

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2020.02.007

# 家庭支持型主管行为与员工睡眠质量的关系

## ——工作家庭增益、压力知觉的中介作用

李 晶<sup>1</sup>, 张昱城<sup>1</sup>, 王丽君<sup>2</sup>

(1. 河北工业大学 经济管理学院, 天津 300401; 2. 中国人民大学 商学院, 北京 100872)

**摘 要:** 基于资源保存理论,引入工作家庭增益和压力知觉两个中介变量,建立双中介对比模型,来探究工作家庭增益和压力知觉在家庭支持型主管行为与员工睡眠质量间的具体作用机理,并对比了工作家庭增益和压力知觉两变量中介作用的强弱。以 607 对三个时间点收集的主管与下属的问卷调查数据为样本,采用回归分析的方法来进行实证分析,研究结果表明:家庭支持型主管行为可通过员工的压力知觉进而影响其睡眠质量;压力知觉在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起到的中介作用强于工作家庭增益。

**关 键 词:** 家庭支持型主管行为; 工作家庭增益; 压力知觉; 睡眠质量  
**中图分类号:** F 272.9      **文献标志码:** A      **文章编号:** 1008-3758(2020)02-0050-08

# The Relationship Between Family Supportive Supervisor Behavior and Employees' Sleep Quality

## —— The Mediating Effects of Work Family Enrichment and Perceived Stress

LI Jing<sup>1</sup>, ZHANG Yu-cheng<sup>1</sup>, WANG Li-jun<sup>2</sup>  
(1. School of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300401, China; 2. School of Business, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

**Abstract:** Based on the theory of resource conservation, this paper introduces two mediating variables of work family enrichment and perceived stress, establishes a two-intermediary comparison model to explore the specific mechanism of the two mediating effects between family-supportive supervisor behavior and employees' sleep quality, and compares the strength of the mediating effects of work enrichment and perceived stress. The paper uses the survey data of 607 supervisors and subordinates at three time points, and employs the approach of regression analysis to make an empirical analysis. The results show that the family-supportive supervisor behavior can affect the employees' sleep quality through perceived stress. The mediating effect of perceived stress on family supportive supervisor behavior and sleep quality is stronger than work family enrichment.

**Key words:** family supportive supervisor behavior; work family enrichment; perceived stress; sleep quality

收稿日期: 2019-08-15  
基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71602163); 教育部人文社会科学研究资助项目(16YJC630171)。  
作者简介: 李 晶(1995-),女,河北秦皇岛人,河北工业大学博士研究生,主要从事组织行为学、人力资源管理研究;  
张昱城(1987-),男,陕西汉中,河北工业大学教授,博士生导师,主要从事组织行为、人力资源管理研究;  
王丽君(1989-),女,河南新乡人,中国人民大学博士研究生,主要从事组织行为、人力资源管理研究。

## 一、问题的提出

社会的快速发展促使人们的工作压力和生活压力逐渐增大,员工在休息日加班已司空见惯,由于时间和精力过度损耗,最后导致工作和生活的失衡,睡眠时间也严重被剥夺进而影响到了身体健康。因此,越来越多的研究者关注如何有效地平衡工作家庭关系以保持个人身体健康这一热点话题。根据以往研究,主管提供给员工正式制度的支持,如为员工子女提供教育保障、灵活的工作地点以及带薪休假等福利在一定程度上可以缓解工作家庭冲突,促进员工产生积极的工作态度和行为<sup>[1]</sup>。但由于正式制度缺乏灵活性,员工工作和家庭生活的真实所需并不能得到真正的满足,非正式制度的支持效果却更为明显<sup>[2]</sup>。家庭支持型主管行为作为非正式支持制度的一种形式,一方面与员工建立情感性的联结,并提供支持与帮助,另一方面注重培养员工灵活处理工作家庭问题的能力。现有大量研究表明,家庭支持型主管行为帮助员工在组织中受益,员工从组织中获得的知识 and 技能更好地应用于家庭中,提高工作和完成家庭事务的效率,降低对工作压力和生活压力的感知,从而保证良好的睡眠质量<sup>[3-4]</sup>。

