

国企员工工作-家庭平衡对工作投入及满意度的影响:人格的调节作用

于悦^{1,2}, 周明洁¹, 郭昀澄³, 贺琼⁴, 张建新¹

(1.中国科学院心理研究所心理健康重点实验室,北京100101;2.中国科学院大学,北京100049;
3.湖南师范大学公共管理学院,长沙410006;4.北京师范大学心理学院发展心理研究所,北京100875)

【摘要】 目的:考察国企员工工作-家庭平衡与工作投入、工作满意度之间的关系,同时探索人格特质在其中起到的调节效应。**方法:**采用工作-家庭平衡量表(WFBS)、工作投入量表(UWES)、工作满意度量表(JSS)以及大五人格简版(BFI-10),对263名某大型国企员工进行问卷调查。**结果:**工作-家庭平衡正向预测工作满意度($\beta=0.4, P<0.01$)和工作投入($\beta=0.5, P<0.01$);同时,神经质和宜人性调节了工作-家庭平衡对工作满意度的影响($\beta=-0.11, P<0.05$; $\beta=-0.12, P<0.05$);而在工作-家庭平衡对工作投入的预测中,只有尽责性起到了调节作用($\beta=-0.11, P<0.05$)。**结论:**对于国企员工来说,工作-家庭平衡可以很好的预测其工作满意度以及工作投入,神经质、宜人性以及尽责性特质在其中起到了一定的调节作用。

【关键词】 工作-家庭平衡;工作满意度;工作投入;人格

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.03.027

The Effect of Work-family Balance on Work Engagement and Job Satisfaction: The Moderating of Personality

YU Yue^{1,2}, ZHOU Ming-jie¹, GUO Xu-cheng³, HE Qiong⁴, ZHANG Jian-xin¹

¹Key Laboratory of Mental Health, Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China; ²University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049, China;

³School of Public Administration, Hunan Normal University, Changsha 410006, China;

⁴Institute of Development Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China

【Abstracts】 Objective: To examine the effect of work-family balance(WFB) on work engagement and job satisfaction and explore the moderating effect of personality traits. **Methods:** 263 employees of a petrochemical enterprise were assessed with Work-Family Balance Scale(WFBS), Utrecht Work Engagement Scale(UWES), Job Satisfaction Scale(JSS) and Big Five Inventory(BFI-10). **Results:** The hierarchical regression analysis showed that: ①After controlling for gender, age, and marital and educational status, WFB positively predicted job satisfaction($\beta=0.4, P<0.01$) and work engagement($\beta=0.5, P<0.01$). ②Neuroticism and Agreeableness moderated the effect of WFB on job satisfaction($\beta=-0.11, P<0.05$; $\beta=-0.12, P<0.05$); Conscientiousness moderated the effect of WFB on work engagement($\beta=-0.11, P<0.05$). **Conclusion:** For the employees, WFB has a positive effect on their happiness at work and their personality traits contribute as a moderating role.

【Key words】 Work-family balance; Job satisfaction; Work engagement; Personality

工作和家庭是企业职工的两个主要生活领域,因而工作角色和家庭角色是他们必须同时加以关注的。两种角色相互影响、联系紧密。保持工作和家庭两个领域的平衡对保持个体身心健康、促进组织良好运转、维系社会和谐具有重要意义^[1]。

工作-家庭的研究主要围绕工作-家庭界面(Work-Family Interface)下的工作-家庭冲突(Work-Family Conflict)和工作-家庭增益(Work-Family Enrichment)展开^[2,3]。工作-家庭界面自身具有系统性

和多层面结构,近年来工作-家庭平衡(Work-Family Balance)问题受到更多的关注,越来越多的研究者开始用整合的视角,研究个体员工的工作家庭角色分配对个体所在组织表现行为的影响^[4]。

Greenhaus 等人认为^[4],工作-家庭平衡是指个体员工对工作和家庭两个角色领域保持有相同水平的承诺和满意感,重点在于个体对工作和家庭两个角色领域的满意程度,强调个体在工作和家庭领域都要有较高且程度相似的卷入度。然而,Grzywacz 等人根据角色理论(Role Theory)^[5],把工作-家庭平衡看作是一种角色期望的实现,通过在工作 and 家庭领域中与角色相关伙伴的协商和分享来完成。该定义

【基金项目】 北京市科技计划项目课程编号 D (基金号: 151100002315003)

