

Analysis of the Antecedent Variables and Effects Caused by the Conflict between Work and Non-work

Lili Huang Bo Huang Xin Wei

Yunnan University of Finance and Economics, Kunming, Yunnan, 650221, China

Abstract

Work non work conflict has become a common problem faced by contemporary enterprise employees. This paper summarizes the concept, antecedents and effects of work non work conflict, and concludes that work non work conflict is closely related to the allocation of individual resources, and its effects are mostly negative, future research should adjust this kind of conflict from the individual (building psychological capital) and organizational level (implementing family supportive supervisor behavior).

Keywords

work-nonwork conflict; psychological capital; family support supervisor behavior

浅析工作与非工作冲突产生的前因变量及作用效应

黄丽丽 黄波 魏鑫

云南财经大学, 中国·云南昆明 650221

摘要

工作—非工作冲突已经成为当代企业员工普遍面临的问题。论文对其概念及其产生的前因变量和作用效应做了大致梳理, 结论发现工作—非工作冲突的产生与个体资源的分配问题息息相关, 且其作用效应多为负面结果, 未来研究应当分别从个人(建立心理资本)和组织层面(实施家庭支持型主管行为)来调节这种冲突。

关键词

工作—非工作冲突; 心理资本; 家庭支持型主管行为

1 引言

互联网时代的网络通讯技术日益发展, 组织更容易在非工作时间与员工联系, 如周末或者半夜给员工发工作邮件等。这个工作场所互联互通的新时代不仅改变了员工工作的时间和地点, 也模糊了工作和非工作领域的界限 (Derks et al, 2014)^[1]。这对组织来说更多地是一种便利, 但对员工来说却意味着他们需要牺牲原本用于休息或陪伴家人的时间来工作, 这可能有损他们的身心健康和家庭和睦等。再加上近年来传统的“男主外, 女主内”的工作形式发生变化, 平衡工作与家庭之间的关系已经成为员工面临的难题。因此, 探讨员工工作—非工作冲突的前因后果以及如果调节这种冲突是

很有必要的。

2 工作—非工作冲突的概念

工作和非工作角色日益交织, 迫使人们在理解职业发展时考虑工作和非工作领域的密切关系。值得注意的是, 非工作领域不仅仅是家庭(例如, 休闲、社区、健康、精神), 而且最近关于工作—非工作界面的研究已经开始采用更全面的视角。工作—家庭冲突是“一种角色间冲突的形式”, 其中来自工作和家庭领域的角色压力在某些方面是相互不兼容的。因此, 工作—非工作冲突即个体在工作中的需求和义务与工作之外的生活之间的不平衡和不兼容 (Beutell, 1985)^[2]。学者们还认为工作家庭冲突源于角色冲突, 具有方向性, 因此将工作家庭冲突划分为工作—家庭冲突与家庭—工作冲突。前者是指因工作要求、工作时间太多与工作压力太大而影响

【作者简介】黄丽丽(1997-), 女, 中国重庆人, 从事人力资源管理研究。

到家庭责任履行所产生的角色冲突及压力感受（例如，在工作中经历的压力可以溢出并在家庭中造成压力）；后者则是因家庭要求、奉献于家庭的时间太多或家庭压力太大而影响到工作责任履行所产生的角色冲突与压力感受（例如，照顾一个生病的孩子会让人无心工作），两者共同决定个体工作家庭冲突的水平。类似的工作与非工作之间的冲突也是一个双向的构念，即工作可以干扰非工作，同样非工作也可以干扰工作。

3 工作—非工作冲突的前因变量

工作—非工作冲突中受到更多关注的是工作—家庭冲突，其产生的主要原因是资源（如时间、精力等）的有限性和分配不均问题（Hobfoll, 1989）^[3]，有三种类型：

一是基于时间的冲突，即工作时间越长，工作量就会越高，工作压力也会随着增大，最终会加剧工作—家庭冲突；

二是基于压力的冲突，基于压力的工作—非工作冲突实际上就是在工作中产生的紧张反应，然后转移到非工作领域；

三是基于行为的冲突，当一个角色的行为不能被调整为与另一个角色的行为模式兼容时，基于行为的冲突就会发生。

随着移动互联网技术的快速发展以及各类便携式移动设备的广泛普及，工作与非工作领域边界日渐模糊，领域间的相互作用关系比以往更加密切。Madden等（2008）^[4]的研究表明，自2002年以来，在晚上或周末查看与工作相关的电子通讯的员工数量增加了两倍，未来这些数字可能会更高。因此，尽管通讯技术的进步为员工的生活增加了更多的灵活性，但它们也使得人们在离开工作场所时越来越难以与工作断开联系。宋嘉艺等（2020）^[5]依据自我决定理论和资源保存理论，基于412份两时点问卷调查数据探讨了知识型员工工作家庭双向冲突对其创新行为的影响，结果表明知识型员工工作家庭的双向冲突均对其创新行为有显著的负向影响，只是不同方向的工作家庭冲突对创新行为的影响强度不同，即与家庭—工作冲突相比，知识型员工的工作—家庭冲突对创新行为的负向影响更强。Hirschia等（2019）^[6]基于工作—家庭资源模型和工作—家庭资源丰富理论，以599名年龄在50~60岁之间的员工为研究对象，考察了职业召唤、工作积极情绪、工作狂、工作—非工作充实和工作—非工作冲突的个体内部变化。研究表明，职业召唤的增加与工作狂的增加呈正相关，而工作狂与工作—非工作冲突的增加呈正相关。

