

Does Success Affects Well-Being?

—The Mediating Effect of Psychological Capital

Weiyu Chen, Xingui Zhang

School of Business, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou Guangdong
Email: yvettecw@foxmail.com

Received: May 13th, 2016; accepted: May 28th, 2016; published: Jun. 3rd, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

Abstract

Both success and well-being are important targets that people are pursuing of all ages. Compared with success, well-being is the ultimate goal for human beings. But nowadays, many people are eager for success so that some of them are pursuing success overly, but their health and life quality are being hurt heavily. Does success affect well-being? How to gain well-being from success? What is the effect of people's psychological capital? The authors of this thesis try to study the relationship between career success (including subjective career success and objective career success) and employee well-being (including life satisfaction, positive and negative emotion, psychological well-being), and confirm the intermediary role which psychological capital acts as through questionnaire survey of over two hundred government officials and employees who live in Guangdong Province. Results show that 1) Pay level, an index of objective career success, has significant positive correlation with life satisfaction; 2) Career satisfaction, an index of subjective career success, has significant positive correlation with life satisfaction as well as PWB, but significant negative correlation with negative emotion; 3) Subjective career success (*i.e.*, career satisfaction) can significantly influence EWB; 4) Psychological capital not only has direct effect on EWB, but also acts as the partial mediator of the influence which career success acts on EWB.

Keywords

Employee Well-Being, Career Success, Psychological Capital

成功会影响幸福感吗?

—心理资本的中介作用

陈玮瑜, 张兴贵

广东外语外贸大学商学院, 广东 广州
Email: yvettecw@foxmail.com

收稿日期: 2016年5月13日; 录用日期: 2016年5月28日; 发布日期: 2016年6月3日

摘要

古往今来, 成功和幸福都是人们追求的重要目标。但相对于成功来说, 幸福才是人类追求的终极目标。然而, 在现实生活中, 人们强烈的渴望成功、追求成功, 以至于有人过度地追求成功, 却严重地损害了身心健康和生活质量。成功会影响幸福感吗? 如何从成功中获得幸福感? 心理资本在其中具有何种作用机制? 本文通过对广东省两百多名企业员工和公务员的问卷调查, 考察了职业生涯成功(包括主观成功与客观成功)与员工幸福感(包括生活满意度、正/负性情感、心理幸福感)的关系以及心理资本在其中的中介作用。研究发现: 1) 薪酬水平(客观成功)与生活满意度显著正相关; 2) 职业满意度(主观成功)与生活满意度、心理幸福感显著正相关, 与负性情感显著负相关; 3) 主观成功(即职业满意度)能显著影响员工幸福感; 4) 心理资本充当了成功影响幸福感的部分中介变量。

关键词

员工幸福感, 职业生涯成功, 心理资本

1. 引言

古往今来, 成功和幸福都是人们追求的重要目标。但相对于成功来说, 幸福才是人类追求的终极目标。然而, 在现实生活中, 人们强烈的渴望成功、追求成功, 以至于有人过度地追求成功, 却严重地损害了身心健康和生活质量[1]。那么, 成功真的会带来幸福感吗? 哥伦比亚大学哲学博士霍华德金森在《人的幸福感取决于什么》的博士论文中指出, 世界上有两种人最幸福: 一种是淡泊宁静的平凡人, 一种是功成名就的杰出者。然而 20 年后的追踪调查发现, 那些成功者中仅有少部分人依然感觉幸福, 大部分人却感觉一般甚至痛苦[2]。在衡量成功时, 经济地位和收入是主要的衡量指标。但美国南加州大学经济学教授理查德·伊斯特林在《经济增长可以在多大程度上提高人们的快乐》中提出了伊斯特林悖论(Easterlin Paradox): 收入增加并不一定导致快乐[3]。虽然美国的人均收入在近几十年里飞速增长, 但是美国人的主观幸福感不但没有大幅度增长, 反而略有下降的趋势, 净资产超过 125 百万美元的人幸福度只是比随机选择的被试略高一点[4]。“幸福棘轮”现象表明, 当人们不断获得成功, 预期随之上升后会习惯新的生活状况, 感觉不再那么幸福。这些事实和证据令人对成功和幸福的关系提出了质疑。

