

# 产业工人心理所有权对工作投入的影响

——职业认同与员工导向组织文化的作用

朱永跃<sup>1</sup>, 覃正虹<sup>2</sup>, 欧阳晨慧<sup>1</sup>

(1. 江苏大学 管理学院, 江苏 镇江 212013; 2. 上海大学 管理学院, 上海 200444)

**摘要:**探讨产业工人心理所有权对工作投入的影响机制,通过问卷调查法收集到420份产业工人数据,并用SPSS 22.0和AMOS 21.0对数据进行统计分析。结果表明:产业工人心理所有权和职业认同能显著正向预测其工作投入,产业工人职业认同部分中介其心理所有权对工作投入的正向影响,员工导向组织文化在产业工人职业认同影响其工作投入的过程中起正向调节作用。在实证研究的基础上,提出管理启示,为制造业人力资源管理实践提供参考。

**关键词:**产业工人;心理所有权;工作投入;职业认同;员工导向组织文化

**中图分类号:**F272.92   **文献标志码:**A   **文章编号:**1002—980X(2020)8—0143—09

2015年5月,国务院印发《中国制造2025》,部署实施制造强国战略,推进制造业转型升级<sup>[1]</sup>。在转型升级中,处于生产一线的产业工人发挥着重要支撑作用和基础保障作用,因此,这一工人阶级的主体力量受到党和国家的高度重视<sup>[2]</sup>。2017年6月,中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,为努力实现中国梦而大力推动产业工人队伍建设改革,壮大产业工人队伍力量<sup>[2]</sup>。然而产业工人队伍建设改革不是一件易事,其中在微观层面需要解决的一个问题是产业工人的工作投入不足。现代制造业的流水线生产方式使得生产岗位有着工作环境差、劳动强度大、工作内容重复枯燥、工作收入与发展层次低等特点<sup>[3-4]</sup>,长期下来,产业工人的生产积极性大大下降,容易产生较高的工作倦怠,造成工作投入不足<sup>[4]</sup>;另一方面,近年来以80后、90后甚至00后为代表的新生代员工已成为产业工人队伍中的主力军,特殊的成长环境以及物质生活条件与教育条件等的改善使得他们在心理方面呈现出自我意识更强、成就动机更高、需求层次更多和受挫能力更差等新特征<sup>[5-6]</sup>。这些心理特征往往与生产岗位的工作特点产生矛盾,使得产业工人容易缺乏对自身职业的认同感和自豪感,对工作产生消极情绪,进一步加剧产业工人的工作投入不足<sup>[7-8]</sup>。工作投入不足不利于产业工人的能力提升与职业成长,也不利于企业提高效益与节约成本,进而影响产业工人队伍建设改革和制造业转型升级<sup>[9]</sup>。因此,如何有效提高制造企业产业工人的工作投入水平,需要从理论层面进行研究。

影响人的态度和行为的因素有很多,心理因素就是其中一种重要因素,它对人能发挥多大的体力和智力有着明显的影响<sup>[10-11]</sup>。因此,有必要加强对产业工人心理的研究,促进产业工人工作投入的提高。现有关于员工工作投入的理论研究日益丰富,已有学者就不同心理因素对员工工作投入的影响机制展开了较为深入的探讨,证实了工作满意度、组织支持感和学习目标导向等对工作投入有着积极影响<sup>[12-14]</sup>。但目前以心理所有权为切入点,关注其对工作投入可能产生的影响的研究还很少,且研究产业工人的几乎是空白。心理所有权指一种占有心理,是一种在心理上与某物相联系的感觉<sup>[15]</sup>,高心理所有权感能激发员工个人的责任意识 and 主人翁感,形成对组织积极的认知和评价,进而影响到个人的态度和行为,有助于员工工作投入的提高<sup>[10]</sup>。而现实生活中,由于产业工人待遇低、工作环境差、工作强度大和社会地位不高等原因,相比金领和白领,产业工人往往面临着更大的工作压力,并且更容易产生工作倦怠<sup>[4-6]</sup>,所以产业工人的心理所有权对比其他职业可能存在差异。因此,心理所有权是产业工人在日常工作中不可轻易忽视的一种心理状态,其对产业工人工作投入的影响机制亟需深究。

心理所有权是一种个人的归属感,当对组织的归属感满足员工的需求时,他们会花费大量的精力和资源

收稿日期:2020—02—18

基金项目:江苏省社会科学基金(17GLB012);江苏省“六大人才高峰”项目(JY-016)

作者简介:朱永跃(1981—),男,江苏宿迁人,江苏大学管理学院教授,博士研究生导师,研究方向:组织行为与人力资源管理;覃正虹(1997—),女,广西玉林人,上海大学管理学院硕士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理;欧阳晨慧(1994—),女,江西吉安人,江苏大学管理学院博士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理。

去寻找某种可以成为他们“家”的目标对象,并对目标对象做出积极的判断和认知,最后表现出积极的组织行为<sup>[11,16]</sup>。如果说这一目标对象是员工的职业,在心理所有权的作用下,员工会对自身的职业产生认同感,并愿意采取积极的行动投入到工作中。因此,职业认同可能是心理所有权对工作投入的影响机制中的重要中介变量。而现实中无论是技校学生还是已经入职的产业工人,很多都对产业工人这一职业认识不到位,缺乏职业认同感和成就感,离职倾向和流动率高<sup>[9]</sup>,故引入职业认同变量更具现实意义。

