

# 员工自我效能感与主观幸福感的关系研究

## ——工作—家庭增益的中介作用

闫淑敏 步兴辉

(同济大学经济与管理学院,上海 200092)

**[摘要]** 主要研究自我效能感对主观幸福感的影响,引入工作—家庭增益作为中介变量,以江浙沪不同企业的各类员工为研究对象收集数据,运用 SPSS 对数据进行实证分析,验证了本文提出的相关假设。研究结果表明:(1)自我效能感与工作—家庭增益显著正相关;(2)自我效能感与主观幸福感显著正相关;(3)工作—家庭增益与主观幸福感显著正相关;(4)工作—家庭增益在自我效能感与主观幸福感的关系中起部分中介作用;(5)不同年龄和性别的员工工作—家庭增益有显著差异。

**[关键词]** 自我效能感;工作—家庭增益;主观幸福感

**[DOI 编码]** 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2015.04.005

**[中图分类号]**F272 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095-3410(2015)04-0035-07

### 一、引言

主观幸福感(Subjective Well-being)主要是指个体依据自己设定的标准对其生活质量的整体评价<sup>[1]</sup>。员工的主观幸福感如何会影响到他的身心健康和工作的积极性,这关系到员工的自我发展和提升,同时对企业的发展也很重要。以往的研究一方面关注于幸福感的结构和本质,另一方面也大量探讨了影响幸福感的因素,其中包括客观因素和主观因素。影响幸福感的客观因素,主要包括事件、情景和各种人口统计学变量<sup>[2]</sup>;研究影响幸福感的主观因素的学者认为个人内部建构决定着生活事件如何被感知,进而影响幸福体验<sup>[3]</sup>。

工作和家庭是人生活中的两个密不可分的方面。人的社会属性与家庭属性的关系如何,以及如何很好地处理这种关系,一直以来都是人力资源管理中的一个重要的研究方向与问题。以往关于工作—家庭关系的研究主要集中于工作—家庭冲突这一消

极方面。后来,随着工作—家庭冲突研究的逐渐深入,越来越多的学者发现工作和家庭之间的关系也有互相促进、互相融合的一面,由此提出了工作—家庭增益(Work-Family Enrichment)的概念。然而,国内关于工作—家庭增益的实证研究并不多,主要集中于介绍国外的相关理论,实证研究主要集中在工作—家庭增益前因变量(性别、职业、教育水平和收入等)和后果变量(倦怠感、生命质量、组织或情感承诺等)等方面。

自我效能感(Self-efficacy)是指人对自己能否成功地进行某一成就行为的主观判断,自尊和一般自我效能感越强,主观幸福感就越高<sup>[4]</sup>。主观幸福感是衡量个人和社会生活质量的重要综合型心理指标,具有个人评价的主观性、认知评价及情感评价的全面性以及跨时间跨情景的相对稳定性特点<sup>[1]</sup>。由此可看出,自我评价、自我认知以及自我效能感等自我因素会影响个体的主观幸福感。以往的研究大

**[基金项目]** 本文是教育部哲学社会科学研究重大课题“女性高层次人才成长规律与发展对策研究”攻关项目(项目编号:10JZD0045-2)的阶段性成果。

**[作者简介]** 闫淑敏(1965-),女,山西汾阳人,同济大学经济与管理学院教授、博士、博士生导师。主要研究方向:企业管理、人力资源管理。

多探讨了自我效能感对主观幸福感的直接效应,而对两者之间作用机制的研究并不多。所以本文聚焦于工作家庭关系的积极面,来探讨自我效能感如何通过工作—家庭增益来影响主观幸福感。本文试图通过构建自我效能感和主观幸福感的关系研究模型,来研究两者之间的作用机制。

