

# 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\*

马 玉<sup>1,2</sup> 谢菊兰<sup>1,2</sup> 马红宇<sup>\*\*1,2</sup> 张秀平<sup>1,2</sup>

(<sup>1</sup> 青少年网络心理与行为教育部重点实验室, 武汉, 430079) (<sup>2</sup> 华中师范大学心理学院, 武汉, 430079)

**摘 要** 采用问卷调查法, 对 312 名高校辅导员进行调查, 探讨边界分割偏好、组织分割供给和个人边界分割策略与工作 - 非工作冲突的关系。结果表明: (1) 辅导员的边界分割偏好与工作 - 非工作冲突正相关; (2) 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 - 非工作冲突之间的正相关。本研究提示高校应在不影响工作的前提下尽量向辅导员提供更多的组织分割供给, 同时辅导员也可以通过灵活运用边界分割策略, 进行自主的工作 - 非工作边界管理。

**关键词** 边界分割偏好 工作 - 非工作冲突 组织分割供给 边界分割策略

## 1 问题提出

随着通信技术与智能化工具的发展, web 2.0 已成为人们的日常工作环境 (刘洪, 韦慧民, 2013)。以往研究表明, 通信工具的广泛使用使得人们在工作和非工作之间进行越来越频繁的角色转换, 工作需求日益侵入员工的非工作生活 (Ammons, 2013), 从而加剧员工的工作 - 非工作冲突体验 (Diaz, Chiaburu, Zimmerman, & Boswell, 2012)。辅导员的工作与学生的学习生活密切相关, 他们常常需要在非工作时间处理学生的各种问题, 比如下班后通过电话、短信、qq 留言等形式接受学生的请假、咨询和求助等。可以说, 每天 24 小时都在辅导员的岗位职责内 (步德胜, 2007)。因此, 相较于一般员工, 高校辅导员在非工作时间使用通信工具处理工作事务的行为更加频繁。由于辅导员的工作时间长、压力大、任务多等特点, 他们很容易产生工作 - 家庭冲突体验 (刘世勇, 吴依憬, 2012)。此外, 随着中国员工对休闲需求的增加, 越来越多的员工开始体验到工作 - 休闲冲突 (Lin, Huang, Yang, & Chiang, 2014)。因此, 本研究致力于考察 web 2.0 时代下高校辅导员工作 - 非工作冲突产生机制, 以期帮助高校辅导员更好地维护工作 -

非工作边界, 减少工作 - 非工作冲突 (本研究中的工作 - 非工作冲突特指工作对非工作领域的干扰)。

边界理论为我们理解工作和非工作之间的冲突提供了很好的视角。边界理论 (boundary theory) 认为工作和非工作是两个不同的领域, 员工会在这两个领域间创造物理、时间和心理边界来管理和简化他们所在领域的角色; 并且边界理论提出不同个体对工作 - 非工作边界“分割”程度存在不同的潜在偏好, 分割偏好较高的个体倾向于将工作和非工作角色分开, 分割偏好较低的个体倾向于整合工作和非工作角色 (Clark, 2000)。个体的边界分割偏好与组织的工作 - 非工作整合要求共同影响着个体的工作 - 非工作冲突体验 (Kreiner, 2006)。移动互联网的快速崛起, 提高了组织对员工反馈速度的期待 (Barber & Santuzzi, 2015), 使得员工在非工作时间与工作场所联系更加紧密 (Butts, Becker, & Boswell, 2015)。例如, 很多高校都要求辅导员无论是工作时间, 还是出差开会, 甚至是节假日, 都要 24 小时开机 (庞炜, 2012), 以应对各种可能的突发情况。随时随地处理工作任务已经成为辅导员的常规工作要求。然而, 这种工作 - 非工作边界整合要求对辅导员来说是一种工作需求或压力

