 2, Y = -2$)比位于后侧的边缘点($X = -2, Y = 2$)高,表明在不匹配条件下,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡的负向影响更强,假设6得到支持。

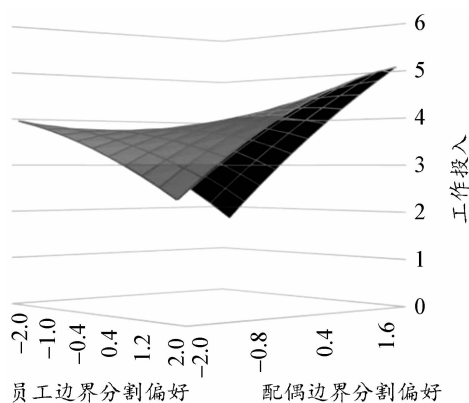


图1 员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工工作投入的影响

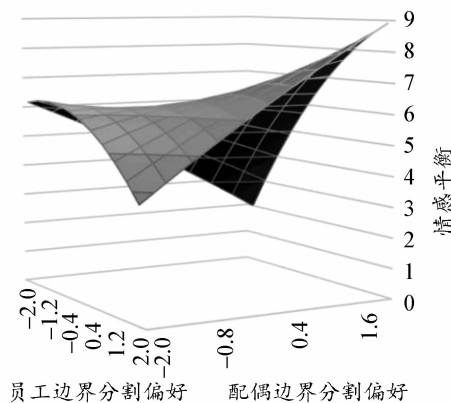


图2 员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工情感平衡的影响

3. 情感平衡中介作用的检验。首先,本文根据温忠麟等(2004)提出的方法,将五项式 X 、 Y 、 X^2 、 XY 、 Y^2 以及情感平衡同时对工作投入这一因变量进行回归^[58]。根据表5中模型5的回归结果,情感平衡的回归系数为0.236($p < 0.001$),对工作投入的正向影响显著,且与员工工作家庭边界分割偏好有关的一次项(X)、二次项(X^2 、 Y^2 、 XY)也显著,初步验证了情感平衡的中介作用。

其次,本文进一步采用块变量分析法检验情感平衡的中介作用。具体过程如下:首先基于模型5中对情感平衡的回归结果,确定线性加权系数分别为0.549(b_1)、0.131(b_2)、-0.34(b_3)、0.589(b_4)、-0.046(b_5)以及块变量 $V = b_1X + b_2Y + b_3X^2 + b_4XY + b_5Y^2$,将数据分别代入公式,计算出块变量的值;其次利用软件Mplus7.0采用 Bootstrapping 进行10000次重复抽样。结果表明,情感平衡的间接效应系数为0.236($p < 0.001$),95%的置信区间为[0.177, 0.289],表明情感平衡在员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配与工作投入之间起中介作用,假设7得以验证。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本文依据个体—环境匹配理论和平衡理论,基于320份员工与配偶的配对问卷调查数据,采用多元回归分析、响应面分析以及块变量分析方法,探讨了员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工工作投入和情感平衡的影响。结果表明:(1)员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配有利于提高员工的情感平衡和工作投入水平,而不匹配会降低员工的情感平衡和工作投入水平。这一结论与相似性匹配理论相符,即员工与配偶相似性的特征有利于促进员工产生更多的正性情感和积极的工作状态。(2)员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配的不同类型对员工情感平衡和工作投入的影响存在差异。在匹配条件下,与员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡和工作投入的正向影响更强;在不匹配条件下,与员工边界分割偏好高—配偶边界分割偏好低相比,员工边界分割偏好低—配偶边界分割偏好高对员工情感平衡和工作投入的负向影响更强。(3)情感平衡在员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配与员工工作投入之间起中介作用。研究表明,无论员工—配偶工作家庭边界分割偏好是否匹配,情感平衡均在其与员工工作投入之间起中介作用。