## 二、研究设计

### (一)文献回顾与研究假设

#### 1. 自我效能感与工作—家庭增益

自我效能感是 Bandura. A. 1977 年<sup>[5]</sup>在社会认知理论中提出的概念。自我效能感是指个体对自己能否成功地进行某一成就行为的主观判断<sup>[4]</sup>。自我效能感影响个体的行为选择,以及该行为持续的时间或能尽多大努力。此外,自我效能感会影响个体的情感反应方式和思维方式。自我效能感低的人,缺乏自信心,不能正确地评价自己的能力。而自我效能感高的人,对自己充满信心,相信自己能够很好地应对工作和生活中的各种困难,更加乐观、积极。这种对自己正确的认知和积极的情感会提高个体对周围环境的控制感。

近年来,越来越多的研究者开始用一种更加平衡的方法来认识工作和家庭角色互利的方面,也开始关注它们之间的融合关系,由此,工作—家庭增益作为描述工作和家庭如何互利的概念被提了出来。Greenhaus & Powell 认为参与工作家庭的多种角色对员工来说是有益的,在一个领域中获得积极的情感、态度、价值观、技术能对另一个领域有积极的影响<sup>[6]</sup>。本研究中的工作—家庭增益包括工作对家庭的增益和家庭对工作的增益两方面。

工作—家庭增益的资源保存理论认为资源是产生增益的基础,而社会环境中存在的如乐观、自尊、自我效能等个体特征资源能够促进工作家庭增益的产生。自我效能感高的个体对自己充满信心,且能正确地认识自己的能力,同时能很好地应对工作和家庭生活中的各种问题和矛盾。有相关研究发现,工作控制感与积极的工作家庭溢出相关<sup>[7]</sup>。湛华等研究表明在处理工作和家庭生活上的矛盾时,自我效能感会影响人们行为的选择和坚持性,有助于个体积极主动地持续地展开特定行动,调控情绪来解决问题<sup>[8]</sup>。Erdwins et al. 通过研究表明自我效

能感是工作家庭冲突的显著前因变量<sup>[9]</sup>,这为自我效能感与工作—家庭增益的研究提供了可能。Wood & Bradbury 认为效能感是一个重要的自我调节机制,能够对工作态度产生直接的积极影响<sup>[10]</sup>。

基于上述相关理论和研究,得出以下假设:

H1: 自我效能感对工作—家庭增益具有显著的正向影响

H1a: 自我效能感与工作对家庭的增益具有显著的正向影响

H1b: 自我效能感与家庭对工作的增益具有显著的正向影响

#### 2. 自我效能感与主观幸福感

在 20 世纪 50 年代,人们开始了对主观幸福感的研究。Deneve 认为主观幸福感就是对生活满意度的评价、对婚姻满意度的评价等<sup>[11]</sup>。研究最初,人们专注于用客观的指标来测量幸福,但这种方法紧接着就受到了质疑。后来随着积极心理学的不断发展和深入,一些心理学家和社会学家开始从主观的生活质量标准来研究幸福。主观幸福感的高低可以从个体的两个方面做出判断:认知因素和情感因素。认知因素涉及个体对自己生活的某一方面或总的方面的看法和评价;情感因素则是个体生活中的情感体验,包括积极和消极的情感。积极的情感体验有助于增强幸福感,而消极的情感体验则会降低幸福感。

目前自我效能感与主观幸福感在国内已有不少研究。自我效能感高的人,拥有很强的自信心,这种自信心有利于个体产生积极的情感,并提高其幸福感受。主观幸福感是个人对自己是否幸福的一种主观感受和体验,个体的主观因素对于主观幸福感有很重要的作用。以往研究大多聚焦于个人特质与主观幸福感的研究,但个人特质并不是主观幸福感的唯一决定因素。有研究显示,自我效能感高的人比那些具有低自我效能感的人体验到更高的幸福感<sup>[12]</sup>。Raggi 认为自我效能感对个人的心理健康和生活满意度有积极的影响<sup>[13]</sup>。Goldin et al. 发现自我效能感低的人在与他人交往时表现欠佳,体验到较低的幸福感受<sup>[14]</sup>。余鹏等人的研究表明自我效能对主观幸福感有明显的预测作用<sup>[15]</sup>。石满研究发现军校研究生的自我效能感与正性情感、负性情感和

