

# 目 录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	III
1 引言.....	1
2 文献综述.....	3
2.1 职场尊严.....	3
2.2 角色宽度自我效能感.....	6
2.3 现场非正式学习.....	10
2.4 职场尊严与现场非正式学习的关系.....	13
2.5 职场尊严与角色宽度自我效能感的关系.....	14
2.6 角色宽度自我效能感与现场非正式学习的关系.....	15
3 研究设计.....	16
3.1 问题提出.....	16
3.2 研究思路.....	18
3.3 研究方法.....	19
3.3 研究意义.....	19
4 研究一：中文版现场非正式学习量表的信效度和测量等值性检验.....	21
4.1 研究目的.....	21
4.2 研究方法.....	21
4.3 研究结果.....	22
4.5 讨论.....	24
5 研究二：职场尊严、角色宽度自我效能感与现场非正式学习的横断研究.....	26
5.1 研究目的.....	26
5.2 研究方法.....	26
5.3 研究结果.....	27
5.4 讨论.....	30
6 研究三：职场尊严、角色宽度自我效能感与现场非正式学习的纵向研究.....	33
6.1 研究目的.....	33
6.2 研究方法.....	33

6.3 结果 .....	34
6.4 讨论 .....	36
7 总讨论 .....	38
8 研究不足与展望 .....	40
9 结论与建议 .....	41
9.1 研究结论 .....	41
9.2 建议 .....	41
参考文献 .....	42
附录 .....	49
致谢 .....	51

## 摘要

目前全球知识经济发展迅速，企业面临的挑战日益增加，构建能应对激烈竞争的学习型企业成为重点话题。已有企业加大投入开展对员工的正式培训，以期望提高企业绩效与员工的创新能力，形成企业与员工的双赢局面。但企业耗费大量培训成本后的结果可能并不尽如人意。这是因为工作场所正式学习具有明确的计划性和统一化特征，往往还伴随着考核与评估，难以使员工获得个性化学习体验以满足实际工作需求，并容易使其对学习培训产生抵触情绪，产生工作压力和消极的工作态度，最终影响团队的收益与发展。因此，从工作环境和个体因素的角度推进员工非正式学习对人企双方的长期发展具有重要意义。

工作场所是员工的主要学习生活场所，国内外对于工作场所非正式学习的前因研究多集中于工作环境带来的作用，是将组织和个体因素分开单独进行研究，且缺乏科学统一的测量工具。然而，工作的外在和内在因素是如何对个体的工作场所非正式学习行为产生影响，又是怎样经过个体的途径来作用非正式学习的频率，目前的研究尚未有说明。

为提高员工与企业的持续学习成长能力，在实证基础上了解工作氛围的影响作用，探索职场尊严、角色宽度自我效能感和现场非正式学习的关系，本研究开展了以下设计：研究一检验修订中文版工作场所非正式学习量表在中国背景下是否具有良好的信效度与跨性别测量等值性；研究二引入角色宽度自我效能感来探讨职场尊严对工作场

所非正式学习的作用机制，即检验角色宽度自我效能感在职场尊严与工作场所非正式学习间的横向中介作用；研究三采用纵向追踪交叉滞后的方法，验证随着个体工作目标与任务的完成，在职场尊严对工作场所非正式学习的影响中，角色宽度自我效能感的中介作用是否仍然成立。

主要研究结果如下：

(1)中文版工作场所非正式学习量表具有良好的信效度及跨性别测量等值性。

(2)通过横向研究发现，职场尊严在职场尊严对工作场所非正式学习的影响中起到中介作用。

(3)通过纵向研究发现，职场尊严对后一时间点的工作场所非正式学习有显著正向预测作用，工作场所非正式学习也可以显著正向预测随后时间点的职场尊严，且角色宽度自我效能感在职场尊严与工作场所非正式学习之间起纵向中介作用。

综上，中文版现场非正式学习量表在国内背景下表现出良好的测量学特性，角色宽度自我效能感在职场尊严与现场非正式学习的关系中起到横向及纵向的中介作用，此结果也对促进工作非正式学习有一定的实践指导意义。

**关键词：**职场尊严；角色宽度自我效能感；工作场所非正式学习；量表修订

## **ABSTRACT**

The rapid development of the global knowledge economy and the increasing challenges faced by businesses have made the establishment of learning organizations capable of dealing with intense competition a key topic. Many companies have increased their investment in formal employee training in order to improve company performance and employee innovation capabilities, aiming for a win-win situation. However, the results after spending a large amount of training costs may not be satisfactory. This is because formal workplace learning is characterized by clear planning and standardization, often accompanied by assessments and evaluations, making it difficult for employees to obtain personalized learning experiences that meet their actual work needs. This can generate work pressure and negative work attitudes, which in turn affect team productivity and development. Therefore, promoting informal workplace learning from the perspectives of work environment and individual factors is of great significance for the long-term development of both individuals and organizations.

The workplace is the primary learning environment for employees. Previous studies on informal workplace learning have mostly focused on the impact of work environment, separating organizational and individual factors for separate research, and lacking a scientifically unified measurement tool. However, how external and internal factors of work influence individuals' informal workplace learning behavior, and how they affect the frequency of informal learning through individual pathways, remains largely unexplored.

In order to improve employees' and organisations' capacity for continuous learning and growth, to empirically understand the influential role of work climate, and to explore the relationship among workplace

dignity, role breadth self-efficacy, and informal field-based learning, this study conducted the following designs: Study 1 tested the revised Chinese version of the Workplace Informal Learning Scale to determine its reliability, validity, and measurement invariance across genders in the Chinese context. Study 2 introduced role breadth self-efficacy to investigate the mechanism by which workplace dignity affects informal workplace learning, specifically examining the mediating role of role breadth self-efficacy between workplace dignity and informal workplace learning. Study 3 used a longitudinal cross-lag design to verify whether the mediating role of role breadth self-efficacy between workplace dignity and informal workplace learning remains valid as individuals' work goals and tasks are accomplished. The results of this study are as follows:

(1)The Chinese version of the Workplace Informal Learning Scale demonstrated good reliability, validity, and measurement invariance across genders.

(2)The cross-sectional analysis revealed that workplace dignity played a mediating role in the influence of workplace dignity on informal workplace learning.

(3)The longitudinal analysis showed that workplace dignity significantly predicted subsequent informal workplace learning, and informal workplace learning also significantly predicted subsequent workplace dignity. And this mediating effect still holds in the longitudinal relationship.

In summary, the Chinese version of the Workplace Informal Learning Scale demonstrates favorable psychometric properties within the domestic context, and role breadth self-efficacy is found to exert both cross-sectional and longitudinal mediating effects in the relationship between workplace dignity and informal learning instances. These

findings hold practical implications for fostering a conducive environment for informal learning in the workplace.

