

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2017.03.017

大学青年教师工作压力与组织 承诺关系的实证研究*

李萍萍, 刘艳彬

(浙江大学宁波理工学院, 浙江 宁波 315100)

摘要: 随着知识竞争的全球演化, 教师在高校中扮演着重要的知识技术的起承转合作用, 其承受着多元工作职责压力。青年教师是高校的中坚力量, 优秀青年教师离职在高校时有发生, 攸关高校的健康发展。现以浙江宁波高校青年教师为研究对象, 通过抽样调查获得209份调研问卷, 采用结构方程模型系统分析了青年教师的工作压力、工作投入、工作满意与组织承诺的关系。结果表明: 大学青年教师工作压力对工作满意既有正向直接作用, 同时也具有负向间接作用; 工作投入对工作满意均具有正向直接作用; 工作压力、工作投入以及工作满意均对组织承诺具有影响, 其中工作满意具有正向的直接作用, 工作压力具有正向间接作用, 工作投入具有正向直接作用, 同时也具有正向间接作用。

关键词: 大学青年教师; 工作压力; 工作投入; 工作满意; 组织承诺

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2017)03-0074-07

The Empirical Research on The Relationship among University Young Teachers' Job Stress and Organizational Commitment

LI Ping-ping, LIU Yan-bin

(Ningbo Institute of Technology, Zhejiang University, Ningbo, 315100, China)

Abstract: With the intensification of knowledge competition, university teachers, which play an important role in the transmission of knowledge and technology, are under greater and more diversified pressure. Young teachers are the backbone of universities, but outstanding young teachers leaving in universities are more and more frequently, that are related to the development of high-quality University. This study takes university young teachers from Ningbo, Zhejiang province as research subjects, obtains 209 valid questionnaires through sample survey, and uses structural equation model to analyze the relationship among Young Teachers' job stress, job engagement, job satisfaction and organizational commitment. The results show that the university young teachers' job stress has positive direct effect and negative indirect effect on job satisfaction; job engagement has direct positive effect on job satisfaction; job stress, job engagement, and job satisfaction all have effect on organizational commitment, job satisfaction has positive direct effect, job stress has positive indirect effect, job engagement has positive direct effect, but also has a positive indirect effect.

Keywords: University Young Teacher; Job Stress; Job Engagement; Job Satisfaction; Organizational Commitment

一、引言

近年来, 国内高等教育得到快速的发展, 高校教师的数量也在迅速增加, 高等教育专任教师数从

2001年的53.2万人, 迅速发展到了2015年的157.3万人, 其中青年教师近129.6万人, 占82.4%^①。

随着知识竞争的全球演化, 教师在高校也扮演

收稿日期: 2017-08-02

基金项目: 2016年教育部人文社科基金“社会支持、公益创业于高校贫困生发展性帮扶体系构建研究”(16YJC880034); 2014年浙江省高校重大人文社科攻关计划青年重点项目“基于公益创业组织模式的贫困大学生帮扶体系研究”(2014QN043); 2016年浙江省高等教育教学改革研究项目“公益创业驱动的大学生创新创业人才培养模式研究”(jg20160230); 2015年宁波市与中国社会科学院共建研究中心研究课题“宁波产学研协同创新战略及教育政策研究”(NZKT201526)

作者简介: 李萍萍, 女, 硕士, 浙江大学宁波理工学院商学院书记, 讲师, 研究方向: 高校管理; 刘艳彬, 男, 博士, 浙江大学宁波理工学院副教授, 研究方向: 战略管理、教育教学管理等。

