

Does Success Make You Happy? Career Success, Identity Salience and Subjective Well-Being

Weijiong Wu¹, Xia Zhao², Yuxiang Hong³

¹Zhejiang University of Finance & Economics, Hangzhou Zhejiang

²Zhejiang Technical Institute of Economics, Hangzhou Zhejiang

³Hangzhou Dianzi University, Hangzhou Zhejiang

Email: psyjohn@foxmail.com

Received: Aug. 5th, 2018; accepted: Aug. 20th, 2018; published: Aug. 27th, 2018

Abstract

Although career success and subjective well-being has been paid close extensive attention, the mechanism between them is seldomly discussed. In order to explore the impact of the career success on the subjective well-being (SWB) of laborers, data were collected from 3302 Chinese laborers by survey. As the result showed, firstly, objective career success (OCS) and subjective career success (SCS) had significant positive effect on laborers' well-being. Secondly, income satisfaction and social status satisfaction played a full intermediary role between OCS and SWB, however, SCS's positive effect on SWB is partial mediated by income satisfaction and social status satisfaction. In addition, results of total effect-moderation-model analysis suggested identity salience of family significantly moderated the relationship between OCS/SCS and SWB. Overall, the result suggests that career success, including OCS and SCS, interrelated laborers' well-being not through an instrumental process of need satisfaction, but also this process is moderated by laborer's identity salience of family; making career success does not necessarily open the door of well-being.

Keywords

Subjective Well-Being, Career Success, Income Satisfaction, Social Status, Identity Salience

成功让你幸福吗？职业成功、身份凸显与幸福感

吴伟炯¹, 赵霞², 洪宇翔³

¹浙江财经大学工商管理学院, 浙江 杭州

²浙江经济职业技术学院商贸流通学院, 浙江 杭州

³杭州电子科技大学管理学院, 浙江 杭州
Email: psyjohn@foxmail.com

收稿日期: 2018年8月5日; 录用日期: 2018年8月20日; 发布日期: 2018年8月27日

摘要

为了探讨职业成功对劳动者幸福感的影响及其内在作用机制, 本文对来自我国多个省市的3302名劳动者作为样本进行了实证分析。本研究运用结构方程建模和总效应调节模型的方法, 控制了人口统计变量的影响后, 结果发现: 1) 客观职业成功和主观职业成功均对劳动者幸福感具有显著的正向影响; 2) 收入满意度和社会地位满意度在客观职业成功与幸福感之间具有完全中介效应, 在主观职业成功与幸福之间起部分中介作用; 3) 家庭身份凸显性的相关变量(已婚、亲友数量和家庭满意度)对收入满意度和社会地位满意度的中介效应、职业成功与幸福感的直接效应和总效应均具有显著的调节作用。研究结果普遍支持假设。最终, 本文也讨论了职业成功的研究趋势和未来方向。

关键词

幸福感, 职业成功, 收入满意度, 社会地位, 身份凸显

Copyright © 2018 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

1. 引言

幸福是生命的意义和目的, 是人类生存的终极目标。对于大多数人来说, 幸福即便不是生活的唯一目标, 也是最主要的目标(Ng, 1996)。伴随着市场经济时代的发展, 人们关于人生目的的偏好发生了偏离, 过于注重成功的工具价值而漠视幸福的终极价值。近年来, 成功学的理论和书籍如过江之鲫般纷纷出现, 主要教给人们怎样走向成功, 或者就是成功者需要具备哪些素质。一些人为了所谓的成功, 急功近利、不择手段。于是《厚黑学》、《怎样拍领导的马屁》等书籍大受欢迎, 风靡神州。一时间, 国人的传统观念发生了根本动摇, 对物质、金钱的追求变得越来越急切, 拥有“豪宅、名车、年入百万”成了成功的标志, 也成为许多人的“共识”。

中国传统文化的核心价值观是反功利的。儒家提倡“君子喻于义, 小人喻于利”、“自强不息、厚德载物”, 道家倡导“道法自然, 逍遥齐物”, 佛家主张“慈悲为怀, 普度众生”。然而, 成功倡导的趋利性不仅对国人产生了深远的影响, 而且对我国传统价值观产生了强烈冲击, 致使社会主流道德迷失与价值崩溃。有报道指出, 成功学以教育之名行“毒”化社会气氛, “毒”化人心, 破坏多元价值观之实(新周刊, 2007)。而当前年轻人对成功的渴望, 更是直接造成了励志书市场的繁荣(中国青年报, 2013)。当社会丧失了多元化的价值观, 成功只能用一种评判标准来衡量的时候, 也许有人成功了, 整个社会却只能充斥着压抑和失败(郑安文, 2013)。这背后的原因, 除了人们过多以物质的评判标准来衡量成功之外, 对于职业成功如何才能有效增加劳动者幸福感的了解还知之甚少, 这恐怕也是一个重要原因。因而, 探讨成功如何敲开幸福之门, 对这个问题认识和理解不仅直接关系中华民族伟大复兴“中国梦”的实现, 而且对于人力资源管理实践有着重大的理论和现实意义。

职业成功一直是组织管理研究领域的一个重要课题。在近三十年的研究中,职业成功的研究非常丰富。从评价标准看,职业成功由过去强调客观、单一的标准,逐步发展为强调客观标准和主观标准结合的多元化标准。迄今为止,关于职业成功影响结果的研究显著偏少(Greenhaus & Kossek, 2014; Abele-Brehm, 2014),对于职业成功影响幸福感的内在机制更是鲜有问津。当前国内外的文献主要关注职业成功的形成过程和影响因素,大多都将职业成功视为一个因变量(Dries 等, 12, 引自王忠军, 2014)。这类研究实际上隐含着一个基本假设:实现职业成功就是职业发展与管理的最终目标和终极追求(王忠军, 2014)。不可否认,追求职业成功有助于改善物质条件并提高生活水平。但是,职业成功仅仅是工作领域的结果,追求幸福才是主要的生活目标(Diener & Biswas-Diener 2002; Fredrickson 2001; Gable & Haidt 2005)。因此,职业成功对劳动者幸福感有何影响?其作用机制是怎样的?是亟待解答的两个问题。

个人的心理和行为必须放在社会背景中理解,职业成功亦然。家庭导向的集体主义是中国社会文化的重要特征(Fu, Wu, Yang, & Ye, 2008)。在中国社会,工作被视为实现家庭责任和要求的工具(Redding, Norman, & Schlander, 1994),职业成功的最终目的是给家庭带来更多的荣誉和财富(Ralston et al., 2008)。本研究将职业成功对劳动者幸福感的影响看成是一种文化和社会心理的相互建构过程。职业成功通过满足人们的社会地位、收入等心理需要,进而对其幸福感产生影响。家庭身份凸显则会人们的生活目标与中国传统文化趋同,从而调节了职业成功的作用机制。

基于上述原因,本研究主要目的有两点:第一,探讨职业成功对劳动者幸福感产生的影响;第二,检验职业成功的作用机制,即主观职业成功和客观职业成功是否通过收入满意度和社会地位满意度的双重机制以影响劳动者的幸福感,以及家庭身份凸显性是否对该影响过程起调节作用。因此,本文首先通过评述已有的关于职业成功、家庭身份凸显以及幸福感的理论与实证研究,提出系列研究假设;其次介绍本文所采用的研究方法以及研究结果;最后对本研究的理论贡献和实践价值进行讨论,并指明未来研究方向。

2. 理论回顾与假设

2.1. 职业成功与幸福感

2.1.1. 职业成功的理论发展与概念内涵

职业成功(career success),也称为职业生涯成功,指个体在工作中逐渐积累或获得积极的心理感受及取得与工作相关的成就(Seibert, Grant, & Kraimer, 1999)。伴随着工业经济时代到知识经济时代的转变和发展,职业成功所采用的评价标准经历了由传统的强调稳定和线性特征的职业理论到当代职业理论。在职业成功的评价标准上,由过去强调客观的、单一化标准,到现在强调主观的、多元化标准(如客观与主观标准的结合)。例如,Sturges (1999)和 Nabi (2001)认为生涯成功包含外部成功和内部成功两个维度;Arthur, Khapova 和 Wilderom (2005)认为生涯成功包含主观成功和客观成功两个维度;Hennequin 认为生涯成功是一个三因素的结构,包含物质性的、心理性的和社会性的生涯成功(2007)。在实证研究中,职业成功经常被区分为客观职业成功和主观职业成功。

客观职业成功是依据外在的社会价值判断标准评价的成功,采用的衡量指标包括收入、职业地位、头衔、晋升状况、雇佣能力(Abele & Spurk 2009; Heslin, 2003, Heslin 2005; Judge et al., 1995; Ng et al., 2005; Spurk & Abele 2011)。主观职业成功是依据从业者的内部感受评价的成功,主要的衡量指标是职业满意度、工作满意度、工作-家庭关系(Judge et al., 1995; Eby, Butts, & Lockwood, 2003)。元分析表明,主观职业成功与客观职业成功之间的相关系数只有 0.28 (Abele et al., 2014)。Seibert & Kraimer (2001)认为,客观职业成功会影响主观职业成功,但是主观职业成功的提高也会激发工作动机进而促进客观职业成功(Abele et al., 2011; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Hall & Chandler, 2005),两者之间是可能是相互影响的。从影响因素来看,两者也存在差异。客观职业成功的影响因素可以归纳为社会-人口、人力资本、个体差异和组织

支持 4 种类型(Ng et al., 2005)。主观职业成功则与社会-人口、工作动机、个体差异、知识技能、社会网络、组织和工作支持等 6 种因素密切相关(Ng & Feldma, 2014)。

2.1.2. 职业成功与劳动者幸福感

所谓幸福感,是人们根据自定的标准对其生活质量的整体评价,普遍用来直接衡量国民福祉(Frey & Stutzer, 2002)。自从 Wilson (1967)发表了《自称幸福的相关因素》一书以来,人们系统推进了幸福感的研究并取得了丰硕成果。除了性别、年龄、收入、种族、教育、婚姻状况等人口学因素,基因、乐观、控制感、心理资本等个体因素也被证实为幸福感的影响因素(吴伟炯等, 2012)。总的来看,幸福感的影响因素可以归纳为收入、个人特征、社会特征、生活态度与信念、人际关系、时间使用以及经济社会环境等七种类型(如 Dolan, Peasgood, & White, 2008)。职业成功涉及主观和客观两个方面,除了收入、晋升次数等客观指标,也必须包含诸如职业满意度、可晋升能力、职业发展等心理成功指标,对劳动者幸福感具有重要影响。

