

员工角色压力对工作嵌入的影响

强 微 何 璇

摘 要：在人才竞争日趋激烈的知识经济时代，员工作为一种企业资源与企业竞争的后备动力，越来越受到重视。然而，随着社会的高速发展，来自工作域与家庭域的双重压力降低了员工与工作的适配度。本文基于资源保存理论、角色冲突理论以及边界理论探讨员工的角色压力和工作嵌入之间的关系，并提出情绪智力的调节作用与工作-家庭冲突的中介作用两条路径。实证分析结果表明：角色压力对于工作嵌入具有显著的负向影响，工作-家庭冲突在角色压力对工作嵌入的影响中起部分中介作用，情绪智力可以调节角色压力对工作-家庭冲突的消极影响。本文的结论为进一步研究员工的行为以及化解工作-家庭冲突提供了有益视角。

关键词：角色压力；工作嵌入；工作-家庭冲突；情绪智力

一、研究背景

近年来，“内卷”“躺平”等流行用语的兴起，反映出社会高速发展后人们所承载的压力不断增大。在信息时代，人们的职场竞争压力持续增大，对生活水平的期望也在逐步提高。然而，来自工作域和家庭域的压力不断增加，导致员工无法很好地融入工作。因此，能否化解工作与家庭之间的矛盾已成为职场人的立身之本。工作-家庭边界模糊产生了员工工作满意度降低（许琪和戚晶晶，2016）、家庭内部关系恶化（王永丽和卢海陵，2018）等诸多问题，越来越多的学者和管理者开始关注员工的工作与家庭之间的关系。根据边界理论和资源保存理论，角色压力对工作-家庭冲突有着显著的预测作用（金家飞等，2014），即当工作-家庭冲突发生时，角色压力会降低员工的工作嵌入程度、增加员工的离职倾向（王永丽和卢海陵，2018）。但是，若员工自身拥有较高的情绪智力水平，如可以更好地驾驭自己的情绪，善于通过情感表达获得他人的好感、尊重与认同（黄俊等，2015），则可以化解团队内的矛盾（张辉华，2014），同时也能提升其工作绩效（容琰等，2015）。

目前关于角色压力、工作-家庭冲突以及工作嵌入的单变量研究已经取得了丰硕的成果，对于其中两项之间的关系也有较多的探索，但国内学者鲜有研究角色压力、工作-家庭冲突和工作嵌入三者之间的关

作者单位：强微，首都经济贸易大学；何璇，南水北调中线信息科技有限公司。

系。本文拟根据边界理论、资源保存理论以及角色冲突理论，将工作-家庭冲突作为中介变量，构建角色压力、工作-家庭冲突与工作嵌入之间的概念模型，进一步探寻个体的角色压力如何影响工作-家庭冲突进而影响工作嵌入。此外，本文还引入情绪智力作为调节变量，考察情绪智力对于角色压力与工作-家庭冲突之间的调节作用，以期进一步丰富相关理论成果。

二、理论基础与研究假设

（一）角色压力对工作嵌入的影响

角色压力 (role stress) 通常包括三种来源的压力：角色模糊 (role ambiguity)、角色冲突 (role conflict) 和角色超载 (role overload) (金家飞等, 2014)。角色模糊是指角色拥有者所接收的信息与充分执行角色所需的信息之间产生了偏差，包括任务模糊性和社会情绪模糊性两种类型；角色冲突主要反映了对两个或两个以上领域的同一人物的期望不完全相容；角色超载反映了个体因角色要求超过其自身能力负载而产生的压力 (崔楠等, 2014)。早期的文献主要关注角色压力的类型及测量，近些年的文献主要关注角色压力的形成机制及其对结果变量的影响等，包括生活满意度 (高中华和赵晨, 2015)、离职倾向 (高中华等, 2012)、工作满意度 (何一清等, 2020)、个人绩效水平 (张辉和牛振邦, 2013) 等。

