

工作投入的概念、测量、前因与后效*

胡少楠^{1,2} 王 詠¹

(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 工作投入是个体在工作中的一种积极的、完满的融入状态,它是连接个体特质、工作因素和工作绩效的完美纽带,是组织创造竞争优势的重要途径。通过梳理工作投入概念的起源和发展,并将其与工作卷入、心流、专念等相似概念进行了比较,提出了工作投入的整合概念,即个体面对工作时产生的一种同时包含积极的情绪体验、谨慎的认知和高度激发的体能状态在内的、持久的心理行为状态。介绍了 UWES 量表、SMVM 量表等主要的工作投入量表以及相应关于工作投入因素结构的不同理论观点,并根据近年来的实证研究对工作投入的前因和后效变量进行了梳理和表格化呈现,由此进一步对未来的研究方向提出了三点思考。

关键词 工作投入; 工作卷入; 因素结构; 工作投入量表; 前因变量; 结果变量

分类号 B849:C93

1 引言

个体对工作的认知、情感和体验不仅对其健康、幸福和发展具有重要的影响,还对组织效能有举足轻重的作用。工作投入(work engagement)是个体在工作中从生理(physical)、认知(cognition)和情感(emotion)多方位的积极融入状态。随着积极心理学的兴起,人们愈发关注积极的主观体验、积极的个体特质和积极的组织(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)。工作投入作为一种重要的积极特质,自 1990 年 Kahn 提出以来,一直受到研究者和实践者们的青睐,包括心理学、社会学、管理学、人力资源管理和健康管理等多个领域(Shuck, 2011)。以往诸多研究从不同角度分析了工作投入在个人和组织间的相互影响,但却对工作投入的概念没有形成统一的定论(Jeung, 2011)。因此,明确工作投入这个心理构念的本质对科研和实践都具有重要意义。本文对近年来研究文献中的工作投入概念进行了梳理和厘清,并

将其与相似构念进行对照和区分。同时,本文对主流的工作投入测量方法进行了介绍,并就以往研究中有关工作投入的前因和结果变量进行了整理,以期对相关领域的研究者提供参考。

2 工作投入的概念

2.1 工作投入概念的兴起及发展

工作投入作为一个个体积极特质的构念,其概念至今仍未形成统一的定论,因此对工作投入概念的发展演变及对其本质的探究十分重要。

Kahn (1990)首次提出在工作中的个人投入(personal engagement)概念。如 Kahn (1990)所描述的,他基于 Goffman (1961)的理论,得到适合组织的新概念——个人投入。他将个人投入定义为组织成员能够全身心融入工作角色,自由表达自我。通过深度采访和人种志研究,Kahn 发现工作投入的个体会表现为:生理上积极主动参与到任务中;认知上保持谨慎、专注;情绪上,能够表达自己在工作中的思想和感受、自己的创造力、信仰和价值,而且能够在工作中与他人产生共情、建立良好的个人关系。Kahn (1990)的工作投入概念明确地提出了生理、认知和情绪的三个维度,并认为这种状态极大地受三个心理前提条件影响:意义感、安全感和可获得性。

Rothbard (2001)在研究工作和家庭的角色投

收稿日期: 2014-01-23

* 科学院知识创新工程重要方向项目(KSCX2-YW-R-130);北京市重点学科建设项目(应用心理学,2008~2013)资助;中科院心理所创新项目“国民幸福指数的建构与影响因素识别”(Y1CX193007)。

通讯作者: 王詠, E-mail: wangy@psych.ac.cn

入时,采用了 Kahn (1990)对投入的定义。但 Rothbard 只关注了角色投入中的两个关键因素:个体在角色中的注意(attention)和专注(absorption)。其中,注意指的是认知可获得性和个体在考虑不同角色上所花费的时间;而专注是在角色中全神贯注,意味着一个人关注角色的强度。所以说,Rothbard 研究的投入只关注了 Kahn (1990)定义的工作投入中的认知维度,并没有对情绪和生理方面进行研究。

May, Gilson 和 Harter (2004)基于 Kahn (1990)提出的工作投入概念,首次对其三个心理前提条件(安全感、意义和可获得性)进行了实证研究(Jeung, 2011)。该研究将投入从认知、情绪和体能(physical energy)三个维度进行测量,得到这三者与三个心理前提条件之间的相关性。Rich, LePine 和 Crawford (2010)根据 Kahn (1990, 1992)的研究总结出工作投入是一个多维动机概念,是个体在工作中整体的、全方位的投资,是连接个人特质、组织因素和工作绩效之间的完满构念。尽管 Kahn (1990)最先提出了工作投入的构念,但由于对其缺乏标准化、跨文化验证的测量方法,因此并没被广泛的引入心理学领域,但却启发了相关的心理学研究(孙敏, 2012)。

