

知识型员工二元工作激情与工作幸福感关系

——基于工作—家庭冲突的视角

马丽^{a, b} 马可逸^{a1}

(燕山大学 a. 经济管理学院;

b. 区域经济发展研究中心, 河北 秦皇岛 066004)

【摘要】: 文章基于资源保存理论, 从工作—家庭冲突的视角, 提出知识型员工和谐—强迫工作激情对工作幸福感的影响机制和边界条件。以 421 位来自不同行业的知识型员工为调查对象, 研究结果表明: 知识型员工和谐—强迫工作激情分别显著正向和负向影响工作幸福感; 工作—家庭冲突在知识型员工和谐—强迫工作激情与工作幸福感关系之间均起到中介作用; 家庭支持型主管行为调节了知识型员工和谐—强迫工作激情与工作—家庭冲突的关系, 并均对工作—家庭冲突的中介效应起到调节作用。

【关键词】: 和谐工作激情 工作幸福感 家庭支持型主管行为

【中图分类号】: F272.92 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1007-5097 (2021) 01-0119-10

一、引言

幸福是每个人向往并耗尽一生都在追寻的人生目标, 但由于大多数人的时间和精力致力于工作, 因此从工作中获得快乐和成就感自然成为个体实现人生幸福的重要组成部分。知识型员工拥有较为强烈的成就动机, 在追求职业发展的道路上渴望更多的工作幸福感^[1]。知识型员工在企业发展过程起到中流砥柱作用的同时, 相应地也负担了更多的心理压力, 因此, 研究提升知识型员工的工作幸福感不仅关注了特定员工的心理健康问题, 而且对企业稳定发展具有重要意义, 在当今社会已然成为学界和业界值得关注的重要课题。

乔布斯和巴菲特等表示“成就一番伟业的唯一途径就是对自己的事业充满激情”^[2], 甚至有学者认为工作时的激情状态也是一种幸福的表现^[3]。工作情境下的激情按不同的内化过程分为自主内化的和谐工作激情(主动工作且能控制工作)与控制内化的强迫工作激情(被迫工作亦被工作控制)^[4], 两者带来的结果往往截然相反^[5-6]。Vallerand 等^[7]指出不同的激情类型决定个体支配资源的灵活性, 根据资源保存理论, 工作资源的得失是影响员工情绪体验和幸福感的重要因素^[8]。已有研究表明和谐激情的员工能够保证个体资源及时有效地供给, 从而促进产生积极的心理体验^[6], 对工作充满执念是强迫激情员工的特点, 易引发工作倦怠, 损害其心理健康^[9]。由此可见, 工作激情很可能是工作幸福感的重要前因并通过影响资源而对工作幸福感产生不同的作用效

作者简介: 马丽 (1976-), 女, 河北唐山人, 教授, 硕士生导师, 研究方向: 组织行为学, 人力资源管理;
马可逸 (1996-), 男, 河北秦皇岛人, 硕士研究生, 研究方向: 组织行为学, 人力资源管理。

基金项目: 国家自然科学基金项目“多因素交互视角下工作—家庭界面纵向研究: 形成、作用机制及应对策略”(71502158)、“组织和职业嵌入下员工多路径离职过程机理的多层次研究”(71572170); 河北省教育厅人文重点研究基地资助项目“基于工作—家庭冲突视角的二元工作激情与员工幸福感关系研究”(JJ1910)

果。鉴于此，本文考虑工作激情的二元性，以资源保存理论为基础，进一步探讨知识型员工工作激情对工作幸福感究竟带来怎样的影响。

纵观以往研究发现有诸多不足，并拟探讨以下问题：(1)过往研究从单一的工作要素或心理视角探讨二元工作激情对幸福感的影响^[10-11]，未能以工作和家庭的跨域视角揭示工作激情对工作幸福感产生的影响，且有研究指出在探讨影响员工幸福体验时不能忽视工作—家庭层面的因素^[12]；(2)进一步，二元工作激情对工作—家庭冲突的影响作用尚未清晰，需要将激情的二元模型和资源保存理论进行紧密联系^[13]，从融合的理论框架下更好地理解二元工作激情是如何通过工作—家庭冲突这一中介变量影响工作幸福感；(3)家庭支持型主管行为（Family Supportive Supervisor Behavior, FSSB）作为组织提供的资源能够有效协调员工的工作与家庭关系^[14]，本文引入这一变量是在弥补工作激情领域组织环境因素空白的的基础上，尝试解释不同程度的 FSSB 对二元工作激情与工作—家庭冲突间的调节作用，以及是否存在被调节的中介效应模型。综上，本研究以知识型员工为研究对象，基于资源保存理论，从工作—家庭冲突的视角下探讨二元工作激情对工作幸福感的影响机制和边界条件，丰富与深化国内本土情境下工作激情与工作幸福感的理论与实践研究。

二、理论基础与研究假设

（一）工作幸福感

工作幸福感是员工在工作中愉悦判断和愉快体验的综合感受^[15]，是对工作的积极心理健康状态。纵观国内外研究，在衡量幸福感上大多数学者仅选取心理幸福感（Psychological Well-being）或主观幸福感（Subjective Well-being）两者中的一种，但随着幸福感研究体系的发展，学界认为幸福不仅仅是单一维度，Zheng 等^[16]基于整合视角提出工作幸福感既涵盖主观的情感体验又拥有与工作相关的行为因素，并且 Yukhymenko-Lescroart 等^[17]的研究也指出，未来研究应探讨二元工作激情对整合视角幸福感的影响。因此本研究选取 Zheng 等提出的工作幸福感观点以期弥补以往研究中幸福感单一维度的不足。

