

家庭支持型主管行为与双职工夫妻的婚姻满意感： 一个积极溢出-交叉模型*

谢菊兰^{1,2} 马红宇^{1,2} 唐汉瑛^{1,2} 姜海²

(¹青少年网络心理与行为教育部重点实验室; ²华中师范大学心理学院, 武汉 430079)

摘要 为了揭示家庭支持型主管行为(FSSB)对双职工夫妻双方婚姻满意感的影响及作用机制,本研究结合资源-获取-发展观和基于关系支持的积极发展模型,从夫妻互动(相互支持)的角度构建了一个积极溢出-交叉模型。运用结构方程模型对370对双职工夫妻配对数据进行分析,结果表明:(1)FSSB与我国双职工夫妻双方的婚姻满意感均正相关;(2)FSSB可通过增加员工的工作-家庭增益促进员工夫妻间相互支持的互惠效应,进而提升员工夫妻双方的婚姻满意感;(3)夫妻双方所获得的FSSB均可通过促进丈夫的婚姻满意感进而提升妻子的婚姻满意感。本研究提示,增加FSSB能有效促进双职工夫妻间的相互支持、提升夫妻双方的婚姻满意感。

关键词 家庭支持型主管行为; 工作-家庭增益; 配偶支持; 婚姻满意感; 积极溢出-交叉模型

分类号 B849:C93

1 引言

在经济全球化和改革开放全面深化的过程中,高强度、高负荷的工作以及外部支持型资源的缺乏给我国企业员工的工作-家庭平衡实践带来了严峻挑战。日益严重的工作-家庭失衡问题既削弱了员工个人和家庭的幸福,也损害了组织的健康、可持续发展(Williams, Berdahl, & Vandello, 2016)。近年来越来越多的研究表明,家庭支持型主管行为(family supportive supervisor behavior, 以下简称FSSB)——主管所展现出的支持员工履行家庭角色职责的行为——对帮助员工平衡工作-家庭关系具有重要的积极意义(姜海, 马红宇, 谢菊兰, 张淑霞, 2015; Hammer, Kossek, Anger, Bodner, & Zimmerman, 2011; Hammer, Kossek, Bodner, & Crain, 2013; Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009)。同时,作为一种重要的家庭支持型资源,FSSB的积

极效应并不局限于员工本人,还有可能影响员工家庭领域的重要他人(McHale et al., 2015)。新近的两项研究表明,员工获得的FSSB不仅可以提升其自身的婚姻满意感(Kossek, Hammer, Kelly, & Moen, 2014),还可以增强其配偶的婚姻满意感(Ferguson, Carlson, & Kacmar, 2015)。鉴于婚姻满意感是反映夫妻关系质量和夫妻系统功能的重要指标,上述研究发现意味着FSSB不仅能够帮助员工应对工作-家庭平衡面临的现实挑战,而且对于员工夫妻关系质量及系统功能的维护也可能具有重要意义。

然而,以往研究仅从个体层面单独探讨了FSSB对员工个人(Kossek et al., 2014)或者员工配偶(Ferguson et al., 2015)婚姻满意感的影响,难以清晰揭示FSSB对员工夫妻系统功能的意义和作用机制。诸多有关交叉效应(crossover effect)的研究表明,夫妻是一个密不可分的整体,一方的变化将可能给另一方带来相似的影响(reviewed by Westman,

收稿日期: 2016-05-11

* 国家自然科学基金青年项目(31200795), 国家自然科学基金重大研究计划重点支持项目(91324201), 国家社会科学基金青年项目(16CGL044), 华中师范大学中央高校基本科研业务费项目(CCNU14Z02015), 2016年华中师范大学优秀博士学位论文培育计划项目(2016YBZZ115)资助。

通讯作者: 马红宇, E-mail: mahy@mail.ccnu.edu.cn; 唐汉瑛, E-mail: thy@mail.ccnu.edu.cn

2001)。夫妻双方的婚姻满意感共同反映着夫妻关系的质量和夫妻系统功能的状况,二者之间可以相互促进(Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, Demerouti, & Bakker, 2014)。因此,欲揭示 FSSB 对员工夫妻关系质量及夫妻系统功能的影响,有必要将研究视角由当前的个体层面拓展至夫妻系统层面。

综上,本研究拟以双职工夫妻(夫妻双方均有工作)为被试构建一个积极溢出-交叉模型(见图 1),从夫妻系统层面同时考察 FSSB 对员工及其配偶婚姻满意感的影响。并从夫妻互动(相互支持)的视角探讨 FSSB 对双职工夫妻婚姻满意感的作用机制。相比于已有研究,本研究的意义和价值主要体现在以下三个方面:其一,将有关 FSSB 积极效应的研究由个体层面拓展至夫妻层面,有助于人们更好地理解 FSSB 对于员工维护夫妻关系及家庭系统功能的重要价值;其二,通过考察夫妻间的积极互动(相互支持)在 FSSB 影响双职工夫妻双方婚姻满意感的过程中所发挥的重要作用,可以为人们理解 FSSB 对员工夫妻关系的影响提供一个新的视角;其三,研究结果有望为提高我国双职工夫妻的婚姻满意感和婚姻稳定性提供有价值的理论指导和实践参考。

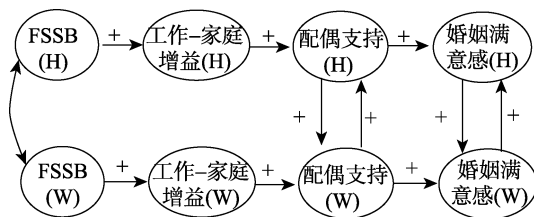


图 1 FSSB 对双职工夫妻婚姻满意感的影响及作用机制
注: W 代表妻子, H 代表丈夫。

2 理论基础和研究假设

积极溢出-交叉模型(positive spillover-crossover model)描述的是员工的工作资源所带来的积极影响可以溢出至其家庭领域,并通过促进员工与其配偶之间的互动进而提升员工夫妻双方幸福感(家庭满意感、婚姻满意感、心理幸福感等)的现象(Bakker et al., 2009; Bakker & Demerouti, 2013)。这一模型已得到了实证研究的初步检验与支持。例如,一项以荷兰夫妻为被试的研究发现,员工的工作资源可转化成配偶的家庭资源(Demerouti, 2012)。另一项以日本夫妻为被试的研究发现,工作投入可通过增加工作-家庭增益进而对员工及其配偶的家庭满意

