

员工 - 配偶感知工作肮脏一致性对工作家庭冲突的影响研究

潘洋僊

西南大学心理学部, 重庆

收稿日期: 2025年1月3日; 录用日期: 2025年2月5日; 发布日期: 2025年2月17日

摘要

随着经济的发展以及一系列社会问题的凸显, 国家大力提倡适龄夫妇生育二孩、三孩, 双职工家庭无疑面临着前所未有的来自工作、生活上的多重压力。在工作要求 - 资源模型和溢出 - 交叉模型的基础上, 本研究从肮脏工作者视角出发, 通过多项式回归与响应面分析, 发现员工 - 配偶感知工作肮脏“双低”匹配所经历的情绪耗竭更小, 情绪耗竭在员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与工作家庭冲突之间起中介作用。因此我们建议, 组织应加强对从事肮脏工作的员工以及其家庭成员的关注和关怀, 在制度上补偿和支持, 意识上理解和尊重, 情感上关怀和疏导。同时, 夫妻间也应加强沟通和交流, 及时疏导负面情绪, 共同对抗来自外界的污名和压力, 以缓解工作家庭冲突。

关键词

感知工作肮脏一致性, 工作 - 家庭冲突, 溢出 - 交叉, 多项式回归

A Study on the Impact of Employee-Spouse Perceived Dirty Work Consistency on Work-Family Conflict

Yangxi Pan

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Jan. 3rd, 2025; accepted: Feb. 5th, 2025; published: Feb. 17th, 2025

Abstract

With the development of the economy and the emergence of a series of social issues, the state strongly advocates that couples of childbearing age have two or three children. Dual-earner families

undoubtedly face unprecedented multiple pressures from work and life. Based on the Job Demands-Resources model and the Spillover-Crossover model, this study, from the perspective of “dirty workers,” employs polynomial regression and response surface analysis to find that employees and their spouses who perceive a “double low” match in job dirtiness experience less emotional exhaustion, and emotional exhaustion mediates the relationship between employee-spouse perceived job dirtiness consistency and work-family conflict. Therefore, we suggest that organizations should strengthen their attention and care for employees engaged in dirty work and their family members, providing compensation and support in terms of systems, understanding and respect in terms of awareness, and care and guidance in terms of emotions. At the same time, couples should also enhance communication and exchange, promptly channel negative emotions, jointly resist stigma and pressure from the outside world, and alleviate work-family conflict.

Keywords

Dirty Work Perception Congruence, Work-Family Conflict, Spillover-Crossover, Polynomial Regression

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

肮脏工作(dirty work)最早在 Hughes (1962)的研究中出现,随后,学者 Emerson 和 Pollner 将“肮脏工作”定义为“被社会认定为肮脏的工作”,认为“肮脏工作”能让人感到恶心、可耻,并且这些令人羞愧的工作任务会给从业者带来巨大的压力(Emerson & Pollner, 1976),直到 1999 年才被系统地划分为身体上、社会上、道德上三个维度(Ashforth & Kreiner, 1999),至此学界对肮脏工作的内涵的定义基本成熟。面子作为一种根植于文化的社会心理建构,自古以来的文化熏陶形成了中国特有的面子观念和心理(燕良弑等, 2007),其不仅是一个人的自尊与尊严的体现,还和个体的社会关系、人际交往等密不可分(焦孟琳, 2017),这也是中国人常为了家庭、家族集体利益而“撑面子”的重要原因。一些从事带有“肮脏”性质职业的工作者,长期以来承受着这份职业所带来的相应污名。夫妻本一体,受刻板印象的威胁,这些来自外界对“肮脏”工作及其从业者的不公正看待,使肮脏工作者的家庭成员与之共同承担着来自各方的压力。然而现有的研究大多聚焦于肮脏工作从业者对自身身份的感知,在一定程度上忽略了污名所带给其他身份感知的重要影响(Shantz & Booth, 2014)。

