

摘要

近年来，互联网的迅猛发展以及各种线下休闲方式的推出，让员工在面对复杂的工作任务时可以通过休闲娱乐来进行逃避。拖延在工作中普遍存在，每个员工在工作时间的个人（家庭和休闲相关）活动每年给组织造成巨大的经济损失。在充满变化的时代背景下，组织如何制定有效的策略管理员工的拖延行为，具有较为重要的理论和现实意义。

资源保存理论认为个体有保护、维持和积累资源的倾向，并会努力采取措施避免资源损失。以往研究发现员工缺乏资源会造成拖延行为，以避免资源进一步流失，而领导通过给员工提供心理资源和工作资源可以有效降低员工拖延。而目前关于领导情绪智力对工作拖延的影响未受到关注。本研究基于资源保存理论和认知资源视角探讨领导情绪智力对员工工作拖延的影响。高情绪智力的领导通过有效表达自身情绪和体察员工情绪为员工节约了资源，降低员工消极情感反刍。同时，通过提供给员工工作需要的资源，促进员工对工作的思考。由于情感反刍消耗认知资源，而问题解决沉思恢复认知资源。因此，领导情绪智力通过情感反刍和问题解决沉思最终降低了员工拖延行为。

此外，情感反刍和问题解决沉思的效应会受到工作特征的影响。组织中工作在常规化程度上存在差异，近来有研究实证检验了工作常规化降低了员工完成工作任务所需要的认知资源，有利于员工的工作表现。但尚缺少研究关注工作常规化情境下，工作资源如何影响员工工作拖延。本研究结合认知资源视角，认为工作常规化通过促进认知资源恢复，削弱情感反刍与工作拖延之间的关系，增强问题解决沉思与工作拖延之间的关系。

本研究通过线上平台收集了 254 份有效数据。基于资源保存理论和认知资源视角，实证检验了领导情绪智力如何通过情感反刍和问题解决沉思对员工工作拖延产生影响，以及工作常规化情境下的调节作用。研究发现领导情绪智力负向影响工作拖延，情感反刍和问题解决沉思在二者之间起中介作用。

研究未能支持工作常规化的调节作用，但详细分析了调节效应不成立可能的原因。最后，研究建议领导情绪智力的重要性需要更多关注，为此应当为领导提供相应的培训，引导员工进行更多的问题解决沉思，避免陷入情感反刍，以发挥领导情绪智力带来的正面效应。

关键词：领导情绪智力；情感反刍；问题解决沉思；工作拖延；工作常规化

Abstract

In recent years, the rapid development of the Internet and the launch of various offline leisure methods allow employees to escape from complex work tasks through leisure and entertainment. Procrastination is pervasive at work, and each employee's personal (family and leisure-related) activities during working hours cost the organization a great economic loss each year. Under the background of changing times, how to formulate effective strategies to manage employees' procrastination behavior is of great theoretical and practical significance.

Resource conservation theory holds that individuals have the tendency to protect, maintain and accumulate resources, and will try to take measures to avoid resource loss. Previous studies have found that employees' lack of resources will cause procrastination in order to avoid further loss of resources, and leaders can effectively reduce employees' procrastination by providing employees with psychological resources and work resources. However, no attention has been paid to the effect of leadership emotional intelligence on job procrastination. Based on resource conservation theory and cognitive resource perspective, this study explores the impact of leadership emotional intelligence on employees' work procrastination. Leaders with high emotional intelligence can save resources for employees by effectively expressing their own emotions and appreciating employees' emotions, reduce employees' negative emotional rumination, and promote employees' thinking about work by providing employees with the resources they need for work. Since emotional rumination consumes cognitive resources, problem-solving pondering restores cognitive resources. Thus, leadership emotional intelligence ultimately reduces employee procrastination through emotional rumination and problem-solving pondering.

In addition, the effects of emotional rumination and problem-solving pondering were influenced by job characteristics. There are differences in the degree of routine work in organizations. Recent studies have empirically tested

that routine work reduces the cognitive resources required by employees to complete work tasks, which is beneficial to employees' work performance. However, there is a lack of research on how job resources affect employees' work procrastination in the context of routine work. From the perspective of cognitive resources, this study suggests that work routinization weakens the relationship between emotional rumination and work procrastination by promoting cognitive resource recovery, and enhances the relationship between problem-solving pondering and work procrastination.

This study collected 254 valid data through an online platform. Based on the theory of resource conservation and the perspective of cognitive resources, this paper empirically examines how leaders' emotional intelligence influences employees' work procrastination through emotional rumination and problem-solving pondering, and its moderating effect in the context of routine work. It is found that leaders' emotional intelligence negatively affects work procrastination, and emotional rumination and problem-solving pondering play a mediating role between them. The study failed to support the moderating effect of work routinization, but analyzed in detail the possible reasons why the moderating effect did not hold. Finally, this study suggests that organizations should pay attention to the importance of leaders' emotional intelligence, provide leaders with appropriate training, and guide employees to generate more problem-solving pondering, avoid falling into the dilemma of emotional rumination, and finally bring into play the positive effects of leaders' emotional intelligence.

