

文章编号:1002-980X(2007)08-0011-03

# 工作和家庭关系研究的新思路

## ——工作-家庭丰富研究综述

黄逸群, 潘陆山

(浙江大学 管理学院, 杭州 310058)

**摘要:**近年来对工作家庭相互之间关系的研究不仅仅关注工作家庭间的冲突,而且越来越重视工作和家庭的相互积极作用,从更加辩证的角度考察工作和家庭之间的相互作用。本文对工作家庭丰富的研究进行了回顾与总结,并对未来的研究提出建议。

**关键词:**工作-家庭冲突;工作-家庭丰富;角色积累

**中图分类号:**F270

**文献标志码:**A

### 1 前言

工作和家庭是人们生活中两个最重要的领域,两者之间有着密切的联系。人的社会属性与家庭属性之间的相互影响,是人力资源管理中的一个重要问题。

过去25年,许多学者对工作和家庭生活之间的相互作用进行了充实的研究,从多种途径解释工作和家庭角色之间相互关联。以往研究对工作家庭冲突较为关注,工作家庭丰富相比而言没有受到重视。不过近年来许多学者对工作家庭问题的研究更多从系统和整体的角度去看,越来越重视对工作和家庭相互影响的积极的方面。本文将对工作家庭丰富的相关研究进行总结,并对未来研究进行展望。

### 2 工作家庭丰富的概念

Frone等人指出工作家庭丰富这一领域的概念构思和实证并不充分<sup>[1-2]</sup>,甚至在学术用语上也存在分歧。例如,除了工作家庭丰富<sup>[3]</sup>,对于工作家庭的积极作用还有促进<sup>[1]</sup>、积极溢出<sup>[4-5]</sup>等多种提法,早期也有相似的概念——角色累积<sup>[6]</sup>和扩展假设<sup>[7]</sup>。1974年,Siebert提出角色累积的四种回报:

角色特权;整体身份安全感;身份提升;个性丰富与提升<sup>[6]</sup>,并指出在一个领域的积极投入为另一领域成就的提高提供了资源。这些观点都反映了工作家庭丰富的核心要素——资源协同,无论不

同学者各自的视角如何,但是研究者们都是把资源的产生作为丰富机制的核心驱动力<sup>[4]</sup>。Greenhaus和Powell总结以往观点,把工作家庭丰富定义为从工作(家庭)的经验获得的资源可以被用来提升家庭(工作)体验的程度<sup>[2]</sup>。

在工作家庭背景下,多角色参与(角色累积)主要通过三种方式对个体产生积极的结果产出:工作经历和家庭经历对个体幸福感的附加效应<sup>[7]</sup>。参与工作和家庭角色对个体在某一角色上经历的沮丧、忧虑的缓冲减轻作用<sup>[6]</sup>。一个角色上的体验和经历对其它角色的经历和结果产出的积极作用<sup>[8]</sup>,Siebert也指出一个角色所需的资源很可能通过社会关系副产品的形式重新投入到其它角色当中,例如,第三方推荐、关系、内隐技巧等<sup>[6]</sup>。此外,个体多角色的积累使个体的个性加以提升和丰富,从而对所有的角色产生积极的作用<sup>[2]</sup>。

### 3 工作家庭丰富的测量

Kirchmeyer根据Siebert提出的角色累积的四种回报,开发了15个项目的量表<sup>[3]</sup>,由于Siebert所说的回报反映了加成效应(角色特权)以及缓冲效应,所以Kirchmeyer开发的项目并没有对所有Greenhaus提出的工作家庭丰富内容进行评价。Grzywacz及其同事用6个项目对工作家庭丰富进行测量,其中3个项目评价工作对家庭丰富3个项目评价家庭对工作丰富<sup>[4]</sup>,同时,Wayne等人的量

收稿日期:2007-04-13

基金项目:国家自然科学基金重点项目(70232010);教育部高等学校博士点专项科研基金(20020335084)

作者简介:黄逸群(1979—),女,山西太原人,浙江大学管理学院博士研究生,主要从事人力资源管理、组织行为学研究。

表包括了 8 个问题,分别用 4 道题目对两个方向的丰富进行评价<sup>[9]</sup>。所有这些测量项目,都体现了一致的工作家庭丰富观点,都对一种角色上的经历对其他角色的经历或结果产生的积极作用进行了评价。而 Hanson 等人在他们的研究中区分了两种不同类型的丰富内容: 工具性丰富(技能、能力、价值观在其它角色上的有效应用); 感情性丰富(情感、情绪从一个角色转移到其它角色当中)<sup>[10]</sup>。Ruderman 在他的研究中,对女性管理者进行开放式访谈,对关于个人生活对职业生活的影响的方面和维度进行编码,分为六个方面: 人际技能; 心理收益; 情感支持和建议; 多任务处理; 个人兴趣和背景; 领导力<sup>[11]</sup>。还有 Tompson 和 Werner 的研究比较有特色,他们把冲突和丰富(他们叫做 facilitation)作为一个连续区间的两极来进行评价<sup>[12]</sup>。

