

工作渗透家庭对员工主动性的影响

——自我损耗的“遮掩作用”

李育辉,陈佳颖,唐子玉,李楠楠

(中国人民大学劳动人事学院,北京 100872)

摘要:基于资源保存理论,通过收集 245 份领导与员工的配对数据,探讨家庭边界渗透对员工主动性行为的影响,以及自我损耗和员工正念在其中的作用。结果显示:家庭边界渗透对员工主动性行为有正向影响;这一正向影响受到员工自我损耗的“遮掩”,即家庭边界渗透对员工主动性行为存在正向作用的同时,会由于员工自我损耗导致这一正向作用被削弱;与此同时,这一“遮掩”过程会受到员工正念水平的负向调节,当员工正念水平高时,自我损耗的“遮掩效应”会降低。

关键词:家庭边界渗透;自我损耗;主动性行为;正念;遮掩效应

DOI:10.13956/j.ss.1001-8409.2025.04.11

中图分类号:F272.92;C913

文献标识码:A

文章编号:1001-8409(2025)04-0077-06

The Impact of the Permeability of Work into the Family Sphere on Employee Proactive Behavior: The Suppressing Effect of Ego Depletion

LI Yu-hui, CHEN Jia-ying, TANG Zi-yu, LI Nan-nan

(School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872)

Abstract: Drawing on the conservation of resources theory, this paper collected 245 matching data of leaders and employees, and the results showed that family boundary permeability has a positive effect on employee proactive behavior. This positive effect is suppressed by employee ego depletion, that is, family boundary permeability has a positive effect on employee proactive behavior but also leads to the decrease of employee proactive behavior by causing ego depletion. In addition, this suppression process is moderated by employees' level of mindfulness. When employees' level of mindfulness is high, the suppressing effect of ego depletion is mitigated.

Key words: family boundary permeability; ego depletion; proactive behavior; mindfulness; suppressing effect

移动数字技术的普及和工作及时性要求的增高使得员工在家中处理工作事务的现象变得普遍,这种家庭边界被工作突破,在家也需要思考工作问题,或者收到、处理与工作相关信息、事务的现象,就是家庭边界渗透^[1,2]。

先前研究指出,一方面,家庭边界渗透会导致员工心理上难以脱离工作,家庭事务与工作事务相互干扰,造成工作-家庭冲突、幸福感下降等负面效果^[3-6]。另一方面,研究发现家庭边界渗透具有积极的一面,例如促使工作资源与家庭资源相互转化和支持,实现工作-家庭互相增益,提高员工工作满意度等^[5,7]。VUCA时代背景下,企业面临的严峻竞争环境迫使企业依靠员工的积极主动以应对环境的变化,因而期望家庭边界渗透能够让员工得以更及时地响应工作,充分发挥主动性。

那么,家庭边界渗透对于员工的工作主动性行为的影响究竟是积极抑或消极,这种影响又是如何发生的?回答这一系列问题在家庭边界渗透日趋普遍,以及主动性行为日益重要的背景下具有重要意义。

本文认为,一方面,员工在家处理工作相关的事务,得以为工作提供部分家庭资源,如更长的可用时间、自主性、放松的氛围等等^[8,9],这些有利于员工以更积极的状态投入到工作当中,提供了员工发挥主动性的空间,对员工工作主动性行为有正向影响。另一方面,家庭资源的挪用致使员工难以维持良好的家庭环境^[3]。而良好的家庭环境往往是员工恢复能量的重要场景,因而工作消耗的精力难以得到快速恢复和补充,会逐渐引起员工自我损耗。自我损耗的个体无法提供支持主动性的后继资源^[10,11],因此会“遮掩”部分家庭边界渗透对员工

收稿日期:2023-12-06

基金项目:国家自然科学基金项目(72371242)

作者简介:李育辉(1978—),女,湖北襄阳人,博士、教授、博士生导师,研究方向为人力资源管理与组织行为(通讯作者);陈佳颖(1992—),女,蒙古族,内蒙古呼和浩特人,博士研究生,研究方向为人力资源管理与组织行为;唐子玉(1995—),女,四川合川人,硕士研究生,研究方向为人力资源管理;李楠楠(1995—),女,辽宁凤城人,硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

