

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2019.05.006

工作—家庭冲突和反刍思维 对主观幸福感的影响机制研究

王 林¹, 时 勘², 骆冬赢¹

(1. 东北大学秦皇岛分校 管理学院, 河北 秦皇岛 066004; 2. 中国科学院大学 经济与管理学院, 北京 100190)

摘 要: 以高校专任教师为研究对象,通过问卷调查,利用统计分析方法对工作—家庭冲突和反刍思维对主观幸福感的影响机制进行了研究。研究表明:反刍思维对组织支持感和主观幸福感有显著影响。其中,反刍思维正向影响组织支持感,负向影响主观幸福感;组织支持感正向影响主观幸福感;组织支持感在反刍思维和主观幸福感之间起中介作用;工作疏离感对反刍思维和组织支持感有正向调节作用。

关 键 词: 工作—家庭冲突;工作疏离感;主观幸福感;反刍思维;组织支持感

中图分类号: C 936

文献标志码: A

文章编号: 1008-3758(2019)05-0480-09

Research on the Influence Mechanism of Work-family Conflict and Ruminant Thinking on Subjective Well-being

WANG Lin¹, SHI Kan², LUO Dong-ying¹

(1. School of Management, Northeastern University at Qinhuangdao, Qinhuangdao 066004, China; 2. School of Economics and Management, University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100190, China)

Abstract: This research takes university teachers as the object and studies the influence mechanism of work-family conflict and ruminant thinking on subjective well-being through questionnaire survey and statistical analysis methods. Research results show that ruminant thinking has a significant impact on perceived organizational support and subjective well-being. Among them, ruminant thinking positively affects organizational support and negatively affects subjective well-being; perceived organizational support positively affects subjective well-being; perceived organizational support mediates ruminant thinking and subjective well-being; perceived work alienation positively regulates ruminant thinking and perceived organizational support.

Key words: work-family conflicts; work alienation; subjective well-being; ruminant thinking; perceived organizational support

随着教育全球化的深入推进,我国高等教育对高校专任教师提出了更高要求,高校之间的竞

争使高校专任教师将更多的时间和精力投入到教学、科研和管理工作中,而国家教育部启动的世界

收稿日期: 2019-03-10

基金项目: 国家社会科学基金重大资助项目(13&ZD155); 中央高校基本科研业务费重大(重点)学科研究引导资助项目(N172301004)。

作者简介: 王 林(1978-),男,青海西宁人,东北大学秦皇岛分校副教授,管理学博士,主要从事组织行为与人力资源管理研究;
时 勘(1949-),男,湖北枝江人,中国科学院大学教授,心理学博士,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

一流大学和一流学科建设计划(简称“双一流”),使得高校专任教师对工作的付出更加努力和主动。研究表明,这种主动行为是工作绩效中越来越重要的组成部分^[1]。然而,高校专任教师有别于一般的智力劳动者,他们肩负着引领前沿学科、培养拔尖人才、培育创业与创新人才、打造教学与科研团队等重任,背负较高的社会期望,时常出现超负荷工作、强迫性工作、过度努力等超出身心极限的职业行为,其在职业倦怠方面具有较高的风险,这既影响其职业健康,又影响到工作与家庭的平衡。另外,高等教育人事制度改革将影响高校专任教师的职业安全感。工作不安全感和工作—家庭冲突在当代工作生活中越来越普遍,而高校专任教师在职压力为获取更大竞争优势,会更加关注自我提升和发展,持续性思考和深度反思等特征在其身上表现得更加明显。近年来,教育信息化和网络化使得工作和家庭的分割愈加模糊。同时,高校专任教师富有弹性的工作时间不可避免会让其在家庭与学校之间穿梭,形成交替性、持续性的工作状态,产生较为严重的工作—家庭冲突。当前,在各种考核、评教、评议等压力下,一些具有工作狂特征的高校专任教师在生病时强迫自己工作。长此以往,高校专任教师中逐渐形成具有工作狂特征的一些群体,其在职业倦怠方面具有较高的风险,例如,产生抑郁症。反刍已被证明是影响抑郁症发展的重要认知因素^[2]。研究表明,高校专任教师特别容易受到高水平的职业压力的影响,它可能是抑郁症状的危险因素^[3]。总之,高校专任教师由于其个性和职业特点等因素导致诸多健康问题,其根本原因是幸福感的严重缺失,如何处理好工作—家庭冲突,缓解职业压力是有效提升高校专任教师主观幸福感的核心,如何从积极的反刍思维方面提升高校专任教师的主观幸福感是改善其身、心、灵和谐与健康的基础,因此从高校专任教师自我认知因素和工作—家庭冲突感知因素方面入手,探索改善其主观幸福感成为国内外学者关注的焦点。

