

本土心理资本与职业幸福感的关系*

吴伟炯¹ 刘毅² 路红² 谢雪贤²

(¹暨南大学管理学院, 广东 广州 510632) (²广州大学教育学院, 广东 广州 510006)

摘要 职业幸福感是国内外学者和管理实践者关注的重要问题, 本文综合资源保存理论、工作要求-资源模型和本土心理资本理论, 构建并检验了本土心理资本对职业幸福感的影响模型。研究一通过访谈、问卷调查等方法研制了信效度较好的问卷, 1566 名教师的调查结果表明, 本土心理资本包含事务型心理资本(希望、乐观和坚韧)与人际型心理资本(自谦、感恩、利他、情商/情绪智力和信心/自我效能)。研究二使用 2280 名教师的有效数据, 通过控制了其他变量影响后进行结构方程建模及交叉验证分析, 结果表明:(1)职业幸福感(工作投入、工作倦怠、离职意愿和工作满意度)的积极情感体验(工作投入)与认知评价(工作满意度)存在增益螺旋过程;(2)心理资本通过能量补充和动机激发双过程促进职业幸福感;(3)人际型心理资本通过一级、二级能量补充与动机激发过程影响职业幸福感; 事务型心理资本也通过一级、二级动机激发过程影响职业幸福感, 但是只通过二级能量补充过程影响职业幸福感。在中国文化背景下, 人际型心理资本对职业幸福感的作用更大。

关键词 职业幸福感; 心理资本; 本土; 增益螺旋; 能量与动机

分类号 B849: C93

1 前言

如何提高雇员的职业幸福感? 这一问题得到国内外学者和管理实践者的广泛关注, 他们从收入、工作特征、工作-家庭冲突、压力、领导等方面展开研究。先前的研究深化了人们对提升职业幸福感的认识, 但是更多地集中在职业幸福感的外部影响因素上, 忽视了雇员的心理资源。心理资本理论不仅关注组织的竞争优势和雇员绩效, 而且也强调了雇员的成长与发展, 为雇员的职业幸福感研究开辟了新的视角。

本研究的第一个目的在于, 在控制了其他职业幸福感的决定因素以后, 构建心理资本对职业幸福感的作用模型。职业幸福感是主观幸福感在工作场所中的反映, 指雇员对工作的积极、消极的情感体验和认知评价(Wright & Cropanzano, 2004; Diener, 2000; Judge, Thoresen, Bono, & Parron, 2001; Diener, Scollon, & Lucas, 2004; Lyubomirsky, King, &

Diener, 2005)。先前的研究使用了工作满意度、工作投入、工作倦怠、离职意愿等指标评估雇员的职业幸福感(如 Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Panatik, Rajab, Shaari, Shah, Rahman, & Badri, 2012; Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000; Lyubomirsky et al., 2005)。但是很少有文献较全面地评估职业幸福感, 即综合情感体验与认知评价两个成分的积极与消极方面。本研究认为, 职业幸福感就是较高的工作满意度和较低的离职意愿, 较多的积极情感和较少的消极情感。同时, 本研究不仅考虑职业幸福感的积极与消极方面, 还关注幸福情感与认知评价之间的内在机制。先前的研究也显示影响职业幸福感的因素较多, 为避免参数估计结果出现偏差, 诸如人口学变量、人力资本变量、组织特征变量需要加以控制。

本研究的第二个目的是整合心理资本理论、资源保存理论(Conservation of Resource Theory, 下文称 COR 理论)和工作要求-资源模型(Job Demands-

收稿日期: 2012-02-06

* 教育部人文社会科学研究规划基金(10YJAXLX015)、广州教育局市属高校科技计划基金(08B046)资助。

通讯作者: 刘毅, E-mail: psyjohn@foxmail.com

Resource Model, 下文称 JD-R 模型)。JD-R 模型强调组织环境的作用; 心理资本强调组织对个人积极资源的投资和收益; COR 理论强调个人对资源的获得、保持和积累, 并假设损耗螺旋(loss spirals)或增益螺旋(gain spirals)的存在。三种理论的共同基础在于对工作资源的重视。到目前为止, 从个人资源角度整合本土心理资本、COR 理论与 JD-R 模型尚未纳入实证检验。本研究目的在于为三种理论提出概念整合以及解释机制的实证检验。

本研究的第三个目的在于, 将中国本土心理资本研究与雇员职业幸福感和离职研究结合起来。职业幸福感和离职意愿是组织行为学与人力资源管理中非常重要的问题。低离职意愿者往往具有较高的工作投入(Schaufeli & Bakker, 2004)和较高的工作满意度(Green, 2010; 张勉, 李树茁, 2002)。心理资本对职业幸福感和离职意愿均有重要作用(如 Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Avey, Patera, & West, 2006; Luthans & Jensen, 2005)。然而, 很少有研究探讨:(1)雇员的心理资本及其内部结构是如何影响他们的职业幸福感;(2)各影响因素同时对离职意愿起到的作用;(3)在中国文化背景下, 组织应该从哪些方面促进雇员的职业幸福感。本研究以中小学教师为样本, 探索最有效的心理资本结构类型, 运用本土心理资本理论扩展了雇员职业幸福感和离职方面的研究。同时, 通过本土化研究以及探讨心理资本对职业幸福感的影响效应, 也丰富了心理资本研究。

研究一通过访谈和开放式问卷调查等方法收集项目并研制初始问卷, 然后经过项目分析、探索性因素分析、信效度分析以及验证性因素分析, 研制适合中国教师实情的本土心理资本问卷。研究二通过问卷调查法搜集数据, 应用相关分析、路径分析、交叉验证等方法, 检验心理资本内部结构对职业幸福感的影响模型。最后对研究结果进行讨论。

2 文献回顾与理论假设

2.1 心理资本理论概述

根据 Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li (2005)的定义, 心理资本是个体积极性的核心心理要素, 具体表现为符合积极组织行为标准(POB)的心理状态, 它超出了人力资本和社会资本之上, 并能够通过有针对性的投资和开发而使个体获得竞争优势。人力资本强调“你知道什么”, 诸如知识与技能; 社会资本强调“你认识谁”, 诸如关系和人脉; 而心理

资本则强调“你是谁”及“你想成为什么”, 诸如希望和乐观。Luthans, Youssef 和 Avolio (2007)认为, 心理资本与 COR 理论(Hobfoll, 2001, 2011)涉及的个人资源有所不同, 心理资本需要满足的 POB 标准包括:(1)积极构念;(2)具备理论基础;(3)相对固定;(4)具有开发性;(5)可测量;(6)与工作绩效相关;(7)和其他积极结果相关。根据以上标准, Luthans, Luthans 和 Luthans(2004)与 Luthans 等人(2007)认为心理资本由自信或自我效能感、希望、乐观和坚韧性四种积极心理状态构成。一方面, 心理资本是满足 POB 标准的综合能力, 符合关键资源理论(Resource-Based View), 即心理资本是管理与调整其他心理资源以获得令人满意结果的关键性基础资源。另一方面, 心理资本各组成成分以协同的方式发挥作用, 即整体的作用比各个组成部分的作用的总和要大, 符合多元资源理论(Multiple-component Resource Theories)。心理资本是一种综合的积极心理素质, 具有投资和收益特性, 可以通过特定方式(PCI)进行投资与开发(Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010), 将个体潜力挖掘出来。从组织层面看, 心理资本能够帮助企业获取竞争优势; 从个体层面看, 心理资本是促进个体成长发展与绩效提升的重要因素。

从心理资本被提出以后, 国内外学者对之开展了广泛的研究。他们主要集中在三个方面: 心理资本的结构、影响心理资本的因素, 以及心理资本与结果变量的关系。心理资本与结果变量关系研究的文献显示, 心理资本与工作绩效(如 Luthans, Avolio, & Walumbwa, 2005; Walumbwa, Avolio, & Hartnell, 2010; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, & Zhang, 2011)、工作满意度(如 Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)、组织承诺(如仲理峰, 2007; Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008)和主观幸福感(如 Avey, Luthans, Smiths, & Palmer, 2010; Cole, Daly, & Maka, 2009)正相关, 与离职意愿负相关(Avey, Patera, & West, 2006; Avey et al., 2011)。研究还表明, 组织支持越多, 雇员心理资本水平越高(Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008)。

心理资本结构的研究有利于开展心理资本干预(psychological capital intervention, PCI), 对组织通过培训、干预等外在措施短期内培养和提升雇员心理资本水平具有重要意义。完全符合 POB 标准的积极心理结构包括希望、坚韧性、乐观和信心/自我效能。但是心理资本结构理论目前只是一个初

步模型,也可能存在符合这个标准的其他积极心理结构,如情绪智力、感恩、勇气等。文献表明,心理资本的内容结构随着文化差异而有所变化。有研究发现,葡萄牙公务员的心理资本由信心、乐观、坚韧、路径力和意志力五因素构成,其中路径力和意志力由希望因素分化而来(Rego, Marques, Leal, Sousa, & Cunha, 2010)。中国本土心理资本研究也表明,本土心理资本是包含事务型心理资本与人际型心理资本的双因素结构,其中事务型心理资本与西方心理资本基本相似,人际型心理资本则具有本土文化气息(柯江林, 孙健敏, 李永瑞, 2009)。

心理资本理论与 COR 理论和 JD-R 模型存在差异。首先, COR 理论所涉及的个人资源范围更广,既包含了稳定不变的个人特质,诸如自尊和人格,也包含了可学习和开发的个人资源,诸如希望和信心;心理资本特指符合 POB 标准的综合的心理资源,包含于 COR 的资源中。其次, JD-R 模型所涉及的工作资源(诸如社会支持和工作自主权)主要指外部工作资源,心理资本是一种可开发的内部个人资源。

尽管存在差异,心理资本理论与 COR 理论、JD-R 模型还是具有共同基础。(1) COR 理论与 JD-R 模型都假设工作资源与离职意愿等消极结果负相关,工作资源调节了工作要求与消极结果的关系,实际上,心理资本也具备以上作用(赵简, 张西超, 2010; Cheung, Tang, So-kum, & Tang, 2011); (2) 心理资本理论与 COR 理论的假设一致,心理资本假设组织对雇员积极心理能力的投资与开发, COR 理论假设个人资源的获得、保持和积累。这两种假设体现在 JD-R 模型的动机过程中,是组织提供工作资源投资与开发个体内部工作资源——心理资本,从而产生了组织承诺(仲理峰, 2007; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003)和较低的离职意愿(Schaufeli & Bakker, 2004)等积极结果。Luthans 等

人(2008)关于组织支持影响心理资本和组织承诺的研究提供了实证支持。因此,借助 COR 理论,心理资本或许可以扩展 JD-R 模型。

2.2 心理资本影响职业幸福感的模型

图1 展现了本研究所要检验的心理资本对职业幸福感的影响模型。根据这个模型,本土心理资本,即事务型心理资本和人际型心理资本对职业幸福感的作用通过工作的积极与消极双过程——能量过程和动机过程——传递出来。根据先前研究,我们使用工作倦怠和工作投入(Hakanen et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008)、离职意愿(Panatik et al., 2012; Munn, Barber, & Fritz, 1996; Jamal, Baba, & Rivière, 1998)以及工作满意度(Jonge et al., 2000; Lyubomirsky et al., 2005; Panatik et al., 2012)对职业幸福感进行评估。从主观幸福感理论(Diener, 2000)看,工作投入和工作倦怠代表了工作情感体验的积极、消极方面,工作满意度和离职意愿反映了工作认知评价的积极、消极方面。

大量研究表明,人力资本变量(教育情况、工作年限、工作经验等)、人口统计变量(性别、年龄、婚姻状况等)和组织特征(学校性质、地理位置以及学校类型等)对工作投入、工作倦怠、工作满意度以及离职意愿有影响(如Lyubomirsky et al., 2005; 刘毅, 吴宇驹, 邢强, 2009; Diener, 2000; 张兴贵, 郭杨, 2011; Price, 2001; 张勉, 李树茁, 2002)。这9种变量与职业幸福感各指标之间的特定关系不是本文的研究内容,在统计分析中进行了控制。为了模型更清晰,控制变量及其路径并未表示出来。

