

未来时间观通过工作繁荣影响心理健康的机制研究

张丽瑶

河北中医药大学人文管理系, 河北 石家庄

收稿日期: 2025年11月25日; 录用日期: 2025年12月31日; 发布日期: 2026年1月9日

摘要

目的: 基于社会情绪选择理论, 本研究考察了工作繁荣在无限未来时间观和心理健康之间的中介作用。方法: 采用四轮问卷调查设计, 对170名员工测量了未来时间观、工作繁荣及心理健康, 使用SPSS 24.0进行中介效应检验。结果: 相关分析显示, 无限未来时间观与工作繁荣($r = 0.257, p < 0.01$)、工作繁荣与心理健康($r = 0.257, p < 0.01$)均呈显著正相关。工作繁荣的间接效应显著(间接效应值 = 0.084, 95% CI [0.025, 0.159]), 且直接效应不显著, 并与间接效应符号相反, 提示存在遮掩效应。结论: 员工无限未来时间观可以通过激发其工作繁荣间接促进心理健康水平。

关键词

无限未来时间观, 工作繁荣, 心理健康

The Mechanism of How Future Time Perspective Influences Mental Health through Thriving at Work

Liyao Zhang

Department of Humanities and Management, Hebei University of Chinese Medicine, Shijiazhuang Hebei

Received: November 25, 2025; accepted: December 31, 2025; published: January 9, 2026

Abstract

Objective: Based on Socioemotional Selectivity Theory (SST), this study examined the mediating role of thriving at work in the relationship between an open-ended future time perspective (OFTP) and mental health. **Methods:** A four-wave longitudinal survey design was employed. Data on future time perspective, thriving at work, and mental health were collected from 170 employees. SPSS 24.0

was used to test the mediation effect. Results: Correlation analysis revealed that OFTP was significantly positively correlated with thriving at work ($r = 0.257, p < 0.01$), and thriving at work was significantly positively correlated with mental health ($r = 0.257, p < 0.01$). The indirect effect through thriving at work was significant (indirect effect = 0.084, 95% CI [0.025, 0.159]). The direct effect was non-significant and opposite in sign to the indirect effect, suggesting the presence of a suppressing effect. Conclusion: Employees' open-ended future time perspective can indirectly promote their mental health levels by stimulating thriving at work.

Keywords

Open-Ended Future Time Perspective, Thriving at Work, Mental Health

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

人口老龄化已成为全球趋势，探索提升老年员工价值与福祉的方法，已成为组织中的一大挑战[1]。然而，相较于被动的外部干预措施，如何激发老年员工内在优势成为一种更为前瞻的思路。在此背景下，探究影响员工成功老龄化的心理社会因素至关重要[2]。

未来时间观(Future Time Perspective, FTP)是刻画年龄相关心理变化的关键构念[3]。根据社会情绪选择理论(Socioemotional Selectivity Theory, SST)，当个体秉持高无限未来时间取向(Open ended FTP, OFTP)时，他们会优先选择能够带来长期回报的目标，例如扩大社交网络、学习新技能等[4]，这与工作繁荣(thriving at work)的两个维度高度契合。

工作繁荣本质上是一种积极成长和发展的状态，包含学习和活力两个维度[5]。学习意味着为未来的回报投入当下的努力，活力意味着对工作充满热情和能力，而对于一个感知到时间有限的人(Limited FTP, LFTP)很难做到。有限未来时间取向关联的是“情绪调节”目标，个体更可能优先选择能够提升积极情绪、减少压力的目标，而不是工作场所中的发展性目标[4]。因此，从理论上，OFTP 是工作繁荣更直接、更相关的前因变量[6]。由此提出假设 1：无限未来时间观能正向预测工作繁荣。

工作繁荣与很多积极的结果变量有关，如绩效、工作满意度和不同行业的组织承诺[7]-[9]。作为一种重要个体资源，工作繁荣的人往往身体和心理更健康[10][11]。因此，提出假设 2：工作繁荣在 OFTP 与心理健康间起中介作用。

