

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*

马红宇^{1,2} 申传刚^{1,2} 杨璟^{3,4} 唐汉瑛^{1,2} 谢菊兰^{1,2}

(¹ 青少年网络心理与行为教育部重点实验室,

² 华中师范大学心理学院暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室, 武汉 430079)

(³ 中国科学院心理研究所, 北京 100101) (⁴ 中国科学院大学, 北京 100039)

摘要 本研究从人-环境匹配理论的视角探讨工作和家庭边界弹性能力和边界弹性意愿对个体工作-家庭冲突和工作-家庭增益的交互影响。通过问卷法共获得 494 份有效数据, 基于多项式回归分析和反应曲面分析的结果表明: 工作弹性能力与工作弹性意愿的匹配对工作→家庭冲突有显著的负向效应, 对工作→家庭增益无显著影响; 家庭弹性能力与家庭弹性意愿的匹配对家庭→工作冲突、家庭→工作增益有显著的负向效应。

关键词 人-环境匹配; 边界弹性能力; 边界弹性意愿; 工作-家庭冲突; 工作家庭增益

分类号 B849:C93

1 问题提出

工作和家庭是现今成年人生活中的两个重要组成部分, 工作角色和家庭角色是个体最主要的社会角色, 它们之间相互影响, 密不可分。目前关于工作和家庭角色之间关系的研究主要基于两种视角: 一种是消极视角, 认为由于个体有限的时间、高水平的压力和竞争性的行为期望而引发角色之间的相互冲突, 即工作-家庭冲突(work-family conflict, WFC) (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985); 另一种是积极视角, 认为个体可以从工作和家庭角色的投入中获得有意义的资源(如自尊、经济收入等), 继而提升个体在相对角色领域的表现, 即工作-家庭增益(work-family enrichment, WFE) (Greenhaus & Powell, 2006)。这两种不同的视角为个体处理工作和家庭之间的关系提供了新的思路, 即个体在履行工作和家庭角色时如何尽可能在减少角色间冲突

的同时增加角色间的积极溢出。

边界理论的提出为我们回答上述问题提供了可能。根据边界理论, 个体会围绕其所在的工作领域或家庭领域建立起不同的角色边界, 个体每天投身于工作和家庭领域并进行着跨边界的角色转变活动(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark, 2000; Kreiner, 2006)。不同的个体, 由于价值观、对工作和家庭所持有的分割-整合偏好不同, 在面对另一领域的角色需求时, 个体是否愿意进行相应角色转变的意愿程度有所不同, 这种是否愿意从一个角色向另外一个角色转变的程度称之为边界弹性意愿, 包括工作弹性意愿(work flexibility-willingness, WFW) 和家庭弹性意愿(family flexibility-willingness, FFW) (Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Matthews, Bernes-Farrell, & Bulger, 2010)。另一方面, 由于组织政策、家庭责任、管理者和家人支持等外部环境因素的影响, 环境对其进行角色转换所提供条件或资源也不相同(Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Kossek,

收稿日期: 2013-05-16

* 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项目(91324201)、华中师范大学中央高校基本科研业务费专项资金科研项目(CCNU13A05047)、华中师范大学优秀博士学位论文培育计划资助项目(2013YBYB12)资助。

通讯作者: 马红宇, E-mail: mahy@mail.ccnu.edu.cn 申传刚, E-mail: psychshen@126.com

Lautsch, & Eaton, 2004)。研究者将个体对其能否离开所在领域去满足另外一个领域需求的外部环境特征的认知性评估称之为边界弹性能力, 包含着工作弹性能力(work flexibility-ability, WFA)和家庭弹性能力(family flexibility-ability, FFA) (Matthews & Barnes-Farrell, 2010; Matthews et al., 2010)。当个体身处一个领域, 而另一领域有需求需要其进行角色转变时, 除了会受到组织政策、家庭责任等环境因素的影响之外, 还会受到个人的角色转变意愿的影响。这提示我们, 个体对其所处的环境所能提供的角色转变的条件或资源的认知性评估与个体进行角色转变的意愿之间的匹配可能是影响个体工作-家庭结果变量的重要决定性因素。因此, 运用人-环境匹配(person-environment fit, PE fit) (Edwards, 2008; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) 理论来分析边界弹性意愿(个人需求)和边界弹性能力(环境资源)之间的匹配对工作-家庭冲突和工作-家庭增益的影响将增进我们对工作-家庭界面的理解。

尽管工作-家庭界面的研究已经相当丰富, 但是以往的研究仍然存在一些不足。首先, 尽管人-环境匹配一直都是学者们关注的核心理论构念 (Edwards, 2008), 但是纵观国内外的研究, 多数研究仍聚焦在情境需求对工作-家庭界面的影响上 (Allen et al., 2012; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007; Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012; McNall, Masuda, & Nicklin, 2010; Odle-Dusseau, Britt, & Greene-Shorridge, 2012; Straub, 2012), 只有少数研究运用人-环境匹配的构念探讨组织环境和个人需求之间的匹配对工作-家庭界面重要结果变量的影响, 但是这些研究却忽视了家庭作为另一类重要的环境变量与个人需求之间的匹配 (Chen, Powell, & Greenhaus, 2009; Kreiner, 2006; 马丽, 徐枞巍, 2011); 其次, 尽管个体可能同时体验到工作-家庭冲突和工作-家庭增益, 但是多数研究仍然将冲突和增益作为独立的现象来进行分析, 少有研究将它们放在同一框架下进行探讨 (Maertz & Boyar, 2011; Powell & Greenhaus, 2006)。因此, 本研究的目的是为了针对上述不足, 拟以人-环境匹配为基础, 以边界弹性为切入点, 检验工作和家庭领域的边界弹性能力和个体的边界弹性意愿之间的匹配对工作-家庭冲突和工作-家庭增益的影响, 以期更为全面地揭示冲突和增益发生的机制, 为工作-家庭界面的组织实践和个人应对提供更为有效的意见和建议。

