

同事主动行为对员工工作动机及其工作投入的影响研究

权 泉, 符谢红*

东华大学旭日工商管理学院, 上海

收稿日期: 2022年12月4日; 录用日期: 2023年1月4日; 发布日期: 2023年1月16日

摘 要

本研究在自我决定理论基础上, 形成了以同事主动行为为自变量、自主动机与控制动机为中介变量、工作投入为因变量的综合性研究模型, 并基于437份有效数据, 得到如下研究结论: 1) 同事主动行为会正向影响员工工作投入水平; 2) 同事主动行为会正向影响员工自主动机与控制动机水平; 3) 员工自主动机与控制动机分别在同事主动行为和员工工作投入之间起部分中介作用。

关键词

同事主动行为, 自主动机, 控制动机, 工作投入

Research on the Influence of Co-Workers' Proactive Behaviour on Employees' Work Motivation and Work Engagement

Quan Quan, Xiehong Fu*

Glorious Sun School of Business and Management, Donghua University, Shanghai

Received: Dec. 4th, 2022; accepted: Jan. 4th, 2023; published: Jan. 16th, 2023

Abstract

Based on self-determination theory, this study formed a comprehensive research model with

*通讯作者。

co-workers' proactive behaviour as the independent variable, autonomous motivation and controlled motivation as the mediating variables, and work engagement as the dependent variable. And based on 437 valid data, the following findings were obtained: 1) co-workers' proactive behaviour positively affects the level of employees' work engagement; 2) co-workers' proactive behaviour positively affects the level of employees' autonomous motivation and controlled motivation; 3) employees' autonomous motivation and controlled motivation partially mediate between co-workers' proactive behaviour and employees' work engagement, respectively.

Keywords

Co-Workers' Proactive Behaviour, Autonomous Motivation, Controlled Motivation, Work Engagement

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. 研究背景

1.1. 主动性行为是快速变革时代下对员工的必然要求

随着科学技术的快速发展与信息技术的不断更迭, 一次次的网络革命已成功将我们由原来的互联网 1.0 时代带入到了 2.0 时代。互联网 2.0 时代可以说是以未来导向、以人为本的信息发展新模式在互联网领域的典型体现。且随着组织形式越发趋于分散化, 无论是组织内部, 还是外部的更新变化速度都早已今非昔比, 传统那种上行下效的工作模式早已无法适应与应对当前的变革形势。加之受新冠疫情这一大环境的影响, 间歇性和突发性的线上办公形式更加不留情面地凸显出传统组织模式的弊端, 仅仅依靠领导者、企业管理人员下达指令后, 员工再去实施已经远远不够了。因此, 在这种快速变革且充满了不确定性的时代背景下, 为了保证持久性的企业竞争能力, 企业对于员工就提出了新的要求——企业需要更具有主观能动性的员工, 即企业需要员工能够自发地从事一些预见性行为[1], 如: 主动发现问题并解决力所能及的问题、主动提出建设性意见、为了工作主动学习、积极适应环境变化等[2]。

同样, 员工的主动行为也是如今“机器换人”大背景下谋生的突破口。近年来, 快递、快车、电商、新媒体等互联网相关行业快速兴起。朱健刚学者(2021) [3]提出, 这些行业似乎能给工作者带来更多的自由与创造空间, 但事实上, 在大部分领域, 打工人都被冰冷的机器所支配着, 从事的也是那些重复性高和技术性低的非核心业务, 而这样的劳动力更是随时有可能被新技术所替代。于是, 在这样的背景下, 就使得这些行业里的员工都面临越来越大的竞争压力和工作压力, 即使可能知道自身技能会在这种重复性的操作中磋磨退化, 但仍不得不一次又一次地加强工作强度, 以赶超机器换人的速度。但是, 从长远角度来看, 这种单纯增加工作强度来体现自身价值的做法实非上策, 而在当前环境的不确定性增加、更新变化速度加快、组织机构臃肿、工作问题复杂化等背景下, 在工作中努力采取主动行为更能有效地体现自身不可替代地价值。

除此之外, 在这种“以人为本”理念受重视的时代大背景下, 不但企业将经营理念由原先的技术发展或物欲口号转向了员工与人才, 而且越来越多的学者也参与到了对企业中“人”的研究上, 其中, “主动性行为”即是当下的热门话题之一。基于中国知网数据库, 以“主动行为”作为主题词进行检索, 对所得的 2371 篇文献进行主题趋势分析(如图 1), 可显而易见地发现, 自 2004 年起, “主动行为”主题文