2.2 工作投入概念在管理心理学和人力资源领域的发展

Kahn (1990)提出工作投入的概念之后,立刻受到多个领域尤其是管理心理学和人力资源发展领域的重视(Haugen & Davis, 2009; Shuck, 2011)。

工作投入作为工作倦怠(job burnout)的对立面的研究,始于 Maslach 和 Leiter (1997)。Maslach 和 Leiter 将工作倦怠的三个因素取其对立面作为工作投入的三个因素,即由情绪耗竭(emotional exhaustion)、讥讽(cynicism)、低效能(low efficacy)三个维度分别反转得到高能量(high energy)、高卷入(high involvement)、高效能。他们采用在工作倦怠测量上的相反得分来评估工作投入度,从而将对工作倦怠的研究转向对积极方面的关注(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)。从这个角度出发,也可以认为 Maslach 和 Leiter 发展出了工作投入的科学构念(Wefald & Downey, 2009)。

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma 和 Bakker (2002)认为,工作投入是比工作倦怠的对立面更为复杂的概念,一个没有工作倦怠的员工不代表

就是工作投入的员工。他们认为,工作投入是一种积极的、充实的、更持久、普遍的情感—认知状态。它由三个因素表征:活力(vigor)、奉献(dedication)和专注(absorption)。其中活力代表工作中的高能量水平和心理韧性(mental resilience),以及为工作投入努力的意愿和面对困难时的坚持;奉献指的是高度的融入工作,能体验到意义、激情、激励、骄傲和挑战的感觉;专注是完全的集中注意力并开心的融入工作,因此个体会感受到时间过得很快且不容易从工作中分离。活力和耗竭被整合为能量(energy)维度或者激活(activation)维度的两级,奉献和讥讽被整合为认同(identification)维度的两级。因此,工作投入同样可以定义为高能量和对工作的强认同感(Schaufeli & Bakker, 2004)。Schaufeli 等提出的工作投入之所以不同于 Maslach 和 Leiter (1997)提出的工作倦怠的对立面,主要是在专注维度上。Schaufeli 和 Bakker (2004)认为,一种沉浸并开心地融入工作的状态才能够特别的表征投入,这种状态就是专注。Schaufeli 等人对工作投入的研究在学术和实践领域是最被广泛引用的范式之一(Jeung, 2011)。

Shirom (2003)批判了 Schaufeli 等(2002)的三因素(活力、奉献和专注)模型,认为投入应该只关注活力,活力是唯一在投入模型中不混淆的构念,而奉献、专注和其它因素有所重叠,例如工作对个体的自我形象的重要性等。因此,Shirom (2003)提出了活力模型。

Wefald 和 Downey (2009)发现,单因素和三因素结构模型都是合理的,而其验证性因素分析发现两因素模型(能量和认同)却不能很好地符合当时的研究结果。由于三因素之间的相关性很高(Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004),因此 Wefald 和 Downey (2009)认为工作投入的简单且有效的模型应该是单因素结构。尽管如此,Schaufeli 等人提出的活力、奉献和专注的三因素模型仍在大量国内外研究中被采纳。我国学者研究工作投入中大多都采用 Schaufeli 等人的三因素结构模型(如:王婷,高博,刘君,甘怡群,2009;董浩,2011;刘得格,时勘,王永丽,龚回,2011;江红艳,孙配贞,何浏,2012)。

Britt (1999)提到他从 Schlenker 等(1994)提出的关于责任的三角模型(Triangle Model of Responsibility)出发,将投入定义为与责任和承诺

相关的概念，认为工作投入是一种动机状态，部分可由任务认同(identity-relevance of a task)来预测。Britt (2003)提出，工作投入指的是在某种程度上个体对他/她的工作绩效感到的责任感和工作绩效对个体的重要性。Britt 从个体自我的责任和义务出发对工作投入进行定义，工作只是作为个体的一种身份认定，而专注、活力等作为投入结果。这样的工作投入定义过分强调了责任和工作认同感的动机作用，偏离了投入本身的概念，因此并没有得到学者的广泛引用。

2.3 工作投入与相似概念的区分

在工作投入概念产生之前，已有很多研究关注工作卷入(work involvement)、工作满意度、组织承诺等重要概念。工作投入从积极特质角度去研究工作与个人之间、工作与组织之间的关系，不免会被质疑与已有的相似概念重复。因此，有必要对这些概念加以区分。

