

社区工作者工作价值观与工作满意度的关系:代际的调节作用

张建人^{1,2}, 王洪晶¹, 李光程¹, 皮丹丹¹, 黄芳¹, 凌辉^{1,2}

(1.湖南师范大学教育科学学院心理学系,长沙 410081;

2.湖南师范大学认知与人类行为湖南省重点实验室,长沙 410082)

【摘要】 目的:探讨社区工作者工作价值观的特点及代际差异情况,并且从代际的角度考虑工作价值观与工作满意度的关系。方法:采用工作价值观和工作满意度量表在湖南和山东等地进行施测。共发放问卷500份,回收有效问卷402份。结果:本研究发现①社区工作者对于工作价值观五个维度的重视程度排序由高到低依次为:外在价值、内在价值、家庭与生活、社会地位、压力小;②社区工作者的工作价值观在性别、职位和婚姻状况上存在显著差异($P<0.05$);③社区工作者的工作价值观除了家庭与生活维度外都存在显著的代际差异;④社区工作者工作价值观的各个维度与工作满意度存在显著正相关($P<0.05$);⑤代际在社区工作者工作价值观的内在价值维度、外在价值维度与工作满意度的关系上起着显著的调节作用。结论:①社区工作者在择业时更看重薪酬福利和自我价值的实现,不太重视社会地位和工作的轻松、简单;②相比于60年代和70-80年代,90年代的社区工作者在选择工作时看重的要素更加多元化;③社区工作者越重视工作的内在价值,工作满意度越高;④相比于90年代,60年代的社区工作者的内在价值和外在价值对工作满意度的预测作用更强。

【关键词】 社区工作者;工作价值观;代际;工作满意度

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2018.01.029

Community Workers' Work Values and Job Satisfaction: the Moderating of the Generation

ZHANG Jian-ren^{1,2}, WANG Hong-jing¹, LI Guang-cheng¹, PI Dan-dan¹, HUANG Fang¹, LING Hui^{1,2}

¹Department of Psychology, Hunan Normal University, Changsha 410081, China; ²Cognition and Human Behavior Key Laboratory of Hunan Province, Hunan Normal University, Changsha 410082, China

【Abstract】 Objective: To explore the generational difference of community workers' work values and relationship with job satisfaction from the perspective of generation difference. Methods: The questionnaire method was used to select work values and job satisfaction scales to investigate in Hunan and Shandong provinces, etc. A total of 500 questionnaires were issued, and 402 effective questionnaires were returned. Results: ①The five dimensions, arranged in descending order of importance to work values are: external worth, inner worth, family & life, social status, lower working pressure; ②There is a significant difference in the work values of community workers in terms of gender, position, marital status ($P<0.05$). ③There are significant generational differences in work values of community workers except for family & life. ④Correlation analysis showed that work values had significant positive correlations with job satisfaction($P<0.05$). ⑤The intergeneration plays a significant moderating role in the inner value dimension, the external value dimension and the job satisfaction of the work values of community workers. Conclusion: ①For the community workers, they pay more attention to the salary and welfare and values of self-realization than to the social status and the ease of work. ②The more community workers pay attention to the intrinsic values of work, the higher their job satisfaction is. ③Compared to the 90, the intrinsic values and extrinsic values of the 60 community workers have a stronger predictive function on job satisfaction.

【Key words】 Community workers; Work values; Intergeneration; Job satisfaction

代际差异理论是由德国社会学家卡尔·曼海姆提出的,他指出各代群由于出生年代和成长背景存在差异,因此形成了具有不同的价值取向、情感、态度和行为的代际差异群体^[1]。工作价值观是指个体

的价值观在工作中的反映,是个体对社会职业所产生的需求的评价,它是人生价值观的一个方面^[2],越来越多的研究证明工作价值观存在代际差异。Sinisalo于1977年、1989年和1995年分别对年轻人的工作价值观进行研究,发现随着时间的推移自我实现价值观越来越得到重视;相比于其它两组人群1989年的人群更看重内在价值观^[3]。Twenge和Smola、Sutton则发现,年轻世代比年老世代更重视