2 假设提出

2.1 弹性能力和弹性意愿之间匹配和工作-家庭冲突之间的关系

工作-家庭冲突指来自工作与家庭双方的需要在某些方面出现难以调和的矛盾时, 个体所经历的一种角色交互冲突, 包含着工作→家庭冲突 (work-family conflict, WFC) 和家庭→工作冲突 (family-work conflict, FWC) (Greenhaus & Beutell, 1985)。工作和家庭领域的相关变量对两种不同方向冲突的产生有着不同的效应量。研究表明工作领域的变量与工作→家庭冲突有着更强的相关, 而家庭领域的变量与家庭→工作冲突有着更强的相关 (Byron, 2005; Eby et al., 2005)。尽管有元分析研究表明工作领域的变量与家庭→工作冲突有显著的相关以及家庭领域的变量与工作→家庭冲突有显著的相关, 但是这些效应很微弱, 工作领域的变量与家庭→工作冲突的相关在-0.04~0.10 之间, 家庭领域的变量与工作→家庭的相关在-0.04~0.14 之间 (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009; Ng & Feldman, 2008), 所以本研究只分析工作弹性能力与工作弹性意愿之间的匹配对工作→家庭冲突的影响, 以及家庭弹性能力与家庭弹性意愿之间的匹配对家庭→工作冲突的影响。

人-环境匹配理论认为, 当环境不能提供个体需求的条件或资源时, 其需求将得不到满足, 进而会导致紧张、消极情绪的产生以及冲突的体验 (Edwards, 2008; Edwards & Rothbard, 1999; Jansen & Kristof-Brown, 2006)。基于此, 在工作-家庭领域, 一个工作边界弹性意愿高的个体, 可能希望组织能够提供相应的资源(如弹性工作时间或弹性工作地点)使其能迅速进行角色的转变, 当个体知觉到组织提供的资源使其能够从认知或行为上进行角色转变时, 就会与个体转变角色的意愿相符, 从而使个体体验到较少的工作→家庭冲突; 相反, 当个体知觉到组织提供的资源不能使其顺利进行角色转变去满足家庭领域的需求时, 即工作弹性能力低于其工作弹性意愿时, 个体会体验到较高的工作→家庭冲突。另外, 在实际的情境中, 还可能会出现此种情况, 即一个以工作为中心的个体, 其工作弹性意愿可能会很低, 倾向于工作时专注于工作任务, 尽可能避免工作角色的中断, 而此时若组织强制执行弹性工作政策(弹性工作时间或弹性工作地点), 反而可能使其面临着更多的角色转变, 进而引起紧

张、体验到较高的冲突。这一点已经得到了相关研究的支持。已有研究发现对那些希望保持工作和家庭高分割的个体而言,当组织提供更多的整合策略时(如日托中心,弹性工作时间、地点等),他们会有着更为频繁的角色转变,会导致他们的工作和家庭角色模糊,进而使得他们有着更低的满意感、组织承诺和更高的工作→家庭冲突(Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005; Rothbard, Phillips, & Dumans, 2005)。所以,当个体知觉到工作边界弹性能力高于工作弹性意愿或低于工作弹性意愿时,均会存在一定的冲突,只有当个体知觉到其工作弹性能力与其工作弹性意愿相匹配时,工作→家庭冲突的体验才最低。同理,对个体的家庭弹性意愿而言,如果个体知觉到家庭弹性能力与其家庭弹性意愿正好匹配时,个体会有着较低的家庭→工作冲突体验,而知觉到家庭弹性能力高于或低于家庭弹性意愿时,个体均会有着较高的家庭→工作冲突体验。因此,我们提出以下假设:

H1:工作弹性能力和工作弹性意愿之间的匹配负向影响工作→家庭冲突。即当工作弹性能力朝向工作弹性意愿逐渐增加的时候,个体所体验到的工作→家庭冲突会逐渐降低,但是当工作弹性能力超过工作弹性意愿继续增加的时候,个体所体验到的工作→家庭冲突反而会逐渐上升。

H2:家庭弹性能力与家庭弹性意愿之间的匹配负向影响家庭→工作冲突。即当家庭弹性能力朝向家庭弹性意愿逐渐增加的时候,个体所体验到的家庭→工作冲突将会降低,但是当家庭弹性能力增加超过了家庭弹性意愿继续增加的时候,个体所体验到的家庭→工作冲突反而会逐渐上升。

2.2 弹性能力和弹性意愿之间的匹配和工作-家庭增益之间的关系

关于工作-家庭冲突产生的原因,研究者多用稀缺假说来解释,认为工作-家庭冲突的产生是由于个体的时间和精力等资源的有限而相互竞争所导致的(Rothbard, 2001)。然而也有学者认为多重角色除了可能会导致角色紧张外,还可能给个体提供获得满意感和自我增益(self-enrichment)的机会(Siber, 1974)。在积极心理学兴起之后,这一观点得以继续发展,研究者们认为个体在某一角色表现中所获得的收益可能大于其角色投入所造成的损失,一个角色所产生的资源(如知识,技能和能力的发展、社会资本、弹性等)会增加另外一个角色的表现,即工作-家庭增益(Greenhaus & Powell, 2006;

Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006)。与工作-家庭冲突类似,工作-家庭增益也包括工作→家庭增益(work-family enrichment, WFE)和家庭→工作增益(family-work enrichment, FWE),并且工作→家庭增益与工作相关的变量有着更强的相关,家庭→工作增益与家庭领域的变量有着更强的相关(McNall, Nicklin, & Masuda, 2010)。所以,与工作-家庭冲突的分析类似,本研究只分析工作弹性能力与工作弹性意愿之间的匹配对工作→家庭增益的影响,以及家庭弹性能力与家庭弹性意愿之间的匹配对家庭→工作增益的影响。

人-环境匹配理论认为,环境的供给或奖赏与个体的需求之间的匹配是以个体的需求是否得到满足为基础的,个体需求的满足影响着个体的态度和行为,当环境的供给与个人的需求之间达到匹配时,会增加个体的满意感、幸福感等积极的体验(Edwards, 2008; Jansen & Kristof-Brown, 2006)。当个体知觉到组织环境所提供的资源正好与其角色转变意愿相一致时,个体可能会体验到工作满足感等积极情绪,而这种积极情绪可能会使个体更愿意履行家庭角色,进而增加家庭领域的积极体验。当个体知觉到组织环境提供的资源不能使其顺利进行角色转变时,即工作弹性能力低于其工作弹性意愿时,个体的满足感等积极情绪会减少,冲突、紧张等消极情绪会增加,进而不利于家庭角色的履行;同样,当个体知觉到组织所提供的条件或资源使得其工作和家庭领域的整合超出了其期望时,就会导致个体的工作满意感和组织承诺的降低(Rothbard et al., 2005),也不利于个体家庭角色的履行。同理,当个体知觉到家庭弹性能力和其家庭弹性意愿一致时,个体同样会体验到幸福、满足等积极情绪,这种积极情绪同样可能会使得个体有着更多的精力和更积极的情绪去履行工作角色,进而增加工作领域的积极体验,使得个体体验到较高家庭→工作的增益,当家庭弹性能力高于或低于家庭弹性意愿时,个体会体验到较低的家庭→工作增益。基于上述分析,我们提出以下假设:

H3:工作弹性能力和工作弹性意愿之间的匹配正向影响工作→家庭增益,即当工作弹性能力朝向工作弹性意愿逐渐增加的时候,个体所体验到的工作→家庭增益会逐渐上升,但是当工作弹性能力超过工作弹性意愿继续增加的时候,工作→家庭增益反而会逐渐降低

H4:家庭弹性能力与家庭弹性意愿之间的匹配

正向影响家庭→工作增益。即当家庭弹性能力朝向家庭弹性意愿逐渐增加的时候,个体所体验到的家庭→工作增益将会逐渐上升,但是当家庭弹性能力超过了家庭弹性意愿继续增加的时候,家庭→工作增益反而会逐渐降低

3 研究方法

3.1 研究对象

本研究采用问卷调查法获取研究数据,对上海某高校的 MBA 已婚学员及湖北、河南、上海、江苏、江西等多家企事业单位的已婚员工发放了问卷。参与调查的员工所在的企业涉及制造、IT、金融、电子等多个行业。问卷采用被调查者自评的方式,总共发放 525 份问卷,在删除无效问卷之后,最终回收有效问卷 494 份,有效回收率为 94.1%。其中男性 261 人,女性 230 人,被试年龄介于 24~53 岁之间,平均年龄 35.39 岁,样本中 348 人有 18 岁以下的小孩需要照顾。

3.2 研究工具

3.2.1 工作家庭边界弹性量表

结合中国的实际情况,对 Matthews 和 Barnes-Farrell (2010)编制的工作家庭边界弹性量表进行了修订,形成了符合我国实际情况的工作家庭边界弹性量表,共计 16 个条目。该量表包含着工作弹性能力,工作弹性意愿,家庭弹性能力和家庭弹性意愿 4 个维度。问卷采用 Likert 5 点设计,1 表示完全不符合,5 表示完全符合。本研究中 4 个维度的内部一致性系数分别为 0.82, 0.78, 0.74, 0.77, 整个问卷的内部一致性系数为 0.82。对本研究中的工作家庭边界弹性量表进行验证性因素分析,结果表明 $\chi^2/df=3.23<4$, GFI=0.92, CFI=0.92, IFI=0.92, NFI=0.88, RSMEA=0.067, 说明工作家庭边界弹性量表具有良好的结构效度。

3.2.2 工作-家庭冲突量表

采用 Netemeyer 和 Boles (1996)编制的工作-家庭冲突问卷。该量表包含工作→家庭冲突和家庭→工作冲突两个维度,每个维度 5 个条目。问卷采用 Likert 5 点设计,1 表示完全不符合,5 表示完全符合。该问卷的有效性在国内也得到了验证(李永鑫,赵娜,2009)。本研究中两个维度的内部一致性系数分别为 0.87, 0.87, 整个问卷的内部一致性系数为 0.89。

3.2.3 工作-家庭增益量表

采用 Wayne, Musisca 和 Fleeson (2004)编制的

工作家庭增益量表。该量表包含工作→家庭增益和家庭→工作增益两个维度,每个维度 4 个条目。问卷采用 Likert 5 点设计,1 表示完全不符合,5 表示完全符合。该问卷的有效性在国内也得到了验证(陈恒盼,2008)。本研究中两个维度的内部一致性系数分别为 0.72, 0.77, 整个问卷的内部一致性系数为 0.74。

3.2.4 控制变量的测量

本研究中,我们将年龄、工龄、工作时间、性别、是否有孩子和配偶的工作状态作为控制变量。其中年龄、工龄、工作时间等是连续测量,男性赋值为 1,女性赋值为 2;没有小孩赋值为 0,有小孩赋值为 1;配偶没有全职工作赋值为 0,有工作赋值为 1。

3.3 统计分析

本研究采用 SPSS 18.0 统计软件包和 AMOS 18.0 统计软件包进行统计分析。首先使用验证性因素分析来验证问卷的效度,然后运用 SPSS 18.0 统计软件包进行描述性统计,并分析弹性能力与弹性意愿之间的匹配对工作-家庭结果变量的影响。

4 研究结果

4.1 验证性因素分析及共同方法偏差检验

本研究使用 AMOS 18.0 软件对工作弹性能力、工作弹性意愿、家庭弹性能力、家庭弹性意愿、工作→家庭冲突、家庭→工作冲突、工作→家庭增益、家庭→工作增益 8 个构念进行验证性因素分析,并将拟合指数与另外几个模型进行比较。验证性因素分析的具体结果见表 1。研究结果表明,八因子模型各拟合指标均达到了推荐的标准(温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特,2004),且明显的优于其他备选模型,证明了这 8 个变量确实是 8 个不同的构念。同时,本研究采用了 Harman 的单因素因子分析来进一步的检验了共同方法偏差,结果表明未旋转时,共生成 8 个因子,解释了 64.83%的变异,第一个因子解释了 18.16%的方差变异,远小于 Harrison, McLaughlin 和 Coalter (1996)推荐的 50%的判断标准,表明本研究中共同方法偏差并不严重。

4.2 描述性统计分析

表 2 呈现了本研究中所有变量的均值、标准差及变量之间相关系数的结果。从表 2 可以得知工作弹性能力与工作→家庭冲突呈显著的负相关,与工作→家庭增益呈显著的正相关;家庭弹性能力与家庭→工作冲突呈显著的负相关,与家庭→工作增益

表 1 验证性因子分析结果(N=494)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	IFI	NFI
单因素模型	5679.73	527	10.59	0.141	0.45	0.29	0.30	0.28
四因素模型 1	3545.21	521	6.80	0.11	0.60	0.59	0.59	0.55
四因素模型 2	3047.88	521	5.85	0.10	0.66	0.65	0.65	0.61
六因素模型 1	2311.88	512	4.52	0.09	0.71	0.75	0.75	0.71
六因素模型 2	2022.56	512	3.95	0.08	0.78	0.79	0.79	0.74
八因素模型	1276.66	499	2.56	0.056	0.86	0.89	0.89	0.84

