

非工作时间通信技术过载对 员工不道德亲家庭行为的影响机制研究

毛孟雨,张兰霞,代广松

(东北大学工商管理学院,辽宁沈阳110169)

摘要:依据认知失调理论和角色理论,基于320名企业员工两个时点的纵向调研数据,探究了非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感诱发员工不道德亲家庭行为的机制,厘清了家庭支持型主管行为和员工角色道德在上述关系中所起到的调节作用。研究结果表明,非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感对员工不道德亲家庭行为产生正向影响;家庭支持型主管行为和员工角色道德均在工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为的关系间起负向调节作用;家庭支持型主管行为通过员工角色道德的中介作用间接负向调节工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的影响。这些结论既是对不道德亲家庭行为研究领域的拓展,同时也为组织抑制员工不道德亲家庭行为提供了有益的指导。

关键词:通信技术过载;工作—家庭内疚感;不道德亲家庭行为;家庭支持型主管行为;角色道德;认知失调理论

中图分类号:F270 文献标志码:A 文章编号:1000-2154(2022)12-0041-14

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2022.12.004

Research on the Influence Mechanism of Non-working Time Communication Technology Overload on Employee's Unethical Pro-family Behavior

MAO Mengyu, ZHANG Lanxia, DAI Guangsong

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

Abstract: According to cognitive dissonance theory and role theory, based on the longitudinal survey data of 320 enterprise employees at two time points, this study explores the mechanism of non-working time communication technology overload influence on the employee's unethical pro-family behavior through work-family guilt, and clarifies the moderating role of family supportive supervisor behavior and role ethicality in the above relationship. The results showed that non-working time communication technology overload have a positive effect on unethical pro-family behaviors, and work-family guilt played a mediating role in the above relationship. Both family supportive supervisor behavior and role ethicality have negative moderating effect on the relationship between work-family guilt and unethical pro-family behaviors. Besides, role ethicality partially mediated the negative moderating effect of family supporting supervisor behavior. These conclusions not only expand the research field of unethical pro-family behaviors, but also provide useful guidance for organizations to curb employee's unethical pro-family behaviors.

Key words: communication technology overload; work-family guilt; unethical pro-family behavior; family supportive supervisor behavior; role ethicality; cognitive dissonance theory

收稿日期:2022-04-02

基金项目:国家自然科学基金项目“追随力视角下领导者和追随者互动的的影响机制研究”(71972032)

作者简介:毛孟雨,男,博士研究生,主要从事组织行为与人力资源管理研究;张兰霞(通讯作者),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;代广松,男,博士研究生,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

一、引言

家庭是员工重要的生活领域,家庭身份激励着员工在职场中取得成就以回报家庭,如促进员工创新并在工作取得高绩效成果等^[1]。然而,受家庭身份的驱使,一些员工偶尔也会误入不道德行为的歧途。例如,有的员工会在上班时使用工作资源来处理一些家庭事务,甚至抛开工作与家庭成员闲聊,从而阻碍了自身和同事的工作效率^[2];有的员工私自将工作场所的物品拿到家里使用或挪用公司资产,致使组织遭受难以估计的损失^[3]。除此之外,还有员工利用其职务便利为自己的家人在其组织中谋求一份职业,尽管其家属并未达到相关岗位的任职要求^[4-5],等等。无论情节轻重,这些为了家庭或某一家庭成员的利益却违反了社会和组织道德规范的不道德亲家庭行为(Unethical Pro-Family Behavior),在直接损害组织利益的同时,还可能引发同事的不公平感,滋生腐败现象,进而威胁到组织的长远利益^[6]。因此,不论是对理论界还是实践界来说,探究员工不道德亲家庭行为的产生原因以及采取何种措施抑制此类行为,变得非常迫切和重要。

通过文献梳理发现,相关学者对不道德亲家庭行为的前因进行了初步探讨。例如,Liu等^[6]基于社会认知理论的研究表明,家庭经济压力和家庭导向的道德推脱是员工不道德亲家庭行为的重要前因;Yao等^[7]依据道德推脱理论和资源保存理论,揭示了职场欺凌行为通过情绪耗竭和家庭导向的道德推脱对员工的不道德亲家庭行为的正向影响;Cheng等^[8]基于社会交换理论的研究结果显示,家庭支持型主管行为能够通过增强员工的义务感知进而抑制不道德亲家庭行为。总的来说,这些研究深化了对不道德亲家庭行为产生原因的理解,也为组织如何有效地抑制此类行为提供了管理启示。但遗憾的是,这些研究忽略了由通信技术发展所导致的员工工作家庭界限日益模糊的现实背景。事实上,通信技术的进步在改变员工的沟通方式,提高组织的沟通效率的同时^[9],也使员工经历着不同程度的通信技术过载,即由于使用多种功能的通信设备来完成工作任务而给员工造成的认知上和身体上的负担^[10]。如果说在工作时间内,员工限于工作沟通的需要能够勉强接受一定程度的通信技术过载,那么在时间和精力都非常有限的非工作时间内,通信技术过载就难免对员工及其家庭造成困扰^[11]。那么,非工作时间段内的通信技术过载是否会进一步引发员工的不道德亲家庭行为?这是本研究旨在探讨的关键问题。

认知失调理论表明,个体做出的某种行为与其既有的态度、信念和价值观相冲突时,往往会产生认知失调,即一种不愉快、不舒适的情感状态,且这种状态又会促使个体做出态度或行为上的改变,以再次恢复态度和行为的一致性^[12]。履行好家庭角色是多数员工的义务。而在非工作时间段内,经历通信技术过载的员工通常会集中精力处理工作事务,并减少其家庭角色的参与^[13],这不可避免地会使其产生认知失调,同时伴随着对家庭成员消极、悔恨的情绪,即工作—家庭内疚感^[14]。因此,员工会有强烈的动机来恢复其家庭角色的外在表现与态度上的一致性,从而消除工作—家庭内疚感。通常情况下,鉴于家庭的重要性,员工可能不会轻易地改变其履行家庭职责的态度^[15]。同时,迫于职场压力,员工又很难在非工作时间段内完全切断与工作的联系^[16],从而降低工作角色对家庭角色的侵扰。因此,员工很可能会借助其他行为弥补之前家庭角色的缺失,以此来恢复自身行为与其履行家庭角色态度的一致性。研究表明,经历内疚的个体往往对其行为的受害者具有道歉、关系修复和补偿的行为意愿,其与受害者之间的关系越亲密(如家庭成员、朋友),补偿的水平也就越高^[17],并有可能在其补偿行为的实施过程中忽视正式规范的约束^[18]。故本研究推测,经历非工作时间通信技术过载的员工很可能会忽视组织的道德规范,通过实施具有增加经济收益、改善家庭成员关系等效用的不道德亲家庭行为来弥补其家庭角色的不足,从而减轻工作—家庭内疚感,即非工作时间通信技术过载可能会间接地通过工作—家庭内疚感诱发员工的不道德亲家庭行为。

进一步地,员工不道德行为的决策往往会受到情景因素和个体认知的影响,尤其是领导行为和员工自身的道德认知^[19-20]。探究员工实施不道德亲家庭行为相关边界条件,更有利于组织及时地预防和控制此类行为。本研究选取了家庭支持型主管行为和员工角色道德(Role Ethicality)作为工作—家庭内疚感与员