(二) 理论贡献

1. 拓展了工作投入领域的研究。已有对工作投入的研究主要关注个体因素和环境因素等单一变量对员工工作投入的影响^[7,10,59],仅有少量研究从个体—环境匹配视角对员工工作投入进行研究,其研究主要集中在员工与主管^[60-61]或员工与组织^[62]等单一领域的匹配。本文依据个体—环境匹配理论,将配偶工作家庭边界分割偏好整合到员工工作家庭边界分割偏好对其工作投入影响的研究框架中,探究员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配的不同类型对员工工作投入的影响,因而突破了原有单一领域的研究界限,实现了跨域研究。研究发现,员工工作家庭边界分割偏好高或低与其工作投入之间的关系受到来自家庭情境因素尤其是个体与家庭情境因素匹配程度的影响。这一研究结论也进一步验证了陈乐妮(2016)等学者的研究^[52]。这一发现提示,未来研究应注重家庭情境因素,尤其是个体与家庭情境因素匹配给员工工作投入所带来的复杂效应。

2. 推进了情感平衡领域的研究。目前对个体情感平衡的研究主要关注年龄、人格、情绪智力等个体因素或社会支持等环境因素单方面的影响^[41,63-64]。本文的研究发现,员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配的不同类型对员工情感平衡具有不同的显著影响,不仅在一定程度上弥补了现有研究的不足,而且为更好地理解员工心理状态和情感变化的复杂效应提供了新的视角。

3. 提出了个体工作家庭边界分割偏好影响其工作投入水平的情感路径。以往文献多是直接检验员工

工作家庭边界分割偏好对其工作投入的影响,导致这一过程的内在作用机制尚无定论,特别是缺乏从员工自身情感状态角度出发的研究。本文发现,员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配的不同类型会通过员工情感平衡对其工作投入水平产生间接影响,为深入理解个体情感状态在其工作家庭边界分割偏好与工作投入之间的关系提供了理论依据。

4. 拓展了个体—环境匹配理论的应用范围。目前,个体—环境匹配的多数研究均是探讨在某一领域内个体与环境匹配对个体在该领域内态度和行为的影响,鲜有学者关注某一领域内个体—环境匹配的不同类型对个体在其他领域内态度和行为的影响。本文研究表明,来自家庭领域的员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配的不同类型对员工工作领域的工作投入具有显著的不同影响。这一研究发现,不仅响应了学者们对增加匹配效应中介过程研究的呼吁^[65],而且拓展了该理论的应用范围,为个体—环境匹配理论的跨域研究提供了参考。

(三) 实践启示

1. 组织应采取积极措施,最大限度地实现员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配程度,以提升员工的情感平衡和工作投入水平。首先,组织可全面地了解员工及其配偶的工作家庭边界分割偏好,并建立员工家庭档案。其次,基于员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配的不同类型,采取相应的应对举措。若员工与配偶工作家庭边界分割偏好不匹配,则需要对员工进行工作家庭边界管理方面的指导或培训,以使员工及其配偶工作家庭边界分割偏好向匹配转化;此外,可依据员工及其配偶工作家庭边界分割偏好异同,将员工分配到适合的工作岗位上,并有针对性地对员工进行时间及任务的合理化分配,如为员工制定弹性工作时间、减少或增加非工作时间的的工作连通行等。

2. 组织要关注员工的情感状态。每个员工都有来自生活和工作的双重压力,而保持一个较高的情感平衡水平,无论对员工生活满意度还是工作满意度都至关重要。因此,组织应通过一定的手段(如心理讲座、案例分析等),指导员工排解和疏导来自工作或家庭的烦恼、压力等负性情感,提升员工情感平衡水平。

3. 组织要构建家庭友好型政策体系。家庭友好型政策作为组织支持的手段,不仅可以拉近员工和组织的距离,提高员工的组织承诺,而且可以从深层次降低员工的工作家庭冲突,提高员工情感平衡和工作投入水平。因此组织可以通过实行弹性工时制,减少开会次数,奖励按时回家的员工以及员工可以申请在家里完成相关工作等家庭友好型政策,减少员工的工作—家庭冲突,进而提升员工情感平衡和工作投入水平。