通讯作者:张建新, Email: zhangjx@psych.ac.cn

将平衡锁定在工作和家庭角色相关责任的履行上,而不是强调主观体验到的满意感;强调研究者应该将视角从工作-家庭平衡的心理层面转移到社会功能层面,以一个更为客观的角度来探讨工作-家庭平衡,使其更具操作性。

以往有关工作-家庭界面影响的研究主要集中在工作-家庭增益以及冲突对工作结果变量的影响^[6,7],而以工作-家庭平衡作为预测变量的研究则相对较少。已有研究发现,工作-家庭平衡会为个体带来更高的生活质量,降低角色冲突所带来的消极体验^[8],促进工作效率并提升组织承诺等^[9]。然而这些研究对工作-家庭平衡概念的定义和测量缺乏清晰的界定,难以与冲突、增益等概念进行有效的区分。Carlson等人从理论上将工作-家庭平衡、冲突、增益分离开来,建构了有效的工作-家庭平衡测量工具^[1]。他们发现,工作-家庭平衡对于组织承诺、家庭表现这些工作家庭结果变量的影响超出了传统通过工作-家庭冲突、增益对这些结果变量的解释,进一步说明了工作-家庭平衡对员工在工作、生活中的重要预测力。

随着积极心理学的兴起,无论是在家庭生活领域还是工作领域,研究者们越来越关注个体的积极变化。从已有的研究来看,平衡所带来的满意感、生活质量等方面的提升,都显示出平衡具有的积极心理学意义^[9,10]。然而,Krenier等人指出^[11],虽然对当今的组织员工而言,有效平衡工作和家庭已经成为了他们所追求的目标之一,工作和家庭的研究者在过去的几十年里也成功地鼓励组织、家庭和个体去认识到追求家庭平衡的重要性,但在实际的执行过程中,组织中的领导经常“忘记”或忽视了员工在职场之外的生活需求,追求“24小时”的经济效益仍然是他们主要的追求目标。同时有研究指出,员工的工作绩效、满意度等工作结果变量存在着显著的正相关^[1]。因此对于以经济利益为最终导向的企业组织来讲,如何在保证绩效的同时,提升员工的工作满意度等积极工作结果变量,是当前亟待解决的一个重要问题。本研究将注重探讨工作-家庭平衡对国企员工的工作投入、工作满意度的影响,而它们也正是组织行为领域两个典型的积极工作结果变量。

此外,人格作为个体特征变量,对于理解工作家庭界面起到不可忽视的作用。大五人格理论被广泛运用于组织行为研究领域中,被证实可在不同的生活领域影响行为模式以及解释客体情境^[12,13]。Judge, Heller 和 Mount 经过元分析发现^[13],神经质与

工作满意度的相关最强,其次是尽责性和外倾性。Aryee 等人的研究发现^[14],高水平宜人性个体更容易获得社会支持,对压力情景会采取更多的应对方式;也有研究发现高宜人性的个体具有较高的心理幸福感,有利于克服生活中的压力^[13];对神经质人格的研究则发现该特质与工作-家庭冲突有显著正相关,而与工作-家庭促进的关系并不明显^[15]。有趣的是,研究发现尽责性这个被认为与工作关联最高的特质并没有与工作-家庭冲突有显著关联,因为它体现出个体有效的时间利用和组织技能,因此高尽责性在家庭-工作冲突影响低水平工作表现的关系中起到了调节效应^[16]。这也间接证实了人-环境交互匹配理论的观点^[17]:即人格变量不仅扮演了预测变量的角色,更有可能以调节变量等中间变量的形式影响工作结果变量^[18]。同样, Judge 和 Larsen 提出的刺激-有机体-反应模型(SOR)也在理论和实践的应用中证实了个人特质除了直接效应外,还通过调节变量的形式对工作结果变量产生影响^[19]。

因此,本研究在探讨国企员工工作-家庭平衡对工作满意度和工作投入等结果变量影响的基础上,同时考察大五人格特质对于工作-家庭平衡影响工作结果变量的调节作用。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究被试来自某大型国企,共有263名员工参加,有效问卷263份。其中女性111人,男性152人,平均年龄40.87岁($SD=8.08$)。已婚251人,未婚及其它12人。年龄跨度从24岁到59岁。本科以下学历39人,本科及以上学历224人。

1.2 工具

1.2.1 工作-家庭平衡量表(Work-Family Balance Scale, WFBS)^[5] 共6个题目,单一维度。采用Likert-5点设计,1表示完全不符合,5表示完全符合。该问卷的有效性在国内已得到了验证^[20],本研究中该问卷的内部一致性 α 系数为0.87。