【基金项目】 本研究得到2017年湖南省哲学社会科学基金项目“社区工作者工作价值观与工作满意度的关系:代际的调节作用”(项目编号:17YBA275)资助
通讯作者:凌辉

工作的休闲,更多的考虑工作与生活的平衡,也就是说内在价值观呈下降趋势^[4,5]。国内凌文铨等的研究发现,“自我实现需要”的发展因素成为80年代大学生择业时考虑的重要因素,而90年代的大学生在择业时不仅重视自我发展的要素,而且也将“保健”因素列为择业时的最重要条件之一^[6]。

过去的研究表明工作价值观和工作满意度之间关系密切。Knoop 研究发现工作价值观与工作满意度关系显著,工作价值观可以显著预测工作满意度^[7]。国内马剑虹、倪陈明对企业员工的调查结果显示,工作价值观与工作满意度相关显著,且工作价值观是影响工作满意度的主要因素之一^[8]。随着对工作价值观代际研究的深入,有研究者开始探讨代际在工作价值观和工作态度与行为之间的作用。苟虹璐对员工代际差异对其工作价值观与敬业度的关系的影响研究发现,代际在工作价值观与敬业度的关系中起调节作用^[9]。王玉峰构建了工作价值观影响态度和行为的机制模型,他认为工作价值观的个体差异以及在不同工作群体间的差异也会对工作价值观与个体态度与行为之间的关系产生调节作用^[10]。工作满意度是指员工对于工作本身和工作环境的看法和态度,是对自己所从事的工作的情感反应。因此,在控制个体差异的基础上探讨代际对于工作价值观和工作满意度关系的调节作用符合该理论框架。

近几年由于社区心理学的发展,在社区的背景下探讨人们的心理问题成为一种趋势。社区工作者作为社区重要的人力资源对社区的发展、社区居民的生活产生重要的影响。目前社区工作者队伍主要包括两类:一类是社区居委会人员,包括社区支委会成员和居委会成员,拥有在社区工作的丰富的经验;一类是社区专职人员,包括党建专干、综治专干、城管专干、计生专干、爱卫专干、民政专干、社保专干,这类人员是在市场经济条件下,为了更好的推动我国社区的建设和发展,通过向社会招聘而产生的一支社区工作者队伍^[11,12]。对社区工作者在工作场所领域的研究发现,社区工作者对社区的总体满意度不高,其中对工作报酬与福利待遇表示不满意的较多,且影响员工的工作稳定性^[13]。因此,本研究从代际的角度考察工作价值观对工作满意度的影响,从而为稳定社区工作者队伍提供一些理论支持。

1 对象与方法

1.1 对象

对500名社区工作人员进行问卷调查,回收有

效问卷402份,有效率为80.4%。男性151人,女性251人;60年代97人,70-80年代192人,90年代113人,居委会干部95人,社区专职人员236人,其它71人;已婚275人,未婚121人,离异或丧偶6人。

1.2 研究工具

1.2.1 工作价值观量表 采用张建人编制的工作价值观量表^[14]。包含压力小、内在价值、社会地位、外在价值、家庭与生活5个维度,共38个题项。采用5级评分法。

1.2.2 工作满意度量表 采用韩冬编制的社区工作者工作满意度量表^[15]。包含工作本身、工作环境、人际关系、管理制度、薪酬福利、职业发展前景6个维度,共37个题项。采用5点计分。经检验,该量表 α 系数为0.765,各因子内部一致性系数为0.884-0.992,信效度较好。

2 结 果

2.1 社区工作者工作价值观的基本特点

从表1可以看出,对社区工作者工作价值观五个维度的重要性排序由高到低依次为:外在价值、内在价值、家庭与生活、社会地位、压力小。表2显示,社区工作者工作价值观压力小维度和内在价值维度在性别上存在显著差异;社区工作者的内在价值和社会地位维度在职位上存在显著差异,进一步进行多重比较发现,对于内在价值维度,居委会干部得分最高,显著高于社区专职人员和其他工作者,在社会地位维度上,居委会干部得分最高且显著高于社区专职人员和其他人员;不同婚姻状况的社区工作者在内在价值、社会地位、外在价值上存在显著差异。

