

心理安全感对职业女性工作满意度的影响： 社会支持和工作家庭冲突的中介作用

张钰明, 阴山燕*, 武亦文, 田可心, 彭义万, 张绣婉

天津中医药大学管理学院, 天津

收稿日期: 2023年8月2日; 录用日期: 2023年9月6日; 发布日期: 2023年9月19日

摘要

目的: 基于性别角色理论探究女性心理安全感对工作满意度的作用以及内部心理机制。方法: 采用中国妇女社会地位调查问卷对天津市2100名居民进行测查。结果: ① 心理安全感与工作满意度呈显著正相关($r = 0.26, P < 0.01$), 与社会支持和工作家庭冲突分别呈显著正相关和负相关($r = 0.20, -0.23, P < 0.01$); ② 中介效应检验表明, 心理安全感对工作满意度的直接效应显著, 效应值为0.26, 社会支持与工作家庭冲突在心理安全感与工作满意度之间均起单独中介作用, 中介效应值分别是0.39、0.11, 并且也起到链式中介作用, 效应值为0.02。结论: 心理安全感既可以正向预测工作满意度, 还可以通过社会支持和工作家庭冲突的链式中介作用间接影响工作满意度。

关键词

心理安全感, 工作满意度, 社会支持, 工作家庭冲突, 链式中介

The Impact of Professional Women Psychological Security on Job Satisfaction: The Mediating Role of Social Support and Work-Family Conflicts

Yuming Zhang, Shanyan Yin*, Yiwen Wu, Kexin Tian, Yiwang Peng, Xiuwan Zhang

School of Management, Tianjin University of Traditional Chinese Medicine, TianJin

Received: Aug. 2nd, 2023; accepted: Sep. 6th, 2023; published: Sep. 19th, 2023

*通讯作者。

文章引用: 张钰明, 阴山燕, 武亦文, 田可心, 彭义万, 张绣婉(2023). 心理安全感对职业女性工作满意度的影响: 社会支持和工作家庭冲突的中介作用. *心理学进展*, 13(9), 3834-3841. DOI: 10.12677/ap.2023.139480

Abstract

Objective: Based on the work family boundary theory, to explore the role of women's psychological security on job satisfaction and its internal psychological mechanisms. **Method:** A survey was conducted on 2100 residents of Tianjin using the Chinese Women's Social Status Survey questionnaire. **Results:** ① Psychological security was positively correlated with job satisfaction ($r = 0.26, P < 0.01$), positively correlated with social support and negatively correlated with work family conflict ($r = 0.20, -0.23, P < 0.01$); ② Mediation modeling analysis showed that psychological security had a significant direct effect on job satisfaction, with a effect size of 0.26. Social support and work family conflict played a separate mediating role between psychological security and job satisfaction, the mediating effect values are 0.39 and 0.11 respectively, and also play a chain mediating role, with a effect size value of 0.02. **Conclusion:** Psychological security can directly and positively predict job satisfaction, and can indirectly affect job satisfaction through the chain mediating effect of social support and work-family conflict.

Keywords

Psychological Security, Job Satisfaction, Social Support, Work-Family Conflict, Chain Intermediary

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

工作满意度是指员工心理和生理上对工作及其相关条件的满意程度(单格妍等, 2020)。研究发现, 工作满意度是居民幸福感最重要的影响因素之一, 提高员工工作满意度是维护社会稳定, 促进文明发展的重要保障(姚振东等, 2016)。基于性别角色理论, 女性比男性员工更可能因为工作影响家庭而对工作产生不满(Alicia et al., 2005)。因此, 提高女性工作满意度已成为职场重点关注的问题。

心理安全感是指可能出现的对身体或心理危险的预感, 以及个体在应对威胁或压力事件时的处理, 主要表现为可控制感(宫羽等, 2021)。基于工作特质模型, 在工作满意度这一核心维度上, 员工的工作安全感与社会地位变化是重要的影响因素(Yeves et al., 2019)。工作安全感是指员工在组织工作中不用担心经历被组织解雇的威胁事件(金涛等, 2013), 属于心理安全感的一种。因此, 工作满意度的核心影响因素可能包含心理安全感。实证研究显示, 安全感较高的就业者工作满意度明显高于安全感较低的就业者(周闯, 郭付银, 2018), 具体而言, 在工作中感到更安全的劳动者, 对其工作的满意度也会相应提高。据此, 本研究假设: 心理安全感可以正向预测工作满意度(H1)。