2.2.1 本土心理资本的结构

与先前的本土心理资本研究(柯江林等, 2009)一致,本研究关注心理资本的内部结构。由于中西

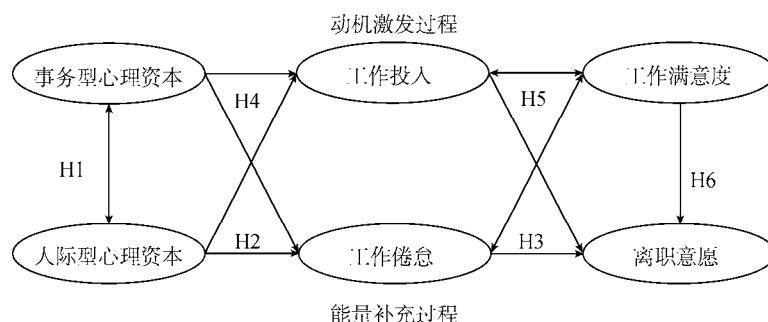


图1 心理资本影响职业幸福感的双过程模型

方文化差异,以北美为代表的西方文化是相互独立的自我观,强调个体与他人的分离、按自己的意愿行事;而以东亚为代表的东方文化是相互协调的自我观,重视个体与他人的联系、遵从社会期待行事。这些文化差异影响了雇员对“我是谁”和“我想成为什么人”的回答。文献中心理资本研究也缺乏对东方背景下人际型心理资本的考虑。为此,本研究将雇员心理资本概念化为事务型心理资本(Task-oriented PsyCap)和人际型心理资本(Guanxi-oriented PsyCap),并进一步探讨两者在能量过程和动机过程中的不同作用以及对职业幸福感的影响。

为了检验以上模型,本研究选取中国的中小学教师作为研究对象,主要基于以下考虑:第一,中小学教师长期从事基础教育工作,与其他人际服务工作者相比具有较高的职业倦怠,探讨如何减少教师的倦怠以促进教师职业健康,提高其工作投入从而增加其职业幸福感具有重要现实价值;第二,教师是职业倦怠与职业幸福感研究较早关注的职业群体之一(如Horn, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2004; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001),但是在教师倦怠和工作投入的整合框架下探讨心理资本对职业幸福感影响作用的研究至今尚未见到。根据当前本土心理资本的研究,

假设1 在中国文化背景下,教师的心理资本的内容结构包含事务型心理资本与人际型心理资本。

2.2.2 能量补充过程

根据JD-R模型(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004),任何职业都具有两类影响工作压力的潜在因素,一类是工作需求,另一类是工作资源。工作需求是指为保持身体或心理的成就和技能,个体对工作中的身体、心理、社会和组织等因素的需求,诸如过多的工作量,角色负荷,角色冲突,时间压力以及工作变化等。工作资源指的是工作中具有实现工作目标,减少工作需求以及生理和心理上的消耗,促进个人成长、学习和发展的因素,诸如工作控制、社会支持、参与、反馈、奖酬、工作稳定等。工作需求和工作资源在工作中引发了两个潜在的心理过程:第一个过程是能量耗竭过程,即持续的工作需求耗尽雇员的精力,导致工作倦怠,最终产生消极的工作结果,诸如健康问题和离职意愿等(Bakker et al., 2003);第二个过程是动机过程,即工作资源的获

得激发了雇员的工作动机,产生了工作投入,最终产生积极的工作结果,比如低离职意愿(Schaufeli & Bakker, 2004)和组织承诺(Hakanen et al., 2006)。文献中,该模型被称为职业幸福感的积极消极双过程模型,在很多国家和职业中得到广泛的应用(如Lorente, Salanova, Martinez, & Schaufeli, 2008; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005)。

如图1假设模型的能量补充过程(心理资本→工作倦怠→离职意愿/工作满意度)所示,本文认为,心理资本可以为JD-R模型的能量耗竭(健康损伤)过程补充身心能量,表现为心理资本对工作倦怠的缓解。工作倦怠是雇员个体不能有效应对工作上持续不断的各种压力而产生的一种长期反应,具体表现为情感耗竭、人格解体和个人成就感降低的症状(Maslach et al., 2001)。情感耗竭是指个体的情感资源过度消耗,疲乏不堪,精力丧失;人格解体指个体对工作和工作相关人员漠不关心的态度;个人成就感降低指个体的胜任感和工作成就感的下降。拥有较高心理资本水平的教师的能量更充足,能够较长远地看待努力与回报的关系,面对过多的工作量和角色冲突等工作压力也能减缓个人资源的消耗,更容易且更多得到来自同事、朋友、家庭方面的社会支持,具有更多工作应对方法以防止人格解体,因此心理资本水平高的教师具有较少的工作倦怠。在中国文化背景下,本研究假设:

假设2-1 事务型心理资本与教师的工作倦怠负向相关。

假设2-2 人际型心理资本与教师的工作倦怠负向相关。

根据JD-R模型,能量过程是一个倦怠产生的消极过程,带来了消极的结果。本研究认为,心理资本通过能量过程影响工作满意度和离职意愿。心理资本与工作满意度正相关,与离职意愿负相关已得到实证支持(如仲理峰, 2007; Avey et al., 2006),文献中也看到,工作倦怠与工作满意度负相关(如Shanafelt et al., 2009)、与离职意愿正相关(Babakus, Yavas, & Ashill, 2009)。但是,工作倦怠有时是低工作满意度的原因(如Singh, Goolsby, & Rhoads, 1994; Shanafelt et al., 2009; Shepherd, Tashchian, & Ridnour, 2011),有时则是低工作满意度的结果(如Piko, 2006; Ogresta, Rusac, & Zorec, 2008; Rouleau et al., 2012)。尽管工作倦怠与工作满意度之间的因果关系存在争议,本研究认为,工作满意度与工作倦怠是相互影响的。工作满意度反映了雇员对付出

与回报的看法。当付出与回报失衡时,个体将产生工作倦怠的损耗螺旋(Hobfoll, 2001, 2011; Hakanen, & Schaufeli, 2012),也就是说,工作倦怠也会影响工作满意度,因此:

假设 3-1 工作倦怠与教师的工作满意度负向相关。

假设 3-2 工作倦怠与教师的离职意愿正向相关。

2.2.3 动机激发过程

如图 1 假设模型的动机过程(心理资本→工作投入→离职意愿/工作满意度)所示,本文认为,心理资本通过动机激发过程促进职业幸福感(工作投入、工作满意度和离职意愿)。工作投入是组织成员的自我与其工作角色的结合(Kahn, 1990)。研究表明,心理意义(个体对工作目标的价值及其与自己的理想或标准的关系的评价和判断)能够影响工作投入(May, Gilson, & Harter, 2004)。已有研究强调工作倦怠和工作投入是雇员职业幸福感的两种原型,从职业幸福感的快乐和激发维度看,工作倦怠是低的激发和快乐,而工作投入是高的激发和快乐(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002)。Schaufeli 等人(2002)认为,工作投入是一种与工作相关的、积极的、完美的情感与动机状态,具有持久性和弥散性的特点,这种状态包括活力、奉献和专注。活力是指具有出众的精力与韧性,愿意在工作中付出努力,并且当遇到困难时也能坚持下去;奉献是一种对工作的认同,对工作热情,有灵感和自豪感以及愿意挑战;专注是指全身心投入工作,感觉时间过得很快,不愿与工作分离。心理资本是促进个体成长发展与绩效提升的重要心理资源(Luthans, Avey, Smith, & Li, 2008),体现在 JD-R 模型中,是心理资本能够增强雇员内部动机,使雇员感受到工作的意义,持续地表现出工作的活力、奉献与专注。组织开发心理资本促进雇员工作投入的同时,心理资本的增加和工作投入也会提高雇员对组织资源的关注(如寻求同事帮助),而投入的雇员在完成组织目标之后也会增加信心、乐观等心态,在组织资源、心理资本与工作投入三者之间可能还存在增益螺旋(Hobfoll, 2001, 2011)。近来的研究为工作资源与工作投入之间的增益螺旋过程提供了实证支持(Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007; Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009)。

假设 4-1 事务型心理资本与教师的工作投入正向相关。

假设 4-2 人际型心理资本与教师的工作投入正向相关。

根据 JD-R 模型,动机过程是工作投入形成的积极过程,带来了积极的结果。本研究认为,心理资本通过动机过程影响工作满意度和离职意愿。研究表明,工作投入与满意度正相关(Schaufeli, 2006)、与离职意愿负相关(Schaufeli & Bakker, 2004)。个体对工作角色的高投入意味着此角色在其心目中有着重要的地位,个体倾向于花更多的时间和精力(如加班和学习新技能)去获取工作满意度,Sekaran (1989)指出,高工作投入的雇员比低工作投入的雇员会把更多的时间放在工作中,因而对工作技巧有更好的了解,这反过来又提高了工作满意度。也就是说,工作投入也会影响满意度(Hakanen & Schaufeli, 2012),两者之间也可能存在增益螺旋。由此,

假设 5-1 工作投入与教师的离职意愿负向相关。

假设 5-2 工作投入与教师的工作满意度正向相关。

离职意愿不仅是本研究职业幸福感的评估指标,而且是组织行为学与人力资源管理领域的重要问题。本研究认为,心理资本通过能量与动机过程与离职意愿相关,并且职业幸福感内部的工作满意度与离职意愿负向相关。研究表明,工作满意度是所有影响离职意愿因素的中介变量(张勉,李树茁, 2002; Green, 2010)。工作满意度越低,雇员的离职意愿就越高;反之,雇员的离职意愿就越低。中国社会转型期,教师的工作要求和工作资源失衡,工作满意度不高,迫于就业压力对离职行为考虑谨慎,但是不可避免地会产生离职意愿,也就是较低的职业承诺。

假设 6 工作满意度与教师离职意愿负向相关。

3 研究一

当前心理资本的本土化研究主要以企业雇员为研究对象(柯江林等, 2009),尚未涉及教育组织中的雇员——中小学教师,研究结论是否适合教师尚不知晓。研究一在中国文化背景下,深入基础教育组织探索既符合心理资本内涵又能体现教师实情的积极心态,并为后续研究开发研究工具。

3.1 本土心理资本内容结构探索

3.1.1 项目搜集与被试

项目收集遵循三种途径:(1)检索国内外相关文献,收集国内外相关研究中与心理资本内容相关的项目,如 Luthans 等人(2007)、柯江林等人(2009);(2)采用半开放型访谈法,以个别访谈与小组访谈方式进行了 4 次深度访谈,请教师谈谈他们对心理资本的理解,将录音资料、笔录资料等汇总,共访谈 12 人,男教师 4 人,女教师 8 人;小学、初中及高中教师各 4 人,工作年限七年以上和七年以下各 6 人;(3)开放式问卷要求被调查者结合他们的观察和工作经验,尽可能地详尽列出 10 条符合心理资本定义的心理能力或行为,开放式问卷调查对象共 153 人,其中为男教师 68 人,女教师 85 人,平均年龄 34 岁。

3.1.2 项目整理与内容归类

经过文献检索、开放式问卷及访谈结果,筛选描述涵义清楚、符合教师情境与心理资本定义的项目共 1084 条。然后,邀请 5 名应用心理学研究生担任归类工作,得出 12 类积极心态:乐观、希望、信心、韧性、情绪智力、尊重、投入、自谦、感恩、包容、耐心、利他。邀请另外 3 名心理学研究生验证归纳结果,归纳一致性系数在 81%~100%之间,说明归纳是合理有效的。最后,使用 Luthans 等人(2007)采用的心理资本要素评估表对这 12 个类型进行筛选。最终符合心理资本标准的 8 个因素,除了乐观、希望、信心、坚韧性之外,还有感恩、情绪智力、自谦、利他。将上述各类别陈述句重新整理,进行语义修订,删除语义含糊的项目,合并内容类似或重复的项目,分拆具有双重或多重涵义的陈述,根据因素类型编写题目,保证每个类别有 9 题,还征求 2 名心理学专家和 5 名教师的意见,就题目可读性、内容相关性、意义明确性等进行评估,最终形成了共 72 题的初始问卷,按李克特式五点量表计分,从 1 至 5,程度从“非常不同意”到“非常同意”。

3.2 心理资本量表预试与分析

3.2.1 被试与取样程序

调查 2009 年广东省暑期教师培训和参加中小学教师培训的学员(广东各地中小学选送的优秀教师),共发放问卷 700 份,有效问卷 574 份。男性占 37.7%,女性占 62.3%;30 岁以下占 31.5%,31~40 岁占 47.4%,41~50 岁占 13.5%,50 岁以上占 7.6%;工作年限 5 年以下占 21.2%,6~10 年占 23.3%,11~15

