

挑战性—阻碍性压力对国有企业员工工作幸福感的影响：心理资本与自我调节学习的链式中介作用

韩璐 王广新

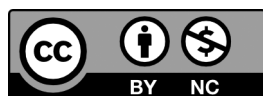
北京林业大学人文社会科学学院心理学系，北京

摘要 | 为了探索挑战性—阻碍性压力对国有企业员工工作幸福感的影响及其心理机制，采用挑战性—阻碍性压力量表、心理资本量表、自我调节学习量表及工作幸福感量表对北京市某国有企业 842 名员工进行测量。结果表明：（1）国有企业员工挑战性压力、阻碍性压力与工作幸福感均呈显著负向关；（2）国有企业员工的心理资本与工作幸福感呈显著正相关；自我调节学习与工作幸福感呈显著正相关；（3）心理资本和自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与国有企业员工工作幸福感中间起链式中介作用。因此，挑战性—阻碍性压力不仅可以直接影响国有企业员工的工作幸福感，也可以通过心理资本和自我调节学习对工作幸福感产生间接影响。

关键词 | 挑战性—阻碍性压力；心理资本；自我调节学习；工作幸福感

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

自改革开放以来，我国国有经济在国民经济发展中始终发挥着主导作用。国有企业的生存发展之本是增强其发展活力和核心竞争力，而核心竞争力的关键在于员工。工作不仅作为员工谋生的手段，更是实现自身价值和获得幸福的源泉。然而，就人民网报道的调研报告显示，国有企业员工的幸福感并不高。与此同时，国有企业中人才的流失现象也相当严重。因此，对国有企业员工幸福感的关注是值得相关领域学者及企业管理者深入思考的重要课题。

通讯作者：王广新，北京林业大学人文社会科学学院心理学系副教授，研究方向：生态与文化心理学，E-mail: wgx8868@163.com。

文章引用：韩璐，王广新：挑战性—阻碍性压力对国有企业员工工作幸福感的影响：心理资本与自我调节学习的链式中介作用[J]. 中国心理学前沿, 2022, 4(6): 710-719.

<https://doi.org/10.35534/pc.0406086>

工作压力作为影响工作幸福感的一个重要因素,目前对于两者间关系的研究结论尚不一致(汤超颖、辛蕾,2007; Lamb and Kwok, 2016; Robert and Chiu, 2010),其复杂的影响机制仍需进一步研究补充和完善。卡瓦诺(Cavanaugh)等人基于实证研究,将工作压力分为挑战性压力(有益于个体成长和发展的压力源,如工作范围广、责任重、时间紧、任务多等)和阻碍性压力(妨碍个体成长和发展的压力源,如组织政治、职责不清、角色冲突、不安全感等)(Cavanaugh et al., 2000)。但目前多数学者将工作压力作为一个笼统的前因变量来研究,而对于一些已有的“压力二维”研究结论,尚且存在一些争议,如有研究表明中国国企员工的挑战性压力与工作满意度呈现正相关,反之阻碍性压力与工作满意度呈负相关(赵冬梅、山口裕幸,2009),而另有研究得出挑战性压力与离职倾向、工作满意度等结果变量之间呈倒“U”型关系(张哲,2019;周龙志等,2020)。因此有必要对挑战性—阻碍性压力和工作幸福感间的关系进行重复验证。本研究提出假设1:挑战性压力正向预测工作幸福感,阻碍性压力负向预测工作幸福感。

除外在环境因素的影响外,个体的内在心理因素也对工作幸福感产生影响。心理资本是影响工作幸福感的重要心理因素,指个体在成长和发展的过程中所表现出来的积极的心理状态,由自我效能感、乐观、希望、韧性四个方面构成(Luthans et al., 2004)。研究发现,压力程度负向预测心理资本(范丽敏、贾黎斋,2020);挑战性压力与心理资本呈正相关,阻碍性工作压力与心理资本呈负相关(金栋栋等,2021)。同时,心理资本可以显著正向预测工作幸福感(陈娜,2020)。综上,本研究提出假设2:心理资本在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间起中介作用。

