

工作—家庭促进研究进展——基于积极工作家庭界面的视角

严标宾 罗海洋 林 知

(广东外语外贸大学国际工商管理学院,广东 广州 510006)

〔摘 要〕 个体在工作(或家庭)中的投入会对家庭(或工作)产生影响。家庭因素、工作因素(如工作自主性、灵活性、工作投入、工作成就和努力)个人特征(如人格特质、性别、受教育程度)等都可能是导致工作—家庭促进的重要原因。积极心理状态和积极行为则是工作—家庭促进的重要结果。工作—家庭促进作用的产生可能是一种资源获取(Resource - Gain)机制,或者是角色促进机制,还可能是一种系统作用机制。未来的研究应该关注工作—家庭促进的群体层面研究以及其应用性研究。当然,本土化也是未来研究的重要趋势。

〔关键词〕 工作—家庭促进;影响因素;作用机制;研究展望

〔中图分类号〕 F270

〔文献标识码〕 A

〔文章编号〕 2095 - 3410(2013)04 - 0054 - 07

一、引言

国外关于工作—家庭的研究始于 20 世纪 70 年代后期。在随后的几十年里,越来越多的学者开始涉足这一领域。不过,这些研究采用了“冲突”的视角,其主题集中于工作—家庭的冲突问题。同时,在具体的内涵界定上也存在一些差异,例如,一种观点认为工作—家庭冲突是一种角色间的冲突,它的产生源于来自工作和家庭两方面的压力在某些方面是不可调和的 (Greenhaus, 1985) ^[1], 换句话说,参与工作(家庭)角色会使得参与家庭(工作)角色变得更加困难。Netemeyer 等 (1996) 进一步指出,工作—家庭冲突实质上是工作内需求、时间投入引发的压力,阻碍了家庭相关资源表现的一种角色冲突形式^[2]。另有一种观点则认为,工作—家庭冲突是一种双向的概念,可分为工作干扰家庭与家庭干扰工作两种情况 (Frone, 1992) ^[3]。显然,如果个人工作上的问题和不信任干扰到家庭任务的履行时,这些

未完成的家庭任务便会反过来干扰其工作情况;同样的,当个人家庭上的问题和不信任干扰到工作任务的完成时,这些未完成的工作任务亦会反过来干扰其家庭生活。

虽然这些研究取得了很大的进展,得出许多重要结论,但这种视角的局限性也是显而易见的。近年来,逐渐招致越来越多研究者的质疑。这些学者发现,工作—家庭之间其实是一种相互溢出的关系,这种溢出既包括消极溢出(表现为冲突),也包括积极溢出(表现为促进),两者相互独立;并且,积极溢出经常大于消极溢出 (Kirchmeyer, 1992) ^[4]。这些发现表明,关注工作—家庭之间的积极关系——相互促进是“冲突”视角的重要补充,也是工作—家庭关系研究领域未来的主要走向。其实,工作—家庭促进的思想并不是最近才出现。早在 Sieber (1974) 提出的角色“加强假说”(Enhancement Hypothesis)时就已有涉及^[5]。他提出,个人在角色

〔基金项目〕 本文是广东省软科学研究项目“心理契约破坏感对科技工作者工作态度和行为的影响”(项目编号: 2011B070400014)、广东省自然科学基金“珠江三角洲企业员工幸福智力研究”(项目编号: S2012010008663) 和广东省自然科学基金“基于个人与组织动态匹配的员工作幸福感受与工作绩效关系的研究”(项目编号: 10151042001000007) 的阶段性成果。

〔作者简介〕 严标宾 (1976 -), 男,江西吉安人,广东外语外贸大学国际工商管理学院副教授、硕士生导师,博士。主要研究方向: 人力资源管理、积极组织行为学等。

表现中积累的收益可能超过其角色投入造成的损失,并且个人还可以从多重角色的活动中获得满足感以及其他有意义的资源,例如角色特权、地位保障等。之后,Crouter(1984)进一步发现,工作和家庭之间存在一种积极的互溢关系^[6]。遗憾的是,之后的近20年中,学者们一直忽视了对工作—家庭促进的关注和研究(Bidyadhar 和 Sahoo,1997;赵娜和李永鑫,2008)^{[7][8]}。2000年后,这一状况忽然得到扭转,关注工作—家庭促进的研究如雨后春笋般多起来,其兴趣主要集中在工作和家庭之间的相互积极影响方面(Butler, Grzywacz, Bass 和 Linney, 2005; Hill, 2005)^{[9][10]}。正是在这样的背景下,本文对工作—家庭促进的概况进行了梳理,期望为该领域的未来研究抛砖引玉,提供借鉴。

