

积极心理资本对员工工作满意度的影响： 压力感知的中介作用

——基于CGSS2021的实证研究

张抒涵，张 渝*

重庆大学公共管理学院，重庆

收稿日期：2025年2月19日；录用日期：2025年4月2日；发布日期：2025年4月11日

摘 要

积极心理资本作为个体发展的积极因素，越来越受到人力资源管理领域的重视。加之现代管理对员工的心理健康愈发重视，心理资本研究逐渐超越社会和人力资本，成为各个组织发展的重要资源。已有大量研究证实，心理资本作为重要的个体资源，在工作情境中能够对员工的情感和认知变量起到显著的积极效应。本文选取CGSS2021问卷调查数据，运用SPSS27.0统计软件对数据进行系统分析，探究积极心理资本对员工工作满意度的影响，以及员工压力感知在二者之间的中介作用，并对模型假设进行验证。最后，就组织如何通过提升员工积极心理资本进而提升员工工作满意度提出对策建议。通过分析发现：(1) 积极心理资本正向影响员工工作满意度；(2) 积极心理资本负向影响员工的压力感知水平；(3) 压力感知在积极心理资本与员工工作满意度之间起中介作用。

关键词

积极心理资本，工作满意度，工作压力，人力资源管理

The Effect of Positive Psychological Capital on Employees' Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Stress

—An Empirical Study Based on CGSS2021

Shuhan Zhang, Yu Zhang*

School of Public Policy and Administration, Chongqing University, Chongqing

Received: Feb. 19th, 2025; accepted: Apr. 2nd, 2025; published: Apr. 11th, 2025

*通讯作者。

文章引用：张抒涵，张渝. 积极心理资本对员工工作满意度的影响：压力感知的中介作用[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(4): 41-51. DOI: 10.12677/ass.2025.144258

Abstract

Positive psychological capital, as a positive factor in individual development, has been increasingly emphasized in the field of human resource management. Coupled with the increasing attention paid by modern management to employees' mental health, psychological capital research has gradually surpassed social and human capital to become an important resource for the development of various organizations. A large number of studies have confirmed that psychological capital, as an important individual resource, can play a significant positive effect on employees' affective and cognitive variables in work situations. In this paper, we select the data from the CGSS2021 questionnaire and systematically analyze the data using SPSS27.0 statistical software to explore the effect of positive psychological capital on employee job satisfaction and the mediating role of employee stress perception between the two, and to validate the model hypotheses. Finally, countermeasure suggestions are made on how organizations can enhance employees' job satisfaction by improving employees' positive psychological capital and thus enhance employees' job satisfaction. The analysis reveals that: (1) positive psychological capital positively affects employee job satisfaction; (2) positive psychological capital negatively affects the level of employee stress perception; and (3) stress perception mediates before positive psychological capital and employee job satisfaction.

Keywords

Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, Job Stress, Human Resource Management

Copyright © 2025 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

随着积极心理学的不断发展以及员工自我意识的逐渐凸显, 现代管理理念已逐渐由物本管理、人本管理向心本管理转变。员工的工作满意度成为人力资源管理的重点问题。工作满意度是指员工在工作过程中所感受到的工作环境现实情况与其期待值作比较之后的感受, 以及对其工作各方面的整体态度反应。同时也包括员工在工作过程中自我实现、自我成长的积极心理感受。

心理资本最早提出的时候是对于人类幸福感的关注和研究, 起源于 Seligman 等人在 20 世纪 90 年代所发起的积极心理学运动。美国管理学会前主席、著名管理学家 Luthans 等人将心理资本的概念内涵拓展到组织管理领域的研究, 他们认为: 心理资本是对员工的行为和态度具有积极影响的心理状态, 是企业或组织除了财力、人力、社会三大资本之外的第四大资本。同时, 越来越多的研究者提出员工的心理资本与人力资本、社会资本同样重要, 它除了能够促使个人更好地完成愈发复杂多变的工作任务和挑战之外, 也是影响员工工作满意度重要因素[1]。

现有众多的实证研究表明, 积极心理资本是可以通过后天得以开发、培养 and 管理的。对于现代各行各业员工而言, 严重的行业内卷与严峻的就业形势对其产生了巨大的心理压力感、焦虑感与不确定感, 如何通过自身的心理状态进行干预, 调整积极的心理能力和整体积极心理资本水平, 从而促进自己工作绩效正向发展, 这不仅有利于员工压力感知的降低和自我效能感的提升, 同时也能正向促进员工的工作满意度。对于管理者来说, 掌握和理解不同类型员工的积极心理资本水平状况及其对工作压力感知和工作满意度的影响机制, 是更能针对性实施人力资源开发与发展策略的关键。