着知识技术的起承转合作用。在大学教师工作重要性日增的环境中,承受多元工作职责压力,教学、服务、辅导、研究都属大学教师的工作职责所在,而生活状态被称为“三低”——地位低、职称低、收入低的青年教师工作压力尤大。在大学高绩效压力环境中,青年教师工作满意值得更多关注(Truell et al., 1998)^[1],对大学青年教师工作满意的关注具有更多管理上的实务意义,工作满意将带动员工行为的正向改变,也进而为工作环境带来改善,同时也攸关组织绩效、个人身心健康,及社会福祉(Bedian & Ferris, 1992)^[2]。此外,在强大的工作压力下,青年教师离职时有发生。大学青年教师对组织的承诺与留任的意愿,也攸关高校的健康发展。因此,如何创造优质工作环境,使大学青年教师对工作环境产生认同感,满意现有环境,留在所属环境中安心认真付出,是保障学生受教权及强化大学组织竞争力的核心要素。

虽然国内外关于工作投入、工作压力、工作满意与对组织的承诺间的关系均有一定的研究(Huang & Hsiao, 2007; Mathieu & Zajac, 1990; 汪晗和解晓莉, 2007; 刘得格等, 2011; 陈卫旗, 1998)^[3-7],然而近年国内高等教育大环境变化多,教师工作面对许多新挑战,情况难与国外完全相同,有其研究独特性,特别针对大学青年教师群体,工作投入、工作压力、工作满意与对组织的承诺的关系值得更加系统地分析和实证。

二、文献回顾

(一)工作压力、工作投入与工作满意

近年来工作压力备受关注。在解释工作压力的相关理论中,“付出-回馈失衡”理论模型最能以精简概念,诠释多数职业群体的工作压力现象,被广泛运用于公共卫生或社会学等不同学术研究领域中,用于研究不同产业、不同语言文化环境、不同蓝白领工作者,以及各类型管理者(Leineweber et al., 2010; Siegrist et al., 2009)^[8-9]。“付出-回馈失衡”理论认为人与其他动物一样,无时无刻都在寻求增加回馈并降低惩罚,当回馈与惩罚改变时,个人行为也会有所改变。因此“付出-回馈失衡”理论认为员工进入组织后,会对组织存有心理契约,对组织存有金钱、尊重、升迁、工作保障等的回馈期待,并将回馈期待与工作付

出进行评估。如付出与回馈无法取得平衡,原有社会互惠准则会产生威胁与失衡,引发员工强烈负面情绪反应(Siegrist, 2012)^[10],员工心理契约遭致破坏。劳动市场中,虽员工可藉由理性的职业流动选择与自我调控,取得工作付出及回馈间的平衡,但如在工作机会不易取得情境下,失衡状况将持续,负面压力也继续存在(Siegrist et al., 2004)^[11]。

工作满意是员工对所属特定工作环境的感受,是个人工作的反应,是对工作所持有的特定观点(Mowday, Steers & Porter, 1979)^[12]。Brooke, Russell & Price (1988)^[13]认为工作满意就是员工喜欢他们的工作。Li et al. (2005)^[14]将“付出-回馈失衡”理论运用于中国的医疗人员研究,发现虽然性别会左右研究结果,但“付出-回馈失衡”理论的三构向,不论是外在付出、内在付出与回馈,都发现与工作不满意有关联,而比对于医疗人员的工作不满意,更具高度的预测性。因此,对于大学青年教师群体而言,工作压力是否会影响工作满意,我们做如下假设:

H1. 大学青年教师工作压力对工作满意具有显著的影响。

工作投入代表的是员工对工作的一种心理认同,是个人对工作的一种信念(Brooke, Russell & Price, 1988)^[13],也是个人自我印象中,对工作重要性的认知呈现(Lodahl & Kejner, 1965)^[15]。Brooke等人(1988)^[13]认为,工作投入是员工沉浸于工作的程度。积极心理学受到关注后,工作投入概念得到重视,尽管如此,但目前仍只有较少研究者将工作投入作为工作压力的因变量进行研究。Parasuraman & Alutto (1984)^[16]认为工作压力越低,工作投入程度越高,即工作投入与工作压力负相关。杨巍(2008)^[17]采用实证研究的方法分析了工作压力与工作投入的联系,结果表明内源压力与工作投入表现出正相关关系,外源压力与工作投入呈现出负相关关系。侯凤妹(2012)^[18]研究发现工作压力整体对工作投入也表现为相同的负向影响。还有部分研究者认为工作压力对工作投入的影响是正向的。Bakker(2012)^[19]研究发现,当个体在工作日感受到精力恢复时,当天工作任务量可视为个体的工作压力,它与工作投入的程度呈现正相关。因此,针对大学青年教师群体而言,工作压力与工作投入的关系还难以从文献中得出判断,因此本研究作如下假设:

H2. 大学青年教师工作压力对工作投入具有显

著的影响。

Brooke, 等人(1988)^[13]指出员工工作投入深并不能代表其乐在工作中, 不快乐员工与快乐员工, 却可有一样的工作投入程度。工作投入与工作满意虽都指向特定工作, 但工作投入本质, 是对工作的一种心理辨识, 属于认知上的信仰, 但工作满意则为员工情感上的感受。Brown(1996)^[20]的研究指出工作投入是工作满意前置变项, 而二者更具正关联。陈卫旗(1998)^[7]的研究表明, 教师总体的工作满意感与教师的工作投入水平有显著的正相关。因此, 针对大学青年教师群体而言, 关于工作投入与工作满意的关系, 我们做如下假设:

H3.大学青年教师工作投入对工作满意具有显著的影响。

(二)大学教师工作投入、工作满意与组织承诺

组织承诺是指个体认同组织的目标和价值观, 愿意为组织付出努力并希望继续留在组织。一般而言, 工作投入高的人往往也具有较高的组织承诺, 反之亦然; 但有时人们也可以具有较高的工作投入而组织承诺却较低, 或具有较低的工作投入而组织承诺却较高(Kahn,1990)^[21]。Demerouti(2001)^[22]的研究表明, 工作投入与组织承诺之间的存在显著正相关关系。汪晗和解晓莉(2007)^[5]对组织承诺和工作投入的研究表明, 组织承诺能够很好地预测中学教师的工作投入水平。戴颖(2009)^[23]对组织承诺与工作投入的研究表明, 两个变量之间存在着密切关系。因此, 针对大学青年教师群体而言, 我们对其工作投入与组织承诺的关系作如下假设:

H4.大学青年教师工作投入对组织承诺具有显著的负向影响。

工作满意与组织承诺在管理领域的相关研究较多, 过去研究结果多有争议。但对二者关系的理解, 不但攸关实证理论架构的先后次序, 也攸关管理政策的介入落点选择, 与介入后的管理实务冲击。例如, Huang & Hsiao(2007)^[24]以结构方程模式进行探究, 发现工作满意与组织承诺属对等相互回馈强关联, 工作满意对组织承诺的单向关联强度与组织承诺对工作满意的单向关联强度, 标准化后的关联系数分别为0.208与0.368, 统计意义上二系数并无显著差异, 因而二者有彼此相近的显著关系。因此, 针对大学青年教师而言, 我们对工作满意与组织承诺的关系作如下假设:

H5.大学青年教师工作满意对其组织承诺具有显著正向影响。

(三)研究模型

将上述假设和理论归纳, 总结本研究的理论模型如图1所示。

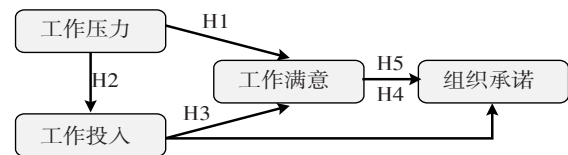


图1 工作压力、工作投入、工作满意与组织承诺: 理论模型

三、研究设计

(一)行业及样本选择

本研究以浙江省宁波市高校青年教师(年龄在35岁以下)为研究对象, 采用办公室访谈的方法收集数据, 为了确保访问的顺利进行, 提前与高校教师进行了电话预约, 调查时间为2015年10月中旬至12月初, 正式调研历时1个半月, 共发放了223

