

跨域网络使用行为对工作家庭关系的影响

——基于潜在剖面分析

张兰霞, 那丽杰, 王乐乐, 毛孟雨
(东北大学 工商管理学院, 辽宁 沈阳 110169)

摘要: 基于资源保存理论,运用潜在剖面分析(latent profile analysis, LPA)方法,对742名员工的跨域网络使用行为进行了类别划分,并进一步分析了不同类别的跨域网络使用行为对工作家庭关系的影响差异. 研究表明,跨域网络使用行为可分为3种,分别命名为回避型跨域网络使用行为、适度型跨域网络使用行为和活跃型跨域网络使用行为. 其中,活跃型跨域网络使用行为员工的工作家庭关系水平最高;同时,与工作家庭冲突相比,跨域网络使用行为对工作家庭增益的影响更大.

关键词: 跨域网络使用行为;工作连通行为;网络怠工行为;工作家庭关系;潜在剖面分析

中图分类号: C 93 文献标志码: A 文章编号: 1005-3026(2024)08-1201-08

Influence of Cross-Domain Network Use Behavior on Work-Family Relationship: Based on Latent Profile Analysis

ZHANG Lan-xia, NA Li-jie, WANG Le-le, MAO Meng-yu

(School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110169, China. Corresponding author: ZHANG Lan-xia, E-mail: lxzhang@mail.neu.edu.cn)

Abstract: Based on the resource conservation theory, the cross-domain network use behaviors of 742 employees were classified by the latent profile analysis (LPA) method. The difference of the influence of different cross-domain network use behavior on work-family relationship was further analyzed. The research results showed that employees' cross-domain network use behavior can be divided into three types. They are respectively named avoidant cross-domain network use behavior, moderate cross-domain network use behavior and active cross-domain network use behavior. Among them, the level of work-family relationship of employees with active cross-domain network use behavior is the highest. Meanwhile, compared with work-family conflict, employees' cross-domain network use behavior has a greater impact on work-family enrichment.

Key words: cross-domain network use behavior; work connectivity behavior; cyberloafing; work-family relationship; latent profile analysis (LPA)

伴随我国经济的持续发展和人们生活质量的日臻完善,员工不再是仅仅关注自身的工作,而是更加注重工作和家庭之间的平衡.互联网的快速发展使得工作与生活不再受场所和时间的限制,员工的工作和家庭的边界日益模糊,致使其不得不面对更加错综复杂的工作家庭关系:一方面是相互对立的工作家庭冲突;另一方面则是相互支持的工作家庭增益^[1].研究表明,无论是工

作-家庭冲突还是家庭-工作冲突均会降低员工的幸福感^[2]和满意度^[3],也会导致员工的创造力下降^[4];相反,无论是工作-家庭增益还是家庭-工作增益均会提高员工的幸福感^[5]乃至工作绩效^[6].基于此,探讨如何减少工作家庭冲突、增加工作家庭增益已成为社会各界关注的焦点.然而,目前多数学者从工作领域或家庭领域单一视角对工作家庭关系的影响机制进行了深入的

研究,但忽略了个体资源的跨领域流动以及其对员工工作家庭关系的影响.依据资源保存(conservation of resources, COR)理论,无论是个体还是组织,其所拥有的资源都并非是独立的、静态的,而是在不同领域之间相互流动、相互联系和相互影响的,并且工作家庭关系的本质就是资源跨领域流动和转移的结果.因此,资源保存理论为从跨领域视角深入探究工作家庭关系的形成机理提供了理论框架.

通过文献梳理不难发现,目前从员工跨域行为视角探究工作家庭关系前因的文献,主要涉及工作连通行为与网络怠工行为两个变量.工作连通行为(work connectivity behavior after-hours, WCBA)是指员工在非工作时间(如上班前的清晨、下班后的夜晚、节假日)使用便携式电子设备进行工作或同事、领导等交流的行为^[7];而网络怠工行为(cyberloafing, CL)则指的是员工在工作时间主动借助互联网,查看与工作无关的网页或者接收并发送与工作没有关系的电子邮件的行为^[8].研究证明,工作连通行为和工作-家庭冲突以及工作-家庭增益均存在正向关系^[9-10];König等认为,员工在工作中使用互联网处理私人事务不利于工作与家庭间的平衡^[11];然而,Kühnel等在研究中却得出相反的结论,即在工作中运用网络处理私人事务,有利于平衡工作与家庭的关系^[12].