根据工作要求—资源模型可以得知,挑战性—阻碍性两种压力源均属于工作要求,个体需要消耗一定程度的资源与精力以满足工作要求(Podsakoff et al., 2007)。在高工作要求下,员工可能将更充分地调用现有资源,努力去解决工作中出现的问题,从而完成既定目标并获取更多新的资源,获得更加积极的工作体验。自我调节学习作为一种认知目标的心理操作,是个体解决问题的重要组成部分(桑青松,2004),指学习者为实现学习目标,主动参与学习并管理和监控自身获取知识和能力的过程(Zimmerman, 2002)。有研究证实,自我调节学习者会选择具有挑战性的任务,充分发挥自己的能力以取得成功(王学军,2007);知识型员工在承受高压力的同时也会产生较高的工作满意度等(许小东,2004)。基于此,本研究提出假设3:自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间起中介作用。

同时,心理资本与自我调节学习也存在一定程度联系,即心理资本的各维度与自我调节学习均呈显著正相关(谢畅,2018);自我效能感高的个体更擅长使用自我调节学习策略,对任务的坚持性也更高(Pintrich and De Groot, 1990)。挑战性—阻碍性压力可能通过增益或损耗员工的心理资本,从而促进或抑制员工自我调节学习,导致对员工的工作幸福感产生差异化的影响效果。由此,本研究提出假设4:心理资本和自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间存在链式中介作用。

综上所述,本研究试图探讨挑战性—阻碍性压力对工作幸福感的影响及其作用机制——心理资本和自我调节学习的中介效应,从而更加深入了解挑战性—阻碍性压力和工作幸福感的关系。心理资本和自我调节学习的链式中介假设模型图如图1所示。

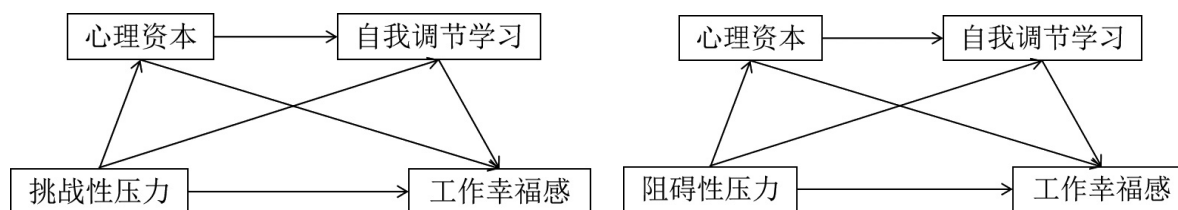


图1 心理资本、自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间的中介假设模型图

Figure 1 Mediating hypothesis model of psychological capital and self-regulated learning between challenge-hindrance stress and employee occupational well-being

2 方法

2.1 被试

采用问卷星，从北京市某国有企业抽取 947 名国有企业员工进行问卷调查，剔除未认真作答的 105 份问卷后，收回有效问卷 842 份，有效率为 88.91%。其中男性 518 人（61.5%），女性 324 人（38.5%）。25 岁以下 231 人（27.4%），25 ~ 30 岁 288 人（34.2%），31 ~ 40 岁 187 人（22.2%），40 岁以上 136 人（16.2%）。

2.2 工具

本研究采用卡瓦诺等人（2000）编制的挑战性—阻碍性压力量表，共 11 个题目，其中挑战性压力分量表包括 6 个题目，阻碍性压力分量表包括 5 个题目。答案按等级设置，由“1= 完全无压力”至“5= 很大压力”。本研究中挑战性压力和阻碍性压力分量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.94 和 0.87。

心理资本采用柯江林等人于 2009 年编制的本土心理资本短版量表。该问卷包括自信勇敢、乐观希望、奋发进取、坚韧顽强、谦虚沉稳、包容宽恕、尊敬礼让、感恩奉献八个维度，共 40 个题目，其中第 15、19 题为反向计分题目。采用五级评分（“1”表示非常不同意，“5”表示非常同意），分数越高表明心理资本越高。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.95。