然而,以往的实证研究没有完全揭示家庭支持型主管行为对员工睡眠质量影响的内在意义和作用机理,对于不同中介机制的对比研究还十分缺乏,如:工作家庭增益和压力知觉两种不同的中介作用。现有研究已表明,家庭支持型主管行为帮助员工从组织学习到更多的知识和技能,并更加灵活地应用到家庭领域,实现工作家庭增益,进而提高睡眠质量<sup>[3]</sup>。另外,从压力源的角度,一些研究者认为个体与环境的不匹配使得个体感知到压力的产生<sup>[5]</sup>。家庭支持型主管行为通过提供更多的资源来帮助员工不断地保持积极的情绪和活力,降低个体心理压力的感知强度以保持良好的睡眠状态。然而,目前工作家庭增益和压力知觉两种中介机制只是在孤立的情况下进行了检验,对于两种机制是如何联合运作的我们还不清楚,如果联合起来,两种机制的作用效果会不会更大,其内在的作用机理有待于我们更加深入的探究。因此,有必要将工作家庭增益和压力知觉两种机制整合起来进行对比分析来探究家庭支持型主管行为对员工睡眠质量的影响机制。

本研究旨在揭示家庭支持型主管行为与睡眠质量关系的内在机理,基于资源保存理论的资源获取和资源丧失双重视角,分析工作家庭增益和压力知觉两个过程在家庭支持型主管行为与睡眠质量关系中的中介作用,以此深化对工作家庭领域研究的理解,研究成果将会帮助指导管理者在企业中的实践行为。

## 二、理论基础与研究假设

资源保存理论表明拥有更多资源的个体倾向于表现出积极的态度来应对资源损失所带来的打击,还会刺激个体更加主动地去获取更多的资源,由此产生更大的资源增量;相反,缺乏资源的个体更容易产生心理上的压力,这种压力会使个体产生负面情绪,从而加速资源损失<sup>[6-7]</sup>。这一理论为我们理解家庭支持型主管行为与员工睡眠质量的关系提供了很好的视角。家庭支持型主管行为指主管提供给员工更多的家庭方面的支持<sup>[8]</sup>,这种积极的影响会促进工作家庭增益和降低员工的压力感知,进而影响睡眠质量。因此,本文以资源保存理论为基础,从工作家庭增益和压力知觉正反两个维度探究家庭支持型主管行为对睡眠质量的影响作用,并探索哪一路径的中介作用更强。

### 1. 工作家庭增益的中介作用

工作家庭增益指个体在工作场所中学习到的能力、技巧以及所获得的经验和资源等运用到家庭生活中,提高家庭生活的质量<sup>[9]</sup>。主管给予员工更多的家庭方面的支持促进下属在工作中表现得更加主动、积极地获取更多的资源和信息来提升自己的能力。根据资源保存理论的增值螺旋效应,个体拥有的资源越多,获取更多资源的能力就越强,获得的资源增量也就越大。因此在工作社交网络中获得更多有利资源的个体将会促进家庭绩效的提升,从而实现工作家庭增益。正如 Seibert 等<sup>[10]</sup>研究指出:家庭支持型主管行为帮助员工获取积极的资源来兼顾工作和家庭,从而促使个人工作绩效和个人能力的提升,实现工作家庭增益。

工作和家庭环境容易影响个体的行为,主管给予员工家庭的支持行为有利于帮助员工在工作和家庭中建立更多的联系,而工作家庭增益的这种积极状态更能提升两个领域的联系程度。当主管对员工表现出更多的家庭支持行为时,员工会感知到更多的满足感和幸福感,这种感知会通过

两者的紧密联系从工作领域传递到家庭领域中,不仅提高了工作和家庭绩效,也营造了和谐的氛围,有助于员工保持积极的心态和良好的睡眠质量。相反,在工作场所中产生的消极情绪也会影响个体家庭角色的扮演,这种不和谐的氛围容易使员工产生消极的心态,进而负向影响到睡眠质量。现有研究表明,工作家庭关系质量会很大程度上影响个体的健康问题<sup>[11]</sup>。van Steenbergen等<sup>[12]</sup>指出工作家庭增益对员工的生活质量起到了促进的作用,不仅营造了和谐的氛围,还保证了良好的睡眠状态。相似的研究也已经证实,在控制了被试者的年龄、身体健康和工作环境等因素后发现家庭—工作的积极溢出能够更好地预测个体的睡眠质量<sup>[13]</sup>。另外,Crain等<sup>[8]</sup>的实证研究证实了工作家庭冲突、家庭工作冲突以及家庭支持型主管行为与员工自我报告的睡眠数量和质量有显著的相关性。

