

工作与生活边界的偏好与匹配：边界分割偏好研究的回顾与展望

王娟

济南大学教育与心理科学学院, 山东 济南

收稿日期: 2026年3月17日; 录用日期: 2026年4月7日; 发布日期: 2026年4月21日

摘要

边界分割偏好作为工作与非工作边界管理研究领域的核心概念, 反映了个体在工作与非工作角色间建立并维持清晰界限的主观倾向。本文系统梳理了该概念的内涵、测量工具、前因变量、作用结果及调节机制。研究表明, 边界分割偏好受个体因素与情境因素的共同影响。个体层面主要包括人格特质、人口学变量等, 情境层面则涉及工作特征、组织文化与社会文化等因素。其对个体幸福感、工作态度和行为的作用遵循人-环境匹配原则, 当个体偏好与环境供给相匹配时会产生积极效应, 不匹配则会引发消极后果。未来研究可围绕边界分割偏好的动态变化特征、与技术压力的交互作用机制、跨文化适用性, 以及基于匹配理论的干预策略开发等方向展开。

关键词

边界分割偏好, 边界理论, 人-环境匹配

Work-Life Boundary Preference and Matching: Review and Prospect of Boundary Segmentation Preference Research

Juan Wang

School of Education and Psychology, University of Jinan, Jinan Shandong

Received: March 17, 2026; accepted: April 7, 2026; published: April 21, 2026

Abstract

As a core concept in the research field of work and non-work boundary management, boundary segmentation preference reflects the subjective tendency of individuals to establish and maintain

clear boundaries between work and non-work roles. This paper systematically reviews the connotation, measurement tools, antecedent variables, results and adjustment mechanism of this concept. It is found that boundary segmentation preference is influenced by individual factors such as personality traits and demographic variables, as well as situational factors such as work characteristics, organizational culture and social culture. The effect on individual well-being, work attitude and behavior follows the principle of person-environment matching. Preference has a positive effect when it matches with environmental supply, and mismatch leads to negative consequences. Future research can focus on the dynamic characteristics of boundary segmentation preference, the interaction mechanism with technical pressure, cross-cultural applicability, and the development of intervention strategies based on matching theory.

Keywords

Boundary Segmentation Preference, Boundary Theory, Human-Environment Matching

Copyright © 2026 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

信息通信技术的飞速发展正在深刻重塑人们的工作与生活方式。智能手机、即时通讯软件和远程办公系统的普及,使得工作与非工作领域的边界日益模糊,下班后的工作消息、周末的紧急任务等已成为许多职场人的日常体验,远程办公和混合办公模式逐渐演变为新常态(Wan et al., 2025)。在这一背景下,个体如何管理工作与生活的边界,以及其对边界分割或整合的偏好,已成为组织心理学和职业健康心理学领域的重要议题(Vaziri et al., 2020)。

边界分割偏好(Boundary Segmentation Preference)指个体从主观上希望在工作角色与非工作角色之间建立并维持清晰边界的程度(Kreiner, 2006)。偏好高度分割的个体(即“分割者”, Segmenters),他们倾向于不让工作事务侵入家庭与个人时间,期待在非工作时间内不被打扰。而偏好整合的个体(即“整合者”, Integrators),他们更能接受工作与生活领域的相互渗透,愿意在非工作时间处理工作事务,同时也能接纳个人事务在工作时间介入(Kossek et al., 2012)。

边界分割偏好是理解个体如何管理工作与非工作角色的核心构念,反映了个体对边界渗透性的基本态度(Kossek & Lautsch, 2012)。根据边界理论,个体通过建立和维持边界来协调不同生活领域之间的角色转换(Clark, 2000)。研究发现,当个体的分割偏好与其所处的实际边界条件相匹配时,能够有效提升工作满意度和主观幸福感(Meng et al., 2025);反之,若两者不匹配,则容易引发工作家庭冲突和情绪耗竭(Allen et al., 2014)。此外,个体主动采取的边界管理策略对于维持工作与非工作平衡具有积极作用,且这种作用会因个体的分割偏好不同而存在差异(Brogle et al., 2024; Ziedelis et al., 2025)。因此,深入探讨边界分割偏好及其作用机制,不仅有助于丰富和完善工作家庭边界理论,也为组织制定更具人性化的工作政策、支持员工实现工作与生活平衡提供了重要的实证依据与实践启示。