总体幸福感存在显著的相关关系,对主观幸福感有较好的预测作用<sup>[16]</sup>。佟月华研究显示大学生自我效能与主观幸福感之间存在一定程度的正相关<sup>[17]</sup>。

基于上述相关理论和研究,提出假设:  
H2: 自我效能感对主观幸福感具有显著的正向影响

3. 工作—家庭增益与主观幸福感  
工作—家庭增益的角色积累理论指出,个体在工作和家庭中的角色可以是互益的,且在工作和家庭中的经历有助于提升幸福感。工作对家庭的增益越多,个体的生活满意度越高,主观幸福感越高;家庭对工作的增益越多,个体工作表现越出色,工作满意度越高。因此,由工作—家庭增益的角色积累理论可知,工作—家庭增益对于个体的幸福感是有影响的。侯大晴的研究表明工作家庭关系的积极方面对职业女性的主观幸福感显著正相关<sup>[18]</sup>。Marks 和 Sieber 认为个体参与多个角色提升和刺激其幸福感<sup>[19][20]</sup>,Geurts 通过研究显示工作家庭促进能提高个体的私人生活,并积极影响他们的幸福感<sup>[21]</sup>。Shivganesh Bhargava 研究发现家庭对工作增益与生活满意度存在显著正相关,而工作对家庭增益与工作满意度存在显著正相关<sup>[22]</sup>。

基于以上相关理论及研究,得出以下假设:  
H3: 工作—家庭增益对主观幸福感具有显著的正向影响

H3a: 工作对家庭的增益对主观幸福感具有显著的正向影响

H3b: 家庭对工作的增益对主观幸福感具有显著的正向影响

4. 工作—家庭增益的中介作用  
Ruderman et al. 对女性经理人员和高级主管的研究结果证实个体在某一个生活领域的自我效能感能够影响个体在另一个领域中的体验<sup>[23]</sup>。当个体拥有较强的自信心时,能从容积极地面对生活和工作中可能遇到的各种问题,在生活中会更加主动和积极。同时一个具有较高自我效能感的人,预测到成功的可能性较大,而通过努力取得的事业和生活上的成功会提高工作和生活满意度,促进工作和家庭关系,提高工作家庭增益水平,进而提高幸福感。Strobel 研究显示自我效能感对主观幸福感有积

极的影响<sup>[24]</sup>。除此之外,已有研究证明工作—家庭增益与员工的生活和家庭满意度<sup>[25]</sup>、生理健康和心理健康有关<sup>[26]</sup>。也即,工作—家庭增益和自我效能感都会对主观幸福感产生影响。郭靓发现工作干涉家庭对主观幸福感有显著的负向影响,工作促进家庭对主观幸福感有显著的正向影响;工作家庭关系及其各维度在组织支持感和主观幸福感之间起部分中介作用<sup>[27]</sup>。由此可见,在主观幸福感的研究中,工作家庭增益有作为中介来发挥作用的。本研究认为,自我效能感不一定直接影响主观幸福感,有可能是通过工作—家庭增益间接影响的。因此,得出以下假设:

H4: 工作—家庭增益在自我效能感与主观幸福感的关系中起完全中介作用

H4a: 工作对家庭的增益在自我效能感与主观幸福感的关系中起完全中介作用

H4b: 家庭对工作的增益在自我效能感与主观幸福感的关系中起完全中介作用

(二)理论模型

根据以上理论假设构建自我效能感对主观幸福感作用路径的理论分析框架(如图1所示):

