

公务员工作投入与心理幸福感的关系:有中介的调节模型

王羽^{1,2}, 史占彪¹, 周启帆^{1,2}

(1.中国科学院心理研究所,北京 100101;2.中国科学院大学,北京 100049)

【摘要】 目的:探讨我国公务员工作投入与心理幸福感的关系,仁慈、德行、威权三类家长式领导风格在其中的调节作用及心理韧性对该调节的中介效应。方法:使用中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)、家长式领导量表、Connor-Davidson 心理韧性量表(CD-RISC)中文版和 Ryff 心理幸福感量表中文修订版,对411名公务员施测。结果:控制相关协变量后:①工作投入能显著正向预测公务员心理幸福感($\gamma=0.28, P<0.001$);②德行领导对工作投入与心理幸福感的关系具正向调节作用($\gamma=0.08, P=0.029$),且通过心理韧性的完全中介实现;威权领导具负向调节作用($\gamma=-0.17, P<0.001$),通过心理韧性的部分中介实现;仁慈领导调节作用不显著。结论:我国公务员工作投入和心理幸福感的关系受德行和威权领导影响,在高德行领导或低威权领导下的公务员更能通过工作投入促进心理幸福感,该影响需通过公务员心理韧性发挥作用。

【关键词】 工作投入;家长式领导;心理韧性;心理幸福感;公务员

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.06.025

Work Engagement and Psychological Well-being in Civil Servants: A Mediated Moderation Model

WANG Yu^{1,2}, SHI Zhan-biao¹, ZHOU Qi-fan^{1,2}¹Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China;²University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049, China

【Abstract】 **Objective:** The current study was conducted to the moderating effects of three different paternalistic leadership styles in the relationship between the work engagement and the psychological well-being in Chinese civil servants, and whether moderating effects were mediated by resilience. **Methods:** 411 Chinese civil servants were investigated with the Utrecht Work Engagement Scale(UWES), Paternalistic Leadership Style Scale, Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC) and Ryff's Psychological Well-Being Scale. **Results:** After controlling for several demographic variables, ①the work engagement significantly and positively predicted the psychological well-being($\gamma=0.28, P<0.001$); ②The moral leadership positively moderated the relationship between the work engagement and the psychological well-being($\gamma=0.08, P=0.029$), and the resilience mediate the moderation completely. The authoritarian leadership had a negative moderation($\gamma=-0.17, P<0.001$) which was partially mediated by the resilience. However, the moderation of the benevolent leadership was not significant. **Conclusion:** For Chinese civil servants, the relationship between the engagement and the psychological well-being is moderated by the moral or authoritarian leadership. The positive effect of work engagement on psychological well-being, which is mediated by resilience, will be stronger for those civil servants whose leaders possess high-level moral leadership or low-level authoritarian leadership.

【Key words】 Work engagement; Paternalistic leadership; Resilience; Psychological Well-being; Civil servants

自我国实行公务员制以来,稳定优厚的待遇和较高的社会地位,吸引了大批公务管理从业者。而近年来,我国政府力图通过公务员制度改革重塑廉洁高效的公务员队伍,但一些配套的改革举措,如下调工资收入、削减福利待遇、改退休工资为养老保险等,使公务员社会比较优势下降,个人幸福感面临挑战。作为社会权力系统的核心,公务员幸福感下降带来的工作满意度、工作绩效下降和离职倾向增加^[1,2],将可能产生一系列消极的社会影响。因此,在既定政策无法改变的情况下,重视和提升公务员群体的心理幸福感(Psychological Well-being)变得尤为

重要。

心理幸福感是基于“实现论”(Eudaimonic)的概念,将幸福视为自我实现、自我完善、自我成就的结果^[3]。而工作投入(Work Engagement)显然是工作情境下自我实现的重要途径之一。工作投入指个体在工作中生理、认知和情感多方位的积极融入状态^[4],对提升员工心理幸福感有积极作用^[5,6]。

