

员工工作价值观对幸福感及心理健康的影响——代际比较研究

陈坚, 连榕

(福建师范大学教育学院, 福州 350117)

【摘要】 目的:考察三代员工工作价值观对幸福感及心理健康的影响。**方法:**取样三代 1056 名在职员工并进行中国员工工作价值观量表、幸福感指数量表和一般健康问卷调查。**结果:**三代员工部分工作价值观维度与幸福感、心理健康症状显著相关,但三代人群存在差异。幸福感在工作价值观对心理健康症状影响中起完全中介作用。三代员工的利他价值观都可正向预测心理健康水平。第三代员工的外在酬劳负向预测心理健康水平。**结论:**三代员工的工作价值观与幸福感及心理健康症状关系密切,但三代员工存在差异。幸福感水平可以缓冲工作价值观对心理健康症状的影响。

【关键词】 工作价值观; 幸福感; 心理健康; 代际

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2014)04-0658-05

Work Values' Impact on Well-being and Mental Health: Comparison over Generations

CHEN Jian, LIAN Rong

College of Education, Fujian Normal University, Fuzhou 350007, China

【Abstract】 Objective: To explore work value's impact on well-being and mental health over generations among Chinese employees. **Methods:** Data on Work Value Scale of Chinese employees, Index of well-being and GHQ-12 were collected and analyzed on a sample of 1056 employees over three generations in China. **Results:** Some dimensions of work values related significantly with well-being and mental health in each generation sample and the total sample, although the correlated dimensions were different between three generation samples. Well-being completely mediated the association of work values with mental health. Altruism positively predicted mental health over three generations, while only extrinsic award negatively predicted mental health in the third generation sample. **Conclusion:** Work values are closely related with well-being and mental health. Well-being can serve as a buffering effect on the influence of work values on mental health.

【Key words】 Word value; Well-being; Mental health; Generation

“富士康事件”之后,社会日益关注包括 80 后员工在内的全体员工的幸福感及心理健康问题^[1]。代际心理研究认为,每代人作为一个特定群体,其心理与行为必定受其特定时代的经济、文化的影响,体现出不同时代特征^[2]。在代际心理领域,价值观是理解代心理与行为的核心概念。工作价值观则是价值观在工作领域的体现,是理解员工心理与行为的核心概念^[3]。我国与西方研究均发现,不同代员工的工作价值观存在差异^[4-6]。基于这些理论,我们想知道,员工的幸福感、心理健康会受其工作价值观的影响吗?

到目前为止,心理学界针对上述问题的实证研究较为少见。不过,在临床心理学领域,有关价值观与幸福感及心理健康关系的研究由来已久。比如认知疗法创始人 Ellis 就认为,一个人只要有了合情合

理的哲学观,就不容易受各种情绪的困扰了。这里的哲学观,事实上就是指价值观^[7]。近年来,有心理学者提出“健康价值观”的概念,从而使 Ellis 这个观点更加具体化。

研究者以 Deci 和 Ryan 的自我决定论为理论依据,认为健康的价值观是“满足个人心理成长和自我实现的需要”的价值观,这类价值观可促进个人的幸福感;不健康的价值观是以“获得他人的认同,以避免惩罚”为目的,这类价值观有损个人的幸福感^[8-9]。多数实证研究支持上述观点^[10,11]。如 Sagiv 和 Schwart 发现,“健康”价值观(如成就、仁慈等)与幸福感正相关,服从、安全等“不健康”价值观与幸福感负相关^[10]。有研究者在总结多项研究后认为,价值观对幸福感产生影响主要通过三个途径^[12]:一是健康的价值观会导致幸福感。二是价值观反映的目标实现与否会影响幸福感。目标实现,幸福感提升,反之降低。三是个体价值观与社会要求的价值观的一

【基金项目】 教育部人文社科研究青年基金项目(13YJC630007)