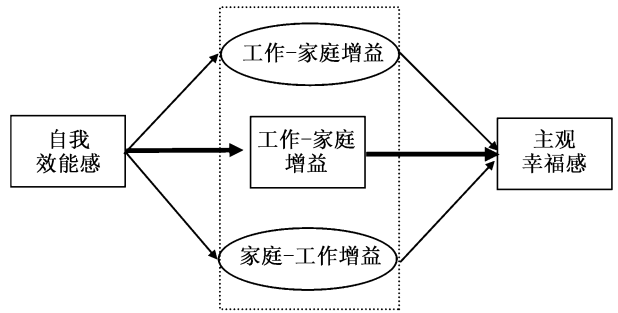


图1 理论分析框架

(三)问卷的发放与回收

本研究通过 email 和实地调研的形式向江浙沪等企业的员工发放和回收问卷。被试员工公司性质包括事业单位、国有、外资、私营等,其从事的工作种类有管理、营销、研发等不同的岗位。岗位级别涵盖一般职员、基层管理者、中层管理者和高层管理者,样本的广泛性与可靠性得到了保证。本次研究共发放调查问卷 280 份,回收 265 份。其中有效问卷为 242 份,有效率为 91.0%。

(四)变量的测量

自我效能感。一般自我效能感问卷 (General Self - efficacy Scale, GSES), 简称为 GSES, 由 Schwarzer1981 年编制。张建新和 Ralf Schwarze<sup>[28]</sup>等人于 1997 进行了 GSES 的中国版本的翻译、修订与验证工作, 并进行了跨文化的比较研究, 研究证明其具有较高的信度和效度。此问卷由 10 个项目组成, 采用李克特 4 点量表形式, 按 1 - 4 级评分, 总分的理论范围是 10 到 40 分, 总分越高, 表明一般自我效能感越高。内部一致性系数为 0.89, 具有较高的信度且内部结构良好; KMO 测度值大于 0.7, Bartlett 球体检验结果为 0.000, 适合做因子分析。

工作—家庭增益。工作—家庭增益采用的是由 Carlson<sup>[29]</sup>开发的包含 18 个项目的量表, 该量表的关联效度和结构效度良好。工作—家庭增益量表的  $\alpha$  系数为 0.87, 家庭—工作增益量表的  $\alpha$  系数为 0.89, 总的工作—家庭增益量表的  $\alpha$  系数为 0.92, 具有较高的信度且内部结构良好; KMO 测度值为 0.89, Bartlett 球体检验结果为 0.000, 适合做因子分析。量表采用李克特五点计分, 从“1”到“5”分别表示“非常不同意”到“非常同意”。所有题目均为正向评分。得分越高, 表示个体感受到的增益越多。

主观幸福感。本量表使用姚春生翻译的幸福感指数量表 (Index of Well - being), 其中包括两个部

分: 总体情感指数量表和生活满意度量表。总体情感指数量表从不同角度来描述情感的内涵, 共有 8 个项目; 生活满意度量表包括一个项目。量表采用五点计分。总体情感指数量表的  $\alpha$  系数为 0.92, 生活满意度量表的  $\alpha$  系数为 0.84, 总的内部一致性系数为 0.92, 具有较高的信度且内部结构良好; KMO 测度值大于 0.7, Bartlett 球体检验结果 0.000, 适合做因子分析。

控制变量: 员工背景变量。以往的研究表明, 员工的背景变量 (性别、年龄和婚姻) 会影响员工的工作—家庭增益和主观幸福感<sup>[2][7]</sup>。因此, 本研究将员工的背景变量作为控制变量处理。

三、实证分析

(一) 变量的描述性统计分析

表 1 总结了变量的平均值、方差及相关系数。表 1 显示, 自我效能感与工作—家庭增益 ( $r = 0.47, p < 0.01$ )、家庭—工作增益 ( $r = 0.41, p < 0.01$ ) 及主观幸福感 ( $r = 0.22, p < 0.01$ ) 呈现出显著的正相关关系。同时, 工作—家庭增益与主观幸福感 ( $r = 0.28, p < 0.01$ ) 呈现出显著的正相关关系; 家庭—工作增益与主观幸福感 ( $r = 0.31, p < 0.01$ ) 呈现出显著的正相关关系。变量描述性统计的分析结果与假设方向一致。

