



领导经历的家庭事件对公正 准则遵从的跨领域影响

刘德鹏¹, 李珏兴², 庞旭宏³, 周璐璐¹

1 山东大学 管理学院, 济南 250100

2 云南师范大学 经济与管理学院, 昆明 650500

3 上海财经大学 商学院, 上海 200082

摘要: 提升领导者的公正准则遵从是增强员工公正感知, 进而促进员工积极态度和行为、降低消极态度和行为的重要途径。已有研究致力于探究影响领导者公正准则遵从的因素及其作用机制, 但近年来开始转向情景视角, 发现任务和人际等情景因素可能促进或抑制领导者公正准则遵从。然而, 这些研究关注工作领域中相对稳定或连续变化的特征, 忽视了如家庭等非工作领域的因素, 以及离散的事件可能对领导者公正准则遵从产生的影响。

通过整合情感事件理论和家庭-工作增益理论, 讨论在个体内层次领导者经历的积极家庭事件对公正准则遵从的跨领域影响以及积极情绪的中介作用和消极家庭事件的调节作用。采用经验抽样法收集3个地市、3家商业银行、68位中层管理者的470个匹配样本点数据, 运用Mplus 8.3对数据进行多水平验证性因子分析和路径分析, 并采用R 4.0.3进行基于20 000次参数抽样的Monte Carlo分析, 验证相关研究假设。

研究表明, 在个体内层次, 领导者经历的积极家庭事件通过提升工作中的积极情绪对公正准则遵从产生正向影响。而领导者经历的消极家庭事件越多, 积极家庭事件通过工作中积极情绪影响公正准则遵从的间接效应越弱。

研究结果丰富了领导者公正准则遵从的前因研究, 将影响因素从工作场所内、稳定的情景因素拓展到非工作领域发生的离散事件, 在一定程度上拓展了家庭-工作互动领域和情感事件理论的应用范围。研究结果对组织管理者通过更好地塑造和管理家庭环境, 进而创造更加公正的工作场所提供了新的启示。

关键词: 公正准则遵从; 积极家庭事件; 消极家庭事件; 积极情绪; 情感事件理论

中图分类号: F272.91

文献标识码: A

doi: 10.3969/j.issn.1672-0334.2024.01.004

文章编号: 1672-0334(2024)01-0040-15

收稿日期: 2023-01-08 **修返日期:** 2023-12-08

基金项目: 国家自然科学基金(71902100)

作者简介: 刘德鹏, 管理学博士, 山东大学管理学院副教授, 研究方向为组织行为学中的时间因素、组织公正和领导力等, 代表性学术成果为“从自利到德行: 商业组织的制度逻辑变革研究”, 发表在2017年第11期《管理世界》, E-mail: liudepeng@sdu.edu.cn

李珏兴, 管理学博士, 云南师范大学经济与管理学院讲师, 研究方向为组织行为、领导力和员工-组织关系等, 代表性学术成果为“组织政治环境如何影响领导者公正准则遵从?”, 发表在2023年第3期《心理学报》, E-mail: lijuxing@139.com

庞旭宏, 上海财经大学商学院博士研究生, 研究方向为领导力和团队创造力等, E-mail: 15954649589@163.com

周璐璐, 山东大学管理学院硕士研究生, 研究方向为组织行为和领导力等, E-mail: zhoululu0817@163.com

引言

提升领导者公正准则遵从是增强员工公正感知,促进员工积极工作行为和态度、降低消极工作行为和态度的重要途径^[1-2]。但是,遵从公正准则并非易事。一项调研显示,仅有18%的人表示自己的领导者和组织是公正的^[3]。因此,学术界和实践界都致力于识别领导者公正准则遵从的前导因素及其内在机理,以期找到提升领导者公正准则遵从的有效途径。早期研究主要关注领导者个人因素,讨论公正相关特征^[4]和动机^[5]对领导公正准则遵从的积极影响。然而,即使拥有这些动机和特征的领导者,在某些情况下也可能违背公正准则^[6-7]。因此,最近学者们开始呼吁研究情景因素的作用^[8],并讨论工作环境^[7]和组织政治环境^[9]等情景因素对领导者公正准则遵从的重要作用。

然而,现有情景因素的研究也存在明显的不足之处。第一,已有研究仅关注工作领域的情景因素,领导者不仅嵌入在工作场所之中,还嵌入在家庭等非工作领域之内,其它领域的因素也可能对领导者在 workplaces 中的公正准则遵从发生跨领域的影响^[10-11]。第二,已有研究仅讨论了相对稳定或连续变化的任务和团队特征,对一个领导者来讲,情景因素不仅包含稳定的环境特征,还包含离散的事件^[10-12]。鉴于此,本研究将研究视角从工作领域转移到非工作领域,从稳定或连续特征转向离散事件,讨论在个体内层次,领导者经历的积极家庭事件如何影响其公正准则遵从,同时讨论消极家庭事件的边界作用,以期为领导公正准则遵从的前因研究提供新的认知,并为相关实践带来新的启示。

1 相关研究评述

领导者公正准则遵从,即领导者遵从公正准则、做出公正行为的程度^[1]。组织中领导者需要遵从的公正准则包含4个维度^[4],一是分配公正准则,要求分配的产出与员工投入相匹配;二是程序公正准则,要求决定分配的程序是公正的,包括开放、透明、一致和无偏等要求;三是信息公正准则,要求能够及时地给予下属工作所需信息,以及对信息做出合理解释;四是人际公正准则,要求公平合理地对待下属、尊重下属等。关于公正准则遵从,本研究给出两点说明。第一,有研究将公正准则遵从分维度处理^[13],也有研究将公正准则遵从作为一个整体概念,不区分具体维度^[7]。本研究对公正准则遵从的处理方式属于后者,强调其作为一个概念的整体性。第二,公正准则遵从同时具有个体间和个体内差异^[14-15],本研究主要关注公正准则遵从在个体内层次的差异及其驱动因素。

关于领导者公正准则遵从的影响因素,早期研究者主要从行动者中心视角,关注领导者个人因素的作用,包括道德认同、自我意识^[4]等个人特征以及认知和情绪、表达性和工具性公正动机^[5]。然而,这些研究主要讨论管理者公正相关特征和动机对公正准

则遵从的作用,相对忽视了情景因素在驱动领导者公正准则遵从过程中扮演的重要角色^[16]。因此,近年来学者们呼吁探讨情景因素发挥的作用,并讨论工作场所中的工作任务环境如工作负担^[7]、政治环境^[9]以及下属和高层领导的公正行为^[4]对领导公正准则遵从的影响。这些研究启示组织需要在工作场所中设计更适合领导者公正准则遵从的任务和人际情景,才能真正提升领导者公正准则遵从。

总结已有研究可知,现有关于情景因素的研究有两个方面的不足。一方面,已有研究仅关注工作场所内的情景因素,忽视了工作场所外情景因素的作用。领导者不是在孤岛中工作的,他们不仅嵌入在工作领域中,也嵌入在包括家庭在内的非工作领域中,家庭因素对领导者在工作中的行为有重要影响^[10-11]。并且,随着远程工作和弹性工作制等的兴起以及疫情下居家办公的增加,家庭对领导者工作的跨领域影响正在变得越来越大,也越来越受到学者们的重视^[10-11]。因此,讨论家庭因素对领导者公正准则遵从的影响,不仅符合当前的企业实践,也有助于扩展理论上对公正准则遵从前因条件的认识。另一方面,已有研究仅关注相对稳定或连续变化的情景因素,忽视了离散事件的影响。离散事件是有别于相对稳定和持续的情景特征的、行为者之外的、在一定时间和空间内离散发生的事^[12]。除了相对稳定的家庭特征之外,领导者常常会经历离散的家庭事件,如与孩子参加活动或与伴侣争吵等,这些离散的事件也可能对领导者的生活和工作产生影响。一项在俄罗斯的调查显示,80%的人认为家庭发生的事件不可避免地影响他们在工作中的表现,超过90%有较高职位的人表示因家庭事件产生的情绪影响他们对待下属的方式^[17]。因此,研究离散的家庭事件对领导者公正准则遵从的影响,能够有效扩展公正准则遵从情景视角的研究范畴,为组织和管理者塑造和管理非工作领域的环境进而创造更加公正的工作场所带来启示。

本研究聚焦于讨论个体内层次领导者经历的家庭事件对其公正准则遵从的影响。由于事件的离散性特征,事件往往具有不可忽视的日常差异,非常适合做个体内层次的讨论^[18]。根据事件发生地点的差异,可以将事件分为工作事件和非工作事件。其中,家庭事件是目前管理学者关注最多的非工作事件^[10]。根据家庭事件对行为者效价的不同,学者们将家庭事件分为积极家庭事件和消极家庭事件。积极家庭事件是指对行为者具有积极效价的积极家庭事件,消极家庭事件是指对行为者具有消极效价的消极家庭事件。典型的积极家庭事件包括与家人参加有趣的活动、与家人平静的讨论未来规划等,典型的消极家庭事件包括与家人争吵等。

积极家庭事件和消极家庭事件不是一个连续体的两端,而是两个相互独立的概念。在一定时间内,个体可能同时经历积极家庭事件和消极家庭事件。然而,已有研究仅关注积极事件或消极事件的单独

