

工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用*

李永鑫¹ 赵娜²

(¹ 河南大学心理与行为研究所, 开封 475001) (² 中国科学院心理研究所, 北京 100101)

摘要 在深度访谈和开放式问卷调查的基础上, 编制了工作-家庭支持问卷。探索性因素分析和验证性因素分析结果表明, 中国文化背景下的工作-家庭支持由组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持四个维度构成。问卷的信效度指标良好。无约束结构方程模型分析结果表明, 工作-家庭支持能够有效调节工作-家庭冲突与离职意向的关系。

关键词 工作-家庭支持; 工作-家庭冲突; 离职意向

分类号 B849:C93

1 引言

工作-家庭关系的早期探索源于雇佣与家庭生活之间相互影响的研究, 到目前为止, 有关雇佣对家庭生活的影响和家庭生活对雇佣影响的研究已经有 70 余年的历史(Frone, Yardley, & Markel, 1997)。不过, 真正意义上的工作-家庭关系研究出现于 20 世纪 70 年代的后半期, 随后有关工作和家庭关系的研究迅速发展起来。

工作与家庭之间存在着平衡、冲突、扩张、迁就与融合、一致、溢出、补偿、区隔、资源提取、丰富化、一体化等关系(赵娜, 李永鑫, 2008)。文献梳理的结果表明, 工作-家庭关系的历史嬗变经历了大约三个历程: 工作-家庭冲突、工作-家庭平衡及工作-家庭促进。

工作-家庭冲突指的是工作中的角色压力和工作外的角色压力之间存在的冲突(Greenhaus & Beutell, 1985; Thomsa & Ganster, 1995)。当前的研究一般认为工作-家庭冲突有着两个不同的方向(工作→家庭冲突、家庭→工作冲突)和三种不同的表现方式(基于时间的冲突、基于压力的冲突、基于行为的冲突)。这两种方向和三种形式的组合构成了当前研究中所普遍认可的工作-家庭冲突的六个维度(Gutek, Searle, & Kelpa, 1991)。现有的工作-家庭

冲突研究涉及到的前因变量主要有三个领域, 即工作领域变量(工作投入、工作所花时间、工作支持、时间弹性和工作压力)、非工作领域变量(家庭支持、家庭压力、孩子数量、配偶工作状况及婚姻状况)、人口统计学变量/个体变量(性别、收入、个体的应对方式)。工作-家庭冲突研究中的结果变量包括工作相关结果变量(工作满意度、组织承诺、离职意向、缺勤、工作表现、职业满意度)、非工作结果变量(生活满意度、婚姻满意度、家庭满意度、家庭表现、休闲满意度)和压力相关结果(心理压力、生理症状、压抑、物质滥用、工作相关的压力、家庭相关的压力)(Byron, 2005)。另外, 在工作-家庭冲突的相关研究中, 学者们还考察了应对策略(Coping Strategies)、负性情感(Negative Affectivity)和角色再定义(Role Definition)等调节变量和中介变量的作用(Albena, Chiu, & Greenhaus, 2002)。

随着人们对家庭生活的日益重视和积极心理学的兴起, 组织不再把工作和家庭看作为两个独立的领域, 而是开始逐渐的谋求工作与家庭之间的平衡。工作-家庭平衡(work-family balance)是指工作和家庭功能良好, 个体得到满意的心理状态, 亦即个体角色冲突的最小化, 个体能平等地参与工作和家庭角色活动, 并能获得同样的满足(Marks & MacDermid, 1996)。一般认为, 工作-家庭平衡有三

收稿日期: 2008-06-16

* 河南省高等学校青年骨干教师资助计划。

通讯作者: 李永鑫, E-mail: liyongxin@henu.edu.cn

种含义:取得某种平衡(名词),使工作需求和家庭需求平衡(动词)以及过上一种平衡的生活(形容词)。它包括三个组成部分,也即时间平衡—花在家庭和工作中的时间相等,投入平衡—对工作和家庭中的心理投入相等,满意平衡—对自己工作的角色和家庭中的角色的满意度相等。当这三个部分都处于较高水平时,称为积极平衡(Positive Balance),反之,当它们处于较低水平时则称为消极平衡(Negative Balance)(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003)。工作-家庭平衡研究中的前因变量主要有人格特征、角色环境和角色投入(Aryee & Srinivas, 2005)。与工作-家庭冲突相比,对工作-家庭平衡的后果变量探讨较少,现有的研究主要集中于工作满意度和组织承诺。已有研究证据表明,工作-家庭平衡与个体的工作满意度和组织承诺呈正相关(Saltzstein, Ting, & Saltzstein, 2001)。另外,还有学者考察了性别在个体工作-家庭平衡中的调节作用,结果发现男性比女性更容易解决冲突、走向平衡(Aryee & Srinivas, 2005)。

随着信息时代的到来,越来越多的员工开始利用计算机网络在家进行远程办公,工作由此进入家庭,工作和家庭之间出现了一种融合的趋势。与这种管理实践相对应,学者们开始对工作-家庭关系的另外一种形态——工作-家庭促进产生了强烈的兴趣。用于表征工作-家庭融合趋势的术语较多,例如工作-家庭增益(work-family enhancement)、工作-家庭促进(work-family facilitation)及工作-家庭丰富化(work-family enrichment),上述的这三个概念是可以互换的(Butler, Grzywacz, Bass, & Linney, 2005)。工作-家庭促进是指个体在一个角色中的经历会提高其在另一个角色中的表现。工作-家庭促进表明,个体同时投入到工作和家庭角色中会带来积极的结果,同时从事多个角色有利于精神和身体的健康、有利于人际关系的发展(Voydanoff, 2004)。与工作-家庭冲突类似,工作-家庭促进也是双向的,可以分为工作→家庭促进(个体在工作中的角色对其在家庭中的角色有积极影响)和家庭→工作促进(个体在家庭中的角色对其在工作中的角色有积极影响)(Voydanoff, 2004)。工作-家庭支持是工作-家庭促进的一种具体形式。不过,Haar(2004)及其以往的研究却认为,工作-家庭支持“是指组织或雇主给员工所提供的工作上有利于促进员工家庭生活以及保持工作家庭平衡的措施,是一个工作对家庭的单向支持过程”。