随着社会老龄化问题的加重,国家逐渐放开生育政策,鼓励适龄夫妇生育二孩、三孩,双职工家庭无疑面临着前所未有的来自工作、生活上的多重压力。我国国内对于工作家庭冲突的相关研究,已经逐渐从最开始的关注冲突结果转为探寻工作家庭冲突的原因,目前学界将工作-家庭冲突的前因变量大致归为来自工作、家庭、个体因素的影响(张兰霞等, 2022)。工作与家庭两者间的交互并不是单向的影响路径,大量研究已经证明,不仅工作能对家庭产生正向或负向的影响,家庭同样能对工作造成积极或消极的影响。基于工作要求-资源模型中的资源损耗路径以及溢出-交叉模型的负面效应可知,肮脏工作的工作层面上的较高要求会导致资源的流失,加剧肮脏工作从业者的心理、生理资源的损耗,进而导致这些员工健康、情绪、工作倦怠等一系列问题的出现。同时这些负面的影响也会自然而然地渗透到员工的家庭领域中,如果长期得不到疏导和调节,也许一开始很不起眼的消极认知或是消极情绪会随着时间的推移,逐渐积累进而演变成情绪耗竭,为家庭的和谐美满埋下深深的隐患。

因此,本研究在探究影响工作-家庭冲突的前因变量时,同时考虑了家庭因素和工作因素的影响,即在家庭层面,以员工与其配偶间对工作感知肮脏度的一致性为因变量,在工作层面上考虑了“肮脏工作”这类本身带有一些污名性质的特殊职业对其从业者提出的更高的工作要求,并且引入情绪耗竭这一中介变量,来探究三者间的作用机制。

2. 理论研究与假设

工作要求-资源模型的资源损耗路径显示,高的工作要求会大量消耗员工的各种资源,包括生理上和心理上的,进而导致员工出现一系列身体或心理上的问题,例如情绪耗竭、产生离职倾向等。根据前人研究我们发现,夫妻之间一方的无论是积极的还是消极的情绪体验可以传递给另外一方(Bakker et al., 2014)。同时,基于认知行为理论,认知是情绪产生和行为发生的基础(焦孟琳, 2017),因此我们认为,对于双职工家庭而言,如果员工和配偶在工作肮脏感知上的认知较为一致,那么这份认知上协调很大可能上将影响他们所经历的情绪水平也趋于一致,那么他们所感知到的情绪耗竭将会更少。已有研究发现,家庭支持作为一种重要的情景资源,对员工的认知、情绪和行为都能产生作用(Turner et al., 2017)。目前的研究对于家庭支持的界定已经逐渐细化,Pluut 等(2018)的研究已经证明,良好的配偶支持能够缓和员工在工作中产生的巨大负荷的负面影响以及消极情绪。如果员工和配偶在工作肮脏感知上的认知难以达成一致和思想上的认同、理解,夫妻双方对于工作肮脏的感知程度差异越大,双方之间的情绪水平的差异与之相应地也会更大,同时双方在认知上的不一致使他们更难以表现出互相所需要的支持行为。因此当工作结束回到家中面对另一半与自己不相匹配的情绪状态时,负面情绪较低的一方易受负面情绪较高一方的影响导致负面情绪水平的增加,而负面情绪较高的一方在难以获得配偶的理解和支持的时候将加剧情绪的消极程度,甚至发展成为典型的情绪耗竭。可见,不一致的员工与配偶的感知工作肮脏程度无疑会增加夫妻间负面的情绪体验。基于此我们提出假设 1:

H1: 员工与配偶在感知工作肮脏程度上的一致性与员工所经历的情绪耗竭呈负相关,即当二者的感知工作肮脏度越一致,员工受情绪耗竭的影响越小。

在一致性匹配的情形下,员工与配偶在工作肮脏感知层面上相对一致的认知,是他们双方能够产生积极情绪交互和行为互动的基础,在此种情形下,相较于不一致匹配,他们能够获得较多的支撑配偶行为(Lin et al., 2017)。如果员工夫妻双方的感知工作肮脏程度都较低,相比于对于感知工作肮脏程度较高的个体来说,他们的工作中需要他们消耗和付出的精力、情绪资源等相对较小,因此对于情绪耗竭的感知也是较低的。而对于感知工作肮脏程度双高的员工来说,他们可以通过家庭层面获得的生理层面、心理层面等各方面的支持所产生的积极能量,依靠夫妻双方的相互理解、鼓励和支持提高彼此的积极情绪水平,共同对抗职业污名、工作压力等所带来的负面影响,从而缓解个体所经历的情绪耗竭。基于此,我们提出假设 2:

H2: 在员工-配偶感知工作肮脏一致性情形下,相比于员工-配偶感知工作肮脏度双高一致的情况,员工-配偶感知工作肮脏度双低一致所经历的情绪耗竭更小。

在过去的研究中,许多学者都已经证明工作需求对工作-家庭冲突有显著的正向影响(Gao & Jin, 2015; Tement & Korunka, 2015),也就是说工作需求越大,员工所经历的工作-家庭冲突也越大。根据关系支持的积极发展模型,只有当个体拥有充足的资源和面对较小的压力时,才有可能为他人提供支持(Feeney & Collins, 2015)。家庭资源作为一种来自家人给予的情感或工具性质的支持,比如来自配偶等家人的支持,能够有效降低员工所经历的工作-家庭冲突(Kirrane & Buckley, 2004)。

基于溢出效应,工作中的压力源导致员工在工作领域积累了很多负面情绪,而这些员工在工作中感知到的负面情绪不可避免地会溢出到员工的家庭领域中,即工作的高要求不仅能够损耗员工在工作中的

积极体验，引发一系列负面效应。并且对于在工作中已经经历身心耗竭的肮脏工作者来说，下班回家之后很难再有足够的精力去履行家庭责任，进而激化工作与家庭领域的矛盾。同时，根据交叉效应产生的条件，共情——夫妻间的情感连接能够将这些焦虑、烦躁、紧张等负面情绪有意或无意地传递给配偶，从而提高配偶的负面情绪感知水平。[Steenbergen 等\(2014\)](#)的研究显示，良好的心情能提高员工与配偶之间互动的积极性。对于处于情绪耗竭状态的员工而言，他们将更难有精力和激情主动向配偶寻求帮助和支持，因此独自应对工作和家庭间的矛盾将使他们经历更多的工作 - 家庭冲突。综合上述分析，我们提出假设 3：

H3: 情绪耗竭在员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与工作 - 家庭冲突的关系中起中介作用。

本研究的理论模型如[图 1](#)所示：

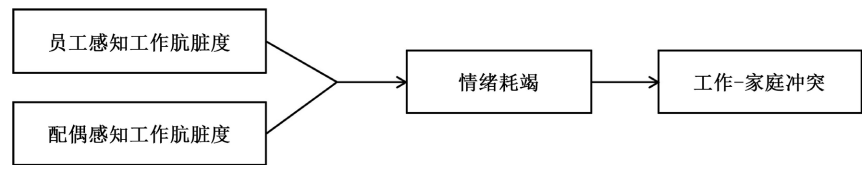


Figure 1. Theoretical model
图 1. 理论模型

3. 研究设计

3.1. 研究样本

本研究的样本数据均来自从事服务行业相关工作的已婚配员工，包括医疗卫生、餐饮娱乐、教育培训、零售销售、物业管理、银行金融、旅游、制造等行业。本研究共发放问卷 302 份，剔除掉作答时间低于 90 秒以及量表作答相似性高于 85%的问卷后，有效问卷共 276 份，问卷有效回收率为 91.4%。

3.2. 测量工具

问卷设计上，均采用成熟量表用李克特五点计分法对变量进行测量，对题项描述的认可或发生频率程度分为“完全不符合/非常不同意/几乎不”到“非常符合/非常同意/总是”，分数分别为 1~5。

感知工作肮脏。员工感知工作肮脏程度采用 [Schaubroeck 等\(2018\)](#)开发的职业污名感知量表进行测量，由员工对自身的职业污名感知程度表述进行评分。同时针对员工对其配偶的工作肮脏感知程度的测量，我们将员工职业污名感知量表中的“我”全部替换为“我的配偶”来测量员工对于配偶工作肮脏的感知程度，两个量表内部一致性系数分别为 0.796 和 0.844。

情绪耗竭。员工情绪耗竭共 9 个题项，采用学者 [Maslach 和 Jackson \(1981\)](#)开发的情绪耗竭量表进行测量，量表内部一致性系数为 0.870。

工作 - 家庭冲突。员工工作 - 家庭冲突采用 [Netemeyer 等\(1996\)](#)的工作 - 家庭冲突量表进行测量，量表内部一致性系数为 0.927。

控制变量。为避免人口统计学信息出现在问卷开头引起问卷填写者的反感，我们在问卷的最后设置了包括性别、年龄、受教育程度、工作年限这四个人口统计学信息作为本研究的控制变量。

