

# 员工积极心理素质与主观幸福感的关系研究

何健民

佛山职业技术学院 广东省佛山市 528000

**【摘要】**采用《生活定向测验》(LOT-R)、《成人性情希望量表》(ADHS)、《一般自我效能感量表》(GSES)、《牛津幸福量表修订版》(ROHS),对X市Y酒厂400名员工,进行问卷调查,了解员工积极心理素质与主观幸福感的现状、影响因素及关系。乐观品质、意愿动力、希望品质、主观幸福感均存在部门差异。乐观品质存在婚姻、独生子女及城乡差异,主观幸福感存在城乡差异。无论单独考虑(相关分析)还是综合考虑(回归分析),乐观和自我效能这两种积极心理素质都与主观幸福感呈正相关。

**【关键词】**员工;积极心理素质;主观幸福感

## 1 研究背景

随着社会的不断发展,物质财富的不断积累,生活水平也在日益提高,与之而来的社会事件也越来越多。如富士康事件中,企业在不断积累财富,也在不断发生员工跳楼自杀事件。企业将跳楼事件归结为员工个人原因,但他们的纵身一跃,其背后却掩藏着无数隐形的推手——微薄的薪水、长时间的劳作、粗放的管理、冷漠的人情以及人文关怀的缺失等,是压在富士康80万员工头上的几座大山。由于没有一个合理的宣泄通道,员工心里的淤积长期得不到疏导,最终导致引发极端的恶果。可见,心理健康与员工息息相关,单一的经济增长不能很好地衡量生活质量的高低。参考国外的研究,发现Diener和Suh指出,与经济发展指标——国内生产总值(GDP)相类似的主观幸福感,可以被用作一个社会指标,通过它来衡量优良生活的水平以及整个国家或社会的成功。主观幸福感可作为衡量高速经济发展下人们生活品质改善的指标,研究主观幸福感的影响因素、预测主观幸福感水平,这成为当代研究的新兴方向。主观幸福感(subject well-being, SWB)<sup>[1]</sup>,作为心理学专门术语,指评价者根据自定的标准对其生活质量的整体性评估。它包括幸福感或生活满意度,以及相对存在愉悦情绪或缺乏负面情绪。参考国内的研究,发现健康的主观感知比真实的健康评估对主观幸福感的影响更重大<sup>[2]</sup>,积极的心理素质可作为衡量主观幸福感水平的一个指标,而心理素质是人在认知、情感、意志、需要、兴趣诸种品质上的特征。积极的心理素质有利于人们对生活环境作正向的评价,进而从容地面对挫折、协调好生活中遇到的矛盾。通过对企业员工进行积极心理素质与主观幸福感的现状及关系的研究,一方面有助于企业了解员工心

理状况、满意度、幸福感水平,而开展心理健康教育和自杀危机干预,从而避免粗放、冷漠的管理;另一方面有助于企业有助于改善员工乐观、希望、自我效能、幸福感的水平。

## 2 研究对象

本文采取问卷调查法,以X市Y酒厂全体员工为研究对象,共发放了问卷400份,调查了18个部门,回收了342份(回收率为85.50%),剔除无效问卷为77份,其中有效问卷为265份(有效率为77.00%)。男性为175人,占66.04%,女性为90人,占33.96%。其中,市场部为12人,销售部为22人,设备部13人,仓管部26人,酒库23人,白酒车间28人,总经办13人,采购部6人,制曲车间14人,财务部12人,包装部90人,研发部27,技术部5人,人力资源部7人,生产部5人(生产1,质管4),安全部6人,后勤部18人,动力车间15人,共计342人参加了本研究,均知情自愿参加。为了方便统计分析,把各部门进行重组,重组后为五个部门:市场部(市场部、销售部、酒库)、行政部(总经办、人力资源部、采购部、财务部)、生产部(白酒车间、包装部、生产部、制曲车间)、技术部(研发部、质管、技术部、动力车间)、后勤部(设备部、仓管部、安全部、后勤部)。

## 3 结果

### 3.1 员工积极心理素质、主观幸福感现状

员工的乐观品质、自我效能感、主观幸福感、途径思维、意愿动力及希望品质得分分别为(21.72±3.17)、(26.33±5.03)、(39.61±9.90)、(12.83±1.65)、