注：单因素模型：指所有项目负荷在一个因子上；四因素模型 1：工作弹性能力+家庭弹性能力、工作弹性意愿+家庭弹性意愿、工作-家庭冲突、工作-家庭增益；四因素模型 2：工作弹性能力+工作弹性意愿、家庭弹性能力+家庭弹性意愿、工作-家庭冲突、工作-家庭增益；六因素模型 1：工作弹性能力+家庭弹性能力、工作弹性意愿+家庭弹性意愿、工作→家庭冲突、家庭→家庭冲突、工作→家庭增益、家庭→工作增益；六因素模型 2：工作弹性能力+工作弹性意愿、家庭弹性能力+家庭弹性意愿、工作→家庭冲突、家庭→家庭冲突、工作→家庭增益、家庭→工作增益；八因素模型：项目负荷在各自的理论维度上

表 2 各研究变量的平均数、标准差与相关矩阵(N=494)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.WFA	3.39	0.82	1.00							
2.WFW	3.16	0.75	0.45**	1.00						
3.FFA	3.83	0.69	0.36**	0.08	1.00					
4.FFW	3.61	0.76	0.17**	0.12*	0.51**	1.00				
5.WFC	2.68	0.88	-0.23**	0.05	-0.09*	0.14*	1.00			
6.FWC	2.20	0.81	-0.13**	0.18**	-0.29**	-0.07	0.55**	1.00		
7.WFE	3.18	0.73	0.16**	0.12*	0.23**	0.19**	-0.04	0.03	1.00	
8.FWE	3.87	0.61	0.15**	0.14**	0.36**	0.31**	-0.01	-0.22**	0.28**	1.00

注：** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 其中 WFA 代表工作弹性能力, WFW 代表工作弹性意愿, FFA 代表家庭弹性能力, FFW 代表家庭弹性意愿, WFC 代表工作→家庭冲突, FWC 代表家庭→工作冲突, WFE 代表工作→家庭增益, FWE 代表家庭→工作增益

呈显著的正相关, 家庭弹性意愿与家庭→工作增益呈显著正相关。

4.3 假设检验

以往关于人-环境匹配的研究中, 关于两个概念之间匹配程度的衡量主要采用差异分数(difference scores), 即通过个体在同一属性量表分别评估自己的愿望(或能力)和环境的回报(或要求), 然后计算两个分数的差值, 具体的形式有代数差($X - Y$)、差的绝对值($|X - Y|$)、差的平方($(X - Y)^2$)。但是它们只能反映匹配的整体特征, 无法区分超过或不及情况下对结果变量的影响, 并且存在着容易丢失信息、对差异性来源不敏感、无法反映单个变量的贡献率等缺点。相关研究者指出人、环境和结果变量之间的关系应被看作 3 个方面, 提出应该使用多项式回归(polynomial regression)来产生一个三维反应面来代表 P 和 E 的整合关系对结果变量的影响(Edward & Parry, 1993; Edward & Harrison, 1993; Edward & Rothbard, 1999, 2000)。基于此, 我们沿

用了 Edwards 所提出来的多项式回归来分析边界弹性能力与边界弹性意愿之间的匹配对工作家庭界面的影响。具体而言, 每一个结果变量分别对弹性能力(A)、个体的弹性意愿(W)、能力和意愿的交互($A * W$)、弹性能力的平方(A^2)、弹性意愿的平方(W^2)进行回归, 回归方程中的 5 个项目即包含了变量线性匹配对结果变量的影响, 同时也包含着曲线匹配效应。具体的表达方程式如下: $Z = b_0 + b_1X + b_2Y + b_3Y^2 + b_4XY + b_5X^2 + e$ 。其中 Z 代表工作→家庭冲突, 家庭→工作冲突, 工作→家庭增益和家庭→工作增益; X 代表弹性意愿分数; Y 代表弹性能力分数。为了避免高的共线性, 我们将所有自变量进行了中心化处理。

在具体的分析过程中, 我们均采用了多层回归的方法, 将控制变量放在第一层(M_1); 将边界弹性能力和边界弹性意愿放在第二层, 检验边界弹性能力和边界弹性意愿的主效应(M_2); 将边界弹性能力的平方、边界弹性意愿的平方、以及弹性意愿和弹性能力的交互项纳入到回归方程第三层(M_3)。在纳

入了变量的高阶项之后, R^2 显著地增加, 或者方程中的高阶项系数显著, 即说明匹配和结果变量之间存在着非线性关系, 此时, 相关的具体结果可以通过反应曲面方法(response surface methodology)呈现出三维图形。在三维图形中, 在“弹性意愿=弹性能力”对角线曲面的形状表明当个体的弹性能力与其弹性意愿相匹配时结果变量的情形。“弹性意愿= - 弹性能力”对角线的曲面的形状表明当个体的弹性能力与弹性意愿不匹配时结果变量的变化情况, 而所有的假设均是通过此曲面的发展趋势来进行检验的。先计算 $x_1 = b_1 - b_2$, $x_2 = b_3 - b_4 + b_5$, 进而对 x_1 和 x_2 进行显著性检验, 如果 x_1 显著, 则表明沿着“弹性意愿= - 弹性能力”对角线方向有线性关系, 如果 x_2 显著, 则表明沿着“弹性意愿= - 弹性能力”对角线方向有一个曲面(Edwards & Parry, 1993), 此时可以通过计算曲面的第一主轴和第二主轴来判断曲面的发展趋势。同时, 本研究还计算出 $a_1 = b_1 + b_2$, $a_2 = b_3 + b_4 + b_5$ 来进一步的分析“弹性意愿=弹性能力”对角线曲面的发展趋势。当 $a_1 > 0$ 且显著时

表明高弹性意愿和高弹性能力的匹配比低弹性意愿和低弹性能力的匹配有着更为积极的结果, 当 $a_1 < 0$ 且显著时, 表明高弹性意愿和高弹性能力的匹配比低弹性意愿和低弹性能力的匹配有着更为消极的结果。当 a_2 显著时, 表明“弹性意愿=弹性能力”对角线方向有一个曲面。

本研究详细的结果见表 3, 除了工作→家庭增益的二次项回归方程中的二次项系数没有达到显著性以外, 其他的回归方程中均有二次项系数达到显著。我们对表 2 中的方程运用 origin 8.0 绘图软件绘制出了三维图。具体图形见图 1、图 2、图 3 和图 4。在图形中, 在弹性能力=弹性意愿对角线的右边区域表示弹性能力低于弹性意愿, 在对角线的左侧则表示弹性能力高于弹性意愿的情况。

