

女性知识型员工工作家庭增益对管家行为的影响

——一个跨层次被调节的中介效应模型

张兰霞¹, 张靓婷¹, 王莹²
(1. 东北大学工商管理学院, 辽宁 沈阳 110169; 2. 东软集团股份有限公司东软汽车电子解决方案事业部, 辽宁 沈阳 110179)

摘 要: 基于 112 个团队的 398 名女性知识型员工的问卷调查数据, 采用多层线性模型, 探讨了工作家庭增益对女性知识型员工心理所有权及其管家行为的影响, 并分析了互动公平氛围的调节作用。结果表明: 工作家庭增益对女性知识型员工的管家行为具有显著的正向影响; 女性知识型员工的心理所有权在工作家庭增益影响管家行为的过程中起中介作用; 互动公平氛围调节了女性知识型员工工作家庭增益通过心理所有权影响管家行为的中介作用。

关 键 词: 女性知识型员工; 工作家庭增益; 管家行为; 心理所有权; 互动公平氛围

中图分类号: C 93 文献标志码: A 文章编号: 1005-3026(2019)07-1045-07

Impact of Female Knowledge Workers' Work-Family Enrichment on Stewardship Behavior

—A Cross-Level Moderated Mediation Model

ZHANG Lan-xia¹, ZHANG Liang-ting¹, WANG Ying²
(1. School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China; 2. Automotive Electronic Solutions Division, Neusoft Group Ltd., Shenyang 110179, China. Corresponding author: ZHANG Lan-xia, E-mail: lxzhang@mail.neu.edu.cn)

Abstract: Based on the survey questionnaire of 398 female knowledge workers from 112 teams, the role of psychological ownership in the transfer of work-family enrichment and employees, stewardship behavior was investigated, and the moderated mediation effect of interactional justice climate was analyzed. The results showed that work-family enrichment has significant positive impact on employees, stewardship behavior. Psychological ownership mediates the relationship between work-family enrichment and employees, stewardship behavior. The mediation effect of employees, psychological ownership between work-family enrichment and employees, stewardship behavior is higher under the condition of high interactional justice climate.

Key words: female knowledge worker; work-family enrichment; stewardship behavior; psychological ownership; interactional justice climate

目前,知识型员工已成为企业生存与发展的中坚力量,受到企业家和学者们的广泛关注。女性知识型员工作为知识型员工的重要组成部分,在企业及社会的发展中起着不可小觑的作用。但受传统文化的影响,她们依然活跃于家庭领域,承担着更多的家庭事务。资源保存理论认为,由于时间和精力有限,个体无法兼顾工作与家庭,工作(或家庭)领域的压力和紧张感会对家庭(或工

作)领域产生影响,引发工作家庭冲突^[1]。与此相反,角色增强假说认为,个体的多重角色间能够相互促进,个体在某一领域积累的经验,能够提升其 在其他领域中的整体效能,从而实现跨域增益^[2]。虽然角色增强假说为工作家庭增益提供了较好的理论基础,但相较于工作家庭冲突来讲,研究工作家庭增益的实证文章却相对较少。研究表明,工作家庭增益能够对个体满意度^[3]、幸福

感^[4]等产生正向影响. 为增强对工作家庭增益积极效应的理解, 本文从工作与家庭互利的视角, 探究女性知识型员工工作家庭增益对其行为产生的积极影响, 为企业制定女性知识型员工工作家庭关系管理策略提供有益参考.

女性知识型员工通常在家庭领域扮演“管家”的角色, 为家庭做出了巨大的贡献. 在工作领域, 与“管家”角色密切相关的管家行为同样对企业的生存与发展起着重要的作用. 纵观现有的研究成果不难发现, 目前管家行为的相关研究多聚焦于经理或高管等与企业决策密切相关的管理者, 而对普通员工的管家行为关注不多. 在少数几篇关注员工管家行为的文献中, 学者们主要探讨的是传统工作域中的相关因素或情境对员工管家行为的影响, 而对非工作域中影响因素的研究却十分鲜见. 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, 人们的工作行为受时空因素的影响越来越小, 员工的工作与非工作边界日渐模糊^[5]. 在此种情形下, 将管家行为的研究视角拓展到家庭领域, 通过探究女性知识型员工工作家庭增益对其管家行为的影响具有重要意义.