出现上述不一致的研究结论可能的原因:以往研究将工作连通行为或网络怠工行为作为独立的前因分别探究它们对员工的影响.其隐含的假设是所有研究对象均采用了相同的跨域网络使用行为,而未能考虑不同个体间跨域网络使用行为的整体倾向和类型差异.然而,员工的工作家庭关系并不经常是由单一变量决定的,更多的时候会有多个变量以特有的方式组合起来形成不同的亚群来共同决定的.这就意味着,员工的工作连通行为和网络怠工行为可能会同时出现,并共同对其工作家庭关系产生影响.而且对不同的员工而言,工作连通行为和网络怠工行为的出现频率和持续时长有可能是不同的,因而对其工作家庭关系的作用结果也可能存在差别.因此,若能采用一种方法,可以同时考虑两种跨域网络使用行为,且能够明晰不同的跨域网络使用行为的类型,并探究员工不同类型的跨域网络使用行为对其工作家庭关系的影响应该是更有价值的.

潜在剖面分析(latent profile analysis, LPA)

方法能够从个体的角度出发,考虑两种跨域网络使用行为的整体作用并能够对员工的跨域网络使用行为进行类别划分,以分析不同跨域网络使用行为对员工工作家庭关系的差异化影响^[13].这种方法最初应用于人格差异化分析,之后被广泛用于恢复体验、心理资本以及动机等分析中.

综上,本文依据资源保存理论,采用潜在剖面分析,在明晰员工跨域网络使用行为类型的基础上,分析得出不同类型的跨域网络使用行为对工作家庭关系的影响,以在丰富员工跨域网络使用行为和工作家庭关系研究相关文献的同时,也为组织的人力资源管理实践提供有利的指导.

1 理论基础

1.1 资源保存理论

依据资源保存理论,个体具有努力获取、保持、培育和保护其所珍视的资源的倾向.当个体经历资源损失时,会出现紧张和压力反应,并且最初的资源损失将会引发资源的进一步损失,消极影响也更加强烈.随着资源损失的螺旋发展,个体的自我保护防御机制会被触发,以防止现有资源的进一步损失;而当个体资源较为丰富时,个体会进行资源投资以获取更多的新资源.与此同时,无论是个体还是组织,其所拥有的资源都并非独立的、静态的,而是在不同领域之间相互流动、相互联系并且相互影响,况且资源总是存在于特定的生态环境中,环境条件既可以对存在其中的资源起到培育和滋养作用,也可以发挥限制和阻碍作用.

1.2 跨域网络使用行为对工作家庭关系影响的理论推导

顾名思义,“跨域网络使用行为”就是跨越领域的一种网络使用行为.其中,“网络使用行为”指的是互联网用户在网络环境刺激下所产生的行为;跨越领域则指的是员工跨越日常所接触的工作领域与非工作领域.基于此,本文将跨域网络使用行为界定为员工在非工作领域应用网络处理工作事务或者在工作领域应用网络处理非工作事务的行为.

工作家庭关系包含2个维度,即工作家庭冲突与工作家庭增益.同时,每个维度又涉及到两个方向,即工作-家庭冲突或增益和家庭-工作冲突或增益.20世纪末,工作家庭冲突是工作家庭关系的关注重点.工作家庭冲突指员工在工作

家庭领域中的时间、角色、精力以及资源难以同时满足,从而引发的冲突,包括工作打扰家庭引起的工作-家庭冲突和家庭打扰工作引起的家庭-工作冲突,这两种冲突高度相关^[14].伴随着学者们对积极心理学的关注提升,工作家庭增益逐步得到关注.若员工在工作或家庭某一领域得到的知识、技术和资源会增强其在家庭或工作中的表现,便会产生工作家庭增益,具体包括工作-家庭增益和家庭-工作增益^[15].