章整体保持上升趋势, 2017~2019 年间上升趋势最为显著, 且自 2020 年起, 该领域研究结果又再一次以 28% 的增速上升。

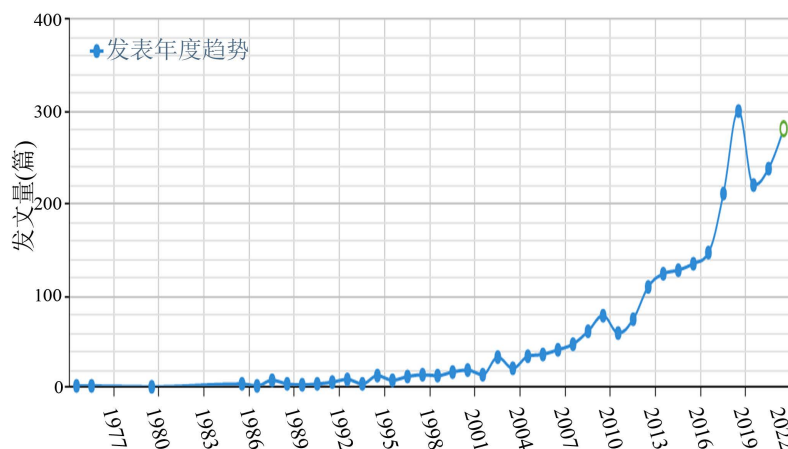


Figure 1. Overall trend analysis chart of the field of proactive behaviour

图 1. 主动行为领域文献总体趋势分析图

1.2. 主动性行为研究领域新视角的开启

众多研究表明, 企业员工的主动性行为与员工工作绩效、满意度、职业发展等方面都有着显著的正向影响, 员工的主动性行为更是在影响创新方面起着独树一帜的地位, 如何激发员工的主动性行为, 一直是学者和企业的努力方向之一, 从图 1 中也可清晰地知晓, 主动行为确实是近几年的研究热点。但是, 在以往的研究中, 绝大多数的学者仅仅将主动行为的发出主体放在员工自己身上, 忽略了员工本身以外的因素。而今年, 张颖等学者(2022) [4]开启了主动性行为领域的新视角, 即从同事主动行为角度研究对员工的影响。要知道, 员工并不是以一个完全独立的形态存在于企业或组织之中的, 员工个体在工作中往往会受到外部因素的影响, 从而影响其工作投入的情况, 而同事作为外部因素之一, 其主动行为的产生必然也会对员工个体的工作行为产生直接或间接的影响。且目前已发表的学术成果中, 少有学者研究同事主动行为对员工工作行为的影响。但是, 在张颖等学者(2022) [4]的研究中, 仅仅将重点放在了员工个人上, 即个人自主动机对个人工作绩效的影响, 可是在实际的生活, 不是所有的自主动机都会通过工作绩效进行表现, 因此, 本文选择了工作绩效的前因变量——“工作投入”, 进一步探究同事主动行为对员工工作行为的影响机制。

2. 概念界定

本研究认为主动性行为是一种自发性行为, 而非压迫性行为, 是一种超出工作角色的旨在改变或改善自身工作情景的积极行为, 而同事主动行为则是工作中“同事”这一行为主体所发起的自发性行为, 即其自发地以改善自身现处环境或组织现状而做出面向未来的、具有变革性质的行为。

本研究基于自我决定理论, 对于自主动机与控制动机的界定参考张颖等学者(2022) [4]的概念, 即自主动机是员工出于自我意愿、自发地想要从事或完成某个或某系列工作行为的意愿; 控制动机则是员工在工作以外的因素影响下(如压力、物质激励等)而发出或完成某个或某系列工作行为的原因。

本研究对于工作投入的界定依然采用大众普遍认可的 Schaufeli 等学者(2002) [5]对于工作投入的定义, 即工作投入是工作中一种精力充沛、专心工作角色且能够保持效能的积极表现, 且本研究将工作投入作为一个整体概念, 不再具体从活力、奉献、专注维度进行讨论。