与此同时,作为企业无形资源的组织文化也对企业的正常运行、组织管理以及生存发展等有着重要影响<sup>[17]</sup>。一些学者已从不同角度,实证分析了组织文化对员工工作投入的预测作用,如支持型和成就导向型的组织文化能使员工在工作中表现出更多的承诺和投入<sup>[18]</sup>;强调人性化管理的组织文化更能促进员工为组织奉献的主人翁意识,而在家庭文化为主导的企业中员工可能会只专注于自我利益而忽略对组织目标的关注<sup>[19]</sup>等。因此,就产业工人而言,在一定的职业认同感下,其所处的组织文化不同,产生的工作投入可能会有差异,组织文化在产业工人职业认同对其工作投入的影响机制中可能具有调节作用。

基于上述分析,本研究以产业工人为研究对象,运用心理所有权理论和社会认知理论,剖析产业工人的心理所有权对工作投入的影响机制,着重探讨以下问题:①心理所有权这种产业工人自身表现出来的心理状态如何影响其工作投入?②产业工人的心理所有权对工作投入的影响是否会以职业认同作为中介传导机制?③员工导向组织文化是否在产业工人的职业认同对工作投入的作用关系中起调节作用?对这些问题的回答有助于丰富和深化心理所有权与工作投入关系的理论研究,并可供制造企业进行管理决策时参考。

## 一、文献综述与研究假设

### (一)心理所有权

心理所有权是基于雇员所有权理论产生的。Pierce等<sup>[20]</sup>对雇员所有权的研究认为,员工持股有助于提高工作绩效,因为正式的所有权能够改善员工的态度和行为,而正式所有权的作用过程使组织成员产生了心理所有权,正式所有权间接通过心理所有权对员工态度与行为乃至工作绩效起作用。之后经过了多年的发展和完善,Pierce等<sup>[21]</sup>正式将心理所有权定义为“个体对目标物(物质形态或非物质形态)所产生的一种拥有感的心理状态”。此后的学者基本继承和发展了这一定义,例如,Dawkins等<sup>[22]</sup>认为心理所有权的概念反映了一种状态,在这种状态下,个人感觉所有权的目标(比如工作或组织)就是他们的目标;李燕萍等<sup>[23]</sup>则认为心理所有权是指一种占有目标物的个体感觉,个体会对不同的对象产生不同的心理所有权。近年来,心理所有权在组织行为、营销管理、公司治理等各个领域不断延伸发展。目前,对心理所有权的研究主要集中在组织层面。作为中介变量,有学者研究其在激励因素P-O匹配对知识型员工创造力、内/外在激励与员工敬业度、包容型领导对员工工作满意度<sup>[24-26]</sup>等中的作用;作为前因变量,心理所有权能提升员工工作绩效、促进员工建言行为和提高员工的创新产出<sup>[27-29]</sup>等。此外,有关心理所有权的研究主要集中于其正向作用,心理所有权的中介作用和调节作用也强调其积极效应,而有关其负面影响及作用机制的相关研究较少。

### (二)心理所有权与工作投入

工作投入由Kahn<sup>[30]</sup>最早提出,他认为即使人们本体与角色存在差异,他们也可以在极大程度上开发自己的生理、认知与情绪,让自己沉浸在自身角色中。并且发现,当人们更多地投入到自身的角色中时,越能从中感受到满足。在此基础上,Schaufeli等<sup>[31]</sup>发展了工作投入理论,他们的研究发现高工作投入的员工会更有活力,更能感受到他们与工作的有效连接,并相信自身完全有能力满足他们的工作需求,因而工作投入被Schaufeli定义为个体在工作中产生的一种持续的、蕴含情感动机的、积极完满的认知状态。

目前,在员工工作投入的影响机制方面,学者们就不同变量展开的理论研究已取得了较为丰富的成果。但纵观国内外现有的文献,探讨员工心理所有权与其工作投入关系的直接研究文献数量很少。但从已有的一些研究当中,我们可以间接看到心理所有权对工作投入的正向作用。例如,Pittino等<sup>[32]</sup>的研究认为心理所有权创造了对共同目标的感知,能够激发成员参与价值创造活动,积极投入到团队工作中来;杜鹏程等<sup>[33]</sup>的研究发现,心理所有权对创新行为有显著的正向影响,并且在工作自主性与创新行为之间起调节作用;肖林生和梁文雯<sup>[34]</sup>的研究指出,心理所有权与离职倾向之间显著负相关,增强员工的心理所有权有助于减轻其离职意愿。

基于上述分析,本研究认为,对于制造企业来说,产业工人的高心理所有权能促进工作投入的提升。具

体而言,高心理所有权的产业工人更能产生工作责任感和组织归属感,愿意花费更多的精力和时间专注于自己的工作和学习,即使在工作中感到不如意也能主动进行积极的自我调节,敢于迎接挑战,面对困难时能表现出超凡的意志力和坚韧力。因此,提出如下假设:

心理所有权正向影响产业工人的工作投入(H1)。

### (三)职业认同与工作投入

许多社会心理学家认为态度在很大程度上对行为有可预见性,而职业认同强调态度方面,是指个体对某一职业所形成的稳定认知和情感<sup>[35]</sup>;而工作投入是对工作积极性的一种良性调动,涉及身体、认知、情绪等多个方面<sup>[36]</sup>,偏向行为方面,故职业认同与工作投入两者之间必然存在一定联系。现有的大多数研究表明了职业认同对工作投入能产生积极影响。例如, Sonny等<sup>[37]</sup>的研究验证了职业认同是个体积极投入工作的一个重要预测因素;李永鑫等<sup>[38]</sup>的研究认为,有着高职业认同态度的员工往往倾向于表现出与态度一致的更积极的工作行为,因此在工作中会有更高的工作投入度;陈韶荣和吴庆松<sup>[39]</sup>则发现职业认同与工作投入能够相互影响,不仅职业认同对工作投入有积极作用,而且工作投入也可以正向影响职业认同。