工作家庭关系的本质是个体资源跨领域流动和转移的结果.依据资源保存理论,个体资源是有限的,个体会努力获取、保持、培育和保护好其所珍视的资源,并且个体资源会在工作领域和家庭领域之间相互流动和相互影响.一方面,当个体在工作或家庭领域中的资源较少时,会出现紧张和压力反应,并且这种紧张和压力反应会溢出到家庭或工作领域,进而影响员工在家庭或工作领域中的表现.因此,依据资源保存理论,当员工自身资源较少时,无论是员工在工作领域利用网络处理家庭事务还是在家庭领域利用网络处理工作事务,都会进一步消耗员工的时间、精力和心理等个体资源,影响员工的正常工作和家庭生活,进而形成工作家庭冲突^[16];另一方面,当个体在工作或家庭领域中的资源较为丰富时,个体会进行资源投资以获取更多的新资源,并且在资源投资过程中会产生更多的积极情绪,这种积极情绪会溢出到家庭或工作领域,进而促进员工在家庭或工作领域中的表现.因此,依据资源保存理论,当员工自身资源较为丰富时,无论是员工在工作领域利用网络处理家庭事务还是在家庭领域利用网络处理工作事务,都会将其视为一种资源投资并产生更多的积极情绪,并将积极情绪溢出到家庭或工作领域,进而形成工作家庭增益^[17].

2 研究设计

2.1 样本与程序

本文应用随机抽样与滚雪球抽样相结合的调查方法采集数据,最终有来自山东、浙江、辽宁、黑龙江等地的14家企业同意参与调查.本次调查采用委托调研的方式进行,历时2周时间,发送调查问卷1 000份,回收调查问卷793份,删除重要内容丢失和故意肆意填写的问卷51份后,得到有效问卷为742份,问卷有效回收率为74.2%,问卷总数符合潜在剖面分析对样本量(>500

份)的要求^[18].具体样本分布如表1所示.

表1 员工样本构成
Table 1 Composition of employee samples

变量	分类	调查数量	占比/%
性别	男	367	49.46
	女	375	50.54
年龄/岁	≤25	182	24.53
	26~35	350	47.17
	36~45	146	19.68
	46~55	55	7.41
	≥56	9	1.21
受教育程度	高中及以下	41	5.53
	大专	106	14.28
	本科	524	70.62
	硕士及以上	71	9.57
工作年限/年	≤1	117	15.77
	1~3	156	21.02
	4~6	214	28.84
	7~9	129	17.39
	≥10	126	16.98
婚姻状况	未婚	176	23.72
	已婚	513	69.14
	离异	41	5.52
	丧偶	12	1.62
是否有18岁以下子女	是	407	54.85
	否	335	45.15
是否有老人需要赡养	是	489	65.90
	否	253	34.10
平均月收入/元	≤5 000	158	21.29
	5 001~10 000	279	37.60
	10 001~15 000	182	24.53
	15 001~20 000	84	11.32
	≥20 001	39	5.26

2.2 变量测量

主要变量的测量均采用国内外成熟量表,英文量表通过翻译后回译的方法建立中文量表,采用李克特5点计分法进行测量.

1) 跨域网络使用行为.鉴于跨域网络使用行为由工作连通行为与网络怠工行为两个维度构成,且分别有成熟的量表,于是,本文将两个量表合二为一,测量员工的跨域网络使用行为.其中,工作连通行为采用马红宇等^[19]改编的包括3个题项的量表,例题为,“在非工作时间(工作日的上班前、午休时段、下班后;周末、法定节假日等),

您查看与工作相关的各种信息的频率(如群消息、邮件)”等,该量表的信度为0.762.网络怠工行为采用Lim^[20]编制的包括3个题项的量表,例题为,“在工作领域通过网络购买个人物品”等,该量表的信度为0.720.

2)工作家庭关系.采用Wayne等^[21]开发的量表,包括工作-家庭冲突、工作-家庭增益、家庭-工作冲突以及家庭-工作增益4个维度,每个维度各4个题项,共包括16个题项,例题为,“您的工作减少了您在家庭活动上的投入”等.该量表的信度为0.839.

3 数据分析

3.1 共同方法偏差

由于本文的数据为同时点、单一来源,可能有共同方法偏差.为分析共同方法偏差严重与否,本文先后运用两种方法对其展开检验.首先,运用Harman单因素检验法对共同方法偏差展开检验.结果表明,第一公因子的累积解释总方差为25.696%,小于40%.其次,运用“控制未测单一方法潜因子法”对共同方法偏差展开了再次检

验.在加入共同方法因子后,观察指标变化如下: $\Delta IFI=0.062$, $\Delta TLI=0.072$, $\Delta CFI=0.062$,均小于0.1; $\Delta RMSEA=-0.026$,小于0.05,说明本文的共同方法偏差并不严重.

3.2 验证性因子分析

本文采用验证性因子分析检验各变量的区分效度,结果见表2.从表2中不难看出,6因子模型的拟合情况最为理想,说明各变量具有较好的区分效度.