2.2 社区工作者工作价值观的代际差异分析

2.2.1 社区工作者工作价值观各维度得分排序 按照年代,将其划分为60年代、70-80年代、90年代三组,为考察每代社区工作者工作价值观的倾向性,我们对这三代工作价值观5个维度平均分进行排序,并求三代人对5个维度排序的肯德尔W一致系数,结果如表3所示。我们发现肯德尔W系数为0.78,卡方值为9.33, $P < 0.05$,说明三代人对工作价值观5个维度的排序存在差异。

表1 社区工作者工作价值观总体特点

维度	M	SD
外在价值	3.83	0.64
内在价值	3.69	0.62
家庭与生活	3.64	0.63
社会地位	3.12	0.71
压力小	3.07	0.65

表2 社区工作者工作价值观的差异分析

	压力小	内在价值	社会地位	外在价值	家庭与生活
性别					
男性(n=151)	29.86±6.63	30.25±4.59	21.87±4.29	26.40±4.57	21.60±3.52
女性(n=251)	31.25±6.30	29.06±5.15	21.84±5.39	27.03±4.39	21.98±3.88
t值	-2.10*	2.35*	0.05	-1.37	-0.99
职位					
居委会人员(n=95)	31.78±6.21	30.20±4.96	23.04±5.03	27.25±4.30	21.66±3.92
社区专职人员(n=236)	30.16±6.32	29.61±5.04	21.67±4.82	26.72±4.20	22.07±3.75
其他(n=71)	31.20±7.07	28.23±4.59	20.86±5.32	26.42±5.42	21.30±3.50
F值	2.38	3.31*	4.32*	0.78	1.29
婚姻状况					
已婚(n=275)	30.43±6.52	28.25±4.99	21.51±4.79	26.18±4.49	21.93±3.67
未婚(n=121)	31.62±6.18	30.35±4.76	22.77±5.43	28.30±4.08	21.97±3.64
t值	-1.70	-2.05*	-2.32*	-4.44**	-0.08

注:*P<0.05,**P<0.01,下同。

表3 三代社区工作者工作价值观的一致性情况

	压力小	内在价值	社会地位	外在价值	家庭与生活	χ ²
60年代	5	1	4	3	2	9.33*
70-80年代	4	3	5	1	2	
90年代	5	2	4	1	3	

2.2.2 社区工作者工作价值观各维度的代际差异分析 结果表明,不同代际社区工作者在压力下、内

在价值、社会地位、外在价值维度上存在显著差异。进一步进行多重比较发现,在压力小价值维度上,60年代组的得分显著低于90年代和70-80年代组;在内在价值维度上,70-80年代组的得分显著低于60年代和90年代组;在社会地位维度上,90年代组得分最高且显著大于60年代和70-80年代;外在价值维度与社会地位维度的情况一样。

表4 社区工作者工作价值观各维度的代际差异分析

维度	60年代(n=97)	70-80年代(n=192)	90年代(n=113)	F	多重比较
压力小	28.68±6.25	31.14±6.34	31.79±6.47	7.00**	2>1**, 3>1**
内在价值	30.80±4.35	28.18±5.09	30.64±4.74	13.86***	1>2***, 3>2***
社会地位	21.44±3.82	21.12±4.98	23.45±5.59	8.49***	3>1***, 3>2***
外在价值	25.66±3.86	26.39±4.57	28.44±4.33	12.30***	3>1***, 3>2***
家庭与生活	21.78±3.04	21.69±4.02	22.13±3.83	0.51	

注:1=60年代,2=70-80年代,3=90年代

2.3 社区工作者工作价值观和工作满意度的相关分析

结果显示,工作价值观的压力小维度和工作环境、薪酬福利呈显著正相关;工作价值观的内在价值和工作满意度的各个维度呈显著正相关;工作价值观的社会地位维度和工作满意度除了职业前景维度外的其它维度呈显著正相关;工作价值观的外在价值维度以及家庭与生活维度与工作满意度的工作本身、工作环境、人际关系、管理制度呈显著正相关。详见表5。

在回归方程中引入自变量X和调节变量M的交互项,通过每个交互项Beta系数值的显著性水平,若交互项XM的Beta系数值显著,则说明变量M存在调节作用^[6]。本小节研究代际在工作价值观各个维度和工作满意度关系中的调节作用,为避免出现

