

成就动机对务工青年利他价值观的影响： 工作满意度的中介作用

刘涵慧, 赵新月, 侯 芳

中国青年政治学院青少年工作系, 北京

收稿日期: 2022年10月7日; 录用日期: 2022年11月15日; 发布日期: 2022年11月22日

摘 要

目的: 本研究旨在探究成就动机对务工青年利他价值观的影响以及工作满意度的中介作用。方法: 采用成就动机量表、工作满意度量表与利他价值观量表对578名务工青年进行施测, 对被试数据进行描述性统计、相关分析和中介效应检验等。结果: 相关分析显示, 成就动机、工作满意度和利他价值观三者之间均存在显著正相关; 务工青年的成就动机与工作满意度对利他均有正向预测作用; 且工作满意度在成就动机与利他价值观中起部分中介作用。结论: 成就动机能够影响工作满意度进而影响务工青年的利他价值观。

关键词

务工青年, 成就动机, 工作满意度, 利他价值观

The Effect of Achievement Motivation on Altruism in Young Migrant Workers: The Mediating Role of Job Satisfaction

Hanhui Liu, Xinyue Zhao, Fang Hou

Department of Youth Work, China Youth University of Political Studies, Beijing

Received: Oct. 7th, 2022; accepted: Nov. 15th, 2022; published: Nov. 22nd, 2022

Abstract

Objective: The purpose of this study was to explore the effect of achievement motivation on altruism in young migrant workers and examine the mediating role of job satisfaction. **Methods:** 578

文章引用: 刘涵慧, 赵新月, 侯芳(2022). 成就动机对务工青年利他价值观的影响: 工作满意度的中介作用. *心理学进展*, 12(11), 3858-3864. DOI: 10.12677/ap.2022.1211467

young migrant workers were tested with Achievement Motivation Scale, Job Satisfaction Scale and Altruism Scale. Descriptive statistics, correlation analysis and intermediary effect test were conducted on the test data. Results: The correlation analysis showed that there were significant positive correlations among achievement motivation, job satisfaction and altruism. The achievement motivation and job satisfaction of young migrant workers had a positive predictive effect on altruism; and job satisfaction played a partial mediating role between achievement motivation and altruism. Conclusion: Achievement motivation had an effect on altruism of young migrant workers through job satisfaction.

Keywords

Young Migrant Workers, Achievement Motivation, Job Satisfaction, Altruism

Copyright © 2022 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

价值观的培育历来是青年教育者的重要话题。很多研究者聚焦如何更好地教育引导青少年，培育其社会责任感，帮助他们构建利他价值观，形成助人奉献的行为习惯(邱伟光, 2013; 陈宁等, 2014)。这对于改善社会环境，优化人际关系，提升个体主观幸福感，促进青年个体积极健康发展均有重要意义(Glomb et al., 2011; Grant & Gino, 2010; 朱芬等, 2022; 冯维, 刘敏, 2016)。

目前关于利他价值观或行为影响因素的研究主要聚焦于外部因素与内部因素两个方面。研究结果表明，学校教育和社会环境等外部因素会对个体的利他价值观与行动产生不同程度的直接或间接影响(谢平, 2014; 贺俊杰, 聂庆艳, 2012; 郭进, 2020); 成就动机、满意、组织认同、情绪、年龄等个体内部因素也均能显著改变利他倾向(于坤等, 2022; Jhony Choon Yeong Ng et al., 2018)。在影响利他的内部因素中，成就动机的作用很值得关注。不少研究者发现了奋斗进取、追求成功的趋向对于利他价值观或利他行为的激活作用(姜良杰, 周爽, 2018; 李力等, 2020; 冉汇真, 2013; 吴翠萍, 尚鹤睿, 2012)。这对于培育个体的利他价值观是有重要意义的。相对于学校教育的直接灌输，通过改变个体的心理状态来间接地、潜移默化地塑造个体的利他价值观对于处于青年期的个体而言是更容易接受的。对于已经离开校园走向社会的职场青年而言更是如此，毕竟相对于对学校教育略有逆反的学生而言，学校教育对职场青年的覆盖影响力还会更弱一些。本研究聚焦包括制鞋厂工人、外卖小哥、美甲师、保姆在内的务工青年群体，重点探讨成就动机对其利他价值观的影响，以便为更好地培育务工青年群体利他价值观提供研究基础。