采用王广新、钱泓埔于 2021 年编制的自我调节学习量表，共 32 个题目，包括预先思考、表现及反思三个维度。采用五级评分（“1”表示非常不符合，“5”表示非常符合），分数越高表明自我调节学习越强。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.98。

采用黄亮（2014）基于中国企业员工特点编制的工作幸福感量表，包括情绪幸福感、认知幸福感、职业幸福感、社会幸福感四个维度，共 29 个题目，其中 5 个关于消极情绪体验的题目为反向计分题目。采用五级评分（“1”表示非常不同意，“5”表示非常同意），分数越高表明工作幸福感越高。本研究该量表 Cronbach's α 系数为 0.91。

2.3 统计分析

使用 SPSS 26.0 进行共同方法偏差、描述性统计和相关分析，使用 Process 软件包进行链式中介模型检验。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因素方法对本研究数据进行共同方法偏差检验。结果显示，特征值大于 1 的因子共有 18 个，其中第一个因子解释的变异量为 34.4%（小于临界标准 40%）。因此，此次研究的共同方法偏差问题不严重。

3.2 描述性统计

根据相关性分析显示，国有企业员工挑战性压力、阻碍性压力均与心理资本和工作幸福感呈显著负相关；心理资本与自我调节学习呈显著正相关，与工作幸福感呈显著正相关。自我调节学习与工作幸福感呈显著正相关。

表 1 各研究变量的描述性统计和相关分析结果（N=842）

Table 1 Descriptive statistics and correlation for all measures (N=842)

	<i>M</i> ± <i>SD</i>	1	2	3	4	5
心理资本	159.96 ± 20.36	1				
工作幸福感	109.73 ± 18.36	0.768**	1			
自我调节学习	127.91 ± 22.86	0.696**	0.577**		1	
阻碍性压力	11.69 ± 4.28	0.369**	-0.481**	-0.221**	1	
挑战性压力	16.86 ± 4.97	-0.195**	-0.326**	-0.093**	0.545**	1

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ，下同。

3.3 挑战性—阻碍性压力与工作幸福感：链式中介效应检验

本研究采用海斯（Hayes）编制的 SPSS 宏数据 Process 中的 Model 6，检验心理资本和自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间的中介作用。结果见表 2、表 3。如表所示，挑战性—阻碍性压力可以显著预测心理资本，挑战性—阻碍性压力和心理资本能显著预测自我调节学习，挑战性—阻碍性压力、心理资本、自我调节学习能显著预测工作幸福感。

表 2 模型中变量的回归分析

Table 2 Regression analysis of variables

预测变量	结果变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>t</i>
性别	心理资本	0.29	0.08	12.69***	-0.08	-2.36*
年龄					0.08	1.37
学历					-0.12	-3.43***
职位					0.11	2.85**
工作年限					0.05	0.85
挑战性压力					-0.21	-6.25***

续表

预测变量	结果变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>t</i>
性别	自我调节学习	0.70	0.49	116.50***	-0.04	-1.68
年龄					-0.06	-1.50
学历					0.06	2.30*
职位					-0.02	-0.84
工作年限					0.02	0.48
挑战性压力	工作幸福感	0.80	0.64	183.84***	0.05	1.86
心理资本					0.72	27.85***
性别					0.04	2.06*
年龄					0.05	1.57
学历					-0.03	-1.37
职位					0.08	3.40***
工作年限					-0.03	-0.89
挑战性压力					-0.20	-9.23***
心理资本					0.64	21.18***
自我调节学习					0.11	3.85***

