

家庭支持型主管行为 (FBSS) 研究综述及述评

◎ 云霄英

摘要: 随着双职工家庭的日益普遍, 家庭支持型主管行为工作场所中的一种非正式社会支持被国内外学者广泛关注。本文在对家庭支持型主管行为有关的国内外相关文献进行梳理的基础上, 从争论焦点、测量量表、研究内容和研究不足及展望等四个方面对家庭支持型主管行为进行综述分析。结果表明, 家庭支持型主管行为的研究呈继起趋势, 未来学者们可对家庭支持型主管行为进一步挖掘。

关键词: 工作家庭冲突; 家庭支持型; 主管行为

一、引言

近年来, 大量女性进入职场, 双独夫妻和双职工家庭愈加常态化, 如何平衡工作-家庭问题成为了员工面临的难题。组织中员工工作域和家庭域的需要呈多元化持续增长趋势, 根据马斯洛需要层次理论, 当这些需要不能得到很好的满足时, 就可能导致员工负面情绪的产生, 出现工作-家庭冲突及职业倦怠等消极行为。姜海, 马红宇, 谢菊兰和张淑霞 (2015) 的研究表明, 支持性的环境和亲家庭政策能够缓解员工工作家庭冲突, 如灵活工作周和弹性工作时间等, 然而组织政策能否有效实施, 关键在于主管在实际工作中实施的家庭性支持政策。因此, 学者们提出了家庭支持型主管行为 (Family-Supportive Supervisor Behaviors, 下称 FSSB), 强调主管在工作中帮助员工处理好工作和家庭之间关系的行为。相较于组织层面政策制定及实施的效果, 主管对员工的影响更加直接, 因此, 本文在前人研究的基础上, 就 FSSB 的争论焦点、测量量表、研究内容和研究展望四个方面进行评述, 期望能为未来的研究提供参考, 深入了解 FSSB。

二、家庭支持型主管行为的争论焦点: 多角度分析

FSSB 作为工作-家庭领域的积极概念, 基于不同的理论视角, 其涵义不同, 所以本文将对其概念的分析角度及其本质进行梳理和分析。

(一) 社会支持理论视角

FSSB 是组织社会支持中的一种, 该理论强调两个有意识的个体之间互相支持的行为, 该理论认为, 当员工接收到来自主管的与工作无关而与家庭有关的支持行为, 例如: 儿童托管中心、带薪休假、不在非工作时间

给员工发邮件等, 员工会感到主管对其理解和尊重, 从而使员工以更加积极认真的态度投入工作, 产生更高的组织自发性、工作满意度和组织公民行为等 (王三银, 刘洪, & 刘润刚, 2018)。主要体现在人际关系领域, 因为它涉及到员工对上帝的感受, 体谅并倾听他们的感受, 也涉及主管对员工正式和非正式关怀与帮助。

(二) 资源保存理论视角

资源保存理论强调有形和无形资源之间流通所带来的影响, 尤其是不同资源之间的补偿性, 现有的研究中, 很多都是基于资源保存理论来研究主管、同事和组织的支持与一般的支持和特定内容的支持。而家庭支持型主管行为的研究中, 当主管为员工提供家庭支持时, 这些资源能够产生内在与外在激励作用, 满足下属需求并产生新的资源。现有研究更多的探讨 FSSB 会影响员工工作投入, 当员工在工作中接收到来自主管的资源支持时, 会增强其内部人身份感知和工作嵌入, 进而员工会主动做出有益于组织和主管的角色外行为, 例如: 经常主动请求安排挑战性的工作, 主动帮助同事的工作等。

(三) 基于社会交换视角

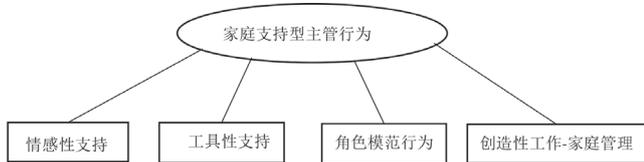
社会交换理论认为人类的行为是为了获得某种报酬和服务而去和他人进行交往, 强调行为主体之间的交换。在 FSSB 发生时, 员工出于对主管的回报和补偿心理会做一些有益于组织和主管的行为。王智宁, 刘梦丽和张姝 (2020) 的研究发现, 家庭支持型主管行为的发生会提高领导成员交换的质量, 使得员工和主管之间产生相互信任, 促进领导授权行为和员工主动行为的产生, 提高员工的工作满意度和组织公民行为。

(四) 整合视角

Hammer, Kossek 和 Yragui (2009) 定义 FSSB 为: 主管为满足员工家庭需求而实施的且能够被员工所感知的一系列行为, 强调主管帮助其实现家庭角色的行为, 主要包括四个维度: 1. 情感性支持。基于社会支持理论, 主管与员工日常相处过程中, 能够让员工感知关心和需要, 尤其是对其工作家庭的尊重、支持和理解时, 能让员工意识到主管对于自己家庭角色的支持, 强调个人主观感受; 2. 工具性支持维度。体现在主管如何处理员工日常工作和履行家庭角色之间的关系, 包括主管帮助员工协调工作中与家庭有关的部分, 为其提供履行家庭责任的资源和服务; 3. 角色榜样维度。主管自身在如何权