目前,学者对于工作—家庭冲突(WFC)的研究越来越重视,工作—家庭冲突与员工的工作生活、家庭生活、公共健康和福祉有关。此外,它在组织绩效、组织承诺和组织策略中也起着负面作用。不少学者长期以来一直非常关注工作—家庭冲突,且以往基于角色理论视角的研究也验证了工作—家庭冲突的影响因素。近年来,越来越多

的学者将注意力集中到项目背景下的工作—家庭冲突问题。例如,Lee^[4]通过823名员工的健康项目数据,揭示了工作—家庭冲突和家庭—工作冲突对员工的影响,这对当前人力资源管理人员具有重要的管理启示。由此可见,多数研究集中在建筑业项目经理或员工之间是否存在工作与家庭冲突,以及如何在特定环境下测量项目成员的工作—家庭冲突变量这一问题。此外,虽然以前的研究已经测量了许多有关工作与家庭冲突的因素,但其中大部分都关注企业中的个人工作—家庭问题,鲜有高校专任教师的工作—家庭冲突、组织支持、工作态度与个人主观幸福感之间关系的实证研究。另外,尽管以往研究表明,反刍会增加对抑郁症的易感性,并加剧和延续负面情绪,但是人们对反刍动力学的了解还是非常缺乏^[5],而且针对高校专任教师这一群体的研究更是鲜见。因此,本研究基于前人成果,探讨了高校专任教师在面对工作—家庭冲突情景时,可能表现出的心理状况从而影响个人主观幸福感的心理过程机制。在研究中,引入了反刍思维变量,以便更准确地理解这一过程的发生机制。

一、理论基础和假设

1. 工作—家庭冲突相关研究

目前,国内外学者还没有形成对工作—家庭冲突的统一概念。Greenhaus & Beutell^[6]在1985年提出工作—家庭冲突是角色之间冲突的一种特殊形式,因为某种原因,家庭和工作间的角色变化的过程中无法合理转变导致的冲突。个体参与工作角色时因为家庭角色,或参与家庭角色时因为工作角色,两两相互交集、相互影响从而产生对立。Frone等人^[7]则认为是工作所产生的角色在回归家庭的时候无法合理转换导致影响工作过程中的角色。相关学者从全球意义上概念化了工作—家庭冲突,而且发现工作与家庭之间的冲突以及从家庭到工作的冲突对精神和身体健康状况不佳有直接影响。近年来,工作—家庭冲突对组织绩效产生重大影响,出现了越来越多的关于工作—家庭冲突的研究文献。早期的学者认为工作—家庭冲突是一种单一结构,然而,随着研究的深入,许多学者提出了一种新的框架,即工作与家庭之间的冲突是双向的^[7],影响因素不仅与个体变量有关,还与组织支持、国家背景等变量有

关。例如, French 等学者根据 1 021 个效应量和 46 个国家的元分析, 探索了社会支持的不同形式、来源和类型以及国家背景因素与工作一家庭冲突之间的关系^[8]。根据有关学者的总结, 工作一家庭冲突主要与个体、工作场所和家庭因素有关。第一, 个体因素主要包括年龄、性别、情绪、文化程度和收入等变量; 第二, 家庭领域的变量主要包括家庭压力、家庭参与和家庭和睦。总之, 国内外学者关于工作一家庭冲突的研究主要聚焦在两个领域。①工作领域(主要是工作干涉家庭): 工作投入、工作时间承诺等。②非工作领域(主要是家庭干涉工作): 家庭冲突、孩子数量、赡养老人数量等。近年来, 工作一家庭冲突的相关研究中结果变量主要集中在工作倦怠、工作绩效和主观幸福感。综上所述, 本研究采用 Greenhaus & Beutell 提出的工作一家庭冲突的定义, 它将工作一家庭冲突视为两个角色不能兼容所导致的角色冲突。

2. 工作疏离感相关研究

工作疏离感是因为员工不能感受到工作带来的满足感, 随即产生与工作脱离的一种心理状态^[9]。目前, 关于工作疏离感的内涵尚未达成共识, 学术界比较认可由 Banai & Reisel^[10] 提出的工作疏离感概念, 即工作的环境不能让员工满足自身的发展。现有研究中, 多数学者从个人与组织行为视角探索了工作疏离感的影响因素和机制。研究发现, 员工大五人格对工作疏离感有显著影响。此外, 组织政治氛围也对员工成长及疏离感有显著的影响^[9]。在以往研究基础上, Maddi^[11] 提出了工作疏离感的四维度量表, 即无力感、无意义感、空虚感和冒险激进这四个维度。在此基础上, Hirschfeld & Field^[12] 对工作疏离感构因进行了修订, 后期研究中采用 Hirschfeld & Field 的测量维度的较多。实证研究表明, 工作疏离感和性别差异不大, 主要是和年纪相关^[13], 人口统计学变量也对工作疏离有显著影响。