4.3.1 假设 1 的检验

根据表 3 中所呈现的工作→家庭冲突的二次项回归方程, 以及图 1 所呈现的三维反应曲面, 我们发现当工作弹性能力朝向工作弹性意愿逐渐增加时(从 WFW = -WFA 对角线最右端向最左端移动的

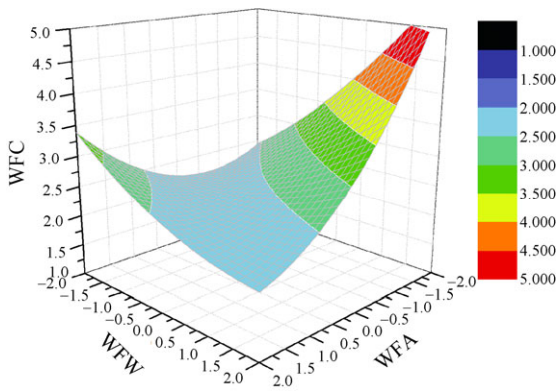


图 1 WFA 与 WFW 匹配对 WFC 的影响

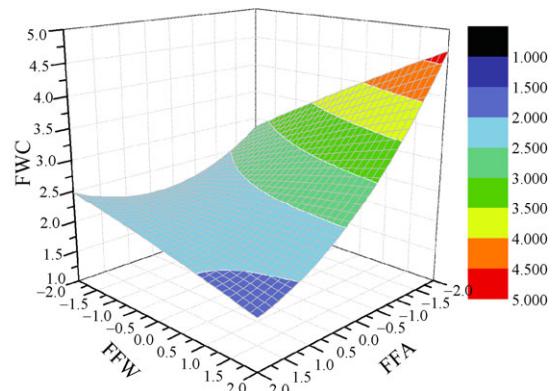


图 2 FFA 与 FFW 匹配对 FWC 的影响

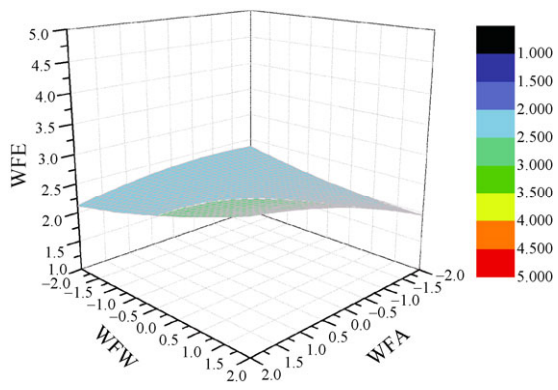


图 3 WFA 与 WFW 匹配对 WFE 的影响

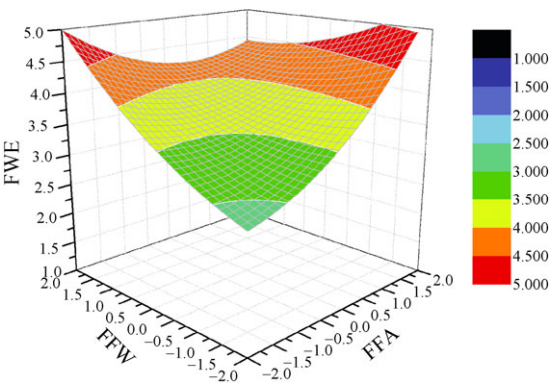


图 4 FFA 与 FFW 匹配对 FWE 的影响

注: 彩图见电子版

表 3 二次项回归方程结果(N=494)

变量	工作→家庭冲突(WFC)			工作→家庭增益(WFE)			家庭→工作冲突(FWC)			家庭→工作增益(FWE)		
	M ₁	M ₂	M ₃	M ₁	M ₂	M ₃	M ₁	M ₂	M ₃	M ₁	M ₂	M ₃
常数项	2.37	2.37	2.42	2.47	2.42	2.40	2.73	2.39	2.46	3.25	3.62	3.66
控制变量	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
WFA		-0.35**	-0.34**		0.11*	0.10*						
WFW		0.23**	0.23**		0.05	0.06						
WFA ²			0.07			-0.03						
WFW ²			0.17**			0.02						
WFA*WFW			-0.29**			0.08						
FFA								-0.44**	-0.41**		0.26**	0.26**
FFW								0.14*	0.14*		0.12**	0.15**
FFA ²									0.13*			0.12*
FFW ²									-0.01			0.07 ⁺
FFA*FFW									-0.16*			-0.20**
R ²	0.06	0.14	0.18	0.03	0.05	0.06	0.05	0.15	0.16	0.04	0.18	0.21
F	2.18	5.11	5.44	1.16	1.78	1.62	1.86	5.42	4.91	1.66	6.97	6.80
R ²		0.08	0.04		0.02	0.01		0.10	0.01		0.14	0.03
A=W 对角线	a ₁ = b ₁ +b ₂ = -0.11			a ₁ = b ₁ +b ₂ = 0.16*			a ₁ = b ₁ +b ₂ = -0.27**			a ₁ = b ₁ +b ₂ = 0.41**		
	a ₂ = b ₃ +b ₄ +b ₅ = -0.05			a ₂ = b ₃ +b ₄ +b ₅ = 0.07			a ₂ = b ₃ +b ₄ +b ₅ = -0.04			a ₂ = b ₃ +b ₄ +b ₅ = -0.01		
A=-W 对角线	x ₁ = b ₁ -b ₂ = 0.57**			x ₁ = b ₁ -b ₂ = -0.04			x ₁ = b ₁ -b ₂ = 0.55**			x ₁ = b ₁ -b ₂ = -0.11*		
	x ₂ = b ₃ -b ₄ +b ₅ = 0.53**			x ₂ = b ₃ -b ₄ +b ₅ = -0.09			x ₂ = b ₃ -b ₄ +b ₅ = 0.28**			x ₂ = b ₃ -b ₄ +b ₅ = 0.39**		

注: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ + $p < 0.10$,表中 a1 和 a2 代表着“弹性能力=弹性意愿”对角线的斜率和曲率, x1 和 x2 代表着“弹性能力 = -弹性意愿”的对角线的斜率和曲率, b1 代表弹性意愿的系数; b2 代表着弹性能力的系数, b3 代表这弹性能力平方的系数, b4 代表着弹性能力*弹性意愿的系数, b5 代表着弹性意愿平方的系数

