

匹配视角真实性量表中文修订版的信效度检验

刘兴云^{1,2}, 康馨^{1,2}, 刘苗^{1,2}, 马红宇^{1,2}, 廖悦含^{1,2}, 袁潇³

(1. 青少年网络心理与行为教育部重点实验室, 武汉 430079; 2. 人的发展与心理健康湖北省重点实验室华中师范大学心理学院, 武汉 430079;
3. 华中师范大学经济与工商管理学院, 武汉 430079)

摘要:在中国文化背景下修订匹配视角真实性量表,以考察成年人的真实性水平。采用方便取样法选取在职成年人,检验量表的信效度与跨性别测量等值性。采用方便取样法对 722 名在职成年人进行调查,以员工真实性、恢复体验及工作-家庭平衡为效标,8 周后随机抽取 230 人进行重测。经因子分析和跨性别测量等值性检验后,中文版匹配视角真实性量表包含 17 个项目,分为工作真实性、家庭真实性、爱好真实性 3 个维度,模型拟合较好,具有良好的信效度,可作为中国成年人真实性水平的评估工具。

关键词:匹配视角真实性;信度;效度;测量等值性

中图分类号:B841.2

文献标志码:A

文章编号:1003-5184(2026)04-0378-07

1 引言

工作-家庭界面是两个相互作用的重要社会子系统,一直以来受到学术界的广泛关注(Allen et al., 2020; Li et al., 2021)。现有研究表明了两个领域之间互动的双向性与双重性,即家庭与工作领域能够互相影响,影响形式又能够划分为冲突与增益(Vaziri et al., 2020; Wayne et al., 2020)。工作-家庭边界理论认为,个体在工作和家庭系统中进行身份转换,若一个领域的角色需求过高,如因为加班无法参与家庭活动,就会产生边界位移,造成角色间冲突(Clark, 2000)、工作倦怠(Yuan et al., 2023)、幸福感低(Dong et al., 2024)等负面影响。

然而,工作-家庭冲突理论无法解释“快乐工作狂”,即个体在工作中投入了大量时间和精力,却仍然不受负面影响的现象。为了解释这一现象, Friedman 和 Lobel (2003) 将真实性引入了这一领域。他们将真实性定义为工作和个人角色的投资与个体价值观的一致程度。在这种理论框架下,“快乐工作狂”对工作的投入与他们的价值观和生活优先事项高度一致。他们并不是被迫过度工作,而是主动选择将时间和精力投入到工作中。这种投入提高了个体真实性,也因此带来了更高的工作满意度、生活满意度和幸福感等一系列积极效果。

早期学者将真实性定义为一种跨角色的特质,核心在于个体真实地表达自己内心想法和感受,也称作行为真实性(Kernis & Goldman, 2006)。Van den Bosch 和 Taris (2014) 基于个人-环境匹配理论

提出了具有角色特异性的真实性,指个体在特定情境下真实的思想情感表达。然而,这两种理论都未能将真实性与工作-家庭界面和价值观联系在一起。工作与家庭关系的双向动态性要求对个体真实性的研究视角进行扩展。现有文献中,家庭因素未被充分纳入个体真实性的研究框架,同时,工作-家庭界面研究亦未将时间精力的投入与价值观匹配程度相联系。国内研究在探讨个体与组织匹配、工作家庭边界灵活性匹配与工作-家庭界面时,同样忽略了个体因素的重要性(贾西子, 苏勇, 2020)。在控制了工作家庭冲突和增益以及平衡满意度后,工作真实性和家庭真实性仍然能够唯一预测工作态度(Wayne et al., 2019)。

此外,尽管有研究强调了真实性是工作-家庭领域不可或缺的构念,对个人、家庭和组织的良性运作至关重要(Friedman & Lobel, 2003),并关注到了以价值观、契合度为基础的工作家庭结构的重要性(Greenhaus & Allen, 2011),但对其概念的理解及相应的测量工具仍显不足,且未纳入价值观维度,基于真实性理论与工作-家庭界面的研究, Wayne 等人 (2019) 提出了匹配视角工作/家庭真实性的概念,并将其定义为“个体对工作/家庭投入的时间、精力和注意力与其人生价值观和优先事项的一致程度”,将个体价值观纳入了真实性的测量。