工不道德亲家庭行为关系间的两个调节变量。认知失调理论认为,当个体对其过去的行为选择负有更多责任时,会有更强的动机投入“认知失调减少”的过程之中^[21]。作为一种给予员工工作和家庭两方面支持的领导行为,家庭支持型主管行为能够通过向员工提供工具性支持和情感性支持来帮助员工履行家庭责任、改善工作家庭关系^[22],从而弥补员工因非工作时间通信技术过载造成的家庭职责缺失。故家庭支持型主管行为可能会弱化员工工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为之间的关系。此外,个体的习惯通常也会影响其采用特定“认知失调减少”策略的意愿和程度^[23]。依据角色理论的观点,角色期望的不同会导致个体的行为方式之间存在差异^[24]。角色道德指员工期望自身工作行为符合道德规范的程度^[19]。当员工具有较高的角色道德时,可能会通过高道德标准约束自身的认知和行为方式,使其免受情绪的刺激和控制^[25],进而弱化工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为间的关系。与此同时,领导在塑造员工的行为方式的过程中也发挥着不可忽视的作用^[19]。家庭支持型主管行为在帮助员工履行家庭责任的同时,也体现了其对遵循社会道德规范的重视,并向员工传递行为应符合道德规范的角色期望^[26],从而有助于提升员工的角色道德。因此,本研究推测,家庭支持型主管行为可能会间接地通过提升员工角色道德来发挥其在工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为关系间的调节作用。

综上,本研究拟从员工工作家庭界限日益模糊的现实背景出发,基于认知失调理论和角色理论,探讨非工作时间通信技术过载对员工不道德亲家庭行为的影响机制与边界条件,以期拓展不道德亲家庭行为的相关研究,为组织如何抑制员工不道德亲家庭行为提供理论参考和管理启示。

二、理论基础与研究假设

(一) 非工作时间通信技术过载与工作—家庭内疚感

通信技术过载界定为由于使用多种功能的通信设备来完成任务而造成的认知上和身体上的负担,包括三个维度,即信息过载、干扰过载、系统特性过载。其中,信息过载主要描述员工处理通过移动通信设备处理工作任务的需求超出了其处理能力;干扰过载强调员工在特定的环境中频繁的注意力分散,主要描述员工受到计划外通信设备干扰的程度;系统特性过载主要描述移动通信设备提供的设备界面或功能太复杂而导致用户无法使用^[10]。由于在日常生活中,每个员工都会选择自己比较熟悉的通信设备,以便于工作沟通,故很少会出现系统特性过载的现象^[27]。因此,本研究所指非工作时间段内的通信技术过载仅包括信息过载和干扰过载两个维度。

认知失调理论表明,当个体做出的某种行为与其既有的态度、信念和价值观相冲突时,往往会产生认知失调,即一种不愉快、不舒适的情感状态^[12]。而工作—家庭内疚感主要指员工因工作过度干扰其家庭而未能良好地履行家庭角色时所产生的内疚感^[14]。因此,工作—家庭内疚感体现了员工在家庭角色外在表现与其内在期望不一致的认知失调感受。Zhang等^[28]研究表明,由于资源有限,当工作需求和家庭需求相冲突时,员工不得不优先考虑工作而不是家庭,也就更容易产生工作—家庭内疚感。因此,本研究认为,非工作时间信息过载和干扰过载均会引发员工的工作—家庭内疚感。

非工作时间信息过载表明员工在下班后仍需要通过通信设备来接受并处理大量的工作信息,工作任务需求显然超出了其自身的处理能力^[10],员工不得不在有限的家庭时间中抽出大量时间去处理工作,从而减少了其家庭责任的履行。相关研究指出,员工婚姻关系的质量、与孩子晚餐时间以及家庭角色绩效等也都会受到工作侵扰的负面影响^[29-31]。故非工作时间信息过载也可能使员工陷入工作角色的挣扎,不能较好地满足作为一个伴侣或父母的家庭角色要求,进而使员工产生工作—家庭内疚感^[32]。

非工作时间干扰过载表明员工断断续续地接收工作上的消息,往往需要快速响应并做出相关决定或行为。在这种情况下,员工不得不在工作模式和家庭模式中频繁切换,且每次转换都可能消耗员工大量的心理资源,并伴随着压力、烦躁、焦虑等负面情绪的增加^[22,27]。这些负面情绪不仅会影响员工自身,还会通过共情机制传导给其他家庭成员^[33],导致家庭成员之间的亲密度或凝聚力下降。家庭成员的态度和反应

可能会进一步加重员工对自身家庭角色缺失的感知,从而引发员工的工作—家庭内疚感。综上,本研究提出以下假设:

H1a:非工作时间信息过载对员工工作—家庭内疚感有正向影响。

H1b:非工作时间干扰过载对员工工作—家庭内疚感有正向影响。

(二) 工作—家庭内疚感的中介作用

认知失调理论认为,当经历认知失调时,个体有动机做出态度或行为上的改变,以再次恢复态度和行为的一致性^[12]。因此,具有较高水平的工作—家庭内疚感时,员工会认为其外在的家庭角色表现未能满足内心对自身家庭角色的期望,其会有强烈的动机来恢复其家庭角色的外在表现与态度上的一致性,从而消除工作—家庭内疚感。通常情况下,鉴于家庭的重要性,员工可能不会轻易地改变其履行家庭职责的态度^[15]。同时,迫于职场压力,员工又很难在非工作时段内完全切断与工作的联系^[16],从而降低工作角色对家庭角色的侵扰。因此,员工很可能会借助其他行为弥补之前家庭角色的缺失,以此来恢复自身行为与其履行家庭角色态度的一致性,如改变对子女的教育方式、调整工作时间以帮助家庭、牺牲自己的休闲时间来陪伴孩子等^[34]。

不道德亲家庭行为之所以可能是员工补偿家庭或家庭成员的方式之一,主要原因有以下两点:其一是非道德亲家庭行为对员工来说具有较高的工具性效用,如通过将公司的一些物品带回家使用、拿家里的发票到公司报销以及使用公司的资源处理家庭事务等,有助于缓解家庭压力、增强家庭整体利益,并改善员工婚姻质量或家庭成员之间的关系^[6]。其二是从归因视角来看,员工更加倾向于将工作—家庭内疚感归咎于工作,并具有较低的工作满意度^[28],甚至会通过工作退缩行为和反生产行为来应对工作对家庭的侵扰^[35]。这说明高工作—家庭内疚感的员工容易忽视组织道德规范的约束,在组织利益与家庭利益的权衡上,往往将家庭利益放在首位。通过不道德亲家庭行为弥补其家庭角色的缺失时,员工的心理负担会更小。

因此,依据认知失调理论“认知失调产生”再到“认知失调减少”的过程机制,本研究认为经历高非工作时间信息过载或干扰过载的员工均会因工作干扰了其家庭生活而产生较高的工作—家庭内疚感,并可能通过实施具有增加经济收益、改善家庭成员关系等工具性效用的不道德亲家庭行为来弥补其家庭角色的缺失,进而消除其工作—家庭内疚感。综上,本研究提出以下假设:

H2a:非工作时间信息过载通过工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为有间接正向影响。

H2b:非工作时间干扰过载通过工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为有间接正向影响。

(三) 家庭支持型主管行为的调节作用

认知失调理论表明,个体投入“认知失调减少”过程的意愿和程度,取决于其对之前行为应负责任的大小^[21]。由于经历非工作时间通信技术过载的员工的行为选择通常是完成工作任务而非参与家庭活动,员工需要为其“工作优先家庭”的行为负有较大责任,进而会有较强的意愿实施不道德亲家庭行为来降低其工作—家庭内疚感。而作为一种给予员工工作和家庭双方面支持的领导行为^[22],家庭支持型主管行为不仅尊重与理解员工履行家庭责任的社会需要,还能提供工具性支持或创新式工作—家庭管理政策(如改变工作时间、地点、方式等)来减少员工工作压力,帮助员工实现工作家庭平衡^[36]。因此,当员工经历工作—家庭内疚感时,高水平的家庭支持型主管行为不仅能够通过情感沟通的方式缓解员工的负面情绪,还能采取实际措施帮助员工弥补之前家庭职责的缺失,降低员工此前“工作优先家庭”所背负的心理负担,使员工实施“认知失调减少”策略的意愿和强度大大降低,从而弱化了员工工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为之间的关系。相反,低水平的家庭支持型主管行为对员工履行家庭责任的需求关注相对不足,领导难以及时地在员工经历工作—家庭内疚感时伸出援助之手,进而导致员工工作角色和家庭角色之间的张力进一步凸显^[37]。这不仅无法使员工此前“工作优先家庭”的心理负担得到有效缓解,甚至还有可能出现强化之势,进而可能会增强员工通过实施不道德亲家庭行为来减轻工作—家庭内疚感的意愿。综上,本研究提出以下假设:

H3:家庭支持型主管行为在工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为的关系中起负向调节作用,即领

导的家庭支持型主管行为水平越高,员工的工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的正向影响越弱。

不仅如此,家庭支持型主管行为对非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感影响不道德亲家庭行为的间接效应也应存在调节作用。具体而言,由于资源有限,经历非工作时间通信技术过载的员工通常是优先考虑工作而非家庭,导致其体验到家庭角色上的认知失调,即工作—家庭内疚感。在此情况下,高水平的家庭支持型主管行为能够通过情感性支持排解员工的负面情绪,还能提供工具性支持帮助员工履行家庭责任、弥补家庭角色的缺失,从而减轻员工长时间、高频次地处理工作任务而非参与家庭活动的心理负担,使员工较少地投入“认知失调减少”这一过程,即避免员工通过实施不道德亲家庭行为来缓解由通信技术过载引发的工作—家庭内疚感。相反,低水平的家庭支持型主管行为难以及时地在员工经历工作—家庭内疚感时伸出援助之手,易使员工深陷“工作优先家庭”的强烈自责之中,员工实施“认知失调减少”策略的意愿和程度可能会更高,故此时非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为产生的间接影响更强。综上,本研究提出以下假设:

H4a:家庭支持型主管行为负向调节工作—家庭内疚感在非工作时间信息过载与不道德亲家庭行为间的中介作用,即家庭支持型主管行为水平越高,工作—家庭内疚感的中介作用越弱。

H4b:家庭支持型主管行为负向调节工作—家庭内疚感在非工作时间干扰过载与不道德亲家庭行为间的中介作用,即家庭支持型主管行为水平越高,工作—家庭内疚感的中介作用越弱。

(四) 角色道德的调节作用

认知失调理论的相关文献表明,个体的习惯(Habits)通常也会影响其“认知失调减少”策略的使用^[23]。而“习惯”一词,与角色理论中关于角色期望的定义(即个体行为标准、偏好以及信念的集合)有着较大的相似性^[24]。因此,应用角色理论探究员工相关角色期望是否构成其实施“认知失调减少”策略的边界条件具有一定的理论价值。与此同时,考虑到本研究中的不道德亲家庭行为是员工“认知失调减少”策略的具体体现,故本研究引入蕴含着“道德期望”的角色道德这一变量来探究员工工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为之间的边界条件。

具体而言,角色道德指员工期望自身工作行为符合道德规范的程度,反映了员工在道德层面上如何理解自身的工作角色要求^[19]。高角色道德的员工拥有强烈的责任感和规范意识,他们会谨慎地考虑自身的工作行为是否符合道德规范,而非立即对自身的情绪做出行为反应^[25]。因此,即使经历了工作—家庭内疚感,高角色道德的员工能够通过较强的行为控制机制使自身行为免受工作—家庭内疚感等负面情绪的影响,并选择符合道德规范的行为方式而非不道德亲家庭行为以达到“认知失调减少”的目的。反之,对于低角色道德的员工而言,其行为决策通常会忽视既有的道德规范^[38],他们有着强烈的动机实施“认知失调减少”策略来消除其工作—家庭内疚感,但却缺乏对自身行为的控制机制,故其工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的影响较强。

此外,上述推论也得到了相关研究的支持。例如,Li等^[39]研究结果表明,具有较高道德标准的员工能够减弱对领导不文明行为的愤怒与组织偏差行为正向关系;Daniel等^[40]研究结论显示,顾客人际不公与员工后续报复行为之间的关系也取决于员工自身的道德认知,等等。综上,本研究提出以下假设:

H5:角色道德在工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为的关系中起负向调节作用。即员工的角色道德越高,工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的正向影响更弱。

如前所述,工作—家庭内疚感在非工作时间通信技术过载和不道德亲家庭行为之间起到中介作用。同时工作—家庭内疚感与角色道德可能对于员工不道德亲家庭行为具有联合作用。基于上述假设,本研究认为非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的间接影响受到员工角色道德的限制。具体而言,对高角色道德的员工而言,其能够通过行为控制机制使自身行为避免受到工作—家庭内疚感等负面情绪的影响,并以较高的道德标准规范自身行为,从而降低非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的间接影响。反之,对于低角色道德的员工而言,其难以将自身情绪和行为进行有效的隔离,他们有着强烈的动机实施“认知失调减少”策略以消除由非工作时间通信技术过

载所引发的工作—家庭内疚感。故此时非工作时间通信技术过载通过工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为产生的间接影响更强。综上,本研究提出以下假设:

H6a:员工角色道德负向调节工作—家庭内疚感在非工作时间信息过载与不道德亲家庭行为间的中介作用,即员工角色道德越高,工作—家庭内疚感的中介作用越弱。

H6b:员工角色道德负向调节工作—家庭内疚感在非工作时间干扰过载与不道德亲家庭行为间的中介作用,即员工角色道德越高,工作—家庭内疚感的中介作用越弱。

(五) 有中介的调节作用

此外,角色理论认为,个体的行为方式不仅受到自身角色期望的影响,还受到社会关系中其他人期望的影响^[24]。在组织环境中,领导享有绝对的权力和地位,进而成为下属重要的学习榜样^[41]。因此,领导的期望对于塑造员工的行为方式有着不可忽视的作用^[19]。家庭支持型主管行为在帮助员工履行家庭责任的同时,也体现了其对遵循社会道德规范的重视,能够从正式渠道和非正式渠道向员工传递了对下属的道德期望。从正式渠道上来讲,家庭支持型主管行为为员工提供针对性的支持资源和服务来帮助员工履行工作和家庭职责,以及通过管理日常工作进程以确保员工按时完成工作任务等^[42],这从政策或制度等层面体现了领导对员工履行家庭责任的道德关怀。从非正式渠道上来讲,领导的家庭支持型主管行为可以为员工提供情感性支持,如表达对员工的工作是否影响到家庭的关心等^[43],这种非正式的情感沟通会使员工体会到领导对遵循社会道德规范(即承担家庭责任)的重视。总而言之,领导的家庭支持型主管行为会在工作中形成一种行为符合道德规范的不成文规定,使员工意识到在工作场所中参照道德规范行事是值得被赞美和表扬的^[26,44]。