就客观职业成功而言,收入是研究中最常用的指标之一(Judge, 2009; Judge & Cable 2004; Kammeyer-Mueller et al., 2008; Seibert & Kraimer 2001)。无论是对于雇员,还是对于雇主,收入都是衡量客观职业成功的通用指标。¹相关的实证研究表明,当收入越高,人们的幸福感也越高(Diener & Biswas-Diener, 2002; Frey & Stutzer, 2002; Pinqart & Soˆrensen, 2000)。Saris (2001)对俄罗斯的纵向研究发现,收入对生活满意度的影响是正向的。澳大利亚(Marks & Fleming, 1999)的研究也得到类似的结果。Pinqart 和 Soˆrensen (2000)的元分析也表明,收入对幸福感的影响是正向,发展中国家,收入对生活满意度的相关系数为 0.36,而在发达国家中该相关系数更小(Howell & Howell 2008)。在当前中国经济发展背景下,本文认为客观职业成功有助于促进劳动者幸福感的提升。

就主观职业成功而言,工作满意度和职业满意度都是主观职业成功的主要衡量指标。职业满意度与劳动者的职业生涯密切相关,而工作满意度与劳动者当前的职业和职位都有关联。²另外,幸福感的认知指标包括总体生活满意度,以及对生活各领域的满意度,如职业、家庭、健康等具体生活领域的满意度(Lyubomirsky et al., 2005; Campell et al., 1976)。后者通过“自下而上”效应(bottom-up effect)影响前者。工作满意度和职业满意度都属于具体生活领域的满意度,在一定程度上影响着劳动者的总体生活满意度。大量研究表明,职业满意度与生活满意度正相关(Lounsbury et al., 2004; Leunget al., 2011)。工作满意度的元分析也表明(Bowling et al., 2010),工作满意度与生活满意度的相关系数为 0.48。因此,本文认为主观职业成功较高的劳动者也具有较高的幸福感。

基于上述分析,本研究提出如下假设:

H1a: 客观职业成功对幸福感具有显著的正向影响。

H2a: 主观职业成功对幸福感具有显著的正向影响。

2.2. 职业成功、需求满足与幸福感

2.2.1. 收入满意度的中介作用

鉴于工作的目的在于获得物质回报和认会认可(李原, 2013),劳动者的需求满足程度——收入满意度和社会地位满意度——可能传递了职业成功对幸福感的影响。研究表明,收入与幸福感之间的关系是非线性的。在收入较低时,收入与幸福感的相关性较强,而当收入达到一定水平后,收入与幸福感之间的相关性有所降低(Frey & Stutzer 2002)。在发达国家,收入与幸福感之间并不相关(Diener & Biswas-Diener

¹对于雇主而言,晋升速度、晋升次数,以及职位等级作为客观职业成功的衡量指标并不适用。对于雇员,当晋升成为一种制度后,这些指标难以反映劳动者的职业成功(e.g., Thorndike 1963; Keller et al., 2014)。

²对于雇主而言,工作满意度作为主观职业成功的衡量指标并不合适。对于广大劳动者,采用职业满意度衡量职业成功更为适宜。

2002; Easterlin et al., 2010, 2012)。本文认为, 决定人们幸福与否的关键不是职业成功实际如何, 而是人们对于职业成功是否满足其需求的评价。

收入满意度是劳动者对自己实际收入与预期的理想状态之间的比较评价。与其相类似的概念是薪酬满意、收入满足³ (傅红春 & 罗文英, 2004; 郑方辉 & 卢扬帆, 2013)。有关收入满意度的研究可以追溯到Festinger提出的社会比较理论, 而Adams的公平理论又将其推向了一个新的高度(王重鸣 & 邓今朝, 2011)。根据“保健-激励”双因素理论(Herzberg, 1966), 保健因素是与外部条件相关、防止给人带来不满意感的因素, 如收入, 而激励因素是与个体发展与成就相关、能给予人积极满意感的因素, 如成就感、社会认可、职业发展和成长。保健因素可以降低不满意, 而激励因素有助于提高满意度。体现在双因素理论中, 客观职业成功(收入)和主观职业成功(职业满意度)分别作为收入满意度的保健因素和激励因素。在激励因素上, 当职业满意度较低时, 职业成功的人不会减少对收入的积极评价, 但是在职业满意度提高时, 职业成功将发挥激励作用并强化收入满意度。当前的收入满意度的研究均对收入的促进作用达成共识(Williams et al., 2006; Judge et al., 2010)。Schyns (2001)和Johnson和Krueger (2006)分析了收入与生活满意度之间的关系, 他们发现收入满意度在收入与幸福感之间具有部分中介作用(Schyns, 2001), 甚至完全中介作用(Johnson & Krueger 2006)。

基于上述分析, 本研究提出如下假设:

H2a: 收入满意度在客观职业成功与幸福感之间起中介作用。

H2b: 收入满意度在主观职业成功与幸福感之间起中介作用。

2.2.2. 社会地位满意度的中介作用

职业成功对幸福感的影响过程还存在社会地位满意的中介机制。所谓社会地位满意, 是劳动者对自己实际的社会地位与预期的理想状态之间的比较评价。与其相类似的概念的是主观社会经济地位、主观社会地位。后两者与个人的社会地位“高低”相联系。而社会地位满意则是在主观地位“高低”基础上与预期标准比较的结果, 更好地反映了社会需求的满足程度。

尊卑等级在人类社会随处可见, 但是在中国社会背景下表现得尤为突出。因为中国是一个高权力距离文化(Hofstede, 2001), 强调“长幼有序、上下尊卑”等尊卑和责任序列。人们根据这些标准来确立目标、期望和自我价值, 在社会比较中做出精准的自我定位(Zink et al., 2008)。成功意味着具有更多的经济、社会和心理资源, 在满足社会心理需要(即争取更高社会地位)的社会比较过程, 使劳动者逐渐提高在特定群体内的社会地位满意度。首先, 社会地位满意体现了职业成功的社会比较过程。当经济资源(收入)在社会群体占有较高的地位时, 人们会采用预期标准进行社会比较。只有当收入等于或超过预期标准时, 劳动者才会对社会地位满意。研究表明, 收入等级对幸福感的影响大于绝对收入(Taylor et al., 2010), 当收入在特定群体内(如特定性别、年龄、地理位置、教育程度的人群)占有较高的等级时, 人们的幸福感较高(Boyce et al., 2010)。从这个意义看, 社会地位满意也可能进一步影响人们的收入满意度。其次, 社会地位满意反映了自尊、归属等社会心理需要满足的过程。成功人士表现出更多的活力(Baruch et al., 2014)、自豪感(Abele-Brehm, 2014)、以及自信(Greenhaus & Kossek, 2014)。这些心理资源的积累有助于形成社会地位满意度, 进而促进自尊(陈艳红等人, 2014; Twenge & Campbell, 2002)、自我价值感(Wilkinson & Pickett, 2007)、归属感(Singh-Manoux, Marmot, & Adler, 2005)等心理需要的满足, 最终在社会生活领域“自下而上”地提高劳动者幸福感。

基于上述分析, 本研究提出如下假设:

H3a: 社会地位满意度在客观职业成功与幸福感之间起中介作用。

H3b: 社会地位满意度在主观职业成功与幸福感之间起中介作用。

³收入满足指实际收入占所希望收入的比值(傅红春 & 罗文英, 2004)。

2.3. 家庭身份凸显性的调节作用

不同群体对同一客观事实可能存在不同评价标准(吴琼, 2014; Chevalier & Fielding, 2011)。男性和女性对职业成功标准和追求就存在明显的区别, 例如, 女性衡量职业成功时较少以客观收入或晋升为标准, 而主要考虑职业的主观感受(Powell & Mainiero, 1992); 即便大部分女性在客观职业成功上不如男性, 但是在主观职业成功方面, 女性与男性类似(Mayrhofer et al., 2008)。原因在于, 社会的性别分工模式, 更强调女性的家庭角色, 让女性面临更多的家庭责任(Yang, 2010; Greenhaus & Callanan 2013)。特别是在“男主外女主内”的中国社会, 女性赋予家庭角色更多权重, 而男性更看重职业成功。一些文献认为(Powell & Greenhaus 2010; Greenhaus, Peng, & Allen, 2012; Greenhaus & Kossek, 2014), 这种性别差异归根结底在于家庭身份凸显性。

家庭身份凸显性是家庭身份在社会情境中启动的可能性。凸显家庭身份的因素包括家庭中心性、家庭责任、家庭投入和家庭满意度等(Greenhaus, Peng, & Allen, 2012)。根据角色身份理论(role identity theory, Stryker, 1980), 个人的多重身份源于个人在社会中担当的不同角色, 哪一种身份凸显则取决于社会情境中是否存在与之对应的相关对象或线索(如在子女面前是父母身份, 在配偶面前是妻子或丈夫身份)。家庭身份凸显会广泛且深入地影响个人的行为, 会使个人对家庭产生心理承诺, 从而接受家庭的价值观, 并将家庭目标作为自己的理想, 产生为家庭竭尽全力的意愿(Meyer et al., 2006; Ng & Feldman, 2008)。