工作嵌入是指当陷入程度相对较深时，员工将会与整个组织之间产生较为密切的工作联系，即与整个组织之间建立起一种较为紧密的工作依赖关系 (Mitchell et al., 2001)，包括联结、匹配和牺牲三个维度，反映了员工离开当前组织的难易程度 (Yao et al., 2004)。关于工作嵌入前因变量的研究表明，分配公平和程序公平对员工工作嵌入有显著的正向影响 (杨春江等, 2014)；领导-成员交换及其情感、忠诚、贡献、专业尊重对工作嵌入具有积极影响 (徐千等, 2018)；关怀型伦理气候对员工的工作嵌入有显著的积极影响，自利型伦理气候对其工作嵌入具有显著的负向作用 (杨春江等, 2014)。工作嵌入的相关研究突破了以往的研究角度，为研究员工的行为提供了新的视角。

根据角色冲突理论，当工作强度过大、任务过难，员工自身无法明确在组织内的责任，以及领导与员工对于同一任务理解出现偏差等时，会造成工作域较大的角色过载或角色模糊的问题 (李晴蕾和王怀勇, 2018)；肩负家庭域的角色又决定了个体必须完成家庭域角色行为，同一时间来自不同领域的两种角色期望就会产生角色冲突 (杨秀玉和孙启林, 2004)，导致其承受了较大的角色压力。角色超载会使员工对工作环境的授权感显著减少，从而降低其工作的自主感，而角色冲突大概率会对自主感产生负向的影响，导致其降低工作投入度 (涂科等, 2020)。根据资源保存理论，个体总是倾向于减少个体资源的损失，尽可能地去获取、维护和增加自己认为有价值的资源 (Hobfoll, 2001)。因此，当个体为了缓解某一领域的资源损耗时，会从另一领域转移资源以缓解该领域的资源短缺。资源的大量消耗一般会导致个体对占用该资源的因素产生消极态度，即员工在面对角色冲突时通常会倾向于产生自我保护，进而降低了工作参与的意愿，对工作的关心和投入不足，容易产生工作倦怠 (王成军和朱陈云, 2018)。对于员工个人而言，与家

庭域的角色相比,由于工作域的角色可替代性较高,为了应对角色压力增大而造成的资源紧缺的局面,员工很有可能会降低对工作的投入而增加对家庭域的时间投入。因此,本文认为角色压力对员工工作嵌入会产生显著的负向影响。

综上所述,本文提出假设 H1:角色压力对于工作嵌入具有显著的负向影响。

(二) 工作-家庭冲突的中介作用

工作和家庭之间的关系是员工个人、家庭、组织乃至整个社会共同关心的问题。近年来,工作与家庭的关系问题已经成为管理学家与心理学家研究的一个重要的课题。工作-家庭冲突是一个双向的概念,包括工作对家庭冲突和家庭对工作冲突(赵富强等,2016;Frone et al.,1992)。从冲突形式来看,工作-家庭冲突可分为时间冲突(time-based)、压力冲突(strain-based)和行为冲突(behavior-based)三种冲突结构(Greenhaus & Beutell,1985)。工作-家庭冲突是基于角色的冲突、基于边界的冲突、基于社会认同的冲突、基于文化的冲突,以及基于社会支持的冲突(林忠等,2013)。因为研究的焦点不同,有关理论的研究也不尽相同,主要有角色理论、边界理论、性别角色理论、社会认同理论、社会支持理论、资源配置理论等。

随着“80后”“90后”成长为家庭中的栋梁,他们不得不照顾年迈的双方父母,而受生育政策的影响,子女数量的增多也为其家庭角色增添了重担(高中华和赵晨,2015)。双独家庭(夫妻双方均为独生子女)的结构会加剧家庭对工作的冲突。基于资源保存理论可知,当员工需要完成的家庭角色任务量超过了其可以承担的压力范围时,就会通过挤占原本分配给工作域的资源来完成家庭域的角色任务,造成家庭对工作的冲突。根据边界理论可知,若工作域的角色压力过大,员工就会倾向于在工作中投入更多的时间和精力以解决工作上难题来完成工作任务,而被转移资源的领域边界则受到了侵袭和渗透(Hobfoll,1989),造成了工作对家庭的冲突。据此,本文认为角色压力对于工作-家庭冲突具有显著的正向影响。