作用,忽视了当个体同时经历两种事件时二者可能发生的交互作用^[10-11]。本研究将讨论领导者经历的积极家庭事件对其工作中积极情绪和公正准则遵从的影响,以及消极家庭事件对该关系的调节作用。

2 理论分析和研究假设

2.1 理论分析

为了解释个体内层次领导者经历的积极家庭事件和消极家庭事件如何影响公正准则遵从,本研究引入情感事件理论并整合家庭-工作增益理论。

情感事件理论由 WEISS et al.^[19] 提出,用于解释发生在工作场所的情感事件通过影响积极情绪和消极情绪,最终影响员工的态度和行为。该理论认为,工作场所中的事件如果阻碍了工作目标的进展和实现,人们就会产生消极情绪,并最终引起负面的工作态度和行为;当工作场所中的事件促进了工作目标的进展和实现,人们就会产生积极情绪,最终促进积极的工作态度和行为^[19-20]。情感事件理论强调情绪可以解释人们经历的情感事件与工作行为之间的关系,且往往被用于解释个体内层次的关系^[20],因此非常符合本研究提出的问题。然而,目前情感事件理论主要应用于工作场所领域,较少涉及跨领域的问题^[21]。不过该理论也认为,人们的目标是复杂的,在不同的领域内,人们往往有不同的目标^[22]。例如,工作领域内,人们以完成工作任务、升职和加薪为目标;在家庭领域内,家庭幸福、关系和谐则是重要的目标。因此,工作场所中情感事件因满足或阻碍目标实现而激发积极情绪或消极情绪,最终影响态度和行为的逻辑,也可以扩展到像家庭这样的非工作场所中。鉴于此,本研究将情感事件理论拓展到从家庭到工作的跨领域情形,期望对情感事件理论有所贡献。

家庭-工作增益理论认为,家庭和工作是个人生活最常见的两个领域,二者之间不仅存在冲突的可能性,还会出现相互增益的情况^[23-24]。这种增益以个体的家庭和工作角色活动为载体,体现为个人在某一个领域中的经历会促进其在另一个领域中发生积极的态度和行为^[25]。ALLEN et al.^[26] 针对家庭-工作互动的研究表明,在不同领域维持或传递积极情绪是导致不同领域相互增益的重要机制。目前,越来越多的实证研究开始将家庭-工作增益理论用于个体内层次的研究^[27]。

基于以上分析,本研究整合情感事件理论和家庭-工作增益理论,讨论个体内层次积极情绪在领导者经历的积极家庭事件影响公正准则遵从中发挥的中介作用,并讨论消极家庭事件的调节作用。

2.2 研究假设

生活是一个多目标系统,每个个体都是边界跨越者,在家庭 and 工作中分别扮演不同的角色^[28-29]。人们在工作场所中的目标是完成工作任务、升职和加薪等,而在家庭领域,家庭和谐和幸福是重要目标。根据情感事件理论,当领导者在前一天下班回家后经历积极家庭事件时,会有助于其家庭领域目标的实

现。例如,与家人参加有趣的活动,可以促进家庭和谐,体验天伦之乐或者爱情的美好;与家人进行愉快的谈话和讨论,可以产生幸福感。而家庭领域目标的实现,最终会伴随着积极情绪的产生^[19]。家庭-工作增益理论认为,一个人的情绪可以在短期内在不同领域内进行传递^[23]。即当一个人因经历积极家庭事件而产生积极情绪后,往往也会在工作中具有更多的积极情绪^[30-31]。

H₁ 在个体内层次,领导者经历的积极家庭事件正向影响工作中的积极情绪。

本研究认为,在个体内层次,领导者工作中的积极情绪会正向地影响其公正准则遵从。首先,积极情绪作为一种重要资源^[32],能够为领导者进行公正准则遵从提供自控资源。已有研究指出,遵从公正准则需要消耗大量的自我控制资源^[9],领导者要想在工作中做出更多的公正准则遵从行为,需要有足够的自控资源^[7]。其次,积极情绪能够激发领导者的亲社会行为状态,使其对下属更加友好,更愿意与之分享信息和合作等,这些都是公正准则的核心要求^[33-34]。再次,积极情绪促使领导者对他人的观点和反馈甚至是批评意见持有更加开放的态度^[32],已有研究表明,寻求反馈将增强领导者的公正准则遵从^[35]。相反,在领导者积极情绪较低的工作日中,他们将没有足够的资源、动机以及能力来实施公正准则遵从行为。

此外,积极情绪对公正准则遵从的积极影响,已经得到实证研究的支持^[34]。例如,SCOTT et al.^[36] 采用不同的研究方法收集了来自不同行业的样本数据,研究发现,当领导者具有较高的积极情绪时,公正准则遵从会更高。综上所述,本研究提出假设。

H₂ 在个体内层次,领导者工作中的积极情绪正向影响公正准则遵从。

综上所述,根据情感事件理论和家庭-工作增益理论,领导者经历的积极家庭事件将会促进其在家庭领域内产生积极情绪,并通过情绪传递过程,提高领导者在工作中的积极情绪,最终提高了公正准则遵从。基于此,本研究提出假设。

H₃ 在个体内层次,领导者工作中的积极情绪中介了经历的积极家庭事件与公正准则遵从之间的正向关系。

上文讨论了领导者经历的积极家庭事件通过提高积极情绪促使领导者在工作中遵从公正准则。然而,领导者在下班回家之后,不仅会遇到积极家庭事件,还可能会遇到消极家庭事件^[37]。在各种力量的驱动下,消极家庭事件经历正成为不可忽视的社会问题^[38-39]。积极家庭事件和消极家庭事件并非一个连续体的两端,而是相互独立的。并且,在某一个时间段内,积极家庭事件和消极家庭事件完全可能同时存在^[10]。例如,领导者下班回家后,可能和配偶有非常积极的交往,却和子女发生口角。已有研究中不乏同时考虑积极和消极事件的例子^[40],但目前绝大多数研究仅考虑了二者的独立影响,却忽略了它

们的交互作用。本研究意在弥补这一缺陷, 讨论领导者经历的消极家庭事件和积极家庭事件的交互作用对工作中的积极情绪和公正准则遵从的影响。

根据前文, 情感事件理论认为, 家庭领域内积极情绪的产生是以情感事件能够促进家庭目标的进展和实现为前提的^[19]。只有领导者认为积极家庭事件能够促进其家庭目标实现时, 家庭领域的积极情绪才会出现, 也才会溢出到工作领域中。而从经历积极家庭事件到在家庭领域产生积极情绪, 中间要经历一个评估和判断的过程^[19-20]。本研究认为, 消极家庭事件可能会影响到领导者在经历积极家庭事件后的评估和判断过程, 进而影响其工作中的积极情绪。具体来讲, 当领导者在前一天下班后经历高水平的消极家庭事件时, 他们会更加倾向于使用悲观的态度来解读其生活中发生的积极家庭事件^[41]。相反, 当领导者在前一天下班后经历低水平的消极家庭事件时, 他们更加可能注意到积极家庭事件的意义, 并且认可积极家庭事件对家庭目标实现和进展的重要作用, 此时更加可能在家庭领域内产生积极情绪, 也更加可能向工作中传递积极情绪。综上所述, 本研究提出假设。

H₄ 在个体内层次, 领导者经历的消极家庭事件负向调节了积极家庭事件与工作中积极情绪之间的关系。消极家庭事件越高, 积极家庭事件与工作中积极情绪之间在个体内层次的正向关系越弱。

本研究没有讨论消极家庭事件通过工作中的消极情绪对公正准则遵从的间接效应, 是因为: 根据领导者情绪管理相关理论、工作-家庭区隔理论和边界管理理论, 领导者常常被禁止或不鼓励将工作之外的消极情绪带入工作领域中^[26,42]。而如果领导者将积极情绪带入工作中, 组织一般持有鼓励或不禁止的态度。此外, 家庭-工作增益理论也指出, 积极情绪是导致两个领域相互增益的重要机制^[26]。因此, 本研究考察工作中积极情绪在积极家庭事件和公正准则遵从中的中介作用, 而将消极家庭事件作为调节变量。

根据情感事件理论和家庭-工作增益理论, 综合以上讨论, 本研究认为在个体内层次, 领导者经历的消极家庭事件通过影响积极家庭事件与工作中积极

情绪的关系, 影响了积极家庭事件通过积极情绪与公正准则遵从的间接关系。当领导者经历的消极家庭事件较高时, 积极家庭事件通过工作中积极情绪影响公正准则遵从的程度更弱。相反, 当领导者经历的消极家庭事件较低时, 积极家庭事件通过工作中的积极情绪对公正准则遵从的正向影响更强。因此, 本研究提出假设。

