

中国情境的工作强化研究:结构探索与量表开发*

赵慧军 王娟娟

(首都经济贸易大学工商管理学院,北京 100070)

内容提要:作为一种劳动力利用模式,工作强化对员工的工作满意度、幸福感、身心健康和组织承诺产生了诸多负面影响,对工作强化的准确测量是有效防范其负面效应的前提。然而,关于工作强化的结构和度量国外学术界还存在较大争议,国内也尚未展开对这一问题的探讨,更缺乏适合中国情境的测量工具。鉴于此,本文采用归纳和演绎相结合的方法,参考国外关于工作强化的结构维度和测量方面的研究成果,开发并检验了中国情境的工作强化量表。一系列多角度验证结果表明,中国情境的工作强化是包含工作强度增加和工作时间延长的二维构念,其具体结构与西方存在一定差异,所开发的量表具有良好的信度和效度。

关键词:中国情境 工作强化 结构探索 量表开发

中图分类号:F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2019)05—0192—17

一、引言

工作强化(Work Intensification)是高工作要求和压力下促进员工更加努力工作的重要方式,是达到更高绩效目标必需的努力强化过程(White等,2003)^[1],自20世纪90年代被引入科学研究领域后,已日渐成为管理学尤其是组织行为与人力资源管理领域的重要论题(Paškvan和Kubicek,2017)^[2]。研究表明,工作强化为组织绩效提升、利润和价值创造、组织目标实现贡献了不容忽视的力量(Rubery等,2005^[3];Ogbonnaya等,2017^[4];Boselie等,2006^[5];Ramsay等,2000^[6]),其实践中的例证就是创造了二十世纪八十年代英国制造业生产率奇迹(Green和McIntosh,2001)^[7]。与此同时,由于耗费了个体大量的生理和心理成本,工作强化对员工的身心健康(Ogbonna和Harris,2004^[8];Kubicek等,2015^[9];Franke,2015^[10];Burchell和Fagan,2004^[11])、工作满意度(Green,2004)^[12]、工作参与(Korunka等,2015)^[13]、人际关系(Omari和Paull,2015)^[14]和工作-家庭平衡(LeFevre等,2015^[15];Boxall和Macky,2014^[16])等造成了诸多负面影响,并最终可能降低管理实践的潜在收益(Ladipo,2002)^[17],因此,工作强化也受到了诸多的批判和排斥。

尽管如此,在管理实践中工作强化非但未有消减之势,反而逐渐发展成为世界性问题,更是普遍困扰着中国员工(Paškvan和Kubicek,2017^[2];Olsen等,2010^[18];Kubicek等,2014^[19];石建忠,2019^[20])。数据调查显示,2017年中国人每天的平均休闲时间为2.27小时,不足美、德、英等国国民的二分之一,能全部享受法定休假天数的群体仅占34.2%^①。过重的工作压力和过长的劳动时

收稿日期:2018-12-20

* 基金项目:国家自然科学基金项目“忧患型领导的理论构建、结构测量及其对员工变革反应的影响机制研究”(71672118)。

作者简介:赵慧军,女,教授,心理学博士,研究领域是组织行为与人力资源管理,电子邮箱:2284344008@qq.com;王娟娟,女,讲师,博士研究生,研究领域是组织行为与人力资源管理,电子邮箱:wangj223@126.com。通讯作者:王娟娟。

①宋瑞,金准,李为人,吴金梅,何德旭,杜志雄,夏杰长,刘德谦.休闲绿皮书——2017—2018年中国休闲发展报告[M].北京:社会科学文献出版社,2018。

间加剧了员工职业病和过劳死风险(石建忠,2019)^[20],严重破坏了雇佣关系,导致劳资矛盾频发,而工作时间问题更是成为劳资纠纷的重要“导火索”^①。然而,严峻的社会现实并未引起学界的足够重视:除部分学者关注了工作时间和过劳问题外(李爱梅等,2015^[21];丁雪等,2017^[22];杨河清,2014^[23]),尚未发现对工作强化的深度理论探讨。由于有效的测量是推动实证研究的先决条件,而既有研究对工作强化的结构与测量又未能达成统一(Ogbonnaya等,2017^[4];Ogbonna和Harris,2004^[8];Hewlett和Luce,2006^[24];Kelliher和Anderson,2010^[25]),加之中西方管理情境不尽相同,如果直接借用管理实践相对成熟的西方背景开发的工具来衡量仍然处于管理探索阶段的中国问题,未免会出现“水土不服”。因此,本土量表的开发成为加快中国情境工作强化研究的关键推动力。

鉴于此,本文旨在通过三个方面的努力探索中国情境工作强化的特征与结构,并构建有效的测量工具:(1)整合已有研究,重新界定工作强化;(2)依据文献分析、问卷调查与半结构化访谈提炼测量题项并编制初始量表;(3)利用三次问卷调查数据对量表结构进行检验和修正。期望能将中国工作强化的讨论推进到实际可衡量阶段,为探索高效工作模式提供指引。

二、工作强化的概念及其测量

1. 工作强化的内涵及相关概念

(1)工作强化的内涵。虽然工作强化现象由来已久,但对其内涵的认知始终未能达成共识。一种观点认为,工作强化是工作日内个体工作量或工作强度的增加(Lu,2009^[26];Willis等,2015^[27];Burchell,2002^[28]),主要通过工作加速、减少停顿与休息来压缩工作空隙,从而更紧密地填充工作日(Paškvan和Kubicek,2017^[2];Willis等,2015^[27])。另一种观点将其延伸到了闲暇时间,认为工作强化是加班、工作速度和节奏加快(Ogbonnaya和Valizade,2015)^[29]。相较于前述狭义的解析,White等(2003)^[1]则赋予了工作强化更为宽泛的内涵,认为工作强化是高工作要求和压力下员工工作努力的提升,该定义既明确了工作强化的根本动因,又未限制其结构范畴,为后续多元视角的延伸提供了空间。

尽管内涵仍有争议,工作强化的本质已经明确。一些学者基于劳动力利用视角强调,工作强化是独立于工作特征的功能灵活性(即劳动力所承担的任务范围和性质灵活性)和数值灵活性(即劳动数量的灵活性)的劳动调整过程(Allan,1998)^[30],雇主通过缩减人员配备、薪酬激励、控制型管理实践等激发员工斗志,以实现对人力资源最大潜能的发挥(Allan等,1999)^[31],本质上是高绩效管理系统的工作调整模式(Mariappanadar,2014)^[32]。由于要求持续的精神和情绪资源投入,导致了员工社交受损或对精力、能力难以恢复的担忧,通常被视为一种新的工作要求(Franke,2015)^[10]。

(2)工作强化与工作强度(或劳动强度)。工作/劳动强度(work/labor intensity)是与工作强化极易混淆的概念。马克思在其巨著《资本论》中就有关于劳动强度的阐述,他认为劳动强度是“劳动的内涵量”或“劳动力的紧张程度”(马克思,1867)^[33]。但由于马克思并未对此做出明确解释,人们通常将其理解为单位时间内实际完成的或个体主观判断的工作量,即“密集的工作努力(intensive effort)”(Green和McIntosh,2001)^[7],它属于一个静态概念(Franke,2015)^[10]。工作强化则是资源投入的增加,是工作强度变化的导数(Krause等,2005)^[34],暗示了工作的动态面。由此可知,二者虽然本质不同却又息息相关:工作强度是工作强化的基础,工作强化则是对工作强度增加的测量。

