

企业员工工作幸福感的 结构维度与量表开发研究

时 勤^{1,2}, 郭慧丹², 刘加艳³

(1.温州大学 a.温州模式发展研究院;b.教育学院,浙江 温州 325035;
2.中国人民大学 心理学系,北京 100872; 3.中国科学院 心理研究所,北京 100101)

摘 要:当前,企业竞争日益激烈,员工工作压力越来越大,由此,引来了与工作压力关系密切的工作幸福感研究。一方面,随着企业中知识性员工的增加,员工不仅看中工作的经济功能,还希望通过工作获得较高层次的满足;另一方面,“快乐就是生产力”,工作幸福感对于提升组织绩效具有重要作用。由于长期以来心理幸福感与主观幸福感理论共存,对幸福感结构的认识存在差异性,近几年整合心理幸福感与主观幸福感的理论视角为工作幸福感的研究提供了新思路。因此,探索中国企业员工工作幸福感的结构维度具有重要的理论意义和实践价值。本研究基于整合视角,采用关键行为事件访谈和问卷调查的方法,对作为员工工作中的情绪体验和心理功能的工作幸福感的结构进行探索并开发测量工具。在已有的工作幸福感研究的基础上,通过对 57 名员工的深度访谈之后,采用问卷调查方法对于 656 名员工进行了第一轮调查,然后对 2240 名员工进行了第二轮再调查,探索出企业员工的工作幸福感的结构维度。经过探索性因素分析和验证性因素分析的结果表明,企业员工的工作幸福感分为两大维度:认知幸福感和情感幸福感。其中,认知幸福感包括自主工作、学习成长、胜任工作、工作意义四个子维度,反映员工在工作中的心理功能的质量,对应心理幸福感的研究视角;情感幸福感包括积极情绪体验和消极情绪体验两个子维度,反映员工在工作中的情绪体验,对应主观幸福感的研究视角。在此基础上,开发出企业员工的工作幸福感量表,并经过测量探索,证实该量表具有良好的信度和效度,可以用于下一步的工作幸福感及其相关因素的影响机制探索,为缓解企业员工工作压力、提升工作幸福感服务。

关键词:工作幸福感;主观幸福感;工作幸福感量表;结构维度;信效度;员工

中图分类号: C936;B849 **文献标志码:**A **文章编号:** 2096-7535(2020)02-0001-17

基金项目:国家社会科学基金后期资助重点项目(19FGLA002)

作者简介:时勤,博士,教授,博士生导师(E-mail:shik@psych.ac.cn)

一、问题提出

近年来,随着中国社会转型不断加快,员工面临的挑战增多,承受的心理压力越来越大,轻者影响生活质量,降低工作效率;重者出现亚健康、抑郁症和过劳死等现象的发生^[1]。已有企业实践表明,工作幸福感(work well-being, WWB)在促进员工身心健康与提升组织绩效方面有重要的作用,在构建幸福社会和幸福组织的背景下,探索企业员工普遍存在的压力源,并进而探查工作幸福感在其中的作用,成为学术界和管理界关注的新热点之一。组织背景下企业员工的幸福感称为工作幸福感,它是指处于工作情境下的幸福感,对于员工一般幸福感有着重要的影响作用^[2]。显而易见,工作是现代工业化社会中绝大多数人的中心活动,在员工的日常工作、生活和学习活动中,大概有 1/3 的时间花在与工作相关活动上^[3],知识经济时代的来临也使得工作幸福感的研究显得尤为重要:首先,企业的竞争优势不再是依赖有形资产的多少,而在于智力资本的有无,员工便是智力资本的来源;其次,企业的员工构成发生了巨大的变化,大量知识性员工的涌现,员工逐渐成为企业的核心人员和核心竞争力,这些知识性员工拥有专业特长,愿意承担挑战性、创造性的任务,渴望获得各方的尊重和认可,追求自我价值的实现。

目前,工作幸福感研究虽然有一些研究成果,但仍存在一些不足,主要表现在:首先,在概念上目前存在主观幸福感、心理幸福感和整合幸福感三种研究视角,由于工作幸福感的视角较多,其内涵界定、结构维度与测量方式尚未达到较为一致的意见。有人提出整合主观幸福感和心理幸福感来开展对工作幸福感的研究工作,但针对整合视角的研究尚处于起步阶段^[4-5]。其次,文化差异也导致员工对幸福的感知的差异,西方文化强调环境掌控、个人情感的重要性,而中国员工的工作幸福感更多受集体主义、儒家思想等传统文化的影响^[6],以国外员工样本开发的工作幸福感量表对中国员工的适用性也尚待探讨。再次,近年来,国内孙建敏^[1]、邹琼^[2]等人的综述也呼吁工作幸福感量表的开发研究,但在通用性研究方面尚有不足^[7-8],当前研究成果中专门测量工作幸福感的量表相对也较少,尤其是整合视角下的研究。鉴于此,本研究试图在整合视角下对企业员工的工作幸福感的结构维度进行探索,通过归纳分析来获取中国企业员工的工作幸福感的结构维度,进而编制工作幸福感初始量表;然后,通过问卷调查采集数据,探索其结构维度,并开发出中国企业员工的工作幸福感量表来,以便为该领域的研究提供工具性支持。

二、文献综述

(一)幸福感的概念

幸福是一个十分古老的话题,其最初的源头可以追溯到亚里士多德、柏拉图时期^[9]。然而,幸福是什么?则仁者见仁,智者见智。中国古代道家推崇返璞归真、无知无欲的田园式的幸福生活,儒家则宣扬“存天理,灭人欲”,以道德理性为幸福^[10];西方哲学家对于幸福的理解也没