通讯作者:连榕

致性也会影响幸福感。个体追求的价值观与社会的越一致,个体就越容易获得幸福感。

研究者也对价值观与心理健康的关系进行了研究。一类研究是从文化价值观角度。研究者发现,具有较强个人主义价值取向的个体,情绪控制能力较差,具有较高的自杀倾向^[13]。大学生垂直集体主义价值取向(强调等级观念)与自尊、焦虑和抑郁显著负相关^[14]。另一类研究则从个人价值观角度出发。如研究发现,内在价值有利于心理健康,外在价值观则相反^[15],青少年的焦虑和其价值观有关^[16]。然而,价值观如何影响心理健康,则少有研究涉及。

基于以往价值观与幸福感、心理健康关系的研究,我们推测,针对三者关系的结论应该适用于员工的工作价值观。同时,我们推测,工作价值观对心理健康的影响,可能是通过幸福感这一中介变量而实现的。因为价值观是个体判断“值或不值”的心理倾向系统,是支配个体心理与行为的内在尺度。根据情绪的认知评价理论,工作价值观可能是通过为个体建立工作需求满足与否的内在评价尺度,来影响个体对满意感的评价与情绪(即幸福感),进而影响到其心理健康度。同时,鉴于不同代的员工工作价值观存在差异^[5],在不同代群中,工作价值观的不同成分与幸福感及心理健康的关系可能有所不同。为使研究结果更具实践的指导性,本研究将通过对不同代员工工作价值观、幸福感及心理健康关系的比较,来揭示三个变量之间的关系,从而从代际变迁的宏观角度解读各代员工的幸福感及心理健康问题,为提升员工的幸福感及心理健康水平提供新视角。

1 对象与方法

1.1 对象

本研究是针对一般员工,因此对某省不同性质单位的在职员工进行分层方便抽样,共获得有效问卷1056份。被试分布如下:男494人,女562人;大专以下学历292人,大专学历245人,本科学历418人,研究生及以上学历101人;国家机关100人,事业单位283人,国有企业173人,民营企业364人,其他性质单位136人;普通员工619人,初级领导或初级职称203人,中级领导或中级职称161人,高级领导或高级职称73人。

根据国内外研究者的普遍分法^[2],以“文革”及“十一届三中全会”作为分界线,将在职员工分为三代:第一代(生于1950年-1966年)154人,第二代(生于1967年-1978年)370人,第三代(生于1979-

1990年)532人。

1.2 工具

1.2.1 中国员工工作价值观量表^[17] 该量表适用于一般员工的工作价值观调查。量表共31题,分为6个维度,分别为内在价值,外在酬劳,休闲自由,人际关系,地位威望,利他价值。采用6点计分法,从“很不重要”到“很重要”,分值越高,说明越看重该种工作价值观。本次测量的总量表 α 系数为0.90。

1.2.2 幸福感指数量表^[18] 采用Campbell等人编制的幸福感指数、总体情感指数量表。该量表用于调查受试者目前所体验到的主观幸福感程度。7点评分,分数越高,幸福感越高。

1.2.3 一般健康问卷12题中文版(GHQ-12)^[19] GHQ是国际上公认并得到最广泛使用的心理健康量表。条目的最低分为0分,最高分为12分,得分越高,健康度越低。由于该量表得分说明的是心理健康症状的轻重程度,为方便分析与讨论,在下文中用“心理健康症状”对该量表测量的内容进行表述。

2 结果

2.1 工作价值观与幸福感及心理健康症状的相关

将对象分为总样本、第一代员工、第二代员工、第三代员工,分别计算工作价值观6个维度得分与幸福感、心理健康症状的皮尔逊相关。表1显示,从总样本看,内在价值及利他价值与幸福感及心理健康症状显著相关,人际关系与幸福感显著相关。第一代员工中,内在价值、人际关系及利他价值与幸福感显著相关,但与心理健康症状不相关;第二代员工中,内在价值、休闲自由、人际关系及利他价值与幸福感显著相关,内在价值、利他价值与心理健康症状相关;第三代员工中,外在酬劳、人际关系、利他价值与幸福感显著相关,外在酬劳与心理健康症状显著相关。