因此，为揭示 OFTP 影响心理健康的内在机制，本研究构建了一个中介模型，以检验工作繁荣在这二者之间的作用。

2. 研究方法

2.1. 研究对象

采用方便取样和“滚雪球”的方法，通过问卷星平台获得 170 个样本。其中，男性 62 人，女性 108 人；25 岁及以下 54 人，占比 31.76%；26~35 岁 56 人，占比 32.94%；36~45 岁 33 人，占比 19.41%；45 岁以上 27 人，占比 15.88%，平均年龄 33.15 岁。学历在各年龄段均以“本科”为主，共 91 人，占比 53.53%。所有测量均取得了被试的知情同意。

2.2. 测量工具

未来时间观量表：采用 Carstensen 和 Lang 在 1996 年开发的未来时间观量表(Future time perspective scale)，共 10 个题项，其中 3 道测量有限未来时间观，7 道测量无限未来时间观，在每道题表述中加入“职业生涯”测量职业未来时间观，题项如“我未来的职业生涯中充满着机会”。该量表采用 5 点计分法，从“完全不同意 =1”到“完全同意 =5”。本研究有限未来时间观量表 α 系数为 0.58，无限未来时间观量表 α 系数为 0.83。

工作繁荣量表：采用 Porath 等人在 2012 年开发的工作繁荣量表[10]，包含学习和活力两个维度，共 10 个题项，典型题项如“在工作中，我经常学习”。该量表采用 7 点计分法从“完全不同意 =1”到“完全同意 =7”。本研究该量表的 α 系数为 0.84。

心理健康量表：采用 Goldberg 和 Williams 在 1988 开发的一般健康问卷[12]，包含积极和消极两个维度，共 12 个题项，题项如“我最近总是因为担心而睡不着”。该量表采用 4 点计分法从“从来没有 =1”到“总是 =4”。本研究该量表的 α 系数为 0.80。

2.3. 统计学方法

使用 SPSS 24 和 process 4.1 对数据进行共同方法偏差检验、描述性统计、相关分析和中介效应检验。将 $p < 0.05$ 作为差异显著性标准。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差的控制与检验

为减小共同方法偏差风险，本研究通过四轮时滞收集数据，在施测程序上采用匿名、题项反向计分等方式进行控制[13] [14]。使用 Harman 单因素检验法检验共同方法偏差[14]，结果显示，共有 9 个因素的特征根大于 1，第一个公因子的方差解释率为 21.28%。故本研究不存在严重的共同方法偏差。

3.2. 描述性统计与相关分析

对人口统计学变量和研究变量进行描述性统计和相关分析，结果见表 1。

Table 1. Descriptive statistics and correlation analysis
表 1. 描述性统计和相关分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. 性别	1.64	0.48						
2. 年龄	33.15	9.30	0.131					
3. 学历	5.19	1.45	-0.211**	-0.373**				
4. OFTP	3.34	0.61	-0.052	-0.364**	0.042			
5. LFTP	3.29	0.66	-0.135	0.202**	-0.201**	-0.311**		
6. 工作繁荣	5.36	0.92	0.082	0.073	-0.019	0.257**	-0.076	
7. 心理健康	2.81	0.47	0.016	0.089	0.053	0.026	-0.063	0.257**

注：** $p < 0.01$ ，* $p < 0.05$ ；男 = 1，女 = 2。

结果显示，性别与学历负相关，进一步使用独立样本 t 检验做差异分析，由于莱文方差齐性检验结果显著($F = 7.434, p = 0.007$)，表明方差不齐性，故采纳不假定等方差的 t 检验结果。学历存在性别差异($t(151.66) = 2.983, p < 0.01, \text{Cohen's } d = 0.465$)，即男性样本($M_{\text{男}} \pm SD_{\text{男}} = 5.60 \pm 1.21$)的学历高于本研究中

的女性样本($M_{女} \pm SD_{女} = 4.96 \pm 1.53$)。年龄与 OFTP 显著负相关($r = -0.364, p < 0.01$)，与 LFTP 呈显著正相关($r = 0.202, p < 0.01$)。OFTP 与工作繁荣显著正相关($r = 0.257, p < 0.01$)；工作繁荣与心理健康显著正相关($r = 0.257, p < 0.01$)。LFTP 与工作繁荣、心理健康均无显著相关。

