

# 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感知： 基于溢出-交叉效应的分析\*

马红宇<sup>1,2</sup> 谢菊兰<sup>1,2</sup> 唐汉瑛<sup>1,2</sup> 申传刚<sup>3</sup> 张晓翔<sup>1,2</sup>

(<sup>1</sup>青少年网络心理与行为教育部重点实验室, 武汉 430079) (<sup>2</sup>华中师范大学心理学院, 武汉 430079)

(<sup>3</sup>华侨大学工商管理学院, 泉州 362021)

**摘要** 工作性通信工具使用(W ICTs)是一种新兴的工作行为, 指员工在非工作时间使用通信工具处理工作。为帮助组织和个人从整体上了解 W ICTs 对员工生活的影响并对其进行管理, 以 278 对配对调查数据为样本, 基于溢出-交叉效应视角探讨了 W ICTs 与双职工夫妻幸福感的感知及作用机制。结构方程模型分析发现: 丈夫和妻子的 W ICTs 均可通过加剧个体的工作→家庭冲突、诱发夫妻之间的社会阻抑行为进而降低双方的幸福感, 同时也可通过促进个体的工作→家庭增益、抑制夫妻之间的社会阻抑行为进而提升双方的幸福感; 但整体而言, 妻子的 W ICTs 会显著降低夫妻双方的幸福感, 而丈夫的 W ICTs 不会显著影响夫妻双方的幸福感。研究提示, 组织在进行 W ICTs 管理时, 应充分考虑其对女性员工的负向影响; 就员工个体而言, 男性和女性均可通过加强与配偶的沟通, 减少夫妻间的社会阻抑行为, 进而预防 W ICTs 的不良影响, 促进 W ICTs 的积极影响。

**关键词** 工作性通信工具使用; 幸福感; 溢出-交叉效应; 社会阻抑行为

**分类号** B849:C91

## 1 研究背景与研究问题

随着信息技术无缝渗透于人们的日常工作和生活, “全天候保持工作连通(round-the-clock availability)”的新时代已经到来(O'Driscoll, Brough, Timms, & Sawang, 2010)。员工在非工作时间使用通信工具处理工作, 即工作性通信工具使用(working through information and communication technologies after hours, 以下简称 W ICTs)的现象已经非常普遍。这种工作方式的改变给员工生活所带来的潜在影响引起了全社会的关注, 同时也给各国的企业和社会管理提出了新挑战。例如, 法国两大工会与两大企业联盟已于2014年4月达成协议, 规定公司不得在非工作时间内通过邮件、短信或电话等方式让员工处理工作相关事务; 同年9月, 德国劳工部长

亦向媒体表示“德国拟立法禁止雇主下班后与员工进行工作方面的联系”。以往基于“消极”视角的研究为这类决定和举措提供了支持, 例如, 研究发现 W ICTs 会降低工作心理脱离(Park, Fritz, & Jex, 2011), 造成工作→家庭冲突(Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Derks, van Duin, Tims, & Bakker, 2015), 引起失眠、抑郁等生理问题(Arlinghaus & Nachreiner, 2013, 2014; Lanaj, Johnson, & Barnes, 2014; Schieman & Young, 2013), 诱发工作情绪衰竭(Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014), 造成工作倦怠(Derks & Bakker, 2014)等。然而, 这类决定和举措却与基于“积极”视角的研究结论相悖, 例如, 有研究发现 W ICTs 加强了工作和生活的连通性, 提高了家庭边界的弹性和渗透性(Leung, 2011), 增加了员工应对工作的能力和灵活性, 提升了员工的

收稿日期: 2015-02-03

\* 国家自然科学基金青年项目(31200795), 国家自然科学基金重大研究计划重点支持项目(91324201), 华中师范大学中央高校基本科研业务费项目(CCNU14Z02015)资助。

通讯作者: 马红宇, E-mail: mahy@mail.ccnu.edu.cn; 谢菊兰, E-mail: julia@mails.ccnu.edu.cn

工作控制感(Richardson & Thompson, 2012)和工作满意感(Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012)。

在经济飞速发展的今天,追求更有质量的生活和提升幸福感,已在现代人工作和生活目标体系中占据重要地位。W ICTs 作为伴随信息时代而出现的一种新兴工作行为,广泛而深入地影响着人们的生活,也必然会对其幸福感产生深远影响。尽管已有研究已初步揭示 W ICTs 对员工的幸福感具有“双刃剑”式的效应(Ohly & Latour, 2014),但这并不能让我们清楚地认识 W ICTs 与幸福感之间的关系。仅从积极或者消极的单一视角出发探讨 W ICTs 对员工幸福感的影响,是造成有关 W ICTs 效应的结论并不一致的重要原因。仔细分析可以发现, W ICTs 抑制和促进员工幸福感的基础均是其促进了员工工作-家庭边界的融合。根据工作-家庭边界理论(Clark, 2000),工作-家庭边界融合可能同时正向影响员工的工作→家庭积极溢出和工作→家庭消极溢出。如果能基于已有关于工作-家庭边界理论的研究,同时考虑 W ICTs 对员工工作→家庭积极溢出和工作→家庭消极溢出的影响,即从“整合”的视角考察其后续影响,将有助于企业和政府从整体上了解和把握 W ICTs 对员工生活的影响并对其进行管理。