在组织中,领导风格(Leadership Styles)被认为是员工情绪和心理体验的重要来源,会对员工的心理幸福感造成影响^[7,8],而由华人研究者提出的,本土化的领导风格概念则更适合中国国情^[9]。家长式领导(Paternalistic Leadership)由台湾学者郑伯埏等

通讯作者:史占彪,shizb@psych.ac.cn

人提出^[9,10],意指一种“具有严明纪律与权威、父亲般的仁慈及道德廉洁性的领导方式”,包含仁慈、德行、威权三个维度,亦可分开作为三种领导风格独立探讨^[10]。其中,仁慈指领导者对下属及其家人的关怀、照顾和宽容等施恩行为,对应的员工行为表现为感恩和报答;德行指领导者展现出高度的个人操守和廉洁性,以身作则的树德行为,对应的员工行为是认同、效仿;威权指领导者通过贬损下属能力、形象整饬、专权与教诲而树立绝对个人权威的立威行为,对应的员工行为表现为顺从、服从、敬畏和羞愧。研究表明领导风格会对员工心理状况产生影响。例如,对员工的支持会提升员工的压力应对能力,提升员工幸福感^[11],因而可推测,不同类型的家长式领导风格会对公务员心理幸福感起不同的调节作用。

生态系统理论^[12]认为,个体发展源于个体与环境的交互作用,家长式领导作为一种环境调节因素,需要作用于个体自身的调节机制来影响其心理。心理韧性(Resilience)即被视为一种内外部因素交互作用、调节机制和适应系统^[13,14],它意指人的心理功能及其发展经历压力、危险或逆境后,未受明显损伤,反而较快恢复甚或有所成长的现象^[15],是个体应对挑战的重要资源,对个体应对创伤事件和外在压力、保持心理健康具有重要意义。一些研究已确认,家庭、重要他人和社会人际支持,特别是社会性一体化是心理韧性重要的外部保护性因素,而压力,缺乏认同,低胜任感,低自我效能感,低自尊等均可能成为伤害心理韧性的风险因素^[16-19]。洪伟等人的研究显示,对于基层公务员,心理韧性相对较低者更倾向于因倦怠而产生抑郁和焦虑,而心理韧性高者则不会^[20]。另一些研究表明,心理韧性对心理幸福感具有促进作用^[21-24]。因而,仁慈领导和德行领导作为一种工作情境下典型的社会支持因素,应具有增强心理韧性从而对心理幸福感产生正向影响的作用,而威权领导作为一种风险因素或压力,也可能通过削弱个体心理韧性从而对心理幸福感产生负面影响。

因此,本文以我国公务员为研究对象,以工作投入为自变量,分别以三种家长式领导风格(仁慈、德行和威权)作为调节变量,以心理韧性为中介变量,以心理幸福感为因变量,提出一个有中介的调节模型,假设①工作投入能显著正向预测心理幸福感;②仁慈和德行领导对工作投入和心理幸福感的关

感关系中的调节作用通过心理韧性的中介效应实现。拟检验的假设模型如图1所示。

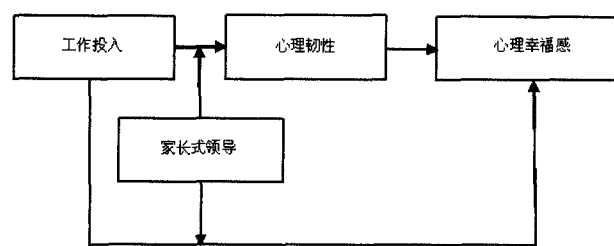


图1 假设模型

1 对象与方法

1.1 对象

以公务员为研究对象,通过某网络调查平台发放问卷638份,回收有效问卷411份(64.4%),其中,男217人,女194人;30岁及以下143人,31~40岁176人,40岁以上92人;单身86人,已婚325人;工作资历5年及以下102人,6~10年141人,11~15年71人,16~20年56人,20年以上41人;科员及以下141人,科级(含正副)非领导职务119人,科级(含正副)实职110人,处级(含正副非领导职务和实职)及以上41人;月收入5000元以下161人,5001~8000元172人,8000元以上78人;共产党员317人,非共产党员94人;无宗教信仰356人,有宗教信仰55人;业务人员177人,行政(办公/财务/人事)人员234人。