年占 22.5%,16~20 年占 21.2%,20 年以上占 10.8%。

3.2.2 预试结果分析

在探索性因素分析(EFA)前进行项目分析。72 个项目按 27%分位数进行独立样本 t 检验,以考察项目的区分度,9 个项目没有通过 0.05 显著水平而予以删除。EFA 按照特征根大于 1 的原则和斜交旋转法抽取因素。剔除共同度以及负荷值小于 0.60 的题目以及交叉负荷大于 0.35 的题目。经过多次 EFA,删除 25 个项目后得到收敛效度与区分度良好的因素结构,8 个因素共解释了 72.81%的总方差。接着进行内部一致性信度分析。删除了 6 个项目使其所在维度的 Cronbach's α 系数得到提高。最终心理资本各维度信度值在 0.81~0.88,总体为 0.94,都达到了 0.70 以上,表明包含 32 个项目的心理资本量表信度很好。

3.3 本土心理资本的结构验证

3.3.1 被试与取样程序

采用心理资本量表,共发出问卷 1500 份,共回收 1012 份,有效问卷 827 份,回收率 67%,有效率 82%。被试为来自广东省潮州、广州、东莞等市参加教师培训的中小学教师。男性占 32.6%,女性占 67.4%;中专学历占 1.8%,大专占 27.6%,本科占 69%,研究生占 1.6%;工作年限在 2 年以下占 12%,3~6 年占 17.3%,7~15 年占 40.4%,16~20 年占 16.4%,20 年以上占 13.9%;30 岁以下占 35.3%,31~40 岁占 46.4%,41~50 岁占 15.6%,50 岁以上占 2.9%;小学教师占 34.2%,初中教师占 39.4%,高中教师占 25.8%,职中教师占 0.6%;教师受过国家级表彰者占 2.2%,受过省级表彰者占 3%,受过县市级表彰者占 22.6%,受过校级表彰者占 47.1%,未受过表彰者占 25.1%。

3.3.2 模型设定

设定 4 个备择模型:(1)一阶单因素模型。假定 32 个项目拥有共同潜变量——心理资本;(2)一阶八因素模型。根据 EFA 结果,将心理资本 8 个维度作为一阶的八因素;(3)二阶双因素模型 I。在一阶八因素的基础上形成两个二阶因素,信心、乐观、希望、坚韧归为事务型心理资本,而自谦、利他、感恩、情绪智力归于人际型心理资本;(4)二阶双因素模型 II。与二阶双因素模型 I 的区别在于,信心归入人际型心理资本;(5)二阶单因素模型。在一阶八因素模型的基础上形成一个二阶因素——心理资本。

3.3.3 模型检验结果

运用 Amos 16.0 软件验证模型,结果见表 1。

表 1 心理资本 CFA 模型的拟合指数

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
Null 模型	15200.1	496	30.64						
一阶单因素模型	6627.9	464	14.28	0.56	0.50	0.58	0.61	0.12	0.11
一阶八因素模型	1435.8	436	3.29	0.90	0.88	0.92	0.93	0.048	0.05
二阶双因素模型 I	1587.3	455	3.49	0.88	0.86	0.91	0.92	0.051	0.08
二阶双因素模型 II	1464.4	455	3.22	0.90	0.88	0.92	0.93	0.048	0.05
二阶单因素模型	1805.9	456	3.96	0.86	0.84	0.89	0.90	0.062	0.08

Null 模型与一阶单因素模型的卡方与自由度比均大于 10, 拟合效果很差。一阶八因素模型、二阶单因素模型、二阶双因素模型 I 与二阶双因素模型 II 四个模型的拟合效果尚可接受, 需要进行卡方检验比较模型的优劣。首先, 比较一阶八因素模型与二阶单因素模型, $\Delta\chi^2$ 为 370.1, $\Delta df=20$, 达到 0.001 显著水平, 接受拟合效果更好的一阶八因素模型。然后将一阶八因素模型与二阶双因素模型 I 进行比较 $\Delta\chi^2$ 为 151.5, $\Delta df=19$, 达到 0.001 的显著水平, 接受卡方值较小的一阶八因素模型。最后, 将一阶八因素结构与二阶双因素结构 II 进行比较, $\Delta\chi^2=28.9$, $\Delta df=19$, 未达到 0.05 显著水平, 按照模型简约原则, 接受自由度较大的二阶双因素结构 II。CFA 结果表明, 信心、乐观、希望、坚韧、自谦、情绪智力、感恩、利他等与 EFA 结果相同, 它们虽然有一定相关性但具有独立结构不能直接聚合一个构念。二阶双因素 II 的结构也表明在事务型资本与人际型心理资本两大类别是比较合理的。结果也表明, 信心的划分与特定职业有关的, 对教师而言, 将信心归为人际型心理资本较合适。

3.4 本土心理资本量表的信效度分析

根据心理资本的构念特点, 本研究采用的效标

变量包括工作满意度、工作绩效、职业承诺、受表彰等级。被试来源同上节。

3.4.1 变量测量

(1) 工作满意度, 采用 Larwood, Wright, Desrochers 和 Dahir (1998) 的工作满意度问卷, 从工作、报酬、同事、领导、晋升的满意感 5 个方面评价; (2) 工作绩效, 采用 Gould (1979) 的绩效问卷, 分别在组织评价、上司评价、与他人比较中以及所获得的成就水平 4 个方面进行评价; (3) 职业承诺, 采用龙立荣和李霞 (2002) 的教师职业承诺问卷, 选用规范承诺子问卷, 即教师接受社会伦理规范而不愿离开当前职业的倾向; (4) 表彰等级, 设置了 0=无表彰, 1=校级表彰, 2=市级表彰, 3=省级表彰 4 个选项, 教师受表彰的级别越高, 其客观绩效越高。

3.4.2 本土心理资本的效标关联效度分析

表 2 显示心理资本与工作满意度、工作绩效与职业承诺呈正相关。事务型心理资本和人际型心理资本及其内部因素群也表现出与工作满意度、职业承诺、工作绩效与表彰等级的正相关, 其中人际型心理资本与工作满意度、职业承诺相关较高, 表明人际型心理资本与工作满意度的关系更密切、具有感恩、利他、自谦等心态的教师内化了更多社会伦

表 2 效标关联效度

	工作满意(0.85)	工作绩效(0.88)	职业承诺(0.91)	表彰级别
希望(0.86)	0.39**	0.47**	0.45**	0.13**
乐观(0.83)	0.45**	0.37**	0.45**	0.11**
坚韧(0.81)	0.36**	0.41**	0.46**	0.10**
情绪智力 (0.88)	0.37**	0.28**	0.44**	0.12**
信心(0.79)	0.35**	0.45**	0.41**	0.15**
利他(0.85)	0.49**	0.24**	0.58**	0.08*
自谦(0.84)	0.35**	0.24**	0.40**	0.10**
感恩(0.85)	0.59**	0.31**	0.61**	0.14**
事务型心理资本(0.93)	0.46**	0.46**	0.51**	0.13**
人际型心理资本(0.91)	0.56**	0.43**	0.64**	0.14**
本土心理资本(0.94)	0.61**	0.49**	0.66**	0.16**

注: **表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$; 括号内为内部一致性信度

理规范而不会轻易离开当前职业。而且,心理资本与表彰等级正向相关反映了心理资本水平较高的教师往往受到较高级别的表彰,说明心理资本量表与受表彰这种客观绩效相关显著。这些结果说明心理资本量表效标关联效度较高。在信度方面,心理资本各因素的内部一致性系数也在 0.79~0.88 之间,事务型心理资本量表内部一致性信度达到 0.93,人际型心理资本量表内部一致性信度也有 0.91,总量表内部一致性信度为 0.94,均高于信度的推荐标准 0.7,说明量表具有很好的内部一致性。

3.5 小结

在中国文化背景下,教师心理资本包含事务型心理资本(希望、乐观与坚韧)与人际型心理资本(自谦、感恩、利他、情商/情绪智力与信心/自我效能)。针对教师群体研制的本土心理资本量表具有良好的信效度,可以供后续研究使用。

4 研究二

以本土心理资本为自变量,职业幸福感各指标(工作倦怠、工作投入、工作满意度和离职意愿)为因变量,使用路径分析法、交叉验证法分析本土心理资本内部结构对职业幸福感的影响。

4.1 研究方法

4.1.1 被试与取样程序

研究二的样本来自广东、广西、福建、河北、湖北等省共 17 个城市的中小学校的教师以及参加教师培训的教师学员。问卷调查说明了本研究的目的、要求和保密承诺,搜集方法如下:(1)实地调查,主要在广东、广西两省开展,由各学校负责人召集教师在相对集中的时间内完成,我们在场对个别问题进行解答,占总数据 64.9%;(2)网络调查,生成网络版问卷并通过 QQ 教师群以及现有社会网络传播问卷,占总数据 14.2%;(3)邮寄调查,将问卷邮寄给学校负责人,由其组织教师一次性答卷或分发到办公室集体答卷,占总数据 20.9%。

总共发放问卷 4000 份,收回问卷 3137 份,最后得到有效问卷 2280 份。回收率 78%,有效率 73%。其中,男性占 33.8%,女性占 66.2%;中专学历占 1.9%,大专占 21.5%,本科占 68%,研究生占 8.6%;工作年限在 2 年以下占 9.7%,3~6 年占 21.2%,7~15 年占 41.6%,16~20 年占 14.8%,20 年以上占 12.7%;30 岁以下占 31.2%,31~40 岁占 49.9%,41~50 岁占 16.8%,50 岁以上占 2.1%;小学教师占 34%,初中教师占 30.4%,高中教师占 33.5%,职中

教师占 2.1%。

4.1.2 测量工具

本研究所包括的变量有:心理资本、工作倦怠、工作投入、工作满意度与离职意愿。其测量的工具分别如下:(1)心理资本问卷,采用研究一研制的 32 题本土心理资本问卷,采用从 1 到 5 的利克特量表测量,“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”;(2)工作倦怠问卷,使用王国香、刘长江和伍新春(2003)修订的教师工作倦怠问卷,选取情感耗竭和人格解体两个核心子问卷(诸如“教学工作耗尽了我的情绪和情感”、“有骂学生的冲动”等);(3)工作投入问卷,参考 Schaufeli 等人(2002)研制的工作投入问卷,修订为本研究使用的中小学教师工作投入问卷,共包含活力、奉献和价值三个子问卷,本研究选取活力和奉献两个核心子问卷,共 8 题(诸如“经常尝试改进自己的教学方法”、“工作时感到精力充沛”、“工作能够实现自我价值”等)。工作倦怠与工作投入问卷均采用从 1 到 5 的利克特量表测量,“1”表示“从不”,“5”表示“总是”;(4)工作满意度,采用 Larwood 等人(1998)的工作满意度问卷;(5)离职意愿,采用 Mobley (1977)的离职意愿问卷,由考虑离职机会和离职念头的 5 题构成。

控制变量。先前研究表明人力资本变量(教育情况、工作年限、工作经验等)、人口统计变量(性别、年龄、婚姻状况等)和组织特征(学校性质、地理位置以及学校类型)对职业幸福感各指标的影响。这些变量与职业幸福感之间的特定理论联系不在本文的研究范围之内,因此被用来作为控制变量。

4.1.3 统计分析

本研究采用 SPSS 18.0 和 Amos 16.0 进行统计分析。首先,采用信度分析考察了所使用问卷的信度;然后,将所有数据按照大约 50%的比例随机分成两半,采用其中的一半数据进行探索性的结构方程模型分析,另一半数据对所得到的结构模型进行交叉验证(Cross-Validation)。结构方程模型采用最大似然值法(Maximum Likelihood Method)考察了心理资本与职业幸福感各指标(工作倦怠、工作投入、工作满意度和离职意愿)之间的关系。