2. 概念界定与理论基础

2.1. 核心概念界定

边界分割偏好源于边界理论(Boundary Theory)。该理论将工作与家庭视为两个具有不同规则和文化

的领域,个体每天都在这些领域之间进行边界跨越(Clark, 2000)。边界的特征包括渗透性(Permeability, 一个领域的元素进入另一个领域的程度)和灵活性(Flexibility, 边界可根据领域需求收缩或扩张的程度)。边界分割偏好正是个体对边界渗透性和灵活性的理想状态的主观设定。

在概念界定上,边界分割偏好需要与几个密切相关但本质不同的概念进行区分。首先,边界分割策略指个体为实现其边界偏好而采取的具体行为,如工作时间不处理私人事务或下班后关闭工作设备,偏好是心理倾向,策略是实际行动,二者可能因环境制约而不一致(马玉等, 2017)。其次,组织分割供给指组织为帮助员工分割工作与非工作领域所提供的支持和资源,如禁止下班后发送工作邮件的政策或灵活工作安排,反映的是环境层面的供给而非个体层面的偏好(Kreiner, 2006)。最后,工作-家庭冲突指工作角色和家庭角色要求之间的互不相容所导致的角色间冲突(Greenhaus & Beutell, 1985),边界分割偏好是影响冲突程度的重要因素,但偏好本身并非冲突(Yu et al., 2018)。明晰这些概念之间的界限,有助于准确理解边界分割偏好在工作-家庭界面研究中的独特理论定位。

2.2. 理论基础

边界分割偏好的相关研究,主要建立在边界理论、资源保存理论和人-环境匹配理论的基础之上。

工作-家庭边界理论(Clark, 2000)指出,个体通过构建物理、时间与心理边界来划分工作与家庭领域,而Allen等人(2014)在此基础上进一步将其细化为时间、物理、行为和认知四重边界,它们共同决定了领域的分离或融合程度。边界的核心属性是灵活性与渗透性(Ashforth et al., 2000):高灵活性使个体能在认知或行为上切换角色,高渗透性则意味着一个领域的内容会侵入另一领域。两者共同塑造了边界的模糊或清晰程度,从而决定个体在分割-整合连续带上的位置(Bulger et al., 2007)。当个体偏好的边界管理方式与实际边界状态相匹配时,其幸福感会显著提升(Allen et al., 2021)。

从资源保存理论的视角来看,个体始终致力于获取和保护有限的个人资源(Hobfoll, 1989)。工作对非工作领域的渗透,本质上构成了对个体时间、精力等关键资源的持续损耗,这种资源损失会直接诱发压力反应。在这一过程中,边界分割偏好扮演着重要的调节角色:偏好分割的个体对资源边界被打破的容忍度较低,对工作渗透带来的资源损失更为敏感,因而当面临技术入侵时,其工作满意度所受的负面影响也更为突出(Wu et al., 2022)。这一机制揭示了资源保存理论与边界管理偏好的内在联结。

人-环境匹配理论是解释边界分割偏好效应的主导理论框架之一。该理论认为,个体的工作态度与行为并非由个人或环境单方面决定,而是源于二者之间的匹配程度(Edwards, 2008)。在边界管理研究中,这一视角被广泛用于解释分割偏好的作用机制:当个体偏好的边界分割程度与组织实际提供的分割支持相契合时,员工能够获得更高的心理脱离和工作满意度;反之,当偏好与环境之间存在匹配失调时,工作-家庭冲突加剧,幸福感随之降低(Wang et al., 2023)。近期的一项系统综述进一步指出,边界管理匹配对幸福感的影响虽已得到证实,但匹配失调的影响效应可能更为显著(Cobb et al., 2025)。

