

• 经济与管理 •

员工家庭经济压力何以促进工作重塑行为： 压力转换视角

赵修文¹ 张扬露^{1*} 肖金岑¹ 王苗² 王宝会²

1. 西华大学管理学院 四川成都 610039; 2. 西华大学国际经济与管理研究院 四川成都 610039

摘要:基于压力转换理论,建立一个被调节的中介模型,探讨家庭经济压力情境下如何经由员工的积极应对策略对工作重塑产生影响,以及家庭支持型主管行为在上述关系中的调节作用。对311名员工进行多时点的追踪数据分析显示,家庭经济压力促进员工工作重塑,而员工的积极应对策略中介了该过程;家庭支持型主管行为在其中起到调节作用,即当主管表现出更多的家庭支持行为时,增强家庭经济压力对工作重塑的影响,且积极应对策略的中介作用更为显著;反之,则不显著。在企业管理的实践中,当员工面临家庭经济压力,管理者应多激励员工采取积极应对策略,从而激发组织员工在工作中更加积极主动。

关键词:压力转换理论;家庭经济压力;积极应对策略;工作重塑;家庭支持型主管行为

中图分类号:F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-8505(2024)01-0090-11

doi:10.12189/j.issn.1672-8505.2024.01.009

How Family Financial Pressure Promotes Job Crafting: Transactional Stress Theory Perspective

ZHAO Xiu-wen¹ ZHANG Yang-lu^{1*} XIAO Jin-cen¹ WANG Miao² WANG Bao-hui²

1. School of Management, Xihua University, Chengdu, Sichuan, 610039, China;

2. Institute of International Economics and Management, Xihua University, Chengdu, Sichuan, 610039, China

Abstract: Based on transactional stress theory, this study establishes a moderated mediation model to examine how employees' active coping influences job crafting under family financial pressure and the role of family supportive supervisor behavior in this context. Analysis of multi-time follow-up data from 311 employees reveals that family financial pressure encourages job crafting, mediated by active coping. Enhanced family support intensifies this effect, making active coping more significant. Conversely, in its absence, the effect is negligible. In practice, managers should encourage active coping among employees facing family financial pressures, thereby fostering greater workplace engagement.

Key words: transactional stress theory; family financial pressure; active coping; job crafting; family supportive supervisor behavior

收稿日期:2023-10-16

基金项目:国家社科基金资助项目(项目编号:20VYJ016);四川应用心理学研究中心资助项目(项目编号:CSXL-23301)。

第一作者:赵修文,男,教授,博士,硕士生导师,西华大学管理学院院长,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

*通信作者:张扬露,女,硕士研究生,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

引用格式:赵修文,张扬露,肖金岑,等.员工家庭经济压力何以促进工作重塑行为:压力转换视角[J].西华大学学报(哲学社会科学版),2024,43(1):90-100.

家庭经济压力是个体感知到家庭资源不能满足家庭需要时所产生的—种压力感^[1]。然而,当前生活中的教育投入、房屋价格等依然偏高,导致员工面临着子女教育、老人赡养等家庭经济压力^[2]。现有研究主要集中在家庭经济压力降低了家庭幸福感^[3],影响了孩子的心理健康^[4],造成了家庭破裂的情况^[5]等,较少涉及家庭经济压力对员工工作的积极作用的探索。基于此,本研究以压力转换理论为基础,探讨家庭经济压力对员工工作行为的积极作用。

压力转换理论(Transactional stress theory)认为,员工面对压力时会投入到“压力评价—应对策略选择—结果产出”的过程。即当员工面对环境中的压力性事件时,进行初级评价与次级评价。在初级评价时,员工需要评价事件对自己的关联性和重要性,将事件分为无关、有利和有害3类。在次级评价时,员工要把已经存在的应对资源与事件需要进行比较,当员工发现事件需要与应对资源不匹配时,压力便会产生,进而选择应对策略^[6]。同时,当员工在次级评价阶段认为该压力可以进行有效处理时,员工倾向于选择积极应对的策略^[7]。Xiao等^[8]发现当员工在新冠疫情期间经历工作不安全时,他们会根据自身的职业倾向对当前的不安全感进行分析,进而采取积极应对的策略。基于此,本研究认为员工面对家庭经济压力时,更愿意采取积极应对策略。

一旦员工选择积极的应对策略时,他们会采取相应的积极行为,对自己的认知态度、工作关系和目标任务进行相应的调整,做出实质性的显性改变^[9]。这种表现的形式是多种多样的,本研究选择工作重塑作为员工采取的积极应对策略的积极行为。工作重塑是一种自下而上的行为,表现出员工的积极主动性,员工通过工作重塑来满足自己的需求^[10]。由于工作重塑有助于员工的工作变得更加得心应手,让员工心情愉悦地完成工作,进而提升工作绩效^[11]。员工通过工作重塑来提高工作绩效,在工作中获得更多的经济来减缓经济压力^[12]。因此,本研究提出工作重塑是员工应对家庭经济压力的有效积极行为策略。

进一步地,是不是员工面临家庭经济压力时,都一定会采用积极的应对策略呢?以往研究对积极应对策略的边界条件的考察主要集中在主动性人格^[13]、员工调节焦点^[14]等一些个体差异和环境特征方面,尚未将领导的行为纳入边界条件的考量中。事实上,领导的行为很大程度上改善员工在家庭和工作之间的平衡、选择和应对。其中,家庭支持型主管行为(family supportive supervisor behaviors,简称FSSB)是常见的和下属家庭息息相关的行为,它表示领导给予员工家庭支持,包含情绪性支持、工具性支持、角色榜样行为、创新型工作—家庭管理四个方面^[15]。本研究引入家庭支持型主管行为作为边界条件,考察它在员工家庭经济压力和应对关系间的调节功能。以往研究表明,当主管表现出更多支持行为时,员工得到更多的家庭与工作间的支持^[16]。因此,本研究认为当主管表现出更多支持行为时,员工拥有更多资源以及领导的支持,员工更愿意采取积极应对策略。