因此, 为了了解现代员工的积极心理资本、工作压力和工作满意度的状况, 探讨其相关关系, 本文选取 CGSS2021 的调查数据作为样本, 进行研究, 以期能为企业更好地进行人力资源管理提供有效的参考。

2. 文献回顾及研究假设

2.1. 工作满意度

员工满意度特指个体作为员工身处职场的满意度, 指员工在工作过程中所感受到的工作环境现实情况与其期待值作比较之后的感受, 以及对其工作各方面的整体态度反应。员工满意度研究由美国心理学家 Hopplock 于 1935 年首次提出, 他发表了第一份满意度研究报告, 认为满意度是一种综合的工作体验, 其中包括员工的心理和生理方面以及工作经历和工作条件的体验[2]。

我国员工工作满意度研究始于上世纪 80 年代, 最初是由企业单位的党委组织带头开展的。随着全球经济的快速发展, 各行各业管理者也意识到提升员工的满意度对组织稳定快速发展的重要意义, 国内学者便开始了对员工满意度影响因素和模型构建以及东西方差异的深入研究。宋长江提出员工工作满意是工作人员对工作满意程度的一种情感反映, 是一个人对工作的总体看法[3]。李忠和邢戈认为工作满意度员工对从事的工作的情感与情绪反馈[4]。魏鹏程则从员工整体感受角度出发将工作满意度界定为员工对其从事的行业是否满意的态度[5]。

此外, 不少国外学者将工作满意度定义为在工作中的个人期望与实际所得之间的差距。如 Porter 和 Lawler 将工作满意度视为一种心理差距, 取决于个人期望报酬和实际所得差距之间的大小, 即工作满意度是个人对“应该获得”和“实际所得”之间差距的感受多少, 差距越小, 工作满意度越高[6]。J. S. Adams 则认为员工工作满意度来源于个人收入与他人对比之后产生的情绪[7]。Chopra 的研究中提出工作满意度是员工工作感受与期望的比值[8]。

2.2. 积极心理资本与工作满意度

心理资本的概念最早出现在经济学、投资学和社会学的相关论述中。心理资本的模糊想法是由经济学家 Goldsmith 提出的, 他指出心理资本是个体反映出的能够代表自我观点或自尊状态的个体特征, 并能对个人动机和工作状态产生影响, 即心理资本就是自尊的狭义观念[9]。之后心理学家 Seligman 指出心理资本是可以引发自身正向积极认知行为的心理要素, 这一想法拓宽了研究思路。田喜洲在心理资本原有四维度基础上将情感导向和社会导向也纳入了心理资本的研究范畴[10]。柯江林则将本土心理资本定义为个体所拥有的一种可测量、可开发, 并对工作绩效具有促进作用的积极心态或心理能力[11]。现如今, 对于心理资本的定义大致可以分为特质论、状态论以及综合论三类。

特质论认为心理资本是指个体所拥有的内部特征。Hosen 指出心理资本是经由培养挖掘的方式形成的持久性、稳定性的内在品质[12]。状态论代表学者 Luthans 则从积极心理学和积极组织行为学的角度, 主张心理资本是指人的积极心理状态, 认为心理资本是引发个体积极性行为输出的核心心理要素, 能够通过有效合理的培养、开发和挖掘, 形成个体的核心竞争力[1]; 之后, Luthans 等人又对心理资本的概念进一步完善, 认为心理资本是随着个人的成长和发展不断显现出的稳定积极的心理要素, 主要包括自我效能感(或自信)、希望、乐观和坚韧性四个方面[13]。综合论则是上述两种观点的结合, 其中 Avolio 等认为心理资本能够进行培养和挖掘, 具有一定的特征性, 同时又相对稳定, 难以开发, 具有一定的状态性[14]。

同时, 许多学者谈到了员工满意度的重要性, 苏晓华等认为员工的满意度明显影响着创业者的幸福感[15]。以往探索影响员工满意度因素的相关研究大多从外部因素考量员工的工作满意度。比如, 黄桂研