\* 本研究得到国家自然科学基金青年项目 (31200795)、国家自然科学基金重大研究计划重点支持项目 (91324201)、国家社会科学基金青年项目 (16CGL044) 和华中师范大学中央高校基本科研业务费项目 (CCNU14Z02015) 的资助。

\*\* 通讯作者: 马红宇。E-mail: mahy@mail.ccnu.edu.cn

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20170123

源 (Ragsdale & Hoover, 2016), 会降低他们在非工作时间回应工作相关信息上的控制感 (Barber & Santuzzi, 2015), 进而使其产生较高的冲突体验。基于西方文化背景的研究已发现在高工作 - 非工作整合要求的环境中, 员工的边界分割偏好与工作 - 非工作冲突正相关 (Butts et al., 2015)。此外, 国内学者也提出, 在通信时代背景下, 传统的工作 - 家庭边界正日益模糊, 个体越希望工作和家庭截然分开, 越容易体验高水平的冲突 (马丽, 徐枞巍, 2011)。

假设 1: 辅导员的边界分割偏好与工作 - 非工作冲突正相关。

为了帮助通信时代的员工更好地维护工作 - 非工作边界, 研究者们从边界管理的角度对能有效减少员工工作 - 非工作冲突的措施进行了积极探索, 并从组织边界管理 (Chen, Powell, & Greenhaus, 2009) 和个人边界管理 (Park & Jex, 2011) 两个方面提出了相应的边界分割管理策略。组织分割供给是指组织提供的支持员工将工作从非工作领域中分离出来的边界管理措施, 组织通过提供不同程度的资源以使边界保持分割或整合 (Kreiner, 2006)。因此, 组织分割供给可以有效的降低环境对员工建立整合边界的需求。对于高校辅导员来说, 随时随地处理工作任务已经成为一种常规工作要求。对于那些较少提供分割供给的高校来说, 由于整合的工作需求, 辅导员常常需要忽略自己的个人边界分割偏好, 以建立整合的工作和非工作边界, 因此他们会产生较高的工作 - 非工作冲突体验。而对于那些提供较多分割供给的高校, 辅导员能够自主的选择如何使用这些分割政策以建立与自己的边界分割偏好相符合的工作 - 非工作边界, 这将有利于降低他们的工作 - 非工作冲突。Kreiner (2006) 的研究也表明, 当组织分割供给与个体的工作 - 非工作边界分割偏好匹配时, 员工将体验到最少的工作 - 非工作冲突。

假设 2: 组织分割供给在辅导员的边界分割偏好与工作 - 非工作冲突之间起调节作用; 具体而言, 组织分割供给水平越高, 边界分割偏好对工作 - 非工作冲突的正向预测作用越弱。

除了组织提供的分割供给外, 员工还可以通过自主管理工作 - 非工作边界来实现工作与非工作角色之间的平衡 (Voydanoff, 2007)。个人边界分割策略是个人所采取的将工作从非工作领域中分

离出来的一种重要的边界管理措施 (Park & Jex, 2011)。有研究表明在生活中使用分割策略的个体将体验到较少的工作 - 非工作冲突 (Park & Jex, 2011)。同为边界管理措施, 个人边界分割策略与组织分割供给在边界分割偏好与工作 - 非工作冲突中发挥着相似的作用。在生活中使用一些分割的边界管理策略 (比如, 每天下班前, 查看并转发学校相关网页上的通知或公告等) 可以有效的降低辅导员在非工作时间被工作干扰的频率。因此对于较少使用分割策略的辅导员来说, 整合的工作需求使得他们常常忽略自己的边界分割偏好, 因此他们会产生较高的工作 - 非工作冲突体验。而对于那些经常使用分割策略的辅导员来说, 降低的工作干扰可以使他们根据自己的边界分割偏好自如的进行边界管理, 这将有利于降低他们的工作 - 非工作冲突。

