情绪智力与家庭工作冲突的关系

——家庭满意度的中介作用和家庭需求的调节作用

黄蓓怡，陈志焘

（澳门科技大学 商学院，澳门 999078）

摘要：采用问卷调查的方式收集数据，对情绪智力与家庭工作冲突的关系进行实证分析，结果发现：个体情绪智力与家庭工作冲突负向相关；个体情绪智力与家庭满意度正向相关；家庭满意度在情绪智力与家庭工作冲突的关系中起中介作用；家庭需求在个体情绪智力与家庭满意度的关系中起调节作用，即当家庭需求较高时个体情绪智力与家庭满意度的关系更强、家庭需求能够调节情绪智力通过家庭满意度对家庭工作冲突所发挥的间接作用。基于此，提出相应建议，以促进个体处理好家庭与工作之间的矛盾和冲突。

关键词：情绪智力；家庭需求；家庭满意度；家庭工作冲突

中图分类号：F272.92　**文献标志码：**A　**文章编号：**1672－349X(2025)06－0076－08

DOI：10.16160/j.cnki.tsxyxb.2025.06.011

The Relationship Between Emotional Intelligence and Family-Work Conflict: The Mediating Role of Family Satisfaction and the Moderating Role of Family Demands

HUANG Beiyi, CHEN Zhitao

(School of Business, Macau University of Science and Technology, Macao 999078, China)

Abstract: Using a questionnaire survey, this paper empirically analyzes the relationship between emotional intelligence and family-work conflict. The results show that emotional intelligence is negatively correlated with family-work conflict and positively correlated with family satisfaction. Family satisfaction mediates the relationship between emotional intelligence and family-work conflict, while family demands moderate the relationship between emotional intelligence and family satisfaction, i. e. when family demands are high, the relationship is stronger, and family demands also moderate the indirect effect of emotional intelligence on family-work conflict via family satisfaction. Based on these findings, recommendations are proposed to help individuals better manage family-work contradictions.

Key Words: emotional intelligence; family demand; family satisfaction; family-work conflict

收稿日期：2023－05－22

作者简介：黄蓓怡（1996－），女，澳门人，硕士，研究方向为人力资源管理、组织行为学。

通讯作者：陈志焘（1993－），男，浙江宁波人，博士研究生，研究方向为市场营销、企业管理。

0　引言

现代社会的高速运转、三胎时代的到来以及老龄化程度的不断加深，使得个体普遍面临家庭与工作的双重角色挑战，家庭工作冲突也因此成为近几年备受关注的议题。这种冲突是双向的：家庭干扰工作，工作干扰家庭。目前，学者对这种冲突的研究主要从工作领域切入，将研究重心集中在个体在工作领域产生的工作压力、工作与家庭角色冲突等方面[1-2]，却忽视了在家庭领域中家庭压力、家庭需求及家庭角色模糊等因素导致个体在工作中表现不佳而形成的家庭工作冲突，同时也缺乏对缓解家庭工作冲突相关策略的探讨。但需明确的是，家庭是传统社会的核心单位，在影响个人工作表现方面发挥着至关重要的作用[3]。

情绪智力是指个体感知、理解、表达以及管理自身和他人情绪的能力[4]，被视为缓解冲突的关键心理资源。近年来，学界对情绪智力研究的热度不断升温，并且集中于工作领域，主要是员工的情绪智力如何影响其与工作相关的结果变量，如工作倦怠、工作满意度、工作绩效等。比如，员工高的情绪智力可以营造出和谐的工作氛围，提高工作满意度，从而有效促进企业的发展[5]。而从家庭角度，就个人情绪智力对家庭工作冲突的作用机制的相关研究还较为薄弱，有待深入探讨。

因此，本研究旨在考察个体情绪智力与家庭工作冲突之间的关系，验证情绪智力如何影响个体在家庭事务中的表现，从而对家庭工作冲突产生影响。在对二者关系的考察中加入家庭满意度和家庭需求两个指标，分别作为中介变量和调节变量。其中，家庭满意度是对家庭的期望以及满意程度，可以理解为一种积极心理，以其作为中介变量，可获得个体情绪智力对家庭工作冲突的作用路径；家庭需求是一种来自家庭内部状况的压力源，能够调节情绪智力与家庭满意度之间的关系，以其作为调节变量，可进一步检验个体情绪智力对家庭工作冲突的作用强度。总之，本研究拟通过剖析家庭满意度的中介效应及家庭需求的调节机制，为个体优化家庭工作关系提供理论依据与实践方向。