不过,我们在现实工作、生活中有时却会发现

员工不仅仅可以从组织或雇主那里获得有利于促进其家庭生活的支持,也同样可以从家庭中获得有利于促进其工作的支持。既然学者们普遍认为工作-家庭冲突有着两个不同的方向,即工作→家庭冲突和家庭→工作冲突,并且,工作-家庭促进与之类似,也有两个不同的方向,即工作→家庭促进和家庭→工作促进,那么,作为工作-家庭冲突和工作-家庭促进概念的延伸、传承与发展,是否可以对工作-家庭支持的概念进行适当拓展呢?考虑到有学者指出“组织行为学家应该扩大研究范围,不仅要关注工作环境的支持,而且要关注家庭环境支持。并且工作-家庭支持不是只存在于单一水平上的,而是在个体和群体水平上都有,所以研究应该从多水平上进行分析,在研究个体水平上的同时,也研究群体水平上的效应。”(赵娜,李永鑫,2008)因此,本研究尝试将工作-家庭支持定义为员工在工作过程中从工作领域和家庭领域得到的有利于员工生活的各种支持。从工作和家庭两个方面得到的支持会使个体在这两个方面的生活水平得到提高,并且对于冲突也会起到积极的缓解作用。

已有的研究在测量工作-家庭支持时,主要采用社会支持问卷,如有学者针对工作领域支持和家庭领域支持分别编制了量表,初步把工作-家庭支持分为四种(King, Mattimore, King, & Adams, 1995)。其中,工作领域支持包括官方支持和非官方支持,家庭领域支持包括情感支持和工具性支持。最近, Marcinkuc, Whelan-Berry 和 Gordon(2007)在工作-家庭支持的相关研究中编制的社会支持问卷也是从工作领域和家庭领域两个方面入手的。具体来说,该问卷包括两个维度,即基于工作的社会支持和基于个人的社会支持。遗憾的是,这两个问卷只是对个体在工作领域和家庭领域中获得的社会支持分别进行了测量,而没有从整体的视角对个体在工作领域和家庭领域中获得的社会支持进行探究,即没有考察个体在工作领域中获得的社会支持对其家庭生活的影响,也没有考察个体在家庭领域中获得的社会支持对其工作的影响。基于此,本研究的目的之一就在于从整体的视角对个体在工作领域和家庭领域中获得的社会支持进行考察,编制适合于中国文化背景下的工作-家庭支持问卷。

在社会支持的相关研究领域,关于社会支持对后果变量的影响或作用机制方面存在着两种不同的观点或假设模型,即主效应模型和调节效用模型(林初锐,李永鑫,胡瑜,2004)。因此,从理论上讲,

工作-家庭支持作为社会支持的一种具体形式,其对于各种后果变量的影响作用自然也可以采用主效应模型和调节效应模型两种策略来加以考察,而实际上,学者们主要是从主效应模型的角度出发来研究工作-家庭支持的。例如, Grover 和 Crooker (1995)的研究认为,如果给员工提供一些工作-家庭支持,不论其从中受益程度如何,都会更信赖于组织。Baker 和 Susan(1996)发现来自上级或者同事的支持可以减少员工对工作的消极情感并且有助于减少员工的压抑情绪。Glass 和 Estes(1997)的研究也报告了工作领域支持与社会消极情绪呈显著负相关关系。Jahn, Thompson 和 Kopelman(2003)的研究表明,上级支持与缺勤和倦怠有着很大的关系,它能降低缺勤和倦怠水平。即当员工得到上级给予的支持时,其缺勤行为及倦怠水平会随着得到支持的增加而降低。Thompson, Jahn 和 Kopelman (2004)的研究发现,工作领域中的支持在个体水平上对情感承诺、工作-家庭冲突都呈显著的负相关。Forsyth 和 Polzer-Debruyne(2007)的研究发现,从工作中感受到的公平、上级支持及组织的奖励等这些从工作领域中得到的支持可以提高工作满意度,增强员工的组织承诺、组织表现并且可以减少员工的离职行为。也有学者报告了家庭领域支持的主效应作用,如 Karatepe 和 Kilic(2007)发现,来自配偶的支持与一些工作相关结果呈显著正相关,包括职业成功,良好的身体状况,工作满意度等,即家庭支持越高,员工的工作满意度越好,员工的身体状况越好。考虑到已有研究对工作-家庭支持的主效应模型进行了初步的检验,本研究的第二个目的在于考察工作-家庭支持在工作-家庭冲突和离职意向关系中的调节作用。

在研究调节效应时,通常的做法是简单地将潜变量当作显变量来处理,例如将测量变量 T 的 3 个题目指标的平均分作为 T 的观测值。其实,这种做法是不妥的,甚至有可能导致错误的研究结论。

为了解决这个问题, Kenny 和 Judd(1984)提出可以使用带有乘积项的结构方程技术来分析潜变量交互效应。该方法又可以具体分为约束方法、部分约束方法和无约束方法,它们各有优缺点:约束方法分析过程比较麻烦、容易出错且稳健性欠佳;部分约束方法比起约束方法来说,更简单且稳健性好,但是分析过程相当麻烦;无约束模型比起前两种方法,分析过程相对简单、不易出错且稳健性好。因此,本研究采用无约束模型来考察工作-家庭支持在工作-家庭冲突与离职意向之间的调节作用。

2 研究一 工作-家庭支持问卷的编制

问卷的编制经过了深度访谈、开放式问卷调查、预测、正式施测等阶段。

2.1 深度访谈和开放式问卷调查

对某图书城的 27 名员工进行了深度访谈,访谈内容主要包括:您的工作生活与家庭生活有冲突吗?当您面临这种冲突时,您想得到哪些支持?要求被访谈者列举出具体的想得到的支持类型。

依据访谈结果编制开放式调查问卷,问卷题目如下:“当您工作与家庭有冲突时,您想得到什么样的支持?您想从领导那里得到什么支持?您想从同事那里得到什么支持?您想从组织那里得到什么支持?您想从家庭中得到什么支持?您想从配偶那里得到什么支持?”随机抽取 120 名员工进行开放式问卷调查,其中男性 57 名、女性 63 名,年龄 20~55 岁,已婚者 78 名、未婚者 42 名。回收问卷 117 份,问卷回收率为 97.50%。其中,有效问卷 113 份,有效率为 96.60%。问卷调查结果见表 1。

对访谈和开放式问卷调查得到的条目进行归类、汇总,得到各类条目的频次,并对其重要性进行排序,在此基础上参考文献分析的结果,编制问卷的初稿。由心理学专业教师及 16 名心理学专业研究生对初稿进行了审阅和修改,针对语言表达中有歧义、重复、表达不明确等问题的地方提出意见。