Key words: Leader emotional intelligence; Emotional rumination; Problem-solving pondering; Work procrastination; Job routinization

目录

1. 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究意义	4
1.3.1 理论意义	4
1.3.2 现实意义	5
1.4 研究内容	6
1.5 研究方法	6
1.6 本章小结	7
2. 理论基础与文献综述	8
2.1 理论基础	8
2.2 文献综述	8
2.2.1 资源缺乏引发工作拖延	8
2.2.2 情感反刍、问题解决沉思与认知资源	10
2.2.3 情绪智力与资源获取	13
2.2.4 工作常规化与认知资源	14
2.3 本章小结	16
3. 研究假设	18
3.1 研究假设的提出	18
3.1.1 领导情绪智力与工作拖延的关系	19
3.1.2 情感反刍的中介作用	20
3.1.3 问题解决沉思的中介作用	22
3.1.4 工作常规化的调节作用	23

3.1.5 被调节的中介.....	24
3.2 理论模型.....	25
3.3 本章小结.....	25
4. 研究设计与方法.....	26
4.1 数据收集.....	26
4.2 研究样本.....	26
4.3 测量工具.....	27
4.3.1 量表选择.....	27
4.3.2 控制变量.....	30
4.4 数据统计分析方法.....	30
4.5 本章小结.....	31
5. 数据分析与假设检验.....	32
5.1 量表信效度检验.....	32
5.1.1 信度检验.....	32
5.1.2 共同方法偏差检验.....	32
5.1.3 验证性因子分析.....	33
5.2 描述性统计分析.....	33
5.3 假设检验.....	36
5.3.1 主效应检验.....	36
5.3.2 中介效应检验.....	36
5.3.3 调节效应检验.....	38
5.3.4 被调节的中介效应检验.....	39
5.4 本章小结.....	40
6. 研究结论与展望.....	41
6.1 结果讨论.....	41
6.1.1 领导情绪智力对工作拖延的负向影响.....	41
6.1.2 情感反刍和问题解决沉思的中介作用.....	41
6.1.3 工作常规化的调节作用.....	42
6.2 研究启示.....	43
6.2.1 理论启示.....	43

6.2.2 管理启示.....	45
6.3 研究局限与展望.....	46
6.4 本章小结.....	47
参考文献.....	48
附录.....	58
致谢.....	62

1. 绪论

1.1 研究背景

根据中国青年报社社会调查中心联合问卷网 (wenjuan.com) 在 2022 年发布的一项统计数据, 对 1502 名受访青年进行的一项调查显示, 74.2% 的受访青年都有拖延的习惯, 75.4% 的受访青年坦言因为拖延常在工作生活中感到困扰。这些比例还在随着社会的高速发展而不断攀升 (Kachgal, Hansen, & Nutter, 2001)。员工每天在工作时间平均花 1.5 至 3 小时用于个人活动 (Paulsen, 2015), “磨洋工”, “网络摸鱼” 等行为普遍存在, 这导致企业产出降低了 30%-40%。因此, 探讨拖延的形成原因及其干预方式逐渐受到理论界和实务界的广泛关注。先前的研究从个体特征 (Steel & Ferrari, 2013) 和工作特征 (Zhang, Liu, & Feng, 2019) 两方面寻求对拖延症的干预, 但许多研究指出, 组织中的领导风格是员工拖延行为的重要预测因素 (张征, 郭倩, 2021), 如时间型领导 (Zhang, Zhang, Liu, & Chen, 2022)、包容型领导 (Liao, Shaw, & Liu, 2023) 和谦逊型领导 (He, Zhang, & Guo, 2023) 等。但很少有研究关注到领导情绪智力这一特质对员工工作拖延的影响。

拖延是一种有意识的资源保存行为, 员工通过工作拖延来逃避潜在的资源损失 (Huang et al., 2023)。高情绪智力的领导者可以通过发挥评估、表达、调节和使用自己及他人情绪的能力 (即情绪智力) 对成员进行情绪疏导, 有效管理员工的负面情绪, 减少员工的资源损耗, 从而使其自发投入有利于组织目标实现的建设性活动中, 减少不利于组织目标的行为 (卜炜玮, 陈慧仪, 焦飘怡, 2023)。同时, 高情绪智力的领导者有能力准确地感知和评估员工所经历的情绪, 并理解这些情绪的原因和后果, 使领导者能够及时给与员工所需要的工作资源, 帮助员工从挫折和失望中恢复过来 (George, 2000)。此外