基于以上的论述,本研究构建一个被调节的中介模型,并收集多时点追踪数据进行验证。本研究主要有以下三个理论贡献。第一,探索员工在面临家庭经济压力时的积极行为反应,为分析家庭压力如何影响员工的研究提供新的发现。第二,通过验证积极应对策略的中介作用解释家庭经济压力对工作积极作用的过程机制。该中介作用基于压力转换理论视角,揭示“为什么”员工在家庭经济压力的刺激下投入到工作重塑中。第三,通过检验FSSB的调节作用阐释领导行为如何干预员工积极压力应对的过程。相比较于以往多重视性别^[17]、家庭友好型政策^[18]等个体差异类型与组织层面的边界条件,本研究引入的领导行为对深入了解家庭经济压力的边界条件具有重要意义。

一、理论基础与研究假设

(一)员工家庭经济压力及其对工作的影响

家庭经济压力表现为收入的减少、高负债资产比、工作不稳定以及无法支付的账单。当家庭成员的收入不能满足现有的生活水平、现在的经济水平不能支付抵押贷款等情况时,个体就感知到经济压力。

然而在面临这种压力时,个体感知到被家庭的需要,就会承担更多的家庭赡养责任^[19],因为家庭赡养是个体长期的一种责任与义务,受到法律和道德的约束^[20]。家庭经济压力如果不及时解决,就导致一些负面事件的产生(例如心理不健康)^[21],且这种影响是长期的而不是短暂的。在面临家庭经济压力时,个体更愿意采取积极的行为去支持、改善和增益家庭。由此本研究从压力转换理论的角度,去分析面临家庭经济压力的员工选择积极应对策略。

压力转换理论提出,当个体面对环境中的压力性事件时,对压力性事件进行初级与次级评价,进而产生压力反应^[6]。在初级评价时,因中国传统思想中家庭的重要性,将事件认为是有利的^[22]。在次级评价中,个体评价已存在应对资源与事件需要之比。当个体发现自己生活水平与经济不匹配时,压力便会产生^[23]。在次级评价时,当个体将情境评价为挑战时,更愿意采取积极的应对策略行为。以往研究还表明,作出挑战性评价的个体比作出威胁性评价的个体付出更多的努力并且表现更好^[6]。压力转化理论还指出个体会投入到实质性的行为中以解决压力,即经过认知层面的积极加工后,个体做出某种针对性的行为以缓解或消除这种压力^[24]。

工作重塑是员工为了使自己的兴趣、动机和激情与工作相一致而自我实施的一系列使其工作任务及关系边界发生改变的积极行为,包含任务重塑、关系重塑和认知重塑三种^[25]。例如,员工可以在工作中进行任务重塑,即自主增加或缩减任务数量、拓宽或缩小工作范围、改变在工作中的表现^[26],或者通过减少一些不必要的工作程序来提高工作效率,进而提升工作绩效^[11]。在面临家庭经济压力时,员工将努力工作作为造福家庭的一种方式,从而分配更多的劳动力给工作,来获取经济支持家庭^[27]。因此,企业的员工进行工作重塑,对工作边界进行改变来满足自己的需求^[28]。在工作中保持较高积极性的员工,可以获得更多的资源去缓解或消除家庭经济压力^[29]。因此,在面对家庭经济压力时,能激发员工的积极主动性,进而表现出积极行为。基于以上的推断,本研究提出假设1。

H1: 家庭经济压力与工作重塑呈正相关关系。

(二) 积极应对策略的中介作用

压力转换理论认为,压力的本质是一种人和环境相互作用的关系。当个体对环境评价为挑战性时,个体对内部应对资源进行评估,进而采取应对策略^[6]。个体就关心可以做些什么,以及如何最好地应对这种压力,进而采取应对策略^[30]。积极应对策略是采取积极的措施试图消除或克服压力源或改善其影响的过程,它包括主动采取直接行动、加大努力以及逐步进行应对尝试^[31]。首先,家庭经济压力可能导致家庭关系的不幸福,个体通过加大努力来缓解经济压力,进而消除这种压力的负面影响^[32]。其次,积极应对策略是一种以问题为中心的应对方式,而以问题为中心的应对旨在解决问题,做些事情来改变压力的来源^[33]。所以在面临家庭经济压力时,个体要采取积极应对策略消除和克服这种压力。在生活中,工作是员工减轻家庭经济压力的主要方式之一^[34]。也就是说,当面临经济压力时,会激发员工在工作中加大努力和主动采取行动,从而产生工作重塑的行为。即积极应对策略在家庭经济压力和工作重塑之间起到中介的作用。

具体而言,本研究认为员工面对家庭经济压力更愿意采取积极的应对策略。原因如下:第一,在初级评价时,个体认为赡养家庭是一种责任和义务,同时受到法律和道德的双重约束;且在中国传统文化影响下家庭成员对于个体而言是非常重要的,因此个体会毫不犹豫地担起责任,所以个体将家庭经济压力看作是挑战型的。第二,在次级评价时,个体认为可以通过自己更加努力,在经济上支持自己的家庭,从而采取积极应对策略来应对这种压力。第三,个体为支持最重要的人,可以促使员工在工作中更加努力。当个体感知到被家庭需要时,工作的热情和决心增强。所以面临家庭经济压力时,员工感知到被家庭需要,从而更加努力地应对这种压力,从而在工作中更加积极主动。基于此,我们提出以下假设。

