

支持资源作用下的工作-家庭促进： 情感倾向的调节作用

张莉 林与川 于超跃 刘凤江
(哈尔滨工业大学管理学院)

摘要：基于组织支持理论和资源保存理论，构建了支持资源作用下的工作-家庭促进模型，通过对40家制造业企业员工的问卷调查，采用多元调节回归的方法进行统计分析。研究表明，支持资源作用下的工作-家庭促进对员工组织情感承诺、工作满意度和离职意向有显著影响；情感倾向对支持资源作用下的工作-家庭促进与结果变量之间的关系有调节作用。当个体的情感倾向处于积极时，由组织支持资源带来的工作-家庭促进会显著提高员工的工作满意度、组织情感承诺，降低离职意向。

关键词：工作-家庭促进；情感倾向；支持资源

中图分类号：C93 **文献标识码：**A **文章编号：**1672-884X(2012)03-0388-08

Work-to-family Facilitation Based on Support Resources: Moderating Effect of Affectivity

ZHANG Li LIN Yuchuan YU Chaoyue LIU Fengjiang
(Harbin Institute of Technology, Harbin, China)

Abstract: Based on the organizational support theory and conservation of resources of theory, this study constructs work-to-family facilitation model under support resources. From survey of employees in 40 manufacturing enterprises and by using moderated multiple regression analysis, the results show that: work-to-family facilitation under support resources has significant impact on organizational affective commitment, employee job satisfaction and intention to leave. Affectivity has a moderating role on the relationship between work-to-family facilitation under support resources and outcome variables. When the individual's affectivity tend to be positive, the work-to-family facilitation brought by organizational support theory significantly increased employees' job satisfaction, organizational affective commitment and reduced the intention to leave.

Key words: work-to-family facilitation; affectivity; support resource

随着经济的全球化，很多组织在全球范围内扩大业务，经常需要员工出差或者在国外工作。这种工作安排可能会导致家庭关系紧张，影响员工满意度，甚至迫使员工退出或辞职，继而阻碍了组织的全球业务扩展。同时，家庭需要个体承担相应的家庭角色和一定的家庭任务，家庭的过多需求也妨碍个体履行工作职责，影响了个体的职业生涯发展。由此，对工作和家庭关系的研究受到了越来越多的关注。

当前，很多企业不仅仅把留住人才的关注点聚焦于物质方面，感情留人、文化留人也已成为越来越多公司的战略核心，因此，本研究引入

了组织支持资源的概念，重点探讨支持资源作用下的工作-家庭促进是如何对员工的组织情感承诺以及工作满意度产生影响，通过分析其内部的影响机制，从资源获取的角度探讨其对员工工作态度行为的影响，这将有助于更透彻地理解员工离职背后的深层制约机制，对于管理实践亦具有一定的启发意义。

1 理论基础及研究假设

1.1 组织支持资源

组织支持资源涉及物质的、心理的、社会的或者组织的多个方面，它可以促进员工工作目

收稿日期：2010-09-13

基金项目：国家自然科学基金资助项目(71102130)；教育部人文社会科学研究规划基金资助项目(09YJC630050)；留学回国人员科技项目择优资助项目(JJ20100045)

标的实现,激励个人成长和发展。同时,组织的支持资源能够满足员工的社会情感需求,如果员工感受到组织愿意为他们提供多方面的支持,那么员工就会为组织的利益付出更多的努力^[1,2]。组织支持资源包括以下3个方面:

(1)上司支持 上司支持有2个主要的效果:①直接效果。包括个人需要的满足、健康快乐的比例,这会直接降低工作压力的影响。②缓冲影响。上司作为组织的代理人,其有责任指导员工,评价员工的绩效,对员工施加组织给与的权利,这样员工便会把直接上司对自己的态度归结为组织的支持。上司支持的理论基础是“社会交换理论”,即把员工与上司的关系看成是一种“利益交换”关系。上司支持可以当成中介来缓冲工作压力,通过调节工作压力缓解工作家庭冲突,间接创造了对心理、生理以及家庭和谐的积极效果。

(2)同事支持 同事的家庭促进支持提供了另一个缓解工作-家庭冲突的机制。同事处于一个最优的位置给员工提供支持,帮助其应对工作-家庭冲突,这是因为他们掌握与工作场所相关的压力源的第一手资料,可以花费时间同情、理解和倾听员工的问题,同事的情感支持会降低压力和沮丧感,增加工作绩效和组织承诺,增强工作和家庭的凝聚力。同事的支持可分为一般性支持、情感性支持和工具性支持3种。当这种支持集中于帮助员工应对工作-家庭需求之间的竞争时,便会降低工作-家庭冲突,因此,员工可能更会向其同事寻求情感帮助、建议来解决家庭问题,从而带来了较大的工作-家庭促进。

