

# 打工人还是追梦人? 自我验证视角下工作意义 对员工主动性行为的影响研究

张昊民, 徐书会, 马君

(上海大学管理学院, 上海 200444)

**摘要:** 员工主动性行为已成为组织成功的关键, 但从工作意义出发探索员工主动性行为形成机理的实证研究仍然非常缺乏。基于自我验证理论, 构建了一个有调节的中介模型, 探讨了工作意义对员工主动性行为的作用机制和边界条件。文章分两个时点收集了354份有效问卷, 研究表明: 工作意义对员工主动性行为有着积极的预测作用; 自我验证努力在工作意义和员工主动性行为之间起部分中介作用; 未来工作自我清晰度在工作意义与自我验证努力之间起调节作用, 未来工作自我清晰度越高, 工作意义对自我验证努力的正向作用越强。文章试图提示管理者关注和培养员工的工作意义, 以此激发员工的主动性行为。

**关键词:** 工作意义; 未来工作自我清晰度; 自我验证努力; 主动性行为; 自我验证理论

**中图分类号:** F272.92 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2021)01-0037-11

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2021.01.004

## Wage Earners or Dream Chasers? Research on the Influence of Meaningfulness of Work on Employee Proactive Behavior from the Perspective of Self-Verification

ZHANG Haomin, XU Shuhui, MA Jun

(School of Management, Shanghai University, Shanghai 200444, China)

**Abstract:** Employee proactive behavior has become the key to organizational success, but empirical research to explore the formation mechanism of employee proactive behavior from the perspective of the meaningfulness of work is inadequate. Based on the theory of self-verification, a moderated mediation model was constructed, and the mechanism and boundary conditions of the meaningfulness of work on the proactive behavior of employees were discussed. In this study, 354 valid questionnaires were collected at two time points, the results show that: the meaningfulness of work has a positive effect on the proactive behavior of employees; striving for self-verification plays a part of the mediating role between the meaningfulness of work and employees' proactive behavior; future work self-salience has a moderating effect between the meaningfulness of work and striving for self-verification. The higher the future work self-salience, the greater the role of the meaningfulness of work for striving for self-verification. This research tries to remind managers to value and cultivate employees' sense of the meaningfulness of work, which can effectively stimulate employees' proactive behavior.

**Key words:** meaningfulness of work; future work self-salience; striving for self-verification; proactive behavior; self-verification theory

收稿日期: 2020-11-25

**基金项目:** 国家自然科学基金项目“创新团队的领导时间统筹与员工同步配合的动态协同机制研究”(71872111); 教育部人文社会科学研究规划基金项目“地盘意识对跨界团队创造力磨合的影响机理研究”(16YJA630036)

**作者简介:** 张昊民, 男, 教授, 博士生导师, 管理学博士, 主要从事组织行为学与人力资源管理研究; 徐书会(通讯作者), 女, 博士研究生, 主要从事工作中的意义追求动机、主动性行为研究; 马君, 男, 教授, 博士生导师, 管理学博士, 主要从事绩效管理和薪酬激励研究。

## 一、引言

随着工作日益动态化和去中心化,组织越来越需要员工从被动接受命令到主动识别和解决问题,表现出更多的主动性行为(proactive behavior)<sup>[1-2]</sup>。主动性行为是一种旨在改变环境或改善自身的预见性行为,具有自发性、未来性和变革性<sup>[3]</sup>,对于完成个人任务、实现团队目标及优化组织决策等具有积极作用<sup>[4]</sup>,并日益成为组织成功的关键<sup>[5-6]</sup>。

什么样的工作才是有意义的?这是一个学者们在理论上难以回答、普通“打工人”在实践中也难以解决的问题。近年来,伴随着工作性质的瞬息万变及“零工经济”的蓬勃发展,工作意义(meaningfulness of work)重新激发了学者们浓厚的兴趣<sup>[7]</sup>。现有研究认为,工作意义既包含客观特征,如自主性、自由和社会认可,又是一种积极的、个人的主观体验<sup>[8]</sup>,主要受工作设计、领导、组织氛围和积极的工作关系等影响<sup>[9]</sup>,并对个体的态度<sup>[10-11]</sup>、情感<sup>[12]</sup>和行为<sup>[13-14]</sup>具有积极影响。目前看来,工作意义对主动性行为的影响还鲜有人涉及。然而,2020年2月,面对一场突如其来的疫情,以武汉快递员汪勇为代表的普通“打工人”<sup>[15]</sup>,纷纷将自身有限的工作能量发挥到了极致,表现出超乎常人想象的主动性行为,这引发了人们深刻的反思与热烈的讨论。为何“打工人”能焕发出“追梦人”一样的力量与光芒?

究其关键原因,工作意义发挥了重要作用。回顾现有文献,关于员工主动性行为的前因研究取得了丰富而显著的成果,员工个体差异(年龄、性别<sup>[16]</sup>、知识能力<sup>[1]</sup>、主动性人格等<sup>[17-18]</sup>)和情境因素(工作设计、领导、同事、组织氛围等<sup>[19]</sup>)显著影响其主动性行为<sup>[20-21]</sup>。遗憾的是,现有研究缺乏工作意义对主动性行为影响的探讨。已有成果中,学者林叶和李燕萍<sup>[22]</sup>发现,工作意义与员工针对自我的前瞻性行为之间存在正相关关系,说明工作意义可能是探索员工主动性行为前因变量的一个新的突破口。那么,这种关系又是通过何种作用机制?产生这种机制的情境又是怎样的呢?