3. 边界分割偏好的测量

边界分割偏好的测量工具经历了从单维到多维的发展过程。在早期研究中,Kossek等人(2006)开发了单一条目的测量方式,要求受访者自评其在多大程度上倾向于将工作与家庭生活分开。相比之下,Kreiner(2006)编制的量表更为全面,将边界分割偏好划分为两个维度:工作分割偏好(将工作排除在家庭领域之外)和家庭分割偏好(将家庭排除在工作领域之外)。该量表共包含8个题项(如“我不希望在家庭时间内被工作事务打扰”),用于评估个体在管理工作与家庭边界时的整合或分割倾向。目前,该量表的应用最为广泛,且已在中国情境下被证实具有良好的信度与效度(宋丽媛, 2020)。

4. 边界分割偏好的前因变量

哪些因素塑造了人们对于边界分割或整合的偏好？现有研究主要从个体、工作与组织、社会文化三个层面进行了系统探讨。

4.1. 个体层面

个体层面的因素主要涉及人格特质、人口学变量和角色认同。在人格特质方面，高尽责性的个体因注重秩序而更倾向于分割，高神经质的个体因难以处理干扰也表现出更强的分割偏好(Kossek & Lautsch, 2012)。

人口学变量同样对边界分割偏好具有显著影响。相较于男性，女性更倾向于采取边界分割策略；而已婚或养育未成年子女的个体，因承担更多家庭责任，通常表现出更强的边界分割倾向(Powell & Greenhaus, 2010)。新近研究进一步揭示，性别与个人价值观存在交互作用：持有传统价值观的男性更强调工作角色认同，倾向于维护工作领域不受家庭侵入；而持有传统价值观的女性则更重视家庭角色认同，倾向于保护家庭领域免受工作渗透(Amirkamali et al., 2024)。

除此之外，边界分割偏好还与个体职业阶段密切相关，资深员工因资源积累相对充足，在边界管理上往往表现出更高的灵活性(付竞瑶等, 2021)。角色认同同样是关键影响因素：家庭角色认同更强的个体更倾向于抵御工作对家庭的侵入，而工作角色认同更强的个体则对工作渗透家庭的容忍度更高；当个体同时具备强烈的多重角色认同时，其边界管理过程将更为复杂(Ashforth et al., 2000)。

4.2. 工作与组织层面

工作与组织层面的因素主要包括工作特征、组织文化和领导风格。在工作特征方面，工作复杂性高、相互依赖性强的岗位往往要求更高的可及性，可能导致从业者形成更整合的偏好或使偏好分割者感到压力，而高工作要求本身也易引发工作-非工作冲突(Kim & Hollensbe, 2017)。研究发现，工作负荷是工作边界渗透性的重要预测因素，过高的工作边界渗透性则会加剧工作家庭冲突(Weiss & Ortlieb, 2024)。

在组织文化层面，当组织期望员工随时待命时，偏好分割的员工可能被迫压抑其偏好，而提供分割支持的组织文化则有助于员工自由表达其分割偏好，进而提升工作满意度并缓解工作家庭冲突(Kreiner, 2006)。主观规范在其中发挥关键作用，同事和非工作接触者的可及性预期会显著影响个体的边界管理行为(Reinke & Gerlach, 2022)。

在领导风格层面，主管与员工的边界分割偏好匹配程度对员工工作自主性和创新行为具有显著影响。当双方偏好一致时，员工的工作自主性和创新行为表现最佳；当员工偏好分割而主管偏好整合时，员工面临的负面影响最为严重(付竞瑶等, 2021)。此外，边界管理策略对恢复体验的影响受个体分割偏好和可用性需求的调节，凸显了主管支持与个体偏好交互作用的重要性(Haun et al., 2022)。