(3)组织支持文化 组织氛围、组织文化作为组织的特征会直接影响到员工的工作状态。组织的文化和氛围代表着组织的价值观,很大程度上影响着员工的工作-家庭关系。

1.2 支持资源作用下的工作-家庭促进

工作-家庭促进是指一种角色产生的经验会提升另外一种角色的生活质量的程度,它是双向的,即同时包括工作-家庭促进和家庭-工作促进。工作-家庭促进是由于个体在工作领域获得了经验、技能和机会使得其在参与家庭领域的角色时会变得更加容易^[2]。而支持资源作用下的工作-家庭促进是从支持资源这一角度来阐述工作-家庭促进的。员工首先知觉到从工作中获取的组织支持资源,然后作用到自身的家庭并感受到家庭幸福,从而对组织的支持资源做出评价和判断,进而产生工作-家庭促

进的感觉。这样的工作-家庭促进感会影响到员工的工作态度和行为表现。当员工感受到高的工作-家庭促进感时,基于社会交换及互惠原则,员工会产生回报组织的义务感和责任感,进而通过提升组织情感承诺、展现支持组织目标的行为等方式来履行自己的义务^[3]。

在工作-家庭促进相关研究中,组织支持资源被证实对工作-家庭促进存在重要影响。COOK^[4]的研究表明,上司支持可以提供一种心理奖励,即表扬和鼓励,它们个人成长的一个方面,会带来自尊和满意,这些回报通过积极的心理溢出过程会转移到家庭生活,当积极的情感、能量、人际关系伴随着心理奖励带到家庭生活时,便会带来工作-家庭促进。鉴于此,员工会把工作-家庭促进视作对该组织情感承诺的一个“指示器”。循此逻辑,当组织支持资源给员工带来工作-家庭促进时,员工会在一定程度上认为组织提供的支持资源也代表了组织对自己的积极态度和有利定位。根据社会交换理论及互惠原则,组织支持感的下降将会降低员工的责任感和义务感,从而很可能导致员工降低对组织的情感承诺。

1.3 工作满意度

工作满意度是一种态度变量,反映个体对其工作的整体感知状态,受到组织行为学者的普遍关注。工作满意度是一个重要的构念,因为其与增强组织承诺相关,具有高水平工作满意度的个体对组织有高的组织承诺,从而降低离职倾向。经历较多工作-家庭促进的员工会有较高的工作满意度、组织承诺,以及其他工作行为。

国内外学者认为,工作-家庭冲突能显著预测工作倦怠、工作满意和离职意向;工作-家庭促进能显著预测工作满意、情感承诺和心理健康。回顾近几年的文献,对工作-家庭促进的结果变量研究涉及健康、工作满意度、生活满意度、婚姻满意度、组织公民行为、工作绩效等多个方面。工作满意度是员工对其工作的感觉,包含多个维度,如对薪水、上司、利益的满意程度等^[5]。工作满意度作为研究工作态度的核心,指出了工作满意度与工作-家庭促进的正向关系,当工作-家庭促进增强时,工作满意度便会提高。由此,提出以下假设:

假设 1a 支持资源作用下的工作-家庭促进与员工的工作满意度之间成正相关关系。

1.4 组织情感承诺

情感承诺是组织承诺的维度之一。组织承

诺用于反映员工和组织之间的心理契约。早期有关组织承诺的三因素模型认为,组织承诺包括情感承诺、持续承诺和规范承诺。大量研究验证了该模型的普适性,然而情感承诺和规范承诺在实证研究中存在高度相关,它们之间存在概念上的重叠^[6]。凌文铨等^[3]在三因素模型的基础上,提出了中国企业职工的组织承诺五因素模型,包括情感承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺。情感承诺是组织承诺的核心,组织承诺中的情感承诺是指组织成员参与组织社会交往的程度,是个体对一个实体的情感,是一种肯定性的心理倾向。由此,提出以下假设:

假设 1b 支持资源作用下的工作-家庭促进与员工的组织情感承诺之间成正相关关系。

1.5 离职意向

离职意向是指个体在某一特定组织工作一段时间,经过一番考虑后,决定要离开组织的意图。国内外有关离职意向的研究成果颇丰,但将离职意向与工作-家庭促进相结合的研究还很少见。国内方面,有关离职意向的研究成果主要包括:工作满意度对离职意向有显著的负向影响;神经质对工作满意度有显著的负向影响,对离职意向有显著的正向影响;转换成本和离职意向显著负相关;职业成长机会和离职意向显著负相关;承诺倾向和离职意向显著正相关^[7]。国外方面,PRICE^[8]认为,离职研究的发展方向是为员工离职意向寻找新的解释变量,特别是探索各种解释因素对员工离职意向的交互影响。离职意向是离职行为的前兆,将导致离职行为,高的离职率对组织服务质量和员工的士气有重要影响,会带来与招聘、培训、生产力相关的各种成本,因此,本研究将离职意向作为工作-家庭促进的结果变量之一。由此,提出以下假设:

假设 1c 支持资源作用下的工作-家庭促进与员工的离职意向之间成负相关关系。

1.6 情感倾向的调节作用

工作-家庭促进与员工工作结果变量之间的关系受到情感倾向的调节影响。已有研究验证了情感倾向在工作-家庭冲突与工作满意度和家庭满意度之间的调节作用^[9]。WAYNE等^[10]发现,工作-家庭促进能正向预测情感承诺;但均受个体同一性和情感倾向的调节。具有高水平积极情感倾向的个体会积极的人生观,会比低水平积极情感倾向的个体更乐观地

面对不确定的事情^[11],因此,他们在工作中更可能保持好的心态,而这种心态会转移到家庭领域,他们会关注情景的积极面,更容易认识到工作对家庭的积极利益。除了保持好的心态之外,具有高水平积极情感的个体会更有动力通过学习来改进其工作。由此,积极的情感会带来积极的工作体验,如获得新的技能、观点以及其他的发展成果,并会转移到家庭领域。具有消极情感倾向的个体以一种认知偏见看待和解释自身的生活经历,这种偏见会导致一系列的偏见特征。已有研究表明,消极情感与工作满意度负相关,与工作中的负面影响正相关,消极情感会影响个体看待自己的工作和家庭的态度,会影响个体对工作-家庭冲突的感知。已有研究发现,高水平的消极情感会降低工作-家庭促进^[12]。如果情感能独立于工作-家庭促进带来工作满意度等结果,则其应被认为是自变量的增强因子,且消极情感倾向的增强会降低工作-家庭促进与结果变量之间的关系。由此,提出以下假设:

假设 2 情感倾向对支持资源作用下的工作-家庭促进与结果变量之间的关系起调节作用。当个体的情感倾向处于积极时,由组织支持资源带来的工作-家庭促进会显著提高员工的工作满意度、组织情感承诺,减少离职意向出现的可能性。

综上所述,本研究拟探讨在我国组织情境中组织支持资源对员工的组织情感承诺、工作满意度的影响效应及其内在作用机制。研究框架见图 1。

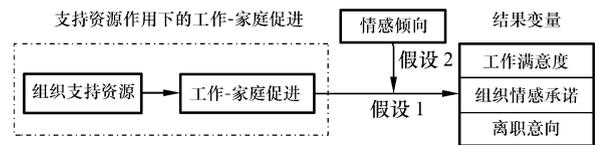


图 1 研究框架

2 研究方法

2.1 被试

本研究的被试包含 40 家企业的员工,这 40 家企业大多隶属于 4 种类型(机械、设计、石化、建筑)的制造业企业集团或下属分公司,每个企业有专人负责发放并回收问卷,共发放问卷 400 份,回收有效问卷 309 份,有效问卷回收率为 77.3%。

在问卷发放前告知所有帮助发放问卷的员工要选择符合以下条件的被试填写问卷:①双职工已婚夫妇且至少在一起共同生活 1 年以

上;②夫妻双方中有一个人每周至少工作 35 小时,另一个人每周至少工作 20 小时;③至少有一个 18 岁以下的孩子且每周至少有 3 天与父母一起居住。

2.2 研究工具

本研究的量表均采用李克特 5 点量表,问题答案从 5~1 表示从非常同意到非常不同意。

组织支持资源中的 3 个变量上司支持、同事支持以及组织支持文化量表,分别来源于 EISENBERGER 等^[13]制作的 SPOS 问卷和 THOMPSON 等^[14]开发的工作家庭文化问卷。工作-家庭促进的构成变量量表采用的是 CARLSON 等^[2]提出的工作-家庭促进量表,由工作对家庭的促进和家庭对工作的促进 2 个维度进行测量。工作满意度的测量采用的是 CAMMAN 等^[15]开发的有关测量问卷的一部分,该问卷采用 3 个题项来测量整体工作满意度。组织情感承诺量表从 MOWDAY 等^[16]开发的组织承诺量表中提取 5 个题项来衡量企业员工的组织情感承诺。离职意向的测度采用 SINGH 等^[17]开发的 3 个题项量表。情感倾向从积极情感和消极情感 2 个维度进行测度,积极情感采用 IVERSON 等^[18]开发的量表;消极情感的量表源自 AGHO 等^[19]开发的衡量人格特征多维量表中的 3 个题项。