表1 样本的描述统计分析

被访者性别	频数	百分比	被访者是否有行政兼职	频数	百分比
男	105	49.8%	有	48	22.7
女	106	50.2%	无	163	77.3
被访者年龄	频数	百分比	被访者教龄	频数	百分比
28及以下	44	20.9	2年及以下	54	25.6
29-32岁	81	38.4	3-6年	100	47.4
33-35岁	86	40.8	6-10年	57	27.0
被访者学位	频数	百分比	被访者职称	频数	百分比
博士	60	28.4	初级	14	6.7
硕士	117	55.5	中级	121	57.3
学士	34	16.1	副高级	76	37.0
总计	211	100.0	总计	211	100.0

份问卷,在删除部分无效问卷后,最终获得209份有效问卷,问卷有效率93.72%。调研样本的描述统计分析如表1所示。

(二)测量工具

本文的研究变量包括工作压力、工作投入、工作满意和组织承诺,使用李克特5点尺度进行测量。为确保测量工具符合信度和效度标准,因此对各变量的测量将以相关文献中的量表为基础,结合中国具体情境进行调整和修改后使用。

1.工作压力,本研究采依“付出-回馈失衡”理论所建立的ERI量表(Siegrist et al., 2009)^[9],为工作压力进行衡量。

2.工作投入,本研究将工作投入定义为大学教师对工作的重视程度、心理认同程度,及专心投入工作的程度,将以整合性构面视之,采用Kanungo (1982)^[25]工作投入量表为研究衡量工具。

3.工作满意,本研究依循二因子理论(two-factor theory)架构,将工作满意分为内外在报酬满意两个维度,在操作上采用二因子理论的MSQ明尼苏达工作满意量表为衡量工具。

4.组织承诺,本研究选用Porter, Steers & Mowday(1974)^[26]组织承诺量表,包括价值承诺、努力承诺、留任承诺等三个维度。

(三)信度与效度分析

信度分析:各构念量表的Cronbach's α 系数均高于0.6,并且大都在0.7以上,根据Nunnally^[23]对Cronbach's α 系数临界值的观点可知,各量表均具有良好的信度,详见表2。

表2 量表的信度分析

构念	维度	题项数	维度Cronbach's α 系数	构念Cronbach's α 系数
工作压力	外在付出	3	0.806	0.84
	内在付出	6	0.779	
	回馈	7	0.645	
工作投入	工作投入	9	0.788	0.788
工作满意	内在报酬	12	0.849	0.888
	外在报酬	8	0.792	
	其他	4	0.725	
组织承诺	价值承诺	9	0.868	0.883
	留任承诺	5	0.849	

效度分析:本研究使用AMOS软件对本论文中各主要研究构念进行了验证性因子分析,由此得出

了各个题项的标准化因子载荷,之后本研究又以此为基础计算出了各构念的AVE值和CR值。有学者指出,当各个题项的标准化因子载荷大于0.5,且各潜变量的AVE值大于0.5,CR值大于0.7时,那么衡量该潜在变量的量表具有良好的收敛效度^[27]。结果表明,本研究所用量表均具有良好的收敛效度,如表3所示。

四、研究结果

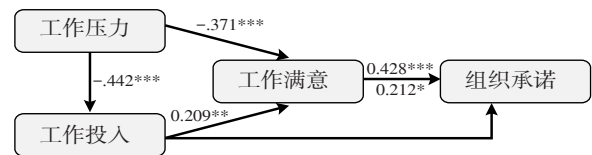
对于本文提出的理论模型,结构方程模型是一个合适的检验工具,结构方程模型可以用于检验潜在的理论变量之间的相互联系,其优点是它允许存在测量误差,可以同时处理多个因变量,同时估计因子结构和因子关系,并能够对模型提供诊断信息(Joreskog and Sorbom,1979)^[28]。为此,对于本文所提出的假设,结构方程模型是一种更为有效的检验方法。

