

工作投入与工作狂对工作满意感和情绪耗竭影响的纵向研究——工作-家庭冲突的中介效应

胡俏¹, 何铨²

(1.浙江工业大学全球浙商发展研究院,杭州 310023;

2.浙江工业大学政治与公共管理学院,杭州 310023)

【摘要】 目的:本研究以心境输入模型为解释范式,探讨工作-家庭冲突的中介作用下,工作投入和工作狂如何对一年后的耗竭和工作满意感产生影响。**方法:**采用一年时间两次取样的纵向研究设计,使用多组分析法在172名护士和273名警察中验证假设。**结果:**工作-家庭冲突对工作狂和一年后的情绪耗竭和一年后的工作满意感之间的关系具有中介效应(警察),工作-家庭冲突对工作投入和一年后的情绪耗竭和工作满意感具有中介效应(护士)。**结论:**工作投入和工作狂是不同动机的工作努力类型,通过工作-家庭冲突的中介效应,对个体未来的心理健康产生影响。

【关键词】 工作投入;工作狂;情绪耗竭;工作满意感;工作-家庭冲突

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2018.05.038

A Longitudinal Research to the Effect of Work Engagement and Workaholism on Work Satisfaction and Exhaustion —A Mediation Effect of Work-Family Conflict

HU Qiao¹, HE Quan²

¹Global Institute for Zhejiang Merchant's Development, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310023, China;

²School of Politics and Public Administration of Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310023, China

【Abstract】 Objective: This study used Mood-as-Input Model as an explanatory paradigm to investigate the role of work-family conflict as a mediator of the effect of work engagement and workaholism on work satisfaction and exhaustion one year later, respectively. **Methods:** A two-wave survey was conducted across an extended period of 1 year. A series of multigroup analysis models were conducted among 172 nurses and 273 police officers to test the hypothesis. **Results:** The multigroup analysis revealed that work-family conflict mediated the effect of work engagement on work satisfaction and emotional exhaustion one year later in nurses; While police officers work-family conflict mediated the effect of workaholism on exhaustion and work satisfaction one year later. In addition, a direct significant paths from work engagement to work satisfaction one year later and another path from work engagement to exhaustion one year later were found in nurses and police officers. **Conclusion:** Workaholism and work engagement are two different concepts. Specifically, through the mediation effects of work-family conflict, engagement has a positive and workaholism has a negative influence on employees' future wellbeing.

【Key words】 Work engagement; Workaholism; Emotional exhaustion; Work satisfaction; Work-family conflict

努力工作的人在生活中随处可见,但努力工作的动机却不相同。本研究以心境输入模型(mood-as input model)为解释范式^[1],探讨两种不同动机的努力工作类型(工作投入和工作狂)如何通过工作-家庭冲突对一年后的工作满意感和情绪耗竭产生影响。

工作投入被定义为“一种积极、充实、与工作有关的精神状态,其特征为活力(指具有高水平心理能量),奉献(指对工作身心投入),和专注(指沉浸于工作)”^[2]。工作狂被定义为“个体由于强迫性或者无法

控制的需要而不间歇地工作”^[3]。其特点是远超出正式工作描述,过多的时间和精力投入在工作,忽略生活的其他方面。强迫性的“工作执迷”(work obsession)是工作狂的核心认知成分^[4]。尽管工作投入和工作狂在行为上都表现出过度工作,但是两者对待工作的情感和认知成份完全不同,引发的心理健康结果也不同。研究发现,工作投入关联着积极的结果,如工作和生活满意度、身心健康、以及个人能动性^[2,5],而工作狂则关联着消极的结果,如社会功能失调、生活不满意、工作紧张、健康抱怨等^[5,6]。

心境输入模型认为人们使用自己的认知标准去评估那些没有明确结果的任务执行情况时,会倾向于将心境作为一种停止或继续的行动信息线索,这

【基金项目】 国家社会科学基金项目(16BGL103);浙江省自然科学基金项目(LY16G010012);浙江省教育厅社科项目(Y201432441)