二、工作—家庭促进的概念及理论基础

(一)工作—家庭促进的内涵

工作—家庭促进是指个体由于在某一社会系统(工作或者家庭)中的投入,而对另一系统(家庭或者工作)的发展产生贡献的程度。促进包含三个重要成分:参与(Engagement)、收益(Gains)和改进(Enhanced Functioning)。所谓参与,是指个人投入某领域各项活动的程度,个体对这一领域活动的参与和投入有助于他在其他领域中发挥作用。收益是指个体在某个领域活动中的收获。Carlson 和 Kacmar 等(2006)验证了四种收益,分别是资本的收益(获得社会资本、金钱或健康资本等)、效率的收益(由多重角色责任导致的效率提高)、情感的收益(心态调整、平和、自信等)、发展的收益(指获得技能、知识、启发等)^[11]。改进则是指在一些诸如问题解决或人际沟通等基础流程中有改进。

不过,在具体的概念界定上,学者们的定义仍存在一些差异。例如,Voyadanoff(2005)把工作—家庭促进定义为:“工作和家庭之间一种和谐、相容的形式,参与家庭(工作)角色会使工作(家庭)角色的资源变得更加容易”^[12]。Greenhaus 和 Powell(2006)把工作—家庭促进定义为:“一个角色的经历能提高另一个角色的生活质量,其中角色质量主要表现为角色绩效或积极情感。当从一个角色中获得的资源提高了个人在另一个角色中的绩效或积极情感时,促进就产生了”^[13]。Carlson(2006)等将工作—家

庭促进分为工作对家庭的促进、家庭对工作的促进两种形式。前者是指个体在工作中的角色对他在家中角色有积极影响,后者则指个体在家庭中的角色对工作角色的积极影响。与此同时,现存的用于表述工作—家庭互溢的术语有四类:积极工作—家庭互溢(positive work – family spillover)、工作—家庭促进(work – family facilitation)、工作—家庭丰富化(work – family enrichment)、工作—家庭增益(work – family enhancement)^[14]。在工作—家庭促进的研究中,这几个概念经常互用,都是说明同时投入到工作和家庭角色去会带来积极的结果,或者同时从事多个角色有利于精神和身体的健康。

(二)工作—家庭促进的理论基础

1. 角色转换理论。角色转换理论的证据来自于Sieber(1974)的研究。他认为个体承担的不同角色会带来四类积极结果,即角色特权、身份地位的安全、身份地位的提高、个体的充实。他的研究发现,工作—家庭角色之间是可能存在积极溢出的,并且这种积极的溢出可能超过消极溢出产生的代价。他解释了这种积极溢出现象的原因:(1)某种角色特权或权力在每个角色中都是可以通用的,因此角色的种类越多,就能享受到越多的特权;(2)参与其他的角色会缓解某个角色的资源耗尽,因而产生身份地位的安全感;(3)身份地位的提高是另一种积极的结果,这种资源的扩张超过了满足角色要求的代价,并使个体对另一个角色的合伙者更有价值。

2. 渗溢理论。渗溢理论指出,由于个体对自己工作的感觉是其对整个生活感觉的一部分,工作环境中发生的事情与家庭环境中发生的事情有很多相似性,因此渗溢很容易发生;溢出可以是积极的,也可以是消极的(Duxbury 和 Higgins, 1991)^[15]。Edwards(2000)进一步指出:在工作与家庭之间进行积极渗溢的内容包括,某一角色活动中收获的情感、价值观、技能或者行为等,并且这种渗溢的方向既可以从工作指向家庭,也可以是从家庭指向工作,例如个人因在公司受到上司表扬而心情愉快,这种愉快的心情很可能在下班回家后仍然持续,从而有助于和家人进行更好的沟通与交流^[16]。