对工作家庭丰富的各种测量与评价从不同角度与侧面反映了工作丰富的内容和含义,但是缺乏对工作家庭丰富整体的评价与测量。并且 Greenhaus 和 Powell 指出工作家庭丰富和工作家庭冲突一样也是双向的,所以需要在两个方向上进行测量,同时还指出,对工作家庭丰富的知觉应该不仅仅是对焦点人物的信息采集,还需要对在个体工作和家庭环境中的其它人进行采集<sup>[2]</sup>。应建立对整体工作家庭丰富的测量以确定哪些因素是对整体丰富最有贡献的。

## 4 工作变量、家庭变量间的丰富关系研究

一些研究者对工作领域的变量与家庭领域某些变量的相互关系进行了研究。虽然不是所有的研究都是关注工作家庭丰富本身,但是都在一定程度上反映了某一个角色的经历和结果产出对另一角色的经历和结果产出的积极作用。例如,从工作中获得的收入被发现与婚姻质量与幸福感的几个指标相关<sup>[5,7]</sup>;支持性的、弹性的工作环境与在家庭领域的行为和结果正相关<sup>[5,13-14]</sup>;社会网络活动和同事的接受度与子女的表现的正相关在女性当中更为显著<sup>[13]</sup>;工作满意度和家庭满意度、积极的父母抚育行为或是子女的良好表现之间的正向关系体现了与工作有关的情感对家庭生活的积极作用;家庭的社会支持、婚姻和子女对职业生涯成功、职业生涯发展、工作满意度的积极作用<sup>[5,13,15]</sup>。

上述研究由于大部分都是横截面数据,所以并不能说明因果关系,但还是可以从中看到一种角色对另一角色潜在的积极的作用。在对工作家庭丰富

作用验证的基础上,少数研究开始关注于工作家庭丰富作为一个整体变量与相关的个人、组织、家庭因素之间的相互关系。例如,组织支持、工作心理卷入程度、个性特征、人际风格等作为前因变量对工作家庭丰富的影响<sup>[2-3,9]</sup>,但是已有研究并没有从理论焦点出发对产生工作家庭丰富作用的变量作系统、全面地研究。关于工作家庭丰富对工作或家庭领域的结果变量的影响的研究也很不充分,对于工作家庭丰富与工作绩效之间的关系还不明确,不过 Wayne 等人发现工作家庭丰富和自我报告的工作努力之间存在正向积极的关系,而工作努力可能是高工作绩效的重要因素<sup>[9]</sup>。

## 5 工作家庭丰富机制研究

总的来说,前述工作家庭丰富的研究都一定程度上支持了工作经历对家庭经历存在丰富的效应,家庭经历对工作经历也存在丰富的效应。但是,我们还是不清楚某一角色的经历是如何提升其它角色的经历和结果产出的。例如,为什么复杂的、具有挑战性的工作与婚姻质量有积极的关系?支持性的工作或婚姻环境是如何提升其它角色的生活质量的?研究者们还没有系统地考察可能的跨角色关系的中介或缓冲变量。

### 5.1 Greenhaus 和 Powell 的工作家庭丰富机制模型

为了了解丰富的作用和机制过程,Greenhaus 和 Powell 从多角色参与和资源共享与转移的角度提出一个工作家庭丰富机制的理论模型(如图 1 所示)<sup>[2]</sup>。该模型识别了五种可以促进工作家庭丰富的工作和家庭资源,并且特别指出了两种促进工作家庭丰富的途径,提出了几个决定某一角色的资源最可能丰富其它角色的生活质量的条件的缓冲变量。

