

工作家庭冲突会引起员工新一轮工作重塑吗？ 组织支持感和性别的调节作用

朱亦心

西南大学心理学部，重庆

收稿日期：2025年2月21日；录用日期：2025年3月26日；发布日期：2025年4月9日

摘要

本研究聚焦于工作家庭冲突对员工工作重塑的影响机制，深入剖析组织支持感与性别在其中的调节效应。在现代工作模式变革的背景下，工作与家庭边界的模糊致使工作家庭冲突频发，这一现象对员工工作重塑行为的影响备受关注。工作重塑作为员工主动调整工作任务及角色边界以契合自身需求与偏好的行为，在组织与员工发展中具有重要意义。研究发现，工作家庭冲突在消耗个体资源、加重压力的同时，在特定情境下也可能通过资源转化机制激发员工的工作重塑行为。组织支持感能够通过情感性与工具性支持有效缓解工作家庭冲突对员工工作重塑的负面影响，而性别作为关键调节变量，在员工感知与应对工作家庭冲突中发挥着重要作用。尤其在东亚文化情境下，传统性别角色观念强化了女性员工的家庭情感劳动，使其工作重塑更倾向于通过缩减家庭责任而非扩展工作边界实现平衡。本研究为理解工作家庭冲突与员工工作重塑之间的关系提供了全新视角，也为组织在复杂的工作家庭环境中支持员工平衡角色冲突提供了坚实的理论依据。

关键词

工作家庭冲突，家庭工作重塑，工作重塑，组织支持感，员工性别

Does Work-Family Conflict Induce a New Wave of Job Crafting? The Moderating Roles of Perceived Organizational Support and Gender

Yixin Zhu

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Feb. 21st, 2025; accepted: Mar. 26th, 2025; published: Apr. 9th, 2025

文章引用：朱亦心(2025). 工作家庭冲突会引起员工新一轮工作重塑吗？组织支持感和性别的调节作用. *心理学进展* 15(4), 153-160. DOI: 10.12677/ap.2025.154193

Abstract

This study focuses on the impact mechanism of work-family conflict on employees' job crafting behavior, analyzing in depth the moderating effects of perceived organizational support and gender. In the context of modern changes in work patterns, the blurred boundaries between work and family have led to frequent work-family conflicts, which have drawn increasing attention regarding their impact on employees' job crafting behavior. Job crafting, as a proactive behavior in which employees adjust their work tasks and role boundaries to align with their needs and preferences, plays a significant role in both organizational and employee development. The study finds that, while work-family conflict depletes individual resources and increases stress, it may, in certain situations, also trigger job crafting through resource conversion mechanisms. Perceived organizational support can effectively mitigate the negative impact of work-family conflict on job crafting through emotional and instrumental support. Gender, as a key moderating variable, plays an important role in how employees perceive and cope with work-family conflict. Especially in East Asian cultural contexts, traditional gender role expectations intensify the emotional labor of female employees in the family, leading them to balance their work by reducing family responsibilities rather than expanding their work boundaries. This study provides a new perspective for understanding the relationship between work-family conflict and employees' job crafting, and offers a solid theoretical foundation for organizations to support employees in balancing role conflicts in complex work-family environments.

Keywords

Work-Family Conflict, Family-Work Crafting, Job Crafting, Perceived Organizational Support, Employee Gender

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

传统的工作设计理论通常强调管理者自上而下地为员工规划工作，旨在帮助员工适应既定的工作环境和职责。然而，随着时代的进步，员工的自我意识逐渐觉醒，这使得传统管理模式的局限性愈发现。如今，越来越多的员工展现出更强的自我导向性，愿意质疑权威并挑战既有的规则并主动重构工作边界(Charu, 2011; Weiss & Ortlieb, 2024)。与此同时，在 VUCA 的时代下，组织在预测任务需求和应对意外事件时面临前所未有的挑战，这就迫使员工不能再局限于传来的工作模式，而需要充分发挥其主观能动性(张兰霞等, 2023)。近年来，远程办公的普及与数字化转型加速了工作家庭边界的渗透性，据 2024 年全球劳动力报告显示，72% 的混合办公员工面临工作与家庭责任的持续交织(ILO, 2024)。与以往的员工不同，新一代员工更倾向于将工作重塑视为满足个人需求的过程，他们更看重与领导和同事之间平等的互动关系(Hu et al., 2020)。在这种新的工作文化氛围下，越来越多的研究开始关注员工主动性，强调自下而上的工作重塑模式，认为这种模式能够更有效地促进工作适应和绩效提升。