表 3 模型中变量的回归分析

Table 3 Regression analysis of variables

预测变量	结果变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>t</i>
性别	心理资本	0.40	0.16	27.34***	-0.08	-2.58*
年龄					0.09	1.75
学历					-0.07	-2.06*
职位					0.06	1.73
工作年限					0.02	0.39
阻碍性压力	自我调节学习	0.70	0.49	116.00***	-0.36	-11.10***
性别					-0.04	-1.68
年龄					-0.06	-1.55
学历					1.79	2.19*
职位					-0.02	-0.62
工作年限					0.03	0.62
阻碍性压力					0.04	1.31
心理资本					0.72	26.66***
性别					0.60	1.90
年龄					0.07	2.00*
学历	工作幸福感	0.80	0.64	191.08***	-0.01	-0.38
职位					0.05	2.14*
工作年限					-0.05	-1.61
阻碍性压力					-0.23	-10.41***
心理资本					0.60	19.64***
自我调节学习				0.11	3.77***	

中介效应分析表明，心理资本和自我调节学习在挑战性压力与工作幸福感之间起中介作用，总的间接效应值为-0.54，占总效应的42.20%，置信区间不包含0，如表4和图2所示，说明自我调节学习和心理资本在挑战性压力与工作幸福感之间的中介效应显著；同样地，心理资本和自我调节学习在阻碍性

压力与工作幸福感之间起中介作用，总的间接效应值为 -1.02 ，占总效应的 102.36% ，置信区间不包含 0 ，如表 5 和图 2 所示。说明自我调节学习和心理资本在阻碍性压力与工作幸福感之间的中介效应显著。具体包括 3 条间接效应路径，分别是：挑战性—阻碍性压力—心理资本—工作幸福感（间接效应 1）、挑战性—阻碍性压力—自我调节学习—工作幸福感（间接效应 2）、挑战性—阻碍性压力—心理资本—自我调节学习—工作幸福感（间接效应 3），其中间接路径 1、间接路径 3 的 Bootstrap 95% 置信区间都不包含 0 ，说明间接效应达到了显著水平，即心理资本、自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间起链式中介作用，链式中介效应模型图见图 2。

表 4 中介效应分析

Table 4 Mediating effect analysis of psychological capital and self-regulated learning

效应类型	效应值	Boot SE	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限	相对效应占比
总间接效应	-0.54	0.11	-0.76	-0.33	42.20%
间接效应 1	-0.50	0.10	-0.71	-0.31	38.85%
间接效应 2	0.02	0.01	-0.00	0.05	-1.55%
间接效应 3	-0.06	0.02	-0.12	-0.02	4.90%

表 5 中介效应分析

Table 5 Mediating effect analysis of psychological capital and self-regulated learning

效应类型	效应值	Boot SE	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限	相对效应占比
总间接效应	-1.02	0.13	-1.29	-0.78	50.58%
间接效应 1	-0.92	0.12	-1.17	-0.69	45.47%
间接效应 2	0.02	0.01	-0.01	0.05	-0.81%
间接效应 3	-0.12	0.04	-0.21	-0.04	5.92%