3. 研究假设

3.1. 同事主动行为与员工工作投入

Bandura 学者(1978) [6]的学习理论中提到, 人对于某一习性的获得除了先天性途径之外, 更多的是后天习得, 而这种后天习得的过程可以分为观察 - 记忆 - 再现三个阶段。而同事主动行为发出后, 员工可能也会通过观察其行为以及行为带来的结果进而将其行为符号化进行记忆, 最后外化为自身发出的主动行为, 简单来说, 当员工观察到同事更主动的投入到工作中时, 自己也会通过观察和模仿的方式提高自身工作投入水平。Lee 学者(2017) [7]的研究表明, 当目标相同时, 同事支持能够正向影响员工的工作投入水平。由此推测, 当员工感知到同事主动行为水平变高时, 出于对共同目标或组织目标的认同感增强, 员工也会提高自我工作投入水平。此外, 主动性行为的含义中本身就带有变革意义, 即同事主动行为本身就带有改善当前工作情景的目的, 因此, 同事的主动行为可能会带来工作环境或当前工作阶段状态的改善, 甚至可能随着同事的主动行为带来更多的工作资源, 那么结合已有的工作研究可知, 同事主动行为可能会带来工作环境的优化, 这种优化会让员工产生积极情绪[8]、希望感[9]、意义感[10] [11]、更好的资源[12], 从而有利于产生更高的工作投入。因此, 可以推测, 当员工感知同事具有建设性意义的主动行为时, 也能够提高其工作投入水平。由此, 可以提出假设一:

H1: 同事主动行为与员工工作投入具有正相关关系。

3.2. 同事主动行为与员工工作动机

首先, 同事这一群体作为工作环境中与员工息息相关的行为人, 其行为本身就会对周围员工产生不同程度的影响。根据 Bandura 学者(1978) [6]的学习理论可知, 员工会在长期的环境影响下, 主动观察甚至模仿周围人的行动或外在表现。而组织中员工如果观察到同事的一些主动行为使自身或团体获益, 则员工就会产生较强的自主动机去模仿同事行为。另外, 同事通过的一些主动行为, 如建设性建言行为、高卷入度、高工作效率等, 可能使得员工产生崇敬心理, 或将其视作“榜样”, 进而激发员工的自主动机; 张颖等学者(2022) [4]的研究就证明, 员工的自主动机会收到其同事主动行为的正向影响, 且该学者们认为这其中“榜样作用”扮演着重要角色, 因为榜样作用的驱动, 使得员工在收到同事主动行为的刺激后, 产生了更大的自主动机。除上, 根据主动行为的本质内涵可知, 这种带有变革意义的行为可能因改善了工作现状, 而给员工带来一定程度的积极情绪体验[8]、更多的资源[13], 亦或是更高的心理安全感[14], 从这一角度出发, 可推测员工会产生更高的自主动机。毛凯贤和李超平学者(2015) [15]的研究中提到, 新员工为了加快社会化进程, 更容易采取一些主动行为来尽快消除与组织与同事之间的陌生感, 而其这样的主动态度会形成一定范围内的积极氛围, 在这样的氛围环境下的员工就会收其新同事的影响提高工作活力。

此外, 同事主动行为也会让部分员工感受到一定的压力感, 如同“鲇鱼效应”, 在一定范围内, 小部分同事的主动行为会带动周围的竞争压力, 使得员工出于绩效压力也会更专注地投入到工作中, 而这之中, 员工的控制动机明显增加了。张剑等学者(2010) [16]的研究说明, 控制动机就是指促成工作行为的工作本身因素以外的力量, 结合 Gagné 和 Deci 学者(2005) [17]开发的工作动机量表题项内容可推测, 员工在观察到或感知到了同事主动行为时, 甚至是观察或预测到其主动行为所带来有利或不利结果时, 员工的部分控制动机水平(如保证自己的奖酬水平、避免失去工作的风险、获得更好的生活保障、获得更多他人的认可和尊重等)会显著增加。类似的情景就如同“羊群效应”, 即当越来越多的同事开始采取主动行为时, 出于避免所谓的“不合群”、“批评”等, 员工也会提高工作投入的水平。综上所述, 可以提出假设二:

H2: 同事主动行为与员工工作动机之间存在正相关关系。

H2a: 同事主动行为会正向影响员工自主动机。

H2b: 同事主动行为正向影响员工控制动机。

3.3. 员工工作动机的中介作用

在已有文献中, 很多学者都对“动机 - 工作投入”之间的关系进行了探究并验证。Williams 等学者(1994) [18]的研究说明, 自主学习动机与学习能力有着正相关关系。Galletta 等学者(2019) [13]在其研究中证明, 自主动机有利于员工主动行为的产生, 即员工自主动机越强, 越愿意投入工作产生工作行为表现。贾建锋学者(2020) [19]和 Derong 等学者(2022) [20]的结果证明了, 内部动机会正向影响员工工作投入。Xu 等学者(2022) [21]也通过对医生行业的探究, 证明工作动机能够正向预测被试者的工作投入水平。而在控制动机方面, Deci 等学者(1996) [22]的研究证明, 内在动机和内化的外在动机都可以正向预测个人高质量的学习能力。裴嘉良等五位学者(2022) [23]在 SDT 的基础上, 将工作动机划分为自主动机与控制动机, 并认为自主动机和控制动机并非对立关系或此消彼长的关系, 同时提出绩效奖励的案例进行说明, 坚持绩效奖励虽然增加了控制性动机水平, 但是并不一定产生消极影响, 而且可能会同时触发自主性动机, 进而产生正向影响。综合上文已知的同事主动行为对员工工作动机可能存在正向影响、工作动机对于员工工作投入存在正向相关关系, 由此, 我们可以提出假设三:

H3: 工作动机在同事主动行为和员工工作投入之间起中介作用。

H3a: 员工自主动机在同事主动行为和员工工作投入之间起中介作用。

H3b: 员工控制动机在同事主动行为和员工工作投入之间起中介作用。

3.4. 理论模型

本文在文献研究和理论学习的基础上, 梳理了主动性行为、工作动机、工作投入的概念、维度与测量及相关研究, 构建出以同事主动行为为自变量, 员工自主动机、控制动机为中介变量, 员工工作投入为结果变量的综合性研究模型, 结合上述研究假设, 构建模型图如图 2。

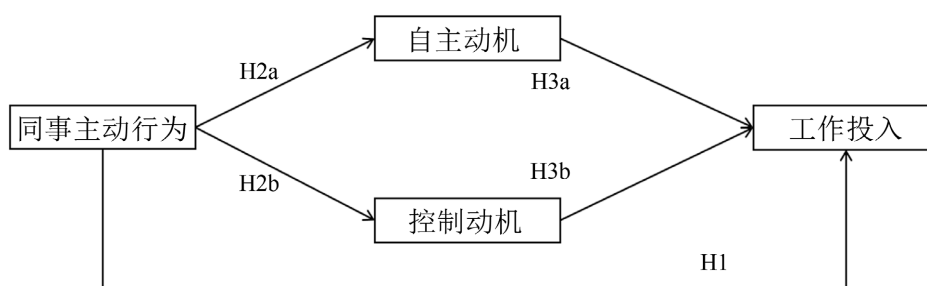


Figure 2. Theoretical model diagram for this study
图 2. 本研究理论模型图

4. 调研与分析

4.1. 变量的测量

本研究采用的是问卷调查法对同事主动性行为、自主动机、控制动机、工作投入四个变量进行有效测量, 进而探究变量之间的影响关系。为了保证本研究的量表的可信度, 测量所用量表皆取自权威且成熟的量表, 且所有量表均采用 Likert 5 点计分法, 即“非常不同意”至“非常同意”分别对应“1”~“5”分。

1) 同事主动性行为: 本研究旨在从员工感知到其同事的主动行为水平角度进行测量, 因此采用 Frese

等学者(1997) [24]在研究个体主动性概念时开发的量表, 该量表包含 7 个题项。且由于本研究主动性行为的发出者为“同事”这一角色, 因此, 本研究同时参考了张颖等学者(2022) [4]对于同事主动行为的研究, 即在 Frese 的量表基础上做了主语替换, 将量表题项中的人称“我”替换成了“我的同事”, 例如: “我的同事会积极主动地处理问题”等 7 个题项。

2) 自主动机与控制动机: 由于自主动机和控制动机同属于工作动机, 因此对于自主动机和控制动机的测量主要借鉴 Gagne 等学者(2010) [25]开发的 Motivation at Work Scal (工作动机量表)。其中, 测量自主动机的题项共为 6 题, 如: “我从事这项工作是因为我非常喜欢这份工作”等; 测量控制动机的题项共为 10 题, 如: “我努力工作是为了得到他人认可”。

3) 工作投入: 采用 Schaufeli 等学者(2006) [26]研究开发的短板 UWES 量表对工作投入这一变量进行测量。该量表共 9 个题项, 如: “在工作中, 我感到自己迸发出能量”、“工作激发了我的灵感”、“我沉浸于我的工作当中”等。

