

配偶信任的向内涓滴效应： 员工对同事的信任、家庭 - 工作增益的中介作用*

王鸿飞^{1,2} 毛凯贤² 董妍^{**1}

(¹中国人民大学心理学系, 北京, 100872)

(²中国人民大学劳动人事学院, 北京, 100872)

摘要 根据工作 - 家庭资源模型, 配偶信任可能提升员工对同事的信任, 进而影响同事的工作绩效。研究 1 通过对两家公司的 172 名员工和其配偶以及 12 名负责主管开展问卷调查, 探索了配偶信任传递过程和向内涓滴效应, 即配偶信任通过影响员工对同事的信任, 间接影响同事的工作绩效。研究 2 在两个时间点采用整群抽样问卷调查的方式, 以某公司的 245 名已婚员工和其配偶以及 21 名负责主管为研究对象, 再次验证了信任的向内涓滴效应, 并揭示了家庭 - 工作增益的中介作用。在理论层面, 研究证实了配偶信任的向内涓滴效应, 检验了其中介机制, 丰富并拓展了工作 - 家庭资源模型。在实践层面, 研究启示可以通过提升家庭领域中的信任, 增进组织效能。

关键词 信任传递 涓滴效应 家庭 - 工作增益 工作 - 家庭资源模型

1 引言

信任对于维护人际关系、提升个体的身体健康水平、促进个体和团队的效能都有着举足轻重的影响 (郭震等, 2023; Mayer et al., 1995; McAllister, 1995; Rotter, 1980)。大量研究证实了信任对于组织的作用 (Cremer et al., 2018; Fulmer & Ostroff, 2017; Grossman & Feitosa, 2017; Yang & Tsai, 2023)。例如, 主管对员工的信任会让员工产生更好的工作表现 (Cremer et al., 2018); 员工对团队的信任会促进团队绩效 (Grossman & Feitosa, 2017); 员工感知到的来自主管领导的信任会提升员工的组织公民行为 (Yang & Tsai, 2023)。

除了工作领域内的信任对组织产生作用, 信任还可能产生跨领域影响。有研究证实了家庭领域中的信任的跨领域作用, 例如亲子信任会影响孩子在学校的行为表现 (Zhang & To, 2024); 父母的信任水平对孩子的信任水平具有重要预测作用 (池丽萍, 辛自强, 2013; Sunde, 2008)。古语云“家和万事兴”, 家庭领域的信任还可能对工作者及其所在组织产生跨领域作用。例如, 知名企业家埃隆·马斯克曾在 2008 年与妻子产生信任危机, 这一度加剧了马斯克的

“生存危机感”, 促使他采取更高风险策略 (Vance, 2020)。然而, 目前还很少有实证研究关注家庭领域中的信任对个体及其所在组织的影响。这一缺失可能会让组织管理的研究者与实践者忽视家庭领域信任的重要性, 导致无法充分发挥家庭领域的信任对组织的增益作用 (Greenhaus & Powell, 2006), 甚至让家庭信任的破裂持续对组织产生负面影响 (姜海等, 2019)。

工作 - 家庭资源模型 (王震等, 2021; Bakker et al., 2019; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) 指出, 配偶是员工家庭资源的重要来源, 配偶的个体特质和行为表现可以对员工所在的工作领域产生作用 (Carlson et al., 2011; Tang et al., 2017)。例如, 配偶的情绪智力能够通过提升员工生活幸福感, 促进员工工作投入 (郑晓明等, 2022); 配偶的善意性别偏见负向预测女性员工的工作繁荣 (王晓辰等, 2022); 配偶间互动可以通过提升关系能量, 提升员工的工作满意度和在工作中的情感承诺 (Frieder et al., 2023)。然而, 已有研究对配偶信任如何影响工作领域的关注还比较少。

配偶信任属于家庭领域的重要资源, 有助于提升亲密关系质量 (Rempel et al., 1985)。相比配偶间

* 本研究得到国家社科基金面上项目 (19BSH130) 的资助。

** 通讯作者: 董妍, E-mail: dong8958@126.com

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20260314

互动，信任存在信任者（产生信任的一方，*trustor*）和被信任者（被信任的一方，*trustee*）的区别（Mayer et al., 1995），故有员工信任其配偶（员工为信任者、配偶为被信任者）和配偶信任员工（配偶为信任者、员工为被信任者）两种模式。本研究关注的配偶信任为配偶对员工的信任（配偶为信任者、员工为被信任者），因为其更准确体现了家庭领域为员工提供资源这一过程。根据工作 - 家庭资源模型（王震等，2021; Bakker et al., 2019; Ten Brummhuis & Bakker, 2012），配偶给予员工更多信任后，意味着员工获得了更多的家庭资源，进而可以转化为更多的个体资源投入到工作场所。因此，来自家庭领域的配偶信任可能会通过员工对组织产生积极作用。

信任他人意味着将自己置于具有一定风险性的弱势地位（Mayer et al., 1995; Rousseau et al., 1998）。在工作领域中，同事之间的关系是较为复杂的，除了合作关系（Grossman & Feitosa, 2017）还存在竞争关系（Breidenthal et al., 2020）。因此，员工对同事的信任同样意味着一定的风险性，可能会消耗员工的个体资源。根据工作 - 家庭资源模型（王震等，2021; Bakker et al., 2019; Ten Brummhuis & Bakker, 2012），当员工拥有更多个体资源时，可以将资源应用于工作领域，更好应对信任同事过程中的风险，进而可能提升对同事的信任水平。

当配偶信任正向影响员工对同事的信任后，可能会进一步提升被信任的同事的工作绩效。这种从组织外部（如员工的家庭）开始，通过员工对组织中的其他成员产生间接影响的过程称为向内涓滴效应（*trickle-in effect*）（Wo et al., 2019）。已有研究大多关注了家庭因素对员工个人的影响（郑晓明等，2022; Frieder et al., 2023; Tang et al., 2017），其本质是一种直接社会影响（ $A \rightarrow B$ ）；而向内涓滴效应是一种间接社会影响（ $A \rightarrow B \rightarrow C$ ），有助于我们认识到家庭因素对组织更广泛深入的作用（Wo et al., 2019）。

工作 - 家庭资源模型还指出，家庭 - 工作增益是家庭资源转化为个体资源，进而提升工作领域表现的过程（王震等，2021; Du et al., 2020; Greenhaus & Powell, 2006; Ten Brummhuis & Bakker, 2012）。员工在得到配偶信任后，通过家庭 - 工作增益的过程，会更好学习信任这一亲社会行为技能（发展增益；Tan & Lim, 2009），并产生更多积极情感（情感增益），进而提升对同事的信任。因此，本研究

假设配偶信任可能会通过家庭 - 工作增益的中介作用，提升员工对同事的信任，进而影响同事的工作绩效。

1.1 信任的定义

信任是个体对他人的一种积极预期，对个人、团队、社会都具有重要影响（Mayer et al., 1995; McAllister, 1995; Rotter, 1980）。Mayer 等人（1995）将信任界定为“在不考虑监控和控制能力的前提下，一方相信另一方会根据自己的期待表现出对自己具有重要意义特定行为”。Rousseau 等人（1998）认为，信任是一种对他人的意图及行为产生的积极预期，并自愿将自己置于不设防或易受伤害的弱势地位的心理状态。结合前人关于信任的定义，本研究将信任定义为：即使具有一定风险依然对他人的意图或行为抱有积极预期的心理状态。