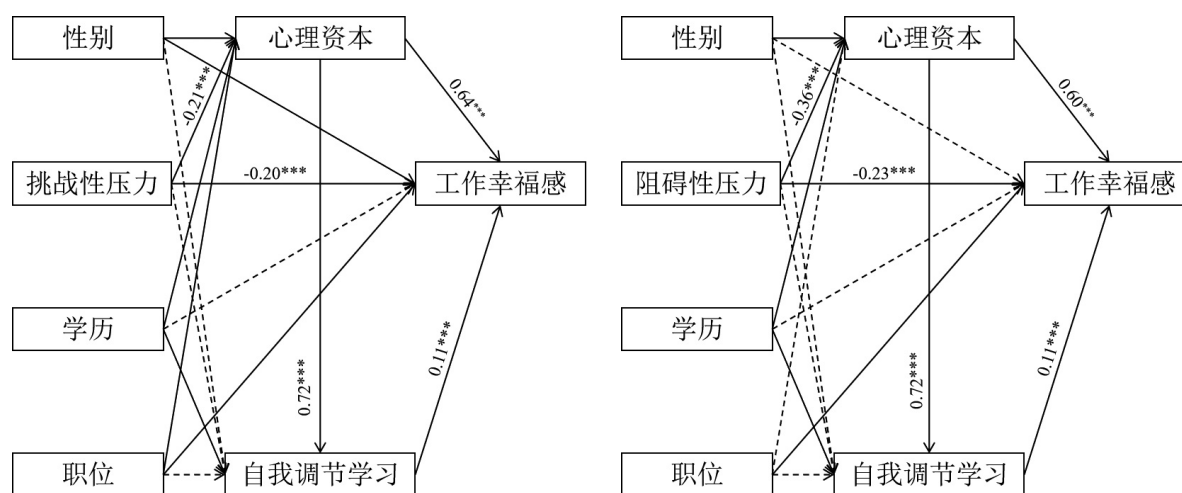


图 2 心理资本、自我调节学习在挑战性—阻碍性压力与工作幸福感之间的中介模型图

Figure 2 Mediating model of psychological capital and self-regulated learning between challenge-hindrance stress and employee occupational well-being

4 讨论

本研究考查了挑战性—阻碍性压力对工作幸福感影响的作用机制，探讨了两种不同性质的压力与工作幸福感间的关系。结果发现挑战性—阻碍性压力可通过三条路径对国有企业员工的工作幸福感产生影响：挑战性—阻碍性压力对工作幸福感的直接预测作用，心理资本对挑战性—阻碍性压力和工作幸福感的中介作用，心理资本和自我调节学习的链式中介作用。

本研究显示，挑战性压力与阻碍性压力两种性质的压力均对国有企业员工的工作幸福感具有显著的负向影响，即个体无论面对高水平的挑战性压力或是阻碍性压力，都会导致其工作幸福感的降低。研究得出阻碍性压力显著负向预测工作幸福感的结论，与以往学术界关于阻碍性压力会产生消极影响的观点相统一；而与预期结果不相符的，则是挑战性压力对工作幸福感同样具有显著负向预测作用。本研究认为，其中一方面的原因是，虽有大量研究表明，挑战性压力能够激发工作中的积极因素，但繁重的工作任务本身也就意味着员工可能将消耗大量精力才能得以完成，由此而引发消极的结果。有实证指出，过大的工作负荷会导致员工离职倾向增加（Zeytinoglu et al., 2007）。另一方面，从资源保存理论和工作要求—资源理论的角度看，由于本研究中的研究对象大多数为一线员工，且年龄在30岁以下，工作年限在5年及不满5年的居多，这类群体可能在职场中仍处于适应期，获取的工作资源相对有限以至于无法满足工作任务的顺利完成，同时使原本不足的资源面临更大程度的损耗，从而对工作幸福感产生消极影响。

研究发现，挑战性—阻碍性压力可以通过心理资本的中介作用间接影响工作幸福感。不过与以往研究关于挑战性压力与心理资本正相关的结论不同，本研究得出挑战性压力、阻碍性工作压力均负向预测心理资本。当员工在面对凭自身能力难以克服的阻碍性压力时，将可能引发消极的工作态度及情绪，进而导致其心理资本的削弱。具体表现为，阻碍性压力使个体感到失败、无助和对自身能力的怀疑，产生自卑和退缩心理，甚至对未来持消极态度，失去努力应对的动机（金栋栋等，2021；Lazarus and Folkman, 1984；Le Pine et al., 2004；Podsakoff et al., 2007），对心理资本中的自我效能、希望等要素均有着破坏作用。挑战性压力则更多地被认为是一种具有激励性质的正向压力，对个体的工作积极性、动机、自我效能等具有促进作用（张韞黎、陆昌勤，2009；Le Pine et al., 2004；Ryan and Deci, 2000）。然而目前学术界多关注于挑战性压力的动机作用，很少有从情感认知角度出发的分析研究。罗德德尔等人（Rodell et al., 2009）的研究指出，挑战性工作压力会使组织成员产生焦虑情绪，从而导致消极影响。由此得出挑战性压力之所以会负向预测心理资本，可能是由于在挑战性压力下的个体因产生焦虑而引发更多的负面情绪，从而抑制个体的心理资本，使其表现出消极的态度和行为（张日昇、袁莉敏，2004）。心理资本作为一种积极的心理资源，在减缓个体的工作压力，激发工作动机，提升工作满意度方面发挥着积极作用，从而有助于个体在工作领域中获得积极的情感体验（吴伟炯等，2012）。