根据 JD-R 模型内在的能量与认同特征(王彦峰,秦金亮,2009),允许工作倦怠、工作投入两个内生潜变量的随机误差项相关以计算两者之间的相关。

根据 Kishton 和 Widama (1994)的建议,先对数

据进行了打包(Parceling)处理,采用随机法(random algorithm)将工作满意度、离职意愿所包括的题目分别打成两个包。四个包的内部一致性系数在 0.68~0.79 之间,均大于 0.6 的门槛,满足打包处理的单维、同质条件,可以分别取均值进行相关的统计分析。事务型心理资本(希望、乐观、坚韧)和人际型心理资本(自谦、感恩、利他、情绪智力与信心)、工作投入(活力、奉献)与工作倦怠(情感衰竭、人格解体)的指标作为观测变量,没有作打包处理。

4.1.4 模型假设

仅含控制变量模型设定了人力资本变量(教育情况、工作年限、工作经验)、人口统计变量(性别、年龄、婚姻状况)和组织特征(学校性质、地理位置以及学校类型)对职业幸福感各指标(工作投入、工作倦怠、工作满意度、离职意愿)的影响。后续的模型都以该模型为基础。假设模型(见图 1)设定了心理资本结构变量(事务型心理资本与人际型心理资本)分别通过积极消极过程影响组织行为结果(工作投入、工作倦怠、离职意愿和工作满意度),即心理资本→工作倦怠/工作投入→离职意愿和工作满意度。部分中介模型(Partially Mediated Model)设定了假设模型中的路径以及从心理资本结构变量到组织行为结果(工作满意度与离职意愿)的直接路径,即心理资本→离职意愿和工作满意度。

另外还预设了两个无中介模型(Non-mediated Model)。无中介模型 I 在部分中介模型的基础上,将工作满意度到离职意愿的路径约束为零,而工作投入、工作倦怠到工作满意度和离职意愿的路径则可以自由地估计(以此检验工作满意度的中介作用)。无中介模型 II 在部分中介模型的基础上,将工作投入、倦怠到工作满意度、离职意愿的路径约束为零,而允许评估从心理资本到工作满意度和离职意愿的路径(以检验工作投入和倦怠的中介)。

最后,基于增益螺旋与损耗螺旋假说(Hobfoll, 2001)预设了非递归模型(Non-recursive model),即在部分中介模型的基础上设定了从工作满意度→工作投入/工作倦怠的路径,并且将工作投入→工作满意度和工作满意度→工作投入的回归系数限制为相等,将工作倦怠→工作满意度和工作满意度→工作倦怠的回归系数也限制为相等(以估计标准路径系数)。

4.2 结果

4.2.1 共同方法偏差检验

由于采用问卷调查法,所有的项目都由教师回

答,因此测量中可能存在共同方法偏差(Common Method Bias)。在数据收集过程中通过三种数据收集方法(实地调查、网络调查、邮寄调查)、强调匿名性、保密性以及数据仅限于科学研究的说明进行程序控制。在数据分析时,根据 Podsakoff, MacKenzie, Lee 和 Podsakoff (2003)的建议,本研究进行了 Harman 单因子检验(Harman's One-factor Test),也就是同时对所有变量的项目进行未旋转的主成分因素分析。如果得到了多个因子,且第一个因子解释的变异量没有超过 40%,则表明共同方法变异问题并不严重(Ashford & Tsui, 1991)。未旋转的主成分因素分析结果表明,共有 14 个因子的特征根值大于 1,而且第一个因子解释的变异量只有 18.95%,因此我们可以认为,本研究的共同方法变异问题并不严重。

4.2.2 问卷内部信度和主要变量间的相关分析

表 3 列出的是各研究变量的平均数、标准差、信度系数和相关系数。由对角线上的信度系数可知,本研究所采用的问卷的内部信度系数都在 0.80 以上,都不低于可以接受的 0.7。各变量之间的相关关系与预期一致,教师的希望、乐观和坚韧及自谦、利他、感恩、情绪智力、信心都与他们的情感耗竭、人格解体、离职意愿显著负相关,而与他们的活力、奉献、工作满意度显著正相关。八种积极心理能力之间也呈中等程度的相关,反映了心理资本问卷各个维度之间的相关比较合理。控制变量方面,人口统计学变量中的性别、年龄和婚姻、人力资本变量中的工作年限、教育情况、工作职称,以及组织特征中的学校性质、地理位置、学校类型与职业幸福感的各指标(活力、奉献、情感耗竭、人格解体、离职意愿、工作满意度)也呈现不同程度的相关,说明有必要在模型中加以控制。

4.2.3 模型检验结果

运行 AMOS 软件,结果见表 4。Null 模型的卡方与自由度比接近 40,拟合效果很差。仅含控制变量的模型的 GFI、AGFI、NNFI、CFI 均只有 0.54~0.89,低于 0.90,SRMR 和 RMSEA 均超过了 0.08,表明模型拟合不理想。假设模型、部分中介模型和两个无中介模型的拟合指标尚可接受,需要进行卡方检验比较模型的优劣。首先比较假设模型与部分中介模型, $\Delta\chi^2$ 为 50.44, $\Delta df=1$,达到 0.001 显著水平,接受拟合度较好的部分中介模型。由于无中介模型嵌套(Nested)在部分中介模型中,因此对无中介模型与部分中介模型进行比较,部分中介模型与无中

表3 各研究变量的描述性统计及相关分析(N=2280)

变量	M ₁	M ₂	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
控制变量														
1.性别	0.72(0.45)	0.68(0.47)	-	-0.12**	0.02	-0.05	-0.08*	0.03	-0.01	0.01	-0.17**	0.01	0.04	-0.07*
2.年龄	1.89(0.75)	1.91(0.75)	-0.08*	-	0.56**	0.83**	-0.35**	-0.58**	0.04	-0.02	-0.24**	0.08*	0.06	0.05
3.婚姻	1.48(0.81)	1.47(0.82)	0.03	0.55**	-	0.64**	-0.20**	-0.55**	0.10**	-0.01	-0.33**	0.08*	0.05	0.04
4.工作年限	3.14(1.10)	3.11(1.11)	-0.04	0.83**	0.61**	-	-0.37**	-0.66**	0.06	-0.02	-0.37**	0.09**	0.04	0.07*
5.教育情况	2.71(0.50)	2.71(0.52)	-0.10**	-0.37**	-0.18**	-0.37**	-	0.09**	0.03	0.03	-0.01	0.49**	-0.02	0.01
6.工作职称	2.48(0.84)	2.47(0.82)	0.02	-0.57**	-0.52**	-0.64**	0.13**	-	0.10**	0.04	0.22**	-0.08**	-0.01	-0.08*
7.学校性质	1.66(0.56)	1.60(0.54)	-0.05	0.04	0.10**	0.04	0.01	-0.10**	-	0.11**	-0.02	0.00	0.01	0.00
8.地理位置	1.96(0.88)	1.94(0.89)	-0.05	-0.02	-0.02	-0.05	0.02	0.03	0.15**	-	-0.07*	-0.06*	-0.09**	-0.06*
9.学校类型	1.85(0.84)	1.86(0.81)	-0.20**	-0.28**	-0.29**	-0.36**	0.47**	0.23**	-0.05	0.02	-	-0.03	-0.05	0.01
本土心理资本														
10.希望	4.01(0.71)	4.03(0.72)	-0.03	0.12**	0.14*	0.14**	-0.06*	-0.10**	-0.10**	-0.07*	-0.14**	0.86	0.64**	0.65**
11.乐观	4.05(0.69)	4.06(0.67)	0.02	0.05	-0.05	0.09**	-0.08*	-0.05**	-0.04	-0.08*	-0.13**	0.67**	0.85	0.64**
12.坚韧	3.98(0.70)	4.00(0.68)	-0.07*	0.10**	0.12**	0.13**	-0.07**	-0.11**	-0.06*	-0.04	-0.14**	0.66**	0.65**	0.83
13.信心	4.37(0.54)	4.28(0.56)	0.04	0.13**	0.12**	0.17**	-0.11**	-0.15**	-0.09**	-0.05	-0.24**	0.57**	0.49**	0.47**
14.感恩	4.36(0.66)	4.31(0.64)	0.10**	0.03	0.04	0.05	-0.07*	-0.03	-0.09**	-0.07*	-0.17**	0.43**	0.49**	0.36**
15.利他	4.37(0.59)	4.38(0.62)	0.04	0.08*	0.05	0.11**	-0.13**	-0.05	-0.08*	-0.02	-0.20**	0.41**	0.42**	0.37**
16.情绪智力	4.23(0.63)	4.22(0.65)	0.05	0.16**	0.11**	0.18**	-0.14**	-0.13**	-0.05	-0.03	-0.22**	0.44**	0.43**	0.40**
17.自谦	4.51(0.49)	4.45(0.53)	0.09**	0.03	0.04	0.05	-0.10**	-0.05	-0.07*	-0.01	-0.14**	0.35**	0.35**	0.28**
职业幸福感														
18.情感耗竭	2.95(1.05)	2.97(1.03)	-0.08**	0.08*	0.10**	0.07*	0.04	-0.07*	0.02	0.13**	0.07*	-0.21**	-0.26**	-0.17**
19.人格解体	1.92(0.82)	1.96(0.84)	-0.26**	-0.02	-0.01	-0.01	0.10**	0.03	0.04	0.06	0.17**	-0.18**	-0.17**	-0.12**
20.活力	4.12(0.78)	4.15(0.76)	-0.01	0.11**	0.07**	0.12**	-0.16**	-0.05	-0.05	-0.04	-0.21**	0.56**	0.55**	0.49**
21.奉献	4.30(0.60)	4.29(0.58)	0.11**	0.14**	0.14**	0.16**	-0.10**	-0.11**	-0.05	-0.03	-0.17**	0.52**	0.44**	0.45**
22.工作满意度	3.74(0.86)	3.78(0.86)	0.05	0.05	0.02	0.05	-0.14**	0.03	-0.11**	-0.11**	-0.18**	0.45**	0.47**	0.39**
23.离职意愿	2.04(1.02)	2.08(1.06)	-0.13**	-0.01	-0.03	-0.04	0.11**	-0.01	0.03	0	0.17**	-0.21**	-0.25**	-0.17**

续表

变量	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
控制变量											
1.性别	0.05	0.11**	0.14**	0.08*	0.17**	-0.09**	-0.23**	-0.03	0.09**	0.01	-0.16**
2.年龄	0.08*	-0.03	-0.02	0.10**	-0.03	0.07*	-0.07*	0.08*	0.10**	-0.01	-0.03
3.婚姻	0.12**	-0.02	0.02	0.14**	0.03	0.06*	-0.10**	0.07*	0.04	-0.03	-0.04
4.工作年限	0.12**	-0.03	0.01	0.14	-0.02	0.04	-0.12**	0.11**	0.11**	-0.01	-0.06
5.教育情况	0.05	-0.04	-0.05	-0.02	-0.01	-0.01	0.09**	-0.04	-0.03	-0.10**	0.10**
6.工作职称	-0.09**	0.07*	0.04	-0.08*	0.03	-0.07*	0.08**	-0.06*	-0.07*	0.05	-0.01
7.学校性质	-0.03	-0.09**	-0.04	0.03	-0.05	0.07*	0.04	-0.04	-0.05	-0.10**	0.03
8.地理位置	-0.04	-0.03	-0.02	-0.04	0.01	0.05	0.03	-0.03	-0.01	-0.03	-0.01
9.学校类型	-0.13**	-0.07*	-0.09**	-0.09**	-0.06	-0.01	0.12**	-0.12**	-0.08*	-0.13**	0.10**
本土心理资本											
10.希望	0.56**	0.44**	0.41**	0.45**	0.39**	-0.16**	-0.15**	0.51**	0.59**	0.35**	-0.18**
11.乐观	0.51**	0.45**	0.42**	0.42**	0.37**	-0.22**	-0.12**	0.54**	0.53**	0.42**	-0.19**
12.坚韧	0.49**	0.32**	0.32**	0.42**	0.32**	-0.12**	-0.13**	0.48**	0.43**	0.33**	-0.15**
13.信心	0.82	0.50**	0.52**	0.62**	0.54**	-0.16**	-0.24**	0.56**	0.52**	0.35**	-0.18**
14.感恩	0.54**	0.85	0.59**	0.46**	0.63**	-0.22**	-0.18**	0.55**	0.43**	0.61**	-0.25**
15.利他	0.56**	0.56**	0.86	0.52**	0.58**	-0.16**	-0.17**	0.51**	0.41**	0.49**	-0.19**
16.情绪智力	0.60**	0.53**	0.56**	0.89	0.51**	-0.20**	-0.24**	0.54**	0.46**	0.36**	-0.19**
17.自谦	0.53**	0.62**	0.60**	0.50**	0.85	-0.11**	-0.25**	0.47**	0.44**	0.37**	-0.20**
职业幸福感											
18.情感耗竭	-0.20**	-0.27**	-0.16**	-0.19**	-0.14**	0.85	0.53**	-0.25**	-0.10**	-0.24**	0.54**
19.人格解体	-0.30**	-0.22**	-0.21**	-0.23**	-0.28**	0.55**	0.91	-0.17**	-0.20**	-0.13**	0.55**
20.活力	0.59**	0.62**	0.55**	0.57**	0.50**	-0.32**	-0.22**	0.88	0.52**	0.59**	-0.29**
21.奉献	0.55**	0.41**	0.43**	0.40**	0.47**	-0.11**	-0.26**	0.50**	0.85	0.35**	-0.18**
22.工作满意度	0.42**	0.58**	0.50**	0.41**	0.40**	-0.32**	-0.15**	0.63**	0.37**	0.86	-0.27**
23.离职意愿	-0.26**	-0.33**	-0.21**	-0.21**	-0.20**	0.53**	0.55**	-0.32**	-0.22**	-0.34**	0.85