表 1 各主要变量的均值、方差和相关系数									
变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1. 性别 <sup>a</sup>	0.41	0.493	1.00						
2. 年龄 <sup>b</sup>	2.22	0.679	-0.30**	1.00					
2. 婚姻 <sup>c</sup>	1.62	0.487	-0.37**	0.56**	1.00				
4. 自我效能感	2.85	0.442	-0.08	0.15*	0.15**	1.00			
5. 工作—家庭增益	3.77	0.562	0.074	0.17*	0.13*	0.47**	1.00		
6. 家庭—工作增益	3.98	0.511	-0.01	0.27**	0.18*	0.41**	0.63**	1.00	
7. 主观幸福感	3.85	0.664	0.14*	-0.11	-0.14*	0.22**	0.28**	0.31**	1.00

注: N = 242; \*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ ; a 性别: (0) 男; (1) 女; b 年龄: (1) 20 岁以下; (2) 21 - 30 岁; (3) 31 - 40 岁; (4) 41 - 50 岁; (5) 50 岁以上; c 婚姻: (1) 未婚; (2) 已婚。

(二) 假设验证

本研究通过层次回归的方法对研究假设进行验证。主效应: 假设 H1、H1a、H1b 和假设 H2 提出自我效能感对工作—家庭增益和主观幸福感具有显著的正向影响; 假设 H3、H3a、H3b 提出工作—家庭增益对主观幸福感有显著的正向影响。研究通过 SPSS 对变量进行回归分析, 验证假设。层次回归的结果如表 2 所示, 自我效能感与工作—家庭增益 ( $M_2, \beta = 0.46, p < 0.01$ )、家庭—工作增益 ( $M_4, \beta$

$= 0.38, p < 0.01$ )、主观幸福感 ( $M_6, \beta = 0.26, p < 0.01$ ) 具有显著的正向预测效果; 工作—家庭增益与主观幸福感 ( $M_7, \beta = 0.30, p < 0.01$ ) 及家庭—工作增益与主观幸福感 ( $M_9, \beta = 0.37, p < 0.01$ ) 具有显著的正向预测效果。因此, 假设 H1、假设 H1a、假设 H1b 和假设 2、假设 H3、假设 H3a、假设 H3b 获得了数据支持。  
中介效应: 通过层次回归, 验证工作—家庭增益在自我效能感与主观幸福感关系中的中介作用。层

表 2 假设检验结果

	工作—家庭增益		家庭—工作增益		主观幸福感					
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
控制变量										
年龄	0.16 *	0.12	0.26 **	0.22 **	-0.03	-0.06	-0.08	-0.08	-0.13	-0.13
性别	0.16 *	0.10 **	0.09	0.10	0.10	0.10	0.05	0.06	0.06	0.07
婚姻	0.10	0.06	0.07	0.04	-0.09	-0.11	-0.12	-0.13	-0.12	-0.13
自变量										
自我效能感		0.46 **		0.38 **		0.26 **		0.15 *		0.14 *
中介变量										
工作—家庭增益							0.30 **	0.23 **		
家庭—工作增益									0.37 **	0.31 **
R <sup>2</sup>	0.04	0.24	0.07	0.21	0.02	0.08	0.10	0.12	0.14	0.15
F 值	4.56 **	21.19 **	7.50 **	17.88 **	2.52 *	6.40 **	8.13 **	7.59 **	11.30 **	10.08 **