2.3 统计分析

本研究采用 SPSS 统计分析软件进行统计分析。具体步骤如下:①采用信度分析和验证性因子分析考察所使用量表的信度和效度;②对变量进行描述性统计分析,最后采用多元调节回归对调节效应进行检验^[20]。

3 数据分析和结果

3.1 验证性因子分析结果

各变量的因子分析结果见表 1。

表 1 相关变量指标的因子分析结果

变量	因子负载及贡献率		
	特征值	累计方差解释%	Cronbach's α 系数
上司支持	2.206	24.510	0.879 6
同事支持	2.394	51.114	0.816 4
组织支持文化	2.257	76.193	0.775 3
工作-家庭发展促进	2.449	26.714	0.869 0
工作-家庭情感促进	1.977	61.937	0.800 0
工作-家庭资源促进	2.965	82.119	0.923 0
积极情感倾向	1.729	34.572	0.856 3
消极情感倾向	2.017	74.905	0.780 5
工作满意度	2.076	20.756	0.538 5
组织情感承诺	3.255	53.304	0.771 3
离职意向	2.957	82.875	0.720 9

3.2 共同方法偏差

共同方法偏差指的是由相同的数据来源或评分者、同样的测量环境、共同的项目语境以及项目自身特征所造成的变量之间人为的共变。本研究采用程序控制的方法,通过调整量表的顺序、改进量表项目等方法对共同方法偏差进行控制^[21]。

3.3 变量的描述统计分析结果

变量的描述性统计分析结果见表 2。组织支持资源(上司支持、同事支持、组织支持文化)与工作-家庭情感促进、工作-家庭资源促进具有较强的相关性,而与工作-家庭发展促进的相关系数均不显著,因而支持资源作用下的工作-家庭促进的维度由工作-家庭情感促进和工作-家庭资源促进 2 个部分组成。

3.4 假设检验

3.4.1 主效应的检验

在研究支持资源作用下的工作-家庭促进与员工工作态度行为的关系中,支持资源作用下的工作-家庭促进的维度由工作-家庭情感促进和工作-家庭资源促进构成,故可分别以员工的组织情感承诺、工作满意度、离职意向为因变

表 2 各变量的相关系数矩阵

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 工作-家庭发展促进	1										
2 工作-家庭情感促进	0.66**	1									
3 工作-家庭资源促进	0.75**	0.73**	1								
4 积极情感倾向	0.28**	0.29**	0.43**	1							
5 消极情感倾向	-0.38**	0.07	0.31**	-0.27**	1						
6 工作满意度	0.04	0.23*	0.08	0.16	-0.22	1					
7 组织情感承诺	0.31**	0.51**	0.37**	0.57**	-0.01	0.68**	1				
8 上司支持	0.12	0.28	0.36**	0.39**	0.32	0.34*	0.44*	1			
9 同事支持	0.29	0.41**	0.22**	0.35**	0.39	0.44*	0.32*	0.28	1		
10 组织支持文化	-0.03	0.03	0.09	0.30**	0.48**	0.47*	0.37*	0.58*	0.34*	1	
11 离职意向	0.14	-0.07	-0.24**	-0.23**	0.11	-0.39**	-0.15**	-0.05	-0.03	-0.38**	1

注:*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$,下同。

量进行逐步回归。综上所述,将组织情感承诺、工作满意度、离职意向对支持资源作用下的工作-家庭促进进行逐步回归,具体结果见表3。

表3 结果变量对工作-家庭促进逐步回归

因变量	自变量	逐步回归分析		
		β	Sig.	R^2
工作满意度		—	—	0.504
	A	0.178	0.003	—
	R	0.250	0.016	0.657
组织情感承诺		—	—	0.419
	A	0.085	0.010	—
	R	0.359	0.000	0.502
离职意向		—	—	0.461
	A	-0.203	0.005	—
	R	-0.137	0.000	0.526