根据边界理论和资源保存理论,当生活领域为弱边界并受到来自工作领域的渗透和侵袭时,工作-家庭冲突的发生就会耗费个体的情绪资源,产生情绪耗竭(李宗波等,2013)。为了降低冲突的剧烈程度以及减少自身情绪资源的耗费,个体可能就会减少对于工作域的资源转移,工作嵌入程度也会降低(郑馨怡和刘宗华,2020)。此外,由于工作占据了员工大部分家庭域的时间,可能会引发家庭内关系的恶化(王永丽和卢海陵,2018)。工作-家庭冲突和家庭-工作冲突越多,员工的婚姻关系以及家庭关系就会越来越差,即家庭成员内部的矛盾越多,则他们的亲密程度越低(Amstad et al.,2011)。因此,本文认为工作-家庭冲突对于员工的工作嵌入具有显著的负向影响。

综上所述,本文提出假设 H2:工作-家庭冲突在角色压力对工作嵌入的负向影响中起中介作用。

(三) 情绪智力的调节作用

萨洛维和迈耶(Salovey & Mayer,1990)将情绪智力(emotional intelligence)定义为个人知悉、了解、管理以及运用自己情绪的一种能力。情绪智力是指个人能够了解自身和他人的情绪,可以自如地管理和利

用情绪,准确地感知、评价、表达自己的感情,了解情绪和情感的知识,以及调节和控制自身的情感和智慧的能力(侯敏等,2014)。高情绪智力水平的员工可以精确知悉周边同事和家人的情感状况和行为反差,可以抵消部分因压力而造成的对绩效的不良效果(Wu,2011)。王仙雅等(2013)的研究结果表明,情绪可以影响人对周边环境的感知,从而影响人的行为状态。基于资源保存理论,当员工感知到过高的角色压力时会承担很大的心理成本,若其拥有较高的情绪智力水平,那么角色压力引起的消极情绪会较少带入到工作或者家庭当中,他们往往会更加乐观、积极地去对待事物,从负面情绪中跳脱出来,从而可以更好地识别以及获得他人的支持(张辉华和黄婷婷,2015)。这也同样可以降低工作-家庭冲突的发生,适当减少角色压力的剧烈程度,并降低产生较大角色压力的可能性。当员工的情绪智力较低时,通常会表现出不信任他人的行为(张辉华和黄婷婷,2015)。由此可以推测,情绪智力较低的员工很难通过寻求他人的帮助来降低自身的压力、消极情绪等,其工作-家庭冲突可能会更激烈。

综上所述,本文提出假设 H3:情绪智力在角色压力和工作-家庭冲突之间起负向调节作用,即当员工具有较高的情绪智力水平时,角色压力对于工作-家庭冲突的正向影响将会减弱;当员工具有较低的情绪智力水平时,角色压力对于工作-家庭冲突的正向影响将会增强。

基于以上分析,本文的研究假设如图 1 所示。

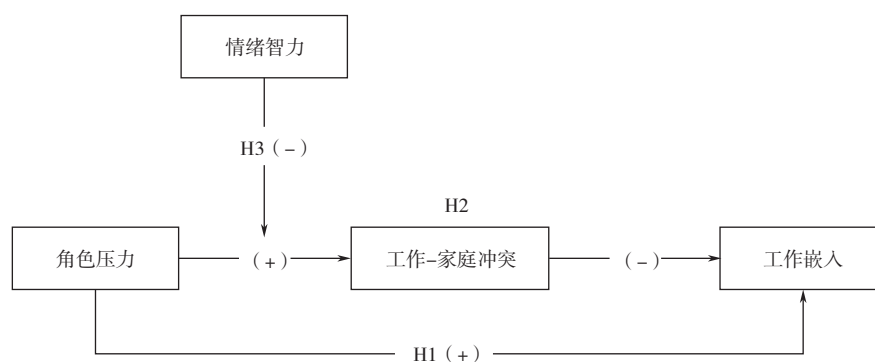


图 1 研究假设

三、研究设计

(一) 样本与数据来源

本文以组织中的员工为研究对象,对角色压力、工作投入及离职倾向之间的关系进行研究。本文以调查问卷的方式收集数据,最终回收问卷 232 份,有效问卷数为 183 份,回收率为 78.88%。