本文主要从家庭责任和家庭满意度两个指标进行考察(Ng & Feldman, 2008; Pereira & Coelho, 2013)。中国社会的基石是家庭(Chan & Lee, 1995; Michailova & Hutchings, 2006), 其文化特征是家庭导向的集体主义(Fu, Wu, Yang, & Ye, 2008)。与西方的家庭概念不同, 中国的“家”有大小之分。小家庭主要指一对夫妇或一对夫妇加孩子, 而大家庭包括了已婚成年子女、其他亲友, 有时甚至还包括的仆佣等(费孝通, 1998)。随着亲友数量增多(家庭规模增大), 家庭责任(如参加聚会、教育和照顾孩子、家务劳动、陪伴配偶等)也增大, 同时责任分散(旁观者效应)也更容易发生。在社会情境中, 相对于大多数群体, 属于少数群体的成员表现出更高的身份凸显性(Forehand & Deshpande, 2001; Yang et al., 2008)。相对于“大家庭”, 小家庭(亲友少)由于责任集中(而不是责任分散)更容易凸显家庭身份。相对于未婚者, 已婚者需要投入更多时间和精力到家庭中以承担起家庭责任, 婚姻情境中相关线索也凸显了家庭身份(Pereira & Coelho, 2013)。此外, 研究表明, 家庭满意体验也会增强家庭身份凸显性(Ng & Feldman, 2008; Greenhaus, Peng, & Allen, 2012)。对于家庭满意的人, 他们与其他家庭成员相处融洽, 更愿意为家庭投入更多的精力和时间(Day & Chamberlain, 2006)。由于职业成功在中国传统文化中视为实现家庭责任的工具(Redding, Norman, & Schlander, 1994), 其最终目的是给家庭带来更多的荣誉和财富(Ralston et al., 2008), 在已婚、亲友多、高家庭满意度的情况下, 成功人士的家庭身份凸显性更强, 其价值观和生活目标与中国传统文化较一致, 将感受到更多生活的意义, 由此形成较高的幸福感。

基于上述分析, 本研究提出如下假设:

H4: 婚姻状况(H4a)、亲友数量(H4b)、家庭满意度(H4c)对客观职业成功与幸福感之间的关系具有调节作用。在已婚、亲友少、高家庭满意度的情况下, 客观职业成功对幸福感的正向作用较大; 在未婚、亲友多、低家庭满意度的情况下, 客观职业成功对幸福感的正向作用较小。

H5: 婚姻状况(H5a)、亲友数量(H5b)、家庭满意度(H5c)对主观职业成功与幸福感之间的关系具有调节作用。在已婚、亲友少、高家庭满意度的情况下, 主观职业成功对幸福感的正向作用较大; 在未婚、亲友多、低家庭满意度的情况下, 主观职业成功对幸福感的正向作用较小。

综上所述, 本研究拟探讨在我国社会背景下, 职业成功对劳动者幸福感的影响效应及其内在作用机制。研究框架如图 1 所示。

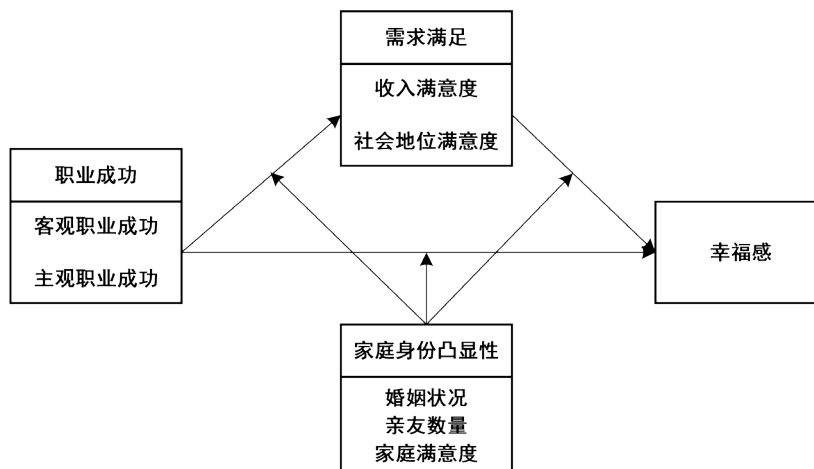


Figure 1. Research framework
图 1. 本研究框架示意图

3. 研究方法

3.1. 研究样本

本研究以在职劳动者为研究对象，通过问卷调查的方式，在广东、浙江、湖南、四川、江西、广西、河南、江苏等 12 个省份收集数据。总共发放问卷 6000 份，收回问卷 4697 份，最后得到有效问卷 3302 份。回收率 73.28%，有效率 70.3%。被试的基本情况如下：男性占 54.6%，女性占 45.4%；平均年龄 37.34 岁；学历方面：初中及以下占 26.1%、高中和中专占 24.1%、大专占 20.6%、本科占 24.2%、研究生占 5%；职业方面：农民占 23%、工人占 8.9%、农民工占 12%、企业管理(技术)人员占 11.9%、事业单位人员占 14.8%、公务员占 10.4%、雇主占 6.6%、服务业人员占 11.1%；就业状态：正常就业占 67.7%，临时就业占 32.3%。

3.2. 变量测量

因变量是幸福感，借鉴盖洛普全球幸福感(Gallup World Happiness Report)调查，幸福感的测量采用坎特里尔量表的基本问题：“总的来看，您对当前生活的满意程度如何？”被试从 1 (非常不满意)到 10 (非常满意)评分。这种单一项目测量的方法在文献中被广泛采用(如 Frey & Stutzer, 2002, Layard, 2005; Dittmar et al., 2014)，被认为是有效的测量方式。

自变量是职业成功。根据先前的研究，本研究从客观职业成功和主观职业成功两个方面进行测量。客观职业成功的测量采用月收入，请被试报告当前的月收入情况，并从 1 (1500 元以下)到 5 (10,000 元以上)作答。主观职业成功采用职业满意度，测量问题是“总的来看，您对当前职业的满意程度如何？”请被试从 1 (非常不满意)到 10 (非常满意)评分。

中介变量是收入满意度和社会地位满意度。收入满意度的测量问题是“总的来看，您对当前收入的满意程度如何？”请被试从 1 (非常不满意)到 10 (非常满意)评分。本研究将收入满意视为一个单维概念，这与 Williams 等人(2007)的观点是一致的。社会地位满意度的问题是“总的来看，您对当前社会地位的满意程度如何？”请被试从 1 (非常不满意)到 10 (非常满意)评分。

调节变量是家庭身份凸显性，采用家庭责任(婚姻状况、亲友数量)和家庭积极体验(家庭满意度)的相关变量。其中，婚姻状况包括未婚、已婚、离异、再婚和丧偶五种类型，在被试作答后，本研究构建虚拟变量，将“已婚和再婚”重新编码为“已婚”、“未婚、离异和丧偶”编码为“未婚组”，以“未婚

组”作为对照组。亲友数量的问题为：“您的亲友数量如何？”请被试从1(很多)到5(很少)作答。家庭满意度的测量问题是：“整体而言，您对当前家庭的满意程度如何？”请被试从1(非常不满意)到10(非常满意)评分。

根据先前的研究(如 Pereira & Coelho, 2013; 吴伟炯, 2017), 控制变量选取与基因和遗传相关的人口学变量, 主要包括年龄、性别、学历、健康等变量。其中, 在年龄方面, 年龄可能对幸福感具有倒U型曲线的关系(Blanchflower & Oswald, 2004), 本研究控制了年龄一次项和二次项。性别方面, 请被试回答自己的生理性别。在学历方面, 包括初中、高中中专、大专、本科及以上学历等选项, 请被试根据实际学历作答。健康方面, 根据当前的文献(如 Schnittker & Bacak, 2014), 采用自评健康(self-rated health)的题目, 即“您自己身体的健康状况如何? ”。请被试从1(非常不健康)到5(非常健康)作答。

3.3. 研究程序

实地调查主要在各地区进行随机抽样调查, 由研究者在场对个体问题进行解答。部分调查研究者不在场, 事先对代理调查者进行了培训, 并提供指导语和实施手册。在调查之前, 向被试告知调查结果会完全保密, 仅用于科学研究。被试填完问卷之后当场回收。在所有问卷回收之后, 先进行废卷剔除工作, 然后进行数据的录入与统计分析。

3.4. 统计分析

本研究采用 SPSS16.0 和 AMOS 7.0 进行统计分析。具体进行的统计分析包括: 首先进行同源性偏差分析; 然后, 采用结构方程模型中的显变量路径分析方法, 使用极大似然法考察职业成功(收入、职业满意度)、收入满意度、社会地位满意度、幸福感之间的关系; 最后运用 Edwards 和 Lambert (2007)提出的“总效应调节模型”(total effect moderation model)分析家庭身份凸显对于职业成功与幸福感之间关系的调节作用。

4. 研究结果

4.1. 变量区分效度及同源性偏差的检验

虽然在调查过程强调匿名性、保密性以及数据仅限于科学研究的说明进行程序控制, 最大限度确保调研结果真实、准确和严谨, 但是采用自我报告的方式可能存在同源性偏差。本研究对生活满意度、收入满意度、社会地位满意度、职业成功(收入与职业满意度)、家庭身份凸显(家庭满意度、婚姻状况、亲友数量)5个构念进行验证性因子分析。结果表明, 5因子模型拟合效果最好($\chi^2 = .48, df=13, CFI = 0.98, IFI = 0.99, RMR = 0.06, RMSEA = 0.07$)。这表明, 5个构念具有较好的区分效度。同时, 验证性因子分析也可以用于 Harman's 单因子检验来检测同源性偏差(Malhotra, Kim, & Patil, 2006)。5因子模型拟合最优表明, 尽管同源性偏差可能存在, 但是它对研究的影响较小。

4.2. 研究变量的描述性统计

研究者对变量进行描述性统计, 以了解变量之间的相关情况是否与研究假设预测之趋势相符合。各变量的均值、标准差和相关系数如表1所示。从中看出, 职业成功的主观指标(职业满意度)、客观指标(收入)之间存在显著的正相关(0.15, $p < 0.01$)。客观职业成功和主观职业成功都与幸福感具有显著的正相关(分别为 0.52, $p < 0.01$; 0.10, $p < 0.01$), 初步验证了 H1a 和 H1b。同时, 职业满意度、收入与收入满意度、社会地位满意度之间的正相关也显著。收入满意度、社会地位满意度与幸福感的正相关也显著。这些结果为相关变量之间关系的分析以及中介效应的检验提供了必要的前提。

