

工作要求与员工出勤主义行为的关系

——工作不安全感 and 心理资本的作用

李爽¹, 陈莉¹, 陈洋¹, 马菲菲²

(1. 中国矿业大学管理学院, 江苏徐州 221116;

2. 枣庄大兴矿业有限责任公司, 山东枣庄 277319)

摘要:基于工作要求-资源理论模型和资源保存理论,通过问卷调查的方式,探讨了在中国背景下企业员工工作要求对出勤主义行为的影响,并提出了一个被调节的中介模型。研究表明:工作要求与工作不安全感及出勤主义行为呈显著正相关;工作不安全感在工作要求与出勤主义行为之间起部分中介作用;同时,心理资本能够缓冲工作要求对工作不安全感的消极影响,从而有效消除或限制了企业员工的出勤主义行为。

关键词:工作要求;心理资本;工作不安全感;出勤主义行为

中图分类号:F064.1 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-980X(2020)1-0052-09

随着社会进程的不断加快及经济的高速发展,劳动力市场迎来了新一轮的挑战。近年来,国内过劳死的现象时有发生,长时间及高强度的工作对员工的身心健康造成了一定的负面影响,企业中员工带病工作也成为了更为普遍的现象,这种带病持续工作的行为就是出勤主义行为^[1]。Biron等^[2]收集了加拿大组织的3825名员工的数据,研究表明,工人有50%的时间会在带病的情况下去上班;对于经常生病的工人,出勤主义倾向(生病天数占病假天数的百分比)较高。Hansen和Andersen^[3]对丹麦员工的研究发现超过70%的核心员工在12个月内至少生病一次,都有带病工作的经历。员工在生病期间上班会降低生产率并增加员工犯错的频率^[4-7],由于疾病的复发或恶化,雇主和员工承担的医疗保险费用会增加^[8],并对员工的家庭和工作环境产生负面影响^[2,9]。出勤主义行为已经引起了组织行为、人力资源、组织心理学和健康心理学方面的学者的广泛关注,考虑到出勤主义行为会对组织产生的负面影响,消除或者降低员工的出勤主义行为就变得非常必要,因此本研究试图揭示员工出勤主义的形成机制,并试图对其进行干预和控制。

出勤主义行为最早源自医护行业中,已有不少学者探讨了出勤主义行为的前因后果^[10-12],前人主要将影响出勤主义行为的因素分为三大部分:个人因素、工作相关因素和组织层面因素^[13]。影响员工出勤主义行为的因素中与工作相关的因素比个人因素或组织因素更为重要^[3],Demerouti等^[14]把工作相关因素分为工作要求和资源两大类。工作要求-资源(job demands-resources, JD-R)模型中的健康损害过程和动机激发过程可以看作是两个基本独立的过程,其中健康损害过程在一定程度上能够对出勤主义行为做出解释。这主要因为过高的工作要求会对员工的身体和心理健康造成负面影响,员工采取带病工作的方式可能是为了不让领导失望或达到全勤的指标,迫使自身必须消耗资源以维持工作。因此本文着重探讨工作要求与员工出勤主义行为之间的关系,以进一步丰富两者之间的实证研究。

过高的工作要求通常会使得企业员工面临着工作的不确定性,产生严重的工作不安全感,对员工的心理和行为造成巨大的冲击,工作不安全感也逐渐成为相关领域的突出问题,因此本研究引入工作不安全感这一中介变量来探讨对出勤主义行为的预测作用。

根据资源保存理论^[15],个体总是倾向于争取并维持一些有价值的资源,并且能够应用这些资源去解决压力和应对环境问题。Bakker和Demerouti^[16]在2014年将个人资源引入JD-R模型,为个人资源在工作要

收稿日期:2019-12-28

基金项目:国家重点研发计划项目“矿山安全态势分析及预测预警系统”(2017YFC0804408);2018中国矿业大学文化传承创新双一流建设专项“绿色安全管理与政策科学智库”(2018WHCC03)

作者简介:李爽(1978—),女,江苏徐州人,博士,中国矿业大学管理学院教授,博士研究生导师,研究方向:安全心理与安全行为、智慧安全理论与方法、安全监管与应急响应;陈莉(1996—),女,江苏徐州人,中国矿业大学管理学院硕士研究生,研究方向:组织行为、安全管理;陈洋(1991—),男,安徽合肥人,中国矿业大学管理学院博士研究生,研究方向:组织行为、安全管理;马菲菲(1987—),男,山东枣庄人,枣庄大兴矿业有限责任公司助理工程师,研究方向:采矿技术、煤矿安全管理。

求对个体产生负面影响的过程中具有缓解作用,能够降低员工因身体和心理消耗带来的负面影响这一理论提供了有力的支撑。Hobfoll 等^[17]认为个体资源是指与心理弹性联系的积极的自我评价,由于心理资本是个体的一种积极心理品质和心理发展状态的总称^[18],包括乐观、韧性、希望和自信四个维度^[19],因此心理资本可以作为一种个人资源纳入研究。Paek 等^[20]认为心理资本是直接影响与工作相关后果的非常重要的驱动因素。因此,心理资本作为一种个体资源能够调节工作要求与工作不安全感之间的关系,在影响过程中具有一定程度的缓冲作用。目前已有不少研究验证了心理资本的中介作用,但是对于心理资本的调节作用的研究较少。本研究的贡献主要是:首先,基于工作要求-资源模型和资源保存理论揭示了在中国背景下工作要求与员工出勤主义行为之间的关系;其次,本研究检验了工作不安全感在工作要求影响出勤主义行为的过程中是否仍然具有中介作用;最后,检验了心理资本在工作要求的负面影响过程中是否具有调节作用,丰富了对心理资本的研究。