工作投入与工作卷入：工作卷入作为与工作投入概念上最容易混淆的概念，它的研究要早于工作投入。工作卷入的个体会表现出如下特点：发现工作有动力且具有挑战性；对工作、特定的任务和组织有承诺，且不倾向于离职；在职业关系上与管理者关系较近，因此会获得良好的反馈(Hallberg & Schaufeli, 2006)。因此，工作卷入是主要与认知相关的概念，是个体通过投资到工作中的认知能量来维持与工作相关的角色(Rich et al., 2010)。而按照 Kahn (1990)和 Schaufeli 等(2002)的看法，工作投入是包含认知、情感和体能三个层面的内容。Hallberg 和 Schaufeli (2006)通过实证研究得出工作投入与工作卷入是两个相关($r = 0.35$)但却不重合的独立概念。

工作投入与组织承诺：大多数关于组织承诺的研究关注的都是态度和情感，指的是员工及其组织基于共享的价值和兴趣建立起的情感依托(Hallberg & Schaufeli, 2006)。通常，有效的组织承诺更依赖于工作特征而不是个人因素，因此，如 Hallberg 和 Schaufeli (2006)所描述的，Morrow (1983)的研究得到，组织承诺更是一个外在驱动而不是内在驱动的概念。并且，组织承诺侧重于行为的意图，而工作投入则意味着行为已经在进行中(Haugen & Davis, 2009)。Hallberg 和 Schaufeli (2006)的实证研究发现，组织承诺和工作投入相关($r=0.46$)却又是两个独立的概念。

工作投入与工作满意度：Locke (1976)将工作满意度定义为一种开心和积极的情绪状态，这种情绪状态是从工作的奖励而来，或者是从工作实现了个人需求和重要的工作价值观而来。由此可见，工作满意度主要是个体对工作本身和工作结果的一种情感体验，而工作投入不仅包括积极的情绪感受，还包括认知和行为的正向体验(Kahn, 1990; Schaufeli et al., 2002)。在以往研究中，往往将工作满意度作为工作投入的结果变量(Saks, 2006; 董浩, 2011; Alarcon & Edwards, 2011)。Rich 等(2010)发现工作满意度与任务绩效和组织公民行为之间的相关系数分别为 0.14 和 0.15，而工作投入与任务绩效和组织公民行为之间的相关系数分别为 0.25 和 0.27，也说明工作满意度和工作投入存在显著的差别。

工作投入与心流(flow)：Csikszentmihalyi (1990)认为心流就是当人们完全融入所从事的活动时所体验到的一种整体感受。任俊、施静和马甜语(2009)对心流(任俊等在其研究中把 flow 译为“福乐”)及相关研究进行了综述，提出当个体处于心流状态时会表现为：高度集中注意力于当下活动，暂时丧失自我意识，行动与意识相融合以及出现暂时性失真体验。从这里可以看出，心流是一种基于当下活动的高峰体验，会伴随着活动或工作的停止而消失，是人们在特定活动上的一种短暂积极体验。而工作投入则并不集中于某种特定活动，是一种长期的、持久的状态。有些学者研究了心流与投入(engagement)的关系(Schueller & Seligman, 2010; Akiva, Cortina, Eccles, & Smith, 2013)，结果发现心流的产生有利于形成工作投入。

工作投入与专念：专念指的是一种对外在或内在当下状态、时间和经历的注意和觉察(Brown & Ryan, 2003; Leroy, Anseel, Dimitrova, & Sels, 2013)。觉察指的是意识的背后“雷达”，监控着内在和外在的环境；注意指的是意识觉察的过程，对有限的体验范围提供高度的敏感性。工作投入与专念都是对当下状态的注意和融入。但工作投入还包括情绪上和生理上的积极融入，而专念是不带情绪评价的(Brown & Ryan, 2003)。有研究表明，提高专念可以提高工作投入(Leroy et al., 2013)。

3 工作投入的测量

在工作投入的相关研究中，对工作投入的不

同定义对应着不同的测量方法。对工作投入的精确测量对于理解它的前因、关联和后果,以及如何提高投入的策略有重要作用(Viljevac, Cooper-Thomas, & Saks, 2012)。Schaufeli等(2002)的三维度模型对应的量表是 UWES (Utrecht Work Engagement Scale), Shirom (2003, 2007, 2011)的活力—工作投入模型对应的测量量表则是 SMVM (Shirom-Melamed Vigor Measure), 这两种测量方法在当前的研究中是最常被采用的(Wefald, Mills, Smith, & Downey, 2012)。此外, Rich等(2010)基于 Kahn (1990)的认知、情绪和生理三维度的概念,也制订了工作投入的测量量表。本文将分别对这三种测量方法及其应用进行总结。