（二）知识型员工二元工作激情和工作幸福感

幸福感从何而来？首先，Vallerand 等^[7]认为激情与幸福感的关系非常密切。工作激情是员工对工作的强烈倾向，个体热爱工作、认为重要并愿意投入时间和精力，将其视为自我认同的一个核心身份特征，和谐工作激情源于对工作的热爱，能够灵活支配工作时间，在参与过程中（或后）对工作产生积极评价^[4]。强迫工作激情是因为工作能够带来的附加东西（自尊、绩效和认同感等）而对工作无法自拔^[9]，感受这些附加带来的压力，使人无法专注当前工作从而引发消极体验。知识型员工将从事的工作视为自己的身份标识，拥有高度的工作认同感和工作投入^[18]，并且相比一线员工，知识型员工的工作激情表现更好^[19]。他们同样会受不同动机内化的影响分为两种不同类型的工作激情，具体地，知识型员工具有强烈自我价值实现的需要，渴望通过充满激情的工作充分展现自我，并且倾向于相对宽松、自主的工作环境，因此受自主内化的影响形成和谐的工作激情；重视他人以及组织的评价，希望得到社会认可同样是知识型员工的特点，对工作成果的高度关注迫使个体承担更大的压力会受控制内化的影响演化成强迫的工作激情。从资源保存理论的框架来看，知识型员工有较强的工作自由度和决定权，和谐工作激情促使其有效协调工作与其他领域的关系^[7]，构建资源获取与恢复的收益循环，激励自身成长与发展，是实现自我价值和提升工作幸福感的有效途径；强迫工作激情的知识型员工对工作有着强烈的成就欲望而表现出过度投入工作，甚至在非工作时间进行工作反刍^[20]，使现有资源受到损失的同时也阻碍未来资源的获取，个体经受的压力对工作幸福感产生负面效应。

通过文献梳理，在工作情境下激情与幸福感的关系很少被直接检验。最早 Vallerand^[21]认为强迫激情个体参与活动产生的消极情绪会降低主观和心理幸福感，新近研究发现，和谐工作激情是教师工作满意度、生活满意度和主观幸福感的积极预测因素^[17]，但是在中国情境下两者的关系仍是一个谜团。此外，以工作因素为中介的研究指出，和谐激情的管理者有更高的工作满意度，心理幸福感更高，而强迫工作激情的管理者易感受倦怠，体验到更低的心理幸福感^[10]。Donahue 等^[11]以医护人员为研究对象揭示了两者的心理作用机制，恢复体验是拥有和谐激情的医护人员免受情绪耗竭的心理特征，工作反刍是强迫激情的医护人员经历

消极情绪的普遍表现。据此，本文提出假设 1。

H1a：知识型员工的和谐工作激情显著正向预测工作幸福感；

H1b：知识型员工的强迫工作激情显著负向预测工作幸福感。

（三）工作—家庭冲突的中介作用

知识型员工不仅渴望工作成功，同时也寻求家庭、娱乐等其他活动全面发展的高质量生活^[22]。根据资源保存理论，个体所拥有的资源是有限的，人们在维持现有资源的同时会试图额外获取其他资源^[23]。那些拥有和谐工作激情的知识型员工会在工作投入时间和精力并能非工作活动腾出时间感到满意^[6]，参与非工作活动让他们的身心得到放松恢复，通过不同于工作的方式得到提高与成长，再次以积极的身心重新投入工作，促进知识型员工有效协调工作与其他领域的关系，进而额外构建和获取来自其他领域的资源^[24]。因此该过程是资源的增值螺旋^[25]，他们更不容易遭受资源的损失且更有能力协调资源，资源的可用性被提高从而缓解工作—家庭冲突。

然而，当个体资源受到损失时，就会产生压力^[23]。强迫激情的知识型员工由于在工作上消耗大量资源，因此在融入不同生活领域时个体会感受更多压力^[6]，这种压力不仅是因为对工作的持续关注致使资源的消耗而经受更多负面效应，并且执念于工作没有给非工作活动留出时间而无法有效恢复精力也会带来压力^[26]。此外，强迫工作激情与知识型员工认为重要的工作角色形成更强的匹配^[4]，工作角色越突出，他们在非工作情况下调用该工作角色身份并为其分配精力和时间的可能性就越大^[27]。因此，强迫激情阻碍知识型员工建立和获取重要资源的机会，构成资源的丧失螺旋^[25]，他们在资源上遭受持续损失、入不敷出，经历更多工作对家庭的冲突。据此本文提出假设 2。

H2a：知识型员工的和谐工作激情显著负向预测工作—家庭冲突；

H2b：知识型员工的强迫工作激情显著正向预测工作—家庭冲突。

工作—家庭冲突的产生是由于个体受资源限制而无法有效兼顾工作和家庭角色^[28]，知识型员工时常因为自己和组织的工作期望和要求而选择“舍小家，为大家”，形成工作对家庭的冲突。根据资源保存理论，个体的可用资源越少，越难以平衡工作和家庭的资源分配，引发工作—家庭冲突的概率就越大，并且对员工的工作、生活满意度和身心健康造成消极影响^[29]。同时学者们越来越关注工作—家庭界面视角下的工作激情如何影响与工作相关的心理和行为结果，例如 Houliort 等^[13]研究发现，强迫工作激情的公务员难以在工作与家庭间建立边界，产生基于压力的工作—家庭冲突增加个体的心理压力，Chummar 等^[30]的理论研究中指出和谐工作激情构成的资源积极溢出提升个体的工作家庭增益进而增强生活满意度，而强迫工作激情的员工遭受资源窘境引发更多的工作家庭冲突从而削弱个体对生活的满意度。鉴于此，本文认为工作—家庭冲突在此过程中充当着资源跨域补充（消耗）的作用，和谐激情的知识型员工参与非工作活动来恢复和重构资源，使员工有精力来履行工作—家庭责任以降低工作—家庭冲突，从而提高工作满意度^[19]；强迫激情的知识型员工在工作中一味地倾注资源，减少用于家庭的时间和精力，增加工作对家庭的冲突，这样他们重新回到工作领域后经历更多的工作心理压力对工作幸福感产生消极影响。因此，知识型员工二元工作激情可能通过工作—家庭冲突进而对工作幸福感造成差异化的影响。据此本文提出假设 3。