云霄英 / 西北师范大学商学院 (晋中 032000)

衡工作-家庭之间的冲突时,为员工处理此种关系提供的榜样示范作用及榜样力量的引导作用;4.创造性工作-家庭管理维度。主管来寻求员工工作家庭的平衡而做出的重新安排工作等管理行为,促使员工更加积极地平衡工作和家庭责任,更具前瞻性。



图一：家庭支持型主管行为的四个维度

图一 家庭支持型主管行为的四个维度

(五) 测量量表

Hammer 等(2009)开发了结构式的衡量 FSSB 的测量量表,共有 14 个题目,主要评估主管对于员工的家庭支持意识,针对以上四个维度,利用李克特 5 点量表,开发了相关的问题,例如:“我的主管愿意听我在工作中或者生活上的困境”、“当你的主管跟你沟通工作和非工作之间的冲突时你会觉得舒服”等,之后又在 14 个题目的基础上开发了具有代表性的 4 个题目的简量表,逐渐被各大学者广泛使用。

三、家庭支持型主管行为研究内容

FSSB 的研究内容主要集中在前因变量、结果变量和调控方面,本文梳理如下:

(一) 家庭支持型主管行为的前因变量

对 FSSB 的影响因素分析,主要集中在个体层面和组织层面上。在个体层面,张晓翔(2015)的研究发现,性别、地域相似性对家庭支持型主管行为有积极的预测作用,领导成员交换(LMX)在主管员工的性别地域相似性与 FSSB 之间起到中介作用;Hanson(2012)研究发现下属寻求支持行为的发生会促进 FSSB;Koch 和 Binnewies(2015)通过实证研究证明了主管对工作-家庭的分割偏好能够显著预测 FSSB 中的角色榜样维度;组织层面上,Epstein, Marler 和 Taber 通过跨层线性建模(HLM)产生的结果表明,主管特征(共情)和组织情境变量(下属的家庭-工作冲突以及领导-成员交换质量 LMX)可以显著预测 FSSB;组织亲家庭政策和家庭友好型文化会促使主管表现出更多的 FSSB。在此基础上,Hammer et al.(2009)研究发现组织对主管的干预培训可以显著提高 FSSB,结合家庭友好型政策措施都会影响主管行为,从而影响员工的组织行为;相似的,Mills, Matthews 和 Henning(2014)的研究也验证了主管所感知到的的家庭友好型组织文化会促使其表现

出更多的 FSSB。

(二) 家庭支持型主管行为的结果

从现有研究看,学者们从不同的视角主要考察了以下几个 FSSB 有关的结果变量,有关 FSSB 相关的研究主要集中在与员工相关的变量和与家庭相关的变量上。

1. 个体相关变量。

就员工个人而言,主管采取 FSSB 能够缓解如焦虑和抑郁等消极的心理特征,与下属睡眠质量等健康状况相关(李晶,张昱城,王丽君,2020);此外,姜海,马红宇,谢菊兰和张淑霞(2015)通过员工层面样本分析发现 FSSB 对工作满意度有显著正向影响,对离职意愿有显著负向影响,其中工作-家庭增益在 FSSB 与工作满意度之间起着中介作用,同样的,聂琦和谢煜(2018)实证研究也验证了家庭支持型主管行为与离职倾向之间消极影响,工作-家庭冲突双向性和工作满意度在主效应中起多重中介作用;谢菊兰,马红宇,唐汉瑛,姜海(2017)基于积极溢出-交叉模型,验证了 FSSB 与我国夫妻双方婚姻满意度正相关;王艳子和赵秀秀(2020)通过领导下属的配对样本发现 FSSB 有助于平衡员工的工作家庭冲突,让员工产生归属感和责任感,进而实现更多的员工管家行为;类似的研究还有员工帮助行为(王三银,刘洪,刘润刚,2018)、员工创新行为(王智宁,刘梦丽,张姝,2020)和工作退缩行为(Aryee, Chu, & Kim, 2013)等

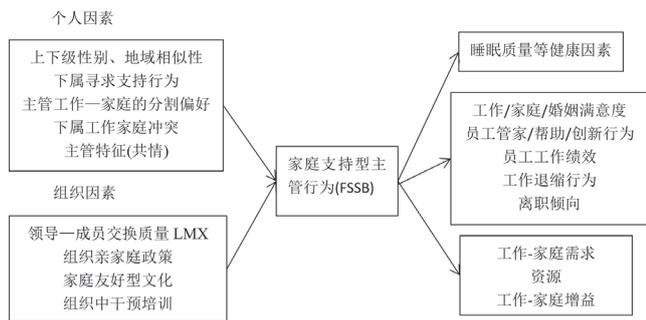
2. 家庭相关变量。

目前,有关家庭相关变量的研究主要是工作-家庭增益和工作-家庭冲突,学者们更多地把家庭领域的情境因素作为结果变量。Lu, Chang, Kao(2015)通过中国情境的纵向研究证明了工作-家庭需求(工作冲突和家庭冲突),资源(主管支持和家庭支持)和角色满意度之间的联系;同样的,张好启和孙泽厚(2019)从情感和工具两条路径探讨 FSSB 对工作家庭增益的影响,积极情感和边界控制感起部分中介作用。

