

**本科生毕业设计[论文]**

**企业正式培训中员工学习投入对工作绩效的影响研究**

|  |  |
| --- | --- |
| 院 系 | 管理学院 |
| 专业班级 | 工商管理1801班 |
| 姓 名 | 张榕 |
| 学 号 | U201815821 |
| 指导教师 | 廖建桥 |

2022年5月26日

**学位论文原创性声明**

本人郑重声明：所呈交的论文是本人在导师的指导下独立进行研究所取得的研究成果。除了文中特别加以标注引用的内容外，本论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写的成果作品。本人完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

作者签名： 年 月 日

**学位论文版权使用授权书**

本学位论文作者完全了解学校有关保障、使用学位论文的规定，同意学校保留并向有关学位论文管理部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权省级优秀学士论文评选机构将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

本学位论文属于1、保密囗，在年解密后适用本授权书

2、不保密囗。

（请在以上相应方框内打“√”）

作者签名： 年 月 日

导师签名： 年 月 日

摘要

企业培训是企业持续发展的人力资源保障之一，员工的学习效果对于培训效果、工作绩效有着重要影响。研究者们主要从企业投入、培训实施等评估培训效果，但大多都忽略了员工的个体特征差异。国外研究指出受训员工特征如自我效能感、目标导向等个体差异与员工自我调节、学习、工作绩效等密切相关。绩效证明导向强调员工关注自我的现有任务完成情况，这样的目标导向影响其在培训中的学习投入，进而对员工的行为和绩效产生影响。故本文将从绩效证明导向的视角，探究企业培训中员工学习投入与工作绩效的关系。

通过梳理和总结现有文献，本文主要基于学习投入、绩效证明导向理论，探讨企业培训中员工学习投入、绩效证明导向和工作绩效之间的关系，并构建了相关的概念模型。通过问卷调查法，在电动车行业A公司收集了513份有效样本数据。利用SPSS25.0进行数据分析，研究结果表明：（1）企业培训中的员工学习投入具有“认知-行为-情感-社会”四因素的结构特征；（2）企业培训中员工的学习投入对工作绩效有很好的预测作用，学习投入对工作绩效存在显著的正向影响；（3）绩效证明导向对企业培训中员工学习投入与工作绩效之间的关系起负向调节作用，绩效证明越高的员工，他们对培训学习的投入越低，进而导致更低的工作绩效。

本文立足于企业培训的情境，挖掘员工的学习投入情况，从理论上看，编制了企业培训评估受训者的工具，也丰富了学习投入领域和绩效证明导向理论的相关研究；从实践上看，本文也为企业管理促进员工培训的有效性提出了一些意见。当然，本文也存在一些局限和不足，仍待进一步的研究来补充和完善。

**关键词：**学习投入理论；绩效证明导向；培训情境；工作绩效

Abstract

Corporate training is one of the human resources guarantees for the sustainable development of an enterprise. The learning effect of employees has an important impact on the training effect and work performance. Researchers mainly evaluate training effects from corporate investment and training implementation, but most of them ignore the differences in individual characteristics of employees. Foreign studies have pointed out that individual differences in trainee characteristics such as self-efficacy and goal orientation are closely related to employee self-regulation, learning, and job performance. The performance proof orientation emphasizes that employees pay attention to the completion of their existing tasks, and this goal orientation affects their learning input in training, which in turn has an impact on employees' behavior and performance. Therefore, this paper will explore the relationship between employee learning engagement and job performance in corporate training from the perspective of performance proof orientation.

By sorting out and summarizing the existing literature, this paper mainly discusses the relationship between employees' learning engagement, performance proof orientation and job performance in corporate training based on the theory of learning engagement and performance proof orientation, and builds a related conceptual model. Through the questionnaire survey method, 513 valid sample data were collected from Company A in the electric vehicle industry. Using SPSS25.0 to conduct data analysis, the research results show that: (1) the learning engagement of employees in corporate training has the structural characteristics of "cognition-behavior-emotional- social" four factors; (2) the learning engagement of employees in corporate training has a significant impact on Job performance has a good predictive effect, and learning engagement has a significant positive impact on job performance; (3) The performance certification orientation has a negative moderating effect on the relationship between employees' learning engagement and job performance in corporate training. The higher the employees, the lower their investment in training and learning, which in turn leads to lower job performance.

Based on the context of enterprise training, this paper explores the learning input of employees. From a theoretical point of view, it compiles a tool for evaluating trainees in enterprise training, and also enriches the related research on the field of learning input and performance proof-oriented theory; from a practical point of view, This paper also makes some suggestions for the effectiveness of enterprise management in promoting employee training. Of course, this paper also has some limitations and deficiencies, which still need to be supplemented and improved by further research.

**Keywords：**Learning engagement theory; Performance prove orientation; Training situation; Job performance

目录

[**摘要** II](#_Toc103334828)

[**Abstract** III](#_Toc103334829)

[**1绪论** 1](#_Toc103334830)

[1.1研究背景 1](#_Toc103334831)

[1.2研究目的与意义 2](#_Toc103334832)

[1.3研究内容与研究方法 3](#_Toc103334833)

[**2文献综述** 6](#_Toc103334834)

[2.1学习投入 6](#_Toc103334835)

[2.2工作绩效 8](#_Toc103334836)

[2.3绩效证明导向 9](#_Toc103334837)

[**3理论基础与研究假设** 11](#_Toc103334838)

[3.1理论基础 12](#_Toc103334839)

[3.2研究假设 13](#_Toc103334840)

[**4研究设计** 15](#_Toc103334841)

[4.1研究样本 15](#_Toc103334842)

[4.2变量测量 16](#_Toc103334843)

[**5研究结果与分析** 17](#_Toc103334844)

[5.1信效度分析 17](#_Toc103334845)

[5.2相关分析 18](#_Toc103334846)

[5.3回归分析 19](#_Toc103334847)

[5.4研究假设的验证情况总结 21](#_Toc103334848)

[**6研究结论与启示** 22](#_Toc103334849)

[6.1研究结论 22](#_Toc103334850)

[6.2管理启示 23](#_Toc103334851)

[6.3研究不足与未来展望 24](#_Toc103334852)

[**致谢** 25](#_Toc103334853)

[**参考文献** 27](#_Toc103334854)

[**附录** 30](#_Toc103334855)

# 1绪论

**1.1研究背景**

在知识经济时代，企业竞争激烈，愈发重视人才，培训与发展成为企业激发内生活力的保障。企业培训情境下，培训需求、流程改进、培训效果等相关研究受到学术界与实践领域的关注。吴宇虹[1] 提出构建结构化的培训体系，包括培训课程体系、培训导师管理体系、培训效果评价、培训管理体系四部分；田书芹和王东强[2]提出“培训圈模式”，将培训作为以培训需求分析、设计、实施、效果评估协同作用的系统工程。有效的企业培训在改善员工绩效、组织绩效，降低员工离职率和保持企业发展活力方面具有重要作用[3]。

然而，企业对于员工培训的高投入就一定能带来卓有成效的培训效果吗？企业培训实践调查显示，24%的公司认为所进行的培训未收获预期效果,50%的员工认为培训对自身的帮助较少。在以往对企业培训效果评估的研究中，鲜少从受训者视角切入探讨培训的有效性。虽然柯式模型以受训员工为培训效果的评估对象，提供了基于反应、学习、行为和结果来评估员工和企业培训效果的方法，但在实际评估中，企业很难选择到真正有效的工具来测量员工在培训下学习的投入。然而实践表明，受训员工在培训中的学习投入会显著影响最终的培训效果。因此选择哪些维度的变量对员工层面的学习投入进行评估仍是目前研究的重点。

国外学者也指出，企业培训过程中，受训员工特征等个体差异与员工自我调节、学习、工作绩效等密切相关。在20世纪60年代至70年代，研究继续聚焦于预测培训成功，人们对受训人员的特征越来越感兴趣。Colquitt、LePine和Noe总结了学员特征如何影响培训动机和学习结果。相关研究也验证了认知能力、目标导向、自我效能感和个性对自我调节、学习和技能表现的影响这一关系。Payne[4]通过Meta分析发现，在预测行为表现方面，目标导向比其他个人特征更明显。在不同目标的直接驱动下，个体的自我调节和学习能力不同，进而对个体的行为表现产生不同的影响；Elliot也指出成就目标导向是反映个体成就动机的性格特质，会影响认知、行为和情感[5]。企业培训是一种基于经验的成人学习，受训者喜欢将新知识与以往的经验相比较。过去经验的积累，对于学员来说无疑有两层意义：积极的一面，有助于理解和掌握新的学习内容，消极的一面，将会阻碍进一步的学习[6]。具有绩效目标导向的个体面对外界信息的表现较为复杂，他们的目标是回避失败、惩罚和他人负面评价，内在动机不足很有可能影响个体对新知识学习的投入情况。不同于学习目标导向的自主学习和绩效回避导向的消极学习，绩效证明导向在对个体学习投入与工作绩效的作用由于成人学习的特征变得更为复杂，相关实证研究也较为缺乏。