主动性行为的正向作用。此外,上述过程会受到员工正念水平的影响。正念是员工能否不对围绕自身发生的事件、经历做出过多评判的程度^[12]。当工作渗透家庭,造成资源在工作、家庭中的再分配时,高正念的个体能够更加包容地接纳现状,不过多纠结于这一情境的对错,从而能够减少在家庭边界渗透中认知和情绪资源的过度消耗,在一定程度上缓解由于自我损耗带来的后续行为控制资源不足的情况^[13],由此降低自我损耗在家庭边界渗透和员工主动性行为之间的遮掩作用。综上,本文提出,家庭边界渗透对于员工工作主动性行为整体上具有正向影响,但是这种正向作用会在一定程度上受到自我损耗的“遮掩”,也即出现遮掩效应。同时,这一遮掩效应会受到员工正念水平的调节。

本文基于资源保存理论,探索家庭边界渗透与员工主动性行为之间的关系,以及自我损耗的遮掩效应和员工正念的调节作用。主要贡献有以下三点:第一,通过明晰家庭边界渗透与员工主动性行为之间的“两面性”关系,进一步理解家庭边界渗透对员工主动性行为的影响。第二,揭示了自我损耗在家庭边界渗透与员工主动性行为关系中的“遮掩效应”,拓展了对家庭边界渗透的潜在消极影响,以及积极一面凸显不足的理解。第三,引入正念这一积极心理特征,分析其在家庭边界渗透影响主动性行为关系中的调节作用,明晰了家庭边界渗透影响员工主动性行为的边界机制。

1 理论基础与研究假设

1.1 家庭边界渗透与员工主动性行为

Clark在提出工作家庭边界理论时指出,个体在工作 and 家庭两个领域遵从着不同的思维模式、行为模式以及规则,并且在这两个领域之间创造、保持和维护着边界^[14]。渗透性是刻画边界特征的一个重要属性,具体指一个领域的元素能够浸入到另一个领域的程度^[15]。具体到工作和家庭的情境中,则是指工作和家庭领域互相容纳与吸收之间角色的程度^[16]。边界渗透具有方向性,本文主要考察工作对家庭边界的渗透(亦称家庭边界渗透),即个体在家庭领域中允许把工作角色进行整合的程度^[1]。

主动性行为是旨在改善环境或自身、由自我驱动的预见性行动^[17]。Parker, Bindl 和 Strauss指出个体实施主动性行为有3个重要的前提:“能做(Can Do)”“有理由做(Reason to)”以及“有精力做(Energized to Do)”^[18]。资源保存理论指出,个体从事积极行为需要消耗资源,而家庭边界渗透意味着家庭领域的资源亦可服务于工作,即工作上拥有了更多可用资源,这就为员工实施工作主动性行为提供了资源基础,即个体“能够”从事主动性行为。与此同时,个体总是倾向于培养和建构更多资源,当有充分可用资源时,个体会将资源进行投资,以期形成资源的螺旋上升。鉴于工作是个体保障生活、建构社会资源的重要路径,因而个体会愿意将更多资源投资在工作领域,以更为积极主动的行为增加获取未来职业资源的可能。此外,资源保存理论指出,资源损失威胁也会促使个体积极投资资源以获取新的资

源。家庭边界渗透使得个体面临家庭资源损失威胁,根据资源保存理论,个体在这种压力的推动下会选择利用现有资源投入到工作中以期获取新的资源来弥补家庭资源的损失^[19]。所以综上所述,个体有“理由”从事主动性行为。最后,家庭边界渗透打破了时间和地点的限制,能够增加员工处理工作的灵活性和自主性^[8],提高员工对工作的控制感,这有助于降低员工在工作场所的不确定性,同时有更多自我调节的空间,恢复在工作中积累的负面情绪,由此有“精力”从事更多主动性行为。因此,本文提出假设:

H1:家庭边界渗透对员工主动性行为有正向影响。

1.2 自我损耗的遮掩效应

遮掩效应(Suppressing Effects)是间接效应模型中的一种,具体表现为间接效应的方向与直接效应相反,导致总效应被遮掩^[20,21]。主动性行为是以未来为导向、自我驱动的行为^[22]。自我损耗则指自我在采取一些需要投入控制资源的行动后,个体自我控制的能力会被消耗,并难以继续执行其他需要自我控制活动的状态^[10]。家庭边界渗透虽然为工作带来了更多可支配资源,但资源的有限性决定了家庭资源向工作倾斜的同时,个体处理家庭事务和扮演家庭角色所需的资源就会不足。在缺少足够心理能量履行家庭事务时,自我损耗就会发生^[11]。与此同时,员工要同时维持工作与家庭两个领域的平衡,而工作与家庭有着不同的规则和思维,这会增大员工处理事务和解决问题的挑战^[23],因此需要消耗更多的自我控制资源,容易造成自我损耗^[24]。且执行主动性行为的前期过程是一个从想法产生到调节注意力、情绪和分配资源等不断评估、判断及决策的过程^[17,25],这些都需要调动自身的控制资源,因而会不断消耗自我控制资源,造成自我损耗。此外,远离工作情境的家庭生活是员工恢复心理资源的重要途径。当工作渗透进家庭时,员工就无法真正意义上脱离工作情境,也就难以恢复在工作中消耗的心理资源,长此以往,容易造成补充资源不足以弥补消耗资源的情况,引发自我损耗^[6]。