(四) 研究局限及展望

首先,囿于条件限制,本文的工作家庭边界分割偏好、情感平衡以及工作投入均来自员工及其配偶的自我报告,研究结论可能会受到同源方差的影响。虽检验结果表明本文的同源方差并不严重,但后续研究可采用员工与配偶互评的方式测量员工与配偶的工作家庭边界分割偏好,采用领导或同事评价的方式测量员工的工作投入,以进一步降低同源方差对研究结论的影响。其次,本文采用横截面设计,所有调查数据均来源于同一时点,因此难以考察员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工情感平衡和工作投入影响的滞后性问题,后续研究可以采用纵向收集样本数据的方法,以进行不同阶段数据的对比分析。最后,员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工情感平衡及工作投入的影响,还可能受员工与配偶工作价值观等的影响,后续研究可进一步探究员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配/不匹配对员工情感平衡和工作投入影响的边界条件。

参考文献:

- [1] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZALEZ V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1): 71-92.

- [2] SHANTZ A, ALFES K, LATHAM G P. The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes[J]. *Human Resource Management*, 2016, 55(1): 25-38.
- [3] 翁清雄, 杨惠, 曹先霞. 科研人员职业成长、工作投入与工作绩效的关系[J]. *科研管理*, 2017(6): 144-151.
- [4] 徐梦蝶, 刘鑫, 郑晓明, 等. 组织变革意义认知对员工的影响: 工作投入和工作倦怠的双中介机制[J]. *科学学与科学技术管理*, 2019(5): 134-149.
- [5] SCHMITT A, HARTOG D N, BELSCHAK F D. Transformational leadership and proactive work behaviour: a moderated mediation model including work engagement and job strain[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2016, 89(3): 588-610.
- [6] BROWN P S. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement[J]. *Psychological Bulletin*, 1996, 120(2): 235-255.
- [7] CASTILLO G R, GARCIA V, PENA M, et al. Preliminary findings from RULER approach in Spanish teachers' emotional intelligence and work engagement[J]. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 2017, 15(3): 641-664.
- [8] 林彦梅, 刘洪, 齐昕. 工作家庭冲突背景下弹性工作的作用机制研究——基于工作—家庭边界理论[J]. *商业经济与管理*, 2019(12): 78-87.
- [9] LI Y, CASTANO G, LI Y. Linking leadership styles to work engagement: the role of psychological capital among chinese knowledge workers[J]. *Chinese Management Studies*, 2018, 12(2): 433-452.
- [10] LIU J, CHO S. Interaction effect of display rules and emotional intelligence on hotel managers' and non-managers' work engagement[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2018, 30(1): 1903-1919.
- [11] Nippert-ENG C. Calendars and keys: the classification of "home" and "work"[J]. *Sociological Forum*, 1996, 11(3): 563-582.
- [12] AMMONS K S. Work-family boundary strategies: stability and alignment between preferred and enacted boundaries[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 82(1): 49-58.
- [13] HAMMER L B, NEAL M B, NEWSOM J T, et al. A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(4): 799-810.
- [14] 林彦梅, 刘洪, 齐昕. 工作家庭冲突背景下弹性工作的作用机制研究——基于工作—家庭边界理论[J]. *商业经济与管理*, 2019(12): 78-87.
- [15] 马丽. 工作—家庭匹配与平衡研究: 基于个人—环境匹配的视角[J]. *管理评论*, 2015(2): 135-144.
- [16] KREINER G E. Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(4): 485-507.
- [17] EDWARDS J R. Person-environment fit in organizations: an assessment of theoretical progress[J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 2(8): 167-230.
- [18] ZHENG C, GARY N P, JEFFREY H G. Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 74(4): 82-93.
- [19] 王中杰, 王宇中, 赵江涛, 等. 夫妻的人格特质及匹配类型与婚姻质量[J]. *中国心理卫生杂志*, 2014(3): 221-226.
- [20] 牛建林. 夫妻教育匹配对男性平等分担家务的影响[J]. *人口与经济*, 2017(2): 32-41.
- [21] 贾黎斋, 李俊领, 彭少可. 夫妻的一般自我效能感及匹配与婚姻质量研究[J]. *心理研究*, 2016(3): 55-59.
- [22] CHARUPAT N, DEAVES R, DEROUIN T, et al. Emotional balance and probability weighting[J]. *Theory and Decision*, 2013, 75(1): 17-41.
- [23] CHUANG A, JUDGE T A, LIAW Y J. Transformational leadership and customer service: a moderated mediation model of negative affectivity and emotion regulation[J]. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2012, 21(1): 28-56.
- [24] KOYDEMIR S, SCHUTZ A. Differences in how trait emotional intelligence predicts life satisfaction: the role of affect balance versus social support in india and germany[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2013, 14(1): 51-66.
- [25] ZHANG J, LIU Z, ZHU Y. The mediating effect of affect balance in the relationship between health condition and life satisfaction in long-lived elders: the application of structural equation modeling[J]. *Fudan University Journal of Medical Sciences*, 2016, 61(2): 129-145.