4. 研究结果

4.1. 共同方法偏差检验

由于在数据收集过程中，我们将所有变量，包括员工感知工作肮脏、配偶感知工作肮脏、情绪耗竭

与工作家庭冲突这四个变量均放置在同一问卷中,由同一问卷填写者在同一时间点完成,因此我们采用 Harman 单因子检验方法对同源数据进行共同方法偏差检验。经分析, KMO 值为 0.833, Bartlett 球形检验 $p < 0.001$, 说明可以进行下一步的主成分分析, 结果显示, 所有因子的第一个主成分的方差解释率为 36.877%, 未超过 40%, 说明最后的数据分析结果受同源方差影响的可能性不大。

4.2. 描述性统计分析

表 1 显示, 情绪耗竭与员工和配偶的感知工作肮脏呈显著正相关, 与工作家庭冲突呈显著正相关, 员工和配偶的感知工作肮脏与工作家庭冲突呈显著正相关, 员工与配偶的感知工作肮脏也呈显著正相关, 与我们的假设预期一致。

Table 1. Results of descriptive statistics

表 1. 描述性统计分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
性别	1.720	0.449	1							
年龄	40.860	9.393	-0.115	1						
教育程度	3.500	1.053	-0.009	-0.179**	1					
工作时间	15.721	10.591	0.016	0.735***	-0.019	1				
员工感知工作肮脏	2.157	0.688	0.02	-0.117	-0.048	-0.118	1			
配偶感知工作肮脏	2.049	0.698	-0.024	-0.017	-0.019	-0.028	0.639***	1		
情绪耗竭	2.390	0.694	-0.037	-0.166**	0.104	-0.127*	0.489***	0.373***	1	
工作家庭冲突	2.686	0.953	-0.01	-0.071	0.09	-0.06	0.420***	0.355***	0.550***	1

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

4.3. 假设检验

4.3.1. 员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与情绪耗竭的多项式回归

Shanock 等(2010)学者提出, 利用多项式回归进行一致性或匹配性效应检验之前, 我们应该先对一致性变量的匹配情况做描述性分析, 根据结果决定有没有必要进行之后的对偏差大小与方向影响结果变量的检验。结果显示, 员工与配偶感知工作肮脏一致性匹配情况仅占 32.97%, 不一致匹配占比远高于一致性匹配, 说明适合进行下一步分析。

为了检验员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与情绪耗竭之间的效应, 我们先将员工、配偶的感知工作肮脏分别进行中心化处理之后对情绪耗竭为因变量做回归。根据表 2 的回归结果, 员工、配偶感知工作肮脏的交互项和平方项加入到回归模型中后, 模型 2 对情绪耗竭的 R^2 由 0.273 增加到 0.311, 说明采用员工 - 配偶感知工作肮脏一致性对情绪耗竭的分析更有意义(Carter & Mossholder, 2015)。

Table 2. Polynomial regression analysis

表 2. 多项式回归分析

变量	情绪耗竭			
	Model 1		Model 2	
	B	SE	B	SE
常量	2.608***	0.311	2.605***	0.309
性别	-0.083	0.082	-0.049	0.081
年龄	-0.008	0.006	-0.009	0.006
受教育程度	0.07	0.035	0.059*	0.035
工作年限	0	0.005	0.001	0.005

续表

员工感知肮脏(E)	0.418***	0.069	0.349***	0.072
配偶感知肮脏(S)	0.107	0.067	0.167*	0.069
E ²			0.245**	0.081
E*S			-0.37**	0.138
S ²			0.034	0.089
R ²	0.273			0.311
斜率与曲率				
一致性线(S = E)				
斜率 a ₁			0.516***	
曲率 a ₂			-0.091	
不一致性线(S = -E)				
斜率 a ₃			0.182	
曲率 a ₄			0.649***	