综上推导,并考虑到角色道德在员工工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为关系间的负向调节作用,本研究认为家庭支持型主管行为能够通过影响员工角色道德进而抑制工作—家庭内疚感和不道德亲家庭行为之间的关系。由此,提出以下假设:

H7:家庭支持型主管行为通过提升员工角色道德进而负向调节工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为间的正向关系。

根据上述理论支持与逻辑推导,本研究构建出以下理论模型,如图1所示。

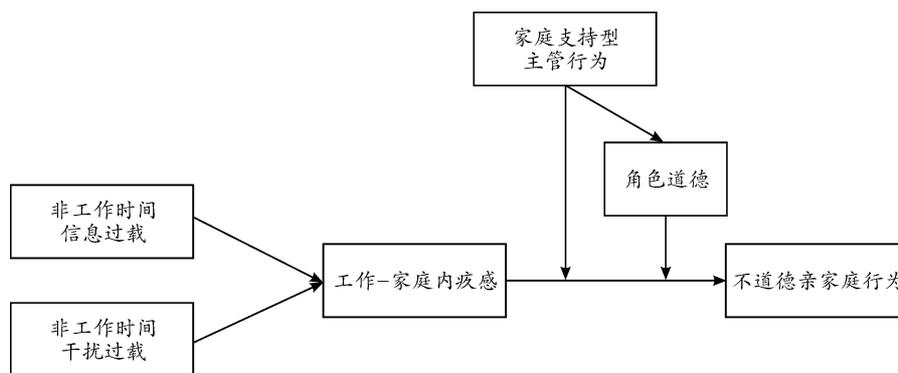


图1 理论模型

三、研究设计

(一) 程序与样本

本研究通过问卷调查法来采集数据,调查样本分别来自河南、辽宁、广东等地的23家企业的员工,以委托发放的方式发放调查问卷。在调查之前,研究人员通过“问卷星”对调查问卷进行编辑,形成电子链接及

二维码。然后,通过校友资源与相关企业负责人取得联系,并向其说明本次问卷调查的目的和方式,以获取其支持并形成调查企业名单。接下来,通过相关企业负责人与其所在企业人力资源部门主管取得联系,协调调查问卷的发放与回收事宜。由于此次问卷调查采用两时点测量的方式收集,因此,在发放问卷之前需要人力资源部门提供参与调查的员工名单,以便研究人员对其进行编号(如第一家企业的第一名员工为A1-1),方便后续对两时点回收的问卷进行匹配。研究人员分别在时点1(2021年10月22日)和时点2(2021年11月22日)向人力资源部门的联系人发送第一部分和第二部分问卷的电子链接及二维码,由其根据名单编号向指定员工转发并提醒员工填写。研究人员通过“问卷星”平台回收数据并剔除填写时间特别短、选项具有明显规律性的无效问卷。为鼓励及感谢调查对象的参与,研究人员设置了30%的概率红包,抽中红包的调查对象可获得5-10元的现金奖励。时点1主要测量员工的基本信息、非工作时间信息过载、非工作时间干扰过载、工作一家庭内疚感;时点2测量家庭支持型主管行为、角色道德以及不道德亲家庭行为。时点1共发放367份问卷,回收并删除无效问卷后得到有效问卷342份,问卷有效回收率为93.19%;时点2以时点1有效问卷342份为基础进行问卷发放,回收并删除无效问卷后获得有效问卷320份,问卷有效回收率为93.57%。将时点1和时点2的有效问卷通过员工编号进行匹配后,总的有效问卷回收率为87.19%,调查样本的基本情况统计见表1。

表1 样本基本情况统计

变量	分类	频次	所占百分比	变量	分类	频次	所占百分比
性别	男	153	47.81%	职位	普通员工	211	65.94%
	女	167	52.19%		基层管理者	97	30.31%
学历	高中及以下	14	4.38%		中层管理者	12	3.75%
	大专	128	40.00%		高层管理者	0	0.00%
	本科	165	51.56%	任期	不到1年	36	11.25%
	硕士及以上	13	4.06%		1-3年	207	64.69%
年龄	25岁及以下	7	2.19%		4-6年	65	20.31%
	26-35岁	161	50.31%		7-10年	12	3.75%
	36-45岁	132	41.25%	11年及以上	0	0.00%	
	46-55岁	17	5.31%	企业性质	民营企业	99	30.94%
56岁及以上	3	0.94%	国有企业		194	60.63%	
婚姻状况	未婚	22	6.88%		外资企业	21	6.56%
	已婚	298	93.12%		其他企业	6	1.87%

(二) 测量工具

为保证测量工具的有效性,本研究选用较为成熟的国外量表,并遵循严格的翻译—回译程序以保证问卷题项语义的完整性和准确性。除控制变量外均采用 Likert 5点式计分,1-5表示从“完全不符合”到“完全符合”。

非工作时间信息过载/干扰过载。采用 Karr-Wisniewski 等^[10]的量表,选取信息过载、干扰过载两个维度。为将通信技术过载现象发生的情景限定在非工作时段内,本研究在对上述量表进行严格的翻译—回译—再译流程之后,在各题项之前加入“下班后”一词。各维度均包含3个题项,其中,非工作时间信息过载例题如“下班后使用移动通信设备处理工作时,信息量超出了我的处理能力”,该子量表的 Cronbach's α 系数为0.834。非工作时间干扰过载例题如:“下班后,移动通信设备上的工作信息经常打断我的家庭生活,让我觉得负担很重”,该子量表的 Cronbach's α 系数为0.874。

工作一家庭内疚感。采用 McElwain 等^[14]的量表,共包含3个题项,例题如“没有像计划的那样陪伴家人让我感到很后悔”,该量表的 Cronbach's α 系数为0.896。

不道德亲家庭行为。采用 Liu 等^[6]的量表,共包含7个题项,例题如“为了帮助我的家人,我把公司用品带回家供家人使用”,该量表的 Cronbach's α 系数为0.952。

家庭支持型主管行为。采用 Hammer 等^[22]的量表,共包含4个题项,例题如“我的领导让我觉得和她/她谈论工作与家庭之间的冲突很舒服”,该量表的 Cronbach's α 系数为0.950。

角色道德。采用 Paterson 等^[19]的量表,共包含5个题项。例题如“我期望在工作中以合乎道德规范的方式处理个人生活”,该量表的 Cronbach's α 系数为0.861。