(三) 家庭支持型主管行为的调控

现有研究中,FSSB 做调节变量的研究不多,主要集中在其发挥作用的边界条件上,如,Yragui, Demsky 和 Hammer(2016)的研究通过 417 名医护人员的调研表明 FSSB 在两种工作场所攻击行为(病人的身体攻击和同事的心理攻击)与员工幸福感和工作成果之间的关系中起调节作用;Zhang 和 Tu(2016)基于工作-家庭增益模型验证了工作-家庭增益部分中介了道德型领导与员工家庭与生活满意度之间的关系,其中 FSSB 积极地调节了道德型领导与工作-家庭增益之间的关系,也

调节了工作—家庭增益在道德领导力与员工家庭与生活满意度之间的中介作用。



图二 家庭支持型主管行为的作用机制

四、研究不足及展望

学者们基于不同理论和视角，对 FSSB 的产生原因和发生机制提出了较为完善的理论框架，本文认为未来的研究应该关注以下两方面，一是现有的 FSSB 量表主要基于个体层面，基于系统层面的 FSSB 量表还很缺乏。而且，既有量表主要基于西方文化背景，因此，有必要开发基于东方文化情境尤其是我国情境的 FSSB，同时，在样本收集方面，可以扩大样本覆盖范围，丰富样本库，关注更为广泛的社会群体，特别是知识型员工群体，也是后续研究需要考虑的问题。

参考文献：

[1] 王三银, 刘洪, 刘润刚. 类亲情交换关系视角下家庭支持型主管行为对员工帮助行为的影响研究 [J]. 管理学报, 2018, 15 (07) : 980-987.

[2] Collins N L, Feeney B C. A New Look at Social Support: A Theoretical Perspective on Thriving Through Relationships [J]. Personality & Social Psychology Review, 2014, 19 (2) : 113.

[3] 王智宁, 刘梦丽, 张姝. 家庭支持型主管行为对员工创新行为的跨层影响——一个被调节的中介作用模型 [J]. 财经论丛, 2020 (03) : 87-95.

[4] 张晓翔. 性别、地域相似性对家庭支持型主管行为的影响机制：有调节的中介作用 [C]. 中国心理学会. 第十八届全国心理学学术会议摘要集——心理学与社会发展. 中国心理学会：中国心理学会, 2015: 1269-1270.

[5] Epstein S A, Marler J H, Taber T D. Managers' Family-Supportive Supervisory Behaviors: A Multilevel Perspective [J]. Organization Management Journal, 2015, 12 (2) : 49-62.

[6] Koch A R, Binnewies C. Setting a Good Example: Supervisors as Work-Life-Friendly Role models

within the Context of Boundary Management [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2015, 20 (1) : 82-92.

[7] Hanson G C. A Multi-Level Study of the Predictors of Family-Supportive Supervision [J]. Dissertations & Theses Gradworks, 2012.

[8] Mills M J, Matthews R A, Henning J B, et al. Family-Supportive Organizations and Supervisors: How Do They Influence Employee Outcomes and for Whom? [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2014, 25 (12) : 1763-1785.

[9] 姜海, 马红宇, 谢菊兰, 张淑霞. 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, 38 (05) : 1194-1200.

[10] 谢菊兰, 马红宇, 唐汉瑛, 姜海. 家庭支持型主管行为与双职工夫妻的婚姻满意度：一个积极溢出-交叉模型 [J]. 心理学报, 2017, 49 (03) : 359-369.

[11] 王艳子, 赵秀秀. 家庭支持型主管行为对员工管家行为的影响 [J]. 外国经济与管理, 2020, 42 (04) : 48-62.

[12] 聂琦, 谢煜. 家庭支持型主管行为与离职倾向：工作——家庭冲突双向性和工作满意度的多重中介作用 [J]. 中国人力资源开发, 2018, 35 (01) : 48-59.

[13] Aryee S, Chu C W L, Kim T Y, et al. Family-Supportive Work Environment and Employee Work Behaviors: An Investigation of Mediating Mechanisms [J]. Journal of Management, 2013, 39 (3) : 792-813.

[14] Lu L, Chang T T, Kao S F, et al. Testing an Integrated Model of the Work-Family Interface in Chinese Employees: A Longitudinal Study [J]. Asian Journal of Social Psychology, 2015, 18 (1) : 12-21.

[15] 张好启, 孙泽厚. 家庭支持型主管行为对工作家庭增益的影响 [J]. 武汉理工大学学报 (信息与管理工程版), 2019, 41 (02) : 203-207.

[16] Yragui N L, Demsky C A, Hammer L B, et al. Linking Workplace Aggression to Employee Well-Being and Work: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors (FSSB) [J]. Journal of Business & Psychology, 2016: 1-18.

[17] Zhang S, Tu Y. 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, 2016.