1　文献综述与研究假设

1.1　情绪智力对家庭工作冲突的影响

家庭工作冲突最早被定义为一种角色转换过程中的冲突，是个体在无法平衡家庭和工作中的角色时所感受到的压力[6]。Greenhaus 和 Beutell[7]将其来源概括为三种：基于时间的冲突，即过度的工作时间或时间安排冲突而导致的角色超负荷；基于压力的冲突，即个体扮演一种角色所产生的紧张状态影响到另一个角色的扮演及需求的满足；基于行为的冲突，即一个角色与其所要求的特定行为不相容或无法满足另一个角色的行为期望。有研究者认为，在缓解冲突压力方面，一些社会心理因素如社会支持感、情绪智力等，能够帮助个体积极地应对压力的侵袭[8-9]。

在过去的二十几年里，情绪智力成为心理学领域和管理学领域最受关注的研究课题之一。Bar-on[10]将情绪智力定义为影响个体成功应对环境需求和压力的非认知能力和技能，认为情绪智力与个人的人格特征、认知能力等因素相关，并在个人的工作和生活两大领域中发挥着重要作用。Najam 等[11]则认为，情绪智力是个体产生同理心、增强自我意识和提高社交技能的基础，有助于个体提升与他人互动、理解他人感受的能力，并与主观幸福感和心理健康都呈显著正相关。因此，高情绪智力者具备更强的“情绪标签化”能力，他们能将家庭与工作场景中的压力源（如孩子哭闹、工作截止期限）精准归类为“可调节情绪事件”，而非“系统性冲突”，从而有效降低主观感知的冲突强度。

同时，情绪智力在工作场所的价值也得到了多项研究的证实：李永占[8]总结发现，情绪智力与领导效能、组织承诺、工作绩效及工作投入等预测工作成功的变量密切相关。郑晓明等[12]的研究则充分验证了情绪智力的人际影响，即配偶的情绪智力会直接影响个体的工作结果，如工作满意度和工作绩效的提升。也有研究[13]表明，情绪智力能够调节个体对压力的感受程度，高情绪智力者更善于处理他所面临

的压力，且他们可通过“情绪资源跨场景转化”实现双赢：例如，将工作中培养的共情能力（如理解客户需求）迁移至家庭沟通中，增进配偶对自身工作的理解；同时，用家庭支持带来的积极情绪（如子女的鼓励）增加工作投入，最终形成家庭与工作间资源的增益循环。因此，本研究提出假设 1：

H1：个体情绪智力与家庭工作冲突负向相关。

1.2 家庭满意度的中介作用

家庭满意度反映了个体对家庭生活总体的满意程度[14]，取决于家庭成员的情感支持、婚姻质量及自身情感满足感。Choi[15]提出，跨领域角色的压力与资源互动会直接影响对应领域的满意度，而家人支持和婚姻质量作为关键家庭资源，是提升家庭满意度的核心要素。邓昕才等[16]基于资源保存理论进一步证实，个体对家庭情感资源的维系能力，会显著影响家庭满意度水平。情绪智力作为个体情绪调节与人际感知的核心能力，对家庭满意度的提升及家庭工作冲突的缓解具有关键作用：高情绪智力者凭借角色情绪弹性管理，能在父母、配偶等家庭角色中灵活适配行为模式（如以共情回应子女需求、以协作分担家务压力等）；同时，在家庭互动中其具备更强的情感解码能力，能精准捕捉家人的情绪诉求，然后通过共情式倾听、定制化支持等互动方式深化情感联结，直接推动家庭满意度提升[17]。而高家庭满意度会激活家庭资源正向循环：既能通过提升家庭满意度增强家庭成员对工作压力的包容度，又能促进家庭分工协作默契（如夫妻共同制定育儿与工作平衡计划），进而降低角色冲突，最终构建起“情绪智力→家庭满意度→家庭工作冲突缓解”的传导路径。因此，本研究提出假设 2 和假设 3：