4.2. 问卷发放

本研究为了增加样本的多样性和随机性, 正式调研阶段采用通过线上、线下双渠道多平台进行宣发, 同时使用电子问卷的形式进行填写。本研究共发放问卷 500 份, 回收 459 份, 经过对所有答卷进行审查和筛选, 共收集得到有效答卷 437 份, 问卷回收率为 87.4%。

4.3. 信效度检验

本次调研问卷所有题项的 α 值均大于 0.8, 说明所有量表的信度都很高, 数据可靠性较强。进一步分析 CITC 结果, 所有量表的题项 CITC 值均大于 0.6, 说明分析项之间具有良好的相关关系, 同时也说明信度水平良好。综上可知, 本研究数据信度质量高。且通过 SPSS 26.0 对各量表进行 KMO 和 Bartlett 球形度检验, 检验得到同事主动行为、自主动机、控制动机、工作投入量表的 KMO 值均大于 0.9, 且 sig. 无限趋于 0。综上, 本问卷信效度较好。具体数据如表 1、表 2 所示。

Table 1. Summary table of reliability test results for each scale

表 1. 各量表信度检验值汇总表

维度	编号	CITC	删除项后的克隆巴赫 α	标准化后的 α
同事主动行为	EPB01	0.647	0.864	0.879
	EPB02	0.673	0.861	
	EPB03	0.609	0.868	
	EPB04	0.661	0.862	
	EPB06	0.648	0.864	
	EPB07	0.724	0.854	
	自主动机	AM1	0.697	
AM2		0.705	0.849	
AM3		0.713	0.847	
AM4		0.659	0.858	
AM5		0.664	0.856	
AM6		0.641	0.860	
控制动机	CM1	0.707	0.912	0.920
	CM2	0.721	0.911	
	CM3	0.705	0.912	

Continued

	CM4	0.694	0.912	
	CM5	0.714	0.911	
	CM6	0.671	0.914	
控制动机	CM7	0.682	0.913	0.920
	CM8	0.670	0.914	
	CM9	0.800	0.906	
	CM10	0.628	0.916	
	WE1	0.670	0.888	
	WE2	0.645	0.890	
	WE3	0.661	0.888	
	WE4	0.606	0.892	
工作投入	WE5	0.714	0.884	0.899
	WE6	0.668	0.888	
	WE7	0.680	0.887	
	WE8	0.636	0.890	
	WE9	0.704	0.885	

注: N = 437。

Table 2. Summary table of KMO and Bartlett sphericity test results for each scale**表 2.** 各量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验结果汇总表

量表	KMO 值	近似卡方	自由度	sig.
同事主动行为	0.918	1275.761	21.000	0.000
自主动机	0.906	1130.457	15.000	0.000
控制动机	0.953	2078.261	36.000	0.000
工作投入	0.935	1525.996	28.000	0.000

注: N = 437。

4.4. 假设检验

本研究在自我决定理论上构建的模型涉及同事主动行为与工作投入、同事主动行为与自主动机、同事主动行为与控制动机、自主动机与工作投入、控制动机与工作投入的直接效应, 自主动机和控制动机的中介效应。具体检验过程和结果如下:

4.4.1. 同事主动行为与工作投入的关系验证

作为本研究理论模型中的主效应, 数据汇总结果如表 3 所示。在同事主动行为对员工工作投入的回归检验结果中, 回归系数为 0.854, p 值小于 0.01, 呈现出显著性, 且因回归系数符号为正, 因此, 同事主动行为会正向影响员工的工作投入水平, 即假设 1 成立。另外, 由表中数据可知, 无论是模型 1, 还是模型 2 中变量的容许值都大于 0.2, VIF 值小于 5, 意味着不存在着共线性问题。综上, 假设 1 得到验证, 即同事主动行为会对工作投入产生正向影响关系。

Table 3. Summary table of regression test results of co-workers' proactive behaviour and work engagement
表 3. 同事主动行为与工作投入回归检验结果汇总表

变量与观测值	模型 1			模型 2		
	β	容许值	VIF		容许值	VIF
常数	3.825**			0.634**		
控制变量						
性别	-0.076	0.998	1.002	-0.023	0.997	1.003
年龄	0.045	0.977	1.023	0.018	0.976	1.024
职业类型	-0.011	0.984	1.016	-0.009	0.984	1.016
工龄	0.034	0.994	1.006	-0.01	0.992	1.008
自变量						
同事主动行为				0.854**	0.995	1.005
R^2		0.006			0.767	
调整 R^2		-0.003			0.764	
F 值	$F(4,432) = 0.628, p = 0.643$			$F(5,431) = 283.413, p = 0.000$		
ΔR^2		0.006			0.761	
ΔF 值	$F(4,432) = 0.628, p = 0.643$			$F(1,431) = 1406.375, p = 0.000$		