在“匹配(fit)”的测量上, Wayne 等人 (2019) 依据个人-环境匹配理论(Person-environment fit, P-E fit)中提出的测量匹配的方法(Edwards et al.,

2006),通过个体自我报告其在工作或家庭领域中投入与价值观的匹配程度,以量化基于匹配的真实性水平,确保测量方法与真实性概念的一致性,更贴近个体的价值观和行为表现。

综上所述,匹配视角的真实性量表的开发基于真实性理论、工作-家庭理论和个人-环境匹配理论,用于衡量个体在工作和家庭领域中的投入是否与他们的价值观一致,更全面地探讨个体生存发展与真实性之间的关系,弥补了该领域关键性的概念和测量工具上的空白。

除工作/家庭层面的真实性以外,Wayne等人(2019)也在研究中提出,对匹配视角真实性的未来研究需要关注其他非工作领域中的真实性,包括友谊关系、社区、自我等方面,以全面地从个体时间精力投入和价值观的匹配程度上解释真实性的结构。也有研究者指出,考察其他非工作领域中的真实性,可以为人们的工作与非工作生活的交叉提供新的洞见(Kernis & Goldman,2006)。一项关于五个不同社会角色的个体真实性研究发现,个体在不同角色的真实性上有所不同,例如在朋友和家庭角色中感觉比在学生和员工角色中更真实(Sheldon et al.,1997)。因此,真实性的测量工具有必要使用单独的、特定领域的条目,以在真实性测量中能够识别不同领域的真实性感知。

爱好与工作、生活密切相关,是探索自我领域真实性的必要切入点。相较于上一代,当下中青年群体在追求爱好需求和生活品质方面要求显著提升(曾兰,2016),爱好已经成为个体工作和生活外的“第三部分”(Ashforth et al.,2000)。爱好又称深度休闲,有学者将其定义为个体在工作和家庭角色外自愿定期进行的一种获得快乐或长期收益的活动(Stebbins,2008)。爱好参与是休闲重塑行为的一种形式(Berg et al.,2010)。休闲重塑即个体主动参与休闲活动的行为(Petrou & Bakker,2016),本质上是一种替代性塑造策略。当工作无法给予个体足够的愉悦感和意义感时,个体就会主动安排调整休闲活动作为弥补(Berg et al.,2010),个体主动参与爱好能够达到自身可掌控状态并满足自主性需要(Parker et al.,2010)。适度的爱好是积极情绪的来源,能够避免工作造成的健康损害(Bennett et al.,2018),增加积极情绪(Rubenstein et al.,2020),这种影响也能够通过个体行为、思维模式等方面的改

变从工作层面传导至家庭层面(Powell et al.,2019)。

自我领域匹配视角的研究刚刚起步,从真实性角度对爱好的研究相对匮乏。为了对个体真实性进行全面的解释,揭示爱好与工作、家庭领域相互影响的机制,依据Wayne等人(2019)的研究,将爱好真实性的操作性定义确认为“个体对爱好投入的时间、精力和注意力与其人生价值观和优先事项相一致的程度”,并采用与工作/家庭真实性相一致的测量结构和题项表述,从个体对爱好投入的时间、精力和注意力与其人生价值观和优先事项相一致的程度测量这一维度,以期对不同领域真实性的相互动态影响进行全面探索。

综上所述,匹配视角真实性的相关研究有助于从新的理论视角全面理解个体真实性,探究个体价值观和行为之间相互作用的内在机制,探索提高个体工作绩效和身心健康水平的方法,为人力资源管理实践提供理论指导。然而,目前国内缺少从匹配视角出发,对个体的工作、家庭以及爱好真实性进行评估的可靠的测量工具。修订匹配视角真实性量表,并在其中加入爱好真实性维度,能够为后续相关研究提供可靠的测量工具。

2 对象与方法

2.1 被试

采用方便取样法,通过问卷星平台招募在职成人作为样本展开间隔时间为8周的两轮问卷调查,共形成2组样本。第一轮问卷发放形成的样本1用于问卷的项目分析、探索性与验证性因素分析、内部一致性信度分析和效标关联效度分析;第二轮问卷发放形成的样本2用于重测信度分析。

