

# 工作投入研究现状与展望

林琳<sup>1,2</sup> 时勤<sup>1,2</sup> 萧爱铃<sup>3</sup>

(1. 中国科学院心理研究所, 北京 100101;

2. 中国科学院研究生院, 北京 100039;

3. 香港岭南大学政治学与社会学系, 香港)

**摘要:** 工作投入是组织行为学研究中的新概念, 文章从5个方面对国内外工作投入研究的最新进展进行了综述: 工作投入的研究背景; 工作投入的概念界定与测量; 工作投入与工作倦怠、工作卷入和组织承诺的区别与联系; 工作投入作用机制的理论解释框架; 工作投入的影响因素和影响结果。最后在分析工作投入研究现有问题的基础上, 文章认为日后研究应着力于明晰概念的内涵与外延、拓展研究的领域和层次、丰富研究方法、夯实与完善理论基础、开发干预措施和开展跨文化因素的影响研究。

**关键词:** 工作投入; 工作倦怠; 工作-个人匹配理论; 工作要求-资源模型; 工作压力; 积极心理学

## 引言

现代社会中, 快速的工作节奏和激烈的市场竞争在较大程度上影响着工作场所中的个体, 工作倦怠 (job burnout) 已成为世界范围内的普遍现象。研究发现, 工作倦怠对个体的身心健康、工作与生活乃至其所在组织均有较大的负面影响。历经30多年的探索, 工作倦怠的界定及量化已日趋成熟, 对其影响因素、状况改善等各方面的研究也已取得许多成果。2001年, Maslach等人回顾与展望了工作倦怠的研究<sup>[1]</sup>, 指出研究需往纵深方向发展, 其中, 应扩大工作倦怠的研究范围, 将其积极对立面——工作投入 (work/job engagement) 也纳入研究框架中。

研究范畴的扩展实际上是受到积极心理学

(positive psychology) 的影响。积极心理学是近年来西方心理学界出现的一种新的研究取向<sup>[2]</sup>。传统上, 心理学的研究焦点在于人的负性状态, 而积极心理学则强调研究应从过分关注人类心理问题转向关注个体积极力量, 它主张心理学要从人实际的、潜在的具有建设性的力量、美德和机能等出发, 用积极的方式来重新解读人的心理现象, 并在此过程中寻找帮助人们在良好条件下获得自己应有幸福的各种因素。积极心理学是当代心理学研究的最新进展之一<sup>[3]</sup>, 将取代以往那些对于病理及缺陷的研究<sup>[4]</sup>。有关的元分析证明, 积极的工作情绪有利于提升员工的工作满意度和工作绩效, 甚至还有利于提高组织绩效<sup>[5]</sup>。因此, 在工作倦怠研究中引入与之对立的、有积极导向的工作投入概念, 是组织行为学和健康心理学研究的必然趋

收稿日期: 2007-03-14

基金项目: 国家自然科学基金资助项目 (70573108)。

作者简介: 林琳, 中国科学院心理研究所博士研究生; 时勤, 中国科学院研究生院管理学院副院长, 研究员, 博士生导师, 博士; 萧爱铃, 香港岭南大学政治学与社会学系教授, 博士。

势。

## 工作倦怠的概念及其测量

作为工作倦怠的对立面进入研究视野，工作投入的概念、结构、测量均离不开与工作倦怠进行对比。因此，要清楚认识工作投入，首先需要明晰工作倦怠。

Maslach 等人对工作倦怠的定义被引用最多，他们认为，工作倦怠是个体不能有效应对工作上持续不断的各种压力而产生的一种长期反应，具体表现为情绪衰竭 (emotional exhaustion)，疏离感 (cynicism) 和职业自我效能感低落 (reduced professional efficacy)。其中，情绪衰竭是工作倦怠的核心维度，它以疲乏和感觉情绪资源耗尽为特征；疏离感是个体对工作和工作相关人员漠不关心的态度；职业自我效能感低落是个体负面评价自身，认为自己不能胜任工作或对工作有所贡献<sup>[9]</sup>。

目前，最普及的工作倦怠测量工具是 Maslach 工作倦怠调查表 (Maslach Burnout Inventory, MBI)<sup>[6; 7]</sup>。据统计，90%以上的工作倦怠研究都采用了该问卷<sup>[9]</sup>。对应于 Maslach 的工作倦怠定义，MBI 包含情绪衰竭、疏离感和专业自我效能感低落 3 个分量表，共有人际工作者版 (MBI-HSS)，教师版 (MBI-ES) 以及通用版 (MBI-GS) 三个版本。其中，中国学者在中国文化背景下对通用版进行了修订<sup>[9]</sup>。此外，工作倦怠测量 (Burnout Measure, BM)<sup>[10]</sup>与 Oldenburg 工作倦怠调查表 (Oldenburg Burnout Inventory, OLBI)<sup>[11]</sup>也是较常用的工作倦怠测量工具。