注:A为工作-家庭情感促进;R为工作-家庭资源促进。

通过逐一进行工作满意度对支持资源作用下的工作-家庭促进变量各维度的回归,工作-家庭情感促进变量对工作满意度的回归模型各方面检验结果最佳,作为第1入选变量。其标准回归系数为0.178, Sig. 值为0.003, R^2 为0.504。根据第1次回归的结果,第2次回归在关于变量工作-家庭情感促进的首选模型中增加工作-家庭资源促进变量重新进行线性回归。

根据逐步回归法的原理,工作-家庭资源促进变量可以加入模型中,此时工作-家庭情感促进和工作-家庭资源促进的标准回归系数分别为0.138和0.250, Sig. 值分别为0.000和0.016, R^2 为0.657,方差解释比例优于第1次回归。从第2次回归可以看出,2种支持资源作用下的工作-家庭促进变量与工作满意度变量均为显著正向回归关系。由此,假设1a得到验证。

从表3可知,通过逐一进行组织情感承诺对支持资源作用下的工作-家庭促进变量的回归,工作-家庭情感促进作为第1入选变量,对组织情感承诺的回归模型各方面检验结果最佳。其标准回归系数为0.085, Sig. 值为0.010, R^2 为0.419。第2次回归在关于工作-家庭情感促进的首选模型中增加工作-家庭资源促进变量,重新进行线性回归。结果显示,工作-家庭资源促进变量可以加入模型中,此时2个变量的回归系数分别为0.104、0.359, Sig. 值均为0.00, R^2 为0.502,方差解释比例优于第1次回归。结果表明,2种支持资源作用下的工作-家庭促进变量与组织情感承诺变量均为正向回归

关系。由此,故假设1b得到验证。

同理,通过逐一进行离职意向对支持资源作用下的工作-家庭促进各维度的回归,工作-家庭情感促进变量对离职意向的回归模型各方面检验结果最佳。该次回归的标准回归系数为-0.203, Sig. 值为0.005, R^2 为0.461。第2次回归在关于工作-家庭情感促进的首选模型中增加工作-家庭资源促进变量。结果显示,工作-家庭资源促进变量可以加入模型中。此时,工作-家庭情感促进和工作-家庭资源促进2个变量的标准回归系数分别为-0.258和-0.137, Sig. 值分别为0.007和0.000, R^2 为0.526,方差解释比例优于第1次回归。由第2次回归的标准回归系数可看出,工作-家庭情感促进与离职意向的回归关系最显著,且是负相关,其次是工作-家庭资源促进。由此,假设1c得到验证。

3.4.2 调节效应的检验

用多元调节回归分析方法探索情感倾向对工作-家庭促进与工作满意度、组织情感承诺、离职意向之间关系的影响。本研究中,由于情感倾向是类别变量,首先,将情感倾向转换为虚拟变量 D_1 (积极情感倾向的个体, $D_1 = 1$; 消极情感倾向的个体, $D_1 = 0$); 其次,对自变量的数据进行标准化,以避免出现回归方程中变量间的多重共线性问题; 然后,构造乘积项,即将经过标准化的自变量与调节变量相乘; 最后,把自变量、因变量和乘积项都放到多元层级回归方程中检验交互作用。

情感倾向对工作-家庭促进与结果变量关系的调节影响见表4。

表4 多元调节回归分析结果

变量名称	标准回归系数			
	工作满意度	组织情感承诺	离职意向	
控制变量	年龄	0.18	0.07	0.05
	性别	0.07	0.01	0.06
	教育	0.00	0.07	0.04
	家中孩子数	0.07	-0.05	0.08
	工龄	0.08	0.06	0.11
组织支持资源	上司支持	0.06	0.01	0.23*
	同事支持	0.21**	0.09	0.03
	组织支持文化	0.18**	0.22**	0.09
自变量	工作-家庭情感促进	0.21**	0.20**	0.11
	工作-家庭资源促进	0.19**	0.12	0.06
调节变量	情感倾向	0.16**	0.23**	0.18*
交互效应	工作-家庭情感促进×情感倾向	0.16*	-0.02*	-0.24*
	工作-家庭资源促进×情感倾向	0.12*	0.25*	0.14*
	R^2	0.42	0.39	0.29
	Adj- R^2	0.36	0.33	0.20