H₅ 在个体内层次, 领导者经历的消极家庭事件负向调节了积极家庭事件通过工作中积极情绪对公正准则遵从影响的间接效应。消极家庭事件越高, 该间接效应越弱。

本研究的研究模型见图 1。

3 研究设计

3.1 样本选择和数据来源

为了检验个体内层次变量之间的关系, 本研究的数据收集过程使用了时间滞后间隔的经验取样法。本研究调研的样本为中国华东地区 3 座地市的 3 家国有商业银行的中层管理者, 包括网点主任和部门领导。样本选择有以下理由: 一是根据对实际情况的了解, 网点主任和部门领导的管理幅度均超过 3 人, 对下属采取公正或不公正措施是网点主任和部门领导在日常管理中必然要面对的问题, 而网点主任和部门领导的公正行为深刻影响了下属的公正感知, 从而影响下属和网点的绩效。二是银行中层管理者在家庭中既可能经历频繁的积极事件也可能经历频繁的消极事件, 两类事件的发生会跨领域影响领导者工作中的行为^[23]。领导者在职场中的成就常常能够赢得家人的理解和支持, 这些成绩所带来的经济收益也能够改善家庭生活, 提升家人幸福感和家庭和谐^[43], 因此积极家庭事件会是他们日常生活中的重要部分。同时, 作为领导者的身份使其承担了组织对于“理想型员工”的期望和要求, 从而将更多时间和精力付诸工作, 这往往导致对家庭需求的忽视而引起家人不满和产生家庭矛盾, 负面家庭事件也容易涌现^[44]。因此, 本研究选择网点主任和部门领导作为研究对象是合理的。

为保证调研的顺利开展, 本研究首先征得银行高层管理者的同意和支持, 并通过微信群以书面文件

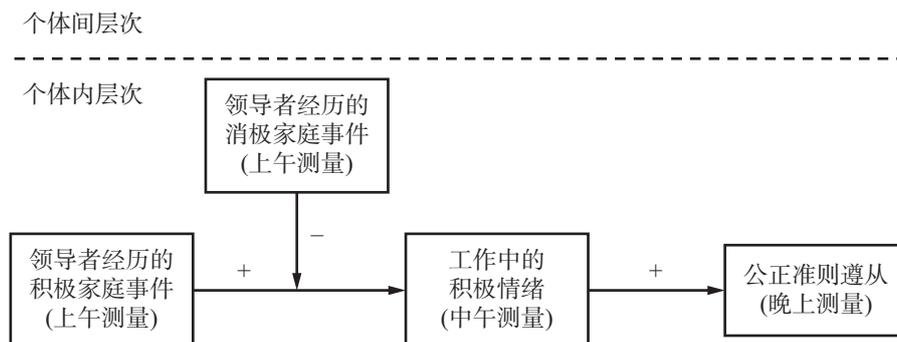


图 1 研究模型

Figure 1 Research Model

和视频的方式向三市的 113 位中层管理者介绍调研目的和完整的调研程序。整个调研包括一次预调研,以及为期两周共 10 个连续工作日、每天 3 次的日调研。为促使参与者及时、认真完成每次问卷,每次发放问卷时以微信红包的方式向参与者发放报酬作为即时奖励,整体调研完成后人均可获得约 220 元人民币。同时本研究设置现金抽奖来奖励能完成 10 天 30 次日调研问卷的人,其中一等奖 2 人,每人 1 000 元,二等奖 5 人,每人 300 元。最终有 110 位中层领导者同意参与调研。

本次调研通过问卷星发放所有问卷,研究助理在微信群中发送问卷链接,要求参与者在规定时段内完成并提交问卷。本研究于 2022 年 3 月 15 日至 20 日完成基础调研问卷,测量个体间变量,包括人口统计学特征和管理者自我效能感。110 位参与者都完成了预调研。2022 年 3 月 21 日至 4 月 1 日,110 位参与者进行为期两周 10 个连续工作日的日调研。为了降低共同方法偏差,本研究将问卷分成三部分,分三个时点调研^[45-46]。采用时点一测量积极家庭事件、消极家庭事件和组织政治感知。为避免占用领导者上午的晨会时间,本研究选择在每天上午 11:00 发放,至 15:00 结束。采用时点二测量积极情绪和消极情绪,每天下午 16:00 发放,至 19:00 结束。采用时点三测量公正准则遵从,考虑到网点主任的下班时间及加班情况,在每天晚上 20:00 发放问卷,至午夜 0:00 结束。平均而言,110 位网点主任在下午 13:27 完成时点一日调研问卷的填写,在下午 18:15 完成时点二日调研问卷的填写,在晚上 21:52 完成时点三日调研问卷填写。

为满足控制前一天的积极情绪和公正准则遵从的需要,若参与者第 $t-1$ 天的问卷没有填写,那么第 t 天的数据也不保留。此外,参考以往研究的做法,本研究仅保留完整地填完三天及以上日调研问卷的参与者数据^[45]。将三个时点的数据匹配后,本研究得到来自 68 位参与者的 470 个观测数据,平均每位参与者提供 6.91 个观测数据。在这 68 位参与者中,平均年龄为 34.12 岁,年龄标准差为 6.44,67.65% 为男性,平均任期为 3.94 年,任期标准差为 4.05。

3.2 变量测量

本研究所用量表的原始版本均为英文,因而均采用翻译-回译法翻译成了中文。所有量表均采用 Likert 7 点评分法,1 为非常不同意,7 为非常同意。其中,积极情绪和消极情绪的量表中,1 为非常不符合,7 为非常符合。

积极家庭事件 (*Pfe*)。采用 LIN et al.^[10] 的每日积极家庭事件量表,共 5 个题项。参与者在时点一报告了对每个题项的同意程度。本研究根据实际操作情况,对量表进行了适当改编,题项包括“昨天下班回到家,我和家人一起欢笑”“昨天下班回到家,我参与到和家人有趣的活动中”“昨天下班回到家,我和家人就某些事情进行了具有启发性的讨论”“昨天下班回到家,我和家人平静地讨论了家庭相关的事

务(例如财务决策、度假计划等)”和“昨天下班回到家,我和家人一起完成了一些活动(例如房屋整修或打扫,艺术项目等)”,个体内 α 值为 0.97。

消极家庭事件 (*Nfe*)。采用 LIN et al.^[10] 的每日消极家庭事件量表,共 5 个题项。参与者在时点一报告了对每个题项的同意程度。本研究同样对量表进行了适当改编,题项包括“昨天下班回家,我与家人发生了激烈争吵”“昨天下班回家,我想要与家人分享很重要的事,但他们毫无兴趣”“昨天下班回家,我受到了家人的冷待/我的家人贬损我的价值和名誉”“昨天下班回家,我一直很喜爱的物件被家人损坏了”和“昨天下班回家,我对家人说了一些难听的话,过后感到十分后悔”,个体内 α 值为 0.95。

积极情绪 (*PA*)。采用 KERCHER^[47] 的精简版测量个人积极和消极情绪的 PANAS 量表,原量表中积极情绪包含 5 个题项,但在翻译过程中,本研究发现其中的“机敏的”和“坚定的”两个题项在中国文化情景下并不是用来描述情绪的,因而使用了其中的“兴奋的”“热情的”和“受鼓舞的”3 个题项测量。参与者在时点二报告了每个题项与其当前情绪的符合程度,个体内 α 值为 0.89。

公正准则遵从 (*Jra*)。采用 HILL et al.^[41] 的管理者公正准则遵从行为量表,共 12 个题项,参与者在时点三报告了对每个题项的同意程度。题项包括“今天,我在做出影响员工的决定之前,向员工征求意见”“今天,在做决定的时候,我抑制个人偏见”“今天,我让员工有机会对今天的决定提出上诉”“今天,我以礼貌的方式对待员工”“今天,我确保尊重员工并且尊重他们做出的贡献”“今天,我维护员工的尊严”“今天,我确保工作职责或任务在员工之间公平分配”“今天,我确保结果能反映出员工在工作中付出的努力”“今天,我确保结果能反映出员工对组织的贡献”“今天,我向员工合理解释工作流程”“今天,我向员工全面解释工作程序”“今天,我向员工解释自己的决策逻辑”,个体内 α 值为 0.95。

控制变量。在个体内层次,本研究控制了消极情绪和组织政治感知。消极情绪采用 KERCHER^[47] 的精简版个人积极和消极情绪 PANAS 量表测量,共 5 个题项,包括“痛苦的”“心烦的”“恐惧的”“紧张的”和“害怕的”,个体内 α 值为 0.92。鉴于已有研究发现,领导者的组织政治感知对领导者的公正准则遵从行为具有重要影响^[9],本研究还控制了领导者的个体内组织政治感知,量表来自 HOCHWARTER et al.^[48] 测量个体对团队内组织政治行为感知的量表,共 6 个题项。为适配组织政治感知在个体内层次的测量要求,本研究参考刘德鹏等^[9] 的做法,对量表进行了适当的改编,题项包括“今天,本网点(或部门)中有很多自私的行为正在发生”“今天,人们做对自己最有利,而不是对网点(或部门)有利的事”“今天,人们花太多时间去讨好那些能帮助他们的人”“今天,人们进行幕后操作,使自己获得想要的利益”“今天,人们通过设法操纵或影响自己所在的小团体