根据自我验证理论<sup>[23]</sup>,人们为了获得对外界的控制感和预测感,会不断寻求或引发与其自我概念相一致的反馈;同时,个体会不断整合来自外部的信息,从而保持并强化他们原有的自我概念。从自我验证机制的“认知—行动”逻辑链推测,员工对工作意义从客观条件和主观感受做出价值判断之后,会努力强化与其价值判断相一致的概念,可能通过自我验证努力(striving for self-verification)获得对外部的控制感和预测感。自我验证努力指的是人们具有强烈的自我概念,总是试图向他人如实地展现其价值取向和行为偏好<sup>[24]</sup>。现有自我验证相关的研究主要围绕自我验证的跨文化研究、情境自我与自我验证及不同自我构建水平的自我验证动机三大主题展开,少有研究关注自我验证努力在员工积极行为中的表现,忽视了它在工作意义与员工主动性行为之间的传导作用。进一步地,在这种传导效应发挥作用的过程中,未来工作自我清晰度(future work self-salience)作为一种个体动机资源,驱动个体将认知和能量资源聚焦于职业目标的实现<sup>[25]</sup>。梳理现有研究成果发现,未来工作自我清晰度在员工“积极自我”验证机制中的情境效应并没有引起学者们足够的关注。本研究认为,未来工作自我清晰度的高低可能是决定自我验证努力影响员工主动性行为的间接效应强度的关键因素。

综上所述,本研究试图揭示工作意义影响员工主动性行为的作用机制和边界条件。本研究基于自我验证理论,剖析自我验证努力在工作意义和员工主动性行为之间的中介效应,厘清未来工作自我清晰度对该中介机制的调节效应,试图为管理者如何有效激发员工主动性行为提供有价值的理论借鉴与实践参考。

## 二、文献回顾与理论假设

### (一) 工作意义与主动性行为

近年来,伴随着员工对工作质量的日益关注及将工作视为个人寻找意义和目的的核心来源的不断重视,工作意义已经成为学术界和实践界讨论的热点话题<sup>[7]</sup>。关于工作意义的概念,组织行为和伦理学领域的

研究进行了深入的探讨<sup>[7,26-27]</sup>,其中 Steger 等<sup>[28]</sup>提出的三维观受到学者们的广泛认可,他认为工作意义包含三个维度:工作中的积极意义(positive meaningfulness in work)、工作中的意义创造(meaning making through work)和强烈的友善动机(greater good motivation)。本研究中,工作意义指的是员工的信念,即他们相信自身的工作至少具有一个独特的目的,同时他们也认为自身是具有独立意义的个体。

那么,工作意义是如何影响员工主动性行为的呢?根据 Steger 等<sup>[28]</sup>提出的三个维度进行具体分析:(1)工作中的积极意义,指的是员工对于自身所从事的工作是否重要、有意义、有价值的判断。根据互动论的观点,个体与环境是相互作用的,个体不再只是一味地消极接受,而是可以发挥自身的主动性,积极影响周围的环境<sup>[29]</sup>。因此,个体对工作重要和有意义的价值判断,会形成一种心理资本,为个体对环境做出积极反应提供心理资源和认知资源。(2)从工作中的意义创造来看,一个人的工作和生活总是存在着重叠部分<sup>[30]</sup>,工作是生活意义的重要来源。已有研究证实,工作意义与工作—生活平衡相互作用<sup>[31]</sup>。换言之,工作可以帮助个体更好地体验生活意义,减少工作与生活之间的冲突,因此也更有可能获得来自家庭成员的认可与支持,为个体变革环境和改变自身提供稳定的精神鼓励与物质支撑。(3)强烈的友善动机,旨在对更广泛的目标(如同事、领导、组织,甚至整个社会)产生积极影响<sup>[32]</sup>。某种程度上讲,强烈的友善动机与利他动机的内涵不谋而合,学者 Ma 等<sup>[33]</sup>研究指出具有利他动机的个体更容易做出对组织有利的角色外行为,比如组织公民行为。主动性行为的内涵中某些部分与组织公民行为存在重合<sup>[34]</sup>,由此推断,强烈的友善动机有利于驱动员工做出主动性行为。综合以上三点,本研究提出如下假设:

H1:工作意义对主动性行为产生正向影响。

## (二) 自我验证努力的中介作用

依据 Maslow 需求层次理论,当个体满足了基本的生存需求之后,会追求更高层次需求的满足(比如,工作意义),进而启动内在自我实现概念系统<sup>[35]</sup>。自我验证努力包含在自我概念系统中,它指的是人们总是试图向别人如实地展现其价值取向和行为偏好<sup>[24]</sup>。关于自我验证努力,学者们有不同的观点,归纳起来,它可以是一种基本心理需求、一种动机、一种有意识的策略,甚至是一种紧急行为。在本研究中,自我验证努力是一种动机,其目的在于个体希望保持一种连贯的自我意识,提高对外部世界的控制感。根据自我验证理论,一旦人们对自己产生了某种坚定的信念,就会更喜欢让别人看到自己,总想获得积极的评价和反馈,并会通过一系列策略提高自我评价,达到自我增强,最终寻求自我一致<sup>[36]</sup>。根据此逻辑进行推测,工作意义作为员工的一种信念,同样也需要进行自我验证。