与学生群体相比，职场青年利他价值观影响因素的研究比较少，目前主要聚焦于讨论工作满意度及其相伴随的组织认同、情绪与利他之间的关系。研究表明，工作满意度对助人利他有显著预测作用，工作满意度越高的个体表现出的利他价值倾向和行为越多(Organ, 1990; Moorman, 1993; Choi & Ha, 2018; Sawalha et al., 2018; 韩锐, 2017)。这些利他价值观或利他行为可能表现为有利于集体，也可能表现为有利于他人(韩锐, 2017)。考虑到个体的成就动机对工作质量以及伴随的工作满意的正向预测作用(Yasin, 1996; 方翰青, 谭明, 2013)，我们有理由认为，在职场个体中，成就动机对利他价值观会有正向预测作用，而且在这个路径中，职场个体对工作的满意感会起到部分中介作用。

因此，本研究提出以下假设：

假设 1：务工青年成就动机、工作满意度与利他价值观三者之间均为两两显著正相关；

假设 2: 工作满意度在务工青年的成就动机与利他价值观之间起中介作用。

2. 研究方法

2.1. 研究对象及过程

本研究的被试是年龄范围在 16~35 周岁的务工青年, 包括在制鞋厂、服装厂、电子厂、建筑队工作的工人(主要从事服装、鞋袜加工, 电子配件组装、修路建房等工作)以及在酒店、餐馆、商超、互联网平台、中介平台等工作的人员(主要从事导购、收银、销售、外送、物流等工作, 比如, 美甲师、美睫师、外卖小哥、快递小哥等)。上述被试从事的工作一般临时性比较强, 工作的稳定程度比较低。

本研究采用随机抽样的方式, 于 2020 年 10 月至 12 月在湖南、湖北、四川、陕西、北京共 5 地抽取务工青年参与调查。考虑到这些青年一般工作比较繁忙而且受教育程度略低, 本研究一方面通过精简量表缩短调查时间, 另一方面采取自愿原则, 抽取愿意配合研究的务工青年做被试。研究共发放纸质问卷 656 份, 剔除填写不完整、年龄不符等无效问卷 78 份, 共获得有效问卷 578 份, 有效回收率 88.11%。其中, 男性 353 人, 女性 225 人。受教育程度高中及以下的为 42.8%。

2.2. 研究工具

2.2.1. 成就动机量表

本研究使用的量表是侯芳(2021)以叶仁敏、Hagtvet (1992)的成就动机量表(Achievement Motivation Scale, AMS)为基础修订的务工青年成就动机量表, 该量表包含 4 个项目, 如“我打算在工作上取得更大成绩”, 采用 4 级评分标准, 其中 1 代表非常像我, 4 代表非常不像我。在后续数据分析运算前, 先进行反向计分处理, 得分越高表示个体的成就动机越强。本研究中该量表的内部一致性系数 Cronbach's $\alpha = 0.80$ 。需要说明的是, 考虑到务工青年精简版量表的容量, 本研究主要测查了成就动机中的追求成功的内容, 分数越高表明青年对成功的渴望越高。

2.2.2. 工作满意度量表

以 Evers 等人(2000)编制的工作满意度量表(Overall Job Satisfaction)为基础修订务工青年工作满意度量表。该量表包含 3 个项目, 如“获得的个人能力增长”, 计分方式为 Likert-5 点制(1 = 完全不满意, 5 = 完全满意), 得分越高表示个体对工作的满意度更高。本研究中该量表的内部一致性系数 Cronbach's $\alpha = 0.83$ 。