综上,家庭支持型主管行为提供给员工更多的资源来实现员工的工作家庭增益,并通过维持工作家庭的平衡状态来提升个体的睡眠质量。由此,本研究提出假设 H1:工作家庭增益在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起中介作用。

## 2. 压力知觉的中介作用

压力知觉是个体对所处环境的主观感受,当我们自身能力和拥有的资源与环境不相匹配时就会处于一种被动的状态,那么个体就会产生一种压力的感知<sup>[14]</sup>,长此以往就会影响到个体的生活状态。现有的实证研究多从消极的层面(如工作家庭冲突、辱虐管理等角度)探讨对睡眠质量的影响以及压力知觉的中介作用<sup>[15-16]</sup>。而员工作为组织中的一员,当感知到主管给予的支持更多以及提供的资源更多时,会增强个体与组织的匹配度以及对组织的认同感,同时帮助个体缓解在工作环境中的紧张、烦躁等消极情绪,促使员工以更积极的心态去主动学习更多的知识和技能以灵活地应对工作中的问题,从而降低员工对压力的感知。

睡眠质量可以在很大程度上衡量个体的健康水平,长期的工作压力和心理压力会导致员工处于一种焦虑的状态,这种消极的态度会从工作场所溢出到生活中,影响到个体的睡眠质量以及身体健康。Hammer等<sup>[17]</sup>的研究表明员工感知到的家庭支持型主管行为正向影响其健康水平。其他研究者也已经证实社会支持对压力知觉有负向的影响作用<sup>[15]</sup>,个体知觉到的压力大小与睡眠质

量间呈现正相关关系<sup>[16]</sup>。也有学者从个体因素的角度证实了正念对员工压力知觉的影响,进而影响到睡眠活动<sup>[18]</sup>。根据资源保存理论的丧失螺旋效应,缺乏资源的个体面对资源丧失的压力更容易表现出消极的态度,从而加速资源的损耗。相反,个体拥有的资源越多就越有能力去排解和释放感知到的压力<sup>[6]</sup>。因此,家庭支持型主管行为帮助员工从工作中获得更多的资源,并提升自身的能力来缓解知觉到的压力,以保持愉快的心情,从而获得良好的睡眠质量。基于以上分析,提出假设 H2:压力知觉在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起中介作用。

## 3. 工作家庭增益与压力知觉的中介强度对比

家庭支持型主管行为在组织环境和家庭环境的影响下都会很大程度上影响员工的睡眠质量。员工感知到的家庭支持型主管行为越高,就越会促使员工长期保持活力,这种积极的情绪不仅会溢出到家庭领域实现工作家庭增益,也会降低对压力的感知,进而保证良好的睡眠质量。然而工作家庭增益和压力知觉两者的中介强度有所不同,本研究认为压力知觉的中介作用强于工作家庭增益。

一方面,根据资源保存理论,资源丧失螺旋的速度要高于资源获取螺旋的速度。当员工感觉到自身拥有的资源不充足时,在这种状态下产生的心理压力会导致缺乏获取资源的主动性,进而失去更多的资源,最后影响到了个体的睡眠质量以及身体健康。相反,充足的资源会刺激个体更加主动地获取资源来提高自己的能力以实现工作家庭增益,进而提高睡眠质量。然而,由压力知觉引起的丧失主动性的程度要大于拥有更多资源的情况下获取更多资源的主动性。另一方面,不管在组织环境还是在家庭环境中,员工感知到的家庭支持型主管行为的程度最直接地影响到员工的感受,而这种情感的变化和对压力的感知程度对睡眠质量的影响最为显著。此外,从压力源的角度出发,综合组织环境、家庭环境、个体特征以及工作特点等方面的因素,研究者发现压力知觉对睡眠质量的影响更为重要<sup>[19]</sup>。因此,压力知觉在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起到的中介作用强于工作家庭增益。基于上述分析,本文提出假设 H3:压力知觉比工作家庭增益的中介作用更强。