## 工作投入的概念

### 1、工作投入的定义

Kahn, Maslach 和 Schaufeli 等人各自对工作投入进行了代表性阐述。Kahn 是研究工作投入的先驱，他通过个体深度访谈及其结果分析，提出了工作投入 (personal engagement at work) 和工作不投入 (personal disengagement at work) 两个概念<sup>[12]</sup>。受角色理论启发，Kahn 认为，工作投入是员工的自我与其工作角色的结合，工作投入意味着个体在其工作角色扮演过程中，在生理、认知和情感三个层次上表达和展现自我<sup>[13]</sup>，而个体所拥有的身体、情绪和心理资源是工作投入的必要前提<sup>[14]</sup>。

Maslach 等人则从工作投入与工作倦怠关系的

角度来界定工作投入<sup>[1]</sup>，并提出两极观 (见图 1)。他们视倦怠与投入为一三维连续体的两极，精力 (energy)、卷入 (involvement) 和效能 (efficacy) 构成了连续体的三个维度。工作投入位于积极的一端，是感觉到精力充沛，能有效地进入工作状态并与他人和谐相处的状态。在这种情况下，个体与组织均处于积极、高效的工作状态。而倦怠则位于消极一端，它是对工作投入的销蚀<sup>[19]</sup>，个体会感觉到效能低、耗竭以及与工作或他人疏离。在这种状态下，个体精力耗竭，卷入程度降低，效能感低下<sup>[1; 15-19]</sup>。可见，根据两极观，应该观察到工作倦怠和工作投入是完全负相关的关系 (即  $r=-1$ )。

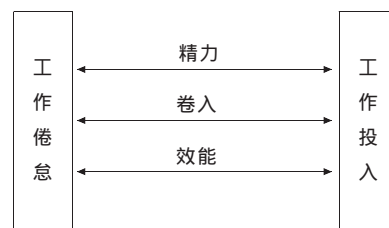


图 1 工作投入与工作倦怠的两极观 (Maslach & Leiter, 2001)

同是从工作投入和工作倦怠的关系出发，Schaufeli 及其同事却不同意两极观。基于前人对正、负向情感关系的研究结果<sup>[20]</sup>，他们认为，工作投入与工作倦怠并非简单的直接对立，而应是既相互联系又相对独立的两种心理状态，即它们俩应是中等程度负相关。顺此思路，Schaufeli 从幸福感的两个维度——快乐和激发——出发，结合访谈的结果，将工作投入定义为个体的一种充满着持久的、积极的情绪与动机的完满状态，表现为活力 (vigor)、奉献 (dedication) 和专注 (absorption) 三方面特征。活力是指具有出众的精力与韧性，愿意在自己的工作上付出努力，不容易疲倦，面对困难时具有坚忍力等；奉献是一种对工作的强烈卷入，伴随着对工作意义的肯定及高度的热情，以及自豪和受鼓舞的感觉；而专注则是一种全身心投入工作的愉悦状态，感觉时间过得很快，不愿意从工作中脱离出来<sup>[21]</sup>。

尽管 Kahn 首先提出了工作投入这一概念，但他的研究仅停留在思想阐述层面，没有实质性地提出操作性定义和进行实证研究。Maslach 等人随后在理论和操作层面清晰定义了工作投入，但其工作也仅止步于此，仍没有继续深入。目前，

Schaufeli 的研究团队走得最远, 他们的看法得到数据的支持, 成为学术界的主流。实证研究发现, 工作倦怠和工作投入仅为中度负相关<sup>[22, 23]</sup>, 另外, 验证性因素分析结果也表明, 二阶两维模型 (核心工作倦怠——情绪衰竭、疏离感, 与扩展工作投入——活力、奉献、专注、专业自我效能) 较一阶单维模型更吻合数据<sup>[21, 24]</sup>。这一结果否定了两极观点。

## 2、相似概念的辨析

除工作倦怠外, 工作投入还与工作满意度、组织承诺和工作卷入 (job involvement)、工作狂 (workholism) 等有所区别和联系。在过去几年间, 学者们分别在理论和实证层面对这些概念进行了辨析<sup>[25, 26]</sup>。工作投入与前三者同是描述个体对工作的积极依恋情感 (work attachment), 在理论层面上互有重叠。Hallberg 和 Schaufeli 认为, 工作投入是一种全情投入工作的心理健康状态, 它在某种程度上借鉴了工作卷入 (奉献于工作, 对工作充满热情和受工作激发) 和承诺 (对工作的依恋) 两个概念。

