

• 研究构想(Conceptual Framework) •

团队内工作投入的人际传导机制*

王 桢

(中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872)

摘 要 团队成员工作投入是影响团队有效性的关键性因素。本研究基于工作资源-要求模型, 采用多层分析的视角, 考察在不同情境下, 团队内工作投入的人际传导机制, 阐明工作资源和情绪传染的中介作用, 探讨团队、个体多层面情境因素的权变作用, 建立团队内工作投入人际传导的机制模型。研究结果对于加强和改进团队合作, 改善团队氛围, 建设高效团队具有一定的理论价值和实践意义。

关键词 工作投入; 人际传导; 工作资源; 情绪传染

分类号 B849: C93

1 问题提出

随着信息技术的高速发展和经济全球化的不断深入, 组织复杂性日益增强, 对组织应变性提出了更高的要求。采取团队作业方式能够通过团队配合, 共同完成复杂的工作任务, 增加组织柔性, 提高整体绩效(Zhang, Hempel, Han, & Tjosvold, 2007; 郎淳刚, 席酉民, 2007; 唐宁玉, 王重鸣, 2007)。同时, 通过让员工参与组织决策, 可以增强员工对组织的认同感和工作满意度。高效团队已经成为组织实现目标、提高效率和组织发展的关键。

但是建设高效团队绝非易事。根据 IPO 模型, 在影响团队有效性的因素中, 合理高效的团队中介过程起到举足轻重的作用(Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson, 2008)。其中团队成员的情绪状态是重要的状态型中介过程。当团队所有成员对工作具有热情、充满活力并专注工作时, 即团队工作投入整体较高时, 会显著提高团队绩效(Salanova, Agut, & Peiró, 2005)。但是现实经常出现的情况是部分团队成员对工作高度投入, 而其他团队成员消极应付工作, 导致社会懈怠或搭便

车行为的发生。根据 IMOI 模型, 团队会根据前一阶段的团队互动, 决定下一阶段团队的投入和作为(Ilgen, Hollenbeck, Johnson, & Jundt, 2005)。因此这种现象会降低积极成员的工作投入, 产生不公平感, 影响团队合作, 最终损害团队绩效。为达到团队整体高工作投入的理想状态, 需要特别关注团队工作投入的前因变量, 特别是工作投入的人际传导研究(Bakker & Xanthopoulou, 2009)。通过明晰机制, 改善管理措施, 使团队内高工作投入的个体能够带动工作投入一般的成员, 达到团队整体的高工作投入状态。

工作投入是积极心理学和职业健康心理学领域的研究重点之一。自从 Kahn (1990)提出工作投入的概念后, 学者们进行了广泛的研究。虽然不同学者对工作投入的概念有不同的界定, 但是有一点得到了广泛认可: 工作投入是工作能力(比如充满活力、能量)和工作意愿(比如卷入、奉献)的结合。在本研究中, 我们借鉴 Schaufeli 等学者的观点, 把工作投入定义为个体持续的、积极的情感激活状态, 其特征为活力、奉献和专注(Schaufeli & Bakker, 2004)。

研究者在个体层面对工作投入的结果进行了较多研究。研究较为一致地发现, 工作投入对于个体工作具有促进作用。比如在工作态度方面, 研究者发现, 工作投入和个体的工作满意度、正性情感及组织承诺都具有显著的正相关

收稿日期: 2012-03-26

* 国家自然科学基金(71101148)资助。

通讯作者: 王桢, E-mail: zwang93@gmail.com

(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)。在离职意向方面, Schaufeli 等学者(2004)发现工作投入与离职意向呈显著负相关。在工作绩效方面, 大部分的研究支持了工作投入对工作绩效的正向影响作用(比如 Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009)。

同样在个体层面, 研究者对于个体工作投入的前因变量也进行了较多探讨。工作投入的影响因素可以分为三类: 个体特征因素, 比如人格特征、自我效能、心理状态等(Kahn, 1990; May, Gilson, & Harter, 2004); 工作相关因素, 比如领导风格, 工作特征, 人际资源等(May et al., 2004; 陈维政, 李金平, 吴继红, 2006); 家庭相关因素, 比如工作家庭冲突, 工作外休闲等(Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008; 李锐, 凌文铨, 2007)。Bakker 等学者提出了资源—要求模型(JD-R), 对工作投入的前因变量进行了归纳。资源包括工作资源和个人资源两类, 工作资源包括工作自主性、社会支持、领导督导、团队氛围、工作反馈、家庭支持等(Lu, Siu, Chen, & Wang, 2011)。个人资源包括自我效能、基于组织的自尊和乐观等个体特征性变量。工作要求包括时间压力, 角色冲突, 工作负荷过大, 工作家庭冲突等(Bakker & Demerouti, 2007)。研究表明, 可利用的工作和个体资源, 能产生动机过程, 进而对工作投入具有正向影响(Schaufeli & Bakker, 2004)。