通讯作者:胡俏,Email: qiaohu2005@aliyun.com

种把心境信息作为停止或继续的依据的判断规则被标识为“足够停止规则”(the enough stop rule)。足够停止规则是一个人在决定是否达到了目标以及是否该停止努力时的心境参照标准。当人们认为目标达成时,会产生积极心境。相反,当人们对结果不满意时,会产生消极心境。虽然工作狂和工作投入者的外在行为表现具有一定的相似性,如长时间地专注于工作、对工作具有认同感,但两者的心境却完全不同,工作投入具有积极的心境,而工作狂具有消极的心境^[4]。其原因是,驱动两者工作的动机不同。工作投入为内在动机所驱动,工作是为了自己的乐趣,其专注连接着积极的成就,带给其愉快和满足。而工作狂为强迫性的内摄动机所驱动,工作是为了满足自我施加的、严格的工作期限和工作标准^[7],其专注是为了克服因不工作而产生的内疚、焦虑、不安和紧张等不愉快感受。

工作满意感和情绪耗竭是两种不同心理健康状态^[8]。工作满意感是人们对其工作或工作经历评估所获得的一种愉快的情绪状态^[9]。情绪耗竭是一种长期压力造成个体的能量的衰竭反应,是精神资源削减的结果^[10]。工作投入者使用足够停止规则时,积极心境会使其认为已经达到工作目标,对工作结果产生满意感,使工作的疲惫得以快速恢复。然而,工作狂使用足够停止法则时,把消极心境作为努力程度不足的信息线索,在强迫性的内摄动机驱动下继续过度地工作,长期会导致个体能量削减到耗竭的状态。Shimazu等证实工作投入可预测员工未来的良好心理健康(如生活满意度),而工作狂可预测未来的不良心理健康(如低生活满意度)^[5]。Caesens等也发现,工作投入和工作狂可对工作满意感、压力感知水平以及睡眠问题产生完全不同的影响^[11]。

工作-家庭冲突是由于工作和家庭层面的角色压力引起的角色间冲突^[12]。角色负荷、角色干扰和角色模糊都会引起工作和家庭冲突。研究发现,个体在工作角色中的专心程度和时间投入程度愈高,体验到的工作和家庭冲突就会愈大。这是因为,个体扮演好工作角色和家庭角色都需要时间和精力,如果在一方角色中付出过多的时间和精力,难以满足另一方角色对时间、精力的需求,就会产生角色负荷和角色干扰。工作角色负荷越大,工作-家庭冲突越显著。工作-家庭冲突程度高的个体需要不断地对抗工作和家庭的角色责任所引发的内心冲突,会出现更多的工作消沉。工作-家庭冲突会加重工作倦怠^[13],导致低的工作满意感^[14]。Hakanen

和Peeters发现工作投入负向预测工作-家庭冲突,工作狂正向预测工作-家庭冲突^[15]。工作投入是为了获得工作中的快乐,工作狂是为了避免不工作而产生的内疚和焦虑。积极心境使工作投入者能够应用停止规则重新调整时间和精力在工作和家庭之间的分配,然而消极心境使工作狂即使在闲暇时间也感到难以放松,无法有效平衡工作和家庭之间的角色^[16]。

假设 H1: 工作-家庭冲突(T1)对工作投入(T1)与情绪耗竭(T2)之间的关系起中介作用(H1a),工作-家庭冲突(T1)对工作投入(T1)与工作满意感(T2)之间的关系起中介作用(H1b)。

假设 H2: 工作-家庭冲突(T1)对工作狂(T1)与情绪耗竭(T2)的关系起中介作用(H2a),工作-家庭冲突(T1)对工作狂(T1)与工作满意感(T2)的关系起中介作用(H2b)。

1 研究方法

1.1 研究对象

样本为浙江省某公立医院护士和浙江省某市警察部门。采用匿名、保留工号的形式由医院和警察的人事部门行政人员派发问卷。第一次对234名护士和466名警察的工作投入、工作狂和工作-家庭冲突的状况进行调查(T1),问卷回收率为78%和93%。一年后对完成第一次调查的人员的工作满意感和情绪耗竭的状况进行调查(T2),有172名护士和273名警察返回问卷,问卷回收率为74%和59%。护士平均年龄为31.81岁(标准差=9.16),均为女性;警察平均年龄为35.96岁(标准差=9.18),包括236名男性和37名女性。

1.2 测量工具

工作投入采用中文版9条目 Utrecht Work Engagement Scale(UWES-9)^[17]。活力、奉献和专注三个维度各3条目,Likert 6点计分(1-从未,6-总是)。

工作狂采用 Dutch Workaholism Scale(DUWAS-10)^[18]的核心维度一强迫性工作维度(5条目),Likert 4点计分(1-从未,4-总是)。

情绪耗竭测量采用 Maslach Burnout Inventory—General Survey(MBI-GS)^[19]的情绪耗竭维度(5条目),Likert 6点计分(1-从未,6-总是)。