有达成共识。幸福感的研究始于 20 世纪 50 年代生活质量的社会指标运动^[11], 研究者们尝试寻找可以有效地反映生活质量的指标来考察社会发展和人民生活水平, 从而改进社会政策。他们认为, 经济发展并非是国家和社会发展的终极目标, 而人们是否感觉到幸福应成为衡量社会经济发展的重要指标之一。随着积极心理学的兴起与发展, 幸福感的研究得到了各学科更为广泛的关注。关于幸福感的很多问题的讨论往往与其哲学渊源有着密切的关系, 从哲学的角度来看, 幸福感的研究包含两种哲学体系: 享乐主义 (hedonism) 与理性主义 (eudaimonism)^[12]。基于这两种不同的哲学体系, 幸福感研究从一开始就存在两种取向, 即主观幸福感 (subjective well-being, 简称 SWB) 取向和心理幸福感 (psychological well-being, 简称 PWB) 取向。在评价指标方面, 主观幸福感主要包括三个经典的评价指标, 即积极情感、消极情感和总体生活满意度; 而心理幸福感的指标体系则涉及自我接受、个人成长、人生目标、积极的人际关系、环境驾驭和独立自主等一系列维度。在评价标准方面, 主观幸福感是以个人主观的标准来评定其幸福状态的; 心理幸福感则是基于理性主义幸福观的价值体系, 主张以客观的标准来评定个人的幸福。目前有关主观幸福感和心理幸福感的研究呈现出整合的趋势。

(二) 心理幸福感与主观幸福感

首先, 心理幸福感的产生往往伴随着主观幸福感, 主观幸福感的产生也与心理幸福感密切相关。Waterman^[13]对两种幸福感进行了对比研究。一种是个人表达的幸福, 指个人全心全意地投入活动中时, 意识到自己的潜能是否得以充分发挥、自我是否得以表现, 进而有助于达成自我实现的体验, 实现自我的愉悦。另一种是尽情享乐的幸福, 指在活动中体验到自己的生活或欲望是否得到了满足。Waterman 发现, 个人表达与尽情享乐高度相关, 当出现个人表达的体验时, 往往伴随着积极的情感体验。但个人表达与具有挑战性、能够促进个人成长和发展的活动的相关要强于尽情享乐与这些活动的相关。相应的, 尽情享乐与放松、休闲娱乐的活动相关较强。因此, Waterman 认为, 心理幸福感是主观幸福感的充分的、非必要条件, 即在有个人表达的时候, 一定会伴随着积极的情感体验。但是, 有积极的情感体验的时候, 却不一定会产生个人表达。同时, 快乐也不只是来源于个人表达, 还有很多其它途径。因此, 主观幸福感和心理幸福感是相关的两种不同的体验。

其次, 主观幸福感和心理幸福感在概念上存在交叉。Ryff 等^[14]基于三个不同样本的分析发现, 主观幸福感与心理幸福感呈中等强度正相关, 自我接受和环境驾驭与生活满意度、情感体验有中等及以上强度的正相关, 积极的人际关系、人生目标、个人成长和独立自主与这些变量的相关均很弱。这说明, 心理幸福感在整体上和主观幸福感(生活满意度、积极情感和消极情感)是两个不同的结构, 但是, 仍存在一定程度的交叉。快乐和意义对于健康生活有着同等重要的意义。Ryff^[15]在对中年人和老年人进行访谈时发现, 快乐和挑战对于老年化以及生活评价有重要意义。King 和 Napa^[16]让人们评价“什么样的生活是好生活”时, 发现了幸福包含快乐和意义两个成份; McGregor 和 Little^[17]对一系列心理健康指标进行因素分析时发现了两个因素, 一个代表了快乐, 一个代表了意义。

把幸福感看成是一个整合了享乐主义幸福观(主观幸福感)和理性主义幸福观(心理幸福感)的多维概念,可以为全面认识人类的幸福提供了新的平台^[18-19]。基于这种观点, Richard 和 Edward^[12]将幸福感定义为“最佳或最优的心理功能和心理体验”。心理功能代表了心理幸福感所强调的积极的心理功能,而心理体验代表了主观幸福感的情感体验。因此,需要在已有研究的基础上,进一步整合主观幸福感和心理幸福感,以期对幸福有一个全面的认识。

(三)工作幸福感的概念与测量

Warr^[7]根据关联情景对幸福感进行了划分,认为基于整体的生活状况、没有与特定情景相联系的幸福称为一般幸福感(context-free well-being),是有关具体情景相联系的幸福,称之为具体情景幸福感(context-specific well-being),与一般幸福感相比,具体情景幸福感能够对相关概念进行更明确的定义,与现实生活有较强的联系。例如心理幸福感中的胜任、环境驾驭等要素,在测量上就有一个明确的指向。因此,工作幸福感应该归为具体情景幸福感,它主要指处于工作情景下的员工的幸福感受。与工作幸福感相似的概念有职业幸福感、员工幸福感,这三个概念的含义并不相同,职业幸福感是个体整个职业生涯和职业发展过程的情感体验和主观感受,员工幸福感同时关注员工在工作和非工作领域的情感体验和感受。那么,与具体情景相关的工作幸福感的测量变量不少,大致包括情感状态和心理功能两方面:一方面为情感状态,主要包括工作满意度、工作压力感、情绪衰竭、活力;另一方面为心理功能,主要包括工作激励、胜任工作、工作意义、效能感等。此外,Warr^[7]还将心理健康与工作情景相联系,发展出了包括五个维度的工作幸福感模型,该模型包括情感幸福感、工作激励、工作自主性和胜任工作,还包括了一个体现整合功能的工作幸福感维度。应该说,该模型整合了情感状态和心理功能,并且发展了对应的测量工具。

Warr 所涉及的工作幸福感存在诸多模糊不清的问题:首先,该模型的整体结构还缺乏实证研究的支持,Warr 所提出的情感幸福感结构也没有得到验证,后续研究支持工作幸福感符合四维度结构(高激起-高愉悦、高激起-低愉悦、低激起-高愉悦和低激起-低愉悦四个维度)^[20]。其次,尽管 Warr 把工作满意度、组织承诺、工作导致的紧张、工作导致的抑郁、工作倦怠等都看成是工作幸福感的成份,他并没有澄清这些概念与工作幸福感模型的关系^[8]。第三,针对 Warr 的工作幸福感模型的不足,van Horn^[21]等人根据 Ryff 的心理幸福感模型又提出了包括情感幸福感、职业幸福感、社会幸福感、认知幸福感和生理幸福感的五维度工作幸福感模型。在测量上,情感幸福感除了包括 Warr 开发的情感幸福感量表,还包括工作满意度、组织承诺和情绪衰竭;职业幸福感包括激励、胜任和自主性;社会幸福感包括社会关系功能和去人格化;认知幸福感包括认知疲劳;生理幸福感包括对一些生理症状的测量。但是,这样繁多的要素给探究工作幸福感确实也带来理解上的困难。第四,van Horn^[21]基于教师样本的探索性因素分析和验证性因素分析表明这五个维度共同测量了一个潜在的结构,即工作幸福感。情感幸福感对潜在结构的贡献最大,是工作幸福感的核心成份。但验证性因素分析的结果对五维度模型的支持并不强。该模型整合了目前工作幸福感研究中常用的工作满