(二) 变量测量

角色变量参照李超平和张翼(2009)翻译的量表,包括角色模糊、角色冲突和角色过载 3 个维度,共

有13个题项。典型题项包括“我经常要面对一些要求彼此冲突的情形”“我确切地了解我的单位对我的期望是什么”。该量表的测量信度为0.896。

工作嵌入选取克罗斯利等(Crossley et al., 2007)开发的包含7个题目的整体量表。典型题项包括“我感觉对工作有依附感”“我很容易就能离开”。该量表的测量信度为0.767。

工作-家庭冲突选取弗罗内和亚德利(Frone & Yardley, 1996)整合的单维度量表,包括6个题项。典型题项包括“工作太累了,让我下班后没有心情去做一些我喜欢做的事情”“我的家人和朋友非常不喜欢我经常在家加班工作”。该量表的测量信度为0.905。

情绪智力采用王和刘(Wong & Law, 2002)开发的量表,包括16个题项。典型题项包括“通常我能知道自己会有某些感受的原因”“我对自己的情绪有很强的控制能力”。该量表的测量信度为0.949。

四、数据分析与结果

(一) 描述性统计

由表1可知,本次参与调查的女性多于男性,且本科学历居多,这可能与调查对象的来源有关。被调查主体年龄较为年轻,18~25岁的人群占比59.0%,未婚、未育的群体占比较高。工作年限1年以下占比46.4%,1~5年占比29.5%,10年以上占比13.7%。被调查对象与父母同住的情况较多,但是差异并不显著,这可能和中国的传统文化、房价过高有关。被调查对象中经常加班、较多加班分别占比20.2%、19.7%,较少加班占比25.7%,很少加班(含不加班)占比34.4%。

表1 样本数据分布

类别	基本信息	频数	占比/%
性别	男	59	32.2
	女	124	67.8
学历	高中及以下	15	8.2
	大专	14	7.7
	本科	114	62.3
	硕士及以上	40	21.9
年龄	18岁以上~25岁	108	59.0
	25岁以上~35岁	53	29.0
	35岁以上~45岁	9	4.9
	45岁以上	13	7.1

表1(续)

类别	基本信息	频数	占比/%
婚姻状态	未婚	130	71.0
	已婚	52	28.4
	其他	1	0.5
生育状态	未育	140	76.5
	一孩	33	18.0
	二孩及以上	10	5.5
工作年限	1年以下	85	46.4
	1~5年	54	29.5
	5~10年	19	10.4
	10年以上	25	13.7
父母同住情况	是	99	54.1
	否	84	45.9
加班情况	经常加班	37	20.2
	较多加班	36	19.7
	较少加班	47	25.7
	很少加班(含不加班)	63	34.4

(二) 效度检验

由表2可知,只有工作嵌入的抽样适合性检验(KMO)值低于0.8,而情绪智力的KMO值为0.933,角色压力和工作-家庭冲突的KMO值分别为0.882和0.888,说明巴特利特(Bartlett)球形检验显著。

表2 效度检验结果

量表名称	角色压力	工作嵌入	工作-家庭冲突	情绪智力
KMO值	0.882	0.764	0.888	0.933
显著性	0.000	0.000	0.000	0.000

(三) 相关性分析

由表3可知,角色压力与工作嵌入是负向相关关系,与工作-家庭冲突是正向相关关系,与情绪智力是负向相关关系。这就意味着,当角色压力增大时,员工的工作嵌入程度会降低,工作-家庭冲突会增大,