2.2 三代人工作价值观对幸福感及心理健康症状的影响机制分析

由于三代样本中与幸福感、心理健康显著相关的工作价值观维度各不相同,因此无法建立一个统一的路径关系模型,并通过设定代因素为调节变量,考察代因素在工作价值观、幸福感及心理健康症状三者关系中的调节作用。为此,我们根据相关分析反映出的各代数据的特点,分别对三代员工的数据进行路径分析。

2.2.1 第一代员工工作价值观、幸福感与心理健康症状的路径分析 鉴于第一代员工的工作价值观与

心理健康得分无显著相关,因此对第一代员工不宜进行一般中介效应分析,但根据国内学者建议^[20],可以进行广义中介效应分析,重点考察工作价值观与心理健康症状无显著相关的原因。我们以内在价值、人际关系及利他价值为自变量,幸福感为中介变量,心理健康为因变量,建立三个变量的结构方程模型。初步拟合结果显示,内在价值到幸福感($\beta=0.07$, $P=0.517>0.05$)和人际关系到幸福感($\beta=0.07$, $P=0.536>0.05$)的路径系数均不显著。将上述两个路径删除,重新拟合,得到如图1结构方程模型1。表2显示,模型各项拟合指标均十分良好。结构方程模型1显示,利他价值与心理健康症状没有相关的原因是幸福感在两者之间起了中介变量的作用,即利他价值正向预测幸福感,而幸福感负向预测心理健康症状,因此幸福感起了一种“遮掩作用”。

表1 工作价值观与幸福感、心理健康症状的相关分析

	幸福感	内在价值	外在酬劳	休闲自由	人际关系	地位威望	利他价值
总样本							
幸福感	1	0.14***	-0.03	0.07	0.17**	0.01	0.24***
心理健康症状	-0.57***	-0.07***	0.04	0.01	-0.05	-0.03	-0.10***
第一代							
幸福感	1	0.26***	0.07	0.03	0.26***	0.05	0.31***
心理健康症状	-0.45***	-0.12	-0.04	-0.06	-0.13	0.01	-0.06
第二代							
幸福感	1	0.22***	0.03	0.12**	0.23***	0.03	0.27***
心理健康症状	-0.60***	-0.14***	-0.06	-0.04	-0.06	0.26	-0.17**
第三代							
幸福感	1	0.07	-0.09**	0.05	0.11**	0.01	0.18***
心理健康症状	-0.58***	-0.01	0.09*	0.02	-0.03	0.04	-0.06

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$,下同。

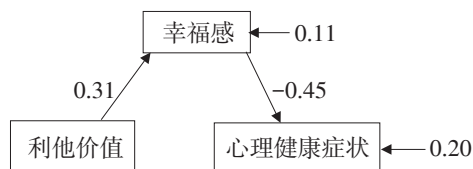


图1 第一代员工利他价值、幸福感和心理健康症状的结构方程模型1

表2 结构方程模型1的拟合度指标摘要

	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
模型1	1.377	0.99	0.96	0.97	0.98	0.05

2.2.2 第二代员工工作价值观、幸福感及心理健康症状的路径分析 鉴于相同原因,我们将考察幸福感在内在价值、利他价值与心理健康症状间的一般中介效应,考察幸福感在人际关系、休闲自由与心理健康间的广义中介效应。将内在价值、休闲自由、人际关系、利他价值作为自变量,幸福感为中介变量,心理健康症状为因变量,建立结构方程模型。初步拟