注：因变量：工作投入。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; $N = 437$ 。

4.4.2. 同事主动行为与工作动机的关系验证

Table 4. Summary table of regression test results of co-workers' proactive behaviour and autonomous motivation
表 4. 同事主动行为与自主动机回归检验结果汇总表

变量与观测值	模型 3			模型 4		
	β	容许值	VIF	β	容许值	VIF
常数	3.700**			0.333*		
控制变量						
性别	-0.061	0.998	1.002	-0.005	0.997	1.003
年龄	0.057	0.977	1.023	0.029	0.976	1.024
职业类型	0.000	0.984	1.016	0.002	0.984	1.016
工龄	0.038	0.994	1.006	-0.009	0.992	1.008
自变量						
同事主动行为				0.902**	0.995	1.005
R^2		0.006			0.777	
调整 R^2		-0.003			0.774	
F 值	$F(4,432) = 0.625, p = 0.645$			$F(5,431) = 299.818, p = 0.000$		
ΔR^2		0.006			0.771	
ΔF 值	$F(4,432) = 0.625, p = 0.645$			$F(1,431) = 1487.987, p = 0.000$		

因变量：自主动机；* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; $N = 437$ 。

同事主动行为对员工工作动机的影响可以基于自我决定理论可以进行细分维度的讨论，即同事主动行为对员工自主动机的影响和同事主动行为对员工控制动机的影响。根据回归检验结果，同事主动行为

对员工自主动机的回归系数为 0.902, p 值小于 0.01, 呈现出显著性, 且因回归系数符号为正, 因此, 同事主动行为能够正向影响员工自主动机水平, 即假设 2a 成立。同时, 同事主动行为对员工控制动机的回归系数为 0.952, p 值小于 0.01, 呈现出显著性, 且因回归系数符号为正, 因此, 同事主动行为也能够正向影响员工控制动机水平, 即假设 2b 成立。另外, 由表 4、表 5 数据可知, 无论是模型 3 和 4, 还是模型 5 和 6 中变量的容许值都大于 0.2, VIF 值小于 5, 意味着不存在着共线性问题。至此, 假设 2、2a、2b 都成立, 即同事主动行为正向影响员工自主动机与控制动机。

Table 5. Summary table of regression test results of co-workers' proactive behaviour and controlled motivation

表 5. 同事主动行为与控制动机回归检验结果汇总表

变量与观测值	模型 5			模型 6		
	β	容许值	VIF	β	容许值	VIF
常数	3.695**			0.139		
控制变量						
性别	-0.045	0.998	1.002	0.014	0.997	1.003
年龄	0.025	0.977	1.023	-0.004	0.976	1.024
职业类型	0.005	0.984	1.016	0.008	0.984	1.016
工龄	0.059	0.994	1.006	0.009	0.992	1.008
自变量						
同事主动行为				0.952**	0.995	1.005
R^2		0.004			0.808	
调整 R^2		-0.005			0.806	
F 值	$F(4,432) = 0.449, p = 0.773$			$F(5,431) = 362.962, p = 0.000$		
ΔR^2		0.004			0.804	
ΔF 值	$F(4,432) = 0.449, p = 0.773$			$F(1,431) = 1805.505, p = 0.000$		

注: 因变量: 控制动机; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; $N = 437$ 。

4.4.3. 自主动机与控制动机的中介效应验证

Table 6. Summary table of test results of autonomous motivation mediation model

表 6. 自主动机中介模型检验结果汇总表

变量与观测项	工作投入	自主动机	工作投入
常数	0.634**	0.333*	0.474**
性别	-0.023	-0.005	-0.020
年龄	0.018	0.029	0.004
职业类型	-0.009	0.002	-0.010
工龄	-0.010	-0.009	-0.006
同事主动行为	0.854**	0.902**	0.419**
自主动机			0.483**
R^2	0.767	0.777	0.824
调整 R^2	0.764	0.774	0.822
F 值	$F(5,431) = 283.413, p = 0.000$	$F(5,431) = 299.818, p = 0.000$	$F(6,430) = 335.645, p = 0.000$