共线性问题,对自变量进行了中心化处理。本研究将社区工作者划分为三个代,1=60年代,2=70-80年代,3=90年代。由于调节变量是类别变量,所以将年代转化为虚拟变量,以60年代作为参照组,则虚拟后的代际变量如下:m2(70-80年代组)=0、1、0,m3(90年代组)=0、0、1。

结果表明,控制了职位和婚姻状况后,代际只在内在价值和外在价值与工作满意度的关系中起调节作用。其中,90年代和内在价值的交互作用显著,也就是说相对于90年代,60年代内在价值与工作满意度有更强的正向相关性;90年代和外在价值的交互作用显著,也就是说,相对于90年代,60年代外在价值与工作满意度有更强的正向相关性。详见表6。代际在内在价值和外在价值与工作满意度关系之间的调节作用见图1、图2。

表5 社区工作者工作价值观和工作满意度的相关分析

	压力小	内在价值	社会地位	外在价值	家庭与生活	工作本身	工作环境	人际关系	管理制度	薪酬福利	职业发展前景
压力小	1										
内在价值	0.27**	1									
社会地位	0.56**	0.46**	1								
外在价值	0.34**	0.51**	0.49**	1							
家庭与生活	0.46**	0.35**	0.46**	0.39**	1						
工作本身	0.06	0.43**	0.18**	0.11**	0.15**	1					
工作环境	0.10*	0.41**	0.18**	0.18**	0.20**	0.63**	1				
人际关系	0.05	0.40**	0.13**	0.14**	0.12**	0.62**	0.55**	1			
管理制度	0.06	0.38**	0.14**	0.19**	0.13**	0.59**	0.66**	0.74**	1		
薪酬福利	0.10*	0.24**	0.11*	0.02	0.01	0.51**	0.32**	0.58**	0.51**	1	
职业发展前景	0.01	0.26**	0.06	0.06	0.06	0.61**	0.41**	0.73**	0.62**	0.67**	1

表6 代际对工作价值观与工作满意度关系的调节作用

自变量		模型1	模型2	模型3	模型4	
内在价值 维度(x2)	第一步 职位	-0.10*	-0.05	-0.03	-0.03	
	第二步 婚姻状况	-0.18***	-0.20***	-0.12*	-0.11	
	第三步 内在价值		0.44***	0.41***	0.61***	
	第四步 m2			-0.23***	-0.21***	
	m3			-0.22**	-0.20**	
	第四步 x2*m2				-0.16	
	x2*m3				-0.17*	
	R ²		0.04	0.23	0.27	0.28
	ΔR ²		0.04	0.19	0.03	0.01
	F		9.19***	39.92***	28.65***	21.54***
外在价值 维度(x4)	第一步 职位	-0.10*	-0.09	-0.05	-0.05	
	第二步 婚姻状况	-0.18***	-0.21***	-0.14*	-0.14	
	第三步 外在价值		0.17**	0.19***	0.37***	
	第四步 m2			0.35***	-0.37***	
	m3			-0.26***	-0.27**	
	第四步 x4*m2				-0.13	
	x4*m3				-0.16*	
	R ²		0.04	0.07	0.14	0.15
	ΔR ²		0.04	0.03	0.07	0.01
	F		9.19***	10.17***	13.45***	10.32***