H3a：工作—家庭冲突在知识型员工的和谐工作激情与工作幸福感之间起到中介作用；

H3b：工作—家庭冲突在知识型员工的强迫工作激情与工作幸福感之间起到中介作用。

（四）FSSB 的调节作用

FSSB 是上级从情感和行为上对员工家庭采取的双重支持行为^[14]，其目的在于帮助员工更好地承担工作和家庭的责任，处理好两者关系。FSSB 是组织层面提供的跨域资源，有效补充员工的资源，一方面直接缓解员工的压力和情绪，另一方面会产生资源积极溢出，进而提高员工工作满意度、降低离职意愿^[31]。根据资源保存理论，个人的压力会随着对充足资源的感知而减弱，例如，上级允许带薪休假照顾生病的老人或是支持私人时间不接听工作电话等，这些行为能直接减少工作—家庭冲突^[32]。对工作充满激情的知识型员工具有更高工作投入的特点，容易忽略家庭领域，而来自上级主管提供的家庭支持行为恰好满足了知识型员工想要平衡工作和家庭的心理和现实需要，在一定程度上降低工作—家庭冲突发生的可能。具体地，高 FSSB 支持了资源的增值螺旋，与和谐激情的知识型员工形成更强的资源收益圈，同时在一定程度上弥补了强迫激情知识型员工的资源损失，进而减少工作—家庭冲突。而低的 FSSB 意味着主管较少关心员工的家庭需要，无论对和谐还是强迫激情的知识型员工均提供较少的资源，此时难以有效缓冲工作—家庭冲突。因此，我们可以推断对工作充满和谐激情的知识型员工会因 FSSB 而缓冲工作对家庭的冲突，同时 FSSB 也会弱化知识型员工强迫工作激情与工作—家庭冲突的关系。据此，提出假设 4。

H4a：当 FSSB 越高，和谐工作激情与工作—家庭冲突之间的关系越强，反之越弱；

H4b：当 FSSB 越高，强迫工作激情与工作—家庭冲突之间的关系越弱，反之越强。

基于上述分析，本文阐述了工作—家庭冲突的中介作用以及 FSSB 的调节作用：工作—家庭冲突在知识型员工二元工作激情与工作幸福感的关系中起到中介作用（H3），并且 FSSB 调节知识型员工二元工作激情与工作—家庭冲突的关系（H4）。由此，上述假设为被调节的中介模型提供了理论基础，根据资源保存理论，组织提供的支持性资源是扩充员工资源增量的重要因素，不仅促进员工的积极表现，而且缓解由资源损耗引发的消极心理和行为结果。进一步推断，FSSB 可能对工作—家庭冲突在知识型员工二元工作激情对工作幸福感的中介作用起到调节作用。具体地，FSSB 增强知识型员工和谐工作激情对工作—家庭冲突的负向作用，通过提高资源的增值螺旋从而加强工作—家庭冲突在和谐工作激情对工作幸福感产生的中介效应；FSSB 减弱知识型员工强迫工作激情对工作—家庭冲突的正向作用，通过降低资源的丧失螺旋进而缓冲工作—家庭冲突在强迫工作激情对工作幸福感产生的中介作用。据此，本文提出假设 5。

H5a：FSSB 调节工作—家庭冲突在知识型员工和谐工作激情与工作幸福感间的中介效应，即 FSSB 的水平越高，此中介效应越大，反之越小；

H5b：FSSB 调节工作—家庭冲突在知识型员工强迫工作激情与工作幸福感间的中介效应，即 FSSB 的水平越高，此中介效应越小，反之越大。

图 1 给出了本研究的理论模型框架。

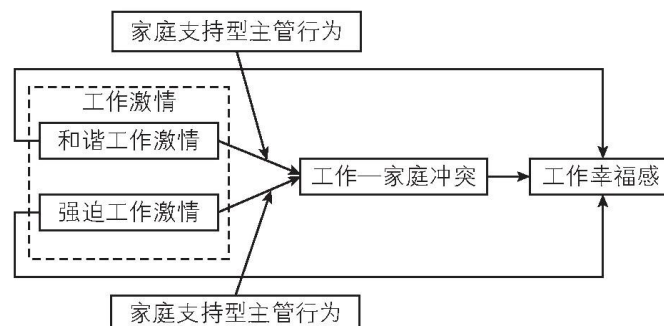


图 1 理论模型框架

三、研究方法

（一）数据收集

本研究是以知识型员工为研究对象，遵循知识型员工的两个条件^[22]：(1)受教育水平均不低于大专。(2)以脑力劳动创造价值。选取学界普遍认可的企业管理人员、技术开发人员、专业人员（如会计、保险、设计师等）为调研对象，样本主要分布在河北、北京和浙江等地，被调查企业涉及国有企业、民营企业、事业单位等，行业涉及金融、互联网、传媒等，以提升样本代表性。本研究以网络问卷和实地发放问卷的方式进行调研，共发放 478 份问卷，回收 455 份，通过剔除回答用时过短、相同选项过多或存在规律的问卷后得到 421 份有效问卷，有效率为 92.5%。研究样本中：男性占 53.4%，女性占 46.6%；30 岁以下占 37.1%，31~40 岁占 37.8%，41~50 岁占 21.1%，50 岁以上占 4%；专科占 20.1%，大学本科占 65.6%，硕士及研究生以上占 14.3%；一般员工占 59.6%，基层管理者占 25.2%，中层管理者占 12.3%，高层管理者占 2.9%；未婚占 31.9%，已婚占 62.9%，离异或分居占 5.2%。

（二）变量测量

本研究使用国外成熟量表，通过翻译和回译将所有量表翻译成中文，并结合中国情景来修改量表的语序和措辞，采用李克特 5 点计分，从“1-完全不同意”到“5-完全同意”“1-完全符合”到“5-完全不符合”，对问卷进行调查和数据的收集。