信任可以划分为一般信任（*generalized trust*）和特殊信任（*specific trust*）（Cao & Galinsky, 2020; Yamagishi & Yamagishi, 1994），前者指个体选择相信他人的普遍意愿（Cao & Galinsky, 2020; Mayer et al., 1995），后者是指个体对某一特定对象（如亲戚、朋友、领导、同事）的信任（Yamagishi & Yamagishi, 1994）。本研究关注两种特殊信任，分别是配偶信任（配偶是信任者，员工本人是被信任者）和员工对同事的信任（员工是信任者，员工的同事是被信任者）。

配偶信任是指处于亲密关系中的个体对自己配偶的信任，主要表现为对配偶会做出体贴回应的信心与安全感以及对关系稳固程度的预期（Rempel et al., 1985）。以往研究表明，配偶信任可以增强个体的情感表露，提升亲密关系质量（McCarthy et al., 2017; Righetti et al., 2015）；减少窥探隐私行为，增加宽恕行为，减少夫妻间的矛盾（Buyukcan-Tetik et al., 2013; Strelan et al., 2016）。但是，以往研究主要关注配偶信任对夫妻双方的影响，其作用是发生在家庭领域内部的；较少有研究关注配偶信任对工作领域的影响（Tang et al., 2017）。

同事是员工在工作领域接触频率高、关系较密切的对象。员工对同事的信任属于发生在工作领域的一种特殊信任。Tan 和 Lim（2009）将员工对同事的信任定义为：在无法控制同事行为的前提下，员工愿意受同事行为影响的程度。员工对同事的信任同样具有一定的风险属性，即员工对同事的信任可能会消耗员工的个体资源。已有研究主要从领

导和组织层面关注了员工对同事的信任的影响因素 (Forret & Love, 2008; Jiang et al., 2017; Lau & Liden, 2008)。例如, 领导对员工的信任、领导-成员交换可以正向预测员工对同事的信任 (Jiang et al., 2017; Lau & Liden, 2008); 奖励发放、程序公正、人际公正、团队工作表现均可以正向预测员工对同事的信任 (Forret & Love, 2008; Lau & Liden, 2008)。

1.2 信任的传递

已有研究发现, 信任可以在不同信任者、被信任者之间进行传递, 例如经理对主管的信任会传递为主管对员工的信任 (Cremer et al., 2018)。这一信任传递过程是发生在工作领域内部的, 信任还可能跨越组织边界进行传递, 即从员工的家庭领域传递到工作领域。工作-家庭资源模型 (王震等, 2021; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) 指出, 家庭领域与工作领域之间存在双向影响, 一个领域中的资源积累或损耗会影响员工在另一个领域的表现。资源可以按照 2(情境性的/个体的)×2(结构性的/可变的)的标准划分为四类, 其中家庭情境资源既包括结构性情境资源 (如婚姻关系、家庭结构), 也包括可变的情境资源 (如爱、尊重、建议); 个体资源则包括时间、能量、心情等。当一个领域提供的资源增加, 会让员工产生更多个体资源应对另一领域的任务, 进而在另一领域产生积极结果 (Bakker et al., 2019; Du et al., 2020; Van Egdom et al., 2023)。

当员工在家庭领域中得到配偶的信任时, 会感受到更高质量的亲密关系, 对亲密关系产生更强的信心, 进而拥有更多的个体资源应对工作领域的要求。研究表明, 积极情绪状态可以促进信任行为 (Mislin et al., 2015); 员工的正念水平 (一种意识状态) 也会促进对同事的信任 (赵延昇, 於学松, 2016)。无论是积极情绪状态还是正念水平, 都属于员工的个体资源。此外, 信任同事对员工而言具有一定的风险性 (Mayer et al., 1995; Rousseau et al., 1998), 当员工拥有更多个体资源时, 意味着员工在信任同事过程中拥有更多应对风险的资源。综上, 配偶信任会促进员工个体资源的累积, 进而可能提升对同事的信任水平。因此, 本研究提出假设 1: 配偶信任显著正向预测员工对同事的信任。

1.3 信任的向内涓滴效应: 员工对同事的信任的中介作用

大量研究表明, 员工对同事的信任对于个人

和团队都具有重要作用 (赵修文, 袁梦莎, 2011; Cremer et al., 2018; Grossman & Feitosa, 2017; Jiang et al., 2017; McAllister, 1995; Tan & Lim, 2009; Yang, 2014)。研究发现, 同事间人际信任与工作表现正相关 (Xie & Li, 2021)。Yang (2014) 的研究表明, 员工对同事的信任会随着信息交换而提升, 进而对团队表现产生积极影响。一项涉及 112 个独立研究的元分析发现, 员工对同事的信任与团队表现有中等程度的正相关 (De Jong et al., 2016)。另一项研究表明, 员工对同事的信任会促进工作表现, 进而会提升团队整体的信任氛围 (Grossman & Feitosa, 2017)。国内研究者则证实了员工对同事的信任对团队绩效有正向预测作用 (赵修文, 袁梦莎, 2011)。但是, 以往研究并未关注员工对同事的信任对于该特定同事工作绩效的影响。当员工给予关系密切的同事信任时, 该同事可能会处于一个高信任水平的环境 (Carmeli & Gittell, 2009), 产生更强的控制感与自主性 (Deci et al., 1989), 进而更愿意投入工作, 产生更好的工作绩效。因此, 本研究提出假设 2: 员工对同事的信任显著正向预测同事的工作绩效。

在以往关注家庭对工作影响的研究中, 研究者主要关注家庭情境对员工本人的影响 (Carlson et al., 2011; Lin et al., 2021; Menges et al., 2017; Tang et al., 2017), 很少有研究关注过家庭情境是否通过员工进而对工作领域中的其他人产生影响。本研究试图对工作-家庭资源模型进行拓展, 关注家庭情境是否能通过员工工作表现对工作领域中的他人产生间接作用。这种通过员工间接产生的社会影响, 被称为涓滴效应 (trickle effect), 即源头 (source) 的认知、情感、态度或行为先影响传播者 (transmitter) 的认知、情感、态度或行为, 进而影响接收者 (recipient) 的认知、情感、态度或行为 (Wo et al., 2019)。例如, 有研究发现, 经理对主管的信任会传递为主管对员工的信任, 进而会提升员工的工作表现, 这种现象被称为信任的向下涓滴效应 (trickle-down effect, Cremer et al., 2018)。除了向下涓滴效应外, 涓滴效应还包括向上涓滴效应 (trickle-up effect, 员工→主管→经理)、向外涓滴效应 (trickle-out effect, 上级/同事→员工→顾客/家人)、向内涓滴效应 (trickle-in effect, 顾客/家人→员工→上级/同事) 和平面涓滴效应 (trickle-around effect, 员工 A→员工 B→员工 C) (Fulmer & Ostroff, 2017; Wo, 2015; Wo et al.,

2019)。当配偶信任提升员工对同事的信任后，可能会进一步影响同事的工作绩效，形成了配偶→员工→同事的向内涓滴效应。因此，本研究提出假设3：员工对同事的信任在配偶信任和同事工作绩效之间起中介作用。