1.2.2 工作投入量表(Utrecht Work Engagement Scale, UWES)^[21] 共17个题目,分为三个维度(活力,奉献,专注)。采用Likert-5点设计,1表示完全不符合,5表示完全符合。该问卷的结构效度已在国内研究中得到了验证,内部一致性 α 系数为0.9^[22]。量表本身具有较强的一维性,因此Schaufeli等人提出在多元回归等统计学分析中,应采用工作投入总分,或至少不要将三个分量表结果同时纳入以避免

多元共线性问题的产生^[23]。

1.2.3 工作满意度问卷(Job Satisfaction, JobS)^[23]共有10道题目,主要目的是测量员工在工作中的基本感受和对总体工作的评价程度。采用Likert-5点设计,0表示完全不符合,4表示完全符合。该问卷的有效性在国内已得到了验证^[24],在本研究中的内部一致性 α 系数为0.84。

1.2.4 大五人格量表简版(Big Five Inventory-10, BFI-10)^[25]共10题,每个维度2题。我们对此量表进行了修订,形成了符合我国实际情况的简版大五人格量表。量表采用Likert-5点设计,0表示完全不符合,4表示完全符合。验证性因素分析结果表明: $\chi^2/df=1.629$, GFI=0.988, AGFI=0.964, CFI=0.971, IFI=0.972, NFI=0.931, RMSEA=0.049,该量表具有良好的结构效度。信度分析表明该量表的内部一致性 α 系数为0.81-0.87。

2 结 果

2.1 共同方法偏差检验

本研究从程序控制和统计控制两方面进行了改

善,如采用匿名方式进行调查、部分条目使用反向题等。数据收集完成后,采用Harman单因子检验法进行了共同方法偏差的检验。结果表明,特征值大于1的因子共有2个,且第一个因子解释的变异量为25.64%,小于40%的临界标准,说明共同方法偏差不明显。

2.2 描述性统计分析

各变量之间的均值、标准差以及相关系数见表1。除神经质与其它变量之间呈显著负相关,其它变量之间的相关系数均为正相关。

2.3 工作-家庭平衡对工作满意度以及工作投入的预测

采用分层回归(hierarchical regression)考察工作-家庭平衡对工作满意度和工作投入的影响。第一层中放入的控制变量有性别(男性赋值为1,女性赋值为2)、年龄,婚姻状况(已婚赋值为1,未婚及其它赋值为2)、受教育程度(本科以下学历赋值为1,本科及以上学历赋值为2)。在第二层模型中放入工作-家庭平衡(结果见表2)。结果显示,工作-家庭平衡正向预测员工的工作满意度和工作投入。

表1 各研究变量的平均数、标准差与相关矩阵(N=263)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 工作家庭平衡	20.89	4.04	1							
2. 工作投入	58.19	10.91	0.50**	1						
3. 工作满意度	24.32	6.05	0.43**	0.62**	1					
4. 开放性	2.26	0.80	0.24**	0.21**	0.18**	1				
5. 宜人性	2.62	0.62	0.08	0.14*	0.21**	0.17**	1			
6. 尽责性	2.78	0.72	0.34**	0.37**	0.30**	0.29**	0.22**	1		
7. 神经质	1.82	0.73	-0.28**	-0.25**	-0.23**	-0.30**	-0.18**	-0.18**	1	
8. 外向性	1.84	0.81	0.13*	0.17**	0.13*	0.28**	0.25**	0.17**	-0.32**	1

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$,下同。

表2 工作-家庭平衡对工作满意度和工作投入的层次回归结果

预测变量	工作满意度			工作投入		
	F值变化及显著性	R ² 变化值	β 值及显著性	F值变化及显著性	R ² 变化值	β 值及显著性
第一层:控制变量	2.91(0.02*)	0.04		2.33(0.06)	0.04	
性别			0.08(0.23)			0.00(0.99)
婚姻状况			-0.14(0.02*)			-0.06(0.30)
年龄			0.12(0.08)			0.18(0.01*)
受教育程度			-0.00(0.98)			0.03(0.686)
第二层:自变量	50.01(0.00**)	0.16		82.34(0.00**)	0.23	
工作-家庭平衡			0.40(0.00**)			0.50(0.00**)