3. 生态学理论。生态学理论认为,工作—家庭关系反映了个人和环境之间适当的匹配。在这种匹

配过程中,由于受到配偶、家庭、同事、上司的支持等多种因素的影响,人和环境之间会表现出较高的积极作用;相应地,它会促进工作和家庭之间的积极溢出。一般来说,工作或家庭环境的资源越多,就会有更多工作和家庭的积极溢出(Frnoe,1992)。

4. 助长理论。助长理论认为,参与多个角色的个体会对其身体健康和幸福感产生有利的影响(Barnett 和 Hyde, 2001)^[17]。Wayne, Musisca 和 Fleenon(2004)等进一步指出:个人通过投入工作或家庭的某一角色而收获到的积极资源,能使家庭工作系统的整体运作获得提升,例如个人通过工作获得经济报酬,有助于提升整个家庭的生活水平,进而增强家庭成员之间的亲密关系。这一理论同角色转换理论有些类似^[18]。

三、影响工作—家庭促进的因素及其作用机制

(一)影响因素

1. 前因变量。已经确立的前因变量大致有三方面,即家庭、工作和个人特征三大类。

家庭因素主要表现为家庭支持,良好的家庭支持有助于提升个体工作—家庭的促进水平。不过,Wayne(2006)等发现,家庭的情感支持(如家庭成员对其工作的关心)确实有显著的积极预测作用,但家庭的工具支持(如承担更多的家务劳动)并没有发挥作用^[19]。另外,Hanson(2006)发现,家庭活动中获得的技术等也会提升工作—家庭促进水平^[20]。

工作因素涉及与工作有关的多种因素。例如,老板(主管)的支持(Wayne,2006)、工作自主性、灵活性、工作投入等(Siu等,2010; Joseph, 2005)^{[21][22]}、工作的成就努力(Karin, 2010)^[23]、工作过程中的技能与经验(Hanson, 2006)、工作环境的丰富程度(唐汉瑛,马红宇和王斌,2007)等都直接影响了工作—家庭促进^[24]。Wayne(2006)等还发现,个人在工作上获得的身份认可,以及非正式或情感的支持能提升其工作—家庭促进水平,而正式的或工具性的支持却没有这一作用。另外,工作场合的非正式行为,例如像家庭一样的支持文化比正式行为,由于提供了更灵活、更个性化的反应,因而也更能提升工作—家庭促进水平;而占用员工过多的休息时间(如晚上或周末加班)则会降低工作—家庭促进水平。Joseph(2005)还发现,工作提

供的各种资源及其对员工的影响(例如个人成长水平、自尊等)等也都会提升工作—家庭促进。

个人特征的重要方面首先是人口统计学变量,其次是人格特质。有研究发现性别、受教育程度、民族等都会影响工作—家庭促进水平。例如,女性家庭促进工作的水平比男性更高;美国的少数民族员工比一般白人员工报告出更高的工作与家庭相互促进水平;受教育程度更高的员工也报告出更多的家庭与工作相互促进(Voydanoff, 2004)^[25]。Aryee(2005)测量了人格在工作—家庭平衡情景中的影响,发现该人格与工作—家庭冲突负相关,与工作—家庭促进正相关^[26]。Wayne等(2004)对2130名美国员工进行研究,考察了其大五人格与工作—家庭促进之间的关系,发现总体来说,人格变量产生了积极的影响,对“工作促进家庭”(WFF)作出了9%的增值贡献;对“家庭促进工作”(FWF)则作出了14%的增值贡献。进一步地分析发现,外向性特质(extraversion)能同时积极预测WFF和FWF,而开放性(Openness)、责任感(Conscientiousness)、宜人性(Agreeableness)则只能预测单一的WFF或FWF。具体来说,责任感和宜人性水平更高的员工具有更高的FWF,而WFF水平不受影响;但是开放性水平更高的员工则报告了更高的WFF,而FWF则无显著变化。另外,神经质与WFF有微弱的显著负相关。总之,大五人格约解释了总体“工作—家庭促进”8%的变异。

另外,Wayne(2004)等还发现,自我概念、个人的身份认同(如个人花在工作上的小时数,以及工作投入也能预测其工作—家庭促进水平。Denise和Joel(2008)等则发现,个体的应对风格对工作—家庭促进亦会产生影响^[27]。关注情绪的应对风格(emotion-focused coping)(例如积极的思维和认知评价)能够提升家庭对工作的促进,也能提升工作对家庭的促进;而关注问题解决的应对风格(problem-focused coping),例如,建议寻求(advice seeking)同样可以提升工作—家庭促进水平。Brenda(2008)等则发现,个人的关系管理不但能有助于家庭对工作的促进水平,也有助于工作对家庭的促进水平^[28]。