然而, 工作投入与这些概念还是有实质性区别的。首先, 工作投入是从健康心理学角度提出的, 工作投入不仅关注个体与工作的关系, 还关注其对个体身心健康的影响, 而其它概念均无涉及此点。其次, 在描述个体与工作的心理关系时, 这些概念所针对的对象也各有侧重。工作满意度是指工作在多大程度上满足个体自我实现的需要, 带来满足感, 又或者是工作在多大程度上把员工从麻烦和不满中解脱出来。可见, 工作满意度只反映了个体的主观体验, 而没有描述个体与工作本身的关系<sup>[26]</sup>。至于组织承诺, 尽管其中的情感承诺 (affective commitment) 与工作投入有一定相似, 但组织承诺强调个体对组织的情感依赖, 更多地是关注个体与组织的雇佣关系, 而非工作投入所关注的个体与工作的关系。另外, 在目前的研究中, 组织承诺更多地被看作工作投入的结果变量<sup>[27]</sup>。工作卷入与工作投入中的卷入/奉献维度很相像, 但在描述员工与工作的关系时, 工作投入的内涵比工作卷入更加丰富和全面, 不仅仅包括了卷入, 还包括精力/活力、高效能感和专注等方面。工作狂包括过度工作 (excess work) 和内部驱动 (inner drive) 两个维度, 它与工作倦怠正相关, 而工作投入有较大区别。工作投入的员

工是愉快、健康和充分地工作; 而工作狂的员工经常过度工作, 因而他们很少参加工作以外的社交活动, 精神紧张, 工作满意度很低<sup>[28]</sup>。

工作投入与这些概念的区别得到了实证研究的支持<sup>[29]</sup>。当把工作投入与工作卷入和情感承诺共同做验证性因素分析时, 三个潜变量的结构明显优于单潜变量结构, 这三个概念仅为中度相关, 相关系数在 .35- .46 之间。此外, 三者与员工的工作特征、内部工作动机、离职意向和身心健康等变量的关系也不尽一致。工作卷入的模式与其它两个概念有较大差异, 它与员工的身心健康无显著关系, 而与员工的内部工作动机显著相关; 尽管情感承诺的模式与工作投入相类似, 但与这些变量的相关关系的强度明显弱于工作投入。

## 工作投入的测量

学者们对工作投入定义的分歧反映在测量工具上。Maslach 认为, 既然工作投入与工作倦怠完全对立, 则它们在维度上也应一一对应: 精力、卷入与效能分别对应于情绪衰竭、疏离感以及职业自我效能感低落, 工作投入可被 MBI 的反向计分直接估计, 即 MBI 既是工作倦怠量表, 也是工作投入量表<sup>[1, 19]</sup>。

Schaufeli 等人认为, 工作投入与工作倦怠是两种相对独立的心理状态, 应该用不同的量表分别测量。结合质化和量化研究, 他们开发了 Utrecht 工作投入量表 (Utrecht Work Engagement Scale, UWES)<sup>[21]</sup>。该量表包含活力、奉献和专注三个分量表, 分全版 (17 个项目) 和简版 (9 个项目) 两个版本。迄今为止, 多数学者采纳 UWES 来测量工作投入。研究表明, UWES 三维度的内部一致性信度均大于 .80, 再测信度在 .65 和 .70 之间<sup>[29]</sup>; 另外, UWES 的结构效度在不同文化背景 (如东亚、欧洲和南非) 和不同职业类型 (如学生和专业人士) 中都得到了较好的验证<sup>[21, 22, 29-34]</sup>。但在某些国家 (如美国和德国), 该结构却没有得到重复<sup>[35, 36]</sup>。

## 解释工作投入的理论模型

目前主要有两个理论模型解释工作投入的形成机制和影响作用: 工作-个人匹配理论 (Job-Person Fit Theory) 和工作要求-资源模型 (Job Demands-Resources Model)。

### 1、工作-个人匹配理论

Maslach 等人基于工作-个人匹配理论对工作投入/倦怠过程中的个人与情境因素加以整合,用以解释工作投入的形成机制。当个体的情绪、动机或压力反应与工作/组织环境持久匹配时,就会工作投入;而不匹配时,则会工作倦怠(见图2)。个体与工作情境的匹配度可从工作负荷、控制感、报酬、团队、公平以及价值观等六个方面进行评定。个体与环境在这六个方面越匹配,工作投入的程度就越高;越不匹配,工作倦怠的可能性越高<sup>[15]</sup>。此外,工作投入/工作倦怠是人职匹配与结果变量(如身心健康、工作满意度、承诺水平、工作绩效等)之间的中介变量。