基于以上文献分析，可以得知作为人才发展重要渠道之一的培训仍然是目前企业的重心，如何破解培训难题也是研究者们一直探讨的问题。本研究以受训者的视角出发，探讨在企业正式培训中员工学习投入与工作绩效的关系，同时重点关注员工目标导向特征对该关系的影响，以期为企业提高员工在培训中的学习投入、改进培训工作、提高企业绩效等方面提供建设性意见。

**1.2研究目的与意义**

本研究以电动车行业A公司员工作为研究对象，深入了解A公司员工在企业培训中的学习投入情况，探讨绩效证明导向、学习投入和工作绩效之间的深层关系，为提升员工在正式培训中的学习投入水平，进而提高工作绩效提供参考。

在理论层面上，一是编制企业培训中员工学习投入的问卷，丰富员工学习投入的理论发展；二是以学习投入为自变量，以工作绩效的两个维度，即任务绩效和创新绩效为因变量，以绩效证明导向为调节变量，从员工个体因素视角出发，运用实证研究深层次探索和挖掘企业正式培训中员工学习投入在绩效证明导向的调节下对工作绩效的的影响，有助于进一步丰富绩效证明导向和学习投入的理论研究，也为提高员工工作绩效提供理论支撑。另一方面，侧重研究员工的绩效证明导向、学习投入在企业培训等正式学习对工作绩效中的影响机制，关注员工的主体地位，充分彰显“以员工为中心”的企业管理理念，对企业培训开展、效益提升都具有一定的启示意义。

本研究基于企业培训实践的真实情景，探讨企业培训过程中，受训员工的学习投入、绩效证明导向对其任务绩效、创新绩效的影响效应。将A公司员工绩效证明导向、学习投入和工作绩效情况以数据的形式直观清楚地展现出来，研究绩效证明导向和学习投入对工作绩效的影响机制，为企业全面、深入地了解员工在培训中的学习投入现状提供可靠的数据参考和现实依据，更有针对性地采取措施提升员工在培训中的学习投入水平、提高工作绩效，促进员工职业发展和企业发展。

**1.3研究内容与研究方法**

本文主要基于学习投入理论、绩效证明导向理论，讨论企业培训中员工学习投入对工作绩效的影响，个体的绩效证明导向如何影响两者关系,为企业培训提供实证数据与管理建议。依据图1的研究框架，本文的研究内容具体如下：

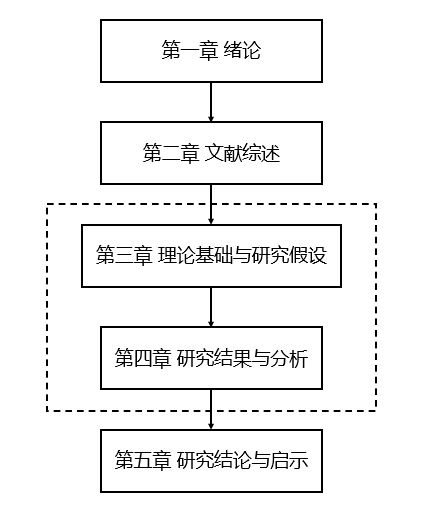


图1 研究框架

第一部分是绪论。阐述了本研究选题的背景和意义，通过主要对企业培训、员工学习投入和成就目标导向的相关国内外研究成果进行调研，进一步提出本文研究内容和研究方法以及创新点。

第二部分是文献综述。通过分别对研究变量（学习投入、绩效证明导向和工作绩效）的国内外综述和相关研究进行归纳总结，作为后续提出理论假设和进行实证研究的基础。

第三部分是理论基础和研究假设。首先提出本研究的理论基础：学习投入理论和成就目标导向理论，分别基于理论基础提出本研究的理论推导和假设，即学习投入对工作绩效的关系以及绩效证明导向对该关系的调节，完成研究模型的构建。

第四部分是研究设计。通过发放问卷收集数据，对样本数据进行描述性统计分析。

第五部分是研究结果与分析。采用SPSS 25.0和Amos 24.0分析软件对研究变量信效度分析、相关性分析以及回归分析，从而对本研究提出的理论假设进行验证。

第六部分是研究结论与启示。根据实证研究结果对研究结论进行总结，从理论分析和实证方法两个角度，对理论假设是否得到支持即是否成立进行分析探讨。总结本文在研究过程中的不足，提出对未来该方向研究的建议和展望；最后在此基础上对管理研究和企业管理实践提出一些建议。

本文在研究过程中需要了解相关理论发展进程以及最新研究成果，对于变量关系的考查仍需实证数据来佐证。因此本研究选用文献分析法、问卷调查法和实证分析法来对所要研究的问题进行分析，具体操作说明如下：

（1）文献分析法

以“学习投入”、“工作绩效”、“performance goal orientation”为关键词，通过知网、万方数据、国家哲学社会科学文献中心、中国优秀硕士学位论文全文数据库进行相关的文献检索，主要的到以下几点内容：国内外对学习投入理论及测量方法的研究现状、学习投入的影响因素、学习投入量表开发与信效度检验、工作绩效结构模型、心理资本、组织支持感、组织认同等多维结构与工作绩效的相关研究、目标导向与自我效能、创新行为、学业成就等的关系研究、成就目标导向理论综述等。结合管理学和教育学理论，分析出绩效证明导向、学习投入度与员工工作绩效的相关关系。

（2）问卷调查法

本研究基于成熟量表构建研究问卷，以真实培训情景下的企业员工作为研究样本发放问卷，最终得到员工人口统计学变量、学习投入、绩效证明导向、工作绩效等相关数据。同时，为了保证调查数据的质量，在调查前均与问卷发放的组织者进行了沟通与培训。

（3）实证分析法

本研究基于SPSS、Amos等数学统计平台对所收集到的有效问卷数据展开深入的分析和检验，通过对样本数据的描述性统计、量表的信效度检验、各变量间的相关性分析、回归分析等检验研究假设，探索各变量之间具体的内在关系，并得出最终研究结论。

# 2文献综述

**2.1学习投入**

学习投入是指个体在学习过程中表现出来的充沛精力、灵活性、以及积极的情绪，是学习者领悟学习本质，沉浸其中的表现[7]。在Kuh等看来，个体学习投入与学业收获呈正相关关系。并指出提高学生的投入是提高教学质量的关键因素[8]。

Schaufeli团队[9]把学习投入看作是一种在学习时积极的、充实的精神状态，包括活力、奉献和专注。在这三个方面，“活力”是指在学业上表现出彩，肯为学习而不厌其烦，在困难面前坚忍不拔；奉献是指个人的使命感、自豪感和强烈的学习热情，能够全心全意地奉献于学术，敢于迎接挑战；专注是一种快乐的、完全沉浸在学习和享受快乐的状态[10]。Fredricks等[11]认为学习投入是学习者动机发展模式的行动组成部分，投入的动机模型包括认知、行为、情感三个独立的维度。认知投入指自我调节学习，使用深度学习策略，并运用必要的认知策略来理解复杂的思想；行为投入指对学习、学术任务、学校活动的参与，包括积极行为和无破坏行为；情感投入是指学生在课堂上的情感反应，包括兴趣、无聊、焦虑等。认知、行为和情感既相互独立又互相影响。在王明特、Fredricks等人关于数学和科学参与量表开发验证的研究中，对于参与度指标的选用，除了包括三个不同的，但相互关联的组成部分:行为，情感和认知参与，还验证了一个社会参与维度，反映了围绕教学内容和对同伴的情感反应的社会互动[12]。

综上所述，学习投入是一个多维的概念，目前“行为—情感—认知”三维度心理结构已得到研究者们的广泛认可[13]。但是在企业工作场景下，比起学生活动，员工有着更强烈的社会互动愿望和行为。因此本研究认为对学习投入的定义应该考虑到员工在工作场景下的社会互动维度，由于王明特、Fredricks等人的观点更考虑了个体围绕教学内容和对同伴的情感反应的社会互动，因此本研究认为其更具有合理性。