关于成功和幸福的关系研究, 特别是实证研究尚不多见。已有研究主要是从收入和财富的角度研究成功与幸福的关系。本研究将同时从主观和客观角度界定成功, 探索成功对幸福感的作用及其影响机制, 我们试图探明: 成功何以会影响幸福感, 如何在取得成功的同时能够保持甚至增进幸福感, 即探寻幸福的成功模式。在现实生活中, 个人寻求幸福的成功模式, 不仅有利于拓展自身的生理、智力和社交资源, 更好地发展事业, 而且有助于培养良好的心态和生活方式。从企业角度, 帮助员工构建一种既成功又幸福的工作方式, 不仅可以提高员工的工作满意度、工作绩效和组织承诺, 而且可以降低离职率和缺勤率, 使企业健康地发展壮大。此外, 因为心理资本可以通过培训、干预等外在手段在短时间内得到提升, 所以如果可以通过开发心理资本来确保人们既成功又幸福, 将具有重大的实践意义。因此, 本研究旨在考察员工职业生涯成功与幸福感的关系, 以及心理资本在其中的作用。

2. 文献回顾与研究假设

员工幸福感是员工在工作场域中的积极心理状态,反映了个体在工作中的生理唤醒状态和心理满意水平,是衡量组织员工心理健康的指标[5]。幸福感研究存在主观幸福感和心理幸福感两种不同的取向,其哲学基础分别是快乐论和现实论。主观幸福感的四维结构是:①对过去、现在和未来生活的满意度;②积极的情感体验;③消极的情感体验;④对生活各方面的满意度[6]。心理幸福感则认为不仅要获得快乐,更重要的是个体对完美的努力追求以表现出个人的潜能[7]。本研究融合了快乐论和实现论的观点,同时测量主观幸福感(包括生活满意度和正/负性情感)和心理幸福感。员工整体幸福感的测量公式为生活满意度 + 正性情感 - 负性情感 + 心理幸福感。近年来西方对员工幸福感的研究主要集中在测量,影响因素和作用(主要是与工作绩效的关系研究)等方面[7],关于幸福感与成功两者关系的研究尚不多见且没有定论。

在本研究里成功被界定为职业生涯成功。职业生涯成功最广泛认可的定义是个体在工作经历中逐渐积累获得的积极心理感受以及与工作相关的成果或成就[8]。目前主要从客观和主观两方面来衡量职业生涯成功。客观的职业成功标准是指可以从外部观察到的、能用报酬、可支配的权力之类的尺度来衡量的职业成就[9]。目前使用最广泛的客观成功标准是薪水、晋升次数。主观职业生涯成功是指对于实际的和期望的与职业有关的成就的反应,它是更广的时间范围内而不是一个人的即时工作满意度[10]。职业满意度(或工作满意度)目前被视为衡量主观成功的最有效的指标。

就客观职业生涯成功来说,它与幸福感密切相关。贾文文等(2013)的研究表明,幸福感与客观职业成功显著正相关[11]。个体的满意度和自我认知是对客观成功中在公司中的位置和收入的主观感知结果,因此客观成功很有可能带来积极的自我感知,增加满意程度,从而增加幸福感。进一步的研究表明,客观成功中的收入和社会经济地位均与幸福感有显著关系。高收入人群的幸福感的幸福感更高[12]。成功的青年在早期的职业生涯中可以利用经济资本来提高自身的幸福感[13]。员工幸福感会受到收入等外部激励(主要是工作的经济回报)的影响[14]。另外,社会经济地位越高,声望越高的职业,幸福感也越强[12][15]。提升自己社会和经济地位的能力可以被认为是一个成功的成就和完成了父母的期望,这会导致幸福感增加。因此,晋升次数越多的员工,获得越高的社会经济地位,幸福感会越高。除了上述的收入和社会经济地位因素,郑晓明等(2010)通过对神东煤炭集团的案例研究,发现影响员工幸福感的因素还包括工作成就[16]。在现实生活中,员工拥有越多的工作成就,获得越多的表彰次数,就越容易激发幸福感。基于以上分析,本研究提出以下假设:

H1a: 薪酬水平、晋升次数、表彰次数等客观职业生涯成功变量均与员工幸福感的正向指标生活满意度、正性情感和心理健康显著正相关,与员工幸福感的负向指标负性情感显著负相关。

就主观职业生涯成功来说,它与幸福感显著相关。研究表明,主观职业生涯成功与幸福感是显著正相关关系[11]。个体只有体会到较高的职业满意度时,才能获得较高的主观幸福感[17]。更进一步的研究发现,在控制了人口学变量的影响下,主观职业成功对主观幸福感有显著正向预测作用[11]。作为主观成功指标之一,更高的工作满意度会导致更高的主观幸福感水平[18]。然而,工作满意度在不同学者的研究中均当作是幸福感和主观成功的指标,本文为了防止工作满意度可能在两者关系中出现混合影响,并未用其作为幸福感或主观成功的测量指标。基于以上分析,本研究提出以下假设:

H1b: 主观职业生涯成功,即职业满意度,与员工幸福感的正向指标生活满意度、正性情感和心理健康显著正相关,与员工幸福感的负向指标负性情感显著负相关。

心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,具体表现为:1)在面临充满挑战性的工作时有信心(自我效能)并能付出必要的努力获得成功;2)对现在与未来的成功有积极的归因(乐

观); 3) 对目标锲而不舍, 为取得成功在必要时能调整实现目标的途径(希望); 4) 当身处逆境或被问题困扰时能够持之以恒, 迅速复原并超越(韧性)以取得成功[19]。在职业生涯成功与心理资本的关系中, 心理资本不但与薪酬水平(客观成功)中的绩效工资正相关[20], 而且与主观成功中的工作满意度显著正相关[21]。自我认知工作的重要性(主观成功)会使员工产生内在的激励, 从而影响个体的心理资本水平[22]。这表明, 工作越成功, 越容易影响个体的心理资本。在心理资本和员工幸福感关系中, 心理资本与工作满意度、心理幸福感显著正相关[23]。心理资本中乐观的员工比悲观者具有更高的幸福感。李志勇等(2011)发现, 心理资本对工作满意度、生活满意度均具有显著预测作用[24]。心理资本会通过能量补充与动机激发双过程影响职业幸福感[25]。综上, 职业生涯成功很可能通过影响心理资本来进一步正向作用于幸福感。基于以上分析, 提出以下假设:

H2: 心理资本是职业生涯成功影响员工幸福感的中介变量, 职业生涯成功与心理资本的结合将增强个体的幸福感。

3. 测量过程及方法

3.1. 样本与测量过程

传统上幸福感的研究对象主要针对教师、大学生、老年人等[7], 对企业员工和政府人员的研究很少。故本文将对象定为他们, 采用方便抽样的调查问卷方式, 在广州、湛江等广东省地区的企业和国家机关中收集数据。共随机发放 259 份问卷, 回收 239 份, 其中有效问卷 227 份(回收有效率为 87.6%)。我们采取了程序控制来降低共同方法偏差。比如, 采用匿名方式填写问卷; 测试安排在不同测量环境中进行; 在测量前告知调查的学术用途, 减少被试对测量目的的猜度和后顾之忧; 同时告知被试应该据实填写, 没有正确答案, 从而减少社会赞许性的影响等等。样本的分布情况如下: 男女比例为 43.6%、56.4%; 年龄 25 岁以下、26~30、31~35、36~40、40 岁以上的比例分别为 26.0%、30.4%、18.5%、11.0%、14.1%; 学历专科及以下、本科、硕士及以上的比例分别为 32.2%、58.1%、9.7%; 未婚和已婚的比例为 50.2%、49.8%; 工作年限为 1 年以内、1~3、3~5、5~10、10 年及以上的比例分别为 14.5%、18.9%、16.7%、21.1%、28.6%; 民营或私营、国有企业、外资及合资、国家机关/事业单位的比例分别为 26.4%、37.4%、22.0%、14.1%; 高新技术行业、制造业、服务业、国家机关/事业单位的比例分别为 7.5%、17.2%、56.4%、18.9%; 普通员工、一线主管、中高层管理者的比例分别为 62.6%、19.8%、17.6%; 职称为初级、中级、副/正高级的比例分别为 59%、33%、7.9%。