3. 反刍思维相关研究

Nolen-Hoeksema 在 1987 年首次对反刍思维作出定义^[14], 她认为反刍是反复思考的反应, 例如, 个体会反复思考违规的原因和可能的后果, 这种思维模式可以让个人体验到更深层次的负面情绪。Nolen-Hoeksema 认为, 沉思思想作为一种稳定的人格特质, 容易引发和加重抑郁症。研究表明, 反刍思维有两个不同的组成部分: 强迫思

考和反省深思^[15]。进一步研究发现, 患有强迫症和抑郁症的个体更多地表现出适应不良和适应性较弱的应对反应^[16], 这可能是人们在经过忙碌的工作之余或下班后的短暂的休息间隙, 个体内侧前额叶皮质活动使得人们反射性地参与到自我思考^[17], 从而出现以上应对反应。另外, 在这两种机制的作用下, 反刍思维在高强度的工作压力下激活负面情绪, 这可能是反思性思维与重度抑郁症风险增加有关, 并使消极情绪持续存在, 使得无法控制的负面想法与增加的消极性偏见和消极的应对方式相关联, 进而影响到人们的心理健康。

4. 组织支持感与主观幸福感的相关研究

本研究使用 Eisenberger 提出的组织支持概念^[18], 即组织支持感是组织对其贡献以及对其福祉的关注, 与主观幸福感有着密切的联系^[19], 这将形成员工对组织支持的整体认知。本研究认为工作状态和幸福感是紧密相关的, 因为好的工作状态会产生一种合理的社会认同和工作意义。

综上所述, 工作一家庭冲突的概念虽然没有统一, 但结合各领域研究对象的独特性而展开的研究已经取得丰硕成果, 其对工作倦怠、绩效和主观幸福感产生了重要的影响, 这对本研究从高校专任教师自我认知和组织情景感知视角展开主观幸福感的作用机制探索提供了研究基础。在此基础上, 学者们关于工作疏离感的研究揭示了个体个性特征和外部环境因素会影响员工对于组织氛围的满足感, 其会影响到工作成就感及组织支持感。因此, 以往研究成果有助于建立工作一家庭冲突与主观幸福感的关系模型, 为本研究提供了理论基础。然而, 高校专任教师作为知识密集型和自我驱动型的群体, 有着显著的个性特征和职业压力。在主动行为驱动下, 高校专任教师的超负荷工作、强迫性工作、过度努力等职业行为引发更加频繁的反刍思维。同时, 工作一家庭冲突和主观幸福感的文献主要集中在工作倦怠, 对于反刍思维的重视程度相对较低。虽然研究表明反刍思维会导致其较高的职业倦怠、焦躁与抑郁, 但是从个体自我认知和组织情景感知视角探索反刍思维与工作一家庭冲突如何影响主观幸福感的机制还鲜有研究。另外, 工作一家庭冲突、反刍思维和主观幸福感之间的关系模型中是否还有其他影响变量(如组织支持感, 工作疏离感等)? 能够进一步丰富并完善该模型, 以便能够更好地对研究问题进行解释, 是值得继续深入讨论的问题。

5. 研究假设

(1) 基于个体认知因素的反刍思维和基于组织因素的工作-家庭冲突对主观幸福感的作用

从上述文献梳理中我们进一步发现,首先,对工作不满意的高校专任教师更容易产生负面情绪,形成反刍思维。然而,通过认知行为疗法,个体的反刍思维会发生积极的变化,明显提升了个体的主观幸福感^[20]。另外,高校专任教师经常会受到工作集约化、学校考核结果及学生评教等压力,负面行为反应难以释放,形成消极的反刍思维。然而,研究表明,服务承诺和组织支持感能够减缓负面事件对反刍思维的内在影响^[21]。其次,工作-家庭冲突是员工特定领域满意度和主观幸福感的重要预测因素。超负荷工作和工作与家庭的平衡对高校专任教师的健康状况有很大影响,这会进一步影响主观幸福感。再次,高校专任教师在传道授业解惑的过程中,时常因帮助他人而产生较高的成就感,希望学校重视他们的贡献,给予其更大的人力资源的支持和工作条件的改善,这会进一步增强其主观幸福感。因此,本研究提出假设 H1:反刍思维负向影响组织支持感。假设 H2:反刍思维负向影响主观幸福感。假设 H3:工作-家庭冲突负向影响主观幸福感。假设 H4:组织支持感正向影响主观幸福感。