感产生正向影响(Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada, & Kawakami, 2013)。积极溢出-交叉效应为我们理解 FSSB 与双职工夫妻婚姻满意感的关系提供了很好的视角。作为一种重要的工作资源, FSSB 的积极影响可能会溢出至家庭领域并促进员工夫妻间的互动(相互支持),进而提升他们的婚姻满意感(见图 1)。我们将在已有实证研究的基础上,结合“资源-获取-发展”观(Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007)和基于关系支持的积极发展模型(Feeney & Collins, 2015)对具体研究假设进行逐一论证。

2.1 FSSB 与双职工夫妻的婚姻满意感

随着女性进入劳动力市场,双职工家庭已成为目前中国城市最主要的家庭结构。在双职工家庭中,传统的“男主外,女主内”的分工模式已转变成“男性和女性需要同时应对工作和家庭两个领域的需求”。这一变化对于双职工夫妻的工作-家庭平衡以及婚姻的稳定性均提出了新的挑战。以往研究发现, FSSB 可以促进员工的工作-家庭平衡(姜海等, 2015; Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012; Hammer et al., 2011; Lu, Chang, Kao, & Cooper, 2015; Odle-Dusseau, Britt, & Greene-Shortridge, 2012);而员工的工作-家庭角色平衡对夫妻双方的婚姻满意感均有显著的促进作用(Chen & Li, 2012)。同时,新近的两项研究发现, FSSB 与员工的婚姻满意感(Kossek et al., 2014)、员工配偶的婚姻满意感以及员工评价的家庭功能均正相关(Ferguson et al., 2015)。因此,我们推论, FSSB 与双职工夫妻双方的婚姻满意感可能均正相关。

“资源-获取-发展”观可以为我们理解 FSSB 对双职工夫妻双方的婚姻满意感的积极作用提供理论依据。“资源-获取-发展”观(resource-gain-development perspective)认为,个体有成长、发展和追求高质量生活的自然倾向;人们投入工作时,会努力从中获取有益于自我成长和发展的资源,并通过最大化地利用这些资源获取收益;这些收益将在家庭领域被应用、保持和加强,进而改进家庭系统的功能,提升个体及其家庭成员对彼此间关系质量乃至整个家庭系统功能的积极评价(Wayne et al., 2007)。夫妻系统是家庭系统中的核心子系统,夫妻双方的婚姻满意感既可以反映夫妻关系的质量,也可以在一定程度上反映夫妻系统功能的整体状况。已有研究表明, FSSB 对个体的工作和家庭均有重要意义(Lu et al., 2015; Mills, Matthews, Henning, & Woo, 2014)。根据“资源-获取-发展”观(Wayne et al., 2007),个

体会根据实际需要最大化地利用 FSSB, 并将 FSSB 所带来的收益拓展至家庭领域, 进而改善包括夫妻系统在内的整个家庭系统的功能状况, 提升夫妻双方对于夫妻关系质量和夫妻系统功能的评价。综上, 我们提出:

假设 H1, FSSB 与我国双职工夫妻双方的婚姻满意感均正相关。

2.2 FSSB、工作-家庭增益与配偶支持

根据“资源-获取-发展”观, 工作资源所带来的收益需要“积极溢出”至家庭领域并得到应用, 才可能有助于改善员工家庭系统的功能(Wayne et al., 2007)。工作-家庭增益(work-family enrichment)描述的即是这样一种“工作资源所带来的收益积极溢出至家庭领域并被应用”进而提升员工的家庭角色表现的现象(Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004)。员工自身家庭角色表现的改善是促进夫妻关系质量的重要基础。工作-家庭增益之所以能够发生, 是因为员工从工作资源中获得的积极情感收益(积极情绪、自信、幸福感等)、资本收益(金钱、社会资本、健康资本等)及提升效能的收益等可以在家庭领域得到有效应用(Wayne et al., 2007)。研究表明, FSSB 能提升员工的主观幸福感(Matthews, Mills, Trout, & English, 2014), 促进领导-成员交换质量(Bagger & Li, 2014), 增强员工的工作自我效能感(Mills et al., 2014)。如前所述, 人们具有追求高质量生活的自然倾向。因此, 人们会充分利用 FSSB 所带来的这些收益去改善自身的家庭角色表现, 进而产生工作-家庭增益。

“资源-获取-发展”观较好地阐述了工作资源所带来的收益由工作领域“溢出”至家庭领域并被应用的过程, 但并未清晰地阐述这些收益被应用后将如何进一步得到保持和强化, 最终改善员工的家庭系统功能。基于关系支持的积极发展模型(model of thriving through relational support; Feeney & Collins, 2015)可为我们理解这一“保持和强化”的过程提供启示。该模型认为, 在亲密关系中, 以社会支持为核心的积极互动可以通过提升亲密关系的质量进而促进个体的积极发展, 并且亲密关系的双方共同影响着这一积极互动的过程。一方面, 支持提供者拥有的资源、技能及利他动机会影响他们的支持程度; 另一方面, 支持获得者寻求帮助的积极性、对待他人支持的积极态度、表达感激、提供互惠支持等也会影响支持提供者的支持程度(Feeney & Collins, 2015)。夫妻关系是一种典型的亲密关系,

该模型将有助于我们从夫妻二元体的角度理解夫妻间积极互动在提升夫妻关系质量以及促进个体积极发展过程中的重要作用。配偶支持既是夫妻间积极互动的重要体现, 也是个体的一种重要资源。我们认为, 获得配偶支持是 FSSB 所带来的收益在家庭领域得以保持和强化的重要途径。

如前所述, 个体从 FSSB 这一工作资源中获得的收益可以溢出至家庭领域并改善其家庭角色表现(即工作-家庭增益)。员工良好的家庭角色表现可以降低其配偶的家庭压力。根据基于关系支持的积极发展模型, 充沛的资源和较小的压力是个体愿意提供支持的前提(Feeney & Collins, 2015)。因此, 在压力较小的情况下, 配偶可能向员工提供更多的支持(Bakker et al., 2009)。同时, 良好的家庭角色表现会使员工产生和保持愉悦的心情。良好的心情能提高员工与配偶互动的积极性(van Steenbergen, Kluwer, & Karney, 2014), 从而促使员工更加主动地向配偶寻求帮助。借鉴以往有关个人知觉的研究(Kenny & Acitelli, 2001), 良好的心情还能使个体更加敏锐地知觉到配偶支持(Boeding et al., 2014), 从而更加积极地接受配偶支持。根据基于关系支持的积极发展模型, 主动寻求帮助和积极接受配偶支持能使个体获得更多配偶支持(Feeney & Collins, 2015)。综上, 我们提出:

假设 H2, FSSB 可通过增加员工的工作-家庭增益使员工获得更多的配偶支持。

2.3 FSSB、夫妻间的相互支持与夫妻双方的婚姻满意感

以往研究表明, 获得社会支持后, 支持获得者对支持提供者的亲社会动机和行为会增加(Reis, 2012)。根据基于关系支持的积极发展模型, 个体的利他动机(亲社会动机的一种)可以提高其对配偶的支持程度(Feeney & Collins, 2015)。因此, 个体获得的配偶支持可以进一步促使其向配偶提供更多的支持。这一观点已得到了以往研究的检验和支持(Bakker et al., 2009; Liu, Ngo, & Cheung, 2016)。同时, 基于关系支持的积极发展模型表明, 提供互惠的支持能促使个体进一步获得更多的社会支持(Feeney & Collins, 2015)。个体在获得配偶支持后可能会向其配偶提供更多的支持以期未来能获得更多的配偶支持去应对压力情境。此外, 根据以往研究, 夫妻间的互惠支持是影响夫妻情感幸福感和关系亲密度的重要因素(Gleason, Iida, Shrout, & Bolger, 2008)。因此, 为了维系夫妻感情, 个体在获

得配偶支持后可能向其配偶提供更多的互惠支持。综上,我们提出:

假设 H3, 夫妻双方报告的配偶支持正相关, 夫妻间的相互支持存在互惠效应。

根据基于关系支持的积极发展模型, 夫妻间的相互支持是提升夫妻关系质量, 促进个体积极发展的重要心理机制(Feeney & Collins, 2015)。具体而言, 配偶支持可以通过以下途径积极影响婚姻满意度: (1)配偶支持能降低个体在压力情境中体验到的情感退缩和孤独感, 进而有助于缓解压力对婚姻关系的侵蚀; (2)配偶支持能降低个体罹患抑郁的风险, 进而促使个体保持婚姻积极性; (3)配偶支持能使夫妻在面对分歧时避免冲突激化; (4)配偶支持能提升个体对配偶的信任和情感联结, 进而增强个体对配偶行为的良性归因, 这种良性归因能减少由配偶过失而引发的激烈争吵(Cutrona, 1996)。一些实证研究结果也表明, 配偶支持确实是婚姻满意度的有效预测源(Dehle, Larsen, & Landers, 2001; Sullivan, Pasch, Johnson, & Bradbury, 2010)。因此, 我们推论在双职工夫妻中, 获得配偶支持是影响个体婚姻满意度的重要因素。结合假设 H2 和 H3, 我们提出:

假设 H4, FSSB 可通过增加员工的工作-家庭增益促进员工夫妻间相互支持的互惠效应, 进而提升夫妻双方的婚姻满意度。

假设 H4a, FSSB 可通过增加员工的工作-家庭增益使员工获得更多配偶支持, 进而提升员工自身的婚姻满意度。

假设 H4b, FSSB 通过增加员工的工作-家庭增益使员工获得更多配偶支持后, 可进一步促使员工向其配偶提供更多的支持, 进而提升员工配偶的婚姻满意度。

夫妻之间除了通过夫妻互动彼此影响, 还可能存在直接交叉效应, 即一方的体验可以直接促使另一方产生相似的体验(Bakker et al., 2009; Westman, 2001)。诸多实证研究表明, 夫妻婚姻满意度之间存在相互依存和促进的关系, 一方婚姻满意度的提高将使得另一方的婚姻满意度也会增强(马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔, 2016; Bakker et al., 2013; Liu et al., 2016; Rodríguez-Muñoz et al., 2014)。在夫妻关系中, 人们经常交流情感并试图理解对方, 这就使得他们更可能对彼此产生共情。夫妻一方可以通过共情准确“捕获”另一方的情感和情绪(Westman, 2001); 而后产生情绪感染(emotional contagion), 即自动地模仿和同步另一方的面部表

情、说话方式、姿势以期与其达到情感上的聚合(Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1994), 进而产生与另一方相似的体验。综上, 我们推论双职工夫妻双方的婚姻满意度存在直接交叉效应, 并提出:

假设 H5, FSSB 可通过积极影响员工夫妻一方的婚姻满意度进而提升另一方的婚姻满意度。

3 研究方法

3.1 研究对象

研究对象为双职工夫妻。采取夫妻配对调查的方式, 现场发放并回收问卷。在上海市、云南省、河南省等地发放调查问卷 496 对。有效回收 370 对, 有效回收率为 74.60%。其中 234 对(63.24%)有 18 岁以下小孩, 136 对(36.76%)无 18 岁以下小孩; 202 对(54.59%)有父母帮忙打理家务, 168 对(45.41%)无父母帮忙打理家务。丈夫的平均年龄为 39.43 ± 7.99 岁; 妻子的平均年龄 37.62 ± 7.82 岁。

3.2 研究工具

家庭支持型主管行为(FSSB)的测量采用的是 Hammer 等人(2013)编制的量表。共有 4 个题目, 如“我的主管让我觉得和他/她谈论工作和生活之间的冲突是无须顾虑的”。采用 Likert 五点量表计分。本次测量, 丈夫和妻子评价的 FSSB 的 α 系数均为 0.84。以往研究提示, 在对成对数据进行验证性因素分析时, 需将双方在同一变量上的得分视为互依的两个维度(马红宇等, 2016)。采用此方法进行验证性因素分析, 结果表明 FSSB 具有良好的结构效度: $\chi^2 = 41.91$, $df = 15$, $\chi^2/df = 2.79$, RMSEA = 0.070, IFI、TLI 和 CFI 等指标均超过 0.96, 因子载荷均超过 0.50, 见图 2。本研究对各量表的验证性因素分析均采用此方法。

工作-家庭增益的测量采用的是 Wayne 等人

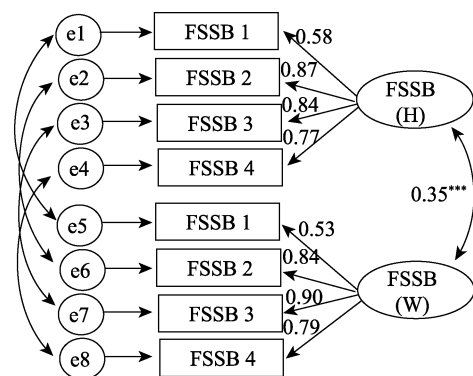


图 2 FSSB 的验证性因素分析图

注: W 代表妻子, H 代表丈夫。

(2004)所编制的量表。共4道题,如“我从事的工作使我在家里可以变成一个更加有趣的人”。采用Likert 5点量表计分。本次测量,丈夫和妻子的 α 系数分别为0.80和0.72。验证性因素分析结果表明模型拟合良好, $\chi^2 = 29.58$, $df = 15$, $\chi^2/df = 1.97$, $RMSEA = 0.051$, IFI、TLI和CFI等指标均超过0.96。