样本1:选取722名在职成年人作为被试群体,剔除作答时间过短或过长、重复作答和规律作答等无效问卷后,最终回收有效样本660份,有效回收率为91.41%。被试包含男性397名(60.2%),女性263名(39.8%)。被试平均年龄为29.14($SD=7.73$),平均工龄为7.09($SD=7.41$)。学历为大专及以下230人(34.8%),本科372人(56.4%),硕士及以上58人(8.8%)。工作单位为国有企业140人(21.2%),外资企业或合资企业102人(15.5%),民营企业261人(39.5%),事业单位135人(20.5%)。职位为普通员工的379人(57.40%),基层管理者170人(25.8%),中层管理

者 91 人(13.8%),高层管理者 12 人(1.8%)。

样本 2:在第一轮问卷调查形成的样本 1 中随机抽取被试进行第二轮调查,形成样本 2,用于重测信度分析。样本 2 包括有效样本 230 份,其中男性 157 人(68.3%),女性 73 人(31.7%)。被试平均年龄为 27.28 岁($SD=4.63$),平均工龄为 4.74 年($SD=4.07$)。

2.2 测量工具

匹配视角真实性量表(Authenticity at Work Scale from the Fit of Role Involvement Perspective)采用 Wayne 等人(2019)编制的匹配视角真实性量表汉化版本。首先,选取 2 名具有量表修订和开发经验的心理学硕士研究生对原版英文量表分别独立进行翻译,对照讨论后形成中文版匹配视角真实性量表初始版本。再由英语专业人员对中文初始量表进行回译,以检验中英文语义一致性。最后,由两名心理学教授参与修改定稿。匹配视角真实性量表包括工作真实性(Work Authenticity)、家庭真实性(Family Authenticity)和爱好真实性(Hobby Authenticity)三个分维度。英文版原量表中,工作和家庭真实性维度各包含 9 个初始条目,爱好真实性分维度由专家根据原量表的编制原理自行编制,在语义和句子格式上与其他维度保持一致。量表采用 Likert 5 点计分(1 = 完全不同意,5 = 完全同意),匹配视角真实性水平由各题项总分相加评估。

员工真实性量表简版(Individual Authenticity Measure at Work Scale, IAM Work)采用刘兴云和王詠(刘兴云,王詠,2016)修订的员工真实性量表简版,该量表采用 Likert 7 点计分(1 = 很不符合,7 = 很符合),包含真实的生活、自我异化和接受外部影响三个因子。员工真实性水平由各题项总分相加评估,重新编码反向计分条目后,量表总分越高,表明员工真实性水平越高。员工真实性量表简版的 Cronbach's α 系数为 0.867。真实的生活、自我异化和接受外部影响三个分维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.813、0.936 和 0.877。

恢复体验量表(The Recovery Experience Questionnaire)采用 Sonnentag 和 Fritz 开发,林梦莹(2023)修订的恢复体验量表,该量表采用 Likert 5 点计分(1 = 完全不符合,5 = 完全符合),包含放松体验(Relaxation)、心理脱离(Psychological Detach-

ment)、掌握体验(Mastery Experiences)和控制体验(Control Experiences)4 个维度,每个分维度包含 4 个条目,恢复体验程度由各题项总分相加评估,量表总分越高,表明个体恢复体验程度越高。恢复体验量表的 Cronbach's α 系数为 0.939。放松体验、心理脱离、控制体验和掌握体验四个分维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.860、0.865、0.862 和 0.834。

工作家庭平衡量表(Work - Family Balance Scale)采用曾练平和燕良轶(2013)修订的工作家庭平衡量表,该量表采用 Likert 5 点计分(1 = 完全不同意,5 = 完全同意),包含 4 个分量表,分别为工作侵扰家庭(WFC)、工作促进家庭(WFF)、家庭侵扰工作(FWC)和家庭促进工作(FWF),各分量表分别包含 4、3、4、3 个条目。量表用于评估工作家庭平衡的各个侧面以反映个体工作与家庭之间的关系。工作家庭平衡量表的 Cronbach's α 系数为 0.794。工作侵扰家庭、工作促进家庭、家庭侵扰工作和家庭促进工作四个分维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.905、0.857、0.901 和 0.796。