因此,本研究的理论模型如图1所示。



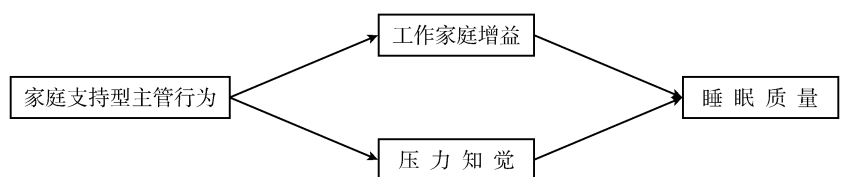


图1 本文的研究模型

三、研究方法

1. 被试与程序

样本随机选取了某财富 500 强公司(化名: Tomo)和扩展护理公司(化名: Leef)的员工与管理人员,其雇员和管理人员通常每周工作 22.5 小时或以上。本研究通过招募材料和知情同意文件,向所有被试提供了充分的信息,并承诺不会对参与者或拒绝参加者施加任何惩罚或带来任何负面影响。本次调查共分三个时间段进行:在第一个时间段,共收集问卷 1 044 份;第二次和第三次数据收集分别于 6 个月和 18 个月后进行,分别收集数据 913 份和 838 份。能够跟进收集的被试需满足以下条件:①已完成第一次问卷的填写;②仍受雇于原公司;③仍在原工作地工作,没有进行工作调换。完成三次问卷收集后,回收到的匹配问卷共 786 份,其中有效问卷 607 份,问卷有效率 77.22%。在调研样本中,雇员占 77.5%,管理人员占 22.5%。

2. 变量测量

本研究包含家庭支持型主管行为、工作家庭增益、压力知觉、睡眠质量 4 个变量,均采用国外权威量表进行问卷设计。所有问题均使用李克特五点量表进行计分。

家庭支持型主管行为:选取 Hammer 等<sup>[8]</sup>开发的 4 题项量表,4 题项分别为“你的上司让你很容易和他/她谈论你在工作和非工作之间的冲突”“你的上司有效地与员工合作,创造性地解决工作和非工作之间的冲突”“你的上司在如何处理工作和非工作问题上展示了有效的行为”“在你所在的部门或单位,由于你上司的组织,使员工和公司整体受益”。李克特 5 点计分,被试根据自己的感受进行选择,1 表示强烈同意,5 表示强烈不同意,四题项均为反向计分题。Cronbach’s  $\alpha$  信度系数是 0.817。

工作家庭增益:采用 Hanson 等<sup>[20]</sup>开发的量表来测量从工作到家庭领域的积极影响。李克特

5 点量表形式,1 表示强烈不同意,5 表示强烈同意,没有反向计分题。4 题项分别为:“当工作进展顺利时,你对家庭或个人生活的看法就会有所改善”“在工作中处于积极情绪有助于你在家保持积极的情绪”“在工作中快乐有助于你在家快乐”“工作顺利会使你拥有一个积极的心态与家人相处”。Cronbach’s  $\alpha$  信度系数是 0.890。

压力知觉:采用 Cohen 等<sup>[21]</sup>开发的 4 题项量表测量员工感知到的压力情况,两道反向题项。5 点计分表示频率:1 表示经常,5 表示从未。4 题项分别为:“在过去的 30 天里,有多少次你觉得自己无法控制生活中重要的事情?”(反向题项)、“在过去的 30 天里,你多久一次对自己处理个人问题的能力感到自信?”、“在过去的 30 天里,你多久一次感觉到事情正在朝着好的方向发展?”和“在过去的 30 天里,你有多少次感到困难堆积得如此之高以至于你无法克服它们?”(反向题项)。更高的分数反映更大的压力。Cronbach’s  $\alpha$  信度系数是 0.774。

睡眠质量:采用 Buysse 等<sup>[22]</sup>开发的最为广泛使用的匹兹堡睡眠质量指数来测量一般睡眠特征和睡眠持续时间,本研究使用构造变量卧床时数来表示睡眠质量。

控制变量:以往研究表明工作紧张、低工作价值感知可以预测企业员工的身体健康<sup>[23-24]</sup>与睡眠质量<sup>[25]</sup>,本研究以被试的工作紧张、低工作价值为控制变量。工作紧张采用 Karasek 等<sup>[26]</sup>开发的 6 题项量表。低工作价值感知用两个问题来评估。第一个题项“你处理不必要的事情”来自 Rizzo 等<sup>[27]</sup>的角色冲突量表,第二个题项“你花在非生产性的会议上”由实验协调员补充。