SOR 理论指出, 外部事件对人们态度或行为的影响取决于个体对该事件的认知评价和心理体验^[6], 工作家庭增益作为激发员工管家行为的外部事件, 对管家行为的影响需通过机体的内在感知来实现. 心理所有权作为机体内在感知的重要组成部分, 能较好地解释工作家庭增益对员工管家行为的影响, 这是因为体验到跨域增益的员工能够感受到自己对工作和家庭的控制感和所有权^[7], 这种心理体验与心理所有权一致. 当员工拥有对企业的心理所有权时, 他们会认为自己是企业的管家, 与企业的发展息息相关, 从而易激发其管家行为. 基于此, 本文引入心理所有权作为女性知识型员工工作家庭增益与管家行为间的中介变量.

情境力量理论认为, 组织/团队中的情境因素会对员工的心理和行为产生重要的影响. 相对于弱情境而言, 强情境更易激发员工的某些心理状态和行为表现^[8]. 在注重“圈子”和“关系”的中国文化情境下, 人际间的互动公平显得尤为重要. 互动公平氛围作为组织/团队互动公平水平的整体体现, 是个体人际互动好坏参照的重要标准, 因此, 本文将互动公平氛围作为女性知识型员工工作家庭增益与管家行为间的调节变量.

1 文献回顾及研究假设

1.1 工作家庭增益与管家行为

Greenhaus 等认为, 工作家庭增益是指个体以工作或家庭领域的角色活动为载体, 通过获取和运用工作或家庭领域的资源来促进家庭或工作领域生活质量提升的程度^[9]. 依据工作与家庭跨域溢出的方向不同, 工作家庭增益可分为工作-家庭增益和家庭-工作增益两个维度. 前者指个体在工作领域获得的资源能够提升家庭领域生活质量的程度; 后者指个体在家庭领域获得的资源能够提升工作领域工作质量的程度. 研究表明, 工作家庭增益能给个体、家庭和组织带来积极的影响^[10-12], 这为本研究提供了较好的参考和借鉴.

员工的管家行为被定义为员工为保护集体或组织的长期利益而愿意牺牲个人短期利益的行为表现^[13]. 通过文献梳理发现, 学者们对员工管家行为的研究主要侧重于影响因素方面, 这些影响因素主要体现在个体和组织两个层面, 这就为本文的跨层次分析奠定了基础.

1.2 女性知识型员工工作家庭增益对管家行为的影响

依据角色增强假说, 个体在工作(或家庭)领域积累的经验, 能够提升其在家庭(或工作)领域中的整体效能, 从而实现跨域增益. 这种工作和家庭间的良性互动使得个体不仅能够在工作(或家庭)和家庭(或工作)获得足够的资源, 而且能够为个体带来积极的情感体验, 进而使其产生管家行为. 具体而言, 当女性知识型员工体验到工作-家庭增益时, 她们会发现自己的工作不仅能够满足自身的物质和精神需要, 同时还有利于自身家庭的发展, 因此她们会更加认同组织的目标, 更易产生对组织的回报意愿, 从而诱发管家行为; 当女性知识型员工体验到家庭-工作增益时, 她们在家庭中获得的生活品质能够拓展其在工作领域的认知和行动范围, 从而引发管家行为. 例如, 女性知识型员工会把在家庭领域通过抚养和照顾孩子获得的耐心带到工作领域之中, 使其能够花费较多的时间和精力向客户解释问题、与同事交流工作事宜, 这些均有利于企业绩效的提升; 同时, 女性知识型员工在家庭中体验到的责任感, 能够使其在面对企业损失时表现出较强的管家行为, 即使牺牲一定自我的利益也要保护企业的利益. 综上, 本文提出:

