

证券从业人员工作要求、工作资源与工作投入的关系

蒋奖¹, 李幸路¹, 林丹瑚^{1,2}, 王芳¹

(1.北京师范大学心理学院,应用实验心理北京市重点实验室,北京 100875;

2.高等教育出版社社会学习资源分社,北京 100029)

【摘要】 目的:探讨工作要求、工作资源与工作投入之间的关系。方法:采用中文版 Utrecht 工作投入量表和工作内容量表对 424 名证券从业人员进行了问卷调查。结果:证券从业人员工作投入水平正常,男性在工作投入总分以及奉献和专注分量表上的得分显著高于女性。在控制性别影响的情况下,工作自主度和社会支持显著地正向预测工作投入的三个维度,但工作要求与工作投入无关。结论:工作资源能在一定程度上预测工作投入。

【关键词】 工作投入; 工作要求; 工作资源

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2010)01-0122-03

Relationship among Job Demands, Job Resources and Work Engagement of Employees in Securities Company

JIANG Jiang, LI Xing-lu, LIN Dan-hu, WANG Fang

Beijing Key Lab of Applied Experimental Psychology, School of Psychology,

Beijing Normal University, Beijing 100875, China

【Abstract】 **Objective:** Explore the relationship among job demands, job resources and work engagement. **Methods:** The Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale and the Chinese version of the Job Content Questionnaire were used to survey 424 employees in the Securities Industry. **Results:** The employees' work engagement was at the normal level. The males' scores on work engagement were significantly higher than females' total score and the scores on the subscales of dedication and absorption. When gender effect was controlled, job decision and social support could positively predict three dimensions of work engagement significantly, whereas job demands didn't show any relation with work engagement. **Conclusion:** To some extent, job resources can predict work engagement.

【Key words】 Work engagement; Job demands; Job resources

随着工作倦怠(job burnout)研究的不断深入和积极心理学影响的逐渐扩大,一种积极的个人工作状态—工作投入(work/job engagement)开始进入研究者和实务工作者的视线,成为当前职业健康心理学领域的研究新热点。

Schaufeli 等将工作投入定义为一种积极的、与工作相关的、具有持久性和弥散性特点的情绪-认知状态,并非针对某一特定的目标、事件、个体或行为,表现为活力(vigor)、奉献(dedication)和专注(absorption)三个方面的特征^[1]。

实证研究表明,影响工作投入的因素有三类:人口统计学变量、个性特征和工作特征^[2]。Schaufeli 等曾采用工作要求-资源模型(Job Demands-Resources model)来解释工作投入的作用机制,认为工作资源激发了员工的工作动机,进而引起工作投入并产生积极的工作结果;工作要求耗尽了员工的精力,导致工作倦怠的产生^[3]。

国内已有研究证实工作需求、工作资源和工作

倦怠的关系^[4],但尚缺乏工作需求、工作资源与工作投入关系的研究。因此,本研究拟探讨工作需求、工作资源对工作投入的作用,检验工作要求-资源模型在国内用于解释工作投入的适用性。

1 对象与方法

1.1 研究对象

在北京、上海和长沙等地的证券公司进行问卷调查,共发放问卷 457 份,全部回收,有效问卷 424 份,有效率 92.8%。年龄在 25 岁及以下 185 人,占 43.6%,26 岁到 35 岁 155 人,占 36.6%,35 岁以上 47 人,占 11.1%,未填 37 人,占 8.7%。男性 229 人,占 54.0%,女性 171 人,占 40.3%,未填 24 人,占 5.7%。学历在大专及以下 135 人,占 31.8%,本科 220 人,占 51.9%,硕士及以上 48 人,占 11.3%,未填 21 人,占 5.0%。

1.2 测量工具

工作投入的测量使用中文版 Utrecht 工作投入量表(the Utrecht Work Engagement Scale,UWES)。

该量表由 Schaufeli 等于 2002 年编制,包括活力、奉献和专注三个维度,共 17 题。量表采用 7 点评定,“0”表示“从来没有”,“6”表示“总是”。国内有学者对 UWES 进行了修订,修订后的中文版 UWES 信效度较高,可用于国内的相关研究^[5]。在本研究中,活力、奉献和专注分量表的内部一致性系数分别为 0.82、0.86 和 0.81。