2. 结果变量。结果变量大致可以概括为积极心理状态和积极行为两方面。前者包括心理健康水

平、心理幸福感、满意度等,后者包括工作技能、工作投入、留职意向等。例如, Van (2007) 发现,工作与家庭之间的这种积极促进能够提高技能,提供更多的资源,并且能使从事工作和家庭活动的人获得更好的情绪和更好的心理健康^[29]。Grzywacz (2000) 也发现,积极促进与自我报告的心理健康水平正相关显著^[30]; Grzywacz 和 Marks (2000) 还发现,高水平的家庭—工作积极促进可以预测更少的问题性酗酒行为^[31]。Wayne (2006) 等发现,工作—家庭促进能预测组织承诺、工作态度,并且具有更低的离职意向。Wayne (2004) 等还发现,工作—家庭促进对组织的影响还包括,对员工的工作满意度和工作努力程度有显著的预测作用,其解释率分别为 21% 和 14%; 同时,也对家庭满意和家庭努力作出了重要的贡献,解释率分别为 19% 和 15%。Stephens (1997) 对既参加工作又承担赡养父母义务的成年女性的研究发现,个体的工作—家庭积极促进与其心理幸福感正相关^[32]。Pam 和 Michael (2008) 也发现,家庭对工作的促进提升了员工的幸福感。他们的研究指出,家庭活动中的心理投入提升了促进效应,后者进一步提升了幸福感^[33]。

值得注意的是,工作—家庭促进与结果变量之间的关系也受到许多因素的调节。例如, Wayne 和 Joseph (2007) 等人研究发现,个体同一性 (individual' s identity) 和情感支持在工作—家庭促进与员工的情感承诺和离职意向中起调节作用^[34]。同时,也有研究者指出,其实前因变量和结果变量之间并不是相互孤立,没有任何联系。例如, Noraani (2011) 对中年、单身、为人母亲的员工的研究发现,工作—家庭促进在其工作需要和留职意愿之间起着中介作用,中介效应是 0.029^[35]。

(二)作用机制

工作—家庭促进的前因变量是如何对其产生作用,它又是如何对其结果变量产生影响的呢? 研究者也对此进行了探讨,提出了几个比较有代表性的作用机制模型。

1. 资源获取发展观模型。资源获取发展观 (Resource - Gain - Development perspective) 由 Wayne 和 Joseph (2007) 等提出。其理论前提认为,个人有成长、发展和追求最高层次生活质量的自然

倾向。因此,当人们投入到一种角色中时,会获取使他们成长和发展的资源,并且会最大化地利用这些资源,以便获取积极的收益。最后,当某一领域的收益得到应用、保持并在另一领域得到加强时,其最终结果则改进了整个系统的功能。在此基础上,他们进而指出该理论由三个互补的理论框架组成: (1) 积极组织学术 (positive organizational scholarship)——指那些关注组织和组织中个体的积极过程和结果的研究。这些研究认为组织 (包括背景、过程、关系) 和个人 (包括能力、特征) 等都会给组织带来积极的结果。它能回答“为什么要进行工作—家庭促进研究”的问题。 (2) 生态系统论 (ecological system theory)——关注个体与其所处环境的持续的相互作用。它认为,个体有一种发展或收益的自然倾向,这是工作—家庭促进发生的核心,而个体所处环境中的各种资源则是其产生的重要原因。显然,它能回答“促进为什么会发生”的问题。 (3) 资源守恒论 (conservation of resources theory)——关注保证工作—家庭促进发生的具体资源。它认为可以将这些资源大致分为个体特征 (如自尊、乐观、外向等)、物体 (如衣食住行)、能源 (如金钱、知识甚至时间等) 和支持 (如亲密、关心、忠诚等) 等几个方面。它回答了“工作—家庭促进的发生需要哪些资源”的问题。