3.1 UWES 量表

Schaufeli 和 Bakker (2003)基于活力、奉献和专注的工作投入模型,设计了 UWES 量表。其中,活力维度由六个项目来评估高能量、高韧性水平、付出努力的意愿、不易疲惫和面对困难时的坚持,例如“在工作中,我感觉迸发能量”;奉献维度通过五个项目来测量一个人从工作中感到的意义感、对工作的激情和自豪,例如“我发现我的工作充满了意义和目标”;专注维度通过六个项目评价一个人完全快乐地沉浸在工作中,例如“当我工作的时候,时间过得很快”。Schaufeli 和 Bakker (2003)通过实证研究获得了量表的信效度指标:三因素间的相关系数都超过了 0.65; UWES 在欧洲国家间存在较好的一致性,中文版的 UWES 也有很好的跨文化一致性(张轶文,甘怡群,2005); UWES 三因素的内部一致性很好, Cronbach's α 系数都超过了 0.70; UWES 的得分相对稳定。Schaufeli, Bakker 和 Salanova (2006)又对 UWES 进行缩减,得到了 UWES - 9 版本,即只有 9 道题的简版量表。所有的测量都是按 Likert 式 7 点量表计分方式。UWES 量表是研究工作投入最常用的量表。

3.2 SMVM 量表

Shirom (2003)制订的 SMVM 量表包括 14 道题,分别用 5、4 和 5 个项目测量体力(physical strength)、情感能量(emotional energy)和认知活力(cognitive liveliness)。测量体力的题目如“我感觉有活力”;测量情感能量的题目如“我感觉我能够对他表示温暖”;测量认知活力的题目如“我感觉我能够贡献新的主意”。量表要求测试者回答近 30 天在工作中感受到所有感觉的频率,得分通过

7 点量表进行记录。体力、情感能量和认知活力三个维度的内部一致性系数分别为 0.95、0.88、和 0.72,三个维度间的相关系数的平均数为 0.44 (Shirom, 2003)。从引用数上看,Shirom 对工作投入从活力角度的单维度定义的影响力明显低于 Schaufeli 等人的活力、奉献和专注三维度定义(google 学术搜索结果:截止到 2014 年 6 月 1 日, Shirom (2003)引用次数 155 次, Schaufeli 等(2002)引用次数为 2000 次)。

Wefald 等(2012)研究发现, Schaufeli 等(2002)的活力、奉献和专注三维度测量对重要的工作结果能做很好的预测,但当控制了工作满意度和组织承诺时,它的预测作用就失效了;而 Shirom (2007, 2011)的活力量表却能明显地与工作满意度区分开,并在控制了工作满意度和组织承诺后仍能对离职倾向做出预测。

3.3 Rich 等人的工作投入量表

Rich 等(2010)认为,尽管 UWES 是最受欢迎的测量工作投入的量表,但其中的一些题目与 Kahn (1990)提出的工作投入的前因条件相混淆,比如 UWES 中的一些题目反映了工作的意义和挑战性,因此重新设计了测量工作投入的量表。体能维度上,取自 Brown 和 Leigh 的工作强度(work intensity)测量,将相关的六个题目加入工作背景后作为体能维度的测量题目,如“我竭尽全力来工作”;情绪维度上,取自 Russell 和 Barrett 对核心情感(core affect)的研究,包括两个子维度即在工作中的高快乐(high pleasantness)和高激活(high activation),如“我在工作中充满激情”。认知维度上:取自 Rothbard 的角色投入研究,包括注意和专注,如“在工作中,我全心全意集中在工作上”。问卷共有 18 道题目,每个维度分别有 6 道题目,为 5 点量表。Rich 等人通过因素分析,得到工作投入测量有效的一阶三因素和二阶单因素结构,但并没有进行跨文化和跨组织的效度检验。Rich 等(2010)的工作投入量表是与 Kahn (1990)提出的工作投入概念一致的测量方法。由于 Kahn (1990)提出的工作投入概念是对个体在工作中从认知、情绪和体能三个方面完满的状态表征,且不与工作投入的前因和结果变量相混,因此 Rich 等(2010)的量表也具有较高的参考价值。

4 工作投入的前因和结果变量

随着积极心理学的兴起与发展,心理学从传

统的主要关注人类消极问题的解决，走向了同时关注人类的积极心理层面(Peterson, 2012)。在此背景下，工作投入成为热点研究课题。除了对工作投入概念的界定以及测量外，影响工作投入的因素以及工作投入带来的结果亦是此领域的焦点问题。

4.1 工作投入的前因变量

鉴于工作投入的积极结果，研究者们对工作

投入的前因变量也开展了研究。Kahn (1990)在提出工作投入的概念时认为，有三个影响工作投入的前提条件：意义感、安全感和可获得性，在此前提下员工才可能产生工作投入。许多其他与工作相关的特征，如：组织支持、管理者支持、组织认可度、程序公平和分配公平，也都对工作投入有影响(Saks, 2006)。表 1 对近年来有代表性的有