**Keywords:** Workplace dignity, Role breadth self-efficacy, Informal workplace learning, Scale revision

## 1 引言\*

据《国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》指出，目前社会发展环境要求完善终身学习体系，鼓励建设学习型组织。作为应对新挑战和机遇的学习手段，工作场所学习是终身学习的重要部分，也逐渐成为满足组织对员工不断更新知识和技能需求的重要途径。员工基于个人主动性在工作场所中有意识地学习新的、以工作为导向并具有组织价值的内容发生在正式培训之外，这种工作场所非正式学习具有更强的内驱力和发展潜力，是维持自身可持续发展的重要途径和增强组织竞争力的宝贵资产，因此对该学习行为进行探究有利于实现人企共赢。

疫情对就业情势形成的冲击尚未消退，企业与员工都在寻找提高自身竞争能力与促进自身持续发展的方法。尽管企业意识到加强员工学习新能力的重要性，并且加大在正规培训员工这方面的成本投入(徐艳, 陈玉杰, 2019)，但由于复杂多变的工作环境和正式学习的限制性，仅依靠传统的学习体系无法让员工充分应对竞争，也难以使员工具备持续学习成长的能力。从企业的角度来看，正式学习需投入大量资源进行规划，并以绩效来评估员工的学习成果；从员工的角度来看，正式学习的刚性安排和结果导向缺乏个性化和灵活性，影响其学习积极性，甚至使部分员工产生反感情绪。

经合组织在《2023 年技能展望》报告中指出，技术变革、全球化和数字化的加速对员工的职业技能产生了越来越大的影响，而学习对于个人应对这种影响并在就业市场上站稳脚跟至关重要。而人的一生中有近 90%的时间处于非正式学习情境中，个体所学知识有 75%以上是通过非正式学习获取，面对就业的快速变化性，利于员工拓展潜力的学习行为大多发生在正式规培之外，即员工通过工作场所非正式学习来满足工作所需与提升自身能力。

前人对于工作场所非正式学习的研究侧重关注客观环境的影响，认为员工的非正式学习行为与工作氛围息息相关，而弱化了个体认知力。一方面，社会认同理论认为个体会竭力建构个人身份与社会身份，强调获得自我认同和群体认同的重要性，而在工作环境中获得的自我认可与他人支持的价值感知是个体感受到组织氛围的直接结果，对提高工作敬业度(Lucas et al., 2017)与工作绩效(Ahmed et

---

\*本论文得到国家社会科学基金项目（18BSH062）的资助。

al., 2022)等具有显著影响。具体来说, 员工因从事工作活动而获得的自我认可和他人认可的价值感知, 体现了其在职场中感到自尊与尊重的程度, 是员工职场尊严的综合体现, 这种氛围感知会使员工体验到积极的心理状态, 提高其工作投入程度, 从而促进员工的现场非正式学习。另一方面, 从资源获取的角度来看, 积极情绪可以拓展个体注意、认知和行动的范围, 为个体补充必要资源, 促使个体进行更多可能性的思维活动和实现更长远的发展。因此, 个体在工作环境中感知到的被认可的状态会对其行为产生重要影响, 当处于较高的职场尊严时, 个体会体验到积极的心理状态, 从而激发工作动力, 产生现场非正式学习行为。

社会认知理论指出, 个体虽然受到周围环境的影响, 但其具有自我反省和自我调节的能力, 而不是一味接受外界的刺激来做出反应。该理论强调在环境、人的主体性和行为这三个因素中, 人的主体性的关键性作用。自我效能感作为一种重要的主体性因素, 体现个体对自身完成工作任务所具备能力的判断。保持高自我效能感的个体对任何事情都能做出积极应对并勇于挑战, 最后常常能达成目标; 反之, 则容易陷入习得性无助的消极状态, 对工作情境产生逃避和退缩。而角色宽度自我效能感指个体对除规定任务以外的主动去做的工作任务的完成能力的感知(Parker, 1998), 体现了个体的工作积极性与主动性, 这往往与个体自发性的积极行为相关联。

综上所述, 本研究将基于社会认同理论与社会认知理论, 探究员工的职场尊严对现场非正式学习的影响及其机制, 不仅能为企业促进员工可持续发展提供实践管理视角, 还对企业提高自身竞争力具有重要意义, 顺应长期发展学习的时代洪流。

## 2 文献综述

### 2.1 职场尊严

#### 2.1.1 职场尊严的概念

“尊严”(Dignity)最早被罗马哲学家定义为“要求尊重人类的品质”。学术界对于尊严概念的界定主要从三个视角出发,第一个是从内在价值的角度来看,将尊严视为一切具有内在价值的事物的总类,并假定世界上的一切事物都具备尊严(Kant, 1997)。第二个是以人类的角度出发,强调尊严是个体出生以来即具有的部分,并且只有人类这种生命形式才具备(White, 1963)。第三个是可获得视角,它认为尊严是个体通过具体行为获得的属性,即强调尊严是后天可获得的,就像人类可以用提升自我能力等方法提高自身尊严(Martha & Nussbaum, 1979)。前人研究表明,个体尊严受到威胁时会引发消极情绪,从而执行更多偏差行为(常育榕, 王忠军, 2021),而个体受到他人认可时会激发自身的活力与潜能(王红芳, 2022)。

而后, Hodson (2001)将尊严拓展到工作领域,首次提出职场尊严的概念,他将其概括成“建立自我价值感(Self-Worth)和自我尊重(Self-Respect)以及享受他人尊重的能力”。随着工作场所尊严的深入研究,一些关于职场尊严新的定义开始为学术界熟知。Lucas (2015)强调工作场所的尊严是个体主观体验的尊严,即“因从事工作活动而获得的自我认可(Self-Recognized)和他人认可(Other-Recognized)的价值感知”,体现在三个方面:(1)职场尊严是由个人主观体验和判断的。无论是个体参加工作所获得的自我欣赏还是他人认可,都来源于其主观感受(Giselsson, 2018),这是一种深刻的个人体验,而非由外界进行评判。(2)职场尊严有两种获得途径。一个是强调人类的价值,即所有人都与生俱来的尊严。在工作场所固有的尊严(Inherent Dignity),是员工因其人权而受到重视,是所有人类与生俱来享受到的平等及无条件的价值,而不仅仅是作为实现工作目标的工具;另一个是后天可获取的尊严(Earned Dignity),即承认尊严是有条件的,由于个体不同的品质、能力和努力,一些人会拥有更大的尊严和特权。因此,员工也可以做出工具性行为来获得组织中的自我价值(Pirson & Michael, 2017)。(3)职场尊严是在人际环境中形成。尊严是一种社会关系的体现,既决定于个体的自我价值评估,也受人际交往中他人评价与认可的影响,是进行人际互动后的结果。

需要明确的是，职场尊严与基于组织的自尊(organization-based self-esteem)相比，尽管都生成于工作情境并属于员工的主观感知，但后者未强调员工在组织中的这种价值判断受他人评价的影响，不包含交流互动的过程，更侧重于静态环境即个体处于特定组织中的所产生的的自我感觉(王颂 等, 2014)。

由于个体与组织环境是紧密联系的，因此本研究将职场尊严看作是个体因从事工作活动而获得主观价值感知，包括自我认可和他人认可。

### 2.1.2 职场尊严的理论

#### (1) 多维尊严理论 (Multidimensional Dignity Theory)

Bolton(2007)等人以工作场所为背景提出了尊严的多维理论，认为主观和客观因素是尊严的必要组成部分，一种是主观因素，指的是在工作里获得的自主性、有意义的工作、互相尊重的社会关系、知识和发展，以及工作满意度，员工因从事工作获得尊重；一种是客观因素，包含安全的工作环境、公平的待遇和平等的机会，这是承认员工固有的价值。多维尊严理论表示当员工在工作环境中获得充分的认可、自主性、人际关系、尊重和安全保障，才能获得真正的职场尊严感。Bolton 的理论强调了尊严的多样性和复杂性，指出尊严不仅是个体内在的特质，也受到外在环境的影响，这两种因素都可能独立或交互地影响员工的尊严水平。