自我损耗会进一步导致后续资源和能量的供应不足,影响自我控制行为,以至于自我驱动力受限^[26],难以继续维持主动性行为。与此同时,虽然立足于资源保存理论可以推断个体因为工作渗透家庭之后的资源可用性和控制感提高而从事主动性行为,然而资源保存理论的损失优先原则同时指出,个体对资源损失的敏感度会大于对资源收益的关注度。因而,当工作渗透家庭时,员工为了避免家庭资源的持续损失和消耗,也会降低对工作主动性的资源投入^[27]。加之主动性行为是着眼于未来的积极行为,自我损耗会导致个体情绪消极,以至于对未来预期变得悲观^[28]。此时个体对于这种以未来为导向的、有利于长期收益、而短期未必能够见到成效的行为就会持有更多消极态度,感知的风险也会增高,因而施行主动性行为的意愿会降低,即“遮掩”了家庭边界渗透对员工工作主动性的正向影响。综上,本文提出假设:

H2:自我损耗在家庭边界渗透与主动性行为之间存在遮掩效应。

1.3 正念的调节作用

正念是集中注意力于当下,且不加评判的状态^[12,29]。不评判意味着面对无论好坏,抑或是否想要的事件、经历和情绪等都能够以平和的心态接纳和对待^[30],不会过度消耗认知资源和情绪资源。在由于工作渗透家庭边界导致的自我损耗发生后,拥有高水平正念的个体不会对当下的负面情绪或者体验进行批判,而是以包容和接纳的态度面对,因此能够有效缓解个体因为应对自我损耗这一压力情境而产生进一步的认知资源和情绪资源的消耗,成功留住更多资源用于自我调节。与此同时,高正念的个体不会对现状追究到底、对自身过多苛责,这就减少了个体对负面事件的体验,帮助个体更快地脱离由于自我损耗导致的负面情绪^[13,31]。进一步地,这可以为个体已损失的心理能量留下充足的恢复空间,使得个体能够及时缓解因为自我损耗而导致的后续资源和能量供应不足的问题,从而能够有效削弱自我损耗对主动性行为的负面影响。此外,个体负面情绪的降低还有利于提高对未来的乐观预期,因而可以驱动个体积极践行以未来为导向的主动性行为^[28]。相反地,正念水平低的员工会纠结于负面体验以及自身情绪的对与错,加重认知负担,过度消耗认知资源,同时也占据了可以用于恢复资源的空间,从而无法有效恢复控制资源,不利于自我控制行为的投入。与此同时,对负面体验的过于关注也加剧了个体的消极情绪,使个体的态度更为悲观^[32],从而不愿意对未来导向的行为投入更多资源,会减少主动性行为。由此,个体正念水平越高,自我损耗对主动性行为的遮掩作用就越弱。本文提出假设:

H3:员工正念在自我损耗与主动性行为间起负向调节作用。当员工正念水平越高时,自我损耗的遮掩效应越弱;当员工正念水平越低时,自我损耗的遮掩效应越强。

1.4 被调节的间接作用

基于上述自我损耗的间接作用和正念的调节作用假设,本文进一步提出被调节的间接作用假设,即自我损耗在家庭边界渗透与工作主动性行为之间的间接效应受到个体正念水平的影响。具体而言,对于正念水平高的个体,对负面体验不加以批判可以减少个体认知和控制负担,进而减缓自我损耗造成的对后续行为控制资源不足的情况。同时,高正念的个体能够更为积极地看待当前经历的事件,从而对未来持有乐观预期,因而可以缓和由于自我损耗而导致的悲观态度^[33],进而有效抵御家庭边界渗透通过自我损耗产生的对员工主动性行为的负面影响。相反,正念水平低的员工会对负面体验进行过多评判,以至于因为家庭边界渗透而造成的自我损耗难以得到及时恢复,甚至由于消极体验引起的不良情绪还会被个体放大,进而消耗更多认知资源和控制资源,并对未来更为悲观,从而不愿也无力从事更多主动性行为。由此,由于家庭边界渗透而引起的自我损耗的消极影响会被强化,更易导致个体减少主动性行为。综