4.3. 社会层面

在中国文化情境下，个体边界分割偏好的形成机制呈现出鲜明的本土化特征，这一特征主要源于关系导向的社会交往模式、集体主义文化价值与差序格局的共同作用。

以关系为核心的社会交往模式，使得工作与非工作领域之间的边界天然具有模糊性(王永丽, 张思琪, 2016)。个体在工作情境中需要优先维系人际关系和谐，即便自身倾向于工作与生活的清晰分割，也难以拒绝非工作时间内带有社交属性的工作诉求。从理论层面来看，关系作为建立在互惠原则与情感联结之上的社会资本，其运行逻辑突出体现为人情互换与颜面维护(王忠军等, 2016)。当工作领域中的上级或同事以协助或应急等理由提出跨越边界的诉求时，个体即便主观上偏好分割，也常因顾虑人际关系受

损而选择妥协退让。此类关系导向的约束力量在西方个体主义文化背景中相对微弱，而在中国文化语境下，则成为制约个体边界分割偏好的重要因素(刘金海, 杨晓丽, 2019)。

集体主义文化强调个体对组织与家庭的整体责任，进一步强化了工作领域向家庭领域渗透的合理性，从价值层面影响个体边界偏好的形成(陈佩, 杨付, 2016)。与西方文化重视个体选择与自主权利不同，中国文化情境下的个体通常将满足组织期望视作自身应承担的角色义务，这使得组织需要成为边界渗透的合理解释，进一步压缩了个体践行边界分割偏好的心理空间(邓昕才等, 2021)。具体而言，集体主义文化既可能使个体在主观上更倾向于工作与家庭的整合，也会让即便偏好分割的个体更少主动表达自身诉求。

差序格局所体现的亲疏有别逻辑，进一步增加了边界管理的复杂性(谭同学, 2019)。该格局下，个体在应对不同来源的边界渗透诉求时会采取差异化策略：当渗透诉求来源于关系亲近的对象，如熟悉的领导或同事时，个体更倾向于突破边界以维系情感联结；而当诉求来源于关系疏远的对象时，个体则更可能坚持边界分割。这种基于关系亲疏程度形成的弹性边界管理模式，既体现了中国文化中人情与规则并存的独特逻辑(刘金海, 杨晓丽, 2019)，也表明西方边界理论在中国文化情境下需要进行本土化调整(陈佩, 杨付, 2016)。

5. 边界分割偏好的结果变量

边界分割偏好如何影响个体的幸福感、工作态度和行为，是这一研究领域的核心议题。现有证据表明，这种影响并非简单的线性关系，而是遵循匹配原则。

研究发现，边界分割偏好与工作-非工作冲突呈显著正相关，即偏好分割越强的个体，体验到的工作-非工作冲突水平越高(马玉等, 2017)。这一结果可能是由于当个体强烈希望分割，但实际环境迫使它们接受渗透时，冲突感便产生了。已有研究发现支持了这一解释：组织分割供给和个人边界分割策略均能减弱边界分割偏好与工作-家庭冲突之间的正相关关系，为匹配视角提供了有力证据(Wang et al., 2023)。

边界分割偏好与幸福感的关系同样取决于匹配程度。研究发现，偏好分割的个体在遇到技术入侵时，工作满意度下降更为明显，这符合资源保存理论的解释(Becker & Lanzl, 2023)。进一步研究揭示了更复杂的调节机制：边界分割偏好的调节作用受到婚姻状况的三重交互影响，提示工作领域与家庭领域的交互作用需要综合考察(张兰霞, 王乐乐, 2021)。在远程办公情境下，使用时间性和技术性边界策略与更高的心理脱离和更低的耗竭相关，且分割偏好增强了部分边界策略与恢复体验的正向关系(Haun et al., 2022)。