2.3 数据分析方法

使用 SPSS 26.0 对样本进行项目分析、信度分析和探索性因素分析。使用 Amos 24.0 对样本进行验证性因素分析,使用 Mplus 8.0 进行测量等值性检验。

3 结果

3.1 项目分析

使用极端分组法对样本 1 中所有被试进行项目分析。在重新编码反向计分条目后,对各题项得分总加求出被试的量表得分。将得分按大小排序后,以总分的前后 27% 作为临界比率,将被试分为高分组和低分组。采用独立样本 t 检验对两组被试在每个题项上的得分平均数进行差异性检验。结果表明,所有条目在高分组和低分组上的平均分差异达到 $P < 0.001$ 的显著性水平。使用题总相关法计算各个条目得分与量表总分之间的关系,其中条目 6、7、15、16、24、25 与总分相关系数小于 0.4(王国猛等,2023),且以上条目均为反向计分条目,证明反向计分条目表现较差,这与 Wayne 等人(2019)开发时呈现的结果一致,因此删除以上条目。删除后各条目与总分之间均具有显著相关关系($r = 0.57 \sim 0.69, p < 0.001$)。详细数据见表 1。

表 1 中文版匹配视角真实性量表项目分析

项目	分组	均值	<i>t</i>	<i>r</i>	项目	分组	均值	<i>t</i>	<i>r</i>
ITEM - 1	低分组	3.06	-15.30***	0.63**	ITEM - 15	低分组	2.82	-6.18***	0.22**
	高分组	4.46				高分组	3.67		
ITEM - 2	低分组	3.09	-16.91***	0.63**	ITEM - 16	低分组	2.76	-5.28***	0.23**
	高分组	4.55				高分组	3.50		
ITEM - 3	低分组	3.10	-16.10***	0.64**	ITEM - 17	低分组	3.15	-15.52***	0.65**
	高分组	4.52				高分组	4.50		
ITEM - 4	低分组	3.07	-17.74***	0.67**	ITEM - 18	低分组	3.06	-17.65***	0.66**
	高分组	4.59				高分组	4.61		
ITEM - 5	低分组	3.14	-17.70***	0.68**	ITEM - 19	低分组	3.05	-17.89***	0.68**
	高分组	4.59				高分组	4.58		
ITEM - 6	低分组	2.93	-4.02***	0.17**	ITEM - 20	低分组	3.17	-16.39***	0.62**
	高分组	3.48				高分组	4.54		
ITEM - 7	低分组	2.83	-4.34***	0.17**	ITEM - 21	低分组	3.23	-14.88***	0.61**
	高分组	3.45				高分组	4.52		
ITEM - 8	低分组	3.27	-14.84***	0.57**	ITEM - 22	低分组	3.11	-17.94***	0.69**
	高分组	4.50				高分组	4.63		
ITEM - 9	低分组	3.14	-13.67***	0.58**	ITEM - 23	低分组	3.08	-17.46***	0.67**
	高分组	4.44				高分组	4.55		
ITEM - 10	低分组	2.97	-19.26***	0.67**	ITEM - 24	低分组	2.91	-4.86***	0.22**
	高分组	4.55				高分组	3.59		
ITEM - 11	低分组	3.12	-15.88***	0.63**	ITEM - 25	低分组	2.68	-4.23***	0.20**
	高分组	4.55				高分组	3.31		
ITEM - 12	低分组	3.18	-16.24***	0.65**	ITEM - 26	低分组	3.10	-16.26***	0.62**
	高分组	4.56				高分组	4.45		
ITEM - 13	低分组	3.13	-17.87***	0.69**	ITEM - 27	低分组	3.28	-14.57***	0.61**
	高分组	4.64				高分组	4.53		
ITEM - 14	低分组	3.10	-16.82***	0.65**					
	高分组	4.53							