工作要求和资源采用曾慧萍等于 2001 年修订的中文版工作内含量表 (the Chinese version of the Job Content Questionnaire, C-JCQ)^[6]来评定。量表共 23 个项目,其中工作要求包括心理工作要求和体能工作要求;工作资源由工作自主度和社会支持两个方面组成。量表采用 4 点记分,“1”表示“非常不同意”,“4”表示“非常同意”。本研究中,工作要求、工作自主度、社会支持分量表的内部一致性系数分别为 0.55、0.63 和 0.87。

2 结 果

2.1 工作投入、工作要求与工作资源的总体特征

由表 1 可知,证券从业人员在工作投入的活力、奉献和专注三个分量表上的得分均高于理论平均分(3.50),其中奉献维度的得分最高。

2.2 证券从业人员工作投入的人口统计学变量分析

t 检验结果表明,男性在奉献、专注分量表以及工作投入总分上的得分显著高于女性。另外,进行

了年龄、学历等的差异检验,结果都不显著。因此,在后续的分析中只纳入性别这一人口统计学变量。见表 2。

表 1 工作投入、工作要求和资源投入的平均数和标准差 (n=424)

	活力	奉献	专注	工作要求	工作自主度	社会支持
M	3.75	4.03	3.77	37.70	67.08	24.46
SD	0.87	1.01	0.91	4.57	8.24	3.31

表 2 工作投入的性别差异

	男 (n=229)	女 (n=171)	<i>t</i>
活力	3.80 ± 0.87	3.63 ± 0.87	1.88
奉献	4.12 ± 1.02	3.87 ± 0.97	2.52**
专注	3.85 ± 0.92	3.62 ± 0.87	2.46**

注: **P*<0.05, ***P*<0.01, ****P*<0.001, 下同。

表 3 工作要求、工作资源和工作投入的相关分析 (n=424)

	工作要求	工作自主度	社会支持
活力	0.128*	0.364***	0.296***
奉献	0.128**	0.519***	0.327***
专注	0.110*	0.358***	0.261***

2.3 工作要求、工作资源与工作投入的相关分析

由表 3 可见,证券从业人员工作要求、工作资源中的工作自主度和社会支持与工作投入的三个分量表得分之间均存在显著正相关。

2.4 工作要求和资源投入对工作投入的回归分析

以工作要求、工作自主度和社会支持作为预测变量,以工作投入的三个维度得分作为因变量,控制性别变量进行分层回归分析,结果见表 4。

表 4 工作要求和资源投入对工作投入的回归分析

预测变量	性别	工作要求	工作自主度	社会支持	调整后 R ²	F	变化的 R ²	变化的 F
活力	方程 1	β -0.094			0.006	3.517	0.009	3.517
		<i>t</i> -1.875*						
	方程 2	β -0.094	0.115		0.017	4.456*	0.017	5.356*
		<i>t</i> -1.886	2.314*					
	方程 3	β -0.038	0.061	0.293	0.158	19.160***	0.145	34.316***
		<i>t</i> -0.818	1.315	5.798***				
奉献	方程 1	β -0.125			0.013	6.367*	0.016	6.367*
		<i>t</i> -2.523*						
	方程 2	β -0.126	0.105		0.022	5.469**	0.027	4.514*
		<i>t</i> -2.535*	2.125*					
	方程 3	β -0.040	0.034	0.463	0.290	41.769***	0.270	76.003***
		<i>t</i> -0.938	0.796	9.982***				
专注	方程 1	β -0.122			0.013	6.063*	0.015	6.063*
		<i>t</i> -2.462*						
	方程 2	β -0.123	0.083		0.017	4.446*	0.007	2.802
		<i>t</i> -2.468*	1.674					
	方程 3	β -0.067	0.032	0.298	0.138	17.998***	0.132	30.880***
		<i>t</i> -1.418	0.686	5.860***				

3 讨 论

本研究结果表明证券从业人员的工作投入状况整体处于正常水平,其中奉献得分最高,专注和活力次之。人口统计学变量的分析表明,工作投入在性别上存在差异,男性在工作投入总分、奉献和专注分量

表上的得分显著高于女性。这或许因为在证券行业中,女性一般从事公司行政事务工作,而直接面对客户和市场挑战以男性员工居多;此外,传统文化观念中男性以工作为重,因此男性更为积极地投入到工作中去。