上,提出假设:

H4:正念调节了家庭边界渗透通过自我损耗影响主动性行为的间接作用。

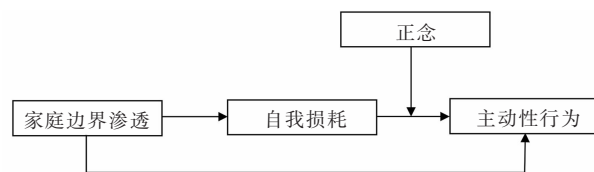


图1 理论模型

2 研究方法

2.1 研究对象

本文采用员工自评与领导他评相结合的方法,以便尽可能避免共同方法偏差的影响。其中家庭边界渗透、正念、自我损耗采取员工自评的方式,员工主动性行为采取由领导评价的方式。本文共收回253份配对的样本数据,在清理存在缺失值和异常值的问卷后,最终保留245份有效调查问卷,有效回收率为96.84%。其中,男性员工占64.50%,40岁及以下的样本占比为85.30%,教育程度以本科及以上为主,占样本总量的83.70%,59.60%为工作6至15年的员工。

2.2 研究工具

本文量表均为经过广泛检验的成熟量表,英文量表严格采取了“翻译-回译”的方式,最大程度地契合了国内语境和表达习惯,避免出现理解偏差。

家庭边界渗透。改编自Hecht和Allen^[34]编制的量表,选取了因子载荷最高的3项正向题项,并去掉在中文语境下内容重复的干扰项,由员工自评。例如“我在家休息时,经常收发工作相关的信件”等。本文中该量表的Cronbach's α 系数为0.743。

自我损耗。采用Lin和Johnson^[35]编制的量表,共有5个题项,由员工自评,例题如“我感觉筋疲力尽”。本文中该量表的Cronbach's α 系数为0.898。

主动性行为。采用Griffin和Parker^[36]编制的量表,共9题,由领导进行评价。例如“员工会主动改善本职工作”。本文中该量表的Cronbach's α 系数为0.932。

正念。采用Baer等^[37]编制的五因素正念觉知量表(FFMQ)中的“不批判体验”分量表中的反向题项,共8题,由员工自评。例如“我认为我的一些想法是异常的、不好的;我不应该那样想”等。本文中该量表的Cronbach's α 系数为0.866。

控制变量。选取性别、年龄、教育程度和工作年限作为控制变量。

3 分析结果

3.1 描述性统计

本文各变量的均值、标准差及相关系数见表1。结果显示,家庭边界渗透与员工工作主动性行为显著正相关($r=0.297, p<0.01$)。家庭边界渗透与自我损耗正相关($r=0.270, p<0.01$)。员工的自我损耗与工作主动性行为负相关($r=-0.165, p<0.01$)。

表 1 相关变量的均值、标准差与相关性分析

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. GENDER	1.360	0.480							
2. AGE	3.870	0.849	-0.137 *						
3. EDU	4.020	0.741	-0.175 **	-0.060					
4. YEAR	2.550	1.150	-0.138 *	0.775 **	0.018				
5. FBP	3.376	0.826	-0.200 **	0.101	0.188 **	0.082			
6. ED	2.823	0.860	-0.193 **	0.103	-0.001	-0.023	0.270 **		
7. MD	3.331	0.658	-0.124	0.039	-0.040	-0.056	0.166 **	0.510 **	
8. PB	3.968	0.613	-0.053	0.121	0.091	0.109	0.297 **	-0.165 **	0.092

注: N=245; GENDER 为性别, AGE 为年龄, EDU 为教育程度, YEAR 为工作年限, FBP 为工作家庭渗透, ED 为自我损耗, PB 为主动性行为, MD 为正念; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

3.2 验证性因子分析

本文使用验证性因子分析检验模型的结构效度, 结果如表 2 所示。可以看出, 家庭边界渗透、自我损耗、主动性行为和正念的四因素模型的拟合指标良好 (RMSEA

$= 0.078 < 0.08$, CFI = 0.918 > 0.9 , TLI = 0.904 > 0.9 , $\chi^2/df = 2.507 < 3$), 且比其他备择模型 (三因子、二因子和一因子模型) 具有更好的拟合效果。由此可见, 本文模型具有良好的结构效度。

表 2 验证性因子分析

模型	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA	SMAR
四因素模型 (FBP; ED; PB; MD)	366.024	146	2.507	0.904	0.918	0.078	0.069
三因素模型 (FBP + ED; PB; MD)	569.552	149	3.822	0.820	0.844	0.107	0.104
二因素模型 (FBP + PB; ED + MD)	913.388	151	6.049	0.679	0.716	0.144	0.134
单因素模型 (FBP + ED + PB + MD)	1649.437	152	10.852	0.373	0.443	0.201	0.166