一、理论分析和研究假设

(一) 工作要求对出勤主义行为的影响

工作要求是指工作相关的身体、社会、组织方面需要持续付出心理和生理的努力或技能,因此它是与心理和生理成本相关的因素。在过往的研究中三种工作要求已受到特别关注:工作过载^[21-24]、时间压力^[25-26]以及工作-家庭冲突^[21, 27]。这三个因素都会对员工的绩效产生影响。员工的工作要求中,例如每天三班,艰苦的手工工作,没有周末或假期,很多人会觉得工作量很高;由于许多员工在规定的期限之外完成任务会损失一定的工资,因此他们很可能会感到时间压力;此外,由于工作场所位于偏远地区,没有假期或周末,员工可能几乎没有机会履行其家庭责任,因此可能会认为工作干扰了他们的家庭生活^[28]。因此,本研究主要关注工作过载、时间压力和工作-家庭冲突这三种工作要求。

工作要求过高时,员工的心理和生理成本可能耗尽,使员工无法保持良好的工作状态,从而产生一些消极性的行为。过高的工作要求会引发员工的出勤主义行为。工作量及时间压力过大时,员工为了按时完成自己负责的工作以免受惩罚,可能会选择带病上班;当出现工作-家庭冲突时,为了躲避这种冲突带来的困扰,员工也可能会选择出勤主义行为。一些实证研究也表明,工作要求会显著正向影响员工出勤主义行为,如 Brion 等^[2]对加拿大的 3825 名员工的研究,结果表明过高的工作量、角色冲突和不稳定的工作状态增加了出勤主义行为的频率。Demerouti 等^[29]对荷兰的出勤主义行为的原因及影响因素的研究表明工作要求确实会导致出勤主义行为的发生。根据以往的研究可以得知,员工持续付出心理及生理资源,当工作要求过高时,该资源被过度消耗,从而对组织和个人产生负性结果。而出勤主义行为是员工带病工作的行为,这种行为不利于企业和个人的发展,是一种负性结果。因此,本文提出以下假设:

工作要求与员工的出勤主义行为正相关(H1)。

(二) 工作不安全感的中介作用

工作不安全感是由 Greenhalgh 和 Rosenblatt^[30]在 1984 年首次提出。他们认为,工作不安全感是员工在受威胁的情境中对于能否维持工作的无力感。Hellgren 等^[31]认为工作不安全感包括数量型工作不安全感和质量型工作不安全感两个维度,前者是指员工担心失去工作本身;而后者是指员工对于能否晋升、加薪等方面的担心。

根据工作要求-资源的健康损害路径的假设,过高的工作要求和不合理的工作可能耗尽员工的心理和生理成本,并且会因此导致倦怠,最终损害身体的健康。一些学者已经完成了工作要求对负性结果损耗路径的检验,许多研究发现一些工作要求会诱发和加剧员工的工作不安全感。例如在工作中,角色模糊或角色冲突等因素会加重员工心理的不确定性,进而导致员工不安全感的增加。Pasewark 和 Strawser^[32]研究发现角色冲突与员工工作的不安全感有明显的正相关关系。当员工的工作压力过大或可利用的资源减少时,员工的心理不确定性和工作不安全感将随之增加。因此,本文提出假设:

工作要求正向影响员工的工作不安全感(H2)。

工作不安全感作为一种个体的自我感知,带来了许多消极影响。例如工作不安全感对员工的身心健康造成损害^[33-35],能够降低员工的工作满意度,造成员工离职的倾向^[36-37]。Virtanen^[38]在调查影响芬兰员工的出勤率中,研究者发现在对组织进行完一轮调整裁员后,其出勤率有所提高,员工产生了严重的工作不安

全感进而会在生病的情况下坚持参加工作。Hansen 和 Andersen^[3]在研究中也发现“工作不安全感”导致了出勤主义行为的增加,失业水平和社会保障制度对工作不安全感 and 出勤主义行为之间的相关度存在影响。工作不安全感作为一种损耗因素,会对组织的不利产出造成正向影响。因此,本文提出以下假设:

工作不安全感正向影响员工的出勤主义行为(H3)。

根据工作要求-资源模型中的健康损耗路径,当员工的工作要求过高时,他们会产生强烈的工作不安全感,这使得一些员工(尤其是临时和固定期限合同的员工)尽管生病,仍将继续工作,以保护他们的收入和工作,从而产生了出勤主义行为。之前,Taifor 等^[39]关于马来西亚联邦财政部官员的研究也发现,工作不安全感在工作要求和出勤主义行为的关系中起到中介作用。此外,结合前面的假设 H1、假设 H2 和假设 H3 可知,工作要求过高会引发情感要求、体力要求、生理负荷、时间压力和角色压力等问题,这些都会消耗员工的心理和生理成本,使他们产生工作不安全感,进一步导致出勤主义行为的产生。工作不安全感可能在工作要求与员工的出勤主义行为之间起中介作用。因此,本文提出假设 4:

工作不安全感在工作要求影响员工出勤主义行为的过程中起中介作用(H4)。

(三)心理资本的调节作用

心理资本是组织行为理论中的积极性的人格特质,也指个人积极的心理发展状态,通常能够产生一些正向影响,主要由乐观、韧性、希望和自信四个维度构成。现有研究表明,具有较高心理资本的员工会产生积极的影响^[20]。Avey 等^[40]认为,员工的心理资本较高容易产生积极的情绪,并能迅速从挫折中恢复过来。心理资本作为一种个人资源能够对工作要求引起的负向影响起缓冲作用。本研究认为心理资本可以通过以下方式缓解工作要求引发的工作不安全感,JD-R 模型认为工作要求会消耗身心成本,引发负面影响。但是,一些个人资源可以减轻工作要求对工作不安全性的影响。作为一种个人资源,心理资本可以通过积极的认知重新评估帮助人们应对压力,这样可以减轻负面影响(如焦虑、担忧和不安全感)。当员工具有较高的积极心理资本时,在思想中产生的积极情绪将有助于减轻工作要求引发的工作不安全感。相反,如果员工的积极心理资本较低,则会不利于这一负面影响的降低。基于以上分析,本研究提出以下假设:

心理资本在工作要求和工作的不安全性的关系中起调节作用,即高水平的心理资本会削弱工作要求对工作不安全性的消极影响(H5)。

此外,结合前面的假设 H4 和假设 H5,本研究提出一个被调节的中介模型,心理资本可以缓冲工作要求对工作不安全性的负面影响,而工作不安全感又在工作要求与出勤主义行为的关系中具有中介作用。因此本研究认为心理资本能够缓解工作要求对工作不安全性的负面影响,从而降低出勤主义行为发生的频次。由此,本文提出以下假设:

工作不安全感在工作要求与出勤主义行为关系中的中介作用受到心理资本的调节(H6)。

基于以上的理论分析和研究假设,本文提出工作要求影响员工出勤主义行为的研究模型,整体研究模型如图 1 所示。

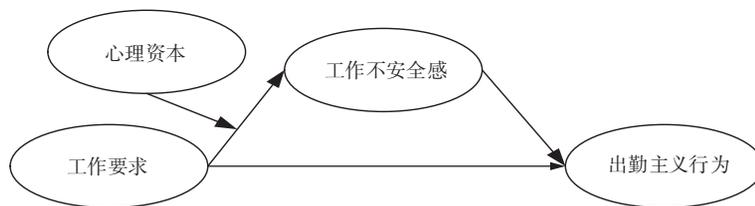


图 1 假设研究模型

二、问卷设计及数据说明

(一)问卷设计

本文采用问卷调查的方式对出勤主义行为的影响因素进行研究。调查问卷包括个人基本信息、工作要求、心理资本、工作不安全感、出勤主义行为五个方面。为了确保各量表的信度和效度,本文尽可能参考国外文献已经使用过的量表,这些量表均被研究证明有较高的信度和效度。工作要求、心理资本和工作不安全感各量表均采用李克特 5 级量表,“1”代表完全不同意,“5”代表完全同意。

(1)工作要求量表包括工作过载、时间压力以及工作--家庭冲突三个维度,共包括 14 个题项。其中,本文中的工作过载分量表来源于 Caplan 等^[41]开发的工作过载量表,包括 4 个题项。时间压力分量表来源于 Aleksić 等^[42]设计的量表,有 5 个题项。工作-家庭冲突分量表来源于 Netemeyer 等^[43]编制的问卷,从工作对家人生活和自我生活两个方面的影响角度测量,共包括 5 个题项。总量表的内部一致性系数为 0.91,各分量

表的内部一致性系数分别为 0.78、0.79 和 0.86。示例题目如下:“我的工作量太大”;“工作时,我只有有限的时间来完成工作”和“工作量占用了我很多时间,使我难以履行家庭责任”。

(2)心理资本量表包括乐观、韧性、希望和自信四个维度,每个维度包括 6 个题项,共计 24 题,本文中的该量表来源于 Luthans 等^[19]开发的量表,总量表的内部一致性系数为 0.917,各分量表的内部一致性系数分别为 0.824、0.872、0.683 和 0.780。示例题目如下:“对我的工作未来会发生什么,我是乐观的”;“我通常可以应对工作中的压力”;“我相信任何问题都有很多解决方法”和“我相信自己对公司的战略讨论时有贡献”。