时候的反应曲面), 工作→家庭冲突不断下降; 当工作弹性能力超过了工作弹性意愿继续增加时(即从反面曲面的中心移向最左端时), 工作→家庭冲突呈上升的趋势。斜率的分析证实了图 1 的结果, 在“WFW = -WFA”对角线的形状有一个显著的曲线形状($x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0.53$, $p < 0.01$), 第一主轴的斜率为-1.4, 第二主轴的斜率为 0.72。进一步的分析发现沿着“WFW=WFA”对角线的趋于一条直线, 斜率分析证实了这一结果($a_1 = b_1 + b_2 = -0.11$, $p > 0.10$; $a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0.05$, $p > 0.10$), 说明高工作弹性能力(WFA)和高工作弹性意愿(WFW)匹配情况下的工作→家庭冲突与低工作弹性能力和低工作弹性意愿匹配情况下的工作→家庭冲突没有显著的差异。假设 1 得到验证。

4.3.2 假设 2 的检验

根据表 3 中所呈现的家庭→工作冲突的二次项回归方程, 以及图 2 所呈现的反应曲面, 我们可以发现当家庭弹性能力朝向家庭弹性意愿增加时(从 FFW = -FFA 对角线最右端向最左端移动的反应曲面), 家庭→工作冲突逐渐降低; 当家庭弹性能力

超过了家庭弹性意愿继续增加时(即从反应曲面的中心移向最左端的时候), 家庭→工作冲突有一个缓慢上升的趋势。斜率的分析证实了此结果, 在“FFW = -FFA”对角线的形状有一个显著的曲线形状($x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0.28$, $p < 0.01$), 第一主轴的斜率为-0.44, 第二主轴的斜率为 2.18。假设 2 得到验证。进一步的分析发现沿着“FFW=FFA”的对角线上, 家庭→工作冲突的发展趋势是一条直线($a_1 = b_1 + b_2 = -0.27$, $p < 0.01$; $a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0.04$, $p > 0.10$), 且高家庭弹性意愿和高家庭弹性能力匹配情境下家庭→工作冲突比低家庭弹性意愿和低家庭弹性能力匹配情境下的家庭→工作冲突更低。

4.3.3 假设 3 的检验

根据表 3 中所呈现的工作→家庭增益的二次项回归方程, 我们发现二次项的系数均不显著, 且 $x_1 = b_1 - b_2 = 0.04$, $p > 0.05$; $x_2 = b_3 - b_4 + b_5 = 0.09$, $p > 0.05$, 表明沿着“弹性意愿 = -弹性能力”对角线, 整个反应曲面基本上一条直线, 此时, 工作弹性能力的系数显著, 说明工作弹性能力对工作→家庭增益的主效应显著, 即随着工作弹性能力的增加, 工作→家

庭增益也随之增加,这一点在图 3 中也得到证实,如图 3 所示,工作→家庭增益的反应面基本上是一个平面。假设 3 并未得到验证。

4.3.4 假设 4 的检验

根据表 3 中所呈现的家庭→工作增益的二次项回归方程,以及图 4 所呈现的反应曲面,我们发现当家庭弹性能力朝向家庭弹性意愿增加时(从 FFW= -FFA 对角线最右端向最左端移动的反应曲面),此时我们发现家庭→工作增益并非如果我们所期望的那样逐渐增加,而是逐渐降低,当家庭弹性能力超过了家庭弹性意愿继续增加时(即从反应曲面的中心移向最左端时),家庭→工作增益(FWE)同样也并非如我们所期望的那样逐渐降低,反而逐渐上升。假设 4 未得到验证。进一步的分析发现沿着“FFW=FFA”的对角线上,家庭→工作增益的发展趋势是一条直线($a_1 = b_1 + b_2 = 0.41, p < 0.01$; $a_2 = b_3 + b_4 + b_5 = -0.01, p > 0.10$),且说明高家庭弹性意愿和高家庭弹性能力匹配情境下的家庭→工作增益比低家庭弹性意愿和低家庭弹性能力匹配情境下的家庭→工作增益更高。

5 讨论

5.1 边界弹性能力和边界弹性意愿的匹配对工作-家庭冲突的影响

本研究的结果表明工作(或家庭)弹性能力和工作(或家庭)弹性意愿之间的匹配有助于降低员工的工作→家庭冲突(家庭→工作冲突)。从图 1 和图 2 中我们可以看出,当工作(或家庭)弹性意愿很高,而其工作(或家庭)弹性能力很低的时候,此时个体会体验到最为强烈的工作→家庭冲突(家庭→工作冲突);而当个体的弹性能力趋近其弹性意愿时,工作→家庭冲突(家庭→工作冲突)呈下降的趋势,当弹性能力超过弹性意愿进一步增加时,其冲突的体验又会有所上升。此结果表明,双向的工作-家庭冲突不仅受外部环境资源的影响,还受到个体特征的影响,并且它们还交互作用共同决定了冲突的发生,因此,这一结果比较直观地揭示了工作-家庭冲突的发生机制。具体来说,当个体某一领域的弹性意愿很高,而个体知觉到其所在的环境不能提供进行相应的角色转变的资源时,如组织政策不允许,领导不支持或家人反对等,就会导致个体心理紧张以及冲突体验的产生;而当个体在某一领域的弹性意愿很低,此时个体可能倾向于在此领域将工作和家庭分割开来,不愿意将工作和家庭角色进行高度

整合,而此时若个体知觉到此领域有着较高的弹性能力,即环境提供的资源会促进领域整合时,可能会导致个体产生较高的角色模糊,进而使个体工作-家庭冲突的体验增强(Glavin & Schieman, 2012)。