意度、组织承诺、工作倦怠等问卷,明确了这些变量与最终模型的关系,并且在实证研究中证实了该模型。但是,仍有几点不足:首先,开发的量表只适合于教师。如社会幸福感包括对学生的去人格化和与学生的社会关系功能的测量;其次,模型的结构不稳定。最终的模型中含有教师样本的独特内容,不适用于其它行业;再次,Dagenais-Desmarais^[18]认为工作幸福感包含工作人际匹配、工作旺盛感、工作胜任感、工作认可知觉和工作卷入愿望五个维度,但是采用组织科学草根法,缺少实证研究支持。由此可见,工作幸福感在不同行业背景下也许包含不同的维度和内容。黄亮^[22]提出了工作幸福感的四维度模型,包括情绪幸福感、认知幸福感、职业幸福感和社会幸福感。虽然黄亮采用了 van Horn 的工作幸福感模型,但这两个研究的结果存在差异。van Horn 将工作自主性作为工作幸福感的重要构成要素之一,而黄亮则认为工作自主性不构成我国员工的工作幸福感。但已有研究指向自治、胜任和关系这三个人类基本需求对满足人们的幸福感具有重要影响^[23]。可见,在工作幸福感的结构维度方面,存在的关键问题还是结构要素缺乏共识^[24-25],因此,亟待开展深入系统的研究。

综上,国外在工作幸福感的结构和量表研究方面成果较为丰硕,但是,其结论尚需要在理论和实践中检验,量表结构维度的选择和运用尚存在不同的看法,并且缺乏对中国企业员工本土样本的适用性验证。此外,国内关于工作幸福感方面的研究有待丰富和规范,总之,目前的研究还处于探索阶段。因此,探索企业员工工作幸福感的结构内涵具有非常重要的理论意义和实践价值。本研究旨在解决两个问题:第一,探索工作幸福感的结构要素,看其是否为一个融合情感状态和心理功能的多维结构?它们包括哪些具体的测量指标?第二,在实证研究的基础上,获得相应的工作幸福感的测量指标,然后建构具有我国特色的企业员工工作幸福感量表,并确保测量工具的信度和效度。

三、关键行为事件访谈

本部分在文献综述的基础上,对企事业员工进行关键行为事件访谈,收集目标群体对工作幸福感结构特征的看法,并归纳整理出企业员工的工作幸福感的特征,为探索企业员工工作幸福感的结构内涵奠定基础。

(一)研究设计

本研究把工作幸福感看成是融合了情感状态和心理功能的多维结构^[8,21],其核心内容一方面包括员工在工作中情绪体验的核心内容,被命名为情感幸福感(Affective Well-Being,简称AWB)^[20,26];另一方面,主要对应于在工作中体验到的认知幸福感(Cognitive Well-Being,简称CWB),认知幸福感指员工在工作情景下对一系列影响心理健康和自我实现的心理功能的认知评价^[12,27,28]。

(二)访谈方法

本研究将通过关键行为事件的专家访谈,来收集访谈资料,然后,基于已有文献,采用归纳法对访谈资料进行归纳处理,提炼出企业员工工作幸福感的结构维度,并形成初始量表。本

研究采用分层抽样法,按照行业分类、企业性质和员工岗位类别进行分层抽样。本研究共访谈了北京、上海和天津多家企事业单位的 57 名员工,这些被试分别来自机械制造、餐饮、物流、零售、互联网、通信、房地产、银行和政府部门等行业。其中,基层员工 16 人,一线管理者 18 人,中高层管理者 23 人。在这些被访谈被试中,男性 38 人,女性 19 人。

(三) 实施程序

首先,向被访谈者解释工作幸福感的定义,让员工与员工通过生活事件的交流和描述;其次,请被访谈者根据工作经验和观察列出工作幸福感的特征;最后,请被访谈者对所列出的每个特征用典型事件来解释。访谈中切忌对员工进行结构框架的提示,试图获得有生态效果的访谈内容。

(四) 数据归纳

访谈共收集 57 名员工的 177 条原始描述,由 2 名研究生对描述内容进行“背靠背”的归纳,要求排除涵义不清晰、与概念不符的描述,总结保留了 153 条描述。由于部分描述的涵义并不具备单一性,同一描述可能包括两个、甚至三个不同的涵义。因此,对于每一项描述,均由研究者和两名研究者进行充分讨论,并一起完成每一描述的调整工作。在数据处理中,有 19 项拆分为 2 项涵义单一的描述,13 项拆分为 3 项涵义单一的描述,最后获得了 198(153+19+13)项涵义单一的条目。为了检验归纳结果的有效性,2 名研究生重新对 198 条原始描述进行归纳,在操作上,先是两人分别独立对条目进行归纳;然后,对归纳不一致的条目进行讨论,如果可以达成一致意见则达成一致意见,如果不能达成一致意见,就保留各自意见。。

(五) 结果分析

经过 4 名博士生进行多轮的讨论归纳,最终得到七大类要素,它们是:积极情绪、消极情绪、个人成长、工作自主、胜任工作、积极关系和意义激励。198 个条目都归纳到七个维度中,在独立归纳中只有 6 个条目不一致,经过讨论对所有条目的归纳都达成一致意见,没有出现溢出的条目。归纳结果如表 1 所示。

四、工作幸福感的量表开发

本部分对归纳研究得到的维度构成与初始量表进行大样本的量化验证,量表开发先采用探索性因素分析,对量表题项进行提炼后,获得初步的结构维度,然后对数据通过验证性因素分析,最后,确定工作幸福感量表的结构维度,完成量表开发的编制工作。

(一) 初始量表的编制

本研究首先在前一阶段的七个维度的基础上,形成工作幸福感的初始结构维度。然后,在设计初始量表时,访问了 4 位管理学教授,请他们对题项进行修订。与此同时,课题组还专门组织了被访谈企业的中、高层管理人员,结合企业实际情况召开座谈会,征求对于初始量表的意见。最后,工作幸福感的初始量表共包括 35 个条目。本项目组采用 Likert 6 点计分,由“1=非常不符合”到“6=非常符合”。