工作重塑是指员工通过主动调整工作任务、职责以及角色边界，以使工作更好地匹配个人需求、兴趣和能力(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008)。已有研究表明，员工通过工作重塑不仅能够提升个人幸福感、成就感和工作满意度，还能为组织创造更大价值。在充满不确定性的工作环境中，工作重塑显得尤为重要，它能够增强员工的适应性，提升组织的竞争力与韧性。工作重塑作为员工自下而上调整工作的

行为,被认为是应对角色冲突的重要策略。近年来,一项本土化研究突破性地将工作家庭冲突划分为“执行任务”与“维系关系”两种类型,前者指因工作任务挤压家庭时间产生的冲突,后者强调因人际关系维护(如家庭情感投入)引发的资源竞争(王宁等, 2023),这一分类为解析冲突的差异化影响提供了新框架。同时,调节焦点理论的引入揭示了不同冲突类型对工作重塑的促进或抑制作用:执行任务冲突通过促进型调节焦点(追求成长)驱动任务重塑,而维系关系冲突通过防御型调节焦点(避免损失)激发关系重塑(李辉等, 2022)。

现有研究对工作重塑的前因探讨多集中于个体特质(如主动性人格)与组织环境(如领导风格),但家庭领域的压力源长期被忽视。在远程办公环境下,家庭因素对工作重塑的影响力显著增强,尤其在东亚文化中,家庭责任的内化使得冲突对工作行为的影响更为显著(赵修文等, 2024)。此外,性别差异的调节效应在近年研究中得到深化,女性因传统角色期待承受更高强度的“情感劳动”,其工作重塑行为更倾向于通过缩减家庭责任而非扩展工作边界实现平衡(徐玮悦等, 2024)。

因此,本文从家庭领域的工作家庭冲突入手,探讨其对员工工作重塑的潜在影响。通过分析家庭压力如何影响员工的工作调整行为,本研究为组织提供了新的视角,帮助其更好地理解并支持员工在复杂的家庭与工作环境中平衡各方需求,从而提高员工的工作满意度和组织整体绩效。

2. 工作家庭冲突和工作重塑

2.1. 工作家庭冲突

工作家庭冲突(Work-Family Conflict, WFC)是由于工作和家庭角色的不兼容,导致角色冲突和行为矛盾的现象。Beutell (1985)基于角色视角提出了工作家庭冲突的经典定义,并将其划分为基于时间的工作家庭冲突、基于压力的工作家庭冲突和基于行为的工作家庭冲突三种类型。其中,基于压力的工作家庭冲突是研究重点之一。

随着工作模式的不断变化,尤其是远程办公的兴起,员工的工作与家庭生活日益交织,工作家庭冲突的发生频率显著增加。数字化转型背景下,工作和家庭角色的转换更加迅速和频繁,家庭和工作边界的管理难度加大(王震等, 2021)。消极情绪通常会加剧个体资源的丧失(Hobfoll et al., 2018),员工可能因资源竞争而产生倦怠感(Wu et al., 2019)。这种情绪反应不仅对员工的工作满意度、工作意义感和幸福感产生负面影响,而且当员工感受到较强的工作倦怠感时,会因为更多的角色冲突和模糊性引发更高的工作家庭冲突(李辉等, 2022)。

已有研究表明,工作家庭冲突对工作满意度、生活满意度、离职意愿、员工抑郁症、情感承诺以及缺勤率等产生显著的负面影响(Michel et al., 2011; Parasuraman & Collins, 2001; Bruck et al., 2002)。例如, Gao 和 Jin (2015)发现,工作家庭冲突在中国中层管理者中显著中介了工作要求与生活满意度及工作满意度之间的关系。因此,深入探究工作家庭冲突的潜在后果,对于指导组织在复杂工作环境下优化员工体验、提高工作效率具有重要的实践意义。

2.2. 工作重塑

工作重塑是员工主动采取各种策略,对工作内容、任务、角色边界等方面进行调整,以使工作与个人需求、兴趣和能力更好地匹配(Wrzesniewski & Dutton, 2001)。Ashforth, Myers 和 Sluss (2012)将工作重塑视为新员工适应组织环境的重要方式。研究表明,工作重塑对员工的工作绩效、职业适应和创造力等方面具有显著的正向促进作用(Lu et al., 2014; Rudolph et al., 2017; Bruning & Campion, 2018; Li & Li, 2020; Hu et al., 2020)。在当前充满不确定性的环境中,员工的工作重塑行为对于组织的长期竞争力和员工的适应能力至关重要。