5.2 边界弹性能力和边界弹性意愿的匹配对工作-家庭增益的影响

本研究结果表明工作弹性能力和工作弹性意愿之间的匹配对工作→家庭增益的作用不显著,只有工作弹性能力能够显著预测个体的工作→家庭增益;而家庭弹性能力和家庭弹性意愿的匹配对家庭→工作增益的影响与假设完全相反,即当家庭弹性能力逐渐向家庭弹性意愿增加的时候,家庭→工作增益呈下降趋势,当家庭弹性能力超过家庭弹性意愿继续增加时,家庭→工作增益逐渐上升,在家庭弹性能力和家庭弹性意愿匹配的情况下,只有当个体的家庭弹性能力和意愿均很低的时候,家庭→工作增益最低。通过图 4 不难发现,只有当个体的家庭弹性能力和家庭弹性意愿均很低的时候,家庭→工作增益最低,随着家庭弹性能力或家庭弹性意愿单方面增加或两者同时增加时,家庭→工作增益也随之增加。这说明了家庭弹性能力和家庭弹性意愿均能显著地增加个体的家庭→工作增益。究其原因,可能是在我们国家人们普遍持有的一种工作优先的行为规范(张勉,李海,魏钧,杨百寅,2011),认为工作不仅是个人的事情,而是提升家庭整体利益和荣耀的手段,勤奋工作是一种有家庭责任感的表现(Aryee, Field, & Luk, 1999; Wang, Lawler, Walumbwa, & Kan, 2004; 李晔, 2003)。个体无论在认知上,还是在行为上均可能聚焦在如何更好地履行工作角色上,即使组织提供再多的资源让其能够更容易转变工作角色,个体通常也不太关注家庭角色的履行,因此工作→家庭增益变化不大。反而,只要个体持工作优先规范的原则,或家人给予支持能够让其顺利转变家庭角色去更好地履行工作职责时,均会出现较高的家庭→工作增益,而只有个体在认知和行为上均不以工作优先,且没有足够的资源去转变角色时,才会出现较低的家庭→工作增益。为了更清楚地揭示工作-家庭增益的发生机制,将来的研究应充分考虑我国工作优先的规范对员工工作-家庭增益的影响,可以通过将深度访谈等质化研究的方法和问卷调查等量化研究方法进行有机的结合,对上述的推论进行进一步的验证。

5.3 理论和实践意义

本研究的理论贡献主要表现为:(1)从人-环境

匹配的视角来探索了工作和家庭领域的边界弹性能力和弹性意愿对工作-家庭界面结果变量的交互影响,弥补了以往研究多关注情境需求而忽视个体特征同样在其工作-家庭管理中发挥着重要作用的不足;而且,同时考虑工作和家庭环境与个人需求的匹配对双向的工作-家庭冲突和增益的影响,发现了个体在工作家庭领域的弹性意愿和其知觉到的弹性能力对家庭→工作冲突和增益的交互影响,扩充了以往研究仅关注工作环境和个人需求之间匹配的研究模式,并通过多项式回归和三维反应曲面将工作-家庭冲突和增益的发展趋势清晰地展示出来,证实了个体在实际的生活中,工作-家庭冲突和工作家庭增益同时存在的假设。通过比较图 1 和图 3,当工作弹性能力朝向工作弹性意愿逐渐增加并进一步超过工作弹性意愿时,工作→家庭冲突先下降而后呈逐渐上升趋势,而工作→家庭增益的变化趋势却始终不显著;通过比较图 2 和图 4,当家庭弹性能力朝向家庭弹性意愿逐渐增加并进一步超过家庭弹性意愿时,家庭→工作冲突和家庭→工作增益有着同样的变化趋势,均为先逐渐降低而后逐渐升高。以上结果表明,对低家庭弹性能力和高家庭弹性意愿的个体而言,同时有着高的家庭→工作冲突和家庭→工作增益,这一发现为我们更清晰地理解工作-家庭平衡提供了帮助;(2)本研究为前期研究成果中不一致的结论提供了可能的解释。Kossek 和 Nichol (1992)研究表明弹性的工作制度、日托中心等家庭友好政策会导致员工工作-家庭冲突显著减少,而 Solomon (1994)研究却发现家庭友好政策对员工的工作-家庭冲突的影响不大,Desrochers 等(2005)研究发现家庭友好政策会增加员工的角色模糊,进而导致员工的工作-家庭冲突增加。基于本文人-环境匹配视角的研究结果,导致上述研究结果不一致的原因可能是组织在实施相关的家庭友好政策时,忽略了在工作-家庭界面中与组织政策共同起作用的个人因素,特别是个体对工作和家庭所持有的价值观、态度和期望的影响作用。

本研究结果为组织管理实践提供了一定的指导。研究发现个体工作弹性能力与工作弹性意愿的匹配会有效地降低其工作→家庭冲突的体验,而不匹配则会导致个体工作→家庭冲突,特别是当个体的弹性意愿很高而其感知到的工作弹性能力很低的时候尤为明显。这提示组织在制定工作和家庭的相关政策制度时,要切实考虑到不同员工的实际需

求,做到组织提供的资源和员工个人需求相匹配,而不能“一刀切”式地强制执行某一固定的工作-家庭政策。其次,对于组织内部的员工,要积极宣传组织相关的工作-家庭政策,通过社会化的过程改变员工对工作和家庭的偏好,进而改变其意愿。再次,组织在招聘新进员工时,要尽量录用与组织所能提供的工作家庭边界管理文化相匹配的员工。另外,本研究结果也为促进员工的家庭边界管理提供了途径。通过比较图 2 和图 4,我们不难发现当个体在家庭弹性能力很低,而家庭弹性意愿很高的情况下,个体会同时体验到较高的家庭→工作增益和家庭→工作冲突;但是当家庭弹性能力愿很高而家庭弹性意愿很低的情况下,个体所体验到的家庭→工作增益很高、家庭→工作冲突的增幅却很小;并且当家庭弹性能力和家庭弹性意愿均很高时的家庭→工作冲突要显著低于家庭弹性能力和家庭弹性意愿均很低时的家庭→工作冲突,而家庭→工作增益则相反。这说明了家庭弹性能力在缓解家庭→工作冲突和增加家庭→工作增益上具有独立的效能,所以,家庭成员应该尽可能的给员工提供生活上的支持,减少其在家庭中的负担,当工作有需求时,使其能够顺利及时地进行角色上的转变,这样能够在有效降低其冲突体验的同时,增加其增益的体验。

5.4 局限与展望

本研究的局限主要表现在以下几方面。首先,本研究的各变量均采用员工自评的方式来进行,对于工作→家庭冲突和工作→家庭增益而言,个体的感受可能与家人存在着一定的差异,对家庭→工作冲突和家庭→工作增益而言,个体的感受也可能与上司或同事的感受存在一定的差异,所以在未来的研究中应该采用多源评价的方式来全面地测量个体的边界弹性能力和工作-家庭界面的结果变量。其次,本研究对工作和家庭环境的测量采用了个体弹性能力这一主观的评估,可能存在同一环境中的不同个体对其所处的环境的感知有所不同的情况,所以在将来的研究中应该检验组织的实际工作-家庭政策、主管和家人实际的行为等与个人弹性意愿的匹配对个体工作-家庭界面的影响。再次,本研究采用了横切面研究,不能进行因果关系的推断,而且工作-家庭冲突和工作-家庭增益在实际的生活中并非一成不变,而是随着不同的时间段有着不同的冲突和增益水平(Maertz, Jr & Boyar, 2011),所以在将来的研究中,可以采用纵向追踪或者是日志的研