4 结果讨论

4.1 支持资源作用下的工作-家庭促进对企业员工的正向影响

在资源增强假说和角色理论基础之上,本研究的实证分析结果表明,支持资源作用下的工作-家庭促进会增强员工的工作满意度。资源增强假说认为,资源虽然是稀缺的,但是资源在不同领域的流动使得稀缺资源在不同领域实现了资源共享,从而使稀缺资源发挥了更大的作用。支持资源就是这种跨领域实现资源共享的一种资源,这种支持资源实现了在工作和家庭之间的共享,使员工感受到工作-家庭促进,进而对组织表现出更高的组织情感承诺。实证分析结果表明,支持资源作用下的工作-家庭促进与员工的工作满意度呈现显著正相关关系。

在资源增强假说和组织支持理论基础之上,本研究实证分析结果表明,支持资源作用下的工作-家庭促进增强了员工的组织情感承诺。组织支持理论认为,企业与员工之间的雇佣关系是一种“交换”关系,员工以努力工作和对企业的忠诚来换取企业提供的薪酬和其他福利,这种交换关系体现的是一种双向的互惠互利。根据社会交换和互惠原则,个人与他人之间建立关系是为了实现个人收益最大化;个人怀有报恩的心理,愿意回报帮助过自己或有恩于自己的他人。由此,员工从企业那里获取支持资源,体验到工作-家庭促进,员工便会以努力工作和增强对组织的情感承诺来回报企业,这种企业与员工之间的互惠互利行为使得支持资源作用下的工作-家庭促进增强了员工对企业的组织情感承诺。同时,根据 BALMFORTH 等^[22]的研究,工作-家庭促进与员工的组织情感承诺有显著的积极关系,这在一定程度上证明了本研究结论的正确性。

在资源保存理论和资源增强假说基础上,本研究实证分析表明,支持资源作用下的工作-家庭促进降低了员工离职意向出现的可能性。资源保存理论认为,当个体失去特定的资源,工作要求无法充分满足,或是无法得到预期的回报时,个人就会产生职业倦怠。由此,当个体没有获得支持资源,或者支持资源没有得到有效流转,就等同于个体失去了支持资源,工作要求无法得到满足,员工便很容易产生离职意向。但是,支持资源作用下的工作-家庭促进可帮助员工获得防卫性的应对措施,并增强抵御职业倦怠的自我效能感。离职意向是离职行为的前

兆,离职行为的隐匿成本是企业培训、招聘和生产力的损失,企业和家庭成员如果能够有效提供支持资源,使员工感受到工作-家庭促进,那么员工产生离职意向的可能性就会降低,频繁的员工离职现象也可在一定程度上得以控制。

4.2 情感倾向的调节效应

情感倾向能有效调节工作-家庭促进对员工工作满意度、组织情感承诺以及离职意向的影响。具体来说,对于具有积极情感倾向的个体,工作-家庭促进与结果变量之间的关系越明显。这也许是因为,怀有积极情感倾向的个体,在上司提供帮助和支持带来工作-家庭促进时,便会以更加积极的心态思考上司的关心、同事的鼓励,以及工作文化氛围的熏陶,从而发自内心地产生对组织较强的归属感,最终归结为组织情感承诺。这种工作-家庭促进的感觉,以及在自身积极情感的推动下,必然会提高员工的工作满意度,故一般很难产生离职意图。另一方面,对于具有消极情感倾向的个体,工作-家庭促进与结果变量的关系被削弱。这也许是因为,怀有消极情感的个体,总是以消极的感觉去感受周围的事物,即使组织支持资源给员工带来了工作-家庭促进,但其可能根本感受不到,感受不到的工作-家庭促进在某种意义上等同于工作-家庭促进根本没有发生,故员工的工作满意度、组织承诺会降低,离职意向会增强。从另外一个角度来看,具有积极情感倾向的个体,其感知到的组织支持就会越多,就越能产生工作-家庭促进,进而对工作满意度、组织承诺、离职意向的影响更加显著。相反,对于消极情感倾向者,由于其感知不到更多的组织支持,产生的工作-家庭促进就会很少,从而工作-家庭促进与结果变量之间的关系被削弱。

情感倾向调节变量对工作-家庭促进也有着直接的影响。通过相关分析可知,情感倾向对工作-家庭促进的不同维度的影响强弱程度是不同的。情感倾向对工作-家庭情感促进的相关性比较显著,因此,加强情感管理对于员工工作-家庭情感促进行为有着很大帮助。同理可知,情感倾向与工作-家庭资源促进的相关性非常显著,因此,加强对员工的情感管理有助于员工去主动获取支持资源,进而产生工作-家庭促进。