1.4 信任向内涓滴效应的机制：家庭 - 工作增益的中介作用

工作 - 家庭资源模型指出，个体资源是连接家庭领域和工作领域的纽带，家庭情境资源会转化为个体资源，进而提升工作领域的表现，家庭 - 工作增益正体现了这一过程（王震等，2021；Bakker et al., 2019；Du et al., 2020；Ten Brummhuis & Bakker, 2012；Van Egdom et al., 2023）。Greenhaus 和 Powell（2006）将家庭 - 工作增益定义为：员工在家庭角色中获得的资源可以正向影响在工作角色中的表现。已有研究发现，员工的婚姻满意度可以通过家庭 - 工作增益间接影响员工在工作场所的创造力（Tang et al., 2017）；还有研究表明家庭 - 工作增益在夫妻交流和生活满意度之间起中介作用（Matei & Virga, 2023）。

Carlson 等人（2006）将家庭 - 工作增益划分为三种增益模式，分别是发展增益、情感增益、效率增益。其中，发展增益是指员工在家庭中获得的技术、知识、观点对工作产生了正向影响，与工作 - 家庭资源模型中家庭情境资源转化为个体结构性资源（技能、能力、经验等）的过程相一致（王震等，2021；Ten Brummhuis & Bakker, 2012）。例如有研究发现，家庭获得的技能（如时间管理、情绪调节）可以转移到工作中，进而增强工作绩效（Matei & Virga, 2023）。配偶对员工给予充分信任后，可能会让员工学习如何给予他人信任，进而提升对同事的信任水平。情感增益是指员工在家庭生活中获得的情感和态度类的资源对工作产生了正向影响，与工作 - 家庭资源模型中家庭情境资源转化为个体可变资源（心境、能量、注意力、时间等）的过程相一致（王震等，2021；Ten Brummhuis & Bakker, 2012）。例如，有研究发现，家庭 - 工作增益通过提供积极情感支持，对创业意图有正向作用（Xu et al., 2023）。配偶信任会促进积极情感表露（McCarthy et al., 2017），而积极情感对于提升员工对同事的信任意图（特别是高风险的信任）具有正向作用（Gill et al., 2024）。因此，配偶信任可能产生情感增益，促进对同事的信任。此外，还有研究发现，家庭 -

工作增益通过为 CEO 提供技能积累（如沟通技巧和多任务处理能力，发展增益）和情感支持（情感增益），进而提升 CEO 对创新的关注（Fan et al., 2024），说明家庭 - 工作增益过程中可能同时产生发展增益和情感增益。由此可见，工作 - 家庭资源模型描述的资源转化过程在家庭 - 工作增益的发展增益、情感增益两种模式中均有体现，且两种模式可能同时产生，家庭 - 工作增益可能是家庭情境资源通过个体资源间接影响工作表现的机制。因此，本研究提出假设4：家庭 - 工作增益在配偶信任与员工对同事的信任之间起中介作用。

综上，基于工作 - 家庭资源模型，结合家庭 - 工作增益的发展增益、情感增益两种模式以及信任对工作绩效的作用，家庭 - 工作增益、员工对同事的信任将配偶信任（家庭情境资源）与同事工作绩效（工作领域中的其他人）连接起来，形成了间接社会影响。因此，本研究提出假设5：家庭 - 工作增益、员工对同事的信任在配偶信任和同事工作绩效之间起链式中介作用。

本研究的理论模型如图1所示，其中，配偶信任属于员工家庭情境资源，员工对同事的信任属于员工工作领域结果，同事工作绩效属于工作领域结果的间接社会影响，家庭 - 工作增益是家庭情境资源转化为个体资源，进而影响工作领域结果的机制。

综上所述，本研究基于工作 - 家庭资源模型，通过两个子研究，采用问卷法分别对员工、员工配偶、主管进行调查，旨在探究作为家庭资源的配偶信任，如何影响员工在工作领域的表现，进而如何对工作领域中的其他人产生影响。通过实证研究，一方面从理论上检验配偶信任的向内涓滴效应和家庭 - 工作增益的中介作用，另一方面也从实践角度为提升个体信任水平、组织信任氛围、社会信任风气提供新的视角。

2 研究1

2.1 研究1样本

研究1的样本为江苏省和上海市的两家服务类公司共206名已婚员工及其配偶。28名员工因未能与其配偶的数据匹配而被排除，6名员工因填写的同事姓名不真实而被排除。最终的样本包含172名员工（女员工109人）及其配偶。员工平均年龄为 34.84 ± 5.84 岁，配偶平均年龄为 34.83 ± 6.00 岁。员工填写“一名在工作中，和自己接触最多、和自

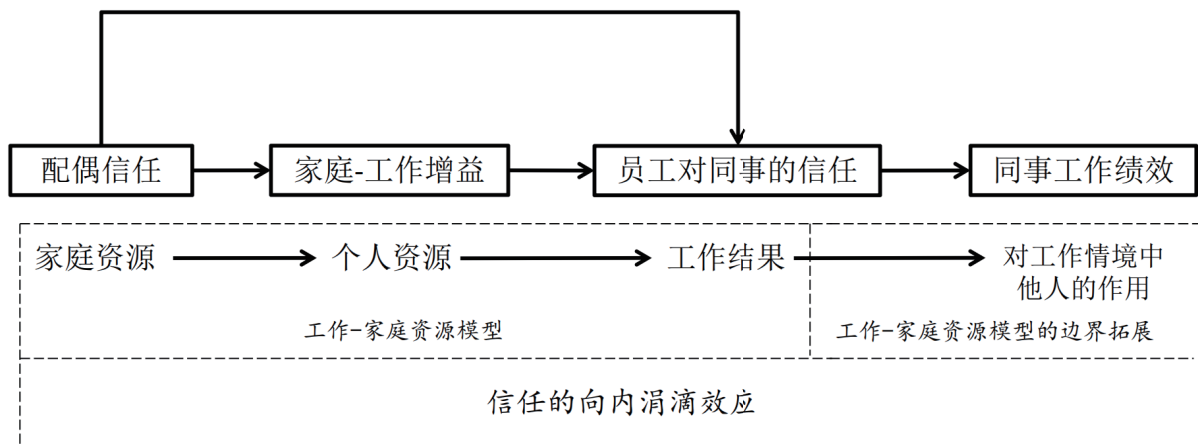


图1 研究的理论模型

己工作关系最密切的同事姓名”，主管对被提名的同事进行绩效评价。员工共提名了166名同事（有6名员工的提名与其他员工相同）。该166名同事共涉及12名负责主管，其中女性主管5人，主管的平均年龄为 45.25 ± 4.69 岁。各调查对象作答的问卷、有效份数、人口学信息如表1所示。

2.2 测量工具

2.2.1 配偶信任

配偶信任通过亲密关系信任问卷来进行测量，该问卷由Rempel等人（1985）编制，共包含忠诚、可靠性、可预测性三个维度，共16个项目。该问卷采用7点计分，由员工的配偶进行作答。该问卷三个维度和总体的Cronbach's α 系数分别为.81, .70, .65和.82。

2.2.2 员工对同事的信任

首先请员工填写和自己接触最多、和自己工作关系最密切的同事姓名。随后采用McAllister（1995）编制的认知信任与情感信任问卷测量员工对该同事的信任水平，由员工本人进行作答。该问卷采用7点计分，共包含认知信任和情感信任两个维度，分别包含6个项目和5个项目。该问卷两个维度和问卷总体的Cronbach's α 系数分别为.82, .70和.79。