1.2 工具

1.2.1 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)^[25] 共15个题项,包含活力、专注、奉献3个维度,采用0(从不)~6(总是)7点评分,总分越高,工作投入程度越高。该量表在本研究中的Cronbach's $\alpha=0.96$ 。

1.2.2 家长式领导量表^[9] 共15个题项,包含仁慈、德行、威权3个维度,采用1(非常不同意)~6(非常同意)6点评分。本研究中仁慈、德行和威权3个维度(变量)的Cronbach's α 分别为:0.88、0.92和0.85。

1.2.3 Connor-Davidson 心理韧性量表(CD-RISC)中文版^[26] 共25个题项,包含坚韧、自强、乐观3个维度,采用0(从不)~4(几乎总是)5点评分,总分越高,心理韧性越高。本研究中删除了不太适合中国文化语境的第3题(“当我的问题无法清楚地获得解决时,有时命运或神能够帮助我”),修正后量表的Cronbach's $\alpha=0.92$ 。

1.2.4 Ryff心理幸福感量表中文修订版^[27] 共20个题项,包含自主性、个人成长、良好关系、生活目标、自我接纳5个维度,采用1(非常同意)~6(非常不

同意)6点评分,总分越高,心理幸福感越高。本研究删除了语义含混不清的第20题(“我认为‘人老了就学不会东西’这种说法是对的”),修正后量表的Cronbach's $\alpha=0.88$ 。

1.3 统计方法

使用SPSS 20.0和Mplus 7.3进行分析。采用Harman单因素检验法,用验证性因素分析比较模型M0(4个量表所有题项可由1个维度解释)与模型M1(4个量表所有题项可由14个维度(3+3+3+5)解释)的拟合程度,结果显示共同方法偏差对本研究的影响很小(表1)。

表1 共同方法偏差检验的模型比较

	χ^2	df	AIC	BIC	
				Sample-Size Adjusted	
M0	11961.77	2700	83564.80	84468.98	83755.01
M1	5125.53	2609	76910.56	78180.43	77177.70
M0-M1	6836.24***	91	6654.24	6288.55	6577.31

注:*** $P<0.001$,采用极大似然法估计

2 结果

2.1 各变量的描述统计

心理幸福感与工作投入、德行领导和心理韧性之间的偏相关系数都在 $P<0.001$ 的水平上达到显著

正相关,与仁慈领导的偏相关系数也达到了 $P<0.05$ 的显著正相关,说明这些变量可能是心理幸福感的促进因素,而威权领导和心理幸福感显著负相关,可能是心理幸福感的风险因素(表2)。各变量间相关密切,适合进一步分析。

2.2 有中介的调节模型检验

在控制了人口学变量(性别、年龄、婚姻状况、学历、工作资历、职务级别、月收入、政治面貌、宗教信仰和工作类别)后,分别通过三个模型对工作投入、仁慈/德行/威权领导、上述两者的交互作用,以及心理韧性对此交互作用与心理幸福感之间的中介效应进行验证。三个模型与数据拟合情况良好: $\chi^2/df=1.38$, TLI=0.974, CFI=0.992, RMSEA=0.030(仁慈领导); $\chi^2/df=1.23$, TLI=0.985, CFI=0.996, RMSEA=0.024(德行领导); $\chi^2/df=1.40$, TLI=0.977, CFI=0.993, RMSEA=0.031(威权领导)。

根据温忠麟等人的有中介的调节效应的检验程序和标准^[28],首先分别检验三类家长式领导风格的直接调节效应,结果显示,德行、威权领导与工作投入交互项对心理幸福感的路径系数分别为0.08($P<0.05$)和-0.17($P<0.001$),直接调节效应显著;而仁慈领导的直接调节效应不显著($\gamma=-0.05$, $P>0.05$)。

表2 各变量平均数、标准差、偏相关关系(控制人口学变量)