情绪智力属于较低水平。工作嵌入与工作-家庭冲突有着负向相关关系,与情绪智力有着正向相关关系,即情绪智力越高,员工的工作嵌入程度越大,而工作-家庭冲突越大,其工作嵌入程度越低。工作-家庭冲突与情绪智力有着负向相关关系,即情绪智力越低,员工的工作与家庭之间的冲突越大。

表3 变量均值、标准差与相关系数矩阵

变量	均值	标准差	角色压力	工作嵌入	工作-家庭冲突	情绪智力
角色压力	2.96	0.81	(0.896)			
工作嵌入	2.25	0.64	-0.240***	(0.751)		
工作-家庭冲突	3.30	1.03	0.389***	-0.329***	(0.904)	
情绪智力	3.60	0.83	-0.353***	0.211***	-0.153*	(0.949)

注: 对角线括号内的数值为该变量的克隆巴赫系数 (Cronbach's α)。* 表示 $P < 0.05$, ** 表示 $P < 0.01$, *** 表示 $P < 0.005$, 后表同。

(四) 假设检验

由表4可知,角色压力对工作嵌入具有显著的负向作用 ($\beta = -0.301$, $P < 0.005$), 即当员工角色压力增大时,其工作嵌入会降低。因此,假设 H1 得以验证。

表4 直接效应检验

变量	工作嵌入					
	系数	标准误	t	P	置信区间下限	置信区间上限
常数项	3.141	0.164	19.119	0.000	2.817	3.465
角色压力	-0.301	0.535	-5.621	0.000	-0.406	-0.195
R^2				0.389		
$\overline{R^2}$				0.149		
F				31.594***		

由表5和表6可知,角色压力对于工作-家庭冲突具有显著正向作用 ($\beta = 0.660$, $P < 0.005$), 工作-家庭冲突在角色压力对工作嵌入的负向影响中起到部分中介作用,即员工角色压力增大会加剧其工作-家庭冲突,进而减少其工作嵌入程度。综上所述,假设 H2 得到验证。

表5 中介效应检验 I

变量	工作-家庭冲突						工作嵌入					
	系数	标准误	t	P	置信区间下限	置信区间上限	系数	标准误	t	P	置信区间下限	置信区间上限
常数项	1.339	0.247	5.420	0.000	0.851	1.827	3.370	0.172	19.634	0.000	3.031	3.709

表5(续)

变量	工作-家庭冲突						工作嵌入					
	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间下限	置信区间上限	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间下限	置信区间上限
角色压力	0.660	0.805	8.199	0.000	0.501	0.817	-0.188	0.061	-3.096	0.002	-0.308	-0.068
工作-家庭冲突							-0.171	0.048	-3.568	0.001	-0.265	-0.076
<i>R</i>				0.520						0.453		
$\overline{R^2}$				0.271						0.205		
<i>F</i>				67.225***						23.187***		

表6 中介效应检验 II

类别	总效应	直接效应	间接效应
总效应	-0.301	-0.188	-0.113
标准误	0.535	0.061	0.037
<i>t</i>	-5.621	-3.096	
<i>P</i>	0.000	0.002	
置信区间下限	-0.406	-0.308	-0.193
置信区间上限	-0.195	-0.068	-0.045

由表7和表8可知,情绪智力存在调节作用,而且可以减轻角色压力对于工作嵌入的负向作用。这就意味着,当员工面临着较大的角色压力时,高情绪智力的员工可以有效化解压力,减少角色压力给其工作与生活带来的消极作用。情绪智力在角色压力和工作-家庭冲突之间起调节作用,即当员工具有较高的情绪智力水平时,角色压力对于工作-家庭冲突的正向影响将会减弱;而当员工具有较低的情绪智力水平时,角色压力对于工作-家庭冲突的正向影响将会增强。由此,假设H3得到验证。