总之,这一理论对工作—家庭促进的解释可以简单描述为: 个体特征和环境资源能够帮助个体在某一领域 (如家庭或工作) 发展新的技能,获得更积极的情感和关系、拥有更多的资本 (如金钱或身体健康), 以及更高的效率,这些收获又将有有助于提高其在另一领域 (如工作或家庭) 的质量,从而整体上保证了更好的发展收益。

2. 角色促进模型。该模型由 Greenhaus 和 Powell (2006) 提出,它假定角色 A (工作或家庭) 产生的资源能够促进角色 B (家庭或工作) 产生高绩效和积极情感。这种促进作用通过工具性途径和情感性途径两种方式产生。工具性途径是指一种资源能够直接从角色 A (工作或家庭) 转移到角色 B (家庭或工作) 中,进而提高角色 B 的绩效; 情感性途径则指角色 A 中产生的资源先提高角色 A 的积极情感,再导致角色 B 的高绩效和积极情感 (见图 1)。

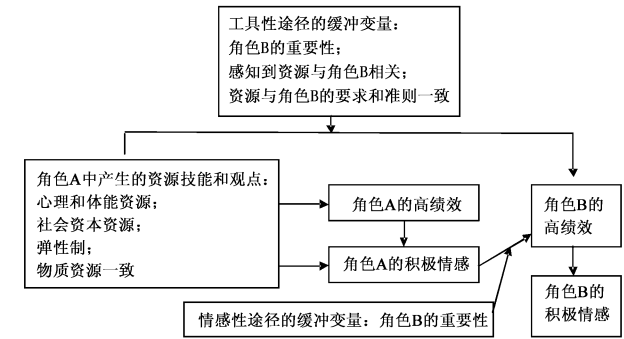


图1 Greenhaus 工作—家庭促进模型

3. 系统作用机制模型。这一模型主要由 Grzywacz(2007) 提出^[36]。他接受了系统论的思想,尤其是复杂系统论的思想,提出了该理论的两个重要前提:第一,系统中各成分的活动都可以对整个系统的运作带来影响;第二,同一系统的各组成部分之间相互依存。在此基础上,他指出,在工作—家庭促进的作用过程中,工作和家庭作为社会系统的两种基本成分,两者相互依存,相互影响,同时个体在工作(或者家庭)中的角色活动不仅会影响其工作(或者家庭),而且将对其所在的整体工作和家庭系统带来影响。换句话说,个体在系统中的任何活动都不是孤立的,而是会产生一系列的影响。

Grzywacz(2007) 等认为,这一作用机制由三个主要环节构成,即角色投入(Engagement)、催化过程(Catalysts)和正性增长的生成(The Creation of Positive Growth)。角色投入是指当个体从事某一角色相关活动时涉及的个人付出(例如时间及物质投入等)。这种角色投入可以同时给个体带来积极和消极的结果,前者如各种心理和社会性资源、地位、成就感、特权等,后者如角色投入导致的时间、资源等的损耗等。角色投入的这种结果为工作—家庭促进提供了重要的前提。

催化过程是个体在初始系统(工作或家庭)角色投入获得的收益,将改变接受系统(家庭或工作)内部成分之间的相互关系,进而对整个接受系统产生积极的影响。这一催化过程的实现包括个体催化(individual catalysts)和系统催化(systemic catalysts)两个不同水平的内容。前者关注的是个体角色投入本身获得的收益,后者关注的是这种角色投入给系统内其他成分或者整个系统带来的收益或改善。

工作—家庭促进之所以能产生最终要依赖正性

增长的生成——增强(或改善)那些对于系统正常运作特别重要的核心特征(或过程)。角色投入带来的个体催化和系统催化,给接受系统带来某些初始的积极改变,这些初始改变进一步在系统内部不断复制和扩大,在此基础上正性增长得以生成。这样,工作与家庭之间的相互促进也就发生了。

四、工作—家庭促进的研究展望

由于引入了系统论的思想,工作—家庭促进成为工作—家庭冲突、工作—家庭平衡之外的又一个重要主题,其本质其实就是表明工作与家庭之间是相互依赖和相互补充的。我们可以看到,该概念被提出以来,吸引了越来越多的研究者的加入,得出了许多丰富的研究成果。一方面,研究者关于工作—家庭促进的概念有了越来越清晰的认识,其内涵和外延也被不断拓展;另一方面,越来越多的因素被纳入到工作—家庭的整体系统中,并且对其影响机制也有了越来越丰富的认识。尽管如此,仍有诸多与工作—家庭促进相关的问题有待进一步探讨和解决,这将成为未来该主题研究的重点和方向。具体来说,未来的相关研究至少要考虑以下问题:

1. 加强对群体层面的研究。目前,工作—家庭促进研究探讨的比较多的是个体层面,而对于家庭、社会、组织等层面的研究开展得不多。例如,对于个人的哪些特征会影响其工作—家庭促进水平积累了较丰富的研究成果,而对于家庭文化、家庭夫妻关系、亲子关系、工作中员工与上下级之间的相互作用关系、企业文化等的研究不多。张伶(2010)认为,组织层面的研究需要回答员工或组织在什么时间、为什么以及如何制定人力资源战略、政策、实施计划、实践或是更具体地研究家庭支持政策和文化。未来的研究应更多关注诸如工作环境支持和家庭环境支持等群体效应^[37]。

2. 推动工作—家庭促进的应用研究。尽管有许多研究表明工作—家庭促进能提升员工的幸福感、工作满意度、工作认同、工作绩效,降低离职率等,但是关于支持与策略方面的研究却比较欠缺。张伶(2010)认为,在这种应用研究中,应该要求组织将工作—家庭促进问题纳入其决策的核心位置,即组织决策时需要考虑是否影响员工及其家庭生活。他还设计了一个有利于实现工作—家庭促进的组织的

策略框架,将工作与家庭看成是一个互动系统。这种努力能够增强和延续工作—家庭促进研究的生命力,引发更多的应用思考(例如企业是否可以采用灵活的上下班制度、推广居家办公模式等),因而在未来有很大的提升空间。

3. 补充本土化的研究成果。如果考虑文化因素,那么将工作—家庭促进研究的已有成果推而广之则可能会困难重重。目前的研究多是以西方被试为研究对象,他们对工作和家庭的认知、价值观等和我们均存在多种差异。例如,西方人关注家庭,而中国人关注家族;西方人关注工作中自我价值的提升,而中国人关注工作群体的和谐等^[38]。另外,中国传统文化主张男性以事业(工作)为重,女性以家庭为重。因此,以中国被试为对象的工作—家庭促进研究显得非常迫切和必要。

4. 理顺工作—家庭问题,进一步深化工作—家庭促进研究。目前,工作—家庭问题牵涉到促进、平衡、冲突三种关系。那么,这三者之间是怎样的关系,它们的影响因素和作用机制是怎样的?换句话说,是否能找到一些共同的因素,进而更好地提升促进水平,降低冲突水平,最终使工作和家庭达到比较好的平衡状态呢?虽然有些学者探讨过这些问题(赵娜,李永鑫,2008),但答案还远远不够。

当然,还有另外一些具体问题有待进一步考察,诸如工作—家庭促进的测量工具的编制、影响因素和影响机制的进一步分析、不同文化背景中家庭概念和工作概念的重新定义等。这些都将是完善工作—家庭促进研究的非常重要的方面。

参考文献:

[1] Greenhaus, J., Beutell, N. Sources of Conflict between Work and Family Roles[J]. Academy of Management Review, 1985, (10): 76-88.

[2] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales[J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(04): 400-410.

[3] Frone M R, Russell M, Cooper M L. Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface[J]. Journal of Applied Psychology, 1992, 77(01): 65-78.

[4] Kirchmeyer, C. Perceptions of Work-to-Work Spillover: Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships[J]. Basic and Applied Social Psychology, 1992, 13: 231-249.

[5] Sieber, S. D. Toward a Theory of Role Cumulation[J]. American Sociological Review, 1974, (39): 567-578.

[6] Crouter, A. C. Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface[J]. Human Relations, 1984, (37): 425-442.

[7] Bidyadhar, S., Sahoo, F. M. Psychosocial Factors of Work-Family Linkage[J]. Psychological Studies, 1997, (42): 49-60.

[8] 赵娜, 李永鑫. 冲突、平衡与促进: 工作—家庭关系研究的历史考察[J]. 心理科学, 2008, 31(06): 1468-1470.

[9] Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., Linney, K. D. Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005, 78(02): 155-169.

[10] Hill, E. J. Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support[J]. Journal of Family Issues, 2005, 26(06): 793-819.