目前在对学习投入的测量上，主要以采用自我报告的问卷方法为主。辅以观察法、访谈法、个案研究法等。第一个被广泛接受的国外中小学生参与研究是由Connell和Wellborn编写的罗彻斯特大学评估手册（RAPS），其中学生行为和情感参与量表成为研究人员的主要参考量表[14]；Martin[15]开发的激励和投入量表，以学生认知和行为的投入与不投入为考察方面；2006年，美国学校投入中心开发了中学生学习投入量表[14]，以学生的动机和努力等方面的来测量学生的认知投入，以学生是否有逃课、违规违纪等消极行为来测量学生的行为投入，以学校和教师对学生的情感支持来测量学生的情感投入；在国内,罗燕､史静寰和涂冬波[16]对NSSE的工具[17]进行了汉化,并据此撰写了对清华大学本科教育的调查报告；方来坛、时勘等人[18]则改编了Utrecht工作投入量表的中文版，并用以考查学生的学习投入，验证了学习投入的三因素模型。

通过以上文献梳理可知，我国对学习投入的关注较少，对学习投入的测量和实证分析也仅限于国外的研究结论。本文认为，研究方法的发展与有关概念的界定、研究对象和研究背景有着紧密的联系，因此，今后的研究仍然需要从学习投入的概念入手，依据国内研究的需求以及应用的场景所对应的具体的特点进行相应修改，较为准确地考察其学习投入状况，这也是本研究在使用对学习投入测量的量表时为什么要进行依据企业正式培训场景进行改编的原因。

Fredricks等指出，学习投入是由个体和环境相互作用的[10]。个体影响主要表现在性别、年龄、种族、家庭等人口统计学变量和认知需要、学习倦怠等个体特征上；环境的影响主要表现在家庭环境和学校环境。

在人口统计变量方面，已经有研究证实了性别、年龄和种族对学习投入的影响。在一项针对1284位大学生的调查中，发现性别因素对学习投入的影响很大，而女性的学习投入比男性高；但在国内的研究中，并未发现性别的影响。随着年龄的增长，学习投入也会增加[10]。另外，在个人特质方面，也有学者进行了有关研究，探讨了认知、工作倦怠、个性等因素对学习投入的影响。认知需求能够对学习的投入做出良好的预测，个人的认知需求与学习状况有明显的正相关[10]。另外，张信勇[19]还对个性和学习投入之间的关系进行了研究，他认为个人坚韧包括：承诺、控制和挑战，各专业的学生在坚韧程度上没有显著的差别，承诺是最主要的预测变量。段陆生等[20]亦对专业承诺、学习倦怠与学习投入之间的相关性进行了分析，结果显示：专业承诺与学习投入之间存在重要的积极联系。在环境因素中，学校是影响学生学习投入的主要因素。在班级层次上，教师因素、同伴因素、班级环境因素对学生的学习投入有很大的影响[14]。Skinner和 Belmont[21]发现，学生对老师的感觉和老师的实际行动都会对学生的学习投入产生影响。在感受到老师的支持后，学生会对学习产生较高的兴趣，并对校园生活产生较大的幸福感[22]。Kinderman[14]的纵向调查显示，学生更愿意与他们的学业投入程度相同的同学交往，在比自身学习投入水平更高的社交圈中，他们的学习参与程度会明显增加。从学校的角度来看，学校的规模、学校的学习氛围、学校的归属感、学校的学习压力都会对学生的学习投入产生影响。Lee和Smith[23]对美国中学生的调查显示，在小学校，学生的学业投入程度更高；此外，学生对学校决策、管理等行为的参与，也对学生的学业投入产生了正面的影响。

综上所述，在个体与环境相互作用下的学习投入受多种因素影响和制约，究其根本，本研究认为如何提高个体的学习投入的研究还是应该放在个体特征上，以个体为中心出发探讨是否还有更多影响学习投入的个体特征因素以及研究这种影响是如何作用的。

**2.2工作绩效**

绩效考核是现代人力资源管理领域最受关注的话题之一，直接关系到人员的选拔、录用、奖惩、晋升和培训。 此外，各种管理实践和管理研究往往以工作绩效为基准[24]。

研究人员对工作绩效的结构进行了广泛的研究。Katz在1964年提出工作绩效是一个广泛而复杂的结构，包括两个根本不同的方面，即组织授权的角色工作绩效，以及更自发的创新工作行为。角色绩效可以定义为员工工作描述指定和要求的行动，从而强制执行、评估、并由雇佣组织监督。这些规则和程序使工作行为可预测，从而可以协调和控制基本的组织任务，以实现组织目标。创新绩效可以定义为在工作角色，工作组或组织中有意产生，促进和实现新想法，以使角色绩效，团体或组织受益。坎贝尔[25]提出了一个八维的工作绩效模型；鲍曼和穆特威德鲁[26]则在坎贝尔等人基础上，将工作绩效划分为两个方面：任务绩效与周边绩效。通过理论分析，Allworth和E. Hesketh [27]于1997 年首次提出需要增加适应性绩效成分，即关注员工基于任务绩效和周边绩效应对变化的能力，并通过了实证审查，表明适应性表现独立于任务表现和环境表现。国内研究中，温志毅[24]等对已有的结构性研究进行了探索性因子分析，进一步证明四因子模型优于已有研究中的假设模型，从而确认了新的工作绩效结构，即工作绩效包括任务表现、人际表现、适应表现和努力表现，但该模型的实证研究还有待进一步发展；在韩翼[28]等的研究中，他们认为适应性、持续学习和创新并没有得到很好的定义，传统的绩效往往是根据过去的行为来决定绩效，因此提出了一种新的工作绩效结构模型员工，包括四个方面：技术核心（任务绩效）、公民氛围（关系绩效）、学习过程（学习绩效）和创新行为（创新绩效），但缺乏实证研究。在工作绩效的测量中，主要使用Podsakoff和MacKenzie的角色内工作绩效五项量表来衡量角色内工作绩效，使用Janssen[29]的工作场所个人创新九项量表评估创新工作绩效。

目前，对工作绩效的研究主要表现在前涉变量，包括组织因素、领导因素、个体因素以及多因素的交叉，研究热点在于工作嵌入、组织认同、心理资本等上，李永周、王月等人[30] 认为自我效能对技术人员的工作绩效有显着的正向影响，工作投入在其中起中介作用，提出通过提高研发人员的自我效能和工作投入来提高创新绩效；方来坛等人[18]认为员工敬业度、工作绩效和工作满意度之间存在正相关的关系；仲理峰等人[31]认为心理资本可以预测工作绩效，企业管理者人员应该注重开发员工潜在的积极心理资本等。综上所述，目前，对工作绩效的研究主要以提升工作绩效为主要目标。同时，我们也看到员工个体特征对工作绩效影响越来越重要。本研究聚焦在培训情境，研究员工个体特征对培训中学习投入的影响，进而影响其行为绩效、工作绩效仍是目前研究中的重要需求。

**2.3绩效证明导向**

70年代末、80年代初,Dweck 、Nicholls为丰富成就动机理论，引入了成就目标的概念。 80年代中期,Dweck 综合以前研究者们关于成就动机的理论成果, 提出了较为全面的成就目标理论。由于研究者的研究范围和研究对象的差异，其分类方法也不尽相同，但都是以 Dweck的“学习目标为导向”和“业绩目标导向”为基础的。Elliot 和 Dweck 等人将成就目标导向分为学习目标导向和绩效目标导向两种类型。个体采用学习目标为导向时，将任务视为学习经验和技能发展的机会，注重把握和理解任务，注重发展个人技能，注重工作本身的内在价值，倾向于选择具有挑战性的工作；当采用绩效目标导向时，个人将任务视为展示能力的一种手段,个人的目标侧重于获得对自己能力的积极判断,并避免对自己的能力产生不利的判断[32]。1996年，Elliot和Harackiewicz将绩效目标导向划分为三个层次，分别为学习目标导向、绩效证明导向和绩效回避导向。证明导向是指自我能力的展示，强调自己的行为优于别人，期望别人对自己的肯定；而回避倾向则是为了避免自己的无能，强调自己不会比别人差，也不会被别人否定的评价。Pintrich和Elliot等人在后续研究中还有四分法和六分法，在本研究中的重点在绩效证明导向上，因此不再对其他分类方法进行赘述。绩效证明导向是指个人很在意自己的能力表现，为了获得他人对自己成绩的肯定，以及为了表现出自己的优秀才能而努力工作。此类员工将自己的绩效与他人进行比较，以评估他们的成功并展示其出色的技能，这是与他人相关的一种绩效目标导向[33]。本研究认为结合员工培训作为一种成人学习的特点来说，绩效证明导向很有可能是最贴合员工在工作时的行为动机，因此将其作为考查的影响员工学习投入的个体特征变量。

