

摘要

随着当前世界全球化速度的不断加快，国际化市场竞争愈演愈烈。作为企业的核心竞争元素，团队能力的研究对跨国企业和人力资源管理无疑具有重要意义。跨国企业中，团队能力在决定员工工作效率的同时也在通过溢出效应潜移默化地影响着员工家庭氛围和输出。因此，在团队能力不同的情况下，如何平衡和减少员工工作与家庭之间的冲突成了跨国企业需要考虑的问题。员工工作-家庭冲突是当前研究的热门领域。本文基于资源保存理论和社会信息处理理论，引入员工自我效能感作为中介变量，探索团队能力对员工工作-家庭冲突的影响机制，同时，考量领导公仆行为在团队能力和员工自我效能感之间的调节作用。

本文首先介绍了文章的研究背景、方法以及创新点；而后对本文研究变量的相关文献进行梳理形成文献综述；接着在文献综述的基础上，结合资源保存理论和社会信息处理理论，提出本文的研究假设；本文对多种工作类型的跨国企业员工发放了问卷调查。并对问卷数据进行定量分析，针对回收的276份数据，首先利用SPSS26.0和AMOS26.0进行问卷数据分析和检验，在确保数据的信度和效度后利用HLM6.08对数据进行回归处理，对假设进行验证；最后，依据假设检验结果，得出本文研究结论，并对本文贡献及不足进行总结，提出下一步研究展望。

本研究发现：（1）团队能力与员工工作-家庭冲突正相关；（2）员工自我效能感起完全中介作用；（3）领导公仆行为负向调节团队能力与员工自我效能感之间的正向关系。基于以上发现，在理论层面，本文丰富了工作-家庭冲突的研究视角和研究方法，也拓展了资源保存理论在工作-家庭冲突领域的研究。在实践层面，本文也为跨国企业进行团队管理，如何认知和把控员工工作家庭平衡提出了一些有益建议。

关键词：团队能力；员工工作-家庭冲突；员工自我效能感；领导公仆行为

ABSTRACT

With the accelerating process of globalization, the market competition is increasingly fierce. As the core competitive element of enterprises, the research of team competence is of great significance to multinational enterprises and human resource management. In multinational enterprises, team competence not only determines the working efficiency of employees, but also subtly affects the family atmosphere and output of employees through spillover effect. Therefore, in the case of different team capabilities, how to balance and reduce the loss between work and family conflicts has become a problem that multinational enterprises need to consider. Employee work-family conflict is currently a hot area of research. Based on resource conservation theory and social information processing theory, this paper introduces employees' self-efficacy as an intermediate variable to explore the influence mechanism of team competence on employees' work-family conflict. At the same time, it considers the moderating effect of leaders' servant behavior on team competence and employees' self-efficacy.

Firstly, this paper introduces the research background, methods and innovation points of this paper. Then, the literature related to the study variables in this paper is sorted out to form a literature review; Then on the basis of literature review, combined with resource conservation theory and social information processing theory, the research hypothesis of this paper is put forward. In this paper, questionnaires are distributed to employees of various types of work. Quantitative analysis of the questionnaire data was carried out. For the 276 recovered data, SPSS26.0 and AMOS26.0 were used to analyze and test the questionnaire data. After ensuring the reliability and validity of the data, HLM6.08 was used to perform regression processing on the data and verify the hypothesis. Finally, based on the results of hypothesis testing, the research conclusions of this paper are drawn, and the contributions and shortcomings of this paper are summarized, and the future research prospects are proposed.

The findings are as follows:(1)Team competence is positively correlated with work-family conflict; (2) Employees' self-efficacy plays a completely mediating role; (3) The leader's servant behavior negatively moderates the team's ability and the employee's sense of self-efficacy. Based on the above findings, this paper enriches the research perspectives and methods of work-family conflict and expands the research of resource conservation theory in the field of work-family conflict at the theoretical level. In practice, this paper also puts forward some useful suggestions for team management in multinational enterprises, so as to help multinational enterprises recognize and control employees' work-family balance.

Key words: Team ability; Employee work-family conflict; Employees' self-efficacy; The leader's servant behavior

目 录

1.引 言	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究框架	4
1.4 研究内容和方法	4
1.4.1 研究内容	4
1.4.2 研究方法	5
1.5 研究创新	6
2.文献综述	7
2.1 工作-家庭冲突文献综述	7
2.1.1 工作-家庭冲突的定义和结构特征	7
2.1.2 工作-家庭冲突的测量	8
2.1.3 工作-家庭冲突的前因变量和结果变量	8
2.1.4 工作-家庭冲突的文献评述	10
2.2 团队能力文献综述	11
2.2.1 团队能力的内涵界定	11
2.2.2 团队能力的测量	12
2.2.3 团队能力的前因变量和结果变量	13
2.3 自我效能感	14
2.3.1 自我效能感的定义及影响因素	14
2.3.2 自我效能感的测量	15
2.3.3 自我效能感的前因和后果	16
2.4 领导公仆行为文献综述	17
2.4.1 领导公仆行为定义和内涵	17

2.4.2 领导公仆行为的维度及其测量	18
2.4.3 领导公仆行为的前因和后果变量	19
2.5 本章小结	22
3.理论与假设	23
3.1 理论基础	23
3.1.1 资源保存理论	23
3.1.2 社会信息加工理论	23
3.1.3 个人-团队匹配理论	24
3.2 团队能力与员工工作-家庭冲突	24
3.3 员工自我效能感的中介作用	25
3.4 领导公仆行为的调节作用	27
3.5 有调节的中介效应	28
4.研究设计	30
4.1 问卷设计与变量测量	30
4.2 数据收集与样本描述	31
4.2.1 数据收集	31
4.2.2 样本描述	32
5.实证分析	34
5.1 信效度检验	34
5.1.1 信度分析	34
5.1.2 效度分析	34
5.2 共同方法偏差与多重共线性检验	36
5.2.1 共同方法偏差检验	36
5.2.2 多重共线性检验	36
5.3 描述性统计分析	37
5.4 回归分析	39
5.4.1 主效应分析	40
5.4.2 中介效应分析	40
5.4.3 调节效应分析	41
5.4.4 有调节的中介模型检验	43

5.4.5 假设检验结果	44
6.研究结论和相关讨论	45
6.1 研究结论	45
6.2 理论与实践意义	45
6.2.1 理论意义	45
6.2.2 实践意义	47
6.3 研究不足与展望	47
参考文献	49
附 录	63
后 记	67
致 谢	68

1.引 言

1.1 研究背景

随着当前世界全球化速度的不断加快，国际化市场竞争愈演愈烈。作为企业的核心竞争元素，团队能力的研究对跨国企业和人力资源管理无疑具有重要意义。要想在复杂多变的市场竞争中占据优势，依赖于企业是否具有一套完善的能力体系。组织的学习能力是企业的核心能力，强有力的核心能力意味着企业能够高效融合企业自身的技能、知识与资源，从而促进企业快速成长（Prahalad et al., 1990）。与此同时，员工和领导共同作为团队的重要组成部分，团队能力对员工心理和行为的影响也具有重要意义和指示。

国际人力资源如今面临着复杂多变的商业环境与社会背景，劳动力结构、家庭结构和工作特点也发生着巨大变化。工作和家庭作为每个个人都会面对的两个重要领域，不论员工还是领导均可能正在经历或经历过两者之间的冲突。尤其在如今“996”或“007”工作制盛行的年代，社会“内卷”之势盛行，人人想做“六边形”战士，因此不论是员工还是领导，都不可或缺地会有工作和家庭之间相互冲突的压力，这些现状均普遍存在于跨国企业内部。研究显示工作-家庭冲突会造成员工工作压力、离职意愿和退休偏好增加，员工的组织承诺和工作满意度降低等危害（Bacharach et al., 1991; Hammer et al., 2004; Raymo & Sweeney, 2006; Syed et al., 2018）。因此，探究国际国内公司内部导致员工工作-家庭冲突的潜在原因非常有必要，同时该研究结果对国际国内公司采取机制预防员工工作-家庭冲突具有一定参考意义，从而减少其带来的消极作用。

据研究和统计显示，大部分学者均对员工工作-家庭冲突的前因具有较为广泛的研究，从工作领域的来看，影响因素包括了工作压力（如工作负荷、

角色冲突)(Bacharach et al., 1991; Britt et al., 2005; Cullen & Hammer, 2007)、工作特点(包含工作时间、工作文化、工作需求和资源)(Cinamon & Rich, 2002; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006; Patricia, 2004)和工作卷入(Adams et al., 1996; Gutek et al., 1991; Ng & Feldman, 2012)三大方面;从家庭领域的影响来看,家庭的情感支持、家庭冲突、时间因素、家庭卷入等方面均会造成工作-家庭冲突(Adams et al., 1996; Loerch et al., 1989; Thomas & Ganster, 1995);从个体影响来看,主要从个人性别和性格两方面变量阐述(Allen et al., 2012; Barnett et al., 2001; Duxbury et al., 1994; Gutek et al., 1991; Stoeva et al., 2002)。