(11.41 ± 2.04) 和 (24.24 ± 3.21)。

### 3.2 员工积极心理素质、主观幸福感的影响因素

员工的乐观品质得分 (F=7.974, p=0.000)、意愿动力得分 (F=6.277, p=0.000)、希望品质得分 (F=5.097, p=0.001)、主观幸福感得分 (F=11.078, p=0.000) 存在部门差异, 而途径思维、自我效能感不存在部门差异。差异具体如下: (1) 在乐观品质中, 生产部与其他四个部门都有统计学上的差异, 生产部得分低于其他四个部门; 行政部与市场部、生产部有统计学上的差异, 行政部得分高于其他四个部门。(2) 在途径思维中, 市场部与技术部、后勤部存在统计学上的差异, 市场部得分低于其他四个部门; 后勤部与市场部存在统计学上的差异, 后勤部得分高于其他四个部门。(3) 在意愿动力中, 市场部与行政部、技术部、后勤部存在统计学上的差异, 市场部得分低于其他四个部门; 后勤部与市场部、生产部存在统计学上的差异, 后勤部得分高于其他四个部门。(4) 在希望品质中, 市场部与行政部、技术部、后勤部存在统计学上的差异, 市场部得分低于其他四个部门; 后勤部与市场部、生产部存在统计学上的差异, 后勤部得分高于其他四个部门。(5) 在自我效能感中, 市场部与技术部、后勤部存在统计学上的差异, 市场部得分低于其他四个部门; 技术部与市场部存在统计学上的差异, 技术部得分高于其他四个部门。(6) 在主观幸福感中, 生产部与其他四个部门都有统计学上的差异, 生产部得分低于其他四个部门; 后勤部与市场部、生产部有统计学上的差异, 后勤部得分高于其他四个部门。(7) 员工的积极心理素质 (乐观品质、途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感) 与主观幸福感得分均不存在显著的性别差异。(8) 员工乐观品质得分存在婚姻差异, 未婚的乐观品质得分高于已婚的 (t=-2.824, p=0.005)。途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感、主观幸福感均不存在显著的婚姻差异。(9) 员工乐观品质得分存在独生子女差异, 非独生子女乐观品质得分高于独生的 (t=-2.777, p=0.006)。途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感、主观幸福感均不存在显著的独生子女差异。(10) 员工乐观品质得分存在城乡差异, 城镇的乐观品质得分高于农村的 (t=2.791, p=0.006); 员工主观幸福感得分存在城乡差异, 城镇的主观幸福感得分高于农村的 (t=2.497, p=0.013)。途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感均不存在显著的城乡差异。

### 3.3 员工积极心理素质与主观幸福感的关系

表 1 积极心理素质与主观幸福感的相关关系

	乐观品质	途径思维	意愿动力	希望品质	自我效能感
主观幸福感	0.422**	0.284**	0.397**	0.398**	0.468**

\*\* 在显著水平为 0.01 时 (双尾), 相关显著。

员工的积极心理素质 (乐观品质、自我效能感、希望品质、途径思维、意愿动力) 均与主观幸福感呈正相关 (r=0.422、0.468、0.398、0.284、0.397, p < 0.01)

### 3.4 员工积极心理素质与主观幸福感的回归分析

表 2 积极心理素质和主观幸福感的逐步回归分析表

模型	因变量	预测变量	标准回归系数 Beta	t	sig.	F	sig.	R	R <sup>2</sup>
1	幸福感	(常数)		-1.409	0.160				
		自我效能	0.409	8.047	0.000	67.731	0.000	0.584	0.341
		乐观	0.354	6.964	0.000				

以路径思维、意愿动力、希望总分、自我效能和乐观为自变量, 以主观幸福感为因变量, 进行逐步回归分析。从表 2 可以看出, 自我效能、乐观进入方程 (F=67.731, p < 0.001), 两个因素对幸福感的解释率为 34.1%, 其中自我效能对幸福感的贡献最大, 解释率为 21.9%。可以建立回归方程为: 主观幸福感 = -5.653 + 1.106 乐观 + 0.806 自我效能