表 1 开放式问卷调查结果及频次

类别	涵义	举例	频次
组织支持	组织提供的人文环境、工作条例、福利待遇等	单位在附近建托儿所、敬老院;提供良好的福利待遇;组织一些有益于身心健康的活动等	98
领导支持	领导给予精神上的支持和鼓励、有自由的工作空间、灵活的掌握工作时间等	当工作上出现错误时,不一味的批评;家里有事情需要时,领导给以理解等	127
情感支持	家人给予精神支持、鼓励、谈心、交流	工作很劳累,家人给予理解、安慰、鼓励等	116
工具性支持	家人在生活中给予的支持,如多承担家务、对本人工作有兴趣等	家人给自己一些自由时间,工作忙时能承担家中的家务	103

最终,形成由 38 个项目组成的初测问卷。问卷项目如“当我因家庭和个人的事情影响到工作时,领导会理解我”、“对于我工作上的事情,家人经常提供不同的意见和看法”、“组织能给我们提供良好的福利待遇”等。

2.2 预测

2.2.1 被试 采用初测问卷进行预测。选取国有企业、私有企业、合资企业共 9 家,发放问卷 280 份,回收有效问卷 268 份,回收率 91.70%。其中男性 146 人(54.47%),女性 122 人(45.53%);本科 98 人(36.57%),硕士及以上 29 人(10.82%);年龄在 20 岁以下的 49 人(18.28%),20~50 岁的 158 人(58.96%),51 岁以上的 61 人(22.77%);已婚 154 人(57.46%),未婚 108 人(40.30%),离异 6 人(2.20%);有一个子女的 140 人(52.24%),一个子女以上的 10 人(3.70%),

没有子女的 118 人(44.02%)。

2.2.2 结果 (1) 项目分析 对回收的问卷进行项目分析,采用 P 值法对问卷条目进行区分度分析。统计结果表明,工作领域中 5 个项目及家庭领域中 2 个项目共 7 个项目区分度不高,因此,予以删除。项目分析后共剩余 31 个项目,其中包括工作领域支持的 21 个项目,家庭领域支持的 10 个项目。对这些项目进行探索性因素分析。

(2) 探索性因素分析 首先对 268 名被试的样本数据进行 Barrlett 球形检验,并计算 KMO 值,结果表明,因素显著性小于 0.01,矩阵的 KMO 值为 0.86,说明取样适当,适合于因素分析。采用主成分分析法和正交旋转法,产生特征根大于 1 的因素 7 个,累计解释率为 61.13%。结合碎石图,本研究确定提取 4 个因素,累计解释率为 55.09%。因素分

表 2 工作-家庭支持问卷项目在各因素中的载荷($N=268$)

项目	组织支持	领导支持	情感支持	工具性支持	共同度
V37、组织对于我们的工作成绩总是能给予认可	0.76	0.10	-0.05	0.08	0.60
V36、组织是根据工作难易程度来评判工作的业绩	0.74	-0.05	0.01	0.06	0.55
V33、组织能给我们以灵活的时间以便应对工作和家庭的事务	0.73	0.36	0.06	<0.01	0.67
V35、当我工作遇到压力和阻力时,单位总给予鼓励和帮助	0.72	0.36	-0.07	0.10	0.66
V32、单位能提供良好的用人环境,并能关心我们,经常与我们谈话	0.71	0.20	0.03	<0.01	0.67
V34、单位能满足我们的物质文化需要,并能创造优美舒适的工作环境	0.71	0.25	>-0.01	0.19	0.66
V27、当因家庭问题而导致工作上的失误时,组织会视情况给予理解	0.69	0.16	-0.02	0.05	0.51
V30、与领导谈及我的家庭生活时,我觉得很舒服	0.67	0.37	0.09	0.04	0.60
V29、单位能为我们提供良好的福利待遇	0.66	0.25	0.04	0.03	0.49
V28、在我们附近建有托儿所等	0.59	0.35	0.01	0.10	0.57
V31、单位和组织为我们提供关于照顾老人、教育孩子的信息	0.57	0.22	0.17	0.05	0.53
V6、当我因家庭或个人的事情影响到工作时,领导会理解我	0.26	0.75	0.15	0.02	0.65
V1、领导平时很关心我	0.17	0.72	0.03	0.03	0.55
V4、我的工作成绩总是能得到领导的肯定和表扬	0.25	0.71	0.04	0.06	0.58
V3、当家里有事需要我时,领导可让我早点回家	0.37	0.70	-0.05	-0.04	0.63
V10、当我家里遇到困难时,单位会给予帮助	0.13	0.64	0.15	-0.05	0.45
V5、当我工作上出现问题时,领导会视情况而定,并不是一味的批评	0.15	0.61	-0.10	0.22	0.54
V11、领导会在适当的时候给我们假期,让我们与家人团聚一下	0.36	0.59	0.10	-0.01	0.65
V7、领导会关注工作上的要求对我个人和家庭的影响	0.39	0.59	-0.15	0.13	0.53
V8、单位会经常组织一些有益于员工身心健康的活动,如晚会、运动会等	0.39	0.49	0.08	0.04	0.41
V18、对我工作上的问题,家人经常提供不同的意见和看法	0.13	0.10	0.78	0.21	0.67
V16、当工作有烦恼时,家人总是能理解我的心情	-0.01	0.06	0.76	0.28	0.66
V17、当工作上出现困难时,家人总是和我一起分担	0.03	0.03	0.75	0.35	0.69
V15、当我工作很劳累时,家人总是鼓励我	0.12	0.26	0.64	-0.02	0.49
V19、当工作上遇到问题时,我总是会给家人说	0.06	-0.03	0.56	0.16	0.35
V24、工作上出现问题时,家人总是安慰我	0.06	0.02	0.49	0.36	0.60
V21、工作之余,家人总能给一些个人的空间	0.05	0.09	0.09	0.76	0.61
V22、当我某段时间工作很忙时,家人总是多做些家务活	0.11	0.07	0.14	0.62	0.52
V23、我与家人谈及有关工作上的事情时很舒服	-0.02	0.04	0.21	0.61	0.63
V20、家人对我所做的工作比较感兴趣	0.03	0.14	0.31	0.48	0.69