H2: 家庭经济压力与积极应对策略呈正相关关系。

H3: 积极应对策略中介了家庭经济压力与工作重塑的关系。

(三) 家庭支持型主管行为的调节作用

家庭支持型主管行为(FSSB)是主管表现出的对员工家庭方面给予支持的行为^[35],旨在帮助员工平衡工作—家庭之间的非正式工作家庭资源^[36]。Hammer^[15]将 FSSB 划分为情绪性支持、工具性支持、角色榜样行为、创新型工作—家庭管理四个维度。例如,主管提供情绪支持时,与员工谈话和关心他们的家庭和个人生活等情况^[37];主管提供工具性支持时,能确保员工日常任务的完成^[38];主管作为角色榜样时,为员工的家庭和工作关系提供帮助和意见^[39];主管创新型工作—家庭管理时,协调员工的家庭和客户的工作时间、地点和方式,让员工完成工作^[40]。FSSB 是员工家庭与工作之间的纽带,它对员工的认知和行为起到调整的作用,已有研究证明 FSSB 对员工的态度和行为都有积极影响^[41-42]。由此可见,FSSB 很可能调节家庭经济压力和积极应对策略的关系。

根据压力转换理论的相关内容,个体面对环境中压力性因素而产生的反应并非单纯由压力性因素所决定的,而是压力性因素作用的基础上受个体因素和外部环境共同影响的^[6]。所以在 FSSB 表现较多时,能降低员工情感退缩和孤独感^[36],缓解压力给员工带来的负面影响,进而使员工更加积极乐观地面对这种压力;在 FSSB 表现较少时,不会影响员工的应对策略^[20]。其次,在 FSSB 表现较多时,员工会持有更多的资源,承受弹性变高^[43],使得员工会更加倾向于将家庭经济压力视为挑战型压力,从而更加积极乐观地去应对;在 FSSB 表现较少时,员工的资源不发生变化,所以不影响员工对家庭经济压力的评估。不仅如此,FSSB 表现较多时,能让员工对组织更加信任和更有感情。因为员工感知到主管对于他们家庭方面的支持与帮助,拥有幸福生活的重视与关心,员工更愿意积极地应对压力^[44]。员工通过工作中获得的支持与帮助,来支持、改善和增益家庭。当感知到较少的 FSSB 的情况下,员工未必能感知到组织的支持,所以不改变员工的应对过程。基于以上推断,本研究提出假设 4。

H4: FSSB 调节了家庭经济压力对积极应对策略的关系。当 FSSB 表现较多时,家庭经济压力对积极应对策略的影响较强;当 FSSB 表现较少时,家庭经济压力对积极应对策略的影响不显著。

综上所述,本研究首先提出家庭经济压力与工作重塑呈正相关关系。为考察相应的过程机制,本研究提出积极应对策略的中介作用,这是因为员工迫于责任和义务,采取积极主动的应对策略来进行工作,进而支持、改善和增益家庭,同时减缓家庭经济压力。在此基础上,本研究还考察 FSSB 的调节作用,提出在 FSSB 表现较多时,员工更加积极地应对家庭经济压力,从而在工作中更加主动。因为 FSSB 表现较多时,可以增进员工与组织彼此的信任,员工就更加努力地工作,以主动提高工作效率回报组织。然而,在 FSSB 表现较少时,员工不会得到组织的支持,进而不会影响其工作状态。以上假设共同形成一个被调节的中介模型,即积极应对策略中介家庭经济压力与工作重塑的影响,而该中介作用受到 FSSB 的调节。基于此,提出以下假设。

H5: FSSB 调节积极应对策略对家庭经济压力和工作重塑的中介作用,当 FSSB 表现较多时,该中介作用较强;反之,当 FSSB 表现较少时,该中介作用不成立。

综上,本研究的理论模型如图 1 所示。

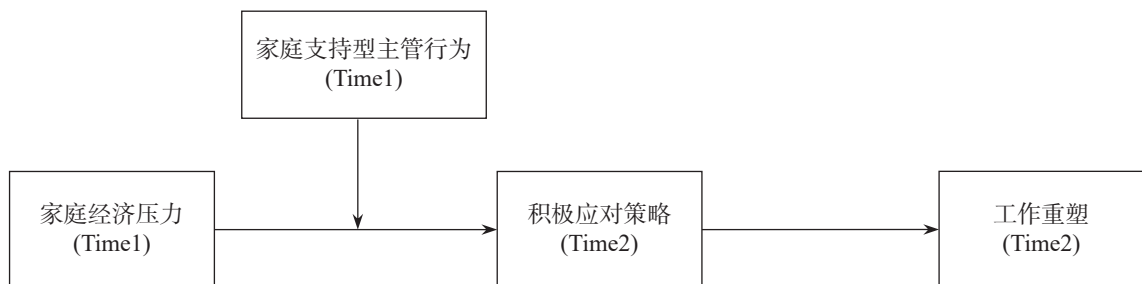


图 1 假设模型

二、研究设计

(一) 数据收集与研究样本

通过问卷调查的方式获取数据。本研究在正式收集问卷之前,在研究设计上考虑同源偏差等问题。本研究收集两时点的追踪数据(Time1和Time2),以减少横截面数据的同质性。在时点1,员工回答有关家庭经济压力、家庭支持型主管行为和控制变量的问题。1个月后的时点2,员工回答有关积极应对策略、工作重塑和匹配信息的问题。在具体发放问卷时,首先研究人员事先与企业详细说明调研的主要目的及方式,在征得对方同意后再进行问卷发放;其次,向企业说明数据收集的结果仅用于学术研究,不进行个案分析,确保参与人员的匿名性;最后,研究人员向被试企业提出人员筛选的条件,例如确保员工在两次调研时间点内不会出现离职或出差的情况。

调查样本主要来源于西南地区的十多家企业,初步拟定共400名员工参与调研。在第一次发放问卷时,由于出差、外出、开会等原因,共回收368份问卷;在第二次发放问卷时,只向参与第一次调研的员工发放问卷,同样由于出差等原因,共回收322份问卷。最后,剔除无效问卷11份(如1/3以上题目没有填答,无法进行匹配等),本研究获得311份有效问卷。