## 4 分析小结

### 4.1 分析员工积极心理素质、主观幸福感现状

参考国内一些研究<sup>[7-9]</sup>, 并通过单样本 t 检验, 发现被调查企业员工乐观品质得分 (t=-3.674, p=0.000)、途径思维得分 (t=-2.727, p=0.007)、意愿动力得分 (t=-7.302, p=0.000)、希望品质得分 (t=-6.032, p=0.000)、主观幸福感得分 (t=-5.702, p=0.000) 均比大学生得分低, 而且存在统计学上的差异。经济基础决定上层建筑, 员工的经济压力比大学生要大, 处理的矛盾事件比大学生多, 对未来生活的预期比大学生低, 这与常识经验吻合。除此之外, 大学生解决问题的策略也比被调查企业的员工多, 进而影响其对生活积极地预期, 从而影响乐观、希望与主观幸福感水平。然而被调查企业员工自我效能感得分 (t=-0.217, p=0.829) 比大学生得分低, 但不存在统计学上的差异<sup>[10]</sup>。可见被调查企业员工对自我能力有积极的预期, 这与操作性工作经验有关, 符合人们的常识经验。参考国内其他研究<sup>[11]</sup>, 发现积极心理素质、主观幸福感的研究对象主要是中小学教师、高校的教师、大学生、初中生、高中生、留学生、研究生、老年人、城市居民、城市青年和青年学生等, 而且把学生作为研究对象的占 55.6%。可见, 在国内关于积极心理素质、主观幸福感的研究, 企业员工被关注程度不高。除此之外, 某企业员工的主观幸福感得分 39.61 ± 9.90, 参考《牛津幸福量表修订版》中的参考值 40 来划分主观幸福感水平的高低, 则企业员工主观幸福感的平均数与常模相近。尽管企业员工的积极心理素质存在某些显著差异, 其主观幸福感水平还属于正常水平。

#### 4.2 分析员工积极心理素质、主观幸福感的影响因素

不同部门,由于工作职能不同,其享受的权利、义务、责任存在差异,所以其面对的压力也是不尽相同。由于权、义、责与压力的矛盾程度不同,所造成不同的员工对生活的预期也不相同。因此,得出乐观品质得分、意愿动力得分、希望品质得分、主观幸福感得分存在部门差异的结论存在一定的合理性。本文调查的企业是一家酒厂,属于饮料制造业。该企业员工以一线生产员工为主,一线生产员工大多文化水平不高,工作以固定的机械操作为主,其组织规划、处理问题能力较弱。因此,自我效能感思维不存在显著差异、没有统计学上的意义,与操作性工作经验有关。途径思维是一种心理层面的计划和路径图,透过这种心理能力,可以找到一个或者多个有效的方法去达成目标,指引个体实现目标的内心计划或路径图。途径思维不存在显著差异、没有统计学上的意义,与该企业一线生产员工人数为主有关。

本调查研究男性为175人,占66.04%,女性为90人,占33.96%。性别比例不太均衡,因此得出积极心理素质(乐观品质、途径思维、意愿动力、自我效能感)、主观幸福感不存在统计学差异存在一定合理性。

Seligman在1998年认为乐观是一种解释风格,所谓的解释风格是指个体对成功或者失败进行原因归结时表现出来的一种稳定倾向,具有稳定性。乐观解释风格将消极事件归因为暂时的、外部的、具体的因素,将积极事件归因于稳定的、内部的、普遍的因素。悲观解释风格则恰恰与此归因方式相反<sup>[12]</sup>。本人比较倾向Seligman对于乐观的定义,把乐观理解成一种人格体质——一种对生活事件的积极解释风格。本调查发现员工乐观品质得分存在婚姻差异,未婚的乐观品质得分高于已婚的( $t=-2.824, p=0.005$ ),而婚姻具有以下的作用:1.经济共同体;2.性生活对象的固定配置;3.人类自身再生产过程的配对儿;4.日常生活的互助小组;5.群居动物为避免孤独与心理牵挂(又称爱情),将另一个体约束在自己身边的合作体。除此之外,婚姻还意味着责任,已婚的员工所承担的责任要比未婚的多。当责任与权利的动态平衡打破时,本来所享受的权利,就会变成一种重担,则未婚倾向于对生活消极事件归因于暂时的、外部的、具体的原因。

为了控制人口,我国实行了计划生育政策,这造成我国出现大量独生子女。独生子女具有与非独生子女不同的特点,这些特点既表现在身体状况、智力水平方面,也表现在个性品质、行为习惯等方面。一种比较普遍的常识式结论是:独生子女在身体状况、智力水平方面优于非独生子女,而在个性品质和行为习惯方面则不如非独生子女。本文调查的企业是一家酒厂,属于饮料制造