究提出, 影响员工满意度的主要因素包括企业战略、组织机构、企业文化、业务流程、工作生活质量、岗位匹配度、薪酬福利、绩效考核、培训开发等。但随着当代员工自我导向的日益凸显, 使其更加注重自身的工作体验以及心理感受[16]。因此, 本文从员工对于当下工作是否满意的自评出发, 从积极心理资本的视角探索提升员工工作满意度的路径。

通过对相关文献的梳理发现, 多项研究探究了工作满意度与积极心理资本之间的关系。Ibrahim 和 Boerhaneoddin 在对工作绩效的研究中发现, 工作满意度中介了心理资本及员工绩效相关的自变量和应变量之间的关系[17]。而 Bongani Ngweny 与 Theuns Pelser 开展的针对津巴布韦制造业心理资本对员工工作参与度, 工作满意度, 及工作绩效的研究则发现: 在津巴布韦布拉瓦约(津巴布韦西南部城市)的制造业中, 心理资本对工作满意度有显著的正向影响作用[18]。

据此, 本文提出:

H1: 积极心理资本正向影响员工工作满意度, 即高积极心理资本的员工具有更高的工作满意度, 而低积极心理资本的员工工作满意度则更低。

2.3. 压力感知的中介作用

工作压力是指员工由于工作或与工作有关的因素所引起的一种心理状态。工作压力是压力研究的一个重要领域, 1936 年, Hans Selye 将压力的概念引入心理学领域, 20 世纪 70 年代, 管理学者将压力引入到组织行为学领域, 但由于研究角度的差异, 学术界至今对于工作压力的概念还未形成统一的认识[19]。McGrath 提出工作压力是个人的需求与能力之间处于一种失衡状态下, 需求得不到满足而引起的后果[20]。Summers 等认为工作压力是个体由于正常生活方式的改变而引起的焦虑感, 而非改变本身[21]。也有学者认为工作压力是由环境要求和个体特征相互作用而引起的个体焦虑性反应。黄海艳认为工作压力是指个体在工作中由于受到工作本身、个人能力或者外部环境的影响, 从而产生心理、生理或行为上偏离常规状态的过程[22]。本文重点关注个体积极心理状态下对压力的感知程度, 探讨积极个体在具有自我效能感和乐观情绪下的工作压力感知问题。

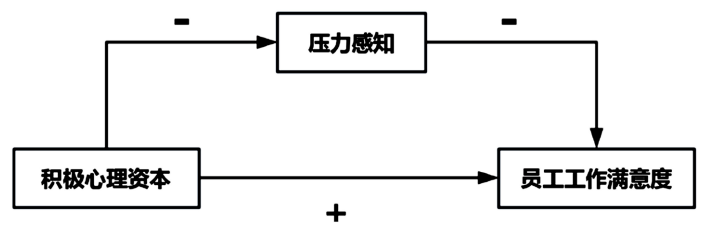


Figure 1. Diagram of the theoretical model
图 1. 理论模型图

工作压力和工作满意度从进入研究者视野开始, 就是组织行为学和积极心理学研究的重点领域。现代组织认为员工的工作压力和工作幸福感是两个重要的工作场所问题, 而工作幸福感对工作满意度有着直接的影响。已有研究表明, 工作压力与工作满意度存在负相关, 且工作压力对工作满意度具有直接的预测作用。也就是说, 员工的工作压力越大, 其工作满意度就越低。如 Govind 等人以 500 名高校教师为研究对象, 调查教师的工作压力, 研究结果发现, 高校教师的工作压力与心理健康之间呈负相关关系, 并且性别在工作压力上存在显著差异, 男性的工作压力低于女性, 但女性的工作幸福感高于男性。医学研究也表明, 人们长期处于高工作压力状态下, 会更容易得其他身体疾病和心理疾病, 高压工作会增大患生理疾病和心理疾病的风险。不过也有研究者指出, 并不是所有工作压力都是负面的、消极的。适当的压力在一定程度上具有积极作用, 可以诱发个体的有利行为, 也能提升员工的心理健康水平。对组织

的责任感和工作幸福感, 这种压力就是积极工作压力[23]。

据此本文提出:

H2: 积极心理资本对员工压力感知产生负效应, 即高积极心理资本的员工对压力的感知程度越低, 低积极心理资本的员工对压力感知程度更高。

H3: 压力感知对员工工作满意度产生负效应, 即员工压力感知越高, 其工作满意度越低。

H4: 压力感知在积极心理资本与员工工作满意度之间起到中介作用。

本文理论模型如图 1 所示。

2.4. 理论基础

2.4.1. 积极心理资本理论

积极心理资本理论由组织行为学家 Luthans 等人提出, 是积极心理学在管理学领域的延伸发展。该理论将心理资本定义为“个体在成长过程中形成的积极心理状态”, 其核心由自我效能、希望、韧性以及乐观四个可测量、可开发的关键维度构成。

Luthans 等人通过元分析证实, 心理资本对员工工作态度(如满意度、组织承诺)和绩效具有显著正向影响, 其作用机制在于高心理资本个体更倾向于将挑战视为成长机会, 并通过主动行为(如问题聚焦应对)提升工作体验。近期研究进一步表明, PsyCap 的四个维度具有协同效应, 例如乐观能增强个体对目标的坚持(希望), 而韧性则为失败提供缓冲, 共同构成抵御压力的“资源库”。

在本研究中, 积极心理资本作为核心自变量, 其理论价值体现在两方面: 直接效应方面, 高 PsyCap 员工更可能通过积极情绪和内在动机, 提升工作满意度; 间接效应上, PsyCap 通过改变个体对压力的认知评价, 降低压力感知的负面影响, 从而间接促进满意度提升[24]。

2.4.2. 资源保存理论

资源保存理论由 Hobfoll 提出, 其核心命题是: “个体具有获取、保护与维持其所重视资源(如物质、能量、心理资源)的基本动机”。该理论包含两条核心原则: 一是资源丧失对个体的影响强度大于资源获得的“资源丧失优先原则”; 二是资源富余的个体更有能力投资新资源, 形成良性循环的“资源增益螺旋”。

根据 COR 理论, 工作压力源于“资源威胁”(如超负荷任务消耗心理能量)与“资源获取受阻”(如缺乏社会支持)。当个体拥有充足资源(如心理资本)时, 可通过以下资源替代、资源防护以及资源创造等路径缓冲压力。

在本研究中, COR 理论为解释“积极心理资本→压力感知→工作满意度”的中介路径提供了关键框架: 心理资本作为核心资源, 构成抵御压力所需的心理资源池; 而资源充足(高 PsyCap)的个体对压力源的威胁性评价更低(初级评价), 并更相信自己能有效应对(次级评价), 从而减少负面情绪耗竭, 维持较高的工作满意度。

3. 研究设计

3.1. 数据来源

中国综合社会调查(CGSS)是中国最早的全国性、综合性、连续性学术调查项目, 具有较强的权威性与可靠性, CGSS2021 年数据为当前最新数据且较为贴合本文研究内容。据此, 本文选取的研究数据来源于中国综合社会调查发布的 CGSS2021 年数据。CGSS2021 年共收集 8148 份样本数据, 旨在讨论积极心理资本对于员工工作满意度的影响, 以及员工压力感知在二者之间的中介作用, 为提高员工工作满意度提供启示与策略。

根据本文对变量的操作化,在剔除无效回答(如“拒绝回答”“不知道”)及非在职样本,最终保留 1335 份有效数据。

3.2. 研究变量的选择与测量

3.2.1. 自变量: 积极心理资本

本文在中国综合社会调查(CGSS2021)数据中选取 E10“您是否充满活力?”作为积极心理资本的乐观维度进行操作化定义。采用 Likert 五点计分,通过 SPSS27.0 将其转化为正向计分:1 表示“从来没有”,5 表示“总是”,数值越大,积极心理资本越高。选取 D16d“您是否对自己失去过信心?”以及 D16e“您是否感到无法克服遇到的困难?”两个题项作为积极心理资本的自我效能感维度进行操作化定义。将原题项的“无法选择”“拒绝回答”设置为缺失值,通过 SPSS27.0 将其转化为 Likert 五点正向计分:1 表示“非常频繁”,5 表示“从不”,数值越大,自我效能感越高,积极心理资本也越高。自变量最终由 E10、D16d 及 D16e 加总后的均分表示。

3.2.2. 因变量: 员工工作满意度

员工工作满意度是指员工对待工作的满意程度,是一个重要的人力资源管理指标,能够反映出组织的人力资源管理水平和员工工作环境。同时工作满意度的高低也影响着员工在工作态度。