(3)工作不安全感量表包括工作数量不安全感和工作质量不安全感两个维度,共包括 7 个题项,该量表采用的是 Hellgren 等^[31]编制的工作不安全感量表。其中,工作数量不安全感分量表包括 3 个题项,反映员工对工作丢失本身的担忧。工作质量不安全感分量表包括 4 个题项,反映员工对威胁到雇佣关系质量好坏的知觉,工作质量不安全感维度的测量需采用反向计分的方式。工作不安全感总量表的内部一致性系数为 0.73,达到了较高的信度水平。其中,工作数量不安全感和工作质量不安全感的内部一致性系数分别为 0.95 和 0.90。示例题目如下:“我为未来会失去工作而担忧”和“我相信,即使在将来,单位也会需要我的能力”。

(4)出勤主义行为量表采用 Lu 等^[44]开发的出勤主义行为问卷,该问卷共包括两个题项,一个是“尽管感到不适,你仍然迫使自己参加工作”,另一个是“尽管有诸如头疼或者背疼等身体症状,你仍然迫使自己参加工作”,问卷要求参加测试的员工评价在过去 6 个月中发生上述行为的次数。量表的内部一致性系数为 0.84。该量表采用李克特 4 级评分,“1”代表“从来没有”,“2”代表“1 次”,“3”代表“2~5 次”,“4”代表“超过 5 次”。

(二)数据收集

本文主要以企业员工为调查对象,在调查过程中,共发出问卷 296 份,回收问卷 278 份,筛除掉无效问卷后,回收了 245 份有效问卷,问卷有效回收率为 82.77%,问卷的回收总数及有效回收率都达到了研究的要求^[45]。在被调查的员工中,男性占比 55.14%,女性占比 44.86%,男女比例相对平衡;年龄在 22 岁至 35 岁的员工人数有 182 人,在被试者中人数最多,占比 74.29%;本科学历的人数占一半以上,有 135 人;月收入人数最多的集中在 3500~8000 元之间,有 152 人;被试员工单身人数的比例相对较高,占比 65.42%;无子女的被试员工占大多数,占比 71.03%。

三、数据分析与实证结果

(一)因子区分效度检验

本研究通过 AMOS22.0 软件对量表进行验证性因子分析,检验了工作要求、心理资本、工作不安全感与出勤主义行为四个潜变量的区分效度。检验结果见表 1,四因子模型和其他几个模型相对比可以看出该模型之间的拟合效果最佳, χ^2/df 接近于 3, GFI 、 CFI 、 TLI 、 $NNFI$ 大于 0.9, $RMSEA$ 小于 0.08, 各项指数均达到标准,说明上述四个变量具有良好的区分效度。

(二)共同方法偏差检验

虽然本研究采用了被试者信息隐匿法和反向条目计分法的方法尽可能控制共同方法偏差,但是为了使研究结果更为精确,本文采用了两种方法检验是否存在共同方法。首先,本研究采用 Harman 单因子检验方法^[46]。将问卷中所有的题项放入探索性因子分析中,检验未旋转时得出的第一个主成分所占的载荷量是否占累计载荷量的一半以下。在本研究中,未旋转的第一个主成分所占的载荷量为 21.35%,该占比未占到多数,因此可以初步判定本文的共同方法偏差不严重。其次,采用共同方法偏差潜因子法进行检验^[47-48]。该方法是在四因子模型的基础上增加一个共同方法偏差潜因子(CMV)得到五因子模型,然后将两个模型的拟合指标进行比较,由表 1 可得,五因子模型的拟合指标均达到可接受水平,但是五因子模型与四因子模型之间的卡方改变量 $[\Delta\chi^2(22)=37.97, p>0.05]$ 未达到显著水平,这表明五因子模型并未显著提高模型拟合度,因此,本研究可以忽略共同方法偏差的影响。

表 1 因子区分效度检验

因子模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	TLI	$RMSEA$
单因子模型	3476.813	281	12.373	0.627	0.645	0.627	0.124
二因子模型	2390.920	280	8.539	0.718	0.724	0.685	0.115
三因子模型	1727.095	277	6.235	0.863	0.791	0.763	0.094
四因子模型	854.192	271	3.152	0.918	0.923	0.931	0.062
五因子模型	816.222	249	3.278	0.925	0.946	0.933	0.061

注:①单因子模型指工作要求+心理资本+工作不安全感+出勤主义行为;②二因子模型指工作要求、心理资本+工作不安全感+出勤主义行为;③三因子模型指工作要求、心理资本、工作不安全感+出勤主义行为;④四因子模型指工作要求、心理资本、工作不安全感、出勤主义行为;⑤五因子模型指工作要求、心理资本、工作不安全感、出勤主义行为、CMV。

(三)描述性统计分析

各变量的平均值、标准差和相关系数见表 2。由表 2 可以得出工作要求与工作不安全感($r=0.388, p<0.001$)及出勤主义行为($r=0.278, p<0.01$)正相关;工作要求与心理资本呈显著负相关($r=-0.300, p<0.001$);心理资本与工作不安全感负相关($r=-0.233, p<0.01$);工作不安全感与出勤主义行为呈显著正相关($r=0.377, p<0.001$)。这些结果为本文的假设检验提供了初步支撑。