析中删除题目的原则为: 去掉后可以导致公共因素明显减少的题目; 负荷小于 0.40 的题目; 虽对同一公因子影响显著, 但明显与其它项目不属于同一类的个别项目; 同时在两个及其以上因素上有较高负荷的项目。因素分析过程中, 项目“组织能为我们提供一些直接的经济帮助”的因素负荷为 0.38, 因此, 予以删除。通过因素分析, 最后形成了共计 30 个项目、4 个因素的正式问卷。结合各项目所表达的含义, 把各因素分别命名为: “组织支持”、“领导支持”、“情感支持”和“工具性支持”。结果见表 2。

2.3 正式施测

2.3.1 被试 把探索性因素分析后保留的 30 个项

目形成的问卷作为正式问卷, 在九个城市的多家企业进行施测。共发放问卷 400 份, 回收问卷 362 份, 回收率 90.50%, 其中有效问卷为 344 份, 有效率 95.00%。被试分布情况为国营企业 126 人 (36.63%), 私有企业 148 人(43.02%), 合资和外资企业 70 人(20.34%); 男性 135 人(39.24%), 女性 209 人(60.76%); 年龄在 20 岁以下的 49 人 (14.24%), 20~50 岁的 198 人(57.56%), 51 岁以上的 67 人(19.48%); 高中及以下 59 人(17.15%), 专科 106 人(30.81%), 本科 147 人(42.73%), 硕士及以上共 32 人(9.30%); 有子女的为 256 人(74.42%), 没有子女的为 88 人(25.58%)。

表 3 修正前后模型拟合指数比较

模型	χ^2/df	GFI	RFI	CFI	NFI	IFI	RMR	RMSEA	NNFI
原模型	3.97	0.86	0.90	0.93	0.91	0.93	0.07	0.09	0.92
终模型	3.47	0.89	0.92	0.95	0.93	0.93	0.06	0.07	0.94

表 4 最终模型参数估计值、标准误及 t 值

项目	P	SE	t	P	SE	t	P	SE	t	P	SE	t
V1	0.73	0.05	15.24									
V2	0.68	0.05	13.72									
V3	0.44	0.05	8.25									
V4	0.79	0.05	16.89									
V5	0.69	0.05	14.16									
V6	0.72	0.05	14.75									
V7	0.79	0.05	17.08									
V8	0.61	0.05	12.06									
V9	0.68	0.05	13.72									
V10	0.71	0.05	14.61									
V11				0.70	0.05	14.47						
V12				0.81	0.05	17.76						
V13				0.74	0.05	15.54						
V14				0.66	0.05	13.30						
V15				0.76	0.05	16.12						
V16				0.62	0.05	12.30						
V17				0.69	0.05	14.15						
V18				0.73	0.05	15.23						
V19				0.69	0.05	14.18						
V20				0.67	0.05	13.65						
V21							0.69	0.05	14.05			
V22							0.61	0.05	12.06			
V23							0.80	0.05	17.36			
V24							0.77	0.05	16.36			
V25							0.72	0.05	14.94			
V26							0.78	0.05	16.59			
V27										0.72	0.05	14.85
V28										0.76	0.05	15.92
V29										0.66	0.05	13.25
V30										0.72	0.05	14.79

2.3.2 验证性因素分析 对回收问卷采用 LISREL 8.7 软件包进行验证性因素分析。采用固定方差法对 66 个参数进行估计, 其中包括 30 个负荷, 6 个因子之间的相关系数和 30 个误差方差。20 次迭代后的结果表明, 因子负荷与相关因子的相关系数均达到了显著水平($p < 0.05$)。验证性因素分析得到的结果表明: (1) 各项目在各因子上的 t 值都是显著的($p < 0.05$), 并且标准误都在 0.05 左右; (2) 项目“当与领导谈话时, 我觉得很舒服”在因子 2 中的修正指数为 73.41, 表明该项目可能归属于因子 2; (3) 各因子的相关都较高, 在 0.40~0.58 之间; (4) 拟合指数说明模型拟合基本上达到了要求, 其中 NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI 均达到 0.90 以上, RMSEA 为 0.09, $\chi^2/df=3.97$ 。

2.3.3 模型修订 对模型进行检查后发现, 因素 1 中的第 8 个项目“当与领导谈话时, 我觉得很舒服”所述的是一种从情感上的聆听, 从属于因子 2 的领导支持更合适。因此, 本研究决定对模型进行调整, 把项目 8 归属于因子 2, 重新建构模型。这样, 因素 1 为 10 个项目, 因素 2 为 10 个项目, 因素 3 为 6 个项目, 因素 4 为 4 个项目。写入 LISREL 程序后的运行结果表明, 与修订前模型相比, 各拟合指数都得到了良好的改善。因此, 将修改后的模型确定为最终模型。结果见表 3、表 4。

2.4 信度

采用内部一致性系数来考察问卷的信度。总问卷的信度为 0.82, 组织支持的信度为 0.75, 领导支持的信度为 0.78, 情感支持的信度为 0.79, 工具性支持的信度为 0.70。

2.5 效度

2.5.1 内容效度 本研究的问卷项目是以深度访谈、开放式问卷调查以及文献分析为基础, 并请心理学专业有多年教学经验的老师和十几名同专业的硕士研究生分析, 判断并多次修改的基础上产生的, 并请一些非专业的员工进行阅读, 保证了问卷的可理解性。经过初测和大样本的预测, 对问卷的项目进行了多次修改。因此, 本问卷具有较高的内容效度。

2.5.2 结构效度 利用因素之间的相关以及因素与总分之间的相关来考察各因素之间的结构效度。根据相关分析原理, 各个因素应该与量表总分有较高度度的相关, 这样体现出量表的整体同质性; 各个因素之间的相关应该适中, 相关过高说明因素之间有重复, 相关过低说明同质性太低。从表 5 可以看出, 四个因素之间相关在 0.37~0.56 之间, 因素与总分之间的相关在 0.57~0.85 之间, 因素与总分之间的相关要高于因素之间的相关。因此, 本研究编制的量表具有较好的结构效度。

表 5 工作-家庭支持量表因素之间及与总分的相关

因素	组织支持	领导支持	情感支持	工具性支持	总分
组织支持	(0.75)				
领导支持	0.52**	(0.78)			
情感支持	0.46**	0.56**	(0.79)		
工具性支持	0.37**	0.54**	0.47**	(0.70)	
总分	0.82**	0.85**	0.57**	0.70**	(0.82)