2.2.3. 利他价值观量表

本研究以 Schwartz (1999)的 10 个项目的价值观量表为基础(Schwartz, 1999; Held et al., 2009), 修订编制了务工青年利他价值观量表, 该量表包含 3 个项目, 分别测查了青年在不利己、利他人、利环境等方面的价值倾向, 比如, “对人真诚, 总是力所能及地帮助别人”, 计分方式为 Likert-6 点制(1 = 非常像我, 6 = 非常不像我), 在后续数据分析运算前, 先进行反向计分处理, 得分越高表示个体的利他价值观越强烈。本研究中该量表的内部一致性系数 Cronbach's $\alpha = 0.68$ 。

2.3. 数据处理

运用 SPSS26.0 统计软件对数据进行描述统计、相关分析、回归分析, 以及采用 SPSS 宏程序 PROCESS 插件进行最终的中介效应检验。

3. 研究结果

3.1. 共同方法偏差检验

本研究采用 Harman 提出的单因素检验法(周浩, 龙立荣, 2004)对收集的数据进行共同方法偏差检验。

将所有测量的项目进行未旋转的探索性因素分析, 结果显示, 特征值大于 1 的因子共有 3 个, 且第一个公共因子解释的变异量为 32.49%, 小于 Podsakoff 等提出的 40% 的临界标准(周浩, 龙立荣, 2004), 因此, 本研究的数据不存在严重的共同方法偏差问题。

3.2. 各变量描述统计与相关分析

对数据进行描述性统计以及采用皮尔逊相关系数对变量进行相关分析, 结果如表 1 所示, 发现成就动机、工作满意度与利他价值观彼此之间均呈显著正相关。

Table 1. Descriptive statistics and correlation analysis of each variable

表 1. 成就动机、工作满意度与利他价值观的描述性统计及相关性分析表

变量	$M \pm SD$	1	2	3
1) 成就动机	13.08 \pm 2.30	1		
2) 工作满意度	10.59 \pm 2.82	0.132**	1	
3) 利他价值观	14.76 \pm 2.45	0.338***	0.229***	1

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

3.3. 工作满意度的中介作用

为探究工作满意度在成就动机与利他价值观之间的中介作用, 本研究使用 Hayes 开发的宏程序 PROCESS 插件, 选择其中的 Model 4 (Model 4 为简单的中介模型)进行中介效应检验(陈瑞等, 2013), 结果如表 2 所示, 成就动机显著正向预测利他价值观($\beta = 0.3576$, $t = 8.5109$, $p < 0.001$), 成就动机显著正向预测工作满意度($\beta = 0.1589$, $t = 3.1083$, $p < 0.01$), 工作满意度显著正向预测利他价值观($\beta = 0.1610$, $t = 4.7559$, $p < 0.001$)。

Table 2. Intermediary model test of job satisfaction on achievement motivation and altruism

表 2. 工作满意度对成就动机、利他价值观的中介模型检验

	模型 1		模型 2		模型 3	
	β	t	β	t	β	t
成就动机	0.3576	8.5109***	0.1589	3.1083**	0.3320	7.9835***
工作满意度					0.1610	4.7559***
R^2	0.1131		0.0167		0.1471	
F	72.4355***		9.6617**		48.9055***	

注: 模型 1, 即成就动机预测利他价值观; 模型 2, 即成就动机预测工作满意度; 模型 3, 即成就动机和工作满意度共同预测利他价值观。

使用 Bootstrap 程序进行中介效应检验(抽 5000 次), 如表 3 所示, 自变量成就动机对因变量利他价值观的直接效应为 0.3320, 95% CI [0.2294, 0.4355], 工作满意度的中介效应为 0.0256, 95% CI [0.0053, 0.0517], 占总效应的 7.16%。总效应为 0.3576, 95% CI [0.255, 0.471]。说明工作满意度在成就动机与利他价值观中起部分中介作用。

成就动机、工作满意度与利他价值观之间的路径关系见图 1。

Table 3. Test of the mediating effect of job satisfaction on achievement motivation and altruism
表 3. 工作满意度对成就动机、利他价值观的中介效应检验

	效应值	Boot 标准误	95% 置信区间		相对效应占比
			BootCI 下限	BootCI 上限	
总效应	0.3576	0.055	0.255	0.471	
直接效应	0.3320	0.0534	0.2294	0.4355	92.84%
间接效应	0.0256	0.0121	0.0053	0.0517	7.16%

