

两种取向的工作满意度模型构建及实证研究

冯 缙^{1,2} 傅于玲² 秦启文*²

(¹西南交通大学心理研究与咨询中心,成都,610031)(²西南大学文化与社会发展学院,重庆,400715)

摘 要 工作满意度一般被作为衡量员工工作中的幸福感的指标。幸福感的研究存在两种基本取向:享乐取向和完善取向。为验证两种取向的工作满意度结构,对485名MBA学生和864名企业员工进行了调查,探索性因素分析和进一步二阶因素分析表明,工作满意度量表包含8个因素,这8个因素归于两个维度:享乐取向的满意度(包括享乐的工作结果、享乐的工作本身、享乐的人际关系、享乐的组织氛围)和完善取向的满意度(包括完善的工作结果、完善的工作本身、完善的人际关系、完善的组织氛围)。验证性因素分析支持两种取向工作满意度的结构模型。

关键词 工作满意度 幸福感 享乐取向 完善取向

1 问题提出

工作满意度泛指员工对其工作的态度和感受。1935年Hoppock在《工作满意度》一书中首度提出了工作满意度的概念。此后工作满意度便成为管理心理学中一个重要术语。对工作满意度的测量包括定性和定量两种方法,分别可以采用访谈法、问卷法、关键事件法等方法来进行。其中,最常用的是问卷法。国内常用的工作满意度量表有明尼苏达工作满意度问卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)、工作诊断调查表(Job Diagnosis Scale, JDS)、工作说明表(Job Descriptive Index, JDI),以及卢嘉,时勘,杨继锋(2001)研制出的我国工作满意度量表等。

可以发现,以往的测量研究一般认为工作满意度只存在量上的差异,而不存在类别上的不同。有研究者(如吕热曼,1975)就此提出质疑,并指出工作满意度应当存在不同的类型,如积极的工作满意度、屈从的工作满意度等。实践中也常发现这样的情况,即一些工作满意度水平差不多的员工,在工作行为表现上却存在着很大的差异。除了能力、心境等因素外,这或许跟工作满意度的不同类型有关。而只有弄清员工工作满意度的类型,管理者才能够发现问题,进而有的放矢地解决问题。

工作满意度在以往的研究中一般被用于衡量员工在工作中的幸福感的指标。主观幸福感的研究主要包括享乐取向和完善取向两方面。前者将幸福感与快乐体验等同(Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999; Kubovy, 1999);后者则认为幸福不只是简单地维持愉快的状态,而是将努力追求完美并实现个

人的潜能作为衡量幸福的指标(Ryff, & Singer, 2000)。尽管享乐取向和完善取向的理论存在长久的争论,如今越来越多的学者将这这两种观点结合起来,并通过实证研究证实影响幸福感的因素可以归为快乐和意义两个因素。(Compton, 1996; King, & Napa, 1998; McGregor, & Little, 1998)。这些结果都说明享乐取向和完善取向并不是矛盾的,而是主观幸福感的两个不同方面或维度。最近,Miquelton和Vallerand(2008)根据以往研究者(Ryan, Huta, & Deci, 2006; Ryff, Singer, & Love, 2006; Ryan, & Deci, 2001)对幸福感的区分,将工作中的幸福感分为快乐(享乐取向)和自我实现(完善取向)两种类型,并通过理论论证指出自我实现而不是快乐更能够提高个体的健康水平。那么,作为衡量员工在工作中的幸福感的指标,工作满意度是否也包含享乐取向的满意和完善取向的满意?为了验证这个假设,本研究通过问卷法对工作满意度的结构进行了考察。

2 研究方法

2.1 被试

2.1.1 访谈及开放式问卷的被试

访谈对象为民营企业5名管理者、10名员工。开放式问卷被试为来自重庆大学和四川大学

2.1.2 预测被试

被试包括西南大学、重庆大学和四川大学的MBA学生和重庆3所企业员工。共发放问卷400份,有效收回331份。在有效问卷中,男189名,女142名。年龄在25岁以下有58人,25-34岁之间

有 162 人,35 岁 -44 岁之间 81 人,45 -54 岁之间有 25 人,55 岁以上 5 人。学历为初中以下者 21 人,高中或中专者 54 人,大专 93 人,本科 136 人,硕士及其以上者 27 人。