(1) 和谐工作激情和强迫工作激情。参考 Vallerand 和 Houliort^[4]编制的激情量表，各通过 6 个题目判别和谐工作激情与强迫工作激情，例如，“我的工作与生活中的其他活动是和谐的”等来测量和谐工作激情；“我很难控制自己要工作的想法和要求”等来测量强迫工作激情。和谐工作激情和强迫工作激情的 Cronbach. α 分别为 0.88 和 0.86。

(2) 工作-家庭冲突。采用 Wayne 等^[33]使用的工作-家庭冲突 4 题量表，如“工作降低了我为家庭生活的付出（时间精力等）”等。该量表的 Cronbach. α 值为 0.80。

(3) 工作幸福感。选用 Zheng 等^[16]开发的员工幸福感量表，根据研究内容选用其中 6 题的工作幸福感量表，如“我的工作非常有趣”等。本量表的 Cronbach. α 为 0.85。

(4) 家庭支持型主管行为。本文选取 Hammer 等^[14]编制的简版量表，共 4 个题目，如“我的主管让我觉得可以无须顾虑地跟他/她谈论有关我的工作和非工作生活之间的冲突”等。该量表的 Cronbach. α 为 0.82。

(5) 控制变量。根据以往研究，本研究选取知识型员工的年龄、性别、受教育水平、婚姻状况以及职位层次作为控制变量。

四、数据分析与结果

（一）共同方法偏差检验

Harman 单因素检验结果发现，首个因子解释的变异为 25.28%，低于以往研究建议的 40%。本研究引入方法因子，表 1 显示在 5 因子中加入共同方法因子构成的 6 因子模型，其模型拟合指数改善程度不大，此外进行竞争模型分析，发现 5 因素模型拟合结果最佳（ $\chi^2/df=1.83$ 、RMSEA=0.05、GFI=0.911、CFI=0.949、TLI=0.943），以上表明本研究的共同方法偏差并不严重。

表 1 测量模型的结果比较

模型	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	TLI
----	----	-------------	-------	-----	-----	-----

6 因子模型（5 因子+方法因子）	263	1.584	0.037	0.931	0.967	0.960
5 因子模型：hwp, owp, wfc, ww, fssb	289	1.833	0.045	0.911	0.949	0.943
4 因子模型：owp+wfc, hwp, ww, fssb	293	3.944	0.084	0.787	0.817	0.797
3 因子模型：hwp+owp+wfc, ww, fssb	296	6.597	0.115	0.642	0.649	0.614
2 因子模型：hwp+owp+wfc+fssb, ww	298	8.429	0.133	0.579	0.531	0.488
单因子模型：hwp+owp+wfc+ww+fssb	299	9.626	0.143	0.532	0.453	0.406

注：hwp 为和谐工作激情，owp 为强迫工作激情，wfc 为工作—家庭冲突，ww 为工作幸福感，fssb 为家庭支持型主管行为。
+代表两个因子合并为一个因子。

（二）描述性统计分析

本研究通过 SPSS25.0 对各个数据进行描述性统计及相关分析。由表 2 可知，和谐工作激情与工作幸福感显著正相关，强迫工作激情与工作幸福感显著负相关；和谐工作激情和强迫工作激情分别与工作家庭冲突显著负相关和显著正相关；工作—家庭冲突与工作幸福感显著负相关。该结果为研究提供了初步的支持。

表 2 变量的描述统计和相关分析结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1									
2. 年龄	-0.061	2								
3. 受教育程度	0.152**	-0.450**	3							
4. 婚姻状况	0.062	0.516**	-0.339**	4						
5. 职位层次	-0.044	0.256**	0.083	0.259**	5					
6. 和谐工作激情	0.040	0.064	-0.076	0.015	0.029	6				
7. 强迫工作激情	-0.076	0.138**	-0.039	0.047	0.047	0.165**	7			
8. 工作—家庭冲突	-0.013	-0.014	0.078	-0.031	0.086	-0.380**	0.147**	8		
9. 工作幸福感	0.072	0.070	-0.043	0.092	0.023	0.563**	-0.150**	-0.439**	9	
10. FSSB	-0.041	0.034	-0.026	0.053	-0.004	0.121*	0.153*	-0.348**	0.117*	10
M	1.47	1.92	1.94	1.73	1.58	3.70	3.57	2.94	2.92	3.22
SD	0.50	0.86	0.59	0.55	0.81	0.73	0.69	0.55	0.65	0.61

注：N=421。*表示 $p < 0.05$ 、**表示 $p < 0.01$ 、***表示 $p < 0.001$ （双尾检验）。下同。

（三）假设检验

1. 中介效应检验

本研究采用因果逐步回归法和层级回归法对假设进行检验，分析结果见表3所列。模型5和模型7在加入控制变量基础上，分别加入和谐工作激情与强迫工作激情因素后，研究结果表明，和谐工作激情能够显著正向预测工作幸福感（ $\beta=0.497, p<0.001$ ），假设H1a得到支持；强迫工作激情能够显著负向预测工作幸福感（ $\beta=-0.149, p<0.001$ ），H1b得到支持。

模型2和模型3分别检验了和谐工作激情、强迫工作激情和工作一家庭冲突的关系，在控制人口统计学变量基础上，分别加入和谐工作激情与强迫工作激情因素后，结果显示和谐工作激情对工作一家庭冲突有显著负向影响（ $\beta=-0.283, p<0.001$ ），强迫工作激情对工作一家庭冲突有显著正向影响（ $\beta=0.120, p<0.01$ ），由此，H2a和H2b得到支持。