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。下同。

3 研究二 工作-家庭支持的调节作用

3.1 被试

本研究采取随机取样的方式, 共发放问卷 450 份, 回收问卷 407 份, 回收率为 90.40%, 其中有效问卷 390 份, 有效率为 95.80%。其中, 国有企业 165 人(42.30%), 私有企业 180 人(46.10%), 合资企业 65 人(16.60%); 男性 162 人(41.50%), 女性 228 人(58.40%); 高中以及以下 98 人(25.10%), 专科 126 人(32.30%), 本科及以上 165 人(42.60%); 20~30 岁

168 人(43.07%), 30~40 岁 127 人(32.70%), 40~50 岁 60 人(15.40%)未婚者 161 人(41.20%), 已婚者 217 人(55.60%), 离异者 12 人(3.08%); 无子女者 181 人(46.40%), 1 个子女者 185 人(47.40%), 一个子女以上者 24 人(6.20%); 日工作 8 小时者 171 人(43.80%), 工作 9~10 小时者 145 人(37.20%), 工作 10 个小时以上者 74 人(19.04%)。

3.2 测量工具

工作-家庭支持问卷。采用研究一编制的工作-家庭支持问卷。问卷分为 4 个维度, 共 30 个项目,

内部一致性系数为 0.82, 四个维度的内部一致性系数分别为 0.75、0.78、0.79 和 0.70。

工作-家庭冲突问卷。采用 Netemeyer 和 Boles (1996)编写的工作-家庭冲突问卷。该问卷包括工作→家庭冲突和家庭→工作冲突两个分问卷。每一个分问卷包括五个项目。采用李克特 5 点计分,“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”。该问卷的内部一致性系数为 0.8。对本研究的工作-家庭冲突数据进行验证性因素分析,结果表明 $\chi^2/df=3.60$ 、GFI=0.95、CFI=0.92、NFI=0.91、IFI=0.92、RMSEA=0.08,说明工作-家庭冲突量表的结构效度良好。

离职意向问卷。采用 Cohen(1998)编写的三个项目的问卷。在 Cohen(1998)的研究中,该问卷的内部一致性系数为 0.82。在本研究中,该问卷的内

部一致性系数为 0.83。各项目在因素上的负荷均在 0.76 以上, $\chi^2/df=2.95$ 、GFI=0.91、CFI=0.90、NFI=0.90、IFI=0.90、RMSEA=0.06,说明该问卷的信效度指标很好。

3.3 数据的统计方法

本研究采用 SPSS 13.0 和 LISREL 8.7 对数据进行统计分析,具体地,采用 SPSS 13.0 进行描述统计和相关分析,采用 LISREL 8.7 通过结构方程模型技术考察工作-家庭支持在工作-家庭冲突与离职意向之间的调节作用。

3.4 结果

3.4.1 工作-家庭支持、工作-家庭冲突与离职意向的关系 工作-家庭支持与工作-家庭冲突、离职意向的描述统计结果及其相关矩阵见表 6。

表 6 工作-家庭支持、工作-家庭冲突与离职意向的描述统计结果及相关矩阵

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.组织支持	3.02	0.91	1.00						
2.领导支持	2.81	0.94	0.52**	1.00					
3.情感支持	3.70	0.83	0.46**	0.56**	1.00				
4.工具性支持	3.76	0.88	0.37**	0.54**	0.47**	1.00			
5.工作→家庭冲突	2.81	1.12	-0.07	0.05	-0.06	-0.01	1.00		
6.家庭→工作冲突	2.15	0.97	-0.02	0.17**	-0.09	-0.05	0.52**	1.00	
7.离职意向	2.61	1.15	-0.22**	-0.19**	-0.05	-0.22**	0.28**	0.30**	1.00

从表 6 可知,工作-家庭支持各维度除领导支持外,其余三种支持与工作→家庭冲突和家庭→工作冲突相关都不显著;领导支持与家庭→工作冲突的相关显著($r=0.17$, $p<0.01$)。同时,除情感维度外,工作-家庭支持的各维度与离职意向都呈显著负相关,表明当员工接受到工作-家庭支持时,员工的工作与家庭相互引起的冲突不会减少,但随着工作-家庭支持的增多,员工的离职意向会降低。并且,工作→家庭冲突与家庭→工作冲突呈显著正相关($r=0.52$, $p<0.01$),表明虽然它们分别为工作-家庭冲突的两种形式,但是二者之间有着高度的相关,即工作对家庭造成的冲突增加时,家庭对工作造成的冲突也会随之增加。另外,工作-家庭冲突的两种形式与离职意向都呈显著正相关($r=0.28$, $p<0.01$; $r=0.30$, $p<0.01$),但是与西方学者的研究结果不同的是,家庭→工作冲突与离职意向的关系要强于工作→家庭冲突与离职意向的关系,即由家庭对工作造成的冲突对离职意向的影响要大于工作对家庭所引起的冲突对离职意向的影响。

3.4.2 工作-家庭支持的调节作用分析 首先对输入的数据进行检查。考虑到对缺失值的处理是整理数据的重要环节,也是保证后续程序以及结果正确性的必要条件,本研究采用通过多元计算来填充缺失值的方法来处理缺失数据,具体的步骤为: (1) 对所有的数据进行中心化(即均值为 0),用中心化后的数据来参与计算; (2) 分题目小组。在本研究中,工作-家庭冲突共有 10 个题目,而工作-家庭支持有 30 个题目,因此,在对它们进行乘积配对以前,以每三个指标的平均数作为题目小组的指标,把工作-家庭支持的 30 个题目划分为 10 个题目小组,这样做的目的在于尽量使每一个项目都参与计算; (3) 乘积配对。对两个量表的项目按照负荷的高低进行排序,把 10 个工作-家庭冲突项目与分组过的 10 个工作-家庭支持项目小组进行乘积配对,共产生 10 个乘积项目,这 10 个乘积项目作为交互项的指标来参与计算,即 a1b1、a2b2、a3b3、a4b4、a5b5、a6b6、a7b7、a8b8、a9b9、a10b10。在乘积配对过程中,遵循以下原则: (1) 每一个指标都在乘积中

出现一次; (2) 任一指标都不重复用于乘积中; (3) 大负荷配大负荷, 小负荷配小负荷。配对乘积后的数据形成新的数据库, 运用 LISREL 创建系统文件, 采用固定负荷法, 考察交互效应作用的有无和大小, 共迭代 17 次后模型收敛。具体结果如表 7 所示。

