· 流行病学研究 ·

警察情绪智力、自尊和乐观主义对工作投入影响优势分析*

李富业[1], 李榕[1], 颜萍[2], 刘继文[1]

【摘 要】**目的** 探讨情绪智力、自尊和乐观主义与警察工作投入的关系，明确工作投入预测因素的相对贡献。**方法** 2015 — 2016 年采用分层整群随机抽样的方法抽取 2 212 名警察为研究对象，通过层次多元回归分析和优势分析的方法，探讨情绪智力、自尊和乐观主义对工作投入的相对贡献。**结果** 情绪智力、自尊、乐观主义与工作投入的得分分别为（83.41 ± 16.99）、（35.05 ± 6.67）、（14.66 ± 3.54）和（3.10 ± 1.70）分。情绪智力、自尊、乐观主义与活力、奉献、专注以及工作投入均呈正相关（$P < 0.01$）。在控制了人口学变量之后，情绪智力、自尊和乐观主义对活力、奉献、专注和工作投入均有正向影响（$P < 0.01$），并做出了新的贡献，解释的方差变异量分别增加了 16.2 %、16.6 %、14.4 % 和 17.9 %。优势分析表明在预测活力、奉献、专注和工作投入时，自尊的贡献更大。**结论** 工作投入受个体特征、情绪智力、自尊和乐观主义的明显影响。工作投入的增加需要提高个体的情绪智力、自尊和乐观主义，同时关注个体特征。

【关键词】情绪智力；自尊；乐观主义；工作投入

中图分类号:R 135; R 395.6 **文献标志码:**A **文章编号:**1001-0580(2018)08-1092-05 **DOI:**10.11847/zgggws1115538

Influences of emotional intelligence, self-esteem and optimism on work engagement in policemen

LI Fu-ye*, LI Rong, YAN Ping, et al (**Department of Occupational Health and Environmental Health*, *College of Public Health*, *Xinjiang Medical University*, *Urumqi*, *Xinjiang Uygur Autonomous Region* 830011, China)

【**Abstract**】 **Objective** To explore correlations of emotional intelligence, self-esteem, and optimism with work engagement in policemen for determining relative contributions of the influencing factors in work engagement prediction. **Methods** We carried out a self-administered questionnaire survey among 2 212 policemen selected with stratified random cluster sampling during 2015 – 2016. The Work Engagement Scale and Emotional Intelligence Inventory were adopted in the survey. Hierarchical linear regression and dominance analysis were employed to analyze relationships between work engagement and personal characteristics, emotional intelligence, self-esteem, and optimism among the participants. **Results** The mean scores of the participants were 83.41 ± 16.99 for emotional intelligence, 35.05 ± 6.67 for self-esteem, 14.66 ± 3.54 for optimism, and 3.10 ± 1.70 for work engagement, respectively. Emotional intelligence, self-esteem, optimism were positively correlated with vigor, dedication, absorption, and work engagement ($P < 0.01$ for all); after adjusting for demographic variables, the percentage increments of the three impacts′ contribution to total variance were 16.2% for vigor, 16.6% dedication, 14.4% for absorption, and 17.9% for work engagement. Dominance analysis further indicated that 40.82% of the predicted variance of work engagement was attributed to self-esteem. **Conclusion** Work engagement of the policemen is positively influenced by personal characteristics, emotional intelligence, self-esteem, and optimism significantly and the results should be concerned for the promotion of work engagement of the policemen.

【**Key words**】 emotional intelligence; self-esteem; optimism; work engagement

警察作为一种特殊的行业，工作压力较大，具有工作任务重、加班频繁、警情难测、待命时间长等特点，警察长期处于这种状态会比其他职业更容易产生职业怠倦，从而导致工作投入降低[1]，因此工作倦怠已经成为警察中最严重的问题[2 – 3]。伴随积极心理学、积极组织行为学研究的兴起，国内外逐渐对工作倦怠的对立面工作投入进行了相关研究，并发现积极的心理因素或心理资源能够提升工作投入水平[1, 4 – 5]。目前对工作投入的研究主要集中于不同职业人群的人口学特征、影响因素等方面的探讨，但对各影响因素对工作投入预测作用的大小还缺乏相应的实证研究。研究工作投入的主要影响因素及各影响因素对工作投入的相对贡献大小，对今后采取针对性的预防性干预措施具有重要的指导意义。因此，本研究于 2015 年 1 月 — 2016 年 8 月采用分层整群随机抽样方法选取某市某公安局辖区管理的人民警察 2 212 为研究对象，探索情绪智力、自尊、乐观主义及工作投入的关系及各因素的相对贡献，为提高警察的工作投入和战斗力水平提供参考。现将结果报告如下。