3.3. 中介效应检验

采用 Hayes 编制的 SPSS 宏 process 4.1 检验工作繁荣的中介作用，即偏差校正的百分位 Bootstrap 法抽取 5000 个样本估计中介效应 95%置信区间，在控制了年龄、性别和学历后，结果见表 2、表 3、图 1。

Table 2. Regression analysis between variables

表 2. 各变量间的回归分析

结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
工作繁荣	年龄	0.327	0.107	4.931	0.206	2.410*
	性别				0.086	1.133
	学历				0.062	0.760
	OFTP				0.334	4.202***
心理健康	年龄	0.282	0.079	2.826	0.105	1.180
	性别				0.002	0.026
	学历				0.098	1.185
	OFTP				-0.005	-0.055
	工作繁荣				0.252	3.184**

注：*** $p < 0.001$ ，** $p < 0.01$ ，* $p < 0.05$ 。

Table 3. Mediation effect test

表 3. 中介效应检验

	效应值	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	效应占比(%)
总效应	0.079	0.064	-0.065	0.188	
直接效应	-0.005	0.066	-0.134	0.126	
间接效应	0.084	0.034	0.025	0.159	106.33

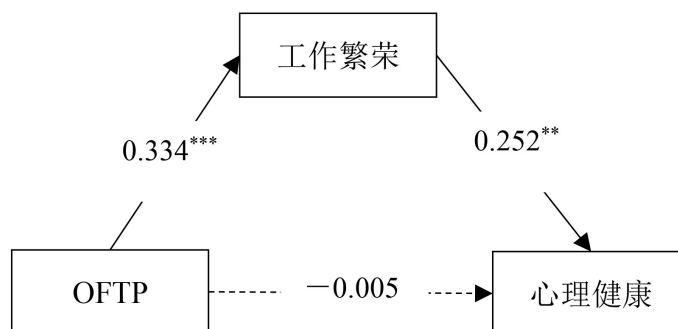


Figure 1. Mediation model diagram

图 1. 中介模型图

结果表明，OFTP 能显著正向预测工作繁荣($\beta = 0.334, p < 0.001$)；工作繁荣($\beta = 0.252, p < 0.01$)能显

著正向预测心理健康；OFTP 对心理健康的直接效应不显著($\beta = -0.005, p > 0.05$)。工作繁荣在 OFTP 与心理健康之间起着显著中介作用, 间接效应值为 0.084, 95%置信区间为[0.025, 0.159]。直接效应($c' = -0.005$)与间接效应符号相反, 表明存在遮掩效应。

4. 讨论

本研究证实了工作繁荣在无限未来时间观与心理健康间的中介作用。符合社会情绪选择理论, 即拥有无限未来时间观的个体, 其核心目标是获取知识与成长[3], 从而更能体验到工作繁荣所包含的“活力”与“学习”感[5]。这样能量充沛而积极的工作状态正是心理健康的重要组成部分, 能有效促进个体的心理健康水平[10]。Kleine 等的元分析也明确支持工作繁荣是连接个人资源与积极结果的关键机制[15]。因此, 本研究揭示了一条从未来时间视角, 激发员工的积极状态, 从而提升整体心理健康的清晰路径。

在这个中介模型中, 直接效应为负且不显著, 与间接效应符号相反, 表明存在遮掩效应[16], 即在控制了工作繁荣后, OFTP 对心理健康存在一个微弱的抑制作用, 这说明无限未来时间观本身可能是一个复杂的概念, 其不同维度对心理健康的影响方向有不一致性。对此可能的解释是, 对持有未来认知导向的个体虽然将目标定为获取成长, 但过程和结果或许不都是能达到预期的[17]; 或者, OFTP 在激发成长动机时, 也潜在地带来了目标压力, 因此对心理健康产生了轻微的负面影响, 但工作繁荣能够抵消这一微弱负面作用, 最终使得 OFTP 到心理健康的总效应不显著。当然, 这种初步推测具有一定启发性但尚缺乏直接证据。