变量(n=411)	$\bar{X}\pm SD$	工作投入	仁慈领导	德行领导	威权领导	心理韧性
工作投入	68.72 15.72					
仁慈领导	19.73 4.90	0.54***				
德行领导	21.53 5.19	0.45***	0.69***			
威权领导	18.32 5.07	-0.00	-0.10	-0.25***		
心理韧性	90.58 11.72	0.69***	0.42***	0.36***	-0.00	
心理幸福感	78.62 12.31	0.26***	0.11*	0.26***	-0.41***	0.44***

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

以平均数加减一个标准差作为高/低工作投入及高/低德行/威权领导的值代入心理幸福感的多元回归方程,对工作投入与领导风格的交互效应进行简单斜率检验,结果显示:在低德行领导水平下,工作投入会促进心理幸福感的提升($b=0.13$, $t=3.13$, $P<0.05$),而在高德行领导水平下,工作投入对心理幸福感的促进作用($b=0.30$, $t=4.37$, $P<0.001$)更强;同时,在高威权领导水平下,工作投入会促进心理幸福感的提升($b=0.13$, $t=2.25$, $P<0.05$);而在低威权领导水平下,工作投入对于心理幸福感的促进作用($b=0.47$, $t=7.95$, $P<0.001$)更强。

也就是说,高/低德行/威权领导条件下,两类家长式领导风格对工作投入与心理幸福感的关系均具

有显著的调节作用。因有中介的调节模型要求直接调节效应必须显著,因此不再继续检验仁慈领导的有中介的调节效应。

德行、威权领导的有中介调节模型检验如图2、3所示(括号内为未加入中介变量时模型的路径系数)。工作投入与德行领导的交互项对心理韧性的作用显著($\gamma=0.12$, $P<0.001$),心理韧性对心理幸福感的作用显著($\gamma=0.48$, $P<0.001$),而加入心理韧性后,交互项对心理幸福感的路径系数从0.08降为0.03,不再显著,故德行领导的调节效应通过心理韧性的完全中介作用实现;工作投入与威权领导的交互项对心理韧性的作用显著($\gamma=-0.08$, $P<0.01$),心理韧性对心理幸福感的作用显著($\gamma=0.48$, $P<$

0.001),加入中介变量后,交互项对心理幸福感的途径系数依然显著,因此,威权领导的调节效应通过心理韧性的部分中介作用实现,直接调节效应为-0.13,经由中介的间接调节效应为-0.04,占总调节效应的23.5%。

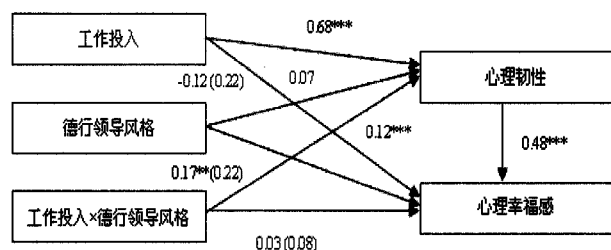


图2 德行领导风格的有中介调节模型检验

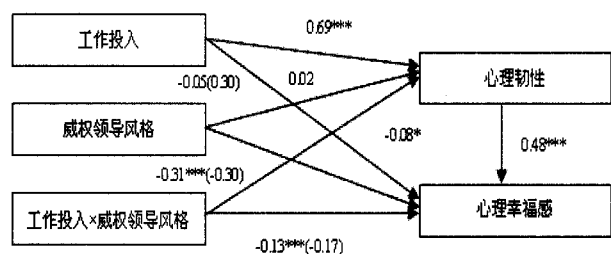


图3 威权领导风格的有中介调节模型检验

以平均数加减一个标准差作为高/低工作投入及高/低德行/威权领导值代入心理韧性的多元回归方程,对工作投入与领导风格的交互效应进行简单斜率检验。结果显示:在低德行领导水平下,工作投入会促进心理韧性的提升($b=0.56, t=11.42, P<0.001$),而在高德行领导水平下,工作投入对心理韧性的促进作用($b=0.79, t=14.69, P<0.001$)更强;同时,在高威权领导水平下,工作投入会促进心理韧性的提升($b=0.60, t=12.56, P<0.001$);而在低威权领导水平下,工作投入对于心理韧性的促进作用($b=0.77, t=15.23, P<0.001$)更强。