① 诸葛亚寒.我国劳动者的时间都去哪儿了?[N].北京:中国青年报,2014-11-29(03版)。

2. 工作强化在管理理论中的地位

社会加速引致的沟通、决策、工作方式变化,组织变革的加速,以及新型人力资源管理实践的推行,使工作强化成为个体和组织都面临的现实挑战。

组织变革场景中的工作强化。市场竞争加剧要求组织必须不断变革以提高对环境的快速反应能力,精益管理、准时生产、机构精简、灵活组织结构、无边界组织等各种管理模式在提高竞争力的同时却使员工付出了工作强化的代价。例如,精益管理通过打造更快的标准化流程、增加社会控制令员工难有喘息之机(Stanton等,2014)^[35];准时生产消除了任何可能的工作空隙,机构精简迫使留任员工必须承担更多的任务(Flecker等,2017)^[36];灵活组织结构如自我管理团队同时扩充了自由裁量权和责任界限(Kelliher和Anderson,2010)^[25];无边界的组织模式不仅导致跨地理区域的竞争加剧,还使员工面临着对各种组织关系重构的适应压力以及更高的工作不安全感(Lu,2009)^[26],从而间接影响了工作强化。由此可见,对工作重组的探索无不伴随着不可避免的工作强化风险。

人力资源管理领域中的工作强化。首先,高绩效工作系统通过强制手段、激励措施和自由裁量权的结合,激励员工责任和劳动投入的增加,以致于有学者批判“高绩效工作系统对绩效指标的任何积极影响,都是以增加员工工作压力和强度为代价的”(Ramsay等,2000^[6];Heffernan和Dundon,2016^[37]),甚至称其为“一只戴着天鹅绒手套的铁腕”(Orlitzky和Frenkel,2005)^[38]。其次,柔性工作和即时通讯工具的介入加速侵蚀和模糊了工作与生活的时空界限,使无位置、分散性的数字化工作强化模式无处不在(Kelliher和Anderson,2010^[25];Flecker等,2017^[36];Burchell,2006^[39])。最后,团队工作中的同事压力、严苛的团队规范和监视机制也使员工面临着工作重压(Pinilla García和López Peláez,2017^[40];Barker,1993^[41])。因此,在学术界热衷于上述管理实践积极效应的研究时,工作强化无疑为揭示和防范其“黑暗面”提供了思路来源,工作强化实质上是组织管理探索的必然结果和必经阶段。由于会引致消极的员工态度和行为,降低管理有效性,工作强化现象值得学者和组织管理者的高度重视。

3. 工作强化的结构与测量

对工作强化内涵理解的差异,导致形成了单维结构说和二维结构说两种不同的操作化定义。单维结构说将工作强化等同于工作强度增加(Paškvan和Kubicek,2017^[2];Green和McIntosh,2001^[7]),其特征是工作速度快、多任务、工作中断、工作空隙减少、任务量大等(Kubicek等,2015^[9];Korunka等,2015^[13];Chesley,2014^[42])。在测量中,Green和McIntosh(2001)^[7]首先用取自欧洲工作情况调查(ESWCS)中有关任务期限和工作速度的两个题项评价了工作强化,尽管这不属于严格意义的量表,却为后续研究提供了重要启发。在既有工具中,部分量表涉及了时间问题,如任务期限和时间压力(Ogbonnaya等,2017^[4];Kubicek等,2015^[9];Franke,2015^[10]),但都未超出正常工作时间范畴,因此仍然属于单维测量。总体来看,工作速度、任务压力和任务量是此类方法常用的评价指标。

二维结构说实质上是对单维结构说的补充和发展,认为工作强化既包括工作强度增加又包含工作时间延长(Lu,2009^[26];Allan等,1999^[31];Kristensen等,2004^[43])。Allan等(1999)^[31]是二维测量的开创者,而Macky和Boxall(2008)^[44]开发的集合了周工作时长、角色超载和感知的领导时间要求量表则是唯一被引的工具,但由于该量表关注的是个体对领导加班要求的感知而非加班事实,其测量结果与工作强化的本质内涵可能有些许偏离。Ogbonnaya和Valizade(2015)^[29]则明确提出了“加班”概念。总之,工作时间和工作强度是二维测量的主要指标。为了更清晰地展示现有研究进展和趋势,本研究将既有测量方法进行了表格化呈现(如表1所示)。

表 1 工作强化测量工具汇总

作者及年份	维度	测量指标	典型题项
Allan 等(1999) ^[31]	工作时间延长 工作强度增加	工作努力、周工时	工作努力比一年前更高了;过去一年周薪未增加而周工时更长了
Green(2004) ^[12]	工作强度	任务压力 工作速度、任务期限、	任务要求迫使我必须非常努力去做;任务压力很大
Orlitzky 和 Frenkel(2005) ^[38]	工作强度	工作努力、工作节奏、 工作压力	工作节奏有什么变化
Macky 和 Boxall (2008) ^[44]	角色超载 时间要求	角色超载、周工时、感 知的领导时间要求	领导经常希望我加班或在晚上和周末把工作带回家
Kubicek 等(2015) ^[9]	工作强度增加	任务期限、多任务工 作间隙、任务量	工作中想要稍事休息越来越难;需要同时做两三件事(如吃饭、写邮件、打电话)
Ogbonnaya 和 Valizade(2015) ^[29]	工作时间延长 工作强度	任务压力、任务量、加 班需求	从未有足够的时间完成所有工作;经常需要加班
Korunka 等(2015) ^[13]	工作强度	任务量、多任务、工作 速度	近几年的工作速度变化情况如何;近几年的任务量变化如何
Franke 等(2015) ^[10]	工作强度	多任务、工作中断、任 务压力、工作速度	在很高的时间和绩效压力下工作的频率;在能力极限状态下工作的频率
Ogbonnaya 等 (2016) ^[46]	工作强度	时间压力、任务量、任 务压力	无法在工作时间内满足所有互相冲突的要求
Ogbonnaya 等 (2017) ^[4]	工作强度	时间压力、任务压力	从来都没有足够的时间把所有的工作都做完

资料来源:本文整理

文献梳理发现,西方对工作强化究竟是单维多题项结构还是二阶多维度结构仍然存有较大分歧。早期学者多持二维观点,但近 10 年来国外对工作时间的关注渐趋弱化,测量也更加聚焦于工作强度。例如,部分学者在 2015 年开发的量表尚且测量了工作时间延长,但此后的研究均已不再涉及(Ogbonnaya 等,2017^[4];Ogbonnaya 和 Valizade,2015^[29];Ogbonnaya 等,2016^[46])。西方的工作强化发展趋势与中国情境明显不同:在西方缩减工时已成为普遍做法时,中国的工作延时却越来越趋于常态化。根据 OECD 2017 年对世界各国工作时长的统计和《中国劳动统计年鉴(2017)》的数据对比发现,中国劳动者的年均工作时长约为 2397 小时,是美国的 1.35 倍,英国的 1.58 倍,德国的 1.77 倍,甚至是以“过劳死”著称的日本的 1.4 倍^①,工作强化的这一差异,可能会影响西方量表在中国情境的有效性。

此外,西方量表还存在其他明显缺陷:第一,由于工作强化内涵及结构的分歧,学界未能就其可操作性定义及测量方式达成共识,测量指标始终难以稳定,除 Macky 和 Boxall(2008)^[44] 的量表外,其他工具都未能得到重复使用,即使同一学者对量表的认知也莫衷一是(如表 1 所示)。第二,大多数题项只是侧重于对工作强度和时间“既有状态”的考察,甚少体现“增加”的概念,而工作强化本质上属于增量指标,只有使用能够明确体现“强化”内涵的表述,才能避免有违其本质或偏离测量目的,显然大多数学者都忽视了这一要点。对于上述缺陷,本文将在量表设计中逐一改进。

① 根据 OECD2017 年的统计数据和《中国劳动统计年鉴(2017)》的数据计算得到。

实际上,在本研究之前,已先行收集了一批中国员工样本对西方量表进行了检验,结果均不甚理想,这表明西方量表至少在中国并不具有跨国界的有效性。因此,立足于本土情境探索测量方法,成为推动中国工作强化研究的唯一途径。

