

内部工作心理控制源对工作绩效的影响：积极情绪与职业延迟满足的中介作用

彦廷鹤，朱丽娟*

宿迁学院教师教育学院 江苏宿迁

【摘要】目的 考察内部工作心理控制源对工作绩效的影响以及积极情绪与职业延迟满足的链式中介作用。**方法** 采用工作心理控制源问卷、正性负性情绪量表、职业延迟满足问卷以及工作绩效调查问卷对 287 名基础教育教师进行调查。**结果** 内部工作心理控制源对工作绩效具有显著正向预测作用，积极情绪与职业延迟满足在两者之间起链式中介作用。**结论** 内部工作心理控制源通过积极情绪与职业延迟满足对工作绩效产生影响。

【关键词】 内部工作心理控制源；工作绩效；积极情绪；职业延迟满足

【基金项目】 2022 年度宿迁市社科研究课题（编号：22SYC-62）的阶段性成果。

【收稿日期】 2022 年 11 月 8 日 **【出刊日期】** 2022 年 12 月 30 日 **【DOI】** 10.12208/j.aip.20220016

The Relationship between Work Locus of Control and Job Performance: The Mediating Effect of Positive Emotions and Vocational Delay of Gratification

Tinghe Yan, Lijuan Zhu*

School of Teacher Education, Suqian University, Suqian, Jiangsu

【Abstract】Objective To examine the relationship between internal work locus of control and job performance via positive emotions and vocational delay of gratification. **Methods** a sample of 287 basic education teachers with the work locus of control scale, positive and negative affect scale, vocational delay of gratification questionnaire and job performance questionnaire. **Results** Internal work locus of control could positively predict job performance, and positive emotions and vocational delay of gratification play mediating role of the relationship between them. **Conclusion** Internal work locus influence job performance via positive emotions and vocational delay of gratification.

【Keywords】 Internal work locus of control; Job performance; Positive emotions; Vocational delay of gratification

1 引言

工作绩效是检验和衡量个体工作能力以及工作成果的客观指标，关系着教师和学校的发展前景和提升空间^[1]，十分有必要对基础教育教师工作绩效的影响因素和作用机制进行探讨。以往的研究表明，内部工作心理控制源（WLOC）是工作绩效的重要影响变量之一^[2]。内部 WLOC 指的是个体将工作情境中所

获得的奖励或成果归因于努力等自身可控的因素^[3]。将工作成果归因于自身可控因素的个体十分自信，相信自己的行为能够取得预期的成果，从而获得更多的工作机会以及薪酬^[4]。

积极情绪可能在内部 WLOC 和工作绩效之间发挥中介作用。积极情绪是指个体由于体内外刺激、事件满足个体需要而产生的伴有愉悦感受的情绪^[5]。一

作者简介：彦廷鹤（1988-）男，汉族，宿迁，研究生，研究方向：心理健康教育。

*通讯作者：朱丽娟

方面,高内控者在工作环境中认为个人的努力可以决定工作的成果,进而体验到更多的积极情绪以及更少的消极情绪。另一方面,积极情绪使得教师的认知更加灵活,更加具有创造性和效率,从而获得更高的报酬以及工作绩效^[6]。

职业延迟满足可能也是一个值得考虑的中介变量。职业延迟满足是人们在职业生涯中的延迟满足,是为了更好地完成工作任务、达到更高的职业目标等一系列更有价值的长远结果,而甘愿放弃当前工作中即时满足机会的自我调控能力^[7]。虽然目前尚未有研究直接考察内部 WLOC 与职业延迟满足之间的关系,但是其他情境中的研究结果表明内部心理控制源与延迟满足关系密切。内控者相信自己能够控制工作环境中发生的事件、完成设定的工作目标,并且可以决定工作的回报,他们不拘泥于一时的利益和报酬,具有更强的延迟满足倾向^[8]。而高职业延迟满足者将进一步提高教师的工作绩效。研究已表明,职业延迟满足能够正向预测工作绩效^[9]。

值得关注的是,积极情绪可能是延迟满足的诱因之一^[10]。处于积极情绪状态的教师在解决工作任务时,能够冲破一定的限制而产生更多的思想和应对策略,使得个体在工作情境中更加自信并感受到控制感,因此具有更强的职业延迟满足倾向。

综上,本研究拟探讨积极情绪和职业延迟满足在内部 WLOC 与工作绩效之间的链式中介作用。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