表7 调节效应检验 I

变量	系数	标准误	<i>t</i>	<i>P</i>	置信区间下限	置信区间上限
常数项	3.238	0.068	47.878***	0.000	3.105	3.372
角色压力	0.676	0.085	7.916***	0.000	0.507	0.844
情绪智力	0.106	0.092	1.155	0.250	-0.075	0.286
角色压力×情绪智力	-0.229	0.084	-2.738**	0.007	-0.393	-0.064

表8 调节效应检验II

类别	水平值	效应	标准误	置信区间下限	置信区间上限
低水平	-0.832	-0.148	0.046	-0.239	-0.059
均值	0.000	-0.115	0.035	-0.187	-0.049
高水平	0.832	-0.083	0.030	-0.149	-0.032

五、研究结论与讨论

(一) 研究结论

本文通过相关分析和线性回归模型分析发现,当员工的角色压力增大时,其工作嵌入程度会降低。若员工有着较大的工作-家庭冲突,其工作嵌入程度就会降低;而员工若承受较大的角色压力,其工作-家庭冲突就会增大。现有研究表明,工作-家庭冲突会造成员工工作绩效的降低(赵富强等,2018),使其产生心理抑郁等负面影响。同时,本文验证了工作-家庭冲突在角色压力对工作嵌入的影响过程中发挥的部分中介作用。员工的角色压力增大会加剧其工作-家庭冲突,进而导致其工作嵌入程度降低。本文的实证研究表明,工作-家庭冲突的中介效应是部分中介效应。

基于对以往文献的研究,本文采用回归分析的方法探讨了角色压力、工作-家庭冲突以及情绪智力三者之间的关系。情绪智力在角色压力对工作-家庭冲突的影响中起到了负向调节作用,即当拥有较高的情绪智力水平时,个体可以化解角色压力带来的负面影响,更好地认识和控制自身的能力,获得大家的认可、喜爱与帮助,减少因角色压力的增大而造成的工作-家庭冲突;反之,当员工拥有较低的情绪智力时,角色压力增大导致工作-家庭冲突的加剧,进而造成其工作嵌入程度的降低。这一结果可以从资源保存理论得到印证,即角色压力会引发员工产生工作-家庭冲突,从而使其产生离职倾向和离职行为(高中华等,2012)。

(二) 理论贡献

员工角色压力一直是管理学和心理学的研究热点问题,本文基于对已有文献和现有研究的总结,提出了新的概念模型。基于角色冲突理论和边界理论,本文证明了角色压力与工作-家庭冲突之间的关系受情绪智力的调节。研究结果支持了高情绪智力员工的角色压力模型,从管理学角度拓展了员工的角色压力行为领域研究。

基于资源保存理论、边界理论以及角色冲突理论,本文探索了工作-家庭冲突在角色压力与工作嵌入中的中介作用。目前,有关工作-家庭冲突的理论研究已十分丰富,但是将工作-家庭冲突作为中介变量,探索其在角色压力与工作嵌入中的中介作用的研究很少。本文验证了工作-家庭冲突的前因、结果变量的研究,将目前已有的工作-家庭冲突研究进行了整合,丰富和拓展了这一领域的相关研究,并为未来的研

究奠定了基础和方向。

(三) 实践贡献

第一,企业可以通过增加员工情绪智力的培训课程,增强员工的情绪智力水平,有效提高员工的工作嵌入以及降低员工的工作-家庭冲突的发生。这样可以有效地激发员工的创造性和积极性,进而提升公司业绩。

第二,企业可以增加团队建设、员工心理辅导以及适当的奖励来促进员工的工作嵌入程度。例如,管理者可以及时地与员工讨论最近的工作、生活,深度挖掘员工潜在问题及障碍,制定有效的解决方案与措施,从而帮助员工降低工作-家庭冲突的负面影响。这样既能降低组织的有形福利成本,维护组织与员工之间的关系,还能帮助员工调整其工作嵌入的程度,从而提高其绩效水平。