3.3 描述性统计结果

表3显示跨域网络使用行为的2个维度,即工作连通行为和网络怠工行为显著相关($r=0.43$, $P<0.01$);工作连通行为与4种工作家庭关系显著相关,具体来说,工作连通行为与WFC($r=0.32$, $P<0.01$),WFE($r=0.28$, $P<0.01$),FWC($r=0.16$, $P<0.01$),FWE($r=0.42$, $P<0.01$)均为显著正相关;网络怠工行为与4种工作家庭关系也显著相关,具体来说,网络怠工行为与WFC($r=0.24$, $P<0.01$),WFE($r=0.24$, $P<0.01$),FWC($r=0.28$, $P<0.01$),FWE($r=0.20$, $P<0.01$)均为显著正相关,初步证明跨域网络使用行为与工作家庭关系间的联系.

表2 验证性因子分析结果

Table 2 Results of the confirmatory factor analysis

模型	χ^2	df	χ^2/df	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
6因子模型(WCBA,CL,WFC,WFE,FWC,FWE)	608.932	194	3.139	0.056	0.054	0.918	0.902
5因子模型(WCBA+CL,WFC,WFE,FWC,FWE)	856.539	199	4.304	0.064	0.067	0.869	0.848
4因子模型(WCBA,CL,WFC+WFE,FWC+FWE)	1774.328	203	8.741	0.104	0.102	0.688	0.645
3因子模型(WCBA,CL,WFC+WFE+FWC+FWE)	1846.560	206	8.964	0.098	0.104	0.674	0.634
3因子模型(WCBA+CL,WFC+WFE,FWC+FWE)	1994.923	206	9.684	0.106	0.108	0.644	0.601
2因子模型(WCBA+CL,WFC+WFE+FWC+FWE)	2053.705	208	9.874	0.101	0.109	0.633	0.593
1因子模型(WCBA+CL+WFC+WFE+FWC+FWE)	2599.034	209	12.436	0.110	0.124	0.525	0.475

注:WCBA表示工作连通行为;CL表示网络怠工行为;WFC表示工作-家庭冲突;WFE表示工作-家庭增益;FWC表示家庭-工作冲突;FWE表示家庭-工作增益;“+”表示合并为一个因子.下同.

3.4 潜在剖面分析

本文运用潜在剖面分析方法,将跨域网络使用行为的2个维度,即工作连通行为与网络怠工行为作为外显指标,运用Mplus7.4软件,将跨域网络使用行为的类型依次分为2类、3类、4类、5类等,当模型达到最优时,得出剖面数量.最优模型的信息指标,即AIC,BIC,SSA-BIC数值比其他所有模型小;分类指标,即熵(E)的数值比其他竞争模型大;且似然比检验指标,即LMR和BLRT需要达到显著($P<0.05$).

潜在剖面分析结果如表4所示.由表4可以

看出,5剖面类别的结果最优,在此模型中,LL为-1669.002,AIC,BIC,SSA-BIC均比其他模型小,LMR和BLRT均显著($P<0.05$),且 E 的数值比其他竞争模型大,达到0.819.但是,通过观察类别概率可知,5剖面类别模型中类别1占比仅为3.235%,比5%小,不符合Nagin^[22]提出的剖面中各类别人数占总样本的比例不得小于5%的观点,所以,这一类别不足以代表一类人.最终,经过综合考虑,选择次优的3剖面.也就是说,跨域网络使用行为可分为3种类型.

表 3 各变量均值、标准差和相关性(N=742)
Table 3 Mean value, standard deviation and correlation of variables (N=742)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 性别	1													
2 年龄	-0.16**	1												
3 学历	0.04	-0.15**	1											
4 工作年限	-0.22**	0.64**	-0.10**	1										
5 婚姻状况	-0.10**	0.50**	-0.08*	0.43**	1									
6 有 18 岁以下子女	0.16**	-0.27**	-0.04	-0.45**	-0.34**	1								
7 有老人要赡养	0.10**	-0.12**	-0.03	-0.26**	-0.18**	0.50*	1							
8 月平均收入	-0.25**	0.26**	0.17**	0.36**	0.35**	-0.37**	-0.19**	1						
9 WCBA	-0.08*	-0.03	0.20**	0.12**	-0.05	-0.18**	-0.16**	0.14**	1					
10 CL	-0.09*	0.06	0.09*	0.18**	0.09*	-0.19**	-0.13**	0.27**	0.43**	1				
11 WFC	-0.04	-0.01	0.07	0.00	0.02	-0.05	-0.09*	0.10**	0.32**	0.24**	1			
12 WFE	-0.10**	0.14**	0.07	0.16**	0.16**	-0.19**	-0.11*	0.28**	0.28**	0.24**	0.30**	1		
13 FWC	-0.08*	0.07*	0.04	0.05	0.09*	-0.07	-0.07	0.17**	0.16**	0.28**	0.57**	0.33**	1	
14 FWE	-0.09*	0.00	0.11**	0.17**	-0.01	-0.18**	-0.16**	0.13**	0.42**	0.20**	0.26**	0.47**	0.16**	1
均值	1.51	2.14	2.84	2.99	1.85	1.45	1.34	2.42	3.16	2.84	3.33	3.41	3.18	3.76
标准差	0.5	0.91	0.66	1.30	0.58	0.50	0.47	0.10	0.81	0.79	0.73	0.68	0.79	0.68