让自己获利”“今天,有些人表面和善,却背后‘使绊子’,个体内 α 值为0.92。

在个体内层次,本研究还控制了自回归效应以及个体内变量在一周内的变化趋势和周期^[45]。为控制自回归效应,本研究在回归分析中分别控制了前一天的积极情绪和公正准则遵从。此外,由于个体内层次变量是在连续10个工作日(两周)中,每天测量一次,其变化可能呈现出某种趋势或周期,影响本研究对个体内层次变量之间关系的分析结果^[45]。为控制变化趋势和周期,本研究遵循经验取样法最佳实践的要求和现有研究的普遍做法,控制了一周内天数,以及一周内天数的正弦和余弦^[7,45]。一周内天数指周一到周五的第几天,因为本次调研只在工作日发放问卷。正弦 *Sin* 和余弦 *Cos* 根据 LIU et al.^[49] 的公式计算

$$Sin = \sin \frac{2\pi t}{7} \tag{1}$$

$$Cos = \cos \frac{2\pi t}{7} \tag{2}$$

其中, *t* 为一周的第几天。

在个体间层次,本研究控制了管理者自我效能感,因为它是影响领导者行为的重要机制。量表来自 FAST et al.^[50] 测量管理者自我效能感的量表,本研究采纳了该量表的全部8个题项。参与者在预调研中报告了对每个题项的同意程度。题项包括“作为一个管理者,我能实现大多数为自己设定的目标”“作为一个管理者,当面对困难的任務时,我非常确定自

己将会完成它”“作为一个管理者,我认为我能获得对自己来讲非常重要的结果”“作为一个管理者,我相信我下定决心去做的事情都会成功”“作为一个管理者,我能够成功地克服很多挑战”“作为一个管理者,我坚信自己能够有效地完成多种不同的任务”“相比于其他人,我能将绝大多数任务做得很好”“作为一个管理者,即使事情很难,我也会很好地完成它”,个体间 α 值为0.97。

3.3 分析策略

本研究采用 Mplus 8.3 软件进行了多水平验证性因子分析 (multi-level CFA), 以检验假设模型中主要变量的量表效度。本研究的多水平 CFA 包括积极家庭事件、消极家庭事件、积极情绪和公正准则遵从 4 个个体内层次变量。其中,公正准则遵从采用二阶因子。表 1 报告了 4 因子模型、3 因子模型和 2 因子模型的多水平 CFA 结果,由于单因子模型不收敛,所以未报告。如表 1 所示,四因子模型拟合得最好, $\chi^2 = 1273.79, df = 518, \frac{\chi^2}{df} = 2.46 (< 5), RMSEA = 0.06 (< 0.08), CFI = 0.90 (> 0.90), TLI = 0.89,$ 个体内 $SRMR = 0.03 (< 0.08),$ 个体间 $SRMR = 0.07 (< 0.08)。$

日调研变量有足够的个体内方差是进行个体内层次分析的前提,因此本研究首先计算了日调研变量的个体内方差、个体间方差和个体内方差的占比。表 2 中的结果显示,积极家庭事件、消极家庭事件、积极情绪、公正准则遵从、消极情绪和组织政治感知的个体内方差分别为 60.91%、27.70%、33.47%、

表 1 多水平验证性因子分析结果

Table 1 Results of Multi-level CFA

	χ^2	<i>df</i>	$\frac{\chi^2}{df}$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>SRMR</i> _{个体内}	<i>SRMR</i> _{个体间}
4 因子模型 (<i>Pfe, Nfe, PA, Jra</i>)	1 273.79	518	2.46		0.06	0.90	0.89	0.03	0.07
3 因子模型 (<i>Pfe + Nfe, PA, Jra</i>)	2 884.53	524	5.50	1 610.74(6) ^a	0.10	0.70	0.65	0.14	0.35
2 因子模型 (<i>Pfe + Nfe + PA, Jra</i>)	3 641.95	528	6.90	757.42(4) ^b	0.11	0.60	0.55	0.16	0.37

注: $\Delta\chi^2(\Delta df)$ 中 *a* 为与 4 因子模型比较, *b* 为与 3 因子模型比较。

表 2 个体内变量方差情况

Table 2 Variance of Intra-Individual Variables

变量	个体内方差(σ^2)	个体间方差(τ_{00})	个体内方差占比($\frac{\sigma^2}{\sigma^2 + \tau_{00}}$)
积极家庭事件	1.20	0.77	60.91%
消极家庭事件	0.77	2.01	27.70%
积极情绪	0.82	1.63	33.47%
公正准则遵从	0.43	0.86	33.33%
消极情绪	0.83	1.68	33.07%
组织政治感知	0.67	1.79	27.24%

表3 均值、标准差和相关系数
Table 3 Means, Standard Deviations, and Correlations

变量	均值	标准差	积极家庭事件	消极家庭事件	积极情绪	公正准则遵从	消极情绪	组织政治感知
积极家庭事件	5.09	1.40						
消极家庭事件	2.60	1.57	-0.33***					
积极情绪	4.31	1.43	0.12*	0.01				
公正准则遵从	5.23	1.13	0.10*	-0.10*	0.22***			
消极情绪	3.49	1.53	0.06	0.06	-0.05	-0.10*		
组织政治感知	3.33	1.50	-0.07	0.30***	0.06	0.04	0.03	
个体间层次 管理者自我效能感	5.03	1.01	0.29***	-0.22***	0.35***	0.43***	-0.22***	-0.28***

注：个体内样本量为470，个体间样本量为68，***为 $p < 0.001$ ，*为 $p < 0.05$ ，下同。个体内变量的相关系数由组内均值中心化后计算得到；个体间变量相关系数由个体内变量聚合到个体间后和其它个体间变量计算得到。

33.33%、33.07%和27.24%，具有足够的个体内方差，可以进行多水平路径分析。

本研究采取经验取样法最佳实践的做法^[45]，使用Mplus 8.3软件进行多水平路径分析，检验研究假设，并对个体内层次预测变量和中介变量进行了组内均值中心化，对假设路径进行随机斜率检验。在检验消极家庭事件的调节效应时，分别计算消极家庭事件取高值(+标准差)和低值(-标准差)时，其所调节关系的大小和差值及其显著性。此外，为获得多水平被调节的中介效应显著性更加精确的估计，本研究使用R 4.0.3软件，基于20 000次参数抽样的Monte Carlo方法来估计调节变量取高/低值时的间接效应及其差值的95%置信区间。

4 实证结果和分析

4.1 描述性分析

变量的描述性统计和相关系数如表3所示，公正准则遵从与消极情绪显著负相关， $r = -0.10$ ， $p < 0.05$ ，并与管理者自我效能感显著正相关， $r = 0.43$ ， $p < 0.001$ ，体现了控制这些变量的必要性。公正准则遵从与积极家庭事件正相关， $r = 0.10$ ， $p < 0.05$ ，与积极情绪正相关， $r = 0.22$ ， $p < 0.001$ ，与本研究的理论是一致的。

4.2 回归分析

表4给出了多水平路径分析结果。如表4中模型2所示，积极家庭事件对积极情绪有显著的正向影响， $\beta = 0.13$ ， $p < 0.05$ 。该结果说明，领导者在前一天晚上下班后经历的积极家庭事件越多，领导者当天在工作中的积极情绪越高，H₁得到支持。

如表4中模型6所示，工作中积极情绪对公正准则遵从有显著的正向影响， $\beta = 0.12$ ， $p < 0.05$ 。该结果说明，领导者当天在工作中的积极情绪越高，越多地做公正准则遵从行为，H₂得到支持。

H₃讨论的是工作中积极情绪的中介效应。如表

4中模型6所示，积极情绪对公正准则遵从有显著的正向影响， $\beta = 0.12$ ， $p < 0.05$ 。并且，在加入积极情绪后，积极家庭事件对公正准则遵从的影响，从模型5中的回归系数 $\beta = 0.06$ ， $p < 0.10$ ，下降为回归系数 $\beta = 0.05$ ，ns.，并且变得不显著了。为了进一步检验中介效应，本研究使用R 4.0.3软件进行20 000次Monte Carlo检验，结果表明积极家庭事件通过积极情绪影响公正准则遵从的间接效应是正向显著的，间接效应值为0.02，95%置信区间为[0.0002, 0.04]，不包含0，H₃得到支持。

H₄讨论的是领导者前一天下班回家后经历的消极家庭事件对积极家庭事件和工作中积极情绪之间关系的调节作用。如表4中模型3所示，积极家庭事件和消极家庭事件的交互项对积极情绪的影响显著为负， $\beta = -0.06$ ， $p < 0.001$ ，调节效应如图2所示。积极家庭事件影响积极情绪的简单斜率分析显示，低消极家庭事件下积极家庭事件对积极情绪的影响显著为正，斜率为0.23， $p < 0.001$ ，而在高消极家庭事件下该影响不显著，斜率为0.03，ns.，并且在消极家庭事件不同水平下积极家庭事件对积极情绪的影响有显著差异，差异效应值为-0.19， $p < 0.001$ ，H₄得到支持。

表5给出了对被调节的中介效应的分析结果。结果显示，当消极家庭事件较低时，积极家庭事件通过积极情绪影响公正准则遵从的间接效应显著为正，95%置信区间为[0.01, 0.06]，不包含0；当消极家庭事件高时，积极家庭事件通过积极情绪影响公正准则遵从的间接效应不显著，95%置信区间为[-0.01, 0.02]，包含0。两者差异是显著的，95%置信区间为[-0.05, -0.004]，不包含0，H₅得到支持。