员工与主管边界分割偏好一致性匹配时，员工工作自主性更高，进而激发更强的创新行为；而当双方偏好不一致时，员工工作自主性降低，创新行为减少。值得注意的是，当员工偏好分割而主管偏好整合时，对员工工作自主性和创新行为的负向影响最为严重(付竞瑶等, 2021)。这一发现提示，领导者的边界管理风格与员工偏好的匹配程度，会影响员工的心理体验和工作表现。从理论视角看，该发现呼应了人-环境匹配理论的核心观点，即个体与环境的匹配程度比单一因素更能预测工作结果(Kreiner, 2006)。后续基于中国情境的研究也进一步验证了边界偏好匹配对解释员工工作行为具有良好效力(Wang et al., 2023; Meng et al., 2025)。

在数字化工作环境中，技术压力已成为边界分割偏好研究的重要情境因素。研究发现，通信技术的使用因技术压力源而导致工作家庭压力，而分割者和整合者因其技术使用模式的差异，对技术压力源的体验也有所不同(Becker & Lanzl, 2023)。这一发现提示，边界分割偏好不仅直接影响个体的压力体验，还通过塑造个体的技术使用行为，间接影响其面临的技术压力类型和强度。在混合办公常态化的背景下，理解这一机制对于制定干预措施至关重要(Ollier-Malaterre, 2023)。

6. 研究评述与未来展望

6.1. 现有研究的主要贡献

边界分割偏好相关研究已逐步形成较为完整的知识体系，其理论与实践贡献主要体现在以下方面。首先在概念层面，相关研究明确界定了边界分割偏好的核心内涵，区分了分割型与整合型两类典型偏好类型，并将其与边界管理策略、组织支持供给等邻近概念进行了有效辨析与区分。其次在理论层面，研究整合了边界理论、资源保存理论与人-环境匹配理论，为解析边界分割偏好的形成与作用机制提供了多元互补的理论视角。再次在实证层面，基于不同国家与职业群体的调研积累了丰富的经验证据，尤其是跨文化比较研究揭示了文化价值观对个体边界分割偏好的重要塑造作用。中国学者也在本土化研究中取得显著进展，既验证了西方测量工具在中国情境下的适用性，也揭示了边界分割偏好在本土文化中的独特表现与调节机制，为理解中国职场下的工作-家庭边界管理提供了具有文化针对性的实证支撑。最后在实践层面，相关研究结论为组织制定工作-家庭平衡政策、管理者优化领导行为以及个体采取适宜的边界管理策略提供了坚实依据。

6.2. 研究局限与未来方向

尽管边界分割偏好领域已积累丰硕研究成果，但现有研究仍存在若干局限，为后续研究方向提供了明确指引。

第一，在研究设计方面，现有研究多采用横截面调查方法，导致因果推断能力受限。未来研究应更多运用日记法、经验取样法及纵向追踪设计，以精准捕捉边界分割偏好与结果变量之间的动态关联。

第二，在概念假设层面，传统研究常将边界分割偏好视为稳定的人格特质，然而新近实证证据表明，该偏好会随日常压力波动呈现逐日变化特征，甚至可能出现偏好与行为不一致的现象(Mueller et al., 2023)。未来需进一步探索其在日内、周间及不同职业发展阶段中的动态演化规律。

第三，在技术与情境适配方面，数字化工作环境已成为现代职场新常态，但技术应用与边界偏好的交互作用机制尚未得到充分揭示。未来研究应重点关注不同类型数字技术、技术使用模式对个体压力体验的影响路径，以及数字福祉工具在助力个体实现边界偏好过程中的实际效用。

第四，在文化适用性层面，现有研究结论多基于西方样本得出，其在中国等高语境文化情境中的适用性仍有待检验。在这类文化背景下，工作领域向非工作领域的渗透往往被赋予积极意义，而非单纯的干扰因素。因此，未来研究需开展本土化的理论建构与实证检验，以提升研究结论的文化适配性。