作为一种新兴的工作行为, W ICTs 的后续效应并不局限于个体层面,还可能影响员工重要他人的生活。从夫妻乃至整个家庭层面考察 W ICTs 的后续效应,将有助于更全面地认识 W ICTs 对员工幸福感的影响。然而,以往有关 W ICTs 后续效应的研究多在个体层面进行,关于“员工的工作-家庭边界融合能否以及如何影响其重要他人”等问题仍有待进一步探讨。溢出-交叉效应模型(spillover-crossover model)为探讨上述问题提供了很好的视角(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Bakker & Demerouti, 2013)。该模型认为个体在工作中的相关体验可以溢出至家庭领域,并通过社会互动交叉影响配偶的幸福感,进一步配偶的幸福感又会影响员工的幸福感。此模型较好地解释了员工的工作对其自身和配偶幸福感的影响与发生机制。基于溢出-交叉效应模型,我们认为 W ICTs 是一种特殊的工作行为,其影响员工配偶幸福感的过程可能需要经历两个环节:首先通过工作→家庭溢出将 W ICTs 的效应传递到家庭领域,而后经由夫妻间的社会互动(社会阻抑行为)影响其配偶的幸福感。

综上,本研究拟在前人研究的基础上整体考察 W ICTs 对员工工作→家庭溢出(同时考虑工作→家庭冲突和工作→家庭增益两个方面)的影响,进而更为全面地揭示 W ICTs 与个体幸福感之间的关系;并在此基础上,引入溢出-交叉效应的视角,进一步探讨 W ICTs 的后效在夫妻层面的传递过程:“W ICTs→‘工作→家庭溢出’→夫妻间的社会互动(社会阻抑行为)→夫妻双方的幸福感”。研究框架见图 1。

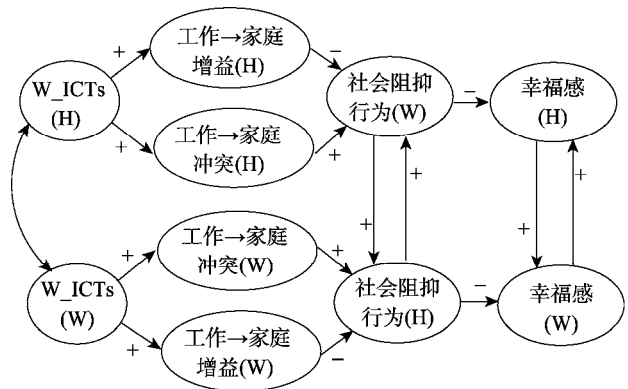


图 1 研究框架图

注: W 代表妻子, H 代表丈夫;下同。

## 2 研究假设

### 2.1 W ICTs 对工作→家庭溢出的影响

以往研究表明通信工具的使用对员工家庭生活的影响是一把双刃剑(Dén-Nagy, 2014; Håkansson & Sengers, 2013)。信息和通信技术的改革与创新为人们随时随地与工作相关人员取得联系提供了可能,使得人们的工作和家庭之间的边界渗透性愈来愈强(Duxbury, Higgins, Smart, & Stevenson, 2014),工作-家庭边界趋向于融合。而工作-家庭边界融合对员工的家庭生活既有消极影响又有积极影响。一方面,在工作-家庭边界融合的情况下,人们的工作会不断地侵占原本属于个人生活的时间和空间,占用过多精力,最终导致工作→家庭冲突。另一方面,工作-家庭边界融合代表了一种资源。这种资源能使个体可以弹性应对工作需求,有助于个体工作相关的积极体验顺利溢出至其家庭领域。因此,作为工作-家庭边界融合的具体表现, W ICTs 可能既会诱发员工的工作→家庭冲突,又会增加员工的工作→家庭增益。

此外, W ICTs 同时具有工作资源(指工作中有助于促进个体工作目标达成、减少工作需求所带来

的生理和心理上的消耗、激励个人成长和发展的因素)和工作需求(指工作中需要员工持续付出生理和心理努力的方面)的特点。一方面, W ICTs 允许员工在非工作时间与其他人合作和交流, 能提高员工应对工作需求的主动权, 可以给员工带来了更多的工作自主权和控制感, 进而提高他们的生产率, 具有工作资源的功能; 另一方面这种“在非工作时间与他人合作和交流”的需求其实质是对员工的时间和注意力等方面的额外要求(Diaz et al., 2012; Richardson & Thompson, 2012)。而根据以往有关工作→家庭溢出的研究, 工作需求往往与工作→家庭冲突正相关, 工作资源往往与工作→家庭增益正相关(reviewed by Ten Brummelhuis & Bakker, 2012)。综上, 我们提出:

假设 H1, W ICTs 与个体的工作→家庭冲突正相关。

假设 H2, W ICTs 与个体的工作→家庭增益正相关。

## 2.2 W ICTs 对配偶社会阻抑行为的交叉影响

在双职工家庭中, 男性和女性均需要承担家庭任务。当夫妻一方因工作需求而无法完成家庭任务时, 会增加另一方的家庭压力; 相应地, 当夫妻一方能主动承担更多家庭任务时, 会减轻另一方的家庭压力。从工作需求的视角, W ICTs 将侵占个体原本属于家庭领域的时间和精力, 诱发工作→家庭冲突(Boswell & Olson-Buchanan, 2007), 导致个体将一些“需要立即应对”的家庭责任转移给配偶, 进而给配偶造成压力。从工作资源的视角, W ICTs 有助于减少/消除个体因非工作时间无法与工作场所保持联系所带来的紧张与焦虑, 使得个体在家时能处于一种良好的情绪状态; 同时, W ICTs 还可以通过促进员工之间的合作, 提高生产力(Lyytinen & Yoo, 2001), 促使个体获得更多的积极工作体验, 进而更有能量应对家庭需求(Bakker et al., 2009)。在好的心情和能量充沛的情况下, 个体可能愿意分担更多的家庭责任, 进而减少配偶的家庭需求, 降低配偶的家庭压力。而以往研究表明, 压力与夫妻之间消极的、非支持的人际互动密切相关(Burke, Weir, & DuWors, 1980)。社会阻抑行为(social undermining)就是一种消极的、非支持的人际互动行为(包括向个体直接表达消极情绪, 传达消极评价/批评, 或阻碍个体目标达成的行为)(Vinokur & van Ryn, 1993)。综上, 我们提出一组不一致中介假设:

假设 H3, W ICTs 可以通过加剧员工自身的工

作→家庭冲突进而诱发其配偶的社会阻抑行为。

假设 H4, W ICTs 可以通过促进员工自身的工作→家庭增益进而减少其配偶的社会阻抑行为。

## 2.3 工作→家庭溢出对员工自身幸福感的影响

尽管以往研究已表明工作→家庭冲突与个体幸福感负相关, 工作→家庭增益与个体幸福感正相关(Matthews, Wayne, & Ford, 2014), 但较少有研究探讨工作→家庭溢出影响员工幸福感的作用机制。Demerouti (2012)曾提出, 员工的工作→家庭溢出对其家庭的影响可能比对其自身的影响更大。而配偶是员工家庭中的重要成员, 是影响员工幸福感的重要因素。因此, 配偶有可能在员工工作→家庭溢出影响其自身幸福感的过程中扮演重要角色。前文已论述员工的工作→家庭溢出将影响配偶的社会阻抑行为。而以往研究表明, 亲密关系是否融洽是影响个体幸福感最重要的因素之一, 夫妻之间或者情侣之间的社会阻抑行为与个体的幸福感负相关(Vinokur & Vinokur-Kaplan, 1990; Vinokur, Price, & Gapan, 1996)。基于此, 我们提出:

假设 H5, 双职工夫妻的工作→家庭冲突会诱发其配偶的社会阻抑行为进而降低其自身的幸福感。

假设 H6, 双职工夫妻的工作→家庭增益会减少其配偶的社会阻抑行为进而促进其自身的幸福感。

## 2.4 夫妻社会阻抑行为之间以及幸福感之间的直接交叉效应

直接交叉(direct crossover)是指个体的体验可以直接促进另一个体产生相似体验的过程, 例如个体的幸福感可以直接促进配偶的幸福感(Bakker & Demerouti, 2013), 丈夫的高工作压力会诱发妻子的脾气爆发(Burke et al., 1980)等。直接交叉是实现交叉效应的重要途径之一(Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2013; Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti, & Bakker, 2014)。以往研究表明, 在夫妻关系中, 一方的表现会对另一方的表现产生影响, 这种影响体现在行为、情感和认知各个层面(Kenny, Kashy, & Cook, 2006)。个体对他人给予亲密关注或者将自己与他人看作一个整体时更有可能产生直接交叉效应, 尤其是亲密的配偶间更可能产生直接交叉效应(Bakker & Demerouti, 2013)。基于此, 我们提出:

假设 H7, 夫妻之间的社会阻抑行为存在着直接交叉效应。

假设 H8, 夫妻之间的幸福感体验存在着直接交叉效应。

### 3 研究方法

#### 3.1 研究对象

研究对象是具有固定上下班时间的双职工夫妻,在上海、浙江、湖北、湖南等地共发放调查问卷 334 对,有效回收 278 对,有效回收率为 83.23%。其中 180 对有 18 岁以下小孩,98 对无 18 岁以下小孩;153 对夫妻有父母帮忙处理家务,125 对夫妻无父母帮忙处理家务。丈夫的平均年龄为  $39.64 \pm 7.80$  岁,妻子的平均年龄为  $37.78 \pm 7.65$  岁。

#### 3.2 研究工具

##### 3.2.1 W ICTs

采用自编的 W ICTs 量表,测量双职工夫妻的 W ICTs,妻子和丈夫各 3 题,例如“在非工作时间里,与工作有关的人因为工作上的事,通过上述通信工具与我联系的频率”,采用 Likert 5 点量表计分,1 代表“从不”,5 代表“非常频繁”,得分越高表示 W ICTs 越频繁。本次测量,在丈夫样本和妻子样本中的  $\alpha$  系数分别为 0.80 和 0.74。考虑到在进行成对数据的验证性因素分析时,比较合适的做法是将成对关系中双方的同一变量视为互依的两个维度(本研究对各量表的验证性因素分析均采用此方法)(Kenny et al., 2006)。将丈夫的 W ICTs 与妻子的 W ICTs 视为互依的两个维度,对其进行验证性因素分析发现,两维度模型拟合良好,  $\chi^2 = 9.75$ ,  $df = 5$ , RMSEA = 0.059, TLI 和 CFI 等指标均超过 0.98,因子载荷均超过 0.50。验证性因素分析的模型图见图 2。

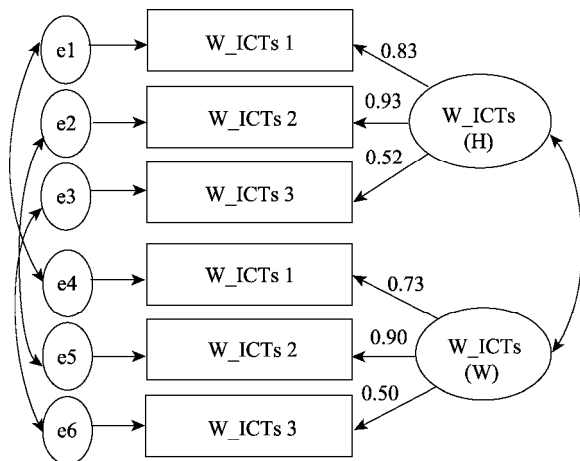


图 2 W ICTs 的验证性因素分析图

##### 3.2.2 工作→家庭冲突

采用 Carlson, Kacmar 和 Williams (2000) 编制的工作→家庭冲突量表,包括时间、精力和行为三个方面的冲突,每个维度各 3 题。采用 Likert 5 点量

