

心理资本与工作满意度、生活满意度的关系:工作家庭促进的中介作用

李志勇¹, 吴明证², 张爱群¹

(1.淮南师范学院教育科学系,安徽 淮南 232038;2.浙江大学心理与行为科学系,浙江 杭州 310028)

【摘要】 目的:探讨中小学教师心理资本、工作家庭促进与工作满意度、生活满意度的关系。方法:采用心理资本问卷、工作家庭促进问卷、工作满意度问卷、生活满意度问卷测量 426 名中小学教师。结果:中小学教师心理资本、工作家庭促进、工作满意度、生活满意度两两之间均呈显著正相关。在控制了人口统计学变量后,心理资本、工作家庭促进对工作满意度、生活满意度均具有显著预测作用,同时,心理资本对工作满意度、生活满意度的预测作用部分通过工作家庭促进来实现。结论:工作家庭促进在心理资本与工作满意度、生活满意度关系中发挥着中介作用。

【关键词】 工作家庭促进;心理资本;工作满意度;生活满意度

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2011)06-0818-03

The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction, Life Satisfaction: Mediator Role of Work-family Facilitation

LI Zhi-yong, WU Ming-zheng, ZHANG Ai-qun

Education Department Huainan Normal University, Huainan 232038, China

【Abstract】 **Objective:** To study the relationships between psychological capital, work-family facilitation and job satisfaction, life satisfaction in a sample of primary and secondary school teachers. **Methods:** 426 teachers from 8 schools were measured by Psychological Capital Scale, Work-family Facilitation Scale, Job Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scale. **Results:** There were significant positive correlation among psychological capital, work-family facilitation, job satisfaction and life satisfaction. After controlling the demographic variables (age, gender and school age), psychological capital, work-family facilitation had direct prediction on teachers' job satisfaction and life satisfaction. Moreover, work to family facilitation partially mediated the effect of psychological capital on job satisfaction and life satisfaction. **Conclusion:** The effect of psychological capital on job satisfaction and life satisfaction is mediated by work to family facilitation.

【Key words】 Work-family facilitation; Psychological capital; Job satisfaction; Life satisfaction

心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理发展状态,主要包括自信或自我效能感、希望、乐观和坚韧性四个方面^[1,2]。在管理领域进行的大量研究表明,心理资本及希望、乐观和坚韧性等维度,能够对领导和员工的工作绩效和工作态度产生积极影响^[3]。Larson 和 Luthans 的研究发现^[4],小型工厂的生产工人的希望水平、乐观程度都与他们的工作满意度和组织承诺相关。Youssef 和 Luthans 在一个大样本研究调查中也发现^[5],员工希望水平、乐观程度以及坚韧性都与他们的工作绩效、工作满意度、幸福感和组织承诺呈正相关;且整合的心理资本效应的作用比任何单个维度更显著。缓冲效应模型认为^[6],心理资本对相关结果变量的影响是间接的,通过影响中介变量来间接影响个人、群体和组织层面的相关结果变量。Goldsmith, Veum 和 Darity 进行的心理资本对个体实际工资影响作用的

研究结果表明^[7],个体的心理资本与其生产率 and 实际工资之间存在显著正相关,并可以通过控制点来影响个体的工资水平。Cole 的研究结果表明^[8],心理资本通过影响个体的主观满意感来影响个体的动机,进而影响到员工的工作搜寻行为。

工作家庭促进是指个体通过对某一社会系统(家庭或工作)的投入获得的经历、技能、机会及发展,而对另一系统的发展(工作或家庭)产生贡献的程度^[9,10]。一个领域的多重角色会提高个体在另一个领域成功的能力,个体和组织都能从中获益。工作和家庭是两个重要的社会子系统,促进也是一个双向的过程,即一方面,在工作上的投入有助于家庭生活的发展(工作促进家庭);相应的,在家庭生活上的投入也有助于工作的发展(家庭促进工作)。长期以来,工作家庭界面研究多聚焦于工作家庭冲突和由于身兼多重角色带来的困难方面,但是,近年来越来越多的研究者意识到工作和家庭角色之间可能存在互惠互利、互相促进的一面,即工作家庭促进。

【基金项目】 国家级高等学校特色专业建设点研究成果之一(TS12153);安徽省哲学社会科学规划项目(AHSKF0910D101)