注:*表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$; 性别(I 表示男性, II 表示女性); 年龄(I 表示 25 岁及以下, II 表示 26~35 岁, III 表示 36~45 岁, IV 表示 46~55 岁, V 表示 56 岁及以上); 学历(I 表示高中及以下, II 表示大专, III 表示本科, IV 表示硕士及以上); 工作年限(I 表示 1 年以下, II 表示 1~3 年, III 表示 4~6 年, IV 表示 7~9 年, V 表示 10 年及以上); 婚姻状况(I 表示未婚, II 表示已婚, III 表示离异, IV 表示丧偶); 有 18 岁以下子女(I 表示“是”, II 表示“否”); 有老人需要赡养(I 表示“是”, II 表示“否”); 平均月收入(I 表示 5 000 元及以下, II 表示 5 001~10 000 元, III 表示 10 001~15 000 元, IV 表示 15 001~20 000 元, V 表示 20 001 元及以上)。

表 4 潜在剖面分析结果
Table 4 Results of latent profile analysis

剖面类别	LL	AIC	BIC	SSA-BIC	E	LMR	BLRT	类别概率/%
2	-1 720.603	3 455.206	3 487.471	3 465.244	0.438	0.027	2 0.000 0	44.474; 55.526
3	-1 695.489	3 410.977	3 457.071	3 425.317	0.659	0.021	9 0.000 0	74.259; 14.151; 1.590
4	-1 687.798	3 401.597	3 461.518	3 420.239	0.684	0.237	5 0.000 0	61.321; 7.008; 3.504; 28.167
5	-1 669.002	3 370.003	3 443.753	3 392.947	0.819	0.000	2 0.000 0	3.235; 44.070; 30.863; 15.903; 5.930

3.5 跨域网络使用行为类型命名

依据跨域网络使用行为的 2 个维度,即工作连通行为与网络怠工行为的均值,对 3 种跨域网络使用行为的类型进行命名,变量均值如图 1 和表 5 所示。

从图 1 和表 5 可以看出,类型 1 跨域网络使用行为的员工占总样本量的 14.151%,其工作连通行为和网络怠工行为得分为 3 种类型中最低,说明这些员工相对较少在工作领域利用网络处理非工作事务,也相对较少在非工作领域利用网络处理工作事务。因此,将这些员工的跨域网络使用行为命名为回避型跨域网络使用行为。类型 2 跨域网络使用行为的员工人数最多,占总样本量的 74.259%,其工作连通行为和网络怠工行为得分在 3 种类型中属于适中,说明这些员工能够适度进行跨域网络的使用,命名为适度型跨域网络

使用行为。类型 3 跨域网络使用行为的员工占总样本量的 11.59%,其工作连通行为与网络怠工行为得分为 3 种类型中最高,说明这些员工无论是在工作领域利用网络处理非工作事务的频率与时长,还是在非工作领域利用网络处理工作事务的频率与时长都相对较高,活跃于跨域网络的使用,因此,命名为活跃型跨域网络使用行为。

3.6 跨域网络使用行为的部分人口统计变量特征

以性别、婚姻状况、有无 18 岁以下子女以及有无老人需要赡养为自变量,跨域网络使用行为类型为因变量,进行卡方检验。从表 6 中可见,3 种跨域网络使用行为类型在性别、婚姻状况、有无 18 岁以下子女以及有无老人需要赡养等人口统计学变量特征上的差异均显著($P < 0.05$)。具体来说,男性、已婚、有 18 岁以下子女和有老人

需要赡养的员工的跨域网络使用行为更多为活跃型.