2.2.3 同事工作绩效

根据员工填写的同事姓名，找到该同事的负责主管，采用韩翼等人（2007）编制的工作绩效问卷中的任务绩效分问卷测量该同事的工作绩效，共10个项目。该问卷采用5点计分，由主管对员工提名的同事进行工作绩效评价。Cronbach's α 系数为.84。

由于同事工作绩效是由12名主管评价的，选择单因子随机效应模型对组内相关系数（intraclass correlation coefficient, ICC）进行计算（Bliese, 1998）。 $ICC = (MSB - MSW) / [MSB + (k - 1) \times MSW]$ （MSB为组间均方；MSW为组内均方；k为平均每个主管评价的人数）。本研究中， $MSB = .14$, $MSW = .13$, $k = 166/12 = 13.83$, $ICC = .01$ （ $ICC < .10$ 则表明组内相关系数较小），表明本研究中由主管评价导致的系统误差不严重，数据不存在嵌套结构。

2.3 研究结果与讨论

2.3.1 变量区分效度的验证性因素分析

为了确定研究变量代表不同的构念，对所有变量进行区分效度的验证性因素分析。由表2可知，与其他模型相比，三因素模型的拟合效果最好，

表1 研究1各调查对象的信息

调查对象	作答问卷名称	作答问卷份数	有效份数	性别组成	平均年龄
员工	认知信任与情感信任问卷	206	172	109名女性	34.84 ± 5.84 岁
员工配偶	亲密关系信任问卷	178	172	109名男性	34.83 ± 6.00 岁
主管	工作绩效问卷	12名主管评价166人的工作绩效	166	7名男性	45.25 ± 4.69 岁

拟合指数显著优于其他模型，本研究的所有变量在内涵方面具有较好的区分效度，分别代表不同的构念。

2.3.2 描述性统计与相关分析结果

描述性统计与相关分析结果如表 3 所示。配偶信任、员工对同事的信任、同事工作绩效两两正相关，

与年龄、性别相关均不显著。

2.3.3 配偶信任的传递作用

以员工对同事的信任为因变量，以配偶信任、员工年龄、员工性别为自变量建立回归模型，检验配偶信任的传递作用。结果显示，配偶信任显著正向预测员工对同事的信任 ($\beta = .38, p < .001$)，员

表 2 研究 1 的变量区分效度的验证性因素分析结果

	χ^2 / df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
一因素模型	8.22	.51	.35	.21	.12
二因素模型 1	2.75	.91	.86	.10	.09
二因素模型 2	4.98	.79	.69	.15	.10
二因素模型 3	2.47	.92	.88	.10	.07
三因素模型	1.83	.96	.94	.07	.06

注：(1) 一因素模型：配偶信任 + 员工对同事的信任 + 同事工作绩效；(2) 二因素模型 1：配偶信任；员工对同事的信任 + 同事工作绩效；(3) 二因素模型 2：员工对同事的信任；配偶信任 + 同事工作绩效；(4) 二因素模型 3：同事工作绩效；配偶信任 + 员工对同事的信任；(5) 三因素模型：配偶信任；员工对同事的信任；同事工作绩效。

表 3 研究 1 的描述性统计与相关分析

	$M \pm SD$	1	2	3	4	5
1. 配偶信任	5.49 ± .56					
2. 员工对同事的信任	5.85 ± .53	.38***				
3. 同事工作绩效	4.18 ± .36	.30***	.43***			
4. 员工年龄	34.84 ± 5.84	-.08	.01	-.02		
5. 配偶年龄	34.83 ± 6.00	-.09	-.00	-.02	.96***	
6. 员工性别		.07	.08	.06	-.12	-.04

注：* 表示 $p < .05$ ，** 表示 $p < .01$ ，*** 表示 $p < .001$ (下同)。

工年龄对员工对同事的信任的预测作用不显著 ($\beta = .05, p > .05$)，员工性别对员工对同事的信任的预测作用不显著 ($\beta = .06, p > .05$)。

2.3.4 配偶信任的向内涓滴效应

采用 SPSS 中的 PROCESS 宏程序中的 model 4 检验配偶信任的向内涓滴效应。将配偶信任作为自变量，同事工作绩效作为因变量，员工对同事的信任作为中介变量，员工年龄和员工性别作为控制变量建立模型。在该模型中，同事工作绩效的总 R^2 为 .20，达到显著水平 ($p < .001$)。中介效应 $ab = .06$ ， $Boot SE = .02$ ，95% 的置信区间为 [.03, .09]，说明员工对同事的信任在配偶信任和同事工作绩效之间起中介作用，中介模型如图 2 所示。

2.4 研究 1 小结

研究 1 通过问卷调查的方式，证实了配偶信任的传递作用，检验了配偶信任的向内涓滴效应，即

配偶信任通过影响员工对同事的信任，间接影响同事的工作绩效，假设 1、2、3 得到了验证。

3 研究 2

3.1 研究 2 样本

研究 2 采用整群抽样的方式，以江苏省某汽车零部件制造业公司的共 308 名已婚员工及其配偶为研究对象。首先将员工数据与其配偶数据进行匹配，48 名员工因未能与其配偶的数据匹配而被排除，15 名员工因地雷题答错而被排除，最终成功与配偶数据相匹配的为 245 名员工 (142 名男性)。员工平均年龄为 33.36 ± 4.51 岁，配偶平均年龄为 33.40 ± 4.90 岁。

在匹配成功的 245 名员工中，18 名员工未填写同事姓名或填写了虚假的同事姓名，有效提名为 227 人次。另有 38 名员工的提名与其他员工相同，

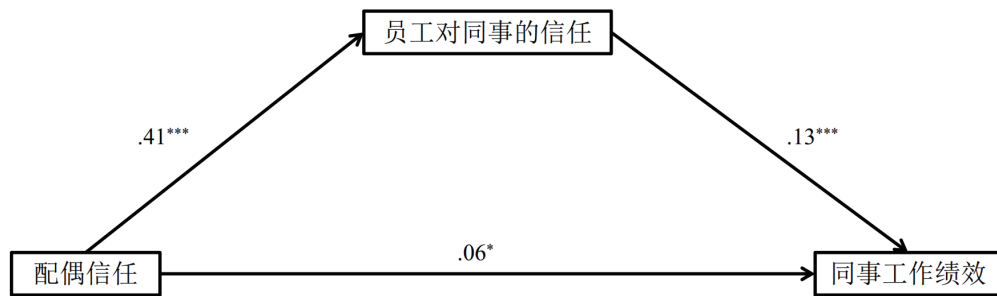


图2 配偶信任的向内涓滴效应

共计提名了 189 名同事。本研究中, 主管需对员工提名的 189 名同事进行工作绩效评价, 有 22 人因岗位调动或主管外出等原因未能获得绩效评价, 最终 167 人获得了绩效评价。本次绩效评价共涉及 21 名负责主管, 其中女性主管 4 人, 平均年龄为 32.74 ± 2.78 岁。各调查对象作答的问卷、有效份数、人口学信息如表 4 所示。