基于上述分析,本研究认为,提升产业工人对自身职业角色的认同,有助于促进产业工人的工作意愿和积极性,提升责任感,从工作中能得到更多乐趣和满足,进而提高工作投入的水平。因此,提出如下假设:

职业认同正向影响产业工人的工作投入(H2)。

### (四)职业认同的中介作用

作为一种员工对组织的占有感或是对特定工作或角色的心理联系,心理所有权可以说是一种伴随着情感的社会认知<sup>[19]</sup>。对组织和职业的情感依附越深,越容易产生对组织和职业的热爱与认同,以及更高的归属感和责任感。现有的多数研究都证实了心理所有权与职业认同对于工作投入都有着密切联系。例如,郎艺和王辉<sup>[40]</sup>的研究认为,员工从心理上认为自己是企业的一份子,会觉得自己能够影响组织目标的实现,对组织发展抱有强烈的责任感,因此在自己的岗位上很可能会超额投入。而Zhang等<sup>[41]</sup>的研究验证了职业认同在工作投入中起着积极的主导作用,当一个人对自己的职业有积极的认识,他会把更多的精力和热情投入到工作中,工作环境带来的不满情绪会在一定程度上消除。

鉴于此,本研究认为,职业认同能够有效传递产业工人的心理所有权,进而提升产业工人的工作投入。一方面,高心理所有权水平的产业工人对自身的组织和职业有着更大的热情和自信,能够较好运用自身对产业工人职业形成的认同,积极负责地参与生产活动和工作,不断学习和发展;另一方面,具有较高心理所有权水平的产业工人通常具有较强的奉献精神,能够勇于承担生产活动中可能带来的风险,积极面对困难和挑战,增加其工作投入的水平。基于上述分析,提出如下假设:

心理所有权通过产业工人职业认同中介作用于工作投入(H3)。

### (五)员工导向组织文化的调节作用

组织文化是指被一个组织的大多数成员共同遵循的基本信念、行为规范和价值标准<sup>[42]</sup>,它虽然不能直接为组织创造经济效益,但能通过影响组织内外部不同利益相关者的态度和行为,间接作用于组织绩效,促进组织成长与发展<sup>[43]</sup>。朱丽莹等<sup>[17]</sup>的研究发现,在重视创新和员工能动性的文化环境下员工投入工作的热情较高,在强调竞争和工作结果的组织文化中也同样如此。而在注重稳定和对领导权威的服从的组织中,在这种文化的高权力距离和低工作自由度下有可能会抑制人的创造力和积极性<sup>[44]</sup>。因此,在不同的组织文化背景中,职业认同对员工工作投入的影响作用存在差异性。依据现代企业管理特征以及借鉴霍雨佳和路琳<sup>[45]</sup>、高新和张玮<sup>[46]</sup>的研究,本研究将组织文化分为“员工导向”与“工作导向”两个维度。其中员工导向组织文化关注员工的职业成长和个人价值实现,有助于推动员工和组织之间形成信任与合作关系,使员工更容易对组织产生归属感和主人翁意识,并且乐意投入到工作中以帮助组织发展;而工作导向组织文化强调工作效率和组织利益的实现,为了实现目标,员工通常会面临较大的工作和竞争压力,长期处于较严肃的工作氛围并且得不到自我发展,因而容易产生消极情绪和怠工现象<sup>[45-46]</sup>。员工导向组织文化更关注员工的心理和情感诉求,因此与员工的职业认同、心理所有权存在更大联系。在此基础上,本研究重点考察员工导向组织文化对产业工人职业认同与工作投入二者间关系的调节作用。

基于以上分析,本研究认为员工导向组织文化在产业工人职业认同与工作投入的关系中起调节作用。员工导向组织文化为产业工人营造出一种自主、平等的工作环境,产业工人能通过积极工作和与他人的沟通

交流获得成长和进步,有助于增强责任感和职业认同感,促使其更愿意投入时间和精力到工作当中。因此,提出如下假设:

员工导向组织文化正向调节产业工人职业认同与工作投入的关系(H4)。

综上所述,本研究构建产业工人心理所有权对其工作投入影响机制的理论模型,如图 1 所示。

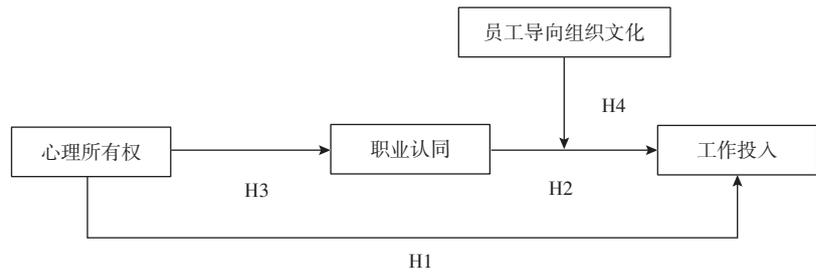


图 1 理论模型

## 二、研究方法

### (一)测量工具

#### 1. 心理所有权

借鉴了 Chi 和 Han<sup>[47]</sup>开发的量表,是在 Van Dyne 和 Pierce<sup>[48]</sup>编制的相关量表的基础上改编而成的。共 4 个测量题项,Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.766。