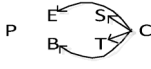
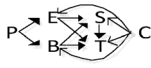
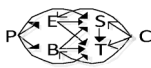
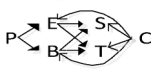
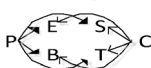
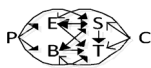
注:①性别0=男,1=女;年龄1=30岁以下,2=31~40岁,3=41~50岁,4=51岁以上;婚姻状况0=未婚,1=已婚无子,2=已婚有子;工作年限1=0~2年,2=3~6年,3=7~16年,4=17~20年,5=21~40年;教育情况1=中专,2=大专,3=本科,4=研究生;工作职称1=中教高级,2=中教一级或小教高级,3=中教二级或小教一级,4=中教三级或小教二级,5=其他;学校性质1=公办重点,2=公办一般,3=民办重点,4=民办一般,5=其他;地理位置1=城市,2=乡村,3=城乡结合;学校类型1=小学,2=初中,3=高中,4=职中;

②括号内为标准差;

③**表示 $p<0.01$,*表示 $p<0.05$;

④对角线上的粗体数据是各研究变量在正式调查中的内部一致性系数,对角线下方是第一批样本数据 $n_1=1140$,上方是第二批样本 $n_2=1140$ 。

表 4 各模型拟合指数

模型	描述	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
Null 模型		12062.31	300	40.21							
仅含控制变量		1227.51	54	22.73		0.89	0.68	0.54	0.82	0.15	0.12
假设模型		839.08	160	5.29	50.44***	0.94	0.87	0.89	0.94	0.07	0.04
部分中介模型		788.64	159	4.96	22.32***	0.94	0.88	0.90	0.95	0.06	0.04
无中介模型 I		828.05	160	5.18	39.41***	0.94	0.87	0.89	0.94	0.07	0.04
无中介模型 II		1286.84	161	7.87	498.2***	0.91	0.83	0.82	0.91	0.08	0.07
部分中介模型验证	第二批数据验证	694.21	159	4.37		0.95	0.89	0.92	0.96	0.06	0.03
非递归模型		766.32	157	4.85		0.94	0.88	0.90	0.95	0.06	0.04
非递归模型验证	第二批数据验证	672.95	157	4.29		0.95	0.89	0.92	0.96	0.06	0.03
交叉验证 I	限制因子负荷相等	1480.41	326	4.54		0.94	0.89	0.91	0.95	0.04	0.04
交叉验证 II	限制回归系数相等	1516.42	370	4.09		0.94	0.90	0.92	0.95	0.04	0.04
交叉验证 Null 模型		24276.54	600	40.46							

注：模型描述中 P=本土心理资本(包括事务型心理资本与人际型心理资本), B=工作倦怠, E=工作投入, S=工作满意度, T=离职意愿, C=控制变量; 模型的探索使用第一批数据($n_1=1140$); 模型的验证使用第二批数据($n_2=1140$).

介模型 I 的比较, $\Delta\chi^2$ 为 39.41, $\Delta df=1$, 达到 0.001 显著水平; 部分中介模型与无中介模型 II 的比较, $\Delta\chi^2$ 为 498.2, $\Delta df=2$, 同样达到 0.001 显著水平。两种无中介模型的拟合度都显著地低于部分中介模型。模型比较说明, 部分中介模型是拟合度较好的、较优简约的递归模型。最后, 非递归模型与部分中介模型比较表明, $\Delta\chi^2$ 为 22.32, $\Delta df=2$, 达到 0.001 显著水平, 说明非递归模型拟合度更好、更优简约。

最后, 本研究使用第二批样本数据对第一批样本的探索结果进行了交叉验证。首先, 使用第二批样本数据检验了部分中介模型, 并且允许估计参数自由, 结果表明, 第二批随机样本相对第一批拟合情况更好(见表 4)。第二, 使用第二批数据检验了非递归模型, 结果也表明第二批样本数据也得到较好的拟合。第三, 进行了非递归模型的多组分析, 两批样本之间的潜变量测量模型被限制为相等。交叉验证模型 I 是限制因素负荷相等模型, 与自由模型(unconstraint)相对。自由模型的估计参数允许在两组之间可变。卡方差异检验表明, 两个模型之间没有显著差异($\Delta\chi^2$ 为 3.51, $\Delta df=10$, $p=0.97$)。这表明非递归模型与两批样本均拟合得很好。最后, 为了限制潜变量之间的回归路径, 潜变量之间的回归系数也被限制为相等(交叉验证模型 II)。模型比较表明, 两组样本之间的回归系数也没有显著差异($\Delta\chi^2$ 为

39.49, $\Delta df=54$, $p=0.93$)。

综上所述, 心理资本通过能量补充和动机激发过程影响职业幸福感的假设得到支持。非递归模型在两个教师样本中得到交叉验证。图 2 是最终的限制模型(交叉验证模型 II)。在仅包含控制变量的模型中, 控制变量对工作倦怠、投入、工作满意度以及离职意愿的解释力分别是 0.04、0.07、0.06、0.05。人力资本变量中工作年限对工作投入($b=0.16$, $p<0.05$)和离职意愿($b=-0.11$, $p<0.05$)的影响显著, 工作职称对工作满意度的影响显著($b=0.10$, $p<0.05$), 教育情况的影响不显著; 人口统计变量中性别对离职意愿的影响显著($b=-0.14$, $p<0.01$), 年龄和婚姻状况的影响不显著; 组织特征中学校性质对工作满意度影响显著($b=-0.11$, $p<0.01$), 学校类型对工作投入($b=-0.10$, $p<0.05$)和工作满意度($b=-0.17$, $p<0.01$)的影响显著, 地理位置的影响不显著。

当纳入控制变量时, 9 种假设关系中有 6 种是显著的, 且与预测的方向一致(见图 2)。具体而言, 假设 2-1 和假设 2-2 假设事务型心理资本、人际型心理资本与教师的工作倦怠负向相关, 统计上只有人际型心理资本与工作倦怠之间路径的参数估计值显著($b=-0.38$, $p<0.01$), 支持假设 2-2; 假设 3-1 和 3-2 假设工作倦怠与教师的工作满意度负向相关,

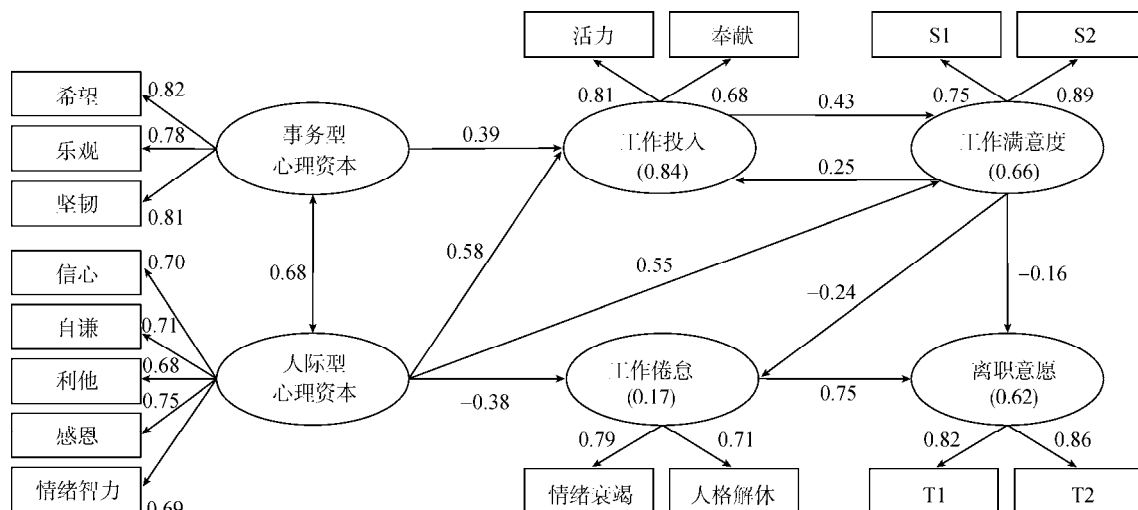


图2 结构方程模型结果

注: 限制回归系数相等的交叉验证模型($n_1=1140$; $n_2=1140$), 参数估计值来自完全标准化解, 在 $p<0.01$ 的水平上显著; 出于清晰的要求, 控制变量及其路径并未标出

与离职意愿正向相关, 统计上只有工作倦怠与离职意愿之间的路径参数估计值显著($b=0.75$, $p<0.01$), 工作倦怠到工作满意度的路径不显著, 假设 3-2 得到数据支持。这表明, 本土心理资本结构中只有人际型心理资本通过减缓工作倦怠减少离职意愿。假设 4-1 和 4-2 假设事务型心理资本与人际型心理资本与教师的工作投入正向相关, 统计上参数估计值均显著($b=0.39$ 和 0.58 , $p<0.01$), 结果支持了假设 4-1 和 4-2; 假设 5-1 和 5-2 假设工作投入与教师的离职意愿负向相关、与工作满意度正向相关, 统计上只有工作投入与工作满意度之间的路径显著($b=0.43$, $p<0.01$), 支持假设 5-2, 而假设 5-1 没有得到支持。这表明, 事务型心理资本和人际型心理资本均通过提高工作投入促进了工作满意度。最后, 工作满意度与离职意愿之间路径($b=-0.16$, $p<0.01$)显著, 支持了假设 6, 这与先前离职意愿的研究一致。这表明, 事务型心理资本和人际型心理资本通过链式多重中介作用(心理资本→工作投入→工作满意度→离职意愿)降低离职意愿。除以上假设关系之外, 部分中介模型发现人际型心理资本对工作满意度的直接影响路径显著($b=0.55$, $p<0.01$), 表明人际型心理资本还会通过提升工作满意度降低离职意愿。非递归模型发现工作满意度与工作倦怠之间路径的参数估计值显著($b=-0.24$, $p<0.01$), 支持了假设 3-1; 工作满意度到工作投入的路径($b=0.25$, $p<0.01$)显著, 说明工作投入与工作满意度之间存在互为因果的增益螺旋, 强化了心理资本对职业幸

福感其他指标(工作倦怠和离职意愿)的影响。以上结果表明心理资本促进职业幸福感的能量和动机过程需要进一步区分为一级能量补充与动机激发过程(部分中介模型)和二级能量补充与动机激发过程(非递归模型)。总体而言, 控制了人口学变量、人力资本变量和组织特征变量的影响后, 这个模型解释了 17%的工作倦怠, 84%的工作投入, 并且解释了 66%的工作满意度和 62%的离职意愿。

5 讨论

西方心理资本理论是在西方发达国家的背景下提出来的, 受中西方文化差异影响, 与中国本土心理资本理论存在异同点。本研究在本土管理背景下考察心理资本的内涵和结构。其次, 先前职业幸福感研究很少探讨积极、消极的情感与认知成分的关系, 本研究还探讨了职业幸福感的情感体验与认知评价间的螺旋过程。最后, 国内外心理资本作用机制的研究还处于起步阶段, 本研究结合心理资本理论、JD-R 模型与 COR 理论, 考察了心理资本影响职业幸福感的能量补充与动机激发过程。