合结果显示,内在价值到幸福感($\beta=0.05$, $P=0.503>0.05$),人际关系到幸福感($\beta=0.11$, $P=0.089>0.05$),休闲自由到幸福感($\beta=0.00$, $P=0.971>0.05$),路径系数均不显著。删除不显著的路径后重新拟合,最后得到模型2。见图2。表3显示,模型2拟合良好,且与模型1中三个变量的关系是一致的。一般中介效应分析显示,幸福感在利他价值与心理健康症状之间起了完全中介的作用,利他价值间接预测心理健康症状,预测力为-0.12。

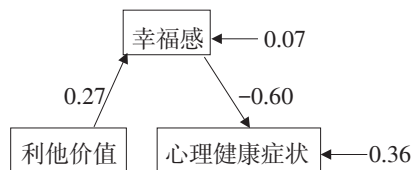


图2 第二代员工工作价值观、幸福感与心理健康症状的结构方程模型2

表3 结构方程模型2的拟合度指标摘要

	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
模型2	0.954	0.99	0.99	0.99	0.99	0.01

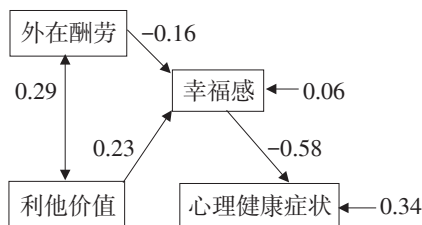


图3 第三代员工工作价值观、幸福感和心理健康症状的结构方程模型3

表4 结构方程模型3的拟合度指标摘要

	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
模型2	1.225	0.99	0.99	0.99	0.99	0.02

2.2.3 第三代员工工作价值观、幸福感及心理健康症状的路径分析 同理,我们将考察幸福感在外在酬劳与心理健康症状间的一般中介效应,考察幸福感在人际关系、利他价值与心理健康症状间的广义中介效应。外在酬劳、人际关系、利他价值作为自变量,幸福感为中介变量,心理健康症状为因变量,建立结构方程模型。拟合结果显示,人际关系到幸福感($\beta=0.06$, $P=0.261>0.05$)路径系数不显著。删除不显著的路径后重新拟合,最后得到模型3。见图3。表4显示,模型拟合良好。一般中介效应分析显示,幸福感在外在酬劳与心理健康症状之间起了完全中介的作用,外在酬劳间接预测心理健康症状,预测力为0.09。同样,广义中介效应分析显示,幸福感在利

他价值与幸福感之间起了“遮掩作用”。

3 讨 论

本研究结果显示,从总人群看,工作价值观的内在价值、利他价值及人际关系与主观幸福感正相关。此研究结果与有关价值观的研究结果相一致^[11]。本研究的新发现在于,工作中人际关系价值与幸福感显著相关。这在西方的研究中没有发现。我们认为,重视工作中的人际关系可能通过三个途径影响幸福感。其一,人际关系是个体的内在需要;其二,中国传统社会是注重人与人“关系”的社会^[21]。因此重视人际关系的个体更容易与外部环境和諧一致;其三,重视人际关系的人更容易在中国社会实现自己的目标。利他价值观则可能通过第三条途径来获得幸福的。利他与奉献的价值取向是我国传统社会及新中国成立后积极提倡的价值观之一,因此从个体与社会价值观一致性角度看,有利于提升幸福感。至于哪一条途径发挥更大的作用,需要进一步的研究予以考察。

从代际比较看,第一代员工的内在价值、人际关系及利他价值与幸福感均显著相关。这一结果与总样本完全一致。其中的原因前面已经解释。第二代员工除了内在价值、人际关系及利他价值外,休闲自由也与幸福感显著相关。这一结果的原因可能归结于年龄因素。第二代员工处于35-46岁,基本已经走出年轻时的打拼期,因此如何进行工作与生活平衡是他们开始关注与思考的问题。同时,生理上开始从盛到衰也是第二代员工面临的客观事实。主客观因素结合使这一代人形成注重休闲自由的观念,加上经济收入与能力的提高,也使这个价值目标容易获得实现,从而提高幸福感。此外,与前两代相比,第三代员工相关分析结果体现两个特点:一是重视工作内在价值已与幸福感无显著相关。这一结果与大部分结果不一致^[10,11]。但从Sagie和Schwartz的研究中,我们可以找到另一种解释^[10]。Sagie和Schwartz发现,个体的价值观与幸福感的关系更多的时候取决于它是否与大环境的价值观一致。因此,本研究这个结果可以用80后员工面临的就业大环境解释这个结果:即强调工作内在价值的观念与当前的严峻的就业环境相冲突,从而导致它与幸福感的关系降低。二是重视工作的外在酬劳与幸福感负相关。这一结果与先前有关价值观的研究结果相一致^[11]。不过,为什么唯独第三代员工的外在酬劳