#### 2. 职业认同

参考了 Ashforth 和 Mael<sup>[49-50]</sup>研制的组织认同量表,该量表常被国内外学者通过将项目中的“组织”改为“职业”而改编成职业认同量表,并且被不少实证研究采用。量表共 6 个题项,Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.728。

#### 3. 工作投入

选择得到广泛应用的 Schaufeli 等<sup>[31]</sup>设计的 UWES 简版量表,分为活力、奉献和专注 3 个维度,每个维度各有 3 个题项,量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.856。

#### 4. 员工导向组织文化

参考了张玮<sup>[51]</sup>开发的量表(表 1),该量表总共有 9 个题项,其 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.766。

表 1 测量量表

测量内容	题项	Cronbach's $\alpha$ 系数
心理所有权	我对公司有很强烈的拥有感	0.766
	我觉得这是我的公司	
	这是我们大家的公司	
	在这家公司工作的大多数人都觉得自己拥有这家公司	
职业认同	当有人批评产业工人这一职业,我感觉像在指责我一样	0.728
	我很想了解别人对产业工人这一职业的看法	
	当谈论到产业工人时,我通常说的是“我们”而不是“他们”	
	产业工人这一职业的成功也是我的成功	
	当有人称赞产业工人时,我感觉就像是在赞美我个人	
	假如产业工人这一职业因某事被媒体批评,我会感觉很尴尬	
工作投入	在工作中,我感到自己爆发出能量	0.856
	工作时,我感到自己强大并充满活力	
	早上一起床,我就想要去工作	
	我对工作富有热情	
	工作激发了我的灵感	
	我为自己所从事的工作感到自豪	
	当工作强度大时,我感到愉快	
	我沉浸在我的工作当中	
员工导向组织文化	我在工作时会达到忘我的境界	0.766
	我的上司对我很信任	
	我能感受到来自公司和上司对我的支持	
	我能感受到来自公司和上司对我的尊重	
	我和团队其他成员的关系融洽和谐	
	公司会为员工提供培训和学习的机会	
	我的上司很注重我的能力发展	
	我的公司为员工提供了很好的晋升机会	
我可以感受到公司和上司给我的公平		
我认为公司的发展以长期利益为战略目标		

## (二) 研究取样

本研究的调查对象为江苏、湖北、上海、广东、北京等地区的制造企业产业工人。一方面,研究者主动联系相关企业高管,在获得他们的同意和支持后,现场分发并回收调查问卷,在员工填写问卷的过程中确保没有领导在场,并申明调查数据绝对保密且只用于学术研究,以尽可能地获取较真实可靠的数据;另一方面,部分企业由于各种原因不能到现场,只能通过发送电子问卷的方式对员工进行调查。共计发放问卷465份,其中有效问卷420份,问卷的有效回收率为90.3%。经过统计,得到样本的基本情况,主要体现在:①以男性居多,有271人(64.5%);②年龄主要集中在26~35岁,有252人(60%);③文化程度以大中专为主,有340人(81%);④工作年限大多在5年以上,有183人(43.6%);⑤在技术等级方面,中级工数量最多,有181人(43.1%)。

## (三) 统计分析

通过SPSS 22.0和AMOS 21.0等软件对得到的420份有效数据进行分析。首先,检验调查数据是否存在共同方法偏差;其次,对调查数据进行信度检验,并对假设模型4个变量的区分效度和模型拟合度进行检验;再次,对假设模型进行基本的描述性统计;最后,对主效应、职业认同的中介效应以及员工导向组织文化的调节效应进行检验。

# 三、研究结果

## (一) 共同方法偏差检验

由于涉及的多个变量的数据均是通过问卷来收集,且由同一被试员工填写,数据可能存在共同方法偏差问题。使用Harman单因素检验法检验以排除共同方法偏差的影响,让本研究中所有变量的测量项目只在一个公因子上负载,结果发现共同方法因子只解释了其中31.60%的方差变异量,并未达到临界标准。在此基础上,建立单因子结构方程模型,可以发现该模型的拟合情况不够理想: $\chi^2/df=8.649$ , $RMSEA=0.135$ , $GFI=0.751$ , $IFI=0.661$ , $CFI=0.658$ , $TLI=0.606$ 。因此,可以初步判断共同方法偏差对研究结果的可靠性影响不大。

## (二) 信度分析和效度检验

### 1. 信度检验

由于本研究对相关变量的测量,均采用目前引用较多且已有部分学者基于中国情境验证其有效性的权威量表,所以采用验证各量表Cronbach's  $\alpha$ 系数的方法对调研数据进行简单的信度分析。由前可知,4个量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数均大于临界值0.7,且删除量表中的某个题项后并没有使量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数得到明显改善,这表明本研究采用的4个量表均具有较高的信度。

### 2. 区分效度检验

为了考察心理所有权、职业认同、工作投入和员工导向组织文化4个潜变量的区分效度以及比较各种嵌套模型的拟合情况,本研究采用验证性因素分析(CFA)构建单因子、二因子、三因子和四因子结构模型,并用AMOS 21.0软件进行操作,得到的拟合效度指标见表2。结果表明,四因子模型的拟合程度最好,本研究理论模型的4个变量(心理所有权、职业认同、工作投入和员工导向组织文化)有较好的区分效度,代表着4个不同的构念,在此基础上进行下一步的统计分析具有较高的可信度。