有关工作-家庭冲突的发展内容已比较充足,但单独对于从团队角度研究员工工作-家庭冲突仍不够充分,需要进一步研究其前因变量。能力作为团队的核心竞争力,对员工的工作投入和压力具有一定的影响。团队成员共享下的专业知识和职业技能凝聚在一起融合构成团队能力。团队能力通过增加团队的动机将对团队参与产生影响(Solansky & McIver, 2019),推动了员工在工作中的资源投入量的增加,导致员工在工作上的投入量较多而忽视家庭,增加了员工工作家庭冲突。而跨国企业对员工的能力和素质要求均普遍偏高,因此研究团队能力对员工工作-家庭冲突对国际人力资源的发展具有一定理论和现实意义。

资源保存理论(Conservation of Resources, COR)表示个体为保证所拥有有限的时间、身体和情绪状态等资源不被损耗,努力调整自身行为或情绪达到维持或获取自身资源的目的(Hobfoll, 1989)。在团队能力大小有所不同时,受团队参与的影响,由于员工个人既定资源数量一定,因此其必须在工作与家庭的资源分配中作出抉择从而使个人资源利用最大化,得以保存。既有研究有通过亲和度和责任心(Miller et al., 2022)、配偶的支持(Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2006)作为研究工作-家庭冲突的中介变量,可以明显这些中介变量均与积极的心理状态相关,本文进一步将员工自我效能感作为中介变量,深入研究团队能力对员工工作-家庭冲突的内在机制。

此外,本文进一步探究了团队能力对员工自我效能感的影响机制。有研究表明领导风格和组织支持是自我效能感产生的前因(Wu & Nguyen, 2019)。团队感知能力越大,权力距离的影响越强。通过影响授权领导,领导者权力距离和感知的团队能力的交互作用间接影响团队心理环境等(Tang et al.,

2020)。根据个人-团队匹配理论，公仆型领导权力距离较低，此时员工感知团队能力较低，不信任感增加，导致员工自我效能感减少。因此，本文引入领导公仆行为，探究其对团队能力和员工自我效能感之间关系的影响。

综上，本文旨在研究团队能力对员工工作-家庭冲突的直接影响、可能存在的中介机制以及领导类型的调节效应。

1.2 研究目的

本文的研究目的是通过员工自我效能感的中介，在调节变量领导者公仆行为的作用下，探究团队能力对员工工作-家庭冲突的影响机制，具体研究目的如下：

（1）基于资源保存理论，探究团队能力对员工工作-家庭冲突的影响，即研究团队能力的大小对员工工作-家庭冲突的损耗具有积极作用还是消极作用。

（2）基于社会信息加工理论，探究员工自我效能感的中介作用，即团队能力如何影响到员工的行为，以及员工的积极心理状态在团队能力对员工工作-家庭冲突的影响中发挥的正向还是负向作用。

（3）基于个人-团队匹配理论，探究领导公仆行为的调节作用，即领导的行为和风格会促进还是抑制团队能力对员工自我效能感的影响。

（4）通过对团队能力对员工工作-家庭冲突作用机制的探索和研究，根据研究结果，为领导者的行为方式和帮助员工工作-家庭冲突损耗的减少提出合理建议，促进组织的高效运转。

1.3 研究框架

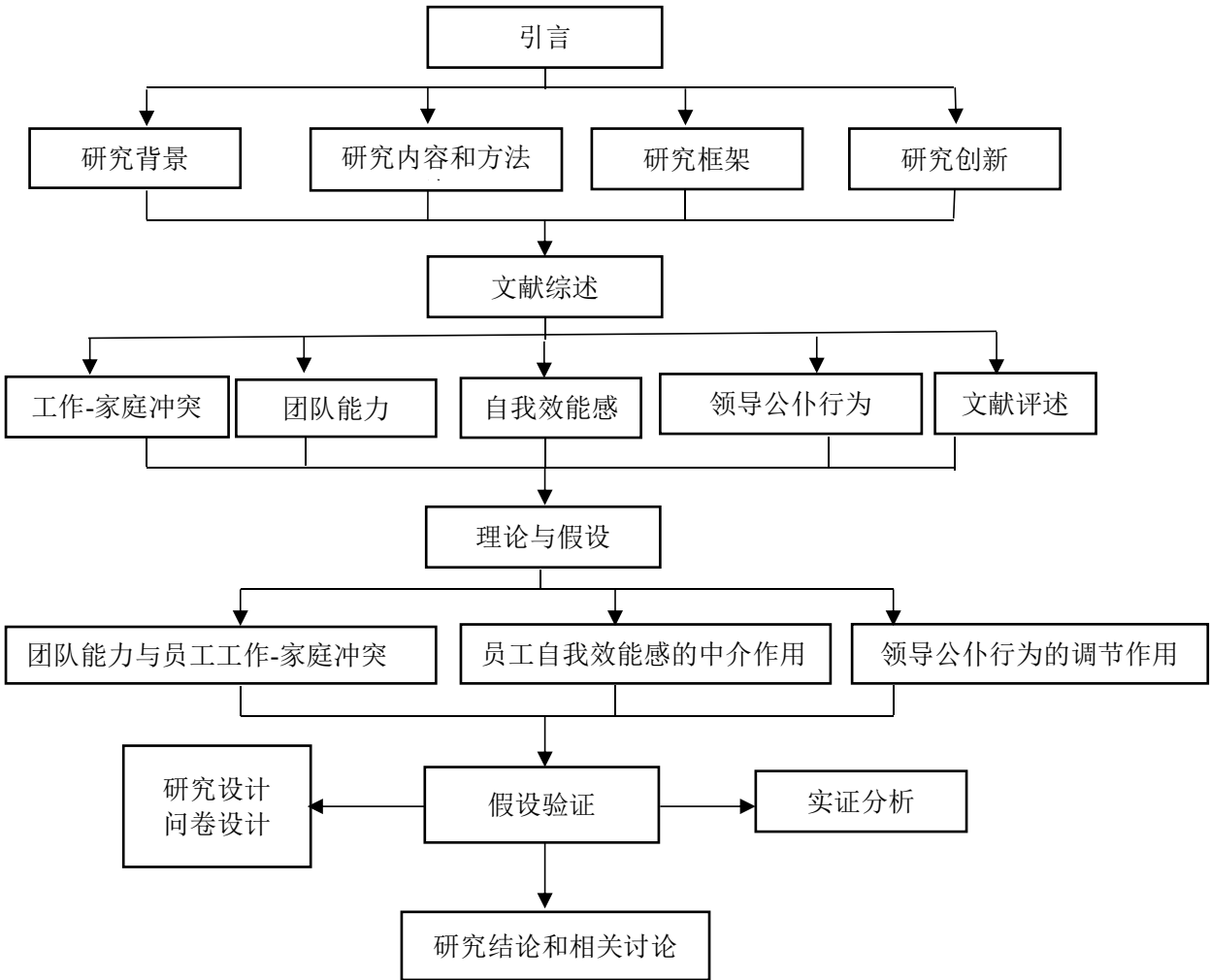


图 1-1 研究技术路线

1.4 研究内容和方法

1.4.1 研究内容

本文研究内容包含了以下内容：

第一章：引言。国际人力资源如今面临着复杂多变的商业环境与社会背

景，劳动力结构、家庭结构和工作特点也发生着巨大变化。引出了本文对员工工作-家庭冲突以及有关员工心理、领导行为的研究，同时，介绍本文的研究内容、方法、思路和可能的创新点。。

第二章：文献综述。本章主要对员工工作-家庭冲突，团队能力，员工自我效能感和领导公仆行为四个变量进行了相关文献回顾。梳理相关文献，找出研究空白，提出本文的研究假设。

第三章：研究理论与假设。本章主要是构建本文的研究模型，考虑团队能力对员工工作-家庭冲突新的影响机制，即员工自我效能感的中介作用和领导公仆行为在团队能力与员工自我效能感之间的调节作用。本文将构建一个回归模型，并引入资源保存理论进行支撑。

第四章：研究设计。介绍了研究问卷的设计、测量变量的题项来源、发放对象，并对回收数据进行了初步分析。。

第五章：实证分析。本章运用 SPSS26.0 和 AMOS26.0 对数据进行进一步的分析，主要包含问卷数据分析和回归分析两个板块。问卷数据分析板块主要包含信效度检验、多重共线性等检验。回归分析板块主要是对本文假设的检验。

第六章：研究结果和相关讨论。本章对实证结果进行了总结，同时提出了研究的理论意义与实践意义，并总结本研究存在的不足，提出相关研究展望。

1.4.2 研究方法

本研究主要采用文献研究法、问卷调查法和定量分析法这三类研究方法。

一、文献研究法。文章对员工工作-家庭冲突，团队能力，自我效能感以及领导公仆行为四个领域的相关文献进行了梳理，总结了四个变量的定义及影响因素、测量方法和相关研究进展，找出了现有研究的不足和研究空白，并基于相关理论提出本文的研究模型。