表 2 各变量均值、标准差与相关系数

变量	均值	标准差	1 性别	2 年龄	3 学历	4 月平均收入	5 婚姻状况	6 子女状况	7 工作要求	8 心理资本	9 工作不安全感	10 出勤主义行为
1 性别	1.470	0.500	1									
2 年龄	1.850	0.802	-0.050	1								
3 学历	2.670	0.937	0.000	-0.231**	1							
4 月平均收入	3.190	1.115	-0.293**	0.125	0.316**	1						
5 婚姻状况	1.370	0.483	0.004	0.649**	-0.323**	0.115	1					
6 子女状况	1.320	0.466	-0.068	0.679**	-0.420**	0.059	0.847**	1				
7 工作要求	3.990	0.861	-0.152*	0.057	0.199**	0.010	-0.067	-0.036	1			
8 心理资本	4.625	0.988	-0.050	-0.079	0.148*	0.155*	0.039	-0.038	-0.300***	1		
9 工作不安全感	2.924	0.821	-0.159	-0.277**	0.084	-0.081	-0.196**	0.213**	0.388***	-0.233**	1	
10 出勤主义行为	2.265	0.956	0.059	-0.089	-0.013	-0.063	0.015	-0.017	0.278**	-0.179*	0.377***	1

注: *表示 $p < 0.05$; **表示 $p < 0.01$; ***表示 $p < 0.001$ 。

(四)模型假设检验

本文利用 Hayes^[49]开发的基于 SPSS 的“PROCESS”插件对以上所述的假设进行验证。PROCESS 插件能够处理同时包含调节效应、中介效应以及调节中介混合的模型,在这三种检验上有比较明显的优势。PROCESS 可以一次性输出所有步骤的结果,能够帮助研究者一目了然地了解其效应是否存在,从而使得研究更加准确高效。因此,该程序逐渐受到管理学者和心理学者的强烈追捧。

“PROCESS”得出的结果见表 3。根据表 3 的结果可以看出:在对被调查者的性别、年龄、学历、月平均收入、婚姻状况及子女状况产生的潜在影响进行控制后,工作要求正向影响工作不安全感($\beta=0.183, p<0.05$),即假设 H2 通过了检验;工作要求($\beta=0.149, p<0.01$)及工作不安全感($\beta=0.356, p<0.001$)对出勤主义行为呈显著正向影响,即假设 H1 和 H3 通过了检验。

工作要求与心理资本的交互项对工作不安全感具有显著性影响($\beta=-0.165, p<0.01$)。由此可得,心理资本在工作要求与工作不安全感关系间具有调节作用,验证了假设 H5。为了更加直观的看出心理资本在工作要求与工作不安全感之间的调节作用,本文根据 Aiken

等^[50]的建议,分别在高心理资本(高于均值一个标准差)和低心理资本(低于均值一个标准差)的情况下进行简单斜率检验,绘制出的调节作用图如图 2 所示。结合表 3 的结果可得,当心理资本处于高水平($\beta=0.112, 95\%CI=[0.087, 0.138]$)和低水平($\beta=0.245, 95\%CI=[0.150, 0.346]$)时,工作要求对工作不安全感会产生显著的正向影响,且随着心理资本的提高,这种正向作用会随之减弱,即员工的工作不安全感会降低。

表 3 假设检验结果

变量	相关系数	标准误 (SE)	显著性(P)		
中介变量模型(工作不安全感)					
常数	-0.272	0.453	0.489		
性别	-0.049	0.008	0.277		
年龄	-0.027	0.009	0.245		
学历	0.046	0.068	0.518		
月平均收入	-0.027	0.037	0.453		
婚姻状况	-0.039	0.101	0.219		
子女状况	0.025	0.044	0.114		
工作要求	0.183	0.041	0.021		
心理资本	-0.204	0.044	0.000		
工作要求 F 心理资本	-0.165	0.035	0.004		
结果变量模型(出勤主义行为)					
常数	0.547	0.436	0.192		
性别	0.031	0.065	0.531		
年龄	-0.041	0.009	0.258		
学历	-0.008	0.068	0.299		
月平均收入	-0.035	0.037	0.675		
婚姻状况	0.009	0.101	0.801		
子女状况	-0.015	0.043	0.211		
工作要求	0.149	0.047	0.006		
工作不安全感	0.356	0.044	0.000		
路径	心理资本	效应值	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
工作要求→工作不安全感	1	0.112	0.056	0.087	0.138
	-1	0.245	0.075	0.150	0.346
工作要求→工作不安全感→出勤主义行为	1	0.038	0.012	0.034	0.044
	-1	0.086	0.024	0.021	0.152

注:所有数据皆为标准化数据。

当心理资本所处的高低水平不同时,中介效应的大小也会有一定的差异。也就是说,当心理资本水平较高时,工作要求通过工作不安全感对出勤主义行为($\beta=0.038, 95\%CI=[0.034, 0.044]$)产生的影响较为显著,当心理资本水平较低时,工作要求通过工作不安全感对出勤主义行为($\beta=0.086, 95\%CI=[0.021, 0.152]$)产生显著的影响。根据以上分析可得随着心理资本水平的提高,中介效应随之减弱,工作不安全感的中介作用被心理资本所调节,因此假设 H4 和假设 H6 得到了验证。