3.2 测量工具

3.2.1 配偶信任

采用同研究 1 的亲密关系信任问卷。该问卷由员工的配偶作答。该问卷三个维度和总体的 Cronbach's α 系数分别为 .90, .65, .73 和 .91。

3.2.2 员工对同事的信任

采用同研究 2 的认知信任与情感信任问卷。该问卷由员工本人作答。该问卷两个维度和问卷总体的 Cronbach's α 系数分别为 .88, .81 和 .79。

3.2.3 家庭 - 工作增益

采用 Carlson 等人 (2006) 编制的家庭 - 工作增益量表。该量表由员工本人进行作答。该量表包含发展增益、情感增益、效率增益三个维度, 每个维度分别包含 3 个项目, 共 9 个项目, 采用 5 点计分。该量表三个维度和总体的 Cronbach's α 系数分别为 .94, .93, .90 和 .97。

3.2.4 工作绩效

研究 2 采用了更为精简、便于主管填写的工作绩效量表 (杨旭华, 李野, 2018; Ellington et al.,

2014)。在员工、配偶作答完问卷两个月后, 请对应负责主管对提名同事的工作绩效进行评价。该量表共包含 5 个项目, 采用 7 点计分, Cronbach's α 系数为 .97。

由于同事的工作绩效是由 21 名主管评价的, 选择单因子随机效应模型对组内相关系数进行计算 (Bliese, 1998)。本研究中, $MSB = 1.06$, $MSW = .83$, $k = 167/21 = 7.95$, $ICC = .03$, 表明本研究中由主管评价导致的系统误差不严重, 数据不存在嵌套结构。

3.3 研究结果与讨论

3.3.1 变量区分效度的验证性因素分析

为了确定研究变量代表不同的构念, 对所有变量进行区分效度的验证性因素分析。由表 5 可知, 与其他模型相比, 四因素模型的拟合效果最好, 拟合指数显著优于其他模型, 本研究的所有变量在内涵方面具有较好的区分效度, 分别代表不同的构念。

3.3.2 描述性统计与相关分析结果

描述性统计与相关分析结果如表 6 所示。配偶信任与员工对同事的信任、家庭 - 工作增益、同事工作绩效正相关, 与年龄、性别相关不显著。员工对同事的信任与家庭 - 工作增益、同事工作绩效正相关, 与年龄、性别相关不显著。家庭 - 工作增益与同事工作绩效正相关, 与年龄、性别相关不显著。

表 4 研究 2 各调查对象的信息

调查对象	作答问卷名称	作答问卷份数	有效份数	性别组成	平均年龄
员工	认知信任与情感信任问卷、家庭-工作增益量表	308	245	142 名男性	33.36 ± 4.51 岁
员工配偶	亲密关系信任问卷	260	245	142 名女性	33.40 ± 4.90 岁
主管	工作绩效量表	21 名主管评价 167 人的工作绩效	167	17 名男性	32.74 ± 2.78 岁

表 5 研究 1 的变量区分效度的验证性因素分析结果

	χ^2 / df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
一因素模型	19.1	.56	.48	.30	.25
二因素模型	21.2	.49	.38	.31	.25
三因素模型 1	4.56	.92	.89	.13	.07
三因素模型 2	6.37	.87	.84	.16	.16
三因素模型 3	3.48	.94	.92	.11	.06
三因素模型 4	5.50	.89	.86	.15	.16
四因素模型	1.77	.98	.98	.06	.03

注：(1) 一因素模型：配偶信任 + 家庭 - 工作增益 + 员工对同事的信任 + 同事工作绩效；(2) 二因素模型：配偶信任；家庭 - 工作增益 + 员工对同事的信任 + 同事工作绩效；(3) 三因素模型 1：配偶信任；家庭 - 工作增益 + 员工对同事的信任；同事工作绩效；(4) 三因素模型 2：配偶信任；家庭 - 工作增益；员工对同事的信任 + 同事工作绩效；(5) 三因素模型 3：配偶信任 + 家庭 - 工作增益；员工对同事的信任；同事工作绩效；(6) 三因素模型 4：配偶信任 + 同事工作绩效；家庭 - 工作增益；员工对同事的信任；(7) 四因素模型：配偶信任；家庭 - 工作增益；员工对同事的信任；同事工作绩效。

3.3.3 配偶信任的向内涓滴效应

采用 SPSS 中的 PROCESS 宏程序中的 model 4 再次检验配偶信任的向内涓滴效应。将配偶信任作为自变量，同事工作绩效作为因变量，员工对同事的信任作为中介变量，员工年龄和员工性别作为控制变量。该中介模型中，同事工作绩效的总 R^2 为 .07，达到显著水平 ($p < .01$)。中介效应 $ab = .09$ ， $Boot SE = .04$ ，95% 的置信区间为 [.02, .17]，再次说明员工对同事的信任在配偶信任和同事工作绩效之间起中介作用。该中介模型如图 3 所示。

3.3.4 配偶信任影响员工对同事信任的作用机制

采用 SPSS 中的 PROCESS 宏程序中的 model 4 检验家庭 - 工作增益在配偶信任与员工对同事的信任之间的中介作用，将员工年龄和员工性别作为控制变量。该中介模型中，员工对同事的信任的总 R^2 为 .28，达到显著水平 ($p < .001$)。中介效应 $ab = .17$ ， $Boot SE = .05$ ，95% 的置信区间为 [.09, .28]，说明家庭 - 工作增益在配偶信任与员工对同事的信

任之间起中介作用。该中介模型如图 4 所示。

3.3.5 配偶信任影响同事工作绩效的作用机制

以配偶信任为自变量，同事工作绩效为因变量，家庭 - 工作增益和员工对同事的信任为中介变量，以员工年龄和员工性别为控制变量建立链式中介模型（见图 5），采用 SPSS 中的 PROCESS 宏程序中的 model 6 进行链式中介作用的检验。

链式中介模型中，同事工作绩效的总 R^2 为 .07，达到显著水平 ($p < .05$)。链式中介模型的路径系数与置信区间如表 7 所示。家庭 - 工作增益、员工对同事的信任在配偶信任与同事工作绩效之间的链式中介作用显著 ($\beta = .04$ ，95% CI = [.004, .088])。

3.4 研究 2 小结

研究 2 采用整群抽样问卷调查的方式，在其他变量测量后的两个月后、选用更为精简、便于主管填写的量表测量工作绩效，再次检验了配偶信任的向内涓滴效应，并证实了家庭 - 工作增益的中介作用。首先，本研究再次验证了假设 1、2、3。其次，

表 6 研究 2 描述性统计与相关分析结果

	$M \pm SD$	1	2	3	4	5	6
1. 配偶信任	5.51 ± .68						
2. 员工对同事的信任	5.64 ± .59	.41***					
3. 家庭-工作增益	4.23 ± .52	.47***	.48***				
4. 同事工作绩效	5.70 ± .87	.16*	.23**	.16*			
5. 员工年龄	33.36 ± 4.51	-.12	-.08	-.04	.03		
6. 配偶年龄	33.40 ± 4.90	-.11	-.05	-.07	.05	.88***	
7. 员工性别		-.10	-.03	-.16*	-.09	.03	.17**