4.3 补充性分析

为了检验本研究结论的稳健性和排除可能存在的替代解释机制，本研究对上述研究做了3个方面的补充性分析，分别探索无控制变量时结论的稳健性、

表 4 多水平路径分析结果
Table 4 Results of Multi-level Path Analysis

变量	积极情绪			公正准则遵从				
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	
控制变量 (个体内)	天数(一周内)	0.16 (0.16)	0.17 (0.16)	0.17 (0.16)	-0.01 (0.10)	0.01 (0.10)	-0.01 (0.10)	-0.01 (0.10)
	正弦	0.24 (0.26)	0.25 (0.26)	0.25 (0.26)	0.02 (0.17)	0.04 (0.17)	0.02 (0.17)	0.01 (0.16)
	余弦	0.18 (0.13)	0.17 (0.12)	0.17 (0.12)	-0.04 (0.07)	-0.04 (0.07)	-0.08 (0.06)	-0.08 (0.06)
	消极情绪	-0.06 (0.11)	-0.07 (0.11)	-0.08 (0.11)	-0.08 (0.09)	-0.08 (0.09)	-0.06 (0.07)	-0.06 (0.07)
	组织政治感知	0.07 (0.12)	0.07 (0.13)	0.07 (0.14)	0.03 (0.09)	0.04 (0.09)	-0.01 (0.06)	0.00 (0.05)
	截距项	4.35*** (0.13)	4.35*** (0.13)	4.35*** (0.13)	5.28*** (0.11)	5.28*** (0.11)	4.80*** (0.60)	4.80*** (0.60)
控制变量 (个体间)	管理者自我效能感	0.42** (0.13)	0.42** (0.13)	0.42** (0.13)	0.43*** (0.12)	0.43*** (0.12)	0.39** (0.13)	0.39** (0.13)
前期控制变量	积极情绪 (前一天)	0.08 (0.10)	0.04 (0.09)	0.04 (0.09)				
	公正准则遵从 (前一天)				0.15* (0.08)	0.14† (0.07)	0.14* (0.07)	0.14† (0.07)
预测变量	积极家庭事件		0.13* (0.06)	0.13* (0.07)		0.06† (0.03)	0.05 (0.04)	0.04 (0.04)
	消极家庭事件			0.01 (0.06)				-0.04 (0.05)
交互项	积极家庭事件 × 消极家庭事件			-0.06*** (0.02)				0.00 (0.02)
中介	积极情绪					0.12* (0.05)	0.12* (0.05)	
	个体内残差	0.88***	0.83***	0.83***	0.42***	0.40***	0.36***	0.36***
	个体间残差	1.11***	1.11***	1.11***	0.67***	0.68***	0.67***	0.67***
	伪 R ²	0.33	0.34	0.34	0.19	0.19	0.21	0.21

注: 所报告的值为非标准化系数, 括号中数据为标准误; **为 $p < 0.01$, †为 $p < 0.10$, 下同。

情感效价的对称性和资源机制发挥作用的可能性。3 个补充性分析的结合, 将使本研究理论模型的合理性和研究结论的稳健性得到进一步验证和支持。

第一, 无控制变量模型检验。BERNERTH et al.^[51] 在关于控制变量最佳实践的文章中呼吁进行无控制变量的模型分析, 以检验研究结论的稳健性。因此, 本研究第一个补充性分析对假设模型进行了不包含控制变量的多水平路径分析, 检验在没有控制变量的情况下, 研究假设是否能得到支持。结果见表 6, 在不加入控制变量的情况下, 积极家庭事件显著正

向影响工作中的积极情绪, $\beta = 0.13, p < 0.05$, 消极家庭事件对积极家庭事件和积极情绪之间关系具有显著调节作用, $\beta = -0.06, p < 0.001$, 积极情绪显著正向影响公正准则遵从, $\beta = 0.12, p < 0.05$, 方向与假设一致, 本研究的研究结果的稳健性得到支持。

第二, 情感效价对称性检验。已有研究在使用情感事件理论时存在一定的争议, 主要体现在: 部分研究认为情感事件对情绪的唤起遵循效价对称原则, 即积极情感事件激发积极情绪, 消极情感事件激发消极情绪; 也有部分学者认为情感事件和情绪之间

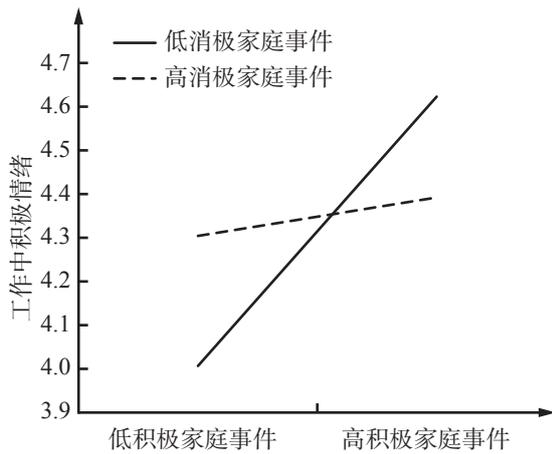


图2 消极家庭事件对积极家庭事件与积极情绪之间关系的调节效应

Figure 2 The Moderating Effect of Negative Family Events on the Relationship Between Positive Family Events and Positive Affect at Work

也存在交叉影响的可能性,即积极情感事件可能影响消极情绪,消极情感事件也可能影响积极情绪^[40]。

很显然,本研究主要是基于效价对称原则进行理论化的,即积极事件触发积极情绪而消极事件触发消极情绪^[40]。例如, CARLSON et al.^[21]发现工作-家庭增益会促进人们的积极心境的形成,从而提高工作满意度并最终提升工作绩效。但是积极家庭事件和消极家庭事件常同时存在,而且消极事件也会对人们产生强烈的影响^[52],是否存在消极家庭事件也会影响人们积极情绪的效应需要做进一步的分析。表3给出的相关性分析结果显示,消极家庭事件与积极情绪的相关系数不显著, $r = 0.01, n.s.$ 。此外,本研究补充分析了消极家庭事件影响积极情绪的效应,结果显示,消极家庭事件对积极情绪的影响不显著, $\beta = 0.02, n.s.$,该结论与情感效价对称原则是一致的。

第三,资源机制检验。家庭-工作互动领域的研究指出,资源和情感是导致家庭领域影响工作领域的两个主要机制^[23,44]。本研究主要讨论了情感机制,却并未对资源机制进行过多的探讨。为了检验资源机制是否存在于领导者经历的积极家庭事件影响公正准则遵从的路径之中,选择已有研究中最常用的一种典型资源——自我调节/控制资源作为代表,补充分析了自我耗竭,即自我调节/控制资源的损耗程

表5 被调节的中介效应分析结果

Table 5 Results of Moderated Mediation Analysis

积极家庭事件→工作中积极情绪→公正准则遵从	间接效应	95%置信区间
高消极家庭事件	0.004 (0.01)	[- 0.01, 0.02]
低消极家庭事件	0.03 (0.01)	[0.01, 0.06]
高消极家庭事件和低消极家庭事件的差异	- 0.02 (0.01)	[- 0.05, - 0.004]

注:置信区间采用Monte Carlo方法,基于20 000次参数抽样估算得出。黑体的数据置信区间在95%水平上显著。

表6 无控制变量多水平路径分析结果

Table 6 Results of Multi-level Path Analysis Without Control Variables

	积极情绪		公正准则遵从		
	模型8	模型9	模型10	模型11	模型12
积极家庭事件	0.13* (0.07)	0.13* (0.07)	0.06 (0.04)	0.05 (0.04)	0.04 (0.05)
消极家庭事件		0.03(0.05)			- 0.06(0.05)
积极家庭事件 × 消极家庭事件		- 0.06*** (0.01)			0.00 (0.02)
积极情绪				0.12* (0.05)	0.12* (0.05)
截距项	4.35*** (0.14)	4.35*** (0.14)	5.27*** (0.12)	4.24*** (0.58)	4.24*** (0.58)

度对积极家庭事件与公正准则遵从之间关系的中介作用。结果显示,积极家庭事件对自我耗竭的影响不显著, $\beta=0.06$, n.s.,自我耗竭显著正向影响公正准则遵从, $\beta=0.12$, $p<0.05$ 。本研究使用 R 4.0.3 软件进行 20 000 次 Monte Carlo 检验自我耗竭的中介作用,结果表明,积极家庭事件通过自我耗竭影响公正准则遵从的间接效应是不显著的,间接效应值为 0.01, 95% 置信区间为 $[-0.01, 0.03]$, 包含 0。该结果说明,以自我耗竭为代表的资源机制在个体内层次领导者经历的积极家庭事件和公正准则遵从的关系没有起到中介作用。当然,未来研究可以进一步探索其它类型资源的作用。本研究猜想资源机制不成立的原因可能是对家庭-工作互动的测量方式不同。在对资源路径的研究中,一些研究直接测量了家庭-工作增益这一构念,即人们对家庭经历影响工作表现的一种整体性感知和主观性评价^[40],而本研究则采用家庭-工作增益视角,聚焦于发生在家庭中的离散的客观事件如何影响工作行为。基于此,本研究认为,情感机制更符合本研究所研究的积极家庭事件提高公正准则遵从的家庭-工作增益情景。

5 结论

5.1 研究结论

本研究整合了情感事件理论和家庭-工作增益理论,研究了积极家庭事件、积极情绪和公正准则遵从的关系,以及消极家庭事件的调节作用。研究发现,在领导者个体内层次:①领导者前一天下班回家后经历的积极家庭事件,能够产生积极情绪并溢出到工作场所中,提高领导者工作中的积极情绪。②领导者工作中的积极情绪能够提高其公正准则遵从,从而中介了积极家庭事件对公正准则遵从的正向影响。③领导者前一天经历的消极家庭事件削弱了积极家庭事件对工作中积极情绪的正向影响,从而也削弱了积极家庭事件通过工作中积极情绪对公正准则遵从的间接效应。