尽管以往研究证明了心理安全感对女性工作满意度的直接影响(胡三嫚, 佐斌, 2007), 然而心理安全感如何影响工作满意度? 其中可能存在的内在机制仍需进一步探讨。社会支持是个体通过社会联系所获得的一系列心理支持, 例如家庭支持、工作支持, 其作用包括缓解心理紧张和心理应激等不良心理状态(高晓倩等, 2020)。社会支持的主效应模型认为, 社会支持对个体心理健康的积极影响源自个体生活环境带来的安全感(李强, 1998)。因此, 心理安全感可能正向预测社会支持。实证研究也显示初中时与父母联系紧密的个体会在家庭中获得更多的安全感, 中年时也会知觉到更多的社会支持(Diamond, 2001)。关于社会支持与工作满意度的关系, 工作使命感理论认为在工作中能获得更多支持和机会的个体更有可能完

成工作任务,进而提升自己的工作使命感,对工作更满意(Duffy et al., 2018)。而工作中获得的支持是社会支持的一种(高晓倩等, 2020),因此当个体在工作中获得足够社会支持时,该个体的职业使命感会提升进而影响工作满意度。相关研究表明,社会支持度高的特岗教师其工作满意度水平也普遍偏高(李紫菲等, 2021)。因此,心理安全感会通过影响社会支持进而对工作满意度产生积极影响。据此,本研究假设:社会支持可能在心理安全感与工作满意度之间起中介作用(H2)。

此外,工作-家庭冲突是影响工作满意度的又一重要心理因素,它是一种特殊冲突,是家庭和工作无法兼顾而产生的一种角色间冲突(宋占美等, 2023)。根据工作-家庭边界理论和资源保存理论(Bruce, 1997),当某个领域的角色要求扩张会导致工作与家庭之间的边界发生变化,为了应对这种边界变化,个体需要把原本分配给一个领域的心理资源分配到另一个领域,导致两个领域之间发生冲突(段锦云等, 2020)。因此,作为心理资源的一种,心理安全感可以缓和两个领域之间的矛盾。实证研究也显示,工作家庭冲突其中一个前因来自于心理安全感(许琪, 戚晶晶, 2016)。具体来说,员工的不安全感升高会消极地影响个体的工作态度和对家庭的态度,并导致工作行为和家庭行为的改变(李金荣, 2015)。基于角色冲突模型,家庭冲突和工作冲突会共同影响工作满意度(Kopelman et al., 1983)。已有研究也表明,当员工工作和家庭之间的角色起冲突时,员工的心理健康会处于一种比较低的水平,进而对组织的满意度会不断降低(张纪豪等, 2018)。据此,本研究假设:工作家庭冲突可能在心理安全感与工作满意度之间起中介作用(H3)。

角色冲突模型表示家庭支持是工作家庭冲突的重要影响因素,家庭支持是社会支持的一种,因此,社会支持可能也是影响工作家庭冲突的重要因素(唐娅辉, 2014)。已有研究在一定程度上支持了我们的这一推论,社会支持能有效缓和个体间的工作家庭冲突(刘晖, 2019)。此外,社会支持还可以通过减缓个体的工作家庭冲突,以此来提高个体的工作满意度(刘盈, 2012)。据此,本研究假设:社会支持与工作家庭冲突在心理安全感与工作满意度之间起链式中介作用(H4)。

综上所述,本研究将基于性别角色理论探究心理安全感对女性工作满意度的影响,同时引入社会支持和工作家庭冲突两个核心变量,进一步探讨心理安全感对工作满意度的作用机制,研究框架如图 1 所示,为女性工作满意度研究及其改善提供理论依据。