最终研究样本的特征如下:性别方面,男性占55.31%,女性占44.69%;年龄方面,25岁及以下占18.33%,26—30岁之间占17.04%,31—35岁之间占18.33%,36—40岁之间占15.75%,41—45岁之间占12.22%,46岁及以上占18.33%;教育水平方面,高中及以下占28.37%,专科占32.16%,本科占22.19%,硕士及以上占17.28%;婚姻状况方面,已婚占76.53%,未婚占23.47%;有无孩子方面,有孩子占72.35%,没有孩子占27.65%。本单位工作年限方面,1年以下占15.11%,2至4年占26.37%,5至7年占23.47%,8至10年占16.08%,11年以上占18.97%。

(二) 变量测量

所有量表均参照Brislin的“翻译—回译”程序将量表翻译成中文,并邀请两位相关专家对翻译后的量表进行审阅。本研究中的变量均采用Likert 5点计分法进行测量。

家庭经济压力的测量采用Vinokur等(1996)^[45]和Song等(2009)^[46]开发的量表,共5个测量条目。由员工根据自身情况在第1时间点填写(“1”=非常不困难/非常不可能/非常不大,“2”=不困难/不可能/不大,“3”=一般/不确定,“4”=比较困难/比较可能/比较大,“5”=非常困难/非常可能/非常大),典型的条目如“我现在的家庭总收入会让我的生活感到困难的程度”。该量表的Cronbach α 系数为0.894。

积极应对策略的测量采用Carver(1997)^[47]开发的量表,共4个测量条目。由员工根据自身情况在第2时间点填写(即“1=完全不同意”到“5=非常同意”),典型的条目如“当面临家庭经济压力时,我会采取额外的行动来试图摆脱这种压力”。该量表的Cronbach α 系数为0.895。

工作重塑的测量采用Leana等(2009)^[48]开发的量表,共6个测量条目。由员工根据自身情况在第2时间点填写(即“1=完全不同意”到“5=非常同意”),典型的条目如“当面临家庭经济压力时,我会主动使用新的方法来改善我的工作”。该量表的Cronbach α 系数为0.960。

家庭支持型主管行为采用Hammer等(2013)^[49]开发的量表,共14个测量条目。由员工根据自身情况在第1时间点填写(即“1=完全不同意”到“5=非常同意”),典型的条目如“我的直属主管通过有效的沟通帮助我解决工作与家庭之间的冲突”。该量表的Cronbach α 系数为0.967。

控制了性别、年龄、教育程度、工作年限、婚姻状况以及有无孩子,因为以往研究证实男性和女性在承担家庭经济压力方面存在差异,而婚姻状况和有无孩子直接影响家庭的经济压力^[17]。此外,本文借鉴以往工作重塑研究的控制变量,选取年龄和工作年限进行控制^[50]。

(三) 统计方法和分析思路

采用SPSS23.0和Mplus7.4进行数据分析。其中,SPSS主要用于数据整理、描述性统计分析等;Mplus主要用于验证性因子分析和假设检验。首先,通过验证性因子分析检验各变量间的区分度。其次,

采用两步结构方程模型程序，首先评估测量模型，然后通过结构方程模型比较基准模型与备选模型的拟合度，从而确定本研究的最优模型。最后，采用偏差纠正的 Bootstrap 方法来检验中介效应，并使用 MONTE CARLO 的方法，来构建 95% 的置信区间。

三、实证检验

(一) 验证性因子分析

在进行假设检验前，本研究对家庭经济压力、积极应对策略、工作重塑、家庭支持型主管行为进行验证性因子分析，从而检验变量的区分效度。本研究首先将家庭支持型主管行为的 14 个题项根据它的四个维度进行打包，设定一个四因子模型，其次根据可能出现同源偏差的情况（变量测量来自于相同的评价者或在同一时点进行）依次设定了竞争模型。从表 1 模型的拟合结果可以看出，相较于其他竞争模型，四因子模型拟合效果最好（ $\chi^2/df = 2.260$, CFI = 0.964, TLI = 0.958, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.032），且各个指数都在可接受范围内，这就表明四个变量之间具备良好的区分效度。

表 1 验证性因子分析

模型	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2(df)$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
四因子模型(FAM, ACT, JC, FSSB)	329.936	146	2.260	—	0.964	0.958	0.064	0.032
三因子模型(FAM, FSSB, ACT+JC)	957.008	149	6.423	627.072*** (3)	0.842	0.819	0.132	0.111
三因子模型(FAM+FSSB, ACT, JC)	1361.880	149	9.140	1031.944*** (3)	0.764	0.729	0.162	0.141
二因子模型(FAM+ACT, JC+FSSB)	1967.884	151	13.032	1637.948*** (5)	0.646	0.599	0.197	0.173
单因子模型(FAM+ACT+JC+FSSB)	2917.830	152	19.196	2587.894*** (6)	0.461	0.393	0.242	0.215

注：FAM表示家庭经济压力；ACT表示积极应对策略；JC表示工作重塑；FSSB表示家庭支持型主管行为；***表示 $p < 0.001$ （双尾检验），下同。

(二) 描述性统计分析与相关性分析

本研究采用 SPSS23.0 统计分析软件对各个主要变量和控制变量进行相关性分析，表 2 整理出它们的均值、标准差以及相关系数。由表 2 可知，家庭经济压力与工作重塑（ $\beta = 0.183, p < 0.001$ ）、积极应对策略（ $\beta = 0.185, p < 0.001$ ）、家庭支持型主管行为（ $\beta = 0.313, p < 0.001$ ）均呈显著正相关。积极应对策略与工作重塑（ $\beta = 0.411, p < 0.001$ ）呈显著正相关。初步支持本文的假设。