(一)模型的拟合优度评价

在评价测量模型与数据是否拟合时,主要观察参数的标准误、T值、标准化残差、修正指数和一系列拟合优度统计量。从众多拟合优度统计量中,我们选用了卡方自由比(χ^2/df)、相对拟合指数(GFI)、近似误差均方根(RMSEA)、省俭拟合优度指数(PGFI)、省俭赋范拟合指数(PNFI)、规范拟合指数(NFI)、比较拟合指数(CFI)。涵盖了绝对拟合指数、相对拟合指数和简约拟合指数等三大类指数,如表4所示。

(二)假设检验的结果

图2是我们按上述方法得到的工作压力、工作投入、工作满意与组织承诺关系的模型结果。



注:*,**,***分别表示在0.1、0.05、0.01水平上双尾检验显著。

图2 结构模型结果

从图2中可以看出H1-H5均通过显著性检验,但也需注意H3仅通过显著性水平为0.1的显著性检验,没有通过显著性水平为0.05的显著性检验。

1.大学教师工作压力对工作满意具有显著的负向影响(-.505),即H1成立。首先,大学教师的工

表3 量表的收敛效度检验

变量	维度	题项	标准化因子载荷	AVE值与CR值	变量	维度	题项	标准化因子载荷	AVE值与CR值	
工作压力	付出	A1.	0.765	AVE=0.607 CR=0.915	工作投入	B1	0.598	AVE=0.57 CR=0.94		
		A2	0.803			B2	0.62			
		A3	0.676			B3	0.592			
		A4	0.693			B4	0.783			
		A5	0.574			B5	0.763			
		A6	0.64			B6	0.793			
		A7	0.83			B7	0.863			
	A8	0.62	B8			0.774				
	A9	0.742	B9			0.552				
	A10	0.704	D1		0.615	工作满意	内在报酬	D2	0.619	AVE=0.59 CR=0.91
	A11	0.677	D3		0.612					
	A12	0.779	D4		0.607					
	A13	0.691	D5		0.78					
	A14	0.738	D6		0.663					
	A15	0.773	D7		0.62					
C1	0.769	D8	0.616							
C2	0.719	D9	0.673							
C3	0.721	D10	0.728							
组织承诺	价值承诺	C4	0.693	AVE=0.63 CR=0.89	外在报酬		D11	0.585		
		C5	0.638				D12	0.761		
		C6	0.753				D13	0.753		
		C7	0.828				D14	0.749		
		C8	0.798				D15	0.724		
		C9	0.782				D16	0.613		
	留任承诺	C10	0.623		C11		0.823			
		C11	0.823		C12	0.769				
		C12	0.769		C13	0.788				
		C13	0.788		C14	0.766				
		C14	0.766							

表4 结构方程模型结果

指标	绝对拟合度		简约拟合度		增值拟合度		
	χ^2/df	GFI	RMSEA	PNFI	PGFI	NFI	CFI
评价标准	< 3	> 0.9	< 0.08	> 0.5	> 0.5	> 0.9	> 0.9
研究结果	2.396	0.904	0.079	0.580	0.592	0.906	0.903

作压力对其工作满意具有显著的直接影响(-.413)。其次,大学教师的工作压力也通过工作投入间接影响(-.092)其工作满意。

2.大学教师工作压力对工作投入具有显著的负向影响(-.431),即H2成立。

3.大学教师的工作投入对具工作满意有显著的正向影响(0.209),即H3成立。

表5 大学教师工作压力与工作满意以及组织承诺的直接效应和间接效应

因变量	自变量	直接效应	间接效应	总效应
工作投入	工作压力	-0.442		-0.442
	工作投入			
工作满意	工作压力	-0.413	-0.092	-0.505
	工作投入	0.209		0.209
组织承诺	工作投入	0.428		0.428
	工作压力	0.212	0.190	0.401
	工作压力		-0.132	-0.132