在完成检验中介效应的前3个步骤后，模型6和模型8同时加入控制变量、和谐—强迫工作激情以及工作一家庭冲突两个变量。模型6结果显示，工作一家庭冲突对工作幸福感的负向影响显著（ $\beta=-0.315, p<0.001$ ），且和谐工作激情显著正向预测工作幸福感（ $\beta=0.408, p<0.001$ ），根据温忠麟和叶宝娟（2014）提出的中介效应检验程序^[34]，由模型2、模型5、模型6结果可知，工作一家庭冲突在和谐工作激情与工作幸福感中的部分中介作用得到支持，即H3a得到支持；模型8结果显示，工作一家庭冲突对工作幸福感的负向影响显著（ $\beta=-0.507, p<0.001$ ），且强迫工作激情显著负向预测工作幸福感（ $\beta=-0.088, p<0.05$ ），同理根据中介效应检验程序，由模型3、模型7、模型8可知，工作一家庭冲突在强迫工作激情与工作幸福感中的部分中介作用得到支持，即H3b得到支持。

表3 工作一家庭冲突的中介效应分析结果

变量	工作一家庭冲突			工作幸福感				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
性别	-0.049	-0.024	-0.038	0.109	0.064	0.056	0.095	0.075
年龄	-0.047	-0.035	-0.062	0.067	0.047	0.035	0.086	0.055
受教育程度	0.101	0.071	0.096	-0.025	0.028	0.050	-0.018	0.031
婚姻状况	0.178**	0.158**	0.181**	-0.034	0.002	0.051	-0.037	0.055
职位层次	0.032	0.042	0.033	-0.024	-0.042	-0.029	-0.025	-0.009
和谐工作激情		-0.283***			0.497***	0.408***		
强迫工作激情			0.120**				-0.149***	-0.088*
工作一家庭冲突						-0.315***		-0.507***
R ²	0.034	0.174	0.057	0.013	0.324	0.382	0.038	0.212
ΔR ²		0.14***	0.022**		0.310***	0.059***	0.024***	0.199***
F	2.959*	14.570***	4.157***	1.118	33.001***	36.519***	2.728**	15.877***

为了进一步验证H3，探讨工作一家庭冲突在和谐—强迫工作激情与工作幸福感关系的中介作用及间接效应占比，本文利用偏差校正的Bootstrap简单线性中介效应检验，路径系数95%的置信区间不包含0，说明中介效应显著，抽样次数为5000，结果见表4所列。通过工作一家庭冲突的作用，和谐工作激情对工作幸福感的间接效应为0.087，95%置信区间为[0.05, 0.128]，不包含0，因此H3a成立；同样强迫工作激情对工作幸福感的间接效应为-0.063，置信区间为[-0.104, -0.028]，不包含0，因此H3b成立。

表4 工作一家庭冲突的中介效应

自变量/因变量	效应类型	效应值	SE	95%置信区间	相对效应占比(%)
---------	------	-----	----	---------	-----------

和谐工作激情/工作幸福感	直接效应	0.408	0.041	0.328	0.488	82.53
	间接效应	0.087	0.020	0.050	0.128	17.47
强迫工作激情/工作幸福感	直接效应	-0.088	0.043	-0.175	-0.004	58.28
	间接效应	-0.063	0.020	-0.104	-0.028	41.72

2. 调节效应检验

采用层级回归来检验 FSSB 是否调节和谐—强迫工作激情与工作—家庭冲突的关系。为避免变量间的多重共线性影响,本研究将调节效应检验中用到的全部变量进行中心化处理,交互项采用中心化后的自变量与调节变量的乘积项替代,结果见表 5 所列。模型 3 发现,FSSB 对和谐工作激情与工作—家庭冲突的关系具有较显著的调节作用 ($\beta=0.131, p<0.05$);同样模型 5 结果显示 FSSB 对强迫工作激情与工作—家庭冲突关系具有显著的调节作用 ($\beta=-0.156, p<0.01$)。

表 5 FSSB 的调节效应分析

变量	工作—家庭冲突				
	M1	M2	M3	M4	M5
性别	-0.049	-0.039	-0.041	-0.050	-0.052
年龄	-0.047	-0.026	-0.023	-0.055	-0.056
受教育程度	0.101	0.075	0.073	0.095	0.086
婚姻状况	0.178**	0.156**	0.157**	0.177***	0.158**
职位层次	0.032	0.029	0.032	0.019	0.012
和谐工作激情		-0.260***	-0.255***		
强迫工作激情				0.164***	0.159***
FSSB		-0.281***	-0.270***	-0.338***	-0.321***
和谐工作激情× FSSB			0.131*		
强迫工作激情× FSSB					-0.156**
R ²	0.034	0.269	0.281	0.193	0.210
ΔR ²		0.235***	0.011*	0.158***	0.17**
F	2.959*	21.759***	20.111***	14.101***	13.690***

为了能更加直观地探究交互作用的实质,本文通过简单斜率检验来分析家庭支持型主管行为的调节作用,以家庭支持型主管行为上下 1 个标准差为界限,将样本分成高家庭支持型主管行为组和低家庭支持型主管行为组,通过回归结果绘制出调节作用的示意图,如图 2 和图 3 所示。由图 2 看出,当 FSSB 较高时,和谐工作激情与工作—家庭冲突之间的关系 ($\beta=-0.468, p<0.001$) 弱于低 FSSB 时两者的关系 ($\beta=-0.891, p<0.001$),说明 FSSB 并非增强反而削弱和谐工作激情与工作—家庭冲突的负向关系,因此 H4a 未得到验证。由图 3 可知,当 FSSB 较高时,强迫工作激情与工作—家庭冲突之间的关系 ($\beta=0.640, p<0.001$) 强于低 FSSB 时两者的关系 ($\beta=0.162, p<0.001$),说明 FSSB 弱化了强迫工作激情与工作—家庭冲突的正向关系,即 H4b 得到支持。