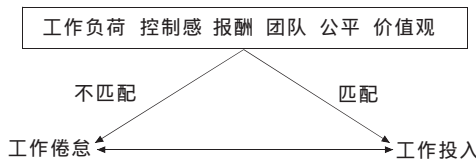


图2 工作-个人匹配理论对工作投入的解释 (Leiter & Maslach, 2001)

### 2、工作要求-资源模型

Schaufeli 采用工作要求-资源模型<sup>[37]</sup>来解释工作投入的作用机制(见图3)。工作要求-资源模型源于工作要求-控制模型和资源保存理论,它强调工作中的两类特性——工作要求和资源。工作要求指的是工作的物理、社会和组织方面的要求,需要个体以生理和心理为代价,持续不断地在身心方面付出努力。工作资源指来自于工作的物理、社会和组织方面的资源,这些资源有益于实现工作目标,减轻工作要求,或者激励个人成长、学习和发展。该模型的核心在于工作要求和资源分别引出两种心理过程:一种是影响健康的过程:持续的工作要求——>耗尽员工精力——>工作倦怠——>损害健康,工作倦怠是工作要求与个体健康的中介变量;另一种是工作的动机过程:可得的工作资源——>激发了员工工作动机——>工作投入——>积极的工作结果(如组织承诺和组织绩效等)。该模型得到了实证研究的支持<sup>[38]</sup>,也有研究发现,工作要求-资源模型比工作要求-控制模型更能解释数据<sup>[39]</sup>。

### 工作投入的影响因素

到目前为止,实证研究发现影响工作投入的因素可分为三类:人口统计学变量、个性特征因

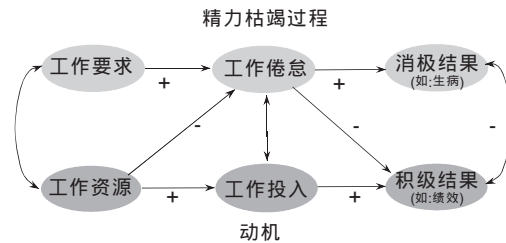


图3 工作要求-资源模型对工作投入的解释 (Schaufeli & Bakker, 2001)

素与工作特征因素。这些因素对工作投入的具体影响如下:

#### 1、人口统计学变量

已有研究证明,性别、年龄、职业等人口学变量是工作投入的影响因素。关于性别的研究尚无定论,有研究发现男性的工作投入水平较女性更高<sup>[40]</sup>。然而,Schaufeli在分析了来自世界各地的31,916个数据后发现,工作投入的性别差异并不显著;工作投入与年龄正相关,相关系数介于.05和.17之间;经理、企业家和农民三种职业的工作投入程度较高,而蓝领工人、警察和家庭护理员的工作投入较低<sup>[28]</sup>。

#### 2、个性特征

一些涉及个性特征的研究表明,具有某些个性特征的员工工作更投入。坚韧<sup>[41]</sup>、成就驱动<sup>[42, 43]</sup>、情绪智力<sup>[44]</sup>等与工作投入正相关。另外,抗逆力(resilience)<sup>[45]</sup>较好的老年人护理员表现出较高的工作投入水平。控制了人口统计学变量后,外向性、灵活性和低神经质等人格特质仍能有效预测员工的工作投入程度<sup>[46]</sup>。

#### 3、工作特征

工作要求-资源模型具体解释了工作投入与工作倦怠由不同的工作特征所引发,工作资源是前者的前因变量,工作要求则是后者的前因变量<sup>[38]</sup>。工作资源的可得性<sup>[27, 47]</sup>、控制感<sup>[39]</sup>、社会支持<sup>[28]</sup>、主管支持<sup>[48]</sup>、知觉到的组织支持<sup>[32]</sup>、创新<sup>[46]</sup>、绩效反馈<sup>[27]</sup>、组织公平<sup>[32]</sup>等都能激发员工更加投入工作。

### 工作投入的影响结果

从现有文献看来,工作投入的结果变量研究主要集中在个体在工作场所和其它生活领域的态度与行为,心理与生理状态;另外研究还关注到工作投入这一情绪在个体内与个体间的渗透与传递作用。工作投入的影响结果具体如下:

### 1、工作态度和和工作行为

众多研究表明,工作投入能使员工快乐而高效地工作。工作投入的员工对工作和组织有正面的态度<sup>[49]</sup>,较高的工作满意度<sup>[26]</sup>、工作卷入<sup>[25]</sup>和组织承诺<sup>[25, 39, 50]</sup>,以及较低的离职意向<sup>[27]</sup>。工作投入还能促进员工个体绩效甚至组织绩效。在个体层面,工作投入能有效预测员工的工作绩效<sup>[14]</sup>,且其预测力要强于工作倦怠<sup>[22]</sup>,而工作投入程度较高的员工表现出更多的角色外行为和较低的缺勤率<sup>[28]</sup>;在组织层面,员工快乐是企业有效的生产力(Happy-Productive Hypothesis),员工的工作投入能对整个组织绩效产生积极的影响,Harter等分析了2000个企业的发现,员工的工作投入与员工的安全绩效、组织生产力和盈利、客户满意度正相关,而与员工离职率负相关<sup>[5, 51, 52]</sup>。

### 2、主观幸福感和身体健康

研究表明,工作投入的状态还能帮助员工健康快乐地生活。Britt等<sup>[41, 53]</sup>发现,当士兵处于压力情境中时,工作投入能起到缓冲压力的作用,帮助个体面对充满压力的工作,降低心理紧张程度。另一针对企业领导的研究也发现,工作投入的领导在生活中总是伴随着高涨的积极情绪<sup>[54]</sup>。另外,工作投入也能使个体维持良好的身体状态,研究发现,工作投入的员工较少患病,其心理与生理健康水平更高<sup>[27, 39]</sup>。

### 3、工作投入的积极渗溢(spillover)和交错(crossover)

研究发现,通过渗溢和交错,工作投入这一积极心理状态还能传递到个体的生活领域和感染他人。渗溢是指情绪在工作与家庭两生活领域的相互影响和渗透。Rothbard探讨了工作投入和家庭投入间的相互作用,发现男性的工作投入会增强其家庭投入;与此相反,女性对工作的投入会减少其对家庭的投入,但对家庭投入却会增强其工作投入<sup>[49]</sup>。交错是指情绪在个体间的传递。多层线形模型分析的结果揭示,在控制个体水平的工作要求和资源后,团队水平的工作投入仍会影响团队成员个体水平的工作投入<sup>[55]</sup>。工作投入的积极情绪不仅可以在工作领域扩散,还可在家庭领域传递。双职工夫妇间的情绪会互相感染,在控制了工作和家庭环境中一系列变量后,研究者发现,夫妻一方的工作投入和工作倦怠会传递给另一方<sup>[56]</sup>。

## 问题与展望

迄今为止,对工作投入的研究已取得一定进展,研究内容广泛涉及工作投入的测量方法、前因后果等方面。但同时,目前的研究也存在一些问题,有待进一步探讨。

第一,概念内涵与外延的明晰。目前,工作投入概念的分歧制约着研究的继续深入。Leiter在26届国际应用心理学大会上指出,对工作投入的研究还处于起步阶段,准确定义工作投入是首要任务。因此,有必要进一步明晰工作投入的理论定义及其结构,并在此基础上发展出科学和通用的测量工具。目前争议主要集中在两点:工作投入与工作倦怠的关系;工作投入与其它相似变量的区别。工作投入是否为工作倦怠的直接对立面,能否被工作倦怠量表直接测量,以往对工作倦怠的研究能否同样适用于工作投入……,类似问题仍是研究的焦点。此外,曾有学者指出,工作投入的奉献维度与工作卷入非常相似<sup>[21, 31, 57]</sup>,因此,也有必要深入探讨工作投入与其它相似变量的关系。

第二,研究领域和层次的扩展。现有研究主要局限于工作领域中的投入,如探讨工作投入的维度等,这只涉及到概念的构面(facets)问题。而在现实中,个体在不同领域中均存在投入问题,因此,应考虑将概念扩展到各个生活领域(如学习投入、家庭投入等)加以研究,即探讨概念的焦点(foci)问题。此外,随着团队研究广泛开展,投入概念还可从不同层面展开,对团队水平和组织水平的投入加以研究。这对于从积极心理学角度探索团队建设和组织文化建设,具有一定的理论价值。

第三,研究方法的多样化和结果的交叉验证。现有研究几乎都采用自我报告法测量工作投入,难以避免社会称许性问题,污染了其研究结论。因此,需要控制因主观测量而产生的方法效应,可借鉴压力研究,采取客观测量如采用生理指标等方法探讨工作投入的影响效果、影响因素以及发展变化趋势等问题。此外,纵向研究也将有助于工作投入研究的深入。采用追踪调查,可帮助我们深入了解工作投入的发展过程及在动态考察各变量间的相互关系。