此外，研究发现，挑战性—阻碍性压力可以通过心理资本—自我调节学习的链式中介作用间接影响工作幸福感。本研究显示，心理资本显著正向预测自我调节学习，自我调节学习显著正向预测工作幸福感。这可能说明，良好的心理资本水平有助于挖掘个体更多的潜在能力，引导个体以更积极的情绪和态度投入工作，为努力实现工作目标而更好地进行自我调节学习，由此使个体取得更大成就，收

获较高的工作幸福感。在组成心理资本的核心要素中，自我效能决定员工为达成目标而为之奋斗的自主性和信心，乐观决定员工对于自身取得成功或失败结果的选择性归因方式，希望决定员工对于目标的确立以及得以实现的可能性，韧性决定员工在身处困境时的逆转能力。我国学者研究发现，根据班杜拉的社会学习理论，自我效能感强的个体即使暂时处于不良境地，也会坚守信念而不断地进行自我调节学习；反之，自我效能低的个体则会采取退缩或防卫等消极行为，难以发挥自身的主动性。同时，自我效能感强的个体相较于自我效能低的个体，能够更好地选择和运用学习策略促进学习，并取得更高成就（桑青松，2004；谢畅，2018）；动因的归因理论认为，自我调节学习者往往将成功归因于能力，而对于不好的结果很少归结于他人（王学军，2007）；自我调节学习水平的高低取决于个体对于确立目标的难度和明确度，并且自我调节学习水平高的个体，即使在困难面前也表现出坚韧不拔的精神（刘娜，2001）。自我调节学习水平高的个体，会收获更多的满足感、愉悦感和成就感，因此幸福感更高（李保松，2012）。

本研究构建的挑战性—阻碍性压力对工作幸福感影响的中介效应模型，一定程度上揭示了挑战性—阻碍性压力影响国有企业员工工作幸福感的内在机制，为国有企业管理员工工作压力，提升组织中员工的工作幸福感水平等方面提供建议和重要启示。

参考文献

- [1] 陈娜. 外包行业招聘岗位员工工作幸福感、组织支持感和心理资本关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2020, 28(7): 1033-1038.
- [2] 范丽敏, 贾黎斋. 心理资本在大学生压力事件与综合幸福感间的中介作用[J]. 黑龙江生态工程职业学院学报, 2020, 33(3): 119-122.
- [3] 胡恒德, 朱霞. 某军校新学员心理资本与应对方式及焦虑的相关性研究[J]. 人民军医, 2018, 61(6): 483-486.
- [4] 金栋栋, 陈丽丽, 王珊. 手术室护士挑战性—阻碍性职业压力、心理资本对职业倦怠的影响[J]. 职业与健康, 2021, 37(24): 3365-3369, 3374.
- [5] 刘娜. 自我调节学习的自我实现循环模式[J]. 安徽农业大学学报(社会科学版), 2001(4): 86-88.
- [6] 李保松. 中学生自我调节学习和幸福感的关系[D]. 北京: 首都师范大学, 2012.
- [7] 桑青松. 自我调节学习: 策略型学习者实现自我效能的超越[J]. 心理科学, 2004(5): 1239-1241.
- [8] 汤超颖, 辛蕾. IT企业员工工作压力与离职意向关系的实证研究[J]. 管理评论, 2007(9): 30-34, 63-64.
- [9] 王学军. 论成人的自我调节学习及实现模式[J]. 中国成人教育, 2007(10): 108-109.
- [10] 吴伟炯, 刘毅, 路红, 等. 本土心理资本与职业幸福感的关系[J]. 心理学报, 2012, 44(10): 1349-1370.
- [11] 许小东. 知识型员工工作压力与工作满意感状况及其关系研究[J]. 应用心理学, 2004(3): 41-46.
- [12] 谢畅. 小学高年级学生自我调节学习、心理资本与民族认同的关系研究: 以延吉市为例[D]. 吉林:

延边大学, 2018.