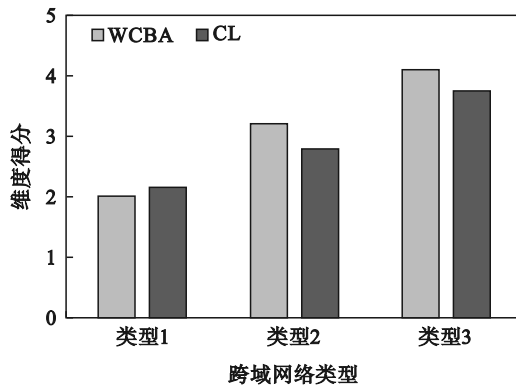


图 1 跨域网络使用行为的LPA分类结果

Fig. 1 LPA classification results of cross-domain network use behavior

3.7 跨域网络使用行为对工作家庭关系的影响

本文运用Mplus7.4软件中的DCON语法,分

析跨域网络使用行为不同类型对工作家庭关系的影响,结果如表7所示.从表7中能够看出,跨域网络使用行为各类型对工作家庭关系的影响具有显著性差异.其中,活跃型跨域网络使用行为对工作家庭关系的影响水平最高,适度型跨域网络使用行为对工作家庭关系的影响水平次之.同时,由表7可知,与工作家庭冲突相比较,员工的跨域网络使用行为对工作家庭增益的影响更大,这符合资源保存理论的原则三^[19].

表 5 3种跨域网络使用行为的维度得分均值(N=742)
Table 5 Dimension score means of three types of cross-domain network use behavior (N=742)

变量	类型1 (N=105)	类型2 (N=551)	类型3 (N=86)
WCBA	2.010	3.218	4.116
CL	2.160	2.806	3.741

表 6 跨域网络使用行为的部分人口统计变量频率分布的卡方检验结果

Table 6 Chi-square test results of the frequency distribution of some demographic variables of cross-domain network use behavior

变量	分类	调查数量/人	跨域网络使用行为类型所占比例/%			χ^2	P值
			回避型	适度型	活跃型		
性别	男	367	41.905	49.183	60.465	6.581	0.037
	女	375	58.095	50.817	39.535		
婚姻状况	未婚	176	35.238	22.142	19.767	21.990	0.001
	已婚	513	52.381	70.780	79.070		
	离异	41	10.476	5.263	1.163		
	丧偶	12	1.905	1.815	0.000		
是否有18岁以下子女	是	407	38.095	54.991	74.419	25.205	0.000
	否	335	61.905	45.009	25.581		
是否有老人需要赡养	是	489	47.619	67.151	80.233	23.861	0.000
	否	253	52.381	32.849	19.767		

表 7 3种分类结果在各变量上的均值以及多重比较结果

Table 7 Mean values of the three classification results in each variable and the results of multiple comparisons

变量	跨域网络使用行为		
	回避型	适度型	活跃型
WFC	2.653 ^c	3.283 ^b	3.785 ^a
WFE	2.977 ^c	3.359 ^b	3.961 ^a
FWC	2.597 ^c	3.132 ^b	3.542 ^a
FWE	3.156 ^c	3.781 ^b	4.287 ^a

注:用字母标记法代表多重比较结果,比较的平均数中,如果有一个标记字母相同,说明差异不显著;如果标记字母不同,说明差异显著.

4 结 语

本文基于资源保存理论,运用潜在剖面分析方法,将工作连通行为和网络怠工行为作为跨

域网络使用行为的2个维度,根据员工在2个维度上的不同分数占比,划分出回避型、适度型以及活跃型3种跨域网络使用行为类型;进一步地,分析并揭示了员工不同跨域网络使用行为类型的人口统计变量特征以及对工作家庭关系

的影响.结果显示,3种跨域网络使用行为类型在性别、婚姻状况、有无18岁以下子女以及有无老人需要赡养等方面的差异均显著($P<0.05$),且已婚、有18岁以下子女和有老人需要赡养的男性员工更多表现出活跃型跨域网络使用行为.同时,活跃型跨域网络使用行为的员工的工作家庭关系水平最高,适度型跨域网络使用行为的员工次之.本文还证明了跨域网络使用行为对工作家庭增益的影响明显高于对工作家庭冲突的影响.