3.2. 量具

共分为四个部分。第一部分是关于调查对象的人口学变量和工作特征的信息, 具体包括性别、年龄、学历、婚姻状况、工作年限、企业性质、企业所在行业、职位、职称。第二部分是幸福感的测量, 包括主观幸福感和心理幸福感。主观幸福感的测量采用 Diener 编制的生活满意度量表[26], 以及 Watson 等(1988)编制的快乐感量表。根据 Diener [26]的报告, 这三个量表的 α 系数分别为 0.91、0.76、0.82。本研究中的 α 系数分别为 0.89、0.75、0.80。心理幸福感的测量采用幸福取向量表[27], 涵盖员工生活意义取向和工作参与程度, 其 α 系数为 0.75。该量表在本文的 α 系数是 0.83。第三部分是职业生涯成功的测量, 包括客观和主观两个维度。本研究将采用薪酬、晋升次数、授予荣誉次数作为客观成功的标准; 主观成功则采用由 Greenhaus 等(1990) [10]编制的职业满意度量表。该量表要求被试报告对自己职业生涯的所有成绩、取得的进步、收入、晋升、新技能的发展这 5 个方面的满意度。该量表经过多次的验证, α 系数为 0.8 以上, 在本文中是 0.85。第四部分是心理资本的测量, 采用的是由 Luthans 等人于 2007 年编制[19],

李超平翻译的心理资本量表, 包含自我效能、希望、韧性、乐观四个方面。该量表在本文的 α 系数为 0.91。本研究采用 SPSS19 进行数据分析。发现所有量表的 KMO 值均 >0.65 , Bartlett 检验的显著性均 <0.001 , 适合做因子分析。通过 Harman 单因素检验后发现, 数据主要析出了 14 个因子, 解释了总变异量的 70.7%, 其中因子 1 解释了 23.6%。这表明没有单一的一个因子解释了绝大部分的变异量, 因此数据不存在严重的共同偏差。

4. 结果与分析

4.1. 变量之间的偏相关分析

考虑到人口学变量和工作特征变量对幸福感有影响, 本研究控制了人口学变量和工作特征变量, 对幸福感、成功、心理资本采用偏相关分析方法。如表 1 所示, 除了薪酬水平与生活满意度显著正相关, 薪酬水平与幸福感其他维度关系不显著。晋升次数、表彰次数与幸福感各维度也均不显著相关。研究假设 H1a 只是得到小部分支持。主观成功中, 除了正性情感, 职业满意度均与幸福感其他维度显著相关。研究假设 H1b 大部分得到支持。另外, 心理资本与幸福感各维度、主观成功都具有显著的相关关系。

4.2. 职业生涯成功对员工幸福感的回归分析

第一步, 控制人口学、工作特征变量的影响; 第二步, 加入自变量成功的各维度, 使用强迫进入法进行回归分析。如表 2, 从 Model 2 的 ΔR^2 可知, 随着成功各维度的加入, 有另外 15% 员工幸福感变异量可被解释。从回归系数中可知, 主观成功, 即职业满意度 ($\beta = 0.408, p < 0.001$) 为显著正向影响幸福感的预测变量。共线性检测发现, 成功各个变量的容差均 >0.1 , 方差膨胀因子 VIF 均 <10 , 特征根均不等于 0, 条件索引均 <20 , 显示自变量间不存在严重的共线性问题。

4.3. 心理资本对职业生涯成功与员工幸福感关系的中介效应分析

本文采用温忠麟, 张雷和侯杰泰(2004) [28] 在前人理论上总结得出的中介效应检验程序: 第一步, 以成功为自变量, 心理资本为因变量; 第二步, 以心理资本为自变量, 幸福感为因变量。结果发现, 第一步和第二步的回归系数均达到显著水平, 分别为 0.294 ($t = 4.605, p < 0.001$) 和 0.562 ($t = 10.182, p < 0.001$)。以上分析结果符合了 Baron 和 Kenny (1986) 部分中介作用的条件。第三步, 进行 Judd 和 Kenny (1981) 完全中介检验, 即以成功和心理资本为自变量, 幸福感为因变量进行回归分析。结果发现, 成功对幸福感的回归系数显著 ($\beta = 0.248, t = 4.474, p < 0.001$)。这说明心理资本在成功和幸福感关系中是部分中介作用, 假设 H2 得到验证。