表 2 描述性统计分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.性别	0.450	0.498	—									
2.年龄	35.340	8.947	-0.040	—								
3.教育程度	1.800	0.825	0.002	-0.503***	—							
4.工作年限	6.790	5.491	-0.057	0.627***	-0.192***	—						
5.婚姻状况	0.770	0.425	-0.067	0.633***	-0.381***	0.434***	—					
6.有无孩子	0.720	0.448	-0.052	0.636***	-0.348***	0.418***	0.896***	—				
7.家庭经济压力	3.432	0.792	-0.010	0.093	-0.201***	0.036	0.124*	0.142*	(0.894)			
8.积极应对策略	4.191	0.646	0.028	0.280***	-0.128*	0.129*	0.137*	0.157**	0.185***	(0.895)		
9.工作重塑	4.049	0.729	0.036	0.211***	-0.112*	0.097	0.190***	0.203***	0.183***	0.411***	(0.960)	
10.FSSB	3.673	0.751	0.016	0.210***	-0.098	0.145*	0.103	0.116*	0.313***	0.373***	0.276***	(0.967)

注：N = 311；* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ （双尾检验），下同。对角线括号内为变量为Cronbach α 系数。

(三) 假设检验

假设 1 提出家庭经济压力正向影响工作重塑。根据表 3 中的模型 1 整理的结果可知，在控制人口统计变量后，家庭经济压力与工作重塑呈正相关关系（ $\gamma = 0.150, p < 0.01$ ）。由此，假设 1 得到验证。假设

2 提出家庭经济压力正向影响积极应对策略。继续控制上述的控制变量,将家庭经济压力作为自变量,积极应对策略作为因变量放入方程中,根据表 3 中的模型 2 的结果可知,家庭经济压力与积极应对策略呈正相关关系($\gamma = 0.140, p < 0.01$),假设 2 得到验证。假设 3 提出积极应对策略中介了家庭经济压力与工作重塑的关系,表 3 模型 3 的结果可知,积极应对策略与工作重塑呈显著的正相关关系($\gamma = 0.412, p < 0.001$),且此时的家庭经济压力与工作重塑的关系不再显著,说明积极应对策略完全中介了家庭经济压力与工作重塑的关系。进一步地,20000 次的 MONTE CARLO 检验结果显示,家庭经济压力通过积极应对策略影响工作重塑的间接效应显著(95%CI = [0.005, 0.087]),CI 值不包含零。由此,假设 3 得到验证。

表 3 假设检验结果

变量类型		主效应	中介效应			被调节的中介效应	
		工作重塑	积极应对策略	工作重塑	积极应对策略	工作重塑	
		模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	
截距		4.049*** (0.040)	4.191*** (0.034)	2.321*** (0.257)	4.167*** (0.034)	2.431*** (0.267)	
控制变量	性别	0.069 (0.080)	0.046 (0.069)	0.050 (0.075)	0.030 (0.066)	0.053 (0.074)	
	年龄	0.016* (0.007)	0.028*** (0.006)	0.004 (0.007)	0.022*** (0.006)	0.003 (0.007)	
	教育程度	0.037 (0.058)	0.047 (0.050)	0.018 (0.054)	0.028 (0.048)	0.016 (0.053)	
	工作年限	-0.008 (0.009)	-0.009 (0.008)	-0.005 (0.009)	-0.009 (0.008)	-0.005 (0.009)	
	婚姻状况	0.037 (0.216)	-0.143 (0.188)	0.096 (0.202)	-0.105 (0.178)	0.095 (0.199)	
	有无孩子	0.132 (0.204)	0.037 (0.178)	0.117 (0.191)	0.058 (0.168)	0.109 (0.188)	
主变量	家庭经济压力	0.150** (0.051)	0.140** (0.045)	0.092 (0.049)	0.031 (0.047)	0.096 (0.052)	
	积极应对策略			0.412*** (0.061)		0.392*** (0.063)	
	FSSB				0.251*** (0.047)	0.117* (0.055)	
交互项	家庭经济压力×FSSB				0.126* (0.053)	-0.128* (0.060)	
Residual variance		0.486*** (0.039)	0.369*** (0.030)	0.424*** (0.034)	0.330*** (0.026)	0.412*** (0.033)	
R-square		0.082** (0.030)	0.115*** (0.034)	0.200*** (0.041)	0.208*** (0.041)	0.222*** (0.042)	
95%CI		[0.020, 0.101]					

假设 4 提出 FSSB 调节家庭经济压力和积极应对策略的正向关系,表 3 模型 4 的结果可知,积极应对策略与家庭经济压力和 FSSB 的交互项显著($\gamma = 0.126, p < 0.05$)。本研究进一步还进行简单的斜率分析,其结果显示当 FSSB 多时,家庭经济压力与积极应对策略显著(SIMPLE SLOPE = 0.125, $p < 0.05$);当 FSSB 少时,家庭经济压力与积极应对策略不显著(SIMPLE SLOPE = -0.064, $p < 0.05$)。由此,假设 4 得到支持,其分析结果见表 3,调节效应图见图 2。