第四,理论基础的夯实与完善。目前解释工

作投入作用机制的理论基础还相当薄弱, 仅局限在少数几个工作压力理论里。然而, 作为积极心理学和工作压力的相互作用而涌现出来的概念之一, 工作投入与工作动机密切相关。因此, 它能否为动机理论所解释, 其内在的作用机制等问题, 仍有待研究。

第五, 干预措施的开发以及实践和理论研究的互动。以往鲜有对工作投入的干预研究, 仅有的一些尝试也多沿用工作倦怠的干预方法或将之加以改进, 再用于提高工作投入。但既然这两个概念是相对独立的, 其干预机制也应针对各自的特点而有所区别。那么, 是否存在提高工作投入的更为独特而有效的方法? 今后有必要进一步加强此方面研究, 这不仅有利于理论本身的发展, 也便于各应用领域更有效地应用该领域的研究结

论, 充分发挥其实践价值。

第六, 文化因素的影响及跨文化研究。工作投入与工作动机是密切相关的, 而工作动机又深受社会文化的影响, 因此, 不同文化背景下工作投入的影响因素及干预机制也应有所不同。因此, 对于处于东方文化背景下的国内的研究者和实践者而言, 西方的相关研究结论只具有参考意义, 并不能直接搬用。但目前国内有关工作投入的实证研究还相对薄弱, 仍有待继续发展。我们有必要以处于转型期的中国文化为研究背景, 对工作投入的相关问题进行广泛而深入的探讨, 这不仅对工作投入研究的发展与完善有重要的理论价值, 还对企业激励机制建设具有重要的现实意义。这也是我们今后在工作投入领域的主要努力方向。

#### 参考文献:

- [1] Maslach, C., W. B. Schaufeli and M. P. Leiter. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52: 397- 422
- [2] Sheldon, K. M. and L. King. Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 2001, 56 (3) : 216- 217
- [3] Schultz, D. P. and S. E. Schultz. *A history of modern psychology*: Wadsworth Publishing, 2004
- [4] Seligman, M. E. P. and M. Csikszentmihalyi. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 2000, 55 (1) : 5- 14
- [5] Harter, J. K., F. L. Schmidt and C. L. Keyes. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American Psychological Association, 2003: 205- 224
- [6] Maslach, C., S. E. Jackson and M. P. Leiter. *Maslach Burnout Inventory Manual* (3 ed.) . Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996
- [7] Maslach, C. and S. E. Jackson. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981, 2 (2) : 99- 113
- [8] Schaufeli, W. B. and D. Enzmann. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Washington, DC: Taylor & Francis, 1998
- [9] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. *心理学报*, 2003, 35 (5) : 677- 684
- [10] Pines, A. M., E. Aronson and D. Kafry. *Burnout: from tedium to personal growth*: Free Press, 1981
- [11] Demerouti, E., A. B. Bakker, I. Vardakou and A. Kantas. The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 2003, 19 (1) : 12- 23
- [12] Kahn, W. A. *Adjusting self-in-role: influences on personal engagement and disengagement at work*. Yale University, 1987
- [13] Kahn, W. A. To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 1992, 45: 321- 349
- [14] Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 1990, 33 (4) : 692- 724
- [15] Maslach, C. and M. P. Leiter. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997
- [16] Leiter, M. P. and C. Maslach. *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2005
- [17] Maslach, C. and M. P. Leiter. Reversing burnout: How to rekindle your passion for your work. *Stanford Social Innovation Review*, 2005, 3 (4) : 42
- [18] Maslach, C. and M. P. Leiter. An organizational approach to healing burnout. *Stanford Social Innovation Review*, 2005, 3 (4) : 46