表计分,1 代表“从不”,5 代表“非常频繁”,得分越高表示冲突程度越强。该量表的可靠性和有效性已得到了国内研究的验证(刘玉新,张建卫,彭凯平,2013)。本次测量,时间、压力和行为三个维度的  $\alpha$  系数在丈夫样本中依次为 0.85、0.86、0.79,在妻子样本中依次为 0.83、0.83、0.79。

##### 3.2.3 工作→家庭增益

采用 Wayne, Musisca 和 Fleeson (2004) 编制的工作→家庭增益量表,共 4 题。采用 Likert 5 点量表计分,1 代表“完全不同意”,5 代表“完全同意”,得分越高表示增益越强。经国内相关研究的检验,该量表的信效度良好(马红宇,申传刚,杨璟,唐汉瑛,谢菊兰,2014)。本次测量,在丈夫样本和妻子样本中的  $\alpha$  系数分别为 0.81 和 0.71。

##### 3.2.4 配偶的社会阻抑行为

采用“回译”的方法对 Vinokur 和 van Ryn (1993) 所编制的社会阻抑行为量表进行翻译和修订。共 5 题,例如,“我爱人以令人不愉快的方式对待我”。采用 Likert 5 点量表计分,1 代表“从不”,5 代表“非常频繁”,得分越高表示社会阻抑行为的频率越高。本次测量,在丈夫样本和妻子样本中的  $\alpha$  系数分别为 0.81 和 0.76。验证性因素分析结果表明两维度模型拟合良好,  $\chi^2 = 74.89$ ,  $df = 29$ , RMSEA = 0.076, TLI 和 CFI 等指标均超过 0.92。

##### 3.2.5 幸福感

参照以往有关溢出-交叉效应的研究中幸福感的测量方法(e.g. Bakker et al., 2009, 2013),本研究选用工作满意感和婚姻满意感两个指标来测量幸福感。采用 Cammann, Fichman, Jenkins 和 Klesh (1983) 所编制的量表测量工作满意感,共 3 题。以 Likert 7 点量表计分,1 代表“完全不符合”,7 代表“完全符合”,得分越高表示工作满意感越强。本次测量,在丈夫样本和妻子样本中的  $\alpha$  系数分别为 0.81 和 0.84。验证性因素分析结果表明两维度模型拟合良好,  $\chi^2 = 8.13$ ,  $df = 5$ , RMSEA = 0.048, TLI 和 CFI 等指标均超过 0.98。

婚姻满意感采用国内学者修订的 Olson 婚姻质量量表中的婚姻满意感分量表(汪向东,王希林,马弘,1999),共 10 题,但是已有研究发现有关夫妻宗教信仰的题目不符合我国文化背景(程灶火等,2004),所以在我们的调查中,删除了此题,保留了其他 9 题。以 Likert 7 点量表计分,1 代表“完全不符合”,7 代表“完全符合”,得分越高表示婚姻满意感越强。本次测量,在丈夫样本和妻子样本中的  $\alpha$

系数分别为 0.82 和 0.83。

### 3.2.6 控制变量的选取与测量

考虑到孩子的年龄和是否有长者帮助处理家务是影响中国员工工作-家庭关系的重要因素(Lu, Siu, Spector, & Shi, 2009), 本研究选取“是否有小孩”与“是否有父母帮助处理家务”作为控制变量。其中有小孩赋值为 1, 没有小孩赋值为 0; 有父母帮助处理家务赋值为 1, 无父母帮助处理家务赋值为 0。

### 3.3 研究程序与统计分析

采取夫妻配对调查, 现场发放并回收问卷。采用 SPSS 21.0 和 Amos 21.0 进行统计分析。研究中用到的分析方法主要有: 成对数据分析法(the dyadic data analysis method), 结构方程模型以及偏差校正的非参数百分位 bootstrap 法。

## 4 研究结果

### 4.1 共同方法偏差检验

Harman 单因素检验分析结果表明, 在丈夫样本中, 八因素模型(W ICTs 为单维量表, 工作→家庭冲突为三维量表, 工作→家庭增益为单维量表, 配偶的社会阻抑行为为单维量表, 幸福感为两维量表)拟合的结果( $\chi^2 = 926.20$ ,  $df = 467$ ,  $IFI = 0.89$ ,  $TLI = 0.87$ ,  $CFI = 0.89$ ,  $RMSEA = 0.060$ )明显优于单因素模型拟合结果( $\chi^2 = 2995.99$ ,  $df = 495$ ,  $IFI = 0.38$ ,  $TLI = 0.34$ ,  $CFI = 0.38$ ,  $RMSEA = 0.14$ )。在妻子样本中, 八因素模型拟合的结果( $\chi^2 = 838.43$ ,  $df = 467$ ,  $IFI = 0.90$ ,  $TLI = 0.88$ ,  $CFI = 0.90$ ,  $RMSEA = 0.054$ )亦明显优于单因素模型拟合结果( $\chi^2 = 2474.29$ ,  $df = 495$ ,  $IFI = 0.45$ ,  $TLI = 0.40$ ,  $CFI = 0.44$ ,  $RMSEA = 0.12$ )。共同方法偏差对本研究的影响较小。

### 4.2 描述性统计及相关分析

表 1 显示了各研究变量的平均数、标准差、相关系数和信度系数。从表 1 可知, 员工的 W ICTs 与其工作→家庭冲突的时间和压力维度以及工作→家庭增益均显著正相关。配偶的社会阻抑行为与员工工作→家庭冲突的 3 个维度均显著正相关, 与员工的工作→家庭增益、夫妻双方的工作满意感以及夫妻双方的婚姻满意感均显著负相关。夫妻之间的社会阻抑行为显著正相关, 夫妻之间的工作满意感显著正相关, 夫妻之间的婚姻满意感显著正相关。