工作-家庭冲突采用 Questionnaire on Experience and Evaluation of Work(QEEW)^[20],7条目,Likert 5点计分(1-从未,5-总是)。

工作满意感采用 Questionnaire on Experience

and Evaluation of Work(QEEW)^[20],2条目,Likert 5点计分(1-从未,5-总是)。

以上各量表在护士和警察中信度均大于0.80(见表1对角线)。

1.3 数据分析

实施多组分析法检测研究模型,估计参数跨样本的稳定性。采用最大似然法,分析输入为协方差

矩阵。统计软件为AMOS 21.0。使用优度拟合指数检验模型匹配,使用卡方差异检验比较嵌套模型。

2 结 果

2.1 描述统计分析

表1呈现各研究变量在护士和警察中的平均数、标准差以及各变量之间的相关系数和信度。

表1 研究变量的平均数、标准差、相关系数和信度(护士:上行直体;警察:下行斜体)

	护士(N=172) 警察(N=273)		1	2	3	4	5	6	7	8
	M	SD								
1.活力	2.51	1.19	0.80							
(T1)	3.14	1.37	0.85							
2.奉献	2.24	1.16	0.75**	0.84						
(T1)	2.93	1.36	0.86**	0.90						
3.专注	2.27	1.23	0.83**	0.78**	0.85					
(T1)	2.88	1.45	0.82**	0.84**	0.87					
4.工作狂	3.43	0.97	0.19*	0.27**	0.26**	0.80				
(T1)	3.40	1.14	0.35**	0.46**	0.37**	0.88				
5.工作-家庭冲突	3.07	1.48	-0.35**	-0.27**	-0.38**	0.10	0.95			
(T1)	3.55	1.42	0.14*	0.21**	0.13*	0.37**	0.96			
6.工作满意感	2.50	1.44	0.43**	0.42**	0.43**	0.09	-0.22**	0.41**	0.89	
(T2)	3.36	1.37	0.35**	0.32**	0.39**	0.11	-0.05	0.35**	0.88	
7.情绪耗竭	4.13	1.38	-0.34**	-0.31**	-0.41**	-0.06	0.37**	-0.31**	-0.55**	0.90
(T2)	3.15	1.43	-0.20**	-0.15*	-0.26**	0.01	0.31**	-0.30**	-0.52**	0.91

注: T1代表时间1;T2代表时间2;对角线上的数字为Cronbach's α ; * $P<0.05$, ** $P<0.01$,下同。

2.2 共同方法偏差

由于采用自我报告的数据,首先测试研究变量是否存在方法偏差问题。多组Harman's单因素测试显示,单因素模型(M1)匹配不良,各项拟合指数均小于0.90, RMSEA大于0.10(见表2),表明没有受到共同方法偏差的严重影响。

2.3 模型测试

使用多组分析法测试研究假设模型(M2,见图1),结果显示该模型具有良好匹配,各项拟合指数均大于0.90, RMSEA小于0.05(见表2)。

表2 护士(N=172)和警察(N=273)的多组分析模型匹配

模型	χ^2	DF	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
M1(Harman's单因素模型)	315.51	26	0.84	0.83	0.72	0.83	0.16
M2(理论假设模型)	41.02	16	0.98	0.99	0.96	0.99	0.06
M3(最终模型)	42.59	20	0.98	0.99	0.97	0.99	0.05
M4(等回归权重模型)	64.29	26	0.96	0.98	0.97	0.99	0.06
M5(等协方差模型)	49.11	22	0.97	0.98	0.97	0.99	0.06
独立模型	1725.13	42	0.47	-	-	-	0.30

首先考察四条直接路径(工作投入→情绪耗竭,工作投入→工作满意感,工作狂→情绪耗竭,工作狂→工作满意感)发现,工作投入→工作满意感的路径

系数在护士和警察中均正向显著($\beta=0.42$ & 0.43 , $P<0.001$),工作投入→情绪耗竭的路径系数在护士和警察中均负向显著($\beta=-0.26$ & -0.33 , $P<0.001$),而另外两条路径(工作狂→情绪耗竭,工作狂→工作满意感)在护士和警察中均不显著($\beta=-0.04$ & -0.05 , ns和 $\beta=0.00$ & 0.01 , ns)。保留显著性路径后,最终模型(M3)及其主要参数估计值见图2。与M3比较,等回归权重模型(M4)和等协方差模型(M5)的匹配明显弱化($\Delta\chi^2(\Delta df=6)=21.70$, $P<0.001$ 和 $\Delta\chi^2(\Delta df=2)=6.52$, $P<0.05$),说明回归权重和协方差不具备跨样本稳定性。对每一回归权重和协方差的等同性测试显示,工作投入→工作-家庭冲突的路径系数($\Delta\chi^2(\Delta df=1)=24.61$, $P<0.001$)和工作狂→工作投入的协方差($\Delta\chi^2(\Delta df=1)=6.28$, $P<0.05$)不具备跨样本稳定性。