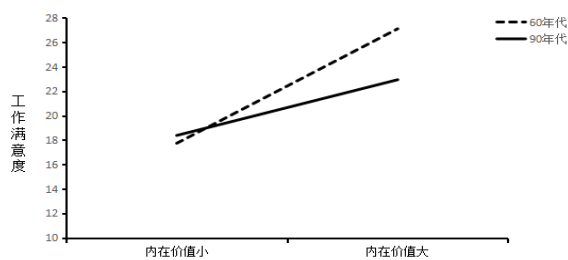


图1 代际在内在价值与工作满意度之间的调节作用

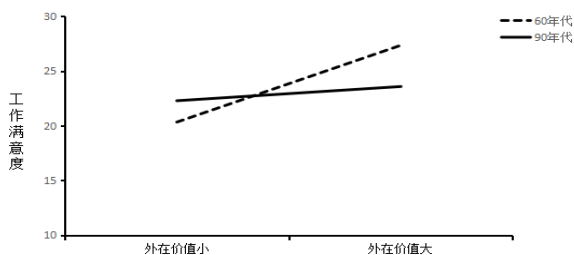


图2 代际在外在价值与工作满意度之间的调节作用

3 讨 论

3.1 社区工作者在人口学变量上的差异分析

本研究通过对社区工作者工作价值观的性别差异分析发现,女性更看重工作的舒适、轻松,男性更重视工作的内在价值,这与国内外的有关结果一致^[17,18]。这可能是由于以下方面的原因:一方面,女性的抗压能力相比于男性要弱一点,相对轻松一点的工作更有利于女性的身心发展。另一方面,受性别角色的影响,女性更多的被期望将重心放在家庭中,因此轻松的工作更有利于把更多的精力放在家庭生活中。相比于女性,男性的自主权更大一些,因此男性更看重自身的发展,这也符合传统思想中对男性的期望。但是也有研究显示在内在工作价值观上并不存在显著性别差异,这可能是由于在提倡男女平等的新思想的影响下,越来越多的女性开始重视自身价值的实现。通过对社区工作者工作价值观在职位上的差异分析发现,居委会干部更重视内在价值和社会地位。有研究也显示职位越高的人越倾向于追求工作的内在价值,也越容易被工作的内在条件所激励,高的职位也是其追求内在价值和社会地位的一种结果^[17]。本研究通过探讨社区工作者工作在价值观在婚姻状况上的差异发现,未婚者更重视内在价值、社会地位和外在价值,这与常伟等的研究结果一致^[18]。

3.2 社区工作者工作价值观的代际差异分析

通过对三代工作价值观的各维度的排序发现存在差异,但是从整体的排序来看,社区工作者对于工作的选择最重视的无外乎是个人能力的发挥、薪酬福利方面,排在后面的基本上是地位、工作的轻松舒适,也就是说虽然在具体的顺序上可能存在差异,但是整个趋势具有一致性。这就体现出我国文化的传承性,中国的传统文化对于各代人都有影响,只是影

响的程度可能存在差异^[19]。研究还发现社区工作者工作价值观在压力小维度、内在价值维度、社会地位维度、外在价值维度上存在显著差异,在家庭与生活维度上不存在显著差异,这与张建人的研究结果一致^[14]。

在“压力小”这一维度上3个年代组之间有显著的差异,并且相比于年长一代,年轻的一代选择工作时更重视工作的轻松、简单、少压力,过去的研究也发现年轻一代更喜欢从事拥有较多休闲时间而且工作节奏较慢的工作^[20,21]。本研究结果显示,在外在价值和内在价值维度上总体的一个表现是相对于其他两组年代,对于90年代来说既注重工作的内在价值,同时也看重工作带来的外在价值,这与以往的研究一致^[22-24]。廖小平指出在计划经济时代,社会推崇对精神价值的追求,将精神价值置于物质价值之上,甚至贬损物质价值。但是,随着中国社会的变革,社会价值观一个显著的特点是从精神价值观向精神价值观与物质价值观并重转化^[25]。对于90年代来说面临着人多资源少的现实情况,在成长的过程中经历着升学压力、就业压力、买房压力,因此工作对于生活的外在保障十分重要。虽然现代社会竞争压力很大,但同时也提供了更多的发展机遇,这也促使90一代更加重视自身价值和能力的实现,不断的寻求自身发展的途径;尤其是个人主义思想盛行的今天,新一代的工作者在择业过程中会更加看重是否符合自己的兴趣。这反映出年轻一代对于工作要素的多元化追求。

3.3 社区工作者工作价值观与工作满意度的关系分析

工作价值观是个体内在的稳定的心理系统,对行为具有导向作用,能够直接影响着个体的工作态度和工作行为^[26]。西方的人力资源管理和组织行为学研究者认为工作价值观是影响个体与工作有关的态度和行为的决定因素^[13]。