本文提出并界定了“跨域网络使用行为”这一构念,明晰了跨域网络使用行为存在的不同剖面类型,丰富了工作家庭关系的前因研究,由此得到如下管理启示:1)组织可根据员工的人口统计学信息判断其跨域网络使用行为类型,进而实现人岗匹配.①已婚、有18岁以下子女、且有老人需要赡养的男性员工的跨域网络使用行为多数为活跃型,可将其设置在需要高频工作连通行为的岗位上;②未婚、离异或丧偶、无18岁以下子女且无老人需要赡养的女性员工的跨域网络使用行为多数为回避型,可将其设置在非工作时间无需工作连通的传统岗位上.2)组织应对员工实施差异化管理.①组织可制定基础行政规范,控制活跃型跨域网络使用行为员工在工作中的网络怠工行为,如限制员工于工作时间利用互联网处理非工作事务的时长与频率,对违反者加以处罚;②组织应正确引导员工的跨域网络使用行为,让回避型跨域网络使用行为员工意识到适度跨域网络使用的优点,进而鼓励这部分员工进行适度的跨域网络使用行为以提高工作绩效.3)组织在招聘员工时,可通过心理测评了解员工跨域网络使用行为的类型.基于本文的研究结果,适度型跨域网络使用行为的员工为企业招聘的最优选择.

参考文献:

- [1] Vieira J M, Matias M, Lopez F G, et al. Work-family conflict and enrichment: an exploration of dyadic typologies of work-family balance [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 109: 152-165.
- [2] Allen T D, French K A, Dumani S, et al. A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict [J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(6): 539-576.
- [3] Vickovic S G, Morrow W J. Examining the influence of work-family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers [J]. *Criminal Justice Review*, 2020, 45(1): 5-25.
- [4] 张兰霞, 韦彩云, 杨钦帅, 等. 知识型员工工作家庭冲突对创造力的影响: 一个被调节的中介效应模型 [J]. *东北大学学报(自然科学版)*, 2020, 41(5): 747-752, 760. (Zhang Lan-xia, Wei Cai-yun, Yang Qin-shuai, et al. Impact of knowledge workers' work family conflicts on creativity: a modified mediating effect model [J]. *Journal of Northeastern University (Natural Science)*, 2020, 41(5): 747-752, 760.)
- [5] Wayne J H, Michel J S, Matthews R A. Balancing work and family: a theoretical explanation and longitudinal examination of its relation to spillover and role functioning [J]. *The Journal of Applied Psychology*, 2022, 107(7): 1094-1114.
- [6] 陈晓曦, 杨晓梅, 任旭. 家庭支持型主管行为对女性知识型员工工作绩效的影响: 一个有调节的中介模型 [J]. *南开管理评论*, 2020, 23(4): 190-200. (Chen Xiao-xi, Yang Xiao-mei, Ren Xu. The impact of family supportive supervisor behavior on job performance of female knowledge worker: a moderated mediation model [J]. *Nankai Business Review*, 2020, 23(4): 190-200.)
- [7] Richarsson K, Benbunan-Fich R. Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time [J]. *Information and Organization*, 2011, 21(3): 142-160.
- [8] Lim V K G, Chen D J Q. Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? [J]. *Behaviour & Information Technology*, 2012, 31(4): 343-353.
- [9] 聂琦, 张捷, 彭坚, 等. 工作连通行为的双刃剑效应: 多重任务倾向的调节作用 [J]. *心理科学*, 2021, 44(2): 347-354. (Nie Qi, Zhang Jie, Peng Jian, et al. The dark and bright sides of work connectivity behavior: the moderating role of polychronicity [J]. *Journal of Psychological Science*, 2021, 44(2): 347-354.)
- [10] 张兰霞, 蔡丽, 付竞瑶, 等. 员工非工作时间工作连通行为对创造力的双路径影响模型 [J]. *技术经济*, 2020, 39(2): 46-54, 63. (Zhang Lan-xia, Cai Li, Fu Jing-yao, et al. Dual path impact mechanism of employees' non-working time work connected behavior on creativity [J]. *Journal of Technology Economics*, 2020, 39(2): 46-54, 63.)
- [11] König C J, Caner de la Guardia M E. Exploring the positive side of personal internet use at work: does it help in managing the border between work and nonwork? [J]. *Computers in Human Behavior*, 2014, 30: 355-360.
- [12] Kühnel J, Vahle-Hinz T, de Bloom J. Staying in touch while at work: relationships between personal social media use at work and work-nonwork balance and creativity [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2020, 31(10): 1235-1261.
- [13] 谢家树, 魏宇民, Zhu Zhuo-rong. 当代中国青少年校园欺凌受害模式探索: 基于潜在剖面分析 [J]. *心理发展与教育*, 2019, 35(1): 95-102. (Xie Jia-shu, Wei Yu-min, Zhu Zhuo-rong. Patterns of bullying victimization among adolescents in China: based on latent profile analysis [J]. *Psychological Development and Education*, 2019, 35(1): 95-102.)
- [14] Chen Z, Powell G N, Cui W T. Dynamics of the relationships among work and family resource gain and loss, enrichment, and conflict over time [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84(3): 293-302.
- [15] 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.
- [16] Kelliher C, Richardson J, Boiarintseva G. All of work? all of life? reconceptualising work-life balance for the 21st century [J]. *Human Resource Management Journal*,