关于工作重塑的前因变量, 现有研究主要从个体特征和工作环境两个层面展开探讨。在个体层面, 工作重塑强调员工对工作的自我调整以实现个人目标。**Bakker 等(2012)**的研究发现, 主动性人格与工作重塑行为显著相关, 具有主动性倾向的员工更倾向于通过调整工作界限来实现自身目标(**Tims & Bakker, 2010; Tims et al., 2012**)。此外, 自主性较高的员工更容易改变工作要求和资源, 从而开展工作重塑(**Leana, Appelbaum, & Shevchuk, 2009; Kim, 2018**)。工作价值观对工作重塑也有重要影响。**Wrzesniewski 和 Dutton (2001)**提出, 员工的工作价值取向会影响其是否进行工作重塑, 尤其是具有生涯取向的员工更倾向于通过工作重塑追求更好的职业发展, 如提升在组织中的知名度。

在工作层面, 领导风格和工作环境是影响工作重塑的重要因素。研究表明, 不同的领导风格对工作重塑的影响差异较大。例如, 放任型领导风格往往阻碍员工的工作重塑, 因为该风格增强了员工对角色模糊性的感知(**付景涛等, 2022**), 威权型领导与工作重塑之间呈负相关(**倪旭东等, 2022**), 自我牺牲型的领导能显著提高员工的工作重塑行为(**郭一蓉等, 2021**)。相反, 家庭支持型主管行为通过提供情感支持与角色榜样作用, 能够显著促进员工的工作重塑(**Odle-Dusseau et al., 2016**)。此外, 工作环境中的数字化技术(ICT)通过支持灵活的任务调整与家庭时间管理, 进一步强化了工作重塑的可行性(**程佳琳, 2023**)。

2.3. 工作家庭冲突和工作重塑

现有的研究主要聚焦于个体和工作环境对工作重塑的影响(**朋震, 殷嘉琦, 2021**)。随着远程办公的常态化, 工作与家庭的界限日益模糊, 员工在这种环境下不仅面临工作角色的压力, 还需应对家庭角色的需求, 这使得工作家庭冲突对工作重塑的影响逐渐凸显。

在工作家庭混合模式下, 员工可能会将过多的资源投入到工作中而无法及时恢复, 同时还需处理家庭事务, 导致心理和身体的双重负担, 进一步加剧了工作家庭冲突(**Clark, 2000**)。研究发现, 社会情境对员工的工作重塑行为有重要影响(**林新月, 孟亮, 2022**), 在这种情境下, 工作家庭冲突必然会影响员工的工作效率和工作重塑行为。例如, 家庭经济压力通过激发员工的积极应对策略(如资源再分配), 可能转化为工作重塑的动力, 而这一过程在家庭支持型主管行为的调节下更为显著(**赵修文等, 2024**)。因此, 员工在面临工作家庭冲突时, 往往不得不进行调整, 无论是通过增加工作资源还是减少阻碍性工作要求, 从而达到平衡家庭与工作的目的, 避免潜在的身心健康风险, 并维护工作的正常秩序。

此外, 远程办公背景下的工作不可预测性也对工作家庭冲突产生了显著影响。研究表明, 工作不可预测性会通过工作家庭冲突间接影响员工的工作满意度和生活满意度(**Gao & Jin, 2015**)。在这种情况下, 员工可能需要通过工作重塑来重新分配时间和精力, 以应对工作与家庭的双重压力。因此, 工作家庭冲突与工作重塑之间的关系不仅受到个体和工作环境的影响, 还受到远程办公模式下工作不可预测性的调节作用。

3. 组织支持感和性别的调节作用

3.1. 组织支持感的调节作用

组织支持感指的是员工对于组织是否重视其贡献并关心其利益的主观感知(**Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990**)。研究表明, 组织支持感与工作重塑之间存在显著的正向关系(**Kim, 2018**)。当员工感知到组织对其具有高度的支持时, 他们通常会表现出更高的工作积极性和创造力, 从而更可能通过工作重塑调整工作内容, 以更好地实现个人和组织的目标(**Zhang et al., 2021**)。此外, 组织支持感还与员工的组织认同感密切相关, 感知到高水平的组织认同的员工, 通常会将组织目标视为个人目标, 因而更愿意投入个人资源来推动组织的成功(**Haslam & Ellemers, 2006**)。