配偶支持的测量采用的是Vinokur和van Ryn(1993)所编制的社会支持行为量表。原量表有8道题,考虑到“当我心烦、紧张、沮丧的时候,我会和我的爱人倾诉”一题,在很大程度上受到个人因素的影响,本次测量未包含此题。采用Likert 5点量表计分。修订后的量表在丈夫样本和妻子样本中的 α 系数分别为0.88和0.86。验证性因素分析结果表明模型拟合良好, $\chi^2 = 242.33$, $df = 69$, $\chi^2/df = 3.51$, $RMSEA = 0.083$, IFI、TLI和CFI分别为0.92、0.90、0.92。

婚姻满意感的测量采用的是Olson婚姻质量量表中的婚姻满意感分量表(汪向东,王希林,马弘,1999)。原量表有10道题,本次测量删除了有关夫妻宗教信仰的题目。采用Likert 7点量表计分。其中4个条目正向计分,5个条目反向计分。本次测量,丈夫和妻子的 α 系数分别为0.81和0.82。验证性因素分析结果表明,在控制了反向表述效应后,模型拟合良好, $\chi^2 = 301.69$, $df = 114$, $\chi^2/df = 2.65$, $RMSEA = 0.067$, IFI、TLI和CFI分别为0.92、0.89、0.92。

控制变量的选取与测量:根据“资源-获取-发展”观,家庭需求特征会影响工作资源提升员工家庭角色表现及功能的过程(Wayne et al., 2007)。基于

此,本研究选取“是否有小孩”与“是否有父母帮助处理家务”作为控制变量。其中有小孩赋值为1(家庭需求多),没有小孩赋值为0;有父母帮助处理家务赋值为0,无父母帮助处理家务赋值为1(家庭需求多)。

4 研究结果

4.1 共同方法偏差检验

数据分析前,采用期望最大化算法(EM)(Newman, 2014)对缺失值进行了处理(缺失值的百分比均小于2%)。Harman单因素检验分析结果表明,在丈夫样本中,四因素模型(FSSB、工作-家庭增益、配偶支持、婚姻满意感均为单维量表)拟合的结果($\chi^2 = 769.06$, $df = 246$, $\chi^2/df = 3.13$, IFI = 0.86, TLI = 0.84, CFI = 0.86, $RMSEA = 0.076$)明显优于单因素模型拟合结果($\chi^2 = 1968.27$, $df = 252$, $\chi^2/df = 7.81$, IFI = 0.53, TLI = 0.48, CFI = 0.53, $RMSEA = 0.136$)。在妻子样本中,四因素模型拟合的结果($\chi^2 = 650.82$, $df = 246$, $\chi^2/df = 2.65$, IFI = 0.88, TLI = 0.86, CFI = 0.87, $RMSEA = 0.067$)亦明显优于单因素模型拟合结果($\chi^2 = 1860.23$, $df = 252$, $\chi^2/df = 7.38$, IFI = 0.50, TLI = 0.45, CFI = 0.50, $RMSEA = 0.132$)。共同方法偏差对本研究的影响较小。

4.2 描述性统计及相关分析

表1显示了各研究变量的平均数、标准差、相关系数和 α 系数。从表1可知,FSSB与男性员工($r = 0.28$, $p < 0.001$)及其妻子($r = 0.10$, $p = 0.054$)的婚姻满意感均显著正相关;FSSB与女性员工($r = 0.19$, $p <$

表1 各研究变量的平均数、标准差及相关矩阵

研究变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Child	0.63	0.48	—									
2. Par	0.45	0.50	-0.17**	—								
丈夫($n=370$)												
3. FSSB (H)	3.17	0.90	0.05	-0.12*	(0.84)							
4. WFE (H)	3.21	0.76	0.01	-0.04	0.31***	(0.80)						
5. SS (H)	3.86	0.62	-0.06	0.00	0.25***	0.28***	(0.88)					
6. MS (H)	5.32	1.00	0.02	-0.07	0.28***	0.30***	0.56***	(0.81)				
妻子($n=370$)												
7. FSSB (W)	3.29	0.89	-0.01	-0.06	0.32***	0.16**	0.18**	0.16**	(0.84)			
8. WFE (W)	3.30	0.68	0.03	0.03	0.04	0.17**	0.15**	0.12*	0.23***	(0.72)		
9. SS (W)	3.89	0.59	-0.01	-0.10*	0.16**	0.19***	0.44***	0.34***	0.21***	0.22***	(0.86)	
10. MS (W)	5.15	1.03	-0.06	0.02	0.10†	0.13**	0.38***	0.48***	0.19***	0.20***	0.50***	(0.82)

注: Child为是否有18岁以下孩子, Par为是否有父母帮助处理家务, FSSB为家庭支持型主管行为, WFE为工作-家庭增益, SS为配偶支持, MS为婚姻满意感, 括号中的W代表妻子, H代表丈夫, 下同。†为边缘显著 $p < 0.10$, *为 $p < 0.05$, **为 $p < 0.01$, ***为 $p < 0.001$, 下同。对角线括弧中的数字为 α 系数。

0.001)及其丈夫($r = 0.16, p < 0.01$)的婚姻满意感均显著正相关;假设 H1 得到验证。在丈夫样本和妻子样本中, FSSB、工作-家庭增益、配偶支持、婚姻满意感两两之间均正相关。此外, 夫妻双方的相互支持显著正相关($r = 0.44, p < 0.001$), 夫妻双方的婚姻满意感显著正相关($r = 0.48, p < 0.001$)。相关分析的结果与研究假设一致。

4.3 研究假设检验

采用结构方程模型(Amos 21.0)检验本研究的假设。考虑到本研究所提理论模型较为复杂, 我们参照同类研究做法(Bakker et al., 2009; Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008; Demerouti, 2012), 在潜变量模型检验时采用了打包策略。具体而言, 将配偶支持打包成了 4 个观测指标(根据因子负荷以及各条目的内容进行打包), 婚姻满意感打包成了两个观测指标(正向计分题打包成一个指标, 反向计分题打包成了一个指标)。

为了重点检验工作-家庭增益与夫妻相互支持在 FSSB 影响双职工夫妻婚姻满意感过程中的重要作用, 本研究构建的假设模型(M_0)是完全中介模型。考虑到本研究涉及变量较多, 各研究变量间可能还存在其他的作用方式; 我们构建了 6 个备择模型对假设模型进行修正(见表 2), 以进一步确保最终模型的有效性和可靠性, 并采用卡方变化显著性和简约原则来选择最优模型。每个备择模型的设置均以已有的相关研究结论为依据。首先, 考虑到已有研究提示 FSSB 可能会通过降低员工的工作-家庭冲突进而使员工获得更多的配偶支持(Bakker et al., 2008; Hammer et al., 2011), 我们构建了备择模型 M_1 (在 M_0 基础上增加了 FSSB 到员工所获得的配偶支持的直接路径)以检验工作-家庭增益是否完全中介了 FSSB 对员工所获得的配偶支持的影响。