(2) 工作疏离感的调节作用

综上所述,首先,具有较高工作疏离感的个体通常感受到较低的组织支持,进而影响组织承诺。工作疏离感通常是由于工作环境不能满足个体自身发展而产生,高校专任教师之间在教学、学术及工作等环境方面差异性很大,学校给予的政策支持也无法满足个性化发展,这进一步会降低其组织支持感。其次,尽管高校专任教师通过自我导向的专业发展和道德承诺的教学驱动积极参与专业知识建构,并通过促进学校的发展得到组织支持,但对于高校专任教师主动行为引发的心理健康和职业健康问题重视还不够,导致出现较高的工作疏离感,使得高校专任教师在工作中倍感孤独,无力感和无意义感不断增强,形成较高的反刍思维,进而会降低组织支持感。这说明,工作疏离感和反刍思维的交互效应进一步对组织支持感产生影响。因此,本研究提出假设 H5:工作疏离感对反刍思维和组织支持感有调节效应。

(3) 组织支持感的中介作用

研究表明,反思性思维的深化会导致消极情

绪,从而影响个人的主观幸福感。研究还发现,组织支持感代表了组织对员工的认可度,会对个体产生激励作用,它能提高个体心理安全感,从而减少负面情绪。例如,组织支持会带来安全感^[22],有助于改善并提升个体的主观幸福感^[23]。因此,在反刍思维影响主观幸福感的过程中,组织支持感能减少反刍思维对个体产生的消极情绪,从而增加主观幸福感。因此,本研究提出假设 H6:组织支持感在反刍思维和主观幸福感之间起中介作用。

6. 本研究模型

基于相关文献梳理归纳后,本研究提出了如图 1 所示的理论假设模型。

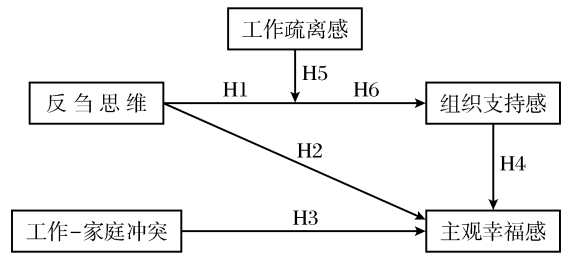


图 1 理论假设模型

二、研究方法

1. 数据收集

①调查对象。国内学者关于高校教师的工作-家庭冲突、主观幸福感等实证研究大多以教职工整体为研究对象,使研究结论缺乏广泛的适用性。实际上,高校专任教师与大学行政管理及教辅人员在工作模式与性质方面差异性很大。因此,本研究将高校教辅、行政管理人员剥离出来,以高校专任教师为主要调查对象。②调查流程。在问卷发放前,本研究首先向符合本问卷调查对象的工作人士发放问卷,要求他们完成问卷后填写一些反馈信息。③调研方式。研究主要是运用问卷星在网上发布问卷,并辅以校园里发放纸质问卷,利用上下课时间对老师进行问卷调查。④数据回收。最终回收有效问卷 200 份,有效率达到 95%。从性别结构分析,男女比例相对较平均,男性为 91 人,占有效百分比为 45.5%;女性为 109 人,占有效百分比为 54.5%。从年龄结构分析,18~25 岁有 23 人,占有效百分比为 11.5%;26~30 岁有 50 人,占有效百分比为 25.0%;31~40 岁有 57 人,占有效百分比为 28.5%;41~50 岁有 38 人,占有效百分比为

19.0%;51~60 岁有 24 人,占有效百分比为 12.0%;60 岁以上有 8 人,占有效百分比为 4.0%。

2. 研究工具

本研究有关变量的测量工具如下。

(1) 工作—家庭冲突测量。本研究选用 Netemeyer & Boles 编制的量表来衡量个体教师的工作—家庭冲突,原始问卷中含有工作—家庭冲突和家庭工作冲突的两个维度。共有 10 个条目,每个维度五个条目。首先,本研究通过 SPSS 项目结果分析,删除了 CR 决断值不显著的条目;其次,本研究根据学者们的建议在原题项的基础上进行了一定的删减。最终保留了三个题项进行测量,量表得分均基于李克特的 7 分制评分系统。

(2) 工作疏离感测量。本研究中的工作疏离感量表由 Seeman & Maddi 提出。有四个维度,二十个条目,每个维度包含五个条目。本研究通过 SPSS 项目结果分析,最终保留了三个测量条目。量表得分均基于李克特的 7 分制评分系统。

(3) 反刍思维测量。本研究使用的反刍思维量表采用韩秀和郭素然等修订的反刍反应量表。本研究通过 SPSS 项目结果分析,最终保留了两个题项进行测量,如“我常常分析最近发生的事以便理解为什么感到内疚”,“我常常想我自己是多么消极被动、毫无动力”等。量表得分均基于李克特的 7 分制评分系统。