对于绩效证明导向的测量，一般是使用多项目量表让个体自我报告。Nichollsetal从个体行为动机的角度设计了动机取向量表（Motivational Orientation Scale，MOS），从个体任务取向、自我和社会取向、工作回避三个维度来衡量个体品质性成就目标导向[32]。Button和Mathieu开发了成就目标导向量表（GOI）[34]用以测量工作领域中员工的学习目标导向和成绩目标导向。而目前广泛使用的成就目标导向量表则是由Vande Walle[35]在他提出的结构模型的基础上开发的成就目标取向量表包含三个因素，分别衡量学习目标取向和绩效目标取向（确认取向和回避取向）。鉴于Vande Walle的量表适用性更好，因此将其作为本文测量员工个体绩效证明导向的工具。

# 3理论基础与研究假设

**3.1 理论基础**

**3.1.1学习投入理论**

学习投入是指个体在学习过程中表现出来的充沛精力、灵活性、以及积极的情绪，是学习者领悟学习本质，沉浸其中的表现[7]。学习投入研究源于学习时间对学生成绩的影响（辍学率、心理游离、学业倦怠等），学者们将其界定为学生理解、掌握知识与技能以及促进学习的行为与时间努力；Finn基于学业完成视角的“参与—认同”模型认为学习投入可以概念化为以下的持续过程：参与、取得的成功、认同、不参与、表现不良和情感退缩；Schaufeli团队[9]把学习投入看作是一种在学习时积极的、充实的精神状态，包括活力、奉献和专注。在这三个方面，“活力”是指在学业上表现出彩，肯为学习而不厌其烦，在困难面前坚忍不拔；奉献是指个人的使命感、自豪感和强烈的学习热情，能够全心全意地奉献于学术，敢于迎接挑战；专注是一种快乐的、完全沉浸在学习和享受快乐的状态[10]。

Fredricks等[11]认为学习投入是学习者动机发展模式的行动组成部分，投入的动机模型包括认知、行为、情感三个独立的维度。认知投入指自我调节学习，使用深度学习策略，并运用必要的认知策略来理解复杂的思想；行为投入指对学习、学术任务、学校活动的参与，包括积极行为和无破坏行为；情感投入是指学生在课堂上的情感反应，包括兴趣、无聊、焦虑等。认知、行为和情感既相互独立又互相影响。

在王明特、Fredricks等人关于数学和科学参与量表开发验证的研究中，对于参与度指标的选用，除了包括三个不同的，但相互关联的组成部分:行为，情感和认知参与，还验证了一个社会参与维度，反映了围绕教学内容和对同伴的情感反应的社会互动[12]。

**3.1.2成就目标导向理论**

成就目标就是个体在追求成就的过程中在头脑中形成的一种愿望状态。它是认知因素和情感因素的复合体。70年代末、80年代初,Dweck 、Nicholls为丰富成就动机理论，引入了成就目标的概念。 80年代中期,Dweck 综合以前研究者们关于成就动机的理论成果, 提出了较为全面的成就目标理论。Elliot 和 Dweck 等人将成就目标导向分为学习目标导向和绩效目标导向两种类型。个体采用学习目标为导向时，将任务视为学习经验和技能发展的机会，注重把握和理解任务，注重发展个人技能，注重工作本身的内在价值，倾向于选择具有挑战性的工作；当采用绩效目标导向时，个人将任务视为展示能力的一种手段,个人的目标侧重于获得对自己能力的积极判断,并避免对自己的能力产生不利的判断[32]。1996年，Elliot和Harackiewicz将绩效目标导向划分为三个层次，分别为学习目标导向、绩效证明导向和绩效回避导向。证明导向是指自我能力的展示，强调自己的行为优于别人，期望别人对自己的肯定；而回避倾向则是为了避免自己的无能，强调自己不会比别人差，也不会被别人否定的评价。

**3.2** **研究假设**

**3.2.1学习投入与工作绩效**

已有文献表明，员工通过企业的培训学习，能够改善自身的工作态度、知识、工作技能，进而更加胜任自己的工作任务，提升自己的工作绩效水平，促进自身与企业的可持续发展。但是在培训效果方面，企业的投入高低与绩效的提升并没有显著的关系，行为、绩效改变更多在于员工在培训中的学习投入程度。现有的研究主要从培训体系、培训实施、公司投入等方面研究培训效果的有效性。如刘志新和郭校敏[36]评价了中国石化、首都机场、泰康人寿三个企业的培训体系，结果显示大型企业虽然有着培训体系健全、培训资源丰富等优势，但也存在协同度不够、评估层次不够深入、忽视软件建设等问题。柯式模型是目前对培训效果评估应用最广泛的，但在实际企业实际应用中，却暴露出很多问题，往往只能测评员工的情绪反应和行为改变等，缺乏从员工自身多维度的学习投入去评估其学习有效性，更难以真正在实践中评估培训对企业绩效的结果影响。企业培训实践表明，受训者在培训中的学习投入会显著影响最终的培训效果，而学习效果的提高可能表明员工在培训过程中愿意改进自我，从而使员工更积极地学习和工作，从而获得更高的工作绩效[3]。一般来说，学习投入高的员工会有更充足的精力和和更积极的情绪，并在认知、行为、情感、社会交往等多种途径展现自我，以获得良好的培训效果，进而实现企业所期望员工达到的绩效。

基于以上文献及分析，本研究提出以下假设：

假设1:学习投入与工作绩效正相关，员工在培训中的学习投入水平越高，其工作绩效表现越好。

假设1a：学习投入与任务绩效正相关，员工在培训中的学习投入水平越高，其任务绩效表现越好。

假设1b：学习投入与创新绩效正相关，员工在培训中的学习投入水平越高，其创新绩效表现越好。

**3.2.2 绩效证明导向的调节作用**

在80年代， Dweck首先提出了“目标定向”，他指出，个人所追求的目的可以指导个人对周围环境的感知和了解，不同的目标导向会对事物或结果作出不同的回应，同时也会导致个体在处理和建立与他人的信息交流时，产生不同的行为模式[37]。不同的目标取向会对他们的工作行为产生不同的影响，从而对他们的工作绩效造成一定的影响[38]。

绩效证明导向的个体强调将自我绩效与他人作比较，并向他人证明自己的能力。在学习投入中，由于是一种他人参考式的目标导向，因此在自我学习认知、与他们学习交流、行为表现等方面可能表现出较消极的态度，但不同于绩效回避导向，证明导向的个体仍然是以能力提升、绩效改善为目标。在工作表现方面，绩效证明导向的个体对于创新是有一定选择的，他们以工作任务的风险性评估来确定是否要进行创新，即愿意在工作中表现出创新，但如果任务风险过高、挑战性强，他们则会避免创新。

同时前文提到，员工培训本质上是一种成人的学习活动，而在成人的学习特征中，学员具有丰富的工作经验，并愿意将培训中的新知识与以往的经验进行对比[6]。基于经验的培训学习，在积极方面有助于更好的理解和吸收新知识，在消极方面则可能阻碍员工对新知识的接纳和运用。并且参训者更关学习的实用性和结果，以解决问题为导向参与培训学习，因此员工更关注任务完成情况，期望完成好工作任务。