模型比较结果表明 M_1 相比于 M_0 卡方值显著减小($\Delta\chi^2(2) = 19.87, p < 0.01$), 表明 M_1 优于 M_0 , 即工作-家庭增益仅部分中介了 FSSB 对员工所获得配偶支持的影响。其次, 以往研究表明员工的工作-家庭增益与积极婚姻行为正相关(van Steenbergen et al., 2014), 这提示工作-家庭增益可能可以直接促进员工对其配偶的支持行为。因此, 我们构建了备择模型 M_2 (在 M_1 基础上增加了员工工作-家庭增益到配偶评价的配偶支持的直接路径)以检验工作-家庭增益是否可以直接影响配偶评价的配偶支持。模型比较结果表明 M_2 相比于 M_1 卡方值未发生显著变化($\Delta\chi^2(2) = 0.84, p > 0.05$), 表明直接影响不显著。再者, 以往研究表明工作-家庭增益可以通过减少配偶的社会阻抑行为进而增加员工的婚姻满意感(Liu et al., 2016)。因此, 我们构建了备择模型 M_3 (在 M_1 基础上增加了员工工作-家庭增益到自身婚姻满意感的直接路径)以检验员工获得的配偶支持是否可以完全中介工作-家庭增益对其自身婚姻满意感的影响。模型比较结果表明 M_3 相比于 M_1 卡方值显著减小($\Delta\chi^2(2) = 13.56, p < 0.01$), 表明 M_3 优于 M_1 , 即配偶支持仅部分中介了工作-家庭增益对员工自身婚姻满意感的影响。此外, 考虑到已有研究提示个体的婚姻满意感可能会影响其向配偶提供支持的程度(Boeding et al., 2014), 我们构建了备择模型 M_4 (在 M_3 基础上增加了婚姻满意感到配偶评价的配偶支持的路径)。模型比较结果表明 M_4 相比于 M_3 卡方值未发生显著变化($\Delta\chi^2(2) = 0.39, p > 0.05$), 表明个体的婚姻满意感对其向配偶提供社会支持的直接影响不显著。最后, 由于现有关于 FSSB 与双职工夫妻婚姻满意感关系的实证研究较少, 我们构建了两个部分中介模型以检验 FSSB 对双职工夫妻婚姻满意感的直接影响是否显

表 2 模型比较结果

研究模型	χ^2	df	IFI	TLI	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	Δdf	比较
M_0 : 假设模型	513.83	362	0.97	0.96	0.97	0.034	-	-	-
M_1 : M_0 + “FSSB (H) → 配偶支持(H)” + “FSSB (W) → 配偶支持(W)”	493.96	360	0.97	0.96	0.97	0.032	19.87**	2	√
M_2 : M_1 + “工作-家庭增益(H) → 配偶支持(W)” + “工作-家庭增益(W) → 配偶支持(H)”	493.12	358	0.97	0.96	0.97	0.032	0.84	2	×
M_3 : M_1 + “工作-家庭增益(W) → 婚姻满意感(W)” + “工作-家庭增益(H) → 婚姻满意感(H)”	480.40	358	0.97	0.97	0.97	0.030	13.56**	2	√
M_4 : M_3 + “婚姻满意感(H) → 配偶支持(W)” + “婚姻满意感(W) → 配偶支持(H)”	480.01	356	0.97	0.97	0.97	0.031	0.39	2	×
M_5 : M_3 + “FSSB (H) → 婚姻满意感(W)” + “FSSB (W) → 婚姻满意感(H)”	480.01	356	0.97	0.97	0.97	0.031	0.39	2	×
M_6 : M_3 + “FSSB (H) → 婚姻满意感(H)” + “FSSB (W) → 婚姻满意感(W)”	469.18	356	0.98	0.97	0.98	0.029	11.22**	2	√

注: W 代表妻子, H 代表丈夫。“+”表示增加路径。 $\Delta\chi^2$ 和 Δdf 是当前模型和基础模型(而非假设模型)比较所得, 如, 模型 M_3 的 $\Delta\chi^2$ 和 Δdf 是和模型 M_1 比较所得。“√”表示当前模型优于基础模型, “×”表示当前模型并不优于基础模型。**为 $p < 0.01$ 。

著。具体而言，备择模型 M_5 (在 M_3 基础上增加了 FSSB 到配偶婚姻满意感的直接路径)的目的在于检验 FSSB 对配偶婚姻满意感的直接影响是否显著。模型比较结果表明 M_5 相比于 M_3 卡方值未发生显著变化($\Delta\chi^2(2) = 0.39, p > 0.05$)，表明直接影响不显著。备择模型 M_6 (在 M_3 基础上增加了 FSSB 到自身婚姻满意感的直接路径)的目的在于检验 FSSB 对员工自身婚姻满意感的直接影响是否显著。模型比较结果表明 M_6 相比于 M_3 卡方值显著减小($\Delta\chi^2(2) = 11.22, p < 0.01$)，表明 M_6 优于 M_3 。但在 M_6 中“FSSB (W)→配偶支持(W)” ($B = 0.05, SE = 0.03, p > 0.05$) 和“婚姻满意感(W)→婚姻满意感(H)” ($B = 0.21, SE = 0.14, p > 0.05$) 均不显著。考虑到模型较为复杂，我们根据简约原则对 M_6 进行了修正，删除了这两条不显著路径($\Delta\chi^2(2) = 5.32, p > 0.05$)。

图 3 为修正后的最终模型结果图， $\chi^2 = 474.50, df = 358, \chi^2/df = 1.33, IFI = 0.97, TLI = 0.97, CFI = 0.97, RMSEA = 0.030$ ；婚姻满意感(W)总方差的被解释率 R^2 为 55.40%，婚姻满意感(H)总方差的被解释率 R^2 为 72.90%。采用联合显著性法检验中介假设。“FSSB (H)→工作-家庭增益(H)→配偶支持(H)” (中介效应为 0.04)和“FSSB (W)→工作-家庭增益(W)→配偶支持(W)” (中介效应为 0.02)的每条路径都显著，假设 H2 得到验证。“配偶支持(H)→配偶支持(W)” ($B = 0.53, p < 0.001$)和“配偶支持(W)→配偶支持(H)” ($B = 0.70, p < 0.05$)均显著，且非递归路径的稳定指标 $SI = 0.37$ (绝对值小于 1 说明模型系统具有良好的稳定性)，假设 H3 得到验证。“配偶支持(H)→婚姻满意感(H)” ($B = 0.92, p < 0.001$)和