业,该企业员工以一线生产员工为主,一线生产员工大多文化水平不高,所获得的劳动报酬有限。长时间机械的劳作、微薄的报酬、狭窄的人际圈,是一线生产员工工作的现实写照。本次调查中,员工乐观品质得分存在独生子女差异,非独生乐观品质得分高于独生的( $t=-2.777, p=0.006$ ),比较符合人们的常识经验。

经过改革开放,我国经济有了长足的发展,但城乡差异仍然明显。李实等利用泰尔指数将全国的个人收入差距分解为城镇内部、农村内部和城乡之间的收入差距三部分,计算出三种差距对全国的差距贡献率,结果显示城乡之间收入差距对全国总体收入差距贡献率从36%提高到43%,这说明了城乡之间收入差距过大是全国收入差距过大的主要原因<sup>[13]</sup>。由于经济发展带来生活成本上涨、城乡收入差异,农村居民对生活的期望较城镇低,这符合本次调查的结果:员工乐观品质得分存在城乡差异,城镇的乐观品质得分高于农村的( $t=2.791, p=0.006$ );员工主观幸福感得分存在城乡差异,城镇的主观幸福感得分高于农村( $t=2.497, p=0.013$ )。

#### 4.3 分析员工积极心理素质与主观幸福感的关系

本研究,发现员工的积极心理素质(乐观品质、途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感)与主观幸福感呈正相关。(1) Christopher Peterson认为,乐观涉及认知、情感和动机成分。乐观的人更容易拥有好心情,更加不懈努力和成功,并且拥有更好的身体健康状况。乐观的作用主要是在认知水平上起调节作用。一个乐观的人更可能习得促进健康的习惯并获得更多的社会支持,对生活事件的乐观解释风格是促使希望和乐观特质增长的关键,因为乐观可以让人更多地看到好的方面,从而产生马太效应——好的越好,从而改善人的主观幸福感。(2)参考国外研究<sup>[14-15]</sup>,在生理方面,希望能弱化疾病所带来的痛苦和身体机能障碍;在心理方面,希望使人相信目前的状况能够改变,带给人面对困境的勇气;在社会功能方面,希望有助于使患者维持生活,增强社会功能的适应性,获得较多的社会支持。希望能通过从生理、心理和社会各方面增强人的积极情感,从而增强人的主观幸福感。(3)自我效能感低的人与环境作用时,更加倾向于消极的预期:会过多想到个人不足,并将潜在的困难看得比实际上更严重。这种思想会产生心理压力,使其将更多注意力转向可能的失败和不利的后果,而不是如何有效地运用其能力实现目标。有充分自我效能感的人将注意力和努力集中于情境的要求上,并被障碍激发出更大的努力,从而增强主观幸福感。因此,通过改善积极心理素质(乐观品质、途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感),有助于改善主观幸福感水平。

本调查研究发现:以途径思维、意愿动力、希望、自我效能和乐观为自变量,以主观幸福感为因变量,进行逐步回归分析,结果乐观、自我效能都进入方程,两个因素对主观幸福感解释率为34.1%。可见,乐观品质、自我效能感是预测被调查企业员工主观幸福感的关键。

#### 4.4 根据上述研究结果,提出下列建议:

(1)开展压力应对教育。对企业员工进行企业文化培训、人际交往指导、情绪调节指导以及帮助企业员工学会调整自我期望、学会放松和寻求社会支持等;并且教会企业员工有效地应对压力与自我调节,及各种放松技巧,从而减轻心理压力,乐观应对生活。

(2)开展心理健康教育和咨询活动。通过专题讲座、黑板报、标语、横幅宣传等形式,普及心理卫生知识,使企业员工了解可能会出现心理问题及预防的方法。开展企业员工EAP援助计划,针对不同的主题举办相应的培训,并开通心理援助热线电话,及时疏通员工存在的心理障碍、心理冲突、心理困惑。

(3)企业实行弹性工作制,多举办丰富多彩的文体活动。开展书法、音乐、美术、文娱等多种形式的有益身心健康的活动,并鼓励企业员工积极参与其中,从而帮助企业员工陶冶情趣,文明地宣泄压抑的负性情绪,升华过剩的精力,保持心理平衡。

(4)根据企业员工的组成,开展各种针对性强的活动,如为年轻员工举办“相亲”活动,为已婚员工举办婚姻家庭辅导讲座,为服务企业多年的老员工举办“怀旧”文化摄影、征文等。