* **基金项目:**教育部高等学校博士学科点专项科研基金（20126517120002）；新疆维吾尔自治区自然科学基金（2011211B26）
作者单位:1. 新疆医科大学公共卫生学院，新疆 乌鲁木齐 830011；2. 新疆医科大学护理学院
作者简介:李富业（1981 – ），男，山东青岛人，副教授，博士，研究方向：职业流行病学。
数字出版日期: 2018 - 02 - 26 18:21
数字出版地址:http://kns.cnki.net/kcms/detail/21.1234.R.20180226.1821.066.html

1 对象与方法

1.1 对象　本研究依据中华人民共和国公安机关警种设置的有关规定以及警察内部条例，2015 年 1 月 — 2016 年 8 月采用分层整群随机抽样方法选取某市某公安局辖区管理的人民警察共计 2 500 人，发放量表 2 500 份，收回符合要求量表 2 212 份，有效回收率为 88.48 %。

1.2 方法　由经过统一培训的调查员进行问卷调查。调查问卷包括（1）工作投入量表[6]：采用由李富业修订的公安民警工作投入量表。量表包括活力、奉献和专注 3 个因素，共计 9 个条目，每个因素包括 3 个条目。问卷采用 7 级记分，0 代表“从来没有”，6 代表“每天都有”，由 0 ~ 6 符合程度由低到高。问卷的 Cronbach′s α 系数为 0.93，活力、奉献和专注 3 个因素的 Cronbach's α 系数分别为 0.78、0.80 和 0.81。分量表和总量表均以条目均分计算。相关研究表明，该问卷的信度、效度等测量学指标良好，符合心理学测量要求。（2）情绪智力量表[7]：由 Wong、Law 开发，量表由自我情感评价、对他人的情感认识及评价、情绪控制和情绪运用 4 个维度 16 个条目组成。量表采用 7 点评分，1 代表“完全不同意”，7 代表“完全同意”，得分越高，表明情绪智力得分越高。国内研究表明量表具有较好的信度和效度。（3）基于组织的自尊量表[8]：量表由 Pierce 等开发，由 10 个条目组成，采用 5 点评分，1 表示“完全不同意”，5 表示“完全同意”。量表 Cronbach′s α 系数为 0.91，重测信度为 0.75。（4）乐观主义：采用袁立新等[9]编制的乐观主义–悲观主义中的乐观主义项目进行测量。所有项目采用 4 点评分，1 表示“完全不符合”，4 表示“完全符合”。内部一致性系数为 0.78，重测信度为 0.72。

1.3 质量控制　为了减少调查偏倚，调查之前与相关公安局取得密切配合。集中统一培训调查小组，认真学习量表内容，统一调查用语和调查方法。问卷采用集体施测的方式，统一发放问卷，当场统一收回。对收回的问卷进行统一编号和复查，对于填写内容不足 80 % 者剔除。数据录入有两名专业人员完成，录入完毕后，随机抽取 20 % 的问卷进行复核，利用统计软件检查输入的一致性，最终形成分析数据库。

1.4 统计分析　所有资料录入 Epi Data 3.1 数据库，用 SPSS 22.0 软件包对数据进行统计描述、相关分析、层次回归分析和优势分析。检验水准 $\alpha = 0.05$。

2 结　果

2.1 一般情况　本次研究实际完成有效问卷的警察共计 2 212 人，平均年龄（31.64 ± 10.86）岁。按照警种划分包括消防警 429 人，刑警 297 人，交巡警 296 人，户籍警 277 人，治安警 263 人，乘警 255 人，狱警 251 人和特警 144 人。按照警衔划分包括警员 463 人，警司 917 人，警督及警监 832 人。性别方面以男性为主，占 93.49 %（2 068/2 212）；民族构成方面以汉族为主，占 91.23 %（2 018/2 212）；婚姻状况以未婚（含离异与丧偶）为主，占 51.40 %（1 137/2 212）。