事实上,有学者认为自我验证是人类的一种普遍需要,所有的个体都有同样的动机去自我验证<sup>[24]</sup>。人们倾向于对情境做出评价,以确认他们的自我观点<sup>[37]</sup>。工作意义作为个体在特定情境下,对工作做出的重要、有价值、有意义的积极评价,可能会让个体产生一种世界可控制和可预测的感觉,进而增强自我验证努力。依据 Swann 等<sup>[38]</sup>的观点,人们通常通过营造验证自我的社会环境和对现实信息进行主观歪曲两种途径进行自我验证。具体来讲,第一,通过选择交往伙伴和环境、有意显示身份线索和采取能够引发自我验证反馈的交往策略,营造验证自我的社会环境。比如,员工在办公环境中张贴醒目的关于工作意义的字条,时刻激励自己,或是主动与抱有同样工作信念的领导或同事打交道,甚至于经常对自身工作所产生的社会影响津津乐道,以此降低有关自身能力和工作意义感知的不确定性。第二,通过选择性注意、编码、提取和解释信息,对现实信息进行主观歪曲。比如,员工将上级分配的任务看成执行组织的“特殊使命”,将领导或同事日常性的鼓励看成对自己身份和能力的极大肯定与支持,或者是选择性留意和记住领导关于工作所产生的广泛社会影响和好评的讲话内容,通过验证反馈来保存这些自我概念,强化自己的身份角色,保持自我观点的连续性。已有研究中,Wright 等<sup>[39]</sup>指出社会支持正向影响自我验证,而在大多数社会支持的衡量中都体现了对价值的判断与保证,也有学者认为工作意义是指个体对工作目标和工作目的所做的价值判断<sup>[22]</sup>,这与社会支持强调的要素相同。所以,工作意义有利于促进员工自我验证努力。综上,本研究提出如下假设:

H2:工作意义对自我验证努力具有正向影响。

个体的自我概念为他们的职业发展描绘了蓝图<sup>[40]</sup>,并决定他们将要实现的、令人满意的结果<sup>[41]</sup>。自我验证努力意味着自我和行为之间的一致性<sup>[24]</sup>,有助于在员工信念和行为之间搭建一座桥梁。现有成果显示,自我验证努力显著预测员工的工作满意度、组织承诺、工作绩效和组织公民行为<sup>[24]</sup>。鉴于主动性行为与组织公民行为在某种程度上存在着联系,一些在正式工作规定之外的主动性行为可纳入组织公民行为的范畴<sup>[42]</sup>。因此,本研究认为,自我验证努力可以促进员工主动性行为。

首先,高自我验证努力的个体更可能加入与自身价值观和工作目标一致的组织<sup>[43]</sup>,他们会真实地描述自己是谁和值得怎样的期待,不会消耗本来可以集中在工作上的认知资源;同时,他们不会承诺超出自身知识和技能范畴之外的事情,这提升了个人与岗位的匹配度,意味着更大的工作投入,而额外的工作投入为诱发主动性行为创造了前提<sup>[44]</sup>。其次,由于高自我验证努力的个体更广泛地认同组织价值和组织目标,即使在没有监管的情况下,努力自我验证的个体也会理解和相信组织的目标<sup>[45]</sup>,个体的这种组织认同会增强其作出积极行为的可能;同时,自我验证也会促进员工与主管价值观的一致性<sup>[46]</sup>,这有利于取得主管信任和好评,反过来讲,自我验证降低了实施主动性行为的阻力和风险。最后,当员工的真实身份能够被组织承认和理解时,会提高群体融合度与凝聚力<sup>[47]</sup>,最终改善团队合作和帮助行为<sup>[43]</sup>。根据 Parker 和 Collins<sup>[48]</sup>的观点,同事间帮助行为属于主动性行为的范畴。综上,本研究提出如下假设:

H3:自我验证努力对主动性行为有正向影响。

进一步对假设2和假设3进行综合分析,自我验证努力在工作意义与主动性行为之间起中介作用。与此同时,前期成果中,Swann<sup>[49]</sup>的研究发现和 Weger<sup>[50]</sup>得出的结论均为自我验证的中介作用提供了证据支持,说明在不同的情境下,自我验证发挥着稳健的传导作用。由此,本研究提出如下假设:

H4:自我验证努力在工作意义与主动性行为之间起中介作用。

### (三) 未来工作自我清晰度的调节作用

Strauss 等<sup>[25]</sup>基于“未来工作自我”(Future Work Self)提出“未来工作自我清晰度”这一概念,它指的是个体对于未来工作自我清晰的、易于想象的程度<sup>[51]</sup>。未来工作自我作为与工作相关的未来行为的激励因素<sup>[52]</sup>,驱动个体为实现职业目标而启用个人的动机资源,进而有效激发积极主动的职业行为<sup>[53]</sup>。

作为一种动机资源,未来工作自我清晰度反映了个体自我调节力量的强弱,会对个体的自我调节系统产生影响。一旦员工有了工作意义的想法,如果员工的未来工作自我清晰度较高,说明他拥有大量的动机资源,充足的动机资源可以更好地帮助他营造验证一种“追梦人”的社会环境(如,披星戴月、丰富、充实等),并对“打工人”现实信息(奔波忙碌、单调、无聊等)进行主观歪曲,忽略短期物质上的不满,关注工作带来的积极体验,增强自我一致性。相反,如果员工的未来工作自我清晰度较低,意味着他拥有的个人动机资源较少,较少的动机资源不足以支撑他营造能够确认自我观点的社会环境,也不利于他注意与提取关于“工作能帮我实现一个独特的目的”及“我是独立有意义的个体”的现实信息,工作意义的信念得不到确认,会引起心理上和人际上的混乱,最终阻碍其向他人如实地展现自身价值取向和行为偏好,降低了个体的自我验证努力程度。综上,提出以下假设:

H5:未来工作自我清晰度调节工作意义到自我验证努力之间的正向关系,未来工作自我清晰度越高,工作意义对自我验证努力的正向作用越强。

### (四) 有调节的中介作用

综合上述分析,未来工作自我清晰度正向调节工作意义对自我验证努力的影响,自我验证努力进一步将这种影响传导至员工主动性行为。这说明未来工作自我清晰度正向调节工作意义通过提升自我验证努力促进员工主动性行为的间接效应。

对未来工作自我清晰度较高的员工而言,他们会投入更多的动机资源到“积极自我”的验证中去,更容易产生符合积极评价的主动性行为。比如,Vucic 和 Bolton 发现对自己的未来工作有清晰认识的员工,在工作中会表现出更多的积极行为<sup>[54]</sup>,国内学者高洁<sup>[55]</sup>等也得出同样的结论。因为较高的未来工作自我清晰度有利于提高个体的预测能力和控制能力,而预测和控制是出于人际考虑以及心理上的认知。从认知