Table 1. Descriptive statistics
表 1. 描述性统计结果

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1) 幸福感	6.95	1.74	-										
2) 收入	2.06	0.89	0.10**	-									
3) 职业满意度	6.16	2.10	0.52**	0.15**	-								
4) 收入满意度	5.98	2.13	0.54**	0.24**	0.56**	-							
5) 社会地位满意	5.95	2.16	0.56**	0.15**	0.60**	0.58**	-						
6) 年龄	37.34	11.23	0.06**	-0.09**	-0.07**	0.08**	0.06**	-					
7) 女性	0.45	0.49	0.06**	-0.12**	0.01	0.02	0.01	-0.17**	-				
8) 学历	2.47	1.24	-0.02	0.43**	0.12**	-0.01	0.06**	-0.32**	0.06**	-			
9) 健康状况	3.77	0.91	0.25**	0.11**	0.22**	0.16**	0.15**	-0.21**	0.02	0.19**	-		
10) 已婚	0.23	0.40	-0.10**	0.03	0.01	-0.10**	-0.06**	-0.45**	0.06**	0.25**	0.06**	-	
11) 亲友数量	2.40	0.92	-0.27**	-0.02	-0.22**	-0.17**	-0.19**	0.01	-0.04*	-0.10**	-0.28**	0.03	-
12) 家庭满意度	7.87	2.01	0.43**	0.01	0.28**	0.27**	0.30**	0.13**	-0.01	0.01	0.19**	-0.32**	-0.29**

注: 1) 性别, 1 = 女, 0 = 男; 健康, 1 = 很不健康, 2 = 不太健康, 3 = 一般, 4 = 比较健康, 5 = 很健康; 婚姻, 0 = 未婚, 包括未婚、离婚和丧偶, 1 = 已婚, 包括已婚和再婚; 亲友数量, 1 = 很多, 2 = 较多, 3 = 一般, 4 = 较少, 5 = 很少; 收入, 1 = 1500 元以下, 2 = 1500~3000 元, 3 = 3000~6000 元, 4 = 6000~10000 元, 5 = 10,000 元以上; 学历, 1 = 初中及以下, 2 = 高中中专, 3 = 大专, 4 = 本科及以上; 下同。
2) * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ 。

4.3. 假设检验

为了检验假设二(中介效应), 收入满意度和社会地位满意度的中介效应, 我们首先检验了含控制变量的模型, 并基于含控制变量的模型, 将假设模型(完全中介模型)和另外三个竞争模型(部分中介模型)进行比较, 以选择一个与数据拟合较好并相对节俭的模型。型的比较是依据它们的 $\Delta\chi^2$ 及 Δdf (χ^2 差异及 df 的差异)来决定。如果差异不显著, 则取路径简洁的模型; 如果差异显著, 则表明两个模型的拟合水平显著不同, 即路径较多的相对复杂的模型优于路径较少的相对简洁的模型, 因而取拟合较优的相对复杂的模型。

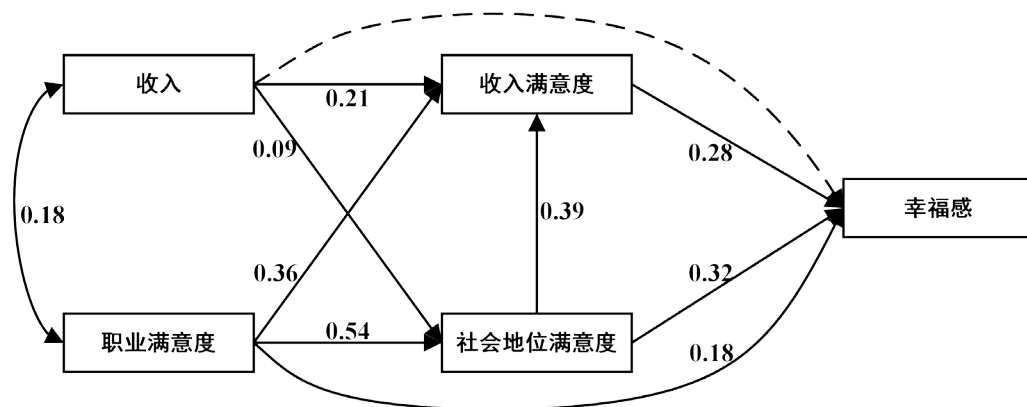
零模型(Null)的卡方与自由度比接近 190, 拟合效果非常差。仅含控制变量的模型的 GFI、IFI、CFI 和 TLI 均高于 0.9, RMSEA 也低于 0.01, 表明模型拟合较理想。在控制变量的基础上, 假设模型的卡方与自由度比接近 20, 拟合度很差。通过嵌套模型间的比较(如表 2 所示), 我们发现模型三(假设模型)与模型四($\Delta\chi^2 = 0.97, \Delta df = 1, p > 0.05$)的差异并不显著。根据节俭原则, 我们首先排除了模型四。模型三与模型五($\Delta\chi^2 = 84.5, \Delta df = 1, p < 0.05$), 模型六($\Delta\chi^2 = 84.67, \Delta df = 1, p < 0.05$)的差异均显著。根据节俭性原则, 我们保留路径较多的模型五和模型六。比较模型五和模型六, 我们选择简洁的模型五。另外, 根据修正指数的提示并结合相关理论, 增加社会地位满意度→收入满意度的路径, 形成了模型七。结果发现, 模型七与模型三的差异显著($\Delta\chi^2 = 328.27, \Delta df = 3, p < 0.05$), 而且模型七优于模型三。最后, 我们对模型七进行简化, 去除不显著的路径(收入→社会地位满意度), 形成模型八。比较模型七和模型八, 发现二者的差异不显著($\Delta\chi^2 = 3.06, \Delta df = 1, p > 0.05$)。根据拟合指标和节俭性原则, 最为理想的是模型八。由此我们得到了如表 2 所示的最佳拟合模型。

由图 2 可见: 职业成功对幸福感的影响是通过中介变量——收入满意度和社会地位满意度而产生的。其中收入满意度和社会地位满意度完全中介了客观职业成功(收入)对幸福感的影响, 部分中介了主观职业成功(职业满意度)对幸福感的作用。此外, 收入满意度在幸福感与职业满意度及收入之间均发挥中介角色; 社会地位满意度则只在幸福感与职业满意度之间起中介作用。最后, 该模型也显示社会地位满意度在收入满意度与收入和职业满意度之间具有部分中介效应。因此, H2a 得到了数据支持, 而 H2b 则得到部分验证。

Table 2. Comparison of structural equation models
表 2. 结构方程模型比较结果

模型	X ²	df	χ ² /df	GFI	IFI	CFI	TLI	RMSEA	Δχ ² (Δdf)
模型 1	8421.87	45	187.15						
模型 2	4.71	4	1.18	1.00	0.99	1.00	0.99	0.007	
模型 3	419.10	21	19.96	0.97	0.93	0.93	0.85	0.088	
模型 4	418.13	20	20.91	0.97	0.93	0.93	0.84	0.093	0.97 (1)
模型 5	334.60	20	16.73	0.97	0.94	0.94	0.86	0.088	84.5** (1)
模型 6	334.43	19	17.60	0.97	0.94	0.94	0.85	0.091	84.67** (2)
模型 7	90.83	18	5.05	0.99	0.99	0.99	0.97	0.039	328.27** (3)
模型 8	93.89	19	4.94	0.99	0.99	0.99	0.98	0.032	3.06 (1)

注：模型 1：零模型(Null)。模型 2：仅含控制变量。模型 3：基于含控制变量的假设模型。模型 4：基于模型 3 增加收入→幸福感的直接路径。模型 5：基于模型 3 增加职业满意度→幸福感的直接路径。模型 6：基于模型 3 同时增加收入→幸福感和职业满意度→幸福感的直接路径。模型 7：基于模型 6 增加社会地位满意度→收入满意度的路径。模型 8：基于模型 7 减少收入→幸福感的直接路径。模型 4~7 的 Δχ² (Δdf) 为模型 4~7 与假设模型之间的卡方和自由度变化比值；模型 6 的 Δχ² (Δdf) 值为模型 6 和模型 5 之间的卡方和自由度变化比值。



注：模型中的数值为标准化的路径系数，*p* 值均小于 0.001；虚线表示路径不显著；出于清晰的要求，控制变量及其路径并未标出。

Figure 2. Revised mediation model
图 2. 修正后的中介模型

本研究采用“总效应调节模型”(total effect moderation model)，克服了以往研究中将中介效应和调节效应分开分析的弊端，以便从更完整的角度来探讨职业成功对于整个中介模型的调节效应(Edwards & Lambert, 2007)。结合本文前一部分中介效应分析的结果，在本部分中，拟探讨家庭认同是否会调节下列路径：第一阶段(“收入→收入满意度”、“收入→社会地位满意度”、“职业满意度→收入满意度”、“职业满意度→社会地位满意度”)、第二阶段(“收入满意度→幸福感”、“社会地位满意度→幸福感”)，以及直接效应(“职业满意度→幸福感”)。

根据 Edward 和 Lambert (2007)推荐的检验调节的中介模型的方法，本文针对客观职业成功(收入)和主观职业成功(职业满意度)分别构建了三个回归方程。回归方程①：用 CS_i、FI_i 以及(FI_i × CS_i)来预测 IS。回归方程②：用 CS_i、FI_i 以及(FI_i × CS_i)来预测 SS。回归模型③：用 CS_i、IS、SS、FI_i、(FI_i × CS_i)、(IS × FI_i)、(SS × FI_i)来预测 LS。其中 IS、SS、LS 分别代表收入满意度、社会地位满意度、幸福感，FI_i 表示不同的调节变量：婚姻状况、亲友数量、家庭满意度。CS_i 表示不同的自变量：客观职业成功(收入)、主观职业成功(职业满意度)。然后得到或计算出下列系数或效应：1) “第一阶段”：由前因变量(收入和职业满意度)到中介变量(收入满意度和社会地位满意度)的回归系数(根据回归方程①和②得到)；2) “第二阶