二、问卷调查法。在文献梳理过程中，为本文的相关变量的测量选取题项数量适宜，信效度良好的成熟量表。进而利用问卷星设计本文的研究问卷，向本文的研究对象进行发放。

三、定量分析法。依托回收的有效问卷，运用 SPSS26.0 和 AMOS26.0 对数据进行定量分析，检验本文的研究假设，分析得出本文研究结论。

1.5 研究创新

本文主要有以下三点创新：

第一，本文在研究视角有所创新。有关员工工作家庭冲突的以往研究多数是关于个体视角对员工工作-家庭冲突的作用机制（Adams et al., 1999; Demerouti et al., 2005; Hammer et al., 2004）。本文创新之处在于以团队能力的视角研究团队能力对员工工作家庭冲突的影响机制。同时引入中介变量员工自我效能感，进一步验证团队能力对员工工作家庭冲突的影响，丰富相关领域的研究。

其次，本文在研究理论有所创新，已有的研究大多根据的是资源保存理论（Cullen & Hammer, 2007; Ng & Feldman, 2012; Patricia, 2004）、工作-家庭丰富理论（Demerouti et al., 2005）、自我认同理论（Frone, 2000）等，探讨了员工工作家庭冲突的影响因素（Adams et al., 1996）。本文的基于社会信息加工理论，引入员工自我效能感，并从团队视角研究其对员工工作家庭冲突的作用机制，旨在发展社会信息加工理论在工作家庭冲突领域的影响机制和作用条件。

最后，本文在作用机制上有所创新，当前研究显示团队能力有助于员工的工作家庭冲突损耗减少（Jennifer et al., 2007）。本研究的创新点在于，根据资源保存理论，研究发现团队能力与员工工作-家庭冲突正相关。

2.文献综述

2.1 工作-家庭冲突文献综述

2.1.1 工作-家庭冲突的定义和结构特征

Kahn 等（1965）研究认为工作家庭冲突（Work-Family Conflict, WFC）是指发生在工作与家庭角色要求之间的冲突，属于角色间冲突的一种类型。随后，有学者认为工作-家庭冲突是个体在工作与家庭彼此的角色间压力无法相容而造成的（Greenhaus, 1985）。此定义也成为了学术界普遍认可与更为全面合理的定义。

关于工作-家庭冲突的结构特征主要分为两大类。第一类是根据 Greenhaus 等的研究表示工作-家庭冲突有以下三种形式：（1）时间上的冲突，也就是说，一个人的时间会由数个角色进行分配，在一个角色中的活动上花费的时间通常不能用于另一个角色中的活动（2）基于压力的冲突，即一个角色所造成的压力使得他们很难满足另一个角色的要求（3）基于行为的冲突，当人的行为无法同时符合工作和家庭的期望，角色之间的冲突就会产生。很多实证结果也已经支持了这种构念的划分。第二类是指工作-家庭冲突具有方向性。当工作和家庭需求发生冲突时，在一个领域获得奖励需要在另一个领域之前获得奖励（Edwards & Rothbard, 2000），该定义暗示了工作-家庭冲突的双向特征，在某些情况下会有工作对家庭的冲突（Work Interfering With Family, 即 WIF），而在其他情况下则是家庭对工作的冲突（Family Interfering With Work, 即 FIW）。这种冲突可能会对一个人在家庭和工作中的角色产生严重的后果（Frone et al., 1992; Miller et al., 2022）。

当这三种形式和两个方向结合时，就形成了如表 2-1 所示六个维度的工作-家庭冲突结果（Dawn et al., 2000）。

表 2-1 工作-家庭冲突的维度构成

		工作-家庭冲突的方向	
		工作对家庭的冲突（WIF）	家庭对工作的冲突（FIW）
工作-家庭冲突的形式	基于时间的冲突	基于时间的 WIF	基于时间的 FIW
	基于压力的冲突	基于压力的 WIF	基于压力的 FIW
	基于行为的冲突	基于行为的 WIF	基于行为的 FIW

2.1.2 工作-家庭冲突的测量

工作-家庭冲突的量表目前发展的已较为成熟和完善，主要的量表均是基于工作-家庭冲突的结构特征分为两种类型：两维度量表和三维度量表。两维度量表是根据工作-家庭冲突具有方向性形成的, Netemeyer 等（1996）构建并验证了有关工作-家庭冲突两个方向（WIF 和 FIW）的 10 个条目的测量方法；Frone 等（1992）开发了 4 个项目被开发来评估 WFC:两个项目分别评估了受访者的工作干扰他或她的家庭生活的程度（WIF）和受访者的家庭生活干扰他或她的工作的程度（FIW）。Wayne 等（2004）开发了 8 题项量表。三维度量表根据工作-家庭冲突三种主要形式形成，Stephens（1996）开发形成了 14 条目的测量方法。还有少数捕捉所有六个独特的维度的工作-家庭冲突，每个维度由 3 个个题项进行测量，共 18 个题项（Dawn et al., 2000）。

2.1.3 工作-家庭冲突的前因变量和结果变量

影响工作-家庭冲突的前因变量和结果变量类似，均可从工作领域的影响，家庭领域的影响和个体影响三个方面来阐述。

（1）工作-家庭冲突的前因变量

从工作领域的影响来看，有关工作-家庭冲突的前因影响包括了工作压力、工作特点和工作卷入三大方面。在工作压力方面，Bacharach 等（1991）研究显示，角色冲突是工作-家庭冲突的一个重要前因。Britt 等（2005）通过探讨驻欧士兵工作-家庭冲突的并行预测因子与纵向预测因子，发现了工作负荷方面（工作时间、睡眠时间、训练天数、工作负荷感知）以及健康和士气指标是 WFC 最强的同时预测因子。除此之外，工作绩效规范和工作负荷与工作-

家庭冲突正向相关 (Cullen & Hammer, 2007)。在工作特点方面, Cinamon 和 Rich (2002) 研究表示工作压力变量和支持变量, 包括灵活的工作时间, 对 WFC 有显著影响。Mesmer-Magnus 和 Viswesvaran (2006) 利用元分析研究显示家庭友好型的工作文化对减少 WFC 最有影响力。Patricia (2004) 基于差异显著性方法, 探讨了工作和社区需求以及资源对工作-家庭冲突和促进的联合效应, 研究表明, 社会不和谐和朋友需求越高, 工作-家庭冲突越大。在工作卷入方面, 基于认知资源理论, Ng 和 Feldman 等 (2012) 研究显示随着时间的推移, 组织和社区嵌入感的增加与工作-家庭冲突的增加有关。从理性视角来看, Gutek 等 (1991) 研究表明工作投入程度与 WFC 呈负相关, Adams 等 (1996) 从工作-家庭冲突视角进行研究亦有相同的发现。

从家庭领域的影响来看, 家庭的情感支持、家庭冲突、时间因素、家庭卷入等方面均会造成工作-家庭冲突。从社会支持视角研究发现, Adams 等 (1996) 认为来自家庭的情感支持与 WFC 呈负相关, Thomas 和 Ganster (1995) 亦有相同发现。Loerch 等 (1989) 基于时间的因素 (包括子女数量, 配偶每周工作时间, 夫妇的就业状况。)、家庭冲突与 WFC 的感知水平正相关, 家庭支持和配偶在父母角色中的经验质量与 WFC 呈负相关, 家庭对工作的卷入 (例如, 陪伴或照顾父母、婚姻或家庭责任) 会与更高水平的工作-家庭冲突相关。

从个体影响来看, 主要从个人性别和性格两方面变量阐述。Gutek 等 (1991) 根据性别角色视角, 发现了性别与工作-家庭冲突相互作用。基于多重角色的概念, Barnett 等 (2001) 提出了一种扩张主义理论, 证明了男性和女性对工作-家庭冲突具有显著相关关系; Duxbury 等 (1994) 研究显示爸爸比妈妈更容易受到 WFC 影响。而 Byron K (2005) 使用元分析研究方法表示人口统计学变量, 如性别和婚姻状况, 单独预测工作和家庭冲突是很差的。研究人员被建议增加对更细粒度变量的关注, 这些变量可能更全面地捕捉到员工经历工作和家庭冲突的可能性。Stoeva 等 (2002) 研究发现, 个人的负面情绪通过对工作压力影响, 间接对 WFC 具有正向影响。使用元分析方法研究显示, 性格是工作-家庭冲突的重要预测因子的观点: 具有消极特征的个体易受工作-家庭冲突的影响 (Allen et al., 2012)。除此之外 Adams 等 (1999) 研究显示, 时间管理行为与 WFC 呈负相关。