Grzywacz 研究发现,工作家庭积极增益与自我报告的心理健康水平呈显著的正相关^[11],高水平的家庭工作积极增益可以预测更少的问题性酗酒行为^[12]。Stephens 等人也发现^[13],个体经验的工作家庭积极增益与其心理幸福感呈显著的正相关。已有的关于工作家庭促进前因变量的实证研究还非常少,而对其效果变量的研究相对较多。Wyane 等人通过对系统论思想、资源保存模型等相关理论的整合,对工作家庭促进功能的前因变量、结果变量以及中间的调节变量进行了开放性的分析。他们认为^[14],主要有两方面的因素可能影响工作家庭促进,即个体差异变量(如,积极情感、自我效能感等)和组织所能提供的资源(如,发展机会、上司支持等);而结果变量则主要是个体对于系统机能运作的评价,分别包括工作和家庭两个方面;同时还认为个体的需要特征(如,性别、社会地位等)在组织资源与工作家庭促进之间的关系上发挥重要的调节作用。

工作与家庭是中小学教师活动的两个重要领域。工作与家庭的关系会直接影响到中小学教师的工作与生活,从而影响教育教学质量以及生活质量。本研究将心理资本作为工作家庭促进的前因变量,工作满意度和生活满意度作为其工作和家庭两个方面的效果变量,试图探讨中小学教师心理资本、工作家庭促进、工作满意度、生活满意度的关系,同时验证工作家庭促进是否在心理资本与工作满意度、生活满意度的关系中发挥着中介作用。

1 对象与方法

1.1 被试

采用方便取样的方法,以安徽省淮南市 8 所中小学(其中 5 所小学,3 所中学)的教师为研究对象,共发放问卷 500 份,回收有效问卷 426 份,其中男教师 180 人,女教师 246 人,年龄为 36.49±6.12 岁。

1.2 研究工具

1.2.1 心理资本量表 采用 Luthans,Avolio 等对中国工人心理资本与绩效关系的探索性研究中所使用的量表^[15],该量表共有 30 个项目,分为希望、乐观和韧性三个维度。在本研究中三者的内部一致性系数分别为:0.89,0.81,0.85。把希望、乐观和韧性三个变量的标准分数相加,即得心理资本的测量值。

1.2.2 工作家庭促进量表 采用 Wayne 等开发的量表^[16],该量表由 8 个项目构成,包括工作促进家庭和家庭促进工作两个维度。在本研究中两个维度的内部一致性系数分别为 0.714,0.771。

1.2.3 工作满意度量表 采用 Schriesheim 和 Tsui 编制的工作满意度指数问卷,该量表共 6 个项目,在

本研究中的内部一致性系数为 0.771。

1.2.4 生活满意度量表 采用 Diener 编制的生活满意度量表^[17]。该量表共有 5 个项目,采用 Lickert 五级计分,得分越高表示生活满意度越高。

2 结 果

2.1 描述统计分析和相关分析

心理资本、工作促进家庭、家庭促进工作、工作满意度、生活满意度的相关分析结果见表 1。心理资本、工作促进家庭、家庭促进工作、工作满意度、生活满意度两两之间均存在显著正相关。

表 1 描述统计分析和相关分析

	M ±SD	心理 资本	工作促 进家庭	家庭促 进工作	工 作 满意度
心理资本	0.008±2.372				
工作促进家庭	12.311±2.814	0.248***			
家庭促进工作	15.220±2.708	0.412***	0.492***		
工作满意度	17.072±3.933	0.288***	0.405***	0.87***	
生活满意度	13.412±4.164	0.330***	0.432***	0.314***	0.606***

注: *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001,下同。

表 2 心理资本与工作家庭促进的关系

变量	工作促进家庭(β)		家庭促进工作(β)	
	第一步	第二步	第一步	第二步
第一步				
年龄	0.085	0.106	-0.126	-0.091
性别	0.118	0.128	0.050	0.067
教龄	0.012	-0.017	0.109	0.061
第二步				
心理资本		0.252***		0.413***
R ²	0.15	0.78	0.011	0.180
F	1.020	4.311**	0.740	11.786***

表 3 工作家庭促进在心理资本与工作满意度、生活满意度关系中的中介作用

变量	工作满意度(β)			生活满意度(β)		
	第一步	第二步	第三步	第一步	第二步	第三步
年龄	0.260*	0.285**	0.250**	0.116	0.145	0.115
性别	0.209**	0.221**	0.179**	0.252**	0.252***	0.221**
教龄	-0.118	-0.153	-0.147	0.026	0.026	-0.010
心理资本		0.302***	0.201**		0.340***	0.228***
工作促进家庭			0.305***			0.325***
家庭促进工作			0.059			0.049
R ²	0.054	0.145	0.247	0.057	0.172	0.283
F	3.906**	8.627***	11.045***	4.151**	10.599***	13.321***