的角度来看,稳定的自我概念就像航船的舵,能够增强个体信心,若以一致的方式感知,会促进个体表现与社会互动。此外,部分学者表明未来工作自我显著预测员工工作投入<sup>[56-57]</sup>,而工作投入是主动性行为的必要前提,间接说明未来工作自我也是主动性行为的影响因素之一。相反,对于未来工作自我清晰度较低的员工而言,当其拥有的个体动机资源不足以帮助他们形成稳定的自我概念时,他们容易缺乏信心,会产生一种世界不可控制和无法预测的混乱感。这时,他们感到自顾不暇,更不会轻易采取需要承担一定责任和风险的主动性行为。所以,未来工作自我清晰度影响自我验证努力在工作意义与主动性行为之间的传导作用。综上,本研究提出如下假设:

H6:未来工作自我清晰度正向调节自我验证努力在工作意义与员工主动性行为之间的中介作用。

综合以上分析,本研究提出研究概念模型,具体如图1所示。

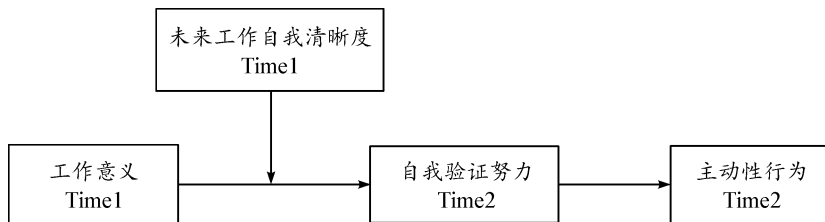


图1 本研究的理论模型

### 三、研究设计

#### (一) 样本选取和数据收集

本研究采用问卷调查法,调研时间在2020年3月至2020年6月。在本次调查研究期间,“企业管家”等管理咨询<sup>[58]</sup>举措为疫情期间企业复工复产作出了突出贡献,在线教育<sup>[59]</sup>行业更是达到了空前的规模,这给本研究探索工作意义与主动性行为之间的关系带来深刻的启发。由此,本研究选取了上海、武汉、重庆和深圳四个城市的7家管理咨询和在线教育的校友企业,在相关人力资源部门负责人的协助下在线上开展调查。前期,通过电话详细沟通了本次调查的目的,并商榷好调查时间,保证在不耽误员工正常工作的条件下收集问卷。在正式调研之前,在本校MBA学员中进行了小样本测试,检验量表有效后发放正式问卷。正式问卷分为两个时点,第一时点,向500名员工发放A卷,请他们填写基本信息和工作意义、未来工作自我清晰度相关的测量数据,收回384份有效问卷,回收率为76.800%。依据陈晓萍等<sup>[60]</sup>的关于实证研究方法的观点,一个月后,向A卷填答有效的384名员工发放B卷,填写自我验证努力和主动性行为的测量数据,收回有效问卷354份,回收率为92.188%。两次问卷均采用匿名形式,将员工个人手机尾号后4位数字这一必填项作为问卷统一编码,用于匹配两次调查中同一个体的填答信息。本次调查样本中,女性比例占58%,男性占42%;年龄方面,26-35岁的占大多数,为64%;工作年限方面,工作5-10年的样本最多,占48%,其次是工作1-3年的,占20%,其他占比32%;学历上,本科学历超过一半,占65%;团队规模中,11-20人的团队占35%,20人以上的占39%,其余占26%;公司规模500人以下的超过一半,占51%。

#### (二) 变量测量

本研究采用Likert 5级刻度来评价,1表示“非常不符合”,5表示“非常符合”。

工作意义采用Steger<sup>[28]</sup>开发的10题项量表,代表条目如“我找到了一份有意义的工作”。该量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.930。

未来工作自我清晰度采用Strauss<sup>[25]</sup>开发的5题项量表,代表条目如“关于未来工作,我的心理画面是非常清晰的”。该量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.920。

自我验证努力采用Cable<sup>[24]</sup>开发的8题项量表,代表条目如“在面试一份工作时,我会尽可能展现我真实的性格和工作风格”。该量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.850。

主动性行为采用 Frese<sup>[61]</sup>等开发的6题项量表,代表条目如“我主动地解决问题”,该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为0.929。

控制变量有性别、年龄、工作年限、学历、团队规模和公司规模。

## 四、实证结果与分析

### (一) 同源方法偏差检验

由于本次问卷采用员工匿名自评方式,为了避免同源方差,本研究对354份有效问卷进行 Harman 单因素方法检验。结果显示,共有7个因子的特征值大于1,第一因子解释了27.865%的变异性,小于参照标准值50%,说明不存在严重的同源方法偏差。

### (二) 验证性因子分析

本研究问卷总体 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.877,且工作意义等4个关键变量的 Cronbach's  $\alpha$  系数均高于临界值0.7,表明本研究所用的量表具有较好的信度。本研究使用 AMOS22.0进行验证性因子分析,根据 Hu 等提出的标准<sup>[62]</sup>,四因子模型拟合度最好( $\chi^2(272) = 422.865, p < 0.01$ ; RMSEA = 0.039; RMR = 0.033; CFI = 0.947; TLI = 0.938)(见表1)。至此,说明4个变量之间具有较好的区分性。

表1 验证性因素分析结果

模型	所含因素	$\chi^2$	df	RMSEA	RMR	CFI	TLI
四因子	WM + FWSS + SSV + PB	422.865	277	0.039	0.033	0.947	0.938
三因子	WM + FWSS + SSV, PB	731.738	272	0.069	0.044	0.827	0.809
二因子	WM + FWSS, SSV, PB	1013.325	298	0.082	0.055	0.739	0.716
单因子	WM, FWSS, SSV, PB	1107.392	299	0.087	0.057	0.705	0.680