三、中国情境工作强化量表的开发

1. 量表开发的基本思路与流程

工作强化是在西方情境下提出的概念,其研究成果对本文具有重要的借鉴意义。但鉴于既有研究多聚焦于单维的工作强度而忽视了工作时间,其研究视角与中国工作超时严峻的社会现实难以契合,而西方量表又未能成功移植,本文拟在吸收西方合理观点的基础上对中国情境的工作强化结构展开探索,致力于开发适用于中国情境的有效测量工具。为了使量表内容全面、适切,本研究遵循以下思路展开量表开发:(1)借鉴西方量表,根据文献分析和问卷调查结果拟定有关工作强度的初始范畴和框架;(2)利用半结构化访谈资料提炼新范畴,补充具有中国情境特征的范畴;(3)基于对西方量表的优化与中国情境下的创新构建完整的测量工具。

具体流程如下:首先,通过文献研究汇总西方题项,形成调查问卷用于预调研。其次,对受访者展开问卷调查和半结构化访谈。其中,问卷调查主要用于对工作强度相关范畴进行归纳、比较;半结构化访谈重点用于发展新范畴以丰富和完善测量题项。最后,保留问卷调查中提及率在33%以上的题项,加入访谈资料中新提炼的范畴,参考中国员工的认知特征以及工作强化的本质内涵,编制了包含工作强度增加和工作时间延长两个维度共16个问题的初始量表。

2. 文献研究与题项汇总

利用中国知网、万方等中文数据库,以及Web of Science、EBSCO、Springer等外文数据库展开文献搜索。通过对既有文献的查阅,提取了西方量表中的题项,邀请三名人力资源管理专业的博士生对其展开标准的翻译一回译工作,并由一名英语专业的博士生对翻译结果进行评价和修改。通过过去同存异得到17个题项(如表2所示),一方面用以辅助判断中西方工作强化的异同,另一方面为生成初始测量题项提供借鉴。

表2 文献研究基础上的题项整理结果

类别	问题	频次	提及率(%)
任务量	每天要完成的任务太多	20	95
	工作几乎占据了我所有的时间	5	25
	我从来都没有足够的时间完成所有的工作	3	14
任务压力	我的工作压力很大	18	86
	任务要求已经达到了我的能力极限	2	10
	必须很努力的做才能把所有的事情做完	12	57
工作速度	只有很快的做才能把所有事情做完	11	52
任务期限	紧张的工作阶段间的间隔变短了	14	67
工作间隙	工作过程中想要稍事休息越来越难	13	62
多任务	在典型的工作日,经常需要同时处理几项不同的任务或程序	15	71
工作中断	工作经常被领导或同事打断	16	76
感知的领导 时间要求	领导希望我们每周都能超时工作	13	62
	领导经常要求我们加班或在晚上和/或周末把工作带回家	2	10
	领导希望我们把工作放在家庭和个人生活之前	3	14
	为了得到领导的青睐,我必须把工作放在家庭或个人生活之前	1	5

续表 2

类别	问题	频次	提及率 (%)
加班	过去一年周薪没有增加而周工作时间更长了	2	10
	我经常加班	20	95

资料来源:本文整理

3. 调研实施与资料整理

(1)调研实施。采用方便抽样对选自多个行业、不同岗位级别的 21 位员工进行问卷调查,将汇总的问题发放给受访者,请他们根据最近半年的实际工作经历和体验,对是否存在题中所述情况进行判断。然后,就“与以前相比,最近半年的工作强度和每天的工作时长有何变化”发表意见,并举例说明,必要时进行追问。访谈者根据访谈提纲和双方互动情况灵活调整访谈进程并及时记录。

(2)资料编码与饱和度检验。对资料依次展开开放式编码、主轴编码和选择性编码。

1)开放式编码。任选 17 份访谈资料用于发展范畴,其余四份用于理论饱和度检验。删除原始资料中无实质性内容、与工作强化明显不符、内容重复的概念,共得到有效概念 187 条。此后,经过仔细的对比和分析,聚合相关概念,最终得到 14 个范畴(如表 3 所示)。

表 3 工作强化概念的陈述句分类及举例(N=21)

范畴	陈述举例
任务量加大	E3-02 经济不景气,老板为了节省开支,原来三个人的活现在恨不得让一个人干
任务压力增大	E5-06 为了每天 3000 万的转正任务,我已经喝酒喝傻了
工作速度加快	M1-01 公司要上新项目,我带队考察三天四五城市的跑,吃饭都在车上
多任务	E1-10 本来我是负责幼儿园产品研发的,现在采购、活动策划、会议都得我负责
工作间隙减少	E12-9 越来越严了,连吃饭都要限制时间,我都快坚持不下去了
任务期限缩短	E8-4 每次任务要的都很急,搞得我整天都很紧张。天天在例会上催,我都快被催熟了
任务中断频繁	E4-02 总在我最忙的时候安排活,关键很多还不由我负责,自己的事已经够多了
工作日加班	M2-05 晚上八小时前几乎没下过班。平时是 9 点到家,最近交楼,基本要到凌晨 2、3 点
延迟下班	E7-06 总是快下班了领导又给任务,我就开始忙了,查资料、整材料 E7-07 下班后在公司继续干活或者开会拖个半小时、几十分钟很正常,这都不算加班
休息日加班	E5-04 我几乎每个周六都是在公司度过的,双休对我来说太遥远了 E9-06 规定是双休,实际上只休息一天,到结算的时候休息时间更短
在家办公	E2-03 客户经常晚上给反馈意见,我也只能晚上修改设计稿,通宵不睡是常事 E6-08 公司现在是讲师负责制,白天做教案、出题、讲课、录课,晚上回去还得备课
随时随地办公	E10-07 对我们来说哪儿都是办公室,地铁、饭店,只要有需求,都必须尽快解决 E12-03 客户随时都可能给你打电话,必须马上处理,否则就可能成了别人的客户
闲暇时间 工作干扰	M3-03 公司要求 24 小时开机,晚上会突击检查,如果没接,第二天就会被通报 E11-05 工作群里的消息一个接一个,听见手机响我就紧张
长时工作	M5-09“睡的比狗晚,起得比鸡早” E9-07 感觉很对不起孩子,早上走的时候他还没醒,晚上到家他已经睡着了

注:E代表员工,M代表管理者,E3-02代表第三位员工的第二条陈述,以此类推

资料来源:本文整理

2)主轴编码。对上述范畴进行重新整合与归类,得到了包含工作强度增加和工作时间延长两个大类的逻辑整体(如表 4 所示)。

表 4 主轴编码结果

编号	主范畴	对应范畴
1	工作强度增加	任务量加大;任务压力增大;工作速度加快;多任务;工作间隙减少;任务期限缩短;任务中断频繁
2	工作时间延长	工作日加班;延迟下班;休息日加班;在家办公;随时随地办公;闲暇时间工作干扰;长时工作

资料来源:本文整理

3) 选择性编码。通过对工作强度增加和工作时间延长两个主范畴比较发现,可以用“工作强化”这一核心范畴来统领二者的关系,即它们都是工作强化的直接后果和表现:当工作要求提高时,员工首先会通过提高工作强度来应对,如果仍然难以保障任务的完成,将不得不加班加点,并因此而遭受了高强度和超时工作的双重压力。

4) 理论饱和度检验。将剩余的四份访谈资料按照上述流程重新编码进行理论饱和度检验,并未发现新的概念和范畴及其联结关系,这表明本研究所归纳的范畴和核心概念达到了理论饱和。