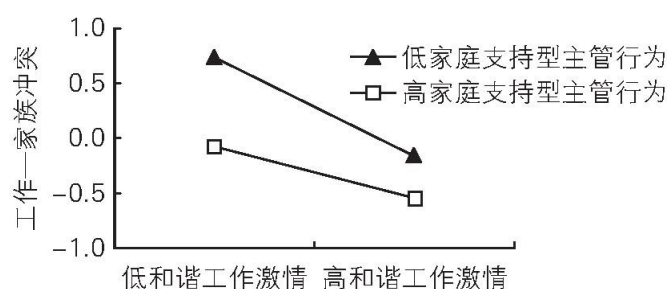


图 2 FSSB 对和谐工作激情与工作-家庭冲突的调节作用

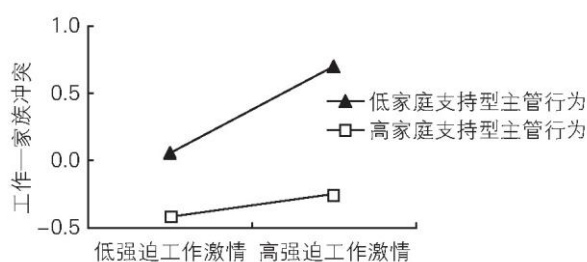


图 3 FSSB 对强迫工作激情与工作-家庭冲突的调节作用

3. 被调节的中介效应检验

进一步地，本文采用“有条件的间接效应”方法检验工作-家庭冲突在二元工作激情下对工作幸福感的中介效应^[35]，结果见表 6 所列。当 FSSB 处于低、中、高水平时，和谐工作激情对工作幸福感的间接效应 95%置信区间分别为[0.022, 0.117]、[0.053, 0.136]和[0.073, 0.173]，间接效应显著。这说明 FSSB 越高，和谐工作激情经由工作-家庭冲突对工作幸福感产生的影响越小。因此 H5a 没有得到检验。同理，当 FSSB 处于均值及以下时，强迫工作激情对工作幸福感的间接效应在 95%置信区间分别为[-0.205, -0.086]和[-0.129, -0.048]，间接效应显著。当 FSSB 高时，强迫工作激情经由工作-家庭冲突对工作幸福感产生的影响更小且不显著；当 FSSB 低时，强迫工作激情经由工作-家庭冲突对工作幸福感产生的影响更大。本文应用 SPSS 加载的 PROCESS，计算出 INDEX 指标为 0.051，其 95%置信区间为[0.017, 0.096]，不包含 0，表明 FSSB 对强迫工作激情与工作幸福感的间接效应显著，H5b 得到支持。

表 6 被调节的中介效应分析结果

自变量/因变量	FSSB	不同条件下间接效应				有调节的中介			
		效应值	标准误	置信区间		INDEX	标准误	置信区间	
和谐工作激情/工作 幸福感	-1SD	0.119	0.031	0.073	0.173	-0.028	0.014	-0.057	-0.001
	均值	0.091	0.022	0.053	0.136				
	+1SD	0.062	0.033	0.022	0.117				
强迫工作激情/工作 幸福感	-1SD	-0.137	0.040	-0.205	-0.086	0.051	0.020	0.017	0.096
	均值	-0.086	0.031	-0.129	-0.048				
	+1SD	-0.035	0.034	-0.086	0.020				

五、研究结论与讨论

（一）研究结论

首先，知识型员工的和谐和强迫工作激情分别正向和负向影响工作幸福感。和谐工作激情是对工作的自发热爱，员工体验到对工作的乐趣必然幸福；强迫工作激情是对工作的偏执，资源回流受阻难以恢复和幸福，这也与前人研究结论相一致^[21]。其次，工作—家庭冲突在知识型员工和谐—强迫工作激情与工作幸福感间均起到部分中介作用。拥有更多的资源的和谐工作激情知识型员工通过缓冲工作—家庭冲突而实现更高的工作幸福感，强迫型激情的知识型员工经受资源损失引发工作—家庭冲突进而损害工作幸福感。因此，如何获取与保存更多的资源是缓解知识型员工工作—家庭冲突关系和提升工作幸福感的关键因素。最后，FSSB 在知识型员工和谐—强迫工作激情与工作—家庭冲突间均起到调节作用，以及对二元激情下工作—家庭冲突的中介效应均起到调节作用。但研究发现 H4a 和 H5a 没有得到支持，这说明在知识型员工对工作充满和谐激情时，FSSB 并非越高越好，究其原因可能是因为拥有和谐激情的知识型员工以较为平衡的态度对待工作和家庭领域，而他们在面对上级给予的家庭支持时，中国文化背景下的员工会将上级行为在理解上等同于整个组织的行为，和谐激情的知识型员工在感知高 FSSB 时，构成强大的资源收益循环，导致个体可能更依赖组织提供的资源，自主平衡工作与家庭关系的行为倾向降低。此外，中国文化背景下的知识型员工也十分注重和谐的人际关系，和谐工作激情的员工在受到上级给予的家庭支持性行为而感受到领导的人情味，根据互惠原则个体倾向形成“上级关心——下级努力”的循环^[36]，为了成为上司的“意中人”经受更多的工作负担^[37]，在一定程度上忽视了家庭领域也对工作产生更多的消极体验。

（二）理论意义

第一，工作激情作为心理学领域的重要概念尚未在国内受到同等重视，本研究是首次在中国情境下揭示工作激情与幸福感的关系，不仅促进工作激情在中国的本土化研究，而且构建并验证两者的关系，丰富了幸福感理论研究体系，为提升知识型员工工作幸福感提供了新指导方向。

第二，国外针对二元工作激情如何影响工作—家庭关系的研究在理论和实证方面仍存有不足，Houliort 等^[13]指出未来在探讨二元工作激情与工作家庭冲突关系时应从理论上进行深化，尽管 Chummar 等^[30]关注到这一趋势但仍停留在理论假设层面。因此本研究立足于中国文化背景，实践前人提出的建议，将激情的二元模型与资源保存理论进行紧密联系，为激情的二元模型理论注入新的活力。同时本研究对于揭示工作激情对工作幸福感影响过程这一“黑箱”具有重要的理论意义，也为两者的内在作用机制提供了新的研究视角。

第三，本研究将 FSSB 变量纳入工作激情领域进行研究，丰富该领域的组织环境作用，然而，现有文献尚未对工作激情与 FSSB 的关系进行探究，本文的研究结论给予工作激情研究领域新的探索方向。