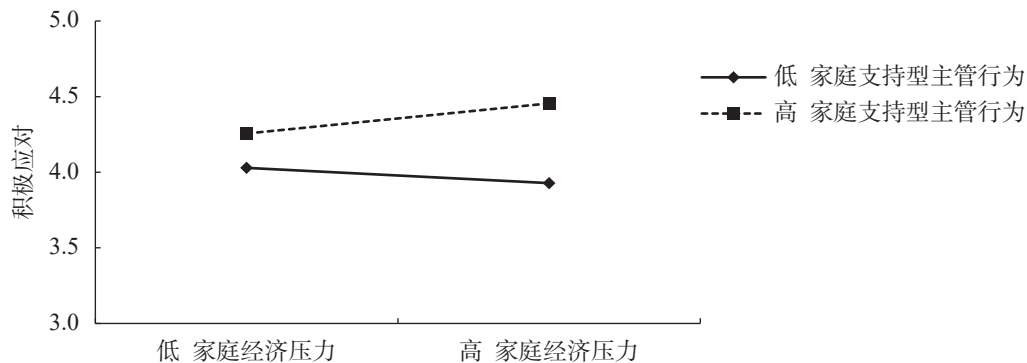


图 2 调节效应图

假设5对整体模型提出假设,即FSSB调节积极应对策略对家庭经济压力和工作重塑的中介作用。本研究采用非参数方法检验被调节的中介效应,对整体模型进行检验。首先分别计算FSSB较多时(均值加1个标准差)和较少时(均值减1个标准差),家庭经济压力通过积极应对策略影响工作重塑的间接效应。由表3的模型5结果可知,积极应对策略工作重塑呈显著的正相关关系($\gamma = 0.392, p < 0.001$),此时的系数正是二阶段路径系数。进一步地,通过MONTE CARLO进行再抽样设定为20000次,结果显示,当FSSB多时,家庭经济压力通过积极应对策略影响工作重塑的间接效应(INDIRECT EFFECT = 0.049, $p < 0.05$, CI = [0.009, 0.095])显著,CI值不包含零;当FSSB少时,该间接效应(INDIRECT EFFECT = -0.025, n. s., CI = [0.021, 0.101])不显著;高低差异(Difference = 0.074, $p < 0.05$, CI = [0.012, 0.146])显著,CI值不包含零。以上结果说明,假设5得到支持,详细结果见表4。

表4 简单斜率及间接效应检验

结果	变量	阶段		效应	
	FSSB	第一阶段($P_{x \rightarrow m}$)	第二阶段($P_{m \rightarrow y}$)	间接效应($P_{x \rightarrow m} \times P_{m \rightarrow y}$)	间接效应95%置信区间
工作重塑	低(-1 SD)	-0.064(0.070)	0.392*** (0.063)	-0.025(0.028)	[-0.082, 0.029]
	高(+1 SD)	0.125* (0.052)	0.392*** (0.063)	0.049* (0.022)	[0.009, 0.095]
	差异	0.189* (0.080)	-	0.074* (0.034)	[0.012, 0.146]

注:间接效应(95%)置信区间采用在线Monte Carlo多重采样法(20000次)计算,网址为<http://quantpsy.org/medmc/medmc.htm>。

四、研究结论与启示

(一) 研究结论

本研究主要得到以下结论:①员工的家庭经济压力对工作重塑有显著的正向影响;②积极应对策略在家庭经济压力和工作重塑之间起到中介作用;③FSSB调节家庭经济压力与工作重塑的正向关系,在FSSB表现较多时,家庭经济压力通过积极应对策略对工作重塑的影响较强;而FSSB表现较少时,家庭经济压力通过积极应对策略对工作重塑的影响不显著。这些结论不仅丰富家庭经济压力的研究,深入地从员工应对这种压力的策略进行探索;同时,本研究还有助于管理者了解员工压力对工作影响的过程,启发管理者如何更好激发家庭对工作积极影响等方面的工作。

(二) 理论贡献

第一,探讨了员工家庭经济压力对工作行为的积极影响。现有文献中,员工将绩效压力视为威胁时,就可能耗尽员工的情感、精力、认知资源等,让员工在工作场所中产生不文明行为^[51];员工将工作压力视为挑战时,就可能给员工带来积极的情绪、更多的精力、更多的资源等,让员工在工作中更加努力,从而提高工作绩效^[52]。本研究认为,员工面临家庭经济压力可能给工作带来一些积极影响。其中,工作重塑是一种潜在的结果。所以本研究证实家庭经济压力促进员工的工作重塑,对以往有关员工压力影响的研究提供了新的发现。

第二,从压力转换理论视角去探讨家庭经济压力引发员工的工作重塑,验证了家庭经济压力通过员工积极应对策略对工作的过程机制。家庭的重要性让员工在初评时,认为家庭经济压力是挑战型压力,进而员工采取积极主动应对策略。由于家庭经济压力不及时解决,就引发负面的影响^{[53][54]}。压力转换理论的运用对深入了解家庭经济压力的积极作用起到重要的作用,它为“压力评价—应对策略选择—结果产出”的过程机制提供了一种新视角。

第三,证实FSSB对家庭经济压力和积极应对策略的边界作用。关于采取积极应对策略的边界条件,特别是面对家庭经济压力情景时而产生的积极应对策略的边界条件,以往研究多从个体层面和组织层面入手,例如配偶关系、家庭友好型政策^{[17][18]}等。本研究则引入FSSB,并发现FSSB表现较多时,在面对家

家庭经济压力时员工更愿意采取积极应对策略;当 FSSB 表现较少时,家庭经济压力与积极应对策略在统计上没有显著性关系。总之,相比较于以往多重视个体差异类型与组织层面的边界条件,本研究引入的领导行为对深入了解家庭经济压力的边界条件具有重要意义。

(三) 实践启示

对于员工而言,在面临家庭经济压力时,要采取积极的应对策略,勇于担起家庭的重任,通过在工作中更加积极主动来减缓家庭压力,从而获得工作的意义。其次,在面临家庭与工作冲突时,要尝试和主管沟通所面临的困难,从而获得更多的资源来解决问题,让员工在工作中不为家庭的事情而分心。最后,在面临这种压力时,员工多与家人沟通,获得家庭更多的支持,从而工作起来更加轻松。

对于管理者而言,应当多提供对员工家庭和工作之间的支持行为。在发现员工家庭有需求的时候,可以跟员工进行沟通交流,疏通员工的情绪,让员工感知到组织对他们的理解与支持(如,可以请假回家照顾孩子);其次,可以确保员工的工作能够完成(如,允许家庭负担重的员工,照顾家庭的同时完成工作);也可以给员工提供一些帮助和建设性意见,以解决员工的家庭需求(如,如何在家庭冲突时与家人进行有效沟通);还可以创新性地管理员工的工作时间、地点及方式等(主管根据员工的时间灵活安排工作)。这些行为可以促使员工对组织更加信任,对家庭的顾虑减少,在工作中更加努力。

对于组织而言,首先,可以对主管开展家庭型主管行为的相关培训,加强主管处理员工工作与家庭关系的能力。其次,在甄选主管时,可以选择比较认同家庭支持型行为的主管,也可以对主管的这类行为进行效果考察。最后,组织可以提供一些正式的支持家庭工作关系的政策(例如可以在周末为员工举行家庭聚会,使家庭氛围更加和睦,从而员工有更多的时间处理工作中的事务等)。