2.4 人格因素调节工作-家庭平衡对工作满意度以及工作投入的影响

在分层回归基础上,增加大五人格特质,检验人格对工作-家庭平衡预测工作满意度以及工作投入

的调节效应。首先将变量进行中心化,之后依次放入年龄等控制变量、工作-家庭平衡和大五人格特质、以及人格特质与工作-家庭平衡的乘积项。结果发现,在工作-家庭平衡对工作满意度的预测中,

只有神经质($\beta=-0.11, t=-2.025, P<0.05$)和宜人性($\beta=-0.12, t=-2.084, P<0.05$)两个人格特质与平衡的交互作用显著(见表3);在工作-家庭平衡对工作投入的预测中,只有尽责性($\beta=-0.11, t=-2.115, P<0.05$)与平衡的交互作用显著(见表4)。

表3 大五人格对工作-家庭平衡预测工作满意度的调节效应

预测变量	工作满意度		
	F值变化及其显著性	R ² 变化值	β 值及其显著性
第一层:控制变量	2.91(0.02*)	0.04	
性别			0.08(0.23)
婚姻状况			-0.14(0.02*)
年龄			0.12(0.08)
受教育程度			-0.00(0.98)
第二层:自变量	27.65(0.00**)	0.17	
工作-家庭平衡			0.37(0.00**)
神经质			-0.13(0.03*)
宜人性			0.17(0.00**)
尽责性			0.17(0.01*)
外向性			0.07(0.22)
开放性			0.10(0.09)
第三层:乘积项	4.10(0.04**)	0.01	
工作-家庭平衡*神经质			-0.11(0.04*)
工作-家庭平衡*宜人性			-0.12(0.04*)
工作-家庭平衡*尽责性			-0.04(0.52)
工作-家庭平衡*外向性			0.07(0.23)
工作-家庭平衡*开放性			0.10(0.08)

表4 大五人格对工作-家庭平衡预测工作投入的调节效应

预测变量	工作投入		
	F值变化及其显著性	R ² 变化值	β 值及其显著性
第一层:控制变量	2.33(0.06)	0.04	
性别			0.00(0.99)
婚姻状况			-0.06(0.30)
年龄			0.18(0.01*)
受教育程度			0.03(0.69)
第二层:自变量	49.76(0.00**)	0.27	
工作-家庭平衡			0.43(0.00**)
神经质			-0.11(0.05*)
宜人性			0.10(0.06)
尽责性			0.21(0.00**)
外向性			0.10(0.07)
开放性			0.11(0.05*)
第三层:乘积项	4.47(0.04*)	0.01	
工作-家庭平衡*神经质			0.05(0.40)
工作-家庭平衡*宜人性			-0.07(0.22)
工作-家庭平衡*尽责性			-0.11(0.04*)
工作-家庭平衡*外向性			-0.01(0.90)
工作-家庭平衡*开放性			0.03(0.58)

为了进一步了解不同人格的调节作用趋势,按照平均分加减1个标准差将自变量和调节变量进行分组:图1表明,对于高神经质个体,工作-家庭平衡水平的高低在工作满意度方面并没有表现出明显的

差异。而对于低神经质个体,若在工作-家庭平衡水平得分高则有着更高的工作满意度;图2显示,对于宜人性高的个体,工作-家庭平衡水平的高低在工作满意度方面并没有表现出明显的差异。而对于宜人性低的个体,工作-家庭平衡水平得分低则会导致更低的工作满意度;类似地,对于尽责性高的个体,工作-家庭平衡水平的高低在工作投入方面并没有表现出明显的差异。而对于尽责性低的个体,工作-家庭平衡水平得分低则会导致更低的工作投入水平。