注:*** $p < 0.001$

3.2 信度分析

使用样本 1 中的 660 份有效数据对量表进行内部一致性信度分析。结果显示,中文版匹配视角真实性量表的内部一致性信度系数为 0.94,其中工作真实性、家庭真实性和爱好真实性分维度的内部一致性信度系数分别为 0.88、0.88 和 0.91。间隔 8 周后,使用同样的测量工具重复施测,形成样本 2,并对样本 2 中的 230 个有效样本进行重测信度分析。结果显示,中文版匹配视角真实性量表的重测信度为 0.56,其中工作真实性、家庭真实性和爱好真实性分维度的重测信度系数分别为 0.45、0.52 和 0.55。

3.3 效度分析

3.3.1 探索性因素分析

随机选取样本 1 中大约 50% 的被试组成样本 A,进行探索性因素分析。Bartlett 球形检验和 KMO

值结果证明样本 A 满足进行探索性因素分析的条件($\chi^2 = 4468.40, P < 0.001, KMO = 0.96$)。采用主成分分析法和最大方差法提取因子,共生成 3 个特征值大于 1 的因子,总方差解释率为 64.55%。

采用以下标准(张红红,王葵,2024)逐个删除条目,并在删除每个条目后均重新进行一次探索性因素分析:(1)因子载荷过低:条目的最大因子载荷 < 0.40 ;(2)交叉载荷过高:条目中最高的两个因子载荷均 ≥ 0.40 ;(3)交叉载荷过近:条目中最高的两个因子载荷绝对值之差 < 0.15 。依据标准 2、3 删除条目 8、9、17、18。

对剩下的 17 个条目再次进行探索性因素分析,各因子条目趋近于稳定且含义集中。采用主成分分析法和最大方差法抽取 3 个特征值大于 1 的因子,得到累计方差解释率为 68.01%。提取出的 3 个因子分别为工作真实性、家庭真实性和爱好真实性,其

中工作真实性包含工作真实性分维度的 5 个条目,家庭真实性包含家庭真实性分维度的 5 个条目,爱好真实性包含爱好真实性分维度的 7 个条目。各条目因子载荷数据见表 2。

表 2 各条目因子载荷量

题项	爱好真实性	工作真实性	家庭真实性
ITEM-21	0.80		
ITEM-22	0.77		
ITEM-20	0.75		
ITEM-26	0.74		
ITEM-23	0.74		
ITEM-27	0.71		
ITEM-19	0.70		
ITEM-3		0.80	
ITEM-1		0.79	
ITEM-5		0.77	
ITEM-4		0.76	
ITEM-2		0.55	
ITEM-10			0.78
ITEM-12			0.74
ITEM-14			0.73
ITEM-11			0.71
ITEM-13			0.70
特征值	8.85	1.52	1.19
累计方差解释率	52.04%	60.99%	68.01%

3.3.2 验证性因素分析

采用极大似然法对样本中另外一半数据构成的样本 B 进行验证性因子分析。数据结果显示,中文版匹配视角真实性量表的一阶三因子模型适配度良

好,各项拟合指标均达到要求,具有良好的结构效度($\chi^2/df = 2.31$, CFI = 0.96, RFI = 0.91, NFI = 0.93, RMSEA = 0.06, IFI = 0.96, TLI = 0.95)。各题项标准化因子载荷均大于 0.67。爱好、工作、家庭真实性三个因子组合信度 CR 分别为 0.90、0.88、0.87,收敛效度 AVE 值分别为 0.57、0.59、0.58,信效度良好。

3.3.3 效标关联效度

使用员工真实性量表简版、恢复体验量表和工作家庭平衡量表作为效标,计算样本 1 中的 660 份有效数据的匹配视角真实性总分及其分维度得分与效标总分的 Pearson 相关分析,结果如表 3 所示。

表 3 匹配视角真实性量表效标关联效度

	匹配视角 真实性总分	匹配工作 真实性	匹配家庭 真实性	匹配爱好 真实性
恢复体验	0.74**	0.65**	0.66**	0.67**
工作家庭平衡	0.21**	0.24**	0.22**	0.13**
员工真实性	0.38**	0.31**	0.32**	0.37**