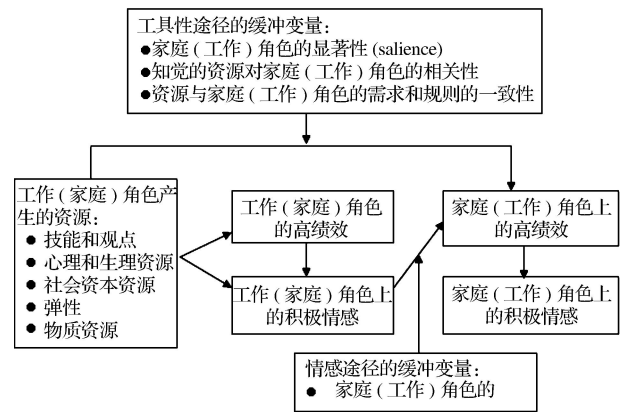


图 1 工作家庭丰富模型

这一模型对工作家庭丰富研究的理论发展作出了重要贡献,但是这一工作家庭丰富模型还没有实证支持。对此模型的验证需要在必要的测量工具的开发和效度验证之后,所以建立较为成熟的对工作家庭丰富的整体测量和评价,并且在已有文献的基础上进一步开发和修正一些缓冲变量的测量,进而对模型进行实证检验,都是今后研究的重要内容。

## 5.2 跨边界视角下的工作家庭丰富的机制

跨边界视角为工作家庭的相互作用机制提出了一个很好的视角。Nipper - Eng 识别出两种类型的“边界工作”: 边界设置,工作和家庭间边界的设置和保持; 边界穿越,个体在两个角色之间来回转移。他提出角色关系的一个连续体是从结合到分离<sup>[17]</sup>。当边界是弹性的和可渗透性的,个体的角色认同在两种角色上是一致的,两种角色相互结合;而角色边界缺乏弹性和可渗透性时,两种角色的角色认同差异较大时,两种角色是相互分离的<sup>[18]</sup>。未来的研究应该关注个体是否在与高角色分离有关的刚性边界中获得较少特定资源和积极情感,而在高角色结合的弹性边界上获得较多资源和积极情感,从而对工作家庭丰富产生的机制作出解释。

## 6 未来研究的展望

回顾以往研究,我们发现工作家庭丰富作为对工作家庭相互作用关系的重新思考,对以往单一关注工作家庭冲突的视角是一种有益的修正和补充,但目前来看这一领域的研究还很不充分,需要做多方面理论驱动的深入研究。

未来的研究应该关注个体、家庭、组织等多方面的因素对工作家庭丰富的影响作用。在个体层面上,对角色特征和个性特征对资源生成的影响进行探究,一个角色的结构和支持性人际关系的存在可能会影响该角色的资源生成;同样地,个性特征,例如,具有前摄性的个体更可能为了他们期望承诺的角色的活动去培养技能、接收信息和社会支持、寻求时间弹性,并且将一个角色上的资源运用到其它角色当中去;不同人群的比较研究,例如,工作家庭丰富作用的性别差异研究,因为男性和女性一直以来在工作和家庭生活的经历和关系存在很大差异<sup>[15]</sup>,在工作家庭丰富的体验上也很不同<sup>[2]</sup>,目前对工作家庭丰富的性别差异的研究还很有限,且现有研究结果并不一致,对男女性经历丰富的水平是否存在差异(如果存在差异,为什么)有必要更多的理解。组织、家庭对工作家庭丰富的影响也值得研究。因

为许多工作家庭关系是有意识的意图的结果,问题解决方式、婚姻辅导、同事支持等都可能有助于个体明白丰富的价值、发展整体技能和视角以利于丰富作用的发生。

目前关于工作家庭丰富和工作绩效之间关系的实证研究很缺乏,明确工作家庭丰富与工作绩效关系的研究对于工作家庭丰富研究具有积极的意义。除了对角色相关的效应和整体结果产出的主效应的研究,对丰富与冲突的交互效应对结果产出的影响也应该受到重视。多角色参与可能对个体既有益也有害,未来的研究应该对什么条件下对多角色参与的促进丰富作用强于对冲突的促进进行深入探索。

对工作家庭丰富和工作家庭冲突之间关系的研究今后依然是一个关注焦点。先前的研究发现二者之间的关系较弱或是发现的关系存在不一致的结果,可能是因为来源于不同资源的丰富与冲突之间的关系不同<sup>[19]</sup>,所以很有必要对预测差异的预测变量作理论驱动的研究。

## 参考文献

- [1]FRONE M R. Work - Family Balance[M]. In: Quick, J. C. & Tetrick, L. E. Handbook of Occupational Health Psychology. Washington, DC: American Psychological Association. 2003:143 - 162.
- [2]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: 72 - 92.
- [3]KIRCHMEYER C. Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources[J]. Human Relations, 1992a, 45: 775 - 795.
- [4]GRZYWACZ J G. Work - family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? [J]. American Journal of Health Promotion, 2000, 14: 236 - 243.
- [5]VOYDANOFF P. Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships[J]. Human Relations, 2001, 54: 1609 - 1637.
- [6]SIEBER S D. Toward a theory of role accumulation[J]. American Sociological Review, 1974, 39: 567 - 578.
- [7]BARNETT R C, HYDE J S. Women, men, work, and family[J]. American Psychologist, 2001, 56: 781 - 796.
- [8]MARKS S R. Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment[J]. American Sociological Review, 1977, 42: 921 - 936.
- [9]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.