2.2 心理资本、工作家庭促进与工作满意度、生活满意度的回归分析

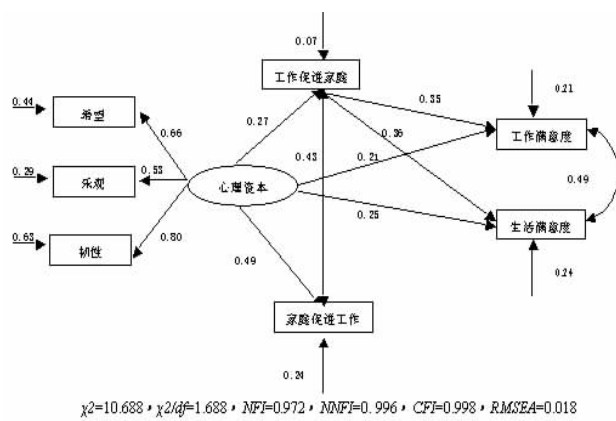
由表 2 可知,在控制了人口统计学变量后,心理资本对工作促进家庭、家庭促进工作的预测作用均显著。

由表 3 可知,在控制了人口统计学变量后,心理资本对工作满意度、生活满意度的预测作用仍然显著,当工作家庭促进进入回归方程时,心理资本对工作满意度、生活满意度的预测作用显著下降,工作促进家庭对工作满意度、生活满意度的回归系数显著,而家庭促进工作对工作满意度、生活满意度的回归系数不显著。这表明,工作促进家庭在心理资本与工

作满意度、生活满意度之间均发挥着部分中介作用。

2.3 心理资本、工作家庭促进与工作满意度、生活满意度的路径分析

研究假定心理资本通过工作家庭促进影响工作满意度和生活满意度,构建结构方程模型。数据拟合结果表明,家庭促进工作对工作满意度、生活满意度的路径系数不显著(C.R.分别为0.265,0.245, P 分别为0.791,0.807),将其删除,最终模型及相应的拟合指数见附图。



附图 心理资本、工作家庭促进、工作满意度、生活满意度的路径关系图

3 讨 论

研究发现,心理资本是工作家庭促进的重要前因变量,心理资本对工作促进家庭、家庭促进工作均具有显著预测作用。研究发现,工作家庭促进在心理资本与工作满意度、生活满意度之间发挥着部分中介作用,但这种中介作用主要体现在工作促进家庭这一维度,而在家庭促进工作这一维度上中介作用不显著。这表明,工作当中获得的技能、行为、积极的心境对工作满意度、生活满意度的提高影响较大,而在家庭中获得的支持、成就感、积极的心境对工作满意度、生活满意度的提高影响不大。可能原因在于:具有较高心理资本的中小学教师对工作领域特征、情境的评价较高,所获得的回报也较高,因此影响了他们的满意感。也即,具有较高心理资本的中小学教师会对工作的情境做出较为积极的认知评价,更能寻求和创设积极的、有利于自身发展的情境和条件。在这样的情境下,中小学教师工作、生活开展就会更为顺利,相应地就会促成较高水平的工作满意度和生活满意度。

参 考 文 献

- 1 Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive Psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 2004, 47(1): 45-50
- 2 温磊,七十三,张玉柱. 心理资本问卷的初步修订. *中国临*

床心理学, 2009, 17(2): 148-150

- 3 Luthans F, Youssef CM. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 2004, 33: 143-160
- 4 Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006, 13: 45-62
- 5 Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 2007, 33: 321-349
- 6 王雁飞, 朱瑜. 心理资本理论与相关研究进展. *外国经济与管理*, 2007, 29(50): 32-39
- 7 Goldsmith AH, Veum JB, Darity WJ. The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 1997, 35: 815-829
- 8 Cole K, Wellbeing. Psychological capital, and unemployment: An integrated theory. Paper presented at the joint annual conference of the international association for research in economic psychology (IAREP) and the society for the advancement of behavioral economics (SABE). Paris, France, 2006
- 9 唐汉瑛, 马红宇, 王斌. 工作家庭增益问卷的编制及信效度检验. *中国临床心理学*, 2009, 17(4): 430-433
- 10 徐长江, 王黎华, 刘敏芳. 中小学教师的工作家庭冲突对工作态度的影响. *中国临床心理学杂志*, 2010, 18(1): 114-118
- 11 Grzywacz JG. Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 2000, 14(4): 236-243
- 12 Grzywacz JG, Marks NF. Re-conceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, 5: 111-126
- 13 Stephens MA, Franks MM, Atienza AA. Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging*, 1997, 12: 30-37
- 14 Wayne JH, Grzywacz JG, Carlson DS, Kacmar KM. Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 2007, 17: 63-76
- 15 Luthans FB, Avolio BJ, Walumbwa FO, et al. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 2005, 1(2): 249-271
- 16 Wayne JH, Musisca N, Fleeson W. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64: 108-130
- 17 Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, et al. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985, 49(1): 71-75

(收稿日期: 2011-05-31)