4 工作—非工作冲突的作用效应

TD et al（2000）^[7]对工作—家庭冲突的后果进行了较具包容性的回顾，发现工作—家庭冲突与各种工作（如工作满意度）、家庭（如生活满意度）和压力（如倦怠）的结果相关。工作性质的不断演变使得工作和家庭生活的联系愈发紧密，这给那些试图在两个领域都能成功运作的员工带来了压力。他们长时间挣扎在工作任务和家庭责任之间，由此可能对工作产生一些负面影响，包括降低任务绩效，降低对组织有益的自发性，以及降低工作满意度等（Chen P, 2019）^[8]。劳动力中女性数量的持续上升使得劳动力结构发生了巨大的变化。随着更多的女性进入职场，男性也逐渐开始承担家庭责任，员工从事双职工生活方式即双方工作并分担家庭照顾责任逐渐成为一种趋势。陈晓曦等（2020）^[9]发现随着女性自我意识的日渐觉醒和教育程度的日益提高，越来越多的女性进入职场，与男性员工一样有着不可或缺的作用，成为影响组织发展的一个重要群体。再加上她们自身的职业理想和职业发展规划，也使其尽己所能提高在工作领域的表现，为自我发展赢得更多的机会。然而工作和家庭的双重角色、责任，致使其不得不频繁穿梭于两个领域间。在有限的时间和精力制约下，经常会出现难以同时满足两个领域需求的情况，从而比男性更容易面临工作—非工作冲突的风险。张兰霞等（2020）^[10]以321名女性知识型员工为样本，考察了工作家庭冲突对创新行为的影响机制，结果表明工作家庭冲突对女性知识型员工的创新行为有显著的负向影响。

5 结论及研究展望

根据前文综述我们不难看出，工作—非工作冲突总是与各种消极结果相联系，因此如何缓解或者抵消这种冲突成了人们不得不面对的难题。Anand等（2019）^[11]基于社会和文化背景，选择了一种包含对受访者进行深入访谈的定性方法，探讨组织在缓解员工工作—家庭冲突过程中的角色。研究结果表明，员工和高层管理者之间有效的双向沟通、来自组织的结构和文化支持以及重新设计和重组工作以减少工作角色过载的重要性。以上研究都表明管理人员支持的重要性，且目前组织已经竭尽全力帮助员工减轻工作与家庭冲突带来的痛苦，例如提供有利于家庭的福利。然而有研究表明，这些福利虽然本意良好，但如果没有来自上级的非正式家庭支持，其效果会相当有限。因此，论文建议组织在除了给予员工正

常的工作支持外,还要采用家庭支持型主管行为来改善现状,另外论文还建议分别从个人(如心理资本)和组织层面来缓解工作—非工作冲突平。

参考文献

- [1] Derks D , Mierlo H V , Schmitz E B . A Diary Study on Work-Related Smartphone Use, Psychological Detachment and Exhaustion: Examining the Role of the Perceived Segmentation Norm[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014,19(1):74-84.
- [2] Beutell G . Sources of Conflict Between Work and Family Roles[J]. *Academy of Management Review*, 1985,10(1):76-88.
- [3] Hobfoll, Stevan E . Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress.[J]. *Am Psychol*, 1989,44(3):513.
- [4] Madden M , Jones S . Networked Workers Pew Research Center's Internet & American Life Project. 2008.
- [5] 宋嘉芝,张兰霞,张靓婷.知识型员工工作家庭双向冲突对创新行为的影响机制[J].*管理评论*,2020,32(3):215-225.
- [6] Hirschi A , Keller A , Spurk D . Calling as a double-edged sword for work-nonwork enrichment and conflict among older workers[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2019(5):96-97.
- [7] T D, Allen, D E , et al. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research.[J]. *Journal of occupational health psychology*,2000.
- [8] Chen P . The Impact of Family Supportive Supervisor Behavior on Employee' s Proactive Behavior: A Study of a Moderated Mediating Effect[J]. *Open Journal of Social Sciences*,2019,7(7):99-113.
- [9] 陈晓曦,杨晓梅,任旭.家庭支持型主管行为对女性知识型员工工作绩效的影响:一个有调节的中介模型[J].*南开管理评论*,2020,23(4):190-200.
- [10]张兰霞,付竞瑶,张靓婷.工作家庭冲突对女性知识型员工创新行为的影响研究[J].*科研管理*,2020,41(11):257-267.
- [11] Anand A , V Vohra. Alleviating employee work-family conflict: role of organizations[J]. *International Journal of Organizational Analysis*,2019(3):58-59.