H1 女性知识型员工工作-家庭增益(1a)/

家庭－工作增益(1b)能够对管家行为产生显著的正向影响。

1.3 心理所有权的中介作用

Pierce 认为,心理所有权是指个体感觉目标物为他所拥有的心理状态^[14]。个体心理所有权的产生与自身对归属感、自我效能感及自我认同感需求的满足程度密切相关。工作家庭增益之所以能够提升个体的心理所有权,正是因为它满足了上述三个条件。首先,体验到工作家庭增益的女性知识型员工,能够感受到更多的来自于企业与家庭的社会支持,使女性知识型员工对工作产生较强的情感依附,进而使她们对企业产生“家”的感觉,满足了她们对归属感的需要。其次,体验到工作家庭增益的女性知识型员工,相信自己拥有应对多种角色需求的能力,在面对工作或家庭领域的挑战时她们会更加自信,其自我效能感会得到明显的提升。可见工作家庭增益能够满足个体对自我效能感的需求。最后,体验到工作家庭增益的女性知识型员工,能够从不同领域中获得许多有价值 and 可供转移的资源,资源的积累能够使女性知识型员工更加积极地评价自身的工作,提升自身的工作满意度,增加自身的工作投入,进而获得自我认同感的提升。综上,工作家庭增益会对女性知识型员工的心理所有权产生正向影响。

当女性知识型员工对企业产生心理所有权时,她们会将企业作为自身发展的一个组成部分,愿意为企业投入额外的时间和精力并承担一定的风险,从而表现出保护和爱护企业的行为,即管家行为。研究表明,心理所有权能够正向影响个体责任感。而责任感与管家行为相似,强调个体为企业所做的奉献与牺牲。同时,SOR 理论指出,外部事件对个体情绪或行为的影响取决于其对该事件的认知评价和心理体验。工作家庭增益作为激发员工管家行为的外部事件,对管家行为的影响需要通过机体的内在感知过程来实现。心理所有权作为机体内在感知的重要组成部分,能够较好地解释工作家庭增益对女性知识型员工管家行为的影响。因为体验到跨域增益的女性知识型员工能够感受到自己对工作领域或家庭领域的控制感和所有权,这种心理体验与心理所有权一致。当员工拥有对企业的心理所有权时,他们会认为自己是企业的管家,与企业的发展息息相关,从而激发其管家行为。综上,本文提出:

H2 心理所有权在女性知识型员工工作－家庭增益(2a)/家庭－工作增益(2b)对管家行为的影响过程中起中介作用。

1.4 互动公平氛围的调节作用

互动公平氛围源于互动公平,通常被定义为组织或团队成员在与组织或团队领导交往过程中所共同感知到的被领导公平对待的程度^[15]。情景力量理论认为,个体所处的环境力量会对其认知或心理等内在因素向特定外在行为转化的过程起促进或抑制的作用。互动公平氛围作为组织或团队层面的变量,虽然没有像正式制度一样存有强制力,但作为组织或团队成员一种共同的隐性感知,同样会对个体心理向行为转化的过程产生影响。具体而言,在高互动公平氛围的情境下,女性知识型员工能够感受到领导的礼貌与尊重,这对于重视男女平等、追求公平自由的她们而言,无疑会激发其对组织或团队的认同。此时,她们更容易将心理所有权转化为保护组织的行为,即表现出管家行为。在低互动公平氛围的情境下,组织或团队领导对女性知识型员工存在一定的不公平对待,如表现出性别歧视或不尊重她们的劳动成果等,在此种情境下,女性知识型员工也不愿意展现出额外的行动来帮助组织/团队完成任务或解决问题,从而致使女性知识型员工在高心理所有权的水平下,也表现出较少的管家行为。综上,本文提出:

H3 互动公平氛围正向调节女性知识型员工的心理所有权对管家行为的作用,即与低互动公平氛围相比,在高互动公平氛围的情境下,心理所有权对管家行为的正向影响更强。

综合 H1 ~ H3 的推导过程,本文认为,互动公平氛围不仅调节女性知识型员工心理所有权与管家行为之间的关系,还调节女性知识型员工心理所有权在工作家庭增益与管家行为之间的中介作用,即存在被调节的中介效应。具体而言,在高互动公平氛围的情境下,工作家庭增益通过女性知识型心理所有权影响管家行为的能力较强,即女性知识型员工的心理所有权能够较好地转化为管家行为。在低互动公平氛围的情境下,工作家庭增益通过女性知识型员工心理所有权影响管家行为的能力较弱,即相对于高互动公平氛围的情境,处于低互动公平氛围的女性知识型员工会表现出更少的管家行为。综上,本文提出:

H4 互动公平氛围正向调节女性知识型员工心理所有权对工作－家庭增益(4a)/家庭－工作增益(4b)与管家行为关系的中介作用,即互动公平氛围越高,工作－家庭增益/家庭－工作增益通过女性知识型员工心理所有权影响管家行为的正向间接作用越强,反之越弱。

2 研究方法

2.1 数据的采集

本文采用问卷调查法以团队为单位进行数据采集. 为保证数据质量, 研究人员首先与企业主管领导取得联系; 在获得许可后, 向企业相关负责人介绍本次问卷发放的流程, 并确保其完全理解; 随后, 根据其提供的团队信息, 了解各团队成员的学历情况和性别构成等信息, 以确定样本; 接下来, 由样本团队领导将调查问卷发放到其所在团队的女性知识型员工手中, 填写完毕后提交给所在团队的领导; 之后再由团队领导提交到各企业相关负责人处; 最后各企业相关负责人将问卷转交到研究小组手中. 本次问卷调查历经约 3 个月(2017 年 5 月—2017 年 8 月), 共回收 125 个团队的 452 份问卷. 在剔除连续重复作答及前后题项矛盾的问卷后共获得 112 个团队的有效问卷 398 份, 有效回收率达 86.06%, 平均团队人数为 3.55 人. 在有效回收的样本中, 26~35 岁的占 60.15%, 已婚的占 70.69%, 本科及以上学历的占 84.06%, 工作 1~3 年的占 37.02%, 国企的占 55.27%, 企业规模在 100~500 人的占 46.53%.

2.2 变量测量

本文 4 个变量的测量均采用国外较为成熟的量表且均采用 Likert5 点进行测量. 其中, 工作家庭增益采用 Carlson 编制的量表^[16] (Cronbach's

系数为 0.889); 管家行为采用的是 Davis 开发的量表^[17] (Cronbach's 系数为 0.754); 心理所有权采用 Dyne 改编的量表^[14] (Cronbach's 系数为 0.817); 互动公平氛围采用 Colquitt 编制的量表^[18] (Cronbach's 系数为 0.858). 考虑到本文将互动公平氛围看作是团队层面的变量, 由团队成员互动公平的感知聚合而成. 因此在聚合之前, 检验了聚合效度. 结果显示, $RWG = 0.869 > 0.7$, $ICC(1) = 0.35 > 0.1$ 和 $ICC(2) = 0.87 > 0.7$ 三项指标均符合聚合标准, 说明互动公平氛围能够聚合为团队层面的变量. 本文选取年龄、婚姻状况、学历、工作年限、企业性质和企业规模等作为控制变量.

3 数据分析

3.1 共同方法偏差检验

本文采用单因素检验法 (Harman) 对同源方差进行检验. 结果表明, 特征值大于 1 的因子有 8 个, 累计方差贡献率为 82.17%, 其中第一因子能够解释各变量 30.15% 的变异, 说明文中数据的同源方差并不严重.

3.2 验证性因子分析

本文采用 AMOS21.0 进行验证性因子分析. 结果(见表 1)表明, 五因子模型的拟合效果在统计上显著优于其他拟合模型, 因此, 本文的构念具有良好的区分效度.