也就是说,高/低德行/威权领导条件下,两类家长式领导风格对工作投入与心理韧性的关系均具有显著的调节作用。

3 讨 论

本研究表明,我国公务员的工作投入对心理幸福感具有显著促进作用,但受到家长式领导风格的调节,且该调节全部或部分通过心理韧性的中介实现:德行领导正向调节效应显著,完全通过心理韧性的中介实现;威权领导负向调节作用显著,部分通过心理韧性的中介实现。

上述结果暗示,在德行领导下全力投入工作的

个体,会通过增强其心理韧性而带来心理幸福感的提升。郑伯坝等人认为,威权领导与我国传统文化中法家思想相呼应^[29],比较而言,仁慈领导与儒家思想相类,德行领导则与“无为而无不为”的道家相近。若将施恩视为一种奖励,立威视为惩罚,德行领导则类似观察学习。Werner曾发现老师是能够增强学生心理韧性的重要他人,原因在于其正向楷模作用^[30]。相类似的,依靠观察学习领导行为方式带来的激励,可能也会增强公务员的心理韧性。此外,邓蓉的研究表明,心理韧性在变革型领导与情感承诺间起部分中介作用。而变革型领导是一种对下属提供支持与个性化关怀,以及通过自身的一系列行为与能力来影响或激励下属的领导方式^[31]。下属得到良好激励,形成了更好的应对挑战的能力,进而建立起对组织更高的认同。变革型领导中同样包含有德行维度^[32],可见,在德行领导下积极投入工作的公务员,也可能建立更正向的工作态度和应对挑战的信念,进而获得更高的心理幸福感。

威权领导与工作投入的交互作用既可理解为威权引发的敬畏顺从之下的工作投入,也可解释为工作投入未得到认同而引发的立威行为。前者暗示敬畏顺从之下的工作投入不但不能增强,而且会伤害员工的心理幸福感;后者则暗示工作投入未得到认同和合理评价时,会削弱员工的心理幸福感。相关分析显示,心理韧性对威权领导的偏相关系数并不显著;而在威权领导的中介调节模型中,威权领导与工作投入的乘积项对心理韧性的路径系数显著。这似乎意味着,单纯的威权领导不会明显地伤害心理韧性,但当工作投入出于被威慑,或者得到了威慑性乃至惩罚性的反馈时,就会对心理韧性造成伤害,继而削弱心理幸福感。

目前国内对于公务员群体工作投入、领导风格、心理韧性和心理幸福感的研究都还很少,本研究较深入地揭示了我国公务员工作投入对心理幸福感的作用机制,从领导力的视角回答了不同领导风格影响心理幸福感的力度和方向,以及如何起作用的问题。本研究结论提示,可能通过优化领导方式方法,提升公务员心理幸福感,进而逐步转变其旧有职业认识,建立符合时代和社会发展的职业认同,从而通过对职业健康的干预产生积极的社会效应。同时也可能为合理的政策设计与弱化其副作用提供一些参考。