本研究共发放 350 份问卷,回收 290 份,剔除无效问卷后得到 287 份有效问卷,有效回收率为 82.0%。其中:男性 135 人,女性 152 人;小学教师 135 人,中学教师 152 人;初级职称 85 人,中级职称 139 人,高级职称 63 人。

2.2 研究工具

第一,采用陈宇帅修订的中文版工作心理控制源问卷中的努力分量表。该问卷共 3 个题项。采用五点计分,1 表示完全不同意,5 表示完全同意。问卷的 Cronbach α 系数为 0.74。

第二,采用黄丽,杨廷忠和季忠民修订的中文版正性负性情绪量表中的正性情绪分量表。该量表共 10 个题项。采用五点计分,1 表示几乎没有,5 表示极其多。问卷的 Cronbach α 系数为 0.90。

第三,采用刘晓燕等人编制的职业延迟满足问卷。该问卷包括工作延迟满足与职业生涯延迟满足两个维度,共 8 个题项。采用四点计分,1 表示完全不符合,4 表示完全符合。问卷的 Cronbach α 系数为 0.81。

第四,采用 Borman 和 Motowidlo 编制的工作绩效调查问卷。该问卷包括任务绩效和关系绩效两个维度,共 14 个题项。采用五点计分,1 表示完全不符合,5 表示完全符合。问卷的 Cronbach α 系数为 0.91。

3 研究结果

3.1 描述性统计和相关系数

各变量的均值、标注差及相关系数见表 1。

表 1 描述性统计值与相关系数

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1.内部 WLOC	3.62	0.74	1					
2.积极情绪	3.10	0.66	0.44**	1				
3.工作延迟满足	2.66	0.57	0.37**	0.41**	1			
4.职业生涯延迟满足	2.82	0.56	0.37**	0.28**	0.58**	1		
5.任务绩效	3.70	0.70	0.47**	0.32**	0.46**	0.40**	1	
6.关系绩效	3.58	0.65	0.56**	0.48**	0.63**	0.57**	0.69**	1

注: N=287; * $p<0.05$; ** $p<0.01$, *** $p<0.001$, 下同。

3.2 积极情绪与职业延迟满足的中介作用检验

首先检验内部 WLOC 对工作绩效的直接作用。结果表明,模型拟合指标良好($\chi^2/df=0.71$, RMSEA=0.00, CFI=1.00, TLI=1.00),内部 WLOC 能正向预测工作绩效($\gamma=0.47$, $t=9.17$, $p=0.00$)。然

后,分析积极情绪与职业延迟满足的中介作用。结果表明,模型拟合标良好($\chi^2/df=2.10$, RMSEA=0.06, CFI=0.99, TLI=0.98),说明中介模型成立。进一步采用 Bootstrap 方法检验中介效应的显著性,结果如表 2 所示,职业延迟满足在内部 WLOC 与工作绩效