假设 3: 个人边界分割策略在辅导员的边界分割偏好与工作 - 非工作冲突之间起调节作用; 具体而言, 个人边界分割策略使用越频繁, 边界分割偏好对工作 - 非工作冲突的正向预测作用越弱。

综上, 本研究基于边界理论, 拟探究通信时代背景下辅导员的边界分割偏好对其工作 - 非工作冲突的影响, 同时从组织和个人两个层面探讨了边界分割管理策略在其中的调节作用机制。研究框架如图 1。

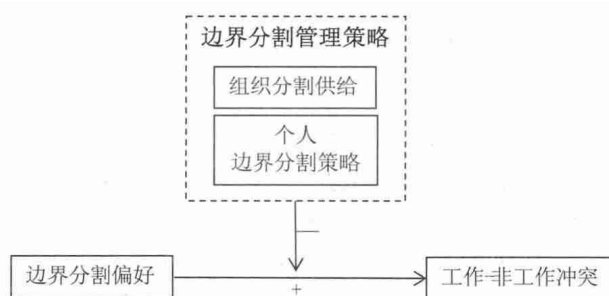


图 1 研究框架

## 2 研究方法

### 2.1 研究对象

以高校辅导员为研究对象, 在郑州、武汉、长沙等地各高校共发放问卷 462 份, 回收有效问卷 312 份, 问卷有效回收率为 67.5%。其中, 男性 155 人, 女性 157 人; 平均年龄为 30.94 岁 ( $SD = 4.98$ ); 229 人已婚。280 人报告手机需要 24 小时开机; 工作年限一年以下 55 人, 一到三年 71 人, 三年以上 175 人; 从分管年级来看, 84 人分管大一, 71 人分管大二, 53 人分管大三, 25 人分管大四, 52 人分

管研究生。

## 2.2 研究工具

### 2.2.1 边界分割偏好量表

采用 Kreiner (2006) 编制的边界分割偏好量表, 共 4 个条目, 例如“我不喜欢把工作问题带到私人生活中”。采用 Likert 五点计分, 1 代表“完全不符合”, 5 代表“完全符合”, 得分越高表示员工的分割偏好水平越高。已有研究表明, Kreiner 等人的问卷在我国文化背景下信效度良好(马丽, 徐枞巍, 2011)。本次测量, 该量表的  $\alpha$  系数为 .71。

### 2.2.2 组织分割供给量表

采用 Kreiner (2006) 编制的组织分割供给量表, 共 4 个条目, 例如“在我工作的单位, 一般情况下大家可以在工作时间内完成工作任务”。采用 Likert 五点计分, 1 代表“完全不符合”, 5 代表“完全符合”, 得分越高表示员工感知到的组织分割供给越强。以往研究表明, 在中国的情景下, 组织分割供给量表的信效度良好(马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 2014)。本次测量, 该量表的  $\alpha$  系数为 .79。

### 2.2.3 个人边界分割策略量表

在本研究中个人边界分割策略量表改编于 Olson-Buchanan 和 Boswell (2006) 的边界创造问卷。共 4 个条目, 例如“为了下班后能专心投入家庭生活, 您曾告知全体学生, 尽量在上班时间咨询一般的学习和生活问题(紧急情况除外)”。采用 Likert 四点计分, 1 代表“完全不符合”, 4 代表“非常符合”, 得分越高表示高校辅导员倾向于采用更多的边界分割策略来使工作与非工作领域得到分离。本次测量, 该量表的  $\alpha$  系数为 .82。

### 2.2.4 工作-非工作冲突量表

采用 Schieman, Milkie 和 Glavin (2009) 编制的工作-非工作冲突量表, 共 3 个条目, 例如“在非工作时间里, 我经常思考工作上的事”。采用 Likert 五点计分, 1 代表“从不”, 5 代表“非常频

繁”, 得分越高表示工作对非工作领域的干扰越频繁。Schieman 等人的工作-非工作冲突问卷在我国文化背景下信效度已得到检验(马红宇等, 2014)。本次测量, 该量表的  $\alpha$  系数为 .76。