相比个体层面工作投入的研究, 团队工作投入的研究比较少。从团队的特征来看, 团队成员具有共同的目标, 工作相互依存, 需要互相合作一起完成任务(林绚晖, 卞冉, 朱睿, 车宏生, 2008)。因此团队成员之间在工作态度、情绪、行为等方面具有一定的互相影响和人际传导性。人际传导(crossover)指某个员工的心理状态对另外一个员工心理状态的影响过程(Westman, 2001)。过去绝大多数人际传导的研究只考察负性心理状态的传导, 比如工作倦怠的人际传导(Westman & Bakker, 2008)。最近几年研究者开始关注积极心理状态的传导, 比如工作投入在团队内人际传导的情况。因为典型的团队包括团队领导和团队成员, 所以团队中工作投入的人际传导存在“领导—下属”传导、“成员—成员”传导两种典型的形式。已有研究表明, 领导对下属的工作投入具有较显著的正向影响(Zhu, Avolio, & Walumbwa,

2009)。因此, 本研究主要关注“成员—成员”之间工作投入的人际传导, 而将领导对下属的影响进行控制。

少数研究对于工作投入的人际传导进行了初步探讨。比如 Bakker 等学者连续记录了员工 5 个工作日的工作投入情况。结果发现工作投入存在人际传导效应, 交流频率在工作投入人际传导中起调节作用, 即工作投入的发出者和接收者的交流频率越高, 工作投入的人际传导越容易发生。但是这个研究只考察了人际传导的调节变量, 没有深入探讨其中的中介过程(Bakker & Xanthopoulou, 2009)。而且类似的研究较少, 因此工作投入的人际传导机制并不明朗。目前来看, 工作投入的人际传导研究主要存在几个问题。工作投入的研究基本在个体层面进行, 缺少对团队情境中工作投入人际传导的系统研究, 特别是对于中间的机制缺乏解释(Crwafoord, LePine, & Rich, 2010)。此外, 工作投入的人际传导可能受团队和个体层面情境因素影响。这些问题对于进一步理解工作投入非常重要, 但没有得到足够的关注。因此本研究试图采用多层分析的视角, 考察团队内工作投入的人际传导机制, 阐明工作资源和情绪传染潜在的中介作用, 探讨团队、个体多层面情境因素的权变作用, 建立团队内工作投入人际传导的机制模型。

2 研究构想

本研究聚焦在团队内工作投入的人际传导机制。在团队内, 工作投入高的个体可能通过两条人际传导路径, 进而影响其他团队成员。这两条人际传导路径包括工作资源路径和情绪传染路径。这两条路径可能会受到团队层面情境因素的调节。此外, 团队工作投入可能会对团队绩效产生积极影响。因此, 本研究包括以下几个部分。

2.1 工作资源的中介作用

根据工作资源-要求模型, 如果员工获得的工作资源越多, 那么工作投入程度越高。工作投入较低的个体, 往往是因为工作要求高, 但是工作资源少, 因此无法在工作中表现出积极的卷入和活力(Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009)。典型的工作资源包括工作自主性、同事支持、领导指导、工作反馈、学习成长机会、组织公平等(Bakker & Demerouti, 2007)。在团队情境中, 团队

成员之间任务互相依存,需要共同合作才能完成团队任务。如果某些个别员工因缺少工作资源而无法胜任工作,将会影响团队目标达成,也对高工作投入的成员产生消极影响。因此工作投入高的个体,为了实现团队目标和个人目标,愿意给其他成员提供工作帮助,比如提供社会支持、工作反馈、主动指导等(Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009)。这些人际帮助行为给其他团队成员提供了工作资源,因此使其他成员更有可能表现出工作投入的状态。

此外,根据资源保存理论,个体倾向于努力积累和保存资源;并且个体会投资现有资源以获得新的资源(Hobfoll, 1989)。高工作投入的个体拥有的工作资源超过了工作要求,因此会投资现有的资源到工作中,以获得更多的回报。比如Halbesleben等学者(2009)发现,工作投入的员工将额外的工作资源投资到团队工作中,表现出更多的角色外行为,比如合作、建议、帮助等行为,这些行为也为团队其他成员提供了工作资源。