注：N = 276，报告为非标准化系数，其中* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

结合表 2 和图 2 的结果分析，沿着不一致性线($S = -E$)的曲率显著且为正($a_4 = 0.649, p < 0.001$)，说明员工与配偶的肮脏工作感知越一致，员工所经历的情绪耗竭越小，证明假设 1 成立；而沿着不一致性线($S = -E$)的斜率不显著($a_3 = 0.182$ ，不显著)，说明员工 - 配偶感知工作肮脏在“高低”、“低高”不一致匹配的情况下，员工所经历的情绪耗竭并无显著差异。同时，响应面沿一致性线($S = E$)的斜率显著且为正($a_1 = 0.516, p < 0.001$)，曲率不显著($a_2 = -0.091$ ，不显著)，说明在一致性匹配情况下，员工 - 配偶感知工作肮脏的“双低”匹配比“双高”匹配所感受到的情绪耗竭更小，证明假设 2 成立。

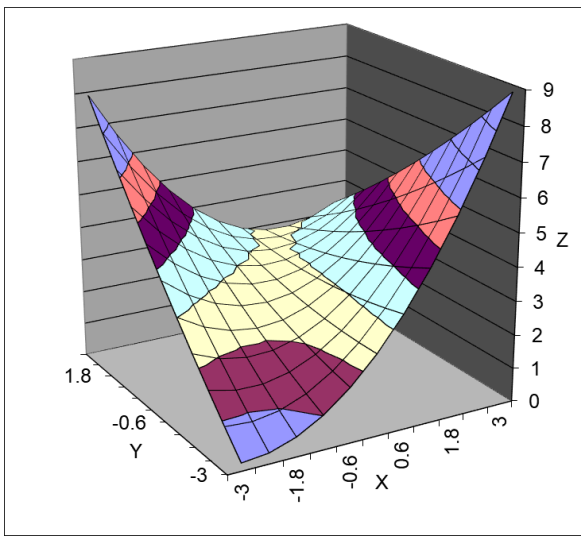


Figure 2. Response surface analysis of the consistency between employee-spouse perceptions of job dirtiness and emotional exhaustion

图 2. 员工 - 配偶感知工作肮脏一致性对情绪耗竭的响应面分析

4.3.2. 情绪耗竭对员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与工作 - 家庭冲突的中介作用

根据 Edwards 和 Cable 学者(2009)的研究建议，为了进一步检验情绪耗竭在员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与工作家庭冲突之间起到的中介作用，在正式检验之前，我们应构造一个新的块变量，采用新构成的块变量作为自变量对中介效应进行检验。

Table 3. Mediation model test**表 3.** 中介效应检验

变量	情绪耗竭	工作家庭冲突
块变量的系数	0.7987***	0.5349***
(一致/不一致的直接效应)	前半段路径系数	直接效应
情绪耗竭的系数	0.5814***	
(控制了块变量之后)	后半段路基路径系数	
通过情绪耗竭的间接效应		0.4644***
		间接效应
95%置信水平下的置信区间		[0.2952, 0.6521]

注：表中为标准化系数，其中* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

结果如表 3 所示，员工 - 配偶感知工作肮脏一致性正向影响情绪耗竭($B = 0.7987, p < 0.001$)，在控制了块变量的基础上，情绪耗竭正向影响工作家庭冲突($B = 0.5814, p < 0.001$)。从直接效应来看，员工 - 配偶感知工作肮脏一致性对工作家庭冲突的直接影响效应也是显著的($B = 0.5349, p < 0.001$)，通过情绪耗竭影响的间接效应也是显著的($B = 0.4644, p < 0.001, CI95\% = [0.2952, 0.6521]$)，表明了情绪耗竭的中介效应是显著的，证明了假设 3 成立。

5. 结论与讨论

5.1. 研究结论

本研究不仅拓展了肮脏工作的研究对象，启发后续研究更多地关注污名在工作、家庭等多领域间的作用机制，还丰富了多项式回归这种方法在二元匹配情境下的研究。通过检验我们发现：(1) 员工 - 配偶感知工作肮脏一致性与情绪耗竭呈负相关；(2) 在一致性匹配情形下，员工 - 配偶感知工作肮脏“双低”匹配所经历的情绪耗竭更小；(3) 情绪耗竭在员工 - 配偶感知工作肮脏一致性对工作家庭冲突的影响路径中起中介作用。

5.2. 理论意义

第一，本研究拓展了肮脏工作带给其从业者的负面影响的作用机制。以往的研究在研究范围主要集中在组织或工作领域，本研究将肮脏工作从业者的工作领域和家庭领域联系起来，探索肮脏工作如何影响其从业者的家庭生活，丰富了对于工作 - 家庭冲突在工作特征方面前因变量的研究。