表 1 工作幸福感结构维度的归纳结果表

维度名称	典型描述
积极情绪	在工作中,我通常感到高兴。 在工作中,我通常感到兴奋。 在工作中,我感到自己充满活力。
消极情绪	我对我的工作感到倦怠。 在工作中,我通常感到焦虑。 我的工作让我感觉情绪枯竭。
个人成长	工作对我来说是一个学习和成长的过程。 通过工作,我的知识和技能在逐步提升。 在工作中我可以尝试一些新事物,积极挖掘自身潜能。
工作自主	我自己可以决定如何做我的工作。 在决定如何完成我的工作,我有很大的自主权。 我可以按照我喜欢的方式工作。
胜任工作	我能有效地解决工作中的问题。 我觉得我对自己的工作得心应手。 我擅长于我自己的工作
积极关系	我很难在工作中与同事保持融洽的关系。 在工作中,我建立了一种真诚的关系。 同事们都愿意和我聊天,讨论各种问题。
意义激励	工作激发了我的灵感。 我为我所从事的工作感到自豪。 我觉得我所从事的工作很有意义。

(二)样本的数据采集

数据收集包括两个阶段。第一轮问卷调查数据用于初始量表的探索性因素分析,收回了有效问卷 656 份(样本 1),初始量表的描述性统计信息如表 2。

表 2 样本描述性统计信息

	基本情况	样本 1		样本 2	
		人数	百分比%	人数	百分比%
性别	男	235	35.8	724	32.3
	女	421	64.2	1516	67.7
年龄	30岁及以下	118	18.0	459	20.5
	31—40岁	341	52.0	883	39.4
	41—50岁	135	20.6	522	23.3
	50岁及以上	62	9.5	376	16.8
教育程度	本科及以上	129	15.7	948	42.4
	本科以下	527	80.3	1292	57.6
工作年限	5年及以下	78	11.9	332	14.8
	6—10年	106	16.2	319	14.2
	10年以上	472	72.0	1589	71.0

(三)量表的生成与修正

根据总分高端的 27%和低端的 27%区分出高分组和低分组,得到项目的鉴别度。研究也考察了项目的题总相关。项目分析结果见表 3。如表 3 所示,根据鉴别度大于 0.2,题总相关大于 0.3 的标准,删去了 8 个条目(条目 4、6、25、27、31、33、34、35)。

表 3 工作幸福感预试问卷项目分析结果

条目	鉴别度	题总相关
1.在工作中,我通常感到兴奋	0.23	0.34**
2.在工作中,我通常感到担忧(R)	0.30	0.47**
3.通过工作,我的知识和技能在逐步提升	0.22	0.54**
4.为了和周围的人保持一致,我有时改变了我的行为方式(R)	0.04	0.07
5.我自信自己能有效地完成各项本职工作	0.38	0.64**
6.我很难在工作中与同事保持融洽的关系(R)	0.18	0.26**
7.工作激发了我的灵感。	0.57	0.71**
8.在工作中,我通常感到精力充沛	0.59	0.76**
9.在工作中,我通常感到焦虑(R)	0.27	0.45**
10.在工作中我可以尝试新事物,积极挖掘自身潜能	0.24	0.37**
11.我自己可以决定如何着手做我的工作	0.26	0.45**
12.我觉得我对自己的工作得心应手	0.41	0.62**
13.在工作中,我建立了一种真诚的关系	0.22	0.47**
14.我觉得我所从事的工作目的明确,且很有意义。	0.45	0.68**
15.在工作中,我通常感到高兴	0.43	0.59**
16.在工作中,我通常感到紧张(R)	0.25	0.35**
17.现在的工作对我的个人成长没有任何帮助(R)	0.28	0.56**
18.在工作中,我可以自由表达任何与大家不同的观点	0.32	0.55**
19.我能有效地解决工作中的问题	0.42	0.57**
20.同事们都愿意和我聊天,讨论各种问题	0.27	0.46**
21.我为我所从事的工作感到自豪。	0.54	0.71**
22.在工作中,我感到自己充满活力	0.45	0.64**
23.我的工作让我感觉情绪枯竭(R)	0.32	0.48**
24.我目前的工作促进了我的学习和成长	0.23	0.49**
25.在工作中,没有人会尝试说服我做我不想做的事情	0.14	0.21**
26.我觉得我在为单位作有用的贡献	0.43	0.66**
27.在工作中,我和同事相互信任	0.18	0.27**
28.对我来说,我的工作具有挑战性。	0.46	0.57**
29.在工作中,我感到自己迸发出能量	0.49	0.63**
30.我对我的工作感到倦怠(R)	0.28	0.47**
31.一直以来我的工作方式都没有改变(R)	0.13	0.22**
32.我可以按照我的方式安排工作	0.30	0.46**
33.在我看来,我擅长于自己的工作	0.13	0.24**
34.一些同事是我亲密无间的朋友	0.15	0.25**
35.我所做的工作对我来说非常有意义	0.02	0.10**

注:反向题已经进行了反向计分。**p<0.01

(四)探索性因素分析

1.样本适当性检验结果

KMO 值为 0.826,说明原有变量适合作因子分析。Bartlett 球形检验结果表明,27 个题项存在共享因素($p=0.000<0.05$,拒绝原假设)。判断是否保留一个项目的标准为:(1)该项目在某一因子上的负荷超过 0.40;(2)该项目不存在交叉负荷,即不在多个因子上有超过 0.30 的负荷。经过几次探索,最终得到了工作幸福感的六因子结构,6 个因子的特征根都大于 1,累积方差解释率达到了 52.90%,各项目在相应因子上具有较大的负荷,处于 0.42—0.79 之间(表 4)。