表2 概念区分效度的验证性因素分析结果

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	IFI	CFI	TLI
单因子	899.502	104	8.649	0.135	0.751	0.661	0.658	0.606
二因子	861.110	103	8.360	0.133	0.752	0.677	0.674	0.621
三因子 <sup>a</sup>	627.406	101	6.212	0.112	0.818	0.776	0.774	0.731
三因子 <sup>b</sup>	507.868	101	5.028	0.098	0.845	0.827	0.825	0.792
三因子 <sup>c</sup>	475.335	101	4.706	0.094	0.845	0.841	0.839	0.809
四因子	253.281	98	2.584	0.061	0.926	0.934	0.933	0.918

注:三因子<sup>a</sup>包括心理所有权+员工导向组织文化;职业认同;工作投入;三因子<sup>b</sup>包括职业认同+员工导向组织文化;心理所有权;工作投入;三因子<sup>c</sup>包括职业认同+心理所有权;工作投入;员工导向组织文化。

## (三) 描述性统计分析

各研究变量的平均值、标准差和相关系数矩阵见表3。由表3可以看出,心理所有权与职业认同显著正相关( $r=0.377$ , $p<0.01$ );心理所有权和职业认同与工作投入显著正相关( $r=0.647$ , $p<0.01$ ; $r=0.398$ , $p<0.01$ );员

工导向组织文化与心理所有权、职业认同和工作投入也显著正相关( $r=0.251, p<0.01; r=0.378, p<0.01; r=0.348, p<0.01$ )。描述性统计结果为本研究的理论假设提供了初步的支持。

(四)假设检验

1. 主效应及中介效应检验

由表 4 可知,基于 Baron 和 Kenny<sup>[52]</sup>提出的方法,采取下列 4 个步骤对主效应和中介效应进行检验:首先,做因变量对自变量的回归分析(模型 4)发现,心理所有权显著正向预测工作投入( $r=0.648, p<0.001$ ),H1 得到验证。其次,做中介变量对自变量的回归分析(模型 2),结果表明心理所有权能显著正向预测职业认同( $r=0.382, p<0.001$ );再次,做因变量对中介变量的回归分析(模型 5),职业认同与工作投入显著正相关( $r=0.403, p<0.001$ ),H2 得到验证。最后,让自变量和中介变量同时进入方程(模型 6),发现心理所有权和职业认同都能显著预测工作投入( $r=0.577, p<0.001; r=0.185, p<0.001$ ),不过心理所有权对工作投入的预测作用虽然依旧显著但明显变弱( $r$ 由 0.648 减小为 0.577,  $p<0.001$ )。由此可知,职业认同在心理所有权影响工作投入的过程中起着部分中介的作用,H3 得到验证。

2. 调节效应模型检验

做因变量-产业工人工作投入对中介变量-职业认同、调节变量-员工导向组织文化以及二者交互项的回归。模型 7 显示,职业认同与工作投入有着显著的正向关系( $r=0.327, p<0.001$ ),再次验证了 H2。职业认同与员工导向组织文化的交互项对工作投入也表现出显著的正向预测作用( $r=0.093, p<0.05$ ),说明员工导向组织文化起到正向调节作用,会加强职业认同对工作投入的正向影响, H4 得到验证。

为了更好地说明调节效应,利用 Aiken 和 West<sup>[53]</sup>提出的简单坡度分析程序进行分析。将员工导向组织文化按照高于和低于均值一个标准差分为高低两组,依次做工作投入对职业认同的回归。结果如图 2 所示,当员工导向组织文化较高时,职业认同与工作投入关系显著,路径系数为  $\beta=0.480, p<0.01$ ;员工导向组织文化较低时,关系仍然显著, $\beta=0.395, p<0.01$ ,但

表 3 变量的描述性统计结果(N=420)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.35	0.48	—								
2. 年龄	3.62	1.24	-0.121*	—							
3. 文化程度	1.76	0.75	0.016	0.110*	—						
4. 工作年限	3.90	1.19	-0.017	0.554**	0.150**	—					
5. 技术等级	2.37	1.14	-0.244**	0.396**	0.261**	-0.381**	—				
6. 心理所有权	3.32	0.88	0.047	-0.016	0.049	0.063	-0.034	—			
7. 职业认同	3.81	0.66	-0.035	0.024	-0.008	0.013	-0.012	0.377**	—		
8. 工作投入	3.46	0.76	0.019	-0.023	0.096	0.065	0.098*	0.647**	0.398**	—	
9. 员工导向组织文化	3.95	0.51	-0.034	-0.057	0.052	-0.031	-0.006	0.251**	0.378**	0.348**	—

注:\*\*表示  $p<0.01$ , \*表示  $p<0.05$ 。

表 4 中介效应层级回归分析结果

变量	职业认同				工作投入			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	
控制变量	性别	-0.040	-0.050	0.031	0.014	0.047	0.023	0.048
	年龄	0.027	0.049	-0.109	-0.073	-0.120*	-0.082	-0.111*
	文化程度	-0.003	-0.024	0.069	0.034	0.070	0.038	0.058
	工作年限	0.012	-0.030	0.077	0.005	0.072	0.011	0.081
	技术等级	-0.036	-0.013	0.102	0.142**	0.117*	0.144**	0.117*
自变量	心理所有权		0.382***		0.648***		0.577***	
中介变量	职业认同					0.403***	0.185***	0.327***
调节变量	员工导向组织文化							0.246***
交互项	职业认同× 员工导向组织文化							0.093*
$R^2$		0.003	0.147	0.025	0.438	0.187	0.467	0.237
$\Delta R^2$		0.003	0.144	0.025	0.414	0.162	0.443	0.212
$F$		0.222	11.851***	2.094	53.713***	15.802***	51.669***	15.941***