5.2 理论启示

本研究对公正准则遵从、家庭-工作互动以及情感事件理论等领域具有以下贡献。

公正准则遵从。本研究从以下两个方面拓展了公正准则遵从领域的相关研究。第一,本研究将影响公正准则遵从的情景因素研究视角,从工作领域扩展到非工作领域,讨论了领导者在家庭领域经历的事件,对其在工作中的积极情绪和公正准则遵从的跨领域影响。第二,本研究弥补了已有研究过度关注工作场所中相对稳定和连续的因素,却忽视了离散情景因素的作用的不足,讨论了家庭事件这种常见的对领导者情绪和行为有重要影响的离散因素对公正准则遵从的影响。通过以上研究视角的转移,本研究拓展了公正准则遵从前因的研究范畴,为现有研究领域增加了新的认知。

家庭-工作互动。本研究在以下两个方面拓展了家庭-工作互动领域的研究。第一,已有研究较

多关注员工的家庭-工作关系^[53]以及领导者在促进下属家庭-工作平衡过程中所起的作用^[43],却选择性忽视领导者也有自己的家庭生活这一事实,较少讨论领导者自己的家庭生活如何影响了其在工作中的领导行为^[10]。因此,本研究讨论领导者的积极和消极家庭事件对重要的领导行为-公正准则遵从的影响,弥补了上述缺陷。第二,家庭-工作互动的研究要么讨论积极家庭事件^[10],要么讨论消极家庭事件^[11],却较少同时关注积极和消极家庭事件。事实上,两种家庭事件很可能会同时出现并共同影响领导者的行为,遗憾的是,目前尚未有研究指出积极和消极两个方面的交互作用对领导行为的影响。本研究讨论了积极家庭事件和消极家庭事件的交互作用对管理者公正准则遵从的影响,弥补了已有研究的一个重要缺陷。

情感事件理论。本研究从以下两个方面拓展了情感事件理论的相关研究。第一,目前使用情感事件理论的相关研究主要讨论工作事件如何影响了员工的情绪^[54],并进一步影响人们的工作态度和行为^[19-20]。本研究通过整合情感事件理论和家庭-工作增益理论,解释家庭领域发生的事件对领导者工作行为的跨领域影响,拓展了情感事件理论的适用范围。第二,虽然少数研究同时考虑积极和消极事件的独立作用,却忽略了二者的交互作用。本研究讨论了消极家庭事件和积极家庭事件的交互作用对积极情绪和公正准则遵从的影响,也在一定程度上拓展了情感事件理论。

5.3 实践启示

鉴于领导者公正行为的重要性,组织一直以来致力于提高领导者的公正准则遵从^[55-56]。已有研究从不同的角度对如何促进领导者公正准则遵从提供了实践启示。早期的“行为者中心”视角的研究指出,招聘具有公正相关个人特征和动机的管理者是重要的途径。然而,后来学者发现上述途径的作用有限,因为现实中即使具有公正相关个人特征和动机的管理者也会做出不公正行为,他们的行为会被其所嵌入的情景塑造^[57]。近期“情景中心”视角的研究开始强调组织要构建有利于管理者做出公正行为的情景,例如合理安排领导者的工作量^[7],降低组织政治^[9]等。

本研究发现,领导者在工作之外的家庭领域内的积极和消极事件也会影响领导者的公正准则遵从。上述发现启示那些致力于提高公正准则遵从的组织,不仅需要塑造工作情景,还应当想办法促进领导者经历积极家庭事件,同时也要适当降低领导者经历消极家庭事件的可能性。因此,这对组织提出了更高的要求。已有研究大都强调管理者在员工的家庭-工作互动过程中的作用,却忽视了领导者自己也有家庭生活,他们的态度、情感和行为也会受到自己家庭生活的影响。因此,组织应当全方位、多领域地关注领导者,实施家庭支持政策,这样才能在成就领导者家庭幸福的同时,实现家庭-组织的双赢。

此外,由于消极家庭事件会削弱积极家庭事件对公正准则遵从的积极作用,组织应当采取积极的措施帮助领导者消解消极家庭事件经历所产生的负面影响。一方面,组织可以为领导者提供资金和资源上的支持,帮助他们应对消极家庭事件。另一方面,组织也可以提供情绪管理、正念冥想和心理咨询等培训和干预,帮助领导者减轻消极家庭事件的影响。

5.4 研究不足与展望

首先,本研究可能存在以下两点不足。第一,在研究设计方面,虽然本研究的各变量最适合采用自我汇报,且研究设计中也尝试将自变量、中介变量和结果变量分三个时点进行测量,但是依然无法在根本上避免同源方差的问题^[45-46]。最理想的研究设计是其他不变,随机选取一个或者多个管理者当天的领导行为比较熟悉的下属在时点三来汇报公正准则遵从。未来研究可以使用采集多来源数据,以验证本研究的研究结论是否可重复。第二,在样本量方面,本研究招募了3个地市的3家国有商业银行的网点主任和部门经理,最后有来自68位领导者、470个样本点的数据符合本研究的分析标准。鉴于在单个企业中做领导层次的经验抽样法研究的难度以及企业规模的限制,本研究不能收集到更多的有效样本。但是即便如此,本研究的样本量与已有发表出来的文章相比依然不能算少^[58]。为了严谨起见,本研究建议未来研究可以使用MTurk或者问卷星等线上招募被试的方式收集数据,采用更大的样本量验证本研究理论模型的稳健性。第三,受限于参与者早上到公司后准备和召开晨会,以及晚上经常加班等现实情况,本研究没能达到在领导者起床到上班前测量家庭事件,并且在刚下班时测量公正准则遵从的理想状况。虽然这种做法也常见于近期发表的高质量研究,被认为是可以接受的做法,如SHERF et al.^[7]和LIN et al.^[10]的研究。而且,本研究中公正准则遵从问卷平均在21:52完成,事实上大多数参与者还没下班或刚下班不久,对数据质量的影响可能并不严重。但是,我们仍然鼓励未来研究者采用更加完善的研究设计,尽量接近理想状态,进一步提升研究质量。

其次,未来研究可以进一步丰富家庭事件影响公正准则遵从的作用机制。本研究使用情感事件理论,讨论了积极情绪在领导者家庭事件和公正准则遵从关系之间的作用,但是并不排除存在有其他解释机制的可能性。例如,除了情绪外,资源也可能是解释家庭-工作互动影响的重要机制^[59]。虽然本研究的补充性分析显示,以自我耗竭测量的自我调节/控制资源在其中没有起到中介作用。但是资源可以存在多种类型,例如情绪资源、身体资源和认知资源等^[43]。本研究猜测,积极家庭事件可能对不同的资源产生不同的影响。例如,虽然积极家庭事件可能会导致积极情绪的提高,其也可能导致过度兴奋而影响睡眠水平,降低身体资源,进而对公正准则遵从带来双刃剑效应^[60]。

再次,未来研究还可以讨论积极或消极家庭事件的变化趋势将会对公正准则遵从带来的影响。已有研究主要采用两种方式刻画短期变化,第一种方式是采用潜变量增长模型^[61],另一种方式是采用多项式回归^[40]。未来研究可以采用上述统计方法讨论积极家庭事件何时会对领导者公正准则遵从带来负面影响。本研究预测,持续的积极家庭事件,或者积极家庭事件的突然消退或者增长都可能会给管理者的睡眠或者情绪带来负面的影响,进而降低领导者的公正准则遵从。因此,讨论积极或消极家庭事件的变化趋势的影响,将会对发展家庭-工作互动如何影响领导行为这一领域带来新的机遇。

此外,未来研究还可以深入讨论情绪所起到的中介作用^[62-63]。一方面,本研究仅关注了一般性的情绪,而没有讨论某种特定的情绪。并且,基于领导情绪管理理论、工作-家庭区隔理论和边界管理理论等相关理论,本研究仅关注了工作中积极情绪的中介作用,而没有关注消极情绪。未来研究可以讨论某种具体的积极或消极情绪在家庭事件与公正准则遵从之间的中介作用。另一方面,未来研究还可以展开研究积极或消极情绪影响公正准则遵从的作用机制及其边界条件。

最后,未来研究应当讨论家庭之外的其他非工作领域情景因素对公正准则遵从的影响。本研究将领导者的非工作领域情景引入领导者公正准则遵从的研究中来,为未来研究开启了新的窗口。例如,除了工作和家庭,领导者还嵌入在社区这一非工作领域之中,可以考虑领导者的社区情景对其公正准则遵从的影响。例如,讨论社区氛围以及参与社区活动对领导者公正准则遵从的影响,是能够拓展情景因素影响领导者公正准则遵从相关研究的重要方向和机会。

参考文献:

- [1] COLQUITT J A, ZIPAY K P. Justice, fairness, and employee reactions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2015, 2: 75-99.
- [2] 王宇清, 龙立荣, 周浩. 消极情绪在程序和互动不公正感与员工偏离行为间的中介作用: 传统性的调节机制. *心理学报*, 2012, 44(12): 1663-1676.
WANG Yuqing, LONG Lirong, ZHOU Hao. Organizational injustice perception and workplace deviance: mechanisms of negative emotion and traditionality. *Acta Psychologica Sinica*, 2012, 44(12): 1663-1676.
- [3] KROPP B, KNIGHT J, SHEPP J. How fair is your workplace?. *Harvard Business Review*, 2022. (Online)
- [4] 秦昕, 薛伟, 陈晨, 等. 为什么领导做出公平行为: 综述与未来研究方向. *管理学季刊*, 2019, 4(4): 39-62.
QIN Xin, XUE Wei, CHEN Chen, et al. Why do leaders conduct justice behavior? A review and future research direction. *Quarterly Journal of Management*, 2019, 4(4): 39-62.
- [5] QIN X, REN R, ZHANG Z X, et al. Considering self-interests and symbolism together: how instrumental and value-expressive motives

- interact to influence supervisors' justice behavior. *Personnel Psychology*, 2018, 71(2): 225-253.
- [6] LI J, MASTERSON S S, SPRINKLE T A. Beyond the eye of the beholder: why managers act in ways likely to be perceived as unfair//SCHRIESHEIM C A, NEIDER L L. *Perspectives on Justice and Trust in Organizations*. Charlotte: Information Age Publishing, 2012: 139-163.
- [7] SHERF E N, VENKATARAMANI V, GAJENDRAN R S. Too busy to be fair? The effect of workload and rewards on managers' justice rule adherence. *Academy of Management Journal*, 2019, 62(2): 469-502.
- [8] DIEHL M R, BELL C M, FORTIN M, et al. Uncharted waters of justice enactment: venturing into the social complexity of doing justice in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 2021, 42(6): 699-707.
- [9] 刘德鹏, 李珏兴, 梁品, 等. 组织政治环境如何影响领导者公正准则遵从?. *心理学报*, 2023, 55(3): 496-509.
LIU Depeng, LI Juexing, LIANG Pin, et al. How does organizational political environment influence leader justice rule adherence?. *Acta Psychologica Sinica*, 2023, 55(3): 496-509.
- [10] LIN S H J, CHANG C H D, LEE H W, et al. Positive family events facilitate effective leader behaviors at work: a within-individual investigation of family-work enrichment. *Journal of Applied Psychology*, 2021, 106(9): 1412-1434.
- [11] COURTRIGHT S H, GARDNER R G, SMITH T A, et al. My family made me do it: a cross-domain, self-regulatory perspective on antecedents to abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(5): 1630-1652.
- [12] MORGESON F P, MITCHELL T R, LIU D. Event system theory: an event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 2015, 40(4): 515-537.
- [13] JOHNSON R E, LANAJ K, BARNES C M. The good and bad of being fair: effects of procedural and interpersonal justice behaviors on regulatory resources. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99(4): 635-650.
- [14] MCCLEAN S T, BARNES C M, COURTRIGHT S H, et al. Resetting the clock on dynamic leader behaviors: a conceptual integration and agenda for future research. *Academy of Management Annals*, 2019, 13(2): 479-508.
- [15] 刘德鹏, 高晗, 高翔宇, 等. 组织公正动态研究述评. *外国经济与管理*, 2022, 44(4): 120-136.
LIU Depeng, GAO Han, GAO Xiangyu, et al. Dynamic research on organizational justice: a literature review. *Foreign Economics & Management*, 2022, 44(4): 120-136.
- [16] KLESHINSKI C E, WILSON K S, STEVENSON-STREET J M, et al. Principled leader behaviors: an integrative framework and extension of why leaders are fair, ethical, and nonabusive. *Academy of Management Annals*, 2021, 15(1): 1-36.
- [17] 木文心. 家庭关系影响老板的决策力. *领导文萃*, 2009(19): 47-49.
MU Wenxin. Family relationships influence the boss's decision making. *Leadership Literature*, 2009(19): 47-49.
- [18] WATKINS T. Workplace interpersonal capitalization: employee reactions to coworker positive event disclosures. *Academy of Management Journal*, 2021, 64(2): 537-561.
- [19] WEISS H M, CROPANZANO R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work//STAW B M, CUMMINGS L L. *Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. Amsterdam: Elsevier, 1996, 18: 1-74.
- [20] 段锦云, 傅强, 田晓明, 等. 情感事件理论的内容、应用及研究展望. *心理科学进展*, 2011, 19(4): 599-607.
DUAN Jinyun, FU Qiang, TIAN Xiaoming, et al. Affective events theory: contents, application and future directions. *Advances in Psychological Science*, 2011, 19(4): 599-607.
- [21] CARLSON D, KACMAR K M, ZIVNUSKA S, et al. Work-family enrichment and job performance: a constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, 16(3): 297-312.
- [22] 施晨英. 负性生活事件对企业员工工作投入的影响机制研究: 一个有调节的中介模型. 杭州: 浙江工商大学, 2022: 63-68.
SHI Chenying. *Research on the influence mechanism of negative life events on employees' job engagement: a regulated intermediary model*. Hangzhou: Zhejiang Gongshang University, 2022: 63-68.
- [23] GREENHAUS J H, POWELL G N. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 2006, 31(1): 72-92.
- [24] 张建民, 周南瑾. 工作-家庭关系对女性创业的影响: 一个理论框架. *经济与管理评论*, 2019, 35(3): 49-60.
ZHANG Jianmin, ZHOU Nanjin. The impact of work-family relationship on female entrepreneurship: a theoretical framework. *Review of Economy and Management*, 2019, 35(3): 49-60.
- [25] 周路路, 赵曙明, 战冬梅. 工作-家庭增益研究综述. *外国经济与管理*, 2009, 31(7): 51-58.
ZHOU Lulu, ZHAO Shuming, ZHAN Dongmei. Review of work-family enrichment research. *Foreign Economics & Management*, 2009, 31(7): 51-58.
- [26] ALLEN T D, FRENCH K A. Work-family research: a review and next steps. *Personnel Psychology*, 2023, 76(2): 437-471.
- [27] MCCLEAN S T, YIM J, COURTRIGHT S H, et al. Transformed by the family: an episodic, attachment theory perspective on family-work enrichment and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 2021, 106(12): 1848-1866.
- [28] 贾西子, 苏勇. 个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究. *中国人力资源开发*, 2020, 37(6): 56-71.
JIA Xizi, SU Yong. Impact of work-family boundary flexibility on work-family conflict and enrichment-based on person-environment fit theory. *Human Resource Development of China*, 2020, 37(6): 56-71.
- [29] 余梦思. 工作-家庭整合与分割偏好视角下的员工通讯工具使用策略研究. 武汉: 华中师范大学, 2020: 10-11.
SHE Mengsi. *A study of employee communication tool use strategies from the perspective of work-family integration and segmentation preferences*. Wuhan: Central China Normal University, 2020: 10-11.
- [30] SONG Z L, FOO M D, UY M A. Mood spillover and crossover among dual-earner couples: a cell phone event sampling study. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(2): 443-452.