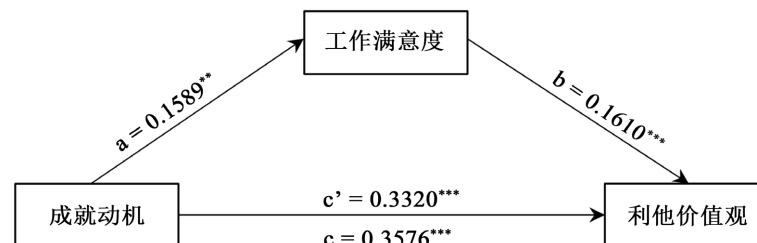


Figure 1. The mediating effect of job satisfaction on achievement motivation and altruism

图 1. 工作满意度对成就动机和利他价值观的中介作用分析示意图

4. 讨论

4.1. 务工青年成就动机、工作满意度与利他价值观的相关分析

本研究结果表明，成就动机越强的个体越倾向于利他奉献。这不仅证实了已有研究的结论(姜良杰，周爽，2018；李力等，2020；冉汇真，2013；吴翠萍，尚鹤睿，2012)，还将研究结果的适用范围从大学生拓展到了务工青年，为学校教育不继续覆盖人群的利他价值观培育提供了抓手。成就动机为什么能正向预测个体的利他倾向呢？我们认为这可能是因为，二者均与人格特质中的敢为性、有恒性有密切的关系。正如景怀斌(1995)在对成就动机内涵操作化中所指出的，在困难中克服障碍实现理想是成就动机的重要组成部分。高成就动机者往往伴生敢为有恒的性格特点也就不难理解了。根据需要层次理论，利他行为本身也是与个体的基本需要有矛盾之处的，执行利他行动就会在一定程度上形成对基本心理需要的挑战，敢为有恒者利他的可能性会更大。这一点在学校教育已不能覆盖的务工青年身上表现的会更明显，毕竟他们所处的环境更复杂，外界环境负面干扰更大一些(姜良杰，周爽，2018)，执行利他行为的障碍会更多一些。因此，利他价值观及行为凸显的务工青年敢为、有恒的人格特质会更突出。

本研究同样验证了工作满意感与利他价值观之间的正相关(Organ, 1990; Moorman, 1993; Choi & Ha, 2018; Sawalha et al., 2018; 韩锐, 2017)。尽管人们往往对工作中取得的报酬并不满意，但高的工作满意感一般还是与更高的报酬联系在一起的。因此，高满意意味着个体在客观上更可能具备利他与助人的物质基础。同时，工作中的满意往往也离不开对工作单位或组织机构的认同感。如果个体对工作单位毫无认同感，也很难对工作产生满意。对组织对集体的认可会促使个体集体价值观变强，主动将集体利益作为工作出发点，利他助人，为集体做奉献(韩锐, 2017; 张建人等, 2017)。当然，满意本身还伴随着积极情绪，而在积极情绪下人们能改善认知能力(Dreisbach & Goschke, 2004; Goschke & Bolte, 2014; 陈晓宇等, 2022)，减少攻击倾向(严明, 2021; 李攀, 2022)，助推利他行为(Isen, 1970)。

4.2. 务工青年工作满意度在成就动机与利他价值观之间的中介作用

本研究发现了成就动机与工作满意度的正相关。成就动机越强的个体工作满意度也就越高。这验证

了本研究的假设 1, 也与已往研究结果相一致(Yasin, 1996; 周兆透, 2008; 方翰青, 谭明, 2013)。而且本研究也证实了成就动机可以通过提高工作满意度改善利他行为的中介通路(验证了假设 2)。