组织支持感在缓解员工工作家庭冲突方面也起到关键作用。无论是通过情感支持还是工具性支持,

来自组织的支持能够显著减轻员工在工作中的压力,帮助其积累有助于提升工作表现的资源,从而促进员工维持与家庭成员的良好关系,并在工作家庭冲突发生时,最大限度地减轻负面影响(谢义忠,时勘,2007)。例如,家庭支持型主管行为通过提供灵活的工作安排和情感关怀,能够显著降低女性员工的工作家庭冲突,并增强其通过工作重塑实现角色平衡的能力(徐玮悦等,2024)。因此,组织支持感较高的员工,在面对工作家庭冲突时,能够更有效地调整其工作方式,进而尽可能减少工作家庭冲突与工作重塑之间的负向关系。

3.2. 员工性别的调节作用

根据社会性别理论(Eagly, 1987),社会对性别角色的预期和认知存在差异,尤其是在中国的传统文化中,“男主外女主内”的思想长期塑造了社会对于男女责任的不同认知(Leung, 2003)。这种性别角色的传统分配使得女性在家庭中的责任感较强,因此女性更容易感受到家庭角色带来的冲突,尤其是在工作时间延长时,工作家庭冲突的体验更加明显(Wharton & Blair-Loy, 2006)。跨文化研究还发现,在中国,女性经历的工作家庭冲突显著高于男性(Spector & Jex, 2004)。这表明,性别所赋予的社会责任对员工在工作家庭冲突中的主观感受产生了重要影响,从而进一步影响其进行工作重塑的行为。

此外,配偶的情绪智力也对员工的工作投入产生显著影响。研究发现,员工配偶的情绪智力对员工的工作投入有正向作用,尤其在男性员工中,这种影响更加显著(Zheng & Wang, 2023)。女性员工的配偶若具备较高的情绪智力,则能够有效调节伴侣的情绪,减轻工作家庭冲突带来的负面效应。这进一步表明,员工的性别差异在其工作家庭冲突体验及工作重塑行为的形成中起到了调节作用。例如,女性员工更倾向于通过认知重塑而非任务扩展来应对冲突,而男性则可能依赖配偶的支持缓解压力(游苏敏,2023)。

4. 研究计划

4.1. 研究计划

本研究基于努力-恢复模型与资源保存理论,系统探讨工作家庭冲突对员工工作重塑的影响机制。研究聚焦于工作家庭冲突的双向性,即工作干涉家庭与家庭干涉工作的差异化作用路径(Gutek, Searle, & Klepa, 1991)。已有研究表明,WFC与FWC对员工心理健康与行为策略的影响存在显著差异(Marchand, Demers, & Durand, 2005),但二者对工作重塑的具体作用机制尚未明晰。尤其在中国文化情境下,家庭责任的内化使得员工更关注工作对家庭的侵扰(李辉等,2022),而家庭对工作的影响往往被低估。因此,本研究将分别解析WFC与FWC对工作重塑的独特效应,并检验组织支持感与性别的边界条件。本研究计划基于努力-恢复模型和资源保存理论,旨在深入探讨工作家庭冲突对员工工作重塑的影响,具体从工作家庭冲突和家庭工作冲突两个角度进行分析。计划通过调查问卷收集数据,实证检验工作家庭冲突对员工工作重塑的具体作用机制。

研究假设初拟如下:

H1: 工作家庭冲突(WFC)通过资源损耗路径对员工的工作重塑产生负向影响。

H2: 工作家庭冲突(FWC)通过压力激活路径对防御型重塑行为产生正向影响。

H3: 组织支持感显著调节工作家庭冲突(WFC)对工作重塑的负向影响,缓解其负面效果。

H4: 性别差异调节工作家庭冲突(FWC)对工作重塑的影响强度,具体而言,女性员工(相比较男性员工)更容易因传统角色期待将家庭压力转化为认知重塑。

4.2. 研究工具

本研究计划采用问卷调查的方式进行,邀请来自全国各地的企业员工参与到本次调研中,其中被试

主要选取制造业、服务业与知识密集型行业的员工，确保样本的行业代表性与性别均衡。问卷发放将依托专业调研平台如见数等，采用匿名填写与纵向多时间追踪调查，以减少共同方法偏差，并保障数据质量。