表 4 工作幸福感初始问卷探索性因素分析结果

项目	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
19	0.73	-0.01	-0.02	0.18	0.02	0.08
5	0.73	-0.02	0.20	0.23	-0.05	0.11
26	0.72	0.18	0.07	0.19	0.09	-0.02
12	0.67	0.01	0.21	0.15	0.12	0.02
16	0.03	0.77	0.05	0.07	0.04	0.05
9	0.05	0.77	0.12	0.12	0.08	0.16
2	0.16	0.71	0.16	0.13	0.09	-0.01
17	0.03	0.62	-0.04	0.20	0.03	0.09
24	0.14	0.09	0.75	0.09	-0.01	0.15
3	0.19	-0.06	0.66	0.20	0.08	0.17
13	0.07	0.10	0.66	0.05	0.24	0.18
10	0.16	0.18	0.60	0.08	0.10	-0.01
20	0.18	0.05	0.58	0.03	0.14	-0.04
21	0.18	0.20	-0.01	0.64	0.21	0.13
14	0.25	0.22	0.00	0.61	0.03	0.15
7	0.14	0.19	0.10	0.56	0.10	0.00
28	0.19	0.18	-0.16	0.50	0.21	0.10
11	0.14	0.01	0.12	0.21	0.78	0.02
32	0.19	0.13	0.11	0.10	0.77	0.09
18	0.22	0.18	0.15	0.17	0.55	-0.21
1	0.08	-0.05	0.10	-0.05	0.00	0.79
15	0.17	0.21	0.24	0.20	0.08	0.59
22	0.11	0.18	0.18	0.12	0.04	0.52
8	0.21	0.17	0.13	0.20	0.12	0.42
特征根	2.54	2.48	2.45	1.80	1.75	1.66
解释的方差变异量	10.58%	10.32%	10.22%	7.50%	7.30%	6.93%

注:反向题已经进行了反向计分。

从因素分析的结果来看,因素一有 4 道题,其主要内容包括能有效地完成本职工作、对工作得心应手、能有效地解决工作中的问题等,命名为胜任工作(work competent)。因素二有 4 道题,其内容主要指工作中的消极情绪反应,如紧张、焦虑、担忧,命名为消极情绪体验(negative

emotional experience)。因素三有 5 道题,其主要内容包括工作促进学习和成长、潜能的发挥、知识和技能的增加等,命名为学习成长(personal growth)。因素四有 4 道题,其主要内容包括工作富有意义、工作激发我的灵感、对所从事的工作感到自豪等,命名为工作意义(work significance)。因素五有 3 道题,其主要内容包括可以按照自己的方式安排工作、对工作具有决定权等,命名为自主工作(work autonomy)。因素六有 4 道题,其内容主要指工作中的积极情绪反应,如高兴、兴奋、充满活力,命名为积极情绪体验(positive emotional experience)。

总体上来看,归纳法的结果得到了验证。但是,通过归纳法得到的“积极关系”并没有出现的最终的结构中。一部分“积极关系”的预试条目的项目鉴别度太低,题总相关也不高,在项目分析中被删去,而另一部分“积极关系”的预试条目在探索性因素分析中都负荷在“学习成长”维度上。

2.项目压缩后的探索性因素分析结果

为了保持量表的简洁性,本研究根据项目涵义、因素负荷与因素命名的接近性,对 24 个条目进行压缩,每个维度上保留 3 个条目,形成了 18 个条目的工作幸福感量表,对压缩后的项目重新进行探索性因素分析。上述研究结果表明,工作幸福感是由积极的情绪体验、消极的情绪体验、胜任工作、学习成长、工作意义和自主工作六个维度构成。工作幸福感的结构中是否存在归纳研究中发现的高阶因子(即情感幸福感和认知幸福感),需要验证性因素分析检验。

表 5 工作幸福感预试问卷探索性因素分析结果(18 个项目)

项目	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
5	0.81	0.04	0.11	0.12	0.10	0.19
12	0.77	0.13	0.15	0.14	0.13	0.04
19	0.75	-0.04	0.26	0.19	0.06	0.09
16	-0.01	0.82	0.00	0.09	0.02	-0.01
9	0.17	0.81	0.07	0.19	0.14	0.15
2	0.10	0.81	0.09	0.09	0.11	0.06
28	0.14	-0.06	0.82	0.11	0.11	0.18
7	0.23	0.13	0.76	0.21	0.20	0.07
21	0.29	0.20	0.70	0.12	0.19	0.20
32	0.09	0.12	0.06	0.81	0.15	0.11
11	0.12	0.14	0.12	0.80	0.11	0.18
18	0.23	0.02	0.24	0.61	0.03	-0.01
1	-0.12	-0.05	0.18	0.15	0.81	-0.01
15	0.15	0.27	0.12	0.11	0.74	0.18
22	0.20	0.19	0.13	0.11	0.63	0.22
10	0.12	0.19	0.13	-0.10	0.16	0.75
24	0.16	0.00	0.14	0.17	0.10	0.69
3	0.26	0.02	0.16	0.20	0.07	0.65
特征根	2.28	2.24	2.07	1.99	1.82	1.73
解释的方差变异量	12.65%	12.42%	11.49%	11.03%	10.12%	9.61%
内部一致性系数	0.76	0.73	0.77	0.72	0.77	0.72

注:反向题已经进行了反向计分。

结果表明,KMO 值为 0.802,说明原有变量依然适合作因素分析。Bartlett 球形检验结果表明,18 个题项存在共享因素($p=0.000<0.05$,拒绝原假设)。如表 3 所示,同样抽取了 6 个因子,累积方差解释率达 67.31%,每个项目在对应维度上的负荷在 0.61—0.82 之间,在其余维度上负荷均小于 0.30,且每个维度测量问卷的内部一致性系数均大于 0.70(表 5)。

(五)验证性因素分析

由于删除、压缩了近一半项目,在进行验证性因素分析之前,研究者又进行了项目分析和信度分析,包括鉴别度、题总相关和内部一致性系数,以此来考察工作幸福感 6 个子量表的项目和信度。然后,采用统计软件包 Amos 7.0 对数据进行验证性因素分析。即第二轮问卷调查数据用于探索性因素分析,收回了有效问卷 2240 份(样本 2)。本研究设定了四个竞争模型:(1)工作幸福感的单因素模型,假设所有的条目都直接测量工作幸福感;(2)工作幸福感的六因素模型,假设工作幸福感包括六个子维度;(3)工作幸福感的一阶六因素模型 A,假设工作幸福感包括六个一阶子维度,这六个一阶子维度测量一个潜在的二阶维度即工作幸福感;(4)工作幸福感的一阶六因素模型 B,假设工作幸福感包括六个一阶子维度,这六个一阶子维度测量两个潜在的二阶维度,认知幸福感和情感幸福感。