段”：由中介变量(收入满意度和社会地位满意度)到结果变量(幸福感)的回归系数(根据回归方程③得到)；
 3) “直接效应”：由前因变量(收入和职业满意度)到结果变量(幸福感)的回归系数(根据回归方程③得到)；
 4) “间接效应”：由第一阶段与第二阶段的回归系数相乘而得；5) “总效应”：由直接效应与间接效应相加而得；6) “差异”：指①已婚情况下的系数或效应减去未婚情况下的系数或效应所得的差；②多亲友数量情况下的系数或效应减去少亲友数量情况下的系数或效应的差；③高家庭满意度情况下的系数或效应减去低家庭满意度情况下的系数或效应的差。至于上述单纯路径系数以及由之推导出的间接效应、总效应和差异的显著性，则应用受约束的非线性模型(Constrained Nonlinear Regression)的拔靴法(bootstrap method)估计，以本研究中的 3302 个样本为“母本”(original sample)，采取有放回的抽样方式(with replacement)从母本中随机抽取 3302 个样本，共抽得 1000 组样本，由此计算出 1000 组单纯路径系数、间接效应和总效应的估计值。然后通过这 1000 组估计值，导出“偏差校正置信区间(bias-corrected confidence intervals)”。最后，根据这些置信区间来确定各单纯路径系数、间接效应、总效应及差异的显著性(Edward & Lambert, 2007; 李锐, 凌文轻, & 柳士顺, 2009)。分析结果见表 3 和表 4。

从表 3 可以看出，在不同家庭情况下，客观职业成功(收入)对幸福感的总效应也有不同作用。在已婚和未婚、亲友多和亲友少的情况下，收入影响幸福感总效应的差异不显著(0.01 ns; 0.02 ns)，但在高、低家庭满意度两种情况下，收入对幸福感总效应(分别为 0.40, $p < 0.01$; 0.21, $p < 0.01$)的差异是显著的(0.19, $p < 0.01$)，表明家庭满意度对收入影响幸福感总效应具有调节作用。

在间接效应上，收入满意度与社会地位满意度的中介效应均是显著的。首先，收入满意度的中介效应在已婚和未婚两组间、亲友多和亲友少两组间的差异均达到显著水平(0.10, $p < 0.05$; -0.09, $p < 0.05$)，但是在高、低家庭满意度两组间差异不显著(-0.07 ns)。同时，社会地位满意度的中介效应在所有情况下均为发现显著的差异。这个结果表明，客观职业成功对幸福感的影响过程受到了收入满意度和社会地位满意度的中介作用，同时中介效应还受到了婚姻状况和亲友数量的调节。

Table 3. Moderated analysis results (objective career success as antecedent variable)
表 3. 调节分析结果(以客观职业成功为前因变量)

阶段与效应	婚姻状况			亲友数量			家庭满意度		
	已婚	未婚	差异	多亲友	少亲友	差异	高分组	低分组	差异
阶段									
第一阶段									
收入→收入满意度	0.31**	0.26**	0.05	0.31**	0.31**	0	0.37**	0.30**	0.07
收入→社会地位满意度	0.25**	0.15**	0.10*	0.19**	0.19**	0	0.18**	0.20**	-0.02
第二阶段									
收入满意度→幸福感	0.74**	0.51**	0.23**	0.50**	0.79**	-0.29**	0.37**	0.71**	-0.34**
社会地位满意度→幸福感	0.60**	0.64**	-0.04	0.54**	0.49**	0.05	0.59**	0.40**	0.19**
效应									
直接效应	-0.17*	-0.03	-0.14**	0	-0.10	0.10	0.16*	-0.08	0.24**
间接效应									
收入满意度为中介	0.23**	0.13**	0.10*	0.15**	0.24**	-0.09*	0.14**	0.21**	-0.07
社会地位满意度为中介	0.15**	0.10**	0.05	0.10**	0.09**	0.01	0.11**	0.08**	0.03
总效应	0.21**	0.20**	0.01	0.25**	0.23**	0.02	0.40**	0.21**	0.19**

注：1) 表格中的数字为回归系数(第一阶段、第二阶段及直接效应)，或运用这些回归系数所计算而得的数值(间接效应、总效应以及差异)。在进行分析前，所有变量均已中心化(使平均数转移到 0)(Aiken & West, 1991)。未婚包括未婚、离婚和丧偶，已婚包括已婚和再婚。多亲友时各效应的估计，是将亲友数量的值设为+0.92(即平均数加 1 个标准差)来进行计算；少亲友时各效应的估计，则是将亲友数量的值设为-0.92(平均数减 1 个标准差)来进行计算。高家庭满意度时各效应的估计，是将家庭满意度的值设为+2.01(即平均数加 1 个标准差)来进行计算；低家庭满意度时各效应的估计，则是将家庭满意度的值设为-2.01(即平均数减 1 个标准差)来进行计算。2) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

Table 4. Moderated analysis results (subjective career success as antecedent variable)
表 4. 调节分析结果(以主观职业成功为前因变量)

阶段与效应	婚姻状况			亲友数量			家庭满意度			
	已婚	未婚	差异	多亲友	少亲友	差异	高分组	低分组	差异	
阶段										
第一阶段										
职业满意度→收入满意度	0.61**	0.60**	0.01	0.62**	0.45**	0.17**	0.64**	0.48**	0.16**	
职业满意度→社会地位满意度	0.63**	0.70**	-0.07	0.65**	0.66**	-0.01	0.69**	0.50**	0.19**	
第二阶段										
收入满意度→幸福感	0.58**	0.39**	0.19**	0.44**	0.68**	-0.24**	0.29**	0.55**	-0.26**	
社会地位满意度→幸福感	0.47**	0.48**	-0.01	0.47**	0.24**	0.23**	0.41**	0.29**	0.12**	
效应										
直接效应	0.22**	0.24**	-0.02	0.17**	0.38**	-0.21**	0.39**	0.30**	0.09*	
间接效应	收入满意度为中介	0.35**	0.24**	0.11**	0.27**	0.30**	-0.03	0.19**	0.27**	-0.08*
	社会地位满意度为中介	0.30**	0.33**	-0.03	0.31**	0.16**	0.15**	0.28**	0.14**	0.14**
总效应	0.87**	0.81**	0.06	0.75**	0.84**	-0.09*	0.86**	0.71**	0.15**	

注: 同表 5。

根据表 4 的结果, 本文画出了中介效应图, 图 3 至图 5 分别表示了婚姻状况、亲友数量、家庭满意度调节下的中介效应图。就第一阶段影响(收入→收入满意度/社会地位满意度)效应来看, 首先, 收入对收入满意度的效应均显著为正, 在已婚和未婚两组间、亲友多和亲友少两组间, 以及高、低家庭满意度两组间的差异均未达到显著水平(分别为 0.05 ns; 0 ns; 0.07 ns)。其次, 收入对社会地位满意度的效应均显著且为正, 在已婚和未婚两组间的差异显著(0.10, $p < 0.05$), 而亲友多和亲友少两组间, 以及高、低家庭满意度两组间的差异均不显著(分别为 0 ns; -0.02 ns)。就第二阶段影响(收入满意度/社会地位满意度→幸福感)效应来看, 首先收入满意度对幸福感均具有显著的正向效果, 在已婚和未婚两组间、亲友多和亲友少两组间, 以及高、低家庭满意度两组间的差异均达到显著水平(分别为 0.23, $p < 0.01$; -0.29, $p < 0.01$; -0.34, $p < 0.01$)。其次, 社会地位满意度对幸福感的影响效果也显著为正, 但是仅仅在高、低家庭满意度两组间差异显著(0.19, $p < 0.01$), 在已婚和未婚两组间、亲友多和亲友少两组间差异并不显著(-0.04 ns; 0.05 ns)。以上结果表明, 在客观职业成功影响幸福感过程, 婚姻状况的调节作用主要在第一阶段(收入→社会地位满意度)和第二阶段(收入满意度→幸福感), 以及直接效应上(收入→幸福感)。亲友数量的调节主要在第二阶段(收入满意度→幸福感)。家庭满意度的调节作用主要在第二阶段(收入满意度→幸福感; 社会地位满意度→幸福感), 以及直接效应上(收入→幸福感)。

从直接效应看, 在不同情况下, 客观职业成功(收入)对幸福感的直接效应有不同作用。首先, 在未婚组, 收入对幸福感直接效应为负向, 但不显著(-0.03 ns); 在已婚组, 收入对幸福感直接效应负向且显著(-0.17, $p < 0.05$)。其次, 在低家庭满意度组, 收入对幸福感直接效应是负向, 但不显著(-0.08 ns); 在高家庭满意度组, 收入对幸福感直接效应显著为正(0.16, $p < 0.05$)。在亲友少两组, 收入的直接效应为负向, 但是不显著(-0.10 ns); 在亲友多组, 收入的直接效应并不显著。

因此, H4a 未获得验证, H4b 得到部分验证, H4c 得到了完全验证。

从表 4 可以看出, 在不同家庭情况下, 主观职业成功(职业满意度)对个体幸福感的总效应也有不同作用。在高、低家庭满意度, 以及亲友多和亲友少的情况下, 职业满意度对幸福感总效应的差异均显著(分别为 0.15, $p < 0.01$; -0.09, $p < 0.05$)。但是在不同婚姻状况下, 职业满意度影响幸福感总效应的差异不显著(0.01 ns)。这表明, 职业满意度的总效应受到了家庭满意度和亲友数量的显著调节。

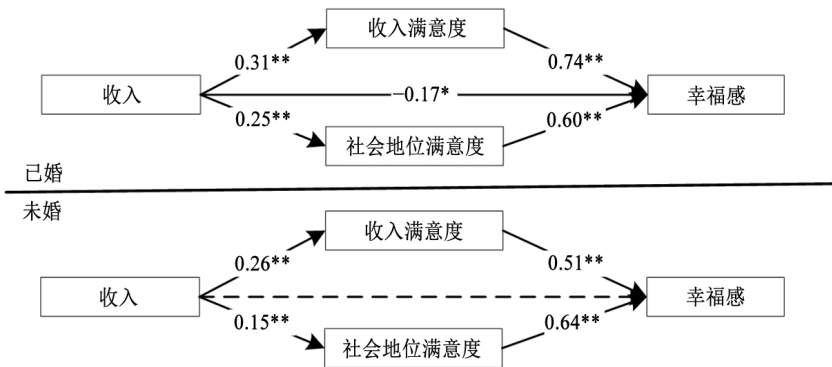


Figure 3. Simple effects of being married and unmarried (objective career success)
图 3. 已婚和未婚的简单效应(客观职业成功)