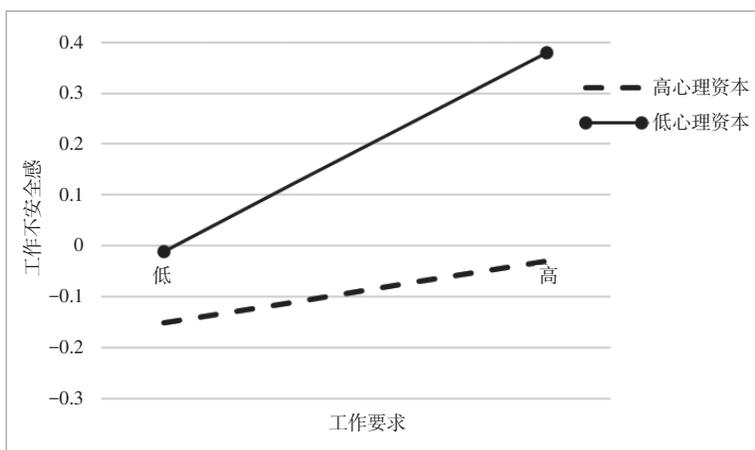


图 2 心理资本的调节作用

四、讨论

本研究在中国的背景下基于工作要求-资源模型和资源保存理论探讨了工作要求对员工出勤主义行为的影响,并检验了工作不安全感的中介作用和心理资本的调节作用。根据研究结果,心理资本所处水平不同时,工作不安全感在工作要求与出勤主义行为之间关系的中介效应也具有一定的差异。本研究为出勤主义行为的探讨既做出了理论贡献,又具有一定的实践启示。

(一)理论意义

首先,本文在中国的背景下探讨了工作要求对员工出勤主义行为的作用机制,尽管出勤主义行为一直是各个领域学者们极为关注的话题,但大多数的相关研究来自美国、加拿大和澳大利亚,而国内对于出勤主义行为的研究仍处于起步阶段,国内很少有学者研究出勤主义这一主题。本文基于工作要求-资源模型和资源保存理论相结合的视角揭示影响过程,过高的工作要求会引起个体身体和心理资源的过度损耗,产生负面影响,为了降低这种负面影响,个体保留的个人资源的补充能够应对压力,达到抑制负面作用的效果。这一切入点的提出为后续出勤主义行为的研究提供了一个新的视角。

其次,本研究检验了工作不安全感在工作要求影响出勤主义行为的过程中是否仍然具有中介作用,扩大了工作不安全感的范围。先前的研究主要集中在工作要求或工作不安全感对出勤主义行为的直接影响,很少有研究探讨影响过程中是否具有中介效应。由此,本文扩展了工作不安全感的范围,将工作不安全感作为工作要求与出勤主义行为之间关系的新中介进行讨论。研究表明工作不安全感的中介效应较为显著,这可能由于当员工感受到过高的工作要求时,他们产生较多的不确定性,引发工作不安全感,为了保住自己的工作,员工做出带病出勤的决定增多。这一研究扩展了工作不安全感的范围。

最后,本研究揭示了心理资本作为调节变量的原因,检验了心理资本在工作要求的负面影响过程中是否具有调节作用,丰富了对心理资本的研究。尽管现有文献中出现了不少对心理资本的研究,但是大多都是将心理资本作为自变量^[51-52]或研究心理资本的中介作用^[20, 53],很少有对心理资本调节作用的探讨^[54]。本研究考虑到心理资本作为一种个人资源,能够产生积极影响^[55],由此将其引入当前研究模型,并以此作为工作要求引发工作不安全感的调节变量,研究结果表明心理资本在工作要求与工作不安全感之间的调节作用显著,且对工作不安全感的中介过程具有缓冲作用。当员工的心理资本处于高水平时,过高的工作要求引发的工作不安全感要比心理资本处于低水平的员工明显减弱,出勤主义行为的发生频次也会明显降低。这主要由于心理资本较高的员工能够积极调整自我,保持良好的心态,能够减轻工作不安全感,能够有效避免出勤主义行为的产生。这在一定程度上扩展了心理资本的研究范围。

(二)实践启示

本研究对于管理组织及个人还具有一些实践启示。

首先,由于过高的工作要求会产生一些负面影响,因此组织在管理过程中可以通过调整管理方式和工作设计等手段有效控制工作要求,合理配置各类岗位的工作时间和工作载荷,协调好工作与家庭之间的关系;倘若无法降低工作要求,组织可以对员工进行合理的培训,以增强员工的工作技能及有效应对压力的能力,

从而易于应对过高的工作要求。

其次,考虑到工作不安全感对出勤主义行为的负面影响,组织及员工应采取一些措施以减轻工作不安全感。例如:组织应对公司的发展前景进行科学的预测,防止因雇员过剩而进行大幅度的裁员;员工的参与平台应达到透明的标准,企业内部应多沟通交流,提高彼此的信任度;加强对员工控制力的培养,防止员工因组织变革等原因产生剧烈的工作不安全感。此外,组织还可以开展员工援助计划,主要是通过关注员工的福利和身体健康来帮助员工处理遇到的心理和行为问题。