根据相关分析的结果,情感倾向这一调节变量与员工的工作-家庭促进是积极相关的。这包含了2层含义:①积极情感倾向的个体比消极情感倾向的个体更容易产生工作-家庭促

进。当组织成员表现出情绪性行为时,处于积极情感倾向的个体会促进工作绩效,获得表扬、奖励、尊重和提升,从而增强自身的自我成就感和工作满意度。但是,当个体的内部感受与需要表现的情绪不一致时,就容易产生情绪失调。依据资源守恒理论,处于消极情感倾向的员工身心能量损失得不到报偿,会处于资源失衡状态。处于资源失衡状态下的组织成员会减少努力,对组织目标的实现产生消极影响,减少对组织的情感承诺、产生离职的念头。②工作-家庭促进会使个体的情感倾向由消极转为积极。最终使员工的组织情感承诺、工作满意度得到增强,离职意向得到降低。

综上所述,假设2得到支持。

4.3 研究结果的实践意义

本研究显示,支持资源作用下的工作-家庭促进对员工产生显著的正向影响。由此,为了调动员工为组织发展贡献自己智慧的积极性,增强员工对组织的情感承诺、提升员工的工作满意度,组织应充分认识到组织支持资源的重要性,并有必要在管理实践中采取切实措施为员工获取组织支持资源开辟路径。例如,建立更为人性化的组织文化氛围,为组织支持策略的有效实施打好基础。在组织支持资源方面制定改进措施,提高工作对家庭的促进;此外,组织要根据员工固有的独立性和强烈的成就动机等特点,给员工安排更富自主性的工作,允许员工在一定的权限内自主决策,让员工能自由地发挥自身才能。

4.4 研究限制与展望

本研究还存在一定的局限性:本研究属于横断面研究,但组织支持资源通过工作-家庭促进作用作用于员工的工作满意度及组织情感承诺上,这实际上包含了一定的时间效应,在不同的时间点进行变量测量会使因果关系的判断更加明确。鉴于此,今后的研究可以采取时间跨度较大的纵向研究设计,即在收集相关前因及调节变量的数据之后间隔一段时间,再测量结果变量(组织情感承诺、工作满意度、离职意向)。这将会使得相关变量之间的因果关系更具说服力。

参 考 文 献

[1] WAYNE J H, GRZYWACZ J G, CARLSON D S, et al. Work-family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences[J]. Human Resource Management Review, 2007, 17(1): 63~76.

[2] CARLSON D S, KACCAR K M, WAYNE J H. Measuring the Positive Side of the Work-family Interface: Development and Validation of a Work-family Enrichment Scale [J]. Journal of Vocational Behavior, 2006, 68(1): 131~164.

[3] 凌文铨, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. 心理学报, 2006, 38(2): 281~287.

[4] COOK A. Connecting Work-Family Policies to Supportive Work Environments [J]. Group Organization Management, 2009, 34(2): 206~240.

[5] ILIES R, WILSON K S, WAGNER D T. The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration [J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(1): 87~102.

[6] O'NEILL J W, HARRISON M M, CLEVELAND J, et al. Work-family Climate, Organizational Commitment, and Turnover Multilevel Contagion Effects of Leaders [J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 74(1): 18~29.

[7] 张勉, 张德. 企业雇员离职意向的影响因素: 对一些新变量的量化研究 [J]. 管理评论, 2007, 19(4): 24~30.

[8] PRICE J L. The Development of a Causal Model of Voluntary Turnover: Innovative Theory and Empirical Research Oil Employee Turnover Greenwich [M]. NY: JAP Press, 2004: 3~32.

[9] 佟丽君, 周春淼. 企业员工工作-家庭冲突对工作和生活满意度的影响——大五人格的调节作用检验 [J]. 心理科学, 2009, 32(3): 604~606.

[10] WAYNE J H, GRZYWACZ J G, CARLSON D S, et al. Work-family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences [J]. Human Resource Management Review, 2007, 17(1): 63~76.

[11] MESMER-MAGNUS J, DECHURCH L A, JIMENEZ M. Coworker Informal Work Accommodations to Family: Scale Development and Validation [J]. Educational and Psychological Measurement, 2010, 70(3): 511~531.

[12] OSMAN M, ULUDAG O. Affectivity, Conflicts in the Work-family Interface, and Hotel Employee Outcomes [J]. International Journal of Hospitality Management, 2008, 27(1): 30~41.

[13] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHINSON S, et al. Perceived Organizational Support [J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(2): 500~507.