注: ** $p < 0.01$

3.4 跨性别测量等值性

采用多组验证性因素分析对量表进行测量等值性检验,其拟合指数结果见表 4。结果表明,形态等值模型的各项拟合指数均能达标,满足进行随后等值性检验的条件。限定模型后的验证性因子分析结果表明, ΔCFI 均小于 0.01, $\Delta RMSEA$ 均小于 0.015,严格等值成立。

表 4 匹配视角真实性量表跨性别测量等值性分析

	$SB\chi^2$	df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA(90CI)	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
形态等值	377.084	232	0.965	0.960	0.040	0.044(0.035,0.051)		
弱等值	391.409	246	0.965	0.962	0.046	0.042(0.034,0.050)	0.000	-0.002
强等值	422.680	260	0.961	0.960	0.049	0.044(0.036,0.051)	-0.004	0.002
严格等值	455.920	277	0.957	0.958	0.060	0.044(0.037,0.051)	-0.004	0.000

4 讨论

通过翻译原问卷,严格按照量表修订的原则对匹配视角真实性量表进行了本土化修订,形成了中文版匹配视角真实性量表。修订后的量表包含 17 道题目,三个维度:工作真实性(5 道题目)、家庭真实性(5 道题目)和爱好真实性(7 道题目)。

项目分析结果显示,修订后的中文版匹配视角真实性量表各条目区分度良好,信度分析结果显示,中文版匹配视角真实性量表及其三个分维度内部一致性信度良好,证明该量表稳定性较好。重测信度结果显示,该量表两次测量总分和维度分达到了中

等水平的正相关。匹配视角真实性强调个体行为与价值观的匹配状态,是个体的一种状态属性,其稳定性会受到生活事件影响。同时,重测信度适用于比较稳定的特质,间隔时间为 14 天左右(安胜利,2001)。因此,个体匹配真实性的跨时间稳定性可能不高,量表的稳定性可以接受。

因子分析结果证明修订后的匹配视角真实性因子结构与原量表一致,共提取出 3 个特征值大于 1 的有效因子,一阶三因子模型拟合指标达到相关测量学标准,量表因子结构良好。

效标关联效度分析结果表明,中文版匹配视角

真实性量表总分、维度分均与恢复体验呈显著正相关。恢复体验的前因变量包括恢复活动和阻碍恢复的活动,在非工作时间内的身体和社交活动都能正向预测恢复体验水平(胡君辰,李荣华,2022),而匹配视角真实性强调了个体对工作、家庭和爱好的投入行为与观念之间的匹配程度,真实性水平高的个体在非工作时间能够对家庭和爱好领域投入适量的时间精力,促进了恢复体验水平的提高。中文版匹配视角真实性量表总分、维度分均与工作家庭平衡呈显著正相关。Wayne等人(2019)提出,工作-家庭冲突会导致个体真实性降低,而工作-家庭增益则会使个体真实性增高。中文版匹配视角真实性量表总分与维度分与员工真实性呈显著正相关,匹配视角真实性属于状态导向视角下对个体真实性结构的探究,能够对真实性这一概念进行更完整的解读,与传统真实性视角具有一定程度上的一致性。

跨性别测量等值性分析结果显示,中文版匹配视角真实性量表在男性和女性样本中能够构成形态、因子载荷量、截距和误差方差相等,达到了形态等值、弱等值、强等值和严格等值,一阶三因子结构在中国成人样本的不同性别群体中具有同等的测量意义。

总体而言,修订后的《匹配视角真实性量表》共包含3个维度,分别为工作真实性、家庭真实性和爱好真实性维度,共17条目。量表内部一致性信度为0.94,重测信度为0.56。量表信效度指标良好,模型拟合度较高,达到心理测量学标准,能够满足匹配视角真实性水平测量需要,可以作为评估个体匹配视角真实性水平的有效测量工具。

参考文献

- 安胜利,陈平雁.(2001).量表的信度及其影响因素.《中国临床心理学杂志》,4,315-318.
- 胡君辰,李荣华.(2022).“恢复体验”为何重要:文献述评与未来展望.《管理现代化》,42(2),7.
- 贾西子,苏勇.(2020).个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究.《中国人力资源开发》,37(6),56-71.
- 林梦莹.(2023).领导人情绪管理对员工工作绩效的影响研究(硕士学位论文).浙江工商大学.
- 刘兴云,王咏.(2016).中文版员工真实性量表的信效度检验.《中国临床心理学杂志》,24(3),454-458.
- 王国猛,胡艺龄,欧晓婷.(2023).员工肮脏工作感问卷的编制.《中国临床心理学杂志》,31(6),1496-1500.
- 曾兰.(2016).90后大学生精神生活现状及其优化研究(博