3. 数据分析

本研究采用 SPSS 22.0 软件进行描述性统计分析、相关性分析,通过 AMOS 17.0 验证性因子分析进行区分效度检验,并采用 Hayes<sup>[28]</sup>开发的 SPSS 宏 Process 检验中介假设以及特定中介效应的强弱。在检验中介效应时,本研究使用 Process 来产生回归系数,并通过 5 000 次样本迭

代产生 95% 的置信区间内 Bias-corrected 的 Lower Bounds 与 Upper Bounds 进行检验。

四、研究结果

1. 描述统计分析结果

各变量的平均值、标准差及其相关系数如表 1 所示。家庭支持型主管行为与压力知觉显著负相关( $r=-0.220, p<0.01$ ),同时,压力知觉与睡眠质量显著负相关( $r=-0.082, p<0.05$ ),工作家庭增益与压力知觉显著正相关( $r=0.095, p<0.05$ ),低工作价值与睡眠质量显著负相关( $r=-0.089, p<0.05$ )。以上结果为检验研究假设提供了初步的支持。

表 1 研究变量的描述性统计与相关系数

	M±SD	1	2	3	4	5
1. 工作紧张	3.90±0.81					
2. 低工作价值	3.05±0.96	-0.223**				
3. 家庭支持型主管行为	3.80±1.17	0.091*	-0.137**			
4. 工作家庭增益	4.11±0.56	0.025	-0.012	0.001		
5. 压力知觉	2.05±0.64	0.239**	0.189**	-0.220**	0.095*	
6. 睡眠质量	7.45±0.96	0.016	-0.089*	-0.054	0.037	-0.082*

注: M 表示平均数, SD 表示标准差, \*、\*\* 分别表示变量在 0.05、0.01 水平上显著

2. 区分效度检验

为检验各变量间的区分效度,本研究采用验证性因子分析进行模型的拟合比较。除了基准模型(M0)之外,本研究还假设了四个备选模型(M1~M4),结果如表 2 所示,理论假设的四因子模型拟合最优( $\chi^2=126.657, df=60, RMSEA=0.038, CFI=0.984, GFI=0.976$ ),表明变量具有良好的区分效度。

表 2 验证性因素分析结果

模 型	$\chi^2$	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	GFI	CFI	RMSEA
M0: FSSB, WFPS, STRS, BEDHRS	126.657	60	2.111	0.976	0.984	0.038
M1: FSSB+WFPS, STRS, BEDHRS	2 217.792	63	35.203	0.684	0.473	0.209
M2: FSSB+ STRS, WFPS, BEDHRS	829.011	63	13.159	0.828	0.812	0.124
M3: FSSB+WFPS+STRS, BEDHRS	2 917.072	65	44.878	0.608	0.302	0.236
M4: FSSB+WFPS+ STRS+ BEDHRS	4 148.644	66	62.858	0.509	0.001	0.281

注: FSSB=家庭支持型主管行为, WFPS=工作家庭增益, STRS=压力知觉, BEDHRS=睡眠质量

3. 假设结果

假设 H1 提出了工作家庭增益对睡眠质量的影响通过家庭支持型主管行为起作用。由表 3 可知,家庭支持型主管行为与工作家庭增益间关系不显著( $b=-0.001, SE=0.020, p=0.968$ ),工作家庭增益与睡眠质量无关。假设 H2 提出了压力知觉在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起中介作用。如表 3 所示,家庭支持型主管行为与压力知觉显著负相关( $b=-0.102, SE=0.02, p<0.01$ ),压力知觉又与更好的睡眠质量显著负相关( $b=-0.139, SE=0.060, p<0.05$ )。

表 3 工作家庭增益、压力知觉的中介效应

中介变量(M)	分 解 效 果				中 介 效 应				
	a	b	c	c'	Bootab (SE)	Lower	Upper	F	R <sup>2</sup>
工作家庭增益	-0.001 (0.020)	0.078 (0.070)	-0.055* (0.030)	-0.070** (0.030)	-0.000 1 (0.002)	-0.005	0.005	2.539*	0.013
压力知觉	-0.102*** (0.020)	-0.139** (0.060)	-0.055* (0.030)	-0.070** (0.030)	0.014 2 (0.009)	0.001	0.035		
特定中介效应					-0.014 (0.009)	-0.036	-0.001		