H2：个体情绪智力与家庭满意度正向相关。

H3：家庭满意度在情绪智力与家庭工作冲突的关系中起中介作用。

1.3 家庭需求的调节作用

关于家庭需求，学界有不同的定义：Frone 等[18]认为，家庭需求是个人花费在家庭事务上的时间和精力，是一种压力源；Yang 等[19]则将其定义为一种以时间为基础的因承担家庭任务而产生的角色压力。这种压力的影响因素具有多元性，不仅与抚养小孩数目、家庭成员数量、家庭组成、家庭责任等家庭变量有关，而且与家庭工作的参与程度有关[20]。过重的家庭需求会使个体产生压力和焦虑情绪，导致其家庭满意度降低；同时会消耗个人资源，从而减少其在工作领域的成果。

本研究以家庭需求作为调节变量，用于调节个体情绪智力与家庭满意度之间的关系。家庭需求本质上是一种资源消耗信号（如育儿压力、照料老人压力）。当家庭需求较高时，个体情绪智力作为心理资源管理能力的价值更凸显，因为高情绪智力者能通过需求与能力校准机制（如根据子女升学压力调整沟通策略），将情绪管理能力转化为家庭满意度增益，以较积极态度应对家庭与工作压力，使得情绪智力与家庭满意度的正向关联更为紧密；而在低家庭需求场景下，这种转化效率会降低。

进一步来看，高家庭需求对应角色过载压力（如同时承担职场与育儿责任），此时情绪智力的角色情绪调节功能被激活：由于高需求下个体需更频繁地切换情绪模式（如工作中的理性决策和家庭中的情感支持），高情绪智力者因具备更强的情绪弹性，其家庭满意度提升效应会更显著。而家庭满意度的提升又能进一步促进家庭协作、降低角色冲突，最终强化情绪智力通过家庭满意度缓解家庭工作冲突的间接作用。

因此，本研究提出假设 4 和假设 5：

H4：家庭需求在个体情绪智力与家庭满意度的关系中起调节作用，即当家庭需求较高时个体情绪智力与家庭满意度的关系更强。

H5：家庭需求能够调节情绪智力通过家庭满意度对家庭工作冲突所发挥的间接作用，即在家庭需求较高时情绪智力通过提升家庭满意度而降低家庭工作冲突的作用更为显著。

综上所述，得到本研究反映情绪智力、家庭

工作冲突、家庭满意度、家庭需求之间关系的模型，如图 1 所示。

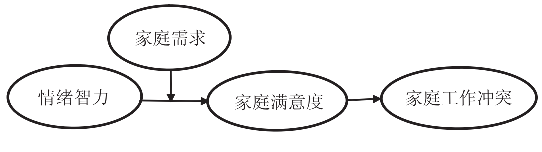

图 1　研究模型图

2　研究设计

2.1　操作性定义

本研究采用结构方程模型对相关关系进行检验。为了确保调查结果能真实反映研究对象的心理状态，对情绪智力、家庭需求、家庭满意度和家庭工作冲突 4 个变量的调查均参照 Likert 五级量表进行评分，并以全方位、多角度的表述设计问项。其中，情绪智力的测量采用 Law 等[21]编制的 16 项情绪智力量表并分为 4 个维度；家庭需求的测量采用 Boyar 等[22]编制的 4 项家庭需求量表；家庭满意度的测量采用 Cammann 等[23]编制的 3 项工作满意度量表改编而成的家庭满意度量表，即经过适配性调整，使其更贴合家庭满意度测量需求；家庭工作冲突的测量选用 Carlson 等[24]编制的 18 项工作家庭冲突量表中专门衡量家庭工作冲突的 9 项，并分为 3 个维度——基于时间的家庭工作冲突、基于压力的家庭工作冲突、基于行为的家庭工作冲突。

2.2　抽样设计与样本收集

通过网络调查、电子邮件以及现场填写三种方式收集调查问卷，抽样设计采用滚雪球抽样法。受访者所在单位仅限于地处广州、深圳、佛山、中山、珠海等粤港澳大湾区的包括服务业、制造业、互联网行业在内的公有企业、私有企业、外资企业以及事业单位；同时，受访者需满足三项条件：年满 18 周岁及以上、每周在主要工作中至少工作 30 小时、在当前工作岗位工作时长不少于 90 天。为了保障研究伦理，问卷调查严格遵循自愿参与原则：向受访者充分说明研究目的，确保其对情绪智力、家庭需求、家庭满意度以及家庭工作冲突等测量内容认知清晰，且每位受访者均签署知情同意书。