高工作投入的员工的主动性行为也会优化团队任务结构。Bakker, Albrecht和Leiter(2011)认为,高工作投入个体为保持持续的工作投入状态,会对工作特征进行积极改变(job crafting),以提高工作的挑战性和工作资源。因此当团队内一些成员表现平时,高工作投入的员工会主动去解决问题,重新设计团队任务结构或者提供社会支持,以实现团队目标。

因此,本研究假设:

H1: 工作投入高的团队成员能够通过提供工作资源,进而影响其他团队成员的工作投入。

2.2 情绪传染的中介作用

在过去的十年中,对于工作投入对情感影响的研究日益增多。研究较为一致地发现,工作投入的个体在工作场所表现出更多的正性情感(Parker, Bindl, & Strauss, 2010),更少的负性情感(Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008)。正性情感的典型表现是快乐、热情、兴奋、机警等积极情绪的活跃和唤醒。积极的情绪能够传染给其他团队成员,进而使其他团队成员也表现出积极情绪和工作投入行为。

Barsade(2002)将人看做“走动的情绪效应器”,并通过研究发现:情绪传染会在群体内出现,个体的情绪状态会持续地影响他人的情绪。大多数

研究者将情绪传染看做是一个无意识的过程,是自动发生的。这种无意识的过程一般包含了两个阶段,在第一阶段人们无意识地模仿他人的表情,在第二阶段,通过面部表情、姿势或声音模仿的反馈,使自己产生相似的情绪反应(Barsade, 2002)。但是也有研究者指出,情绪传染也可能通过一种明确的、有意识的分享过程发生(Kelly & Barsade, 2001),包含有意识的认知过程,表现为与他人的情绪或态度相“调谐”(tune in)的形式。研究者认为,有意识的情绪传染主要基于社会比较过程(Hennig-Thurau, Groth, Paul, & Gremler, 2006),在这一过程中,人们积极搜寻作为社会信息的情绪。有意识的情绪传染理论认为,面对不确定的情境时,人们无法了解自己情绪的适当性,于是将自己的情绪与他人进行比较,当认为他人的情绪更恰当时,就会接受他人的情绪表现(Barsade, 2002)。

团队成员之间的情绪传染的效应也得到了实证研究的支持,例如,Totterdell, Wall, Holman, Diamond和Epitropaki(2004)发现,在控制了共同的工作问题之后,团队成员彼此的情绪相互关联。团队成员间情绪传染的另一个重要表现是群体情绪对个体情绪的影响,研究者发现群体情绪对个体情绪有重要影响。比如Ilies, Wagner和Morgeson(2007)研究表明,团队其他成员的积极情绪状态的平均值(群体情绪基调)与团队成员的积极情绪状态存在关联。过去的情绪传染研究,往往局限在实验室情境下进行,或者仅探讨夫妻双方之间的情绪传染。本研究将对现实团队情境中的情绪传染进行考察。

本研究假设:

H2: 高工作投入的个体会表现出积极情绪,影响到其他成员积极情绪的唤起,进而影响到其他成员的工作投入。

2.3 人际传导的边界条件

个体嵌套于团队中,工作投入的人际传导可能受到个体和团队层面情境变量的调节。

在个体层面(或对偶层面),员工彼此的关系会影响到工作投入的人际传导。当关系更为密切时,员工更可能模仿对方的情绪和行为(Bakker & Xanthopoulou, 2009);更愿意从对方角度思考问题,即有更多的共情行为;关系好的成员彼此间沟通更频繁,沟通内容更深入,因此能促进情绪

传染。此外,根据资源保存理论,高工作投入的个体具有额外的资源,他更愿意将有限的额外资源投入到更有回报的活动上,比如帮助关系密切的同事,因为这能促进团队任务完成,并能带来远期回报(Halbesleben et al., 2009)。