2.2 情绪智力、自尊、乐观主义与工作投入相关分析　情绪智力、自尊、乐观主义与工作投入的得分分别为（83.41 ± 16.99）、（35.05 ± 6.67）、（14.66 ± 3.54）和（3.10 ± 1.70）分。进一步的偏相关分析结果表明，情绪智力、自尊、乐观主义与活力、奉献、专注以及工作投入均呈正相关（$r = 0.302 \sim 0.372$, $P < 0.01$）。

2.3 情绪智力、自尊、乐观主义对工作投入分层回归分析　上述研究结果表明，人口学变量与工作投入各维度之间的具体关系形式存在差异，因此本研究在控制人口学变量对工作投入各维度影响的基础上，评价情绪智力、自尊、乐观主义对其工作投入的影响程度。具体评价过程包括二步：第一步，首先利用各个人口学变量对警察的工作投入程度进行回归分析，评价人口学变量对警察工作投入程度的影响作用。第二步，在控制人口学变量作用的前提下，情绪智力、自尊、乐观主义变量进入回归方程，评价其对于活力、奉献、专注和工作投入的主效应（通过计算 ΔR^2 以及其显著性，探讨引入的自变量对因变量的影响程度）。本研究分别以活力、奉献、专注和工作投入为因变量，人口学变量、情绪智力、自尊和乐观主义为自变量，建立回归模型。结果发现，在控制了人口学变量之后，情绪智力、自尊和乐观主义对活力、奉献、专注和工作投入均有正向影响（$P < 0.01$），并做出了新的贡献，解释的方差变异量分别增加了 16.2 %、16.6 %、14.4 % 和 17.9 %，提示情绪智力、自尊、乐观主义对工作投入的具体表现，均做出了有效预测。

2.4 情绪智力、自尊、乐观主义对工作投入的优势分析

2.4.1 情绪智力、自尊、乐观主义对活力优势分析（表 1）为进一步分析情绪智力、自尊、乐观主义的相对重要性，探讨和确定三者对工作投入及其 3 个维度谁的预测能力更强、作用更大，因此在分层回归分析的基础上进行优势分析。将工作投入及其 3 个维度对不同预测因素（用 X1、X2、X3 表示）作回归，这些预测因素包括情绪智力（X1）、乐观主义（X2）、自尊（X3）以及这 3 个变量的各种不同组合。表 1 数据显示，对于各子模型，自尊（X3）对应的非空 ΔR^2 均大于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）对应的非空

$\triangle R^2$，因此自尊（X3）完全优势于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）。表 1 结果发现，对于预测活力的回归方程来说，在已解释的那部分方差中，情绪智力、乐观主义和自尊分别贡献了 29.31%、29.31% 和 41.38%，说明在预测活力时，自尊的贡献更大。

表 1 情绪智力、自尊、乐观主义对活力的增值贡献、平均贡献及总平均贡献

模型中变量（X）	R^2	增值贡献（$\triangle R^2$）		
		X1（情绪智力）	X2（乐观主义）	X3（自尊）
空集或 K = 0 时，平均贡献	0	0.107	0.102	0.125
X1（情绪智力）	0.107		0.030	0.048
X2（乐观主义）	0.102	0.037		0.061
X3（自尊）	0.125	0.032	0.038	
K = 1 时，平均贡献		0.035	0.034	0.055
X1X2	0.139			0.036
X1X3	0.157		0.018	
X2X3	0.163	0.012		
K = 2 时，平均贡献		0.012	0.018	0.036
X1X2X3	0.175			
总平均贡献		0.051	0.051	0.072
在已预测方差中的百分比（%）		29.31	29.31	41.38

2.4.2 情绪智力、自尊、乐观主义对奉献的优势分析（表 2） 表 2 数据显示，对于各子模型，自尊（X3）对应的非空 $\triangle R^2$ 均大于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）对应的非空 $\triangle R^2$，因此自尊（X3）完全优势于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）。对于预测奉献的回归方程来说，在已解释的那部分方差中，情绪智力、乐观主义和自尊分别贡献了 31.87 %、29.67 %和 38.46 %，说明在预测奉献时，自尊的贡献更大。