- [31] 陶厚永, 韩玲玲, 章娟. 何以达到工作旺盛? 工作支持与家庭支持的增益作用. *中国人力资源开发*, 2019, 36(3): 117-132. TAO Houyong, HAN Lingling, ZHANG Juan. How to achieve thriving at work? The enrichment effect of work support and family support. *Human Resources Development of China*, 2019, 36(3): 117-132.
- [32] FREDRICKSON B L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 2001, 56(3): 218-226.
- [33] ISEN A M. Positive affect and decision making//LEWIS M, HAVILAND J M. *Handbook of Emotions*. 2nd ed. New York: Guilford, 2000: 261-277.
- [34] SCOTT B A, GARZA A S, CONLON D E, et al. Why do managers act fairly in the first place? A daily investigation of "hot" and "cold" motives and discretion. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(6): 1571-1591.
- [35] SHERF E N, GAJENDRAN R S, POSNER B Z. Seeking and finding justice: why and when managers' feedback seeking enhances justice enactment. *Journal of Organizational Behavior*, 2021, 42(6): 741-766.
- [36] SCOTT B A, COLQUITT J A, ZAPATA-PHELAN C P. Justice as a dependent variable: subordinate charisma as a predictor of interpersonal and informational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(6): 1597-1609.
- [37] 陈红敏, 赵雷, 伍新春. 生活事件对情感和行为的影 响: 理论比较与启示. *心理科学进展*, 2014, 22(3): 492-501. CHEN Hongmin, ZHAO Lei, WU Xinchun. The impact of life events on emotional reactions and behavior options: theory comparison and research implications. *Advances in Psychological Science*, 2014, 22(3): 492-501.
- [38] 马梦媛. 工作家庭事件强度对工作绩效的影响机制研究. 秦皇岛: 燕山大学, 2020: 7. MA Mengyuan. *Research on the influence mechanism of event intensity on work performance in work and family fields*. Qinghuangdao: Yanshan University, 2020: 7.
- [39] 李昱汝, 张珊珊, 李天路, 等. 日常负性生活事件、感知压力与情绪个体内可变性的关系: 基于经验取样法的研究. *中国临床心理学杂志*, 2022, 30(6): 1408-1412. LI Yuru, ZHANG Shanshan, LI Tianlu, et al. The relationship between daily negative life events, perceived stress and intraindividual variability of affect: research on empirical sampling method. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 2022, 30(6): 1408-1412.
- [40] DIMOTAKIS N, SCOTT B A, KOOPMAN J. An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(4): 572-588.
- [41] HILL E T, MATTA F K, MITCHELL M S. Seeing the glass as half full or half empty: the role of affect-induced optimistic and pessimistic states on justice perceptions and outcomes. *Academy of Management Journal*, 2021, 64(4): 1265-1287.
- [42] HUMPHREY R H. How do leaders use emotional labor?. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(5): 740-744.
- [43] TEN BRUMMELHUIS L L, BAKKER A B. A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. *American Psychologist*, 2012, 67(7): 545-556.
- [44] 康勇军, 彭坚. 累并快乐着: 服务型领导的收益与代价: 基于工作-家庭资源模型视角. *心理学报*, 2019, 51(2): 227-237. KANG Yongjun, PENG Jian. Benefits and costs of servant leadership behavior: a work-home resource model perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 2019, 51(2): 227-237.
- [45] GABRIEL A S, PODSAKOFF N P, BEAL D J, et al. Experience sampling methods: a discussion of critical trends and considerations for scholarly advancement. *Organizational Research Methods*, 2019, 22(4): 969-1006.
- [46] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5): 879-903.
- [47] KERCHER K. Assessing subjective well-being in the old-old: the PANAS as a measure of orthogonal dimensions of positive and negative affect. *Research on Aging*, 1992, 14(2): 131-168.
- [48] HOCHWARTER W A, KACMAR C, PERREWÉ P L, et al. Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 63(3): 438-456.
- [49] LIU Y, WEST S G. Weekly cycles in daily report data: an overlooked issue. *Journal of Personality*, 2016, 84(5): 560-579.
- [50] FAST N J, BURRIS E R, BARTEL C A. Managing to stay in the dark: managerial self-efficacy, ego defensiveness, and the aversion to employee voice. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(4): 1013-1034.
- [51] BERNERTH J B, AGUINIS H. A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel Psychology*, 2016, 69(1): 229-283.
- [52] BAUMEISTER R F, BRATSLAVSKY E, FINKENAUER C, et al. Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 2001, 5(4): 323-370.
- [53] 董雅楠, 张山杉, 江静. 冲突还是增益? 员工资质过剩感知对工作家庭关系的影响. *心理科学进展*, 2023, 31(6): 915-931. DONG Ya'nan, ZHANG Shanshan, JIANG Jing. Conflict or gain? The effect of perceived overqualification on work-family relationships. *Advances in Psychological Science*, 2023, 31(6): 915-931.
- [54] 孙旭, 严鸣, 储小平. 基于情绪中介机制的辱虐管理与偏差行为. *管理科学*, 2014, 27(5): 69-79. SUN Xu, YAN Ming, CHU Xiaoping. Abusive supervision and deviance behavior: the mediating role of emotion. *Journal of Management Science*, 2014, 27(5): 69-79.
- [55] 刘亚, 龙立荣, 李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响. *管理世界*, 2003(3): 126-132. LIU Ya, LONG Lirong, LI Ye. The unique effects of organizational justice dimensions on key organizational outcomes. *Journal of Management World*, 2003(3): 126-132.
- [56] 张晓辉, 高记, 王云峰. 组织公正氛围的理论机制、研究视角及研究框架. *心理科学进展*, 2020, 28(2): 340-357. ZHANG Xiaoyi, GAO Ji, WANG Yunfeng. Organizational justice climate: a review of theory, perspective and framework. *Advances in Psychological Science*, 2020, 28(2): 340-357.
- [57] 庞旭宏, 刘德鹏, 李珏兴, 等. 领导网络闲散行为影响公正准则遵从的经验取样法研究. *管理学报*, 2023, 20(3): 367-377. PANG Xuhong, LIU Depeng, LI Juexing, et al. An experience sampling study of the effects of leader's cyberloafing on justice rule adherence. *Chinese Journal of Management*, 2023, 20(3): 367-

- 377.
- [58] ROSEN C C, SIMON L S, GAJENDRAN R S, et al. Boxed in by your inbox: implications of daily e-mail demands for managers' leadership behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104(1): 19–33.
- [59] 徐姗, 张昱城, 张冰然, 等. “增益”还是“损耗”? 挑战性工作要求对工作-家庭增益的“双刃剑”影响. *心理学报*, 2022, 54(10): 1234–1247.
- XU Shan, ZHANG Yucheng, ZHANG Bingran, et al. Gain or loss? Examining the double-edged sword effect of challenge demand on work-family enrichment. *Acta Psychologica Sinica*, 2022, 54(10): 1234–1247.
- [60] 高源, 何令, 雷旭, 等. COVID-19 暴发期间居民入睡时间对主观幸福感的影响: 有调节的中介模型. *西南大学学报(自然科学版)*, 2022, 44(2): 185–193.
- GAO Yuan, HE Ling, LEI Xu, et al. The effect of residents' sleep time on subjective well-being during the COVID-19 outbreak: a moderated mediating model. *Journal of Southwest University (Natural Science Edition)*, 2022, 44(2): 185–193.
- [61] FRANK E L, MATTA F K, SABEY T B, et al. What does it cost you to get there? The effects of emotional journeys on daily outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 2022, 107(7): 1203–1226.
- [62] 顾远东, 周文莉, 彭纪生. 组织支持感对研发人员创新行为的影响机制研究. *管理科学*, 2014, 27(1): 109–119.
- GU Yuandong, ZHOU Wenli, PENG Jisheng. Study on influencing mechanism of perceived organizational support on R&D staffs' innovative behaviors. *Journal of Management Science*, 2014, 27(1): 109–119.
- [63] 张辉华. 管理者情绪智力与领导有效性、晋升和离职的关系. *管理科学*, 2012, 25(4): 69–78.
- ZHANG Huihua. The relationship between manager's emotional intelligence and leadership effectiveness, promotion and turnover. *Journal of Management Science*, 2012, 25(4): 69–78.

Cross-domain Influence of Leaders' Experienced Family Events on Justice Rule Adherence

LIU Depeng¹, LI Juexing², PANG Xuhong³, ZHOU Lulu¹

1 School of Management, Shandong University, Jinan 250100, China

2 School of Economics and Management, Yunnan Normal University, Kunming 650500, China

3 School of Business, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200082, China

Abstract: Improving leaders' justice rule adherence is an important way to enhance employees' perception of justice, thereby promote their positive attitudes and behaviors, and reduce negative attitudes and behaviors. Previous studies have been devoted to exploring the factors and mechanisms that affect leaders' justice rule adherence, and have found that individual factors such as leaders' personality traits and justice motives have important impacts on leaders' justice rule adherence. In recent years, researchers have begun to turn to the situational perspective and have found that task and interpersonal factors may promote or inhibit leaders' justice rule adherence. However, these studies focus on relatively stable or continuously changing characteristics in the work domain, ignoring non-work factors such as family and the impact that discrete events may have on leaders' justice role adherence.

Through integrating affective events theory and family-work enrichment theory, this study discusses the cross-domain influence of positive family events experienced by leaders on justice rule adherence, the mediating role of positive affect at work and the moderating role of leaders' experienced negative family events. The empirical data of 470 observations from 68 middle-level managers of 3 merchant banks in 3 cities were collected by experience-sampling method. In order to test hypotheses, Mplus 8.3 software was used to conduct multi-level CFA and path analysis, and R 4.0.3 software was used to conduct Monte Carlo analysis by 20 000 parameter sampling.

The research results suggest that leaders' daily experienced positive family events will positively influence daily justice rule adherence by elevating positive emotions. Furthermore, leaders' daily experienced negative family events mitigate the strength of the above-mentioned indirect effect.

The research results enrich the antecedents of leaders' justice rule adherence by extending situational antecedents of

justice rule adherence from stable situations in work domain to discrete events in non-work domain. Besides, it expands the application of family-work interaction literature and affective events theory. Further, the research results also shed new light on what organizations can do to build a more just workplace through shaping and managing leaders' family environment.

Keywords: justice rule adherence; positive family events; negative family events; positive affect; affective events theory

Received Date: January 8th, 2023 **Accepted Date:** December 8th, 2023

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (71902100)

Biography: LIU Depeng, doctor in management, is an associate professor in the School of Management at Shandong University. His research interests cover the time factor in organizational behavior, organizational justice, and leadership. His representative paper titled "From self-interest to virtuousness: a study of the change of business organizations' institutional logics" was published in the *Journal of Management World* (Issue 11, 2017). E-mail: liudepeng@sdu.edu.cn

LI Juexing, doctor in management, is a lecturer in the School of Economics and Management at Yunnan Normal University. Her research interests cover organizational behavior, leadership, and employee-organizational relationship. Her representative paper titled "How does organizational political environment influence leader justice rule adherence?" was published in the *Acta Psychologica Sinica* (Issue 3, 2023). E-mail: lijuexing@139.com

PANG Xuhong is a Ph.D candidate in the School of Business at Shanghai University of Finance and Economics. His research interests include leadership and team creativity. E-mail: 15954649589@163.com

ZHOU Lulu is a master degree candidate in the School of Management at Shandong University. Her research interests include organizational behavior and leadership. E-mail: zhoululu0817@163.com

□

(责任编辑: 李祎博)