“配偶支持(W)→婚姻满意感(W)” ($B = 0.60, p < 0.001$)均显著，结合前面的假设检验，假设 H4 得到验证。“婚姻满意感(H)→婚姻满意感(W)” ($B = 0.16, p < 0.01$)显著，反之不显著。结合前面的假设检验，婚姻满意感(H)在 FSSB (H)和 FSSB (W)与婚姻满意感(W)的关系中的中介作用均显著，但婚姻满意感(W)在 FSSB (H)和 FSSB (W)与婚姻满意感(H)的关系中的中介作用均不显著，假设 H5 仅得到部分支持。

此外，“FSSB (H)→配偶支持(H)” ($B = 0.11, p < 0.05$)、“工作-家庭增益(H)→婚姻满意感(H)” ($B = 0.17, p = 0.055$)、“工作-家庭增益(W)→婚姻满意感(W)” ($B = 0.14, p = 0.061$)、“FSSB (H)→婚姻满意感(H)” ($B = 0.19, p < 0.01$)和“FSSB (W)→婚姻满意感(W)” ($B = 0.08, p < 0.05$)均显著。进一步分析发现，FSSB (H)对婚姻满意感(H)的总的间接作用为 0.26 ($SE_{(boot)} = 0.06, p < 0.001, 95\% CI = [0.15, 0.39]$)，占总效应的 57.27%；FSSB (W)对婚姻满意感(W)的总的间接作用为 0.05 ($SE_{(boot)} = 0.02, p < 0.01, 95\% CI = [0.02, 0.10]$)，占总效应的 36.92%。

5 讨论

本研究聚焦于 FSSB 对员工夫妻关系质量的影响，结合“资源-获取-发展”观(Wayne et al., 2007)和基于关系支持的积极发展模型(Feeney & Collins, 2015)，从夫妻系统层面同时考察了家庭支持型主管行为(FSSB)与双职工夫妻双方婚姻满意感的关系，并构建了一个积极溢出-交叉模型从夫妻互动(相互支持)的视角深入分析了 FSSB 对双职工夫妻婚姻满意感的作用机制。研究表明，FSSB 与双

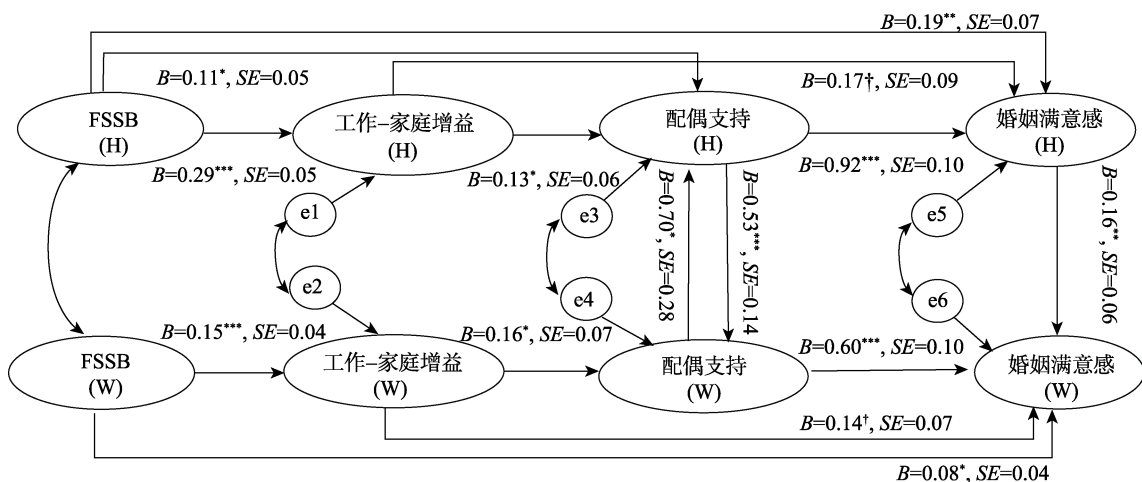


图 3 家庭支持型主管行为对双职工夫妻婚姻满意感的影响模型

注：图中 e1~e6 为各变量的残差。B 为非标准化回归系数；为了清晰起见，图中只显示了核心变量之间的显著关系。 † 为边缘显著 $p < 0.10$ ，* 为 $p < 0.05$ ，** 为 $p < 0.01$ ，*** 为 $p < 0.001$ 。

职工夫妻双方的婚姻满意感均正相关; FSSB 可以通过增加员工的工作-家庭增益促进双职工夫妻间相互支持的互惠效应, 进而提升夫妻双方的婚姻满意感; 夫妻双方所获得的 FSSB 均可通过积极影响丈夫的婚姻满意感进而提升妻子的婚姻满意感, 但妻子的婚姻满意感却不能中介夫妻双方所获得的 FSSB 对丈夫婚姻满意感的影响。

5.1 理论意义

本研究的理论贡献主要体现在以下三个方面: 首先, 从夫妻系统层面同时考察 FSSB 对双职工夫妻双方的婚姻满意感的影响, 这突破了以往仅从个体层面单独关注 FSSB 与员工夫妻一方婚姻满意感的关系(Ferguson et al., 2015; Kossek et al., 2014)的不足, 有助于人们更为清晰地了解 FSSB 所带来的积极效应在员工夫妻之间的传递过程。本研究发现, 夫妻双方所获得的 FSSB 均可通过积极影响丈夫的婚姻满意感进而提升妻子的婚姻满意感, 但妻子的婚姻满意感却不能中介夫妻双方所获得的 FSSB 对丈夫婚姻满意感的影响。这主要是因为丈夫的婚姻满意感可以显著正向预测妻子的婚姻满意感, 反之则不能。这一研究发现与 Westman, Vinokur, Hamilton 和 Roziner (2004)的研究一致。这一现象产生的原因可能是: 女性的情绪共情能力普遍比男性强(Yang, Decety, Lee, Chen, & Cheng, 2009)。所以相对而言, 妻子的婚姻满意感可能更容易受到丈夫婚姻满意感的影响。本研究的结果提示, 未来研究可以从性别差异的视角深入探讨 FSSB 对员工家庭系统的影响及边界条件。