(下转第 38 页)

- ry, 1990, 36:961 - 1005.
- [8]陈基明. 小波分析基础[M]. 上海:上海大学出版社,2002.
- [9]汤志伟,符萍. 基于小波神经网络的信息系统综合评价模型[J]. 电子科技大学学报,2005,5(34):672 - 675.

- [10]金长泽. 模糊数学及其应用[M]. 长春:吉林大学出版社, 1991.
- [11]宋如顺. 基于小波神经网络的多属性决策方法及应用[J]. 控制与决策,2000,6(15):765 - 768.

## Fuzzy Synthetic Evaluation for Technologic Innovation Capability of an Enterprise based on Wavelet Neural Network

WANG Ke-liang, YANG Li

(Dept. of Economy Management, Anhui University of Science and Technology, Huainan Anhui, 232001, China)

**Abstract :** In this paper, on the basis of analyzing technologic innovation capability system of an enterprise, we build technologic innovation capability evaluation index system and propose wavelet neural network based integrated evaluation method, and ANN training samples were got by Fuzzy synthetic evaluation. The result shown by the simulation that the method was effective and veracity for synthetic evaluation for technologic innovation capability, and can provide a new model for evaluation research of technologic innovation capability.

**Key words :** technologic innovation capability; wavelet neural network; fuzzy synthetic evaluation

(上接第 13 页)

- [10]HANSON G C, COLTON C L, HAMMER L B. Development and validation of a multidimensional scale of work - family positive spillover[C]. Paper presented at the 18th Annual Meeting of SIOP, Orlando, 2003.
- [11]RUDERMAN M N, OHLOTT P J, PANZER K, KING S N. Benefits of multiple roles for managerial women[J]. Academy of Management Journal, 2002, 45: 369 - 386.
- [12]TOMPSON H B, WERNER J M. The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model[J]. Journal of Management, 1997, 23:583 - 601.
- [13]FRIEDMAN S D, GREENHAUS J H. Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices[M]. New York: Oxford University Press, 2000.
- [14]PARASURAMAN S, PUROHIT Y S, GODSHAL K V M, BEUTELL N J. Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being[J]. Jour-

nal of Vocational Behavior, 1996, 48: 275 - 300.

- [15]GREENHAUS J H, PARASURAMAN S. Research on work, family, and gender: Current status and future directions[M]. In: Powell, G. N. Handbook of gender and work. Newbury Park, CA: Sage: 1999, 391 - 412.
- [16]ROTHBARD N P. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles[J]. Administrative Science Quarterly, 2001, 46: 655 - 684.
- [17]NIPPERT - ENG C E. Home and work: Negotiating boundaries through everyday life[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
- [18]ASHFORTH B E, KREINER G E, FUGATE M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions[J]. Academy of Management Review, 2000, 25: 472 - 491.
- [19]GRZYWACZ J H, MARKS N F. Family, work, work - family spillover, and problem drinking during midlife[J]. Journal of Marriage and the Family, 2000a, 62: 336 - 348.

## A New Perspective of Relationship between Work and Family

—A review of researches on work-family enrichment

HUANG Yi-qun, PAN Lu-shan

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

**Abstract :** A series of research showed rethink of relationship between work and family, more dialectically. Based on the state-of-art of work-family enrichment, we presented the new trend of this topic and give some suggestions on future study.

**Key words :** work-family conflict; work-family enrichment; role accumulation

(上接第 30 页)

## Research on the Risk of Logistics Outsourcing under Supply Chain Management

LI Guang

(School of Management, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu Anhui 233041, China)

**Abstract :** This article uses transaction cost theory, principal-agent and supply chain management theory, to analyze the risk of logistics outsourcing. At the same time the article put forward to four stage model about the risk of logistics outsourcing and avoidance measures about the risk of logistics outsourcing.

**Key words :** supply chain management; logistics outsourcing; analysis of risks; avoidance measures