- [19] Maslach, C. Job burnout: New directions in research and intervention. *CURRENT DIRECTIONS IN PSYCHOLOGICAL SCIENCE*, 2003, 12 (5) : 189- 192
- [20] Russell, J. A. and J. M. Carroll. On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 1999, 125: 3- 10
- [21] Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. Gonzalez- Roma and A. B. Bakker. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3: 71- 92
- [22] Schaufeli, W. B., I. M. Martinez, A. Marques Pinto, M. Salanova and A. B. Bakker. Burnout and engagement in university students: A cross- national study. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 2002, 33 (5) : 464- 481
- [23] Durán, A., N. Extremera and L. Rey. Engagement and burnout: Analyzing their association patterns. *Psychological Reports*, 2004, 94: 1084- 1050
- [24] Gonzalez- Roma, V., W. B. Schaufeli, A. B. Bakker and S. Lloret. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 68 (1) : 165- 174
- [25] Hallberg, U. E. and W. B. Schaufeli. " Same same" but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 2006, 11 (2) : 119- 127
- [26] Leiter, M. P. and C. Maslach. Burnout and health. In Baum, A., T. A. Revenson, J. E. Singer (Eds.) , *Handbook of health psychology*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2001: 415- 426
- [27] Schaufeli, W. B. and A. B. Bakker. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi- sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25 (3) : 293- 315
- [28] Schaufeli, W. B. From burnout to engagement: Toward a true occupational health psychology, 26th International Congress of Applied Psychology. Athens, Greece, 2006
- [29] Brake, J. H. M. t., M. A. J. Eijkman, J. Hoogstraten and R. C. Gorter. Job engagement and burnout among Dutch dentists (Manuscript submitted for publication) , 2005
- [30] Schaufeli, W. B. and A. B. Bakker. Work engagement: the measurement of a concept [Dutch] *Gedrag en Organisatie*, 2004, 17 (2) : 89- 112
- [31] Shin, K.- H. Job engagement and job burnout in a South Korean sample. Kansas State University, US, 2004
- [32] 李金波, 许百华, 陈建明. 影响员工工作投入的组织相关因素研究. *应用心理学*, 2006, 12 (2) : 176- 181
- [33] 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, 281
- [34] Jackson, L. T. B., S. Rothmann and F. J. R. Van de Vijver. A model of work- related well- being for educators in South Africa. *Stress and Health*, 2006, 22 (4) : 263- 274
- [35] Sabine, S. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88 (3) : 518
- [36] Halbesleben, J. R. B. Burnout and engagement: correlates and measurement. University of Oklahoma, 2003
- [37] Demerouti, E., A. B. Bakker, F. Nachreiner and W. B. Schaufeli. The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (3) : 499- 512
- [38] Hakanen, J. J., A. B. Bakker and W. B. Schaufeli. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 2006, 43:495- 513
- [39] Demerouti, E., A. B. Bakker, J. de Jonge, P. P. Janssen and W. B. Schaufeli. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2001, 27 (4) : 279- 286
- [40] Watkins, C. E., Jr. and R. M. Tipton. Role relevance and role engagement in contemporary school psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 1991, 22 (4) : 328- 332
- [41] Britt, T. W., A. B. Adler and P. T. Bartone. Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6 (1) : 53- 63
- [42] Hallberg, U. E., W. B. Schaufeli and G. Johansson. Individual behaviour patterns, burnout and work engagement. Manuscript submitted for publication, 2004
- [43] Hallberg, U. E. A thesis on fire: Studies of work engagement, Type A behavior and burnout. Stockholm University, Stockholm, 2005
- [44] Duran, A., N. Extremera and L. Rey. Self- reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological Reports*, 2004, 95 (2) : 386- 390

- [45] de Lucena Carvalho, V. A. M., B. F. Calvo, L. H. Martin, F. R. Campos and I. C. Castillo. Resilience and the burnout-engagement model informal caregivers of the elderly. [Spanish] . *Psicothema*, 2006, 18 (4) : 791- 796
- [46] Langelan, S., A. B. Bakker, L. J. P. Van Doornen and W. B. Schaufeli. Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 2006 (40) : 521- 532
- [47] Hakanen, J. J., A. B. Bakker and E. Demerouti. How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 2005, 113 (6) : 479– 487
- [48] Bakker, A. B., J. J. Hakanen, E. Demerouti and D. Xanthopoulou. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, in press
- [49] Rothbard, N. P. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 2001, 46 (4) : 655- 684
- [50] Richardsen, A. M., R. J. Burke and M. Martinussen. Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 2006, 13 (4) : 555- 574
- [51] Harter, J. K., F. L. Schmidt and T. L. Hayes. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87 (2) : 268- 279
- [52] Harter, J. K. Managerial talent, employee engagement, and business-unit performance. *Psychologist- Manager Journal*, 2000, 4 (2) : 215- 224
- [53] Britt, T. W. and P. D. Bliese. Testing the stress- buffering effects of self engagement among soldiers on a military operation. *Journal of Personality*, 2003, 71 (2) : 245- 265
- [54] Little, L. M., B. L. Simmons and D. L. Nelson. Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, 2007, 44 (2) : 243- 260
- [55] Bakker, A. B., H. van Emmerik and M. C. Euwema. Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 2006, 33 (4) : 464- 489
- [56] Bakker, A. B., E. Demerouti and W. B. Schaufeli. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 2005, 58 (5) : 661- 689
- [57] Shirom, A. Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In Ganster, D., P. L. Perrewe (Eds.) , *Research in organizational stress and well- being*. Greenwich, CN: JAI Press, 2003, 3: 135- 165