注:\*\*\*表示  $p<0.001$ ; \*\*表示  $p<0.01$ ; \*表示  $p<0.05$ 。

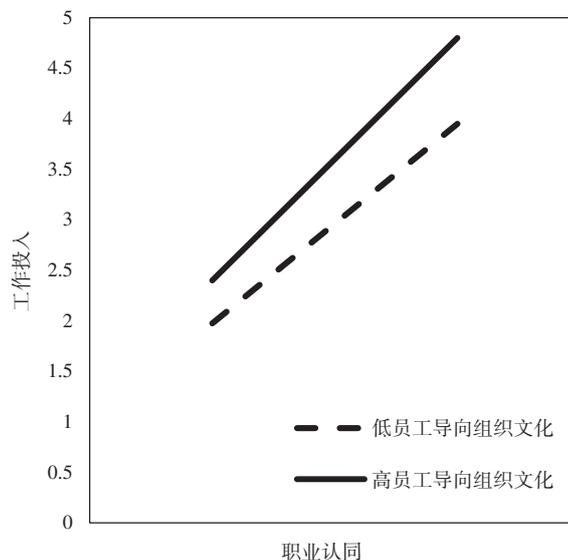


图 2 员工导向组织文化对职业认同与工作投入关系的调节作用

回归直线更平稳、斜率值也更小。这说明员工导向组织文化较高,对职业认同与工作投入之间的正向关系促进作用越大,即员工的工作投入水平对职业认同的变化反应更加灵敏。员工职业认同相同程度的变化,在高员工导向的组织文化下,员工的工作投入的变化程度会相对更大。

## 四、结论与启示

### (一)结果讨论

本研究将理论与实证研究相结合,探讨产业工人心理所有权对工作投入的影响机制,得出以下研究结论:

#### 1. 产业工人的心理所有权与工作投入呈显著正相关

根据Pierce等<sup>[21]</sup>的研究,产业工人可以通过对工作/组织的控制、熟悉和自我投入对其产生心理所有权。而产业工人对工作/组织具有较高的心理所有权时,往往能产生较强的责任感与归属感,同时对工作/组织能形成较高的正面评价,因此能更富有热情和活力地投入到工作中去。本研究验证了心理所有权对工作投入的正向影响,这一结论与前人在其他职业群体中的研究结果<sup>[10]</sup>相一致,并拓展了相关研究的领域。

#### 2. 产业工人职业认同的提高能促进其工作投入

当产业工人认同自己的职业,在工作或是受到称赞时会更有成就感与满足感,而当其职业被他人给予负面评价时,他会努力去改变这种看法,因此会更愿意花费时间和精力投入到自己的工作中去。过往研究也发现职业认同能正向影响工作投入,本研究再次验证了前人的研究结论<sup>[37-39]</sup>。

#### 3. 产业工人的职业认同在其心理所有权对工作投入的作用关系中具有部分中介作用

职业认同可以作为媒介将产业工人心理所有权的积极作用部分传导给工作投入,这是因为高职业认同感体现的是产业工人对自身职业高度积极的看法,由此能够引发其更多的工作责任感和心理归属感<sup>[39]</sup>,进而容易形成这个职业/企业是“我的”的心理,增强其心理所有权。同时,高心理所有权也有助于形成对职业的积极认知,影响到产业工人的工作态度和行为。这有助于进一步理解心理所有权对工作投入的作用机制,使相关理论研究得到深化。

#### 4. 员工导向组织文化在产业工人职业认同对工作投入的影响过程中起调节作用

员工导向组织文化注重以人为本,为产业工人营造了公平、和谐、信任的良好工作氛围<sup>[54]</sup>,在这样的环境中产业工人能感到自己被重视并能得到良好的发展,因此能够形成高工作投入。且组织文化的员工导向越高,职业认同对工作投入的影响就越大。该结论也印证了前人对于员工导向组织文化正向作用的相关研究<sup>[46]</sup>。

### (二)管理启示

本研究对于我国制造企业加强对产业工人的管理,激发产业工人的活力,能提供一定的借鉴与启示,主要体现在以下3个方面:①注重产业工人的心理所有权建设,加强产业工人对工作和企业的心理联系,让产业工人感受到企业的重视与关注,鼓励产业工人熟悉工作事务和参与管理决策,让产业工人和企业建立起合作与互惠关系,推动产业工人自我发展与自我投入;②通过建立科学合理的人力资源规划、激励机制以及建设良好的企业雇主品牌,充分激发产业工人的工作自主性、积极性和创造力,发挥产业工人的才能,提高产业工人的职业认同水平;③营造高员工导向的组织文化环境,积极向产业工人宣传以人为本的核心价值观,加深产业工人与企业的相互依赖关系,在潜移默化的过程中增强产业工人对企业的情感和占有心理,促进其工作投入。