注:WM 代表工作意义,FWSS 代表未来工作自我清晰度,SSV 代表自我验证努力,PB 代表主动性行为

### (三) 相关分析

表2列举了控制变量和四个关键变量的均值、标准差、Person 相关系数。依据表2,各变量之间的相关系数均小于0.7。工作意义和主动性行为( $r = 0.495; p < 0.01$ )、自我验证努力( $r = 0.454; p < 0.01$ )、未来工作自我清晰度( $r = 0.595; p < 0.01$ )均呈显著正相关。未来工作自我清晰度与自我验证努力( $r = 0.409; p < 0.01$ )、主动性行为的相关系数( $r = 0.418; p < 0.01$ )显著,同时自我验证努力与主动性行为之间的相关系数( $r = 0.581; p < 0.05$ )也显著。以上分析为本研究的假设检验提供了一定的依据,可以进行回归分析。

表2 变量的描述性统计和 Person 相关系数

名称	M	sd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
性别	1.585	0.493										
年龄	2.062	0.711	-0.130*									
工作年限	2.167	0.659	0.749**	0.749**								
学历	2.740	0.982	0.065	0.008	-0.165**							
团队规模	2.133	0.798	-0.068	0.050	0.066	0.093						
公司规模	1.703	0.803	-0.011	0.003	-0.008	0.238**	0.331**					
WM	4.023	0.547	0.003	0.090	0.131*	-0.090	0.098	0.041	<b>0.822</b>			
FWSS	3.775	0.723	-0.034	0.127*	0.152**	-0.041	0.070	0.070	0.595**	<b>0.825</b>		
SSV	3.962	0.526	-0.072	0.034	0.031	-0.124	0.147**	-0.004	0.454**	0.409**	<b>0.712</b>	
PB	4.002	0.519	-0.066	0.055	0.048	-0.029	0.120*	0.042	0.495**	0.418**	0.581**	<b>0.724</b>

注:n = 354; \*\*p < 0.01, \*p < 0.05; WM 代表工作意义;FWSS 代表未来工作自我清晰度;SSV 代表自我验证努力,PB 代表主动性行为,加粗数据为变量的 Cronbach's  $\alpha$  系数

### (四) 假设检验

1. 主效应检验。本研究将员工主动性行为设为因变量,加入控制变量,而后加入自变量。表3为层级回归(hierarchical regression modeling)的结果。从表3可知,工作意义对于员工主动性行为具有显著的正向影响(M6,  $r = 0.468, p < 0.01$ )。因此, H1 成立。

2. 中介效应检验。关于中介效应的检验,本研究根据 Baron 和 Kenny<sup>[63]</sup> 的建议,采取4个分析步骤的建议来展开。从表3呈现的分析结果可见,工作意义对于自我验证努力具有显著正向影响(M2,  $r = 0.426, p < 0.01$ ), H2 成立;同时,自我验证努力对于员工主动性行为具有显著正向影响(M7,  $r = 0.573, p < 0.01$ ), H3 成立;工作意义对于员工主动性行为的显著影响,随着自我验证努力变量的引入而有所减弱(从 M6 到 M8,  $r$  从 0.468 到 0.279,  $p < 0.01$ )。结合以上分析,本研究认为 H4 获得支持,自我验证努力在工作意义和员工主动性行为的关系中,起到部分中介作用。进一步,使用 Bootstrap 抽样检验法进行中介作用研究,抽样次数为 5000 次,95% 区间并不包括数字 0 [0.082, 0.268], 因而说明工作意义对于主动性行为影响时,自我验证努力具有中介作用,即 H4 成立。

表3 层级回归统计结果

解释变量	自我验证努力 (SSV)				主动性行为 (PB)			
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
截距	4.047 **	4.067 **	4.136 **	4.136 **	3.960 **	2.098 **	1.697 *	1.115 **
性别	-0.054	-0.069	-0.065	-0.034	-0.053	-0.069	-0.021	-0.038
年龄	0.047	0.044	0.038	0.001	0.037	0.033	0.010	0.014
工作年限	-0.031	-0.056	-0.061	-0.011	-0.006	-0.034	0.012	-0.009
学历	-0.112 *	-0.079	-0.080 *	-0.04	-0.033	0.003	0.031	0.038
团队规模	0.110 **	0.083 *	0.070 *	0.035 *	0.074 *	0.046	0.012	0.009
公司规模	-0.018	-0.028	-0.029	-0.010	0.009	-0.002	0.019	0.010
WM		0.426 **	0.311 **	0.133 **		0.468 **		0.279 **
SSV							0.573 **	0.443 **
FWSS			0.150 **	0.073 **				
WM * FWSS				0.120 **				
R <sup>2</sup>	0.048	0.260	0.302	0.320	0.015	0.308	0.382	0.442
调整 R <sup>2</sup>	0.031	0.245	0.286	0.302	-0.003	0.294	0.369	0.429
F 值	0.011 *	17.106 **	18.414 **	17.764 **	0.853	21.686 **	25.775 **	33.727 **
ΔR <sup>2</sup>	0.048	0.260	0.042	0.018	0.015	0.293	0.364	0.134

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ ; WM 代表工作意义; FWSS 代表未来工作自我清晰度; SSV 代表自我验证努力; WM \* FWSS 代表工作意义与未来工作自我清晰度交互项

3. 调节效应检验。从表3呈现的数据分析结果来看,工作意义与未来工作自我清晰度的交互项对自我验证努力具有正向影响(M4,  $r = 0.120, p < 0.01$ )。另外,分别以高于均值一个标准差和低于均值一个标准差为基础描绘了不同未来工作自我清晰度的员工在面对工作意义时表现出的自我验证努力的差异,见图2。如图2所示,工作意义对未来工作自我清晰度高的员工比未来工作自我清晰度低的员工的自我验证努力的正向影响更强。至此, H5 成立。