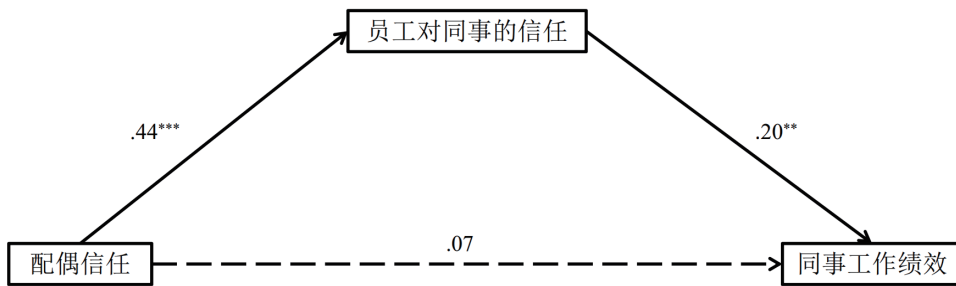


图3 配偶信任的向内涓滴效应再检验

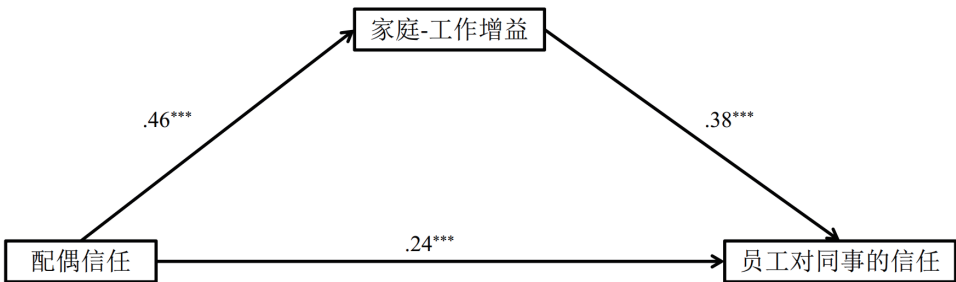


图4 配偶信任对员工对同事的信任的作用机制

本研究验证了作为家庭资源的配偶信任可以通过家庭-工作增益的中介作用，转化为个体资源，进而在工作领域产生更好表现，提升对同事的信任水平，假设4得到了验证。最后，本研究还证实了家庭-工作增益和员工对同事的信任在配偶信任和同事工作绩效之间的链式中介作用，假设5得到了验证。

4 讨论

4.1 信任的传递

本研究关注了家庭领域中的配偶信任与工作领域中员工对同事的信任两种特殊信任。通过两个研究，本研究在不同的被试群体中证实了信任的跨领域传递，即配偶信任可以传递到员工所在的组织，正向预测员工对同事的信任。配偶信任的传递可以

表7 链式中介模型的路径系数与置信区间

路径	β	95% 置信区间	
		下限	上限
配偶信任→家庭-工作增益→同事工作绩效	.01	-.07	.09
配偶信任→员工对同事的信任→同事工作绩效	.05	.004	.109
配偶信任→家庭-工作增益→员工对同事的信任→同事工作绩效	.04	.004	.088

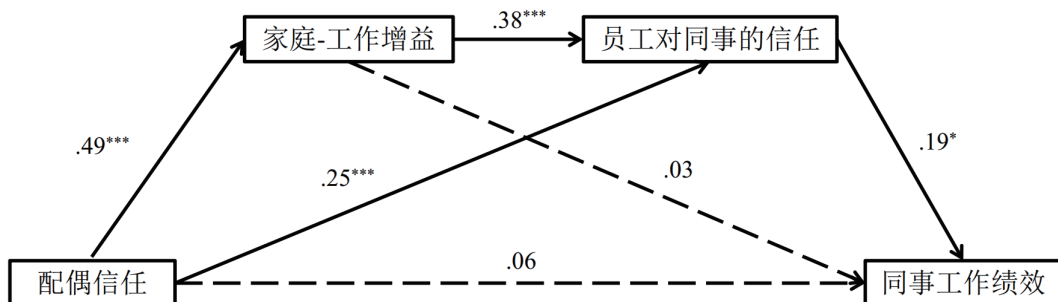


图5 链式中介模型

用工作 - 家庭资源模型 (王震等, 2021; Bakker et al., 2019; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) 进行解释, 配偶信任是家庭情境提供给员工的重要资源, 当员工的配偶给予员工更多信任时, 夫妻间矛盾会减少 (Strelan et al., 2016), 员工会感受到更加和谐稳定的亲密关系 (McCarthy et al., 2017), 进而可以将更多的资源投入到工作中, 用于维护和应对与同事的人际关系; 在建立对同事的信任过程中, 即使存在一定风险性, 也能由于个体资源的增加进而提升对同事的信任水平。该结果不仅为工作 - 家庭资源模型提供了更多实证支持, 同时丰富了工作 - 家庭资源模型中家庭资源的内涵, 即配偶信任也是一种重要的家庭资源。从信任研究的视角看, 以往关于配偶信任研究主要关注了配偶信任在家庭领域内的作用, 如促进积极情感表露、促进宽恕行为、提升相互依赖的意愿等 (Buyukcan-Tetik et al., 2013; McCarthy et al., 2017; Vinkers et al., 2011)。本研究证实了信任的跨领域传递, 在社会信任水平逐渐衰落的大背景下 (辛自强, 2019), 为帮助个体更快速地建立信任关系, 提升组织的信任水平提供了新的实证支持。

4.2 配偶信任的向内涓滴效应

本研究证实了员工对同事的信任正向影响该同事的工作绩效, 当员工信任同事时, 可能会提升该同事所处环境的信任水平, 进而提升同事投入工作的意愿 (Carmeli & Gittell, 2009); 同时还会让该同事产生更强的控制感与自主性 (Deci et al., 1989), 进而产生更好的工作绩效。在以往研究关注领导信任对工作表现的影响 (Cremer et al., 2018)、员工对同事的信任对团队成员和整个团队的工作表现影响的基础上 (Grossman & Feitosa, 2017; Yang, 2014), 本研究进一步证实了员工对同事的信任对该特定同事工作绩效的作用, 丰富了信任对工作绩效影响的相关研究。本研究在两个子研究中让员工提名了一名和自己接触最多、和自己工作关系最密切的同事, 且研究 2 中的工作绩效是在两个月后测量的, 有利于在一定程度上推断变量间的因果关系。此外, 两个子研究采用了不同的工具对同事工作绩效进行测量, 证明了结果的稳定性。由此证实, 员工对某一特定同事的信任可以正向预测该同事的工作绩效。

在验证了配偶信任的传递作用、员工对同事的信任正向影响同事工作绩效的基础上, 本研究进一步检验了配偶信任的向内涓滴效应, 即配偶可以通

过员工间接影响员工工作领域中的同事。个体在社会网络中与他人进行人际互动并相互影响 (Wo et al., 2019), 对于来自组织外部的间接影响, 已有研究关注相对较少 (Carlson et al., 2011; Lin et al., 2021; Menges et al., 2017; Tang et al., 2017)。配偶信任的向内涓滴效应的证实, 丰富了信任涓滴效应的相关研究 (Cremer et al., 2018; Fulmer & Ostroff, 2017), 在以往更多关注组织内向下涓滴效应的基础上, 突破了组织边界, 拓展了涓滴效应这一间接社会影响的源头 (Wo et al., 2019)。同时, 本研究揭示了家庭情境间接影响组织的一种新模式, 拓展了工作 - 家庭资源模型 (王震等, 2021; Bakker et al., 2019; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) 的边界, 即家庭情境不仅可以影响员工在工作领域的表现, 还能通过员工间接影响工作领域中的其他人; 家庭情境资源的转化不仅限于员工个体, 还可以扩散至工作领域。该结果为组织管理的实践提供了重要启示。组织或企业应重视员工的家庭环境, 发挥家庭情境对组织的助力, 特别是员工配偶提供的信任与支持; 可以通过开展家庭活动日、亲密关系团体辅导、提供家庭婚姻咨询等方式, 提升配偶信任, 从而提升员工对同事的信任, 进而提升组织效能。