### 4.3 研究假设检验

考虑到成对数据的互依性, Kenny 等人(2006)建议采用结构方程模型对成对数据进行分析, 并且通过在路径分析时设置成对外生变量相关以及成

对内生变量残差相关的方式体现成对数据的互依性。夫妻配对数据是成对数据的一种, 因此本研究采用此方法来检验研究假设。同时, 采用 AMOS 21.0 中的偏差校正的非参数百分位 bootstrap 法检验各路径系数以及间接效应的显著性(共抽 1000 个样本)。

#### 4.3.1 研究模型检验

经检验, 本研究提出的理论模型拟合良好,  $\chi^2 = 785.83$ ,  $df = 539$ ,  $IFI = 0.93$ ,  $TLI = 0.91$ ,  $CFI = 0.92$ ,  $RMSEA = 0.041$ 。幸福感(W)总方差的被解释率  $R^2$  为 0.72 ( $SE = 0.72$ ,  $p < 0.01$ ,  $95\% CI = [0.39, 1.19]$ ), 幸福感(H)总方差的被解释率  $R^2$  为 0.80 ( $SE = 0.80$ ,  $p < 0.01$ ,  $95\% CI = [0.54, 1.10]$ )。具体各路径的系数见图 3, 其中, W ICTs (H)能显著正向影响工作→家庭冲突(H)和工作→家庭增益(H); W ICTs (W)能显著正向影响工作→家庭冲突(W)和工作→家庭增益(W); 假设 H1 与 H2 得到验证。

采用联合显著性法(joint significance)检验本研究的中介假设。发现“W ICTs→‘工作→家庭冲突’→社会阻抑行为(配偶)”的每条路径均显著, 且在丈夫样本和妻子样本中的效应分别为 0.04 和 0.10, 假设 H3 得到验证; “W ICTs→‘工作→家庭增益’→社会阻抑行为(配偶)”的每条路径均显著, 且在丈夫样本和妻子样本中的效应分别为-0.02 和 -0.03, 假设 H4 得到验证; “‘工作→家庭冲突’→社会阻抑行为(配偶)→幸福感”的每条路径均显著, 且在丈夫样本和妻子样本中的效应分别为-0.13 和 -0.29, 假设 H5 得到验证; “‘工作→家庭增益’→社会阻抑行为(配偶)→幸福感”的每条路径均显著, 且在丈夫样本和妻子样本中的效应分别为 0.09 和 0.23, 假设 H6 得到验证。“社会阻抑行为(W)→社会阻抑行为(H)”显著, 而“社会阻抑行为(H)→社会阻抑行为(W)”不显著, 且稳定指标  $SI = 0.15$ (绝对值小于 1 即为模型系统是稳定的), 假设 H7 得到部分验证。“幸福感(H)→幸福感(W)”和“幸福感(W)→幸福感(H)”均显著, 且  $SI = 0.10$ , 假设 H8 得到验证。

同时采用比较“需自由估计直接效应的部分中介效应模型”和“直接效应固定为 0 的部分中介效应模型”的  $\chi^2$  变化的方法(Preacher & Hayes, 2004), 对工作→家庭溢出(工作→家庭冲突和工作→家庭增益)是否完全中介了 W ICTs 对配偶社会阻抑行为的交叉影响进行了检验。发现丈夫和妻子的工作→家庭冲突和工作→家庭增益均共同完全中介着 W ICTs 对配偶社会阻抑行为的影响( $\Delta\chi^2 = 0.34$ ,  $\Delta df = 2$ ,  $p > 0.05$ )。

表 1 各研究变量的平均数、标准差及相关矩阵

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 Child	0.65	0.48	-																	
2 Par	0.55	0.50	0.14*	-																
丈夫( <i>n</i> =278)																				
3 W ICTs	3.06	0.85	0.07	-0.05	(0.80)															
4 WFCT	2.89	1.05	-0.02	-0.06	0.29**	(0.85)														
5 WFCs	2.74	0.96	-0.02	-0.04	0.14*	0.67**	(0.86)													
6 WFCb	2.61	0.84	-0.03	-0.05	0.11	0.41**	0.52**	(0.79)												
7 WFE	3.19	0.76	0.00	-0.01	0.15*	-0.11	-0.16**	-0.15*	(0.81)											
8 SU	2.00	0.65	0.00	0.04	0.02	0.19**	0.26**	0.37**	-0.22**	(0.81)										
9 WS	5.00	1.38	-0.03	0.00	0.03	-0.22**	-0.22**	-0.21**	0.28**	-0.31**	(0.81)									
10 MS	5.24	1.02	0.01	0.05	0.04	-0.13*	-0.25**	-0.47**	0.27**	-0.62**	0.31**	(0.82)								
妻 ( <i>n</i> =278)																				
11 W ICTs	2.63	0.78	0.07	0.03	0.30**	0.00	-0.04	-0.06	0.07	0.01	0.00	-0.03	(0.74)							
12 WFCT	2.58	0.94	0.02	0.04	0.08	0.23**	0.27**	0.28**	-0.07	0.19**	-0.11	-0.22**	0.25**	(0.83)						
13 WFCs	2.70	0.89	0.04	-0.01	0.02	0.19**	0.22**	0.20**	-0.10	0.17**	-0.15*	-0.14*	0.19**	0.63**	(0.83)					
14 WFCb	2.48	0.81	0.03	-0.01	0.05	0.15*	0.16**	0.31**	-0.05	0.17**	-0.15*	-0.27**	0.07	0.37**	0.43**	(0.79)				
15 WFE	3.30	0.65	0.02	-0.06	0.15*	0.07	0.06	-0.07	0.19**	-0.09	0.18**	0.13*	0.16**	0.00	-0.08	-0.14*	(0.71)			
16 SU	1.96	0.57	-0.01	-0.07	0.04	0.14*	0.17**	0.35**	-0.17**	0.45**	-0.25**	-0.44**	0.08	0.29**	0.30**	0.46**	-0.19**	(0.76)		
17 WS	5.10	1.31	-0.09	-0.04	0.01	0.01	0.01	-0.14*	0.02	-0.16**	0.34**	0.14*	0.03	-0.27**	-0.26**	-0.21**	0.29**	-0.19**	(0.84)	
18 MS	5.06	1.05	-0.04	-0.08	-0.03	-0.17**	-0.20**	-0.39**	0.20**	-0.48**	0.21**	0.53**	-0.02	-0.30**	-0.33**	-0.42**	0.23**	-0.61**	0.26**	(0.83)