4. 有调节的中介效应检验。本研究采用抽样次数为 5000 次的偏差校正 Bootstrap 法,得到对应间接效应及差异的显著性(见表5)。从表5可以看出,对于低未来工作自我清晰度,工作意义通过自我验证努力对主动性行为的间接效应较

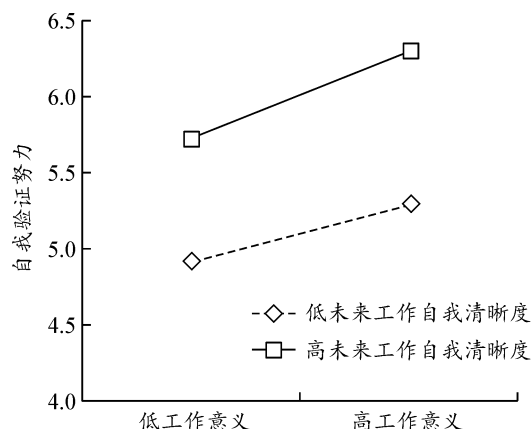


图2 未来工作自我清晰度在工作意义与自我验证努力之间的调节效应

低( $r=0.146$ ,95%的置信区间为 $[0.054,0.276]$ ,不包括0);对于高未来工作自我清晰度的员工而言,间接效应相对较高( $r=0.208$ ,95%的置信区间为 $[0.104,0.337]$ ,不包括0)。两个水平下的间接效应的差异值为 $0.062$ ,95%的置信区间为 $[-0.760,0.158]$ ,包括0,表明差异不显著,H6没有得到支持。

表5 被调节的中介效应分析结果

未来工作自我清晰度	间接效应	SE	中介效应95%的置信区间
低未来工作自我清晰度	0.146	0.058	$[0.054,0.276]$
高未来工作自我清晰度	0.208	0.060	$[0.104,0.337]$
(高-低)差异	0.062	0.059	$[-0.760,0.158]$

## 五、结论

### (一) 研究结论与讨论

一直以来,如何将随波逐流的“打工人”转变成干劲十足的“追梦人”都是学术界和实践界共同关注的问题。本研究在自我验证理论的基础上,探讨工作意义到主动性行为的作用机制,结果发现:(1)工作意义显著影响员工的主动性行为;(2)自我验证努力在工作意义与主动性行为之间起部分中介作用;(3)未来工作自我清晰度在工作意义与自我验证努力之间起显著正向调节作用。

然而,H6并没有得到支持。究其原因,可能有三点解释,一是本研究中自我验证努力采用西方成熟量表,没有考虑在集体主义和个人主义的跨文化研究中的差异。在中国高语境文化背景下,向他人真实地表达自我价值取向和行为偏好并不能完全适用于人际交往实际,员工进入组织后更多的是通过“观察学习”来调整自身认知和行为。二是典型的自我验证研究多数采取实验研究方法。本研究采用员工自评问卷,虽然是匿名形式,但没有通过领导—员工配对的方式收集数据,基于社会称许性效应,员工在填答问卷时可能并没有完全遵照客观事实。三是本研究中自我验证努力和主动性行为两个变量的数据是同一时点回收的,这给两者纵向因果关系的验证造成了阻碍。

### (二) 理论贡献

本研究的理论贡献有如下三点:

第一,本研究深入探讨了将“打工人”转变成“追梦人”的内在机理。本研究将工作意义、自我验证努力和主动性行为置于“积极自我”的验证机制情景下,发现工作意义可以积极预测员工自我验证努力和主动性行为,同时自我验证努力在工作意义与主动性行为之间起中介作用。这不仅丰富和拓展了主动性行为的前因变量研究,而且深化了自我验证努力的研究内容,为探索如何从个体视角激发主动性行为提供了新的思路。

第二,本研究从自我验证理论视角揭示了工作意义到主动性行为的“积极自我”验证机制。过往关于员工主动性行为形成机理的研究多数从自我效能、角色宽度自我效能、内部动机和外部动机等来解释激发员工主动性行为的心理机制<sup>[22]</sup>。已有成果中,刘小禹等<sup>[64]</sup>基于自我验证理论,研究职场排斥诱发的“消极自我”验证机制对主动性行为的损害。本研究拓展了前人的结论,从正面揭示工作意义通过“积极自我”验证机制对主动性行为的促进作用,拓宽了自我验证理论的边界,具有一定理论意义。

第三,未来工作自我清晰度在工作意义与自我验证努力之间发挥正向调节作用。本研究厘清了工作意义影响员工自我验证努力的边界条件,说明员工的自我概念系统,只有在高未来工作自我清晰度的条件下,才能更好地发挥工作意义对自我验证努力的促进作用,这丰富和拓展了未来工作自我清晰度在不同情境下的解释力。

### (三) 实践启示

第一,组织要通过关注、干预和培养“打工人”的工作意义,让其转变成“追梦人”。人性化的工作设计



会提升员工的工作意义感,比如给予员工一定的自主权和控制权。此外,管理者要关注任务的重要性和相关性,将员工的工作与对外界产生的影响联系起来,最大限度地提升“追梦人”对于工作意义的积极体验,激发其主动性行为。

第二,高水平的自我验证努力可以带来积极的工作结果。组织有必要了解员工与组织工作目标和价值观的一致性,并考察员工实际技能与承诺技能的差距,增强员工一岗位的匹配度,提高员工自我验证努力的水平。另外,组织要塑造真诚的组织文化,倡导和激励员工真实地表达自身的想法与需求,发挥高水平自我验证努力对工作满意度、组织承诺、组织公民行为和主动性行为的积极作用。