4.3 家庭 - 工作增益的中介作用

本研究还检验了信任向内涓滴效应的机制, 即家庭 - 工作增益在配偶信任与员工对同事的信任之间起中介作用, 再次证明了家庭 - 工作增益是家庭领域和工作领域之间的个体资源转化过程, 回应了工作 - 家庭资源模型 (王震等, 2021; Bakker et al., 2019; Du et al., 2020; Ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Van Egdom et al., 2023)。配偶信任作为一种家庭资源, 通过家庭 - 工作增益的过程, 可以转化为员工的两类个体资源: 一是亲社会的技能、能力、经验等结构性资源, 二是员工的心境、能量、注意力、时间等可变资源。这一资源转化过程与家庭 - 工作增益的发展增益与情感增益 (Carlson et al., 2006) 也是一致的, 即配偶信任可以让员工学习如何给予他人信任 (发展增益), 产生更多积极情感 (情感增益)。这些个体资源都会让员工在工作领域提升对同事的信任, 并且将这种社会影响扩散至工作领域的同事, 提升同事的工作绩效。相比在工作领域内发生的向下涓滴效应 (Cremer et al., 2018; Wo et al., 2019), 向内涓滴效应是跨领域的, 即员工的家庭领域是涓滴效应的源头, 员工本人是涓滴效应的传播者, 工

作领域中的同事是涓滴效应的最终接收者，家庭 - 工作增益正是连接两个领域、实现家庭资源转化的桥梁。以上结果对管理实践提供了启示：作为员工，一方面可以充分吸收家庭资源中的配偶信任，让家庭资源转化为个体资源，进而在工作领域产生更好表现；另一方面也应该积极对待自己的配偶，给予配偶充分的信任，提升亲密关系质量，从而充分发挥家庭领域对工作领域的增益作用。

4.4 研究不足与未来展望

由于需要将配偶、员工、主管的数据进行匹配，本研究中每个子研究的有效样本量较为有限。此外，本研究除了在研究 2 收集工作绩效数据时采用了非同一时间点的纵向测量，其他数据均为横断面数据。未来的研究可以加大调查的样本量，或采用纵向问卷调查的方式，进一步验证研究结论的普遍性和稳定性。

本研究关注了配偶信任对员工对同事的信任、同事工作绩效的影响以及家庭 - 工作增益的中介作用。未来研究可以关注不同类型信任的传递模式以及信任对工作领域其他变量的影响（如组织公民行为、工作幸福感、创造力、关系绩效等），从而更全面地揭示信任对于组织的作用和意义。

参考文献

- 池丽萍, 辛自强. (2013). 信任代际传递的中介机制: 一个概念模型. *首都师范大学学报(社会科学版)*, 1, 146-153.
- 郭震, 贝衍沙, 赵锦哲, 焦雨颖, 许燕. (2023). 共享经济对亲社会行为的影响: 信任的中介作用. *心理科学*, 46(4), 944-951.
- 姜海, 吴婧怡, 王谦. (2019). 企业员工家庭 - 工作冲突对离职意向的影响: 有调节的中介模型. *中国临床心理学杂志*, 27(05), 1054-1057.
- 韩翼, 廖建桥, 龙立荣. (2007). 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究. *管理科学学报*, 10(5), 62-77.
- 王晓辰, 李璐鑫, 徐乃贻, 彭玉波. (2022). 配偶的善意性别偏见对职业女性工作繁荣的影响机制研究: 一个有调节的中介模型. *心理科学*, 45(1), 118-125.
- 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进展. *中国人力资源开发*, 38(11), 58-79.
- 辛自强. (2019). 市场化与人际信任变迁. *心理科学进展*, 27(12), 1951-1966.
- 杨旭华, 李野. (2018). 员工感恩与工作绩效: 两阶段调节的中介效应模型. *经济管理*, 7, 146-156.
- 赵延昇, 於学松. (2016). 员工正念与人际公民行为的关系研究——同事信任的中介作用及工作关联性的调节作用. *北京航空航天大学学报(社会科学版)*, 29(2), 83-90.
- 赵修文, 袁梦莎. (2011). 团队信任与团队任务绩效和周边绩效关系的实证研究. *中国人力资源开发*, 11, 100-103.
- 郑晓明, 余宇, 刘鑫. (2022). 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. *心理学报*, 54(6), 646-664.
- Vance, A. (2020). *硅谷钢铁侠: 埃隆·马斯克的冒险人生* (王晓霞译). 中信出版社.
- Bakker, A. B., Du, D., & Derks, D. (2019). Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 238-249.
- Bliese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational Research Methods*, 1(4), 355-373.
- Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., & Mao, Y. (2020). The dark side of creativity: Coworker envy and ostracism as a response to employee creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 242-254.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723-742.
- Buyukcan-Tetik, A., Finkenauer, C., Kuppens, S., & Vohs, K. D. (2013). Both trust and self-control are necessary to prevent intrusive behaviors: Evidence from a longitudinal study of married couples. *Journal of Family Psychology*, 27(4), 671-676.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 297-312.
- Carmeli, A., & Gittell, J. H. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 709-729.
- Cremer, D. D., van Dijke, M., Schminke, M., & Schutter, L. D. (2018). The trickle-down effects of perceived trustworthiness on subordinate performance. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1335-1357.
- De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134-1150.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Du, D., Bakker, A. B., & Derks, D. (2020). Capitalization on positive family events and task performance: A perspective from the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5), 357-367.
- Ellington, J. K., Dierdorff, E. C., & Rubin, R. S. (2014). Decelerating the diminishing returns of citizenship on task performance: The role of social context and interpersonal skill. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 748-758.
- Forret, M., & Love, M. S. (2008). Employee justice perceptions and coworker relationships. *Leadership and Organization Development Journal*, 29(3), 248-260.
- Fulmer, C. A., & Ostroff, C. (2017). Trust in direct leaders and top leaders: A trickle-up model. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 648-657.
- Gill, H., Vreeker-Williamson, E., Hing, L. S., Cassidy, S. A., & Boies, K. (2024). Effects of cognition-based and affect-based trust attitudes on trust intentions. *Journal of Business and Psychology*, 39(6), 1355-1374.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.