注: FBP 为工作家庭渗透, ED 为自我损耗, PB 为主动性行为, MD 为正念; “+”号表示两个因子合并

3.3 假设检验

本文使用层次回归方法, 利用 SPSS25.0 和 Process3.0 对提出的研究假设依次进行检验。家庭边界渗透对员工主动性行为的主效应检验结果具体见表 3。在控制了性别、年龄、教育水平和工作年限的作用基础上, 模型 4 结果显示, 家庭边界渗透对员工主动性行为有显著正向影响 ($\beta = 0.283$, $p < 0.001$), H1 得到支持。

自我损耗在家庭边界渗透与员工主动性行为之间的遮掩效应检验结果如表 3 所示。本文参考温忠麟和叶宝娟^[20,1,2]提出的间接效应检验流程进行逐步分析, 具体地, 当自我损耗的间接效应和家庭边界渗透对主动性行为的直接效应都显著时, 需要进一步判断间接效应和直接效应

的方向, 如果间接效应与直接效应的方向相同, 则自我损耗在家庭边界渗透与主动性行为之间起中介效应, 如果方向相反, 则自我损耗起到了遮掩效应。模型 2 结果显示家庭边界渗透对员工自我损耗有显著正向影响 ($\beta = 0.245$, $p < 0.001$), 模型 5 结果显示, 自我损耗对员工主动性行为有显著负向影响 ($\beta = -0.279$, $p < 0.001$), 由此, 自我损耗的间接效应显著。进一步地, 结合模型 5 和模型 4 可以看出, 家庭边界渗透对员工主动性行为的直接效应正向显著 ($\beta = 0.352$, $p < 0.001$), 与自我损耗的间接效应方向相反, 且大于家庭边界渗透对员工主动性行为的总效应 ($\beta = 0.283$), 由此可以判断, 自我损耗在家庭边界渗透与员工主动性行为之间的遮掩效应, H2 得到支持。

表 3 间接效应模型的多元阶层回归分析

	自我损耗			主动性行为			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
性别	-0.193 **	-0.154 *	-0.019	0.026	-0.017	-0.056	-0.071
年龄	0.284 **	0.256 **	0.106	0.074	0.145	0.161	0.121
教育程度	-0.013	-0.054	0.094	0.046	0.031	0.091	0.098
工作年限	-0.269 **	-0.262 **	0.023	0.032	-0.041	-0.029	0.007
家庭边界渗透		0.245 ***		0.283 ***	0.352 ***		
自我损耗					-0.279 ***	-0.193 **	-0.389 ***
正念							0.270 ***
CED × CMD							0.225 ***
F	4.696 **	7.032 ***	1.525	5.269 ***	7.962 ***	3.013 *	5.906 ***
R ²	0.073 **	0.128 ***	0.025	0.099 ***	0.167 ***	0.059 **	0.149 ***
ΔR^2		0.056 ***		0.074 ***	0.068 ***		0.089 ***

注: N=245; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; CED 为中心化后的自我损耗变量值, CMD 为中心化后的正念值; 表中系数均为标准化值

本文采用 SPSS25.0 进行层次回归分析,探讨正念在自我损耗与员工主动性行为之间的调节作用,结果见表 3。模型 7 结果显示,正念对自我损耗与主动性行为的关系起负向调节作用($\beta = 0.225, p < 0.001$),调节效应如图 2 所示。进一步的简单斜率分析表明,在员工正念水平高的情况下,自我损耗对员工主动性行为的负向作用较弱($b = -0.143, t = -2.623, p < 0.01$);在员工正念水平低的情况下,自我损耗对员工主动性行为的负向作用较强($b = -0.413, t = -5.501, p < 0.001$)。由此可见,正念对自我损耗的遮掩效应具有削弱作用,H3 得到支持。