第三,未来工作自我清晰度会产生激励积极行为的差异,为个体职业管理提供认知资源。强自尊且具有高主动性人格的个体更可能通过职业探索间接影响未来工作自我清晰度。一方面,组织要有效识别具有以上特质的员工,更多地鼓励他们通过自我验证积极回应环境的需求,主动做一些有利于自身和组织发展的职业探索。另一方面,领导行为是影响员工知觉和反应的关键,各级领导可以通过提高对下属的期望来引导和激励下属,提升员工的信心,挖掘员工潜力,促进员工职业生涯成功。

#### (四) 研究局限与未来研究展望

本研究仍然存在如下局限,有待后续完善:第一,H6未得到数据支持,可能存在东西方文化背景差异、研究方法差异和样本回收时点等多方面的原因。未来可以通过质性研究深入挖掘适用于中国本土管理情境的自我验证努力的测量工具,或是分时点采用多源领导—员工时滞匹配的方式收集数据。第二,有效驱动员工的主动性行为除了员工个体的自我验证努力这一路径,还有同事、领导和组织文化等方面因素,未来可以从个体以外的视角开展研究。第三,工作意义到自我验证努力的边界干预除了未来工作自我清晰度,还有其他变量有待发掘,比如差序格局、组织政治氛围等,未来研究可以将其纳入研究框架深入探讨。第四,主动性行为包含多种具体类型,比如主动担责、帮助行为、主动变革行为等,未来应重点关注容易激发员工积极自我概念的具体行为类别。

#### 参考文献:

- [1]FRESE M, FAY D. Personal initiative: an active performance concept for work in the 21st century[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2001, 23(1): 133-187.
- [2]PARKER S. From passive to proactive motivation: the importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy[J]. *Applied Psychology*, 2000, 49(3): 447-469.
- [3]PARKER S K, WILLIAMS H M, TURNER N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(3): 636-652.
- [4]宣星宇, 张建卫, 李海红, 等. 工作压力双路径视角下国防研发人员主动性行为形成机理: 职场精神力的调节效应[J]. *科技进步与对策*, 2020(20): 135-144.
- [5]PARKER S K, BINDL U K, STRAUSS K. Making things happen: a model of proactive motivation[J]. *Journal of Management*, 2010, 36(4): 827-856.
- [6]BELSCHAK F D, DEN HARTOG D N, FAY D. Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(2): 267-273.
- [7]LEPISTO D A, PRATT M G. Meaningful work as realization and justification: toward a dual conceptualization[J]. *Organizational Psychology Review*, 2017, 7(2): 99-121.
- [8]YEOMAN R. Conceptualising meaningful work as a fundamental human need[J]. *Journal of Business Ethics*, 2014, 125(2): 235-251.
- [9]BAILEY C, YEOMAN R, MADDEN A, et al. A review of the empirical literature on meaningful work: progress and research agenda[J]. *Human Resource Development Review*, 2019, 18(1): 83-113.
- [10]FLETCHER L, BAILEY C, GILMAN M W. Fluctuating levels of personal role engagement within the working day: a multilevel study[J]. *Human Resource Management Journal*, 2018, 28(1): 128-147.
- [11]KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692-724.
- [12]ALLAN B A, BATZ B C, STERLING H M, et al. Outcomes of meaningful work: a meta-analysis[J]. *Journal of Management*

- Studies,2019,56(3):500-528.
- [13] MONTANI F, BOUDRIAS J S, PIGEON M. Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: test of a moderated mediation model[J]. *The International Journal of Human Resource Management*,2020,31(3):356-384.
- [14] CHEN Z J, ZHANG X, VOGEL D. Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: a work-engagement perspective[J]. *Journal of Applied Social Psychology*,2011,41(5):1005-1033.
- [15] 任姗姗. 致敬普通人 把感动化为行动[N]. *人民日报*,2020-02-27(20).
- [16] VAN DYNE L, LEPINE J A. Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity[J]. *Academy of Management Journal*,1998,41(1):108-119.
- [17] LAMBERT T A, EBY L T, REEVES M P. Predictors of networking intensity and network quality among white-collar job seekers[J]. *Journal of Career Development*,2006,32(4):351-365.
- [18] HONG Y, LIAO H, RAUB S, et al. What it takes to get proactive: an integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative[J]. *Journal of Applied Psychology*,2016,101(5):687-701.
- [19] STRAUSS K, GRIFFIN M A, RAFFERTY A E. Proactivity directed toward the team and organization: the role of leadership, commitment and role-breadth self-efficacy[J]. *British Journal of Management*,2009,20(3):279-291.
- [20] 赵欣, 赵西萍, 周密, 等. 组织行为研究的新领域: 积极行为研究述评及展望[J]. *管理学报*,2011(11):1719-1727.
- [21] CAI Z, PARKER S K, CHEN Z, et al. How does the social context fuel the proactive fire? A multilevel review and theoretical synthesis[J]. *Journal of Organizational Behavior*,2019,40(2):209-230.
- [22] 林叶, 李燕萍. 高承诺人力资源管理对员工前瞻性行为的影响机制——基于计划行为理论的研究[J]. *南开管理评论*,2016(2):114-123.
- [23] SWANN JR W B. The trouble with change: self-verification and allegiance to the self[J]. *Psychological Science*,1997,8(3):177-180.
- [24] CABLE D M, KAY V S. Striving for self-verification during organization entry[J]. *Academy of Management Journal*,2012,55(2):360-380.
- [25] STRAUSS K, GRIFFIN M A, PARKER S K. Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*,2012,97(3):580-598.
- [26] MARTELA F, PESSI A B. Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work[J]. *Frontiers in Psychology*,2018,9(3):1-15.
- [27] LIPS-WIERSMA M, WRIGHT S, DIK B. Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations[J]. *Career Development International*,2016,21(5):534-551.
- [28] STEGER M F, DIK B J, DUFFY R D. Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI) [J]. *Journal of Career Assessment*,2012,20(3):322-337.
- [29] TERBORG J R. Interactional psychology and research on human behavior in organizations [J]. *Academy of Management Review*,1981,6(4):569-576.
- [30] MICHAELSON C. "I want your shower time!": drowning in work and the erosion of life [J]. *Business & Professional Ethics Journal*,2005,24(4):7-26.
- [31] MUNN S L. Unveiling the work-life system: the influence of work-life balance on meaningful work [J]. *Advances in Developing Human Resources*,2013,15(4):401-417.
- [32] GRANT A M. Relational job design and the motivation to make a prosocial difference [J]. *Academy of Management Review*,2007,32(2):393-417.
- [33] MA E, QU H, WEI X, et al. Conceptualization and operationalization of an altruistic and egoistic continuum of organizational citizenship behavior motivations [J]. *Journal of Hospitality & Tourism Research*,2018,42(5):740-771.
- [34] 胡青, 王胜男, 张兴伟, 等. 工作中的主动性行为的回顾与展望 [J]. *心理科学进展*,2011(10):1534-1543.
- [35] MASLOW A H. *Motivation and personality* [M]. Boston: Addison-Wesley Educational Publishers Inc,1981:62-72.
- [36] SWANN W B, WENZLAFF R M, KRULL D S, et al. Allure of negative feedback: self-verification strivings among depressed persons [J]. *Journal of Abnormal Psychology*,1992,101(2):293-306.
- [37] SWANN W B, HIXON J G, STEIN-SEROUSSI A, et al. The fleeting gleam of praise: cognitive processes underlying behavioral reactions to self-relevant feedback [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*,1990,59(1):17-26.
- [38] SWANN JR W B, BOSSON J K, PELHAM B W. Different partners, different selves: strategic verification of circumscribed identities [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*,2002,28(9):1215-1228.