4.大学教师工作满意对组织承诺具有显著的正向影响(0.428),即H4成立。

5.大学教师工作投入对组织承诺具有显著的正向影响(0.401),即H5成立。首先,大学教师的工作投入对其组织承诺具有显著的直接效应(0.212)。其

次,大学教师的工作压力也通过工作满意间接影响(0.190)其组织承诺。

五、研究结论与启示

本研究的贡献主要表现为,首次将工作压力、工作投入、工作满意和组织承诺等变量纳入到了同一个理论研究框架之中,构建了以工作压力为自变量,工作投入和工作满意为中间变量,组织承诺为因变量的研究模型,并且以宁波高校209位青年教师为研究对象,实证检验了工作压力、工作投入、工作满意和组织承诺之间的关系。该研究框架的提出和实证检验不仅弥补了现有研究中工作压力与组织承诺之间关系内在作用机制研究的缺乏,同时进一步理清了工作压力对组织承诺的作用路径,这对于工作压力理论的丰富和完善起到了积极的推动作用。具体而言,本文的研究结论可以分述为以下几方面:

1. 在高校中较大的工作压力会降低大学教师的工作满意。这一研究结论与Li et al.(2005)^[14]的研究结果较为一致,同时也有所补充,即较大的工作压力不仅直接降低大学教师的工作满意水平,同时也通过降低工作投入水平间接降低其工作满意水平。因此,建议高校的管理者在职场压力渐增的环境中,针对教师内在压力问题提出务实的措施,进而提高其工作满意度。例如,可以定期为教师开展心理压力测试以及心理咨询;让教师掌握学校更多的资源,在具体可达到的目标下发展,减缓教师内在压力等。

2. 在高校中较大的工作压力会引发大学教师工作投入的降低,这一结论进一步佐证了刘得格等(2011)^[6]、侯凤妹(2012)^[18]等人的研究。因此,作为大学管理者而言,要获得大学教师较高的工作投入水平,仍然要适当减低教师的工作压力水平,重建对大学青年教师的尊重以及其社会地位。

3. 大学教师较高的工作投入水平对于提升其工作满意具有积极的正面意义,这一研究结论进一步证实了Brown(1996)^[20]、陈卫旗(1998)^[7]等人的研究,即工作投入较高的个体往往具有较高的工作满意度水平。同时,大学教师较高的工作投入水平对于提升组织承诺水平同样也具有积极的正面意义,这一研究结论进一步佐证了Kahn(1990)^[21]、Demerouti(2001)^[22]、戴颖(2009)^[23]等人的研究,即工作投入较高的个体往往具有较高的组织承诺水平。因此,作为大学管理者而言,制定相关政策提升教师的工作投入程度对于提高工作满意以及组织承诺程度的提升均有助益。

4. 大学教师工作满意程度越高其组织承诺的水平就越高。因此,建议大学组织应提出合适的方案,运用工作满意度改善策略以强化教师对组织的承诺,留住教师人才。大学人才聚集是国家教育与产业发展的基石,国家教育政策制定者应重视教师的组织承诺与留任承诺,并有效改进工作满意与其他回馈,才有机会防堵人才的逐渐流失。大学教师的知识与技能内隐性高,知识和技能都需长期的培育养成,值得社会以更正向的力量,协助教师为组织与社会做更多的贡献。

注释:

①数据来源:教育部.中国教育概况——2015年全国教育事业发展情况[EB/OL].(2016-12-19)[2017-03-25]. http://www.gov.cn/shuju/2016-12/19/content_5149958.htm#1.

参考文献:

- [1] Truell, A. D., Price, W. T., & Joyner, R. L. Job satisfaction among community college occupational technical faculty[J]. Community College Journal of Research and Practice, 1998,22(2), 111-122.
- [2] Bedeian, A. G., & Ferris, K. M. Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives [J]. Journal of Vocational Behavior,1992, 40(1), 33-48.
- [3] Huang, T.-C., & Hsiao, W.-J. The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment [J]. Social Behavior and Personality,2007, 35(9), 1265-1276.