（2）工作-家庭冲突的结果变量

从工作领域的影响来看，包含了对员工工作满意度、员工的组织承诺、工作压力、员工的离职意愿和退休偏好，以及员工的安全有显著影响。WFC 对员工工作满意度（Adams et al., 1996; Adams et al., 1999; Bacharach et al., 1991; Thomas & Ganster, 1995）呈负相关。Casper 等（2002）研究表明 WIF 与持续组织承诺呈正相关。从社会心理工作环境的模型进行研究，Hammer 等（2004）关注到了在高工作绩效规范的组织中，工作家庭冲突与员工工作压力和主观健康问题的关系更强。此外，通过比较匹配视角和跨域视角，Nohe 等（2015）研究显示 WIF 与工作压力存在较强的滞后关系。Syed 等（2018）研究显示工作-家庭冲突与离职意愿之间存在正相关关系。从生命历程观来看，Raymo 和 Sweeney（2006）研究显示工作-家庭冲突与对完全退休和部分退休的偏好呈正相关。基于认知资源理论，研究显示家庭与工作之间冲突的增加与遵守安全规则和参加安全会议意愿的降低有关（Cullen & Hammer, 2007）。谢义忠等（2007）研究显示 WFC 与工作倦怠之间具有显著影响。

从家庭领域的影响来看，包括对员工生活满意度和婚姻质量两方面的影响。Demerouti 等（2005）研究发现，WFC 对员工家庭的生活满意度呈负相关。Matthews 等（1996）研究显示 WFC 对婚姻质量和婚姻稳定性具有显著负向影响，因为它是通过心理压力和婚姻互动质量来调节的。

从个体影响来看，涉及到了对员工的身心健康的作用。WFC 对员工个人身体健康（Adams et al., 1999）呈负相关。基于自我认同理论，Frone（2000）研究表明，WFC 与员工消极情绪、焦虑和物质依赖障碍呈正相关；经历 WFC 的员工比没有经历 WFC 的员工更容易产生心理健康问题（Vinokur et al., 1999; 谢义忠等，2007）。

2.1.4 工作-家庭冲突的文献评述

综上所述，工作-家庭冲突概念相关研究近年来已逐渐丰满和完整，然而，有关团队能力影响下，对员工工作-家庭冲突前因的相关研究还比较匮乏，值得我们进一步深究。

从研究对象来看，工作-家庭冲突的相关研究多是从工作和家庭领域来探

究 (Bacharach et al., 1991; Cinamon & Rich, 2002; Loerch et al., 1989; Ng & Feldman, 2012), 从个体领域研究的前因和后果变量较少。未来研究有待进一步拓展研究个体层次。除此之外, 工作-家庭冲突对个体领域的后果研究更多涉及的是消极作用, 未来可以进一步探究在其他中介机制下对个体的积极影响。

从研究层次来看, 目前关于工作-家庭冲突的研究大多是关于个体层面上对员工的工作-家庭冲突的影响 (Adams et al., 1999; Demerouti et al., 2005; Hammer et al., 2004), 而针对于团队层面上对员工的工作-家庭冲突关注度较少。未来研究有待进一步拓展员工的工作-家庭冲突的在团队层面上的前因研究。

从研究成果来看, 关于工作-家庭冲突的前因和后果变量已比较完善和充分, 其前因变量从多个方面进行阐述, 包括工作领域的工作压力、工作特点和工作卷入三大方面 (Britt et al., 2005; Cullen & Hammer, 2007; Ng & Feldman, 2012); 家庭领域的家庭的情感支持、家庭冲突、时间因素、家庭卷入 (Adams et al., 1996; Loerch et al., 1989) 以及个体领域的性别和性格 (Allen et al., 2012; Stoeva et al., 2002)。但是这些前因变量均是从社会视角出发, 鲜少有心理视角的研究, 因此, 未来研究可以着眼于心理视角增加工作-家庭冲突边界机制的研究。

2.2 团队能力文献综述

2.2.1 团队能力的内涵界定

能力被解释为胜任力、素质等意义。能力最早被 David McClelland (1973) 提出, 在当时专用来指代个体能力 (individual competence)。之后, 能力被引进战略管理 (Prahalad & Hamel, 1990), 衍生出了组织能力。因此, 一些文献中的团队能力往往是通过借鉴组织能力来定义的。

根据 McClelland (1973) 的观点, 通过个人的专业知识、职业能力、个性特质或动机取得的工作或生活中重大成就是能力的直接体现。Prahalad 等 (1990) 首次提出团队核心竞争力的概念, 他指出提升团队在环境中的竞争力是团队核心胜任力的本质。随后, 有关团队能力的定义众多研究学者纷纷开始提出各自的观点, Woodruffe (1993) 研究显示, 团体中的成员能否在具

体工作当中取得成效与胜任力有关。这种成效中表达的行为应该是相关的、显而易见的。团队能力也具有一些能在工作当中能够快速、准确高效地解决困难的特征（Frame, 1999）。马红民和李非（2008）认为团队成员共享下的专业知识和职业技能凝聚在一起融合构成团队能力。Haas（2006）认为组织能力能够使团队知识在组织中得到高效使用。能力可以很容易地在团队级别和组织级别概念化。除此之外，也有研究表示团队能力更加侧重团体成员之间不同特点的融合，譬如差异性，互补性等，强调团队作为整体的协调统一（龚劲锋和王益宝，2009；吴振东，2010）。

综上所述，多数学者研究表明，团队能力的内涵包含有三点：（1）必要的知识、原则等；（2）必需的技能和行为促进团队有效执行任务；（3）必备的正确态度保证成员完成有效团队绩效（Cinthia, 2003）。

2.2.2 团队能力的测量

如今，能力被用于人力资源管理的许多方面，从个人选择，发展和绩效管理到组织的战略规划。胜任力模型的发展已经形成了对员工能力判断的一种通用语言，为公共部门机构的胜任能力应用提供了基础（Rodriguez, 2002）。能力结构模型是指知识、技能、能力和其他特征的集合，这些特征是在相关工作中有效表现所需要的。胜任力模型的在人力资源管理和组织行为学领域均有着重要作用，这些用途分为三个领域：分析胜任力信息、组织和呈现胜任力信息以及使用胜任力信息（Campion et al., 2011）。因此，对于团队能力的测量各个学者提出了不同的胜任力模型。

Branco（2003）验证了代表个人团队绩效的8个胜任领域：主动性、主题专业知识、解决问题、沟通、协作/合作、他人的动机、组织和奉献，并根据这八个类似能力的领域设计了一份基于能力的问卷。Charles（2001）提出建议、革新等9项因素构成团队胜任力模型。Singh（2001）调查研究发现，当团队由具有不同目标和议程的多个相关方构成时，为保证团队的协调一致，团队胜任力极大地依赖于团队成员的许诺。Cinthia（2003）指出团队胜任力有认知能力、主题专家、容忍等9项特征。徐芳（2003）认为，团队胜任力模型由三个要素构成：团队的核心价值观、领导力胜任力和专业技能胜任力。

Haas（2006）根据团队能力视图提出团队能力包含处理能力、意义建构能力和缓冲能力三个维度，这些维度使团队从具有挑战性的工作环境中的知识收集获益更多。杜宾和李军锋（2012）通过研究创新团队和知识型员工，构建了四维度的团队测量模型。

2.2.3 团队能力的前因变量和结果变量

从以往学者研究的内容来看，团队能力的前因变量包括了组织、员工能力、领导授权等方面；团队能力的结果变量包含绩效（项目质量、员工效率等）、团队创新、员工满意度、战略一致性等方面。

（1）团队能力的前因变量

Abeer（2012）将项目团队中的成员分为项目经理和项目成员，并试图实证研究组织学习文化是否影响项目团队中的项目经理和项目成员能力。研究发现：组织学习文化显著影响项目经理的能力。然而，团队学习、嵌入式系统和授权并不是项目经理能力的预测因素。该研究还表明，建立用于捕获和共享学习的嵌入式系统可以显著提高项目成员的能力。Shin 和 Lee 研究发现韩国 300 强企业的团队胜任力水平达到了高于理论平均水平，300 强企业团队成员的人格以外向型和严谨性为主，且团队成员的能力变量比人格变量更相关。孙月峰等（2019）研究显示不同变量对团队胜任力的正向影响从高到低依次为专业能力，组织一致性，创新能力。Kindarto 等（2020）研究显示下属（团队成员）的能力总和与团队能力呈正相关。Tang 等（2020）研究认为赋予领导权力被认为是合适的，因为当赋予权力时，团队有望有效地发挥作用从而可能具有更大的团队能力。

（2）团队能力的结果变量

团队能力是指一个团队对自己完成活动的能力的信心。然而，团队能力不仅仅是各个部分的总和。Barrick 等（1998）研究发现主管对团队绩效的评价受一般心理能力（GMA）、尽责性、宜人性、外向性和情绪稳定性的正向影响。