控制变量。参照以往研究,本研究选取了性别、年龄、教育水平、工作年限、婚姻状况、职位级别以及所在企业性质等作为控制变量^[6,8]。

四、数据分析和结果

(一) 共同方法偏差检验

本研究的问卷均为员工填写,为判断数据的共同方法偏差是否严重,本研究采用 Harman 单因素检验法通过 SPSS22.0 软件对本研究所涉及的所有变量题项进行未旋转的主成分分析。结果共析出6个因子,解释了77.30%的变异量,且第一个因子解释了总变异量的29.09%,小于40%。表明共同方法偏差对本研究结论可靠性的影响不大。此外,根据周浩、龙立荣^[45]的建议,采取控制因子法对共同方法偏差进一步检验。结果表明,加入共同方法因子的模型($\chi^2/df = 1.534, RMSEA = 0.041, CFI = 0.980, TLI = 0.974, SRMR = 0.028$)相较于基准模型(表2中六因子模型)没有明显的改善($\Delta RMSEA = 0.019, \Delta CFI = 0.028, \Delta TLI = 0.029, \Delta SRMR = 0.009$),且共同方法因子的平均方差萃取量为0.111,低于判别标准0.5的阈值^[46],同样表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

(二) 验证性因子分析

为了检验变量间的区分效度,本研究采用 Mplus7.0 分析软件进行验证性因子分析。本研究通过比较基础模型(六因子)和竞争模型(五因子、四因子、三因子、二因子、单因子)的拟合指标优劣程度来检测各个变量之间的区分效度,具体检验结果见表2。由表2可知,六因子模型的各项指标都处于可接受的水平($\chi^2/df = 2.157, RMSEA = 0.060, CFI = 0.952, TLI = 0.945, SRMR = 0.037$),且其拟合程度优于其他竞争模型,因此本研究模型中的变量具有良好的区分效度。

表2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
六因子	560.778	260	2.517	0.060	0.952	0.945	0.037
五因子	785.208	265	7.059	0.078	0.917	0.906	0.048
四因子	1128.491	269	7.669	0.100	0.863	0.847	0.058
三因子	2118.474	272	9.458	0.146	0.705	0.675	0.148
二因子	2737.036	274	11.036	0.168	0.607	0.570	0.171
单因子	4074.079	275	13.034	0.208	0.394	0.338	0.207

注:六因子为 IN, IT, GU, UPFB, FSSB, RE;五因子为 IN + IT, GU, UPFB, FSSB, RE;四因子为 IN + IT, GU, UPFB, FSSB + RE;三因子为 IN + IT + GU, UPFB, FSSB + RE;二因子为 IT + IN + GU + UPFB, FSSB + RE;单因子为 IT + IN + GU + UPFB + FSSB + RE。其中,“+”表示合为一个因子,IN 代表非工作时间信息过载,IT 代表非工作时间干扰过载,GU 代表工作—家庭内疚感,UPFB 代表不道德亲家庭行为,FSSB 代表家庭支持型主管行为,RE 代表角色道德,下同

(三) 描述性统计分析

由表3可知,非工作时间信息过载与工作—家庭内疚感正相关($r = 0.474, p < 0.01$);非工作时间干扰过载与工作—家庭内疚感正相关($r = 0.526, p < 0.01$);工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为正相关($r = 0.393, p < 0.01$);家庭支持型主管行为与不道德亲家庭行为负相关($r = -0.227, p < 0.01$);角色道德与不道德亲家庭行为负相关($r = -0.241, p < 0.01$)。以上结果为后续的假设验证提供了初步支持。

表3 各变量均值、标准差及相关系数

变量	性别	年龄	教育水平	工作年限	婚姻状况	职位级别	企业性质	IN	IT	GU	UPFB	FSSB	RE
年龄	-0.006												
教育水平	0.016	-0.308**											
工作年限	0.022	0.211**	-0.097										
婚姻状况	-0.062	0.303**	0.003	0.049									
职位级别	-0.069	0.336**	-0.147**	0.373**	0.118*								
公司性质	-0.015	-0.097	0.034	-0.134*	0.048	-0.053							
IN	0.027	-0.087	-0.011	-0.085	0.003	-0.064	0.040						
IT	0.057	-0.074	0.104	-0.025	0.073	-0.042	-0.018	0.519**					
GU	0.036	-0.073	0.016	-0.074	0.141*	-0.103	0.085	0.474**	0.526**				
UPFB	-0.019	0.012	-0.031	-0.076	0.053	-0.094	0.030	0.234**	0.252**	0.393**			
FSSB	0.020	-0.080	0.023	-0.076	-0.008	0.007	-0.042	0.117*	0.152**	0.208**	-0.227**		
RE	-0.020	-0.072	-0.028	-0.058	-0.064	0.005	0.002	0.015	-0.038	-0.019	-0.241**	0.332**	
平均值	1.520	2.530	2.550	2.170	1.930	1.380	1.790	2.949	3.009	3.136	2.124	3.144	3.707
标准差	0.500	0.676	0.646	0.663	0.253	0.558	0.639	0.980	0.994	1.081	0.911	1.307	0.816

注:***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$,下同

(四) 假设检验

1. 中介效应检验。由表4模型1可知,对性别、年龄等人口统计学信息进行控制之后,非工作时间信息过载和干扰过载均对工作—家庭内疚感有显著的正向影响($\beta_1 = 0.264, p < 0.001, \beta_2 = 0.379, p < 0.001$), H1a、H1b 得到支持。由模型2可知,非工作时间信息过载和干扰过载均对不道德亲家庭行为有显著的正向影响($\beta_1 = 0.131, p < 0.05, \beta_2 = 0.189, p < 0.01$)。模型3将非工作时间信息过载、非工作时间干扰过载以及工作—家庭内疚感同时纳入回归方程后,非工作时间信息过载和干扰过载对不道德亲家庭行为均无显著影响($\beta_1 = 0.040, p > 0.05, \beta_2 = 0.059, p > 0.05$),工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为具有显著正向影响($\beta = 0.342, p < 0.001$),这表明工作—家庭内疚感在非工作时间信息过载和非工作时间干扰过载对不道德亲家庭行为的影响中起完全中介作用,H2a、H2b 得到支持。

表4 多元回归分析

变量	工作—家庭内疚感		不道德亲家庭行为			角色道德
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
性别	0.012	-0.035	-0.039	-0.037	-0.043	-0.027
年龄	-0.044	0.054	0.070	0.037	0.042	-0.047
教育水平	-0.049	-0.050	-0.034	-0.041	-0.052	-0.049
工作年限	-0.009	-0.039	-0.036	-0.069	-0.069	-0.034
婚姻状况	0.133**	0.032	-0.014	-0.024	-0.025	-0.051
职位级别	-0.070	-0.093	-0.069	-0.038	-0.037	0.029
企业性质	0.067	0.023	0.000	-0.021	-0.021	0.011
非工作时间信息过载	0.264***	0.131*	0.040	0.044	0.023	
非工作时间干扰过载	0.379***	0.189**	0.059	0.066	0.041	
工作—家庭内疚感			0.342***	0.393***	0.408***	
家庭支持型主管行为				-0.277***	0.092	0.327***
角色道德				-0.144**	0.176	
工作—家庭内疚感 × 家庭支持型主管行为					-0.385*	
工作—家庭内疚感 × 角色道德					-0.339*	
R^2	0.360	0.095	0.170	0.289	0.323	0.119
ΔR^2	0.360	0.095	0.075	0.118	0.034	0.119
F 值	19.371***	3.624***	6.338***	10.380***	10.387***	5.272***