[14] THOMPSON C A, JAHN E W. Perceived Organizational Family Support: A Longitudinal and Multi-level Analysis [J]. Journal of Management Issues,

- 2004,16(4):545~565.
- [15] CAMMAN C, FIRCHMAN M, JENKINS D, et al. The Michigan Organizational Assessment Questionnaire[R]. Michigan: The Business School of University of Michigan, 1979.
- [16] MOWDAY R T, STEERS R M, PORTER M E. The Measurement of Organizational Commitment [J]. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14(2): 224~247.
- [17] SINGH J, VERBEKE W, RHOADS G K. Do Organizational Practices Matter in Role Stress Processes? A Study of Direct and Moderating Effects for Marketing-oriented Boundary Spanners [J]. Journal of Marketing, 1996, 60(3): 69~86.
- [18] IVERSON R D, OLEKALNS M, ERWIN P J. Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: A Causal Model of Burnout and Its Consequences [J]. Journal of Vocational Behavior, 1998, 52(1): 1~23.
- [19] AGHO A O, PRICE J L, MUELLER C W. Discriminant Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1992, 65(3): 185~195.
- [20] SARYEE S, SRINIVAS E S. Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents [J]. Journal of Applied Psychology, 2005, 90(1): 132~146.
- [21] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 879~903.
- [22] BALMFORTH K, GARDNER D. Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations [J]. New Zealand Journal of Psychology, 2006, 35(2): 69~76.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 张莉(1973~),女,四川成都人。哈尔滨工业大学(哈尔滨 150001)管理学院教授、博士研究生导师,博士。研究方向为组织行为与人力资源、领导力、工作家庭关系。E-mail: zhanglihit@hit.edu.cn

(上接第 375 页)

参 考 文 献

- [1] KALIRAJAN K P, YONG C. Can Chinese State Enterprises Perform Like Market Entities: Productivity Efficiency in the Chinese Iron and Steel Industry [J]. Applied Economics, 1993, 25(6): 1 071~1 080.
- [2] WU Y. The Productive Efficiency of Chinese Iron and Steel Firms [J]. Resources Policy, 1995, 21(3): 215~222.
- [3] 郁俊莉, 韩文秀. DEA 模型在钢铁企业经济效益综合评价中的应用 [J]. 钢铁, 1999, 34(2): 74~78.
- [4] MA J, EVANS D G, FULLER R J, et al. Technical Efficiency and Productivity Change of China's Iron and Steel Industry [J]. International Journal of Production Economics, 2002, 76(3): 293~312.
- [5] MOVSHUK O. Restructuring, Productivity and Technical Efficiency in China's Iron and Steel Industry, 1988~2000 [J]. Journal of Asian Economics, 2004, 15(1): 135~151.
- [6] 杨家兵, 吴利华. 基于 DEA 的钢铁行业上市公司效率评价 [J]. 工业技术经济, 2006, 25(2): 90~93.
- [7] 周莹莹, 刘传哲. 基于 DEA 模型的钢铁业上市公司经营绩效评价 [J]. 工业技术经济, 2007, 12(s): 71~75.
- [8] 焦国华, 江飞涛, 陈舸. 中国钢铁企业相对效率与规模效率 [J]. 中国工业经济, 2007(10): 37~43.
- [9] 王晓东. 钢铁行业上市公司技术效率实证研究 [J]. 北京科技大学学报: 社会科学版, 2008, 24(2): 17~21.
- [10] 韩晶. 中国钢铁业上市公司的生产力和生产效率——基于 DEA~TOBIT 两步法的实证研究 [J]. 北京师范大学学报: 社会科学版, 2008(1): 119~126.
- [11] 刘彦平, 刘玉海. 中国钢铁产业动态生产效率分析——基于 Malmquist 生产力指数 [J]. 学习与探索, 2008(1): 167~170.
- [12] AIGNER D J, LOVELL C A, SCHMIDT K. Formulation and Estimation of Empirical Application Function on Models [J]. Journal of Econometrics, 1977, 6(1): 21~37.
- [13] CHARNES A, COOPER W W, RHODES E. Measuring the Efficiency of Decision Making Units [J]. Europe Journal Operational Research, 1978, 3(4): 429~444.
- [14] BANKER R D, CHARNES A, COOPER W W. Some Models for Estimating Technical and Scale Inefficiencies in Data Envelopment Analysis [J]. Management Science, 1984, 30(9): 1 078~1 092.

(编辑 杨妍)

通讯作者: 冯梅(1967~),女,广东紫金人,北京科技大学(北京市 100083)东凌经济管理学院教授。研究方向为企业管理与产业组织理论。E-mail: fmm96@sohu.com