Haas（2006）研究表示在超负荷、模糊和政治化的工作环境中，在增强团队处理、意义构建和缓冲能力的条件下，知识收集的价值更大。研究结果

显示更多的知识收集有助于团队在有利的条件下更有效地执行，但在限制他们利用自身具备的知识的条件下，会损害业绩。朱碧（2010）通过研究发现：对战略一致性的影响随失调、贫缺、失随、协调四种不同的团队认知能力状态而变化。具体来讲，失调状态下在稳定和简单的环境中，团队能形成较好的战略一致性，而低调适应能力在没有及时调整决策情况下可能产生内部冲突；贫缺状态下高管团队的认知能力双重低下，对战略一致性具有显著负向作用；失随状态下内部冲突缓和，战略能基本保持一致性；协调状态下团队成员的认知辨识能力得以充分发挥，团队成员对战略决策表现出高度认同。

Misra 等（2018）研究显示团队建设能力在决定员工效率和满意度方面存在正相关关系。Solansky 和 McIver（2018）研究表明，拥有相同技能和资源的团队在团队能力方面仍然存在很大差异，团队能力高、社会支持度高的团队，其团队活动参与度最高，除此之外，高社会支持的团队会因为团队内部的积极关系和联系而在团队活动中投入更多的努力。Tang 等（2020）研究表明团队感知能力与权力距离的影响正相关。领导者权力距离和感知的团队能力的交互作用在授权领导的中介作用下间接影响团队创新，这项结果与授权团队息息相关。

2.3 自我效能感

2.3.1 自我效能感的定义及影响因素

1977 年，心理学家 Bandura 最先定义自我效能感（Self-efficacy），此后，Bandura 对自我效能感的解释如表 2-2 所示随时间不断完善。总的来说，自我效能感是指人们对通过自身技能达成工作任务的自信程度。

表 2-2 Bandura 自我效能感定义发展

时间	自我效能感定义
1980 年之前	个体对于实施某种具体行动或得到某种结果所需行为的能力预期。
1980-1989 年	个体对影响其社会生活事件以及生活水准所实施操控和控制力的信念，与单纯拥有的技能无关。（Bandura, 1984）。
1990 年	个体对发起达成任务目标所需行动的认识、动机和过程的能力的信念，强调其信念的关键性。（Bandura, 1989）

自我效能感来自四个主要的信息源（Bandura, 1990）：绩效成就、替代经验、口头说服和心理状态。绩效成就是指个人根据过去的经验影响自我效能的产生。当优异取得任务绩效时，在再次执行同质任务时就会因为自信形成员工的自我效能；替代经验指由社会生活中的观察、效仿等获得的知识和经验代替自身实践；口头说服指的是通过周围人对人的积极鼓励，使个体发展有信心靠自己完成任务和挑战；心理状态被认为与个人自我效能感有着密切的关系，因为人们在评价自身能力时总是结合当时的情境下自身的身心状况，从而对工作效能感的判断会受到其对自己身体状况和心理状态的感知与评价的影响（周文霞和郭桂萍，2006）。

2.3.2 自我效能感的测量

关于自我效能感的结构及其测量，目前多种学者表达了不同看法。根据社会认知理论，自我效能感信念在水平或量级，强度和概括性三个维度上存在差异（Bandura, 1984, 1999）。其中，研究人员对自我效能更具有特质性的一般维度产生了兴趣，被称为一般自我效能（General Self-efficacy, GSE）。在此基础上，Sherer 等（1982）开发了一个包含 17 个题项的一般自我效能量表（General Self-Efficacy Scale, SGSE），以衡量“个人对新情况的一般期望”。Chen（2001）在 SGSE 基础上开发了更为简洁可靠新的自我效能量表（NGSE），包含了 8 个题项。在人力资源管理方向上，职业自我效能感的测量也受到了多数学者的考究，其中，Gail 和 Nancy（1981）最先开发出“职业自我效能量表”。

除此之外，许多经典变量的维度中也包含有自我效能感，例如心理资本。目前使用较多的是心理资本的四维度测量法。已被研究证明的是，心理资本有关的四个积极每一个都具有概念上的独立性（Bandura, 1999; Jensen & Luthans, 2006; Luthans et al., 2005; Snyder et al., 1991）构念组成，出于同样的原因，在它们之间也可能存在一种共同的、潜在的联系，即更高阶的核心因子。正如心理资本的定义所指出的那样，这种共性或潜在链接是一种跨各个方面共享的机制，有助于激发完成任务和目标的倾向。基于这些论点，Luthans 等（2003）提出心理资本的高阶因子可能代表了将希望、乐观、韧性和自我效能这四个构念连接起来的共同方差来源（即共同的机制过程）。他们

选择了四个积极方面的量表, 即: (a) 希望 (Snyder et al., 1996); (b) 韧性 (Wagnild & Young, 1993); (c) 乐观主义 (Scheier & Carver, 1985); (d) 自我效能 (Parker & Sharon, 1998)。在构建心理资本问卷时使用了两个主要标准。首先, 提出四个构念的权重相等, 因此从四个测量中选择最好的六个项目。第二, 所选项目应具有面效性和内容效度, 具有状态性和与工作场所相关的特点, 或者能够适应措辞的变化, 使之与工作场所相关。随后, Luthans 等 (2005, 2007) 相继设计并验证了心理资本问卷 (PCQ-24)。

2.3.3 自我效能感的前因和后果

(1) 自我效能感的前因

戴颖 (2011) 研究显示自我效能感受公平感及亲历经验的显著正向影响。刘娜等 (2021) 研究表明企业视角下, 师徒关系与徒弟自我效能感之间呈正向相关关系。Mirza 等 (2021) 研究认为从创业中获得的服务和残疾人专项支持项目与自我效能之间存在积极的关系。Setiawan 等 (2021) 研究表明培训对创业绩效和自我效能有显著影响; 领导态度对创业绩效和自我效能感有显著影响。乔梦琪和秦迎林 (2022) 研究认为人工智能发展的时代, 谦卑型领导占比越大, 物流企业员工自我效能感越强。刘敏等 (2018) 研究显示员工的权力距离与感知上级信任对自我效能感的作用正相关。

(2) 自我效能感的后果

自我效能可以预测几个重要的工作成果, 包括工作态度, 培训熟练程度, 以及工作表现 (Parker et al., 1998)。

在工作态度方面, 李永鑫等 (2007) 研究表示教师的教学效能感与工作倦怠呈负相关关系。华文和冯兰 (2022) 研究认为对于自我效能感较高的管理层人员而言, 其工作的满意度也相对较高。古映 (2021) 自我效能感与领导者-成员交换关系具有强正相关关系。闫淑敏和步兴辉 (2015) 研究表明自我效能感与工作一家庭增益显著正相关; 自我效能感与主观幸福感显著正相关。

在培训熟练程度研究方面, 李媛媛 (2014) 研究显示员工对培训迁移过程中的掌握、推广及维持受自我效能感影响。朱嘉蔚等 (2018) 研究表示自我效能感在组织支持感对入职适应性的影响中起中介作用。

在对工作表现研究方面，许多学者均有详细和大量分析。宋皓杰和李永鑫（2017）发现内隐性内在动机水平受自我效能感的影响显著；受团队薪酬分配方式与任务互依性特征的影响，自我效能感对外显性内在动机水平的作用效果也随之变化。杨皖苏等（2018）研究表明自我效能感正向调节了负面领导沉默对员工主动行为的显著作用。此外，不少研究发现自我效能感与员工绩效呈正相关（李永周等，2015；赵静杰等，2018）。

2.4 领导公仆行为文献综述

2.4.1 领导公仆行为定义和内涵

1970年，Robert K. Greenleaf发表《仆人领导者》（The Servant as Leader.）一书正式引介公仆型领导与世人见面，他在书中提出如何通过仆人型领导的实践来关心我们的许多机构以及彼此，并把服务他人的更大需求作为领导的主要目标。但并未对公仆型领导的定义给出具体阐述。在此基础上，各种学者纷纷对公仆型领导展开了研究和探讨。对于领导公仆行为的内涵，在不同学者的研究中也逐渐形成完善的内涵。

随后，Greenleaf（2003）指出公仆型领导专注于在任务效率、社区管理、等方面开发员工的最大潜力。Graham等（1991）在研究中指出公仆型领导认识到社会责任，呼吁为世界上的穷人服务，他们被认为是需要与其他所有人一起服务的组织利益相关者，其次，公仆型领导影响追随者变得更聪明、更自由、更自主。公仆型领导会自由选择在工作和社会中成为负责任的道德推动者。Spears（1996）在研究中将公仆型领导理解为一种行为。Liden等（2008）研究表示服务型领导强调个人诚信和服务他人，包括员工、客户和社区。因此定义公仆型领导将下属的需求置于自己的需求之前，并将其努力集中在帮助下属成长，实现他们的最大潜力，实现最佳的组织和职业成功。陈佩等（2016）将公仆型领导定义为关注员工成长、发展和成功的同时置下属利益于首位，帮助员工达成目标的领导模式。Eva等（2019）表示服务型领导以追随者为导向，并对组织内成员的个人需求和兴趣积极关注。