最后,使用Bootstrap方法检验工作-家庭冲突在工作投入和工作狂与情绪耗竭和工作满意感关系中的中介效应。发现,在护士样本中,工作-家庭的冲突对工作投入和情绪耗竭的关系具有显著中介作用($B=-0.19$; $CI=-0.34 \sim -0.08$; H1a获得支持),工

作-家庭冲突对工作投入和工作满意感具有中介效应($B=0.08$; $CI=0.03 \sim 0.17$; H1b 获得支持)。在警察样本中,工作-家庭冲突对工作狂和情绪耗竭具有中介效应($B=0.23$; $CI=0.14 \sim 0.34$; H2a 在警察中获得

支持),工作-家庭冲突对工作狂和工作满意感具有中介效应($B=-0.10$; $CI=-0.17 \sim -0.05$; H2b 在警察中获得支持)。

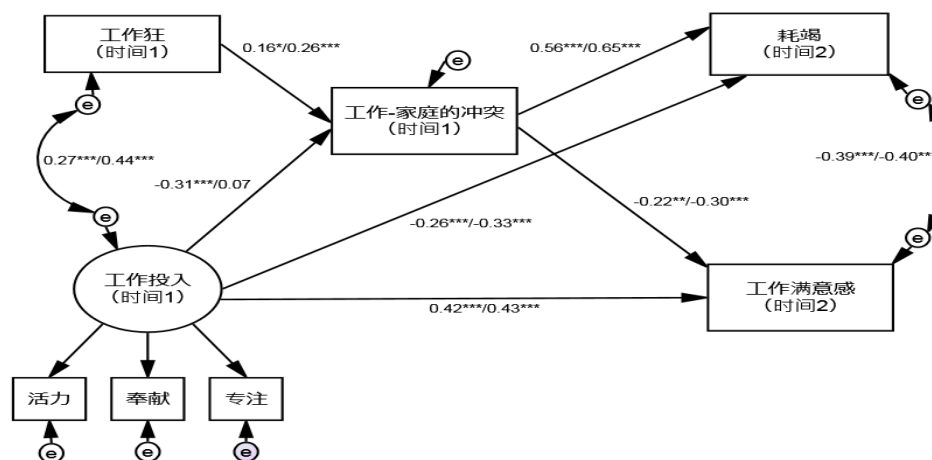


图2 最终多组分析模型(M3)(左边为护士的路径系,右边为警察的路径系数)

3 讨 论

本研究发现,在警察样本中工作-家庭冲突(T1)对工作狂(T1)与情绪耗竭(T2)和工作满意感(T2)之间的关系具有中介效应,在护士样本中工作-家庭冲突(T1)对工作投入(T1)与情绪耗竭(T2)和工作满意感(T2)之间的关系具有中介效应。这可能是因为,工作投入带有对工作正向评价的积极心境,而工作狂带有对工作负向评价的消极心境。根据情绪传染理论,当人们在某种角色中具有积极(或消极)的心境和情绪时,会把这种积极(或消极)的心境和情绪带到其他的角色中。工作狂为了达到过高的工作标准,内心世界受到高工作驱力的冲击,现实世界又面临着家庭和工作角色分配问题,造成其不断经历着愧疚和焦虑,不良情绪影响到家庭生活,激化了家庭矛盾。加上认知的固着使其不能灵活运用停止规则合理安排正在进行的工作,积极去寻找家庭矛盾的解决方案,从而引发一年后的情绪耗竭,降低了工作满意感。然而,工作投入者快乐的情感能够感染家庭生活,有效消除工作-家庭矛盾,从而降低了一年后的情绪耗竭。

本研究还发现工作投入对工作满意感产生直接正向影响(护士和警察),对情绪耗竭产生直接负向影响(护士和警察),这可能是工作投入的积极心境与工作中体验到的快乐相结合的结果。然而本研究没有发现工作狂对工作满意感和情绪耗竭产生直接影响。这可能是由于工作狂具有“完美主义者”的人