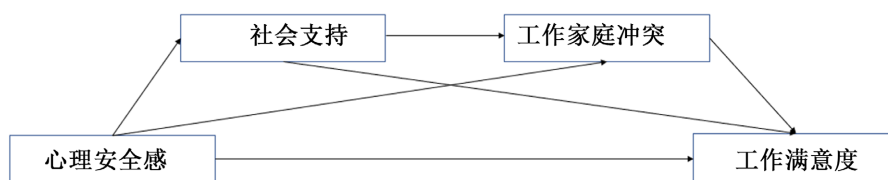


Figure 1. Research framework
图 1. 研究框架

2. 研究方法

2.1. 研究对象

本文数据全部来自 2020 年天津市第四期中国妇女社会地位调查。本次调查可用的个人主问卷共 2100 份,其中女性占 55.9%,男性占 44.1%。

2.2. 研究工具

2.2.1. 工作家庭冲突

根据调查中的问题设置以及参考 Netemeyer 等人的工作家庭冲突量表(Netemeyer et al., 1996),对应的问题有两个:“因为工作太忙,很少管家里的事”(问题 1),“为了家庭而放弃个人职业发展机会”(问

题 2)。采用李克特五点计分法,从“非常符合”-“很不符合”,分别计 1~5 分,对两题进行反向计分(即很不符合计 1 分,非常符合计 5 分)。分数越高,家庭冲突越高。

2.2.2. 工作满意度

根据调查中的问题设置,对应的问题有四个:“工作时间满意吗”(问题 1),“工作稳定性满意吗”(问题 2),“工作收入满意吗”(问题 3),“发展前途满意”吗(问题 4)。采用李克特五点计分法,从“很满意”-“很不满意”,分别计 1~5 分,对四题进行反向计分(即 1 分表示很不满意,5 分表示很满意)。分数越高,工作满意度程度越高。本研究中,该问卷 Cronbach's α 系数为 0.87。

2.2.3. 心理安全感

根据调查中的问题设置,对应的问题有一个:“觉得自己没有安全感”,采用四点计分,从“很符合”-“很不符合”,分别计 1~4 分(1 分表示很符合,4 分表示很不符合)。即分越高,心理安全感水平越高。

2.2.4. 社会支持

根据调查中的问题设置以及参考 King, Mattimore 等人的支持量表(King et al., 1995),将社会支持分为工作支持和家庭支持,对应的题目有两个:得到单位支持,能够兼顾家庭责任(工作支持);得到家庭支持,工作没有后顾之忧(家庭支持)。采用李克特五点计分,对两题进行反向计分(即 1 分表示很不符合,5 分表示很符合)。分数越高,代表社会支持程度越高。本研究中,该问卷 Cronbach's α 系数为 0.74。

2.3. 数据处理

采用 SPSS 26.0 和 SPSS 插件 Process 进行统计分析。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差的控制和检验

因子分析结果显示,共提取出 2 个特征根大于 1 的因子,最大因子的解释变异量为 39%,因此,本研究不存在明显的共同方法偏差(史松奇, 2019)。

3.2. 统计与相关分析

相关分析表明(见表 1),心理安全感与工作满意度、社会支持显著正相关,与工作家庭冲突显著负相关;工作满意度与社会支持显著正相关,与工作家庭冲突显著负相关;社会支持与工作家庭冲突显著负相关。

Table 1. Results of the analysis

表 1. 相关分析结果

项目	$M \pm SD$	1	2	3	4
1) 心理安全感	3.14 \pm 0.79	1			
2) 工作满意度	14.89 \pm 3.22	0.26**	1		
3) 社会支持	8.68 \pm 1.46	0.20**	0.52**	1	
4) 工作家庭冲突	5.48 \pm 1.84	-0.23**	-0.24**	-0.18**	1

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

3.3. 中介效应检验

Bootstrap 方法检验表明：心理安全感通过社会支持影响工作满意度一中介效应显著， $ab = 0.40$ ， $SE = 0.10$ ，95%的置信区间为[0.20, 0.63]，中介效应占 41.6%。工作家庭冲突在心理安全感与工作满意度之间的单一中介效应也显著， $ab = 0.18$ ， $SE = 0.06$ ，95%的置信区间为[0.07, 0.32]。中介效应占 18.7%。