## 2.3 研究程序和统计分析

采用现场发放并回收问卷的方法收集数据, 所有被试均匿名作答。在施测前对主试进行集体培训并发放调研指导手册。问卷回收后采用人工录入的方法整理数据, 并用 SPSS 21.0 和 Amos 21.0 进行数据分析。

## 3 研究结果

### 3.1 共同方法偏差分析

Harman 单因素检验分析结果表明, 四因素模型的拟合结果 ( $\chi^2/df = 2.67$ ,  $TLI = .89$ ,  $CFI = .92$ ,  $RMSEA = .07$ ) 明显优于单因素模型 ( $\chi^2/df = 12.43$ ,  $TLI = .27$ ,  $CFI = .38$ ,  $RMSEA = .19$ ), 共同方法偏差对本研究的影响较小。

### 3.2 高校辅导员通讯工作使用现状

高校辅导员通讯工作使用现状主要是从其使用电脑、手机处理工作事务的频率以及手机是否 24 小时开机三个方面的数据来判断辅导员是否深受通信工具的影响。结果表明: (1) 在通过电脑处理工作事务上, 大部分人 (69.5%) 报告经常或非常频繁使用电脑。(2) 在通过手机处理工作事务上, 大部分人 (74.6%) 报告经常或非常频繁使用手机。(3) 在手机是否 24 小时开机上, 89.7% 的辅导员报告手机 24 小时开机, 仅有 5.4% 的辅导员报告手机不是 24 小时开机。综上, 本研究认为高校辅导员受通讯工具的影响程度较深。

### 3.3 各变量之间的描述性统计与相关分析

由表 1 可知, 辅导员所感知的组织分割供给水平 ( $M = 2.55$ ,  $SD = .81$ ) 较低, 这表明当前高校向辅导员提供的组织分割供给较少。此外, 变量间的

表 1 各变量的均值、标准差及变量间相关系数

	平均数	标准差	1	2	3	4	5	6
1.性别	/	/						
2.婚姻状况	/	/	.00					
3.年龄	30.94	4.98	.02	-.48***				
4.边界分割偏好	3.87	.78	.13*	-.12*	-.11			
5.组织分割供给	2.55	.81	.04	-.04	.14*	-.17**		
6.个人边界分割策略	2.89	.49	-.05	-.02	-.03	.13*	.04	
7.工作-非工作冲突	3.05	.72	-.17**	.08	-.20***	.34***	-.35***	-.03

注: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

相关分析结果表明,边界分割偏好与工作-非工作冲突显著正相关( $r = .34, p < .001$ ),假设1初步得到验证。

### 3.4 工作-非工作冲突在人口统计学变量上的差异分析

经差异性检验,辅导员的工作-非工作冲突在性别、婚姻状况这两个人口学变量上存在显著差异;

具体表现如下,男性的工作-非工作冲突( $M = 3.18, SD = .74$ )显著高于女性( $M = 2.93, SD = .69$ )( $t = 3.09, p < .01$ ),已婚辅导员的工作-非工作冲突( $M = 3.15, SD = .71$ )显著高于未婚辅导员( $M = 2.81, SD = .69$ )( $t = 3.68, p < .001$ )。此外,辅导员的工作-非工作冲突在手机是否24小时开机、学校类型、

表2 工作-非工作冲突在人口统计学变量上的差异分析

	性别( $t$ )	婚姻状况( $t$ )	手机开机( $t$ )	学校类型( $t$ )	分管年级( $F$ )	工作时间( $F$ )
工作-非工作冲突	3.09**	3.68***	.57	1.54	1.86	1.76