此外,员工的情绪易感性也会影响工作投入的人际传导。尽管所有的人都具有通过情绪发放和接受情绪的潜能,但是有一些人在这方面敏感性更高。高情绪易感性的个体是情绪传递过程中的敏感人群,他们的情绪很容易受到他人的影响(Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1994)。情绪易感性越高,个体被他人情绪传染的可能性越高。情绪易感性的作用已被研究证实。比如 Johnson (2008) 研究指出,下属的情绪易感性对领导者对下属情绪影响具有调节作用。Hatfield 的研究也发现,当很多同事都处于倦怠状态时,情绪易感性越高的个体,自身体验到的倦怠水平越高(Hatfield et al., 1994)。Bakker 和 Schaufeli (2000) 的研究也报告了相似的结果,他们发现,对同事表达出的情绪和负面态度敏感的教师更有可能倦怠。这些研究表明,情绪易感性是情绪传染过程的重要调节因素。

在团队层面,任务互依性和变革型领导可能会影响工作投入的人际传导。当团队任务互依性高时,团队成员交流频繁,因此情绪传染更容易产生(Bakker & Xanthopoulou, 2009; 周莹, 王二平, 2005)。此外,高任务互依性使团队的目标实现更依赖于集体努力,因此高工作投入的员工更有主动性去提供资源协助,表现出更多的组织公民行为,因此更容易发生人际传导。变革型领导强调集体目标的重要性,使员工产生集体认同感,促进团队合作(Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009; 李超平, 田宝, 时勘, 2006)。在合作的团队氛围中,团队成员更愿意互帮互助,工作投入的资源提供路径更容易产生(吴志明, 武欣, 2006)。此外变革型领导能促进团队凝聚力,团队成员关系更好,因此积极情绪传染也更容易产生(Avolio et al., 2009)。

综上所述,本阶段提出如下假设:

H3.1: 员工彼此关系越好,工作投入的人际传导越容易发生。

H3.2: 工作投入接收者的情绪易感性越高,工作投入的人际传导越容易发生。

H3.3: 团队任务互依性越高,工作投入人际

传导越容易发生。

H3.4: 团队领导的变革型领导程度越高,工作投入人际传导越容易发生。

2.4 工作投入与个体绩效、团队绩效的关系

员工个体工作投入与个体绩效之间可能存在正向关系。这主要有以下几方面原因:(1)工作投入的员工充满活力,经常体验到积极情绪,积极情绪能够加速个体的思考—行为过程;积极情绪使个体更为积极主动,愿意解决复杂的问题,帮助个体应对更为困难的情境。(2)工作投入的员工心理和生理状态更好,这样员工能充分利用他的生理能力和心理能力(比如技能、能力、知识等)。(3)工作投入的员工会对工作环境进行积极改变,因此能获得更多的资源,进而实现目标(Parker et al., 2010)。一些实证研究也发现高工作投入员工会表现出更好的角色内行为和角色外行为,进而实现更好的财务回报和更高的客户满意度(Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004)。

员工个体工作投入和团队绩效之间可能存在正向关系。一方面,很多情况下,团队绩效的基础是个体绩效,因此高绩效的员工也会促进团队绩效。另一方面,通过工作投入的人际传导、变革型领导的积极氛围塑造等途径,并且随着团队的成熟与发展,团队内部会形成团队工作投入(或集体工作投入)。团队工作投入是团队持续、积极的情感激活状态,团队成员作为一个整体对工作充满活力、奉献和专注。这将促进团队合作,充分利用现有资源,主动克服困难,进而实现团队目标(Schaufeli & Salanova, 2011)。比如 Salanova 等(2005)发现团队服务氛围对团队工作投入有正向影响,团队工作投入进而对团队绩效有正向影响。

因此本研究假设:

H4.1: 个体工作投入和个体工作绩效之间具有正向的关系。

H4.2: 团队工作投入和团队工作绩效之间具有正向的关系。

2.5 研究框架

本研究借鉴工作资源要求模型,考察在不同情境下,团队内工作投入的人际传导机制,阐明工作资源和情绪传染的中介作用,探讨团队、个体多层情境因素的权变作用,建立团队内工作投入人际传导的机制模型。基于以上假设的预期结果,本研究建构出如图1所示的理论框架。