研究发现,领导情绪智力有助于提高员工的工作态度和工作绩效(容琰, 隋杨, 杨百寅, 2015; 余琼, 袁登华, 2008; Wong & Law, 2002)。尽管这方面的研究已经取得了一些成果,但是理论体系尚未完全建立(Walter, Cole, & Humphrey, 2011),大部分研究集中在领导情绪智力对员工工作态度和绩效的影响研究。因此,本研究从资源保存理论出发,旨在揭示领导情绪智力是否会影响员工工作拖延,以及其中的潜在解释机制。

在一项大规模的员工调查中,受访的 3000 名员工中,72%的人表示下班后会担心自己的工作,并且这部分人群还在日益增多(Felstead, Gallie, & Green, 2002)。工作反刍是个体的一种心理状态,即人在工作之外反复思考工作有关的问题和事件的状态(Querstret & Cropley, 2012)。情感反刍(Affective Rumination)让员工沉浸在负面情绪中,消耗员工认知资源;而问题解决沉思(Problem-solving Pondering)促使员工积极地思考他们的工作,促进认知资源恢复(Cropley & Zijlstra, 2011)。如果我们能够理解为什么员工会进行问题解决沉思和情感反刍,就有可能引导员工进行问题解决沉思,从而直接避免情感反刍。高情绪智力的领导者能够调节员工的情绪,因为他们善于表达自己的情绪并建立共情关系(Kellett, Humphrey, & Sleeth, 2006)。George(2000, p. 1034)也认为情绪智力高的领导者是良好的沟通者,并指出,“情绪的准确表达确保人们能够有效地与他人沟通,以满足他们的需求并实现他们的目标或目的。”因此,高情绪智力的领导可以有效保存员工资源。已有研究已经充分证实工作反刍的两种状态,即情感反刍和问题解决沉思能够充分影响员工工作投入(Flaxman et al., 2018),那么领导情绪智力是否可以通过引发员工情感反刍和问题解决沉思进而影响工作拖延?其中的作用机制还有待实证检验。

另外,现有文献对情感反刍和问题解决沉思发挥作用的边界条件缺乏深入的研究(张晶,李伟贺,史燕伟,张南,马红宇,2020)。目前的研究大多关注员工特征及领导特征作为调节机制如何发挥作用,对工作特征的权变作用有所忽视。例如,Xie和Feng(2023)研究发现,领导正念作为边界条件可以提高给员工应对压力的资源,这些额外的支持性资源提高了员工的积极情绪和动机,从而强化员工情感反刍对心流的负向影响,以及强化员工问题解决沉思对心流的正向影响。总体看来,目前相关研究关于情感反刍和问题解

决沉思有效性的边界条件的探讨不充分，而工作特征作为情境因素更是知之甚少。工作常规化不仅仅指简单或重复的任务，常规任务是对熟悉情况的习惯性反应，因此保存了认知资源需求和做出理性决策的需要（Verplanken & Orbell, 2003）。因此，在员工产生工作反刍时，他们会依据任务完成对自身资源的消耗程度来决定是否延迟工作。所以，探究工作常规化如何影响工作反刍与工作拖延之间的关系十分必要。

基于以上分析，本研究基于资源保存理论和认知资源视角，通过引入两个中介变量（即情感反刍和问题解决沉思），构建出一个双重路径模型，以探索领导情绪智力和工作拖延之间的关系，并探讨了工作常规化的调节作用。本研究拓展了领导情绪智力的影响机制研究，为领导情绪智力的相关研究提供了新的理论视角，同时丰富工作拖延的前因变量研究。

1.2 研究目的

本研究拟通过实证调查，探索基于资源保存理论下，领导情绪智力与员工工作拖延的关系，希望可以达到以下目的：

首先，探讨领导情绪智力对员工工作拖延的影响。以往有部分研究基于资源保存视角对工作拖延的前因变量进行了探讨，认为工作拖延是员工在资源不足的情况下的表现（Huang et al., 2023）。例如，当员工遭到直属领导的剥削利用后，需要消耗大量的心理资源进行调节，此时，为了避免遭受资源进一步损失的风险，员工会暂停资源的投入和付出，也就是进行工作拖延（聂琦，彭坚，成雨聪, 2023）。但是已有研究对领导情绪智力的关注不足，情绪智力作为领导所拥有的重要资源，可以有效调节领导在与员工互动过程中的行为表现（Law, Wong, & Song, 2004）。因此，本研究面向国内全职工作的员工，试图通过实证研究检验领导情绪智力与员工工作拖延的影响研究。

其次，从资源保存理论出发，检验情感反刍和问题解决沉思在领导情绪智力与工作拖延之间关系中的中介作用。员工会有意识地获取和保存有价值的资源，当资源受到威胁时，会减少资源消耗（Hobfoll, 1989, 2002）。情感反刍会消耗员工的认知资源，而问题解决沉思通过对问题进行重新思考，让员工获得认知资源。情感反刍和问题解决沉思通过资源的消耗和获得对员工工

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/228057010040007011>