注: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

分管年级、工作时间等人口学变量上并不存在显著差异( $p$ 值均大于.05,具体数据见表2)。

### 3.5 组织分割供给和个人边界分割策略的调节作用检验

采用多层线性回归分析方法检验组织分割供给和个人边界分割策略的调节作用。以工作-非工作冲突为因变量,第一步把性别、年龄、婚姻状况三个人口统计学变量放入回归方程(对性别和婚姻状

表3 各变量对工作-非工作冲突的回归结果

变量	工作-非工作冲突					
	第一步		第二步		第三步	
	$\beta$	$Se$	$\beta$	$Se$	$\beta$	$Se$
性别	-.17**	.08	-.21***	.07	-.21***	.07
年龄	.02	.01	.07	.01	.05	.01
婚姻状况	-.21**	.11	-.10	.10	-.09	.09
边界分割偏好			.32***	.05	.29***	.05
组织分割供给			-.26***	.05	-.25***	.05
个人边界分割策略			-.07	.07	.05	.07
边界分割偏好×组织分割供给					-.15**	.06
边界分割偏好×个人边界分割策略					-.12*	.10
$\Delta R^2$	.07***		.19***		.03**	
$F$	7.90***		18.22***		16.01***	

注: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ ;这里的 均为标准系数

况做虚拟化处理),第二步把边界分割偏好、组织分割供给和个人边界分割策略放入回归方程,第三步把两个交互项放入回归方程。分析前,对变量进行了中心化处理。

由表3可知,在控制了人口学变量之后,边界分割偏好对工作-非工作冲突的直接预测作用显著( $\beta = .32, p < .001$ ),假设1进一步得到验证。此外,组织分割供给在边界分割偏好与工作-非工作冲突间的调节作用显著( $\beta = -.15, p < .01$ );个人边界分割策略也在边界分割偏好与工作-非工作冲突间起显著调节作用( $\beta = -.12, p < .05$ )。

为了进一步分析组织分割供给/个人边界分割策略的调节作用,本研究以高/低于平均数一个标准差为标准(王永丽,张智宇,何颖,2012),选

择出高供给组/低供给组和高个人策略组/低个人策略组;采用简单斜率分析的方法分别画出组织分割供给/个人边界分割策略的调节作用图(图2/3)。由图2可知,当组织供给水平较低时,辅导员的工作-非工作冲突随边界分割偏好的增长而大幅增强,当组织供给水平较高时,辅导员的工作-非工作冲突也受其边界分割偏好的影响,但是其增长远不如组织提供较高供给时显著。因此,假设2得到验证。由图3可知,当个人较少使用边界分割策略时,辅导员的工作-非工作冲突随边界分割偏好的增长而大幅增强,当个人经常使用边界分割策略时,辅导员的工作-非工作冲突也受其边界分割偏好的正向影响,但是其增长相较于较少使用边界分割策略的个体显著减弱。因此,假设3得到验证。