第三,企业应当为员工制定合理的任务量,不可给予员工远超出他们能力范围的任务。过多给予员工超出能力范围的任务会增加员工的角色压力,降低其工作嵌入程度,从而降低其绩效水平。对于企业来说,员工是企业不可或缺的重要资源,只有照顾到员工的需求,才能有效地促进企业长期可持续发展。

(四) 未来研究展望

本文探讨了情绪智力作为调节变量,对角色压力与工作-家庭冲突的调节作用路径,将员工的个人特质对于工作-家庭冲突、角色压力等不同的研究领域进行整合。然而,仅仅凭借本文的研究是远远不够的。同时,工作-家庭冲突为何可以正向影响员工的工作嵌入程度也具有一定的研究意义,对其研究可以更加有效地解释员工的行为,丰富组织行为学、管理学、心理学等研究领域的研究内容。此外,本文仅使用调查问卷来收集数据,未验证因果关系,未来可以通过设计准实验的方式来进行深入研究。

参考文献:

- AMSTAD F T, MEIER L L, FASEL U, et al., 2011. A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2): 151-169.
- CROSSLEY C D, BENNETT R J, JEX S M, et al., 2007. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover[J]. *Journal of Applied Psychology*, 92(4): 1031-1042.
- FRONE M R, RUSSELL M, COOPER M L, 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface[J]. *Journal of Applied Psychology*, 77(1): 65-78.
- FRONE M R, YARDLEY J K, 1996. Workplace family-supportive programmes: predictors of employed parents' importance ratings[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4): 351-366.
- GREENHAUS J H, BEUTELL N J, 1985. Sources of conflict between work and family roles[J]. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- HOBFOLL S E, 1989. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 44(3): 513-524.
- HOBFOLL S E, 2001. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory[J]. *Ap-*