4. 初始测量题项生成及完善

将问卷调查中提及率在 33% 以上的范畴与访谈资料中发展的七个范畴合并形成,编制初始测量题项。为了凸显工作强化“增量”的内涵,修正西方量表的表述缺陷,提高问卷信度和效度,所有题项尽可能使用对比性语义表达。此外,根据受访者的反馈和认知特征,本研究还进行了如下调整:第一,补充两个题项:“部门员工越来越少(或不变),而任务量却越来越大”“每天的任务太多以至于我比以前更忙了”。实际上,这两题仍是对任务量的测量,只是对表述略作修改以使范畴的覆盖范围更加全面。第二,由于很多受访者对“加班”的理解受制于组织的工时和薪酬制度,而忽略了各种形式的无偿或隐性加班,仅用“加班”难以准确衡量工作延时的真实水平,故将“工作日加班”描述为“不能按时下班”,其他与“加班”有关的题项均以“处理工作事务”代替。

为了提高表达的准确性和可读性,邀请一名人力资源管理专家和六名博士生对题项进行修改,请五名企业员工试读,检验是否存在歧义和遗漏。根据反馈结果,列举了“处理工作事务”的常见情况,如处理与工作有关的电话、微信、邮件等。修改后的问卷重新反馈给员工阅读,直到所有题项均无疑问为止。经过多次调整,最终形成了包含 16 个题项的初始问卷(如表 5 所示),其中 H1 ~ H9 为工作强度增加;F1 ~ F7 为工作时间延长。

表 5 工作强化初始题项

维度	编号	题项内容
工作强度增加	H1	上班期间要完成的任務越来越多
	H2	部门员工越来越少(或不变),而任务量却越来越大
	H3	每天的任务太多以至于我比以前更忙了
	H4	只有更快的做才能在上班期间把任务做完
	H5	同时处理多项任务越来越常见
	H6	上班期间想要稍事休息越来越难
	H7	任务期限比以前更紧了
	H8	本职工作经常被其他杂事打断,加大了我的工作负担
	H9	任务压力越来越大

续表 5

维度	编号	题项内容
工作时间延长	F1	不能按时下班对我来说更常见了
	F2	非工作时间处理工作事务越来越常见(电话、微信、邮件等)
	F3	晚上在家处理工作事务越来越常见(同上)
	F4	随时随地办公更常见了(同上)
	F5	周末或节假日在单位或在家处理工作事务越来越频繁
	F6	经常需要在晚上或周末把工作带回家做
	F7	每天花在工作上的时间比以前更多了

资料来源:本文整理

此外,在问卷发放时附加了“每天大约工作多少小时,包括在单位和在家处理工作事务的时间”一题。该题仅用于判断问卷填答的有效性,并不构成正式的量表内容。

四、量表检验与修正

1. 内容充分性检验

为检验题项是否能够充分反映其对应构念,本文对其进行了内容充分性检验。借鉴已有的做法(尚玉钊和李磊,2015^[47];Schriesheim 等,1993^[48]),委托北京某高校 MBA 班的九位学员和人力资源管理专业的 6 位博士生对初始题项进行内容充分性评价。将所有题项顺序打乱,为每位评价者详细讲解了工作时间延长和工作强度增加的定义,请他们在仔细阅读后将题项归类。之后,对题项的评判一致性水平进行统计。结果显示:16 个题的评判一致性水平介于 67.8% ~ 100% 之间。根据 Neubert 等(2008)^[49]关于内容充分性评判一致性标准不能低于 70% 的建议,对 H8 进行语义修改,将原本的表述“本职工作经常被其他杂事打断”改为“本职工作经常被其他杂事打断,加大了我的工作负担”。

2. 预测试与初始量表的提纯

(1)预测试及数据收集。预测试主要为了评估初始量表的质量,为初始题项的提纯与修订提供依据,获得正式的调查问卷。预测试数据采用网络渠道收集:研究者将问卷链接发送到 MBA 课程班以及同事群、校友群中填写,同时采用滚雪球的方法收集样本。为防止重复填写,在问卷中设置了填写权限,共收回问卷 163 份。剔除缺失值较多、全部选择同一答案以及工作时间延长维度与附加题相矛盾的问卷后,共得到有效问卷 146 份,有效回收率为 90.84%。所有题项均采用李克特 5 点计分。

(2)初始量表提纯。首先,利用 Cronbach's α 系数判断量表的可靠性。若该系数大于 0.7,则表明量表具有较高的信度(Guilford 和 Benjamin,1965)^[50]。利用校正的项总计相关性(CITC 系数)判断题项的信度,根据一般的做法(Churchill,1979)^[51],当题项 CITC 系数低于 0.5 时应予以删除。分析结果显示,工作强化初始量表的 Cronbach's α 值为 0.932,高于 0.7 的标准,量表总体信度较高,整体可接受;题项的 CITC 介于 0.549 ~ 0.779 之间,均高于 0.5,所有题项暂时得以保留。其次,利用 KMO 和 Bartlett 球形检验法判断数据是否适合做因子分析。若 KMO 高于 0.7,说明效果良好;若 KMO 低于 0.5 时,则不适合做因子分析。计算发现,KMO 的值为 0.916, Bartlett 球形检验的 χ^2 为 1432.411, df 为 120, P 值小于 0.001,表明初始数据适合做因子分析。最后,对初始量表进行因子分析。采用主成分分析法,按特征值大于 1 提取因子,使用最大方差法进行正交旋转(Varimax),并结合碎石图判断。借鉴潘煜等(2014)^[52]的做法,删除符合以下条件之一的题项:(1)公因子方差或因子载荷低于 0.5;(2)交叉载荷高于 0.4。分析结果显示,题项 F1 和 H2 的公因子方差低于 0.5,题项 F7、F4 和 H1 的交叉载荷高于 0.4,故予以删除。对剩余题项再次进行因子分析,仍然提取了两个因

子。所有题项的公因子方差介于 0.557~0.779 之间,因子载荷介于 0.650~0.865 之间,无交叉载荷,累计方差解贡献率为 66.071% (如表 6 所示),高于 60% 的最低可接受标准 (Ford 等,1986)^[53]。

表 6 探索性因子分析结果

题项	公因子方差	旋转后的因子载荷	
		W1	W2
H3	.571	.672	.346
H4	.642	.779	.186
H5	.563	.650	.375
H6	.699	.799	.247
H7	.749	.797	.337
H8	.675	.808	.146
H9	.671	.796	.196
F2	.741	.303	.806
F3	.779	.172	.865
F5	.621	.320	.720
F6	.557	.189	.722
因子命名		工作强度增加	工作时间延长
特征值		5.857	1.411
累积解释方差变异%		39.092	66.071

资料来源:本文整理

3. 结构性验证

(1) 验证性因子分析(CFA)。为进一步验证量表结构的稳定性,展开第二次数据收集。此次样本来源集中于新乡、北京、郑州三地。共得到有效问卷 326 份。所有题项均采用李克特 5 点计分。采用 AMOS22.0 进行检验。

第一次验证性因子分析结果显示, χ^2/df 为 3.690,GFI 为 0.912,AGFI 为 0.865,CFI 为 0.942,PNFI 为 0.721,PGFI 为 0.594,RMSEA 为 0.091,部分指标拟合效果不够理想。根据残差独立原则,参照修正意见(MI),删除题项 F6,并再次进行验证性因子分析,最终得到包含 10 个题项的二维结构(如图 1 所示)。

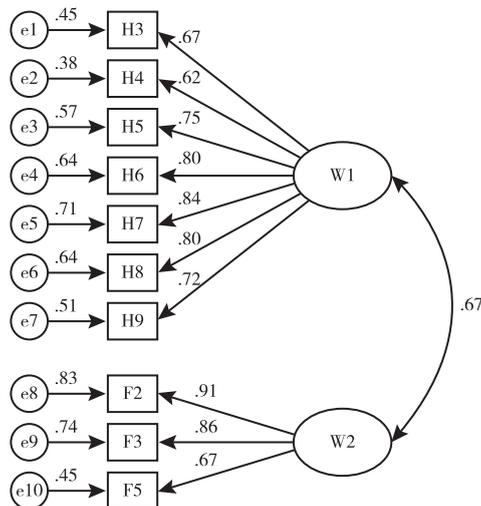


图 1 验证性因子分析结果

资料来源:本文绘制

表 7 验证性因子分析结果

因子	题项	非标准化因子载荷	标准化因子载荷	t 值
工作强度增加 (W1)	H3	1.000	.674	
	H4	.821	.620	10.216 ***
	H5	.933	.754	12.182 ***
	H6	1.261	.802	12.839 ***
	H7	1.237	.843	13.383 ***
	H8	1.232	.802	12.839 ***
	H9	.959	.716	11.637 ***
工作时间延长 (W2)	F2	1.000	.909	
	F3	.929	.858	18.557 ***
	F5	.747	.673	13.573 ***