问卷分两次发放，中间相隔 3 周时间，总发放时间共计 4 周，这种发放方式能够有效减少应用共同方法而产生的偏差。为了便于后续分类和归纳，每份问卷上均设置唯一编号。问卷具体发放与回收情况如下：第一次发放 260 份，收回 215 份，回收率为 82.7%；第二次对第一次填写问卷的人员继续发放问卷，即发放 215 份，收回 202 份，回收率为 93.9%。个体问卷总回收率达 87.8%，大于 75%的常规有效标准，问卷数据有效。

3　数据分析

3.1　描述性分析

研究对象基本信息的描述性分析如下：性别中男性 85 人，占 42.1%；年龄集中在 23～40 岁，共计 157 人，占 77.7%；教育程度以大专和本科为主，共计 158 人，占 78.2%；在企业的平均工龄为 3～6 年；职位以一般员工和基层主管为主，共计 150 人，占 74.3%。

3.2　信度、效度和相关性分析

采用 Cronbach's α 信度来检验量表的可靠性和一致性，结果如表 1 所示。从中可以看出，4 个变量的 α 值均大于 0.8，说明该量表的可靠性程度高，具有一致性，适合问卷分析。

表 1　信度分析结果

变量	问项个数	α 值
情绪智力	16	0.89
家庭需求	4	0.81
家庭满意度	3	0.91
家庭工作冲突	9	0.92

本研究中各变量的测量量表来源于相关学者的研究成果，均为成熟量表，并经专业教授审查修正，各题项适合研究主题，这使得量表具有良好的内容效度。同时，为了考察上述变量的区分效度，运用 Amos 进行验证性因子分析，结果如表 2 所示。从中可以看出，4 变量模型的各项拟合指标（$\chi^2=106.70$，$df=71$，$RMSEA=0.05$，$CFI=0.97$，$TLI=0.96$）显著优于 3 变量模型，说明该模型能更好地解释变量间的关系，区分效度良好。

表 2　变量区分效度检验结果

变量模型	χ^2	df	$\triangle\chi^2$	*RMSEA*	*CFI*	*TLI*
4 变量模型(情绪智力、家庭工作冲突、家庭满意度、家庭需求)	106.70	71		0.05	0.97	0.96
3 变量模型(情绪智力＋家庭满意度、家庭工作冲突、家庭需求)	206.76	74	100.06***	0.09	0.89	0.86
3 变量模型(情绪智力＋家庭需求、家庭工作冲突、家庭满意度)	373.18	74	266.48***	0.14	0.75	0.69
3 变量模型(家庭满意度＋家庭工作冲突、情绪智力、家庭需求)	487.15	74	380.45***	0.17	0.66	0.58

注：样本数 $N=202$；* 表示 $p<0.05$，** 表示 $p<0.01$，*** 表示 $p<0.001$，下同。

为了确认变量之间是否存在显著的相关关系，对各变量进行相关性分析(结果见表 3)。从表 3 可见，情绪智力与家庭工作冲突负相关，且关系显著($r=-0.23$，$p<0.01$)；情绪智力与家庭满意度正相关，且关系显著($r=0.38$，$p<0.01$)；家庭满意度与家庭工作冲突负相关，且关系显著($r=-0.32$，$p<0.01$)。此结果为进一步检验上述假设提供了依据。

表 3　相关性分析结果

变量	均值	标准误	1	2	3	4	5	6	7
性别	0.58	0.50							
年龄	35.38	8.43	−0.23**						
教育程度	15.75	1.87	0.16*	−0.21**					
工龄	5.08	4.64	−0.17*	0.61**	−0.13				
情绪智力	3.66	0.56	−0.10	0.08	0.13	0.08			
家庭需求	3.50	0.82	−0.18*	0.15*	−0.07	0.11	0.11		
家庭满意度	3.91	0.80	0.02	0.14*	−0.07	0.11	0.38**	0.05	
家庭工作冲突	2.91	0.78	−0.08	−0.03	0.14*	0.04	−0.23**	0.11	−0.32**