（三）管理启示

（1）甄别激情类型，培育和谐工作激情。首先，本研究发现知识型员工具有较高工作激情，企业应结合自身状况建立合理的激励制度，通过提供“软硬兼施”的全面薪酬战略对现有知识型员工以肯定，例如打造良好的企业文化、人际关系、工作环境，给予模范员工表彰和支持或者为其提供可量化的短、长期货币性薪酬。此外，企业还应吸引外部潜在知识型员工，尽量招聘对应岗位有兴趣的知识型员工，可以通过针对性的招聘要求（学历、专业、职业发展规划等）来进行宣传，并且在面试过程中，要重点突出工作岗位的要求和测评应聘者是否能够胜任该职位，由此更为精准地为企业招聘可靠的、有激情的知识型员工。其次，企业要根据不同的激情类型加以区分，促进知识型员工和谐工作激情的发展，并且避免强迫激情。管理者应起到率先垂范作用，从日常工作行为进行渗透，提倡在工作中利用自身的工作优势，或者提供自主性支持的管理风格，进而有效提升和谐工作激情。同时，来自外部的压力尤其过度重视他人和组织的认可，是知识型员工形成强迫工作激情的关键，因此管理

者应重视并及时对员工的贡献给予肯定，或者开展娱乐休闲活动促进同事之间的情感交流，在一定程度上避免形成强迫激情。最后，知识型员工具备较强的学习能力，因此企业可以通过开展培训，加强对知识型人才的培育和选拔，使员工随企业成长发展，由胜任单一工作岗位向综合型、管理型人才进行转变，从而增强对工作的热爱、组织忠诚度、归属感，给个人的职业生涯和企业的长远发展带来积极影响。

(2) 制定组织政策，促进工作家庭平衡。首先，工作—家庭冲突对个人与组织存在危害，因此要采取对应的措施来缓解工作—家庭冲突，企业管理者将工作要求控制在适度的范围内，合理分配工作的同时下放给员工更多的权力，减少知识型员工在家中工作的频率。此外通过技能知识培训，加强知识型员工的工作效率，助力其在岗位时间内完成工作。此外，弹性自由工作制、物质或非物质激励水平的提升、家庭照顾福利等措施，能有效帮助知识型员工实现工作和家庭的“双赢”。其次，本研究发现 FSSB 帮助人力资源从业者找到减轻强迫激情知识型员工工作—家庭冲突并提升工作幸福感的方法，企业可通过正式或非正式的家庭支持措施促进 FSSB 的产生，成立老人、子女看护中心、提供抚养津贴等硬性政策以提升组织对家庭的重视，组织还可以在对主管培训时加入 FSSB 的课程，包含与下属的沟通技巧，工具性、情感性支持的方式，平衡员工工作家庭的方法等。本研究还发现 FSSB 削弱了和谐工作激情与工作—家庭冲突的负相关关系，因此组织采取 FSSB 并非越多越好，要根据知识型员工的工作激情类型控制在适度水平，方能激活其积极功效。

(3) 关注员工内心，提升工作幸福感。工作激情是激发创造力与创新性的重要前因，但一味向知识型员工索取的行为并不可取，企业更应在契合“十三五规划”强调“增强人民幸福感、获得感”的社会背景下，让他们感受到组织给予的关怀以提升幸福感。企业要怀有“以人为本、尊重个体”的管理理念，管理行为不再是冷冰冰的命令执行式，而要体现对人的重视。知识型员工非常重视自身才能是否能够在工作中得到充分认可，往往表现得更加敏感，对此人力资源部门可以定期对其进行访谈、心理测评，还可以建立心理咨询室倾听员工心声，在准确了解他们的心理状况后，审慎地提供指导建议以保证组织人才的稳定，从而最大限度地在工作中发挥他们的聪明才智，促进实现自我价值和提升工作幸福感。

(四) 研究局限与未来展望

本研究仍存在一定局限：首先，本研究所使用的数据都是由员工自我报告得到的，同源方法的问题依旧存在，因此未来研究可以通过收集客观数据、他人报告和配对的方法等获得多源数据，同样跨时点的纵向研究设计也可以优化该问题；其次，二元工作激情模型仅将工作作为一般活动的一种，缺乏对工作情境内容的反映^[38]，因此未来研究应继续发展与完善工作激情这一概念；最后，对于本文研究二元工作激情对工作—家庭冲突的影响，未来在继续深入探究工作激情与工作—家庭冲突内在机制的基础上，需拓宽对工作—家庭增益、工作家庭平衡及其他工作—生活方面的相关研究。

参考文献:

[1] 陈建安, 金晶. 能动主义视角下的工作幸福管理[J]. 经济管理, 2013, 35(3): 183-194.

[2] ANDERSON A. Does Being Passionate About the Work You Do Increase Your Chance of Success? [EB/OL]. (2013-03-27) [2020-04-21]. <https://www.forbes.com/sites/amyanderson/2013/03/27/does-being-passionate-about-the-work-you-do-increase-your-chance-of-success/#27636cf86809>.

[3] ZIGARMI D, GALLOWAY F J, ROBERTS T P. Work Locus of Control, Motivational Regulation, Employee Work Passion, and Work Intentions: An Empirical Investigation of an Appraisal Model[J]. Journal of Happiness Studies, 2018, 19(1): 231-256.

[4] VALLERAND R J, HOULFORT N. Passion at Work: Toward a New Conceptualization[C]//Skarlicki D S, Gilliland S, Steiner

D. Research in Social Issues in Management Greenwich. CT:Information Age Publishing Inc, 2003:175-204.

[5]BURKE R, ASTAKHOVA M, HANG H. Work Passion Through the Lens of Culture:Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China[J]. Journal of Business&Psychology, 2015, 30(3):457-471.

[6]HOULFORT N, PHILIPPE F L, VALLERAND R J, et al. On Passion and Heavy Work Investment:Personal and Organizational Outcomes[J]. Journal of Managerial Psychology, 2014, 29(1):25-45.