工作要求-资源模型早先用于解释工作倦怠现

象,认为工作要求高、工作资源少的环境容易导致工作倦怠;工作资源(绩效反馈、工作自主性、组织支持感等)缺乏而不足以应对工作需求时,会导致工作投入的下降^[7]。Schaufeli 等进一步认为,相比较于工作要求,工作资源更能预测工作投入^[3,8,9]。Mauno 等人分别于 2003 年和 2005 年两次对芬兰卫生保健人员进行纵向追踪研究,结果发现,与工作要求相比,工作资源对工作投入的预测作用更大,尤其是工作控制对工作投入起到积极的影响^[10]。本研究的结果也表明,工作要求与工作投入无关,而工作资源(工作自主度和社会支持)能够正向预测工作投入,这恰好证实了 Schaufeli 等的观点,也与证券行业的高专业性、高自主性息息相关。

对于工作投入者而言,工作要求不是绊脚石和障碍物,只要拥有一定的工作资源,喜欢本职工作,就愿意投入精力,达成工作目标,获取个人的发展和成长。

参 考 文 献

- 1 Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3: 71-92
- 2 林琳,时勤,萧爱铃. 工作投入研究现状与展望. *管理评论*, 2008, 20(3): 8-15
- 3 Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and

their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25: 293-315

- 4 张姝玥,许燕,蒋奖. 警察的工作倦怠及于工作要求、工作资源和身心健康的关系. *中国临床心理学杂志*, 2006, 14(4): 391-392, 404
- 5 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): 268-281
- 6 曾慧萍,郑雅文. “负荷—控制—支持”与“付出—回馈失衡”工作压力模型中文版量表之信效度检验:以电子产业员工为研究对象. *台湾卫志*, 2002, 21: 420-432
- 7 Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512
- 8 Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, et al. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 2007, 99(2): 274-284
- 9 Hakanen JJ, Schaufeli WB, Ahola K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 2008, 22(3): 224-241
- 10 Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, (70): 149-171

(收稿日期:2009-07-14)

(上接第 126 页)

3.4 悦纳进取

“悦纳进取”是更高层次的心理健康要求,“悦纳”意味着愉快地接受事物本来的面目;“进取”是在悦纳基础上进行的积极改变和超越。一个心理健康的人能悦纳自我的优缺点、悦纳他人和环境的优缺点,有效地、有目标地、研究性地、欣赏性地生活和做事,能不断发展自我,实现自我。

中国文化以人道和实践为基本原则,既鼓励采取接受现实的态度,愉快地接受现实、积极地看待人生,同时也提倡“刚健有为,自强不息”的精神特质。《周易》曰:“天行健,君子以自强不息。”是提倡人应效法日月星辰刚健运行那样奋斗不息、积极进取,坚持独立意志、人格尊严和做人原则。儒家提倡“修身、齐家、治国、平天下”、“先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”的社会责任感和积极向上的人生态度。禅宗认为真正的禅不脱离实际,饿了就吃,渴了就喝,在亲自实践和体验中“开悟”,使得佛法与生命、与生活紧密结合在一起,成为积极向上的人生观和世界观。道家追求人的真实存在和自由存在,推崇“无为”。而“无为”的本质是顺乎自然而不是放弃,意味着不要干预自然的事情,要为自然所为之事,以求吻合恒久变化着的世界的运动。事实上,一向被认为是消极避世道家思想中也包含了积极的意味,只是实现的道路不同。与

西方人不同的是,中国人提倡的“进取”并不意味着不断的索取和对结果的终极追求,而是强调精神层面上提升自我、追求自我实现的过程。进取是建立在正确认知的基础上的,不会超越自身能力而盲目追求,讲究的是“为而不争”。对于自身达不到的目标,中国人往往会“顺其自然”,学会“放下”与“悦纳”现实,体会闲看庭前花开花落,望天外云卷云舒的自在心境。这正是中国文化特点的人生观的体现。

参 考 文 献

- 1 欧阳辉. 大学生心理健康学. 辽宁教育出版社, 2001
- 2 林增学. 心理健康结构维度的研究概述及理论构想. *社会科学家*, 2000, 15(6):
- 3 江光荣. 关于心理健康标准研究的理论分析. *教育研究与实验*, 1996. 3
- 4 柳友荣. 梁漱溟心理学思想研究. 安徽人民出版社, 2004
- 5 何敏贤,李怀敏,吴兆文. 华人心理辅导理论与实践研究. 民族出版社, 2002
- 6 曹玉萍,张亚林. 老庄哲学与心理健康维护. *临床心理疾病杂志*, 2006, 12(2): 138
- 7 徐光兴. 心理禅—东方人的心理疗法. 文汇出版社, 2007

(收稿日期:2009-06-02)