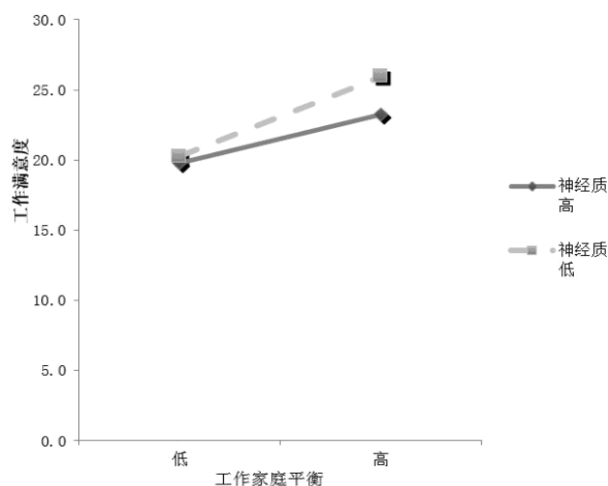


图1 神经质对工作-家庭平衡与工作满意度的调节效应

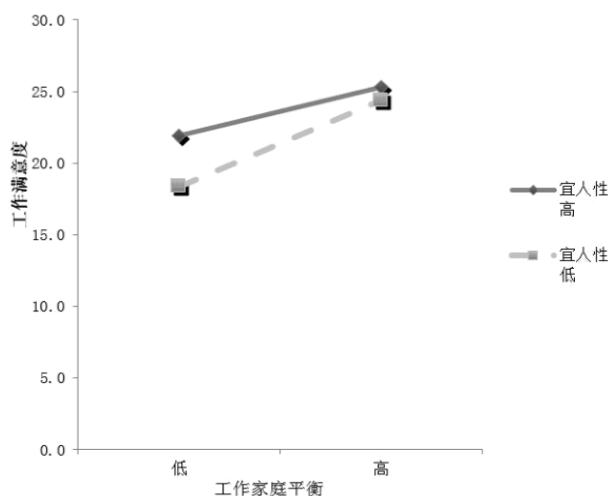


图2 宜人性对工作-家庭平衡与工作满意度的调节效应

3 讨 论

工作-家庭界面对员工在组织中的绩效、工作满意度等方面的影响受到各领域研究者和组织领导的重视^[3, 26]。总体来讲,本研究结果证实了工作-家庭平衡对这两个工作结果变量的预测作用,这与前

人的研究结果相一致^[2,5,14]。同时神经质、宜人性以及尽责性这三种人格特质分别起到调节作用,这也部分证实了前人的观点,即人格变量在更大意义上可以调节平衡对工作结果变量的影响^[16,18]。行为是个人和情境因素共同作用的结果,而讨论人格在两者关系中的作用则特别体现了心理学的独特视角,即对个体差异的重视,对企业如何因人而异进行管理更具有实际意义。

神经质主要涉及焦虑、不安、紧张等特征^[13]。神经质得分高的个体,易焦虑不安,情绪稳定性差,反之亦然。研究结果表明,工作-家庭平衡水平高时,具有高情绪稳定性的人拥有更高的工作满意度。不难看出,情绪稳定性在组织工作当中起到了至关重要的作用。虽然我们无法直接断言情绪稳定性高的个体会有更高的工作满意度,但根据工作要求-资源模型(JD-R Model),在工作-家庭平衡水平高的前提下,拥有家庭工作的双向支持会使员工更容易进入组织工作状态,产生更高绩效水平^[6]。

宜人性水平高的个体通常表现出高共情水平以及更多的合作性、更易被人喜爱,也更易宽恕他人;尽责性以成就达成为导向,兼具可靠性、实效性等工作绩效相关的特征^[12]。有趣的是,本研究发现在工作-家庭平衡水平高时,宜人性水平的高低在工作满意度上的差异不显著,反而是在工作-家庭水平低的时候,高宜人性才体现出了相对较高的工作满意度。同样在工作投入方面,也是只有在工作-家庭平衡水平低的时候,尽责性高的个体才会有明显较高的工作投入水平。资源保护理论(Conservation Of Resources Theory)把人格特质当做资源,认为人格可以影响个体如何使用资源以及处理资源损失,因此具有高工作-家庭平衡的个体,通过履行其家庭角色所获得的资源能够促进其工作角色的顺利进行^[11,26]。反之,考虑到国企员工在工作环境、时长等方面遭遇到的潜在压力水平可能会严重影响员工家庭功能,进而再次对个体的工作表现产生影响,最终导致个体的家庭角色和工作角色都没有得到足够的支持。期间,人格特质在工作-家庭平衡水平低的情况下则会表现出对现有资源利用能力的不同,进而在一定程度上影响员工在工作结果变量上的表现。

未来的研究可以考虑采用追踪的方式,不但可以考察工作-家庭界面对工作结果变量的动态影响趋势,还能够评估组织干预手段的有效性。另外可以考虑使用观察法以及领导或同事评价等非主观自