(4) 组织支持感测量。本研究中的组织支持度量表主要来自 Eisenberger 的简化版本,并且是由 Farhetal 改编的简短版本。该量表共八个

题项。本研究通过 SPSS 项目结果分析,最终保留了四个题项进行测量,如“单位确实会顾及我的福利”“单位对我十分关怀”等。量表得分均基于李克特的 7 分制评分系统。

(5) 主观幸福感测量。本研究中的主观幸福感测量量表根据 Diener 等人在这项研究中使用的主观幸福指数量表进行修订。原始尺度由总体生活满意度、积极情绪频率和消极情绪频率三个维度组成。总体生活满意度包含五个问题,积极情绪频率包含六个问题,消极情绪频率包含八个问题。首先,本研究通过 SPSS 项目结果分析,删除了 CR 决断值不显著的条目;其次,由于主观幸福感的测量目前没有统一的标准,我们根据学者的建议,在删减测量条目时,着重考虑能否体现高校专任教师主观幸福感的享乐与发展性指标、状态与倾向性指标^[24]。最终保留了三个题项进行测量,如“我对我的生活很满意”等。量表得分均基于李克特的 7 分制评分系统。

(6) 控制变量测量。除了上述主要的研究变量外,本研究将可能会对研究结果造成影响的相关变量加以控制,本研究控制变量有性别、年龄、职业、收入、现职时间。

三、研究结果

1. 信度与效度分析

进行信度和效度分析主要是为了测量问卷效果。因此,运用 SPSS 软件将问卷进行信度的分析,各个量表信度系数汇总如表 1 所示。

表 1 各量表 Cronbach's Alpha 系数

量 表	Cronbach's Alpha 系数值	题项	量 表 来 源
工作—家庭冲突	0.755	3	Netemeyer & Boles ^[26]
工作疏离感	0.772	3	Seeman & Maddi ^[11]
反刍思维	0.739	2	韩秀等 ^[27] ,郭素然等 ^[28]
组织支持感	0.850	4	Eisenberger ^[18]
主观幸福感	0.718	3	Diener ^[19]

如表 1 所示,每个等级的 Cronbach's Alpha 系数都大于 0.7,表明具有良好可靠性。

为了分析问卷的有效性,本文使用 SPSS 21.0 软件对 15 个变量进行因素分析,得到 KMO 值大于 0.6,Bartlett P 值为 0.000,表明效度良好。

2. 各变量描述性统计分析结果

人口统计学变量、工作—家庭冲突、工作疏离

感、反刍思维、组织支持感和主观幸福感的平均数、标准差及各变量之间的相关系数如表 2 所示。

3. 反刍思维对组织支持和主观幸福感的回归分析

如表 3 所示,在控制变量基础上添加反刍思维变量后,该模型组织支持感和主观幸福感分别在 0.01 和 0.05 水平上显著。因此,可以推断反刍思维正向影响组织支持感,负向影响主观幸福

感,假设 H1 未得到支持,假设 H2 得到了支持。

表 2 各变量均值、标准差和简单相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3.252	1.210									
2	2.752	1.215	0.305**								
3	3.425	1.337	0.482**	0.584**							
4	4.273	1.257	0.128	−0.023	0.235**						
5	4.210	0.988	−0.177*	0.044	−0.152*	0.212**					
6	1.55	0.499	0.013	−0.008	0.005	0.138	0.038				
7	4.07	1.321	0.060	0.062	0.019	−0.018	0.019	−0.134			
8	2.77	1.133	0.000	0.106	0.045	0.016	−0.018	0.054	0.105		
9	3.12	1.491	0.009	−0.062	0.032	0.142*	−0.024	0.091	0.134	0.337**	

注：*、** 分别表示在 0.05(双侧)、0.01(双侧)水平上显著相关,下同
1—工作—家庭冲突;2—工作疏离感;3—反刍思维;4—组织支持感;5—主观幸福感;6—性别;7—年龄;8—收入;9—现职时间

表 3 反刍思维对组织支持感和主观幸福感的回归分析

变 量		组织支持感				主观幸福感			
		M1		M2		M3		M4	
		β	VIF	β	VIF	β	VIF	β	VIF
控制变量	性别	0.13	1.03	0.12	1.03	0.05	1.03	0.05	1.03
	年龄段	−0.02	1.05	−0.02	1.05	0.03	1.05	0.03	1.05
	每月收入	−0.04	1.13	−0.05	1.14	−0.01	1.13	−0.01	1.14
	现职时间	0.15	1.15	0.14	1.15	−0.03	1.15	−0.03	1.15
自变量	反刍思维			0.23***	1.00			−0.15**	1.00
R^2		0.04		0.09		0.003		0.030	
F		1.90		3.90		0.162		1.040	
ΔR^2		0.02		0.07		−0.020		0.001	