上接第 44 页

参考文献:

- [1] Qian,G.M. Assessing Product- market Diversification of U.S. Firms. *Management International Review*, 1997,37:127- 149
- [2] Rugman,A.M. *Inside the multinationals*. London: Croom Helm,1981
- [3] Kogut,B. Designing Global Strategies: Profiting From Operational Flexibility. *Sloan Management Review*, 1985,21 (1) :27- 38
- [4] Porter,M.E. *The competitive advantage of nations*. New Youk: Free Press,1990
- [5] Jones,G.R. and Hill,C.W.L. Transaction Cost Analysis of Strategy- structure Choice. *Strategic Management Journal*, 1988,9:159- 172
- [6] Grant,R.M. Multinationality and Performance Among British Manufacturing Companies. *Journal of International Business Studies*, 1987,18:79- 89
- [7] Gomes,L and Ramaswamy,K. An Empirical Examination of the Form of the Relationship Between Multinationality and Performance, *Journal of International Business Studies*, 1999,30:173- 188
- [8] 何云, 李新春.企业跨地域扩张战略的初步研究——以广东工业类上市公司为例. *管理世界*, 2000.6:106- 114
- [9] Hitt,M.A.,Hoskisson,R.E.and Kim,H. International Diversification: Effects on Innovation and Firm Performance in Product - diversified Firms. *Academy of Management Journal*, 1997, 40:767- 798
- [10] Geringer,J.M.,Tallman,S and Olsen,D.M. Product and International Diversification Among Japanese Multinational Firms. *Strategic Management Journal*, 2000,21:51- 80



# Contents & Abstracts

Vol.20 No.3(2008)

## Financial Management

Asset Pricing Model Based on the Preference towards Bilateral and Higher Order Moments: Empirical Test of Chinese Stock Market ..... Huang Bo, Hu Wenwei and Li Zhan 3

CAPM assumes that the representative investor doesn't care too much about higher moments of security return, such as skewness and kurtosis, and regards the upside risk and downside risk as the same. Asset pricing models based on the representative investor' preferences towards bilateral and higher order moments are put forwards to overcome these two shortcomings. Empirical test of Chinese stock market indicates that: of all these characteristic factors, ME factor can explain the cross sectional returns of stocks better but BE/ME is not an independent pricing factor; market factors of asset pricing models based on the preference towards bilateral and higher order moments show stronger explanatory power by contrast to characteristic factors such as ME and BE/ME; the investor views upside volatility of return as a kind of risky factor.

## Human Resource Management

A Review of the Research on Work Engagement

..... Lin Lin, Shi Kan and SIU Oi-ling 8

Work engagement, the positive antithesis of job burnout, is a persistent, positive affective- motivational state of fulfillment in employees. Based on the summary of the researches on job burnout, the present paper reviews the related researches on work engagement. First it discusses the conceptual definitions and dimensions of engagement, its relationship with burnout, and the distinctiveness of engagement from other related psychological constructs. Second, it shows the measures employed to assess engagement. Third, it presents the theoretical framework. Fourth, it analyzes the antecedents and outcomes. Finally future researches related to engagement are discussed.

Employee - Organization Relationship, Intrinsic Motivation and Creativity: Evidence from Chinese Companies ..... Guo Guimei and Duan Xingmin 16

The study examines the effect of employee- organization relationship (EOR) on employee creativity and its intrinsic motivation psychological mechanism. Using a sample of 534 employees from 10 Chinese companies, we find that the mutual investment (organization- focused) EOR approach relates to the highest level of creativity and intrinsic motivation, the quasi- spot- contract (job- focused) EOR relates to the lowest level of creativity and intrinsic motivation, and the intrinsic motivation partially mediates the contribution of the mutual investment EOR to creativity, and the influence of the quasi- spot- contract EOR to creativity. Based on these findings, the implications for research and practice are discussed.

Building Organizational Core Competency- based Dynamic Model for Competitive Advantages

..... Long Yong, Nie Ying and Xiao Ling 25

Organizational core competency is the major source of strategic heterogenous resources, so it is fundamental to generate sustaining competitive advantages. Based on other existing researches, this article intends to apply organizational competency- based dynamic model to explain how to generate and keep sustaining competitive advantages.

## Management and Policies of Science and Technology

Theoretical and Empirical Study on Technological Capability Development of the Enterprises in Underdeveloped Countries ..... Su Jingqin and Hong Yong 31