- 2019, 29(2): 97-112.
- [17] Andel S A, Kessler S R, Pindek S, et al. Is cyberloafing more complex than we originally thought? cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure [J]. *Computers in Human Behavior*, 2019, 101: 124-130.
- [18] Meyer J P, Morin A J S. A person-centered approach to commitment research: theory, research, and methodology [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(4): 584-612.
- [19] 马红宇, 周殷, 谢菊兰, 等. 心理脱离在工作连通行为与工作、家庭冲突间的中介作用 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2014, 22(3): 389-391.
(Ma Hong-yu, Zhou Yin, Xie Ju-lan, et al. The mediating effect of psychological detachment between work connectivity behavior after-hours and work-family conflict [J]. *China Journal of Health Psychology*, 2014, 22(3): 389-391.)
- [20] Lim V K G. The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(5): 675-694.
- [21] Wayne J H, 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 [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64(1): 108-130.
- [22] Nagin D. Group-based modeling of development [M]. Cambridge: Harvard University Press, 2009.

(上接第 1200 页)

- [12] Wuys S, Dutta S. Benefiting from alliance portfolio diversity: the role of past internal knowledge creation strategy [J]. *Journal of Management*, 2014, 40(6): 1653-1674.
- [13] Kim Y H, Henderson D. Financial benefits and risks of dependency in triadic supply chain relationships [J]. *Journal of Operations Management*, 2015, 36(1): 115-129.
- [14] 王迪, 刘祖基, 赵泽朋. 供应链关系与银行借款——基于供应商/客户集中度的分析 [J]. *会计研究*, 2016, 348(10): 42-49, 96.
(Wang Di, Liu Zu-ji, Zhao Ze-peng. Supply-chain relationship and bank loan: based on the analysis of supplier/customer concentration [J]. *Accounting Research*, 2016, 348(10): 42-49, 96.)
- [15] Chu Y Q, Tian X, Wang W Y. Corporate innovation along the supply chain [J]. *Management Science*, 2019, 65(6): 2445-2466.
- [16] Cao Z F, Chen S X, Lee E. Does business strategy influence interfirm financing? evidence from trade credit [J]. *Journal of Business Research*, 2022, 141: 495-511.
- [17] Uchida H, Udell G F, Watanabe W. Are trade creditors relationship lenders? [J]. *Japan and the World Economy*, 2013, 25/26: 24-38.
- [18] Chod J, Lyandres E, Yang S A. Trade credit and supplier competition [J]. *Journal of Financial Economics*, 2019, 131(2): 484-505.
- [19] Fabbri D, Klapper L F. Bargaining power and trade credit [J]. *Journal of Corporate Finance*, 2016, 41: 66-80.
- [20] Li Z Y, Ying Q W, Yan W, et al. Does just in-time adoption have an impact on corporate innovation: evidence from China [J]. *Accounting & Finance*, 2022, 62(sup1): 1599-1635.
- [21] Terza J V, Basu A, Rathouz P J. Two-stage residual inclusion estimation: addressing endogeneity in health econometric modeling [J]. *Journal of Health Economics*, 2008, 27(3): 531-543.
- [22] 吴粒, 王迪, 袁知柱. 董事网络位置、社会信任与企业风险承担 [J]. *东北大学学报(自然科学版)*, 2023, 44(7): 1057-1064.
(Wu Li, Wang Di, Yuan Zhi-zhu. Directors' network position, social trust and corporate risk-taking [J]. *Journal of Northeastern University(Natural Science)*, 2023, 44(7): 1057-1064.)