其次, 从夫妻互动(相互支持)的视角探讨 FSSB 影响员工夫妻关系的过程, 为解释 FSSB 对员工夫妻双方的婚姻满意感的影响提供了一个新的视角。本研究首次发现 FSSB 可以通过增加员工的工作-家庭增益促进双职工夫妻间相互支持的互惠效应, 进而提升夫妻双方的婚姻满意感。互惠效应是一个动态、持续的过程。在这一过程中, 夫妻一方的社会支持行为成为了另一方社会支持行为的诱因和结果。通过这一过程, FSSB 所带来的积极效应不仅可以得到强化和放大, 而且可以得到保持。这一研究发现, 不仅能帮助我们更好地理解 FSSB 对员工夫妻系统乃至家庭系统的运作或功能的持续影响; 而且丰富和深化了以往有关“资源-获取-发展”观(Wayne et al., 2007)的研究。本研究提示, 促进夫妻间的相互支持是工作资源所带来的积极收益在家庭领域得到保持和强化的重要途径, 也是工

作资源提升员工家庭系统功能和家庭成员关系质量的重要途径。

最后, 构建和检验了一个积极溢出-交叉效应模型。自溢出-交叉效应提出以来, 学者们对工作需求所带来的消极溢出-交叉效应进行了诸多探讨(Bakker et al., 2009; Ferguson et al., 2016; Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, & Nielsen, 2015), 但较少关注工作资源所带来的积极溢出-交叉效应。然而, 仅关注工作需求对员工家庭生活的消极影响并不利于管理实践(Kossek, Baltes, & Matthews, 2011)。因为, 大部分成年人都需要工作, 这些消极的研究结果可能会带来消极的暗示, 从而影响他们的工作心态。本研究关注于 FSSB (一种工作资源)的积极溢出-交叉效应, 是对以往有关工作需求的消极溢出-交叉效应研究的补充。

5.2 实践启示

改革开放以来, 我国不断攀升的离婚率引起了社会各界的广泛关注。婚姻满意感是反映夫妻关系质量和婚姻稳定性的重要指标。以往研究多从个人、配偶、家庭和社会等方面探讨影响人们婚姻满意感的因素(蔡玲, 2013), 本研究发现 FSSB 可以同时提高双职工夫妻双方的婚姻满意感。这提示企业和组织对于促进员工的婚姻稳定性也起着非常重要的作用。FSSB 是一种主管支持行为, 它的受益者是整个部门的员工及他们的配偶; 而且 FSSB 能从系统层面改善员工夫妻关系, 对员工夫妻双方的婚姻满意感的积极影响具有较强的持续性。加之, 以往研究表明, 可通过对主管开展系统的培训/干预来显著增加主管的 FSSB; 并已形成了一套相对成熟的培训和干预体系(Hammer et al., 2011)。因此, 企业在充分认识 FSSB 的重要作用的基础上, 可通过安排人力资源专员学习 FSSB 培训方案, 并将 FSSB 的培训纳入到现有的主管培训体系中, 以增加主管的 FSSB; 同时, 可通过营造良好的家庭支持氛围使员工积极寻求主管的家庭支持型帮助, 最终帮助员工提高婚姻稳定性。其次, FSSB 是一种典型的亲家庭支持。本研究提示, 相关政府部门可通过完善相关亲家庭法令法规, 或通过开展相关活动/宣传促使企业和主管提供更多的亲家庭支持, 以提高我国居民的婚姻满意感和稳定性。

5.3 局限与展望

本研究的局限主要体现在如下几个方面。第一, 尽管本研究的假设模型建立在理论和实证研究基础之上, 且数据分析也支持本研究的主要假设; 但

是本研究采用的是横断数据, 难以确定变量之间的因果关系。未来研究可采用纵向研究设计的方法对本研究的结果进行进一步检验。第二, 积极情绪的作用是本研究推演假设的重要依据, 但本研究并未对积极情绪进行直接测量。未来研究可采用经验抽样(段锦云, 陈文平, 2012)的方法进一步考察积极情绪在 FSSB 与双职工夫妻婚姻满意感关系中的作用。第三, 尽管本研究发现了 FSSB 能提升双职工夫妻双方的婚姻满意感, 但并未对可能的边界条件进行探索。未来可结合个案研究法和问卷调查法对“FSSB 影响双职工夫妻婚姻满意感的边界条件”进行深入分析。

6 结论

本研究主要得出如下结论: (1) FSSB 可以通过增加员工的工作-家庭增益促进双职工夫妻间相互支持的互惠效应, 进而提升双职工夫妻双方的婚姻满意感; (2) FSSB 对于员工夫妻关系质量及系统功能的维护具有重要意义。本研究可为企业增强员工的婚姻稳定性提供启示。

致谢: 感谢佛罗里达理工大学的周志清老师对英文摘要的修改, 也感谢审稿专家的修改意见!

参 考 文 献

- Bagger, J., & Li, A. (2014). How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. *Journal of Management*, 40(4), 1123-1150.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 54-70). Hove: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80.
- Boeding, S. E., Pukay-Martin, N. D., Baucom, D. H., Porter, L. S., Kirby, J. S., Gremore, T. M., & Keefe, F. J. (2014). Couples and breast cancer: Women's mood and partners' marital satisfaction predicting support perception. *Journal of Family Psychology*, 28(5), 675-683.
- Cai, L. (2013). The impacts of familial factors on the marital satisfaction of contemporary youth: Based on the empirical investigation of Huibei province. *Contemporary Youth Research*, (3), 56-62.
- [蔡玲. (2013). 青年婚姻满意度影响因素研究. *当代青年研究*, (3), 56-62.]
- Chen, L. H., & Li, T. S. (2012). Role balance and marital satisfaction in Taiwanese couples: An actor-partner interdependence model approach. *Social Indicators Research*, 107(1), 187-199.
- Cutrona, C. E. (1996). Social support as a determinant of marital quality. In G. R. Pierce, B. R. Sarason, & I. G. Sarason (Eds.), *Handbook of social support and the family* (pp. 173-194). US: Springer.
- Dehle, C., Larsen, D., & Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *The American Journal of Family Therapy*, 29(4), 307-324.
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 184-195.
- Duan, J. Y., & Chen, W. P. (2012). Ambulatory-assessment based sampling method: Experience sampling method. *Advances in Psychological Science*, 20(7), 1110-1120.
- [段锦云, 陈文平. (2012). 基于动态评估的取样法: 经验取样法. *心理科学进展*, 20(7), 1110-1120.]
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2015). A new look at social support: A theoretical perspective on thriving through relationships. *Personality and Social Psychology Review*, 19(2) 113-147.
- Ferguson, M., Carlson, D., Boswell, W., Whitten, D., Butts, M. M., & Kacmar, K. M. (2016). Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 520-534.
- Ferguson, M., Carlson, D., & Kacmar, K. M. (2015). Flexing work boundaries: The spillover and crossover of workplace support. *Personnel Psychology*, 68(3), 581-614.
- Gleason, M. E. J., Iida, M., Shrout, P. E., & Bolger, N. (2008). Receiving support as a mixed blessing: Evidence for dual effects of support on psychological outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 824-838.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134-150.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the family supportive supervisor behavior short-form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285-296.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jiang, H., Ma, H. Y., Xie, J. L., & Zhang, S. X. (2015). The effects of family-supported supervisor behavior on work attitudes: A moderated mediating model. *Journal of*