- [13] 张哲. 挑战性—阻碍性压力对离职倾向的影响研究: 基于自我效能感的中介作用 [D]. 西安: 西安工业大学, 2019.
- [14] 张韞黎, 陆昌勤. 挑战性—阻碍性压力(源)与员工心理和行为的关系: 自我效能感的调节作用 [J]. 心理学报, 2009, 41(6): 501-509.
- [15] 赵冬梅, 山口裕幸. 国企员工压力和工作满意度的对比研究 [J]. 中国健康心理学杂志, 2009, 17(3): 261-264.
- [16] 周龙志, 杨克俭, 罗正学. 国企员工促进性建言行为在工作场所压力源与工作满意度关系中的调节作用 [J]. 职业与健康, 2020, 36(4): 506-510.
- [17] 张日昇, 袁莉敏. 大学生外语焦虑、自我效能感与外语成绩关系的研究 [J]. 心理发展与教育, 2004(3): 56-61.
- [18] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among U S managers [J]. Journal of Applied Psychology, 2000, 85(1): 65-74.
- [19] Lazarus R S, Folkman S. Stress, appraisal, and coping [M]. New York: Springer Publishing Company, 1984.
- [20] Lamb S, Kwok K C S. A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers [J]. Applied Ergonomics, 2016(52): 104-111.
- [21] LePine J A, LePine M A, Jackson C L. Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2004(89): 883-891.
- [22] Luthans F, Luthans K, Luthans B. Positive psychological capital: Beyond human and social capital [J]. Business Horizon, 2004, 47(1): 45-50.
- [23] Pintrich P R, De Groot E V. Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance [J]. Journal of Educational Psychology, 1990, 82(1): 33-40.
- [24] Podsakoff N P, LePine J A, LePine M A. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(2): 438-454.
- [25] Robert M, Chiu M M. Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress [J]. Journal of Educational Psychology, 2010, 102(3): 741-756.
- [26] Ryan R M, Deci E L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being [J]. American psychologist, 2000, 55(1): 68.
- [27] Rodell J B, Judge T A. Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors [J]. Journal of Applied Psychology, 2009(94): 1438-1451.
- [28] Zimmerman B J. Becoming a self-regulated learner: An overview [J]. Theory into Practice, 2002(2): 64-70.
- [29] Zeytinoglu I U, Denton M, Davies S, et al. Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention [J]. Canadian Public Policy, 2007(33): S31-S47.

Effects of Challenge-hindrance Stress on Employee Occupational Well-being in Chinese SOEs: The Chain Mediating Role of Psychological Capital and Self-regulated Learning

Han Lu Wang Guangxin

Department of Psychology, School of Humanities and Social Sciences, Beijing Forestry University, Beijing

Abstract: In order to explore the effect and psychological mechanism of challenge-hindrance stress on employee occupational well-being of state-owned enterprises employees. A total 842 employees of state-owned enterprises in Beijing were tested with the challenge-hindrance stress scale, psychological capital scale, self-regulated learning scale and employee occupational well-being scale. The results demonstrated that: (1) Challenge stress and hindrance stress both significantly negatively predicted employee occupational well-being of state-owned enterprises employees; (2) Psychological capital was positively correlated with self-regulated learning and employee occupational well-being; Self-regulated learning was positively correlated with employee occupational well-being; (3) Psychological capital and self-regulated learning played chain mediating effect between challenge-hindrance stress and employee occupational well-being. Therefore, challenge-hindrance stress can not only directly affect the employee occupational well-being of state-owned enterprises employees, but also indirectly affect the employee occupational well-being through psychological capital and self-regulated learning.

Key words: Challenge-hindrance stress; Psychological capital; Self-regulated learning; Employee occupational well-being