为进一步验证工作—家庭内疚感中介作用的稳健性,本研究运用 Mplus7.0 软件通过 Bootstrap 法重复抽样5000次,以得到工作—家庭内疚感中介效应的置信区间。数据结果表明,工作—家庭内疚感在非工作时间信息过载与不道德亲家庭行为间的间接效应值为0.108,95%的置信区间为[0.061,0.172],不包含0,H2a 进一步得到验证;工作—家庭内疚感在非工作时间干扰过载与不道德亲家庭行为间的间接效应值为0.153,95%的置信区间为[0.100,0.215],不包含0,H2b 进一步得到验证。

2. 调节效应检验。本研究采用层次回归的方法分别检验家庭支持型主管行为和角色道德在工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为间的调节作用。首先,在对性别、年龄等人口统计学信息进行控制之后,将非工作时间信息过载、非工作时间干扰过载、工作—家庭内疚感、家庭支持型主管行为、角色道德放入回归方程,最后将工作—家庭内疚感与家庭支持型主管行为的交互项、工作—家庭内疚感与角色道德的交互项同时放入回归方程,检验其调节作用,具体结果详见表4。

由表4模型5可知,工作—家庭内疚感与家庭支持型主管行为的交互项对不道德亲家庭行为具有显著负向影响($\beta = -0.385, p < 0.05$),表明家庭支持型主管行为在工作—家庭内疚感和不道德亲家庭行为的关系中起调节作用。为进一步呈现调节效应的趋势,本研究绘制了如图2所示的调节效应分析图。结果表明,拥有高水平家庭支持型主管行为的员工,其工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的影响($\beta = 0.238, t = 3.815, p < 0.001$)低于拥有低水平家庭支持型主管行为的员工($\beta = 0.448, t = 6.417, p < 0.001$),说明家庭支持型主管行为负向调节工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的正向影响,H3得到进一步支持。

同理,由表4模型5可知,工作—家庭内疚感与角色道德的交互项对不道德亲家庭行为具有显著负向影响($\beta = -0.339, p < 0.05$),表明角色道德在工作—家庭内疚感和不道德亲家庭行为的关系中起调节作用。本研究同样绘制了如图3所示的调节效应分析图,以呈现调节效应的趋势。结果表明,拥有高角色道德的员工,其工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的影响($\beta = 0.251, t = 3.672, p < 0.001$)低于低角色道德的员工($\beta = 0.435, t = 6.673, p < 0.001$),说明角色道德负向调节工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的正向影响。H5得到进一步支持。

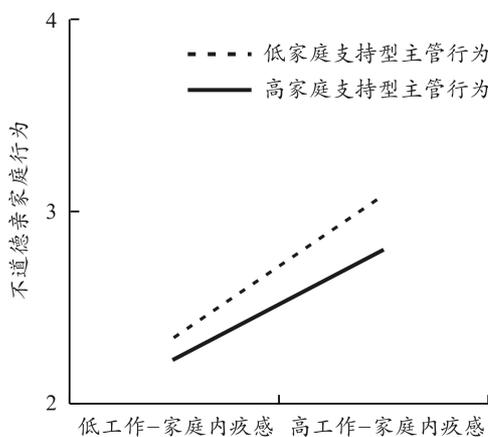


图2 家庭支持型主管行为的调节效应

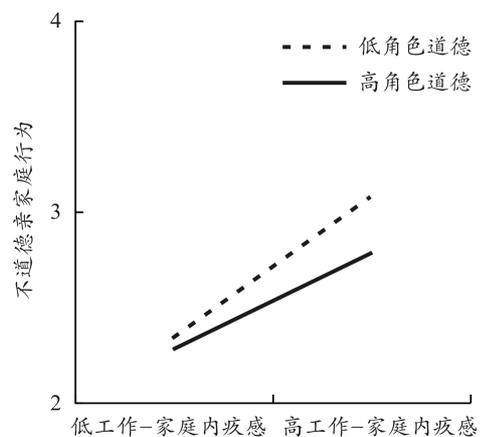


图3 角色道德的调节效应

3. 有调节的中介作用检验。本研究利用 Mplus7.0 软件,通过 Bootstrap 方法重复抽样5000次,对有调节的中介作用检验,检验结果见表5。由表5可知,当家庭支持型主管行为水平高于一个标准差时,非工作时间信息过载对不道德亲家庭行为的间接效应低于低家庭支持型主管行为水平时的间接效应,两者差值为-0.065,置信区间为[-0.135, -0.022]。这说明,家庭支持型主管行为越高,工作—家庭内疚感在非工作时间通信技术过载与不道德亲家庭行为间的中介作用越弱,H4a 得到验证。同理,H4b、H6a、H6b 均得到验证。

表5 有调节的中介作用检验结果 (Bootstrap = 5000)

检验路径	调节效应	效应量	标准误	显著性	95% 置信区间	
					下限	上限
非工作时间信息过载→ 不道德亲家庭行为	高家庭支持型主管行为	0.076	0.024	0.001	0.039	0.134
	低家庭支持型主管行为	0.140	0.037	0.000	0.078	0.225
	高低组差异	-0.065	0.028	0.021	-0.135	-0.022
非工作时间干扰过载→ 不道德亲家庭行为	高家庭支持型主管行为	0.107	0.028	0.000	0.060	0.167
	低家庭支持型主管行为	0.198	0.040	0.000	0.124	0.283
	高低组差异	-0.091	0.035	0.010	-0.163	-0.024
非工作时间信息过载→ 不道德亲家庭行为	高角色道德	0.081	0.027	0.003	0.037	0.146
	低角色道德	0.136	0.034	0.000	0.077	0.213
	高低组差异	-0.055	0.026	0.034	-0.125	-0.016
非工作时间干扰过载→ 不道德亲家庭行为	高角色道德	0.114	0.032	0.000	0.056	0.181
	低角色道德	0.191	0.036	0.000	0.127	0.266
	高低组差异	-0.078	0.034	0.021	-0.153	-0.020

4. 有中介的调节作用检验。本研究中角色道德的调节作用可能是在家庭支持型主管行为的影响下发生的,即家庭支持型主管行为通过影响员工的角色道德来进一步调节工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为的关系。对于该类型有中介的调节作用的检验,本研究参照刘东等^[47]提出的系数乘法进行假设检验。由表4模型6可知,家庭支持型主管行为对员工角色道德有正向影响($\beta = 0.327, p < 0.001$);由表4模型5可知,工作—家庭内疚感与角色道德的交互项对不道德亲家庭行为具有显著负向影响($\beta = -0.339, p < 0.05$),通过 Mplus 7.0 软件构造二者系数的乘积项,并通过 Bootstrap 法抽样 5000 次的检验结果表明,该乘积项系数,即有中介的调节效应值为 -0.024 , 95% 置信区间为 $[-0.049, -0.007]$, 不包含 0, 故 H7 得到支持。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本研究围绕“非工作时间通信技术过载是否以及如何影响员工不道德亲家庭行为”这一现实问题,在大量回顾已有文献的基础上进行理论与逻辑的推导,构建了具体的研究模型,并利用问卷调查法,对 320 名企业员工进行两时点的问卷数据进行分析,最终得出以下结论:非工作时间信息过载和非工作时间干扰过载均对工作—家庭内疚感有正向影响;工作—家庭内疚感在两类非工作时间通信技术过载对员工不道德亲家庭行为正向影响中起完全中介作用;家庭支持型主管行为和员工角色道德在工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为的关系间均起负向调节作用,且角色道德部分中介了家庭支持型主管行为对工作—家庭内疚感与不道德亲家庭行为间关系的负向调节作用。