表 1 工作投入的前因变量主要相关研究

引用文献	前因变量	重要贡献	工作投入概念以及测量方法	研究类型/样本
Britt (2003)	与工作相关的身份认同	当工作情境不清楚时，与工作相关的身份认同可以预测工作投入水平	Britt 的 3 题目量表，表征 Britt 侧重责任和工作重要性的投入概念	美国，1208 名男性士兵
Saks (2006)	工作特征，组织支持	工作特征和组织支持与工作投入有显著正相关，可对工作投入起预测作用	自制 6 题目量表，表征个体在工作中处于当下的心理状态	加拿大，102 位不同行业工作人员，平均年龄 34 岁
王婷等(2009)	核心自我评价	核心自我评价与工作投入显著正相关	中文版 UWES 量表，活力、奉献和专注三维度模型	中国，301 名技术部门人员
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti 和 Schaufeli (2009)	工作的每日工作资源和自我效能感	在有可获得的工作资源和员工的自信水平高的工作日，员工的工作投入水平也高	UWES-9 量表	荷兰，52 位快餐行业员工
董浩(2011)	主动性人格	主动性人格与工作投入显著正相关	UWES-17 量表	中国，上海和山东企业员工 267 人
Bledow, Schmitt, Frese 和 Kühnel (2011)	积极情感和积极心境	积极情感和积极心境对于早晨处于消极状态的个体当天内的工作投入程度有正向影响	UWES-15 量表	比利时，55 名软件开发人员
Barber, Grawitch 和 Munz (2012)	睡眠	长期睡眠质量差预测降低的工作投入	UWES-9 量表	美国，328 位成人工作者
Cotter 和 Fouad (2012)	乐观，社会支持，事业管理自我效能感	乐观对工作投入起到最大的正向预测作用，社会支持和事业管理自我效能感到较小的正向预测作用	UWES-9 量表	美国，203 位失业幸存者，来自走下坡路的组织单位
Ouweneel, Le Blanc, Schaufel 和 Van Wijhe (2012)	积极情绪	日水平上，积极情绪体验对工作投入三个维度(活力、奉献和专注)都有间接的正向影响效果	UWES-9 量表	荷兰，59 位荷兰大学的工作人员
Sonnentag, Mjza, Demerouti 和 Bakker (2012)	个体早晨恢复水平	个体早晨的恢复水平可以预测全天的工作投入	UWES-9 量表	美国，122 位来自不同行业的个体
Kataria, Garg 和 Rastogi (2013)	心理气氛：角色清晰性，自我表达，工作挑战性，认可，贡献和支持性管理	心理气氛中的角色清晰性，自我表达，工作挑战性，认可，贡献和支持性管理分别与工作投入存在显著正相关，且对工作投入有预测作用	采用 UWES-9 量表将工作投入作为单因素进行测量，提取 Kahn (1990) 工作投入的概念进行解释	印度，13 个 IT 公司的 278 名员工
Leroy 等(2013)	专念	专念与工作投入成正相关，提高专念可以提高工作投入	UWES-17 量表	比利时，6 个实验组 76 人和两个对照组 14 人
Ouweneel, Schaufeli 和 Le Blanc (2013)	自我效能感	自我效能感的变化与学生投入的变化一致	UWES-S (学生)量表	美国，345 位大学生

关工作投入的前因变量的实证研究进行了梳理。

4.2 工作投入的结果变量

工作投入强调在工作中的“最优功能”，并且与幸福感紧密相连(Hallberg & Schaufeli, 2006)。工作投入作为积极的、充实的工作状态，其对组织的积极影响效果受到广泛认同(Saks, 2006)。表2对近年来有代表性的有关工作投入的结果变量的实证研究进行了梳理。

4.3 工作投入作为调节变量的研究

将工作投入作为调节变量的研究近期也开始出现。Chang, Hsu, Liou 和 Tsai (2013)在研究心理契约和创新行为的关系时，将工作投入作为调节变量，发现工作投入在临时契约与创新行为的负相关关系中起调节作用，在关系契约和创新行为的正相关关系中同样起调节作用。Kataria 等(2013)研究心理氛围(psychological climate)与组织公民行为(organizational civic behavior)的关系时发现，工作投入在其中起到调节作用。

综上可知，工作投入的相关研究不仅在构念上逐步深入，而且已逐渐获得了对其作用机制和路径的认识，其对组织和个体带来的积极、健康的作用也得到了越来越多的实证研究的支持，有望为管理实践提供坚实的支撑和指导。