- [4] Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment [J]. *Psychological Bulletin*, 1990, 108(2), 171-194.
- [5] 汪晗, 解晓莉. 国外关于“工作投入”研究之进展[J]. *湖南科技学院学报*, 2007, 28(2): 98-100.
- [6] 刘得格, 时勤, 王永丽, 等. 挑战—阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系[J]. *管理科学*, 2011, 24(2): 1-9.
- [7] 陈卫旗. 中学教师工作满意感的结构及其与离职倾向、工作积极性的关系 [J]. *心理发展与教育*, 1998, (01): 38-44.
- [8] Leineweber, C., Wege, N., Westerlund, H., Theorell, T., Wahrendorf, M., & Siegrist, J. How valid is a short measure of effort-reward imbalance at work? A replication study from Sweden [J]. *Occupational and Environmental Medicine*, 2010, 67, 526-531.
- [9] Siegrist, J., Wege, N., Puhlofer, F., & Wahrendorf, M. A short-generic measure of work stress in the era of globalization: Effort-reward imbalance [J]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2009, 82(8), 1005-1013.
- [10] Siegrist, J.. Original and short version of the ERI questionnaire. Retrieved July 14, 2012, from Heinrich Heine Universität Düsseldorf, Institut für Medizinische Soziologie Web Site: http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/Psychometric_information_and_d.120.0.html.
- [11] Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons [J]. *Social Science & Medicine*, 2004, 58(8), 1483-1499.
- [12] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. The measurement of organizational commitment [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14(2) 224-247.
- [13] Brooke, P. P. Jr., Russell, D. W., & Price, J. L. Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1988, 73(2), 139-145.
- [14] Li, J., Yang, W., Cheng, Y., Siegrist, J., & Cho, S-II. Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: A validation study [J]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2005, 78(3), 198-204.
- [15] Lodahl, T. M., & Kejner, M.. The definition and measurement of job involvement [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1965, 49(1), 24-33.
- [16] Parasuraman S, Alutto J A. Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model [J]. *Academy of Management Journal*, 1984, 27(2):330-350.
- [17] 杨巍. 工作压力源、组织支持感知与工作投入关系研究[D]. 浙江大学硕士学位论文. 浙江: 浙江大学, 2008.
- [18] 侯凤妹. 中国知识员工工作压力与工作投入关系[J]. *中国公共卫生*, 2012, 28(9): 1182-1185.
- [19] Bakker A B, Demerouti E & Brummelhuis L L. Work engagement performance and active learning: the role of conscientiousness [J]. *Journal of vocational behavior*, 2012, 80(2): 555-564.
- [20] Brown, S. P. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement [J]. *Psychological Bulletin*, 1996, 120(2), 235-255.
- [21] Kahn W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [J]. *Academy of Management Journal*. 1990, 33(4): 692-724.
- [22] Demerouti E, Bakker A B. Burnout and engagement at work as a function of control [J]. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 2001, 27: 279-286.
- [23] 戴颖. 福建基层警察组织承诺、主观幸福感对工作投入的影响研究[D]. 福建师范大学, 2009.
- [24] Huang, T.-C., & Hsiao, W.-J. The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment [J]. *Social Behavior and Personality*, 2007, 35(9), 1265-1276.
- [25] Kanungo, R. N. Measurement of job and work involvement [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1982, 67(3), 341-349.
- [26] Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59(5): 603-609.
- [27] Nunnally, J.C. *Psychometric theory* [M]. New York: McGraw-Hill, 1978.
- [28] Joreskog, D. G. and D. Sorbom, *Advances in Factor Analysis and Structural Equation Models*, Cambridge, MA: ABT, 1979.

(责任编辑: 贺星岳)