与幸福感呈现负相关关系呢?一种可能的解释是,80后在青少年期处于强调物质主义与个人主义的年代,过分关注工作的外在价值^[23],从而形成高于前两代人的心理预期。同时,他们这一代人进入工作场所后,面临着高于前人的就业与经济压力^[24],从而导致需求无法得到满足,从而影响幸福感^[12]。因此,第三代员工出现与前两代员工不同的研究结果,其原因用时代变迁来解释似乎更为合理。

工作价值观、幸福感与心理健康症状的路径分析显示,幸福感在工作价值观对于心理健康症状的影响中起到完全中介作用(包括一般中介作用与广义中介作用),工作价值观都无法直接对心理健康症状产生影响。综合一般中介分析与广义中介分析结果,我们发现,工作价值观是否与心理健康症状有显著相关取决于幸福感遮掩作用的大小:如果幸福感的遮掩作用足够大,工作价值观与心理健康症状间不显现出相关性。反之,则表现相关性。

本研究结果显示,三代员工的工作利他价值均对心理健康症状起间接预测作用。工作中的利他价值,是指在工作中对他人、社会和国家有益。它与Schwartz价值观量表中的“善行”维度类似^[25]。“善行”被Schwartz归为内在价值,是因为它体现个体的自我实现需要。因此,工作中重视利他价值不仅可提升幸福感,也可减少心理健康症状,有助于提升心理健康水平,这在三代人群样本中都得到印证。第三代员工中,对工作待遇的重视程度间接负向预测心理健康水平。我们认为,其原因之一可能是,年轻一代员工在工作中对物质价值的过分追求,不仅降低幸福感,而且也提升焦虑、抑郁等心理症状水平。这一有别于前两代的影响路径,是时代因素造成的。

参 考 文 献

- 1 李克诚,陈良飞. 心理专家分析富士康跳楼者集中在85后原因. 东方早报,2010
- 2 陈坚,连榕. 代际工作价值观发展的研究述评. 心理科学进展,2011,11:134-143
- 3 陈红雷,周帆. 工作价值观结构研究的进展和趋势. 心理科学进展,2003,11(6):700-703
- 4 Twenge JM. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. Journal of Business and Psychology, 2010, 25(2): 201-210
- 5 Parry E, Urwin P. Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews, 2011, 13(1): 79-96
- 6 尤佳,孙遇春,雷辉. 中国新生代员工工作价值观代际差