究方法对这些变量的因果关系进行进一步的探讨, 以更为清晰、全面地揭示工作-家庭冲突和增益的发生机制。

参 考 文 献

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 17–26.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and microrole transitions. *Academy of Management Review, 25*, 472–491.
- Aryee, S., Field, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management, 25*, 491–511.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169–198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131–164.
- Chen, H. P. (2008). The relationship among core self-evaluations and employee's satisfaction, turnover intentions: The mediating role of work-family facilitation. Unpublished master's thesis, Zhejiang University.
- [陈恒盼. (2008). 核心自我评价与员工满意感、离职意向的关系研究: 工作家庭促进的中介作用. 硕士学位论文, 浙江大学.]
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 82–93.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*, 747–770.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues, 26*, 442–466.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124–197.
- Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals, 2*, 167–230.
- Edwards, J. R., & Harrison, R. V. (1993). Job demands and worker health: Three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology, 78*, 628–648.
- Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal, 36*, 1577–1613.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77*, 85–129.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*, 178–198.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, C. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 57–80.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations, 39*, 71–98.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72–91.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple source of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 266–275.
- Harrison, D. A., McLaughlin, M. E., & Coalter, T. M. (1996). Context, cognition, and common method variance: Psychometric and verbal protocol evidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 68*, 246–261.
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Management Issues, 18*, 193–212.
- Kossek, E. E., Lautsch, B., & Eaton, S. C. (2004). Flexibility enactment theory: Relationships between type, boundaries, control and work-family effectiveness. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives* (pp. 243–261). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The effects of on-site child care on employee attitudes and performance. *Personnel Psychology, 45*, 485–509.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 485–507.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281–342.
- Li, Y. (2003). Empirical research of Work-family conflict in China. *Ergonomics, 9*, 14–17.
- [李晔. (2003). 工作-家庭冲突的影响因素研究. 人类工效学, 9, 14–17.]
- Li, Y. X., & Zhao, N. (2009). Structure and measurement of work-family support and its moderation effect. *Acta Psychologica Sinica, 41*, 863–874.
- 李永鑫, 赵娜. (2009). 工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用. *心理学报, 41*, 863–874.
- Ma, L., & Xu, C. W. (2011). Boundary management and work-family interface: From person-environment fit perspective. *Nankai Business Review, 14*, 41–47.
- [马丽, 徐丛巍. (2011). 基于个人-环境匹配理论的边界管理与工作家庭界面研究. 南开管理评论, 14, 41–47.]
- Maertz, Jr. C. P., & Boyar, S. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under “levels” and “Episodes” approaches. *Journal of Management, 37*, 68–98.
- Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary

- flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 330–346.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 447–460.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144, 61–81.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business Psychology*, 25, 381–396.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218.
- Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- Ng, T., & Feldman, D. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853–880.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resource as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational health psychology*, 17, 28–40.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 650–659.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Rothbard, N. P., Philips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16, 243–258.
- Siber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Solomon, C. (1994). Work/family's failing grade: Why today's initiatives are not enough. *Personnel Journal*, 72, 72–87.
- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22, 15–26.
- Wang, P., Lawler, J. J., Walumbwa, F. O., & Kan, S. (2004). Work-family conflict and job withdrawal intentions: The moderating effect of cultural differences. *International Journal of Stress Management*, 11, 392–414.
- 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, 108–130.
- Wen, Z. L., Hau, K.-T., & Herbert, W. M. (2004). Structural equation model testing: cutoff criteria for goodness of fit indices and Chi-square test. *Acta Psychologica Sinica*, 36, 186–194.
- [温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特. (2004). 结构方程模型检验: 拟合指数与卡方准则. *心理学报*, 36, 186–194.]
- 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, 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, 573–588.]

Boundary Flexibility and Work-family Conflict and Enrichment: from Person-environment Fit Perspective

MA Hongyu^{1,2}; SHEN Chuangang^{1,2}; YANG Jing^{3,4}; TANG Hanying^{1,2}; XIE Julan^{1,2}

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

⁽²⁾School of Psychology, Central China Normal University, and Hubei Human Development
of Mental Health Key Laboratory, Wuhan 430079, China)

⁽³⁾Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100101, China)

⁽⁴⁾University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100039, China)

Abstract

Work and family are two important domains in an individual's life. How to balance work and family domains have become an increasingly compelling and pressing issue for both the organizational scholars interested in theoretical advances, and for human resources practitioners seeking to promote the employee's daily life. Individuals negotiate the boundaries between work and family in their daily activities. There are differences between the individual's preference and the resource that provided by the organization in boundary management of work and family domain. In our study, using a person-environment (PE) fit theoretical base, we

explored how the interaction between an individual's boundary flexibility willingness and the perceived flexibility ability of the domain boundary affects work-family conflict and work-family enrichment. Specifically, we predict that the fit of domain boundary flexibility-ability and individual's domain boundary flexibility-willingness would be associated with lower work-family conflict and higher work-family enrichment.

Data were collected from a sample of 494 fulltime married employees from different industries. The questionnaire for employee included work-family boundary flexibility scale, work-family conflict and work-family enrichment. Among the major measures, the 16-items boundary flexibility scale was adopted from Matthews and Barnes-Farrell (2010), WFC was measured via 10 items that was adopted from Netemeyer and Boles (1996), the eight item WFE scale was adopted from Wayne, Musisca and Fleeson (2004). Results show that the Cronbach's alpha coefficients for the above measures range from 0.72 to 0.89. Polynomial regression and response surface methodology were utilized to examine the proposed hypotheses.

In line with the predictions, results of polynomial regression and response surface methodology demonstrate that work-to-family conflict decreased as work flexibility-ability (WFA) approached work flexibility-willingness (WFW), and increased as WFA exceeded WFW, family-to-work conflict decreased as family flexibility-ability (FFA) approached family flexibility-willingness (FFW), and increased as FFA surpassed FFW. The results also showed that the fit of WFA and WFW has no effect on work-to-family enrichment, and the fit of FFA and FFW has the significant effect on family-to-work enrichment, but it is opposite to the hypotheses. Specifically, family-to-work enrichment decreased as FFA approaching FFW, and increased as FFA exceeded FFW.

The present study extends to our understanding the mechanism of the process of the work-family conflict and work-family enrichment happens. Finally, the theoretical and managerial implications of the findings, limitations and future research directions were also discussed.

Key words person-environment fit; boundary flexibility-ability, boundary flexibility-willingness; work-family conflict; work-family enrichment.