#### (2) 自我决定理论(Self-Determination Theory)

自我决定理论认为个体天生有探索和发展自己的本能，而这种本能需要在自主性、能力和关系三个方面获得满足。在职场领域中，员工需要具有一定的自主性，即能够掌控自己的工作和决策；需要能够展现自己的能力和成就，以获得成长和价值感；还需要有良好的的人际关系，以获得社会支持和归属感。当员工能够满足这些基本需要时，他们会体会到更加高水平的职场尊严感，从而表现出更积极的工作行为。

#### (3) 社会交换理论(Social Exchange Theory)

霍曼斯提出的社会交换理论指出人们在社会交往过程中，会根据期望的回报来决定是否参与交换，以及如何参与交换。根据该理论，组织与员工之间存在着一种互惠关系，职场尊严可以视为由员工与组织之间相互依赖和资源交换形成的一种感知，如员工会根据自己获得的回报(薪水、福利、上级的尊重等)来评估自己在组织中的地位和价值，并通过为组织做出贡献获得回报和支持。如果员工感

觉到自己未得到应有的回报，就会降低对组织的忠诚度，进而产生负面情绪，导致消极的工作后果。因此，员工在工作环境中对于待遇、尊重和公平的期望，会影响其工作态度与工作表现。

### 2.1.3 职场尊严的测量

对于职场尊严的测量，一类方法是 Hodson 在 2004 年开发的职场民族志项目数据集，旨在研究种族和阶级对工作机会和工作经验的影响。该研究从三个阶段展开：第一阶段访问受访者的个人背景和职业历史；第二阶段关注其工作条件、工资和福利；第三阶段则涉及受访者对自身工作经验和职业前景的看法和感受。Hodson 着重探讨了在种族和阶级方面如何扩大就业平等，并提出了一些理论框架和观点来分析和解决职场不公平和歧视的问题，重点关注职场尊严中的平等维度，有助于理解职场尊严在不同文化和组织中的表现。

一类方法是研究者开发的职场尊严量表。Thomas 和 Lucas (2019) 基于职场尊严尊重的互动、对能力和贡献的认可、平等的表达、内在价值的表达、对工作场所尊严的总体感受和对尊严的侵犯这六个维度开发了一套包含 18 个条目的职场尊严量表(Workplace Dignity Scale, WDS)，主要关注员工与管理层之间的互动关系。同年，Tiwari 等人根据职场尊严的发展历程又编制了共 17 个条目的职场尊严量表，包含信任与尊敬、平等、自尊、公平对待、自主性 5 个维度。除此之外，国内有学者探究了企业员工的尊严，开发了包含工作制度、工作待遇与工作价值共三个维度的工作尊严感量表(黎龙翔, 2011)，但对于职场尊严的定义模糊，题目的针对性不足。也有学者在明晰员工工作获得感的结构与测量时将“工作尊严感”视为其心理基础，指出当员工收获来自组织对其工作的肯定与尊重时才会产生工作获得感，进而编制了包含三个条目的工作尊严感分量表(朱平利, 刘骄阳, 2020)。由于此研究的主题是工作获得感，因此对于工作尊严的考虑仅限于获得他人认可，考虑不够全面。在后面的研究中，Alice Khachian 等人(2023)又聚焦了研究对象，以护理职业群体为主体，开发和验证了临床护士专业尊严量表(Perceived Clinical Nurses' Professional Dignity Scale, PCNPDS)，用于测量伊朗临床护士组织尊严，即在工作中获得的价值；基于尊严的能力，即周围人、社会和同行对其专业能力的看法；基于尊严的欣赏，即社会对其的认可与赞赏。该研究关注到临床护士的特殊行业背景，可对此群体的干预措施提供借鉴，但在推广方

面存在一定局限性。

#### 2.1.4 职场尊严的相关研究

目前,职场尊严的理论研究多集中在对其概念与结构的剖析,实证研究多集中在其对员工行为与组织绩效的影响。

影响职场尊严的前因变量主要由个体因素与组织因素这两方面组成。工作自主性、个体能力、社会地位以及薪酬等个体因素会对职场尊严产生积极影响(Siyu et al.,2017),能力和地位低、收入较少的个体则会产生低价值的自我感知,从而形成较低的职场尊严。组织因素上,组织环境氛围、工作性质、组织管理方式等会影响个体的职场尊严(Lucas, Kang, & Li, 2013; Wood & Karau, 2008),如组织的公平公正氛围、组织人性化管理等都对职场尊严产生影响。

关于职场尊严的结果变量,研究多关注职场尊严对个体工作态度与行为的影响。首先,从工作态度来看,当个体感受到较高职场尊严时,能够激发其将个人资源投入到工作角色当中,即提高其工作敬业度(Lucas et al., 2017)。也有实证研究指出在组织中缺乏尊重可能是导致职业倦怠的原因之一。即在工作场所受到尊重的程度越高,出现职业倦怠的可能性就越低。也有学者得出在职场遭受不公平对待,职场尊严受损的员工其离职倾向更高(Thomas & Lucas, 2019),即职场尊严较高的员工可以获得工作意义感与满足感,这些群体的离职意向更低。其次,从工作行为来看,职场尊严对抑制个体反生产行为起到积极作用,当员工在工作中感到被尊重、享有公平待遇时,实行反生产行为的概率则越小(Lucas et al., 2017),做出危害组织利益如偷懒、怠工等行为就越少。相应地,员工的工作绩效就越高。而高度的职场尊严可以增强员工对组织的认同感和归属感,使其更愿意积极配合组织目标,而非采取违背组织利益的行为。

综合来看,前人研究多关注到职场尊严如何造成消极或积极的效果,而工作场所是一个复杂的系统,组织与个体是相互影响相互塑造的,因此需要考虑个体差异对职场尊严感知反应的影响,用综合的视角探讨和解释职场尊严对员工态度与行为的作用。

## 2.2 角色宽度自我效能感

### 2.2.1 角色宽度自我效能感的概念

社会认知理论中提到了关于自我效能感的解释, Bandura (1977)指出自我效

能感是指人们对完成某个特定行动或达到某种结果所需行为的能力信念,这是一种主观评价和个体特征资源,反映了个体对自身拥有能力的信心。在此基础上,萌生了角色宽度自我效能感的概念,指员工对其执行一系列超出规定要求外的更宽泛和更主动的工作任务的能力感知(Parker, 1998),该拓展更加注重员工承担岗位外任务的主动性和工作职责的宽泛性(朱金强 等, 2020),强调员工拥有更强的角色胜任力,对自身有能力应对工作任务具有更强的信念感(廖辉尧, 梁建, 2015),而高角色宽度自我效能感的员工也更倾向于采取主动地角色外行为,有信心和勇气尝试进行更多创新,实现组织和个人双赢(周燕 等, 2023)。

根据 Parker 的定义,可以概括出角色宽度自我效能感的三个特点:(1)它不特指个体完成某个任务的专业能力,而是侧重能够突破角色要求去完成整合性的任务;(2)拥有高角色宽度自我效能感的员工往往展现出更主动的工作行为;(3)角色宽度自我效能感是员工对自身能力的一种评价与判断,而不代表是其真实能力的体现。由于角色宽度自我效能感更广泛的应用场景,个体常常体现对不同角色的任务和要求的信念,包括职业、家庭、社交等多个领域。例如,某人可能在工作中表现自信,但在社交场合中感到不安。这就体现了角色宽度自我效能感定义中的多角色信念,即个体能在不同的角色中表现出有效的行为与决策,并能解决各个角色面临的不同任务需求。由此可以从三个角度对角色自我效能感的定义进行阐释:(1)跨角色自我效能感,强调了个体在不同社会角色中的自我认知和信心,指个体在扮演的不同角色中体会到的自我效能感受。(2)多重身份自我效能感,侧重说明个体在拥有多重身份时的自我效能感受。(3)角色扩展自我效能感,关注个体在拓展自己的社会角色时的自我效能感受。由于环境的多变性,个体可能会尝试扩展自己的社会角色,例如从普通员工上升到团队领导者,角色扩展自我效能感则是指个体在这种角色扩展过程中的自我效能感受。