注：N = 242；\* \* p < 0.01, p < 0.05

次回归的结果如表 2 所示,自我效能感对主观幸福感(M<sub>6</sub>,β = 0.26, p < 0.01)具有显著的正向预测效果。同时,工作—家庭增益与主观幸福感(M<sub>7</sub>,β = 0.30, p < 0.01)及家庭—工作增益与主观幸福感(M<sub>9</sub>,β = 0.37, p < 0.01)具有显著的正向预测效果。当加入中介变量工作—家庭增益后,自我效能感与主观幸福感(M<sub>8</sub>,β = 0.15, p < 0.05)显著性下降,而工作—家庭增益对主观幸福感(M<sub>8</sub>,β = 0.23, p < 0.01)具有显著的正向影响。在回归模型 10 中,自我效能感与主观幸福感(M<sub>10</sub>,β = 0.14, p < 0.05)显著性下降,而工作—家庭增益对主观幸福感(M<sub>10</sub>,β = 0.31, p < 0.01)具有显著的正向影响。由此,得出结论,工作—家庭增益在自我效能感与主观幸福感之间起着部分中介作用,假设 H4、H4a 和 H4b 得到验证。

四、研究结论与意义

(一)基本结论

本研究讨论了自我效能感与主观幸福感的关系,同时探讨了工作—家庭增益在两者关系中的中介作用,结论如下:

1. 自我效能感有效地预测了工作—家庭增益(包括工作—家庭增益和家庭—工作增益),对其有显著的正向影响。这说明高的自我效能感能够促使工作—家庭增益的产生。具有高效能感的人,对自己的能力有信心,工作满意度和生活满意度较高,这在一定程度上有利于工作和家庭的平衡,缓解压力和冲突,促进工作和家庭的互利关系。自我效能感低的人会把工作和家庭中的问题扩大化,会对工作和家庭的稳定和谐发展产生不利的影响。

2. 自我效能感对主观幸福感具有显著的正向影响。从研究结果可看出,自我效能感对个体的主观幸福感有一定的预测作用。当员工具有较强的自我效能感时,自信心会增强,生活会更加乐观积极。同时个体较强的自信心会让其产生积极的情感,从而有利于提高主观幸福感。而自我效能感低的个体在遇到失败和挫折时,会自暴自弃,甚至怀疑自己,产生消极的情感,从而会降低主观幸福感。

3. 工作—家庭增益(包括工作—家庭增益和家庭—工作增益)对主观幸福感具有显著的正向影响。工作—家庭增益的角色积累理论认为个体在工作和家庭中的经历有助于提升其幸福感。工作对家庭的增益越多,个体的生活满意度越高,主观幸福感越高;家庭对工作的增益越多,个体工作表现越出色,工作满意度越高。同时,在工作中获得成功会提高个体的自信心和工作满意度,从而提升幸福感。

4. 工作—家庭增益在自我效能感与主观幸福感的关系中起部分中介作用。由角色平衡理论可知,个体经历的工作—家庭增益越多,其在工作中的投入将会越多,通过工作而获得的成就感和幸福感更强。工作对家庭的增益越多,员工的自我效能感高,会改善和提高其工作效率和工作积极性,同时会提高员工的工作满意度和生活满意度。

5. 不同年龄段的企业员工在工作—家庭增益方面差异显著。随着年龄的增加,人们会越来越重视工作与家庭的和谐。而且年龄的增长也会带来阅历的增加,这会使企业员工在工作中更自信,更成功;在家庭中,也会获得更多的幸福。这些都有助于他们的工作和家庭的满意度提高。性别会促进工作对

家庭的增益,而不会影响家庭对工作的增益;相对于企业男性而言,女性通常获得更多的工作对家庭的增益,这与 Grzywacz 和 Marks<sup>[7]</sup> 研究结果一致。员工是否结婚对工作—家庭增益没有显著影响。研究还表明,年龄、性别和婚姻状况不会影响到个人的主观幸福感,这可能是因为主观幸福感是个体依据自己设定的标准对其生活质量的整体评价<sup>[1]</sup>有关。