4. 工作—家庭冲突对主观幸福感的回归分析

家庭冲突变量后,该模型在 0.05 水平上显著。因此,可以推断工作—家庭冲突负向影响主观幸福感,假设 H3 得到支持。

如表 4 所示,在相对于控制变量添加工作—

表 4 工作—家庭冲突对主观幸福感的回归分析

变 量		M1		M2	
		β	VIF	β	VIF
控制变量	性别	0.046	1.03	0.05	1.03
	年龄段	0.031	1.05	0.042	1.05
	每月收入	−0.014	1.13	−0.016	1.13
	现职时间	−0.028	1.15	−0.028	1.15
自变量	工作—家庭冲突			−0.180**	1.00
R^2		0.003		0.035	
ΔR^2		−0.017		0.011	
F		0.162		1.426	

5. 组织支持感对主观幸福感的回归分析

如表 5 所示,相对于控制变量,在添加组织支持感变量后,在 0.01 水平上显著。因此,可以推断组织支持感正向影响主观幸福感,假设 H4 得到支持。

6. 组织支持感在反刍思维与主观幸福感之间的中介效应检验

在本研究中,采用温忠麟等^[25]提出的方法,运用 SPSS 21.0 软件检验组织支持感对反刍思维与主观幸福感的中介效应。如表 6 所示,加入中

介变量后,组织支持感对反刍思维与主观幸福感的中介效应显著,假设 H6 得到支持。

表 5 组织支持感对主观幸福感的回归分析

变 量		M1		M2	
		β	VIF	β	VIF
控制变量	性别	0.05	1.03	0.02	1.05
	年龄段	0.03	1.05	0.03	1.05
	每月收入	-0.01	1.13	-0.01	1.14
	现职时间	-0.03	1.15	-0.06	1.17
自变量	组织支持感			0.22***	1.04
R^2		0.003		0.05	
F		0.162		2	
ΔR^2		-0.02		0.03	

表 6 组织支持感在反刍思维与主观幸福感之间的中介效应

变量	M1			M2			M3		
	B	β	VIF	B	β	VIF	B	β	VIF
G	0.092	0.046	1.032	0.313	0.019	1.032	0.026	0.013	1.049
AG	0.025	0.033	1.046	-0.018	0.034	1.046	0.028	0.038	1.047
MI	-0.008	-0.009	1.136	-0.052	-0.006	1.136	0.004	0.004	1.138
PT	-0.017	-0.025	1.151	0.119	-0.060	1.151	-0.042	-0.064	1.173
RT	-0.112	-0.151**	1.003	0.218	0.232	1.003	-0.158	-0.214**	1.100
OS							0.212	0.270**	1.062
R^2	0.026			0.091			0.092		
ΔR^2	0.001			0.068			0.064		
F	1.042			3.899**			3.268**		

注：G—性别；AG—年龄段；MI—每月收入；PT—现职时间；RT—反刍思维；OS—组织支持感

四、调节效应分析

1. 工作疏离感的调节作用分析

如表 7 所示,本研究采用 SPSS 软件进行工

作疏离感对反刍思维与组织支持感的调节效应分析。研究发现,加入调节变量后,工作疏离感在反刍思维影响组织支持感过程中调节效应显著,假设 H5 得到支持。

表 7 工作疏离感对反刍思维与组织支持感的调节效应检验

变 量		M1		M2		M3	
		β	VIF	β	VIF	β	VIF
控制变量	G	0.13	1.03	0.12	1.03	0.09	1.07
	AG	-0.02	1.05	-0.01	1.05	0.01	1.06
	MI	-0.04	1.13	-0.02	1.16	-0.03	1.16
	PT	0.15	1.15	0.11	1.18	0.12	1.18
自变量	JA			0.36***	1.57	0.39***	1.73
	RT			-0.22***	1.53	-0.30***	1.55
	JA * RT					0.20***	1.16
R^2		0.04		0.12		0.16	
F		1.91		4.52		5.10	
ΔR^2		0.02		0.10		0.13	

注：G—性别；AG—年龄段；MI—每月收入；PT—现职时间；WFC—工作—家庭冲突；JA—工作疏离感；RT—反刍思维；JA * RT—工作疏离感与反刍思维交互项；WFC * JA—工作—家庭冲突与工作疏离感交互项