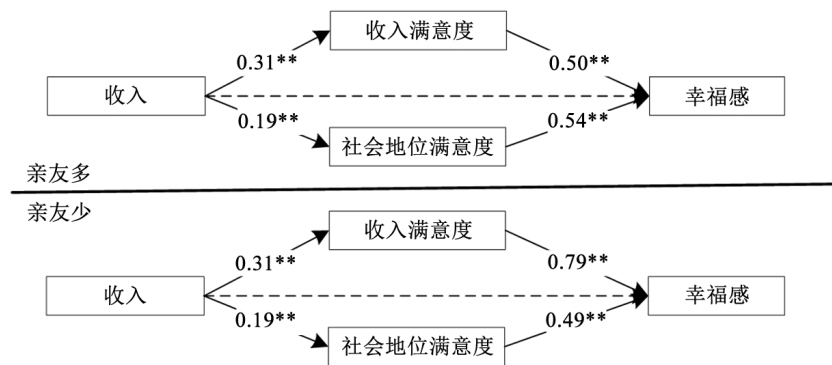
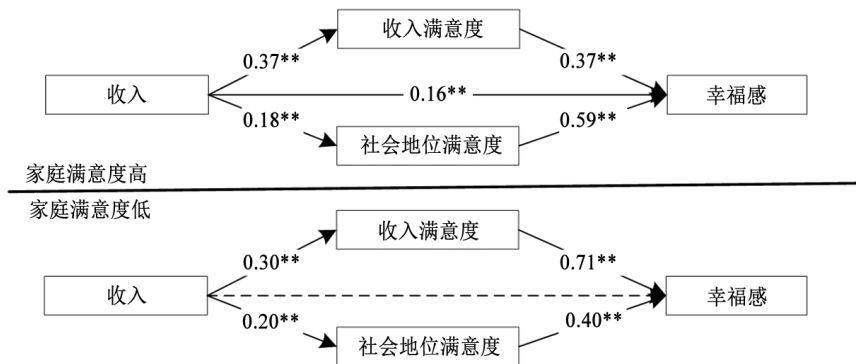


Figure 4. Simple effects of having more friends and fewer friends(objective career success)
图 4. 亲友多和亲友少的简单效应(客观职业成功)



注:图 2 至图 4 表示中介模型的简单效应图,黑体表示在不同的调节变量水平上差异是显著的;虚线表示该条线的斜率系数不显著; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

Figure 5. Simple effects of high and low family satisfaction (objective career success)
图 5. 高、低家庭满意度的简单效应(客观职业成功)

在间接效应上,收入满意度与社会地位满意度的中介效应都是显著的。首先,收入满意度的中介效应在已婚和未婚两组间,以及高、低满意度两组之间差异均显著(分别为 0.11, $p < 0.01$; -0.08 , $p < 0.05$),但是在亲友多和亲友少两组之间差异不显著(-0.03 ns)。其次,社会地位满意度的中介效应在亲友多和亲友少两组之间,以及高、低家庭满意度之间差异均显著(分别为 0.15, $p < 0.01$; 0.14, $p < 0.01$)。这个结果证明了,主观职业成功对幸福感的影响过程受到了收入满意度和社会地位满意度的中介作用,同时这

种中介效应还受到了家庭身份凸显性的调节。

根据表 4 的结果, 本文画出了中介效应图, 图 6 至图 8 分别表示了婚姻状况、亲友数量和家庭满意度调节下的中介效应图。就第一阶段影响(职业满意度→收入满意度/社会地位满意度)效应来看, 职业满意度对收入满意度的效应均为正, 在已婚和未婚两组之间差异不显著(0.01 ns), 在亲友多和亲友少两组之间, 以及高、低家庭满意度两组间的差异亦显著(分别为 0.17, $p < 0.01$; 0.16, $p < 0.01$)。职业满意度对社会地位满意度的效应均为正, 在已婚和未婚两组以及亲友多和亲友少两组之间差异均不显著(分别为 -0.07 ns; -0.01 ns), 但是在高、低家庭满意度两组间的差异达到显著水平(0.19, $p < 0.01$)。就第二阶段影响(收入满意度/社会地位满意度→幸福感)效应来看, 收入满意度对幸福感的效应均为正, 在已婚和未婚两组之间差异显著(0.19, $p < 0.01$), 在亲友多和亲友少两组之间以及在高、低家庭满意度两组间的差异均显著(分别为 -0.24, $p < 0.01$; -0.26, $p < 0.01$)。社会地位满意度对幸福感的效应均为正, 在已婚和未婚两组之间差异不显著(0.01 ns), 在亲友多和亲友少两组之间以及在高、低家庭满意度两组间的差异均显著(分别为 0.23, $p < 0.01$; 0.12, $p < 0.01$)。以上结果表明, 主观职业成功影响幸福感的过程, 婚姻状况的调节作用主要在第二阶段(收入满意度→幸福感)。除了“职业满意度→社会地位满意度”的路径, 亲友数量对其他路径都具有调节作用。家庭满意度的调节对职业满意度影响幸福感的所有路径都具有调节作用。

从直接效应看, 在不同家庭情况下, 主观职业成功(职业满意度)对幸福感的直接效应有不同作用。职业满意度对幸福感的直接效应均是正向的, 并且在亲友多和亲友少的情况下差异显著(-0.21, $p < 0.01$), 在高家庭满意度和低家庭满意度的情况的差异也显著(0.09, $p < 0.05$), 但是在已婚和未婚的情况下职业满意度的直接效应的差异不显著(0.06 ns)。

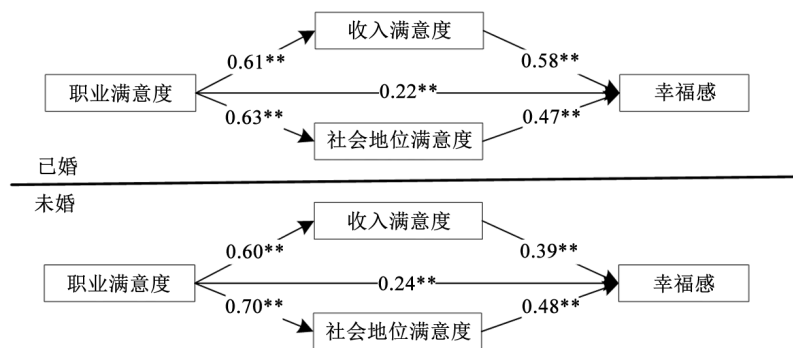


Figure 6. Simple effects of being married and unmarried (subjective career success)
图 6. 已婚和未婚的简单效应(主观职业成功)

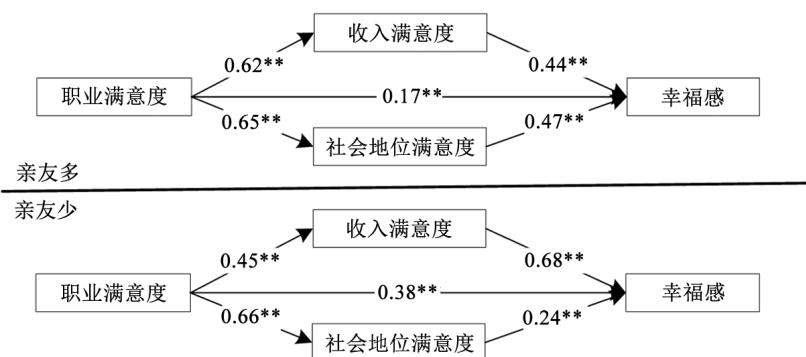
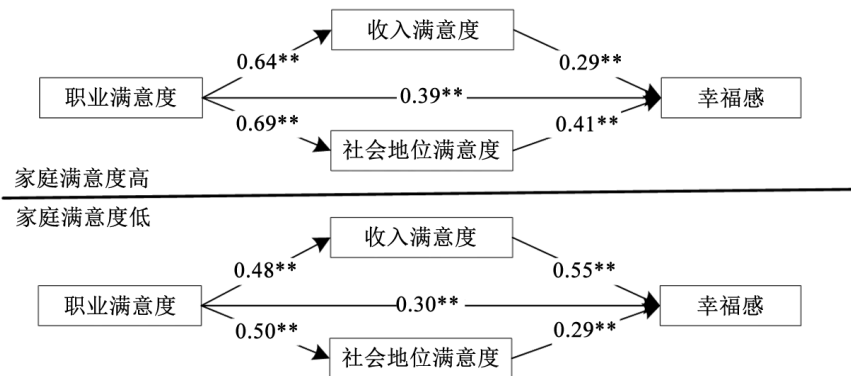


Figure 7. Simple effects of having more friends and fewer friends (subjective career success)
图 7. 亲友多和亲友少的简单效应(主观职业成功)



注：图5至图7表示中介模型的简单效应图，黑体表示在不同的调节变量水平上差异是显著的；虚线表示该条线的斜率系数不显著；* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

Figure 8. Simple effects of high and low family satisfaction(subjective career success)
图 8. 高、低家庭满意度的简单效应(主观职业成功)

因此，H5a 和 H5b 得到部分验证，H5c 得到完全验证。

5. 讨论

职业成功一直是组织管理研究领域的一个重要课题。在三十多年的研究中，职业成功的研究非常丰富。然而文献中多将职业成功视为追求的主要目标，关注于职业成功的前因变量，对职业成功的影响结果相对偏少。本文从在中国文化背景下，理论分析客观职业成功和主观职业成功对劳动者幸福感的影响，并实证检验并确证了客观职业成功和主观职业成功对幸福感的有效性，推动了职业成功的影响效果的研究。

5.1. 职业成功通过需求满足过程影响幸福感

本研究结果表明，客观职业成功(收入)通过增强社会地位满意度和收入满意度间接地影响劳动者幸福感。此结果与等在西方情境下的研究结论一致(Saris, 2001; Johnson & Krueger, 2006)，与邢占军(2011)在中国情境下所得结果也基本相同，这说明了在中西方的社会中，作为客观的职业成功的指标——收入都会对劳动者幸福感产生积极的影响。同时，本研究结果与 Schyns (2001)和 Johnson 和 Krueger (2006)的研究结果在某种程度上具有一致性，即心理满足过程在客观职业成功影响幸福感的过程中扮演着重要的角色。