综合各种学者对公仆型领导的定义，本文认为领导的公仆行为将员工利

益放置于首位，服务员工的同时也促进组织和社会整体目标的实现。

2.4.2 领导公仆行为的维度及其测量

Graham（1991）指出鼓舞性和道德性是领导公仆行为的维度。随后，Spears（1996）定义领导的公仆行为具有同理心、远见等十个特征。在对现有文献进行分析和研究后，Russell 和 Stone（2002）发现了领导的公仆行为的 9 大功能属性和 11 个附属属性。但是这些学者均未提出对领导的公仆行为进行测量的有效量表或工具。

在之后，Laub（1999）首次通过实证研究开发了有效测量领导的公仆行为的量表，即 SOLA 量表。自此，以量表测量领导的公仆行为的实证研究阶段逐渐繁荣。Page 和 Wong（2000）通过研究认为领导的公仆行为具有正直、谦恭、服务态度等 12 个维度，开发了 99 个题项的 SLI 量表。在此基础上，Dennis 和 Winston（2003）将 99 项量表缩减为 20 项，产生三个因子：愿景、授权和服务。从而开发了 SLI 量表。Ehrhart（2004）开发了 7 个维度，14 个题目量表的领导的公仆行为量表。Barbuto（2006）在一系列探索性因素分析后，从 11 个因子缩减为 5 个因子：利他召唤、情感治愈、智慧、有说服力的映射和组织管理。并确定这 5 个维度对领导的公仆行为进行测量，最终形成 23 个条目的领导的公仆行为测量量表。Liden 等（2008）通过确定 9 个维度创建的领导的公仆行为的度量，用验证性因素分析验证了该 7 因素模型。之后又进一步验证了领导的公仆行为量表的 28 个条目。Liden 等（2015）随后又开发了更为简洁的 7 个项目的全球服务型领导措施（SL-7）。Sendjaya 等（2008）探讨了领导的公仆行为的多维测量方法（Servent Leadership Behavior Scale 量表，即 SLBS 量表）的发展和初步验证，定性和定量的研究报告建立了新的 35 题项，六维测量的初步心理测量特性。由此产生的服务型领导模式以其服务导向、整体观和道德精神的强调为特征，从而扩展了现有的服务型领导模式和现有的关于当代领导方法的工作。在随后的研究中，Sendjaya 等（2008）在原 35 项领导的公仆行为量表基础上，验证了更为简洁的 6 项简表的有效性（即 SLBS-6），也是迄今为止领导的公仆行为的最短的整体衡量标准。王碧英（2010）通过修订西方的领导的公仆行为量表，形成了 6 因素的领导的公仆行为测量量

表。

表 2-2 领导的公仆行为的维度

作者	维度特征结构	形成的测量工具
Graham (1991)	鼓舞性和道德性	无
Spears (1996)	说服能力、倾听、建立社群、概念化能力、心理复原、帮助他人成长、移情、先见、管家精神、觉醒	无
Laub (1999)	重视员工、发展员工、社区建设、坦诚待人、领导员工、分享领导权	公仆型组织领导力测评工具 SOLA (Servant Organization Leadership Assessment), 60 个题项
Page 和 Wong (2000)	正直、谦恭、服务态度、关心他人、授权他人、发展他人、远景、目标设定、领导、榜样、团队建设、共同决策和下属建立关系、授权下属、帮助下属成长和成功、行为符合道德规范、概念技能、把下属放在首位、为组织之外的人创造价值	公仆型领导测量 SLI (Servant Leadership Instrument), 99 个题项
Ehrhart (2004)	召唤、倾听、移情、治疗、意识、说服、概念化、远见、管理、成长和社区建设。	14 个题项量表
Barbuto (2006)	自愿服从、真诚自我、与员工解疑、负责精神、卓越精神、变革性影响	领导的公仆行为测量量表, 23 个题项
Sendjaya 等 (2008)	情感治疗、创造价值、概念技能、赋权、帮助下属成长和成功、把下属放在首位、行为规范、人际关系、服务性	领导的公仆行为量表 SLBS (Servant Leadership Behavior Scale) 量表, 35 个题项
Liden 等 (2008)	情绪抚慰、为团队创造价值、概念技能、授权、帮助下属成长和成功、把下属放在首位、遵守道德规范	领导的公仆行为量表, 28 个题项 (SL-28)
王碧英 (2010)	情感治疗, 为团队创造价值, 概念技能, 授权, 帮助下属成长和成功, 把下属放在第一位, 行为道德	领导的公仆行为测量量表, 21 项题项
Liden 等 (2015)	自愿服从、真诚自我、与员工解疑、负责精神、卓越精神、变革性影响	领导的公仆行为量表, 7 个条目 (SL-7, Global Servant Leadership Scale)
Sendjaya 等 (2019)		领导的公仆行为量表 SLBS-6 (Servant Leadership Behavior Scale) 量表, 6 个题项

2.4.3 领导公仆行为的前因和后果变量

(1) 领导公仆行为的前因变量

从领导个人性格来看, 多个学者研究表明领导者的亲和度、外向性低 (Hunter et al., 2013)、核心自我评价 (Flynn et al., 2016)、正念度 (Verdorfer,

2016)、自恋度低(Peterson et al., 2012)的领导者都表现出较高水平的领导公仆行为。Beck(2014)通过定性和定量研究分析,发现领导者担任领导角色的时间越长,领导公仆行为越频繁;且每周志愿工作1小时以上的领导表现出较高的领导公仆行为。利用社会一致性和社会交换理论,Amah(2018)研究显示领导动机和自我概念变量作为领导公仆行为的可能前因。

(2) 领导公仆行为的后果变量

关于领导公仆行为的后果变量,目前学者们研究非常丰富和广泛,具体可分为对员工、团队、组织和领导者自身四个方面进行综述。

从对员工的影响来看,可分为对员工行为结果和员工态度结果两方面影响。

对员工行为结果来看,根据社会学习理论,领导的公仆行为与员工的组织公民行为(Amah, 2018; Bavik et al., 2017; Liden et al., 2008, 2015; Shim et al., 2016; Verdorfer, 2016; Walumbwa et al., 2010)关系的研究是最为广泛的。此外,基于社会认同框架,领导的公仆行为也被发现对员工绩效(Chen et al., 2015; Liden et al., 2008)、员工帮助行为(Hunter et al., 2013; Liden et al., 2015; Neubert et al., 2016)、创造性行为(Neubert et al., 2016)、员工主动性和适应性(Bande et al., 2016)、员工知识共享(Tuan, 2016)、对下属的领导回避(Martin et al., 2017)、员工建言行为(Duan et al., 2014; Lapointe & Vandenberghe, 2018)、员工创新行为(Krog & Govender, 2015; Oliveira, 2012)均有正向作用。

对员工态度结果来看,不少学者研究均发现了领导的公仆行为对员工的组织承诺方面具有超越变革型领导和LMX的独特贡献(Dierendonck et al., 2014; Liden et al., 2008; Walumbwa et al., 2010; 王碧英, 2010)。除此之外,基于组织公正视角,借鉴了公平的多元需求模型、自我决定理论、基于需求的工作满意度理论,领导的公仆行为对员工工作满意度(Amah, 2018; Maye et al., 2008; 王碧英, 2010)和员工敬业度(Sousa et al., 2014)亦有正向显著影响。Dierendonck(2011)研究表示,通过追随者的需求满足,促使领导的公仆行为与工作投入度正相关。基于社会认同理论,Gotsis和Grimani(2016)研究显示领导的公仆行为的包容性会增强不同员工的归属感和独特性。利用社会影响框架,Hunter等(2013)研究显示领导的公仆行为与员工离职意愿和疏离感呈显著负相关。通过构建社会道德氛围,Verdorfer等(2015)领导的公

仆行为减少了员工的犬儒主义，并与员工的越轨行为呈负相关。Wladislaw 等（2014）研究认为领导的公仆行为与情绪耗用和自我耗用呈负相关，是员工心理健康的重要决定因素。基于内隐追随理论和领导与成员交换理论，凌茜等（2022）从下属员工的角度认为领导的公仆行为可能会给下属带来公民压力。基于工作-家庭关系模型和社会认同理论，学者们发现公仆型领导通过与领导者的认同和工作-家庭关系的正向溢出效应对员工的工作-家庭关系产生正向影响（Tang et al., 2016; Wang et al., 2017; Zhang et al., 2012）。