综上所述,可以了解到这种自我效能感不仅受到个体自身的能力和经验的影响,还受到周围环境和社会期望的影响,对于理解个体在不同情境下的行为和表现具有重要意义。结合本研究的研究内容,将角色宽度自我效能感定义为员工对其执行超出规定要求外的工作任务的能力感知,而非强调个体社会角色的不断变换。

## 2.2.2 角色宽度自我效能感的测量

Parker (1998)根据角色宽度自我效能感的单维度开发出适用于多情境的角色宽度自我效能感量表(Role Breadth Self-Efficacy Scale, RBSE),共 10 个条目,后经调整与完善形成一套 7 个条目的 RBSE 量表。后续有学者根据不同工作和学习环境开发出针对性量表,如 Nguyen 等人在 2017 年以医学为背景设计的角色宽度自我效能感量表,框定了 RBSE 的研究范围,更具有针对性,但适用性不足。Bandura 等人(2001)年考虑到个体在不同社会角色中的自我效能感受,设计出角色宽度自我效能感问卷(Multifaceted Role-Specific Self-Efficacy Scale, MRSSES),以评估个体在多种社会角色中的自我认知与信念,从而更好地理解角色宽度自我效能感在个体行为和心理状态中的作用。

## 2.2.3 角色宽度自我效能感的相关研究

### 2.2.3.1 角色宽度自我效能感的前因

#### (1) 个人特质

实证研究表明,角色宽度自我效能感与个人特质之间存在密切关联(Stajkovic et al., 2018; 苑杰 等, 2023)。个人特质是个体在行为、情绪和认知方面表现出来的相对稳定的特点,对个体的信念与气质产生重要影响。首先,认知能力是个体对自身的认识与判断,具有较高认知能力的个体往往能更准确地评估自己在不同角色中的表现,从而形成更稳固的自我效能感受。自我认知中的信念、态度和价值观会影响个体对承担不同角色任务的信心和判断,个体对自己能力的认知和评价也是影响角色宽度自我效能感的重要因素。其次,情绪稳定性与角色宽度自我效能感也呈现正向关系(Alexander et al., 2021)。情绪稳定性高的人更能够保持情绪的平稳和积极,能够更好地应对角色中的压力和挑战。他们更能够处理不同角色所带来的情绪波动,从而增强自己在多个角色中的自我效能感(Mnty et al., 2020)。最后,根据大五人格中的人格特质区分,开放性与外向型也和角色宽度自我效能感存在正相关(Hui et al., 2023)。这种个体通常具有社交能力和领导才能,善于与他人交流合作,能够适应各种人际关系,对不同角色的体验和学习更加开放和积极。有助于拓宽角色范围,提高在多个角色中的自我效能感。而神经质则会对效能感产生消极影响。神经质的人更容易感到焦虑、紧张和悲观,缺乏自信和自我价值感,应对多种情境时,可能会感到压力和无力感,进而降低角色

宽度自我效能感(Barańczuk, 2021)。

## (2) 情境因素

由于角色宽度自我效能感涉及到角色的转换与拓展,因此文化环境也会对员工角色宽度自我效能感产生影响。在国内强调集体主义的文化中,个体可能更容易受到社会期望和规范的影响,导致员工的组织忠诚度和集体精神较高,易产生积极互惠的工作行为(Luksyte et al., 2020),从而体现出更高层次的角色宽度自我效能感。也有元分析研究表明在高集体主义文化背景下,自尊与自我效能感的积极影响能够被放大(杨伟文,李超平,2021)。而在组织氛围中,组织支持作为一种重要的环境因素,会对个体的角色宽度自我效能感产生积极影响。当个体获得他人的关心和支持时,这种情感支持或积极反馈能够减轻个体在工作中的压力和挑战感,增强其自我效能感(Maki & Dillow, 2009)。

### 2.2.3.2 角色宽度自我效能感的后果

#### (1) 工作行为

角色宽度自我效能感对个体积极的主动性工作行为产生正向影响(Syamsudin et al., 2022),因为高角色宽度自我效能感的个体通常能以更具活力与自信的状态面对挑战,这种长期的内在动机为员工提供积极的心理支持,更利于激发个体实施主动和创新行为(罗瑾琰等,2016)。也有学者证明了角色宽度自我效能感可以提高个体的预期,对负责行为存在积极影响(黄勇,彭纪生,2015)。实证研究表明高角色宽度自我效能感的个体可以感知到自己在组织中的贡献与价值,因此更容易做出知识共享行为(史青等,2022;赵慧军等,2020)。也有学者提出员工主动行为的整合模型,证实角色宽度自我效能感对员工工作场所建言行为、主动担当行为、反馈寻求行为均具有显著正向影响(廖辉尧,梁建,2015)。

#### (2) 工作绩效

有实证研究表示角色宽度自我效能感和工作绩效有正相关关系(Cheah et al., 2019)。因为在复杂多变的环境中,员工具备更广泛的角色能力是组织必备的竞争优势(Lawler, 1994; Parker, 1998),并且由于高角色宽度自我效能感的员工能够积极主动完成更多工作任务,一定程度上减轻了主管的工作量,所以也会使员工受到赞赏与认可。在创新方面,研究发现角色宽度自我效能感水平高的员工更易提出新想法、产出新成果,即角色宽度自我效能感可以正向预测员工的创新绩

效(邹艳春等, 2020)。

## 2.3 现场非正式学习

### 2.3.1 现场非正式学习的概念

工作场所学习划分为正式学习与非正式学习,作为非正式学习在工作场所中的一种形式,现场非正式学习(Informal Field-Based Learning, IFBL)指员工在实际工作环境中,通过日常工作实践、人际互动等自发方式进行的知识技能获取与提升的过程(Wolfson et al., 2018)。这个定义强调非正式学习的三个性质:(1)非正式性,发生在正式培训之外;(2)主观意识性,是员工自发地、有意识地进行学习;(3)自我导向性,这种学习反映了员工成长发展的导向(Tannenbaum & Wolfson, 2022)。与正式学习相比,在时间与地点上,非正式学习发生在日常工作场景中,而非在培训机构或课堂环境中进行。在学习方式上,非正式学习通常是自主、灵活和个性化的,而正式学习则更加结构化、规范和系统化,一般具备固定的学习模式。在学习内容上,非正式学习的内容更加广泛和多样化,包括工作常识、技能和经验等,常常依赖工作实际需要展开,而正式学习则更加专业、学术和理论化,可能偏离实际工作所需。在学习目的上,非正式学习强调个人兴趣和需求,注重实际应用与解决现有问题,而正式学习则更加注重建立知识体系和完善学术研究,强调培养专业技能和人才素质。