5 展望

本文通过对工作投入概念的梳理，厘清了其在学术研究中的发展脉络。Kahn (1990)认为工作投入是个体在工作角色中的动机概念，表现为情绪、认知和体能的同时融入。Rich 等(2010)解释说 Kahn (1990)提出的工作投入之所以是动机性的，是因为它指的是个体资源在角色中的分配以及这些资源利用的强度和持久性。而笔者认为，驱动个体分配自我资源及其强度和持久性的，是个体特质、工作因素以及个体与工作间的相互关系，而工作投入是以上动机条件下形成的一种心理行为状态。此外，Schaufeli (2012)提出在工作投入定义中活力与行为—能量(体能)成分等价，奉献与情绪情感成分等价，专注与认知成分等价。然而，从其对活力、奉献和专注的解释上来看，只有专注是与认知成分契合的概念，活力中的韧性品质、投入努力的意愿却并不属于体能的范畴，奉献中的意义感、挑战性等也不是情绪情感范畴。因此，Schaufeli 等人定义的工作投入的概念中有

些内容与影响投入的前因变量相混淆，值得本领域研究者注意。

鉴于以上论述，笔者提出一个整合概念：工作投入是个体面对工作而产生的一种持久的心理行为状态，具体表现为个体在工作中积极的情绪体验、谨敏专注的认知和高度激发的体能状态的同时性、整体性的存在。其中积极的情绪体验表现为在工作过程中产生积极、快乐和热情的情绪体验；谨敏专注的认知表现为在工作中集中注意力和高专注度；高度激发的体能状态体现为主动、精力充沛的参与到工作中。Rich 等(2010)通过对前人的文献研究，得到符合情绪、认知和体能的类似构念的测量方法，并发展出一套信效度较好的工作投入量表。建议本领域研究者可利用该量表进行跨文化、跨组织的测量和信效度分析，以期发展出关于工作投入统一的操作定义和测量工具。

工作投入不仅在个体间有差异，在个体内也存在差异。越来越多研究(如 Xanthopoulou et al., 2009; Sonnentag, 2011; Sonnentag et al., 2012; Ouwenel et al., 2012)开始探索工作投入的动态变化，认为个体投入水平是在一个整体投入水平的上下进行波动。因此从单日工作投入水平提高的角度来提高个体的平均投入水平，可作为工作投入干预方法的研究切入点。随着对个体积极特质研究的发展，人们发现一些个体特质的变化(如提高专念、提高积极情绪)可以提高工作投入，不过这方面的干预方法实证研究仍很有限，需要继续深入探索。

此外，由前述可知，投入作为一个独立构念可以脱离工作背景进行研究。目前对投入(engagement)在其他领域中的研究诸如：Froh 等(2010)研究青年人投入的生活(engaged living)与心理幸福感的关系，认为投入的生活是充满热情的帮助他人，并完全的沉浸到活动中；Vecina, Chacón, Sueiro 和 Barrón (2011)研究了志愿者的投入(volunteer engagement)对志愿者满意度和脱离志愿者倾向的影响；Wilkenfel 和 Torney-Purta (2012)对公民投入(civic engagement)的研究，认为公民投入是一个多面的构念，包括公民知识、技能、态度和参与；Park, Jang, Lee, Haley 和 Chiriboga (2013)研究了韩裔美国人对社交的投入(social engagement)和抑郁症之间的关系。总体上，