- Grossman, R., & Feitosa, J. (2017). Team trust over time: Modeling reciprocal and contextual influences in action teams. *Human Resource Management Review, 28*(4), 395–410.
- Hobfoll, S. E. (2001). Conservation of resources: A rejoinder to the commentaries. *Applied Psychology, 50*(3), 419–421.
- Jiang, L., Li, F., Li, Y. J., & Li, R. (2017). Leader-member exchange and safety citizenship behavior: The mediating role of coworker trust. *Work, 56*(3), 387–395.
- Lau, D. C., & Liden, R. C. (2008). Antecedents of coworker trust: Leaders' blessings. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1130–1138.
- Lin, S. H. J., Chang, C. H. D., Lee, H. W., & Johnson, R. E. (2021). Positive family events facilitate effective leader behaviors at work: A within-individual investigation of family-work enrichment. *Journal of Applied Psychology, 106*(9), 1412–1434.
- Matei, A., & Virga, D. (2023). From family to work: The mediating role of family-work enrichment and conflict between communication and well-being for dual-earner couples. *Current Psychology, 42*, 14555–14568.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*(3), 709–734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal, 38*, 24–59.
- McCarthy, M. H., Wood, J. V., & Holmes, J. G. (2017). Dispositional pathways to trust: Self-esteem and agreeableness interact to predict trust and negative emotional disclosure. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*(1), 1–22.
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal, 60*, 695–719.
- Mislin, A., Williams, L. V., & Shaughnessy, B. A. (2015). Motivating trust: Can mood and incentives increase interpersonal trust? *Journal of Behavioral and Experimental Economics, 58*, 11–19.
- Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P. (1985). Trust in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(1), 95–112.
- Righetti, F., Balliet, D., Visserman, M., & Hofmann, W. (2015). Trust and the suppression of emotions during sacrifice in close relationships. *Social Cognition, 33*(5), 505–519.
- Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness and gullibility. *American Psychologist, 35*, 1–7.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-disciplinary view of trust. *The Academy of Management Review, 23*(3), 1–12.
- Strelan, P., Karremans, J. C., & Krieg, J. (2016). What determines forgiveness in close relationships? The role of post-transgression trust. *British Journal of Social Psychology, 56*(1), 161–180.
- Sunde, U. (2008). The intergenerational transmission of risk and trust attitudes. *Social Science Electronic Publishing, 79*(2), 645–677.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. H. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 143*(1), 45–66.
- Tang, Y., Huang, X., & Wang, Y. (2017). Good marriage at home, creativity at work: Family-work enrichment effect on workplace creativity. *Journal of Organizational Behavior, 38*(5), 749–766.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist, 67*(7), 545–556.
- Van Egdom, D., Piszczek, M. M., Wen, X., & Zhang, J. (2023). I don't want to leave my child: How mothers and fathers affect mother's breastfeeding duration and leave length. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(1), 301–320.
- Vinkers, C. D. W., Finkenauer, C., & Hawk, S. T. (2011). Why do close partners snoop? Predictors of intrusive behavior in newlywed couples. *Personal Relationships, 18*, 110–124.
- Wo, X. H. D. (2015). *Trickle-in effects: How customer deviance behavior influences employee deviance behavior* (Unpublished doctoral dissertation). University of Central Florida.
- Wo, X. H. D., Schminke, M., & Ambrose, L. M. (2019). Trickle-down, trickle-out, trickle-up, trickle-in, and trickle-around effects: An integrative perspective on indirect social influence phenomena. *Journal of Applied Psychology, 45*(6), 2263–2292.
- Xie, B., & Li, M. (2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change, 171*, 120981.
- Xu, Z., Zhou, Y., Zhang, Y., Zhang, Y., & Ouyang, Z. (2023). Family-work enrichment and entrepreneurial intentions: A family affective support perspective. *Management Decision, 61*(1), 57–76.
- Yamagishi, T., & Yamagishi, M. (1994). Trust and commitment in the United States and Japan. *Motivation and Emotion, 18*(2), 129–166.
- Yang, I. (2014). What makes an effective team? The role of trust (dis)confirmation in team development. *European Management Journal, 32*(6), 858–869.
- Yang, J. S., & Tsai, L. C. (2023). The moderating effects of trustor characteristics and the cost of being trusted on the relationship between felt trust and OCB intention. *Review of Managerial Science, 17*, 2417–2441.
- Zhang, Y., & To, S. (2024). Perceived mutual parent-child trust, mobile phone conversations, and development outcomes of boarding school students in China. *Child Adolescent Social Work Journal, 41*, 441–453.

The Trickle-in Effect of the Trust in the Spouse: The Mediating Roles of Employees' Trust in Their Colleagues and Family-Work Enrichment

Wang Hongfei^{1,2}, Mao Kaixian², Dong Yan¹

(¹Department of Psychology, Renmin University of China, Beijing, 100872)

(²School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing, 100872)

Abstract Trust is an individual's positive expectation of others, which has an important impact on individuals, teams, and society. Previous studies have mostly explored the generation process of trust based on the attributes of the trustor and the trustee. Besides, trust can also be generated through transfer. Based on the work-home resources model, this study focused on two specific trust: trust in the spouse (where the employee is the trustee and the employee's spouse is the trustor in this study) from the family domain and the colleague trust (where the employee is the trustor and the employee's colleague is the trustee) from the work domain, and explored whether trust in the spouse has a transfer effect on the colleague trust. After exploring the transfer effect of trust in the spouse, this study also examined the trickle-in effect of trust in the spouse. That is, trust in the spouse indirectly affected the job performance of employees' colleagues by influencing employees' trust in colleagues. Moreover, this study examined the mediating role of family-work enrichment in the transfer effect and the trickle-in effect of trust in the spouse.

In Study 1, 172 employees (including 109 female employees) and their spouses, as well as 12 supervisors of these employees from two service companies in Jiangsu Province and Shanghai were investigated by questionnaires. This study confirmed the transfer effect of trust in the spouse, and explored the trickle-in effect of trust in the spouse, namely, trust in the spouse indirectly influenced the job performance of employees' colleagues by influencing employees' trust in colleagues.

In Study 2, 245 married employees and their spouses, as well as 21 supervisors of these employees from an automobile parts manufacturing company in Jiangsu Province were investigated using the cluster sampling method at two different times with a two-month interval. This study reexamined the relationship between trust in the spouse and work subsystem and examined the mediating role of family-work enrichment. The results showed that family-work enrichment mediated the relationship between trust in the spouse and employees' trust in colleagues. Moreover, the results indicated that family-work enrichment and employees' trust in colleagues played a chain mediating role between trust in the spouse and colleagues' job performance.

From the theoretical perspective, first, this study confirmed the transfer effect of trust in the spouse through two sub-studies in different companies, indicating that the result is reliable and stable. This finding enriched the existing literature on trust transfer, echoed and enriched the work-home resources model, indicating that trust is one kind of important resources in the family domain. This study also provided new empirical evidence for the establishment and dissemination of trust in social life. Second, this study tested the trickle-in effect of trust in the spouse, which not only enriched the research about the trickle-in effect but also revealed a cross-domain indirect social impact, that is, the employee's spouse could indirectly influence the employee's colleagues in the organization through the employee. Third, based on the transfer effect and the trickle-in effect of trust in the spouse, this study examined the mediating role of family-work enrichment. This reveals how trust, as an important resource in the family domain, leads to the promotion of personal resources, and finally influences the work domain. This result not only explained the mediating mechanism of the transfer effect and the trickle-in effect of trust in the spouse, but also expanded the empirical research on family-work enrichment, and broadened the work-home resources model. From the practical perspective, this study suggests that improving trust in the spouse could promote the positive behavior of employees, improve the trust level of the work team, and enhance organizational effectiveness.

Key words trust transfer, trickle effect, family-work enrichment, work-home resources model