模型拟合优度指标： $\chi^2 = 90.592$ ； $df = 34$ ； $\chi^2/df = 2.664$ ；GFI = 0.946；AGFI = 0.912；CFI = 0.969；PNFI = 0.719；PGFI = 0.585；RMSEA = 0.072

注：*** 为 $p < 0.001$
资料来源：本文整理

为了进一步检验上述结构的稳定性,利用第 1 组样本数据(N = 146)重新进行探索性因子分析。结果表明,两个因子的结构没有发生变化,各题项的因子载荷均有所提高:因子 W1 的题项载荷介于 0.650 ~ 0.819 之间,因子 W2 的题项载荷介于 0.677 ~ 0.915 之间;累计解释方差变异提高到了 68.399%,这表明工作强化的二维结构是稳固的。

(2)竞争模型分析。采用竞争模型策略检验工作强化的二维结构是否是最佳模型。将所有题项合并,形成单因子模型,借助 AMOS22.0 检验样本数据。结果显示,二因子模型的各项拟合指标均优于单因子模型(如表 8 所示)。工作强化的二维结构再次得到验证。

表 8 工作强化量表与竞争模型的数据拟合结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	PNFI	PGFI	RMSEA
单因子模型	402.417	44	9.146	0.798	0.705	0.697	0.643	0.532	0.158
二因子模型	90.592	34	2.664	0.946	0.912	0.969	0.719	0.585	0.072

资料来源：本文整理

(3)信度检验。信度评估包括整体信度和潜变量信度两方面。整体信度依据 Cronbach's α 值判断;潜变量信度依据 Cronbach's α 值和组合信度 CR 值综合判断。根据 Fornell 和 Larcker (1981)^[54]的建议,CR 值高于 0.7 表明潜变量之间存在较为理想的内部一致性。分析结果显示,工作强化量表 Cronbach's α 值为 0.907;维度 W1 的 Cronbach's α 值为 0.897,组合信度 CR 值为 0.898;维度 W2 的 Cronbach's α 值为 0.849,组合信度 CR 值为 0.858,均高于可接受标准。此外,利用 SPSS20.0 软件对量表进行 Guttman 分半信度检验,其系数为 0.843,说明量表具有良好的分半信度。据此认为,量表通过了信度检验。

(4)效度检验。效度评估从内容效度、结构效度和效标效度三个方面展开。内容效度的检验采用定性方法进行。本量表是在借鉴既有文献的基础上,结合半结构化访谈结果编制的,之后又进行了内容充分性评判,并委托企业员工对题项展开评价和小规模试填,据此认为量表的编制过程符

合严谨要求,其内容具有一定的可靠性。

结构效度检验主要包括收敛效度和区分效度评价。根据 Hair 等(2009)^[55]的观点,当潜变量的平均方差萃取量 AVE 及其与观察变量的标准化载荷均高于 0.5 时,表明量表具有良好的收敛效度。若 AVE 的平方根大于潜变量间的相关系数,则表明量表具有良好的区分效度(Fornell 和 Larcker,1981)^[54]。经数据分析,维度 W1 中题项的标准化载荷介于 0.620~0.843 之间,维度 W2 的题项标准化载荷介于 0.673~0.909 之间,均大于 0.5 的最低标准,且达到了显著性水平;维度 W1 的 AVE 值为 0.560,W2 的 AVE 值为 0.672,达到了最低可接受标准,表明量表具有良好的收敛效度。此外,潜变量 AVE 的平方根均大于二者之间的相关系数,表明量表具有较好的区分效度。

效标效度也是检验量表有效性的重要指标。由于工作—家庭冲突是工作时间和工作压力的重要结果之一(冯利伟,2018)^[56],本研究拟以工作—家庭冲突作为关联效标,对量表的效度再次展开检验。

①测量工具选取与数据收集。工作强化的测量采用本文编制的量表;工作—家庭冲突采用 Zhao 等(2011)^[57]开发的六题量表,典型题项如“工作太忙了,没有时间和家人在一起”“经常加班,回到家干不了多少家务”等。量表均采用李克特 5 点计分,1 代表“完全不同意”,5 代表“完全同意”。

采用滚雪球抽样方法在线收集问卷,同时某高校 MBA 班现场发放,共收回有效问卷 289 份。其中,男性占 64%,女性占 36%;25 岁及以下者占 31.1%,26~35 岁占 56.1%,36~45 岁占 9.3%,46 岁及以上占 3.5%;已婚占 59.5%,未婚占 40.5%;高中及以下学历占 16.3%,本科占 29.8%,硕士及以上占 11.1%;工龄为 1~2 年占 33.6%,3~5 年占 18.7%,6~7 年占 19%,8~10 年占 8%,10 年以上占 9.7%;收入水平 6000 元及以下占 55.4%,6001~9000 元占 18.7%,9001~12000 元占 10.7%,12001~15000 元占 5.2%,15001 及以上占 10%。

②描述性统计分析。由表 9 可知,工作强化的两个维度工作时间延长和工作强度增加与工作—家庭冲突均存在显著的正相关关系,相关系数分别为 0.541 和 0.546。(如表 9 所示)。

表 9 变量均值、标准差与相关系数矩阵(N=289)

变量	均值	标准差	性别	年龄	婚姻	学历	工龄	收入	工作时间 延长	工作强度 增加	工作家庭 冲突
性别	.70	.53	1								
年龄	1.84	.72	.169**	1							
婚姻	.60	.49	.094	.308**	1						
学历	2.35	.88	.149*	.306**	-.010	1					
工龄	2.29	1.27	.112	.580**	.358**	.218**	1				
收入	1.95	1.32	.126*	.415**	.107	.553**	.452**	1			
工作时间延长	3.44	.68	.117*	.078	.049	-.044	.109	-.100	.804		
工作强度增加	3.26	.85	.052	.145*	.161**	.060	.151*	.048	.524**	.848	
工作家庭冲突	3.39	.82	.074	.227**	.140*	.012	.210**	.084	.541**	.546**	.910

注:*为 $p < 0.05$,**为 $p < 0.01$

资料来源:本文整理

③回归分析。为进一步考察工作强化对工作—家庭冲突的解释力,进行回归分析。将工作时间延长和工作强度增加纳入模型后,调整的 R^2 为 0.401,表明二者可以解释 40.1% 的工作—家庭冲突总方差;将工作强化纳入回归模型后,调整的 R^2 为 0.389,表明工作强化整体可以解释 38.9% 的工作—家庭冲突的总方差(如表 10 所示),据此判断工作强化对工作—家庭冲突的解释力较好,量表通过了效标效度检验。

表 10 工作强化对工作—家庭冲突的回归结果

变量	工作—家庭冲突		
性别	.060	-.014	.007
年龄	.182*	.136*	.136*
婚姻	.075	.021	-.003
学历	-.056	-.074	-.079
工龄	.070	.015	.023
收入	-.006	.052	.039
工作时间延长		.379***	
工作强度增加		.412***	
工作强化			.781***
R^2	.049**	.418***	.403***
ΔR^2		.401***	.389***