第五，在干预转化方面，尽管现有研究已识别出组织分割供给与个人边界策略的调节作用，但基于这些研究发现的干预性研究仍相对匮乏。未来应围绕匹配理论，设计针对性的组织政策、管理者培训及个体技能提升方案，并对其实施效果进行系统评估。

最后，在效应性质探讨方面，现有研究多聚焦于边界分割的积极效应，却忽视了过度分割可能引发的信息滞后、社会资本损耗等潜在代价。未来研究应结合资源保存理论，深入探讨边界分割偏好在不同资源情境下的双刃剑效应，全面揭示其对个体与组织的多重影响。

7. 结语

边界分割偏好作为解析工作与生活边界管理的核心构念，在混合办公模式成为职场新常态的当下，展现出尤为重要的时代价值。本文系统梳理了该领域的研究脉络与进展，清晰呈现了从概念界定、测量工具开发到前因变量识别与结果效应检验的完整研究图景。未来研究应重点关注边界分割偏好的动态演化特征、技术环境与边界偏好的交互作用机制、文化情境对研究结论的调节效应，并基于实证研究开发

针对性的干预策略,助力个体在日益模糊的工作与生活边界之间构建适宜的平衡状态。尤其在中国文化情境下,深入挖掘本土文化构念对边界管理偏好的深层塑造机制,将进一步丰富该领域的理论体系,构建更具文化解释力与实践指导性的研究框架。

致 谢

谨向相关文献的研究者致以诚挚谢意,其前期研究为本文综述工作提供了重要支撑。同时感谢审稿专家和编辑的悉心审阅与专业建议,使本文质量得以显著提升。

参考文献

- 陈佩,杨付(2016). 基于本土文化適切性的工作家庭促进跨文化思考. *中国人力资源开发*, (21), 6-15.
- 邓昕才,何山,吕萍,周星,叶一娇,孟洪林,孔雨柔(2021). 职场排斥对员工家庭的溢出效应: 归属需求和工作家庭区隔偏好的作用. *心理学报*, 53(10), 1146-1160.
- 付竞瑶,张兰霞,赵建浩,钱金花(2021). 员工-主管边界分割偏好匹配对员工创新行为的影响. *管理学报*, 18(4), 521-530, 538.
- 刘金海,杨晓丽(2019). 传统中国农民的观念取向: 双重性及统一. *学习与探索*, (3), 55-63, 175.
- 马玉,谢菊兰,马红宇,张秀平(2017). 高校辅导员的边界分割偏好与工作-非工作冲突: 边界分割管理策略的调节作用. *心理科学*, 40(1), 153-159.
- 宋丽媛(2020). *员工及配偶工作家庭边界分割偏好匹配对员工工作投入的影响研究*. 硕士学位论文,沈阳: 东北大学.
- 谭同学(2019). 差序格局、文化亲密与群体边界——渡桥镇“官场”的人类学分析. *学术界*, (9), 87-94.
- 王永丽,张思琪(2016). 工作-家庭边界渗透对工作家庭平衡的作用效果研究. *中国人力资源开发*, (21), 16-24.
- 王忠军,龙立荣,刘丽丹(2016). 社会交换与公平视角下的员工-领导关系: 个体的收益与集体的成本. *中国人力资源开发*, (21), 71-80, 10.
- 张兰霞,王乐乐(2021). 员工-配偶工作家庭边界分割偏好匹配对员工工作投入的影响机制研究. *商业经济与管理*, (7), 15-28.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70, 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Amirkamali, F., Casper, W. J., Hyde, S. A., Wayne, J. H., & Vaziri, H. (2024). Setting Our Boundaries: The Role of Gender, Values, and Role Salience in Work-home Boundary Permeability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97, 1076-1099. <https://doi.org/10.1111/joop.12498>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25, 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Becker, J., & Lanzl, J. (2023). Segmentation Preference and Technostress: Integrators' vs Segmenters' Experience of Technology-Induced Demands and Related Spill-Over Effects. *Information & Management*, 60, Article ID: 103811. <https://doi.org/10.1016/j.im.2023.103811>
- Brogie, S. E., Kerksieck, P., Bauer, G. F., & Morstatt, A. I. (2024). *Current Psychology*, 43, 33626-33639. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06118-x>
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 365-375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- 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>
- Cobb, H. R., Thomas, C. L., Brossoit, R. M., Piszczek, M. M., & Rudolph, C. W. (2025). Understanding Boundary Management Fit: A Systematic Review of Work-Nonwork Boundary Management and Person-Environment Fit. *Organizational Psychology Review*, 15, 453-496. <https://doi.org/10.1177/20413866251377456>
- Edwards, J. R. (2008). 4 Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2, 167-230. <https://doi.org/10.5465/19416520802211503>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management*