### (三)不足及展望

本研究尚存在一些局限性和不足之处,表现为:①对各变量的测量大部分直接参考了国外学者开发的成熟量表,可能存在不适用于我国本土情境的问题,未来研究可以开发和利用立足于我国本土情境的量表,以获取更可靠和有说服力的结果;②由于时间和资源的限制,问卷调查所获得的取样结果在地区、年龄、工作年限等方面存在不均匀,且样本容量有限,这对研究结论的普适性可能会带来一定的影响,未来研究可以扩大数据收集范围,并注意样本的丰富性,以降低研究结果的偏差;③本研究单从某个时间点的静态数据进行了分析,忽略了各变量的动态性,未来研究可考虑收集纵向数据,观察其动态变化,以更好地了解产业工人心理所有权对工作投入的影响;④对于心理所有权的作用机制研究主要从个体层面出发,忽视了其在集体层面的作用结果。未来研究可以聚焦于集体层面的心理所有权,进行跨层次研究,以提升对心理所有权的认知。

## 参考文献

- [1] 国务院. 国务院关于印发《中国制造 2025》的通知[EB/OL]. (2015-05-19)[2019-04-09]. [http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/19/content\\_9784.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/19/content_9784.htm).
- [2] 新华社. 中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》[EB/OL]. (2017-06-19)[2019-04-09]. [http://www.gov.cn/xinwen/2017-06/19/content\\_5203750.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2017-06/19/content_5203750.htm).
- [3] 王笑天, 李爱梅, 熊冠星, 等. 制造业一线员工的工作要求对离职倾向的影响及链式调节机制研究[J]. 管理学报, 2016, 13(8): 1191-1198.
- [4] 周密, 赵文红, 姜玉洁. 基于工作要求-资源模型的新生代产业工人工作倦怠的研究——心理韧性的作用[J]. 软科学, 2016, 30(12): 67-71.
- [5] 李丽芳. 新常态下新生代产业工人职业倦怠实证研究——基于阿德佛需要激励理论视角[J]. 宏观经济管理, 2017 (S1): 26-28.
- [6] 黎金荣. 新生代产业工人工作意义构建策略研究——以 A 汽车企业管理实践为例[J]. 中国人力资源开发, 2016 (19): 21-27.
- [7] 林赞歌, 连榕, 邓远平, 等. 制造业员工社会支持、职业倦怠与生活满意度的关系[J]. 心理与行为研究, 2017, 15 (1): 108-112.
- [8] 郭靖, 周晓华, 张金桥, 等. 工作要求-控制模型在中国产业工人中的应用: 边界条件与研究反思[J]. 南开管理评论, 2015, 18(6): 26-34.
- [9] 苏益南, 欧阳晨慧, 朱永跃. 产业工人工作重塑与离职意愿: 人-工作匹配和授权型领导的作用[J]. 工业工程与管理, 2018, 23(6): 195-201.
- [10] 尤玉钿, 曹科岩. 高职院校教师心理所有权对工作投入的影响研究[J]. 高教探索, 2018(10): 79-83.
- [11] PAN X F, QIN Q, GAO F. Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors [J]. Chinese Management Studies, 2014, 8(1): 127-148.
- [12] JELENA Ć, MILAN D, SLAVICA M, et al. Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement[J]. Frontiers in Psychology, 2018, 9: 132-143.
- [13] 孙健敏, 陆欣欣, 孙嘉卿. 组织支持感与工作投入的曲线关系及其边界条件[J]. 管理科学, 2015, 28(2): 93-102.
- [14] 王文卓, 孙遇春, 徐振亭. 学习目标导向、留职动机与工作投入的关系——组织学习氛围的跨层次调节作用[J]. 工业工程与管理, 2017, 22(4): 176-184.
- [15] BROWN G, ZHU H. 'My workspace, not yours': The impact of psychological ownership and territoriality in organizations [J]. Journal of Environmental Psychology, 2016, 48(8): 54-64.
- [16] PIERCE J L, KOSTOVA T, DIRKS K T. Toward a theory of psychological ownership in organizations [J]. Academy of Management Review, 2001, 26(2): 298-310.
- [17] 朱丽莹, 梅强, 白光林. 组织文化影响员工工作态度的实证研究[J]. 科技管理研究, 2014, 34(1): 247-250.
- [18] TASTAN S B, TURKERT M V. A study of the relationship between organizational culture and job involvement: The moderating role of psychological conditions of meaningfulness and safety [J]. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2014, 149: 943-947.
- [19] 王艳子, 温晓波. 心理所有权“消极面”影响研究综述与展望[J]. 现代管理科学, 2018(12): 60-62.
- [20] PIERCE J L, RUBENFELD S A, MORGAN S. Employee ownership: A conceptual model of process and effects [J]. The Academy of Management Review, 1991, 16(1): 121-144.
- [21] PIERCE J L, KOSTOVAK T, DIRKS K T. The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research [J]. Review of General Psychology, 2003, 7(1): 84-107.
- [22] DAWKINS S, TIAN A W, NEWMANN A, et al. Psychological ownership: A review and research agenda [J]. Journal of Organizational Behavior, 2017, 38(2): 163-183.
- [23] 李燕萍, 史瑶, 毛雁滨. 授权型领导对员工建言行为的影响: 心理所有权的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2018, 35 (3): 140-145.
- [24] 许红华, 孙迎娣, 王智宁. 激励因素 P-O 匹配对知识型员工创造力的影响——心理所有权的中介作用[J]. 软科学, 2017, 31(12): 69-72, 77.
- [25] 邱敏, 胡蓓. 内/外在激励、心理所有权与员工敬业度关系研究[J]. 软科学, 2015, 29(12): 87-91.
- [26] 杜鹏程, 姚瑶, 杜雪. 包容型领导对员工工作满意度的影响——基于心理所有权的中介效应[J]. 企业经济, 2017, 36 (8): 94-101.
- [27] 王炳成, 闫晓飞, 张士强. 心理所有权与工作绩效关系的元分析[J]. 科技促进发展, 2018, 14(5): 364-372.
- [28] 谭新雨, 刘帮成. 服务型领导、心理所有权与员工建言行为的研究——权力距离导向的调节作用[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版), 2017, 25(5): 49-58.
- [29] RAU S B, WERNER A, SCHELL S. Psychological ownership as a driving factor of innovation in older family firms [J/OL]. Journal of Family Business Strategy, 2018, DOI: 10.1016/j.jfbs.2018.03.001.
- [30] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [J]. Academy of Management Journal, 1990, 33(4): 692-724.
- [31] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, VICENTE G, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach [J]. Journal of Happiness Studies, 2002, 3(1): 71-92.
- [32] PITTINO D, BARROSO M A, CHIRICO F, et al. Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation

- in family firms: The moderating role of governance heterogeneity[J]. *Journal of Business Research*, 2018(84): 312-326.
- [33] 杜鹏程, 房莹, 姚瑶. 工作自主性、差错学习与创新行为——心理所有权的调节作用[J]. *科技管理研究*, 2018, 38(15): 183-188.
- [34] 肖林生, 梁文雯. 员工-组织匹配、心理所有权与离职倾向关系研究——基于高校教师的调查[J]. *江西理工大学学报*, 2018, 39(4): 72-78.
- [35] HIRSCHY A S, WILSON M E, LIDDELL D L, et al. Socialization to student affairs: Early career experiences associated with professional identity development[J]. *Journal of College Student Development*, 2015, 56(8): 777-793.
- [36] RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(3): 617-635.
- [37] SONNY A, MA J, CONFIDENCE H, et al. Re-entry adjustment and job embeddedness: The mediating role of professional identity in Indonesian returnees[J/OL]. *Frontiers in Psychology*, 2018, DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00792.
- [38] 李永鑫, 周海龙, 田艳辉. 真实型领导影响员工工作投入的多重中介效应[J]. *心理科学*, 2014, 37(3): 716-722.
- [39] 陈韶荣, 吴庆松. 心理资本与高校青年教师职业认同的关系研究——论工作投入的中介作用[J]. *大学教育科学*, 2018(1): 59-68, 126.
- [40] 郎艺, 王辉. 授权赋能领导行为与组织公民行为: 员工的领导认同感和组织心理所有权的作用[J]. *心理科学*, 2016, 39(5): 1229-1235.
- [41] ZHANG W, MENG H, YANG S, et al. The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China[J/OL]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2018, DOI: 10.3390/ijerph15050988.
- [42] 侯烜方, 卢福财. 新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响——组织文化的调节效应[J]. *管理评论*, 2018, 30(4): 157-168.
- [43] CHOW I H, SHAN S L. Business strategy, organizational culture, and performance outcomes in China's technology industry[J]. *Human Resource Planning*, 2007, 30(2): 47-55.
- [44] 王春国, 陈刚. 体面劳动、创新自我效能与员工创造力: 中国情境下组织文化的调节作用[J]. *管理评论*, 2018, 30(3): 140-149.
- [45] 霍雨佳, 路琳. 人本导向与结果导向: 组织文化对知识共享的影响研究[J]. *上海管理科学*, 2014, 36(3): 22-29.
- [46] 高新, 张玮. 员工职业成长与组织承诺——组织文化导向的调节作用[J]. *统计与信息论坛*, 2016, 31(10): 106-111.
- [47] CHI N W, HAN T S. Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2008(81): 691-711.
- [48] VAN DYNE L, PIERCE J L. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004(25): 439-459.
- [49] ASHFORTH B E, MAEL F. Social identity theory and the organization[J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20-39.
- [50] ASHFORTH B E, MAEL F. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13(2): 103-123.
- [51] 张玮. 组织文化对员工职业成长与组织承诺的影响研究[D]. 北京: 北京交通大学, 2016.
- [52] 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): 73-82.
- [53] AIKEN L S, WEST S G. Multiple regression: Testing and interpreting interactions-Institute for Social and Economic Research(ISER)[J]. *Evaluation Practice*, 1991, 14(2): 167-168.
- [54] 张玮, 刘延平. 组织文化对组织承诺的影响研究——职业成长的中介作用检验[J]. *管理评论*, 2015, 27(8): 117-126.

## Impact of Industrial Workers' Psychological Ownership on Job Involvement: The Role of Professional Identity and Employee-oriented Organizational Culture

Zhu Yongyue<sup>1</sup>, Qin Zhenghong<sup>2</sup>, Ouyang Chenhui<sup>1</sup>

(1. School of Management, Jiangsu University, Zhenjiang 212013, Jiangsu, China;

2. School of Management, Shanghai University, Shanghai 200444, China)

**Abstract:** The influence mechanism of industrial workers' psychological ownership on job involvement was explored. 420 data of industrial workers were collected through questionnaire survey, and statistical analysis was conducted on the collected data with SPSS 22.0 and AMOS 21.0. The results show that the psychological ownership and the professional identity of industrial workers can significantly positively predict their job involvement, that the professional identity of industrial workers partly mediates the positive impact of their psychological ownership on job involvement, and that the employee-oriented organizational culture plays a positive regulating role in the process in which the professional identity of industrial workers affects their job involvement. On the basis of the empirical research, this paper put forward management enlightenment and provides reference for manufacturing's human resource management practice.

**Keywords:** industrial workers; psychological ownership; job involvement; professional identity; employee-oriented organizational culture