采用链式中介模型对心理安全感与工作满意度的链式中介效应进行检验(见表 2)。心理安全感显著正向预测工作满意度($\beta = 0.26$, $t = 6.76$, $P < 0.001$)，显著正向预测社会支持($\beta = 0.20$, $t = 4.42$, $P < 0.001$)，显著负向预测工作家庭冲突($\beta = -0.23$, $t = -5.15$, $P < 0.001$)，社会支持显著负向预测工作家庭冲突($\beta = -0.17$, $t = -3.30$, $P < 0.01$)。进一步的链式中介效应模型检验结果表明(表 3)：三条路径的间接效应均显著。第一条路径：心理安全感→社会支持→工作满意度，该路径的间接效应值为 0.38，95%置信区间为[0.19, 0.61]，不包含 0，说明该路径的影响显著。第二条路径：心理安全感→工作家庭冲突→工作满意度，该路径的间接效应值为 0.11，95%置信区间为[0.02, 0.21]，不包含 0，说明该路径的影响显著。第三条路径：心理安全感→社会支持→工作家庭冲突→工作满意度，该路径的间接效应值为 0.01，95%置信区间为[0.002, 0.03]，不包含 0，说明该路径的影响显著。

Table 2. Direct effect tests of psychological safety, social support, work-family conflict and job satisfaction
表 2. 心理安全感、社会支持、工作家庭冲突和工作满意度的直接效应检验

路径	标准化系数	<i>T</i>	<i>P</i>
心理安全感→工作满意度	0.26	6.76	<0.001
心理安全感→社会支持	0.20	4.42	<0.001
心理安全感→工作家庭冲突	-0.52	-4.49	<0.001
社会支持→工作家庭冲突	-0.17	-3.30	<0.01
社会支持→工作满意度	0.94	11.8	<0.001
工作家庭冲突→工作满意度	-0.20	-3.20	<0.01

Table 3. Chain mediation effect test between psychological safety and job satisfaction
表 3. 心理安全感与工作满意度之间的链式中介效应检验

路径	效应值	Bootstrap SE	Blas-corrected 95%CI		
			Boot CI 下限	Boot CI 上限	<i>P</i>
心理安全感→社会支持→工作满意度	0.389	0.108	0.191	0.616	0.00
心理安全感→工作家庭冲突→工作满意度	0.109	0.049	0.024	0.215	0.00
心理安全感→社会支持→工作家庭冲突→工作满意度	0.015	0.009	0.002	0.035	0.00

4. 讨论与启示

4.1. 心理安全感对女性工作满意度的影响

本研究基于性别角色理论探讨心理安全感对女性工作满意度的影响及其内部心理机制，研究结果显示，女性工作满意度随着心理安全感的升高而升高。这也证实了工作特质模型，即心理安全感是影响工作满意度的重要因素之一，说明心理安全感程度较高的女性更容易在工作中获得满足感。因此，在改善女性工作满意度的过程中应要重视心理安全感的作用，尽量避免不安全的职场环境。

4.2. 社会支持和工作家庭冲突的单独中介作用

社会支持在心理安全感与工作满意度之间具有中介作用，具体体现为心理安全感的提升会正向影响社会支持，同时社会支持的增加会进一步增加工作满意度。根据社会支持的主效应模型，社会支持对于心理健康的影响源自于个体生活环境带来的安全感，高心理安全感能提高个体的工作卷入程度以此提高团队组织的绩效，既而获得更多的团队支持(徐智华, 彭剑锋, 2017)。社会支持分为工作支持和家庭支持，也就是说提高心理安全感能够获得更多的工作支持，进而积极影响个体的社会支持。在现实生活中，获得较高社会支持的个体通常能够在工作中脱颖而出，取得良好的工作绩效，对自身工作内容较为满意。因此，提高社会支持是积极影响女性对工作评价的重要手段之一。