本研究结果表明，客观职业成功会通过提高社会地位满意度和收入满意度进而影响劳动者幸福感。这一结果让我们从新的视角来理解客观成功与幸福感之间的心理过程。正如 Dittmar 等人(2014)所强调的，客观因素对幸福感的影响存在心理变量的中介传导作用。根据“保健-激励”双因素理论(Herzberg, 1966)，客观职业成功具有保健功能，可以防止人们降低收入满意度和社会地位满意度。因此，当劳动者在职业活动中获得更多收入时，他们会抑制对客观职业收入的消极主观评价。由于存在社会等级比较，劳动者对收入的主观评价还会受到社会地位满意度的影响，所以，个体获得客观职业成功会通过抑制收入满意度降低这个“潜在”的心理过程来提高幸福感，也会通过抑制社会地位满意度降低而维持收入满意度，进而影响劳动者的幸福评价。这个研究结果为人们合理安排工作家庭平衡提供了借鉴。进入婚姻殿堂可能增加劳动者的幸福体验，同时家庭责任和义务也增加了。这要求劳动把握好工作-家庭的平衡，在追求客观职业成功的同时，积极承担必要的家庭责任，如照顾父母、配偶、子女等，否则“水能载舟亦能覆舟”，一味地追求成功将对其幸福感带来消极的影响。

本研究结果还表明，主观职业成功既直接地影响着劳动者的幸福感，也通过增强社会地位满意度和收入满意度间接地影响劳动者幸福感。这个结果与过去的研究是一致的(Rain et al., 1991; Lounsbury et al.,

2004; Leung et al., 2011), 说明除了客观职业成功, 主观的职业满意度也会对劳动者幸福感产生积极的影响。同时, 本研究结果也表明, 收入满意度和社会地位满意度在主观职业成功与劳动者幸福感之间起部分中介作用, 这说明了在主观职业成功影响劳动者幸福感的过程中, 并非只有通过收入满意度和社会地位满意度才能进一步影响劳动者幸福感, 它一方面可能直接地影响劳动者的幸福感, 另一方面, 可能通过影响劳动者的其他方面进而影响其幸福感, 如积极的情绪、认知和行为(Layous & Lyubomirsky, 2015)。根据“保健-激励”双因素理论, 主观职业成功发挥了激励功能, 可以进一步强化收入满意度和社会地位满意度。所以, 主观职业成功不仅会在直接“激励”幸福体验, 而还会在客观职业满意度的基础上, 进一步强化收入满意度和社会地位满意度两个的心理过程, 从而增强劳动者的幸福感。

因此组织管理需要注意改善与个人发展与成就相关的因素, 如鼓励劳动者就业, 加强社会认可、促进职业培训与发展, 提高劳动者的社会地位满意度, 以及收入满意度, 可以在最大程度上“激励”并提高劳动者的幸福感水平。

5.2. 家庭身份凸显性对职业成功直接效应的调节作用

本研究基于中国的“小家庭”和“大家庭”的文化特点, 采用了 Edwards 和 Lambert (2007)的分析方法和程序, 分析了身份凸显性的家庭责任因素(已婚、亲友数量)和家庭满意度是否对职业成功与劳动者幸福感之间的关系具有调节作用。研究结果表明, 家庭身份凸显性可以调节职业成功和幸福感之间的关系, 并能进一步地调节相应的“中介链效应”(职业成功→社会地位满意度/收入满意度→幸福感)。此外, 对于家庭身份凸显性不同的人, 职业成功对其幸福感的直接效应存在差异。

对于亲友少的人而言, 主观职业成功对其幸福感的影响较强, 而对于亲友多的人而言, 主观职业成功对其幸福感的影响较弱。这可能是因为, 亲友少的“小家庭”责任集中, 劳动者更关注家庭群体, 而亲友多的“大家庭”责任分散, 更关注社会群体而倾向于社会比较, 使得大家庭中的劳动者看重收入和社会地位的需求, 从而降低了职业成功对幸福感的直接效应。对已婚的人而言, 客观职业成功并不能有效提高幸福感, 反而降低了幸福感。对于未婚的人而言, 客观职业成功对幸福感的直接效应不显著。这个结果与研究假设是相反。这可能是由于已婚的人意味着家庭责任和要求有所增加, 在时间和精力有限的情况下, 追求客观职业成功可能会疏远社会联系、抑制劳动者承担必要的家庭责任, 造成工作家庭冲突(Greenhaus & Kossek, 2014)。因此, 不幸福的家庭生活可能削弱收入对总体生活幸福感的积极效应, 甚至产生消极效应。对于家庭满意度高的人而言, 客观职业成功对其幸福感有显著影响, 同时, 主观职业成功对其幸福感的影响较强; 对于家庭满意度低的人而言, 客观职业成功完全通过收入满意度和社会地位满意度的中介作用影响幸福感, 主观职业成功对其幸福感的直接效应较弱。这可能是由于高家庭满意度的人可能体验到更多积极的家庭活动, 更易于形成了工作和家庭的双向促进作用, 此时职业成功可以进一步强化工作-家庭促进过程, 从而对劳动者幸福感产生积极效应。

5.3. 家庭身份凸显性对需求满足过程的调节作用

本研究表明, 对于家庭身份凸显性不同的人, 收入满意度和社会地位满意度的中介作用存在差异。具体而言, 在客观职业成功的影响效果上, 对于家庭责任增加(已婚)、责任集中(亲友少)、家庭满意度低的人而言, 收入满意度对客观职业成功影响过程的中介作用均较强; 对于责任分散(亲友多)、家庭责任较少(未婚)、家庭满意度高的人而言, 收入满意度的中介作用较弱。在主观职业成功影响过程中, 对于家庭责任分散(亲友多)、家庭满意度高的人而言, 社会地位满意度的中介作用较大; 对于家庭责任集中(亲友少)、家庭满意度低的人而言, 社会地位满意度的中介作用较小。同时, 对于亲友少、家庭满意度高、已婚的人, 收入满意度的中介作用较大; 而对于亲友多、家庭满意度低、未婚的人, 收入满意度的中介作

用较小。这可能是因为家庭责任(大小和集中度)与家庭满意度的差异,使得客观职业成功和主观职业成功影响幸福感的第一阶段(职业成功→收入满意度/社会地位满意度)和第二阶段(收入满意度/社会地位满意度→幸福感)有所不同。

过去的研究指出,工作通过提供收入和成就感而使个体感到满足,其目的在于获得物质回报和认会认可,而家庭的幸福源于亲密关系和情感满足,其目的是为了“归属”、“爱”与“安全”的需要(李原, 2013)。家庭身份凸显会使个人对家庭产生心理承诺,产生为家庭竭尽全力的意愿(Meyer et al., 2006; Ng & Feldman, 2008)。特别是在中国文化背景下,家庭的社会荣誉和财富是职业成功的最终目的(Ralston et al., 2008)。因此,有可能家庭身份凸显的客观成功者将家庭目标作为自己职业成功的终极追求,所以当追求职业成功时,不仅会兼顾家庭生活,而且还会以适当的评价标准衡量当前的收入,这有利于对幸福感的直接提升。在他们获得职业成功满足了家庭责任的同时,家庭也能够进一步满足其亲密关系和情感的需要,这提高了职业成功影响幸福感的第二阶段的作用;而对于家庭身份凸显性弱的成功者,他们本身看重职业的收入,以工具性目标替代终极性目标,忽略了对家庭责任的承担,难以获得亲密关系和积极体验,职业成功对其幸福感的促进作用局限于第一阶段,也就是说此时的职业成功难以敲开劳动者的幸福之门。

以上结果为人力资源管理实践提供了启示。一方面,管理实践不仅要关心劳动者的工作和劳动条件,而且要把管理触角深入到劳动者的家庭,关心劳动者家庭生活的幸福与和谐。另一方面,管理者应该为劳动者的家庭责任“减负”,实施降低劳动者角色超载的管理策略,如提供休假机会、帮助劳动者看护小孩、照顾生病家人等组织福利或社区福利,有助于最大程度发挥家庭身份凸显性的引导与调节作用。

5.4. 研究局限及未来研究方向

本研究从需求满足的过程视角,探讨职业成功影响效果的内在机制,以及家庭身份凸显性的调节作用。虽然得到了一些有益的发现,但是在数据搜集方面也存在一些局限。本研究还存在一定的局限性。首先,各变量的测量都采用被试的自我报告的形式,难免会导致共同方法偏差。本研究采用验证性因子分析检验变量的区分度和共同方法偏差,分析结果显示同源性偏差问题并不严重影响研究结果。其次,对于职业成功的衡量,本文借鉴当前的常用做法,采用自评的方式来衡量主观职业成功和客观职业成功,但是个体自评的结果可能会受到参照标准的影响(如自我参照和他人参照)的影响,可能存在瑕疵。今后的研究可以尝试同时从自我参照和他人参照两方面来收集数据,进一步检验职业成功的影响效果。此外,对自变量、中介变量和因变量的测量需要分为3个阶段进行,而本文数据是由一次测量获取的横截面数据,因而本研究所揭示的职业成功、收入和社会地位需求满足及劳动者幸福感之间的因果关系,仍有待通过后续的追踪研究予以进一步检验。最后,本文聚焦于探索家庭责任、家庭满意度等相关变量的调节效应,没有考察其他因素的影响,比如传统性、现代性、工作要求与资源等。这些因素有可能对职业成功与幸福感之间的关系产生调节效应,未来的研究可以引入这些因素并加以控制,以期对中国的成功-幸福感关系研究作更深入的探索。

6. 结论

职业成功一直是组织管理研究领域的一个重要课题。在三十多年的研究中,职业成功的研究非常丰富。然而文献中多将职业成功视为追求的主要目标,关注于职业成功的前因变量,对职业成功的影响结果相对偏少。本文从幸福感这个人类追求的终极目标入手,理论分析客观职业成功和主观职业成功对劳动者幸福感的影响。在中国文化背景下,研究发现:1) 客观职业成功和主观职业成功均对劳动者幸福感具有显著的正向影响;2) 收入满意度和社会地位满意度在客观职业成功与幸福感之间具有完全中介效应,