事实上, 高成就动机者就是那一些为了完成目标积极探索、抓住机遇、接受挑战、迎难而上的人, 这样的个体当然是更可能做成、做好事情(李力等, 2020), 工作完成的好会带来更高的满意感, 也会使得个体具备助人的客观条件。同时, 在迎接挑战、战胜困难的过程中个体的自觉性和处理问题的能力会显著提升, 获得感增强, 工作满意度提高的同时也使得积极情绪得以扩张, 为助人做好充分准备。更为最重要的是, 高成就动机者以追求成功为己任, 对成功的期待很强, 而一旦获得成功后的满意舒适感也会更强烈。高度的舒适感和伴随的积极情绪能更好的改善人的认知, 减少潜在攻击性, 更多的助推利他行动(Karolidis & Vouzas, 2019; 韩锐, 周鹭, 2020)。而考虑到务工青年工作的临时性、枯燥性以及可能的较低收入(魏莉莉, 2017; 杨婷婷, 2018), 我们还有理由相信上述中介效应在务工青年身上的适用会更突出一些, 毕竟挑战成功带给他们的稳定感、客观收入以及成功感也都会更强烈。

5. 结论

- 1) 务工青年的成就动机、工作满意度与利他价值观三者之间均呈显著正相关。
- 2) 成就动机能通过影响工作满意度进而影响务工青年利他价值观。

参考文献

- 陈宁, 丁强, 黄洪基(2014). 论青少年责任感及其培养. *中国青年研究*, (5), 108-119.
- 陈瑞, 郑毓煌, 刘文静(2013). 中介效应分析: 原理、程序、Bootstrap 方法及其应用. *营销科学学报*, 9(4), 120-135.
- 陈晓宇, 杜媛媛, 刘强(2022). 积极情绪提高背景线索学习的适应性. *心理学报*, 54(12), 1481-1490.
- 方翰青, 谭明(2013). 新生代农民工工作满意度与成就动机的关系研究. *职教论坛*, (6), 53-58.
- 冯维, 刘敏(2016). 特殊教育学校班主任工作责任心与成就动机和组织承诺的关系. *教师教育学报*, 3(6), 32-39.
- 郭进(2020). *基于成就动机影响视角的大学生担当能力及其培育对策研究*. 硕士学位论文, 南昌: 南昌大学.
- 韩锐(2017). 医患关系、工作满意度对医生组织公民行为的影响. *西安交通大学学报(社会科学版)*, 37(4), 55-61.
- 韩锐, 周鹭(2020). 我国公务员职业行为四维结构及其影响机制. *西安交通大学学报(社会科学版)*, 40(4), 115-125.
- 贺俊杰, 聂庆艳(2012). 当代青年大学生责任担当意识培养简论. *中国校外教育*, 10(30), 9-10.
- 侯芳(2021). *务工青年国家认同现状及影响因素分析——基于对 593 名青年的调查*. 硕士学位论文, 北京: 中国青年政治学院.
- 姜良杰, 周爽(2018). “90 后”大学生成就动机与社会责任意识关系调查研究. *学校党建与思想教育*, (20), 74-76.
- 景怀斌(1995). 中国人成就动机性别差异研究. *心理科学*, 18(3), 180-182.
- 李力, 郭进, 漆岚, 徐丽娟, 陈川(2020). 大学生成就动机对担当的影响——基于心理资本视角. *教育学术月刊*, (11), 81-86+105.
- 李攀(2022). *歧视知觉对青少年攻击行为的影响: 负性情绪的中介作用及社会支持的调节作用*. 硕士学位论文, 成都: 四川师范大学.
- 邱伟光(2013). 青少年学生社会责任感的培育和养成. *思想理论教育*, (18), 4-8.
- 冉汇真(2013). 大学生学习动机与社会责任心的相关研究. *教育评论*, (2), 63-65.
- 魏莉莉(2017). “80 后”“90 后”青年对社会主义核心价值观的认同——基于代际和阶层比较. *当代青年研究*, (2), 17-23.
- 吴翠萍, 尚鹤睿(2012). 大学生助人行为的社会心理学因素分析. *中国卫生事业管理*, 29(10), 788-791.
- 谢平(2014). *当代大学生责任担当教育研究*. 硕士学位论文, 宁波: 宁波大学.
- 严明(2021). 挫折攻击理论视角下个人极端暴力犯罪的犯罪学分析. *云南警官学院学报*, (5), 108-112.
- 杨婷婷(2018). 进城务工青年的工作适应性分析——基于扎根理论的探索性分析. *农家参谋*, (11), 256-257.
- 叶仁敏, Hagtvet, K. A. (1992). 成就动机的测量与分析. *心理发展与教育*, 8(2), 14-16.