评的方式,以及纳入其它一些中介变量来考察工作-家庭平衡对工作满意度的影响。

参 考 文 献

- 1 Carlson DS, Grzywacz JG, Zivnuska S. Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 2009, 20: 1-28
- 2 Carlson DS, Kacmar KM, Zivnuska S, et al. Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, 20(2): 161
- 3 Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 2006, 31(1): 72-92
- 4 Greenhaus JH, Allen TD. Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2011: 165-183
- 5 Grzywacz JG, Carlson DS. Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 2007, 9(4): 455-471
- 6 Bakker AB, Demerouti E, Oerlemans W, et al. Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(1): 87-107
- 7 Pawar BS. A Proposed Model of Organizational Behavior Aspects for Employee Performance and Well-Being. *Applied Research in Quality of Life*, 2013, 8(3): 339-359
- 8 Carlson DS, Grzywacz JG, Ferguson M, et al. Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(5): 1045
- 9 Donaldson SI, Ko I. Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 2010, 5(3): 177-191
- 10 Money K, Hillenbrand C, da Camara N. Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 2009, 34(3): 21
- 11 Kreiner GE, Hollensbe EC, Sheep ML. Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(4): 704-730
- 12 McCrae RR, John OP. An introduction to the five-factor model and its applications. *Personality: Critical Concepts in Psychology*, 1998, 60: 295
- 13 Judge TA, Heller D, Mount MK. Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(3): 530-541
- 14 Aryee S, Srinivas ES, Tan HH. Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents.

(下转第513页)

- 14 汪向东,王希林,马弘. 心理卫生评定量表手册(增订版). 中国心理卫生杂志社,1999,12:82-83
- 15 周永红,黄学. 研究生婚姻态度及其与主观幸福感的关系研究. 学位与研究生教育,2014,5:53-57
- 16 温忠麟,叶宝娟. 中介效应分析:方法和模型发展. 心理科学进展,2014,22(5):731-745
- 17 Zhao X, Lynch JG, Chen Q. Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 2010, 37: 197-206
- 18 Preacher KJ, Hayes AF. SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 2004, 36: 717-731
- 19 Hayes AF. An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: Guilford Press, 2013
- 20 Marcia O, Johana Z, Marta E, et al. Antenatal depression and its relationship with problem-solving strategies, childhood abuse, social support, and attachment styles in a low-income Chilean sample. *Mental Health & Prevention*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mhp.2014.09.001>
- 21 Takashi O, Maki U, Norito K. Childhood adversity and adulthood subjective well-being: Evidence from Japan. *Happiness Study*, 2013, 14: 843-860
- 22 Lindsay MP, Karen LF. Psychosocial resources and associations between childhood physical abuse and adult well-being. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 2010, 65B(4): 425-433
- 23 朱茂玲,徐晓叶楠,林丹华. 小学生受虐待经历与焦虑的关系:心理弹性的中介作用分析. 中国特殊教育,2013,10:80-84
- 24 张劲松. 童年早期心理创伤对儿童社会心理发展的影响. 中国儿童保健杂志,2015,23(6):1-4
- 25 钟斌,姚树桥. 农村留守妇女生活质量的认知心理应激模型:应对方式的中介作用. 中国临床心理学杂志,2014,22(6):1068-1071
- 26 Maya Massing-Schaffer, Richard TL, Morganne AK, et al. Elucidating the relation between childhood emotional abuse and depressive symptoms in adulthood: The mediating role of maladaptive interpersonal processes. *Personality and Individual Differences*, 2015, 74: 106-111

(收稿日期:2015-10-14)

(上接第508页)

- Journal of Applied Psychology, 2005, 90(1): 132
- 15 Witt LA, Carlson DS. The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006, 11(4): 343
- 16 Wayne JH, Musisca N, Fleeson W. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64(1): 108-130
- 17 Kristof AL. Person-organization fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 1996, 49(1): 1-49
- 18 Connolly JJ, Viswesvaran C. The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 2000, 29(2): 265-281
- 19 Judge TA, Larsen RJ. Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2001, 86(1): 67-98
- 20 申传刚. 边界弹性在双职工夫妻工作-家庭平衡中的作用机制研究. 华中师范大学博士学位论文,2014
- 21 Schaufeli WB, Bakker AB. Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 2003
- 22 张轶文,甘怡群. 中文版Utrecht工作投入量表(UWES)的信效度检验. 中国临床心理学杂志,2005,13(3):268-270, 281
- 23 Macdonald S, MacIntyre P. The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 1997, 13(2): 1-16
- 24 郭响澄. 双职工家庭工作-家庭界面特征对个人满意度及其家庭生活的影响. 华中师范大学博士学位论文,2015
- 25 Rammstedt B, John OP. Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 2007, 41(1): 203-212
- 26 McNall LA, Scott LD, Nicklin JM. Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, 20(1): 93

(收稿日期:2015-12-14)