注: * 为 $p < 0.05$, ** 为 $p < 0.01$, *** 为 $p < 0.001$

资料来源:本文整理

五、结论与研究展望

1. 研究结论与讨论

(1)中国情境工作强化的结构与内容。虽然西方更聚焦于工作强度的单维测量,并逐渐舍弃了对工作时间延长的考察,但根植于本土样本的探索表明,中国情境的工作强化具有清晰的二维特征,并且无论在理论还是实践领域,工作时间延长都更受关注(金家飞等,2014^[58];王振源等,2015^[59];吴伟炯,2016^[60])。

1)工作强度增加。检验结果表明,中国情境工作强度增加包含任务量加大、工作速度加快、多任务、任务期限缩短、任务频繁中断、任务压力增加、工作空隙减少等七个方面。虽然与既有结论有相似之处(Kubicek 等,2015^[9];Franke,2015^[10];Korunka 等,2015^[13]),但与西方量表内容单一且缺乏稳健性相比,本量表的结构明显更加饱满和稳定。此外,西方工作强度增加通常以工作速度快、任务量大、任务压力大为主,中国情境下则更侧重于多任务、任务频繁中断、任务期限缩短和工作空隙减少。由此推断,西方工作强度增加主要是任务自身强化的结果,而中国则可能更多地源于工作安排、任务协调等管理活动的低效率。

2)工作时间延长。该因子表示的是工作对员工闲暇时间的挤占,包括在家办公、休息日处理工作事务和非工作时间的干扰,与西方结论有较大区别。首先在西方工作延时逐渐减少的趋势下,中国的加班问题却日益凸显,并且已经成为工作强化最重要的表现形式之一(Paškvan 和 Kubicek,2017^[2];青木等,2018^[61];孟续铎和王欣,2015^[62])。其次,与西方工作时间延长以有偿的显性加班为主相比,中国无偿的隐性加班(如在家办公、微信全天待命)所占的比重更高,这再次证

明了中国组织在工作时间使用中规范性严重不足的问题。由于隐性加班通常不被纳入制度考核范畴,致使员工形成了“不在核算范畴就不属于加班”的认知偏误,这或许正是西方量表在中国情境检验失败的原因之一。

(2) 中西方工作强化差异的原因讨论

中国社会与西方迥异的经济、立法、文化和管理背景,决定了中国工作强化的特殊形式。首先,经济阶段和立法环境不同决定了工作强化的结构差异。由于西方发达国家的经济增长方式已由依靠延长劳动时间、增加工作强度转向了技术进步和提高效率,缩短工时已成既定事实(Paškvan 和 Kubicek, 2017)^[2]。严格的立法制约了组织对时间的滥用,沃尔玛就曾因违反加班制度遭受巨额罚款(林丽鹂, 2016)^[63],这些因素共同塑造了西方工作强化的单维特征。而在现阶段的中国,加大劳动力数量投入仍是粗放型经济增长的主要动力;经济下行压力下,组织裁员节流持续不断(关涛等, 2015)^[64],导致留任员工面临着更高的工作强化。此外,立法缺失、监管缺位为工作强化提供了契机:虽然《劳动法》限制了加班时长^①,却未对加班活动范畴加以界定(刘湘丽, 2007)^[65],加之违法处罚力度薄弱^②,工会形同虚设(胡恩华等, 2016)^[66],使中国工作强化具有了典型的二维特征。

其次,文化差异造成了中西方员工对工作时间延长的认知差异。在西方,个人主义的价值观使排斥加班成为人们的共同特征,缩减工时、延长休假也已在发达国家普遍实施(李炳安, 2017)^[67]。而在中国,一方面“天道酬勤”的文化传统塑造了中国人“只争朝夕”的拼搏精神;另一方面日渐盛行的攀比之风、体面消费等社会风气,致使消费标准水涨船高,在工资增长有限的情况下,只能通过赚取加班费来填补高消费带来的缺口(庄家焱, 2018)^[68]。

最后,人力资源管理成熟度差异影响了工作强化的总体水平。比较而言,西方的管理实践相对成熟,通过提高自我管理和组织承诺等改善员工绩效、激发工作动机的承诺导向的管理系统广泛实施(苏中兴, 2010)^[69],推动了工作时间的规范。而在中国,组织仍然主要依赖于竞争流动、末位淘汰、纪律管理、绩效薪酬等控制型实践(苏中兴, 2010)^[69],更多地寄希望于“疲劳战术”,利用低廉的加班补偿甚至通过将加班纳入考核和晋升的评估范畴,诱导员工延长工作时间,其结果更是“加班文化”的盛行(庄家焱, 2018)^[68]。

2. 理论贡献和实践意义

(1) 理论贡献。鉴于目前主流的工作强化理论及度量方法均基于西方管理实践和数据,尚缺乏源于中国情境和资料的研究,本量表的开发一方面实现了工作强化的定量测量,弥补了西方量表在本土信度欠佳的缺憾,为中国学者开展实证研究提供了重要的基础性工具;另一方面也明晰了中国情境工作强化的结构及内容,揭示了中西方差异,为后续基于不同情境的比较研究提供了方向指引。不仅如此,本研究亦为探索高效的工作方式、完善员工管理理论提供了新的视角。

(2) 实践意义。在越来越注重效率和工作幸福感的时代,本量表可直接用于对中国企业员工工作强化状态的测评,从而帮助组织全面地洞察现有工作模式的不足,继而有针对性地查找任务分配、组合与协调中存在的问题,为优化管理实践提供决策依据。鉴于规范工作时间、提高效率、提升员工幸福感将成为中国组织管理未来的主要任务之一(吴伟炯, 2016)^[60],本研究也顺应了中国社

① 《中华人民共和国劳动法(2009年8月27日修正版)》第41条:“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时”。

② 《劳动保障监察条例》第25条:“用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的,由劳动保障行政部门给予警告,责令限期改正,并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算,处以罚款”。

会对体面劳动的呼吁。

3. 未来研究展望

由于工作强化在中国仍是一块亟待开发的处女地,很多问题尚未明确,未来研究可以从以下方面拓展:第一,进一步完善测量方法。由于资源限制,本研究所开发的量表依然远非完美,未来仍需不断丰富测量题项,并加强量表的稳健性检验。第二,基于多元视角,探讨中国情境工作强化的前因和后效。在前因方面,可以考察不同的人力资源管理战略或领导行为对工作强化的影响;在后效方面,鉴于西方集中于对组织层面的积极结果和员工层面的消极结果的研究,未来可以通过员工结果的消极溢出效应研究工作强化对组织的负面影响。第三,鉴于对工作强化边界条件的探索是现有研究最薄弱的环节,寻找缓解员工对工作强化的感知及其负性情绪和行为的措施是未来研究的重点之一,资源保存理论、社会交换理论、认知评价理论是可行的理论视角。第四,创新研究方法。虽然本量表可以一定程度地弥补静态数据的不足,但对于工作强化而言,动态研究或许能更有效地诠释其本质特征和发展规律。最后,在上述研究的基础上,跨层次的中介和调节机制也是未来研究需要加强的领域之一。