2.1.3 正式施测被试

被试包括西南大学、重庆大学和四川大学的 MBA 学生和重庆、成都、北京、广州、深圳四个城市的 12 家企业员工发放问卷 1200 份,有效回收 938 份。其中,男 481 名,女 451 名。年龄在 25 岁以下 164 名,25 -34 岁 395 名,35 -44 岁 253 名,45 -54 岁 96 名,55 岁以上 30 名。学历为初中以下 57 名,高中或中专 102 名,大专 253 名,本科 389 名,硕士及其以上 137 名。随机抽取其中的 6 家企业的 463 份有效问卷进行探索性因素分析,其余六家企业的 475 份有效问卷进行验证性因素分析。

2.2 问卷编制

正式问卷的项目编写过程遵循以下步骤:首先,对以往工作满意度问卷进行仔细分析,搜集具体的内容和条目,得到项目 85 个;其次,访谈和开放式问卷调查为:(1)请描述一份令您快乐的工作应具备哪些方面或特征,(2)请描述一份能让您自我能力得以发挥且不断提升,并因此感到充实而满足的工作具备哪些方面或特征,对访谈和开放式问卷调查所得条目进行归类、汇总,得到条目的频次和重要性排序,再结合 3 位心理学专家的意见得到 54 个项目;再次,请 2 名心理学专家,2 名管理心理学教师,3 名应用心理学博士研究生对以上两个步骤所得的 139 个项目代表性、合理性、表述清晰性和问卷科学性进行评定,并剔除重复或内容相近的题项,经反复修改,最终确定了 72 个项目;最后,对筛选后的 72 个项目进行初次测试,通过项目分析,剔除不合标准的题目,最终获得 48 个题项目的问卷,用于之后的正式施测。

2.3 问卷施测

由心理学专业研究生组织集体施测。为了获得重测信度,正式施测被试中的 100 名 MBA 学生被要求填写联系方式,并在 2 周后再次完成工作满意度问卷,共获得有效问卷 76 份。

2.4 统计处理

用 SPSS13.0 和 AMOS5.0 进行数据分析和处理。

3 结果与分析

3.1 探索性因素分析

首先对数据进行取样适当性检验。取样适当性 *KMO* 值为 .90, *Bartlett* 球度检验 λ^2 值为 8661.522, $p < 0.001$, 说明各项目之间有共享因素的可能,适合进行因素分析。

对 48 个项目进行探索性因素分析,参照(1)因素特征便大于 1,(2)每个因素至少包含 3 个项目,(3)因素负荷值在 .45 以上,且交叉负荷小于 .15 的标准,最终获得 8 个显著因素,一共能够解释 66.014% 的变异(见表 1)。

根据理论构想和题项内容,对各因素命名如下:因素一为“完善的人际关系(eudaimonic relationship, ER)”,共 7 个题项,主要涉及同事间相互学习、协同合作,上级能提供下属能力施展的机会,并善于培养和开发下属的潜能方面的满意度;因素二为“完善的工作本身(eudaimonic job itself EJI)”,共 7 个题项,主要反映员工对工作的创造性、挑战性,以及完成工作给员工带来的成就感等方面的满意度;因素三为“享乐”人际关系(hedonic relationship, HR)”,共 7 个题项,主要反映同事、上级对员工的关心,以及轻松、和谐的同事、上下级关系方面的满意度;因素四为“享乐的工作结果(hedonic job result, HJR)”,共 7 个题项,主要反映员工对薪水、福利、晋升、能力认同等方面的满意度;因素五为“享乐的工作本身(hedonic job itself, HJI)”,共 6 个题项,主要反映员工对工作环境、工作时间等方面的满意度;因素六为“完善的工作结果(eudaimonic job result, EJR)”,共 5 个题项,主要反映了员工对企业提供的培训、工作对自己带来的能力和综合素养的提升、较高的发展空间等方面的满意度;因素七为“享乐的 organizational climate, HOC)”,共 5 个题项,主要反映员工对和谐、压力小、稳定的组织氛围的满意度;因素八“为完善的组织氛围(eudaimonic organizational climate, EOC)”,共 4 个题项,主要反映员工对重视成长,提倡不断学习,存在一定程度的竞争,提倡能力、纪律的组织氛围的满意度。

对以上 8 个一阶因素进行二阶探索性因素分析。使用主成分、正交极大方差旋转法抽取因素,得到两个二阶因素,共解释的变异数为 76.226%。其中,因素一包含 ER、EJI、EJR 和与 EOC,因此将其命名为完善取向的工作满意度(eudaimonic job satisfaction, EJS);因素二包含与 HR、HJR、HJI 和 HOC,因此将其命名为享乐取向的工作满意度(hedonic job satisfaction, HJS)(见表 2)。