## (二)研究意义

1. 理论意义。首先它扩展了企业员工自我效能感与主观幸福感的相关研究,探讨工作—家庭增益的中介效应。以往研究探讨了自我效能感对主观幸福感的直接效应,而缺乏对它们之间作用机制的研究。其次,本研究表明自我效能感是通过工作—家庭增益来影响主观幸福感的,工作—家庭增益在其中起到了部分中介作用,这一结果丰富了人们对于自我效能感作用过程的认识,为理论的发展做出了一定贡献,同时也为未来进一步研究自我效能感与主观幸福感之间关系的其他作用机制提供了可能。

2. 实际意义。首先,本研究发现员工自我效能感能促进工作—家庭增益和提高主观幸福感。员工工作与家庭的关系如何,以及个人体验的幸福程度等都将影响到员工的绩效乃至组织的发展。由此可看出,提高员工自我效能感对于员工的进步和组织的发展有重要影响。员工自我效能感的高低关系到其工作的积极性及身心健康,如何提高员工的自我效能感,使员工充分发挥其作用是企业需要认真思考的问题。企业应多关心员工,当员工遇到困难和挫折时,要给予疏导和鼓励,让员工有克服困难的决心,保持良好的心态;当员工取得成功时,要及时地给予奖励。

## 五、研究展望

本文探讨了自我效能感与主观幸福感的关系,其中工作—家庭增益起到了部分的中介作用。这说明,自我效能感对主观幸福感的影响可能有多个作用的路径,今后可以进一步探讨自我效能感与主观幸福感之间关系的作用机制。同时,本研究在研究变量的关系上做了回归分析,对于工作—家庭增益的中介作用是怎样发挥的,中间的过程如何等可以作为以后研究的切入点。

## 参考文献:

- [1] 吴明霞. 30 年来西方关于主观幸福感的理论发展[J]. 心理学动态,2000,(04):23-28.
- [2] Michalos AC. Multiple discrepancies theory (MDT). Social Indicators Research, 1985, 16(1): 347-413.
- [3] Myers DG, Diener E. Who is happy Psychology Science, 1995, 6(1): 10-19.
- [4] 孔德生,王昕,张微. 贫困大学生自尊、自我控制及一般自我效能感与主观幸福感的关系[J]. 中国行为医学科学,2007,(01):60-61.
- [5] Bandura A. Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavior change. Psychological Review, 1977,84(3):191-215.
- [6] Greenhaus, J. H, and Powell, G. M. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment[J]. Academy of Management Review, 2006, 31(1): 72-92.
- [7] Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology, 2000, 5: 111-126.
- [8] 湛华,覃开意,梁燕君. 工作家庭冲突与自我工作效能感的相关研究[J]. 贵州师范大学学报(自然科学版), 2007,(02):49-52.
- [9] Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., O'Brien, A. S. The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. Family Relations, 2001, 50(3): 230-239.
- [10] Bandura, A., & Wood, R. E. Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making. Journal of Personality and Social Psychology, 1989, 56(5): 805-814.
- [11] Deneve K. M., Cooper H. The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. Psychological Bulletin, 1998, 124(2): 197-229.
- [12] Caprara, G. V. & Steca, P. Affective and social self-regulatory efficacy beliefs as determinants of positive Thinking and happiness. European Psychologist,2005, 10(4): 275-286.
- [13] A. Raggi, M. Leonardi, R. Mantegazza, S. Casale, G. Fioravanti. Social support and self-efficacy in patients with Myasthenia Gravis: A common pathway towards positive health outcomes, Neurological Sciences, 2010, 31: 231-235.
- [14] P. R. Goldin, M. Ziv, H. Jazaieri, K. Werner, H. Kraemer, R. G. Heimberg, et al. Cognitive reappraisal self-ef-

ficacy mediates the effects of individual cognitive - behavioral therapy for social anxiety disorder. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 2012, 80(6):1034 - 1040.