从整体上来看, 这 30 个分析中, t 值都是显著的, 误差方差则愈小愈好, 从表中可以看出标准误都在 0.08 以下。通过表 7 我们还可以看出, 工作-家庭冲突的 10 个项目和工作-家庭支持的 10 个项目小组及配对后的 10 个交互乘积项被估计出的参数之间的相关都是显著的, 且标准误合理。

从表 8 可以看出, 工作-家庭支持对工作-家庭冲突和离职意向之间的调节作用是极其显著的。有学者认为, 调节效应与交互效应从统计分析的角度来说是一样的。然而, 调节效应和交互效应这两个概念不完全一样。在交互效应分析中, 两个自变量的地位可以是对称的, 其中任何一个都可以解释为调节变量; 也可以是不对称的, 只要其中有一个起到了调节作用, 交互效应就存在(温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特, 2004; Marsh, Wen, & Hau, 2004)。在交互效应中, 自变量与调节变量的地位是对称的, 即每一个变量都有一个对应的变量来作为其调节变量, 即为调节效应。但是调节效应中, 哪个是自变量, 哪个是调节变量, 是很明确的, 在一个确定的

模型中不可以互换。在本研究中, 工作-家庭冲突为自变量, 工作-家庭支持为调节变量。结果表明, 工作-家庭冲突对离职意向的主效应($\gamma=0.35, t=7.87$)和工作-家庭支持对离职意向的主效应($\gamma=-0.34, t=-4.40$)都极其显著。同时, 工作-家庭支持的调节作用也是极其显著的($\gamma=0.15, t=3.25$)。显著的主效应表明工作-家庭冲突越高, 离职意向越高; 工作-家庭支持越高, 离职意向越低。显著的交互作用说明工作-家庭冲突与工作-家庭支持的乘积越大, 离职意向越小, 即高的工作-家庭支持能减少工作-家庭冲突与离职意向的负性联系, 离职意向会随着工作-家庭支持的增加而降低, 工作-家庭支持使工作-家庭冲突与离职意向的关系减弱。在本研究中, χ^2/df 为 6.22, GFI、RFI、CFI、NFI 都大于 0.90, RMSEA 小于 0.08, 表明整个模型拟合水平良好(χ^2/df 大于 5 是因为本研究采用的是无约束结构方程模型, 模型拟合中需要估计的参数多达 66 个, 对样本的容量要求较高, 而本研究的样本容量有限的缘故。考虑到 GFI、RFI、CFI、NFI 和 RMSEA 等拟合指标都达到要求, 本研究认为如图 1 所示的模型是可以接受的)。

4 讨论

4.1 关于本研究的思路与理论贡献

工作-家庭关系的探索是现代人力资源管理研

表 7 调节效应运算各参数估计值

参数估计值				参数估计值				参数估计值			
	P	SE	t		P	SE	t		P	SE	t
A1	1.00	—	—	B1	1.00	—	—	A1B1	1.00	—	—
A2	1.19	0.08	15.57	B2	1.08	0.08	13.48	A2B2	1.21	0.03	9.59
A3	1.18	0.08	15.71	B3	1.14	0.08	14.07	A3B3	1.23	0.05	10.04
A4	1.11	0.08	14.72	B4	1.23	0.07	15.59	A4B4	1.19	0.12	9.39
A5	0.10	0.07	12.44	B5	1.14	0.07	16.38	A5B5	1.10	0.07	9.25
A6	1.11	0.07	14.01	B6	1.24	0.06	14.79	A6B6	1.15	0.02	9.38
A7	0.54	0.07	8.25	B7	0.82	0.08	10.27	A7B7	0.47	0.07	5.45
A8	0.52	0.07	7.84	B8	0.18	0.06	5.20	A8B8	0.15	0.08	1.98
A9	0.52	0.07	7.77	B9	0.22	0.07	3.16	A9B9	0.21	0.07	2.95
A10	0.57	0.07	8.40	B10	0.29	0.06	4.41	A10B10	0.62	0.08	2.20
D1	1.00	—	—	D2	1.10	0.07	14.75	D3	1.10	0.08	14.30

表 8 各路径效应的 γ 系数

	主效应 1 (ksi1)	主效应 2 (ksi2)	交互效应(ksi1*ksi2)
γ	0.35	-0.34	0.15
SE	0.04	0.06	0.07
t	7.87**	-4.40**	3.25**