[7]VALLERAND R J, BLANCHARD C M, MAGEAU G A, et al. Les Passions De L'Âme:On Obsessive and Harmonious Passion[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85(4):756-767.

[8]章凯, 林丛丛. 员工幸福感的心理目标实现进程说[J]. 管理学报, 2018, 15(6):818-826.

[9]LAVIGNE G L, FOREST J, CREVIER-BRAUD L. Passion at Work and Burnout:A Two-study Test of the Mediating Role of Flow Experiences[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2012, 21(4):518-546.

[10]BURKE R J, FIKSENBAUM L. Work Motivations, Work Outcomes, and Health:Passion Versus Addiction[J]. Journal of Business Ethics, 2009, 84(2):257-263.

[11]DONAHUE E G, FOREST J, VALLERAND R J, et al. Passion for Work and Emotional Exhaustion:The Mediating Role of Rumination and Recovery[J]. Applied Psychology:Health and Well-Being, 2012, 4(3):341-368.

[12]POWELL G G N. When Work and Family Are Allies:ATheory of Work-Family Enrichment[J]. The Academy of Management Review, 2006, 31(1):72-92.

[13]HOULFORT N, PHILIPPE F L, BOURDEAU S, et al. AComprehensive Understanding of the Relationships Between Passion for Work and Work-Family Conflict and the Consequences for Psychological Distress[J]. International Journal of Stress Management, 2018, 25(4):313-329.

[14]HAMMER L B, ERNST K E, BODNER T, et al. Measurement Development and Validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form(FSSB-SF)[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2013, 18(3):285-296.

[15]FISHER C D. Happiness at Work[J]. International Journal of Management Reviews, 2010, 12(4):384-412.

[16]ZHENG X, ZHU W, ZHAO H, et al. Employee Well-being in Organizations:Theoretical Model, Scale Development, and Cross-cultural Validation[J]. Journal of Organizational Behavior, 2015, 36(5):621-644.

[17]YUKHYMENKO-LESCROART M A, SHARMA G. The Relationship Between Faculty Members' Passion for Work and Well-Being[J]. Journal of Happiness Studies, 2019, 20(3):863-881.

[18]倪文斌, 何霖艳. 双重认同下知识型员工敬业度与流动性关系研究[J]. 华东经济管理, 2016, 30(12):122-128.

[19]HAGEL J, BROWN J S, RANJAN A, et al. Passion at Work:Cultivating Worker Passion As a Cornerstone of Talent

Development[DB/OL]. (2014-10-07) [2020-04-11]. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/worker-passion-employeebehavior.html>.

[20] THORGEN S, WINCENT J, CHARLOTTA S, et al. The Influence of Passion and Work-Life Thoughts on Work Satisfaction[J]. Human Resource Development Quarterly, 2013, 24(4):469-492.

[21] VALLERAND R J. The Role of Passion in Sustainable Psychological Well-being[J]. Psychology of Well-Being, 2012, 2(1):1-21.

[22] 谢雅萍, 沈淑宾, 陈睿君. 越休闲越激情?——休闲参与对知识型员工工作激情的影响机制研究[J]. 经济管理, 2018, 40(7):128-145.

[23] HOBFOL L, STEVAN E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress[J]. American Psychologist, 1989, 44(3):513-524.

[24] BOUIZEGARENE N, BOURDEAU S, LEDUC C, et al. We Are Our Passions: The Role of Identity Processes in Harmonious and Obsessive Passion and Links to Optimal Functioning in Society[J]. Self and Identity, 2018, 17(1):56-74.

[25] DOHRENWEND B S. Social Stress and Community Psychology[J]. American Journal of Community Psychology, 1978, 6(1):1-14.

[26] BÉLANGER J J, LAFRENIÈRE M K, VALLERAND R J, et al. When Passion Makes the Heart Grow Colder: The Role of Passion in Alternative Goal Suppression[J]. Journal of Personality & Social Psychology, 2013, 104(1):126-47.

[27] ASHFORTH B E, MAEL F. Social Identity Theory and the Organization[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(1):20-39.

[28] SELVARAJAN T T, CLONINGER P A, SINGH B. Social Support and Work-family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model[J]. Journal of Vocational Behavior, 2013, 83(3):486-499.

[29] 李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 等. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求-资源模型的视角[J]. 心理学报, 2015, 47(5):624-636.

[30] CHUMMAR S, SINGH P, EZZEEN S. Exploring the Differential Impact of Work Passion on Life Satisfaction and Job Performance Via the Work-family Interface[J]. Personnel Review, 2019, 48(5):1100-1119.

[31] 姜海, 马红宇, 谢菊兰, 等. 家庭支持型主管行为对员工工作态度的影响: 有调节的中介效应分析[J]. 心理科学, 2015, 38(5):1194-1200.

[32] CRAIN T L, STEVENS S C. Family-supportive Supervisor Behaviors: A Review and Recommendations for Research and Practice[J]. Journal of Organizational Behavior, 2018, 39(3):869-888.

[33] WAYNE J H, MUSISCA N, FLEESON W. Considering the Role of Personality in the Work-family Experience:

Relationships of the Big Five to Work-family Conflict and Facilitation[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 64(1): 108-130.

[34]温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731-745.

[35]PREACHER K J, RUCKER D D, HAYES A F. Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions[J]. Multivariate Behavioral Research, 2007, 42(1): 185-227.

[36]邹文簏, 田青, 刘佳. “投桃报李”——互惠理论的组织行为学研究述评[J]. 心理科学进展, 2012, 20(11): 1879-1888.

[37]彭坚, 王震. 做上司的“意中人”: 负担还是赋能? 追随原型-特质匹配的双刃剑效应[J]. 心理学报, 2018, 50(2): 216-225.

[38]张剑, 宋亚辉, 叶岚, 等. 工作激情研究: 理论及实证[J]. 心理科学进展, 2014, 22(8): 1269-1281.