心理安全感的降低会加剧工作家庭冲突，同时工作家庭冲突也会负面影响女性工作满意度。该结果支持了工作家庭边界理论和资源保存理论，即个体在工作领域和家庭领域上的心理资源分配不平衡导致工作家庭冲突，该冲突进一步消极影响工作满意度。因此，作为心理资源的一种，提高心理安全感有助于降低个体的工作家庭冲突进而积极影响工作满意度。在职场中，职业女性很容易因为家庭的矛盾影响工作效率，将负性家庭事件中的坏情绪带入工作中，又将职场中遇到的烦恼在家庭中宣泄，导致家庭冲突不断，最后恶性循环(陈艳新, 2018)。因此，平衡好家庭和工作的时间安排也是提高女性工作满意度的思路之一。

4.3. 社会支持和工作家庭冲突的链式中介作用

本研究验证了心理安全感通过社会支持和工作家庭冲突的链式中介作用对工作满意度产生间接影响的假设，这一结果揭示了心理安全感和工作满意度与社会支持、工作家庭冲突的密切关系(图 2)。高社会支持的个体拥有更多的家庭支持，而更多的家庭支持能够显著降低个体的工作家庭冲突。当女性的心理安全感一直处于较高水平时，她们会获得更多的社会支持，导致工作家庭冲突减少，因此其工作满意度会不断提高。本研究认为，提升个体的社会支持水平能有效减少工作家庭冲突，从而对工作满意度产生积极影响。

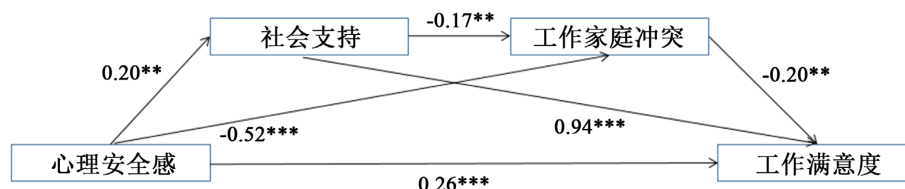


Figure 2. Chain mediation model
图 2. 链式中介模型

4.4. 启示

第一，落实企业责任，保护女性权益

一是企业应对工作家庭冲突程度高的职业女性给予积极的工作支持和人文关怀；在其需要时给予灵

活的工作时间,在保障工作量和工作效率的情况下安排弹性工作时间用于平衡职业女性工作与家庭投入。邀请专家对职业女性进行工作和家庭领域管理和协调方面的培训以及专业的咨询服务,帮助职业女性缓解工作家庭冲突。二是企业要严格落实男女同休产假的配套政策,适当逐步延长男性陪产假,让男性有条件承担更多的育儿和家庭照料义务。

第二,重视家庭支持,提供合理福利

一是保障女性工作权利,女性与男性“同工同酬”以及同岗位同等晋升的机会,让女性的职业潜能得到充分发挥。二是提供女性友好的工作福利,如弹性工作制度、更为合理的产假、幼儿护理援助等家庭友好政策,都有助于女性平衡工作角色和家庭角色间的冲突。

第三,加强妇联的作用发挥,全方位保障妇女权益,提高妇女的获得感、幸福感与安全感。

妇联应积极推动性别平等宣传和行动计划,如通过教育、宣传等渠道强化女性的身份意识,鼓励职业女性协调改变导致工作家庭冲突的环境因素,持续推动妇女在职场的自身权益保护。具体措施:一是扩大宣传面,引导全社会树立尊重女性,形成爱护女性的社会环境,改变对女性的双重角色期待。二是要利用好各种有利的宣传途径,运用手册、宣传栏、网站、广播等形式加强宣传,传达正确的政策信息。三是要推动妇女热线 12338 与市政热线 12345 的联系,统筹规划保障妇女在职业中的权益。四是量化女性从事家务劳动的隐形价值,用法律保护家务劳动的价值,保障女性在家庭中的权益。

综上所述,本研究聚焦于女性工作满意度问题,探讨心理安全感对女性工作满意度的影响机制,在实践层面具有指导意义。社会支持和工作家庭冲突在心理安全感和工作满意度中起链式中介作用,提示家庭在女性办公中扮演核心角色,通过培养社会支持、平衡家庭与工作之间的冲突,从而提高工作满意度。本研究也存在一些局限。首先,本研究属于横向设计,如果要探讨因果关系应结合纵向研究进一步验证,以便更深入地研究心理安全感对女性工作满意度的影响机制。其次,本研究的数据源自天津市,不同地区不同文化也会导致工作满意度产生显著差异,需扩大样本进一步研究。