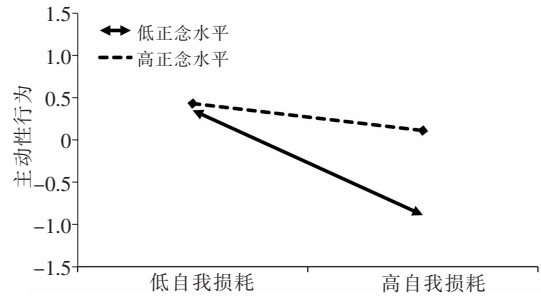


图 2 正念的调节作用

进一步地,本文运用 Bootstrap 方法检验被调节的间接作用是否显著,结果如表 4 所示。当员工正念水平高的时候,自我损耗的间接效应值为 -0.053 ,95% 置信区间为 $[-0.100, -0.021]$,不包含 0;当员工正念水平低的时候,自我损耗的间接效应值为 -0.109 ,95% 置信区间为 $[-0.195, -0.046]$,不包含 0。同时可以看出,随着员工正念水平变高,自我损耗的间接效应变小,这说明正念水平对自我损耗在家庭边界渗透与员工主动性行为之间的间接效应起到负向调节作用。此外,本文对这一差异进行了显著性检验,结果表明,高正念水平和低正念水平下自我损耗的间接作用差异效应值为 0.056 ,95% 的置信区间为 $[0.016, 0.119]$ 不包含 0,差异显著。由此,H4 得到支持。即正念水平越高,自我损耗在家庭边界渗透与员工主动性行为之间的遮掩作用越弱。

表 4 自我损耗在正念不同水平上的间接效应检验结果

	间接效应	标准误	置信区间
低水平正念	-0.109	0.038	$[-0.195, -0.046]$
中水平正念	-0.081	0.027	$[-0.142, -0.035]$
高水平正念	-0.053	0.020	$[-0.100, -0.021]$
高-低差异值	0.056	0.026	$[0.016, 0.119]$

注:N=245;正念的 3 个值分别是 -1 个标准差,0 以及 +1 个标准差

4 结论与讨论

4.1 研究结论

本文基于资源保存理论,探讨了家庭边界渗透与员工主动性行为间的关系,并考察了自我损耗的间接作用和正念的调节效应,构建出家庭边界渗透与主动性行为

之间的“遮掩效应”理论模型,结果表明:家庭边界渗透对员工主动性行为总体上具有显著正向影响,但是这一积极影响会在一定程度上被员工自我损耗所“遮掩”。与此同时,当员工正念水平高时,自我损耗的“遮掩作用”得到缓解;而当员工正念水平低时,自我损耗的“遮掩效应”则被强化。

4.2 理论贡献

第一,本文基于资源保存理论,揭示了家庭边界渗透与员工主动性行为之间的“两面性”关系,丰富了家庭边界渗透的影响研究。已有研究并未深入探讨家庭边界渗透与员工主动性行为的关系,并且多侧重于考察家庭边界渗透的积极或消极影响的其中一个侧面,并未整合来看家庭边界渗透的双面影响,以及双面影响之间的关系。本文从“遮掩效应”的角度阐释了家庭边界渗透对员工主动性行为的积极和消极作用,以及这两种反向影响的联系。具体而言,家庭边界渗透可以通过将家庭资源向工作领域倾斜进而对员工的工作主动性行为产生积极作用,然而这一积极作用会受到家庭资源流失的影响,进而导致部分正向作用受到“遮掩”。

第二,本文揭示了自我损耗在家庭边界渗透影响员工主动性行为中扮演的“遮掩”角色,丰富了对家庭边界渗透如何影响员工主动性行为的内在机制的认识。本文结果表明,当工作渗透到家庭时,由此造成的家庭资源不足,会导致员工自我损耗,而自我损耗进一步促使个体减少主动性行为,从而遮蔽了部分家庭边界渗透对员工主动性行为的积极结果。由此,自我损耗在家庭边界渗透与员工主动性行为间的“遮掩效应”中扮演关键角色。这一研究结果为理解家庭边界渗透与员工主动性行为的关系提供了新的视角,丰富了相关理论。

第三,本文探讨了正念对家庭边界渗透与主动性行为为关系的影响,一方面拓展了对家庭边界渗透影响员工行为的调节机制的认识,有助于了解个体特质在家庭边界渗透对主动性行为影响过程中所起的作用。另一方面也是对正念影响机制的进一步认识。正念这一构念在中国管理学领域得到重视的时间还尚且较短,关于正念的影响研究和作用机制仍处于探索初期,尚未得到充分探讨。本文在家庭边界渗透引起心理能量损耗的情境下,考察了正念的调节作用,拓展了对于正念影响的认识。与此同时,引入正念也对个体特质如何影响家庭边界渗透的作用过程有了更深入的了解。

4.3 实践启示

第一,企业应为员工提供支持,缓解家庭边界渗透的消极影响,凸显积极作用。本文发现,工作对家庭的渗透对促进工作主动性的积极效果会由于员工自我损耗的增加而被遮掩。企业要看到家庭边界渗透对员工工作主动性的双刃剑影响,通过予以员工更多支持和自主空间,以弥补员工在工作家庭资源失衡情境下出现的自我损耗,以主动干预的方式削弱消极影响同时增强积极的一面。