- Psychological Science*, 38(5), 1194–1200.
- [姜海, 马红宇, 谢菊兰, 张淑霞. (2015). 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. *心理科学*, 38(5), 1194–1200.]
- Kenny, D. A., & Acitelli, L. K. (2001). Accuracy and bias in the perception of the partner in a close relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 439–448.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352–369.
- Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L., & Moen, P. (2014). Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational Dynamics*, 43(1), 53–63.
- Liu, H. M., Ngo, H. Y., & Cheung, F. M. (2016). Work-family enrichment and marital satisfaction among Chinese couples: A crossover-spillover perspective. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 209–231.
- Lu, L., Chang, T.-T., Kao, S.-F., & Cooper, C. L. (2015). Testing an integrated model of the work-family interface in Chinese employees: A longitudinal study. *Asian Journal of Social Psychology*, 18(1), 12–21.
- Ma, H. Y., Xie, J. L., Tang, H. Y., Shen, C. G., & Zhang, X. X. (2016). Relationship between working through information and communication technologies after hours and well-being among Chinese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 48(1), 48–58.
- [马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔. (2016). 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感知: 基于溢出-交叉效应的分析. *心理学报*, 48(1), 48–58.]
- Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 168–181.
- McHale, S. M., Lawson, K. M., Davis, K. D., Casper, L., Kelly, E. L., & Buxton, O. (2015). Effects of a workplace intervention on sleep in employees' children. *Journal of Adolescent Health*, 56(6), 672–677.
- Mills, M. J., Matthews, R. A., Henning, J. B., & Woo, V. A. (2014). Family-supportive organizations and supervisors: How do they influence employee outcomes and for whom? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1763–1785.
- Newman, D. A. (2014). Missing data: Five practical guidelines. *Organizational Research Methods*, 17(4), 372–411.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28–40.
- Reis, H. T. (2012). Perceived partner responsiveness as an organizing theme for the study of relationships and well-being. In L. Campbell & T. J. Loving (Eds.), *Interdisciplinary research on close relationships: The case for integration* (pp. 27–52). Washington, DC: American Psychological Association.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271–283.
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1–18.
- Sullivan, K. T., Pasch, L. A., Johnson, M. D., & Bradbury, T. N. (2010). Social support, problem solving, and the longitudinal course of newlywed marriage. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(4), 631–644.
- van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182–194.
- Vinokur, A. D., & van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350–359.
- Wang, X. D., Wang, X. L., & Ma, H. (1999). *Rating scales for Mental health* (updated version). Beijing: Chinese Mental Health Magazine Publishing.
- [汪向东, 王希林, 马弘. (1999). *心理卫生评定量表手册* (增订版). 北京: 中国心理卫生杂志社.]
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). 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*, 64(1), 108–130.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54(6), 717–751.
- Westman, M., Vinokur, A. D., Hamilton, V. L., & Roziner, I. (2004). Crossover of marital dissatisfaction during military downsizing among Russian army officers and their spouses. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 769–779.
- Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life “Integration”. *Annual Review of Psychology*, 67, 515–539.
- Yang, C. Y., Decety, J., Lee, S., Chen, C. Y., & Cheng, Y. W. (2009). Gender differences in the mu rhythm during empathy for pain: An electroencephalographic study. *Brain Research*, 1251, 176–184.

Family supportive supervisor behavior and marital satisfaction among Chinese dual-earner couples: Testing a positive spillover-crossover model

XIE Julan^{1,2}; MA Hongyu^{1,2}; TANG Hanying^{1,2}; JIANG Hai²

⁽¹⁾ Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior (CCNU), Ministry of Education, Wuhan 430079, China)

⁽²⁾ School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract

Marital satisfaction has become an increasingly important research topic due to the increasing divorce rates in mainland China in the past decade. To understand potential causes of decreased marital satisfaction, previous studies have mainly focused on the negative effects of employees' work demands. However, this approach has limited implications for practice for several reasons. First, emphasizing the negative influence of work demands on marital satisfaction may negatively impact employees' work attitude, because to maintain a successful marriage is a central task of adult development. Second, even when organizations realize that work demands are harmful to employees' marital satisfaction, they still may not be able to reduce the work demands due to intense market competition. Given these reasons, identifying potential factors to improve marital satisfaction may have more achievable practical implications, and researchers have begun to investigate the positive effect of work resources on employees' family roles. In line with this trend, the primary goal of this study was to examine the relationship between family supportive supervisor behavior (FSSB) and dual-earner couples' marital satisfaction.

Drawing upon prior research on social support and the resource-gain-development perspective, the present study tested a positive spillover-crossover model in which FSSB is predicted to promote work-to-family enrichment that increases the reciprocal effect of social support between husbands and wives, and the reciprocal effect will further positively predict the couple's marital satisfaction. We surveyed 370 Chinese dual-earner couples to measure their FSSB, work-to-family enrichment, spousal support and marital satisfaction. Structural equation modeling (SEM) and dyadic data analysis method were used to test the hypotheses. Additionally, whether having children under the age of 18 and whether having elderly domestic helpers were statistically controlled in all hypothesis testing.

Analysis results largely provided support for the proposed positive spillover-crossover model. First, FSSB was positively related to the couple's marital satisfaction, and FSSB positively predicted spousal support through increased work-to-family enrichment. Second, work-to-family enrichment positively predicted marital satisfaction through increased spousal support. Third, wives' and husbands' spousal support had a reciprocal positive impact on each other. Fourth, husbands' marital satisfaction positively predicted wives' marital satisfaction, but not the other way around. Lastly, husbands' marital satisfaction mediated the positive effect of both husbands' and wives' FSSB on wives' marital satisfaction.

The present study examined the effect of FSSB on employee's family life outcomes based on a system approach, and demonstrated the important effect of FSSB on dual-earner couples' marital satisfaction. Our findings suggest that FSSB can be an important resource to promote dual-earner couples' marital satisfaction. Since previous research has shown that supervisors' FSSB could be improved by supervisor training and self-monitoring intervention, organizations can potentially promote dual-earner couples' marital satisfaction by implementing these programs designed to increase supervisors' FSSB.

Key words family supportive supervisor behavior; marital satisfaction; positive spillover-crossover model; spousal support; work-to-family enrichment