那么成功各个维度如何通过心理资本对幸福感产生影响呢? 为此, 用 SPSS19 进一步分析。具体步骤如下: 第一步, 以成功各维度为自变量, 心理资本为因变量; 第二步, 以成功各维度和心理资本为自变量, 幸福感为因变量。第一步发现, 成功解释了心理资本 12.8% 的变异量 ($F = 8.173, p < 0.001$)。其中, 薪酬水平和职业满意度达到显著水平, 路径系数分别是 0.163 ($t = 2.075, p < 0.05$) 和 0.239 ($t = 3.595, p < 0.001$)。第二步发现, 成功和心理资本解释了幸福感 42.7% 的变异量 ($F = 32.975, p < 0.001$)。其中, 职业满意度和心理资本达到显著水平, 路径系数分别为 0.290 ($t = 5.203, p < 0.001$) 和 0.439 ($t = 8.045, p < 0.001$)。以以上数据为依据, 得出幸福感影响因素的路径图(见图 1)。进一步得到各变量对幸福感的预测效应表(见表 3)。由表可知, 在成功各维度中, 主观成功(即职业满意度)对幸福感有最强的正面预测力, 总效应值为 0.395; 其次是客观成功的薪酬水平(0.145)。而心理资本对员工幸福感具有最大的预测效应, 其预测力达到 43.9%。

Table 1. Partial correlation coefficient matrix between variables (N = 227)
表 1. 各变量之间的偏相关矩阵(N = 227)

	生活满意度	正性情感	负性情感	心理幸福感	薪酬水平	晋升次数	表彰次数	职业满意度
正性情感	0.357***							
负性情感	-0.198**	-0.125						
心理幸福感	0.262***	0.201**	-0.044					
薪酬水平	0.235***	0.038	0.016	0.048				
晋升次数	0.081	0.100	0.031	-0.053	0.320**			
表彰次数	0.034	0.135*	0.067	0.129	0.121	0.275**		
职业满意度	0.436***	0.096	-0.172*	0.388***	0.033	-0.004	0.034	
心理资本	0.334***	0.352**	-0.229***	0.522***	0.124	-0.007	0.049	0.214**

注: *在 0.05 水平(双侧)上显著相关; **在 0.01 水平(双侧)上显著相关; ***在 0.001 水平(双侧)上显著相关。

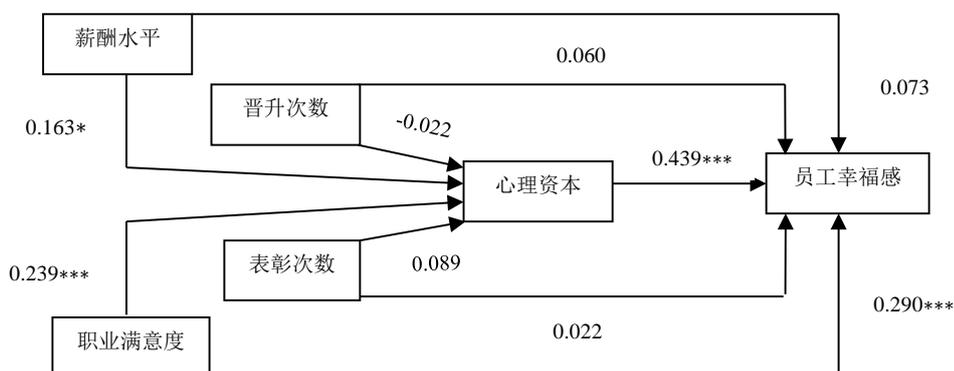
Table 2. Hierarchical multiple regression analysis on employee well-being
表 2. 对员工幸福感的分层多元回归分析