从对团队的影响来看，Liden 等（2015）研究显示在团队层面，用 SL-7 和 SL-28 测量的领导的公仆行为越强，团队绩效和组织公民行为越高。基于效能感理论，领导的公仆行为对团队创造力的具有显著影响（Yang et al., 2017）。基于社会比较理论框架和自我调节理论，多项研究证明了领导的公仆行为对团队任务绩效和服务组织公民行为显著相关（Chiniara & Bentein, 2018; Hu & Liden, 2011; Yang et al., 2018）。通过借鉴社会学习理论和社会认同理论，研究表明领导的公仆行为对团队社会资本（Linuesa-Langreo et al., 2018）、团队创新（Yoshida et al., 2014）具有正向影响。Kwak 和 Kim（2015）研究证明，领导的公仆行为与顾客对团队服务质量水平的感知呈正相关。Ling 等（2017）研究显示，在团队中，领导的公仆行为在创造信任氛围方面的作用更为显著，在提高员工积极工作态度（即组织承诺和工作投入）方面的作用更为直接，最终影响团队的工作绩效。Walumbwa 等（2018）研究表明，领导的公仆行为与工作中的集体繁荣有积极的关系。

从对组织的影响来看，根据社会学习理论，学者们纷纷研究指出了领导的公仆行为对组织绩效、组织创造力（Liden et al., 2014）具有正向影响。

从对领导者自身的影响来看，Liao 等（2020）从内部自我调节的角度考察了日常服务型领导行为及其对领导者自身的下游影响，具体来讲，对于那些观点接受度低的领导者来说，从事服务型领导行为与当日损耗和次日退出领导角色（即更大的自由放任行为）的增加有关。基于工作-家庭资源模型，康勇军和彭坚（2019）认为领导的公仆行为对其工作-家庭关系具有双刃剑效应。

基于角色压力理论，凌茜等（2022）从领导者自身的角度，研究表明领导的公仆行为会使领导者经历角色压力、自我损耗，产生工作倦怠甚至采取的消极领导行为。

2.5 本章小结

综上所述, 员工工作-家庭冲突的前因与后果变量研究已经较为丰富。从研究对象来看均包含了工作领域的影响, 家庭领域的影响和个体影响(Adams et al., 1996; Allen et al., 2012; Britt et al., 2005; Syed et al., 2018)。从研究理论来看, 不同学者通过认知资源理论(Ng & Feldman, 2012), 社会支持视角(Adams et al., 1996), 扩张主义理论(Barnett et al., 2001)等对员工工作-家庭冲突的前因与后果进行探究。

然而, 目前关于团队能力对员工工作-家庭冲突的影响的相关直接研究仍有空白。相关研究表明失调状态下在稳定和简单的环境中, 团队能形成较好的战略一致性, 低调适应能力在没有及时调整决策情况下可能产生内部冲突(朱碧, 2010)。在工作特点方面, Cinamon 和 Rich(2002)研究表示工作压力变量和支持变量, 包括灵活的工作时间, 对 WFC 有显著影响。除此之外, 从心理层面探究员工工作-家庭冲突的中介机制有利于其影响路径的丰富。

因此, 虽然员工工作-家庭冲突相关研究较为丰富, 但是少有学者从团队层面进行相关的研究。本文基于资源保存理论, 探究在员工自我效能感的中介作用下, 团队能力对员工工作-家庭冲突的影响是十分必要而且有益的。

3.理论与假设

3.1 理论基础

3.1.1 资源保存理论

Hobfoll（1989）大致划分了四类资源形式：物质、条件、个体特征和能量。他认为人类为了不断进化致力于获得和保护这些资源，并害怕资源损失及其风险。在人们可能失去或感知失去资源，或者所投入的资源未能收获预期回报时，压力就会油然而生（Hobfoll,1989）。

个体为在压力状态下消除威胁，可能会为保存当前资源立刻停止资源消耗；或投入预期能获得回报的一定资源数量,以期减免已有损失（Hobfoll, 1989）。除此之外，个体暂无压力时，仍会通过资源投入增加资源储备达到资源保存的目的。可以发现，人类不仅简单因为受到刺激来应对压力，也会进行预防性应对（Hobfoll, 1989）。

基于人类进化过程中发生的行为，压力应对行为可以区分为反应性行为与预防性行为，资源保存理论倾向于解释压力的产生是情境与个体共同作用的结果，资源损耗与资源获得的动态过程即为压力的进程。（廖化化等，2022）。

3.1.2 社会信息加工理论

社会信息加工理论（Social Information-Processing Theory, SIP）认为，除了自身需要或设定目标的影响，由于包含了社会信息，个体的心理变化和行为方式还取决于环境线索（Salancik & Pfeffer, 1978）。团队气氛隶属于社会环境，包含了多种社会信息。因此，团队成员常常根据团队气氛相应改变他们的心理状态或行为（邹艳春等，2018）。

3.1.3 个人-团队匹配理论

个人-团队匹配 (Person-Team fit) 理论展现了团队中人与人之间的交互 (Werbel & Johnson, 2001)。个人-团队匹配的概念 1996 年被 Kristof 第一次引出, 他表示个人-团队匹配即个人与其所在工作团队的相容性, 包含了一致性匹配和互补性匹配两个维度。Kristof-Brown 等 (2005) 认为个人-团队匹配包含一致性价值观匹配和互补性需求-能力匹配。Seong 和 Choi (2014) 将个人-团队匹配分为目标和能力匹配。

团队层面的个人-团队匹配关注的不仅仅是成员个性特征的简单加总, 而是对团队能否完成某项任务的认知。这种认知是在团队成员身处一样的工作环境、处理团队的工作任务或突发事件, 并一起经历社会化过程而形成的 (Kristof-Brown et al., 2005)。团队层面的个人-团队匹配是通过对团队氛围或者团队心理过程的影响, 进一步影响对个体和团队产出。

3.2 团队能力与员工工作-家庭冲突

团队能力是指团队成员共享下的专业知识和职业技能的融合 (马红民和李非, 2008)。作为与员工绩效相关联的团队因素, 团队能力无疑是促进团队绩效的重要因素 (Barrick et al., 1998), 团队能力越高, 团队中员工的效率和满意度相对较高 (Misra & Srivastava, 2018), 从而可能促使员工加大对工作的投入。由于团队能力增加了团队的动机, 团队能力将对团队参与产生更大的影响 (Solansky & McIver, 2018)。在团队参与的影响下, 其他人在执行相同的任务和/或其他人在观看一个人执行时就可能被唤醒, 员工觉醒后便会努力投入更多的能量 (Robert, 1965), 从而推动了员工在工作中的资源投入量的增加。其次, 团队能力越大, 团队中的绩效要求就越高 (Kindarto et al., 2020)。因此可以理解的是, 在决策群体中可能存在着一致性的动机压力。因为从心理学上讲, 人际认同比分歧更让人舒服。因此, 反应倾向可能会通过社会反馈形成 (Helmut et al., 1973)。在此基础上, 员工来自工作和家庭的角色要求遇到冲突时 (Greenhaus & Beutell, 1985), 团队能力较高时, 团队内部的能力差异越有可能通过同伴压力和团队规范, 增加个体更努力工作的动机 (Loch et

al., 2000), 员工拥有的时间、注意力等资源损耗增加, 从而使员工在工作-家庭中基于压力的冲突的资源损耗相对增加 (Greenhaus & Powell, 2006)。

基于资源保存理论, 其观点认为个体为维护有限的资源会尽最大努力获取、保存和维持以避免损失 (Hobfoll, 1989)。在团队能力较高时, 为了与团队绩效规范相匹配, 员工越有可能投入更多的个人资源, 从而使来自家庭的部分资源转移到了工作中, 员工的工作-家庭冲突可能会增加 (Britt et al., 2005; Gutek et al., 1991), 以保护他们的绩效或在团队中的地位等免受感知或实际的威胁。在此情况下, 迫使员工可能将有限的个人资源从任务外 (如考虑家庭和照顾孩子) 迁移分配了更多给任务内 (如加班) (Cullen & Hammer, 2007)。由于资源在工作需求和家庭责任的过程中丢失, 角色间冲突产生导致压力, 从而可能增加员工工作-家庭冲突 (Grandey & Cropanzano, 1999)。在团队能力较低时, 团队工作效率和绩效降低, 员工在团队中的参与度较低, 由此组织和社区嵌入感减少, 员工在工作和家庭之间的资源获得保存, 工作-家庭冲突相应减少 (Ng & Feldman, 2012)。因此, 团队能力与员工工作-家庭冲突呈正相关。综上, 本文得出以下假设:

H1: 团队能力与员工工作-家庭冲突呈正相关。

3.3 员工自我效能感的中介作用

心理资本从概念上定义来说 (Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004), 是指包括了希望、自我效能、韧性和乐观的心理资源, 并被证明对人力资源开发 (HRD) 和绩效管理是开放的 (Avey et al., 2011)。其中, 自我效能感是指人们对通过自身技能达成工作任务的自信程度 (Bandura, 1989)。

目前, 多项研究已经证实了积极的心态和积极的信念对一个人的关系、幸福和工作的价值。自我效能感作为个人心态的一种表现形式, 显著影响着人的心理资本。Kersting (2003) 指出, 心理资本是通过一种心理资源投资的模式发展起来的。根据陈倩等 (2022) 的观点, 能力决定个体和团队对组织要求的实现程度, 能力越强越能圆满实现组织要求。因此, 不同团队的差异化能力可能会导致组织要求实现的效率和完成度, 由于员工决定了团队的能力和效率, 从而对员工自我效能感产生冲击。