2. 研究假设检验结果总结

如表 8 所示,我们对本研究假设检验结果进行总结,假设 H1 未得到支持,假设 H2、H3、H4、H5、H6 均得到支持。

假设 H1 检验的结果表明,对于高校专任教师来说,反刍思维对组织支持感具有正向影响作用,这可能是反刍思维激活了其积极行为反应。尽管在情绪障碍中存在正面和负面影响,但对积

极情绪的反应关注较少,研究发现,反刍思维也能使个体具有较高的自我效能感^[29],能够形成自我聚焦的正反思和积极情绪为中心的正反思。这表明,一方面,具有较高反刍思维的高校专任教师通过深度反思,在内疚感的驱动下重新认识自我的价值,形成正反思,通过换位思考对自己未来的价

值产生期许,相信自身的贡献会得到学校的关注和认可,提升了组织支持感;另一方面,这种积极心理会提升个体与组织的互惠性,高校专任教师在相对宽松的工作环境中增强其对学校的感恩,并通过积极的反刍思维重构和积极情绪反应减少抑郁症状,从而提升组织支持感。

表 8 假设汇总

研 究 假 设	检验结果
假设 H1:反刍思维负向影响组织支持感	不支持
假设 H2:反刍思维负向影响主观幸福感	支持
假设 H3:工作—家庭冲突负向影响主观幸福感	支持
假设 H4:组织支持感正向影响主观幸福感	支持
假设 H5:工作疏离感对反刍思维和组织支持感有正向调节作用	支持
假设 H6:组织支持感在反刍思维和主观幸福感之间起中介作用	支持

五、结论与讨论

1. 研究结论

本研究探讨了反刍思维和工作—家庭冲突对高校专任教师主观幸福感的影响机制。通过统计分析,本研究得出以下结论:①反刍思维对组织支持感和主观幸福感有显著影响。其中,反刍思维正向影响组织支持感,负向影响主观幸福感;②组织支持感正向影响主观幸福感;③组织支持感在反刍思维和主观幸福感之间起中介作用;④工作疏离感对反刍思维和组织支持感有正向调节作用。

2. 实践启示

(1) 改善高校专任教师工作场所的人际环境,减少反刍思维的感染与传播。工作场所良好的环境能够提高舒适度,学校可以通过开放学术交流活动中心、教工之家、心理咨询中心等方式扩大高校专任教师之间的交流与沟通,减少因超负荷工作、过度努力等职业行为引发的负性反刍思维及抑郁症状。在我国高校,行政工作对于高校专任教师的时间和精力影响比较大,这些工作都离不开频繁的人际交流,避免不了沟通、冲突。日积月累,高校专任教师间过多的负面信息交换可能引起反刍思维的感染,这会加剧其抑郁程度。因此,高校要加强专任教师的人际关系管理,通过组织学术沙龙、培训、拓展等方式建立高校专任教师之间的友谊,并不断巩固友谊质量,营造快乐工作氛围,降低抑郁和焦虑水平,辅导其规划职业生涯,满足其心理和发展需求。

(2) 提升高校专任教师的工作能力,关注业绩滞后的教师成长,提升他们的工作幸福感。由于个性和能力差异,那些效率低下或业绩靠后的高校专任教师在学校考核中难免被边缘化或遭到排斥,这是一种严重的社会压力,不利于心理健康。学校及院系管理人员应尽早帮助那些工作困难、业务能力弱及残疾人等特殊专任教师,通过提升他们的问题解决能力和效率增强其自信心,降低工作疏离感,减少自责及抑郁水平,让他们积极参与到教学、科研工作中,提高其工作幸福感。

(3) 加强学校对高校专任教师的社会责任,给予其家庭成员更多的福利政策和关爱,降低家庭变故导致的个体焦虑水平、抑郁程度。工作—家庭冲突对于个体来说经常会处于两难的境地,大部分人在平衡工作与家庭中不断取舍、不断博弈,内心要长期备受折磨。例如,如果高校专任教师家庭成员或整个家庭遭遇重大的不良生活事件,对他们的打击是非常严重的。因此,学校不仅要帮助高校专任教师采取干预措施,还要伸出援手渡过难关,提供一系列高校专任教师家庭福利政策,减少他们的损失,降低整体风险和焦虑水平,让其感受到组织支持,心存感恩。唯有此,才能真正提升高校专任教师的满意度、工作幸福感。

参考文献：

[1] Crant J M. Proactive Behavior in Organizations[J]. Journal of Management, 2000,26(3):435-462.

[2] Suslow T, Wildenauer K, Gunther V. Ruminative Response Style is Associated with a Negative Bias in the Perception of Emotional Facial Expressions in Healthy Women Without a History of Clinical Depression[J].

Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 2019, 62:125-132.