表 1 工作满意度问卷的因素分析摘要表(48 个项目)

项目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	共同度
I36	.813								.738
I35	.803								.735
I21	.774								.665
I27	.777								.723
I28	.763								.731
I18	.737								.665
I20	.733								.700
I39		.798							.693
I46		.779							.643
I42		.756							.700
I41		.730							.738
I40		.715							.732
I38		.702							.741
I44		.683							.714
I43			.769						.754
I47			.744						.622
I34			.734						.639
I26			.722						.707
I24			.715						.672
I13			.715						.726
I19			.706						.670
I10				.647					.764
I25				.646					.668
I45				.587					.748
I48				.552					.708
I9				.551					.709
I7				.531					.679
I33				.507					.736
I22					.745				.696
I16					.705				.591
I30					.667				.685
I32					.626				.681
I8					.581				.670
I5					.513				.686
I3						.773			.590
I4						.735			.651
I1						.643			.626
I2						.641			.577
I6						.634			.548
I31							.768		.650
I11							.736		.587
I12							.683		.624
I15							.616		.596
I17							.579		.646
I14								.685	.688
I37								.652	.529
I23								.603	.561
I29								.579	.457
特征值	4.687	3.760	3.706	3.432	3.321	3.053	2.996	2.683	
贡献率(%)	16.541	10.426	8.938	8.863	7.818	5.763	4.632	3.033	
累计贡献	16.541	26.967	35.905	44.768	52.586	58.349	62.981	66.014	

3.3 验证性因素分析

本研究检验设置三个可比较的备择模型:

(1)模型一:一阶八因素模型。

(2)模型二:二阶八因素模型,即因素 ER、EJI、EJR、EOC 归为一个二阶因子,因素 HR、HJR、HJI、HOC 归为一个二阶因子。

(3)模型三:一阶4因素模型,即将因素 ER 和因素 HR 合并为一个因素,因素 EJI 和因素 HJI 合并为一个因素,因素 EJR 和因素 HJR 合并为一个因素,因素 EOC 和因素 HOC 合并为一个因素。

采用极大似然估计(maximum likelihood estimation)检验拟合程度。表3列出这四种模型的检验结果。

表3 工作满意度问卷验证性因素分析结果

	χ^2	df	χ^2/df	PNFI	NFI	AGFI	PGFI	CFI	IFI	RFI	RMSEA
模型一	1925.171	619	3.110	.755	.812	.732	.673	.864	.799	.771	.076
模型二	1932.358	623	3.002	.768	.815	.733	.677	.863	.921	.906	.073
模型三	2079.068	625	3.330	.748	.797	.717	.665	.848	.866	.854	.080

由表3可看出,模型二,即二阶八因素模型优于其他两个模型。在模型二的各项拟合指标中, $\chi^2/df=3.002 < 5$;FI和RFI均大于.90;CFI也在.85以上;尽管PGFI和PNFI分别只有.677和.768,但大于.50,是可以接受的;NFI只有.816,结果不是很理想,不过从整体来看,模型二的二阶八因素模型对数据的拟合较好,具有较好的结构效度。

表4 两种取向工作满意度问卷的内部一致性系数和重测信度

信度	ER	EJI	HR	HJR	HJI	EJR	HOC	EOC	HJS	EJS	总体
α 系数	.846	.834	.823	.833	.821	.765	.770	.833	.881	.854	.924
重测信度	.855	.754	.773	.717	.810	.734	.700	.762	.816	.782	.835

3.4.2 效度检验

本问卷的各个题项是在文献综述、访谈和开放式问卷调查的基础上,请有关专家审查和修改而制定的。因此可以认为本问卷具有较好的内容效度。

表5 各因素之间、因素与总分之间的相关

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	f1	f2
F1	-									
F2	.502***	-								
F3	.516***	.305***	-							
F4	.362***	.283***	.365***	-						
F5	.324***	.462***	.376***	.384***	-					
F6	.468***	.389***	.280***	.379***	.241***	-				
F7	.325***	.316***	.289***	.368***	.346***	.286***	-			
F8	.455***	.366***	.301***	.252***	.288***	.346***	.435***	-		
f1	.893***	.865***	.324***	.312***	.812***	.298***	.302***	.768***	-	
f2	.356***	.274***	.812***	.835***	.311***	.792***	.854***	.276***	.347***	-
总分	.798***	.812***	.831***	.780***	.721***	.753***	.708***	.686***	.842***	.871***