注: \* 代表  $p < 0.05$ , \*\* 代表  $p < 0.01$ , \*\*\* 代表  $p < 0.001$ (下同)。Child 代表是否有孩子, Par 代表是否有父母帮助处理家务, W ICTs 代表工作性通信工具使用, WFCT 代表工作→家庭冲突(时间), WFCs 代表工作→家庭冲突(精力), WFCb 代表工作→家庭冲突(行为), WFE 工作→家庭增益, WS 代表工作满意度, MS 代表婚姻满意度, SU 代表配偶的社会阻碍行为。



## 5.2 W ICTs 对工作→家庭溢出的影响

W ICTs 使得工作和家庭这两个原本在空间上相互分离的角色趋于融合。关于工作-家庭边界的分割-融合对工作→家庭溢出的影响,一直是学者关注的焦点。有学者考察了边界融合对工作→家庭冲突的影响,发现频繁在家使用通信工具处理工作有关的事宜,会使员工体验到更多的家庭注意力分散(工作→家庭冲突的一种表现)(Park et al., 2011);有学者同时考察了边界分割对工作→家庭冲突和工作→家庭增益的影响,发现工作-家庭边界分割不仅降低了工作→家庭冲突,同时也降低了工作→家庭增益(Powell & Greenhaus, 2010)。本研究同时考察了边界融合对工作→家庭冲突和工作→家庭增益的影响,发现因 W ICTs 而带来的边界融合,既会加剧个体的工作→家庭冲突,又能促进个体的工作→家庭增益。这一研究发现不仅有助于人们更为全面地了解边界融合对工作→家庭溢出的影响,而且从边界融合的角度表明工作→家庭冲突和工作→家庭增益并非同一维度的两端,它们不是此消彼长的关系。

## 5.3 我国双职工夫妻社会阻抑行为之间的直接交叉效应

本研究发现,我国双职工夫妻社会阻抑行为之间存在不对称的直接交叉效应。具体而言,妻子的社会阻抑行为会显著正向影响丈夫的社会阻抑行为,而丈夫的社会阻抑行为则不会诱发妻子的社会阻抑行为。“男主外,女主内”的性别角色期望不仅会影响他人对个体行为的评价,同时也会影响个体对自身行为的认同。当女性因 W ICTs 而受到丈夫的社会阻抑时,女性会合理化丈夫的行为,从而产生较少的社会阻抑行为;相反,当男性因 W ICTs 而受到妻子的社会阻抑时,男性会认为自己努力工作是为了让家庭生活更好,从而产生负性情绪,继而产生较多的社会阻抑行为。以往研究也表明女性在家工作的频率上升时,其负罪感和紧张也会上升;男性在家工作的频率与负罪感和紧张则不存在显著相关(Glavin, Schieman, & Reid, 2011)。

## 5.4 理论思考与实践启示

### 5.4.1 理论思考

本研究的理论贡献主要体现在两方面:首先,将溢出-交叉效应引入到我国员工 W ICTs 的研究中。不仅为同时考察 W ICTs 的积极和消极影响提供了新的思路;而且基于夫妻互动将 W ICTs 后效的受众从“个体”扩展到了“配偶”,发现个体的

W ICTs 对夫妻双方幸福感的影响存在性别差异,提示未来可以从性别差异的视角更为深入地研究 W ICTs 的后效及边界条件。此外,溢出-交叉效应自提出以来,多数研究均是在西方文化背景下开展的(e.g. Bakker et al., 2013; Demerouti, 2012; Rodríguez - Muñoz et al., 2014),较少有研究基于我国文化背景来检验溢出-交叉效应。本研究发现,当我国员工的 W ICTs 同时符合“性别角色期望”和“工作优先行为规范”时, W ICTs 对夫妻双方幸福感的溢出-交叉影响不显著;当我国员工的 W ICTs 符合“工作优先行为规范”但与“性别角色期望”不一致时, W ICTs 对夫妻双方幸福感的溢出-交叉影响显著。这提示以后有关溢出-交叉效应的研究应考虑性别的调节作用,同时未来研究也应注意我国员工“工作优先行为规范”发挥作用的边界条件。

再者,尝试对溢出-交叉效应中的交叉模式进行了新的思索。以往研究多基于“压力与攻击行为的关系”,从“个体家庭资源对自身互动行为的影响”角度提出:工作需求/资源所带来的工作→家庭冲突/增益会消耗/增加个体的家庭资源(尤其是心理资源),进而诱发/抑制个体在夫妻互动中的社会阻抑行为,最终交叉影响配偶的社会阻抑行为和幸福感;个体的工作→家庭冲突/增益(个体家庭资源的变化)对配偶的影响需要通过自身社会阻抑行为的中介,是一种间接交叉效应(Bakker & Demerouti, 2013)。然而,“个体的家庭资源”不仅会直接影响个体本身的互动行为,同时也会影响其应对家庭需求的能力。从家庭系统的角度,在双职工家庭中,夫妻必须共同应对家庭需求,个体应对家庭需求的能力会影响配偶所需承担的家庭需求量。本研究从这一角度发现个体的工作→家庭冲突/增益可以直接交叉影响配偶。具体而言,个体的 W ICTs (工作需求/资源)所带来的工作→家庭冲突/增益可以通过增加/减少配偶的家庭需求,诱发/抑制配偶的社会阻抑行为,最终影响个体的社会阻抑行为及夫妻双方的幸福感。直接交叉和间接交叉是实现交叉效应的两种重要途径,它们可以同时存在(Mawritz, Mayer, Hoobler, Wayne, & Marinova, 2012)。因此本研究与以往研究并不矛盾,而是对溢出-交叉效应中交叉模式的进一步推进。