(四) 研究局限与展望

本研究存在一定的局限。第一,对于家庭经济压力的分析主要考虑积极应对策略,但是在生活中也存在消极应对策略的情况,未来研究可以加入一些消极应对的策略。例如,可能员工在面对家庭经济压力时,选择情感和心灵的暂时回避,可能产生家庭—工作冲突等。第二,虽然验证积极应对策略促进面临家庭经济压力的员工的工作重塑,但没有研究是否可以减少或消除员工的家庭经济压力,所以未来的研究可以建立一个家庭经济压力的动态模型,来评估家庭经济压力随时间推移的变化。第三,数据方面,本研究采取多时点的匹配的横截面数据进行分析,限制我们得出因果结论的能力。为进一步加强我们结论的因果推断,未来的研究可以使用纵向研究或实验来促进更强的因果推断。

参考文献:

- [1] WADSWORTH M E, COMPAS B E. Coping with family conflict and economic strain: The adolescent perspective[J]. *Journal of research on adolescence*, 2002, 12(2): 243 - 274.
- [2] 刘汶蓉, 徐安琪. 城市家庭经济压力: 一个社会脉动的视角[J]. *社会科学*, 2008(2): 81 - 90 + 190.
- [3] STACK R J, MEREDITH A. The impact of financial hardship on single parents: An exploration of the journey from social distress to seeking help[J]. *Journal of family and economic issues*, 2018, 39(2): 233 - 242.
- [4] SHELLEBY E C, PITTMAN L D, BRIDGETT D J, et al. Associations between local COVID-19 case rates, pandemic-related financial stress and parent and child functioning[J]. *Journal of family psychology*, 2022, 36(6): 932 - 942.
- [5] WICKRAMA K A S, O'NEAL C W, KLOPACK E T. Midlife financial strain and later-life health and wellbeing of husbands and wives: Linking and moderating roles of couple intimacy trajectories[J]. *Family process*, 2022, 61(4): 1593 - 1609.
- [6] LAZARUS R S, FOLKMAN S. Transactional theory and research on emotions and coping[J]. *European journal of personality*, 1987, 1(3): 141 - 169.
- [7] MCCARTHY J M, ERDOGAN B, BAUER T N. An interpersonal perspective of perceived stress: Examining the prosocial coping response patterns of stressed managers[J]. *Journal of organizational behavior*, 2019, 40(9/10): 1027 - 1044.
- [8] XIAO J C, MAO J, QUAN J. Flight attendants staying positive! The critical role of career orientation amid the COVID-19 pandemic[J]. *International journal of contemporary hospitality management*, 2022, 34(11): 4312 - 4328.