[15]余鹏,宿淑华,李丽.大学生归因方式、自我效能感与主观幸福感的关系研究[J].中国临床心理学杂志,2005,(01):42 - 44.

[16]石满,赵志芳,丁新华.军校研究生自我效能感和主观幸福感的关系研究[J].中国健康心理学杂志,2008,(12):1353 - 1355.

[17]佟月华.大学生一般自我效能感、应对方式及主观幸福感的相关研究[J].中国学校心理卫生,2004,(04):396 - 397.

[18]侯大晴.职业女性角色态度、工作家庭关系与主观幸福感的关系研究[D].厦门大学,2008.

[19]Marks, S. R. Multiple role of role stain: some notes on human energy, time and commitment[J]. American Sociological Review, 1977, 42: 921 - 936.

[20]Sieber, S. D. Toward a theory of role accumulation [J]. American Sociological Review, 1974, 39: 567 - 578.

[21]Geurts, S. A. E., M. A. J. Kompier, S. Roxburgh and I. L. Houtman. Does Work - Home Interference Mediate the Relationship Between Workload and Well - Being Journal of Vocational Behavior, 2003, 63(3): 532 - 559.

[22]Rupashree Baral, Shivganesh Bhargava. Work - family enrichment as a mediator between organization interventions for work - life balance and job outcome. Journal of Managerial Psychology, 2010, 25(3): 274 - 300.

[23]Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. Benefits of multiple roles for managerial women. A-

cademy of Management Journal, 2002, 45: 369 - 386.

[24]Strobel, M., Tumasjan, A. & Sprrle, M. Be yourself, believe in yourself, and be happy: Self - efficacy as a mediator between personality factors and subjective well - being. Scandinavian Journal of Psychology, 2011, 52: 43 - 48.

[25]Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijjaart, A. How work and family can facilitate each other: Distinct types of work - family facilitation and outcomes for women and men. Journal of Occupational Health Psychology, 2007, 12: 279 - 300.

[26]McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. A meta - analytic review of the consequences associated with work - family enrichment. Journal of Business and Psychology, 2010, 25: 381 - 396.

[27]郭靓.组织支持感、工作家庭关系和主观幸福观的研究[D].杭州电子科技大学,2014.

[28]Schwarzer R, Babler J, Kwiatek P, Schroder K, Jianxin, Zhang. The assessment of optimistic self - beliefs: Comparison of German, Spanish, and Chinese version of the general self - efficacy scale. Applied Psychology: An International Review, 1997, 46(1): 69 - 88.

[29]Carlson, D. S, Kacmar, K. M, Wayne, J. H, and Grzywacz, J. G. Measuring the positive side of the work - family interface: Development and validation of a work - family enrichment scale[J]. Journal of Vocational Behavior, 2006, 68(1): 131 - 164.

(责任编辑:周杰)

## Study on Relationship between Employees' Job Self - efficacy and Subjective Well - being —the Mediating Effect of Work - family Enrichment

YAN Shumin, BU Xinghui

(School of Economy and Management, Tongji University, Shanghai, 200092, China)

**Abstract:** The paper studies the effect of self - efficacy on SWB, and brings in work - family enrichment as a mediator. The research collects data from a variety of employees in different enterprises in Shanghai, Jiangsu, and Zhejiang, then uses SPSS to do empirical analysis and verify the assumptions. The results showed that: (1) Self - efficacy and work - family enrichment is significantly positively related; (2) Self - efficacy and subjective well - being is significantly positively related; (3) Work - family enrichment and SWB is significantly positively related; (4) Work - family enrichment partially mediates the relationship between self - efficacy and subjective well - being. (5) Employees' work - family enrichment is significantly different because of their different age and gender.

**Key Words:** Self - efficacy; Work - family Enrichment; Subjective Well - being