最后,考虑到心理资本的积极影响,正如前文的研究结果所述,心理资本是应对工作要求对工作不安全感的负面影响的一种有效方法。因此,应采取一些措施来提高员工的心理资本。组织在对员工进行管理的过程中,应及时对员工做出的成果给予肯定及鼓励,以增强员工的自信;管理者应做好榜样示范的作用,对工作充满希望并保持乐观的心态,多与员工进行交谈,了解并满足员工的基本需求,对员工传递一些积极的事例,使员工提高韧性。通过这些措施能够提高员工的心理资本,从而应对压力缓解工作不安全感。

(三)研究不足与展望

本研究也存在着一些不足之处:首先,本研究所获取的样本数据来自不同的企业,但近年来国内多次出现过劳死的事件,因此可以针对一些特殊行业(如高危行业、学校教师、律师等)进行出勤主义行为的研究,以进一步探讨本研究的研究结论是否在特殊行业群体中仍适用;其次,在调查研究中由于受到一定的局限性导致样本量不多,在后续的研究中应当扩大样本,提高研究结果的准确度;最后,由于被试者填写问卷时大多采用自评的方式,无法避免同源偏差的问题。因此在后续研究中可以采用上下级评价、多种来源的方式来降低样本数据的误差,从而获得更加精确的结论。

参考文献

- [1] ARONSSON G, GUSTAFSSON K, DALLNER M. Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism [J]. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2000, 54(7): 502-509.
- [2] BIRON C, BRUN J, IVERS H, et al. At work but ill: Psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity [J]. *Journal of Public Mental Health*, 2006, 5(4): 26-37.
- [3] HANSEN C D, ANDERSEN J H. Going ill to work: What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? [J]. *Social Science & Medicine*, 2008, 67(6): 956-964.
- [4] HEMP P. Presenteeism: At work-but out of it [J]. *Harvard Business Review*, 2004, 82(10): 49-58.
- [5] PAULY M V, NICHOLSON S, POLSKY D, et al. Valuing reductions in on-the-job illness: 'Presenteeism' from managerial and economic perspectives [J]. *Health Economics*, 2008, 17(4): 469-485.
- [6] COCKER F, MARTIN A, SANDERSON K. Managerial understanding of presenteeism and its economic impact [J]. *International Journal of Workplace Health Management*, 2012, 5(2): 76-87.
- [7] STRÖMBERG C, ABOAGYE E, HAGBERG J, et al. Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism, and work environment-related problems on reductions in productivity from a managerial perspective [J]. *Value in Health*, 2017, 20(8): 1058-1064.
- [8] BERGSTRÖM G, BODIN L, HAGBERG J, et al. Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism [J]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2009, 51(6): 629-638.
- [9] SCHULTZ A B, CHEN C, EDINGTON D W. The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers [J]. *Pharmacoeconomics*, 2009, 27(5): 365-378.
- [10] JENA A B, BALDWIN D C, DAUGHERTY S R, et al. Presenteeism among resident physicians [J]. *Jama*, 2010, 304(11): 1166-1168.
- [11] JENA A B, MELTZER D O, PRESS V G, et al. Why physicians work when sick [J]. *Archives of Internal Medicine*, 2012, 172(14): 1107-1108.
- [12] 张纪豪, 郭舒婕, 李永鑫. 护士出勤主义行为的测量及相关因素(综述) [J]. *中国心理卫生杂志*, 2017, 31(8): 595-599.
- [13] 孙健敏, 张晔骏. 工作场所的出勤主义行为: 组织管理研究的新课题 [J]. *心理科学进展*, 2015, 23(4): 654-668.
- [14] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499.
- [15] HOBFOLL S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress [J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3): 513.
- [16] BAKKER A B, DEMEROUTI E. Job demands-resources theory [J]. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 2014, 3: 1-28.