表 2 情绪智力、自尊、乐观主义对奉献的增值贡献、平均贡献及总平均贡献

模型中的变量（X）	R^2	增值贡献（$\triangle R^2$）		
		X1（情绪智力）	X2（乐观主义）	X3（自尊）
空集或 K = 0 时，平均贡献	0	0.118	0.107	0.125
X1（情绪智力）	0.118		0.030	0.045
X2（乐观主义）	0.107	0.042		0.060
X3（自尊）	0.125	0.038	0.042	
K = 1 时，平均贡献		0.040	0.036	0.053
X1X2	0.148			0.033
X1X3	0.163		0.019	
X2X3	0.167	0.015		
K = 2 时，平均贡献		0.015	0.019	0.033
X1X2X3	0.182			
总平均贡献		0.058	0.054	0.070
在已预测方差中的百分比（%）		31.87	29.67	38.46

2.4.3 情绪智力、自尊、乐观主义对专注的优势分析（表 3） 表 3 数据显示，对于各子模型，自尊（X3）对应的非空 $\triangle R^2$ 均大于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）对应的非空 $\triangle R^2$，因此自尊（X3）完全优势于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）。结果发现，对于预测专注的回归方程来说，在已解释的那部分方差中，情绪智力、乐观主义和自尊分别贡献了 26.75 %、29.94 % 和 43.31 %，说明在预测专注时，自尊的贡献更大。

2.4.4 情绪智力、自尊、乐观主义对工作投入的优势分析（表 4） 表 4 数据显示，对于各子模型，自尊（X3）对应的非空 $\triangle R^2$ 均大于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）对应的非空 $\triangle R^2$，因此自尊（X3）完全优势于情绪智力（X1）和乐观主义（X2）。结果发现，对于预测工作投入的回归方程来说，在已解释的那部分方差中，情绪智力、乐观主义和自尊分别贡献了 29.59 %、29.59 % 和 40.82 %，说明在预测工作投入时，自尊的贡献更大。

表 3 情绪智力、自尊、乐观主义对专注的增值贡献、平均贡献及总平均贡献

模型中的变量(X)	R^2	增值贡献($\triangle R^2$)		
		X1(情绪智力)	X2(乐观主义)	X3(自尊)
空集或 K = 0 时, 平均贡献	0	0.091	0.091	0.115
X1(情绪智力)	0.091		0.029	0.048
X2(乐观主义)	0.091	0.029		0.057
X3(自尊)	0.115	0.024	0.034	
K = 1 时, 平均贡献		0.027	0.032	0.053
X1X2	0.120			0.036
X1X3	0.139		0.017	
X2X3	0.149	0.008		
K = 2 时, 平均贡献		0.008	0.017	0.036
X1X2X3	0.157			
总平均贡献		0.042	0.047	0.068
在已预测方差中的百分比(%)		26.75	29.94	43.31

表 4 情绪智力、自尊、乐观主义对工作投入的增值贡献、平均贡献及总平均贡献

模型中的变量(X)	R^2	增值贡献($\triangle R^2$)		
		X1(情绪智力)	X2(乐观主义)	X3(自尊)
空集或 K = 0 时, 平均贡献	0	0.121	0.114	0.139
X1(情绪智力)	0.121		0.034	0.054
X2(乐观主义)	0.114	0.041		0.068
X3(自尊)	0.139	0.036	0.043	
K = 1 时, 平均贡献		0.039	0.039	0.061
X1X2	0.155			0.040
X1X3	0.174		0.021	
X2X3	0.182	0.013		
K = 2 时, 平均贡献		0.013	0.021	0.040
X1X2X3	0.195			
总平均贡献		0.058	0.058	0.080
在已预测方差中的百分比(%)		29.59	29.59	40.82

3 讨　论

工作投入是目前衡量职业人群工作效率的重要指标之一。研究特殊职业人群警察的工作投入对今后采取针对性的措施提升警察群体的工作效率和战斗力水平, 对维护社会稳定和长治久安具有十分重要的意义。相关性分析显示, 情绪智力、自尊、乐观主义与活力、奉献、专注以及工作投入均呈正相关且具有统计学意义。通过进一步的分层回归表明, 情绪智力、自尊和乐观主义联合解释了工作投入总方差的 17.9 %。优势分析表明, 预测工作投入及其 3 个维度时, 自尊的贡献更大, 上述研究提示情绪智力、自尊、乐观主义可能是警察工作投入的有效预测因素。