除此以外, 相关结果显示, 年龄与 OFTP 呈显著负相关($r = -0.364, p < 0.01$), 与 LFTP 呈显著正相关($r = 0.202, p < 0.01$), 表明随着年龄的增长, 个体的未来时间观从“无限”渐变为“有限”[3], 结果符合社会情绪选择理论的结论[17], 侧面验证了本研究量表的效度与样本的可靠性。

本研究虽已通过时滞设计、匿名测量等方法进行程序控制, 并采用 Harman 单因素检验表明共同方法偏差不严重, 但自我报告法产生的共同方法偏差仍有可能一定程度上夸大了变量间的相关性, 尽快中介模型得到验证, 但因果推断仍受影响。其次, 样本量相对较小且取自方便取样, 可能限制了统计检验力, 并影响了研究结果的普适性。未来研究可采用多源数据、纵向追踪设计或实验法来进一步验证, 也可探索更多可能的中介变量(如工作动机)和调节变量(组织氛围), 以更全面地认识 OFTP 产生作用的。

本研究的发现为组织管理者提升员工心理健康提供了启示, 即培养员工无限未来时间观和促进员工工作繁荣两条路径, 具体措施如提供清晰具体的职业发展规划、鼓励员工设定成长型目标、创建学习型组织文化、营造支持性团队氛围等。

基金项目

河北省高等学校科学计划项目(SQ2024233)。

参考文献

- [1] Kooij, D.T.A.M. (2015) Successful Aging at Work: The Active Role of Employees. *Work, Aging and Retirement*, **1**, 309-319. <https://doi.org/10.1093/workar/wav018>
- [2] Zacher, H. (2014) Successful Aging at Work. *Work, Aging and Retirement*, **1**, 4-25. <https://doi.org/10.1093/workar/wau006>
- [3] Carstensen, L.L. (2006) The Influence of a Sense of Time on Human Development. *Science*, **312**, 1913-1915. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>
- [4] Carstensen, L.L., Isaacowitz, D.M. and Charles, S.T. (1999) Taking Time Seriously: A Theory of Socioemotional Selectivity. *American Psychologist*, **54**, 165-181. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.54.3.165>
- [5] Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. and Grant, A.M. (2005) A Socially Embedded Model of Thriving

- at Work. *Organization Science*, **16**, 537-549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- [6] Zacher, H. and Frese, M. (2009) Remaining Time and Opportunities at Work: Relationships between Age, Work Characteristics, and Occupational Future Time Perspective. *Psychology and Aging*, **24**, 487-493. <https://doi.org/10.1037/a0015425>
- [7] Gerbasi, A., Porath, C.L., Parker, A., Spreitzer, G. and Cross, R. (2015) Destructive De-Energizing Relationships: How Thriving Buffers Their Effect on Performance. *Journal of Applied Psychology*, **100**, 1423-1433. <https://doi.org/10.1037/apl0000015>
- [8] Spreitzer, G.M. and Porath, C. (2014) Self-Determination as for Thriving: Building an Integrative Model of Human Growth at Work. In: *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, Oxford University Press, 245-258.
- [9] Spreitzer, G., Porath, C.L. and Gibson, C.B. (2012) Toward Human Sustainability: How to Enable More Thriving at Work. *Organizational Dynamics*, **41**, 155-162. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009>
- [10] Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. and Garnett, F.G. (2012) Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- [11] Keyes, C.L.M. (2002) The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, **43**, 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- [12] Goldberg, D. and Williams, P. (1988) General Health Questionnaire. NFER-Nelson.
- [13] 熊红星, 张璟, 叶宝娟, 等. 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析[J]. 心理科学进展, 2012, 20(5): 757-769.
- [14] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004, 12(6): 942-942.
- [15] Kleine, A.K., Rudolph, C.W. and Zacher, H. (2019) Thriving at Work: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, **40**, 973-999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- [16] MacKinnon, D.P., Krull, J.L. and Lockwood, C.M. (2000) Equivalence of the Mediation, Confounding and Suppression Effect. *Prevention Science*, **1**, 173-181. <https://doi.org/10.1023/a:1026595011371>
- [17] Lang, F.R. and Carstensen, L.L. (2002) Time Counts: Future Time Perspective, Goals, and Social Relationships. *Psychology and Aging*, **17**, 125-139. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.17.1.125>