结果如图 1 和表 6 所示,一阶六因素模型 B 数据拟合最佳($\chi^2/df=9.00<10$; $TLI=0.93>0.90$; $CFI=0.94>0.90$; $RMSEA=0.058<0.08$)。其中, χ^2/df 的值受样本大小的影响比较大,在样本数大于 1000 时,可以不作为判断模型是否拟合的标准^[29]。

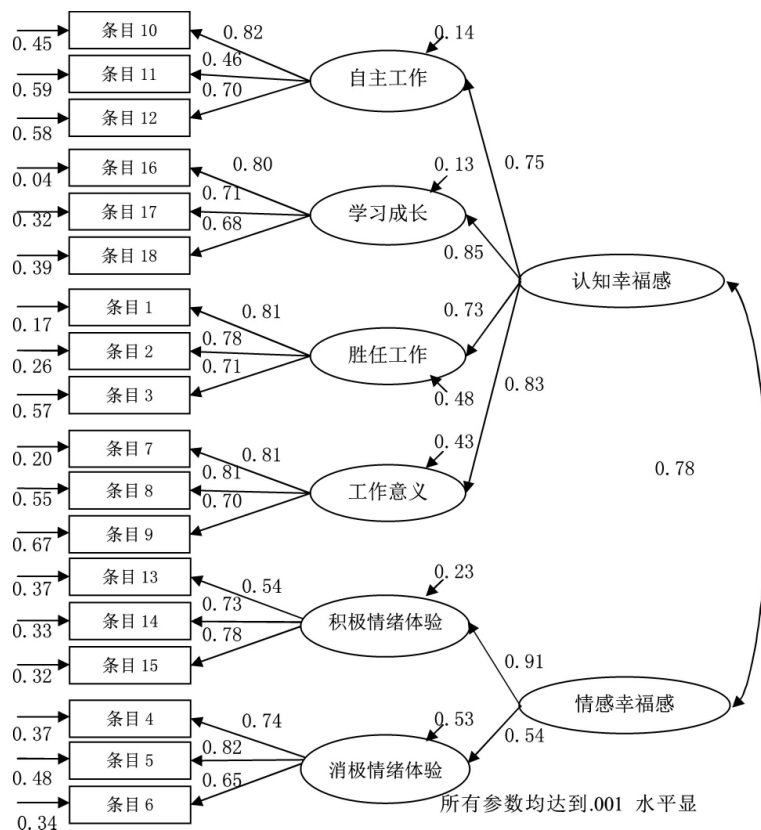


图 1 工作幸福感问卷验证性因素分析最终结果

表 6 验证性因素分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
虚模型	16058.33	153	104.96			
单因素模型	5265.90	135	39.01	0.63	0.68	0.130
六因素模型	1121.20	120	9.34	0.92	0.94	0.060
一阶六因素模型A	1230.78	129	9.54	0.92	0.93	0.062
一阶六因素模型B	1151.62	128	9.00	0.93	0.94	0.058

(六)量表信效度检验

1.信度检验

工作幸福感各条目的鉴别度在 0.28—0.61 之间,题总相关在 0.45—0.74 之间,并且工作幸福感六个维度子问卷的 Cronbach's α 均高于 0.70(如表 7)。因此,从项目分析与信度分析的结果来看,量表条目设计是合理有效的。

表 7 工作幸福感量表的项目和信度分析结果

条目	Cronbach's α	鉴别度	题总相关
自主工作	0.73		
10.我自己可以决定如何着手做我的工作		0.39	0.64**
11.我可以按照我的方式安排工作		0.40	0.56**
12.在工作中,我可以自由表达任何与大家不同的观点		0.31	0.50**
学习成长	0.76		
16.在工作中我可以尝试一些新事物,积极挖掘自身潜能		0.39	0.65**
17.我目前的工作促进了我的学习和成长		0.27	0.55**
18.通过工作,我的知识和技能在逐步提升		0.28	0.64**
胜任工作	0.81		
1.我自信自己能有效地完成各项本职工作		0.37	0.60**
2.我觉得我对自己的工作得心应手		0.40	0.62**
3.我能有效地解决工作中的问题		0.44	0.67**
工作意义	0.82		
7.对我来说,我的工作具有挑战性		0.50	0.60**
8.工作激发了我的灵感		0.59	0.73**
9.我为我所从事的工作感到自豪		0.61	0.74**
积极情绪体验	0.72		
13.在工作中,我通常感到兴奋		0.28	0.45**
14.在工作中,我通常感到高兴		0.46	0.63**
15.在工作中,我通常感到充满活力		0.46	0.63**
消极情绪体验	0.78		
4.在工作中,我通常感到担忧(R)		0.35	0.49**
5.在工作中,我通常感到焦虑(R)		0.35	0.53**
6.在工作中,我通常感到紧张(R)		0.31	0.38**

注:反向题已经进行了反向计分。** $p < 0.01$

2.内容效度检验

本研究对本量表的效度水平通过内容效度来判定。内容效度是指项目对预测的内容或行为范围取样的适当程度。工作幸福感的问卷通过文献综述,相关事件专家访谈结果归纳分析而得。此外,为使问卷内容更具完整性且题意清楚明了,在问卷初稿完成后,又邀请管理学和组织行为研究领域的4位专家就题意和表述进行了定性分析,并以定量分析的手法删除了不合格的条目。另外,样本群体全部来自企业员工,所以工作幸福感的量表从条目的合理性来判断,内容效度是合适的。

五、结论与讨论

(一)研究结论

工作幸福感一方面对员工有增益作用,另一方面促进员工的工作投入,为企业创造更多的效益^[30]。本研究的结论如下:

第一,本研究通过文献综述和开放性访谈调查,归纳出工作幸福感的内涵,然后采用问卷调查方法探索其结构维度,基于两轮问卷调查结果,采用探索性因素分析和验证性因素分析方法,完成了工作幸福感量表的编制和开发,并验证了企业员工工作幸福感量表的结构维度的有效性。