聚焦于工作领域, Tannenbaum 和 Wolfson(2022)指出具备卓越现场非正式学习能力的员工倾向于细心观摩他人的工作实践,或是通过邀请他人展示特定任务的操作流程来学习成长;并展现出积极求教于同事及业内专家,并高度重视自我审查与反省的行为特征。在工作中,这类群体主动迎接挑战,追求并投身于未曾涉足的工作领域,还会运用多元创新的策略与方法完成任务,借此累积崭新的实践经验。此外,此类员工还善于通过反复试验与错误修正的过程来探寻全新的或改良型的解决方案。在积极的组织氛围下,个体还可以通过团队协作共同促进非正式学习,根据面临环境的变化,选择不同的学习内容与方式持续提高自身的专业素养和竞争力。

### 2.3.2 现场非正式学习的理论

#### (1) 社会认知理论 (Social Cognitive Theory)

社会认知理论将反应过程视为环境、主体、行为三因素的相互作用,其中环

境因素与主体因素间是双向交互作用关系，强调了认知过程的自我调节与效能感。首先，自我调节指个体根据环境情境和自身目标进行认知和行为调整的能力。在现场非正式学习中，员工通过观察与模仿可以获得新的认知和行为策略，并能根据自身情境进行调整和优化，找到最合适的解决方案。在学习过程中，两者共同对个体行为产生影响。其次，自我效能感是个体对自己能否顺利完成某项任务的信心。在现场非正式学习中，当员工通过这种学习方式成功完成任务时，他们会获得自我信念的增强。这种自我效能感可以激发员工的积极性和动力，使他们更主动地学习和应用新的知识与技能。而自我调节和自我效能感又能够相互关联和相互促进，当员工将在现场非正式学习中获得新的知识和技能成功应用于实践时，他们的自我效能感会增强。而增强的自我效能感又会进一步促使他们积极地进行自我调节，不断提升自己的学习和工作能力。由于现场非正式学习是个体在工作场所中主动进行自我学习和成长的行为，因此在面向外界和指向自身的学习过程中，又会受到组织环境和同事的影响，从而影响个体在职场中的积极性。

### (2) 社会学习理论 (Social Learning Theory)

社会学习理论认为，人们学习新知识和技能的一个重要途径是通过观察他人的行为、结果和反馈。班杜拉在研究中对学习过程进行了双维度划分，即参与性学习与替代性学习两种类型。其中，参与性学习涉及到个体亲自涉入实践活动，通过直接体验行动与其产生的结果之间的因果联系，从中获取知识和技能。而替代性学习则是指个体通过观察和模拟他人的行为范式作为信息源进行学习和模仿，本人并不直接参与实践活动。个体的观察学习动机来源直接、替代与自我强化，在工作场所中也是如此，工作环境与个体特征会影响个体的学习动机，这导致其实施方式与频率产生差异。人们可以通过观察他人的行为、模仿他们的技能和学习他们的解决问题的方法来获得新的知识和技能。所以，在工作场所中，员工可以也通过这种方式学习同事与领导的工作方式、技能与方法，这种学习方式不仅可以提高员工的技能水平，还可以促进团队合作与知识传递。

### 2.3.3 现场非正式学习的测量

现场非正式学习是一种在实际工作场景中进行的学习方式，因此测量工具和来源可以根据具体的学习目标和情境而有所不同。目前工作场所非正式学习的测量工具有单维与三维两种，主要从学习的方式与对象来区分。

首先是单维度量表, Lohman (2010)提出的 8 项非正式工作场所学习量表, 拟定了一份员工可能参加的非正式学习活动, 并就员工参与这些活动的程度获得反馈。

其次是三维度量表, Choi 和 Jacobs (2011)编制的 11 项量表, 包括与他人学习、自我实验和外部扫描三个维度, 只是从学习对象进行简单划分。Noe 等人(2014)开发的非正式学习九题项量表包含如“我积极向前辈请教不懂的地方”等项目, 主要测量过去三个月中, 员工为提升工作绩效而参与的学习活动的频率, 量表采用 Likert 5 点评价, “1”表示“从未”, “5”代表“经常”, 虽然讨论了多种非正式学习的对象和方式, 但只是从人际关系的角度说明学习的来源。Wolfson 等人(2018)基于现场非正式学习的三维模型, 构建了一套包含三个维度九个项目的现场非正式学习评估工具, 该量表采用五点计分进行量化评价。具体而言, 在“反馈学习”维度的三个项目旨在衡量员工在工作实践中寻求外界反馈的主动性, 以及其在完成任务后进行深度自我反思的情况。“经验学习”维度的三个项目目的是评估员工接纳新任务、执行任务过程以及从中学得新知识新技能的程度。“代替学习”的三个题目在于评估员工对他人的行为有意观察的程度, 以及在与同事的互动交流中主动吸取信息和乐于分享知识的态度与倾向。Ilke Grosemanas 等人(2020)又以工作相关学习为研究主题, 开发出测量工作中非正式学习与正式学习的工具, 包含了利用个人资源的非正式学习活动、利用环境资源的非正式教学活动和正式教学活动三个维度, 揭示了与工作相关学习的多维结构。

本研究为了更好地考察个体工作场所非正式学习整体状况, 基于量表的完整性与时代性, 选用 Wolfson 编制的量表, 并对其进行修订, 检验其信效度。

#### 2.3.4 现场非正式学习的相关研究

目前, 有关员工现场非正式学习的研究主要集中在影响因素的探讨, 影响因素具体分为个体与情境因素。

个体方面, 研究主要集中在人格特质对现场非正式学习的影响。如大五人格特质中的开放性与现场非正式学习之间的作用机制, 研究表明, 开放性特质并非直接作用于现场非正式学习行为, 而是可能通过一系列中介变量发挥间接影响力。这些中介变量包括但不限于个体的学习动力水平、技术培训的掌握程度、积

极参与各种自主学习活动的倾向以及对自我提升发展的不懈追求等。这些因素在开放性特质与现场非正式学习行为的关联中起到了桥梁作用,揭示了开放性特质如何潜在地塑造和驱动个体在实际工作场景中的非正式学习行为。Noe 等人(2014)的研究结果表明,大五人格中的某些特质可以正向预测非正式学习。已有研究证据表明,个体具有的某些稳定的个人特性对现场非正式学习行为具有显著影响,例如学习目标取向和自我调节策略中的调节定向与预防定向(Tannenbaum & Wolfson, 2022)。研究证实,持有明确学习目标导向的员工倾向于高度重视个人能力和知识的增长,相较于其他人,他们更倾向于主动参与和实施现场非正式学习活动 (Choi & Jacobs, 2011)。另一方面,关于自我调节定向的影响,研究结果显示,个体在自我调节中体现的促进定向与现场非正式学习的参与程度呈现正相关,意味着较高的促进定向通常伴随着更频繁的现场非正式学习行为。此外,预防定向并未显示出与现场非正式学习参与行为存在明显的统计学相关性 (Wolfson et al., 2019)。

情境方面,组织氛围作为影响员工的直接因素,已有研究表明组织学习氛围可以增强员工的批判性反思学习,促进员工的挑战性思考,这为员工实施现场非正式学习提供了积极心态与机会。而组织创新氛围也会刺激员工意识到变革与创新的重要性,推动了员工从他处获取知识,从而将资源投入到现场非正式学习中。Noe 的研究表明,组织支持能够促进员工主动获取新的知识与技能、进行自我反思以及采用创新的工作方式。工作特征模型是实施工作设计的依据,会作用于非正式学习行为的环境,并具备工作自主性与技能多样性这两个方面。工作自主性作为员工独立处理工作事物的程度,缺乏自主性的个体较少采取非正式学习,当员工具备自我管理、自我激励和自我反思的能力,就会主动发现学习机会并制定学习计划。而高技能多样性的工作会为员工带来挑战,个体会消耗更多资源去达成目标,从而促进其现场非正式学习。相应地,机械的、重复的任务则会对非正式学习造成消极影响。