- plied Psychology, 50(3): 337-421.
- MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al., 2001. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal, 44(6): 1102-1121.
- SALOVEY P, MAYER J D, 1990. Emotional intelligence[J]. Imagination, Cognition and Personality, 9(3): 185-211.
- WONG C S, LAW K S, 2002. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study[J]. The Leadership Quarterly, 13(3): 243-274.
- WU Y C, 2011. Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: the role of emotional intelligence[J]. Social Behavior and Personality: An International Journal, 39(1): 21-32.
- YAO X, LEE T, MITCHELL T, et al., 2004. Job embeddedness: current research and future directions[M]//GRIFFETH R, HOM P. Innovative theory and empirical research on employee turnover. Greenwich, CT: Information Age: 153-187.
- 崔楠,胡洋红,徐岚,2014.组织中的角色压力研究——整合研究框架及未来研究方向[J].软科学,28(9):82-86.
- 高中华,赵晨,2015.知识员工角色压力对生活满意度的影响研究——一个被调节的中介效应模型[J].科研管理,36(11):162-169.
- 高中华,赵晨,李超平,等,2012.高科技企业知识员工心理资本对其离职意向的影响研究——基于资源保存理论的调节中介模型[J].中国软科学,(3):138-148.
- 何一清,刘娜,孙颖,2020.角色压力如何影响高校教师绩效与健康状况——工作满意度的中介作用与主动性人格的调节作用[J].高教探索,(1):99-108.
- 侯敏,江琦,陈潇,等,2014.教师情绪智力和工作绩效的关系:工作家庭促进和主动行为的中介作用[J].心理发展与教育,30(2):160-168.
- 黄俊,贾煜,桂梅,等,2015.公仆型领导对员工主动创新行为的影响——基于领导部属交换与员工工作投入的中介作用[J].科技进步与对策,32(21):145-150.
- 金家飞,徐姗,王艳霞,2014.角色压力、工作家庭冲突和心理抑郁的中美比较——社会支持的调节作用[J].心理学报,46(8):1144-1160.
- 李超平,张翼,2009.角色压力源对教师生理健康与心理健康的影响[J].心理发展与教育,25(1):114-119.
- 李晴蕾,王怀勇,2018.组织中的角色超载[J].心理科学进展,26(11):2046-2056.
- 李宗波,李巧灵,田艳辉,2013.工作投入对情绪耗竭的影响机制——基于工作需求—资源模型的研究[J].软科学,27(6):103-107.
- 林忠,鞠蕾,陈丽,2013.工作—家庭冲突研究与中国议题:视角、内容和设计[J].管理世界,(9):154-171.
- 容琰,隋杨,杨百寅,2015.领导情绪智力对团队绩效和员工态度的影响——公平氛围和权力距离的作用[J].心理学报,47(9):1152-1161.
- 涂科,杨学成,苏欣,等,2020.共享经济中供应用户角色压力对持续价值共创行为的影响[J].南开管理评论,23(6):88-98.
- 王成军,朱陈云,2018.角色压力对顾客接触型员工工作倦怠的影响——社会支持的调节作用[J].企业经济,37(9):125-132.
- 王仙雅,林盛,陈立芸,2013.科研压力对科研绩效的影响机制研究——学术氛围与情绪智力的调节作用[J].科学学研究,31(10):1564-1571,1563.
- 王永丽,卢海陵,2018.工作嵌入、工作家庭平衡与家庭内关系——基于员工及其配偶配对的视角[J].管理评论,30(11):130-140.
- 徐千,高雪冬,康凯,等,2018.领导—成员交换对知识型员工关系绩效的影响——工作嵌入的中介作用[J].技术经济,37(12):45-52,60.
- 许琪,臧晶晶,2016.工作—家庭冲突、性别角色与工作满意度:基于第三期中国妇女社会地位调查的实证研究[J].社会,36(3):192-215.
- 杨春江,逮野,杨勇,2014.组织公平与员工主动离职行为:工作嵌入与公平敏感性的作用[J].管理工程学报,28(1):16-25.
- 杨秀玉,孙启林,2004.教师的角色冲突与职业倦怠研究[J].外国教育研究,(9):10-13.
- 张辉,牛振邦,2013.特质乐观和状态乐观对一线服务员工服务绩效的影响——基于“角色压力—倦怠—工作结果”框架[J].南开管理评论,16(1):110-121.
- 张辉华,2014.个体情绪智力与任务绩效:社会网络的视角[J].心理学报,46(11):1691-1703.

- 张辉华,黄婷婷,2015.情绪智力对绩效的作用机制——以团队信任感知和朋友网络中心为连续中介[J].南开管理评论,18(3):141-150.
- 赵富强,黄颖宇,陈耘,等,2018.工作-家庭平衡型人力资源管理实践对工作绩效的影响:工作-家庭关系的中介作用与心理资本的调节作用[J].中国人力资源开发,35(11):124-140.
- 赵富强,罗奎,张光磊,等,2016.基于资源保存理论的工作家庭冲突对工作绩效的影响研究[J].中国人力资源开发,(21):25-33.
- 郑馨怡,刘宗华,2020.新生代员工工作嵌入会促进建言吗?——工作-家庭冲突和主管支持的作用[J].当代经济管理,42(3):64-70.

The Impact of Employee Role Stress on Job Embeddedness

QIANG Wei, HE Xuan

Abstract: As the knowledge economy brings intense competition for talents, employees are increasingly valued by organizations as a resource and a competitive advantage. However, with the rapid development of society, employees are under dual pressure from work and family, reducing the suitability of employees to work. This paper examines the relationship between employee role stress and job embeddedness based on the resource conservation theory, role conflict theory and boundary theory. Then, it identifies the moderating role of emotional intelligence and the mediating role of work-family conflict. The results of the empirical analysis show that role stress has a significant negative effect on job embeddedness, work-family conflict partially mediates the impact of role stress on job embeddedness, and emotional intelligence moderates the negative effect of role stress on work-family conflict. The findings provide useful perspectives for further exploring employee behavior and resolving work-family conflict.

Keywords: role stress; job embeddedness; work-family conflict; emotional intelligence

(责任编辑:蒋琰)