- 异实证研究. 软科学, 2013, 27(6): 83-93
- 7 庞彤彤. 论价值观教育与心理健康教育相关性及其实践意义. 中国青年研究, 2007, 3: 15-18
 - 8 Kasser T, Ryan RM. Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1996, 22(3): 280-287
 - 9 Sagiv L, Roccas S, Hazan O. Value pathways to well-being: Healthy values, valued goal attainment, and environmental congruence. In Linley A, Stephen J. *Positive psychology in practice*. New York: John Wiley, 2004. 68-85
 - 10 Sagiv C, Schwartz S. Value priorities and subjective wellbeing: Direct relation and congruity. *European Journal of Social Psychology*, 2000, 30: 177-198
 - 11 Sheldon KM, Kasser T. Psychological threat and extrinsic goal striving. *Motivation and Emotion*, 2008, 32: 37-45
 - 12 Bobowik M, Basabe N, Páez D, Jiménez A, Bilbao M. Personal values and well-being among Europeans, Spanish natives and immigrants to Spain: Does the culture matter? *Journal of Happiness Studies*, 2011, 12(3): 401-419
 - 13 Scott G, Greg J, Ciarrochi FP. Disadvantages of being an individualist in an individualistic culture: Idiocentrism, emotional competence, stress, and mental health. *Australian Psychologist*, 2004, 39(2): 143-153
 - 14 李祚山. 大学生文化取向与心理健康的关系研究. 中国健康心理学杂志, 2006, 14(3): 291-295
 - 15 Cohen P, Cohen J. *Life values and adolescent mental health*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 1996
 - 16 李虹, 王善慧. 大学生的焦虑状况调查. 中国临床心理学杂志, 2003, 11(2): 148-149
 - 17 陈坚, 连榕. 员工工作价值观结构研究. 人力资源管理, 2014, 88(1): 174-176
 - 18 汪卫东. 心理卫生评定量表手册. 增订版. 北京: 中国心理卫生杂志社, 1999
 - 19 杨廷忠, 黄丽, 吴贞一. 中文健康问卷在中国大陆人群心理障碍筛选的适宜性研究. 中华流行病学杂志, 2003, 24(9): 769-773
 - 20 温忠麟. 调节效应与中介效应分析. 北京: 教育科学出版社, 2012
 - 21 费孝通. 乡土中国生育制度. 北京: 北京大学出版社, 2008
 - 22 黄光国. 华人关系主义的理论建构. 载于杨国枢, 黄光国, 杨中芳主编的《华人本土心理学》. 重庆: 重庆大学出版社, 2008
 - 23 魏水英. “80后”青年的时代特征: 历史社会化的产物. 中国青年研究, 2009, 7: 14-16, 42
 - 24 徐振梅, 王锐兰. 职业 80 后: HR 研究的新焦点. 人才资源开发, 2008, 7: 32-33
 - 25 Schwartz SH. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology — An International Review*, 1999, 48: 23-47
- (收稿日期: 2014-01-16)
-
- (上接第 651 页)
- 24 Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52: 397-422
 - 25 Tremblay MA, Blanchard CM, Villeneuve M. Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 2009, 41: 213-226
 - 26 Lens W, Witte HD, Vansteenkiste M, et al. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83: 981-1002
 - 27 李超平, 时勘, 罗正学, 杨悦, 李莉. 医护人员工作家庭冲突与工作倦怠的关系. 中国心理卫生杂志, 2003, 17: 807-809
 - 28 Preacher KJ, Hayes AF. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 2008, 40(3): 879-891
 - 29 Sheldon KM, Schuler J. Wanting, having, and needing: Integrating motive disposition theory and self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 101: 1106-1123
 - 30 谭亚菲. 大学生生命意义与自尊、内外控制倾向的关系. 中国临床心理学杂志, 2013, 21(5): 823-825
 - 31 Atkinson JW. Motivational determinants of thematic apperception. In Stewart AJ. *Motivation and society*. San Francisco: Jossey-Bass, 1982. 3-40
 - 32 Steger MF, Kashdan TB, Sullivan BA, et al. Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality*, 2008(28): 199-228
 - 33 Bonanno GA, Papa A, Lalande K, Zhang N, Noll G. Grief processing and deliberate grief avoidance: A prospective comparison of bereaved spouses and parents in the United States and the People's Republic of China. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2005, 73: 86-98
 - 34 Danhauer SC, Carlson CR, Andrykowski MA. Positive psychosocial functioning in later life: Use of meaning-based coping strategies by nursing home residents. *Journal of Applied Gerontology*, 2005, 24: 299-318
 - 35 Welter PR. *Counseling and the search for meaning*. Waco, Tex: Word Books Press, 1987
- (收稿日期: 2014-01-25)