本文在中国综合社会调查(CGSS2021)数据中选取 L17“总体而言,您对您当下的工作是否满意?”对因变量进行测量。将原题项中的“不知道”“拒绝回答”设置为缺失值,通过 SPSS27.0 将其转化为 Likert 五点正向计分:1 表示“非常不满意”,5 表示“非常满意”,数值越大,员工工作满意度越高。

3.2.3. 中介变量: 压力感知

本研究中压力感知选取中国综合社会调查(CGSS2021)数据中 L11c“请问以下情况在您的工作中经常发生吗:感觉工作压力大”作为员工压力感知的测量维度。将原题项中的“不知道”“拒绝回答”设置为缺失值,采用四点计分,通过 SPSS27.0 将其转化为正向计分:1 表示“很少”,4 表示“一直如此”,数值越大,员工压力感知越明显。

3.2.4. 控制变量

性别、年龄、工作职级等人口学和工作特征变量在已有研究中被认为对积极心理资本和员工工作满意度产生影响,故对性别、年龄、工作职级等人口学和工作特征变量进行控制。

工作职级:本文选取 A59f“在您目前的工作中,您的管理活动情况是”这一问题作为工作职级的测量,通过 SPSS27.0 对变量进行重新编码:将“只管别人,不受别人管理”和“既管理别人,又受别人管理”编码为“存在管理活动”;将“只受别人管理,不管理别人”和“既不管理别人,又不受别人管理”编码为“不存在管理活动”。其中存在管理活动 = 0,不存在管理活动 = 1。

年龄为连续变量,单位为年,由调查年份(2021)减去出生年份得到。

性别:“女” = 0,“男” = 1。

4. 实证结果与分析

4.1. 描述统计与相关性分析

通过数据清理,共获得 1335 份有效问卷,并对这些数据采用 SPSS27.0 进行了描述性统计,各变量间的描述性统计和相关矩阵如表 1 所示。自变量积极心理资本得分为 4.07,远高于理论平均值,处于较高水平,因变量员工工作满意度得分为 3.66,也高于理论平均值,处于中上水平,而中介变量压力感知得分则为 1.94,略低于理论平均值 2,处于中等偏下水平。

相关分析的结果显示，积极心理资本与员工工作满意度显著正相关($r = 0.258, p < 0.01$)，积极心理资本与压力感知显著负相关($r = -0.197, p < 0.01$)，压力感知与员工工作满意度显著负相关($r = -0.229, p < 0.01$)。由此，本文的研究理论模型得到初步验证，后续可作进一步的假设检验。

Table 1. Descriptive statistics and correlation matrix
表 1. 描述性统计与相关性矩阵

变量	M	SD	1	2	3	4	5
(1) 性别	0.53	0.50					
(2) 年龄	41.46	12.40	-0.090**				
(3) 工作职级	0.75	0.44	-0.134**	0.080**			
(4) 积极心理资本	4.07	0.87	0.045	0.086**	-0.002		
(5) 压力感知	1.94	0.94	0.073**	-0.111**	-0.169**	-0.197**	
(6) 员工工作满意度	3.66	0.85	-0.092**	0.130**	-0.038	0.258**	-0.229**

注：*、**分别表示 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ ，下同。

4.2. 主效应与中介效应检验

采用分层回归方法对假设进行检验，结果如表 2 所示，中介模型如图 2 所示。将员工工作满意度作为因变量，对员工的性别、年龄、工作职级进行控制，加入积极心理资本作为自变量，如模型 2 所示，积极心理资本对员工工作满意度具有显著正向影响($\beta = 0.252, p < 0.001$)。因此，假设 H1 得到验证。

参考 Baron 等提出的中介效应分析步骤，对压力感知的中介作用进行验证。首先，将员工工作满意度作为因变量，积极心理资本作为自变量，所有控制变量放入回归方程，回归结果如表 3。回归结果显示，积极心理资本对员工工作满意度具有显著正向影响[$p < 0.001, c = 0.253$ (标准化系数 Beta)]。其次，将中介变量压力感知作为因变量，积极心理资本作为自变量，所有控制变量放入回归方程，回归结果如表 4。回归结果显示，积极心理资本对压力感知产生负效应[$p < 0.001, a = -0.199$ (标准化系数 Beta)]，因此，假设 H2 得到验证。然后，将员工工作满意度作为因变量，积极心理资本和中介变量压力感知同时作为自变量，所有控制变量放入回归方程，回归结果如表 5。回归结果显示，积极心理资本显著正向预测员工工作满意度[$p < 0.001, c' = 0.217$ (标准化系数 Beta)]，但 c' 相比 c 有所降低；中介变量压力感知对员工工作满意度产生负效应[$p < 0.001, b = -0.182$ (标准化系数 Beta)]，因此，假设 H3 得到验证。最后，各个回归方程预测作用均显著，且 $a*b$ 与 c' 同号，因此，中介变量压力感知在积极心理资本和员工工作满意度之间起部分中介作用，假设 H4 得到支持。