(二) 理论贡献

第一,丰富了不道德亲家庭行为前因变量的研究。如前所述,不道德亲家庭行为已经开始受到少数学者的关注,学者们依据不同的理论视角,分别从家庭经济压力^[6]、职场欺凌^[7]以及家庭支持型主管行为^[8]等变量出发,探究了员工不道德亲家庭行为形成机理。但就整体而言,学术界对于不道德亲家庭行为如何产生的理解还尚显不足。本研究聚焦于员工工作家庭界限日益模糊的现实背景,验证了非工作时间通信技术过载是不道德亲家庭行为的又一重要诱因,进一步丰富了不道德亲家庭行为的研究体系。

第二,揭示了非工作时间通信技术过载影响员工不道德亲家庭行为的“黑箱”。既有研究认为,员工在经历工作—家庭内疚感时,往往呈现出较低的幸福感和不愿意在工作中投入过多的精力和时间^[28,34]。而本研究依据认知失调理论,将工作—家庭内疚感作为员工认知失调的具体表现,沿着“认知失调产生”

到“认知失调减少”的过程,验证了非工作时间通信技术过载会导致员工产生工作—家庭内疚感,进而诱发其后续的不道德亲家庭行为。这在响应了Liu等^[6]关于“将员工因工作—家庭冲突所致的内疚感作为不道德亲家庭行为前因”的号召的同时,拓展了认知失调理论在员工道德决策研究中的应用。

第三,拓展了认知失调理论中“认知失调减少”过程的边界条件。尽管认知失调理论为理解个体的认知变化提供了较为全面的理论框架,但既有研究对于揭示何种因素影响个体实施“认知失调减少”策略的意愿和程度尚显不足^[23],进而不利于解释为什么部分人会实施特定的“认知失调减少”策略,而另一部分人则不会^[21]。鉴于此,本研究从领导因素和个体因素两个方面对上述问题进行了完善。一方面,本研究依据认知失调理论,验证了家庭支持型主管行为的“责任豁免”效应,即家庭支持型主管行为能够帮助员工减轻因工作事务而限制家庭角色的自责感,进而弱化了工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的正向影响,这从领导层面拓展了个体实施“认知失调减少”策略的边界条件;另一方面,本研究结合认知失调理论和角色理论,验证了家庭支持型主管行为能够通过提升员工的角色道德来进一步削弱员工工作—家庭内疚感对不道德亲家庭行为的正向影响,进而从个体层面拓展了个体实施“认知失调减少”策略的边界条件。

(三) 实践启示

第一,组织应建立合理有序、相互尊重与理解的工作沟通文化。尽管跨领域工作沟通有利于及时处理突发的的工作问题,减少潜在的损失,但组织应该明确员工工作与家庭存在一条隐形的界限,打破这条界限往往会诱发员工的负面情绪,从而导致员工做出不道德亲家庭行为,给组织带来潜在的负面影响。因此,组织应该合理规划员工工作时间段内的任务,减少在非工作时间段内与员工工作任务联系的任务量和频次,降低员工在家时的工作负担,尽量在不影响员工家庭生活的情况下,与员工进行跨领域工作沟通。

第二,组织应采取多种措施减轻员工工作—家庭内疚感。首先,工作—家庭内疚感往往源自员工多种形式的工作家庭冲突。因此,组织应适度管理员工的工作负荷,降低员工下班后处理工作任务的可能性。其次,组织可以针对灵活性较高的岗位实行弹性工作制,允许员工在限定范围内自由地变更工作时间,让员工在最不受家庭生活干扰的时间段进行工作。最后,组织可以提供带薪假期、弹性福利、托儿中心以及家庭日等以支持员工更好地履行家庭责任。

第三,组织应采取多种措施鼓励领导的家庭支持型主管行为。从招聘上来讲,组织在通过内部晋升和外部空降招聘相关岗位的领导时,可以将家庭支持型主管行为的领导风格作为候选领导的甄选维度之一。其次,从培训上讲,组织可将家庭支持型主管行为纳入领导的培训课程中,具体可以分为对员工履行家庭责任的需求保持敏感、多在日常工作中与员工进行情感沟通以及学习创新式的工作重组方法等。最后,从绩效考核上讲,组织可将家庭支持型主管行为纳入领导的绩效考核指标,并由其下属评价,对积极实施家庭支持型主管行为的领导给予及时的认可与奖励。

第四,组织应采取措施提高员工的道德素质,关注员工在工作场所中的道德表现。例如,组织在招聘和绩效管理过程中,应将员工的道德素质作为考核体系中的一个重要维度,采取不同措施提升员工自身对工作角色道德层面的认知。此外,组织应在工作场所中树立更多的道德榜样,积极发挥领导道德行为对下属的示范作用。

(四) 研究局限与未来展望

本研究仍存在一定的局限。首先,本研究所涉及的研究数据均来自员工的自我报告,虽然共同方法偏差检验结果表明本研究同源方法偏差检验较小,研究结论是可靠的。未来研究应尽量采用多源收集数据的方法以尽可能地减少共同方法偏差所产生的影响。其次,本研究仅关注了非工作时间通信技术过载对员工不道德亲家庭行为的影响,而非工作时间通信技术过载是否会引发员工其他类型的不道德行为如职场偏差行为、反生产行为等,还需进一步探讨。最后,本研究基于认知失调理论的视角揭示了工作—家庭内疚感如何诱发员工的不道德亲家庭行为,未来研究可基于其他理论视角来解释员工不道德亲家庭行为的前因,如基于社会学习理论探讨领导或同事的不道德亲家庭行为在工作场所中的传染机制等。

参考文献:

- [1] ZHANG X, LIAO H, LI N, et al. Playing it safe for my family: exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 2020, 63(6): 1923–1950.
- [2] KACMAR K M, CARLSON D S, THOMPSON M, et al. But i still feel guilt: a test of a moral disengagement propensity model[J]. *Human Performance*, 2019, 32(3): 165–180.
- [3] KORGAONKAR P, BECERRA E P, MANGLEBURG T, et al. Retail employee theft: when retail security alone is not enough[J]. *Psychology & Marketing*, 2021, 38(5): 721–734.
- [4] 陈尚营, 陈劲峰, 李斌, 等. 一些国有企事业单位“近亲繁殖”现象调查[N]. *中国青年报*, 2016-05-05(03).
- [5] HUDSON S, GONZALEZ-GOMEZ H V, CLAASEN C. Societal inequality, corruption and relation-based inequality in organizations[J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 181(11): 789–809.
- [6] LIU Z, LIAO H, LIU Y. For the sake of my family: understanding unethical pro-family behavior in the workplace[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2020, 41(7): 638–662.
- [7] YAO Z, LUO J L, FU N, et al. Rational counterattack: the impact of workplace bullying on unethical pro-organizational and pro-family behaviors[J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 181(8): 661–682.
- [8] CHENG K, ZHU Q L, LIN Y H. Family-supportive supervisor behavior, felt obligation, and unethical pro-family behavior: the moderating role of positive reciprocity beliefs[J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 177(5): 261–273.
- [9] 张光磊, 程欢, 李铭泽. 非工作时间电子沟通对员工主动性行为影响研究[J]. *管理评论*, 2019(3): 154–165.
- [10] 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.
- [11] PARK Y, LIU Y H, HEADRICK L. When work is wanted after hours: testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2020, 41(6): 518–534.
- [12] FESTINGER L. *A theory of cognitive dissonance*[M]. Stanford, CA: Stanford University Press, 1957: 1–29.
- [13] HARRIS K J, HARRIS R B, CARLSON J R, et al. Resource loss from technology overload and its impact on work-family conflict: can leaders help? [J]. *Computers in Human Behavior*, 2015, 50(9): 411–417.
- [14] MCELWAIN A K. *An examination of the reliability and validity of the work-family guilt scale*[D]. Ontario: Department of Management, University of Guelph, 2008.
- [15] TRZEBIATOWSKI T, TRIANA M. Family responsibility discrimination, power distance, and emotional exhaustion: when and why are there gender differences in work-life conflict? [J]. *Journal of Business Ethics*, 2020, 162(8): 15–29.
- [16] KAO K Y, CHI N W, THOMAS C L, et al. Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: the roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation[J]. *The Journal of Psychology*, 2020, 154(2): 1–21.
- [17] GHORBANI M, LIAO Y, CAYKOYLU S, et al. Guilt, shame, and reparative behavior: the effect of psychological proximity[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 114(2): 311–323.
- [18] BRASS D J, BUTTERFIELD K D, SKAGGS B C. Relationships and unethical behavior: a social network perspective[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(1): 14–31.
- [19] PATERSON T A, HUANG L. Am i expected to be ethical? A role-definition perspective of ethical leadership and unethical behavior[J]. *Journal of Management*, 2019, 45(7): 2837–2860.
- [20] BROWN M E, MITCHELL M S. Ethical and unethical leadership: exploring new avenues for future research[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2010, 20(4): 583–616.
- [21] HINOJOSA A S, GARDNER W L, WALKER H L, et al. A review of cognitive dissonance theory in management research: opportunities for further development[J]. *Journal of Management*, 2017, 43(1): 170–199.
- [22] HAMMER L B, KOSSEK E E, YRAGUI N L, et al. Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors(fssb)[J]. *Journal of Management*, 2009, 35(4): 837–856.
- [23] MCGRATH A. Dealing with dissonance: a review of cognitive dissonance reduction[J]. *Social and Personality Psychology Compass*, 2017, 11(12): 1–17.
- [24] BIDDLE B J. Recent developments in role theory[J]. *Annual Review of Sociology*, 1986, 12(1): 67–92.
- [25] KANG S W. Effects of anger and moral identity on the relationship between supervisors' incivility and deviant behavior: a study of public service officers in Republic of Korea[J/OL]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 1–12[2021-10-9]. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010585>. html.

- [26] KUENZI M, SCHMINKE M. Assembling fragments into a lens : a review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature[J]. *Journal of Management*,2009,35(3):634-717.
- [27] YIN P, OU C, DAVISON R M, et al. Coping with mobile technology overload in the workplace[J]. *Internet Research*,2018,28(3):1189-1212.
- [28] ZHANG M, ZHAO K, KORABIK K. Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation [J]. *Journal of Vocational Behavior*,2019,115(12):1-15.
- [29] HUFFMAN A H, MATTHEWS R A, IRVING L H. Family fairness and cohesion in marital dyads: mediating processes between work-family conflict and couple psychological distress [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,2017,90(1):95-116.
- [30] DERKS D, BAKKER A B, PETERS P, et al. Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: the pole of segmentation preference[J]. *Human Relations*,2016,69(5):1045-1068.
- [31] ALLEN T D, SHOCKLEY K M, POTEAT L F. Workplace factors associated with family dinner behaviors [J]. *Journal of Vocational Behavior*,2008,73(2):336-342.
- [32] LIVINGSTON B A, JUDGE T A. Emotional responses to work-family conflict: an examination of gender role orientation among working men and women[J]. *Journal of Applied Psychology*,2008,93(1):207-216.
- [33] 张兰霞,蔡丽,付竞瑶,等.员工非工作时间工作连通行为对创造力的双路径影响模型[J].*技术经济*,2020(2):48-56,65.
- [34] AARNTZEN L, DERKS B, VAN STEENBERGEN E, et al. Work-family guilt as a straightjacket: an interview and diary study on consequences of mothers' work-family guilt[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2019,115(12):1-15.
- [35] MORGAN W B, KING E B. The association between work-family guilt and pro-and anti-social work behavior[J]. *Journal of Social Issues*,2012,68(4):684-703.
- [36] ODLE-DUSSEAU H N, MATTHEWS R A, WAYNE J H. Employees' financial insecurity and health: the underlying role of stress and work-family conflict appraisals[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,2018,91(3):546-568.
- [37] PAN S Y, CHUANG A, YEH Y J. Linking supervisor and subordinate's negative work-family experience: the role of family supportive supervisor behavior[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*,2020,28(1):17-30.
- [38] LU L, HUANG Y, LUO J. Leader forgiveness and employee's unethical pro-organizational behavior: the roles of gratitude and moral identity[J/OL]. *Frontiers in Psychology*,2021:1-8[2021-08-26]. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.698802/full.html>.
- [39] LI A, LIAO C W, SHAO P, et al. Angry but not deviant: employees' prior-day deviant behavior toward the family buffers their reactions to abusive supervisory behavior[J]. *Journal of Business Ethics*,2022,177(5):683-697.
- [40] DANIEL P, SKARLICKI, DANIELLE D, et al. Getting even for customer mistreatment: the role of moral identity in the relationship between customer interpersonal injustice and employee sabotage[J]. *Journal of Applied Psychology*,2008,93(6):1335-1347.
- [41] LIAN H W, HUAI M Y, FARH J L, et al. Leader unethical pro-organizational behavior and employee unethical conduct: social learning of moral disengagement as a behavioral principle[J]. *Journal of Management*,2022,48(2):350-379.
- [42] BOSCH M J, HERAS M L, RUSSO M, et al. How context matters: the relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality[J]. *Journal of Business Research*,2018,82(1):46-55.
- [43] 马红宇,邱慕梦,唐汉瑛,等.家庭支持型主管行为研究述评与展望[J].*外国经济与管理*,2016(10):89-101.
- [44] NEUBERT M J, HUNTER E M, TOLENTINO R C. Modeling character: servant leaders, incivility and patient outcomes[J]. *Journal of Business Ethics*,2022,178(6):261-278.
- [45] 周浩,龙立荣.共同方法偏差的统计检验与控制方法[J].*心理科学进展*,2004(6):942-950.
- [46] DULAC T, COYLE-SHAPIRO A M, WAYNE H S J. Not all responses to breach are the same: the interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations[J]. *Academy of Management Journal*,2008,51(6):1079-1098.
- [47] 刘东,张震,汪默.单层与多层被调节的中介和被中介的调节:理论构建与模型检验[C].//陈晓萍,徐淑英,樊景立.组织与管理研究的实证方法[M].北京:北京大学出版社,2012:663-697.