工作价值观的内在价值维度和工作满意度的各个维度呈显著正相关,这与过去的研究结果一致^[11,27]。追求内在价值的个体在选择工作时更重视自身能力的发挥,能够符合自己的兴趣,不断挖掘自己的潜力,因此他们重视自我的价值,能够游刃有余的处理各种突发问题。虽然结果显示工作价值观的外在价值维度和工作满意度的工作本身、工作环境、人际关系、管理制度呈显著正相关,这与以前的一些研究结果一致^[10,11]。但是我们可以发现薪酬福利与工作满意度是低相关,有研究指出从个人—组织价值匹

配的角度来讲,匹配度越高对于工作的满意度越高^[28]。因此,这可以反映出社区工作在薪酬福利方面抑制了员工的工作满意度。

本研究发现了代际在工作场所领域的调节作用,这进一步验证了过去的研究^[29-31]。代际在内在价值和工作中起调节作用,即相对于90年代来说,60年代组内在价值与工作满意度有更强的正向关联性。究其原因可能是对于60年代的人来说,对内在价值的重视体现在能够运用自己的能力将自己分内的事情做好,能够从工作中获得经验和智慧,而且社区工作的性质能够满足他们这种需求,但是对于90年代组的人来说受个人主义思想的影响比较多,他们对于工作内在价值的追求更加广泛,在实现个人价值的同时又能够符合自己的兴趣,因此工作满意度相对较低。代际在外在价值和工作中起调节作用,即相对于90年代来说,60年代组外在价值与工作满意度有更强的正向相关性。究其原因可能是对于90年代组来说,他们成长的时期是我国经济发展迅速的时期,物质经济水平已经得到了极大的提高,但是社区工作的工资水平与现有的经济条件并不匹配,加上工作量巨大且繁杂,这也是导致90后社区工作者满意度低,离职率高的最重要的原因。

参 考 文 献

- 1 陈玉明,崔勋.代际差异理论与代际价值观差异的研究评述.中国人力资源开发,2014,13:43-48
- 2 秦启文,谭小宏.国有企业与民营企业员工工作价值观的比较研究.心理科学,2006,29(2):440-442
- 3 Jo-Ida C. Hansen, Melanie E. Leuty. Work Values Across Generations. Journal of Career Assessment, 2012, 20(1): 34-52
- 4 Twenge J. M. generational. A review differences in of the empirical evidence work attitudes. Journal Business and Psychology, 2010, 25(2): 201-210
- 5 Smola K, Sutton CD. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(4): 363-382
- 6 凌文栓,方俐洛,白利刚.我国大学生的职业价值观研究.心理学报,1999,3:342-348
- 7 Robert Knoop. Work Values and Job Satisfaction. The Journal of Psychology, 1994, 128(6): 683-690
- 8 马剑虹,倪陈明.企业员工的工作价值观的特征分析.应用心理学,1998,1:10-14
- 9 荀虹璐.员工代际差异对其工作价值观与敬业度关系的影响研究.石河子大学.硕士学位论文,2015
- 10 王玉峰,许珺.基于整合框架的工作价值观对态度和行为