### 5.4.2 实践启示

首先,本研究结果可为组织管理实践提供一定的指导。本研究发现女性的 W ICTs 会显著负向影响其自身与配偶的幸福感,而男性的 W ICTs 却不

会。这提示组织在制定员工工作-家庭边界管理政策或者家庭友好政策时,应充分考虑到人们对女性员工家庭角色的期望,为女性员工提供较多的工作-家庭分割供给,以减少女性员工的 W ICTs,从而有效提升双职工夫妻的幸福感受。

其次,研究结果表明,夫妻之间的社会阻抑行为是 W ICTs 影响双职工夫妻幸福感的重要中介变量。考虑到通信工具使用的普遍性,在家禁止使用通信工具工作的可行性较低。员工可以通过设置 W ICTs 的边界,加强与配偶的沟通,进而减少夫妻之间的这种消极互动,以抑制 W ICTs 对幸福感的消极影响。实际上, Park 和 Jex (2011)的研究已发现在家设置通信工具的使用边界,能有效降低员工的工作→家庭冲突水平。Sonntag 和 Braun (2013)也提出倘若不得不在家工作时,可以通过设置物理、时间和心理三种微边界来减少工作干扰家庭所带来的消极影响。

### 5.5 局限与展望

本研究的局限主要体现在如下几个方面。第一,尽管本研究发现 W ICTs 对双职工夫妻的幸福感受同时起着“两面性”作用,但并未分析“在何种情况下、对什么样的人 W ICTs 将会产生更多的积极或消极影响”,未来研究可采用个案研究法或日志法对这一系列问题进行深入探讨。第二,本研究对幸福感的测量采用的是工作满意感和婚姻满意感两个指标,未来研究仍需进一步探讨 W ICTs 与双职工夫妻的情感幸福感受的关系。第三,本研究仅以社会阻抑行为来考察夫妻间的互动在 W ICTs 与双职工夫妻幸福感受之间的中介作用,未来研究可以从积极心理学的视角考察社会支持(夫妻互动的一种)在 W ICTs 与双职工夫妻幸福感受之间的中介作用。

## 6 结论

本研究从溢出-交叉效应的视角探讨了 W ICTs 对双职工夫妻幸福感受的影响及作用机制。结果表明, W ICTs 的效应可以经由工作→家庭冲突/增益以及夫妻间的社会阻抑行为为消极/积极影响夫妻双方的幸福感受;但整体而言, W ICTs 对双职工夫妻幸福感受的作用受到发出者性别的影响,女性的 W ICTs 会显著负向影响夫妻双方的幸福感受,而男性的 W ICTs 不会显著影响夫妻双方的幸福感受。

### 参 考 文 献

Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls-associations between being contacted outside of regular

- working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197-1202.
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31, 1100-1107.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 54-70). Hove: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80.
- Bamberg, E., Dettmers, J., Funck, H., Krähe, B., & Vahle-Hinz, T. (2012). Effects of on-call work on well-being: Results of a daily survey. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 299-320.
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610.
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E., Jr. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33(4), 253-278.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In S. E. Seashore, E. E. III, Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York: Wiley.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Cheng, Z. H., Tan, L. X., Yang, Y., Lin, X. H., Zhou, D., Jiang, X. J.,... Weichi, X. L. (2004). The Chinese marital quality inventory: Development, reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 12(3), 226-230.
- [程灶火, 谭林湘, 杨英, 林晓虹, 周岱, 蒋小娟, ... 尉迟西翎. (2004). 中国人婚姻质量问卷的编制和信效度分析. *中国临床心理学杂志*, 12(3), 226-230.]
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 184-195.
- Dén-Nagy, I. (2014). A double-edged sword?: A critical evaluation of the mobile phone in creating work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 193-211.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63, 411-440.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155-177.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational*