- 于坤, 王哲源, 彭雄良, 王佩, 赵泽珺, 严一丹, 曹培悦(2022). 组织中利他行为的可持续性及其前因机制: 基于主动性动机视角. *心理科学进展*, 30(10), 2164-2176.
- 张建人, 周子凤, 王洪晶, 凌辉(2017). 新入职公务员组织公民行为特点及与工作满意度的关系. *中国临床心理学杂志*, 25(3), 524-530.
- 周浩, 龙立荣(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- 周兆透(2008). 大学教师成就动机与工作绩效关系的实证研究. *现代大学教育*, (4), 80-113.
- 朱芬, 梁钧华, 麻彦坤(2022). 现实利他行为与网络利他行为对大学生主观幸福感的影响: 多重中介模型. *心理科学*, 45(3), 628-634.
- Jhony Choon Yeong Ng, 郑佳, 贾良定, 谭清美(2018). 利他主义与利他行为: 三个年龄群体的扎根理论研究. *中国青年研究*, (7), 40-48.
- Choi, Y., & Ha, J. (2018). Job Satisfaction and Work Productivity: The Role of Conflict-Management Culture. *Social Behavior and Personality*, 46, 488-497. <https://doi.org/10.2224/sbp.6940>
- Dreisbach, G., & Goschke, T. (2004). How Positive Affect Modulates Cognitive Control: Reduced Perseveration at the Cost of Increased Distractibility. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 30, 343-353. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.30.2.343>
- Evers, A., Frese, M., & Cooper, C. L. (2000). Revisions and Further Developments of the Occupational Stress Indicator: LISREL Results from four Dutch Studies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 221-240. <https://doi.org/10.1348/096317900166994>
- Glomb, T. M., Bhave, D. P., Miner, A. G., & Wall, M. (2011). Doing Good, Feeling Good: Examining the Role of Organizational Citizenship Behaviors in Changing Mood. *Personnel Psychology*, 64, 191-223. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01206.x>
- Goschke, T., & Bolte, A. (2014). Emotional Modulation of Control Dilemmas: The Role of Positive Affect, Reward, and Dopamine in Cognitive Stability and Flexibility. *Neuropsychologia*, 62, 403-423. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2014.07.015>
- Grant, A. M., & Gino, F. (2010). A Little Thanks Goes a Long Way: Explaining Why Gratitude Expressions Motivate Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 946-955. <https://doi.org/10.1037/a0017935>
- Held, M., Mueller, J., Deutsch, F., Grzechnik, E., & Welzel, C. (2009). Value Structure and Dimensions: Evidence from the German World Values Survey. *World Values Research*, 2, 55-76.
- Isen, A. M. (1970). Success, Failure, Attention, and Reaction to Others: The Warm Glow of Success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 15, 294-301. <https://doi.org/10.1037/h0029610>
- Karolidis, D., & Vouzas, F. (2019). From PSM to Helping Behavior in the Contemporary Greek Public Sector: The Roles of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Public Performance & Management Review*, 42, 1418-1447. <https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1592762>
- Moorman, R. H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46, 759-776. <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Organ, D. W. (1990). The Subtle Significance of Job Satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
- Sawalha, N., Kathawala, Y., & Magableh, I. (2018). Educator Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction Moderation in the GCC Expatriate-Dominated Market. *International Journal of Organizational Analysis*, 27, 19-35. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2017-1247>
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology*, 48, 23-47. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>
- Yasin, M. (1996). Entrepreneurial Effectiveness and Achievement in Arab Culture: New Evidence to Rekindle Interest in an Old Predictor. *Journal of Business Research*, 35, 69-77. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(95\)00050-X](https://doi.org/10.1016/0148-2963(95)00050-X)