- [39] WRIGHT K B, KING S, ROSENBERG J. Functions of social support and self-verification in association with loneliness, depression, and stress[J]. *Journal of Health Communication*, 2014, 19(1): 82-99.
- [40] SAVICKAS M L. The 2012 Leona Tyler award address: constructing careers—Actors, agents, and authors[J]. *The Counseling Psychologist*, 2013, 41(4): 648-662.
- [41] KORMAN A K. Toward an hypothesis of work behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1970, 54(1): 31-41.
- [42] BOLINO M C, TURNLEY W H. The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(4): 740-748.
- [43] SWANN JR W B, POLZER J T, SEYLE D C, et al. Finding value in diversity: verification of personal and social self-views in diverse groups[J]. *Academy of Management Review*, 2004, 29(1): 9-27.
- [44] 许勤, 席猛, 赵曙明. 基于工作投入与核心自我评价视角的辱虐管理与员工主动行为研究[J]. *管理学报*, 2015(3): 347-354.
- [45] OUCHI W G. Markets, bureaucracies, and clans[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1980, 25(1): 129-141.
- [46] ENZ C A. The role of value congruity in intraorganizational power[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33(6): 284-304.
- [47] SWANN JR W B, MILTON L P, POLZER J T. Should we create a niche or fall in line? Identity negotiation and small group effectiveness[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2000, 79(2): 238-250.
- [48] PARKER S K, COLLINS C G. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors[J]. *Journal of Management*, 2010, 36(3): 633-662.
- [49] SWANN W B. Fostering group identification and creativity in diverse groups: the role of individuation and self-verification[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2003, 29(11): 1396-1406.
- [50] WEGER H. Disconfirming communication and self-verification in marriage: associations among the demand/withdraw interaction pattern, feeling understood, and marital satisfaction[J]. *Journal of Social and Personal Relationships*, 2005, 22(1): 19-31.
- [51] 朱萍萍, 王黛, 王垒. 未来工作自我清晰度及相关研究概论[J]. *人力资源管理*, 2014(12): 22-24.
- [52] MARKUS H, NURIUS P. Possible selves[J]. *American Psychologist*, 1986, 41(9): 954-969.
- [53] 张敏, 叶茂林, 彭坚, 等. 未来工作自我: 概念、测量及其相关研究[J]. *心理科学进展*, 2016(5): 794-803.
- [54] VUCIC M, BOLTON L E. Turning ideas into actions! How research on identity, psychological resources, and leadership support can inform career coaching[J]. *Coaching-an International Journal of Theory Research and Practice*, 2019, 12(2): 162-178.
- [55] 高洁, 林燕滢, 崔佳, 等. 未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响——一个有调节的中介模型[J]. *心理学探新*, 2018(5): 475-480.
- [56] OH S. How future work self affects self-efficacy mechanisms in novel task performance: applying anchoring heuristic under uncertainty[J]. *Personality and Individual Differences*, 2020, 167(1): 1-6.
- [57] LIN W, WANG L, BAMBERGER P A, et al. Leading future orientations for current effectiveness: the role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, 92(1): 145-156.
- [58] 教育部机关服务中心. 国办印发通知进一步精简审批优化服务 精准稳妥推进企业复工复产[R]. 北京: 教育部机关服务中心, 2020.
- [59] 教育部. 教育部印发指导意见 疫情防控期间做好高校在线教学组织与管理工作[R]. 北京: 中华人民共和国教育部, 2020.
- [60] 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法[M]. 北京: 北京大学出版社, 2012: 121-189.
- [61] FRESE M, FAY D, HILBURGER T, et al. The concept of personal initiative: operationalization, reliability and validity in two German samples[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, 70(2): 139-161.
- [62] HU L T, BENTLER P M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives[J]. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 1999, 6(1): 1-55.
- [63] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51(6): 1173-1182.
- [64] 刘小禹, 刘军, 许浚, 等. 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角[J]. *心理学报*, 2015(6): 826-836.