- 的影响机理. 软科学, 2014, 28(8): 121-136
- 11 刘俊清. 从职业身份看社区工作者队伍建设. 云南民族大学学报(哲学社会科学版), 2006, 23(6): 30-33
 - 12 庞剑萍. 分门别类建社区专职工作者队伍. 社区, 2004, 20: 28-32
 - 13 楼焯, 郑振佳. 福建省泉州市社区卫生服务工作人员的满意度分析. 医学与社会, 2011, 24(5): 17-19
 - 14 张建人. 过去、现在和将来: 时间视角下的工作价值观. 西南大学. 博士学位论文, 2014
 - 15 韩冬. 沈阳市社区工作者工作满意度实证研究. 大连海事大学. 硕士学位论文, 2012
 - 16 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应和中介效应的比较和应用. 心理学报, 2005, 37(2): 268-274
 - 17 赵辉. 国外工作价值观研究综述. 燕山大学学报(哲学社会科学版), 2011, 21(2): 75-77
 - 18 常伟, 王美萃, 刘娜. 员工工作价值观的实证研究. 内蒙古财经学院学报, 2012, 3: 44-49
 - 19 刘凤香. 工作场所中工作价值观代际差异的产生机制和影响因素研究. 哈尔滨师范大学社会科学学报, 2012, 3: 20-26
 - 20 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, 2(6): 83-93
 - 21 Twenge JM, Campbell SM, Hoffman BJ, Lance CE. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. Journal of Management, 2010, 36(5): 1117-1142
 - 22 王垒, 马宏波, 姚翔. 当代北京大学生工作价值观结构研究. 心理与行为研究, 2003, 1: 23-28
 - 23 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, 19(11): 1692-1701
 - 24 龚惠香, 汪益民, 袁加勇, 陈杭渝. 大学生职业价值观的演变趋势—对两次问卷调查结果的比较分析. 青年研究, 1999, 7: 20-29
 - 25 廖小平. 分化与整合—转型期价值现代际变迁研究. 北京: 高等教育出版社, 2007
 - 26 刘凤香. 工作价值观代际差异的影响机制模型构建. 现代管理科学, 2013, 2: 103-105
 - 27 Hegney D, Plank A, Victoria Parker. Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. Journal of Nursing Management, 2006, 14: 271-281
 - 28 魏焕. 知识型员工个人—组织价值观匹配度与工作满意度的关系研究. 山东大学. 硕士学位论文, 2013
 - 29 Lamm E, Meeks MD. Workplace fun; The moderating effects of generational differences. Employee Relations, 2009, 31(6): 613-631
 - 30 荀虹璐. 员工代际差异对其工作价值观与敬业度关系的影响研究. 石河子大学. 硕士学位论文, 2015
 - 31 王聪颖, 杨东涛. 员工代际差异对其工作场所乐趣与绩效关系的影响. 管理学报, 2012, 9(12): 1772-1778

(收稿日期:2017-08-10)

(上接第132页)

- 14 Tao A, Zhou Q, Wang Y. Parental reactions to children's negative emotions: Prospective relations to Chinese children's psychological adjustment. Journal of Family Psychology, 2010, 24(2): 135-144
- 15 Chang L, Lansford JE, Schwartz D, et al. Marital quality, maternal depressed affect, harsh parenting, and child externalizing in Hong Kong Chinese families. International Journal of Behavioral Development, 2004, 28(4): 311-318
- 16 Parke RD. Fathers and families. In Bornstein, MH. (Ed.). The handbook of parenting: Vol. 3. Being and becoming a parent (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum, 2002. 27-73
- 17 李晓巍. 父亲教育参与对幼儿社会适应的影响. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(5): 890-893
- 18 Thompson L. Women, men, and marital quality. Journal of Family Psychology, 1988, 2(1): 95-100
- 19 李凌江, 杨德森. Olson 婚姻质量问卷 (ENRICH). 汪向东, 王希林, 主编. 心理卫生评定量表手册. 北京: 中国心理卫生杂志社, 1999. 153-159
- 20 Fabes RA, Eisenberg N, Bernzweig J. Coping with children's negative emotions scale (CCNES): Description and scoring. Tempe, AZ: Arizona State University, 1990
- 21 Swanson J, Valiente C, Lemery-Chalfant K, et al. Longitudinal relations among parents' reactions to children's negative emotions, effortful control, and math achievement in early elementary school. Child Development, 2014, 85(5): 1932-1947
- 22 Lafreniere PJ, Dumas JE. Social Competence and Behavior Evaluation in Children Ages 3 to 6 Years: The Short Form (SCBE-30). Psychological Assessment, 1996, 8(4): 369-377
- 23 刘宇, 宋媛, 梁宗保, 等. 幼儿社会能力与行为评定简表的国内应用研究. 东南大学学报: 医学版, 2012, 31(3): 268-273
- 24 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731-745
- 25 Mi SY, Kim M. The Effects of Father Marital Satisfaction on Young Child Emotion Regulation: Mediating Effects of Father Parenting Participation. Korean Journal of Child Studies, 2016, 37(3): 111-122
- 26 Roberts WL, Strayer J. Parents' responses to the emotional distress of their children: Relations with children's competence. Developmental Psychology, 1987, 23(3): 415-422
- 27 Matsumoto D, Yoo SH, Fontaine J. Mapping expressive differences around the world the relationship between emotional display rules and individualism versus collectivism. Journal of Cross-Cultural Psychology, 2008, 39(1): 55-74

(收稿日期:2017-06-01)