在主观职业成功与幸福之间起部分中介作用；3) 家庭身份凸显性的相关变量(已婚、亲友数量和家庭满意度)对收入满意度和社会地位满意度的中介效应、职业成功与幸福感的直接效应和总效应均具有显著的调节作用。

基金项目

杭州市哲学社会科学规划课题(M17JC039)；浙江省自然科学基金青年项目(LQ16G010003)；浙江省社会科学界联合会研究课题(2018Z14)。

参考文献

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>
- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The Construct of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43, 195-206.
- Abele-Brehm, A. E. (2014). The Influence of Career Success on Subjective Well-Being. In A. Keller, R. Samuel, M. Bergman and N. Semmer (Eds.), *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development* (pp. 7-18). Netherlands: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8911-0_2
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional Vitality and Career Success: Mediation, Age and Outcomes. *European Management Journal*, 32, 518-527. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.004>
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Well-Being over Time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88, 1359-1386. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(02\)00168-8](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(02)00168-8)
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A Meta-Analytic Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Boyce, C. J., Brown, G. D., & Moore, S. C. (2010). Money and Happiness Rank of Income, Not Income, Affects Life Satisfaction. *Psychological Science*, 21, 471-475. <https://doi.org/10.1177/0956797610362671>
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The Quality of American Life: Perceptions. In *Evaluations and Satisfaction*. New York: Russel Sage Foundation.
- Chan, H., & Lee, R. P. L. (1995). Hong Kong Families: At the Crossroads of Modernism and Traditionalism. *Journal of Comparative Family Studies*, 26, 83-99.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to Your Work, Spouse, and Children: Implications for Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.001>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will Money Increase Subjective Well-Being? *Social Indicators Research*, 57, 119-169. <https://doi.org/10.1023/A:1014411319119>
- Dittmar, H., Bond, R., Hurst, M., & Kasser, T. (2014). The Relationship between Materialism and Personal Well-Being: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, 879. <https://doi.org/10.1037/a0037409>
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do We Really Know What Makes Us Happy? A Review of the Economic Literature on the Factors Associated with Subjective Well-Being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94-122. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
- Easterlin, R. A., McVey, L. A., Switek, M., Sawangfa, O., & Zweig, J. S. (2010). The Happiness-Income Paradox Revisited. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107, 22463-22468. <https://doi.org/10.1073/pnas.1015962107>
- Easterlin, R. A., Morgan, R., Switek, M., & Wang, F. (2012). China's Life Satisfaction, 1990-2010. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109, 9775-9780. <https://doi.org/10.1073/pnas.1205672109>
- Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis. *Psychological Methods*, 12, 1-22. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.1>
- Forehand, M. R., & Deshpande, R. (2001). What We See Makes Us Who We Are: Priming Ethnic Self-Awareness and Ad-

- vertising Response. *Journal of Marketing Research*, 38, 336-348. <https://doi.org/10.1509/jmkr.38.3.336.18871>
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, 40, 402-435. <https://doi.org/10.1257/jel.40.2.402>
- Fu, P. P., Wu, R., Yang, Y., & Ye, J. (2008). Chinese Culture and Leadership. In J. S. Chhokar, F. C. Brodbeck, & R. J. House (Eds.), *Culture and Leadership across the World: The GLOBE Book of Indepth Studies of 25 Societies* (pp. 877-907). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2013). Career Dynamics. In N. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of Psychology, Vol. 12: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 593-614). New York, NY: Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Greenhaus, J. H., Peng, A. C., & Allen, T. D. (2012). Relations of Work Identity, Family Identity, Situational Demands, and Sex with Employee Work Hours. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 27-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.003>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological Success: When the Career Is a Calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Heslin, P. A. (2003). Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. *Journal of Career Assessment*, 11, 262-286. <https://doi.org/10.1177/1069072703254500>
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Howell, R. T., & Howell, C. J. (2008). The Relation of Economic Status to Subjective Well-Being in Developing Countries: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 134, 536. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.536>
- Johnson, W., & Krueger, R. F. (2006). How Money Buys Happiness: Genetic and Environmental Processes Linking Finances and Life Satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 680-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.680>
- Judge, T. A. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 58-62. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x>
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (2004). The Effect of Physical Height on Workplace Success and Income: Preliminary Test of a Theoretical Model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 428-441. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.428>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 157-167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2008). Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model. *Applied Psychology*, 57, 204-224. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00300.x>
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. London: Penguin.
- Leung, A. S., Ha Cheung, Y., & Liu, X. (2011). The Relations between Life Domain Satisfaction and Subjective Well-Being. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 155-169. <https://doi.org/10.1108/02683941111102182>
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment*, 12, 395-406. <https://doi.org/10.1177/1069072704266658>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Malhotra, N. K., Kim, S. S., & Patil, A. (2006). Common Method Variance in IS Research: A Comparison of Alternative Approaches and a Reanalysis of Past Research. *Management Science*, 52, 1865-1883. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0597>
- Marks, G. N., & Fleming, N. (1999). Influences and Consequences of Well-Being among Australian Young People: 1980-1995. *Social Indicators Research*, 46, 301-323. <https://doi.org/10.1023/A:1006928507272>
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). The Influence of Family Responsibilities, Career Fields and Gender on Career Success: An Empirical Study. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 292-323. <https://doi.org/10.1108/02683940810861392>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative

- Model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Michailova, S., & Hutchings, K. (2006). National Cultural Influences on Knowledge Sharing: A Comparison of China and Russia. *Journal of Management Studies*, 43, 383-405. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00595.x>
- Nabi, G. R. (2001). The Relationship between HRM, Social Support and Subjective Career Success among Men and Women. *International Journal of Manpower*, 22, 457-474. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005850>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). Long Work Hours: A Social Identity Perspective on Meta-Analysis Data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853-880. <https://doi.org/10.1002/job.536>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Pereira, M. C., & Coelho, F. (2013). Work Hours and Well-Being: An Investigation of Moderator Effects. *Social Indicators Research*, 111, 235-253. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0002-3>
- Pinquart, M., & Sörensen, 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. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.15.2.187>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and Decisions at the Family Work Interface. *Journal of Management*, 36, 1011-1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers. *Journal of Management*, 18, 215-237. <https://doi.org/10.1177/014920639201800202>
- Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., & Cheng, Y. K. (2008). The Impact of National Culture and Economic Ideology on Managerial Work Values: A Study of the United States, Russia, Japan, and China. *Journal of International Business Studies*, 39, 8-26. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400330>
- Redding, S. G., Norman, A., & Schlander, A. (1994). The Nature of Individual Attachment to the Organization: A Review of East Asian Variations. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 4, pp. 647-688). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Saris, W. E. (2001). What Influences Subjective Well-Being in Russia? *Journal of Happiness Studies*, 2, 137-146. <https://doi.org/10.1023/A:1011556429502>
- Schnittker, J., & Bacak, V. (2014). The Increasing Predictive Validity of Self-Rated Health. *PLoS ONE*, 9, e84933. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084933>
- Schyns, P. (2001). Income and Satisfaction in Russia. *Journal of Happiness Studies*, 2, 173-204. <https://doi.org/10.1023/A:1011564631319>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2011). Who Earns More and Why? A Multiple Mediation Model from Personality to Salary. *Journal of Business and Psychology*, 26, 87-103. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9184-3>
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Menlo Park, CA: Benjamin/Cummings.
- Sturges, J. (1999). What It Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00130>
- Taylor, M. F., Brice, J., & Prentice-Lane, E. (2010). *British Household Panel Survey User Manual Volume A: Introduction, Technical Report and Appendices*. Colchester: University of Essex.
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2002). Self-Esteem and Socioeconomic Status: A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review*, 6, 59-71. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0601_3
- Wilkinson, R. G., & Pickett, K. E. (2007). The Problems of Relative Deprivation: Why Some Societies Do Better than Others. *Social Science & Medicine*, 65, 1965-1978. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.05.041>
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Ford, L. R. (2007). Understanding Multiple Dimensions of Compensation Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 21, 429-459. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9036-3>
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Pay Level Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91, 392. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.392>
- Yang, H. S., Liao, Q. M., & Huang, X. T. (2008). Minorities Remember More: The Effect of Social Identity Salience on Group-Referent Memory. *Memory*, 16, 910-917. <https://doi.org/10.1080/09658210802360629>
- Yang, J. (2010). The Crisis of Masculinity: Class, Gender, and Kindly Power in Post-Mao China. *American Ethnologist*, 37, 550-562. <https://doi.org/10.1111/j.1548-1425.2010.01272.x>

- Zink, C. F., Tong, Y., Chen, Q., Bassett, D. S., Stein, J. L., & Meyer-Lindenberg, A. (2008). Know Your Place: Neural Processing of Social Hierarchy in Humans. *Neuron*, 58, 273-283. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2008.01.025>
- 陈艳红, 程刚, 关雨生, 张大均(2014). 大学生客观社会经济地位与自尊: 主观社会地位的中介作用. *心理发展与教育*, No. 6, 005.
- 费孝通. *乡土中国生育制度*. 北京: 北京大学出版社, 1998.
- 傅红春, 罗文英(2004). 上海居民收入满足度的测定与分析. *管理世界*, No. 11, 62-67.
- 李锐, 凌文铨, 柳士顺(2009). 上司不当督导对下属建言行为的影响及其作用机制. *心理学报*, No. 12, 1189-1202.
- 李原(2013). 工作家庭的冲突与平衡: 工作—家庭边界理论的视角. *社会科学战线*, No. 2, 180-188.
- 王重鸣, 邓今朝(2011). 绩效薪酬感和自我效能感对薪酬满意的影响. *应用心理学*, 16(4), 377-384.
- 吴伟炯(2017). 破解“通勤悖论”: 通勤时间如何影响幸福感. *心理学报*, 49(11), 1449-1459.
- 吴伟炯, 刘毅, 路红, 谢雪贤(2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. *心理学报*, 44(40), 1349-1370.
- 邢占军(2011). 我国居民收入与幸福感关系的研究. *社会学研究*, No. 1, 196-219.
- 郑方辉, 卢扬帆(2013). 收入满意度: “拐点值”估算及其经济政策导向——基于 2007-2012 年广东省的实证研究. *南方经济*, No. 8, 78-89.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7273, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>
期刊邮箱: ap@hanspub.org