参考文献

- [1] White, M., S. Hill, P. McGovern, C. Mills, and D. Smeaton. "High-performance" Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2003, 41, (2): 175 - 195.
- [2] Paškvan, M., and B. Kubicek. The Intensification of Work[A]. Korunka, C., and B. Kubicek. *Job Demands in a Changing World of Work—Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*[C]. DE: Springer Verlag, 2017.
- [3] Rubery, J., K. Ward, D. Grimshaw, and H. Beynon. Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship[J]. *Time and Society*, 2005, 14, (1): 89 - 111.
- [4] Ogbonnaya, C., K. Daniels, and K. Nielsen. Does Contingent Pay Encourage Positive Employee Attitudes and Intensify Work? [J]. *Human Resource Management Journal*, 2017, 27, (1): 94 - 112.
- [5] Boselie, P., G. Dietz, and C. Boon. Commonalities and Contradictions in HRM and Performance Research[J]. *Human Resource Management Journal*, 2006, 15, (3): 67 - 94.
- [6] Ramsay, H., D. Scholarios, and B. Harley. Employees and High-Performance Work Systems: Testing Inside the Black Box[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2000, 38, (4): 501 - 531.
- [7] Green, F., and S. McIntosh. The Intensification of Work in Europe[J]. *Labour Economics*, 2001, (8): 291 - 308.
- [8] Ogbonna, E., and L. C. Harris. Work Intensification and Emotional Labor Among UK University Lecturers: An Exploratory Study [J]. *Organization Studies*, 2004, 25, (7): 1185 - 1203.
- [9] Kubicek, B., M. Paškvan, and C. Korunka. Development and Validation of an Instrument for Assessing Job Demands Arising From Accelerated Change: The Intensification of Job Demands Scale(IDS)[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015, 24, (6): 898 - 913.
- [10] Franke, F. Is Work Intensification Extra Stress? [J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2015, 14, (1): 17 - 27.
- [11] Burchell, B., and C. Fagan. Gender and the Intensification of Work: Evidence from the European Working Conditions Surveys [J]. *Eastern Economic Journal*, 2004, 30, (4): 627 - 642.
- [12] Green, F. Work Intensification, Discretion, and the Decline in Well-Being at Work[J]. *Eastern Economic Journal*, 2004, 30, (4): 615 - 625.
- [13] Korunka, C., B. Kubicek, M. Paškvan, and H. Ulferts. Changes in Work Intensification and Intensified Learning: Challenge or Hindrance Demands? [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2015, 30, (7): 786 - 800.
- [14] Omari, M., and M. Paull. Public Sector Work Intensification and Negative Behaviors [J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2015, 28, (4): 603 - 613.
- [15] Le Fevre, M., P. Boxall, and K. Macky. Which Workers are More Vulnerable to Work Intensification? An Analysis of Two National Surveys [J]. *International Journal of Manpower*, 2015, 36, (6): 966 - 983.
- [16] Boxall, P., and K. Macky. High-Involvement Work Processes, Work Intensification and Employee Well-Being [J]. *Work, Employment and Society*, 2014, 28, (6): 963 - 984.

- [17] Ladipo, D. Job Insecurity and Work Intensification[J]. *Employee Relations*, 2002, 24, (2): 229 – 232.
- [18] Olsen, K. M. , A. L. Kalleberg, and T. Nesheim. Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989 – 2005[J]. *European Journal of Industrial Relations*, 2010, 16, (3): 221 – 240.
- [19] Kubicek, B. , C. Korunka, M. Paškvan, R. Prem, and C. Gerdenitsch. Changing Working Conditions at the Onset of the Twenty-First Century: Facts from International Datasets [A]. Korunka, C. , and P. Hoonakker. *The Impact of ICT on Quality of Working Life [C]*. Netherlands: Springer, 2014.
- [20] 石建忠. 过度劳动理论与实践——国外经验、中国现状和研究展望[J]. *北京:人口与经济*, 2019, (2): 105 – 118.
- [21] 李爱梅, 颜亮, 王笑天, 马学谦, 李方君. 时间压力的双刃效应及其作用机制[J]. *北京:心理科学进展*, 2015, (9): 1627 – 1636.
- [22] 丁雪, 张骁, 杨忠. “一心多用”研究:理论梳理及未来展望[J]. *北京:经济管理*, 2017, (5): 177 – 192.
- [23] 杨河清. 我国过劳问题严重,亟须加强研究[J]. *北京:人口与经济*, 2014, (3): 85 – 88.
- [24] Hewlett, S. A. , and C. B. Luce. Extreme Jobs the Dangerous Allure of the[J]. *Harvard Business Review*, 2006, 84, (12): 49 – 59.
- [25] Kelliher, C. , and D. Anderson. Doing More with Less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work[J]. *Human Relations*, 2010, 63, (1): 83 – 106.
- [26] Lu, J. L. Effect of Work Intensification and Work Extensification on Women’s Health in the Globalised Labour Market[J]. *Journal of International Women’s Studies*, 2009, 10, (4): 111 – 126.
- [27] Willis, E. , J. Henderson, P. Hamilton, L. Toffoli, I. Blackman, L. Couzner, and C. Verrall. Work Intensification as Missed Care[J]. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 2015, 25, (2): 118 – 133.
- [28] Burchell, B. J. The Prevalence and Redistribution of Job Security and Work Intensification[A]. Burchell, B. J. , D. Ladipo, and F. Wilkinson. *Job Insecurity and Work Intensification [C]*. London, UK: Routledge, 2002.
- [29] Oghonnaya, C. N. , and D. Valizade. Participatory Workplace Activities , Employee-Level Outcomes and the Mediating Role of Work Intensification[J]. *Management Research Review*, 2015, 38, (5): 540 – 558.
- [30] Allan, C. The Elasticity of Endurance: Work Intensification and Workplace Flexibility in the Queensland Public Hospital System [J]. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 1998, 23, (3): 133 – 151.
- [31] Allan, C. , M. O. Donnell, and D. Peetz. Three Dimensions of Labour Utilisation: Job Broadening, Employment Insecurity and Work Intensification[J]. *Current Research in Industrial Relations*, 1999, (1): 13 – 24.
- [32] Mariappanadar, S. Stakeholder Harm Index: A Framework to Review Work Intensification From the Critical HRM Perspective[J]. *Human Resource Management Review*, 2014, 24, (4): 313 – 329.
- [33] 马克思. 资本论(第1卷)[M]. 北京:人民出版社, 2004.
- [34] Krause, N. , T. Scherzer, and R. Rugulies. Physical Workload, Work Intensification, and Prevalence of Pain in Low Wage Workers: Results From a Participatory Research Project with Hotel Room Cleaners in Las Vegas[J]. *American Journal of Industrial Medicine*, 2005, 48, (5): 326 – 337.
- [35] Stanton, P. , R. Gough, R. Ballardie, T. Bartram, G. J. Bamber, and A. Sohal. Implementing Lean Management/Six Sigma in Hospitals: Beyond Empowerment or Work Intensification? [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, 25, (21): 2926 – 2940.
- [36] Flecker, J. , T. Fibich, and K. Kraemer. Socio-Economic Changes and the Reorganization of Work [A]. Korunka, C. , and B. Kubicek. *Job Demands in a Changing World of Work [C]*. DE: Springer Verlag, 2017.
- [37] Heffernan, M. , and T. Dundon. Cross-Level Effects of High-Performance Work Systems (HPWS) and Employee Well-Being: The Mediating Effect of Organisational Justice[J]. *Human Resource Management Journal*, 2016, 26, (2): 211 – 231.
- [38] Orlitzky, M. , and S. J. Frenkel. Alternative Pathways to High-Performance Workplaces[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2005, 16, (8): 1325 – 1348.
- [39] Burchell, B. Work Intensification in the UK [A]. Perrons, D. *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America [C]*. Cheltenham: Edward Elgar, 2006.
- [40] Pinilla García, F. J. , and A. López Peláez. The Intensification of Work in Spain (2007 – 2011): Teamwork and Flexibility[J]. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2017, (160): 79 – 94.
- [41] Barker, J. R. Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1993, 38, (3): 408 – 437.
- [42] Chesley, N. Information and Communication Technology Use, Work Intensification and Employee Strain and Distress[J]. *Work, Employment and Society*, 2014, 28, (4): 589 – 610.