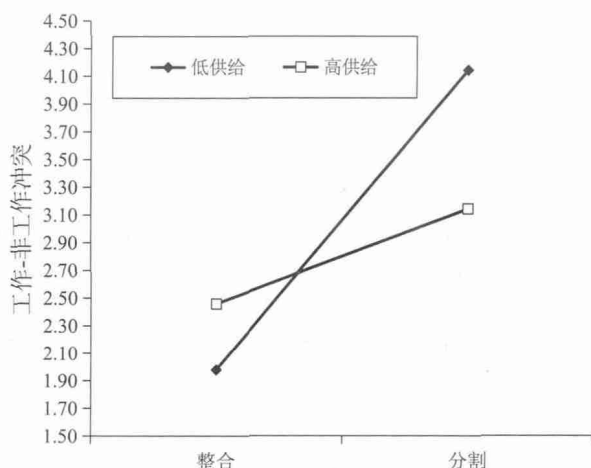


图2 组织分割供给的调节作用（组织层面）

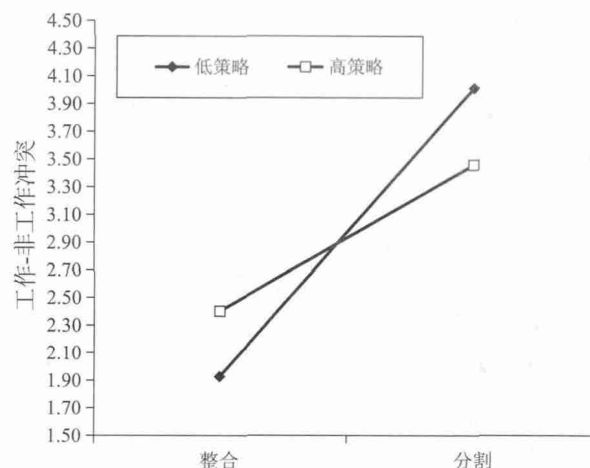


图3 个人边界分割策略的调节作用（个体层面）

## 4 讨论

以往有关个体边界分割偏好与工作-家庭冲突的研究大多忽略了通信工具的广泛使用给社会和个人带来的变化。本研究选取工作生活受到通信工具影响较大的高校辅导员为研究对象，考察了辅导员的边界分割偏好对工作-非工作冲突的影响及其边界条件。结果发现，辅导员的边界分割偏好与工作-非工作冲突正相关，且这一关系受到组织和个人边界分割管理策略的影响。

### 4.1 边界分割偏好对工作-非工作冲突的影响

以往关于个体的边界分割偏好和工作-家庭冲突之间关系的研究并没有一致的结论。有的研究发现边界分割偏好与工作-家庭冲突负相关（Park & Jex, 2011），有的研究发现边界分割偏好与工作-家庭冲突之间相关不显著（Chen et al., 2009; Kreiner, 2006），有的研究发现边界分割偏好与工作-家庭冲突正相关（Butts et al., 2015）。本研究与 Butts 等人（2015）的研究结果一致，发现高校辅导员的边界分割偏好与工作-非工作冲突显著正相关。这可能是因为本研究与 Butts 等人（2015）的研究均基于通信时代背景而展开。通信技术的发展已导致员工的工作环境发生了剧烈变化。通信工具的普遍使用为人们随时随地工作提供了可能，由于组织期待（Barber & Santuzzi, 2015），员工可能经常在非工作时间去阅读和回应与工作相关的电子信息。

随时随地处理工作任务的组织期待和规范对辅导员来说是一种工作需求（Ragsdale & Hoover, 2016），会降低辅导员对非工作时间回复工作相关信息信息的控制感（Barber & Santuzzi, 2015）。因此当

辅导员在进行工作-非工作边界管理时，由于明确的工作整合要求，辅导员难以根据自己的个人偏好保持工作和非工作之间的分割或整合，他们要时刻准备随时进入工作状态以应对各种可能的突发情况。这将使那些具有较高边界分割偏好的辅导员不能按照自己的意愿隔绝工作事务对非工作领域的干扰，因此他们会产生更多的冲突体验。

### 4.2 组织分割供给的调节作用

在实际生活中，组织分割供给对于降低员工工作-非工作冲突的重要作用并没有得到组织的重视；有许多公司不愿提供或正在削减这类亲家庭政策（马红宇等，2014）。在本研究中，辅导员所感知的组织分割供给水平较低，这表明当前高校向辅导员提供的组织分割供给确实较少。另外，本研究发现，学校提供的分割供给能有效缓解高边界分割偏好辅导员的工作-非工作冲突，而对边界分割偏好水平较低的辅导员，提供组织分割供给却可能导致其工作-非工作冲突的增加。这是因为，学校提供的分割供给（比如不在节假日或周末发送工作通知、弹性的任务期限等）能有效的降低建立整合工作-非工作边界的工作要求，这能有效满足高边界分割偏好辅导员在工作与非工作间建立分割边界的需求；然而对于本就很适应建立整合边界的低边界分割偏好者来讲，当学校提供分割供给时，他们可能会迫于团体压力而接受组织的分割政策，这时建立与自己偏好不一致的分割边界反而会增加他们的冲突。因此，高校不仅需要提高提供给辅导员的组织分割供给，此外在提供组织分割供给时要充分考虑辅导员的边界分割偏好，根据他们的个性特点针对性的给予支持。