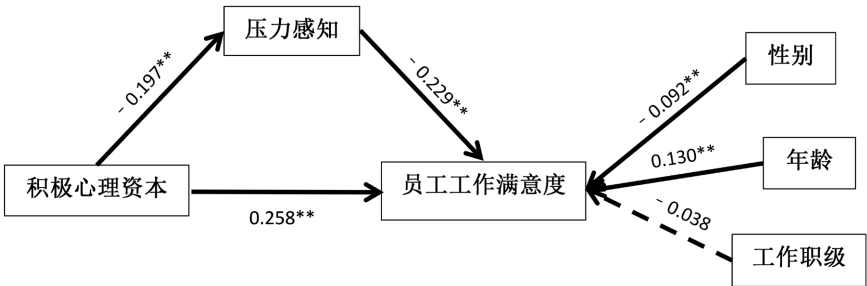


Figure 2. A mediation model of stress perceptions between positive psychological capital and employee job satisfaction
图 2. 压力感知在积极心理资本与员工工作满意度间的中介模型

Table 2. Stratified regression results
表 2. 分层回归结果

模型		未标准化系数		标准化系数	t	p
		β	SE	Beta		
1	常量	3.445	0.089		38.669	0.000
	性别	-0.194	0.046	-0.114	-4.174	0.000
	工作职级	-0.127	0.053	-0.065	-2.390	0.017
	年龄	0.010	0.002	0.145	5.346	0.000
2	常量	2.510	0.130		19.342	0.000
	性别	-0.209	0.045	-0.123	-4.662	0.000
	工作职级	-0.125	0.051	-0.064	-2.438	0.015
	年龄	0.008	0.002	0.124	4.712	0.000
	积极心理资本	0.246	0.026	0.252	9.630	0.000
3	常量	3.044	0.150		20.329	0.000
	性别	-0.188	0.044	-0.111	-4.249	0.000
	工作职级	-0.179	0.051	-0.092	-3.507	0.000
	年龄	0.007	0.002	0.108	4.153	0.000
	积极心理资本	0.212	0.026	0.217	8.267	0.000
	压力感知	-0.165	0.024	-0.182	-6.814	0.000

因变量：员工工作满意度。

Table 3. Regression analysis of positive psychological capital and employee job satisfaction
表 3. 积极心理资本与员工工作满意度的回归分析

模型		未标准化系数		标准化系数	t	p
		β	SE	Beta		
1	常量	2.636	0.107		24.655	0.000
	积极心理资本	0.251	0.026	0.257	9.758	0.000
2	常量	2.512	0.130		19.387	0.000
	积极心理资本	0.246	0.025	0.253	9.672	0.000
	性别	-0.213	0.045	-0.125	-4.749	0.000
	工作职级	-0.125	0.051	-0.064	-2.435	0.015
	年龄	0.008	0.002	0.123	4.674	0.000

因变量：员工工作满意度。

Table 4. Regression analysis of positive psychological capital and perceived stress
表 4. 积极心理资本与压力感知的回归分析

模型	未标准化系数		标准化系数	t	p
	β	SE	Beta		
1	常量	2.834	0.120	23.540	0.000
	积极心理资本	-0.219	0.029	-0.203	-7.578

续表

2	常量	3.268	0.145		22.556	0.000
	积极心理资本	-0.215	0.029	-0.199	-7.533	0.000
	性别	0.127	0.050	0.067	2.530	0.012
	工作职级	-0.323	0.057	-0.150	-5.640	0.000
	年龄	-0.007	0.002	-0.088	-3.329	0.001

因变量：压力感知。

Table 5. Regression analysis of positive psychological capital, perceived stress and employee job satisfactions
表 5. 积极心理资本、压力感知与员工工作满意度的回归分析