综上所述文献及分析，本研究提出以下假设：

假设2：绩效证明导向对学习投入与工作绩效的关系的调节作用显著。

假设2a：员工绩效证明导向越高，学习投入对任务绩效的影响增强。

假设2b：员工绩效证明导向越高，学习投入对创新绩效的影响减弱。

基于以上理论分析与假设，本研究构建的企业培训中员工学习投入、绩效证明导向和工作绩效关系模型图如下：

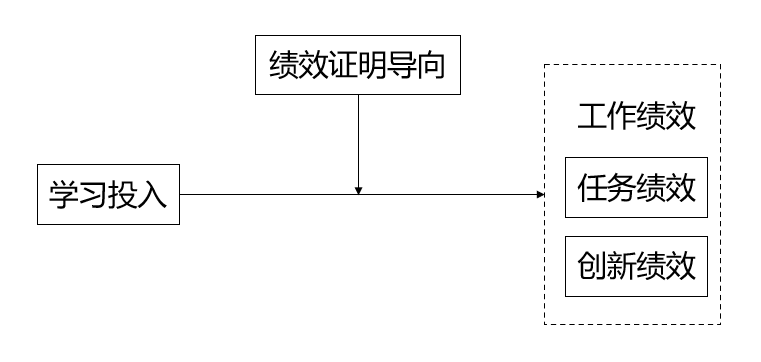


图2 学习投入、绩效证明导向及工作绩效关系模型图

# 4研究设计

**4.1研究样本**

本研究利用问卷星制作线上问卷，通过对电动车行业A公司的前期调研，发现该公司培训投入大而收效甚微，因此选取电动车行业A公司的员工进行问卷调查，共收取616份问卷，剔除无效问卷103份，得到有效问卷513份，有效率达83.28%。主要通过SPSS25.0的描述性功能对被试样本的人口统计学变量以及近三个月参加培训次数的数据进行分析。如表1，有效数据样本的男性378人，占比73.68%；女性135人，占比26.32%。被调查对象年龄主要集中在31岁-50岁之间，有380人，占比74.07%，此外，18-30岁和51岁以上的样本占比分别为23.39%和2.54%。调研对象的学习主要是初中及以下和高中或中专，分别有211人和126人，占比41.13%和24.56%；硕士学历的人员占比少，只有0.59%。此外，被调查群体的行业工作年限时间主要集中在3年内（包括3年）、6-10年和11-20年，分别有135人、143人和173人，分别占比26.32%、27.88%和33.72%。如表2所示，在近三个月来参加的培训次数方面，调查样本中未参加过培训的员工较多，有202人，占比39.38%；参加过1次培训的有104人，占比20.37%；参加过2、3次培训的均有67人，占比13.06%，其余参加培训的次数都比较少。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表1 样本基本信息（N=513） | | | | |
| 项目 | 编码 | 类别 | 样本数 | 百分比 |
| 性别 | 1 | 男 | 378 | 73.68% |
| 2 | 女 | 135 | 26.32% |
| 年龄 | 1 | 18以下 | 0 | 0 |
| 2 | 18-30 | 120 | 23.39% |
| 3 | 31-50 | 380 | 74.07% |
| 4 | 51以上 | 13 | 2.54% |
| 教育程度 | 1 | 初中及以下 | 211 | 41.13% |
| 2 | 高中或中专 | 126 | 24.56% |
| 3 | 大专 | 93 | 18.13% |
| 4 | 本科 | 80 | 15.59% |
| 5 | 硕士 | 3 | 0.59% |
| 6 | 博士 | 0 | 0 |
| 行业年限 | 1 | 3年内（包括3年） | 135 | 26.32% |
| 2 | 4-5年 | 48 | 9.36% |
| 3 | 6-10年 | 143 | 27.88% |
| 4 | 11-20年 | 173 | 33.72% |
| 5 | 20年以上 | 14 | 2.73% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表2 被试者近三个月内参加的培训次数（N=513） | | | | |
| 项目 | 编码 | 类别 | 样本数 | 百分比 |
| 近三个月内参加的培训次数 | 0 | 0次 | 202 | 39.38% |
| 1 | 1次 | 104 | 20.27% |
| 2 | 2次 | 67 | 13.06% |
| 3 | 3次 | 67 | 13.06% |
| 4 | 4次 | 18 | 3.51% |
| 5 | 5次 | 21 | 4.09% |
| 6 | 6次 | 12 | 2.34% |
| 7 | 7次 | 4 | 0.78% |
| 8 | 8次 | 4 | 0.78% |
| 9 | 9次 | 2 | 0.39% |
| 10 | 10次 | 12 | 2.34% |

**4.2变量测量**

（1）学习投入该变量的的测量采用由Ming-TeWang、Fredricks[12]等开发的量表改编而来的五点量表，共32个题项，从1“完全不符合”到5“完全符合”，如“我会将培训所学内容与以往的知识经验联系起来”等。

（2）绩效证明导向该变量的测量采用Vande Walle[35]的五点量表，从1“完全不符合”到5“完全符合”，我们评估了证明目标取向。三项证实取向量表的一个例子是“我更喜欢做那些能向别人证明我能力的项目”。本研究中，该量表的的Cronbach'sα值为0.81。

（3）工作绩效为了测量个体的任务绩效和创新绩效，本文参考了Williams和Anderson[39]的角色绩效和组织公民行为量表和Scott和Bruce[40]编制的个体创新行为量表。采用从1“完全不符合”到5“完全符合”的五点量表。三项任务绩效量表的一个例子是“能够充分完成交给我的任务”，本研究中，该量表的的Cronbach'sα值为0.73。四项创新绩效量表的一个例子是“在工作中，我会尝试运用新的技巧和方法工作表现出新颖性”，本研究中，该量表的的Cronbach'sα值为0.90。

（4）控制变量 本研究中，控制变量的选择主要基于以往对培训效果和工作绩效的研究结果以及企业实践中对工作绩效可能造成影响的情况。将性别、年龄、教育程度、行业年限以及近三个月内参与培训的次数作为控制变量。

# 5研究结果与分析

**5.1 信效度分析**

**5.1.1信度分析**

信度是指测量数据结果的一致性、稳定性和可靠程度。-般用相关系数，即内部一致性系数(Cronbach's alpha)的方式来表示测验信度的高与低，通常Cronbach's alpha系数的值在0-1之间。系数越高表示可靠性、稳定性越强，反之，则越低。它是用来衡量数据可靠性的重要指标。一般来说, Cronbach'α系数大于0.70为理想水平。本文采用SPSS25.0进行量表信度分析,结果见表3。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 表3 量表的内部一致性信度（N=513） | | |
| 变量 | 维度 | Cronbach'α系数 |
| 学习投入 | 认知投入 | 0.880 |
| 行为投入 | 0.922 |
| 情感投入 | 0.827 |
| 社会投入 | 0.935 |
| 绩效证明导向 |  | 0.810 |
| 工作绩效 | 任务绩效 | 0.730 |
| 创新绩效 | 0.900 |

由表可知，本研究使用的量表Cronbach'α系数都在0.700以上，具有比较高的内部一致性信度。

**5.1.2效度分析**

一个量表能够准确反映它所衡量的概念的程度称为效度，主要用于衡量量表的准确性。本文中使用的学习投入量表是基于成熟量表改编而来的，绩效证明导向量表、工作绩效量表也是基于成熟量表进行修改而来的。应具有良好的内容效度，因此本文采用验证性因子分析来衡量各变量之间是否具有良好的区分效度、以及假设模型的拟合程度。一般来说，*χ2/df*值越接近1，表示观察到的方差矩阵与估计的方差矩阵越接近，模型拟合度越高，*χ2/df*＜3，为理想水平；RMSEA、SRMR值越接近于0，表示模型的拟合度越高，RMSEA、SRMR小于0.08为可接受水平；GFI、CFI、NFI、TLI的值越接近于1，表示模型的拟合程度越高，GFI、CFI、NFI、TLI＞0.90，则表示模型拟合良好[41]。

本研究使用Amos24.0问卷中的各变量进行验证性因子分析。除了假设的四因子基础模型以外，还引入了一些备选竞争模型，其结果可见表4。基本假设模型：四因子模型（学习投入、绩效证明导向、任务绩效、创新绩效）；

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表4 验证性因子分析结果（N=513） | | | | | |
| 模型 | *χ2/df* | RMSEA | SRMR | CFI | TLI |
| 四因子模型 | 2.986 | 0.062 | 0.044 | 0.941 | 0.932 |
| 三因子模型 | 3.406 | 0.069 | 0.045 | 0.927 | 0.918 |
| 二因子模型 | 4.442 | 0.082 | 0.056 | 0.895 | 0.882 |
| 单因子模型 | 5.342 | 0.092 | 0.059 | 0.867 | 0.851 |

备选模型：三因子模型（学习投入、绩效证明导向、任务绩效+创新绩效）；

备选模型：二因子模型（学习投入+绩效证明导向、任务绩效+创新绩效）；

备选模型：单因子模型（学习投入+绩效证明导向+任务绩效+创新绩效）；

由表4可见，假设模型（四因子模型）*χ2/df*=2.986，小于3。RMSEA=0.062，SRMR=0.044，小于0.08。CFI=0.941，TLI=0.932，均大于0.90.说明学习投入、绩效证明导向、任务绩效、创新绩效的四因子模型适配效果更好。

**5.2相关分析**

相关性分析是一种统计分析方法，用于研究变量之间相关性的存在、强度和方向。在相关分析中﹐相关关系的强弱由相关系数(r）来反映﹐相关系数的取值在-1与l之间,越是接近于1，则代表两个变量之间的变化越是趋近于一致。通过比较相关系数、研究者能够对各研究变量间的相互关系做出初步的判断，进而有助于进一步的假设检验。

由下表5可知，企业培训中员工学习投入、绩效证明导向和工作绩效之间均呈显著相关（r=0.798；r=0.635），企业培训中员工学习投入与绩效证明导向之间也存在显著的正相关（r=0.522）。