### 4.3 个人边界分割策略的调节作用

以往的工作-家庭平衡干预研究大都强调组织政策和亲家庭项目的重要性 (Behson, 2002), 然而探究个体边界分割策略将会有助于我们理解工作-家庭冲突视角下的压力自主管理 (Park & Jex, 2011)。Kreiner, Hollensbe 和 Sheep (2009) 认为个体会使用一系列的边界管理策略来实现工作和非工作角色的平衡, 这些边界管理策略能有效的防止工作需求侵入非工作领域。本研究发现高校辅导员的边界分割策略能有效降低其边界分割偏好对工作-非工作冲突的正向影响。也就是说, 尽管当前高校提供的组织供给水平较低, 但辅导员可以通过采取一些自身可控的边界分割策略来进行边界管理, 这在一定程度上将有效降低工作对非工作领域的干扰。

### 4.4 研究启示

本研究发现辅导员的分割偏好与工作-非工作冲突正相关, 并且组织分割供给和个人边界分割策略能负向调节这一关系。这一研究结果不仅能帮助我们更好地理解通信时代下, 在非工作时间频繁使用通信工具处理工作事务个体的边界分割偏好与工作-非工作冲突之间的关系, 同时为我们从组织和个体两个层面进行更好的工作-非工作边界管理以降低工作-非工作冲突提供了理论指导。

此外, 本研究也具有一定的实践意义。首先, 在高度信息化的今天, 个体在应聘辅导员这一岗位时需充分考虑自己的边界分割偏好与辅导员岗位的边界分割需求之间的匹配程度。其次, 组织在制定政策时要充分考虑员工的边界分割偏好 (Park & Jex, 2011), 例如, 院校领导在给辅导员提供分割供给时要充分考虑辅导员的边界分割偏好, 根据辅导员的个性特点和需求选择性的给予支持。最后, 对于辅导员来说, 无论学校是否提供正式的组织支持, 辅导员都可以采取自身可控的边界分割策略来进行边界管理, 以有效降低工作对非工作领域的干扰。例如, 告知全体学生, 非紧急情况下尽量在上班时间内咨询一般的学习和生活问题; 每天下班前, 查看并转发学校相关网页上的通知或公告等。

## 5 结论

本研究基于边界理论探究了高校辅导员的边界分割偏好对工作-非工作冲突的影响, 并探讨了边界分割管理策略在其中的调节作用机制。本研究得出如下结论: (1) 高校辅导员的边界分割偏好水平

越高其体验到的工作-非工作冲突就越多。(2) 较高水平的组织分割供给以及使用边界分割策略能有效缓解个体边界分割偏好对工作-非工作冲突的诱发作用。

### 参考文献

- 步德胜. (2007). 增强高校辅导员工作实效研究. 西南大学硕士学位论文.
- 刘洪, 韦慧民. (2013). 员工工作-非工作角色关系研究评述与展望. *南京社会科学*, 2, 35-42.
- 刘世勇, 吴依娜. (2012). 高校辅导员工作家庭冲突现状及平衡对策研究. *湖北社会科学*, 9, 151-153.
- 马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛. (2014). 组织分割供给与工作情绪衰竭的关系: 工作心理脱离和工作-非工作冲突的中介作用. *心理与行为研究*, 12(4), 527-532.
- 马丽, 徐纵巍. (2011). 基于个人-环境匹配理论的边界管理与工作家庭界面研究. *南开管理评论*, 14(5), 41-47, 152.
- 庞伟. (2012). 3G时代手机媒体对高校辅导员工作的影响及对策研究. 河北师范大学硕士学位论文.
- 王永丽, 张智宇, 何颖. (2012). 工作-家庭支持对员工创造力的影响探讨. *心理学报*, 44(12), 1651-1662.
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 49-58.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172-189.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 324-341.
- Butts, M. M., Becker, W. J., & Boswell, W. R. (2015). Hot buttons and time sinks: The effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict. *Academy of Management Journal*, 58(3), 763-788.
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485-507.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Lin, Y. S., Huang, W. S., Yang, C. T., & Chiang, M. J. (2014). Work-leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252.
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and Nonwork. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133-152.
- Ragsdale, J. M., & Hoover, C. S. (2016). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior*, 57, 54-60.
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ: Routledge Publishing.