- [26]徐振亭,曲怡颖,罗瑾璐.自我牺牲型领导对员工工作投入的跨层次影响研究[J].科学学与科学技术管理,2018(11):142-157.
- [27]PARK Y A,HAUN V C. Dual-earner couples' weekend recovery support, state of recovery, and work engagement: work-linked relationship as a moderator[J]. Journal of Occupational Health Psychology,2017,22(4):455-466.
- [28]CHAN X W,KALLIATH T,BROUGH P, et al. Self-efficacy and work engagement: test of a chain model[J]. International Journal of Manpower,2017,38(6):819-834.
- [29]许勤,席猛,赵曙明.基于工作投入与核心自我评价视角的辱虐管理与员工主动行为研究[J].管理学报,2015(3):347-354.
- [30]王文卓,孙遇春,徐振亭.学习目标导向、留职动机与工作投入的关系——组织学习氛围的跨层次调节作用[J].工业工程与管理,2017(4):176-184.
- [31]KREINER G E. Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective[J]. Journal of Organizational Behavior,2006,27(4):485-507.
- [32]EDWARDS J R,ROTHBARD N P. Work and family stress and well-being: an examination of person-environment fit in the work and family domains. [J]. Organizational Behavior & Human Decision Processes,1999,77(2):85-104.
- [33]CLARK S C. Work/family border theory: a new theory of work/family balance[J]. Human Relations,2000,53(6):747-770.
- [34]POWELL G N, GREENHAUS J H. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies[J]. Academy of Management Journal,2010,53(3):513-534.
- [35]MUCHINSKY P M, MONAHAN C J. What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit[J]. Journal of Vocational Behavior,1987,31(3):268-277.
- [36]张光磊,郑维丽,李铭泽.非工作时间电子沟通对领导有效性的影响:一项经验取样的日志研究[J].商业经济与管理,2020(11):35-49.
- [37]秦剑.反应性角色行为、工作—家庭冲突与创业导向关系研究[J].商业经济与管理,2013(11):61-69.
- [38]HALBESLEBEN J R B, HARVEY J, BOLINO M C. Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family[J]. Journal of Applied Psychology,2009,94(6):1452-1465.
- [39]HEIDER F. The psychology of interpersonal relations[J]. American Sociological Review,1983,23(6):170-189.
- [40]TREADWAY D C, FERRIS G R, DUKE A B, et al. The moderating role of subordinate political skill on supervisors' impressions of subordinate ingratiation and ratings of subordinate interpersonal facilitation[J]. Journal of Applied Psychology,2007,92(3):848-855.
- [41]HASSETT A L, SIMINELLI L E, RADVANSKI D C, et al. The relationship between affect balance style and clinical outcomes in fibromyalgia[J]. Arthritis & Rheumatology,2008,59(6):833-840.
- [42]闫佳祺,贾建锋,罗瑾璐.关系型领导和宗族型文化的一致性与员工追随力[J].工业工程与管理,2018(3):184-191.
- [43]潘清泉,韦慧民.非工作时间的工作相关电子通讯与员工情绪耗竭和离职意向的关系机制研究[J].商业经济与管理,2017(10):35-49.
- [44]HECHT T D, ALLEN N J. A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct[J]. Journal of Organizational Behavior,2009,30(7):839-862.
- [45]BRADBURN N M. The structure of psychological well-being[J]. Social Service Review,1969,44(3):329-345.
- [46]BAKKER A B, DEMEROUTI E. The job demands-resources model: state of the art[J]. Journal of Managerial Psychology,2007,22(3):309-328.
- [47]FREDRICKSON B L, COHN M A, COFFEY K A, et al. Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources[J]. Journal of Personality & Social Psychology,2008,95(5):1045-1062.
- [48]LIU Y, WANG Z, WEI L. Resilience and affect balance as mediators between trait emotional intelligence and life satisfaction[J]. Personality & Individual Differences,2013,54(7):850-855.
- [49]LISBONA A, PALACI F, SALANOVA M, et al. The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance[J]. Psicothema,2018,30(1):89-96.