- [9] BLAZEJEWSKI S, WALKER E M. Digitalization in retail work: Coping with stress through job crafting[J]. *Management revue*, 2018, 29(1): 79 – 100.
- [10] BINDL U K, UNSWORTH K L, GIBSON C B, et al. Job crafting revisited: Implications of an extended framework for active changes at work[J]. *Journal of applied psychology*, 2019, 104(5): 605 – 628.
- [11] WANG H J, DEMEROUTI E, BLANC P L, et al. Crafting a job in "tough times": When being proactive is positively related to work attachment[J]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2018, 91(3): 569 – 590.
- [12] BRUNING P F, CAMPION M A. A role–resource approach–avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory[J]. *Academy of management journal*, 2018, 61(2): 499 – 522.
- [13] 谢俊, 严鸣. 积极应对还是逃避? 主动性人格对职场排斥与组织公民行为的影响机制[J]. *心理学报*, 2016, 48(10): 1314 – 1325.
- [14] MUKERJEE J, MONTANI F, VANDENBERGHE C. A dual model of coping with and commitment to organizational change: The role of appraisals and resources[J]. *Journal of organizational change management*, 2021, 34(5): 1144 – 1161.
- [15] HAMMER M. The process audit[J]. *Harvard business review*, 2007, 85(4): 111 – 119.
- [16] ZHANG S X, TU Y D. Cross-domain effects of ethical leadership on employee family and life satisfaction: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors[J]. *Journal of business ethics*, 2018, 152(4): 1085 – 1097.
- [17] ZHANG X A, LIAO H Y, LI N, et al. Playing it safe for my family: Exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity[J]. *Academy of management journal*, 2020, 63(6): 1923 – 1950.
- [18] CRAWFORD W S, THOMPSON M J, ASHFORTH B E. Work-life events theory: Making sense of shock events in dual-earner couples[J]. *Academy of management review*, 2019, 44(1): 194 – 212.
- [19] BEHAM B, BAIERL A, ECKNER J. When does part-time employment allow managers with family responsibilities to stay on the career track? A vignette study among german managers[J]. *European management journal*, 2020, 38(4): 580 – 590.
- [20] DENNIS M, ALFONS H. What helps the unemployed to stay healthy? A qualitative study of coping with the negative effects of job loss[J]. *Journal of public health research*, 2021, 11(1): 2492.
- [21] WAKEFIELD J, STEVENSON C. Financial stress, mental health, and suicidality during COVID-19: The attenuating role of family identification[J]. *Social psychological review*, 2021, 23(2): 13 – 15.
- [22] DUMAS T L, PERRY-SMITH J E. The paradox of family structure and plans after work: Why single childless employees may be the least absorbed at work[J]. *Academy of management journal*, 2018, 61(4): 1231 – 1252.
- [23] LIU Z P, LIAO H Y, LIU Y M. For the sake of my family: Understanding unethical pro-family behavior in the workplace[J]. *Journal of organizational behavior*, 2020, 41(7): 638 – 662.
- [24] BROUGH P, DRUMMOND S, BIGGS A. Job support, coping, and control: Assessment of simultaneous impacts within the occupational stress process[J]. *Journal of occupational health psychology*, 2018, 23(2): 188 – 197.
- [25] WRZESNIEWSKI A, DUTTON J E. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work[J]. *Academy of management review*, 2001, 26(2): 179 – 201.
- [26] YOUNG R, FRAZER L, WEAVEN S, et al. Work hard, play hard: Work-life balance in small business[J]. *Subsistence entrepreneurship*, 2019(4): 195 – 213.
- [27] GELDENHUYS M, BAKKER A B, DEMEROUTI E. How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: A weekly diary study on the role of meaningfulness[J]. *European journal of work and organizational psychology*, 2021, 30(1): 83 – 94.
- [28] YU Y Y, YE M L. Can big fish in a small pond also swim happily? The influence of perceived overqualification on career success[J]. *Open journal of social sciences*, 2019, 7(3): 1 – 12.
- [29] NIESSEN C, MÜLLER T, HOMMELHOFF S, et al. The impact of preventive coping on business travelers' work and private life[J]. *Journal of organizational behavior*, 2018, 39(1): 113 – 127.
- [30] CARVER C S, SCHEIER M F, WEINTRAUB J K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach[J]. *Journal of personality and social psychology*, 1989, 56(2): 267 – 283.
- [31] SHIRMOHAMMADI M, BEIGI M, RICHARDSON J. Subjective well-being among blue-collar immigrant employees: A systematic literature review[J]. *Human resource management review*, 2023, 33(1): 100914.
- [32] FOLKMAN S, LAZARUS R S. An analysis of coping in a middle-aged community sample[J]. *Journal of health and social behavior*, 1980, 21(3): 219 – 239.
- [33] THOMPSON M J, CARLSON D S, HACKNEY K, et al. Vicarious abusive supervision and turnover in expectant working mothers: Does financial dependency trigger emotional disconnect?[J]. *Journal of organizational behavior*, 2022, 43(3): 448 – 464.
- [34] ZHAO K, ZHANG M A, KRAIMER M L, et al. Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction[J]. *Journal of organizational behavior*, 2019, 40(4): 492 – 505.
- [35] 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.
- [36] BLOOM N, KRETSCHMER T, VAN Reenen J. Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource?[J]. *Strategic management journal*, 2011, 32(4): 343 – 367.
- [37] KELLY C M, ROFCANIN Y, LAS Heras M, et al. Seeking an “I-Deal” balance: Schedule-flexibility I-Deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance[J]. *Journal of vocational behavior*, 2020(118): 103369.
- [38] MATHIEU M, ESCHLEMAN K J, CHENG D Q. Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace[J]. *Journal of occupational health psychology*, 2019, 24(3): 387 – 409.
- [39] YU A, PICHLER S, RUSSO M, et al. Family-supportive supervisor behaviors (FSSB) and work-family conflict: The role of stereotype content, supervisor gender, and gender role beliefs[J]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2022, 95(2): 275 – 304.
- [40] 宋一晓, 陈春花, 曹洲涛. 家庭支持型主管行为(FSSB)研究进展及述评[J]. *软科学*, 2016, 30(12): 72 – 75.
- [41] ASGHAR M, GULL N, BASHIR M, et al. The impact of work-family conflict on turnover intentions: The moderating role of perceived family supportive supervisor behavior[J]. *Journal of hotel and business management*, 2018, 7(1): 1 – 11.
- [42] CRAIN T L, STEVENS S C. Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice[J]. *Journal of organizational behavior*, 2018, 39(7): 869 – 888.
- [43] WILSON K S, BAUMANN H M, MATTA F K, et al. Misery loves company: An investigation of couples' interrole conflict congruence[J]. *Academy of management journal*, 2018, 61(2): 715 – 737.
- [44] LIU C R, WANG C, WANG H J, et al. How does daily family-supportive supervisor behavior relieve subordinates' job stress? The effect of ethical leadership and positive emotions[J]. *Baltic journal of management*, 2021, 16(3): 465 – 478.
- [45] VINOKUR A D, PRICE R H, CAPLAN R D. Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses[J]. *Journal of personality and social psychology*, 1996, 71(1): 166 – 179.
- [46] SONG Z L, UY M A, ZHANG S H, et al. Daily job search and psychological distress: Evidence from China[J]. *Human relations*, 2009, 62(8): 1171 – 1197.
- [47] CARVER C S. You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief cope[J]. *International journal of behavioral medicine*, 1997, 4(1): 92 – 100.
- [48] LEANA C, APPELBAUM E, SHEVCHUK I. Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting[J]. *Academy of management journal*, 2009, 52(6): 1169 – 1192.
- [49] HAMMER L B, ERNST KOSSEK E, BODNER T, et al. Measurement development and validation of the family supportive supervisor behavior short-form (FSSB-SF)[J]. *Journal of occupational health psychology*, 2013, 18(3): 285.
- [50] 尹奎, 张凯丽, 李秀凤. 工作重塑对工作意义的影响: 团队任务绩效、领导—成员交换关系差异化的作用[J]. *管理评论*, 2019, 31(3): 143 – 153.
- [51] MITCHELL M S, GREENBAUM R L, VOGEL R M, et al. Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior[J]. *Academy of management journal*, 2019, 62(2): 531 – 552.
- [52] ROSEN C C, DIMOTAKIS N, COLE M S, et al. When challenges hinder: An investigation of when and how challenge stressors impact employee outcomes[J]. *Journal of applied psychology*, 2020, 105(10): 1181 – 1206.
- [53] FRIEDLINE T, CHEN Z B, MORROW S. Families' financial stress & well-being: The importance of the economy and economic environments[J]. *Journal of family and economic issues*, 2021, 42(1): 34 – 51.
- [54] TRAN A G T T, LAM C K, LEGG E. Financial stress, social supports, gender, and anxiety during college: A stress-buffering perspective[J]. *The counseling psychologist*, 2018, 46(7): 846 – 869.

[责任编辑 刘书亮]