表2 二阶探索性因素分析结果

	EJS	HJS
ER	.924	
EJI	.874	
EJR	.813	
EOC	.799	
HR		.873
HJR		.860
HJI		.765
HOC		.733
特征值	2.339	1.947
贡献率(%)	48.763	29.443
累计贡献率(%)	48.763	76.226

3.4 信效度检验

3.4.1 信度检验

本研究采用内部一致性系数和重测信度检验问卷的信度。

两种取向工作满意度问卷的内部一致性 α 系数和重测信度均高于.70,表明工作满意度问卷具有高度的内部一致性和跨时间的稳定性(见表4)。

对问卷的探索性因素分析和验证性因素分析的结果证明问卷具有较好的结构效度。此外,本研究还采用因素间的相关系数矩阵考察问卷的结构效度(见表5)。

总体而言一阶因素与相关的二阶因素之间,以及一、二阶各因素与总分之间的相关程度相对较高,而各个因素之间的相关程度相对较低,表明问卷具有较好的结构效度。

4 讨论与结论

工作满意度泛指员工对工作的态度和感受,在过去的研究中往往被作为衡量员工在工作中的幸福感的指标。研究表明,工作满意度包含享乐取向的满意和完善取向的满意。从以往的工作满意度调查中可以发现,工作满意度水平相当的员工在工作表现上有时存在很大的差异,这个问题也是一直以来工作满意度研究的一个“黑洞”。我们认为,除了人格、能力、工作情境等因素的影响外,以往研究没有对工作满意度的不同类型进行区分或许也是该问题出现的原因。Kiziah(2003)认为之所以以往研究工作满意度与工作绩效的相关不高,很可能是因为以往对工作满意度的研究更倾向于将其视作为工作中的快乐程度(享乐取向),而工作中的快乐程度并不必然引发员工高效率的工作,他提出工作满足感(work fulfillment)(更倾向于完善取向)替代工作满意度的概念,并发现工作满足感与工作绩效的相关显著高于工作满意度与工作绩效的相关。

此外,总结以往研究对工作满意度的测量,也可以看出,尽管没有区分工作满意度的享乐取向和完善取向,但这些研究大都包含了这两种取向的内容。最常见的是很多的研究者(Judge & Larsen, 2001; Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Prothero, Marshal, & Fosbinder, 1999)根据 Herzboxg 的双因素理论,将工作满意度分为内在和外在两方面。内在工作满意度是由激励因素(如认可、成就、工作本身、个体发展等因素)满足引起的满意度,外在工作满意度是由保健因素(如薪酬、安全、工作环境、人际关系等因素)满足所引起的满意度。可以看出,享乐取向的工作满意度类似于外在工作满意度,完善取向的工作满意度类似于内在工作满意度。而完善、享乐取向工作满意度与内、外工作满意度的划分是不同的。以工作本身为例,内、外工作满意度将其划分为内在工作满意度,而工作本身作为一个因素既包含于享乐主义取向的满意度中也包含在完善主义取向的满意度中。工作本身的稳定、舒适等因素是享乐主义取向的,工作本身的挑战性、重要性等因素是完善主义取向的。事实上,大量研究也表明内、外在工作满意度划分在实际工作中也存在交叉

(Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002),这可能就是因为内、外工作满意度的划分没有关注到某些因素既包含激励方面的因子也包含保健方面的因子。从这个角度来看,也可以认为两种取向的工作满意度是对内、外工作满意度的完善。

尽管本研究考察了两种取向的工作满意度问卷的内容效度和结构效度,但还缺乏对问卷效标效度的检验。根据 Kiziah(2003)以及 Miquelon 和 Vallerand(2008)的研究,工作满意度的两种不同取向与工作绩效、心理健康等变量的关系应当是存在差异的。未来研究应当对此进行考察,检验两种取向的工作满意度问卷的校标效度。