情绪智力是个体识别、理解自己和他人的情绪和情感, 并据以解决问题和调节自己的思想和行为的能力[10], 是积极心理资本的主要构成之一。相关研究发现情绪智力对工作投入有明显的正向预测作用[10－12]。本次研究也发现情绪智力对工作投入有正向影响, 原因可能是情绪智力高的个体能够较为有效调整和控制自身情绪, 不仅可以有效维护自身心理健康, 同时还能促进个体在组织中与他人的良性互动与沟通, 改善人际关系和工作环境氛围, 更少将不良情绪带人工作中, 鼓励自己更好地投入工作[11]。相关研究发现情绪智力作为一种积极的心理资源是可以通过后天培养和提升的。自尊是个体能不断地以一种有价值的方式应付生活挑战的能力状态。相关研究认为自尊是影响个体心理健康的主要因素之一。实证研究发现自尊不仅可以影响个体的情绪情感, 还可以影响个体的活动动机及其行为[13]。本次优势分析发现在预测活力、奉献、专注和工作投入时, 自尊的贡献更大。高自尊的警察往往对自己持有乐观自信的肯定态度, 对自

己履行社会公共安全守卫者神圣职责高度认同并以此投入更多的精力。乐观主义是个体对未来事物的发展持有积极的结果期望,具有较高的生理、心理和社会收益[14]。乐观主义者能够体验更多的积极情绪,因此在工作中能够付诸积极的工作行为。因此在警察选拔任用、岗前培训、岗中培训中可以设置相关针对性训练科目提高其情绪智力、自尊、乐观主义水平,应当成为今后进行心理干预的主要方向之一。

综上所述,本研究发现作为积极心理资本的情绪智力、自尊和乐观主义均对工作投入做出了正向预测作用,它们对维护职业人群的身心健康、提升积极地组织行为具有重要意义。

参考文献

[1] 李晓岳, 高峰强, 田雨, 等. 警察工作投入的组织与个体影响因素: 基于路径分析的多组比较[J]. 中国健康心理学杂志, 2015, 23(11): 1637 – 1642.

[2] Storm K, Rothmann S. A psychometric analysis of the Maslach Burnout Inventory-General Survey in the South African Police Service[J]. South African Journal of Psychology, 2003, 33(4): 219 – 226.

[3] Loo R. Burnout among Canadian police managers[J]. The International Journal of Organizational Analysis, 1994, 2(4): 406 – 417.

[4] 张建平. 警察积极心理资源与工作投入[J]. 中国人民公安大学学报, 2010(4): 52 – 59.

[5] 王国芳, 韩鹏, 杨晓辉. 监狱警察角色压力和消极情绪调节期待对工作投入的影响: 前摄应对的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(6): 1095 – 1098.

[6] 李富业, 赵俊岭, 张沛, 等. 公安民警工作投入量表中文版信效度评价[J]. 中国公共卫生, 2013, 29(1): 97 – 99.

[7] 李永占. 特殊教育教师工作家庭冲突对工作投入的影响: 情绪智力的调节作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(6): 1106 – 1111.

[8] Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, et al. Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation[J]. Academy of Management Journal, 1989, 32(3): 622 – 648.

[9] 袁立新, 林娜, 江晓娜. 乐观主义–悲观主义量表的编制及信效度研究[J]. 广东教育学院学报, 2007, 27(1): 55 – 59.

[10] 李永占. 幼儿教师工作家庭冲突对工作投入的影响: 情绪智力的调节作用[J]. 华东师范大学学报: 教育科学版, 2015, 4: 80 – 88.

[11] 李永占. 幼儿园教师情绪智力与工作投入的关系研究[J]. 环境与职业医学, 2016, 33(8): 763 – 768.

[12] 李永占. 特殊教育教师情绪智力与工作投入的关系研究[J]. 中国特殊教育, 2016, 1: 56 – 63.

[13] 张灵, 郑雪, 温娟娟. 自尊的心理结构与作用[J]. 华南师范大学学报: 社会科学版, 2007, 1: 124 – 130.

[14] 付志高, 刘亚. 乐观主义、悲观主义与自尊[J]. 中国健康心理学杂志, 2012, 20(7): 1115 – 1117.

收稿日期: 2017 - 05 - 23 （张翠编校）