表 1 验证性因子分析结果
Table 1 Results of the confirmatory factor analysis

因子	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	TLI	CFI
五因子	2 790.706	619	4.508	0.077	0.911	0.901	0.913
四因子	4 229.168	623	6.788	0.115	0.643	0.635	0.677
三因子	4 619.041	626	7.583	0.121	0.611	0.598	0.642
二因子	5 279.205	628	8.406	0.130	0.555	0.533	0.583
单因子	5 351.276	629	8.450	0.131	0.549	0.527	0.577

3.3 描述性统计分析及相关分析

由表 2 可知, 工作-家庭增益、家庭-工作增益均与员工的管家行为显著正相关 ($r = 0.418$, $r = 0.477$), 与员工的心理所有权显著正相关 ($r = 0.403$, $r = 0.388$), 员工的心理所有权与管家行为显著正相关 ($r = -0.467$), 至此, H1 和 H2 得到初步支持.

3.4 假设检验

本文采用多层线性模型 (HLM) 对数据进行分析, 由于所假设的个体层面的管家行为可由个

体和团队两个层面的变量来预测, 因此在检验直接效应之前, 首先要对管家行为进行零模型检验, 以保证其变异在组间是显著的. 结果表明, 管家行为的组间差异显著 ($\sigma^2 = 0.307$, $P < 0.001$), 组间差异能够解释管家行为 47.5% 的变异, 因此可以进行接下来的假设检验.

本文采用跨层检验法对直接效应和中介效应进行验证. 由表 3 中的模型 1 和模型 3 可知, 工作-家庭增益对员工的心理所有权和管家行为均有显著的正向影响 ($\gamma = 0.453$, $P < 0.001$; $\gamma =$

0.369, $P < 0.001$). 由表 3 中的模型 2 和模型 4 可知,家庭-工作增益对员工心理所有权和管家行为均有显著的正向影响($\gamma = 0.428$, $P < 0.001$; $\gamma = 0.404$, $P < 0.001$),由此,假设 H1a 和 H1b 得到验证. 由表 3 中的模型 5 和模型 6 可知,在控制心理所有权(M)后,工作-家庭增益对管家行为

的正向影响降低了($\gamma = 0.143 < 0.369$, $P < 0.05$),家庭-工作增益对管家行为的正向影响也降低了($\gamma = 0.191 < 0.404$, $P < 0.05$),说明心理所有权在工作-家庭增益、家庭-工作增益与管家行为间起中介作用,H2 得到验证.

表 2 个体层面各变量的均值、标准差和相关系数
Table 2 Mean, standard deviation and correlation coefficient of individual-level variables

参数	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 年龄	1.91	0.78	1									
2. 婚姻	1.73	0.47	0.302**	1								
3. 学历	4.02	0.58	-0.338**	-0.183**	1							
4. 工作年限	2.63	1.20	0.746**	0.353**	-0.569**	1						
5. 企业性质	1.64	0.87	-0.177**	-0.082	0.093	-0.266**	1					
6. 企业规模	2.86	0.93	0.07	-0.058	0.004	0.063	-0.092	1				
7. 工作-家庭增益	3.29	0.66	0.081	0.100*	-0.177**	0.126*	-0.149**	-0.172**	1			
8. 家庭-工作增益	3.51	0.61	0.069	0.059	-0.065	0.045	0.018	-0.059	0.303**	1		
9. 心理所有权	3.28	0.67	-0.087	-0.048	-0.032	-0.044	-0.055	-0.158**	0.403**	0.388**	1	
10. 管家行为	3.90	0.62	-0.014	0.001	-0.096	0.023	-0.008	-0.094	0.418**	0.477**	0.467**	1

注: * 表示在 0.05 的水平显著, * * 表示在 0.01 的水平显著, * * * 表示在 0.001 的水平显著,下同.