## Relationship between Boundary Segmentation Preference and Work-nonwork Conflict: The Role of Boundary Management

Ma Yu<sup>1,2</sup>, Xie Julan<sup>1,2</sup>, Ma Hongyu<sup>1,2</sup>, Zhang Xiuping<sup>1,2</sup>

(<sup>1</sup> Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior (CCNU), Ministry of Education, Wuhan, 430079)

(<sup>2</sup> School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan, 430079)

**Abstract** With the development of information and communication technologies (ICTs), web 2.0 has entered people's daily life. On one hand, the wide use of ICTs help people make their role transitions between work and nonwork life more frequent and easier; on the other hand, frequent transitions between work and nonwork domains will come at a cost of work-nonwork conflict at the same time. Nowadays, due to the frequent use of communication tools and the special job characteristics of counselors (i.e., expanding work boundary, increasing role ambiguity), college counselor's work-nonwork conflict is intensifying. Therefore, the purpose of this study is to explore ways to reduce college counselors' work-nonwork conflict. In this study, we examined: (1) The effect of boundary segmentation preference on the work-nonwork conflict, under the proper control of some key confounding variables, (2) The moderation effects of the organization segmentation supplies and boundary segmentation strategy on the relationship between boundary segmentation preference and work-nonwork conflict, based on the Boundary Theory.

Participants were 312 college counselors ( $M$  age = 30.94, 155 males) from different colleges in China. They were requested to complete the boundary segmentation preference scale, the work-nonwork conflict scale, the organization segmentation supplies scale and the boundary segmentation strategy scale on the spot. Cronbach's alpha coefficients for the above measures were from 0.71 to 0.82, showing acceptable measurement reliabilities. The data was analyzed with the software SPSS 21.0 and Amos 21.0, and the main statistics methods were correlation analysis and multiple linear regression analysis.

Having controlled some key confounding variables (i.e., age, marital status, spouses' work status, tenure, whether the participant has children under the age of 18 and whether the participant is asked to keep their cellphone 24/7 available), the result showed: (1) Boundary segmentation preferences was positively related to work-nonwork conflict ( $r = .335, p < .001$ ). (2) Organization segmentation supplies moderated the relationship between boundary segmentation preference and work-nonwork conflict. Specifically, the relationship between boundary segmentation preference and work-nonwork conflict became weaker with the increasing of segmentation supplies. Meanwhile, boundary segmentation strategy moderated the relationship between boundary segmentation preference and work-nonwork conflict. The relationship between boundary segmentation preference and work-nonwork conflict became weaker with more boundary segmentation strategies.

Our findings provide strong theory support and specific guidance to reduce counselor's work-nonwork conflict from the both aspects of organization and individual. On one hand, colleges should provide a split support policy to help counselors to maintain their work-nonwork boundary. On the other hand, counselors can use some boundary management strategies (such as trying to complete the task before getting off work) to keep their work and life separated to a certain degree, so that they can better balance work-nonwork responsibilities.

**Key words** boundary segmentation preference, work-nonwork conflict, organization segmentation supplies, boundary segmentation strategy