表 2 工作投入的结果变量主要相关研究

引用文献	结果变量	重要贡献	采用工作投入概念 以及测量方法	研究类型 /样本
Britt, Castro 和 Adler (2005)	心理健康, 生理健 康	高工作投入的士兵在工作时长的压力下能进行缓冲, 报告较小的负向结果; 高工作投入的士兵在工作量超负荷的压力下, 在身体健康和心理健康上有负向影响。	工作投入概念: “个体自我系统认知, 且自我概念的一部分投资到执行中”Britt 的四题目量表	美国, 176 名守 备部队战士
Saks (2006)	工作满意度, 组织 承诺, 离职倾向	工作投入与工作满意度、组织承诺显著正相关, 与离职倾向负相关。工作投入可以预测后三者。	自制 6 题目量表, 表征个体在工作中心理上处于当下	加拿大, 102 位 不同行业工作人 员, 平均年龄 34 岁
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti 和 Schaufeli (2009)	经济收入	工作投入高的员工的收入更高	UWES-9 量表	荷兰, 52 位快餐 行业员工
董浩(2011)	主观幸福感和心理 幸福感	工作投入中的专注维度对主观幸福感和心理幸福感有直接影响, 奉献维度与主观幸福感和心理幸福感显著正相关	UWES-17 量表	中国, 上海和山 东企业员工 267 人
Alarcon 和 Edwards (2011)	工作满意度和离职 倾向	在控制了倦怠后, 工作投入与高工作满意度和低离职倾向显著相关	UWES-17 量表	美国, 227 位兼 职本科大学生
Airila, Hakanen, Punakallio, Lusa 和 Luukkonen (2012)	工作能力	即使在控制了很多因素后, 工作投入在提高工作能力上也有明显的正向作用	UWES-9 量表	芬兰, 403 位消 防员
Bakke, Demerout 和 ten Brummelhuis (2012)	任务绩效、额外工 作绩效和主动学习 行为	工作投入与任务绩效、额外的工作绩效和主动学习都正相关	UWES-9 量表	芬兰, 144 位来 自化工、咨询、 通信教育或餐饮 行业的个体
Culbertson, Mills 和 Fullagar (2012)	工作到家庭的提升 (work to family facilitation)	工作投入通过积极情绪外溢(positive emotion spillover)影响个体在家庭中的积极情绪。	UWES-9 量表	美国, 245 位代 理人
Hakanen 和 Sch- aufeli (2012)	抑郁症状, 生活满 意度	7 年纵向研究表明工作投入与抑郁症状负相关, 与生活满意度正相关; 工作投入(工作相关幸福感)可以影响个体整体幸福感	UWES-17 量表	芬兰, 3255 名牙 医, 7 年的追踪 研究
Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli 和 Hetland (2012)	工作重塑(job-craf- ting)(寻找资源、寻 求挑战和减少要求)	工作重塑中的寻求挑战维度与工作投入正相关, 资源寻求与工作投入无相关性	采用 UWES-9 量表将工 作投入作为单因素进行 测量	荷兰, 95 位来自 不同组织的员工, 5 天的日记调查
Shimazu, Schaufeli, Kubota 和 Kawa- kami (2012)	健康, 生活满意度 和工作绩效	工作投入与不健康指数降低、生活满意度提高和工作绩效提高相关	UWES-9 量表	日本, 网络调查 系统, 有效被试 2520 人
Sonnentag, Mjza, Demerouti 和 Bak- ker (2012)	一天工作结束后的 个体恢复水平	工作投入对一天工作结束后的恢复水平有预测作用, 其中工作要求和情境限制作为调节因素	UWES-9 量表	美国, 122 位来 自不同行业的个 体
Kataria, Garg 和 Rastogi (2013)	组织公民行为	工作投入正向预测组织公民行为	采用 UWES-9 量表将工 作投入作为单因素进行 测量, 以 Kahn (1990)的 工作投入概念进行解释	印度, 13 个 IT 公 司的 278 名员 工。
de Waal 和 Peinaar (2013)	心理资本(希望、乐 观、韧性和自我效 能感)	工作投入长期可以提高心理资本	采用 UWES-17 量表将 工作投入作为单因素进 行测量	美国, 163 名化 学工厂的员工, 纵向研究

将投入作为独立构念放在工作背景之外的研究尚不多,而且这些研究对投入的定义也各不相同。然而,投入作为一种积极的情绪体验、谨慎的认知和高度激发的体能状态同时存在的、整体的、持久的心理行为状态,将其应用在工作之外的领域(如社交活动、家庭活动中),同时借鉴本文关于工作投入的构念和研究方法,探索其对个体产生的积极影响、以及如何提高个体投入感,无疑将是对个体、家庭、组织、社会都具有重要意义的课题。