作者声明

本文无实际或潜在的利益冲突。

参考文献

- 陈艳新(2018). 职业女性工作家庭冲突的压力源研究. *智库时代*, (28), 181-182.
- 单格妍, 杜江红, 李永鑫(2020). 出勤主义行为与员工工作倦怠:工作满意度和感情承诺的中介效应. *中国健康心理学杂志*, 28(3), 396-400.
- 段锦云, 杨静, 朱月龙(2020). 资源保存理论:内容、理论比较及研究展望. *心理研究*, 13(1), 49-57.
- 高晓倩, 钟旻瑛, 高歌(2020). 大学生社会支持与就业焦虑的关系:自我效能感的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 28(11), 1675-1678.
- 宫羽, 毛富强, 夏雨薇, 张彤, 王戈, 王旭(2021). 心理安全感在大学生自我效能感与亲社会倾向间的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 29(1), 146-151.
- 胡三嫚, 佐斌(2007). 工作不安全感及其对工作压力感、工作满意感和绩效的影响. *中国临床心理学杂志*, (2), 142-145.
- 金涛, 施建军, 徐燕(2013). 工作安全感对员工情感承诺的影响机制研究. *现代管理科学*, (2), 6-8.
- 李金荣(2015). *工作不安全感与工作-家庭冲突及主观幸福感的关系研究*. 硕士学位论文, 泉州:华侨大学.
- 李强(1998). 社会支持与个体心理健康. *天津社会科学*, (1), 66-69.
- 李紫菲, 许丽媛, 李东斌, 等(2021). 社会支持对特岗教师离职倾向的影响:链式中介模型. *中国临床心理学杂志*, 29(5), 1010-1013.
- 刘晖(2019). 宁夏高校辅导员工作家庭冲突与社会支持的关系研究. *法制与社会*, (27), 147-148.
- 刘盈(2012). *工作家庭冲突对夫妻同事工作绩效、婚姻质量的影响*. 硕士学位论文, 西安:陕西师范大学.

- 史松奇(2019). 共同方法偏差的统计检验与控制方法研究. *现代经济信息*, (16), 352.
- 宋占美, 张雪颖, 乔添琪(2023). 母亲工作-家庭冲突与儿童问题行为的关系: 育儿压力的中介作用. *陕西学前师范学院学报*, 39(3), 24-31.
- 唐娅辉(2014). 职业女性的角色冲突及平衡策略——基于工作-家庭冲突理论模型的分析. *湖湘论坛*, 28(6), 123-128.
- 徐智华, 彭剑锋(2017). 心理安全感研究述评及展望. *现代管理科学*, (4), 18-20.
- 许琪, 戚晶晶(2016). 工作-家庭冲突、性别角色与工作满意度——基于第三期中国妇女社会地位调查的实证研究. *社会*, 36(3), 192-215.
- 姚振东, 凌辉, 张建人, 文雅静, 阳子光, 宁童(2016). 中小学教师工作压力、工作满意度与职业幸福感的关系. *中国健康心理学杂志*, 24(8), 1159-1162.
- 张纪豪, 郭舒婕, 李永鑫(2018). 护士带病工作在工作家庭冲突与心理症状、工作满意度间的中介作用. *中国心理卫生杂志*, 32(6), 515-520.
- 周闯, 郭付银(2018). 谁增加了工作满意度: 长期合同还是工作安全感? *宏观质量研究*, 7(2), 87-98.
- Alicia, G., Bryanne, C., & Ann, C. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Bruce, W. E., Edward, W. M., & Marjorie, L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569>
- Diamond, L. M. (2001). Contributions of Psychophysiology to Research on Adult Attachment: Review and Recommendations. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 276-295. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0504_1
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P. et al. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 423-439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- King, L. A. et al. (1995). Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Family Members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L. et al. (2019). Age and Perceived Employability as Moderators of Job Insecurity and Job Satisfaction: A Moderated Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 10, Article No. 799. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>