表5 相关性

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 变量 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 性别 | 1 | -0.199\*\* | 0.247\*\* | -0.225\*\* | -0.048 | -0.098\* | -0.157\*\* | -0.101\* | -0.126\*\* |
| 2 | 年龄 | -0.199\*\* | 1 | -0.286\*\* | 0.465\*\* | -0.017 | 0.054 | 0.016 | 0.018 | 0.045 |
| 3 | 教育程度 | 0.247\*\* | -0.286\*\* | 1 | -0.100\* | 0.083 | 0.061 | 0.100\* | 0.097\* | 0.068 |
| 4 | 行业年限 | -0.225\*\* | 0.465\*\* | -0.100\* | 1 | -0.009 | 0.165\*\* | 0.070 | 0.135\*\* | 0.127\*\* |
| 5 | 培训次数 | -0.048 | -0.017 | 0.083 | -0.009 | 1 | 0.166\*\* | 0.119\*\* | 0.167\*\* | 0.170\*\* |
| 6 | 学习投入 | -0.098\* | 0.054 | 0.061 | 0.165\*\* | 0.166\*\* | 1 | 0.522\*\* | 0.707\*\* | 0.777\*\* |
| 7 | 绩效证明导向 | -0.157\*\* | 0.016 | 0.100\* | 0.070 | 0.119\*\* | 0.522\*\* | 1 | 0.564\*\* | 0.617\*\* |
| 8 | 任务绩效 | -0.101\* | 0.018 | 0.097\* | 0.135\*\* | 0.167\*\* | 0.707\*\* | 0.564\*\* | 1 | 0.748\*\* |
| 9 | 创新绩效 | -0.126\*\* | 0.045 | 0.068 | 0.127\*\* | 0.170\*\* | 0.777\*\* | 0.617\*\* | 0.748\*\* | 1 |

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

**5.3回归分析**

本文运用 SPSS 25.0 软件，采用层次回归的方法对数据进行分析，为了验证文中提出的假设，依次分层投入控制变量、自变量（学习投入）、调节变量（绩效证明导向）及自变量与调节变量的交互项。其中，为了保证研究的规范性和可靠性，在构建交互项时，对自变量和调节变量都进行了中心化处理[42]。回归分析结果见表6和表7。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表6 回归分析结果1（N=513） | | | | |
| 变量 | 模型1a | 模型2a | 模型3a | 模型4a |
| 性别 | -0.096\* | -0.044 | -0.007 | -0.016 |
| 年龄 | -0.031 | -0.023 | -0.025 | -0.004 |
| 教育程度 | 0.113\* | 0.058 | 0.032 | 0.026 |
| 行业年限 | 0.140\*\* | 0.028 | 0.038 | 0.020 |
| 培训次数 | 0.154\*\*\* | 0.046 | 0.041 | 0.040 |
| 学习投入 |  | 0.688\*\*\* | 0.556\*\*\* | 0.473\*\*\* |
| 绩效证明导向 |  |  | 0.263\*\*\* | 0.248\*\*\* |
| 学习投入×绩效证明导向 |  |  |  | -0.173\*\*\* |
| R² | 0.065 | 0.508 | 0.556 | 0.577 |
| Adj.R² | 0.056 | 0.502 | 0.550 | 0.571 |
| F | 7.026\*\*\* | 87.036\*\*\* | 90.504\*\*\* | 178.074\*\*\* |

注：因变量为任务绩效。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 表7 回归分析结果2（N=513） | | | | |
| 变量 | 模型1b | 模型2b | 模型3b | 模型4b |
| 性别 | -0.116\* | -0.058 | -0.019 | -0.025 |
| 年龄 | -0.001 | 0.008 | 0.006 | 0.023 |
| 教育程度 | 0.094\* | 0.033 | 0.005 | 0.000 |
| 行业年限 | 0.112\* | -0.012 | -0.001 | -0.016 |
| 培训次数 | 0.158\*\*\* | 0.038 | 0.032 | 0.031 |
| 学习投入 |  | 0.764\*\*\* | 0.620\*\*\* | 0.554\*\*\* |
| 绩效证明导向 |  |  | 0.286\*\*\* | 0.275\*\*\* |
| 学习投入×绩效证明导向 |  |  |  | -0.138\*\*\* |
| R² | 0.062 | 0.609 | 0.666 | 0.680 |
| Adj.R² | 0.053 | 0.604 | 0.662 | 0.674 |
| F | 6.714\*\*\* | 131.117\*\*\* | 144.094\*\*\* | 133.616\*\*\* |

注：因变量为创新绩效。

表6和表7中，模型1a和模型1b作为基础模型，仅包括性别、年龄、教育程度、行业年限和培训次数5个控制变量，模型2a和2b在基础模型上引入学习投入1个自变量。与模型1a相比，模型2a的R²明显增加，解释力明显提高。学习投入对员工任务绩效有显著的正向影响（β=0.508，*p*＜0.001），假设1a得到支持；与模型1b相比，模型2b的R²明显增加，解释力明显提高。学习投入对员工创新绩效有显著的正向影响（β=0.609，*p*＜0.001），假设1b得到支持；综上所述，假设1得到支持。

为了检验绩效证明导向的调节效应，模型3a、4a和模型3b、4b在模型2a、2b的基础上引入绩效证明导向和学习投入与绩效证明导向的交互项。回归结果表明，在模型4a中，学习投入与绩效证明导向的交互项系数显著为负（β=-0.173，*p*＜0.001），表明绩效证明导向负向调节学习投入对员工任务绩效的影响，假设2a不成立；在模型4b中，学习投入与绩效证明导向的交互项系数显著为负（β=-0.138，*p*＜0.001），表明绩效证明导向负向调节学习投入对员工创新绩效的影响，假设2b成立。

为了进一步验证绩效证明导向的调节作用，本研究分别绘制了绩效证明导向对学习投入与任务绩效、学习投入与创新绩效的调节效应图，图3为绩效证明导向对学习投入与任务绩效的调节效应图，图4为效证明导向对学习投入与创新绩效的调节效应图。图3和图4表明，低绩效证明导向的斜率大于高绩效证明导向的斜率，即表明绩效证明导向负向调节学习投入与任务绩效、创新绩效之间的关系。同时图3还有一个新发现，当绩效证明导向负向调节学习投入与任务绩效时，高绩效证明导向的个体，其学习投入与任务绩效之间呈负相关。