社会信息加工理论可以用来解释员工自我效能感的产生，它表明无论是态度还是需求的出现，以及工作的特征，都受到信息社会影响，因此，员工通过利用在工作场所获得的信息来理解和解释事件，从而获得与工作相关的认知和态度（Salancik & Pfeffer, 1978）。在团队能力较强的情况下，员工通过对这一信息的获得增加了完成团队和组织目标的信心，从而可能使员工具有更高的乐观和希望心理状态，员工自我效能感可能增加（Huang, 2019; 周文霞和郭桂萍, 2006）。在团队能力较低时，个体会被认为没有足够能力能够完成某种挑战，上级信任降低容易使个体产生心理焦虑并感知到压力，容易造成员工自我效能感降低（刘敏等, 2018; 卫武等, 2019）。在该状态下，员工对设置目标的意图减少，对工作目标完成的信心下降，面对挫折迅速恢复的品质发生损耗，这可能导致员工自我效能感降低（Luthans, 2002）。综上，本文得出以下假设：

H2a: 团队能力与员工自我效能感呈正相关。

自我效能感作为一种积极的心理发展状态，已被证实对个人的绩效、工作态度和行为上均有积极作用（Avey et al., 2011）。工作-家庭冲突主要形式分别有基于时间的冲突，基于压力的冲突以及基于行为的冲突（Greenhaus et al., 1985）。具有自我效能感的员工会促进个人竞争优势的扩大并其个人的工作绩效具有正向影响（李永周, 2015; 赵静杰等, 2018）。在团队中，工作高效完成和业绩提高的要求，可能导致员工增加其在工作投入上的时间，从而会增强员工履行家庭义务的阻碍，进而增加工作-家庭中基于时间的冲突（Luthans et al., 2004; 王雁飞等, 2017）。在团队中，员工自我效能感对员工工作的满意度和幸福感呈正向影响（华文和冯兰, 2022; 闫淑敏和步兴辉, 2015）。因此，员工作为团队成员和家庭中的角色可能产生冲突。角色冲突作为工作-家庭冲突的一个重要前因，员工在工作-家庭中基于压力的冲突可能会增加（Bacharach et al., 1991）。从各种学者研究结果来看，员工自我效能感会促使个人的组织公民行为、建言行为、工作满意度和组织承诺（Prihatsanti et al., 2020; Wu & Nguyen, 2019），从而可能使员工倾向于调整自己的行为以符合团队的期望，因此会促进工作-家庭中基于行为的冲突损耗的增加。综上，本文得出以下假设：

H2b: 员工自我效能感与员工工作-家庭冲突正相关。

基于社会信息加工理论,不难看出员工对工作环境的认知和个人情绪状态的调整会受到团队能力的影响,进而影响到员工工作-家庭冲突规范。这里的规范是指关于人们应该如何思考和行为的被认为是理所当然的信念(Homans, 2013)。既有研究发现,团队能力的高低导致员工所拥有资源的分配选择受到影响,面对资源损失与补足的情况,员工心理压力发生变化,从而加强了员工对资源的控制和保留(Hobfoll, 1989)。因而本文预测员工自我效能感在团队能力和员工工作-家庭冲突间起中介作用。

具体而言,对团队能力的感知对员工的信任有正向影响,信任的存在可以促进相互依赖的行动者之间的合作(Kim et al., 2004),这种组织层面的支持和良好的工作文化可以促进员工自我效能感的产生(Lim & Chang, 2017; Luthans et al., 2008; 刘敏等, 2018),这种偏向于在团队里积极的心理状态和情绪有助于员工倾向于调整自己的时间和行为以符合团队的期望,从而促进员工工作-家庭冲突的增加(Adams et al., 1999)。综上,团队能力会通过增加员工自我效能感使得员工工作-家庭冲突损耗增加。本文提出以下假设:

H2c: 员工自我效能感在团队能力和员工工作-家庭冲突之间起中介作用。

3.4 领导公仆行为的调节作用

团队可以影响每一个成员,就像领导者可以影响他或她的追随者一样(Nagaraj, 2002)。现有研究主要讨论了团队是一群具有不同特征但有共同目标的个体,工作团队是组织中普遍存在的重要单位(Hsieh, 2010; Toma et al., 2013)。员工自我效能感作为一种积极正向心理品质,展示了全新看待环境和机会并时刻准备行动的积极精神状态,因此会广泛受到团队能力等因素的影响。自我效能感将对工作中积极性、繁荣和人类成就感的追求,与在当今竞争环境的现实中充分分配资源所需的以底线为导向的措施结合起来(Avey et al., 2010)。一个团队是由领导者和追随者共同构成的团体。在团队中,团队能力对员工自我效能感被认为是正向促进作用(Huang, 2019)。而团队中的领导由于拥有的各项时间、精力、情绪等资源是有限的,因此,尽管团队能力会对员工自我效能感有正向影响,但不同的领导风格也被认为对自我效能感的产生和其后果的影响有差异(Wu & Nguyen, 2019)。本文以领导公仆型行

为为例，探究其对团队能力和员工自我效能感之间的影响。

领导公仆行为是指领导将下属的需求置于自己的需求之前，并将其努力集中在帮助下属成长，实现他们的最大潜力，实现最佳的组织和职业成功（Liden et al., 2008），也可以细分为自愿服从、真诚自我、与员工解疑、负责精神、卓越精神、变革性影响六个维度（Sendjaya et al., 2019）。团队能力是指一个团队对自己完成活动的能力的信心。然而，团队能力不仅仅是各个部分的总和。

根据个人-团队匹配理论，领导与其团队在性格、态度、认知、行为等方面的一致性 or 相容性程度将影响团队氛围或者团队心理过程（Edwards & Parry, 1993）。因此，在团队能力较大的情况下，领导公仆行为与团队能力具有一致性，此时领导公仆行为与团队能力具有替代效应，领导公仆行为越多，员工会认为领导对自己绩效成就不满意，导致员工自我效能感降低（Iyan et al., 2021），相反，在团队能力较大的情况下，领导公仆行为越少，员工感知上级信任增强，自我效能感增加（刘敏等，2018）。综上，本文提出以下假设：

H3: 领导公仆行为负向调节团队能力和员工自我效能感之间的正向关系。

3.5 有调节的中介效应

基于前文假设，可以提出一个被调节的中介效应假设。即员工自我效能感传导了团队能力对员工工作-家庭冲突的影响，而其中中介作用的大小受到领导公仆行为的影响。具体而言，当员工自我效能感高时，团队能力能够传给员工增强自身的自我效能感，增加员工工作-家庭冲突（Greenhaus & Powell, 2006; 周文霞和郭桂萍，2006）；当员工自我效能感低时，团队能力通过较低自我效能感的影响减少员工的工作-家庭冲突。而在高质量的领导公仆行为的作用下，团队能力通过降低员工自我效能感对员工工作-家庭冲突的影响更弱；在低质量的领导公仆行为下，团队能力通过增加员工自我效能感对员工工作-家庭冲突的影响增强，领导公仆行为起到负向调节的作用（Iyan et al., 2021）。综上，本文提出以下假设：

H4: 领导公仆行为负向调节员工自我效能感在团队能力与员工工作-家庭冲突之间的中介作用。

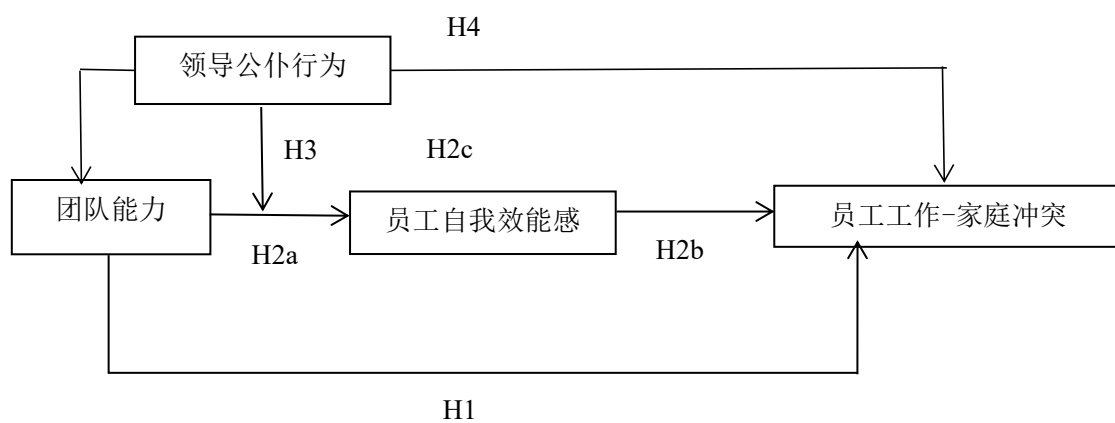


图 3-1 研究模型

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/738052053015006023>