第二，本研究拓展了肮脏工作污名效应的对象。以往的研究大多聚焦肮脏工作带给肮脏工作者本身的影响，而溢出 - 交叉的路径显示，肮脏工作从业者所承受的污名压力带来的负面情绪，不可避免地在工作领域渗透到家庭领域，通过夫妻间的情感连接传递给配偶。

第三，本研究采用多项式回归与响应面分析的方法，将员工及其对配偶工作肮脏感知的一致性情形对情绪耗竭和工作 - 家庭冲突的影响展现了出来，证实了情绪耗竭在员工 - 配偶感知工作肮脏一致性对工作 - 家庭冲突影响路径中的中介作用，为今后工作家庭冲突的相关研究提供了多因素、多主体匹配的交互视角。

5.3. 管理启示

情绪作为一种重要的心理资源，积极的情绪能够帮助员工以正确的态度应对生活或者工作上的压力，适时调整自身的资源总量，以此影响工作家庭关系向我们所期望的方向发展；相反，消极的情绪体验可能导致焦虑(Cui & Li, 2021)、情绪耗竭(Aw et al., 2021)、离职倾向(Heras et al., 2021)、家庭破坏行为(Chan

et al., 2021)等,加剧员工的工作家庭冲突。因此,我们可以从员工与配偶的认知与情绪管理两方面,通过组织、家庭与员工个人的三方合力来缓解。一方面,要在认知上树立坚定信念,找到工作的社会必要性和意义所在,以此来抵御、弱化职业污名所带来的负面影响;另一方面,要不断提高情绪管理的能力,做情绪的主人,在保持自身良好情绪状态的同时,还要学会关注身边同事、亲友的情绪状态,给予适时的关心和疏导。

此外,人们可以通过积极的干预或是有针对性的训练,从而有效提升自身的情绪智力水平(Kotsou et al., 2011)。对于管理者来说,不仅应该重视对于员工自身情绪智力的培养和提升,更重要的是要尽可能为员工的家庭成员提供更多学习的机会和支持,进而打造更有力的家庭支持环境。比如,一方面,组织可以通过拓展人力资源培训计划等方式,加强对于员工情绪智力、情绪管理方法、沟通交流技巧等方面的培训,来提高员工的情绪智力;另一方面,应鼓励邀请已婚配员工及其配偶共同参与情绪相关的培训,同时辅以线上的情绪干预辅导和课程等,通过理论学习与实践互动的结合,亲密、积极的交流和接触,拉近员工及配偶的心理距离,帮助家属理解、认同员工对于社会和家庭的付出,提高员工及其配偶获得的家庭支持体验,进而形成家庭成员间双向的理解和支持来弱化工作家庭冲突体验。

5.4. 不足与展望

首先,本研究采用自我报告的形式,且横断设计无法排除反向因果的可能,未来在数据收集上可采用多时点、夫妻互评匹配或是通过实验进一步完善研究设计上的因果联系。其次,本文主要关注的是工作要求-资源模型的资源损耗路径,一定程度上忽视了“资源增益”路径的正向激励影响,未来研究可以从“双刃剑”的正负效应去探讨职业污名给工作家庭带来的一系列作用机制。此外,对于工作是否“肮脏”的感知我们均采用员工个体的主观感受,忽略了可能的边界条件,未来研究建议引入一些如人格特质、社会支持氛围等作为调节变量进一步探讨后续的影响机制。