步骤	变量	Model 1	Model 2
Step1	性别	-0.063	-0.042
控制变量	年龄	-0.029	-0.153
	学历	0.061	-0.036
	婚姻状况	0.180	0.209*
	工作年限	0.023	0.034
	企业性质	0.093	0.056
	企业行业	-0.073	0.014
	职位	0.209*	0.042
	职称	-0.029	-0.076
	Step2	薪酬水平	
自变量	晋升次数		0.024
	表彰次数		0.078
	职业满意度		0.408***
	R^2	0.135	0.288
	Adjust R^2	0.099	0.244
	ΔR^2		0.153
	F	3.749***	6.623***

注: *在 0.05 水平(双侧)上显著相关; ***在 0.001 水平(双侧)上显著相关。

Table 3. The predictive power of variables on employee well-being
表 3. 各变量对员工幸福感的预测力

变量	直接效应	间接效应	整体效应
薪酬水平	0.073	0.072	0.145
晋升次数	0.060	-0.010	0.050
表彰次数	0.022	0.039	0.061
职业满意度	0.290	0.105	0.395
心理资本	0.439		0.439



注: *在 0.05 水平(双侧)上显著相关; **在 0.01 水平(双侧)上显著相关; ***在 0.001 水平(双侧)上显著相关。

Figure 1. The path of the effect of career success on employee well-being

图 1. 职业生涯成功影响员工幸福感的路径图

5. 讨论

在成功与幸福感的关系中, 客观成功中的薪酬水平与生活满意度显著相关。这一发现与苗元江等(2009) [14], 孙凤(2007) [12]等的研究结论一致。另外, 主观成功(即职业满意度)不但与员工幸福感显著相关(除了正性情感), 而且能显著正向地预测幸福感。这一分析结果与贾文文等(2013)发现“主观成功与幸福感显著正相关, 并对幸福感有显著影响”一致[11]。不过并不支持 Samuel 等(2013)“职业成功不会系统地提高幸福感, 但可以通过社会比较来产生不同的幸福效果”的观点[13]。在成功各维度中, 主观成功的直接和间接效应值均最大, 这表明主观成功不论是直接作用于幸福感, 还是通过心理资本对其产生间接作用, 都是影响幸福感的重要因素。因此, 企业和员工个体都必须注重提高员工的职业满意度, 从而提高幸福感。虽然我们发现主观成功能够影响幸福感, 但主观成功是否会受到社会比较的影响而对幸福感产生作用, 仍然有待进一步研究。在“成功的人会幸福”这一命题上, 依然有学者持着不同的意见。张建卫(2010) [1]指出, 成功的企业家由于肩负着多重责任和承受巨大精神压力, 所以并不一定会幸福。他们需要通过平衡工作与生活, 塑造积极心理品质, 转化动机等途径来构筑幸福。席酉民也认为, 只有事业的成功并不表明幸福, 还需要健康的身体, 较高的素养, 和谐美满的家庭生活, 以及丰富人生的个人爱好。取得这五方面相对均衡与和谐, 才会饱尝幸福。

本研究发现, 心理资本在成功和幸福感的关系中发挥了部分中介作用。这意味着职业生涯成功的员工, 可以通过提高心理资本(自我效能感、希望、乐观、韧性)来提升幸福感。另外, 心理资本显著影响幸福感, 且在各预测变量中具有最大的预测效力。这与李志勇等(2011) [24], 吴伟炯等(2012) [25]的研究结果一致。心理资本是积极的心理品质与人格特质, 而那些具有积极心理资本的个体经常体会到对事件的

控制感, 较为乐观和主动, 采取的应对方式比较积极, 能较好地适应周围环境, 从而有助于幸福感的保持和提高。心理资本可以通过培训、干预等外在手段在短时间内得到提升, 因此企业和个人都应该关注心理资本的开发, 争取收获既成功又幸福的人生。

6. 结论

本文结论如下:

- 1) 客观职业生涯成功中的薪酬水平与生活满意度显著正相关。主观成功(职业满意度)与员工幸福感的正向指标生活满意度和心理幸福感显著正相关, 与员工幸福感的负向指标负性情感显著负相关。
- 2) 主观成功能显著正向影响员工整体幸福感。
- 3) 心理资本充当了成功影响幸福感的部分中介变量。这意味着具有良好心理资本(自我效能感、希望、乐观、韧性)的成功员工会更幸福。