注: a=预测因子 X 对中介变量 M 的第一阶段效应, b=控制 X 情况下, M 对 Y 的第二阶段效应, c=X 对 Y 的总效应, c'=X 对 Y 的直接影响;报告为非标准化回归系数,括号中为标准误差,Boot ab=bootstrapped 间接效应,下限和上限值经过偏差校正并加速 95%置信区间, F 和 R<sup>2</sup> 值适用于完整模型; \*、\*\*、\*\*\* 分别表示变量在 0.1、0.05、0.01 水平上显著。

Bootstrapping 的研究结果进一步证明,家庭支持型主管行为通过压力知觉间接影响睡眠质量( $ab=0.014$ ,  $CI\ 95\%[0.001, 0.035]$ ),但不通过工作家庭增益影响睡眠质量( $CI$  包括零)。本文的研究结果表明工作家庭增益并不在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起中介作用,假设 H1 未得到验证。而压力知觉在家庭支持型主管行为与睡眠质量间起中介作用,为假设 H2 提供了支持。

假设 H3 提出压力知觉比工作家庭增益的中介作用更强。为检验特定中介效果,本研究利用 Process 程序进行检测。由表 3 可知,工作家庭增益效果显著弱于压力知觉( $difference=-0.014$ ,  $CI\ 95\%[-0.036, -0.001]$ ),假设 H3 得到验证。

## 五、结论与讨论

### 1. 研究结论

本文聚焦于家庭支持型主管行为对员工睡眠质量的影响,基于资源保存理论,从组织层面和家庭层面系统地考察了家庭支持型主管行为与员工睡眠质量的关系,并建构了一个双中介对比模型从正反两个视角深入分析了家庭支持型主管行为对员工睡眠质量的作用机制。

首先,本研究与以往类似研究结果相一致,支持了压力知觉在家庭支持型主管行为与员工睡眠质量关系中起到的中介作用。例如,有关研究指出社会支持对压力的感知起到了负向的影响作用,并且个体知觉到的压力会对睡眠质量造成很大的影响<sup>[29]</sup>。同时也有研究者从负向的领导视角证实了工作家庭冲突会增强个体对压力的感知,这种消极的心理状态会降低个体的睡眠质量<sup>[30]</sup>。在现有研究的基础上,本文扩大了影响员工睡眠质量的前因变量的探究,在积极的领导层面上进一步引入了家庭支持型主管行为这一变量,并验证了其通过员工的压力知觉进而对睡眠质量的影响。

其次,家庭支持型主管行为通过实现工作家庭增益提高员工睡眠质量的研究结果不显著,原因很大程度上体现为家庭支持型主管行为对员工睡眠质量的影响更多地表现为员工对组织的依附程度,知觉到的安全感以及对自身能力的认知。如果员工不能更好地融入到组织中,那即使主管表现出再多的家庭支持型主管行为,也不能增加

员工获取资源并积极学习的主动性,就很难实现工作家庭增益进而改善睡眠质量。

最后,研究发现家庭支持型主管行为透过压力知觉对员工睡眠质量的影响强于工作家庭增益,这一结果符合资源保存理论资源丧失螺旋速度大于增值螺旋速度的视角。这也正说明了不同层面的资源之间是相互影响的,个体对于组织和工作环境的感知更为直接地影响自身的行为和状态。

### 2. 理论意义

本研究的理论贡献主要体现在以下三方面:首先,本研究基于资源保存理论,分别从资源获取和资源损耗的角度证实了工作家庭增益和压力知觉在家庭支持型主管行为与睡眠质量间的传递作用,是对以往家庭支持型主管行为会提高工作满意度、工作绩效和降低离职倾向等相似研究的呼应,也是在积极领导层面上对个体健康状态研究的一个拓展。

其次,本研究将心理学与管理学相结合,从压力知觉的心理层面探讨睡眠质量的驱动因素。本研究发现,主管支持员工家庭的行为给员工提供了源源不断的心理能量,有效地降低了压力感知,继而提高了睡眠质量,保证员工的身体健康。压力知觉可以更好地预测个体睡眠质量,也是常用的反映雇员与组织情感关系的心理变量,但是在对员工的睡眠质量以及健康的相关研究中关注较少,本文的研究发现为这一领域提供了新的研究视角。