表 3 多层线性模型统计分析结果
Table 3 Analysis result of the multi-level model

参数	X→Y(管家行为)		X→M(心理所有权)		X,M→Y	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
γ_{00}	4.433***	4.339***	4.038***	4.242***	4.301***	4.266***
年龄	0.020	-0.008	0.087	0.049	-0.040	-0.053
婚姻状况	0.002	-0.007	-0.054	-0.051	0.021	0.006
学历	-0.079	-0.100*	-0.041	-0.087	-0.062	-0.072
工作年限	-0.022	0.001	-0.103	-0.083	0.032	0.046
企业性质	0.007	0.010	-0.057	-0.063	0.013	0.016
企业规模	-0.074	-0.067	-0.105*	-0.105*	-0.075	-0.068
工作-家庭增益	0.369***	—	0.453***	—	0.143*	—
家庭-工作增益	—	0.404***	—	0.428**	—	0.191*
心理所有权	—	—	—	—	0.410***	0.347***
Level-1 σ^2	0.259	0.214	0.262	0.289	0.217	0.181
截距 τ	0.293***	0.301***	0.384**	0.366***	0.301***	0.308***

在检验调节效应前,需先对心理所有权与管家行为间关系的斜率方差进行检验. 结果表明,心理所有权的斜率方差为 0.299,在 $P < 0.001$ 的水平上显著,说明能够进行跨层次调节效应的分析. 将心理所有权对管家行为的斜率作为团队的结果变量,互动公平氛围作为心理所有权斜率的预测因子,进行调节效应的检验. 结果表明,心理所有权与互动公平氛围的交互作用为 $\gamma = 0.080$,在 $P < 0.05$ 时显著,因此,互动公平氛围对心理所有权与管家行为的调节效应成立,H3 得到验证(见图 1).

为更好地展示调节效应,本文分别以高于均值一个标准差和低于均值一个标准差作为基础来区分

高/低互动公平氛围和高/低心理所有权. 从图 1 可以看出,互动公平氛围并没有改变心理所有权对管家行为的影响效果. 也就是说,无论互动公平氛围的得分是高还是低,心理所有权对管家行为均是正向影响. 与低互动公平氛围相比,在高互动公平氛围下,心理所有权对管家行为的正向影响更大.

本文采用 Mplus 软件对被调节的中介效应进行检验. 结果表明,在互动公平氛围高的团队中,工作-家庭增益、家庭-工作增益通过心理所有权影响管家行为的间接效应均显著($\gamma = 0.112$, $P < 0.001$; $\gamma = 0.135$, $P < 0.001$),而在互动公平氛围低的团队中,工作-家庭增益通过心理所有权影响管家行为

的间接效应不显著($\gamma = 0.03, n. s.$), 家庭 - 工作增益通过心理所有权影响管家行为的间接效应显著($\gamma = 0.056, P < 0.05$). 此外, 它们的间接效应的估计结果均存在显著性差异($\gamma = 0.082, P < 0.01; \gamma = 0.079, P < 0.01$), 因此, 被调节的中介作用得到证实, H4a 和 H4b 得到验证.

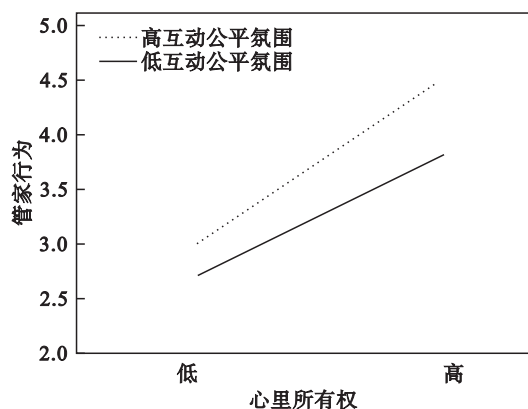


图 1 互动公平氛围对心理所有权与管家行为的调节作用

Fig. 1 Moderating effects of interactional justice climate on psychological ownership and stewardship behavior

4 结论与建议

1) 工作家庭增益对女性知识型员工的管家行为有显著的正向影响. 不论是家庭 - 工作增益还是工作 - 家庭增益均会显著地促进女性知识型员工在工作领域的管家行为. 研究表明, 工作和家庭域间的跨域溢出, 能够提升个体在不同域中的积极情感体验, 从而激发个体在工作域中的行为表现. 因此, 管理者应采取适当措施以促进女性知识型员工跨界增益的产生, 如给女性知识型员工提供更为灵活的工作方式, 使她们能够有更多的机会投入到工作与家庭领域, 从而获得跨界增益等.