致谢:非常感谢陈毅文老师、任俊老师对论文的指导,以及康丽婷、伊丽奇和王亚婷同学对论文提出的宝贵意见和建议。

参考文献

- 董浩. (2011). 员工主动性人格、工作投入与幸福感关系研究 (硕士学位论文). 南昌大学.
- 江红艳, 孙配贞, 何浏. (2012). 工作资源对企业研发人员工作投入影响的实证研究—心理资本的中介作用. *科技进步与对策*, 29(6), 137-141.
- 刘得格, 时勘, 王永丽, 龚会. (2011). 挑战—阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系. *管理科学*, 24(2), 1-9.
- 任俊, 施静, 马甜语. (2009). Flow 研究概述. *心理科学进展*, 17(1), 210-217.
- 孙敏. (2012). 员工投入现象的本质、特征和机制研究 (博士学位论文). 广州: 华南理工大学.
- 王婷, 高博, 刘君, 孙鉴, 甘怡群. (2009). 科研技术人员核心自我评价与工作倦怠、工作投入的结构方程分析. *应用心理学*, 15(2), 148-154.
- 张轶文, 甘怡群. (2005). 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*, 13(3), 268-270.
- Akiva, T., Cortina, K. S., Eccles, J. S., & Smith, C. (2013). Youth belonging and cognitive engagement in organized activities: A large-scale field study. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 34(5), 208-218.
- Alarcon, G. M., & J. M. Edwards. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27(3), e294-e298.
- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S., & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(8), 915-925.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Barber, L., Grawitch, M. J., & Munz, D. C. (2012). Are better sleepers more engaged workers? A Self-regulatory approach to sleep hygiene and work engagement. *Stress and Health*, 29(4), 307-316.
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257.
- Britt, T. W. (1999). Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(6), 698-708.
- Britt, T. W. (2003). Black hawk down at work: When your most motivated employees can't do their job, get ready for an exodus. *Harvard Business Review*, 81, 16-17.
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2005). Self-engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1475-1486.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Cotter, E. W., & Fouad, N. A. (2012). Examining burnout and engagement in layoff survivors: The role of personal strengths. *Journal of Career Development*, 40(5), 424-444.
- Czikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Praha: Lidové Noviny.
- Chang, H. T., Hsu, H. M., Liou, J. W., & Tsai, C. T. (2013). Psychological contracts and innovative behavior: A moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120-2135.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- de Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 110.
- Froh, J. J., Kashdan, T. B., Yurkewicz, C., Fan, J., Allen, J., & Glowacki, J. (2010). The benefits of passion and absorption in activities: Engaged living in adolescents and its role in psychological well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 311-332.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European*

- Psychologist*, 11(2), 119–127.
- Haugen, L. K., & Davis, A. S. (2009). The engagement process: Examining the evidence from diverse perspectives. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 10(3), 396–414.
- Jeung, C. W. (2011). The concept of employee engagement: A comprehensive review from a positive organizational behavior perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 24(2), 49–69.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–349.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Does psychological climate augment OCBs? The mediating role of work engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, 16(4), 217–242.
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238–247.
- Locke, E. A. (1976). Handbook of industrial and organizational psychology (Ed.), *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (pp.1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 93–116.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- 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 & Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- Park, N. S., Jang, Y., Lee, B. S., Haley, W. E., & Chiriboga, D. A. (2013). The Mediating role of loneliness in the relation between social engagement and depressive symptoms among older Korean Americans: Do men and women differ?. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(2), 193–201.
- Peterson, C. (2012). *Pursuing the good life: 100 reflections on positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129–1154.
- Ouweneel, E., Schaufeli, W. B., & Le Blanc, P. M. (2013). Believe, and you will achieve: Changes over time in self-efficacy, engagement, and performance. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 225–247.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Rich, B. L., & LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Test manual (*Unpublished manuscript*). Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht, The Netherlands.
- 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(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253–263.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies: Volume 3: Research in Occupational Stress and*

- Well-being* (pp. 135–164). Emerald Group Publishing Limited.
- Shirom, A. (2007). Positive organizational behavior. In N. Debra & C. Cary (Eds.), *Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work* (pp. 86–100). The United State: SAGE.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50–64.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316–321.
- Shuck, B. (2011). Integrative literature review: Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10(3), 304–328.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29–38.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842–853.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148.
- Viljevac, A., Cooper-Thomas, H. D., & Saks, A. M. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3692–3709.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91–112.
- Wefald, A. J., Mills, M. J., Smith, M. R., & Downey, R. G. (2012). A comparison of three job engagement measures: Examining their factorial and criterion-related validity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(1), 67–90.
- Wilkenfeld, B., & Torney-Purta, J. (2012). A cross-context analysis of civic engagement linking CIVED and US: Census data. *JSSE-Journal of Social Science Education*, 11(1), 64–80.
- 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(1), 183–200.

Concept, Measurements, Antecedents and Consequences of Work Engagement

HU Shaonan^{1,2}; WANG Yong¹

(¹ Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

(² University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049, China)

Abstract: Work engagement is a positive, fulfilling state in which people can be highly focused and immersed within their tasks. High frequency of engagement at work contributes significantly to people's well-being. The construct of work engagement has garnered attention both in business contexts and academic settings, and several approaches for understanding work engagement have been developed. The purpose of this paper is to synthesize the current status of theory and research on work engagement. The origin and development of its various conceptualizations are summarized and comparisons are made with similar constructs, such as job involvement, flow, and mindfulness. Selected measures of work engagement, including the Utrecht Work Engagement Scale and the Shirom-Melamed Vigor Measure, and different theoretical perspectives, including models with various factor structures, are presented. Antecedents and consequences of work engagement identified in recent studies are also discussed. An integrated approach to work engagement is presented, as are three directions for future research.

Key words: work engagement; involvement; factor structure; measurement of work engagement; antecedents; consequences