参 考 文 献

- 1 马爽,王晨曦,胡婧,等. 地税基层公务员工作压力与工作

- 满意度、离职意向的关系: 心理资本的调节作用. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(2): 326-329+335
- 2 张建人, 沈飘, 朱阿敏, 等. 社区工作人员工作价值观、工作满意度与工作绩效的关系. 中国临床心理学杂志, 2017, 25(1): 178-181
- 3 张陆, 佐斌. 自我实现的幸福——心理幸福感研究述评. 心理科学进展, 2007, 15(1): 134-139
- 4 胡少楠, 王咏. 工作投入的概念、测量、前因与后效. 心理科学进展, 2014, 12: 1975-1984
- 5 Robertson IT, Jansen BA, Cooper CL. Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?. *Leadership & Organization Development Journal*, 2012, 33(3): 224-232
- 6 Matz-Costa C, Christina B, Elyssa J, et al. Differential impact of multiple levels of productive activity engagement on psychological well-being in middle and later life. *The Gerontologist*, 2014, 54(2): 277-289
- 7 Chen CY, Chen CHV, Li CL. The Influence of Leader's Spiritual Values of Servant Leadership on Employee Motivational Autonomy and Eudaemonic Well-Being. *Journal of Religion & Health*, 2013, 52(2): 418-438
- 8 Chughtai A, Byrne M, Flood B. Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor. *Journal of Business Ethics*, 2015, 128(3): 653-663
- 9 郑伯坝, 周丽芳, 樊景立. 家长式领导: 三元模式的建构与测量. 本土心理学研究, 2000, 14: 3-64
- 10 郑伯坝, 樊景立. 华人组织的家长式领导——一项文化观点的分析. 本土心理学研究, 2001, 13: 127-180
- 11 Skakon J, Nielsen K, Borg V, et al. Are leaders' well-being behaviours and style associated with the affective well-being of employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 2010, 24(2): 107-139
- 12 Bronfenbrenner U. *Ecological systems theory*. Jessica Kingsley Publishers, 1992
- 13 Mastern AS. Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 2001, 56(3): 227-238
- 14 Rutter M. Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 1987, 57(3): 316-331
- 15 刘玉兰. 西方抗逆力理论: 转型, 演进, 争辩和发展. 国外社会科学, 2011, 6: 68
- 16 Luthar SS, Cicchetti D, Becker B. The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 2000, 71(3): 543-562
- 17 Doll B, Lyon MA. Risk and Resilience: Implications for the Delivery of Educational and Mental Health Services in Schools. *School Psychology Review*, 1998, 27(3): 348-363
- 18 Polk LV. Toward a middle-range theory of resilience. *Advances in Nursing Science*, 1997, 19(3): 1-13
- 19 Rutter M. Resilience: Some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 1993, 14(8): 626-631
- 20 洪炜, 谢中垚, 周丽丽, 等. 心理弹性对基层公务员焦虑和抑郁的影响——有调节的中介模型. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(5): 795-798
- 21 Lightsey OR. Resilience, meaning, and well-being. *The Counseling Psychologist*, 2006, 34(1): 96-107
- 22 Mak WW, NgIS, Wong CC. Resilience: enhancing well-being through the positive cognitive triad. *Journal of Counseling Psychology*, 2011, 58(4): 610
- 23 胡夏娟. 大学生压力知觉, 复原力和心理幸福感的关系研究. 河北师范大学, 2009
- 24 万金, 时勤, 朱厚强, 等. 抗逆力对工作投入和工作幸福感的作用机制研究. 电子科技大学学报(社科版), 2016, 18(1): 33-39
- 25 张轶文, 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
- 26 于肖楠, 张建新. Connor-Davidson 韧性量表(CD-RISC)在中国大陆的应用. 见: 第十届全国心理学学术会议论文摘要集. 上海: 华东师范大学, 2005
- 27 吴双磊. 大学生完美主义倾向及与心理幸福感的关系研究. 苏州大学, 2007
- 28 温忠麟, 张雷, 侯杰泰. 有中介的调节变量和有调节的中介变量. *心理学报*, 2006, 38(3): 448-452
- 29 郑伯坝, 周丽芳. 家长式领导三元模式: 现代转化及其影响机制——威权领导: 法家概念的现代转化. 见: 行政院国家科学委员会专题研究计划成果报告. 报告编号 NSC94-2413-H-002-003-PAE, 台北: 行政院国家科学委员会, 2005
- 30 Werner EE. Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 1993, 5(4): 503-515
- 31 邓蓉. 变革型领导对员工心理韧性及工作结果的影响研究. 华南理工大学, 2011
- 32 吴敏, 黄旭, 徐玖平, 等. 交易型领导、变革型领导与家长式领导行为的比较研究. *科研管理*, 2007, 3: 168-176

(收稿日期: 2017-04-04)