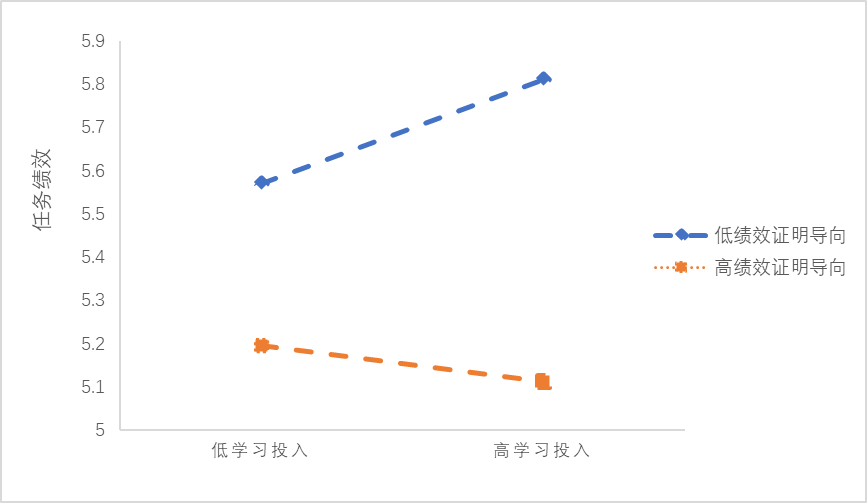


图3 绩效证明导向对学习投入与任务绩效的调节效应

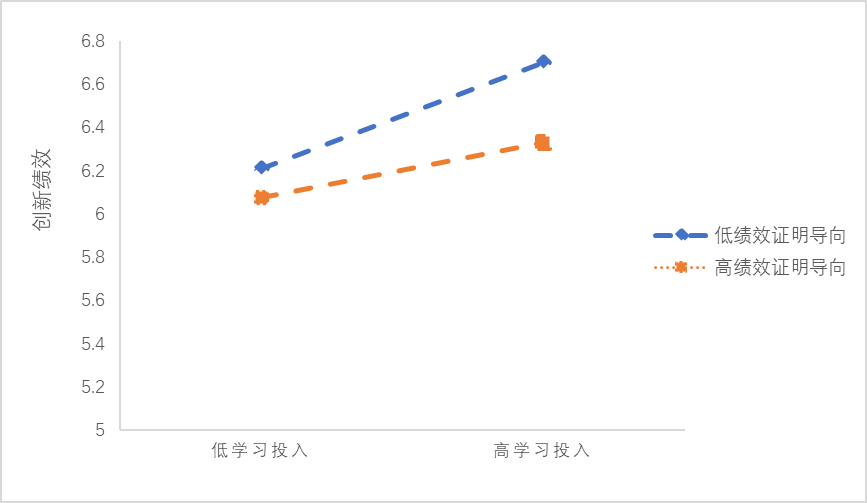


图4 绩效证明导向对学习投入与创新绩效的调节效应

**5.4研究假设的验证情况总结**

基于以上分析，本研究对于假设的验证情况如表8所示。研究中主要提出了两个方面的假设，大部分假设都得到了数据的支持。从结果来看，没有得到实证支持的是绩效证明导向对学习投入与任务绩效之间的调节作用，绩效证明导向在这关系中是起负向调节作用，并非假设的正向调节作用。这表明即使已有研究中说明绩效证明导向的个体关注绩效、关注任务完成情况，在任务绩效方面的表现可能会优于别人，但是在实践中，可能会起反作用，因此绩效证明导向是员工学习投入与绩效表现中很重要的一个个体特征。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 表8 假设检验 | | | |
| 理论假设和路径关系 | | Beta | 结论 |
| 假设1 学习投入→工作绩效 | | | |
| 假设1a | 学习投入→任务绩效 | 0.688\*\*\* | 支持 |
| 假设1b | 学习投入→创新绩效 | 0.764\*\*\* | 支持 |
| 假设2 绩效证明导向×学习投入→工作绩效 | | | |
| 假设2a | 绩效证明导向×学习投入→任务绩效 | -0.173\*\*\* | 不支持 |
| 假设2b | 绩效证明导向×学习投入→创新绩效 | -0.138\*\*\* | 支持 |

# 6研究结论与启示

**6.1研究结论**

**6.1.1企业培训中员工学习投入的结构特征**

本研究紧紧围绕“学习投入”概念，通过文献梳理、深度访谈，获得了认知投入、行为投入、情感投入、社会投入四个维度，并根据已有的学习投入量表编制了在企业培训场景下的题目，初步形成了31题的学习投入的问卷。正式施测之后，对收集的数据进行信效度分析，最终得到了20题的正式问卷（见附录），并将“我只学习容易的部分”、“在繁忙的工作中参与培训对我来说是一种负担”、“当老师讲的内容对我没有用的时候，我会马上放弃”、“我经常做其他不相干的事情（例如玩手机）”、“我不关心从培训中学到什么东西”、“我在培训中感到无聊或厌烦”6个反向问题作为测谎题设置在问卷中。本研究最终也提取出了四个因子，依据参照量表命名为认知投入、行为投入、情感投入与社会投入，即本研究认为在企业培训中，员工的学习投入结构也是由认知投入、行为投入、情感与社会投入四个维度组成的，具有良好的理论基础，并且通过了信效度检验，得到的结果与所建构的理论结构在整体上基本吻合的。

**6.1.2企业培训中员工学习投入、绩效证明导向和工作绩效之间的关系**

相关分析结果显示，企业培训中员工学习投入和工作绩效之间呈显著的正相关，这与以往的研究一致，说明受训员工在培训中的学习投入及其状态会显著影响最终的培训效果，最终转化为更高的工作绩效。此外，绩效证明导向与企业培训中员工学习投入、工作绩效之间也存在显著的正相关。

进一步进行调节作用分析，显示绩效证明导向在企业培训中员工学习投入与工作绩效（任务绩效、创新绩效）之间起负向调节作用。这说明这绩效证明导向的调节下，削弱了员工的学习投入与工作绩效的正相关关系，并且在学习投入与任务绩效的关系中，高绩效证明导向的个体，其学习投入与任务绩效是呈负相关关系。以往研究中认为高绩效证明导向的个体更关注自己的绩效超越他人以及向他人证明自己的能力，因此对于任务绩效而言，个体会因为倾向于更好的完成任务的意愿，进而更好的学习，提升能力，以转化到工作绩效的表现上。因此本研究绩效证明导向对于员工学习投入与任务绩效的负向调节作用与以往研究是不一致的，而不一致的原因是否存在工作行业的差异或是更深层次的原因有待进一步研究。而因为高绩效证明导向的个体更注重自身能力证明的问题，为了获得良好的绩效有而表现出一定的创新，但是会因为任务具有风险而不敢创新，因此在创新绩效方面，绩效证明导向的负向调节作用与以往研究是基本一致的。

**6.2管理启示**

**6.2.1关注员工个体特征差异对学习投入的影响**

随着国内外研究的深入，受训员工特征的个体差异越来越受到研究者们的青睐。这同时也警示着企业在对于员工管理上，也要注意个体特征的差异，尤其是在新生代员工涌入市场的背景下，新生代员工的个体特征又尤其鲜明，他们对于学习、培训、绩效等的认知都与以往有着很大的不同，强烈的自我意识让他们对于培训等企业中的正式学习有着自我的选择，并非是一味的选择接受，那么在这种情况下，个体自主的学习投入便是不同的；同时由于个体特征的差异，个体的学习投入水平也有高有低。如本研究的绩效证明导向为例，绩效证明导向作为员工的个体特征，有高低水平的差异，研究显示绩效证明导向在员工学习投入与工作绩效之间起负向调节作用，即高绩效证明导向的员工对学习投入与工作绩效之间的正相关关系并没有低绩效证明导向的员工显著，可以说明，员工越是注重绩效和证明自我能力，在学习投入和工作表现上则更可能会起反作用，这种反作用往往是企业难以注意到的。因此企业管理层要更好的关注员工个体特征差异，以解释员工在工作中的学习和绩效的反常之处，由此则能对症下药以提升员工在培训中的自主学习性以及学习投入水平。

**6.2.2对企业培训的启示**

（1）关注成人学习的特点。企业培训作为一种成人的正式学习方式，要想提高企业培训的效果，必须注重成人学习的特征。成人学习讲求实用性与适用性，学习需求与学习内容匹配等，因此在具体的培训实施中，做好培训的需求分析与实用性是重中之重。由于成人学习是基于经验的学习，有好有坏，因此企业在实践中要避免员工的经验使然而对培训的消极反应，应该让员工的经验更好地为有效培训而服务。同时也要注意到成人学习也有自我指导、自我发展的需求，因此要给予员工更大的自主权和参与权，鼓励创新，鼓励出错，让员工放松的参与培训。

（2）将培训作为员工生涯管理、发展与培养的整体规划。培训作为企业的“老大难”问题之一，最主要的问题在于投入与产出不对等，在解决这个问题上，除了以往研究中对于创新培训内容、完善培训体系、构建有效评估体系等，更重要的是激发员工参与培训的内生自主性，这是提升员工在培训过程中学习投入最重要的。将培训作为员工生涯管理、发展与培养的整体规划能够让员工真正认识到培训与自我发展路径上的关系，激发员工的内生学习动力，进而提高受训员工的学习投入与培训的有效性。

（3）注重企业培训中员工的学习投入。以往的培训评估中，企业往往会陷入“投入大而收效低”的问题，本研究认为对于培训的评估究其根本是应该从受训员工的视角出发，产出的多少不只在于投入的多少，决定性的在于员工吸收学习的程度，即他们自主投入学习的程度。以往研究中也有从受训者角度出发的培训评估，但柯式四因素模型由于变量繁杂、难以界定等问题在实操中往往只能反映到员工的情绪反应和行为改变，而学习投入的四因素能够反映员工在培训中认知、行为、情感与社会投入的不同程度的情况，为企业了解员工学习投入提供了新的角度。因此企业应该转换培训评估的视角，从受训者角度来发现培训实施的有效性，并进一步去挖掘存在的问题进行改进。

**6.3研究不足与未来展望**

本文仍存在一些不足：第一，在企业培训中员工学习投入的问卷编制中，对于问卷的指标维度可以有更为细致和创新性的划分，以及题项的优化等，进一步增强员工学习投入问卷的适用性，为企业提供培训评估标准；第二，本文研究样本主要以电动车行业A公司（天津）员工为主，区域特征和行业特征会对学习投入、绩效证明导向以及工作绩效等有所影响，因此面向未来的研究，应扩大样本范围，包括行业和区域范围，进一步了解国内企业培训中员工学习投入的情况，以增强研究结论的适应性和普遍性；第三，本文所采用的数据主要是以员工自我报告形式的问卷数据，在数据上存在个体对自我评分虚高、社会称许性等问题，这也说明了未来研究中也要着重避免报告误差的问题；第四，关于本研究所发现的高绩效证明导向的个体，其学习投入对任务绩效呈负相关关系的结论，究其原因、绩效证明导向的特征、如何转变个体成就目标导向等还有待进一步研究。