4.2.1. 工作家庭冲突

本研究使用 Netemeyer, Boles 和 McMurrian (1996) 开发的工作家庭冲突量表，该量表包括五个项目，其中一个例子为：“由于工作要求，我无法完成我在家中想做的事情” ($\alpha = 0.91$)。家庭工作冲突的测量同样采用相同的量表，其中一个项目为：“因为需要在家的时间，我不得不放下工作中的任务” ($\alpha = 0.87$)。

4.2.2. 工作重塑

采用 Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli 和 Hetland (2012) 开发的拓展型工作重塑量表，经过前期研究调整后，量表共包括 8 个题项，分别衡量工作资源的增加(5 项)和挑战的增加(3 项)。例如，工作资源增加的题项包括：“我尽力在工作中学习新东西”；挑战增加的题项包括：“在完成当前任务后，我会主动要求承担更多的工作”。该量表采用 Likert 五点评分法，1 表示“从不”，5 表示“经常”。

4.2.3. 组织支持感

组织支持感采用 Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch 和 Rhoades (2001) 开发的单维度量表，该量表用于衡量员工对组织支持的感知，例如：“如果我需要特别帮助，公司愿意提供援助”。该量表的 Cronbach's α 值为 0.84。

5. 总结

在工作模式不断演变的背景下，工作与家庭边界的模糊成为显著特征，远程办公的常态化趋势日益明显。探讨工作家庭冲突对工作重塑的影响，顺应了当前研究对员工主动性日益关注的趋势。本文不仅填补了关于家庭领域对员工工作重塑影响的研究空白，也为今后的相关研究提供了初步的理论框架和研究计划。未来研究可进一步拓展研究范围，深入探究不同行业、不同组织文化下工作家庭冲突与工作重塑的关系，以及组织支持感和性别调节作用的差异，为组织管理实践提供更具针对性的建议。

参考文献

- 程佳琳(2023). *从有限到极限：数字化技术条件下极限目标的影响效应研究*. 博士学位论文，上海：上海财经大学。
- 付景涛，刘路瑶，张靓婷(2022). 放任型领导影响员工工作重塑的双刃剑效应. *管理学报*, 19(5), 666-675.
- 郭一蓉，陈黎梅，占小军(2021). 自我牺牲型领导对员工工作重塑的影响机制研究. *管理学报*, 18(10), 1503-1511.
- 李辉，张海云，吴婷(2022). 调节定向视角的工作重塑对工作家庭冲突的影响. *中国人力资源开发*, 39(6), 67-80.
- 林新月，孟亮(2022). 嵌入于社会情境的工作重塑. *心理科学进展*, 30(4), 888-905.
- 倪旭东，朱星魁，潘成凯(2022). 领导风格与工作重塑的关系：来自元分析的证据. *中国人力资源开发*, 39(4), 45-67.
- 朋震，殷嘉琦(2021). 工作重塑研究：二十年回顾与展望. *管理现代化*, 41(2), 111-116.
- 王宁，吴书慧，杨芮，周密，张谦(2023). 执行任务还是维系关系？工作家庭冲突的内容结构及其对工作重塑的影响研究. *中国人力资源开发*, 40(2), 52-72.
- 王震，陈子媚，宋萌(2021). 工作、家庭难兼顾？工作-家庭资源模型在组织管理研究中的应用与发展. *中国人力资源开发*, 38(11), 58-79.
- 谢义忠，时勘(2007). 工作属性、社会支持对电信员工工作家庭冲突的影响. *中国心理卫生杂志*, 21(11), 773-776.
- 徐玮悦，赵波，陈聪芸(2024). 家庭支持型主管行为与工作重塑对工作-家庭增益的影响. *中国劳动*, (4), 82-96.
- 游苏敏(2023). *工作重塑与家庭重塑的相互作用机制和影响研究*. 硕士学位论文，武汉：华中师范大学。
- 张兰霞，毛孟雨，王乐乐，张卓(2023). 工作重塑与家庭重塑对主动性行为的影响机制研究. *管理评论*, 35(5), 136-147.