### 2.4 职场尊严与现场非正式学习的关系

虽然员工感知到的组织氛围对现场非正式学习有影响,但少有研究直接论述职场尊严对现场非正式学习的影响作用。社会认知理论指出,个体所处环境会对其态度和行为形成影响,而其本身与感知到的组织环境会产生交互作用从而共同

影响个体的行为活动。以职场尊严的含义来看，它揭示了个体在组织内部所享有的自尊心层次及其受他人尊重的程度。这一概念体现了职场尊严是互动后的结果，是一种价值评判，反映了他们在职场中身份地位的确立与被接纳的重要性。当员工感知到较高级别的职场尊严后，会获得更充足的资源支持，根据拓展-建构理论，这种积极的情绪体验可以拓展个体的思维方式，从而激发个体的反馈寻求，进行主动性的现场非正式学习。

有学者以服务业员工为研究对象，证实工作场所自尊水平可以正向预测员工的关系重塑，促使个体改变在工作中互动的对象与频率(张光磊 等, 2021)。现场非正式学习的实施也是通过工作互动来体现，以和上级领导的交流为例，上级的反馈显著影响下属的组织自尊水平，从而影响组织内的知识共享行为(苏伟琳, 林新奇, 2020)，这种主动分享知识与技能的积极组织行为为非正式学习创造了良好氛围，能推动员工在工作场所中的非正式学习。也有实证研究表明职场尊严可以促进工作场所积极行为，即员工感知到的职场尊严较高时更倾向于实施对组织有益的行为举止(Thomas & Lucas, 2019)。当职场环境中存在着尊重和平等对待的文化时，员工愿意向他人学习，乐于接受他人的评价和反馈，主动反思自身的行为与学习过程，不断完善知识与技能。社会认知理论提出学习是通过社会互动来促进的。在职场中，尊严的体验和表达会影响员工之间的交流和合作。如果员工在职场中受到尊重和尊严，他就会更愿意和其他员工交流和合作，从而促进现场非正式学习的进行。而当员工在职场中遭受不尊重和侮辱，他就会更倾向于独自行动，减少和他人的交流和合作，从而影响现场非正式学习的实施。

## 2.5 职场尊严与角色宽度自我效能感的关系

角色宽度自我效能感受到个体与组织相互关系的影响，从个体层面来看，自尊的发展是个体自我效能感增长的重要基础(张向葵 等, 2004)，员工对自己的认可会增强其意义感与价值感；从组织层面来看，人际关系的好坏会对个体自尊水平产生影响(Shackelford, 2001；张向葵, 刘双, 2008)。组织中他人的认可会使员工感到较高的工作地位与工作满意度，提高个体达成任务目标的信心，从而促使其完成工作要求以外的任务，增强其角色宽度自我效能感。

在社会认知理论中，个体的自我价值和自我认同是职场尊严和角色宽度自我效能感的重要基础。个体的自我评价与自我认同是通过与他人的交互和比较来形

成的。当个体在工作环境中受到他人的尊重、认可和平等对待时，他们会感受到自己的价值和重要性，从而提升了自我评价和自我认同，增强了职场尊严和角色宽度自我效能感。社会认同理论则为个体在工作中的角色身份和群体认同会对其行为和表现产生影响提供支撑，当个体在工作环境中感受到他人的尊重和认可时，他们会更加认同工作角色和组织身份，并激发工作斗志。这种社会认同的加强进一步提升了个体在不同角色中的自我效能感和表现能力。

## 2.6 角色宽度自我效能感与现场非正式学习的关系

角色宽度自我效能感高的员工由于不受工作角色的束缚，因此更容易产生预期的好结果。社会认知理论认为，效能感是推动个体工作积极性的重要因素，它为员工提供了积极的心理支持，使他们能够更有信心且更主动地完成一系列工作任务，激发员工学习新思想(罗瑾琰 等, 2016a)，改进工作方式。这种主观评价也会鼓励员工在工作环境中表现积极。已有研究表明高角色宽度自我效能感的员工通常也具有更高自信，可以对复杂多变的挑战性环境做出积极应对(Parker, 1998)，并且其对成功执行工作角色以外的任务更有信念，能促进一系列主动性行为。

根据自我决定理论，个体的自主性和能力需求满足程度对其工作动机和学习效果有重要影响。高角色宽度自我效能感的员工会把一系列工作场景作为展现自身能力的契机，从而容易被激发自主性工作动机(邓昕才 等, 2024)，并更主动地参与现场非正式学习。在现场非正式学习的过程中，个体可以根据自己的兴趣和需要选择学习内容和方式，并主动参与实践和反思。通过这种主动学习的过程，个体也体会到高度的工作自主性，从而增强角色宽度自我效能感。而角色宽度自我效能感主要是从三个方面对现场非正式学习产生影响：(1)学习动机，当个体对自己在不同角色中的能力和表现有信心和评价时，他们更愿意主动参与现场非正式学习，积极探索新的知识和技能。(2)学习行为，个体具有较高角色宽度自我效能感时会更积极地参与现场非正式学习，并通过反思和调整来改进自己的能力和表现。(3)学习效果，角色宽度自我效能感的提升可以增强个体在学习过程中的自信心和自我调控能力，使他们更有效地应对学习任务和挑战，提高学习效果。

### 3 研究设计

#### 3.1 问题提出

虽然现场非正式学习近年来逐渐受到重视,国内现场非正式学习的实证研究也取得了一定成果,但是不可避免的存在一定局限性。本研究基于已有研究的发展基础和空白之处,将提出并探究待解决的关键问题,以拓展完善现场非正式学习这个领域的研究。

(1) 现场非正式学习量表是否适用于国内本土化研究?

当前国外已对员工现场非正式学习测量工具的开发取得显著进展,但随着研究的深入,这些工具也逐渐体现出一定的局限性。Noe 等人(2014)开发的测量工具从学习的来源来考虑现场非正式学习,表现为划分不够多元与全面,视角略微单一。Wolfson 等人(2018)针对这一现状,对现场非正式学习过程的结构进行深入探讨,设计了一套自我报告式的现场非正式学习量表,该量表的测量学属性得到验证。首先, Wolfson 团队阐明了 IFBL 的概念与结构,然后以医疗保健人员为样本开发出 IFBL 的测量工具,接下来以扎根理论为基础验证 IFBL 行为与工作绩效的关联。工作场所作为个体主要的活动领域,员工有许多学习行为发生在其中。在当前竞争激烈的就业环境中,终身学习的推进能为个体可持续发展打下基础,为社会前进积累更多人才资源。除了企业安排的正规培训,员工的主动性导向学习行为对其发展具有更大的潜力开发作用。相比国外研究,国内有关现场非正式学习的研究较少,目前也没有发展出本土化的现场非正式学习测量工具。尽管国内已有学者对 Wolfson 团队的量表进行翻译与整理(仲理峰 等, 2019),但仅仅是从其概念、维度、影响因素、理论模型等方面进行探讨整合,未包含完整严谨的统计实证过程,该量表在中国情境下的测量学性能仍需验证。因为东西方的文化差异会对研究结果产生影响,所以探讨中国文化背景下的员工非正式学习现状有重要意义。而由于成人学习的很大部分都是来自工作场所的非正式学习,这也与个人、组织和社会的可持续发展息息相关,所以有必要在中国情境下开展对员工现场非正式学习的深入研究,本研究将修订 Wolfson 编制的 IFBL,推动我国现场非正式学习的研究发展。

(2) 角色宽度自我效能感是否在职场尊严和现场非正式学习之间存在中介作用?