第二,企业应当认识到提供员工正念培训的重要意

义,通过冥想、减压等正念训练帮助员工提高正念水平,应对家庭边界渗透时心理资源的潜在损失,从而有效提高工作主动性。本文揭示出正念可以缓解工作渗透家庭时自我损耗引发的负面影响,特别是对当下体验不加批判,能够有效帮助员工减少心理能量的损耗,增加自我调节能力,持续保持工作主动性。将正念训练作为组织管理培训中的正式环节有其必要性,可以先从让员工减少对自我的批判开始,逐步引导员工提高正念水平,进而缓和自我损耗导致的资源持续消耗。

4.4 局限与展望

本文仍存在一定局限:首先,对于家庭边界渗透影响员工主动性行为的探索并未考察长期的变化。如果能够长期动态性引入本文中,会对家庭边界渗透影响员工主动性行为的内在机制有更深入的理解。例如,长期的家庭边界渗透会导致自我损耗不断积累,趋于一个阶段性的临界值,此时员工是否会重新调整工作和家庭的资源分配关系,大幅减少甚至停止主动性行为以留出更多空间进行自我恢复,亦或是会由于家庭边界渗透对家庭的不利影响已成事实,而选择加大对工作的投入,彻底将工作置于家庭之上,以完全从工作中建构资源来弥补家庭资源的损耗等,这些长期变化的影响和机制有待进行更深入的探索。其次,本文主要考察了工作对家庭边界渗透的影响,并未考察当家庭也同时渗透到工作中时的影响。工作家庭边界渗透具有方向性,两个方向的影响具有不同的后果和内在机制。未来研究可以引入家庭对工作边界的渗透,整合两个方向的作用进一步探索家庭边界渗透与员工主动性行为的关系,深入考察工作和家庭两个领域的潜在双向损耗和双向资源流动,揭示这种双向影响的潜在后果。最后,本文仅考虑了员工个体正念水平的调节作用,未考虑外在环境的影响。未来研究可以引入如竞争动态性以及组织氛围等情境变量,结合个体特质,更全面地揭示家庭边界渗透对员工主动性行为影响的边界条件。

参考文献:

- [1] McCloskey D W. Finding Work - Life Balance in a Digital Age: An Exploratory Study of Boundary Flexibility and Permeability[J]. Information Resources Management Journal, 2016, 29(3): 53 - 70.
- [2] 龙昱帆, 王震. 划界还是融合? 工作 - 家庭边界管理的研究回顾与展望[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(4): 78 - 97.
- [3] Jo Y, Lee D. Activated at Home but Deactivated at Work: How Daily Mobile Work Leads to Next - Day Psychological Withdrawal Behavior[J]. Journal of Organizational Behavior, 2022, 43(1): 1 - 16.
- [4] Delanoeije J, Verbruggen M, Germeys L. Boundary Role Transitions: A Day - to - Day Approach to Explain the Effects of Home - Based Telework on Work - to - Home Conflict and Home - to - Work Conflict[J]. Human Relations, 2019, 72(12): 1843 - 1868.
- [5] Hunter E M, Clark M A, Carlson D S. Violating Work - Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home[J]. Journal of Management, 2019, 45(3): 1284 - 1308.
- [6] 吴洁倩, 张译方, 王桢. 员工非工作时间连通行会引发工作家庭冲突? 心理脱离与组织分割供给的作用[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(12): 43 - 54.
- [7] Carlson D S, Thompson M J, Crawford W S, et al. Spillover and Crossover of Work Resources: A Test of the Positive Flow of Resources Through Work - Family Enrichment[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019, 40(6): 709 - 722.
- [8] 霍伟伟, 龚靖雅, 李鲜苗, 等. 主动及被动模式下在线远程办公影响效果研究述评与展望[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(8): 6 - 21.
- [9] Wu C, Hunter E M, Sublett L W. Gaining Affective Resources for Work - Family Enrichment: A Multisource Experience Sampling Study of Micro - Role Transitions[J]. Journal of Vocational Behavior, 2021, 125: 103541.
- [10] Garrison K E, Finley A J, Schmeichel B J. Ego Depletion Reduces Attention Control: Evidence from Two High - Powered Pre-registered Experiments[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2019, 45(5): 728 - 739.
- [11] Liao C W, Lee H W, Johnson R E, et al. Serving You Depletes Me? A Leader - Centric Examination of Servant Leadership Behaviors[J]. Journal of Management, 2021, 47(5): 1185 - 1218.
- [12] Kabat - Zinn J. Mindfulness - Based Interventions in Context: Past, Present, and Future[J]. Clinical Psychology - Science and Practice, 2003, 10(2): 144 - 156.
- [13] Du J, An Y, Ding X, et al. State Mindfulness and Positive Emotions in Daily Life: An Upward Spiral Process[J]. Personality and Individual Differences, 2019, 141: 57 - 61.
- [14] Clark S C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance[J]. Human Relations, 2000, 53(6): 747 - 770.
- [15] Clark S C. Communicating Across the Work/Home Border[J]. Community, Work & Family, 2002, 5(1): 23 - 48.
- [16] Sundaramurthy C, Kreiner G E. Governing by Managing Identity Boundaries: The Case of Family Businesses[J]. Entrepreneurship: Theory and Practice, 2008, 32(3): 415 - 436.
- [17] Parker S K, Williams H M, Turner N. Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work[J]. Journal of Applied Psychology, 2006, 91(3): 636 - 652.
- [18] Parker S K, Bindl U K, Strauss K. Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation[J]. Journal of Management, 2010, 36(4): 827 - 856.
- [19] Hobfoll S E, Halbesleben J, Neveu J P, et al. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2018, 5: 103 - 128.
- [20] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731 - 745.
- [21] Mackinnon D P, Krull J L, Lockwood C M. Equivalence of the Mediation, Confounding and Suppression Effect[J]. Prevention Science, 2000, 1(4): 173 - 181.
- [22] Parker S K, Collins C G. Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors[J]. Journal of Management, 2010, 36(3): 633 - 662.
- [23] Hofmann W, Baumeister R F, Förster G, et al. Everyday Temptations: An Experience Sampling Study of Desire, Conflict, and Self - Control[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2012, 102(6): 1318 - 1335.
- [24] 王忠军, 袁德勇, 龙立荣. 工作中自我损耗的来源、影响与应