- Health Psychology*, 19(1), 74–84.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508.
- Duxbury, L., Higgins, C., Smart, R., & Stevenson, M. (2014). Mobile technology and boundary permeability. *British Journal of Management*, 25, 570–588.
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). Boundary-spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(1), 43–57.
- Håkansson, M., & Sengers, P. (2013). Beyond being green: Simple living families and ICT. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2725–2734). New York: ACM.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis*. New York: Guilford Press.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11–23.
- Leung, L. (2011). Effects of ICT connectedness, permeability, flexibility, and negative spillovers on burnout and job and family satisfaction. *Human Technology: An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments*, 7(3), 250–267.
- Liu, Y. X., Zhang, J. W., & Peng, K. P. (2013). Psychological mechanism of withdrawal behaviors from a work-family conflict perspective: The role of job satisfaction and self-determination trait. *Studies of Psychology and Behavior*, 11(5), 671–678.
- [刘玉新, 张建卫, 彭凯平. (2013). 工作家庭冲突视角下怠工行为的心理机制: 工作满意度和自我决定倾向的作用. *心理与行为研究*, 11(5), 671–678.]
- Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 182–192.
- Lyytinen, K., & Yoo, Y. (2001). The next wave of nomadic computing: A research agenda for information systems research. *Working Papers on Information Environments, Systems and Organizations*, 1(1), 1–20.
- Ma, H. Y., Shen, C. G., Yang, J., Tang, H. Y., & Xie, J. L. (2014). Boundary flexibility and work-family conflict and enrichment: From person-environment fit perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 46(4), 540–551.
- [马红宇, 申传刚, 杨璟, 唐汉瑛, 谢菊兰. (2014). 边界弹性与工作-家庭冲突、增益的关系: 基于人-环境匹配的视角. *心理学报*, 46(4), 540–551.]
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173–1187.
- Mawritz, M. B., Mayer, D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Marinova, S. V. (2012). A trickle-down model of abusive supervision. *Personnel Psychology*, 65(2), 325–357.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., Timms, C., & Sawang, S. (2010). Engagement with information and communication technology and psychological well-being. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 8, 269–316.
- Ohly, S., & Latour, A. (2014). Work-related smartphone use and well-being in the evening: The role of autonomous and controlled motivation. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 174–183.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457–467.
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133–152.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717–731.
- Richardson, K. M., & Thompson, C. A. (2012). High tech tethers and work-family conflict: A conservation of resources approach. *Engineering Management Research*, 1(1), 29–43.
- Rodriguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover-Crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271–283.
- Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress*, 27(3), 244–261.
- Sonnentag, S., & Braun, I. (2013). Not always a sweet home: Family and job responsibilities constrain recovery processes. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 71–92). New York: Psychology Press.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Goplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 166–179.
- Vinokur, A. D., & van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350–359.
- Vinokur, A. D., & Vinokur-Kaplan, D. (1990). “In sickness and in health”: Patterns of social support and undermining in older married couples. *Journal of Aging and Health*, 2, 215–241.
- Wang, X. D., Wang, X. L., & Ma, H. (1999). *Mental health assessment scale manual* (Updated version). Beijing: Chinese Mental Health Magazine Publishing.
- [汪向东, 王希林, 马弘. (1999). *心理卫生评定量表手册* (增订版). 北京: 中国心理卫生杂志社.]
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130.
- Yu, J. (2014). Gender ideology, modernization, and women's housework time in China. *Chinese Journal of Sociology*, 34(2), 166–192.
- [於嘉. (2014). 性别观念、现代化与女性的家务劳动时间. *社会*, 34(2), 166–192.]
- Zhang, M., Li, H., Wei, J., & Yang, B. Y. (2011). Cross-over effects or direct effects? The mechanism linking work-family conflict with outcomes. *Acta Psychologica Sinica*, 43(5), 573–588.
- [张勉, 李海, 魏钧, 杨百寅. (2011). 交叉影响还是直接影响? 工作-家庭冲突的影响机制. *心理学报*, 43(5), 573–588.]

## Relationship between working through information and communication technologies after hours and well-being among Chinese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective

MA Hongyu<sup>1,2</sup>; XIE Julan<sup>1,2</sup>; TANG Hanying<sup>1,2</sup>; SHEN Chuangang<sup>3</sup>; ZHANG Xiaoxiang<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior (CCNU), Ministry of Education, Wuhan 430079, China)

<sup>2</sup> School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

<sup>3</sup> College of Business Administration, Quanzhou 362021, China)

### Abstract

People are working around the clock communicating with one another on the electronic platform even after work. We examined the outcomes of Working through Information and Communication Technologies after Hours (W ICTs), and attempted to delineate the mechanism of W ICTs. Findings of previous researches on W ICTs' were inconsistent in terms of their impacts on people's work and life, with some being positive while others being negative. This obscured people's general perceptions of the possible effects of W ICTs', thus challenging our recommendation on the management of W ICTs. Furthermore, previous studies on the mechanism of W ICTs focused more on the impact on the individuals or the organizations, without considering the effect on individuals' spouses. Most previous studies were also limited in the sense that they had been conducted in the western cultural context, with a lack of localized research in the Chinese culture. The present study based on the Spillover-Crossover Effect among dual-earner Chinese couples, therefore, is intended to fill the gap by investigating the positive and negative effects of W ICTs on the well-being of both husbands and wives in China.

The study surveyed 278 Chinese dual-earner couples who had fixed working hours. They completed the W ICTs scale, the work-to-family conflict scale, the work-to-family facilitation scale, the social undermining scale, the work satisfaction scale and the marital satisfaction scale. In the study, 'whether the couples have children under the age of 18' and 'whether the couples' parents help with the children's housework' were treated as control variables. The structural equation model, the dyadic data analysis method, and the bias corrected bootstrap method were used to examine the research hypotheses.

The results showed that: (1) W ICTs was positively related to work-to-family conflict and work-to-family facilitation; (2) work-to-family conflict was positively related to spouses' social undermining, while work-to-family facilitation was negatively related to it; (3) wives' social undermining induced the same behavior of husbands, but not vice versa; (4) both wives' and husbands' well-being had a mutually significant positive impact on each other; (5) W ICTs could aggravate work-to-family conflict and induce the social undermining between the couples, further reducing the couples' well-being, simultaneously promoting work-to-family facilitation, reducing social undermining between the couples, further raising the couples' well-being. On the whole, however, wives' W ICTs could reduce husbands' well-being significantly, while husbands' W ICTs could not.

This study can provide guidance for organization management practices. From the perspective of the organization, as that W ICTs can increase not only work-to-family conflict but also work-to-family facilitation, managers should cope with employees' W ICTs accordingly. From the perspective of employees, considering that the social undermining between the couples is an important mediator variable, employees can set boundaries of W ICTs and communicate more with their spouses to inhibit W ICTs' negative influence. Furthermore, the result suggested that wives' W ICTs could reduce significantly their own and their husbands' well-being, so organizations had better take into account female employees' family role, when establishing border management or family friendly policies.

**Key words** W ICTs; well-being; spillover-crossover; social undermining