模型		未标准化系数		标准化系数	t	p
		β	SE	Beta		
1	常量	3.108	0.125		24.843	0.000
	积极心理资本	-0.168	0.024	-0.186	-7.009	0.000
2	常量	0.216	0.026	0.221	8.334	0.000
	压力感知	3.044	0.150		20.329	0.000
	积极心理资本	-0.165	0.024	-0.182	-6.814	0.000
	性别	0.212	0.026	0.217	8.267	0.000
	工作职级	-0.188	0.044	-0.111	-4.249	0.000
	年龄	-0.179	0.051	-0.092	-3.507	0.000

因变量：员工工作满意度。

4.3. 稳健性检验

为进一步验证压力感知在积极心理资本和员工工作满意度间的中介效应，Bootstrap 方法，通过 Process 宏程序进行中介效应检验，在 95%的置信区间，设置样本量 5000。结果显示，间接效应值为 0.034，标准误差为 0.0075，置信区间为[0.021, 0.050]，不包含 0，表明压力感知在积极心理资本和员工工作满意度之间发挥中介作用，假设 H4 得到进一步验证。

5. 结论与讨论

本文基于积极心理资本理论，探讨各行各业员工的积极心理资本对其工作满意度的影响，以及员工对于工作压力感知在其中发挥的中介作用。通过数据分析，本文发现：(1) 积极心理资本正向影响员工工作满意度，即具有高积极心理资本的员工更容易对工作产生高满意度；(2) 积极心理资本负向影响员工的压力感知水平，即具有高积极心理资本的员工更不易感知到工作压力，而低积极心理资本的员工可能更容易感受到工作压力；(3) 压力感知在积极心理资本与员工工作满意度之间起中介作用，且压力感知负向影响员工工作满意度，即积极心理资本通过减弱/增强员工压力感知提升/降低员工工作满意度，其中，高积极心理资本有助于减弱员工的压力感知，有助于提升员工工作满意度，而低积极心理资本会增强员工压力感知，从而使得其工作满意度降低。

从本文的实证分析结果可知，在员工自我导向愈发强化的新时代，员工工作满意度除了受到工作环境、工作氛围等外部因素的影响，更受到自我心理感受的影响。而心理资本作为个体核心心理要素，在某种程度上已经超越了人力资本和社会资本。因此，当代人力资源管理有必要从员工心理资本角度出发，

探索如何进行有效而适度的干预,以激发员工的自我价值、内心感知、自我渴望,提升职工的积极心态,提高员工自我效能感。本文强调了积极心理资本的作用,管理者可以通过科学干预员工的心理资本提高员工的积极、乐观的心态,有效面对各种压力,提高心理健康水平,从而提升满意度,为改善员工工作满意度问题提供了思路。

一是要培养员工的积极心态。积极心理资本是可以通过培训进行干预和提高的。通过培训和教育,帮助员工培养积极的心态和乐观的态度。鼓励他们 will 问题视为挑战和机会,而不是障碍和困扰。提供技巧和工具,帮助员工应对负面情绪和压力,以及培养积极的自我对话和情绪调节能力。

二是要增强员工的自我效能感。支持员工发展和提升技能,增强他们的自信心和自我效能感。提供培训、指导和反馈,帮助员工掌握必要的工作技能,并在工作中获得成功体验。这将有助于减少负面情绪和工作压力,增强员工对自身能力的信心。

三是要提高员工的参与度,改善绩效管理策略。现实中大多数组织的绩效指标设置过于注重 KPI 指标,忽略了员工的职业发展及心理状态,导致员工无法完成上级领导分配的任务指标,进而产生了沮丧、悲观、自我效能感低等负面情绪,这不仅不利于员工自身的发展,也不利于团队目标的顺利完成。管理者在对员工进行绩效管理的过程中,应从绩效计划的制定开始就要考虑员工积极心理资本的培养和管理,将员工的工作目标进行具体化的设定,并通过将整体的长期目标分解成若干个阶段性的具有挑战性的短期目标,提高员工的成就感,促进员工自我效能感。此外,还应将员工的绩效考核结果与职位晋升、薪酬水平和绩效奖金挂钩,提升员工的期望水平。

四是要及时、公正地给予员工奖励和认可,让他们感受到自己的工作价值和贡献被认可和重视。这将增强员工的积极心理资本,减轻工作压力,并提高他们的工作满意度和投入度。

五是要打造积极的企业文化,培养团队合作与支持。鼓励员工之间的合作与支持,建立积极的团队文化。通过团队建设活动和合作项目,增进员工之间的互信和协作能力,减轻个体面临的压力,共同应对工作挑战。