[11] Carlson D S, Kacmar K M, Wayne J H, Grzywacz J G. 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): 131-164.

[12] Voydanoff, P. The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-work Conflict and Facilitation[J]. Journal of Family and Economic Issues, 2005, 26(03): 395-417.

[13] Greenhaus, J. H., Powell, G. N. When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment[J]. Academy of Management Review, 2006, 31(01): 72-92.

[14] Jeffrey H, Sarah A, Jenet J, Ashley F B, Sacha L B, et al. Work-Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative exploration[J]. Academy of Human Resource Development, 2007, 9(04): 507-526.

[15] Duxbury, L. E., Higgins, C. A. Gender Differences in Work-Family Conflict[J]. Journal of Applied Psychology, 1991, 76(01): 60-74.

[16] Edwards J R, Rothbard N P. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs[J]. Academy of Management Review, 2000, 25(01): 169-192.

2000,(25):178-199.

[17] Barnett R C, Hyde J S. Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory[J]. American Psychologist, 2000,(56):781-796.

[18] Wayne, J. H., Musisca, N., Fleeson, W. Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004,(64):108-130.

[19] Wayne, J., Randel, A. E., Stevens, J. The Role of Identity and Work-Family Support in Work-Family Enrichment and Its Work-Related Consequences[J]. Journal of Vocational Behavior, 2006,(69):445-461.

[20] Hanson, G. C., Hammer, L. B. and Colton, C. L. Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2006,11(03):249-65.

[21] Siu O, L., Jia-fang L., Paula B., Chang-qin L., Arnold B. et al. Role Resources and Work-Family Enrichment: The Role of Work Engagement[J]. Journal of Vocational Behavior, 2010,(77):470-480.

[22] Joseph G. Grzywacz, Butler. The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2005,10(02):97-109.

[23] Karin P., Hans D W., Karel D W., Bert S. Work-Family Conflict and Facilitation: The Combined Influence of the Job Demand-Control Model and Achievement Striving[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2010,19(05):615-628.

[24] 唐汉瑛, 马红宇, 王斌. 工作-家庭界面研究的新视角: 工作家庭促进研究[J]. 心理科学进展, 2007,15(05):852-858.

[25] Voydanoff, P. The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation[J]. Journal of Marriage and Family, 2004,(66):398-412.

[26] Aryee, S., Srinivas, E. S., Tan, H. H. Rhythms of life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents[J]. Journal of Applied Psychology, 2005,90(01):132-146.

[27] Denise M. R., Joel F. Conflict, Facilitation, and Individual Coping Styles Across the Work and Family Domains[J]. Journal of Managerial Psychology, 2008,23(05):484-506.

[28] Brenda L., Seery E. A., Corrigan T. H. Job-Related Emotional Labor and Its Relationship to Work-Family Conflict and Facilitation[J]. Journal of Family and Economic Issues, 2008,(29):461-477.

[29] Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N. Mooijaart, A. How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2007,12(03):279-300.

[30] Grzywacz J G. Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything[J]. American Journal of Health Promotion, 2000,14(04):236-243.

[31] Grzywacz J G, Marks N F. Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2000,(05):111-126.

[32] Stephens M A, Franks M M, Atienza A A. Where Two Roles Intersect: Spillover Between Parent Care and Employment[J]. Psychology and Aging, 1997,(12):30-37.

[33] Pam A, Michael O D. Positive Effects of Nonwork-to-Work Facilitation on Well-Being in Work, Family and Personal Domains[J]. Journal of Managerial Psychology, 2008,23(03):273-291.

[34] Wayne, Julie H, Joseph G, Dawn S. C., Michele K. Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences[J]. Human Resource Management Review, 2007,17(01):63-76.

[35] Noraani M. Work-Family Facilitation and Family Satisfaction as Mediators in the Relationship between Job Demands and Intention to Stay[J]. Asian Social Science, 2011,7(06):142-153.

[36] Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, M., Wayne, J. Work-family facilitation: A Multilevel Perspective on the Synergies Between Work and Family[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2007,(80):559-574.

[37] 张伶. 基于资源获取发展观的工作-家庭促进研究[J]. 南开学报(哲学社会科学版), 2010,(03):127-134.

[38] 杨国枢. 中国人的心理与行为: 本土化研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.

(责任编辑: 周杰)