之间起到显著中介作用(95%置信区间为[0.11, 0.35]), 积极情绪与职业延迟满足在内部 WLOC 与工作绩效

之间起到显著链式中介作用(95%置信区间为[0.04, 0.15])。

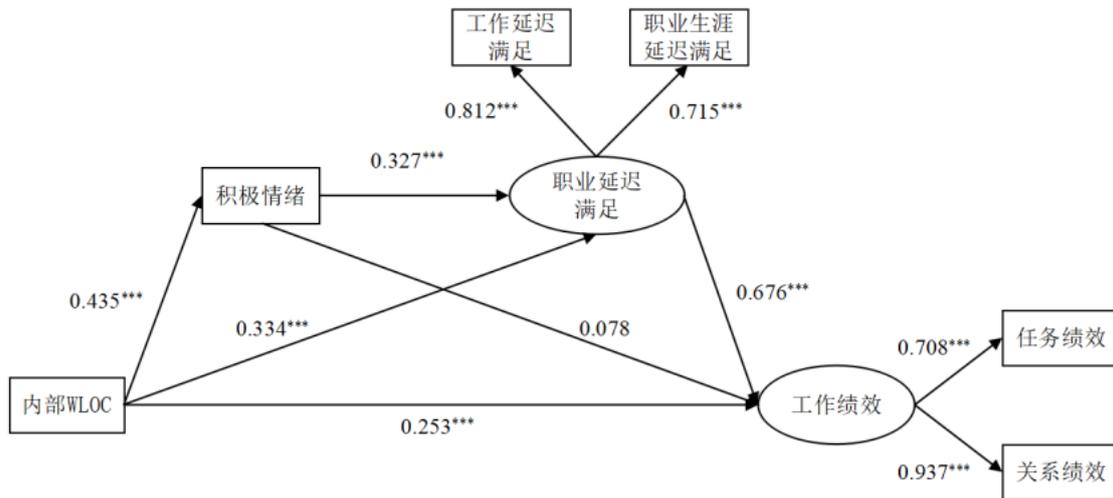


图 1 链式中介模型检验图

表 2 中介效应分解及偏差校正 Bootstrap 的 95%置信区间

效应	路径	效应值	效果量	95%置信区间	
				下限	上限
直接效应	内部 WLOC→工作绩效	0.25	40.98%	0.13	0.37
	内部 WLOC→职业延迟满足→工作绩效	0.23	37.70%	0.11	0.35
间接效应	内部 WLOC→积极情绪→工作绩效	0.03	4.92%	-0.02	0.09
	内部 WLOC→积极情绪→职业延迟满足→工作绩效	0.10	16.40%	0.04	0.15
	总中介效应	0.36	59.02%	0.23	0.48
	总效应	0.61	100.00%	0.49	0.73

4 讨论

研究表明, 内部 WLOC 能够显著正向预测工作绩效。高内部 WLOC 的个体具有主观能动地控制工作情境中所遇事件的信念, 认为未来的结果取决于自己的行为 and 抉择^[5]。并且, 他们能够感知到自己与组织之间的积极联结感, 感知到更多的组织支持和组织信任, 促进其组织承诺。

研究还结果表明, 职业延迟满足在内部 WLOC 与工作绩效之间起到中介作用。高内控的教师, 他们认为工作环境在其控制的范围之内, 相信自己在未来的环境中取得更高的职位或是报酬, 促使个体抵制即时奖励的诱惑, 克制即时满足的冲动, 职业延迟满足倾向高的个体能够更多地将自己的行为指向未来, 为工作付出更多的努力, 因此取得更高的工作绩效^[9]。

最后, 研究表明, 积极情绪和职业延迟满足

在内部 WLOC 与工作绩效之间起到链式中介作用。积极情绪是由个体对环境中的刺激进行认知加工后满足自己的需要时体验到的愉悦的情绪状态, 当基础教育教师对周围的环境感到控制感时, 就会满足自身的安全的需要, 因此诱发积极情绪体验^[6]。处于积极情绪状态的教师会注意到更广阔的认识背景并且综合更多的认识要素, 因此能够突破眼前的限制并且抵制即时的诱惑, 着眼于更长远的工作成果。当教师将工作目标设定在未来, 就会严格管理自己的注意力范围、持续时间以及工作投入程度并且为工作目标不断努力, 进而取得更高的工作绩效^[10]。

参考文献

[1] Motowidlo, S. J. Handbook of psychology [M]. New York: Wiley Press, 2003: 39—53.

- [2] Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., et al. Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2018, 39(7):820-833.
- [3] Levy, P. E., Cober, R. T., & Norris-Watts, C. Specific personality measures. *Comprehensive handbook of psychological assessment*, 2004, 4: 130—148.
- [4] Judge, T. A., Bono, J. E. Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(1): 80—92.
- [5] Pu, J. , Hou, H. , Ma, R . The Mediating Effects of Self-Esteem and Trait Anxiety Mediate on the Impact of Locus of Control on Subjective Well-Being[J]. *Current Psychology*, 2017, 36(1):167-173.
- [6] 郭小艳,王振宏.积极情绪的概念、功能与意义[J].*心理科学进展*,2007(05):810-815.
- [7] 刘晓燕,郝春东,陈健芷,崔洪弟.组织职业生涯管理对职业承诺和工作满意度的影响——职业延迟满足的中介作用分析[J].*心理学报*,2007(04):715-722.
- [8] 王忠军,刘云娟,袁德勇.职业延迟满足研究述评[J].*心理科学进展*,2012,v.20;No.141(05):705-714.
- [9] Liu X, Yu K. Delay of gratification in predicting job performance in new employees: A time-varying process and the moderating role of perceived informational justice[J]. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 2017, 11.
- [10] Metcalfe, Janet, Mischel, et al. A hot/cool-system analysis of delay of gratification: Dynamics of willpower.[J]. *Psychological Review*, 1999, 106(1):1-3.

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

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



OPEN ACCESS