有关员工现场非正式学习的研究主要集中在影响因素和作用结果的探讨,具体分为个体因素、情境因素。然而大多数研究都将这两种因素分开讨论,未将其整合起来探究对现场非正式学习的影响。由于个体与组织情境是交互作用对个体行为产生影响,于是本研究将个体和组织情境因素结合起来,探讨员工职场尊严(自我认可与他人认可)对现场非正式学习的影响机制,这有利于为企业提供针对性的管理启示。具体假设和理论模型如下:

H1: 职场尊严正向预测角色宽度自我效能感。

H2: 职场尊严正向预测现场非正式学习。

H3: 角色宽度自我效能感正向预测现场非正式学习。

H4: 角色宽度自我效能感在职场尊严对现场非正式学习间起中介作用。

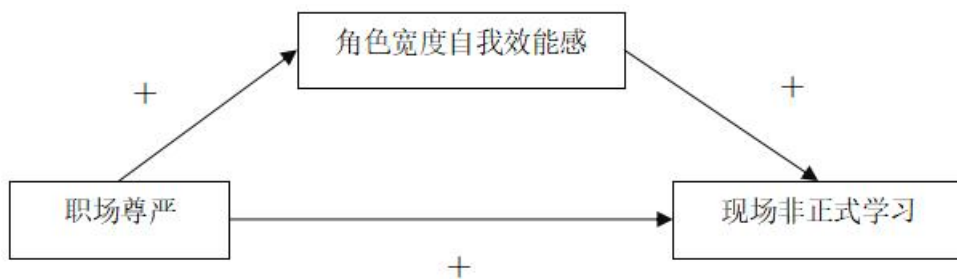


图1 研究模型图

(3) 职场尊严、角色宽度自我效能感与现场非正式学习之间的动态变化关系如何?

现场非正式学习并非是静止不变的状态或单次发生的事件,而是嵌入于个体日常工作任务执行和人际互动中的连续性学习经历。在工作场景中,员工可以通过观察、模仿等多种途径,在实际操作和问题解决的过程中不断积累新的知识、技能和策略,这一过程具有鲜明的自发性和情境性。同时,随着外部环境的变化以及个人经验的生长,现场非正式学习的内容、形式和效果也会随之演变,体现出一种随时间推移而逐渐深化和扩展的学习路径。因此,利用纵向追踪设计去探讨职场尊严对现场非正式学习的影响可揭示三者的因果关系,为促进个体的主动性学习行为,实现个人与组织的未来持续发展提供实证参考。具体假设和理论模型如下:

H5: 前一个时间点的职场尊严能正向预测随后的角色宽度自我效能感。

H6: 前一个时间点的角色宽度自我效能感能正向预测随后的现场非正式学习。

H7: T1 职场尊严通过 T2 角色宽度自我效能感影响 T3 现场非正式学习。

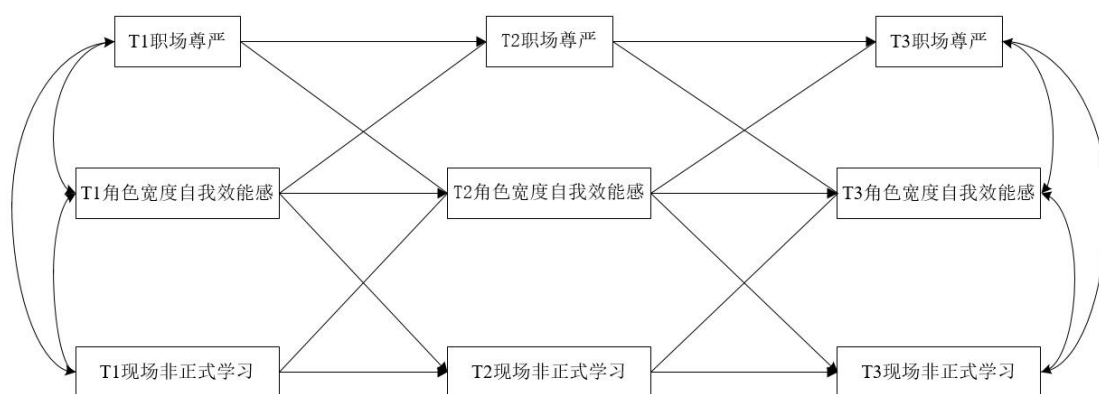


图 2 研究模型图

### 3.2 研究思路

本研究通过采用横断设计和纵向设计相结合的方法，旨在探讨职场尊严、角色宽度自我效能感这两个个体心理因素与现场非正式学习行为之间的内在联系和动态影响机制。具体而言，将关注职场尊严如何通过影响员工的角色宽度自我效能感来激励或降低其参与现场非正式学习的积极性；同时，考察角色宽度自我效能感如何促进或阻碍员工在实际工作情境中自发进行非正式学习的过程。在研究 1 中，修订适合中国背景下工作场所现场非正式学习量表。研究 2 对修订后的量表进行应用，采用横断设计调查研究考察职场尊严、角色宽度自我效能感与现场非正式学习行为间的关系。研究 3 采用纵向追踪研究验证和探讨职场尊严、角色宽度自我效能感与现场非正式学习行为之间的关系。本研究的重点是发展出本土化现场非正式学习的测量工具，并探讨职场尊严对现场非正式学习行为造成了何种影响，以及角色宽度自我效能感是否在其中起中介作用，通过追踪研究探讨纵向中介效应。

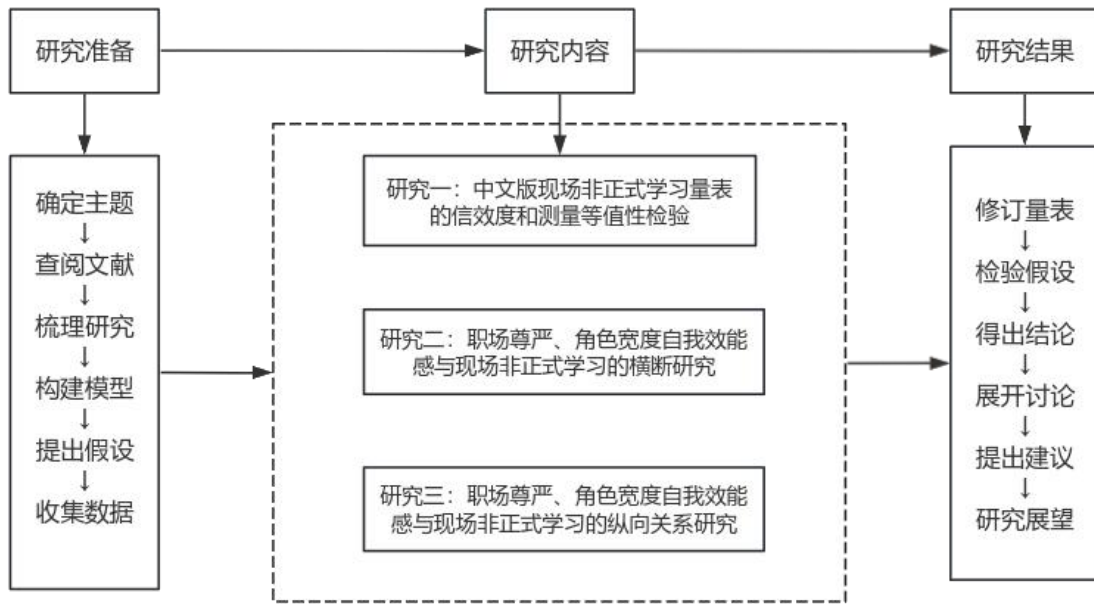


图 3 研究思路图

### 3.3 研究方法

(1) 文献研究法。通过阅读并整理国内外员工职场尊严、角色宽度自我效能感与现场非正式学习的文献资料，识别出既往研究的前沿进展和潜在研究缺口。基于此确立了本研究的主题。