此外,近年来,工作满意度的研究逐渐走向特质取向。Staw 等认为工作满意度具有倾向性成分,这种倾向性源于个体稳定的特质。有研究者对工作满意度与特质情感(如 Judge & Larsen, 2001; Connolly & Viswesvaran, 2000)、大五人格(如 Furnham, Forde, & Ferrari, 2002; Judge, Heller, & Mount, 2002)、核心自我评价(如 Dormann, Fay, & Frese, 2006; Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005)的关系进行了考察和探讨,结果大多表明工作满意度的确存在特质倾向性。那么,是否存在有些的个体更倾向于追求享乐取向的满意,而另一些的个体更倾向于追求完善取向的满意?哪些个体有更高的享乐取向的满意,哪些个体有更高的完善取向的满意?这些都是未来需要研究的问题。

参考文献

- 卢嘉, 时期, 杨继锋. (2001). 工作满意度的评价结构和方法. *中国人力资源开发*, 1, 15 - 17.
- Bowling, N. A., Beehr, A., Wagner, S. H., & Libkuman, T. M. (2005). Adaptation-level theory, opponent process theory and dispositions: an integrated approach to the stability of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1044 - 1053.
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 406 - 413.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265 - 281.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 27 - 51.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325 - 1342.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Ap-*

- plied *Psychology*, 87(3), 530 – 541.
- Judge, T. A., Higgins, C., & Thoresen, C., & Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621 – 652.
- Judge, T. A., & Larsen, R. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67 – 98.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Parron, G. K. (2001). The satisfaction job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376 – 407.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). Well-being: The foundations of hedonic psychology. New York: Russell Sage Foundation.
- King, L. A., Napa, C. K. (1996). What makes life good?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 156 – 165.
- Kiziah, J. E. (2003). Job satisfaction vs work fulfillment: Exploring positive experience at work. Virginia Commonwealth University.
- Kubovy, M. (1999). On the pleasures of the mind. See *Kahneman et al*, 54 – 134.
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 494 – 512.
- Miquelon, P., & Vallerand, R. J. (2008). Goal motives, well-being, and physical health: an integrative model. *Canadian Psychology*, 49, 241 – 249.
- Prothero, M. M., Marshall, E. S., & Fosbinder, D. M. (1999). Implementing differentiated practice: personal values and work satisfaction among hospital staff nurses. *Nurse Staff Development*, 15, 185 – 192.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141 – 166.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2006). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139 – 170.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: a positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 30 – 44.
- Ryff, C. D., & Singer, B., & Love, G. D. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of Royal Society of London*, 359, 1383 – 1394.

Bi-approached Job Satisfaction Modeling : An Empirical Study

Feng Jin^{1,2}, Fu Yuling², Qin Qiwen²

(¹ The Psychological Research and Counseling Center, Southwest Jiaotong University, Chengdu, 610031)

(² Culture and Social Development School, Southwest University, Chongqing, 400715)

Abstract Job satisfaction refers to the pleasurable or positive emotional state resulting from an appraisal of one's job or job experiences. In the past studies, job satisfaction has usually been used to reflect the degree of employees' well-being at work. There are two basic approaches to well-being, namely, hedonic and eudaimonic approaches, with the former focusing on the outcome of happiness and the latter on outcomes as the process of self-realization itself (i. e. the realization of valued human potentials). Despite a long-term debate over the two approaches, researchers have proved that happiness and meaning of life are two factors of well-being. These results show that hedonic and eudaimonic approaches are two factors of subjective well-being.

Although employees' well-being at work has traditionally been operationalized with measures of job satisfaction, previous studies of job satisfaction usually did not make them distinguishing. Some suggested that it is the tendency to regard job satisfaction as the happiness degree at work that accounts for its low correlation to job performance, because a high degree of happiness at work doesn't necessarily lead to effective work.

In this study, we hypothesize that job satisfaction should be distinguished as hedonic job satisfaction or eudaimonic job satisfaction. To test this hypothesis, a series of poly-element researching methods and statistical techniques including interviews, questionnaire investigation, factor analysis and structural equation models were employed in the study. 485 MBA students and 864 employees were investigated. Exploratory factor analysis (EFA) and second order factor analysis were done, and the results showed that there was an eight-factor structure, which attributed to two major dimensions: hedonic job satisfaction (including hedonic job result, hedonic job itself, hedonic relationships, and hedonic organizational climate) and eudaimonic job satisfaction (including eudaimonic job satisfaction, eudaimonic job result, eudaimonic job itself, eudaimonic relationships, and eudaimonic organizational climate). Confirmatory factor analysis (CFA) sustained the factor structure and indicated a satisfactory fitness. The results suggest that the bi-approach job satisfaction inventory is a reliable and valid measure.

Key words job satisfaction, well-being, hedonic approach, eudaimonic approach