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; $N = 437$ 。

根据表 6、表 7、表 8 所示, 同事主动行为与自主动机的中介效应的值(即 bootstrap 95% 置信区间值)为 0.363~0.531, 区间不包括 0, 说明中介效应显著, 同时同事主动行为与工作投入的直接效应的 95% 置信区间值为 0.337~0.501, 同样不包括 0, 且直接效应值与中介效应值同为正号, 即自主动机在同事主动行为和工作投入之间其部分中介效应, 效应占比 50.971%。同理可知, 同事主动行为与控制动机的中介效应的值为 0.398~0.568, 区间不包括 0, 说明中介效应显著, 同时同事主动行为与工作投入的直接效应的 95% 置信区间值为 0.291~0.469, 同样不包括 0, 且直接效应值与中介效应值同为正号, 即控制动机在同事主动行为和工作投入之间其部分中介效应, 效应占比 55.525%。至此, 假设 3、3a、3b 成立, 即自主动机和控制动机分别在同事主动行为和工作投入之间起部分中介作用。

Table 7. Summary table of test results for controlled motivation mediation model

表 7. 控制动机中介模型检验结果汇总表

变量与观测项	工作投入	控制动机	工作投入
常数	0.634**	0.139	0.565**
性别	-0.023	0.014	-0.03
年龄	0.018	-0.004	0.021
职业类型	-0.009	0.008	-0.013
工龄	-0.01	0.009	-0.015
同事主动行为	0.854**	0.952**	0.380**
控制动机			0.498**
R ²	0.767	0.808	0.823
调整 R ²	0.764	0.806	0.820
F 值	$F(5,431) = 283.413, p = 0.000$ $F(5,431) = 362.962, p = 0.000$ $F(6,430) = 332.750, p = 0.000$		

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; N = 437。

Table 8. Summary table of test results for mediating effects of autonomous motivation and controlled motivation

表 8. 自主动机与控制动机的中介效应检验结果汇总表

项	检验结论	c	a × b	c'	效应占比计算公式	效应占比
		总效应	中介效应	直接效应		
EPB => AM => WE	部分中介	0.854	0.435	0.419	a × b/c	50.971%
EPB => CM => WE	部分中介	0.854	0.474	0.380	a × b/c	55.525%

注: EPB: 同事主动行为; AM: 自主动机; CM: 控制动机; WE: 工作投入。

5. 结论

5.1. 总讨论

经过上述的各项研究和检验可知, 本研究基于自我决定理论和相关文献研究, 构建了一个包含同事主动行为、自主动机、控制动机、工作投入的双中介模型, 且通过 437 份问卷所得数据进行了假设验证, 结果表明, 前文所提出的 3 大假设内容皆得到验证并成立, 即同事主动行为会正向影响员工工作投入水平、自主动机水平与控制动机水平, 而自主动机与控制动机又在同事主动行为与员工工作投入之间起部分中介作用。因此, 本研究对于心理学、组织行为学、人力资源管理领域都有一定的理论价值。

其次, 本研究在前人的基础上, 成功开拓了“同事主动行为 - 员工控制动机”这一路径对工作投入的影响, 进一步打开了“同事主动行为与控制动机”的黑箱, 从自主动机、控制动机两条路径探索同事主动行为与员工工作投入之间的影响机制。

5.2. 局限性与展望

本研究分别以同事主动行为、自主动机和控制动机、工作投入为自变量、中介变量、因变量, 构建出一个综合性的理论模型, 开拓了同事主动行为与员工控制动机之间的路径研究, 具有一定的理论和实践意义。但本研究仍然存在同源偏差、数据收集数量等方面的不足之处, 有待优化以及后续的深入研究验证。因此, 在后续相关或同领域研究中, 本文有以下建议和展望: 1) 可以将研究变量进行划分, 通过不同的时间节点进行数据收集, 增加结果的说服力; 2) 可以拓展数据收集渠道、收集方式, 并可以阶段性有意识地控制面向对象的分布; 3) 由于本研究变量间的影响关系研究仅停留在了积极的方面, 不可否认的是, 同事主动行为也会对员工带来很多负面的影响, 如社会热议的“内卷化”, 这种负面的影响与员工“躺平”在较大可能性上具有直接或间接的原因。因此, 后续研究中, 学者们可以探索同事主动行为产生积极影响, 还是消极影响的边界条件、同事主动行为对员工的负面影响机制或路径以及同事主动行为与员工“躺平”之间是否有直接或间接影响关系。