[3] Shen Xue, Yang Yilong, Wang Yang, et al. The Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms and the Mediating Role of Psychological Capital Among Chinese University Teachers: A Cross-sectional Study[J]. BMC Psychiatry, 2014, 14(1):321-329.

[4] Lee Y. Identifying Latent Profiles in Work-to-family Conflict and Family-to-work Conflict [J]. Human Resource Development Quarterly, 2018, 29(3):203-217.

[5] Lyubomirsky S, Layous K, Chancellor J, et al. Thinking About Rumination: The Scholarly Contributions and Intellectual Legacy of Susan Nolen-hoeksema[J]. Annual Review of Clinical Psychology, 2015, 11(1):1-22.

[6] Greenhaus J H, Beutell N J. Sources of Conflict between Work and Family Roles[J]. Academy of Management Review, 1985, 10(1):76-88.

[7] Frone M R, Russell. Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interference[J]. Journal of Applied Psychology, 1992, 77(1):65-78.

[8] French K A, Dumani S, Allen T D, et al. A Meta-analysis of Work-family Conflict and Social Support [J]. Psychological Bulletin, 2018, 144(3):284-314.

[9] 梁明辉, 易凌峰. 组织政治氛围对员工疏离感的影响:自我决定动机的中介作用[J]. 心理科学, 2018, 41(2):397-402.

[10] Banai M, Reisel W D. The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Aix-country Investigation [J]. Journal of World Business, 2007, 42(2):463-476.

[11] Maddi S R, Kobasa S C, Hoover M. An Alienation Test [J]. Journal of Humanistic Psychology, 1979, 19(4):73-76.

[12] Hirschfeld R R, Feild H S. Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work[J]. Journal of Organizational Behavior, 2000, 21(7):789-800.

[13] 任晗, 许亚玲, 陈维政. 代际差异视角下的辱虐管理对员工工作疏离感的影响作用[J]. 经济管理, 2014, 36(2):65-75.

[14] Nolen-Hoeksema S. Sex Differences in Unipolar Depression: Evidence and Theory [J]. Journal of Psychological Bulletin, 1987, 101(2):259-282.

[15] Nolen-Hoeksema S, Morrow J. A Prospective Study of Depression and Posttraumatic Stress Symptoms After a Natural Disaster: The Loma Prieta Earthquake [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1991, 61(1):115-121.

[16] Moritz S, Fink J, Miegel F, et al. Obsessive-compulsive Disorder Is Characterized by a Lack of Adaptive Coping Rather than an Excess of Maladaptive Coping [J]. Cognitive Therapy and Research, 2018, 42(5):650-660.

[17] Meyer M L, Lieberman M D. Why People Are Always Thinking About Themselves: Medial Prefrontal Cortex Activity During Rest Primes Self-referential Processing [J]. Journal of Cognitive Neuroscience, 2018, 30(5):714-721.

[18] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, et al. Perceived Organizational Support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3):500-507.

[19] Diener E. Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index [J]. American Psychologist, 2000, 55(1):34-43.

[20] Weber S, Hagmayer Y. Thinking About the Joneses? Decreasing Rumination About Social Comparison Increases Well-being [J]. European Journal of Health Psychology, 2018, 25(3):83-95.

[21] Wang Mo, Liu Songqi, Liao Hui, et al. Can't Get It out of My Mind: Employee Rumination After Customer Mistreatment and Negative Mood in the Next Morning [J]. Journal of Applied Psychology, 2013, 98(6):989-1004.

[22] 倪昌红, 叶仁荪, 黄顺春, 等. 工作群体的组织支持感与群体离职:群体心理安全感与群体凝聚力的中介作用[J]. 管理评论, 2013, 25(5):92-101.

[23] 李金荣. 高校辅导员工作不安全感与主观幸福感的关系研究[J]. 未来与发展, 2017, 41(3):48-51.

[24] 邢占军. 主观幸福感测量研究综述[J]. 心理科学, 2002(3):336-338.

[25] 温忠麟, 范息涛, 叶宝娟, 等. 从效应量应有的性质看中介效应量的合理性[J]. 心理学报, 2016, 48(4):435-443.

[26] Netemeyer, Richard G, Boles, et al. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-work Conflict Scales[J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(4):400-410.

[27] 韩秀, 杨宏飞. Nolen-Hoeksema 反刍思维量表在中国的试用[J]. 中国临床心理学杂志, 2009, 17(5):550-551.

[28] 郭素然, 伍新春. 反刍思维:理论解释、产生机制与测量工具[J]. 中国特殊教育, 2011(3):89-93.

[29] Karabati S, Ensari N, Fiorentino D. Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-being: A Moderated Mediation Model [J]. Journal of Happiness Studies, 2019, 20(1):251-268.

(责任编辑:王 薇)