最后,本研究将工作家庭增益和压力知觉联系起来形成对比,揭示了家庭支持型主管行为对员工睡眠质量影响的内在机理。通过这一过程的探究,我们发现家庭支持型主管行为对个体睡眠质量的积极影响不仅可以通过平衡工作家庭关系的方式来传递,也可以通过关注个体心理感知的变化来分析两者的关系机制。这一发现让本文更好地理解家庭支持型主管行为对睡眠质量的影响,而且丰富和深化了对于“资源保存理论增值螺旋效应和丧失螺旋效应”两观点的应用。

### 3. 实践意义

本研究的实践意义有如下三点:首先,睡眠活动作为个体每日必须进行的活动之一,不仅影响到个体的精神状态和健康水平,也影响到了工作和家庭生活。高质量的睡眠才能使个体拥有更充沛的精力去处理工作和生活问题。而长时间的睡

眠剥夺会影响到个体的认知以及情绪机能,进而影响工作产出。这提醒管理者应该综合考虑员工个人能力以及身体素质等情况对工作强度作出相应的调整,在保证身体健康的情况下有更高效率的产出。员工个人也应该和主管作出及时的沟通和反馈以保障信息对称,获得较高的工作绩效的同时也能保证充足的睡眠时间和良好的身体状态。

其次,本研究发现家庭支持型主管行为通过压力知觉这一中介机制将有助于提高员工的睡眠质量。因此,管理者可以通过帮助员工营造良好的工作氛围促使员工长期保持积极的状态和活力,降低对压力的感知,以此来提高睡眠质量。此外,定期对员工做心理健康方面的指导,及时了解个体心理层面上的变化是十分必要的,这将帮助企业更加了解个体压力所在,并及时地作出相应的应对措施,从而减少个体知觉到的压力对睡眠质量的影响。

最后,以往的研究已经证实了家庭支持型主管行为正向地影响了个体的睡眠质量。然而,由于个体需求的差异性,家庭支持型主管行为对所有员工给予的帮助并不都会带来明显的效果。家庭支持型主管行为应与个体所需相匹配,才能使支持精准到位,同时也为管理者的行为提供一个明确的目标,并取得更好的效果。

#### 4. 研究不足与未来展望

虽然本研究具有一定的现实意义,但仍存在如下局限性。

第一,本研究数据收集于三个时间点,且收集对象包括员工及主管,同源方法误差在很大程度上得到了控制,但并不能排除误差风险的存在,未来的研究可以采用多来源与配对相结合的方式数据进行数据收集。第二,尽管本研究发现了家庭支持型主管行为可透过员工知觉到的压力来影响睡眠质量,但是并未对本文的双中介对比机制模型进行边界条件的探索,例如前摄型人格,具有高前摄性人格特质的个体对待问题倾向于表现出积极的态度,与低前摄性人格特质的个体相比更容易从积极的角度去感受上司的支持,所以家庭支持型主管行为透过工作家庭增益和压力知觉进而对员工睡眠质量的影响会增强。因此未来的研究可以从个体人格特质的角度对“家庭支持型主管行为影响员工睡眠质量的边界条件”进行深入分析。第三,除了工作价值大小和工作紧张程度之外,个体的身体素质、心理素质等个体特征也会对睡眠

造成影响。未来的研究考虑将这些因素引入到模型的建构中,以期更好地解释家庭支持型主管行为与睡眠质量间的关系。

#### 参考文献:

- [1] Odleusseau H N, Britt T W, Greeneshortridge T M. Organizational Work-family Resources as Predictors of Job Performance and Attitudes: The Process of Work-family Conflict and Enrichment [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2012,17(1):28-40.
- [2] Kossek E E, Lewis S, Hammer L B. Work-life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move from the Margin to the Mainstream[J]. Human Relations, 2010,63(1):3-19.
- [3] Crain T L, Hammer L B, Bodner T, et al. Work-family Conflict, Family-supportive Supervisor Behaviors (FSSB), and Sleep Outcomes[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2014,19(2):155-167.
- [4] 姜海,马红宇,谢菊兰,等. 家庭支持型主管行为对员工工作态度的影响:有调节的中介效应分析[J]. 心理科学, 2015(5):1194-1200.
- [5] French S E, Lenton R, Walters V, et al. An Empirical Evaluation of an Expanded Nursing Stress Scale [J]. Journal of Nursing Measurement, 2000,8(2):161-178.
- [6] Hobfoll S E. The Influence of Culture, Community, and the Nested-self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory [J]. Applied Psychology, 2001,50(3):337-421.
- [7] Hobfoll S E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress [J]. American Psychologist, 1989,44(3):513-524.
- [8] Hammer L B, Kossek E E, Yragui N L, et al. Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)[J]. Journal of Management, 2009,35(4):837-856.
- [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] Seibert S E, Kraimer M L, Liden R C. A Social Capital Theory of Career Success[J]. Academy of Management Journal, 2001,44(2):219-237.
- [11] O'Neill O A, Rothbard N P. Is Love All You Need? The Effects of Emotional Culture, Suppression, and Work-family Conflict on Firefighter Risk-taking and Health[J]. Academy of Management Journal, 2017,60(1):78-108.
- [12] van Steenbergen E F, Kluwer E S, Karney B R. Work-family Enrichment, Work-family Conflict, and Marital Satisfaction: A Dyadic Analysis [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2014,19(2):182-194.
- [13] Williams A, Franche R-L, Ibrahim S, et al. Examining the