(5)根据不同岗位要求,定期举行相应业务培训,对业务优秀员工进行嘉奖,并鼓励业务突出员工以“传帮带”的方式向业务水平较差的员工进行帮助。

(6)改善企业环境,营造企业文化氛围,增强员工的归属感。对工作环境进行重新设计与重组,增强人文气息。一方面,改善工作硬环境——物理环境;另一方面,通过组织架构变革、领导力培训、团队建设、工作轮换、员工生涯规划、绩效管理等手段改善工作的软环境。通过在企业内部建立支持性的工作环境,从而丰富员工的工作内容,指明员工的发展方向,消除问题的诱因。

## 5 结论

通过对员工不同的部门、性别、独生子女、城乡之间的积极心理素质及主观幸福感的比较,本研究得出以下结论:

(1)员工的积极心理素质(乐观品质、意愿动力、希望品质)、主观幸福感均存在显著的部门差异,途径思维、自我效能感则不存在显著的部门差异。

(2)员工的积极心理素质(乐观品质、途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感)、主观幸福感均不存在显著的性别差异。

(3)员工乐观品质存在婚姻差异,而企业员工途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感、主观幸福感均不存在显著的婚姻差异。

(4)员工乐观品质存在独生子女差异,而企业员工途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感、主观幸福感均不存在显著的独生子女差异。

(5)员工乐观品质、主观幸福感均存在城乡差异,途径思维、意愿动力、希望品质、自我效能感均不存在显著的城乡差异。

(6)无论单独考虑(相关分析)还是综合考虑(回归分析),乐观和自我效能这两种积极心理素质都与主观幸福感呈正相关。

(7)被调查企业员工的主观幸福感得分 $39.61 \pm 9.90$ ,参考《牛津幸福量表修订版》中的参考值40来划分主观幸福感水平的高低,则企业员工主观幸福感的平均数与常模相近,属于正常水平。

(8)通过研究发现,改善积极心理素质(乐观、希望、自我效能)水平,可以提高员工主观幸福感。

## 【参考文献】

- [1]Diener E,Suh E.(Eds.).Subjective Well-Being Across Nations[M]. Cambridge, MA: MIT Press,2000.
- [2]李儒林.张进辅.梁新刚.影响主观幸福感的相关因素理论[J].中国心理卫生杂志,2003,17(11):783-785.
- [3]Scheier M, Carver C, Bridges M. Distinguishing optimism from neuroticism(and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): a re-evaluation of the Life Orientation Test. Journal of Personality and Social Psychology, 1994, 67: 1063-1078.
- [4]Snyder CR. Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. Journal of Counseling and Development, 1995, 73(3):355-340.
- [5]Schwarzer, R. & Aristi B. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in Thirteen cultures. Word Psychology, 1997, 3(1-2), 177-190.
- [6]Hills P, Argyle M. The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. Pers Individ Differ, 2002, 33:1073-1082.
- [7]刘瑜.大学生乐观、社会支持、应对方式与抑郁的关系研究[D].广西:广西师范大学,2009.
- [8]陈灿锐,申荷永,李浙琮.成人素质希望量表的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2009,17(1):24-26.
- [9]禹玉兰,谭健烽,李鹤展,罗军,万崇华.医学生主观幸福感与家庭关怀度的关系[J].中华行为医学与脑科学杂志,2012,21(1):66-68.
- [10]吴洁,徐美丹,林淑玲,张兴纳.广州大学城大学生

- 自我效能感与主观幸福感研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2010,18(8):955-957.
- [11] 李志, 谢朝晖. 国内主观幸福感研究文献述评[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2006,12(4):83-87.
- [12] Chang E C, (Ed). Optimism and pessimism: Implications for theory, research and practice[M]. Washington, D C: American Psychological Association, 2001, 198.
- [13] 李实, 岳希明. 中国个人收入差距的最新变化[J]. 财经, 2004.
- [14] Matsushita T, Matsushima E, Maruyama M. Psychological state, quality of life, and coping style in patients with digestive cancer[J]. Gen Hosp Psychiatry, 2005, 27(2):125.
- [15] Saleh US, Brockopp DY. Hope among patients with cancer hospitalized for bone marrow transplantation: a phenomenologic study[J]. Cancer Nurs, 2001, 24(4):308.