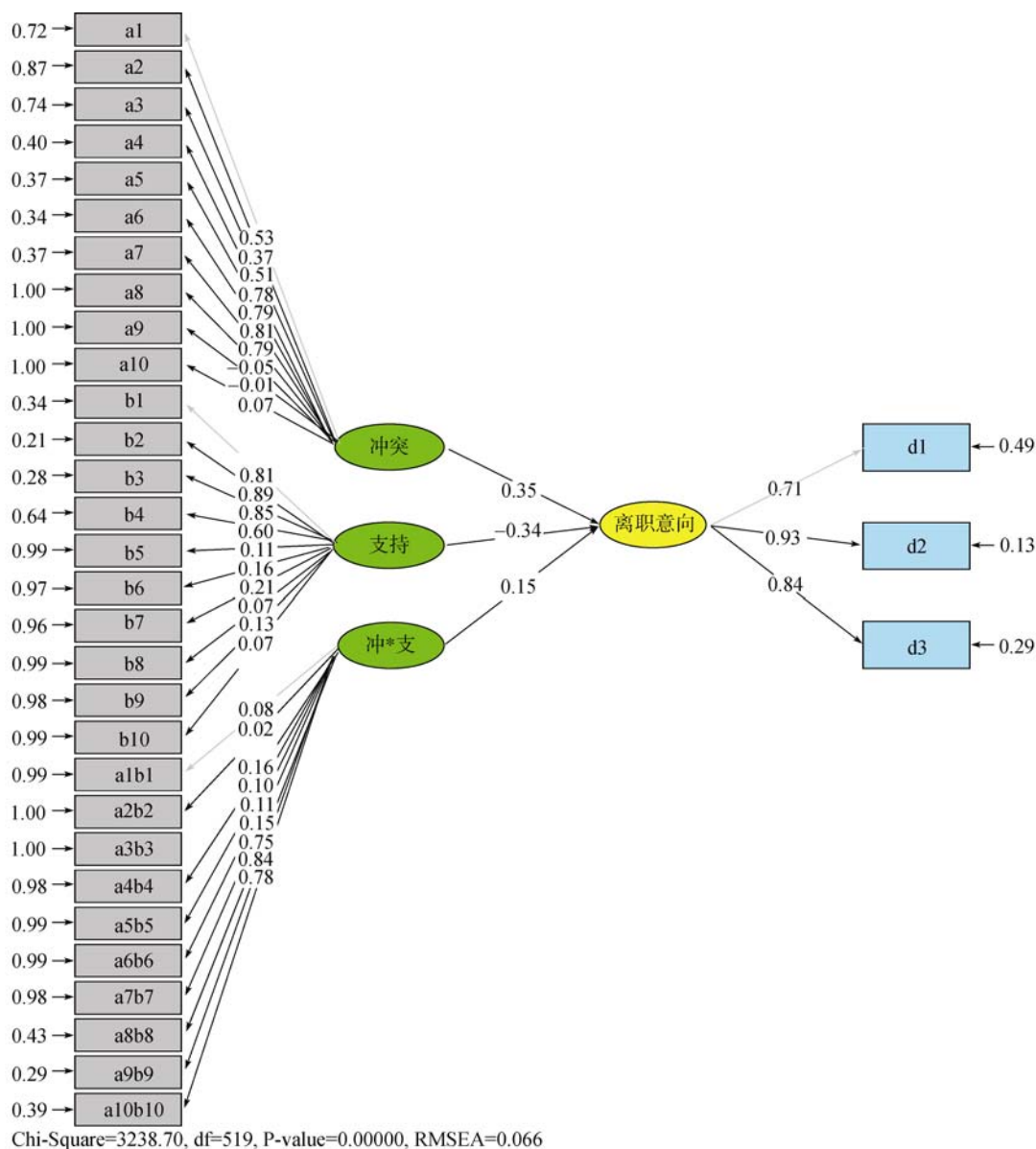


图 1 工作-家庭支持在工作-家庭冲突与离职意向间的调节作用模型

注: 图中“冲突”为“工作-家庭冲突”、“支持”为“工作-家庭支持”、“冲突*支”为“工作-家庭冲突×工作-家庭支持”的缩写。

究的重要主题之一。从工作-家庭冲突到工作-家庭平衡,再到工作-家庭促进,工作-家庭关系的研究经历了从消极到积极的历史嬗变过程(赵娜,李永鑫,2008)。本研究基于对工作-家庭关系研究脉络的把握,针对工作-家庭促进的一种具体形式,即工作-家庭支持开展研究。

虽然关于工作场所中的社会支持或家庭中的社会支持已经开展了不少研究,但工作-家庭支持这一概念的提出时间却并不长。并且,不少学者认为工作-家庭支持“是一个工作对家庭的单向支持过程”(Haar, 2004)。本研究受到工作-家庭冲突理论的启发,借鉴工作-家庭冲突具体化为“工作→家庭冲

突”、“家庭→工作冲突”两种形式的观点,认为工作-家庭支持既包括从工作领域获得的指向家庭领域的支持,也包括从家庭领域获得的指向工作领域的支持,即认为工作-家庭支持是一个双向的概念。本研究一的实证研究结果也表明,企业员工所感知的工作-家庭支持包括四个维度,即组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持。从具体内涵上来看,组织支持和领导支持主要指来自于工作领域的支持,情感支持和工具性支持则主要指来自于家庭领域的支持。这一结果初步支持了本研究关于“工作-家庭支持是一个双向的概念”的基本观点。

在研究一的基础上,本研究又对工作-家庭支

持的调节作用进行了考察。在具体统计分析时,本研究没有采用常用的“将潜变量当作显变量来处理”的回归分析策略,而是采用了无约束结构方程模型技术。相比以往的利用回归分析进行调节作用检验的方法,无约束结构方程模型技术不仅考察了工作-家庭支持这一变量在工作-家庭冲突和离职意向之间的总体调节作用,而且考察了每一个工作-家庭支持问卷的项目在对应的工作-家庭冲突问卷项目上的调节效应的大小,结果也更为可靠。

4.2 工作-家庭问卷的编制

本研究通过深度访谈、开放式问卷调查、预测和正式施测四个步骤,编制了企业员工的工作-家庭支持问卷。探索性因素分析和验证性因素分析结果表明,工作-家庭支持量表由四个因素组成,即组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持。员工得到的组织支持主要是单位提供的一些政策性支持,因此单位在制定自己的规章制度时,要从员工的角度多加考虑,如考虑到单位员工家有老弱病残需要照顾,组织可以在附近为员工提供一些支持,如建立敬老院、幼儿园等。领导支持主要是指单位提供的一些非政策性的支持,单位领导给予员工精神上的支持等。如员工迟到了,领导并不是一味的批评,而是先了解原因,针对原因采取帮助性的措施。员工得到的情感支持和工具性支持主要是指来自于家庭领域的两种支持。当员工工作上出现困难时,家人尤其是配偶给予员工精神上的鼓励和安慰,对员工的困难表示理解,而不是一味的抱怨,否则只会增加员工的压力,使员工在工作上的表现受到影响,进一步使员工产生离职的意向。同时,家庭成员还应该给员工提供一些生活上的支持,如员工工作较忙时,帮助员工做一些家务活,减少其在家中的负担,让员工更加安心的在单位做好本职工作。

本研究结果表明,自编的工作-家庭支持问卷及其各维度的内部一致性系数均在 0.70 以上,达到了心理测量学的要求。研究中的访谈、开放式问卷调查、文献分析工作以及心理学专业教师和研究生对于问卷项目的审定则保证了所编制问卷的内容效度。验证性因素分析本身就为所编制问卷的结构效度提供了良好的证据。与此同时,统计分析表明,所编制问卷各因素与总分之间的相关要高于因素之间的相关,也为该问卷的结构效度提供了支持。最后,本研究在研究二中,报告了工作-家庭支持和工作-家庭冲突的相关情况。从表 6 中可知,工作-家庭支持的四个维度与工作-家庭冲突的两个维度

的 8 个相关系数中,除领导支持与家庭→工作冲突的相关达到显著性水平外,其它维度之间的相关均不显著,这也在一定程度上表明本研究所编制的工作-家庭支持问卷具有良好的区分效度。总之,本研究所编制的工作-家庭支持问卷具有良好的心理测量学指标,可以用于以后的研究。