本文虽然通过实证研究使得假设得到了验证,取得了一些结论,但囿于时间、精力以及数据资源及自身能力的有限,仍存在不足,还需在未来研究中进一步完善。一是对于积极心理资本的操作化定义由于数据的有限,仅选取了自我效能感和乐观两个维度进行测量,这可能使得变量结果不能完全反映客观情况。二是对于自变量、因变量以及中介变量的选择较为简单,在未来研究中还需继续加入新的变量深入研究。三是在样本的选择上,由于样本数据的有限,并未对员工行业类型进行细分,未来研究中可探讨不同行业类型员工的积极心理资本对工作满意度的影响是否存在差异。最后本文仅探讨了压力感知的中介效应,未来研究可以加入更多的中介变量以及引入调节变量进行研究。

参考文献

- [1] Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. and Li, W. (2005) The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- [2] Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper & Brothers Publishers.
- [3] 宋长江. 国内外员工满意度研究相关概念理论评述[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(1): 166-167.
- [4] 邢戈, 李忠. 民营企业员工工作满意度影响因素分析[J]. 合作经济与科技, 2020(17): 108-110.
- [5] 魏鹏程. 以员工心理满意度为目标的企业人力资源创新管理研究[J]. 武汉商学院学报, 2022, 36(6): 64-67.
- [6] Lawler, E.E. and Porter, L.W. (1967) The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7, 20-28. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.1967.tb01060.x>
- [7] 约翰·斯塔希·亚当斯(John Stacy Adams), 罗森. 公平理论: 工人关于工资不公平的内心冲突同其生产率的关系[M]. 孙健敏, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2016.

-
- [8] Chopra, S. and Meind P. (2016) Supply Chain Management: Strategy, Planning and Operation. Pearson.
 - [9] Goldsmith, A.H., Veum, J.R. and Darity, W. (1997) The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, **35**, 815-829. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
 - [10] 田喜洲. 我国企业员工心理资本结构研究[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2009, 9(1): 96-99.
 - [11] 柯江林, 孙健敏, 李永瑞. 心理资本: 本土量表的开发及中西比较[J]. 心理学报, 2009, 41(9): 875-888.
 - [12] Hosen, R., Solovey-Hosen, D. and Stern, L. (2003) Education and Capital Development: Capital as Durable Personal; Social Economic and Political Influences on the Happiness of Individuals. *Education*, **123**, 496-513.
 - [13] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, **60**, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 - [14] Avolio, B.J. and Luthans, F. (2006) The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development. McGraw-Hill.
 - [15] 苏晓华, 周焱, 杨赛楠. 创业者幸福感从哪里来?——大男子主义和公平感知的调节作用[J]. 财经问题研究, 2019(10): 130-137.
 - [16] 黄桂. 员工满意度影响因素的实证研究[J]. 管理世界, 2005(11): 160-161.
 - [17] Ibrahim, H.I. and Boerhaneoddin, A. (2010) Is Job Satisfaction Mediating the Relationship between Compensation Structure and Organisational Commitment? A Study in the Malaysian Power Utility. *Journal of Global Business and Economics, Global Research Agency*, **1**, 43-61.
 - [18] Ngwenya, B. and Pelser, T. (2020) Impact of Psychological Capital on Employee Engagement, Job Satisfaction and Employee Performance in the Manufacturing Sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, **46**, a1781. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
 - [19] Han, Y., Chaudhury, T. and Sears, G.J. (2021) Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, **48**, 338-353. <https://doi.org/10.1177/0894845319851875>
 - [20] McGrath, J.E. (1976) Stress and Behavior in Organizations. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, 36-47.
 - [21] Summers, T.P., Decotiis, T.A. and DeNisi, A.S. (1995) A Field Study of Some Antecedents and Consequences of Felt Job Stress. In: Crandall, R. and Perrewe, P.L., Eds., *Occupational Stress: A Handbook*, CRC Press, 113-128.
 - [22] 黄海艳. 绩效评价导向对研发人员的工作压力——工作绩效曲线关系的调节作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2014(7): 162-170.
 - [23] 任荟竹. 企业员工工作压力、工作焦虑与工作幸福感的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津师范大学, 2017.
 - [24] Frankenhaeuser, M. and Johansson, G. (1986) Stress at Work: Psychobiological and Psychosocial Aspects. *Applied Psychology*, **35**, 287-299. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00928.x>