参考文献

- [1] Parker, S.K., Williams, H.M. and Turner, N. (2006) Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *The Journal of Applied Psychology*, **91**, 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- [2] Thompson, J.A. (2005) Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *The Journal of Applied Psychology*, **90**, 1011-1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>
- [3] 朱健刚. 内卷化、时空压缩、无组织化新技术时代青年工作意义贫困的根源及对策分析[J]. 人民论坛, 2021(25): 32-35.
- [4] 张颖, 段锦云, 王甫希, 屈金照, 彭雄良. “近朱者赤”: 同事主动行为如何激发员工动机和绩效[J]. 心理学报, 2022, 54(5): 516-528.
- [5] Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez Roma, V. and Bakker, A.B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [6] Bandura, A. (1978) Social Learning Theory of Aggression. *Journal of Communication*, **28**, 12-27. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1978.tb01621.x>
- [7] Lee, A.H. (2017) The Effect of Supervisor Support and Co-Worker Support on Knowledge Sharing via Work Engagement. *Knowledge Management Review*, **18**, 1-22. https://www.kci.go.kr/kciportal/landing/article.kci?arti_id=ART002233685
- [8] Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M. and Kuhnel, J. (2011) The Affective Shift Model of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, **96**, 1246-1257. <https://doi.org/10.1037/a0024532>
- [9] 张淑华, 王可心. 情绪、希望感与工作投入: 来自经验取样法的证据[J]. 中国人力资源开发, 2017(11): 65-75.
- [10] May, D.R., et al. (2004) The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **77**, 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- [11] Seçkin, Ş.N. (2018) Meaningful Work and Work Engagement Relationship: A Research on Academics. *Journal of Institute of Social Sciences*, No. 1, 143-160. <https://schlr.cnki.net/zn/Detail/index/GARJ2018/SFJGE1599A00D9816FEFAD03612AE22CF1AF>
- [12] Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Ilies, R., et al. (2012) Good Morning, Good Day: A Diary Study on Positive Emotions, Hope, and Work Engagement. *Human Relations*, **65**, 1129-1154. <https://doi.org/10.1177/0018726711429382>
- [13] Galletta, M., et al. (2019) A Cross-Lagged Analysis of the Relationships among Workgroup Commitment, Motivation and Proactive Work Behaviour in Nurses. *Journal of Nursing Management*, **27**, 1148-1158. <https://doi.org/10.1111/jonm.12786>
- [14] 李玉银, 崔子龙. 心理安全感对医生工作投入的影响研究[J]. 经贸实践, 2016(24): 226+233.
- [15] 毛凯贤, 李超平. 新员工主动行为及其在组织社会化中的作用[J]. 心理科学进展, 2015, 23(12): 2167-2176.

-
- [16] 张剑, 张建兵, 李跃, Edward L. Deci. 促进工作动机的有效路径: 自我决定理论的观点[J]. 心理科学进展, 2010, 18(5): 752-759.
- [17] Gagné, M. and Deci, E.L. (2005) Self-Determination Theory and Work Motivation: Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, **26**, 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- [18] Williams, G., Wiener, M., Markakis, K., et al. (1994) Medical-Students Motivation for Internal-Medicine. *Journal of General Internal Medicine*, **9**, 327-333. <https://doi.org/10.1007/BF02599180>
- [19] 贾建锋, 赵雪冬, 赵若男. 人力资源管理强度如何影响员工的主动行为: 基于自我决定理论[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(3): 6-17.
- [20] Zeng, D.R., Takada, N., Hara, Y., et al. (2022) Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **19**, Article 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>
- [21] Xu, L., Wang, Z.H., Li, Z., et al. (2022) Mediation Role of Work Motivation and Job Satisfaction between Work-Related Basic Need Satisfaction and Work Engagement among Doctors in China: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, **12**, e060599. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-060599>
- [22] Deci, E.L., Ryan, R.M. and Williams, G.C. (1996) Need Satisfaction and the Self-Regulation of Learning. *Learning and Individual Differences*, **8**, 165-183. [https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(96\)90013-8](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(96)90013-8)
- [23] 裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 张志朋, 葛淳棉. 算法控制能激发零工工作者提供主动服务吗?——基于工作动机视角 [EB/OL]. 南开管理评论: 1-19. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20220914.1317.009.html>, 2022-09-16.
- [24] Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. and Tag, A. (1997) The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, **70**, 139-161. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x>
- [25] Gagne, M., Forest, J., Gilber, M.-H., Aube, C., Morin, E. and Malorni, A. (2010) The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, **70**, 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- [26] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire a Cross-National Study. *Educational & Psychological Measurement*, **66**, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>