- Relationship Between Work-family Spillover and Sleep Quality[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006,11(1):27-37.
- [14] Lazarus R S, Folkman S. Coping and Adaptation[M]. New York: The Handbook of Behavioral Medicine, 1984: 282-325.
- [15] Lee C-Y S, Goldstein S E. Loneliness, Stress, and Social Support in Young Adulthood: Does the Source of Support Matter? [J]. *Journal of Youth and Adolescence*, 2016,45(3):568-580.
- [16] Shu-Hui L, Wen-Chun L, Mei-Yen C, et al. The Impact of Shift Work on Nurses' Job Stress, Sleep Quality and Self-perceived Health Status [J]. *Journal of Nursing Management*, 2014,22(5):604-612.
- [17] Hammer L B, Kossek E E, Anger W K, et al. Clarifying Work-family Intervention Processes: The Roles of Work-family Conflict and Family Supportive Supervisor Behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011,96(1):134-150.
- [18] Grossman P, Niemann L, Schmidt S, et al. Mindfulness-based Stress Reduction and Health Benefits: A Meta-analysis[J]. *Journal of Psychosomatic Research*, 2004,57(1):35-43.
- [19] 严由伟, 刘明艳, 唐向东, 等. 压力源及其与睡眠质量的现象学关系研究述评[J]. *心理科学进展*, 2010,18(10): 1537-1547.
- [20] Hanson G C, Hammer L B, Colton C L. Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-family Positive Spillover [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006,11(3):249-265.
- [21] Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A Global Measure of Perceived Stress[J]. *Journal of Health and Social Behavior*, 1983,24(4):385-396.
- [22] Buysse D J, Reynolds C F, Monk T H, et al. The Pittsburgh Sleep Quality Index: A New Instrument for Psychiatric Practice and Research [J]. *Psychiatry Research*, 1989,28(2):193-213.
- [23] Fonarow G C, Calitz C, Arena R, et al. Workplace Wellness Recognition for Optimizing Workplace Health: A Presidential Advisory from the American Heart Association[J]. *Circulation*, 2015,131(20):480-497.
- [24] Rau R. Job Strain or Healthy Work: A Question of Task Design[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004,9(4):322-338.
- [25] Takaki J, Taniguchi T, Fukuoka E, et al. Workplace Bullying Could Play Important Roles in the Relationships Between Job Strain and Symptoms of Depression and Sleep Disturbance[J]. *Journal of Occupational Health*, 2010,52(6):367-374.
- [26] Karasek R, Brisson C, Kawakami N, et al. The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1998,3(4):322-355.
- [27] Rizzo J R, House R J, Lirtzman S I. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1970,15(2):150-163.
- [28] Hayes A F. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach [J]. *Journal of Educational Measurement*, 2013,51(3):335-337.
- [29] Lin Shuhui, Liao Wenchun, Chen M Y, et al. The Impact of Shift Work on Nurses' Job Stress, Sleep Quality and Self-perceived Health Status [J]. *Journal of Nursing Management*, 2014,22(5):604-612.
- [30] Barnes C M, Lucianetti L, Bhawe D P, et al. "You Wouldn't Like Me When I'm Sleepy": Leaders' Sleep, Daily Abusive Supervision, and Work Unit Engagement [J]. *Academy of Management Journal*, 2015,58(5):1419-1437.

(责任编辑:王 薇)