- [17] HOBFOLL S E, JOHNSON R J, ENNIS N, et al. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 84(3): 632.
- [18] LUTHANS F, YOUSSEF C M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage[J]. *Organizational Dynamics*, 2004, 33(2): 143-160.
- [19] LUTHANS F, AVEY J B, AVOLIO B J, et al. Psychological capital development: Toward a micro-intervention[J]. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2006, 27(3): 387-393.
- [20] PAEK S, SCHUCKERT M, KIM T T, et al. Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale[J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2015, 50: 9-26.
- [21] BAKKER A B, DEMEROUTI E, VERBEKE W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance [J]. *Human Resource Management*, 2004, 43(1): 83-104.
- [22] PETITTA L, VECCHIONE M. Job burnout, absenteeism, and extra role behaviors[J]. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 2011, 26(2): 97-121.
- [23] SCHMIDT K H, DIESTEL S. Job demands and personal resources in their relations to indicators of job strain among nurses for older people[J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2013, 69(10): 2185-2195.
- [24] Van DOORN R R, HÜLSHEGER U R. What makes employees resilient to job demands? The role of core self-evaluations in the relationship between job demands and strain reactions [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015, 24(1): 76-87.
- [25] De RIJK A E, BLANC P M L, SCHAUFELI W B, et al. Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: Effects on burnout[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1998, 71(1): 1-18.
- [26] Van der DOEF M, MAES S, DIEKSTRA R. An examination of the job demand-control-support model with various occupational strain indicators[J]. *Anxiety, Stress and Coping*, 2000, 13(2): 165-185.
- [27] DEMEROUTI E, GEURTS S A, BAKKER A B, et al. The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health[J]. *Ergonomics*, 2004, 47(9): 987-1002.
- [28] CHEN Y, LI S, XIA Q, et al. The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety[J]. *Frontiers in Psychology*, 2017, 8: 1890.
- [29] DEMEROUTI E, Le BLANC P M, BAKKER A B, et al. Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout[J]. *Career Development International*, 2009, 14(1): 50-68.
- [30] GREENHALGH L, ROSENBLATT Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity [J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9(3): 438-448.
- [31] HELLGREN J, SVERKE M, ISAKSSON K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 179-195.
- [32] PASEWARK W R, STRAWSER J R. The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment[J]. *Behavioral Research in Accounting*, 1996, 8: 91-113.
- [33] De CUYPER N, De WITTE H. The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioral reports: A psychological contract perspective[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2006, 79(3): 395-409.
- [34] HELLGREN J, SVERKE M. Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(2): 215-236.
- [35] STRAZDINS L, D' SOUZA R M, LIM L L, et al. Job strain, job insecurity, and health: Rethinking the relationship [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004, 9(4): 296.
- [36] PROBST T M. Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand-control model[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10(4): 320.
- [37] STAUFENBIEL T, KÖNIG C J. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(1): 101-117.
- [38] VIRTANEN P. "An epidemic of good health" at the workplace[J]. *Sociology of Health & Illness*, 1994, 16(3): 394-401.
- [39] TAIFOR N A, ABDULLAH H S, HASHIM R. Incidence and antecedents of presenteeism: The case of a federal government ministry in Malaysia[C]//2011 IEEE Colloquium on Humanities, Science and Engineering. Penang: IEEE, 2011: 654-659.
- [40] AVEY J B, PATERA J L, WEST B J. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2006, 13(2): 42-60.
- [41] CAPLAN R D, COBB S, FRENCH J R. Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60(2): 211.
- [42] ALEKSIĆ D, MIHELIĆ K K, ČERNE M, et al. Interactive effects of perceived time pressure, satisfaction with work-family balance (SWFB), and leader-member exchange (LMX) on creativity[J]. *Personnel Review*, 2017, 46(3): 662-679.
- [43] NETEMEYER R G, BOLES J S, MCMURRIAN R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(4): 400.

- [44] LU L, LIN H Y, COOPER C L. Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2013, 18(4): 406.
- [45] Van der STEDE W A, YOUNG S M, CHEN C X. Assessing the quality of evidence in empirical management accounting research: The case of survey studies[J]. *Accounting, Organizations and Society*, 2005, 30(7-8): 655-684.
- [46] PODSAKOFF P M, ORGAN D W. Self-reports in organizational research: Problems and prospects[J]. *Journal of Management*, 1986, 12(4): 531-544.
- [47] BOIRAL O, PAILLÉ P. Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation[J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, 109(4): 431-445.
- [48] NG T W, FELDMAN D C, BUTTS M M. Psychological contract breaches and employee voice behavior: The moderating effects of changes in social relationships[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2014, 23(4): 537-553.
- [49] HAYES A F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach[M]. New York: Guilford Publications, 2017.
- [50] AIKEN L S, WEST S G, RENO R R. Multiple regression: Testing and interpreting interactions[M]. Newcastle upon Tyne: Sage, 1991.
- [51] 高伟明, 曹庆仁. 心理资本, 安全知识与安全行为——基于煤矿企业新生代员工的实证研究[J]. *中国管理科学*, 2015(增刊1): 72-76.
- [52] STRATMAN J L, YOUSSEF-MORGAN C M. Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior[J]. *Safety Science*, 2019, 116: 13-25.
- [53] 仲理峰, 王震, 李梅, 等. 变革型领导, 心理资本对员工工作绩效的影响研究[J]. *管理学报*, 2013, 10(4): 536.
- [54] TSAUR S, HSU F, LIN H. Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital[J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2019, 81: 131-140.
- [55] 仲理峰. 心理资本对员工的工作绩效, 组织承诺及组织公民行为的影响[J]. *心理学报*, 2007, 39(2): 328-334.

The Relationship between Job Demands and Employees' Presenteeism Behavior: The Role of Job Insecurity and Psychological Capital

Li Shuang¹, Chen Li¹, Chen Yang¹, Ma Feifei²

(1. School of Management, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116, Jiangsu, China;

2. Zaozhuang Daxing Mining Co., Ltd., Zaozhuang 277319, Shandong, China)

Abstract: Based on the job demands-resources theory model and the conservation of resource theory, this paper explores the impact of job demand on presenteeism behavior in the Chinese context through a questionnaire survey, and puts forward a moderated mediation model. The research results show that, job demand is significantly positively related to job insecurity and presenteeism behavior, job insecurity plays a mediating role between job demand and presenteeism behavior, and at the same time, psychological capital can buffer the negative impact of job demand on job insecurity, thereby effectively eliminating or restricting presenteeism behavior of enterprise employees.

Keywords: job demand; job insecurity; psychological capital; presenteeism behavior