4.3 工作-家庭支持调节作用的考察

本研究采用无约束结构方程模型技术对工作-家庭支持在工作-家庭冲突与离职意向之间的调节作用进行了考察,发现工作-家庭支持在工作-家庭冲突与离职意向之间的调节作用是极其显著的($\gamma = 0.15$, $t=3.25$),说明随着工作-家庭支持的增多,工作-家庭冲突与离职意向之间的关系会减弱,工作-家庭冲突对离职意向的负面影响会减小。这与 Haar(2004)以爱尔兰被试为样本的研究得出的结果是截然不同的。该项研究表明,工作-家庭支持在工作-家庭冲突与离职意向之间的调节作用不显著,不会因为接受到良好的工作-家庭支持而使离职意向减少。因此单位所提供的一些家庭友好政策等对员工的离职意向没有影响,即使员工接受了组织或家庭的支持,对其离职意向的影响并不大。在该项研究中,工作-家庭支持所起到的作用仅为 0.04。本研究得到相反的结果可能与我国的文化背景有关。我国员工深受中国古代儒家思想的影响,“知恩必报”、“滴水之恩,当涌泉相报”等观念已经内化为中国人的性格特征的一部分。当工作和家庭发生冲突时,即便员工想离开工作岗位,如果其接受了组织、上级、家庭的支持,也会因为这些支持而留下。进一步而言,即使员工并没有接受组织提供的社会支持,其对于组织的忠诚度也会因此而提高。这对于组织来说是一个重要的启示。如果组织要降低离职率、削减新的招聘成本、提高工作效率等,就必须考虑从感情上、物质上、企业文化等各方面为员工提供尽可能多的支持,如领导可以经常找员工聊天、谈心,组织为员工提供宽松和谐的环境,修建养老院、幼儿园等减少员工的困难,针对家庭有困难的员工给予帮助等。

5 结论

本研究的结果表明: (1)在中国这一特殊的文化背景下,工作-家庭支持主要包括四个维度,即组织支持、领导支持、情感支持和工具性支持; (2)工作-家庭支持和工作-家庭冲突对离职意向的主效应显著; (3)工作-家庭支持能有效的调节工作-家庭冲

突与离职意向的关系。

参 考 文 献

- Albena, Z. S., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 1-16.
- Aryee, S., & Srinivas, E. S. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Baker, E. B., & Susan, S. (1999). Role of control and support in occupational stress: an integrated model. *Social Science and Medicine*, 43, 1145-1159.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: a daily study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 155-169.
- Byron, K. A. (2005). Meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cohen, A. (1998). An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurse. *Journal of Management*, 4(12), 1-17.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 127-197.
- Forsyth, S., & Polzer-Debruyne, A. (2007). The organizational pay-offs for perceived work-life balance support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 113-123.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the Work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Glass, J. L., Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Greenhaus, J. H. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management Review*, 10, 6-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents. *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- Gutek, B. A., Searle, S., Kelpa, L. (1991). Rational versus Gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand and Journal Psychology*, 33(1), 35-39.
- Jahn, W. E., Thompson, C. A., & Kopelman, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): because purported practices may not reflect reality. *Community, Work and Family*, 6(2), 123-140.
- Karatepe, M. O., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238-252.
- Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological Bulletin*, 9, 201-210.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Lin, C. R., Li, Y. X., & Hu, Y. (2004). A research on the moderation effects of social support. *Psychological Science*, 27(5), 1116-1119.
- [林初锐, 李永鑫, 胡瑜. (2004). 社会支持的调节作用研究, *心理科学*, 27, 1116-1119.]
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of marriage and the family*, 58(2), 417-432.
- Marsh, H. W., Wen, Z., & Hau, K. T. (2004). Structural equation models of latent interactions: evaluation of alternative estimation strategies and indicator construction. *Psychological Methods*, 9(3), 275-300.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: the impact of friend-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Thompson, C. A., Jahn, E., & Kopelman, R. E. (2004). Perceived organizational family support: a longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16, 545-565.
- Thomsa, L. T., Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285.
- Wen, Z. L., Hou, J. T., & Marsh, H. W. (2004). Appropriate standardized estimates for moderation effects in structural equation models. *Acta Psychologica Sinica*, 40, 729-736.
- [温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特. (2004). 结构方程模型中调节效应的标准化估计. *心理学报*, 40, 729-736.]
- Zhao, N., & Li, Y. X. (2008). Conflict, balance and facilitation: the development of work-family relation research. *Psychological Science*, 31, 1468-1470.
- [赵娜, 李永鑫. (2008). 冲突、平衡与促进: 工作家庭关系研究的历史考察. *心理科学*, 31, 1468-1470.]

Structure and Measurement of Work-Family Support and Its Moderation Effect

LI Yong-Xin¹ ZHAO Na²

(¹*Institute of Psychology & Behavior, Henan University, Kaifeng 475001, China*)

(²*Institute of Psychology, Chinese Academy of Science, Beijing 100101, China*)

Abstract

Research of work-family relationship has gone through a process of three phases: from work-family conflict to work-family balance and then to work-family facilitation. Most of the researchers considered that work-family conflict could be distinguished as work→family conflict and family→work conflict. Likewise, work-family facilitation could also be distinguished as work→family facilitation and family→work facilitation. Although work-family support was one form of work-family facilitation, it is not clear whether the same scheme is applicable to work-family support. Therefore, the present study proposed that there was a similar situation for work-family support, that is, work-family support could be distinguished as work→family support and family→work support. To verify this proposition, the present study firstly focused on developing a scale of work-family support based on the view of work→family support and family→work support. Then, we used this scale to explore the moderation effect of work-family support in the relationship between work-family conflict and turnover intention.

To develop the Work-family Support Scale, we conducted both quantitative survey assessment and in-depth individual interview. EFA and CFA were conducted to examine the factorial structure of the scale. Results showed that Cronbach's alpha coefficient for the entire scale was 0.82. The scale consisted of four factors: organizational support, leadership support, emotion support and instrumental support. The Cronbach's alpha coefficients for the four factors were 0.75, 0.78, 0.79, and 0.70, respectively. The scale showed adequate psychometric properties in terms of both reliability and validity.

Unconstrained model method was used to examine the moderation effect of work-family support between work-family conflict and turnover intention. Results showed that the main effect of work-family support and work-family conflict were -0.34 and 0.35 respectively and the moderation effect was 0.15. As a moderator, work-family support weakened the positive relationship between work-family conflict and turnover intention.

The contributions of this study include: (1) enrich the theory of work-family support by dividing work-family support into the support of work→family and the support of family→work; (2) develop the Work-Family Support Scale; and (3) confirm the moderation effect of work-family support between work-family conflict and turnover intention.

Key words work-family support; work-family conflict; turnover intention