- Review, 10, 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Haun, V. C., Rimmel, C., & Haun, S. (2022). Boundary Management and Recovery When Working from Home: The Moderating Roles of Segmentation Preference and Availability Demands. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 36, 270-299. <https://doi.org/10.1177/23970022221079048>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Kim, S., & Hollensbe, E. (2017). Work Interrupted: A Closer Look at Work Boundary Permeability. *Management Research Review*, 40, 1280-1297. <https://doi.org/10.1108/mrr-02-2017-0025>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-Family Boundary Management Styles in Organizations. *Organizational Psychology Review*, 2, 152-171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Meng, Y., Li, H., Qu, Y., & Yu, G. (2025). Work-Family Boundary Fit and Employee Well-Being: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Behavioral Sciences*, 15, Article 1122. <https://doi.org/10.3390/bs15081122>
- Mueller, N., Loeffelsend, S., Vater, E., & Kempen, R. (2023). Effects of Strain on Boundary Management: Findings from a Daily Diary Study and an Experimental Vignette Study. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1149969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1149969>
- Ollier-Malaterre, A. (2023). Eroding Boundaries and Creeping Control: “Digital Regulation” as New Normal Work. In S. Bergum, P. Peters, & T. Vold (Eds.), *Virtual Management and the New Normal* (pp. 313-332). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06813-3_16
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and Decisions at the Family → Work Interface. *Journal of Management*, 36, 1011-1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Reinke, K., & Gerlach, G. I. (2022). Linking Availability Expectations, Bidirectional Boundary Management Behavior and Preferences, and Employee Well-Being: An Integrative Study Approach. *Journal of Business and Psychology*, 37, 695-715. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09768-x>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). *Journal of Applied Psychology*, 105, 1073-1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>
- Wan, M. (., Carlson, D. S., Perry, S. J., Thompson, M. J., Zhang, Y., & Kacmar, K. M. (2025). Adapting Boundary Preferences to Match Reality of Hybrid Work: A Latent Change Score Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 157, Article ID: 104089. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104089>
- Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2023). Effects of Segmentation Supply and Segmentation Preference on Work Connectivity Behaviour after Hours: A Person-Environment Fit Perspective. *Current Psychology*, 42, 28146-28159. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03899-x>
- Weiss, S., & Ortlieb, R. (2024). Professional-Personal Boundary Work: Individuals Torn between Integration and Segmentation. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 39, 121-147. <https://doi.org/10.1177/23970022241291503>
- Wu, J., Guo, S., Zhang, W., Shin, D., & Song, M. (2022). Techno-Invasion and Job Satisfaction in China: The Roles of Boundary Preference for Segmentation and Marital Status. *Human Systems Management*, 41, 655-670. <https://doi.org/10.3233/hsm-211595>
- Yu, K., Wang, Z., & Huang, Y. (2018). Work-Family Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Satisfaction and Decision Authority. *Frontiers of Business Research in China*, 12, Article 17. <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0039-5>
- Ziedelis, A., Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Jakstiene, R. (2025). Interaction between Work-Nonwork Balance Crafting and Segmentation Preferences When Predicting Work-Nonwork Balance. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/00332941251399559>