- 士学位论文).华中师范大学,上海.
- 曾练平,燕良弼.(2013).中文版工作家庭平衡量表的信效度研究.《中国临床心理学杂志》,21(6),4.
- 张红红,王葵.(2024).青少年外貌焦虑问卷的编制和信效度检验.《中国临床心理学杂志》,32(2),289-294.
- Allen, T. D., French, K. A., Soner, D., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *The Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262-275.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations - HUM RELAT*, 53(6), 747-770.
- Dong, X., Chen, M., & Li, J. (2024). Linking COVID-19 stress and Chinese nurses' life well-being: The influence of work-family conflict and work centrality. *Heliyon*, 10(9), e30070.
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802-827.
- Friedman, S. D., & Lobel, S. A. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 87-98.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology*, 2nd ed. (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283-357.
- Li, A., Cropanzano, R., Butler, A., Shao, P., & Westman, M. (2021). Work-family crossover: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 89.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Petrou, P., & Bakker, A. (2016). Crafting one's leisure time in

- response to high job strain. *Human Relations*, 69(2), 507 – 529.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work – life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54 – 71.
- Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2020). Work – home and home – work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on – and off – the – job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103413.
- Sheldon, K., Ryan, R., Rawsthorne, L., & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross – role variation in the big – five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well – being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(16), 1380 – 1393.
- Stebbins, R. A. (2008). Right leisure: Serious, casual, or project – based? *NeuroRehabilitation*, 23(4), 335 – 341.
- van den Bosch, R., & Taris, T. W. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well – Being*, 15(1), 1 – 18.
- Vaziri, H., Casper, W., Wayne, J., & Matthews, R. (2020). Changes to the work – family interface during the COVID – 19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073 – 1087.
- Wayne, J. H., Matthews, R. A., Odle – Dusseau, H., & Casper, W. J. (2019). Fit of role involvement with values: Theoretical, conceptual, and psychometric development of work and family authenticity. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103317.
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work – family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25 – 42.
- Yuan, L., Li, Y., Yan, H., Xiao, C., Liu, D., Liu, X., Guan, Y., & Yu, B. (2023). Effects of work – family conflict and anxiety in the relationship between work – related stress and job burnout in Chinese female nurses: A chained mediation modeling analysis. *Journal of Affective Disorders*, 324, 309 – 316.

Reliability and Validity Test of the Chinese Revised Version of the Authenticity Scale from the Fit of Role Involvement with Values Perspective

Liu Xingyun^{1,2}, Kang Xin^{1,2}, Liu Miao^{1,2}, Ma Hongyu^{1,2}, Liao Yuehan^{1,2}, Yuan Xiao³

(1. Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior (CCNU), Ministry of Education, Wuhan 430079;

2. Key Laboratory of Human Development and Mental Health of Hubei Province, School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079;

3. School of Economics and Business Administration, Central China Normal University, Wuhan 430079)

Abstract: This study revised The Authenticity Scale from the Fit of Role Involvement with Values Perspective within the Chinese cultural context to examine the authenticity levels of adults. Convenience sampling was employed to select working adults to test the reliability, validity, and cross – gender measurement invariance of the scale. A total of 722 working adults were surveyed, with employee authenticity, recovery experience, and work – family balance serving as criteria. Eight weeks later, 230 individuals were randomly selected for a retest. After conducting factor analysis and cross – gender measurement invariance testing, the Chinese version of the scale was finalized with 17 items divided into three dimensions: work authenticity, family authenticity, and hobby authenticity. The model demonstrates good fit, as well as satisfactory reliability and validity, indicating that it can serve as an appropriate assessment tool for evaluating the authenticity levels of Chinese adults.

Key words: authenticity from the fit of role involvement with values perspective; reliability; validity; measurement invariance