参考文献

- 焦孟琳(2017). 认知行为理论下失独家庭情感困境分析及帮扶对策. *南京医科大学学报(社会科学版)*, 17(4), 309-311.
- 燕良轼, 姚树桥, 谢家树, 凌宇(2007). 论中国人的面子心理. *湖南师范大学教育科学学报*, (6), 119-123+126.
- 张兰霞, 张卓, 王乐乐(2022). 基于文献计量的我国工作家庭冲突研究的知识结构与动态演化. *东北大学学报(社会科学版)*, 24(2), 52-61.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *Academy of Management Review*, 24, 413-434. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202129>
- Aw, S. S. Y., Ilies, R., Li, X., Bakker, A. B., & Liu, X. (2021). Work-Related Helping and Family Functioning: A Work-Home Resources Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94, 55-79. <https://doi.org/10.1111/joop.12331>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Carter, M. Z., & Mossholder, K. W. (2015). Are We on the Same Page? The Performance Effects of Congruence between Supervisor and Group Trust. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1349-1363. <https://doi.org/10.1037/a0038798>
- Chan, X. W., Kalliath, T., & Cheng, D. (2021). When the Boss Is Blue: Examining the Effects of Supervisors' Negative Emotions on Subordinates' Cognitive Work Engagement and Family Undermining. *Personnel Review*, 50, 575-595. <https://doi.org/10.1108/pr-04-2019-0177>
- Cui, Z., & Li, Y. (2021). The Relationship between Proactive Behavior and Work-Family Conflict: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, Article ID: 657863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657863>
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94, 654-677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Emerson, R. M., & Pollner, M. (1976). Dirty Work Designations: Their Features and Consequences in a Psychiatric Setting.

- Social Problems*, 23, 243-254. <https://doi.org/10.2307/799771>
- 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, 113-147. <https://doi.org/10.1177/1088868314544222>
- Gao, L., & Jin, W. (2015). Work-family Conflict Mediates the Association between Job Demands and Life and Job Satisfaction in Chinese Middle-Level Managers. *Current Psychology*, 34, 311-320. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9259-9>
- Heras, M. L., Rofcanin, Y., Escibano, P. I., Kim, S., & Mayer, M. C. J. (2021). Family-Supportive Organisational Culture, Work-Family Balance Satisfaction and Government Effectiveness: Evidence from Four Countries. *Human Resource Management Journal*, 31, 454-475. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>
- Hughes, E. C. (1962). Good People and Dirty Work. *Social Problems*, 10, 3-11. <https://doi.org/10.1525/sp.1962.10.1.03a00010>
- Kirrane, M., & Buckley, F. (2004). The Influence of Support Relationships on Work-Family Conflict: Differentiating Emotional from Instrumental Support. *Equal Opportunities International*, 23, 78-96. <https://doi.org/10.1108/02610150410787800>
- Kotsou, I., Nelis, D., Grégoire, J., & Mikolajczak, M. (2011). Emotional Plasticity: Conditions and Effects of Improving Emotional Competence in Adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 96, 827-839. <https://doi.org/10.1037/a0023047>
- Lin, K. J., Ilies, R., Pluut, H., & Pan, S. (2017). You Are a Helpful Co-Worker, but Do You Support Your Spouse? A Resource-Based Work-Family Model of Helping and Support Provision. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 138, 45-58. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.12.004>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in the Work-Family Conflict Process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Schaubroeck, J. M., Lam, L. W., Lai, J. Y. M., Lennard, A. C., Peng, A. C., & Chan, K. W. (2018). Changing Experiences of Work Dirtiness, Occupational Disidentification, and Employee Withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 103, 1086-1100. <https://doi.org/10.1037/apl0000330>
- Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggstad, E. D. (2010). Polynomial Regression with Response Surface Analysis: A Powerful Approach for Examining Moderation and Overcoming Limitations of Difference Scores. *Journal of Business and Psychology*, 25, 543-554. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9183-4>
- Shantz, A., & Booth, J. E. (2014). Service Employees and Self-Verification: The Roles of Occupational Stigma Consciousness and Core Self-Evaluations. *Human Relations*, 67, 1439-1465. <https://doi.org/10.1177/0018726713519280>
- Steenbergen, B., Rahimi-Golkhandan, S., Piek, J. P., & Wilson, P. H. (2014). Deficits of Hot Executive Function in Developmental Coordination Disorder: Sensitivity to Positive Social Cues. *Human Movement Science*, 38, 209-224. <https://doi.org/10.1016/j.humov.2014.09.008>
- Tement, S., & Korunka, C. (2015). The Moderating Impact of Types of Caregiving on Job Demands, Resources, and Their Relation to Work-to-Family Conflict and Enrichment. *Journal of Family Issues*, 36, 31-55. <https://doi.org/10.1177/0192513x13483971>
- Turner, H. A., Shattuck, A., Finkelhor, D., & Hamby, S. (2017). Effects of Poly-Victimization on Adolescent Social Support, Self-Concept, and Psychological Distress. *Journal of Interpersonal Violence*, 32, 755-780. <https://doi.org/10.1177/0886260515586376>