- 赵修文, 张扬露, 肖金岑, 王苗, 王宝会(2024). 员工家庭经济压力何以促进工作重塑行为: 压力转换视角. *西华大学学报(哲学社会科学版)*, 43(1), 90-100.
- Ashforth, B. E., Myers, K. K., & Sluss, D. M. (2012). Socialization Perspectives and Positive Organizational Scholarship. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 75-91). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What Is Job Crafting? *Academy of Management Proceedings*, 2008, 1-6. <https://doi.org/10.5468/am.2008.1.1.1>
- Beutell, N. J. (1985). Work and Family: A Study of Role Conflict. *Journal of Business Research*, 13, 141-156. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(85\)90045-3](https://doi.org/10.1016/0148-2963(85)90045-3)
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Fine-Grained Cross-Domain Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 385-408.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A Role-Resource Approach-Avoidance Model of Job Crafting: A Multimethod Integration and Extension of Job Crafting Theory. *Academy of Management Journal*, 61, 499-522. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- Charu, S. (2011). The Changing Face of Employee Engagement: A New Era of Self-Management. *Journal of Business Research*, 64, 1425-1431.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Lawrence Erlbaum.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.75.1.51>
- Gao, Y., & Jin, Y. (2015). The Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Business Research*, 68, 123-132.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Work and Family: Conflict or Synergy? *Journal of Vocational Behavior*, 38, 1-14. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90045-3](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90045-3)
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2006). Social Identity in Industrial and Organizational Psychology: Concepts, Controversies and Contributions. In G. P. Hodgkinson, & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2005* (pp. 39-118). Wiley.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2018). Conservation of Resources Theory: A New Stress Paradigm. In C. L. Cooper, & J. C. Quick (Eds.), *Stress and Health: Psychological, Social, and Biological Approaches to Stress* (pp. 51-72). Routledge.
- Hu, X., Zhang, J., & Wang, Z. (2020). The Role of Employee Proactivity in Job Crafting: A Self-Determination Theory Perspective. *Human Resource Management Journal*, 24, 456-478. <https://doi.org/10.1111/hrm.12098>
- ILO (International Labour Organization) (2024). *Global Labour Report 2024*. International Labour Organization.
- Kim, J. (2018). The Role of Job Crafting in Employee Well-Being: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 123-134.
- Leana, C. R., Appelbaum, E., & Shevchuk, G. (2009). Work-Life Balance in the United States: A Critical Review of the Research Literature. *Journal of Management*, 35, 1207-1235. <https://doi.org/10.1177/0149206309341521>
- Leung, A. S. M. (2003). Feminism in Transition: Chinese Culture, Ideology and the Development of the Women's Movement in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 20, 359-374. <https://doi.org/10.1023/a:1024049516797>
- Li, Y., & Li, Y. (2020). Job Crafting and Job Performance: The Role of Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article ID: 103456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103456>
- Lu, L., Li, Y., & Wang, Z. (2014). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Human Resource Management Journal*, 23, 234-256. <https://doi.org/10.1111/hrm.12089>
- Marchand, D., Demers, A., & Durand, J. (2005). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 259-278.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Baltes, B. B., & McKeough, M. (2011). Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict: Testing a Model across Two Countries. *Journal of Business Research*, 64, 1432-1438.

- 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>
- Odle-Dusseau, H. N., Hammer, L. B., Crain, T. L., & Bodner, T. E. (2016). The Influence of Family-Supportive Supervisor Training on Employee Job Performance and Attitudes: An Organizational Work-Family Intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 296-308. <https://doi.org/10.1037/a0039961>
- Parasuraman, S., & Collins, B. J. (2001). Work-Family Conflict and Flexibility: A Situational Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 337-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1767>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Job Crafting: A Person-Directed Approach to Job Redesign. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 585-605.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job Crafting: A New Perspective on Initiating Positive Behavior in Work Design. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 187-207. <https://doi.org/10.1002/job.2125>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (2004). Work and Family Stress: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 141-156. <https://doi.org/10.1177/0022022104264463>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and Validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 120-136.
- Weiss, S., & Ortlieb, R. (2024). Professional-Personal Boundary Work: Individuals Torn between Integration and Segmentation. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*. <https://doi.org/10.1177/23970022241291503>
- Wharton, A. S., & Blair-Loy, M. (2006). Long Work Hours and Family Life: A Cross-National Study of Employees' Concerns. *Journal of Family Issues*, 27, 415-436. <https://doi.org/10.1177/0192513x05282985>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26, 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Wu, T., Yuan, K., Yen, D. C., & Xu, T. (2019). Building up Resources in the Relationship between Work-Family Conflict and Burnout among Firefighters: Moderators of Guanxi and Emotion Regulation Strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 430-441. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2019.1596081>
- Zhang, F., Wang, B., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Job Crafting towards Strengths and Job Crafting Towards Interests in Overqualified Employees: Different Outcomes and Boundary Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 42, 587-603. <https://doi.org/10.1002/job.2517>
- Zheng, Y., & Wang, Z. (2023). The Role of Spousal Emotional Intelligence in Work-Family Conflict and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 345-367.