5.1 本土心理资本的内容结构

(1) 本研究扎根中国教育组织, 以教师为研究对象, 探讨本土心理资本的内容结构。虽然对文献收集、访谈与开放式问卷的项目归纳得到了至少 12 种积极心态, 但是经过心理资本评估标准(具备理论基础、可开发性、可测量、与工作绩效和积极结果相关等, Luthans et al., 2007)的筛选, 只有 8 种因

素符合要求。除了与已有研究相同的希望、乐观、信心/自我效能感¹、坚韧性四个因素之外,还包括了感恩、情商/情绪智力、利他、自谦。具体而言,情商/情绪智力和感恩两种积极构念都是Luthans等人(2007)所提出的潜在心理资本。研究表明,情绪智力是一种可开发(Mayer, Salovey, & Caruso, 2008; Mayer, Roberts, & Barsade, 2008),可测量(如Law, Wong & Song, 2004; Groves, McEnrue, Shen, 2008)的心理能力。张辉华和王辉(2011)的元分析表明,在中国文化背景下,情绪智力与工作绩效之间的关系最强,体现在教育组织中,教师具备良好的情绪智力更有利于与未成年学生互动和教育教学工作的开展。在感恩方面,Chan (2010)对香港地区教师的研究都支持了感恩与工作绩效的正相关,而本研究也显示感恩与工作绩效相关($r=0.31$),可以通过感恩的开发或干预(如Emmons, & Crumpler, 2000; Froh, Kashdan, Ozimkowski, & Miller, 2009)促进工作绩效、职业幸福感(Chan, 2010)和增加亲社会行为(Lambert & Fincham, 2011)。利他是现代社会心理学中的积极构念,能够促进工作绩效(Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Podsakoff, Ahearne, & Mackenzie, 1997),还可以利用社会心理因素进行开发(Latane & Darley, 1970; Beaman, Barnes, Klentz, & McQuirk, 1978, 引自Aronson, Wilson, & Akert, 2005)。此外,利他还与积极结果相关,比如可以减轻悲伤和苦恼、延续好心情(Cialdini, Darby, & Vincent, 1973; Clark & Isen, 1982, 引自Aronson, Wilson & Akert, 2005)。从自谦因素上看,这个因素具有浓厚的中国特色,它是中国人在“我是谁(Who am I)”或“我将成为什么人”的转变和发展中不可忽视的心理能力,是一种符合文化期待的自我实现方式,而且是中国人一种重要的行事风格(胡金生, 黄希庭, 2006, 2009)。自谦与工作绩效、主观幸福感(Kuroda, Aritoshi, & Sakural, 2004)和工作满意度(本研究中 $r=0.35$)显著正相关,符合心理资本的相关标准。从中国传统文化的角度看,自谦在西方心理学中找不到完全对等的概念,与儒家强调的学思并重、反思自省,注重自我磨砺的思想一致;利他与利己相对,在很大程度上受到中国人注重助人观的伦理道德的要求(凌文铨, 郑晓明和方俐洛, 2003),也受到佛学重视戒除自私、

为众生福祉服务的因果观影响;感恩也是中国文化的要求,诸如受人帮助需感谢,与道家提倡的知足常乐相对应。总之,除了希望、乐观、信心、坚韧等西方心理资本,感恩、情绪智力、利他以及自谦等本土心理资本也符合心理资本评估标准。

(2) 进一步的二阶因子分析发现,心理资本的研究需要注意文化差异和职业差异。首先,除了要考虑注重个体事务的事务型心理资本,还需要关注受传统文化和社会生活需求影响的人际型心理资本,这是文化差异问题。不同民族文化中“人们共同的心理编码(Mental Programming)”不同(Hofstede, 1980)。这里的“人们心理共同编码”包括了民族的思想情感、精神面貌、思维方式、价值观念等。当民族成员符合这些行为准则和共同标准时,他才能被社会主流所认可、接受,否则他就不能适应这个社会,甚至不能生活。体现在教育组织中,是教师具有完成工作准备任务的事务型心理资本,如备课和自我学习提升有利于开展工作,而具有完成人际工作所需的人际型心理资本更有利于教师获得社会支持从而提高职业幸福感和工作绩效。这与柯江林等人(2009)关于企业雇员心理资本的研究一致,即本土心理资本包括事务型和人际型心理资本两种类型。

其次,心理资本的测量还需要注意职业差异问题。虽然二阶因子分析得到的本土心理资本双因素结构与先前研究一致(柯江林等, 2009),但是细察之发现具体内容存在差异,与先前企业雇员的“自信心”被划分为事务型心理资本有所不同,本研究的“信心”出现在人际型心理资本中。需要注意,本研究中“信心/自我效能”的内涵与先前研究(如Luthans et al., 2007; 柯江林等人, 2009)一致,指雇员对自己成功完成特定工作的信心或信念,也就是职业自我效能(Career Self-Efficacy, Hackett & Betz, 1981; Bandura, 1997; Betz & Hackett, 2006)。然而,职业自我效能与自我效能一样具有领域特殊性,总是与具体的任务、情境或领域相联系,当具体化到教育领域时,信心/自我效能具体指教师对自己成功完成教育、教学工作的信心或信念。由于教师的工作任务和职业情境更多地要求人际互动,教师的“信心/自我效能”也具有了更强的社会关系导向,归为人际型心理资本较合适,这在研究一的验证性

¹ 在术语方面,自我效能(Self-efficacy)和情绪智力(Emotion Intelligence)反映了构念的丰富理论与研究基础,而信心(Self-confidence)和情商(Emotion Quotient)则赋予构念更强的应用性导向,自我效能和信心、情绪智力和情商在文献中经常被交替使用(如Luthans et al., 2007)。

因素分析中得到验证。其他职业人群,如医护人员、新闻工作者、警务人员等是否也具有同样的测量结构则是有待进一步探讨的问题。

(3) 信度分析结果表明各分问卷的内部一致性信度均在 0.8 以上,信度较高。事务型心理资本问卷和人际型心理资本问卷信度均在 0.9 以上。这是因为本土心理资本问卷是基于本土背景下开发出来的,研究对象均为教师,他们对教育教学工作中的现象、行为的理解比较一致,由此研制的问卷的信度较佳,搜集的数据较可靠。相关分析结果显示了心理资本八个分问卷与工作绩效、工作满意度、职业承诺和受表彰等级显著正相关,表示各分问卷具有良好的效标关联效度。

总体而言,本土心理资本理论涉及的希望、乐观、信心/自我效能、坚韧等基本因素为中西方各职业群体所共有,而感恩、情商/情绪智力、利他、自谦则具有本土特色。需要指出,情绪智力、利他是先前文献未曾出现的两个因素,不仅具备理论基础,而且还具有更高概念层次的特点,先前研究(柯江林等人,2009)中的内容诸如“稳重诚信、包容宽恕、尊敬礼让”或许可纳入情绪智力的范畴(Bar-On, 2000; Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002),“奉献”也可纳入利他的范畴(Aronson, Wilson, & Akert, 2005, p312)。最后,虽然本土心理资本理论源于中国本土,但是并不代表它只反映中国的特殊情况,如果剥离本土心理资本中的自谦等中国独有的文化要素,其中的利他、感恩和情绪智力等因素也存在于西方社会,并非中国所特有,所以本土心理资本理论对外也具有一定的适用性。

5.2 能量补充与动机激发双过程

(1) 本文根据先前的研究,选取工作倦怠、投入、工作满意度以及离职意愿作为职业幸福感的评估指标(Lyubomirsky et al., 2005; Panatik et al., 2012; Hakanen et al., 2006; Hakanen et al., 2008; Munn et al., 1996; Jamal et al., 1998),控制了影响职业幸福感各指标的人口学变量、人力资本变量和组织特征变量,将本土心理资本和 JD-R 模型(Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004)进行了整合,检验了本土心理资本影响职业幸福感的潜在过程。总体而言,心理资本对职业幸福感两个积极指标(工作投入和工作满意度)具有正向影响,对职业幸福两个消极指标(工作倦怠和离职意愿)具有负向影响。结果还显示了心理资本影响职业幸福感的两个

同时进行的潜在过程。第一个过程称为“能量补充过程”,即心理资本通过减缓工作要求产生的工作倦怠而降低了教师的离职意愿(提高了职业承诺)。第二个过程称为“动机激发过程”,心理资本一方面通过激发教师的工作投入而提高了工作满意度,一方面直接提高了工作满意度,两方面最终降低了离职意愿。这与 Hakanen 等人(2006)以及 Schaufeli 和 Bakker (2004)的研究结果类似。Hakanen 等人(2006)认为,教师工作存在工作要求通过职业倦怠影响健康问题的能量过程,以及工作资源通过工作投入影响组织承诺的动机过程。本研究的“能量补充过程”与 Schaufeli 和 Bakker (2004)所指的“能量耗竭过程”相对应,工作要求耗尽了雇员的能量,积极心理资本提供了工作能量。“动机激发过程”与先前的研究(Schaufeli & Bakker, 2004)一致,工作资源通过促进工作投入而降低了离职意愿。为了与另一个能量与动机过程区分,本文将上述能量与动机过程称为一级能量补充与动机激发双过程(First energy and motivation process, 简称为 FP)。

(2) 二级能量补充与动机激发过程(Secondary energy and motivation process, 简称为 SP)。本研究表明,职业幸福感的积极认知评价(工作满意度)与积极情感体验(工作投入)之间存在增益螺旋,即工作满意度与工作投入彼此相互促进,工作满意度的提高促进了教师的工作投入,而工作投入会使教师增加对工作资源和自身心理资源的关注,反过来又提高了工作满意度。这与 Hakanen 和 Schaufeli (2012)关于工作投入与生活满意度的研究一致。情感与认知交互作用的脑神经机制(如 Pessoa, 2008)也为增益螺旋提供了佐证。这个结果说明心理资本影响职业幸福感的能量补充与动机激发双过程是复杂的,不仅包含 FP,而且由于幸福情感与认知之间的增益螺旋过程还具有 SP。一方面,FP 包括了一级能量补充过程(心理资本→工作倦怠→离职意愿)和一级动机激发过程(心理资本→工作投入或工作满意→离职意愿);另一方面,SP 以 FP 为基础,结合幸福情感与认知的增益螺旋产生二级能量补充和二级动机激发两个子过程。二级能量补充过程(心理资本→增益螺旋→工作倦怠→离职意愿)是指心理资本通过增益螺旋的作用重复一级能量补充过程;而结合增益螺旋重复一级动机激发过程的则是二级动机激发过程(心理资本→投入-满意的增益螺旋→离职意愿)。SP 与 Llorens 等人(2007)和

Xanthopoulou 等人(2009)关于工作投入与工作资源的增益螺旋类似。他们的研究表明,工作投入与个人资源(基于组织的自尊、信心和乐观)、工作资源(自主性、上级督导、社会支持、个人发展机会)三者具有互为因果的增益螺旋。与先前研究不同,本研究验证了工作投入与工作满意度之间的增益螺旋,心理资本影响职业幸福感的二级能量补充与动机激发过程通过该增益螺旋过程传递出去。心理资本这种可开发的个人资源与组织资源是正相关的(Luthans et al., 2008),积极的个体也会更关注和感知更多的工作资源,但是心理资本是否与工作资源、工作投入、工作满意度共同形成增益螺旋则有待后续研究的检验。

(3) 从心理资本两个类型结构看,事务型心理资本和人际型心理资本影响职业幸福感的一级能量补充与动机激发过程发挥不同的影响。事务型心理资本通过一级动机激发过程而影响职业幸福感各指标,即事务型心理资本影响工作投入,进而促进了工作满意度,最终影响了离职意愿。当前的研究主要考虑西方心理资本的影响,忽视了人际型心理资本的作用。本研究显示,与事务型心理资本一样,人际型心理资本通过一级动机激发过程影响职业幸福感,并且还会直接影响工作满意度进而影响离职意愿。此外,人际型心理资本还通过能量补充过程,减缓了工作倦怠而降低了离职意愿,同时通过工作满意度降低工作倦怠。这个结果反映了在中国社会人际型心理资本对职业幸福感的作用比西方心理资本/事务型心理资本更大。