注：样本数 $N=202$。

3.3　回归分析

对各模型进行回归，结果如表 4 所示。从表 4 中模型 1 的回归结果可以看出，在控制个体的性别、年龄等自然属性后，情绪智力与家庭工作冲突显著负相关($b=-0.38$，$se=0.10$，$p<0.001$，$\triangle R^2=0.73$)。因此，假设 1 成立。

从模型 2 的回归结果可以看出，在控制个体的性别、年龄等自然属性后，情绪智力与家庭满意度显著正相关($b=0.58$，$se=0.10$，$p<0.001$，$\triangle R^2=0.16$)。因此，假设 2 成立。

应用三步法验证假设 3 是否成立：第一步，检验情绪智力(自变量)与家庭工作冲突(因变量)是否存在相关关系；第二步，检验情绪智力(自变量)与家庭满意度(中介变量)是否存在相关关系；第三步，加入家庭满意度(中介变量)后，检验情绪智力(自变量)与家庭工作冲突(因变量)是否存在相关关系。从模型 1 和模型 2 的回归结果可知，情绪智力与家庭工作冲突、家庭满意度均显著相关；从模型 3 的回归结果可知，在加入中介变量后，家庭满意度与家庭工作冲突显著负相关($b=-0.23$，$se=0.07$，$p<0.01$，$\triangle R^2=0.05$)，且情绪智力与家庭工作冲突仍然显著负相关($b=-0.25$，$se=0.10$，$p<0.05$，$\triangle R^2=0.05$)，但其情绪智力回归系数的绝对值比模型 1 中的小(−0.38)，这说明家庭满意度起到了部分中介作用。

采用线性回归验证假设 4 是否成立，结果如表 4 中的模型 4 所示。从中可见，情绪智力与家庭需求的交互项对家庭满意度的影响是显著的($b=0.26$，$se=0.11$，$p<0.05$，$\triangle R^2=0.18$)，且回归系数为正数，说明家庭需求在个体情绪智力与家庭满意度的关系中起正向调节作用。由此假设 4 成立。

为了更好地说明家庭需求的调节作用，在 SPSS 中运行 PROCESS 插件，将调节变量进行高低水平分组，即将其平均数加减一个标准差(±1*sd*)来分别检验调节作用的具体表现，结果详见图 2。图中两条线交叉表明存在调节作用，而且，在高家庭需求下个体情绪智力变化一

个单位家庭满意度变化的单位数相较低家庭需求下的大，也就是说，在高家庭需求下个体情绪智力与家庭满意度的关系更强，由此假设 4 得到进一步验证。

表 4　回归分析结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	家庭工作冲突	家庭满意度	家庭工作冲突	家庭满意度
情绪智力	−0.38***	0.58***	−0.25*	0.54***
	(0.10)	(0.10)	(0.10)	(0.10)
家庭满意度			−0.23**	
			(0.07)	
家庭需求				−0.03
				(0.07)
情绪智力×家庭需求				0.26*
				(0.11)
性别	−0.21	0.15	−0.17	0.13
	(0.11)	(0.11)	(0.11)	(0.11)
年龄	−0.01*	−0.00	−0.01	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
教育程度	0.08**	−0.05	0.07*	−0.04
	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
工龄	0.00	0.01	0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
常数项	0.15	0.00	−0.21	0.08**
	(0.11)	(0.01)	(0.11)	(0.03)
$\triangle R^2$	0.73***	0.16***	0.05**	0.18***