2) 女性知识型员工的心理所有权在工作家庭增益与管家行为间起中介作用. SOR 理论为这一中介效用提供了理论解释. 工作家庭增益作为一种外部刺激, 能够增强个体对自身工作和家庭的控制感及所有权, 进而使其表现出较强的“主人翁”精神, 引发其在工作域中的管家行为. 这是对 SOR 理论适用范围的拓展, 也为进一步理解工作家庭增益对员工管家行为的作用机制提供了理论框架. 这提示管理者应采取积极性措施, 如对员工进行使命感和责任感的教育或培训, 以提高员工的“主人翁”意识等, 提升女性知识型员工的心理所有权水平, 增强员工实施管家行为的动机.

3) 团队互动公平氛围调节了女性知识型员工

心理所有权在工作家庭增益和管家行为间的中介作用. 在高互动公平氛围情境下, 工作家庭增益通过女性知识型员工心理所有权影响管家行为的能力较强; 在低互动公平氛围情境下, 工作家庭增益通过女性知识型员工心理所有权影响管家行为的能力较弱. 这不仅为情境力量理论提供了实证支持, 加深了对互动公平氛围的理解, 也告诫管理者要营造良好的互动公平氛围, 以增强个体心理状态向行为转化的效率.

参考文献:

- [1] Drummond S, Odriscoll M P, Brough P, et al. The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: moderating effects of gender, dependants and nationality [J]. *Human Relations*, 2017, 70(5): 544 - 565.
- [2] Sieber S D. Toward a theory of role accumulation [J]. *American Sociological Review*, 1974, 39(4): 567 - 578.
- [3] Kalliath P, Kalliath T, Chan X W, et al. Linking work-family enrichment to job satisfaction through job well-being and family support: a moderated mediation analysis of social workers across India [J]. *British Journal of Social Work*, 2019, 49(1): 234 - 255.
- [4] Vania S C, Maria J C. Work-to-family enrichment and employees' well-being: high performance work system and job characteristics [J]. *Social Indicators Research*, 2014, 119(1): 373 - 387.
- [5] Ganster D C, Perrewé P L. Engagement with information and communication technology and psychological well-being [J]. *Trades Union Congress*, 2010, 25(4): 381 - 409.
- [6] Lorenzoromero C, Gómezborja M. Analyzing the user behavior toward electronic commerce stimuli [J]. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 2016, 10(13): 1 - 18.
- [7] Xi W C, Thomas K, Paula B. Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2015, 10: 1755 - 1776.
- [8] Meyer R D, Dalal R S, Hermida R. A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences [J]. *Journal of Management*, 2010, 36(1): 121 - 140.
- [9] 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(1): 72 - 92.
- [10] Cooklin A R, Giallo R, Strazdins L, et al. What matters for working fathers? job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort [J]. *Social Science & Medicine*, 2015, 146: 214 - 222.
- [11] Tang Y, Huang X, Wang Y. Good marriage at home, creativity at work: family-work enrichment effect on workplace creativity [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38(5): 749 - 766.
- [12] Wayne J H, Casper W J, Matthews R A, et al. Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: the mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(4): 606 - 622.
- [13] Breton I L, Lester R H. Stewardship or agency? a social embeddedness reconciliation of conduct and performance in public family businesses [J]. *Organization Science*, 2011, 22(3): 704 - 721.
- [14] Pierce J L, Kostova T, Dirks K T. Toward a theory of psychological ownership in organizations [J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 298 - 310.