- [50] HOU X, LI W, YUAN Q. Frontline disruptive leadership and new generation employees' innovative behaviour in China: the moderating role of emotional intelligence[J]. *Asia Pacific Business Review*, 2018, 24(2): 459-471.
- [51] MACINTOSH R A. Confirmatory factor analysis of the affect balance scale in 38 nations: a research note[J]. *Social Psychology Quarterly*, 1998, 61(1): 83-95.
- [52] 陈乐妮, 王桢, 骆南峰, 等. 领导—下属外向性人格匹配性与下属工作投入的关系: 基于支配补偿理论[J]. *心理学报*, 2016, 48(6): 710-721.
- [53] 苏益南, 欧阳晨慧, 朱永跃. 产业工人工作重塑与离职意愿: 人—工作匹配和授权型领导的作用[J]. *工业工程与管理*, 2018(6): 195-201.
- [54] EDWARDS J R. Person-job fit: a conceptual integration, literature review and methodological critique[J]. *International Review of Industrial & Organizational Psychology*, 1991, 3(5): 1221-1246.
- [55] EDWARDS J R. Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research[J]. *Personnel Psychology*, 1993, 46(3): 641-665.
- [56] AMY L, KRISTOF R, ZIMMERMAN R D, et al. Consequences of individual's fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit[J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2): 281-342.
- [57] COLE M S, CARTER M Z, ZHANG Z. Leader-team congruence in power distance values and team effectiveness: the mediating role of procedural justice climate[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(6): 962-973.
- [58] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. *心理学报*, 2004(5): 614-620.
- [59] TIMS M, AKKERMANS J. Core self-evaluations and work engagement: testing a perception, action, and development path[J]. *Plos One*, 2017, 12(8): 1-19.
- [60] 张兰霞, 张靓婷, 朱坦. 领导—员工认知风格匹配对员工创造力与创新绩效的影响[J]. *南开管理评论*, 2019(2): 165-175.
- [61] 马贵梅, 樊耘, 于维娜, 等. 员工—组织价值观匹配影响建言行为的机制[J]. *管理评论*, 2015(4): 85-98.
- [62] KARADAS G, KARATEPE O M. Unraveling the black box: the linkage between high-performance work systems and employee outcomes[J]. *Employee Relations*, 2019, 41(1): 67-83.
- [63] SIROIS F M, HIRSCH J K. Big five traits, affect balance and health behaviors: a self-regulation resource perspective[J]. *Personality & Individual Differences*, 2015, 87(7): 59-64.
- [64] SANJUAN P. Affect balance as mediating variable between effective psychological functioning and satisfaction with life[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2011, 12(3): 373-384.
- [65] ZHANG Z, WANG M, SHI J. Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: the mediating role of leader-member exchange[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2012, 55(1): 111-130.



(责任编辑 束顺民)