第二,我国企业的员工工作幸福感的结构是一个一阶六因素、二阶二因素模型,包括自主工作、学习成长、胜任工作、工作意义、积极情绪体验和消极情绪体验六个一阶因素和认知幸福感、情感幸福感两个二阶因素。其中自主工作、学习成长、胜任工作和工作意义属于认知幸福感,对应心理幸福感的核心内容;积极情绪体验和消极情绪体验属于情感幸福感,对应主观幸福感的内容。本研究由情感幸福感和认知幸福感两个二阶构成工作幸福感模型,再次支持整合视角研究的有效性,也在一定程度上呼应了国内综述对工作幸福感的界定,即同时关注员工的情感体验和认知评价。例如,孙建敏等人^[1]提出“工作幸福感是指个体对自身当前所从事工作各方面的积极评价和情感体验。邹琼等人^[2]将工作幸福感界定为“个体工作目标和潜能充分实现的心理感受及愉悦体验”。

第三,情感幸福感指员工在工作中的情绪体验的质量,是衡量工作满意度的一个重要维度。Bakker等人^[31]曾以情绪环形模型(The circumplex model of affect)为基础,提出工作幸福感是员工对自己的工作满意,并体验到较多的积极情绪、较少的消极情绪。本研究情感幸福感又包括积极情绪体验和消极情绪体验两个维度,较为全面考察了员工在工作中的情绪体验。

第四,认知幸福感指员工在工作中的心理功能的质量。首先,根据自我决定理论,已有研究表明,基本心理需要(胜任需要、自主需要和关系需要)的满足可以促进人们的幸福体验^[23],也可以从动机视角解释员工工作幸福感的形成机制。本研究结果同样表明胜任工作和自主工作是构成认知幸福感的重要维度,但未包括积极关系维度。反思目前的竞争激烈的企业环境,

“绩效为王”,当员工得以充分发挥自己的潜能、体验到真正的自我实现,从而获得工作幸福感^[32]。因此,胜任工作和自主工作相比积极关系对工作幸福感可能更加重要,但是对一般幸福感来说满足人们的关系需求不容忽视。此外,在当今高速发展和变革的信息时代,工作的多边性和复杂性日益增加,也决定了员工需要更多的自主性来处理问题。特别是在当今知识经济时代,国民受教育水平普遍提升,范皑皑等人^[32]研究发现受教育程度更高的个体更看重工作环境和组织氛围,更高的自主性给他们带来更高的效用,从而提高自身的工作满意度。这也支持了自主工作是工作幸福感的重要组成部分。其次,Aristotle 提出的自我实现论(Self-realizationism)认为幸福是人的自我实现,幸福应该关注个人潜能的实现这一观点已是较多学者的共识^[33],认知幸福感中的学习成长和工作意义维度反映的正是员工在工作中个人潜能是否得以挖掘和实现。这一研究结果得到已有研究的支持,文峰把工作价值纳入认知幸福感^[1],Ryff^[34]将个人成长归为心理幸福感的六维模型。Paschoal^[35]和 Demo^[36]等人基于整合视角,将工作幸福感直接定义为由积极情感、消极情感和自我实现构成。

第五,本研究开发的工作幸福感量表具有较好的信度和内容效度,符合心理测量的要求。

(二)理论价值与实践意义

1.理论价值

幸福感是人们对“美好生活”的感受,是积极心理学研究的重点。积极组织心理学应运而生,也开始关注和研究快乐和有意义的工作生活。本研究开发的工作幸福感量表的探讨,在科学研究上促进了对工作幸福感的认识,特别是从系统研究的角度解决了我国企业员工工作幸福感的结构维度的理论模型问题,在工作幸福感的理论研究上有重要的理论价值。

本研究在整合工作幸福感视角下,开发和验证了员工工作幸福感测量量表,研究结果澄清了国内某些研究对工作自主性^[18]和工作胜任感^[37]在工作幸福感的维度构成作用不显著的质疑。

2.实践意义

在当下知识经济环境中,工作幸福感可能是组织保留和激励高素质员工的粘合剂^[38]。在今后的企业管理实践中,可以借助这一量表了解企业员工工作幸福感的现状,从而制定更合理的人力资源管理策略,达到提升员工幸福感和增强组织绩效的目的。在组织对员工的情绪管理中,可以采取更有效的措施对员工进行情绪引导,维持和激发员工在工作中的积极情绪,帮助员工宣泄消极情绪,让员工在工作中整体有较好的情绪体验。最后,人力资源管理者可以从构成员工认知幸福感的维度入手,创造员工自主工作的条件,尽可能为员工提供充足的工作资源,促进员工组织任务的完成,满足员工胜任工作的需求,体会到工作的意义和价值。

(三)研究不足与未来展望

虽然本研究开发了信效度较好的中国企业员工的工作幸福感的测量量表,但还存在一定局限性。首先,本研究由于社会资源的限制,采用了方便抽样的方法,尚未能在全国范围内广

泛取样。在未来的研究中,需要更多的实证研究来检验量表的普适性,以便在本研究开发的量表基础上,做进一步的探索工作。此外,在未来的研究中,还需要从个体、组织和领导因素方面开展工作幸福感与其他相关因素的关系及其影响机制的研究工作。

参考文献:

- [1] 孙健敏,李秀凤,林丛丛.工作幸福感的概念演进与测量[J].中国人力资源开发,2016(13):38-47.
- [2] 邹琼,佐斌,代涛涛.工作幸福感:概念、测量水平与因果模型[J].心理科学进展,2015(4):669-678.
- [3] Vecchio R P. The Function and Meaning of Work and the Job: Morse and Weiss(1955) Revisited[J]. Academy of Management Journal, 1980(2): 361-367.
- [4] 许龙,高素英,刘宏波,等.中国情境下员工幸福感的多层次模型[J].心理科学进展,2017(12):2179-2191.
- [5] 彭怡,陈红.基于整合视角的幸福感内涵研析与重构[J].心理科学进展,2010(7):1052-1061.
- [6] 杜旌,姚菊花.中庸结构内涵及其与集体主义关系的研究[J].管理学报,2015(5):638-646.
- [7] Warr P. A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health[J]. Work & Stress, 1994(2): 84-97.
- [8] Mäkikangas A, Feldt T, Kinnunen U. Warr's Scale of Job-Related Affective Well-Being: A Longitudinal Examination of Its Structure and Relationships with Work Characteristics[J]. Work & Stress, 2007(3): 197-219.
- [9] Plato. Republic[M].北京:外语教学与研究出版社,1998.
- [10] 张进,马月婷.主观幸福感概念、测量及其与工作效能变量的关系[J].中国软科学,2007(5):60-68.
- [11] Schuessler K., Land K. C., Spilerman S.Social Indicator Models[J]. Contemporary Sociology, 1976(4): 467-468.
- [12] Ryan R M, Deci E L. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being[J]. Annual Review of Psychology, 2001(1): 141-166.
- [13] Waterman A S.Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness(Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1993(4): 678-691.
- [14] Ryff C D, Keyes C L.The Structure of Psychological Well-Being Revisited[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1995(4): 719-727.
- [15] Ryff C D. In the Eye of the Beholder: Views of Psychological Well-Being among Middle-Aged and Older Adults[J]. Psychology and Aging, 1989(2): 195-210.
- [16] King L A, Napa C K. What Makes a Life Good?[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1998(1): 156-165.
- [17] McGregor I, Little B R. Personal Projects, Happiness, and Meaning: on Doing Well and Being Yourself[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1998(2): 494-512.
- [18] Véronique Dagenais-Desmarais, André Savoie. What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences[J]. Journal of Happiness Studies, 2012(4): 659-684.
- [19] Bakker, Arnold B . Towards a multilevel approach of employee well-being[J]. European Journal of Work & Organizational Psychology, 2015(6): 1-5.
- [20] Warr P. Work, Unemployment, and Mental Health[M]. Oxford: Clarendon Press, 1987.
- [21] Van Horn J E, Taris T W, Schaufeli W B, et al. The Structure of Occupational Well-Being: A Study among Dutch Teachers[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004(3): 365-375.

- [22] 黄亮.中国企业员工工作幸福感的维度结构研究[J].中央财经大学学报,2014(10):84-112.
- [23] 曹曼,席猛,赵曙明.高绩效工作系统对员工幸福感的影响——基于自我决定理论的跨层次模型[J].南开管理评论,2019(2):176-185.
- [24] Makikangas A , Kinnunen U , Feldt T , et al. The longitudinal development of employee well-being: a systematic review[J]. Work & Stress, 2016(1):46-70.
- [25] Fisher C D. Happiness at Work[J]. International Journal of Management Reviews, 2010(4): 384-412.
- [26] Van Katwyk P T, Fox S, Spector P E, et al. Using the Job-Related Affective Well-Being Scale(JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2000(2): 219-230.
- [27] Ryff C D, Keyes C L. The Structure of Psychological Well-Being Revisited[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1995(4): 719-727.
- [28] Waterman A S. On the Importance of Distinguishing Hedonia and Eudaimonia When Contemplating the Hedonic Treadmill[J]. American Psychologist, 2007(6): 612-613.
- [29] 温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特.结构方程模型检验:拟合指数与卡方准则[J].心理学报,2004(2):186-194.
- [30] 苏涛,陈春花,宋一晚,等.基于 Meta 检验和评估的员工幸福感前因与结果研究[J].管理学报,2018(4): 512-522.
- [31] Bakker, A. B., & Oerlemans, W. Subjective well-being in organizations. The Oxford handbook of positive organizational scholarship[M]. New York: Oxford University Press, 2011.
- [32] 范皑皑,丁小浩.教育、工作自主性与工作满意度[J].清华大学教育研究,2007(6):40-47.
- [33] 张陆,佐斌.自我实现的幸福——心理幸福感研究述评[J].心理科学进展,2007(1):134-139.
- [34] Ryff, Carol D . Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being[J]. Journal of Personality & Social Psychology, 1989(6): 1069-1081.
- [35] Paschoal T. et al. The moderating effect of personal values in the relationship between working conditions and wellbeing[J]. Revista De Psicologia Social, 2015(1): 89-121.
- [36] Demo G, Paschoal T. Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components[J]. Rio de Janeiro Research Journal, 2013(7): 1-16.
- [37] 郭杨.中国人工作幸福感的结构维度研究[D].广州:广东外语外贸大学,2008.
- [38] Cynthia D. Fisher. Happiness at Work [J]. International Journal of Management Reviews, 2010(4): 384-412.

责任编辑:陈于后

The Structural Dimension and Scale Development of Enterprise Employees' Work Well-being

SHI Kan^{1,2}, GUO Huidan², LIU Jiayan³

(1. a. Institute of Wenzhou Model Development, b. Educational School, Wezhou University, Wenzhou 325035;

2. Department of Psychology, Renmin University of China, Beijing 100872;

3. Institute of Psychology, Chinese Academy of Science, Beijing 100101, China)

Abstract: At present, the competition among enterprises is increasingly fierce, and the work pressure of employees is increasing. Thus, work well-being research, which is closely related to work stress, has been stimulated. On the one hand, with the increase of knowledge-based employees in enterprises, employees not only value the economic function of work, but also hope to get a higher level of satisfaction through work. On the other hand, "happiness is productivity", and happiness at work plays an important role in improving organizational performance. For a long time, the theories of psychological well-being and subjective well-being coexist, and there are differences in the understanding of the structure of well-being. Therefore, it is of great theoretical significance and practical value to explore the structural dimension of employees' work well-being in Chinese enterprises. Based on an integrated perspective, this study explores and develops a measuring tool for the structure of work well-being as an employee's emotional experience and psychological function at work by using the methods of key behavioral events interview and questionnaire survey. On the basis of existing researches, this study conducted in-depth interviews with 57 employees. Then, the first round of questionnaire survey was conducted on 656 employees, and the second round of questionnaire survey was conducted on 2240 employees. We explore the structural dimension of employees' work well-being. The results of exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis show that employees' work well-being is divided into two higher-order factors: cognitive well-being and affective well-being. Among them, cognitive well-being includes four sub-dimensions, i.e. work autonomy, personal growth, work competent and work significance, which reflect the quality of employees' psychological functions at work and correspond to the research perspective of psychological well-being. Affective well-being includes two sub-dimensions, i.e. positive emotional experience and negative emotional experience, which reflect the emotional experience of employees at work and correspond to the research perspective of subjective well-being. On this basis, an enterprise employees' work well-being scale is developed, and the scale is proved to have good reliability and validity by measurement. It can be used to explore the influence mechanism of work well-being and related factors in the next step so as to relieve the work pressure of enterprise employees and improve work well-being.

Key words: work well-being; subjective well-being; work well-being scale; structural dimension; reliability and validity; employee