- [43] Kristensen, T. S., J. B. Bjorner, K. B. Christensen, and V. Borg. The Distinction Between Work Pace and Working Hours in the Measurement of Quantitative Demands at Work[J]. *Work and Stress*, 2004, 18, (4): 305 - 322.
- [44] Macky, K., and P. Boxall. High-Involvement Work Processes, Work Intensification and Employee Well-Being: A Study of New Zealand[J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2008, 46, (1): 38 - 55.
- [45] Orliczky, M., and S. J. Frenkel. Alternative Pathways to High-Performance Workplaces[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2005, 16, (8): 1325 - 1348.
- [46] Ogbonnaya, C., K. Daniels, S. Connolly, and V. Van. Integrated and Isolated Impact of High Performance Work Practices On Employee Health[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2016, 22, (1): 1 - 50.
- [47] 尚玉钊, 李磊. 领导调节聚焦行为: 构念的开发与验证[J]. *北京: 管理评论*, 2015, (8): 102 - 116.
- [48] Schriesheim, C. A., K. J. Powers, T. A. Scandura, C. C. Gardiner, and M. J. Lankau. Improving Construct Measurement in Management Research: Comments and a Quantitative Approach for Assessing the Theoretical Content Adequacy of Paper-and-Pencil Survey-Type Instruments[J]. *Journal of Management*, 1993, 19, (2): 385 - 417.
- [49] Neubert, M. J., K. M. Kacmar, D. S. Carlson, L. B. Chonko, and J. A. Roberts. Regulatory Focus as a Mediator of the Influence of Initiating Structure and Servant Leadership On Employee Behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93, (6): 1220 - 1233.
- [50] Guilford, J. P., and F. Benjamin. *Fundamental Statistics in Psychology and Education*[M]. New York: Mc Graw-Hill, 1965.
- [51] Churchill, G. A. A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs[J]. *Journal of Marketing Research*, 1979, 16, (1): 64 - 73.
- [52] 潘煜, 高丽, 张星, 万岩. 中国文化背景下的消费者价值观研究——量表开发与比较[J]. *北京: 管理世界*, 2014, (4): 90 - 106.
- [53] Ford, J. K., R. C. MacCallum, and M. Tait. The Application of Exploratory Factor Analysis in Applied Psychology: A Critical Review and Analysis[J]. *Personnel Psychology*, 1986, 39, (2): 291 - 314.
- [54] Fornell, C., and D. F. Larcker. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error[J]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18, (1): 375 - 381.
- [55] Hair, J. F. J., W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson. *Multivariate Data Analysis (7th Edition)* [M]. New Jersey: Prentice Hall, 2009.
- [56] 冯利伟. 国外工作家庭冲突研究态势——基于文献计量的分析[J]. *北京: 经济管理*, 2018, (4): 187 - 208.
- [57] Zhao, X. R., H. Qu, and R. Ghiselli. Examining the Relationship of Work-Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers[J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2011, 30, (1): 46 - 54.
- [58] 金家飞, 刘崇瑞, 李文勇, M. F. Patricia. 工作时间与工作家庭冲突: 基于性别差异的研究[J]. *北京: 科研管理*, 2014, (8): 44 - 50.
- [59] 王振源, 段永嘉, 孙珊珊. 非工作时间在家办公对工作家庭冲突及工作生活质量的影响研究[J]. *合肥: 预测*, 2015, (3): 28 - 33.
- [60] 吴伟炯. 工作时间对职业幸福感的影响——基于三种典型职业的实证分析[J]. *北京: 中国工业经济*, 2016, (3): 130 - 145.
- [61] 青木, 黄云迪, 姚蒙, 潘秋辰. 欧美工作时长改革争论: 德国每周 28h, 瑞典每天 6h[Z]. *人民日报海外网*. 2018 - 07 - 30. <http://de.haiwainet.cn/n/2018/0730/c456991-31364484.html>.
- [62] 孟续铎, 王欣. 企业员工超时工作成因与劳动时间特征[J]. *北京: 经济与管理研究*, 2015, (12): 66 - 74.
- [63] 林丽鹏. IT 已成为最疯狂的加班行业, 没有之一[Z]. *人民日报*. 2016 - 08 - 22. <https://tech.china.com/news/company/892/20160822/23350055.html>.
- [64] 关涛, 秦一琼, 陶悦. 裁员幸存者心理契约变化路径: 不确定性规避的视角[J]. *哈尔滨: 管理科学*, 2015, (6): 50 - 64.
- [65] 刘湘丽. 劳动者权益被侵害的原因及应对措施[J]. *北京: 经济管理*, 2007, (9): 6 - 10.
- [66] 胡恩华, 张毛龙, 单红梅. 中国工会与劳资关系调节职能——基于 1853 篇工会实践报道的研究[J]. *北京: 经济管理*, 2016, (11): 174 - 186.
- [67] 李炳安. 我国劳动工时和休息休假制度的价值选择与制度完善[J]. *成都: 社会科学研究*, 2017, (5): 103 - 109.
- [68] 庄家焱. 从被管理的手到被管理的心——劳动过程视野下的加班研究[J]. *北京: 社会学研究*, 2018, (3): 74 - 91.
- [69] 苏中兴. 转型期中国企业的高绩效人力资源管理系统: 一个本土化的实证研究[J]. *天津: 南开管理评论*, 2010, (4): 99 - 108.

Research on the Structure Exploration and Scale Development of Work Intensification in Chinese Context

ZHAO Hui-jun, WANG Juan-juan

(School of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing, 100070, China)

Abstract: Work intensification means the intensity of employees' work efforts under high work demands and task pressure, which has caused many negative influences on employee's well-being, job satisfaction, work-family balance and organizational commitment. The precise measure of work intensification is a prerequisite for preventing these negative consequences. However, there are still many controversies about its structure, and effective questionnaires have not been developed. Moreover, work intensification has become a social problem that fatefully jeopardizes the benign operation of society in Chinese, but theoretical research is extremely scarce. Since there are numerous differences in management situations between China and the West, the differences in the composition of work intensification greatly reduced the effectiveness of scales in China. Therefore, structural exploration and scale development in Chinese context has become a premise to the research.

In view of this, based on systematic literature reviews, this paper firstly aggregate 17 items from western scales and compiled into a questionnaire. Secondly, questionnaire surveys and in-depth semi-structured interviews with 21 respondents from multiple industries were conducted. Then, according to the process of content analysis, two main categories include increased work intensity and work extension and 14 categories are precipitated. Based on this, we designed a preliminary scale with 16 initial items, all of which are using comparative rhetoric to amend the defects of western scales. Thirdly, using the data obtained from three nationwide questionnaires, the study carries out exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis and examines the validity by selecting working-family conflict as criterion.

Results of empirical tests show that work intensification in Chinese context has two dimensions, includes increased work intensity and work extension. The former contains 7 items includes shorter deadlines, more frequent work interruption, less downtime, multi-tasks, greater task pressure, work speed acceleration and more missions; the latter contains 3 items includes overtime on workday and holiday and work interference in idle time. The test of criterion validity proves that both dimensions are positively correlated with work-family conflict. In summary, empirical data shows that the scale has good reliability and validity.

Furthermore, this research also found many differences between native and western work intensification. In west, especially in the last decade, it has been gradually inclined to single-dimensional with work intensity increase, but in native, it has obvious two-dimensional characteristics and work extension is more prominent. In addition, the specific compositions of each dimension are also different; both dimensions are relatively single in west, but more diverse and abundant in China, and these differences may be closely related to the differences of economic development levels and stages, cultural values, management practices maturities and legal environments.

In general, this paper provides a good empirical tool for the measurement of work intensification and builds a bridge for theoretical and empirical research in Chinese situation. However, although has good reliability and validity, it doesn't mean that this scale is perfect. Therefore, future research needs to further improve the measurement tools. Moreover, it can be prospected from other two aspects: in terms of methods, dynamic data can be used to make up for the shortcomings of existing cross-sectional research; in the theory perspective, the formations and impact mechanisms and boundaries of work intensification are also need to be supplemented in Chinese context.

Key Words: chinese context; work intensification; structure exploration; scale development

JEL Classification: M00, M10, M12

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2019.05.012

(责任编辑:李先军)