从事务型心理资本和人际型心理资本影响职业幸福感的二级能量补充和动机激发过程看,两者也存在差异。事务型心理资本的二级动机激发过程是在增益螺旋的中介作用下重复了一级动机激发过程(事务型心理资本→工作投入→增益螺旋→离职意愿)。虽然事务型心理资本缺少影响职业幸福感的一级能量补充过程,但是从其通过增益螺旋减缓工作倦怠过程看(事务型心理资本→工作投入→增益螺旋→工作倦怠→离职意愿),二级能量补充过程是存在的。在人际型心理资本方面,本研究显示人际型心理资本与事务型心理资本一样通过二级动机激发和能量补充过程(均通过工作投入介入增益螺旋的过程)影响职业幸福感,但是人际型心理资本还会通过工作满意度介入增益螺旋持续动机激发与能量补充过程。以上结果再次验证了人际型心理资本相对西方心理资本对职业幸福感的影

响较大的结果。总的来看,心理资本作为一种积极个人心理资源,不仅发挥了补充能量的作用,而且还调和了组织工作动机与个人内部动机的矛盾,增强了雇员内部动机,对提高工作满意度和降低离职意愿发挥很大的作用。

(4) 从本土心理资本影响职业幸福感的机制来看,能量和动机两个过程还包含了本土主效应、缓冲效应和调节效应。这与西方心理资本的影响效应一致(王雁飞,朱瑜,2007)。本土心理资本直接影响工作倦怠、工作投入和工作满意度而发挥了主效应;通过工作投入、工作倦怠间接影响了工作满意度和离职意愿,以及通过工作满意度间接影响了离职意愿、工作投入和工作倦怠,这是缓冲效应;调节效应则体现在心理资本的两个能量补充过程上(一级与二级能量补充过程),减缓了工作要求对工作倦怠的影响,与 Cheung 等人(2011)、赵简和张西超(2010)的研究结果一致。可以看出,职业幸福感的形成是一个复杂的过程,既包含了能量过程和动机过程,也包含了心理资本的主效应、缓冲效应和调节效应,在查看心理资本影响职业幸福感的效果时,仅仅考虑单一指标是不合理的,还需要兼顾其他指标的情况。另外,本研究的结果也为本土心理资本开发和管理提供了理论依据,今后可以从希望、乐观、坚韧和信心/自我效能等一般因素,以及自谦、感恩、利他和情绪智力等特殊因素来培养和开发雇员的心理资本以对雇员的职业幸福感产生积极影响。

(5) 与物质生产与交换领域的职业不同,教师职业属于服务性的精神文化领域。大量研究表明,工作倦怠减低了教师职业承诺、增加了离职意愿。这在本研究中得到了验证。先前的研究认为工作投入会反过来产生工作满意度(Sekaran, 1989; 王永丽,邓静怡,何熟珍,2009)。本研究也得到相同的结果,初步验证了 COR 理论中的增益螺旋。离职的心理动因模型认为,工作满意是所有影响离职意愿因素的中介变量(张勉,李树茁,2002),这在本研究中得到验证。此外,本研究还表明,在中国文化背景下不仅要在事务上保持希望、乐观与坚韧等事务型心理资本,更要注重人际、群体互动方面的人际型心理资本的开发。对教育工作而言,人际型心理资本相对事务型心理资本更为重要。在社会转型期,雇员心理资本开发还应该考虑中国传统文化,诸如儒、释、道三家的文化熏陶,有助于保持人际和谐和提升职业幸福感。组织可以通过提供工作支

持、营造社会支持气氛、领导方式、人力资源管理实践、拓展训练等形式加强心理资本开发。总之,本研究对于开发心理资本、最大化工作投入、减缓工作倦怠、提高工作满意度并降低离职意愿具有重要意义,有利于提升教师职业幸福感并构建健康、和谐、幸福的组织。

5.3 理论贡献与启示

本研究的理论贡献,首先是在中国文化背景下开展本土心理资本研究,在教师职业样本中验证了事务型心理资本(希望、乐观、坚韧)和人际型心理资本(自谦、感恩、利他、情绪智力和信心)。事务型心理资本与西方心理资本相同(Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005)。在当前研究只考虑了事务型心理资本、忽视了人际型心理资本的文献背景下,本研究模型同时兼顾了西方心理资本和具有本土特色的人际型心理资本,并进一步指出心理资本测量的文化和职业差异问题,这是本研究第一个贡献;其次是通过控制其他与职业幸福感相关的变量,检验了心理资本对职业幸福感各指标的作用,由此拓展了心理资本、工作倦怠、工作投入、工作满意度和离职意愿的研究;第三个贡献是基于先前研究,通过非递归建模检验了职业幸福感情感与认知指标(工作投入和工作满意度)互为因果的关系,即雇员的工作满意度促进工作投入的同时,工作投入也会反向提高工作满意度,初步验证了增益螺旋假说(Hobfoll, 2001, 2011);第四个贡献是整合心理资本理论、工作要求-资源模型和资源保存理论,构建并检验了本土心理资本对职业幸福感的影响模型,即本土心理资本内部结构通过能量补充过程和动机激发过程影响职业幸福感、发挥了主效应、缓冲效应和调节效应的内部机制,扩展了 JD-R 模型和丰富了心理资本研究。

5.4 研究局限与建议

首先,研究对象局限在教师,所得工具和结论

也暂且适用于教师,未来的研究应该涵盖更多职业样本,诸如企业雇员、医护人员、警务人员等,根据本土心理资本理论(希望、乐观、信心/自我效能、坚韧性,以及感恩、自谦、情商/情绪智力、利他)研制研究工具,对职业幸福感的心理资本理论作进一步检验。其次,受条件限制,研究使用的是自陈式问卷,数据来源于同一被试,研究中采用了多种数据搜集方法、强调匿名性、保密性、对变量采用不同的问答形式等处理,将样本随机分成大致相等的两半,对研究模型进行交叉验证,确保本研究所得到的结论具有跨样本的适用性,提高研究结论的准确性与可信性,在一定程度上弥补共同方法变异的不足。未来的研究可以通过不同评价对象来收集相关变量的数据,使被试的回答更加客观。最后,尽管大量样本和多个控制变量有利于提高研究效度,但本研究由于采用横截面设计,不可能对模型中路径的因果方向进行推导,实际路径方向可能相反,这有待后续纵向研究或聚合交叉研究的验证。未来也可以在 JD-R 模型的框架下进行其他组织行为变量的探讨,比如组织承诺、身体健康、心理健康、生活满意度的探讨,还可以结合工作要求和资源、积极心理资本构建更全面的职业幸福感模型。图 3 是结合先前研究和本研究结果推论、有待检验的一般理论模型。工作资源、工作要求和心理资本通过动机过程和能量过程影响职业幸福感。在动机过程,心理资本、工作资源和工作投入之间形成小三角增益螺旋;工作资源、心理资本、工作投入、工作满意度之间也存在大三角增益螺旋,相互促进。在能量过程,有工作要求、工作倦怠、工作满意度彼此相互减损的能量损耗螺旋,以及工作资源、心理资本与工作满意度相互作用减缓工作倦怠的能量补充过程。此外,职业幸福感的情感体验(工作投入)与认知评价(工作满意度)之间存在增益螺旋,彼此互补。以后职业幸福感、JD-R 模型等方面

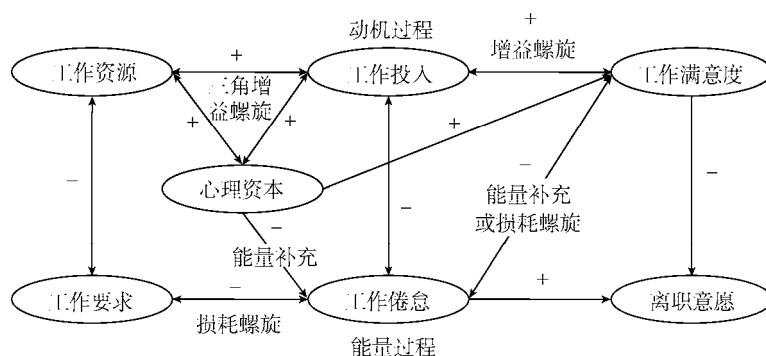


图3 职业幸福感的一般理论模型

的研究必将因引入心理资本变量而获益。

6 结论

(1) 基于我国文化背景的教师心理资本问卷具有较好的信度与效度。教师心理资本包含事务型心理资本(希望、乐观和韧性)与人际型心理资本(信心/自我效能、情商/情绪智力、利他、自谦和感恩)。

(2) 职业幸福感(工作投入、工作倦怠、离职意愿和工作满意度)的积极情感体验(工作投入)与认知评价(工作满意度)存在增益螺旋过程。

(3) 心理资本通过能量补充与动机激发双过程影响职业幸福感。人际型心理资本通过一级能量补充过程(人际型心理资本→工作倦怠→离职意愿; 人际型心理资本→工作满意度→工作倦怠→离职意愿)和二级能量补充过程(人际型心理资本→工作满意度/工作投入→增益螺旋→工作倦怠→离职意愿), 以及一级动机激发过程(人际型心理资本→工作投入→工作满意度→离职意愿; 人际型心理资本→工作满意度→离职意愿)和二级动机激发过程(人际型心理资本→工作满意度/工作投入→增益螺旋→离职意愿)影响职业幸福感; 事务型心理资本通过一级动机激发过程(事务型心理资本→工作投入→工作满意度→离职意愿)和二级动机激发过程(事务型心理资本→工作投入→增益螺旋→离职意愿)影响职业幸福感, 但是只通过二级能量补充过程(事务型心理资本→工作投入→增益螺旋→工作倦怠→离职意愿)影响职业幸福感。在中国文化背景下, 人际型心理资本对职业幸福感的作用更大。

参 考 文 献

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthns, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behavior, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: the role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal*, 34(2), 251-280.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2005). *Social psychology* (5th ed., pp. 303-326). New Jersey: Prentice Hall Press. Translated by Hou, Y. B. (2007). *Social Psychology* (2th ed.). Beijing: China Light Industry Press.
- [Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2005). 社会心理学 (第五版, pp. 303-326). 新泽西: Prentice Hall 出版社. 侯玉波等译(2007), 社会心理学第二版. 北京: 中国轻工业出版社.]
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill N. J. (2009). The Role of customer orientation as a moderator of the job demand burnout performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85(4), 480-492.
- Betz, N.E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14, 3-11.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call center: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (pp. 422-468). New York: W.H. Freeman and Company.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.
- Chan, D.W. (2010). Gratitude, gratitude intervention and subjective well-being among Chinese school teacher in Hong Kong. *Educational Psychology*, 30(2), 139-153.
- Cole, K., Daly A., & Mak A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In P. T. Costa, & I. C. Siegler, (eds.), *Advances in cell aging and gerontology* (pp.187-220). New York: Amsterdam Elsevier.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Emmons, R.A., & Crumpler, C.A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 56-69.
- Froh, J. J., Kashdan, T. B., Ozimkowski, K. M., & Miller, N. (2009). Who benefits the most from a gratitude intervention in children and adolescents? Examining positive affect as a moderator. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 408-422.
- Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17, 897-903.
- Groves, K. S., McEnrue, M. P., & Shen, W. (2008). Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. *Journal of Management Development*, 27(2), 225-250.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). Primal

- leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston: Harvard Business School Press.
- Gould, S. (1979). Age, job complexity, satisfaction, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 209–223.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, forthcoming.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116–122.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, T. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224–241.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hu, J. S., & Huang, X. T. (2009). Preliminary study on self-modesty: One significant behavior style on Chinese. *Acta Psychological Sinica*, 41, 842–852.
- [胡金生, 黄希庭. (2009). 自谦: 中国人一种重要的行事风格初探. *心理学报*, 9, 842–852.]
- Hu, J. S., & Huang, X. T. (2006). A research on self-modesty in Chinese society. *Psychological Science*, 29, 1392–1395.
- [胡金生, 黄希庭. (2006). 华人社会中的自谦初探. *心理科学*, 29, 1392–1395.]
- Horn, J. E., Taris T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Hackett, G. H., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326–339.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42–63.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Parron, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Jonge, J. D., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317–1327.
- Jamal, M., Baba, V., & Rivière, R. (1998). Job stress and well-being of moonlighters: The perspective of deprivation or aspiration revisited. *Stress Medicine*, 14(3), 195–202.
- Ke, J. L., Sun, J. M., & Li, Y. R. (2009). Psychological capital: Chinese indigenous scale's development and its validity comparison with the western scale. *Acta Psychological Sinica*, 41(9), 875–888.
- [柯江林, 孙建敏, 李永瑞. (2009). 心理资本: 本土量表的发展及中西比较. *心理学报*, 41(9), 875–888.]
- Kuroda, Y., Aritoshi, K., & Sakurai, S. (2004). Enhancement of close friendship and the mental health of Japanese college students: Moderating role of the interdependent-independent construal of the self. *The Japanese Journal of Educational Psychology*, 52(1), 24–32.
- Kishton, J. M., & Widaman, K. F. (1994). Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: An empirical example. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 757–765.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Lambert, N. M., & Fincham, F. D. (2011). Expressing gratitude to a partner leads to more relationship maintenance behavior. *Emotion*, 11(1), 52–60.
- Luthans, F., Avey, J. B., Bruce, J. B., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67.
- Liu, Y., Wu, Y. J., & Xing, Q. (2009). The influences of teacher's stress on job burnout: The moderating effect of teaching efficacy. *Psychological Development and Education*, (1), 108–113.
- [刘毅, 吴宇驹, 邢强. (2009). 教师压力影响职业倦怠: 教学效能感的调节作用. *心理发展与教育*, (1), 108–113.]
- Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I., & Schaufeli, W. B. (2008). Extension of the job demands resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20, 354–360.
- Luthans, F., Avey, J. B., Smith, R. C., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *Human Resource Management*, 19(5), 818–827.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825–841.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital* (C. P. Li, Trans.). New York: Oxford University Press, Beijing: China Light Industry Press. (Original work published 2008)
- [Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). 心理资本 (李超平 译). 纽约: 牛津大学出版社, 北京: 中国轻工业出版社.]
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304–310.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249–271.
- Lyubomirsky, S., Diener, E., & King, L. (2005). The benefits

- of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizon*, 47(1), 45–50.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483–496.
- Ling, W. Q., Zheng, X. M., & Fang, L. L. (2003). Cross-culture comparative research on social norms. *Acta Psychologica Sinica*, 35(2), 246–254.
- [凌文铨, 郑晓明, 方俐洛. (2003). 社会规范的跨文化比较. *心理学报*, 35(2), 246–254.]
- Long, L. R., & Li X. (2002). Occupational commitment research on middle school and elementary school teachers. *Education Research and Experiment*, (4), 56–61.
- [龙立荣, 李霞. (2002). 中小学教师职业承诺研究. *教育研究与实验*, (4), 56–61.]
- Larwood, L., Wright, T. A., Desrochers, S., & Dahir, V. (1998). Extending latent role and psychological contract theories to predict intent to turnover and politics in business organizations. *Group and Organization Management*, 23, 100–123.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507–536.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422.
- Munn, E. K., Barber, C. E., & Fritz, J. J. (1996). Factors affecting the professional well-being of child life specialists. *Children's Health Care*, 25, 71–91.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Ogresta, J., Rusac, S., & Zorec, L. (2008). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croatian Medical Journal*, 49, 364–374.
- Panatik, S. B., Rajab, A., Shaari, R., Shah, I. M., Rahman, H. A., & Badri, S. Z. (2012). Impact of work-related stress on well-being among academicians in Malaysian Research University. Paper presented at the meeting of International Conference on Education and Management Innovation. Singapore: IACSIT Press.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427–450.
- Pessoa, L. (2008). On the relationship between cognition and emotion. *Nat Rev Neurosci*, 9, 148–158.
- Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 311–318.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270.
- Rouleau, D., Fournier, P., Philibert, A., Mbengue, B., & Dumont, A. (2012). The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: A longitudinal study in Senegal. *Human Resources for Health*, 10, 29.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Cunha, M. P. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531–1552.
- Shepherd, C. D., Tashchian, A., & Ridnour, R. E. (2011). An investigation of the job burnout syndrome in personal selling. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(4), 397–410.
- Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Bechamps, G. J., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., et al. (2009). Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Annals of Surgery*, 250(3), 463–471.
- Schaufeli, W. B. (2006). From burnout to engagement: Toward a true occupational health psychology. In 26th International Congress of Applied Psychology. Athens, Greece.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 558–569.
- Sekaran, U. (1989). Paths to the job satisfaction of bank employees. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 347–359.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4–24.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937–963.
- Wang, Y. F., & Qin, J. L. (2009). Integrated study of job burnout and work engagement. *Advances in Psychological Science*, 17(4), 802–810.
- [王彦峰, 秦金亮. (2009). 工作倦怠和工作投入的整合. *心*

- 理科学进展, 17(4), 802-810.]
- Wang, Y. L., Deng, J. Y., & He, S. Z. (2009). The impact of role involvement on job and life satisfaction. *Management Review*, 21(5), 61-69.
- [王永丽, 邓静怡, 何熟珍. (2009). 角色投入对工作满意度和生活满意度的影响. *管理评论*, 21(5), 61-69.]
- Wang, Y. F., & Zhu, Y. (2007). Theory of psychological capital and its advances. *Foreign Economics and Management*, 29(5), 32-39.
- [王雁飞, 朱瑜. (2007). 心理资本理论与相关研究进展. *外国经济与管理*, 29(5), 32-39.]
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.
- Wang, G. X., Liu, C. J., & Wu, X. C. (2003). Development of educator burnout inventory. *Psychological Development and Education*, 3, 82-86.
- [王国香, 刘长江, 伍新春. (2003). 教师职业倦怠量表的修编. *心理发展与教育*, 3, 82-86.]
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Zhang, H. H., & Wang, H. (2011). A meta-analysis of the relationship between individual emotional intelligence and workplace performance. *Acta Psychological Sinica*, 43(2), 188-202.
- [张辉华, 王辉. (2011). 个体情绪智力与工作场所绩效关系的元分析. *心理学报*, 43(2), 188-202.]
- Zhang, X. G., & Guo, Y. (2011). The relationships among employee well-being, demographic characteristics and job characteristics: The role of Job Stress. *Journal of Psychological science*, 34(5), 1151-1556.
- [张兴贵, 郭杨. (2011). 企业员工人口学变量、工作特征与主观幸福感的关系: 工作压力的作用. *心理科学*, 34(5), 1151-1556.]
- Zhao, J., & Zhang, X. C. (2010). Work stress and job burnout: The moderating effects of psychological capital. *Journal of Henan Normal University (Natural Science)*, 38(3), 139-143.
- [赵简, 张西超. (2010). 工作压力与工作倦怠的关系——心理资本的调节作用. *河南师范大学学报(自然科学版)*, 38(3), 139-143.]
- Zhong, L. F. (2007). Effects of psychological capital on employee's job performance, organizational commitment, organizational citizenship behavior. *Acta Psychological Sinica*, 39, 328-334.
- [仲理峰. (2007). 心理资本对员工的工作绩效、组织承诺及组织公民行为的影响. *心理学报*, 39, 328-334.]
- Zhang, M., & Li, S. Z. (2002). A review of psychological casual model of employee voluntary turnover. *Advances in Psychological Science*, (3), 330-340.
- [张勉, 李树茁. (2002). 雇员主动离职心理动因模型评述. *心理科学进展*, (3), 330-340.]

The Chinese Indigenous Psychological Capital and Career Well-being

WU Wei-Jiong¹; LIU Yi²; LU Hong²; XIE Xue-Xian²

(¹School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

(²School of Education, Guangzhou University, Guangzhou 510006, China)

Abstract

The issue of career well-being has been widely concerned by scholars and managers. Previous studies clarify our understanding of career well-being by investigating the external factors such as income, job characteristics, stress, leaderships and so on. However, far too little attention has been paid to employees' psychological resources. Psychological capital theory, which not only concerns about the organization's competitive advantage and employees' performance but also emphasizes employees' growth and development, and provides a fresh perspective on career well-being. Accumulating evidence suggests that employees' psychological capital has positive impacts on good work attitudes and behaviors, well-being and performance. Some indigenous researches indicated that the indigenous psychological capital construct has two high-order factors, task-oriented psychological capital and *guanxi*-oriented psychological capital. It would be worthwhile to examine the eastern psychological capital theory in Chinese educational employee (i.e., teachers). Although there are a few empirical studies in China, those are mostly replications of western psychological capital structure. What is more, the mechanism between psychological capital and well-being is still mysterious. We need more indigenous studies to demonstrate the Chinese indigenous psychological capital and career

well-being.

The first purpose of this study is to develop a scale of indigenous psychological capital construct for Chinese educational employees. Several methods were taken to collect the measurement items of indigenous psychological capital scale, including observation, depth interview, literature review, and unstructured questionnaire survey. After that, we used item analysis, reliability analysis, factor analysis, and correlation analysis to test the reliability and validity of the developed scale. The results of 1566 Chinese teachers indicates that task-oriented psychological capital includes hope, optimism and resiliency, *guanxi*-oriented psychological capital consists of self-confidence/self-efficacy, emotion quotient/emotional intelligence, altruism, thanksgiving, and self-modesty. Indigenous psychological capital is significantly related with job performance, job satisfaction, occupational commitment and reward level. It also suggests that not only cultural differences, but also career differences should be taken into consideration when it comes to psychological capital measurement.

A second purpose of this study is to model psychological capital effects on a full set of career well-being after controlling for the other processes known to be determinants of career well-being. Well-being was operationalized in terms of burnout, engagement, turnover intention and job satisfaction. A model of career well-being that does not account for these other processes (i.e., demographic, human capital, and organizational variables) may provide a biased estimate of the effect of psychological capital on career well-being.

The third purpose of this study is to combine Chinese indigenous psychological capital theory with Job Demands-Resources Model and Conservation of Resource Theory. It proposes that: (1)there are two parallel processes involved in psychological capital effect career well-being, namely first energy process (i.e., indigenous PsyCap→burnout→ job satisfaction/turnover intention) and first motivation process (i.e., indigenous PsyCap → engagement → job satisfaction/turnover intention); (2)there are positive reciprocal process (i.e., gain spiral of engagement ↔ job satisfaction) and negative reciprocal process (i.e., loss spiral of burnout↔job satisfaction) between indicators of career well-being; (3)there are secondary energy process (i.e., indigenous PsyCap→burnout→loss spiral→burnout→turnover intention) and secondary motivation process (i.e., indigenous PsyCap→engagement→gain spiral→job satisfaction→ turnover intention) on the basis of well-being reciprocal processes and first energy and motivation processes.

Structure equations modeling (SEM) was used to explore the relations among indigenous psychological capital and positive and negative indicators of career well-being, such as job satisfaction, turnover intention, job engagement, burnout. The data from 2280 Chinese teachers were randomly split into two parts. One part was submitted to an exploratory SEM and the other part was submitted to a confirmatory SEM. The results confirmed the existence of most processes, even though the *guanxi*-oriented PsyCap seems to be more prominent in China. More specifically, (1)positive reciprocal process were found between job satisfaction and work engagement(i.e., gain spiral); (2)task-oriented PsyCap effect career well-being only through first motivation process (i.e., task-oriented PsyCap→engagement→job satisfaction→turnover intention) and secondary motivation process (i.e., task-oriented PsyCap→engagement → gain spiral → turnover intention), and secondary energy process (i.e., task-oriented PsyCap→engagement→gain spiral→burnout→turnover intention); (3) *guanxi*-oriented PsyCap effect career well-being not only through first motivation process (i.e., *guanxi* -oriented PsyCap→engagement→job satisfaction→turnover intention; *guanxi* -oriented PsyCap→job satisfaction→turnover intention) and secondary motivation process (i.e., *guanxi*-oriented PsyCap→job satisfaction/engagement→gain spiral → turnover intention), but also through first energy process (i.e., *guanxi*-oriented PsyCap→burnout→turnover intention; *guanxi*-oriented PsyCap→job satisfaction→burnout→ turnover intention) and secondary energy process (i.e., *guanxi*-oriented PsyCap→job satisfaction/engagement→gain spiral→ burnout→turnover intention). The robustness of these findings is underscored by the fact that they were obtained in one half of the sample and cross-validated in the other half. Limitations and future research directions are discussed.

Key words career well-being; psychological capital; indigeneity; gain spiral; energy and motivation.