基金项目

2014 年国家社科基金“人力资源系统与员工幸福感研究”(编号 14BGL076); 2013 年教育部人文社会科学研究规划基金项目“员工何以会感到幸福或不幸福: 特质与情境对幸福感的交互作用及其路径”(编号 13YJA630135)。

参考文献 (References)

- [1] 张建卫. 成功与幸福: 企业家均衡发展的理论与实践[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2010.
- [2] 维普期刊数据库[EB/OL]. <http://www.cqvip.com/read/read.aspx?id=46903101>, 2016-5-30.
- [3] Stevenson, B. and Wolfers, J. (2008) Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 14282. <http://dx.doi.org/10.3386/w14282>
- [4] Diener, E., Horwitz, J. and Emmons, R.A. (1985) Happiness of the Very Wealthy. *Social Indicators Research*, **16**, 263-274. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00415126>
- [5] Page, K.M. and Vella-Brodrick, D.A. (2009) The “What”, “Why” and “How” of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, **90**, 441-458. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- [6] Deiner, E., Suh, E., Lucas, R.E., et al. (1999) Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, **125**, 276-302. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- [7] 张兴贵, 罗中正, 严标宾. 个人-环境(组织)匹配视角的员工幸福感[J]. 心理科学进展, 2012, 20(6): 935-943.
- [8] Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. and Bretz, R.D. (1995) An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, **48**, 485-519. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- [9] 周文霞, 孙健敏. 中国情境下职业成功观的内容与结构[J]. 中国人民大学学报, 2010, 24(3): 124-133.
- [10] Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. and Wormley, W.M. (1990) Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of management Journal*, **33**, 64-86. <http://dx.doi.org/10.2307/256352>
- [11] 贾文文, 王忠军, 朱晓东, 徐娜. 成功了就幸福吗? 员工职业成功与主观幸福感的关系研究[C]//心理学与创新能力提升——第十六届全国心理学学术会议论文集. 南京, 2013: 2117-2118.
- [12] 孙凤. 性别、职业与主观幸福感[J]. 经济科学, 2007(1): 95-106.
- [13] Samuel, R., Bergman, M.M. and Hupka-Brunner, S. (2013) The Interplay between Educational Achievement, Occupational Success, and Well-Being. *Social Indicators Research*, **111**, 75-96. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9984-5>
- [14] 苗元江, 冯骥, 白苏妤. 工作幸福感概观[J]. 经济管理, 2009(10): 179-186.
- [15] Pinqart, M. and Sorensen, S. (2000) Influences of Socioeconomic Status, Social Network, and Competence on Subjective Well-Being in Later Life: A Meta-Analysis. *Psychology and Aging*, **15**, 187-224. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.15.2.187>
- [16] 郑晓明, 张弛, 于海波, 等. 神华神东煤炭集团有限责任公司员工主观幸福感影响因素研究[J]. 管理案例研究与评论, 2010(3): 203-214.

- [17] Kahn, W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, **33**, 692-724. <http://dx.doi.org/10.2307/256287>
- [18] 黎蓉, 金江. 工作满意度、年龄与主观幸福感——基于武汉市城镇居民的分析[J]. 华南理工大学学报(社科版), 2011, 13(2): 90-94.
- [19] Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Oxford.
- [20] 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. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- [21] Larson, M. and Luthans, F. (2006) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, **13**, 75-92. <http://dx.doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- [22] Averill, J.R., Catlin, G. and Chon, K.K. (1990) *Rules of hope*. Spring-Verlag, New York.
- [23] Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. and Mhatre, K.H. (2011) Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, **22**, 127-152. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- [24] 李志勇, 吴明证, 张爱群. 心理资本与工作满意度、生活满意度的关系: 工作家庭促进的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2011, 6(19): 818-820.
- [25] 吴伟炯, 刘毅, 路红. 本土心理资本与职业幸福感的关系[J]. 心理学报, 2012, 10(44): 1349-1370.
- [26] Diener, E. and Suh, E.M., Eds. (2000) *Culture and Subjective Well-Being*. MIT Press, Cambridge, 87-112.
- [27] Chen, G.H. (2010) Validating the Orientations to Happiness Scale in a Chinese Sample of University Students. *Social Indicators Research*, **99**, 431-442. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-010-9590-y>
- [28] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, 36(5): 614-620.