- 对研究探析[J]. 外国经济与管理, 2013, 35(2):71-80.
- [25] Morrison E W, Phelps C C. Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change[J]. Academy of Management Journal, 1999, 42(4):403-419.
- [26] Inzlicht M, Schmeichel B J. What Is Ego Depletion? Toward a Mechanistic Revision of the Resource Model of Self-Control[J]. Perspectives on Psychological Science, 2012, 7(5):450-463.
- [27] Schmeichel B J, Vohs K D, Baumeister R F. Intellectual Performance and Ego Depletion: Role of the Self in Logical Reasoning and Other Information Processing[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85(1):33-46.
- [28] Chang E C, Chang O D, Kamble S V. Examining the Relationship Between Positive Mood and Life Satisfaction in Easterners and Westerners: Is Feeling Good Associated with Building Agency, Broadening Pathways, or Both? [J]. Journal of Happiness Studies, 2019, 20(7):2159-2172.
- [29] Purser R E, Milillo J. Mindfulness Revisited: A Buddhist-Based Conceptualization[J]. Journal of Management Inquiry, 2015, 24(1):3-24.
- [30] Brown K W, Ryan R M, Creswell J D. Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for Its Salutary Effects[J]. Psychological Inquiry, 2007, 18(4):211-237.
- [31] McKay T, Walker B R. Mindfulness, Self-Compassion and Well-being[J]. Personality and Individual Differences, 2021, 168:110412.
- [32] Barcaccia B, Baiocco R, Pozza A, et al. The More You Judge the Worse You Feel. A Judgemental Attitude Towards One's Inner Experience Predicts Depression and Anxiety[J]. Personality and Individual Differences, 2019, 138:33-39.
- [33] 郑晓明, 倪丹. 组织管理中正念研究述评[J]. 管理评论, 2018, 30(10):153-168.
- [34] Hecht T D, Allen N J. A Longitudinal Examination of the Work-Nonwork Boundary Strength Construct[J]. Journal of Organizational Behavior, 2009, 30(7):839-862.
- [35] Lin S H, Johnson R E. A Suggestion to Improve a Day Keeps Your Depletion Away: Examining Promotive and Prohibitive Voice Behaviors Within a Regulatory Focus and Ego Depletion Framework[J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(5):1381-1397.
- [36] Griffin M A, Neal A, Parker S K. A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts[J]. Academy of Management Journal, 2007, 50(2):327-347.
- [37] Baer R A, Smith G T, Hopkins J, et al. Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness[J]. Assessment, 2006, 13(1):27-45.

(责任编辑:秦颖)