注：样本数 N=202；括弧内为标准误差（se）。

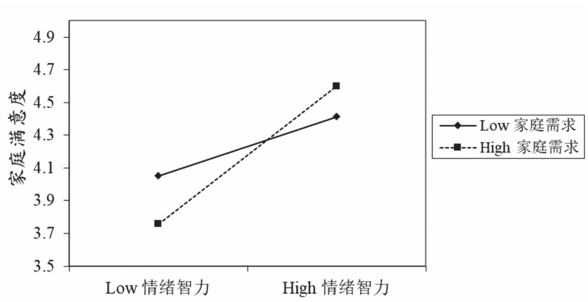

图 2　家庭需求调节情绪智力与家庭满意度的关系图

从表 5 可以看出假设 5 的验证结果：在个体情绪智力通过家庭满意度对家庭工作冲突产生间接作用的过程中，当家庭需求较低时，间接作用 $b=-0.07$，$se=0.04$，95%置信区间为[−0.17，−0.01]，表明这种负向的间接作用较弱；而当家庭需求较高时，间接作用 $b=-0.17$，$se=0.06$，95%置信区间为[−0.29，−0.07]，表明这种负向的间接作用较强。具体地说，个体情绪智力通过家庭满意度对家庭工作冲突产生间接作用，在高家庭需求下这种间接作用比在低家庭需求下更强。因此，假设 5 成立。

表 5　调节性间接作用结果

变量	中介变量	调节变量	间接作用(b)	标准误差(se)	95%置信区间
情绪智力	家庭满意度	低家庭需求	−0.07	0.04	[−0.17，−0.01]
		高家庭需求	−0.17	0.06	[−0.29，−0.07]

4　结论、建议与研究展望

4.1　结论

首先，本研究通过探讨情绪智力与家庭领域相关变量的关系，证实了个体情绪智力与家庭工作冲突存在负向相关关系，即个体的情绪智力水平越高其越能处理好家庭工作冲突。此结论有助于个体在处理家庭工作冲突时重视情绪智力的重要作用。其次，本研究证实了家庭

满意度在情绪智力和家庭工作冲突关系中发挥中介作用，这是因为情绪智力水平高的个体会更容易感受到家庭满意度，从而对家庭工作冲突的感知减少，进而能够平衡好家庭与工作两个领域的事务和责任。最后，研究结果验证了家庭需求在个体情绪智力与家庭满意度关系中起正向调节作用，并且在较高的家庭需求下个体情绪智力与家庭满意度的关系更强，此结论有助于让个体了解家庭氛围以及家庭成员之间相互支持的重要性。

4.2 建议

对于公司，应以支持性举措缓解员工压力，使其获得工作与家庭之间的平衡：应与员工保持清楚透明的沟通机制，主动向员工传递关键信息，减轻信息不对称给员工带来的不安全感；优化家庭友好型制度，提升员工家庭满意度，比如，实行弹性工作制，便于员工灵活处理家庭事务；出台专项支持政策，激发员工的工作热情，如发放育儿补贴、报销家政服务费用、设立家庭健康基金和子女教育基金等，切实为员工解决后顾之忧；提供专业的心理教育和培训，帮助员工建立积极心态、掌握应对压力和挑战的方法，从而改善他们的心理健康状况，提高他们的情绪智力，增强他们在家庭与工作间的情绪切换能力。

对于个体，应通过自身行动搭建家庭与工作的良性互动关系，减轻双重压力：应与家人保持有效的沟通，主动分享工作情况与需求，以获得家庭成员对自身工作的理解和支持，减少家庭层面的阻力；秉持家庭事务共同承担的原则，通过与家人合理分工或适时引入外部资源(如家政服务等)分散家庭事务压力，减少其对生活质量和工作状态造成的负面影响。

4.3 研究展望

现有研究在多个维度存在局限性，相应的未来研究可从以下方向改进：

首先，在情绪智力研究方面，现有研究只关注了情绪智力的一般因素，缺少对其前因后果的延伸探讨。因此，未来研究可通过考察情绪智力各维度的具体影响，进一步揭示情绪智力与职业相关结果之间关系的潜在机制。

其次，在家庭工作冲突与家庭满意度研究方面，存在两方面不足：一是家庭工作冲突研究聚焦于企业员工，未涵盖企业管理者，且研究背景未拓展至不同的文化、习俗、国情等；二是对企业员工家庭满意度还缺乏时间序列上的多次调查。对此，未来的研究应该从这两个方面进行弥补。另外，还应招募样本量更大、构成更多元的参与者。

最后，在研究中，情绪智力的相关变量多聚焦于人际关系及其衍生物，很少有探讨情绪智力如何与内外部环境相互作用以及情绪智力如何通过环境促进个人的职业发展的。这两方面可作为未来研究的重要探索点，以丰富情绪智力的研究维度。

参考文献：

[1] 李仙乐.领导情绪智力、团队情绪氛围与员工幸福感关系研究[J].现代商贸工业，2022,43(19):121-123.