(2) 问卷调查法。本研究设计并构建了用于探究员工职场尊严、角色宽度自我效能感及其与现场非正式学习关系的调查问卷工具。本研究的核心内容是对员工职场尊严、角色宽度自我效能感及现场非正式学习三者间展开，为确保数据的有效性和准确性，针对现场非正式学习量表进行了修订，并结合了有关职场尊严与角色宽度自我效能感的专项问卷，共同构成了本研究的数据采集手段。

(3) 统计分析法。本研究采用 Spss 26.0 和 Mplus 8.3 两种统计软件对回收的有效问卷样本进行了分析处理。包含项目分析、因子分析、信效度检验等步骤，以检验提出的问题是否符合假设。

### 3.4 研究意义

#### 3.4.1 理论意义

第一，学习是个体进行成长的重要方式，在工作场所中，员工的现场非正式学习对其与组织的双赢发展具有重要意义。Wolfson 等人的测量工具开发是以医疗人员作为样本，多数研究在国外背景展开，而缺乏国内相关研究且尚未有标准

化的测量工具。故而，对现场非正式学习量表进行信度效度检验能够验证其科学性与有效性，为国内员工现场非正式学习现象的研究提供一种可靠的量化工具；还能有力地推动该领域实证研究的深入发展。

第二，国内外现场非正式学习的研究群体局限于医疗工作者与教师群体，所得出的研究结论普适性较差。且研究多集中讨论个体或组织因素单独对现场非正式学习的作用，而忽略了将个体与组织两个层面综合起来即探讨职场尊严(个体感知到的自我认可与他人认可)对员工现场非正式学习的影响及影响机制，这有助于扩充该领域的研究。

第三，采用横断研究与纵向研究相结合的设计，可以更清晰地体现职场尊严、角色宽度自我效能感和现场非正式学习之间的潜在因果关系，明晰三者的作用关系，进一步拓展三者间的关系研究。

#### 3.4.2 实践意义

第一，本研究可以引起更多学者关注工作场所现场非正式学习，让组织、员工以及社会意识到非正式学习行为的重要性，为企业提供管理实践启示，促进全面可持续发展。

第二，通过实证研究了解员工现场非正式学习的现状，对此研究领域提供实证研究支持，可指导企业完善创新管理方式，通过促进员工现场非正式学习来降低管理成本，提高管理效率与收益。

第三，工作场所学习作为人力资源开发的主要方式，本研究立足于员工的主动性学习行为，注重促进其潜力开发与学习行为实践，为推动学习型企业 and 终身学习型社会的发展提供了后备人才积累。

## 4 研究一：中文版现场非正式学习量表的信效度和测量等值性检验

### 4.1 研究目的

在建设学习型组织和社会的道路上，现场非正式学习是符合个体学习兴趣，满足工作需求的学习方式，可以提高员工的创新能力、促进知识共享行为、提升综合素质。从组织的层面来看，员工自发主动的现场非正式学习行为可以减少对外部培训的依赖，降低组织培训成本，并帮助组织适应变化，提高竞争力，是组织发展中不可或缺的一部分。为了促进国内背景下现场非正式学习的相关研究，需要发展相应的测评根据，因此本研究拟修订 Wolfson 等人(2018)开发的现场非正式学习量表(Informal Field-Based Learning, IFBL)并进行信效度和测量等值性的检验，旨在为中国文化背景下的现场非正式学习研究提供有效根据，为员工和组织呈现可持续发展的方法。

### 4.2 研究方法

#### 4.2.1 研究程序

通过邮件取得原量表作者的授权后，进行了量表的翻译与修订程序。首先，由两位英语水平较高的心理学硕士各自独立完成对量表的初始翻译，遇到理解差异时开展讨论并共同决策，以期望达成一致理解，进而形成该量表的中文初稿。其次，通过英语专业的学生进行量表回译，将中文版逆向还原为英文版，比对回译文本与原始文本的内容一致性。再次，对中文版量表的各项条目进行了细致调整与必要修改，旨在让量表更适应本土化文化环境和表达习惯，最终构建出适合于中国情境的中文版现场非正式学习量表。

#### 4.2.2 研究对象

样本 1：调查对象主要样本来源为湖北省、广东省和北京市。共发放问卷 900 份，剔除规律作答、漏答等无效问卷后，共回收有效问卷 815 份，有效率为 90.67%。其中男性 426 人(52.3%)，女性 389 人(47.7%)；年龄集中在 25 到 35 岁有 595 人(73.0%)，其他年龄段共有 220 人(27.0%)。将样本 1 采用随机抽样法分为 AB 组，A 组(408)应用于量表的条目分析和探索性因子分析；B 组(407)用于验证性因子分析和信效度分析。

在施测后 4 周后从样本 1 中选取 115 人进行二次测量，回收有效问卷 100 份

进行重测信度检验。

### 4.2.3 研究工具

#### (1) 非正式学习量表

采用 Noe 等人(2013)编制的非正式学习量表,共 9 个条目,3 个维度。采用 5 点计分,从 1“从不”到 5“总是”,得分越高表示个体的非正式学习频率越高。本研究中总量表的克隆巴赫 $\alpha$ 系数为 0.93。

#### (2) 工作繁荣量表

采用 Poarth 等人(2012)编制,曾练平和王语嫣(2020)修订的工作繁荣量表,共 10 个条目,分为活力与学习两个维度,采用 5 点计分,从 1“完全不同意”到 5“完全同意”,得分越高表示个体的工作繁荣程度越高。本研究中总量表的克隆巴赫 $\alpha$ 系数为 0.89。

#### (3) 工作满意度量表

采用 Cammann 等人(1983)编制,Liu 等人(2007)修订的工作满意度量表,共 3 个条目,采用 5 点计分,从 1“完全不同意”到 5“完全同意”,得分越高表示个体的工作满意度越高。本研究中总量表的克隆巴赫 $\alpha$ 系数为 0.72。

### 4.2.4 数据分析

使用 SPSS26.0 进行项目分析、探索性因素分析及信度分析;采用 Mplus8.3 进行验证性因素分析和跨性别等值性检验。

## 4.3 研究结果

### 4.3.1 条目分析

计算各条目得分和总分之间的相关,结果显示现场非正式学习量表的所有题目与总分的相关系数均达到显著水平( $p < 0.001$ ),题总相关系数在 0.67-0.75 之间,表明量表区分度良好。

表 1 量表各条目题总相关与决断值

条目	t	r	条目	t	r
1	16.35***	0.67**	6	18.45***	0.70**
2	16.33***	0.67**	7	16.61***	0.67**
3	18.64***	0.71**	8	17.98***	0.75**
4	17.52***	0.71**	9	15.98***	0.71**
5	18.15***	0.74**			

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

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/246001155103011043>