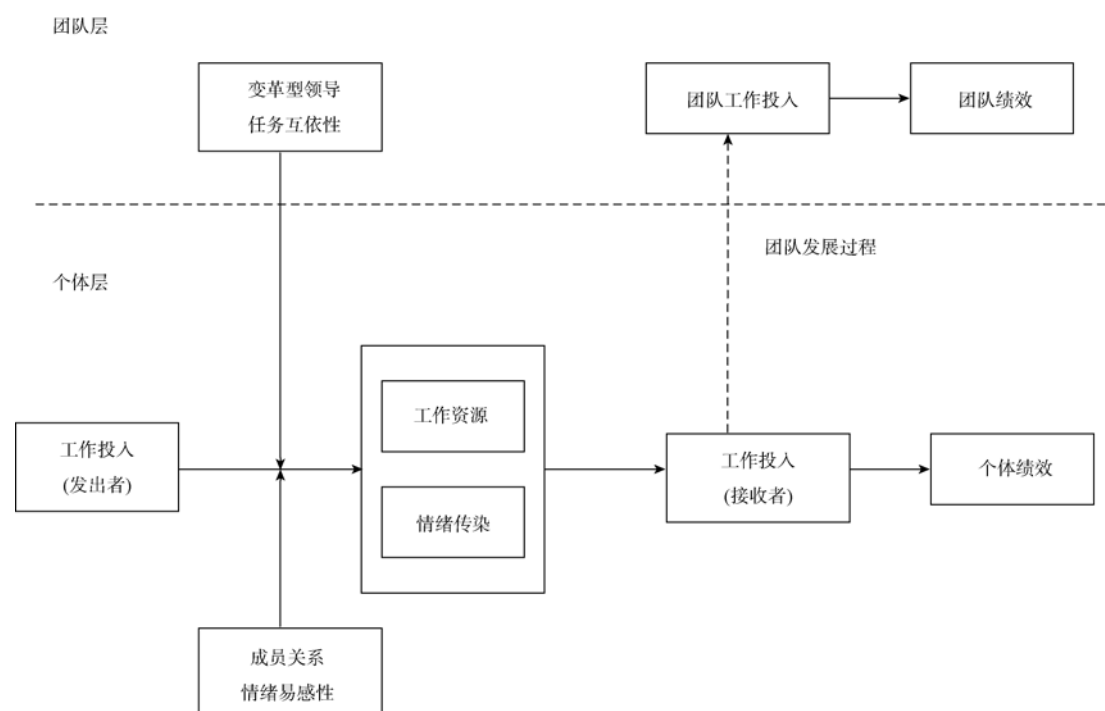


图 1 研究框架图

2.6 研究方法

本研究将采用对偶取样和追踪取样相结合的方法。对于模型的中介作用这条主线,以企业中研发团队为研究对象。考察团队内工作投入的人际传导机制,探讨工作资源、情绪传染两条中介路径,以及不同水平的工作投入对于个体绩效、团队绩效的作用。在测量方式上,采用目前已在国际学术界得到广泛应用的工具对研究变量进行测量。通过对偶取样,每个团队成员对工作投入、资源、情绪等进行自评。采用追踪取样,由领导在一段时间后,对团队绩效和成员个体绩效进行评价。绩效评价也可以参考公司的人事数据,以期得到更为客观的结果评价。

对于模型中的调节变量考察,拟选取不同类型的工作团队。拟选取的样本包括四类团队:企业研发团队,企业客服团队,企业管理团队,外科手术团队。企业客服团队和企业管理团队这两类团队,在任务互依性上相对较低;而研发团队和手术团队在任务互依性上相对较高。而企业客服工作和外科手术工作压力较大,属于情绪性劳动,个体每天的工作资源和情绪存在一定的波动性,便于探讨成员关系和情绪易感性的作用。因

此,可以通过对几种类型团队进行比较,探讨工作互依性的调节作用。同时这几种团队属于比较典型的团队类型,通过对多种团队类型进行考察,有利于明晰工作投入人际传导机制的外延性。

3 预期结果与研究意义

本项目中,通过对多种类型团队的对偶取样和跟踪研究,探讨团队内工作投入的人际传导机制。预期工作资源、情绪传染在发出者的工作投入和接收者的工作投入之间起中介作用,即工作投入高的团队成员能够通过提供工作资源,唤起其他成员的积极情绪,进而影响其他团队成员的工作投入。接收者的工作投入会对其个体工作绩效产生正向影响。此外,团队整体工作投入对团队绩效产生正向影响。

此外,本项目还探讨了在个体水平、团体水平潜在的调节机制。在个体水平,预期成员关系、情绪易感性在工作投入传染过程中,起正向调节作用。成员关系越好、接收者的情绪易感性越高,工作投入的人际传导越容易发生。在团队水平,预期团队变革型领导、任务互依性在工作投入传染过程中,起到跨层面的正向调节作用。团队领