格特性,如对成就的强烈需求、固执、条理、强迫和严格^[21]。虽然这种特性本身不会对个体身心健康产生影响,但是当工作狂的强迫性行为引发其他问题(如工作与家庭的冲突)耗尽其精神资源时,会引发个体的不良健康。

警察和护士的职业特点在某种程度上具有一定的相似度,如都具有较高的工作压力,都需要轮班和夜班,都是为医治人类的疾患服务(护士的服务对象是病人,警察应对的是不法分子)。但是,在中国背景下,两个职业又具有很大差异,如护士基本为女性,而警察中男性占绝大多数;警察作为法律的执行者,在工作中具有较高的权威和工作自由度,而护士的职业隶属于医生,工作自主权和和自由度相对较低。职业的差异造成了本研究中警察和护士结果的不同。例如:工作投入→工作-家庭冲突的路径系数和工作狂→工作投入的协方差不具备跨样本稳定性;警察中工作投入和工作-家庭冲突之间的路径系数不显著($\beta=0.07$);护士中工作投入和工作-家庭冲突之间具有较强的负向关系($\beta=-0.31$, $P<0.001$)。这可能是因为,警察的工作任务呈现出更多的不规律性和危险性,警察在不可预期的突发性事件中必须以工作为重^[22]。工作性质造成工作投入的警察在面对工作和家庭的冲突与群众生命财产安全的选择时,不能使用停止法则放下手头的工作先去平衡工作-家庭的冲突。然而,护士的工作任务具有很强的规律性和程序性,工作任务在某种程度上是预期可控制的。这种工作性质使工作投入的护士在面对

工作-家庭的冲突时能够应用停止法则,调整在工作-家庭中的角色分配,从而平衡工作-家庭生活。

本研究证实工作投入和工作狂是两种不同动机的工作努力类型,通过工作-家庭冲突的中介作用,工作投入会对一年后的心理健康产生积极影响,工作狂会对一年后的心理健康产生消极影响。因此,在工作中要辨识这两种工作努力类型,鼓励人们对工作投入,避免工作狂的发生。

参 考 文 献

- Martin LL, Ward DW, Achee JW, Wyer RS. Mood as input: People have to interpret the motivational implications of their moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993, 64(3): 317-326
- Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 2006, 66(4): 701-716
- Oates W. *Confessions of A Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World, 1971
- Van Wijhe C, Peeters MCW, Schaufeli WB. Enough is enough! Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 2014, 53(1): 157-177
- Shimazu A, Schaufeli WB, Kamiyama L, Kawakami N. Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 2015, 22(1): 18-23
- Patel AS, Bowler MC, Bowler JL, Methe SA. A meta-analysis of workaholism. *International Journal of Business and Management*, 2012, 7(11): 2-17
- Porter G. Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 2004, 17(5): 424-439
- Bakker AB, Oerlemans W. Subjective well-being in organizations. In K. S., & G. M. Spreitzer(Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press, 2011. 178-189
- Spector PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE, 1997
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52: 397-422
- Caesens G, Stinglhamer F, Luypaert G. The impact of work engagement and workaholism on well-being: the role of work-related social support. *Career Development International*, 2014, 19(7): 813-835
- Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10(1): 76-88
- 曾练平. IT职员工作-家庭冲突与职业枯竭的关系. *现代生物医学进展*, 2008, 8(4): 731-733
- 周海燕, 常虹, 刘丹, 郭佳佳. 护理人员工作家庭冲突、社会支持与工作满意度关系研究. *中国护理管理*, 2011, 11(10): 57-60
- Hakanen J, Peeters M. How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2015, 57(6): 601-609
- Bakker AB, Shimazu A, Demerouti E, et al. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 2011, 29(1): 63-80
- 张铁文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(3): 268-270
- Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, et al. For fun, love or money. What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 2012, 61(1): 30-55
- Hu Q, Schaufeli WB. The convergent validity of four burnout measures in a Chinese sample: a confirmatory factor-analytic approach. *Applied Psychology: An International Review*, 2011, 60(1): 87-111
- Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW. The job demands-resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79(1): 181-190
- Clark MA, Lelchook AM, Taylor ML. Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 2010, 48(7): 786-791
- 李苏蓉, 陈萍, 刘鹏, 王明辉. 监狱警察从工作中的心理脱离对生活满意度的影响: 工作家庭冲突的作用. *中国临床心理学杂志*, 2017, 25(1): 142-146

(收稿日期:2017-11-14)