[2] 单红梅，金露露.企业—工会关系对员工创新行为的影响研究：心理资本和情绪智力的作用[J].管理学刊，2022,35(3):88-102.

[3] SHARMA D, GHOSH K, MISHRA M, et al. You stay home, but we can't: Invisible 'dirty' work as calling amid COVID-19 pandemic[J]. Journal of vocational ehavior, 2022, 132: 103667-103685.

[4] 刘芳，王焕.变革型领导对员工工作绩效的影响机理研究：基于员工变革准备的中介作用[J].唐山学院学报，2023,36(1):100-108.

[5] PATRA S. Role of emotional intelligence in educational management[J]. Journal of Indian education, 2004, 30(1): 98-104.

[6] KAHN R L, WOLFE D M, QUINN R P, et al. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity[M]. New York: John Wiley, 1964: 21-31.

[7] GREENHAUS J H, BEUTELL N J. Sources of conflict between work and family roles[J]. Academy of management review, 1985, 10(1): 76-88.

[8] 李永占.特殊教育教师工作家庭冲突、情绪智力与工作投入的关系[J].心理与行为研

究，2018，16(1)：103－110.

[9] 殷文娟，张涛，任晓丽，等. 学习压力在医学生情绪智力与学习倦怠之间的中介作用研究[J]. 护理研究，2020，34(16)：2944－2946.

[10] BAR-ON R. Bar-On emotional quotient inventory[M]. New York：Multi-health Systems，1997：123.

[11] NAJAM UL HASAN ABBASI，ALI RAZA. 巴基斯坦大学生情绪智力、主观幸福感与心理健康的关系[J]. 绵阳师范学院学报，2022，41(12)：23－30.

[12] 郑晓明，余宇，刘鑫. 配偶情绪智力对员工工作投入的影响：员工生活幸福感的中介作用和性别的调节作用[J]. 心理学报，2022，54(6)：646－664.

[13] SULLIVAN S E，AL ARISS A. A conservation of resources approach to inter-role career transitions[J]. Human resource management review，2022，32(3)：100852－100864.

[14] 倪丹，刘琛琳，郑晓明. 员工正念对配偶家庭满意度和工作投入的影响[J]. 心理学报，2021，53(2)：199－214.

[15] CHOI J. Work and family demands and life stress among Chinese employees：The mediating effect of work-family conflict[J]. The international journal of human resource management，2008，19(5)：878－895.

[16] 邓昕才，何山，吕萍，等. 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[J]. 心理学报，2021，53(10)：1146－1160.

[17] ARJONA-FUENTES J M，RADIC A，ARIZA-MONTES A，et al. Fear and poor mental health among workers during the global cruise tourism crisis：Impact of low employability and family support[J]. International journal of hospitality management，2022，106：103276－103285.

[18] FRONE M R，RUSSELL M，COOPER M L. Antecedents and outcomes of work-family conflict：Testing a model of the work-family interface[J]. Journal of applied psychology，1992，77(1)：65－78.

[19] YANG N，CHEN C C，CHOI J，et al. Sources of work-family conflict：A Sino-US comparison of the effects of work and family demands[J]. Academy of management journal，2000，43(1)：113－123.

[20] ROTHAUSEN T J. “Family”in organizational research：A review and comparison of definitions and measures[J]. Journal of organizational behavior，1999，20(6)：817－836.

[21] LAW K S，WONG C S，SONG L J. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies[J]. Journal of applied psychology，2004，89(3)：483－496.

[22] BOYAR S L，CARR J C，MOSLEY JR D C，et al. The development and validation of scores on perceived work and family demand scales[J]. Educational and psychological measurement，2007，67(1)：100－115.

[23] CAMMANN C，FICHMAN M，JENKINS D，et al. The Michigan organizational assessment questionnaire[R]. Ann Arbor，MI：University of Michigan，1979：138.

[24] CARLSON D S，KACMAR K M，WILLIAMS L J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict[J]. Journal of vocational behavior，2000，56(2)：249－276.

（责任编校：李秀荣）