导的变革型领导程度越高,团队任务互依性越高,工作投入人际传导越容易发生。

本研究可以在以下两方面做出理论贡献。一方面,探讨团队内工作投入人际传导的中介路径。过去工作投入的研究主要在个体层面进行,对于团队内工作投入的人际传导关注较少。本研究从理论上探讨工作投入人际传导的可能途径。另一方面,以往工作投入研究缺少对情境因素作用的考察。团队和个体层面的情境因素与特质因素等都会对工作投入人际传导产生影响。本研究采取多层研究的视角,系统地探讨在不同条件下,不同类型团队中,工作投入的人际传导的产生机制。在管理实践方面,本研究通过丰富工作投入和团队理论,建立起更接近现实情况的团队内工作投入的人际传导机制模型,为企业构建高效团队提供理论依据和实践指导。

参考文献

- 陈维政, 李金平, 吴继红. (2006). 组织气候对员工工作投入及组织承诺的影响作用研究. *管理科学*, 19(6), 18–23.
- 郎淳刚, 席酉民. (2007). 信任对管理团队决策过程和结果影响实证研究. *科学学与科学技术管理*, 14(8), 170–174.
- 李超平, 田宝, 时勘. (2006). 变革型领导与员工工作态度: 心理授权的中介作用. *心理学报*, 38(2), 297–307.
- 李锐, 凌文轮. (2007). 工作投入研究的现状. *心理科学进展*, 15(2), 366–372.
- 林绚晖, 卞冉, 朱睿, 车宏生. (2008). 团队人格组成、团队过程对团队有效性的作用. *心理学报*, 40(4), 437–447.
- 唐宁玉, 王重鸣. (2007). 虚拟团队学习效能研究: 社会认知因素的影响. *心理科学*, 30(2), 227–231.
- 吴志明, 武欣. (2006). 知识团队中变革型领导对组织公民行为的影响. *科学学研究*, 24(2), 283–287.
- 周莹, 王二平. (2005). 团队领导的职能、决定因素及有效性. *心理科学进展*, 13(6), 780–787.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289–2308.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1562–1571.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644–675.
- Crwaford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452–1465.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are all smiles created equal? How emotional contagion and emotional labor affect service relationships. *Journal of Marketing*, 70, 58–73.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models. *Annual Review of Psychology*, 56, 517–543.
- Ilies, R., Wagner, D. T., & Morgeson, F. P. (2007). Explaining affective linkages in teams: Individual differences in susceptibility to contagion and individualism-collectivism. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1140–1148.
- Johnson, S. K. (2008). I second that emotion: Effects of emotional contagion and affect at work on leader and follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 19(1), 1–19.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kelly, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 99–130.
- Lu, C. Q., Siu, O. L., Chen, W. Q., & Wang, H. J. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 100–109.

- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34, 410–476.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827–856.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). “Did you have a nice evening?” A day-level study of recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93, 674–684.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22, 257–276.
- Totterdell, P., Wall, T., Holman, D., Diamond, H., & Epitropaki, O. (2004). Affect networks: A structural analysis of the relationship between work ties and job-related affect. *Journal of Applied Psychology*, 89, 854–867.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 717–751.
- Westman, M., & Bakker, A. B. (2008). Crossover of burnout among health care professionals. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care*. New York, NY: Nova Science.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200.
- Zhang, Z. X., Hempel, P. S., Han, Y. -L., & Tjosvold, D. (2007). Transactive memory system links work team characteristics and performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1722–1730.
- Zhu, W. C., Avolio, B. J., & Walumbwa, F.O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement. *Group & Organization Management*, 34(5), 590–619.

Work Engagement Crossover in Teams

WANG Zhen

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

Abstract: Team work engagement is one of the key factors to promote team effectiveness. Using job demand-control theory and multilevel method, this study aims to clarify two questions in team engagement literature. First, this study will examine the mediating role of job resource and emotion contagious between the actor’s engagement and partner’s engagement. Second, this study will investigate the boundary conditions of engagement crossover from multilevel perspective. We expect these findings will help to improve our understanding about the mechanism of work engagement crossover in teams and make contributions to managerial practice.

Key words: Work engagement; Crossover; Job resource; Emotion contagious

作者简介

王桢, 男, 心理学博士, 毕业于中国科学院心理研究所, 现为中国人民大学劳动人事学院讲师。研究兴趣为领导行为、团队和求职行为。该文基于本人 2011 年撰写的国家自然科学基金申请书修改而成。