# 致谢

行文至此，思绪繁杂，我在想我要怎样才能写一个很酷的致谢？

恍惚间觉得自己还是那个大一刚入校对着华科微笑的小孩，如今却要挥手说再见，本科四年是我人生中很重要的一个节点，才疏学浅，但却被推动着接收了这未来的绝大多数，让我完成了一场由内到外的洗礼。回首来时路，并非处处一帆风顺，面对人生的选择，也曾无数次面临迷茫、孤独与不知所措，但我感激一路的风景与荆棘。我始终坚信坚持下去，奔赴下一段旅程，便是对自我所选择的人生以及放弃选择的人生最大的尊重。

饮水思其源，学成念吾师。感谢我的指导老师廖建桥老师，从最开始的论文选题到最终成文，感谢您对我的细心指导；感谢我未来的硕导于海琴老师，从问卷编制到问卷收集，感谢您倾尽所能地点播与教诲；感谢学院的每一位任课老师，您们的认真教学让我真正地收获到了知识，深入了解了人力资源管理这一专业，为我的未来打下坚实的基础。我虽才疏学浅，但希望今后的人生不辜负老师们的期望，做一个时刻学习、永远谦卑的人。

家人之爱，永记于心。二十二载人生路父母从未干预过我的选择，都尊重我的决定。父母文化水平都不高，但在我的学习生涯中却从未缺席，父亲用在矿井下数不清的黑夜坚守托起了我的学习之路，母亲用无微不至的呵护陪伴我度过学习生活里的酸甜苦辣。尽管希望我成才成功，但也从未唯学习论、唯成功论。如今拥有的品性和能力，我的父母是最好的老师。

何其有幸，大学四年，有众多朋友相伴。记得高中好友曾对我说：“你记得你现在所拥有的都是你应得的，因为你足够努力，你配得上！”，感谢高中好友对我的偏爱，让我这时而觉得惨淡的人生也曾闪闪发光过；感谢大学好友的一路陪伴，你们在我身边给了我无畏的勇气，给了我永远的退路，给了我瞬间拥有化身社牛的力量；感谢学长学姐们在毕设和科研上的倾情帮助，让一个科研小白迅速成长。本科四年，终要一别，但离别的不会是我们。

最后好好感谢一下自己，我从来不是一个传统意义上好好学习的学生。我有着很大的一片天空和大海想要去探索，也正因此，我看到了我身上太多的不足，急切想要改变，却不曾想容易摔跟头。想要尝的甜有很多，吃过的苦也很多，但我仍希望我永远保持自我、保持热爱、去成为最想成为的人。我一直很喜欢一句话：“在路上，永远年轻，永远热泪盈眶”，所以大步往前走吧，做一个仰望星空、脚踏实地的人；做一个温暖善良真诚的人。那些颓唐的和义无反顾的、纠结与反复的，都是呼啸而过的青春，我们的人生，永远在路上。

说再见，是终点，亦是起点。

2022年5月26日

张榕

# 参考文献

[1] 吴宇虹.结构化培训体系的构建[J]. 中国人力资源开发, 2004(03):50-51.

[2] 田书芹, 王东强, 李进. 现代企业培训模式创新:“培训评估圈”[J]. 继续教育研究, 2010(10):163-165.

[3] 李辉, 刘凤军, 汪蓉. 企业培训研究新视角:培训前涉因素与培训效果关系研究——兼论工作满意度的中介效应[J]. 南开管理评论, 2011,14(04):118-128.

[4] 曹洲涛, 李语嫣. 员工创新行为缘何不同:成就目标导向对员工创新行为影响的双路径研究[J]. 科技进步与对策, 2021,38(1):9.

[5] 曹洲涛, 李语嫣. 员工创新行为缘何不同:成就目标导向对员工创新行为影响的双路径研究[J]. 科技进步与对策, 2021,38(01):140-148.

[6] 张招存. 论成人学习理论在企业员工培训中的应用[J]. 产业与科技论坛, 2013,12(17):255-256.

[7] 武法提, 张琪. 学习行为投入:定义、分析框架与理论模型[J]. 中国电化教育, 2018(01):35-41.

[8] Kuh, George, D. Assessing What Really Matters to Student Learning. (cover story)[J]. Change, 2001,33(3):10.

[9] Schaufeli W B, Salanova M, González-romá V, 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.

[10] 倪士光, 伍新春. 学习投入:概念、测量与相关变量[J]. 心理研究, 2011,4(01):81-87.

[11] Fredricks J A, Blumenfeld P C, Paris A H. School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence[J]. Review of Educational Research, 2004,74(1):59-109.

[12] Wang M T, Fredricks J A, Ye F, et al. The Math and Science Engagement Scales: Scale development, validation, and psychometric properties[J]. Learning & Instruction, 2016:16-26.

[13] 王文, 王纾. 学习投入研究的知识图景及趋势——基于科学引文数据库的分析[J]. 教育研究, 2021,42(08):78-91.

[14] 张娜. 国内外学习投入及其学校影响因素研究综述[J]. 心理研究, 2012,5(02):83-92.

[15] Martin, A. J. Motivation and Engagement Across the Academic Life SpanA Developmental Construct Validity Study of Elementary School, High School, and University/College Students[J]. Educational & Psychological Measurement, 2009,69(5):794-824.

[16] 罗燕, 史静寰, 涂冬波. 清华大学本科教育学情调查报告2009——与美国顶尖研究型大学的比较[J]. 清华大学教育研究, 2009,30(05):1-13.

[17] Gonyea R M. Multi-Faceted Analyses of the Relationships between Student Engagement Results from the NSSE, and the Institutional Practices and Conditions That Foster Student Success[J]. 2011.

[18] 方来坛, 时勘, 张风华. 中文版学习投入量表的信效度研究[J]. 中国临床心理学杂志, 2008,16(6):3.

[19] 张信勇, 卞小华, 徐光兴. 大学生的学习投入与人格坚韧性的关系[J]. 心理研究, 2008,1(06):72-76.

[20] 段陆生, 李永鑫. 大学生专业承诺,学习倦怠与学习投入的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2008(4):3.

[21] Skinner E A, Belmont M J. Motivation in the Classroom: Reciprocal Effects of Teacher Behavior and Student Engagement Across the School Year[J]. Journal of Educational Psychology, 1993,85(4):571-581.

[22] Ravindran B, Greene B A, Debacker T K. Predicting Preservice Teachers' Cognitive Engagement With Goals and Epistemological Beliefs[J]. Journal of Educational Research, 2005,98(4):222-233.

[23] Smith L. Effects of High School Restructuring and Size on Early Gains in Achievement and Engagement[J]. Sociology of Education, 1995,68(4):241-270.

[24] 温志毅. 工作绩效的四因素结构模型[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2005(05):105-111.

[25] Campbell J P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology[J]. 1990.

[26] Borman W C. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance[J]. 1993.

[27] Allworth E. Adaptive Performance: Updating the Criterion to Cope with Change[J]. 1997.

[28] 韩翼, 廖建桥, 龙立荣. 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究[J]. 管理科学学报, 2007(05):62-77.

[29] Janssen O, Yperen N W V. Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction[J]. Academy of Management Journal, 2004,47(3):368-384.

[30] 李永周, 王月, 阳静宁. 自我效能感、工作投入对高新技术企业研发人员工作绩效的影响研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2015,36(02):173-180.

[31] 仲理峰, 王震, 李梅, 等. 变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2013,10(04):536-544.

[32] 贺瑞雪. 成就目标导向的文献综述[J]. 山西经济管理干部学院学报, 2010(4):3.

[33] 张永军, 廖建桥, 张可军. 成就目标导向,心理安全与知识共享意愿关系的实证研究[J]. 图书情报工作, 2010(2):5.

[34] 王晓菊, 于雪. 成就目标理论的发展及其影响因素[J]. 宁夏大学学报(人文社会科学版), 2016,38(06):125-127.

[35] Vandewalle, D. Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument[J]. Educational & Psychological Measurement, 2016,57(6):995-1015.

[36] 刘志新, 郭校敏. 中国大型企业培训体系有效性评价研究——以中国石化、首都机场、泰康人寿为例[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2011,24(05):76-81.

[37] 毕小青, 王晶. 个体目标取向、绩效考核对员工创新行为的影响[J]. 中国人力资源开发, 2014(07):48-52.

[38] 王晨曦, 范雪灵, 周禹. 调节定向对员工绩效的影响研究——基于目标导向的中介效应[J]. 软科学, 2018,32(07):61-64.

[39] Williams L J, Anderson S E. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship Behavior and In-Role Behavior[J]. Journal of Management, 1991,17(3):601-617.

[40] 梅红, 任之光, 冯国娟, 等. 创新支持是否改变了在校大学生的创新行为?[J]. 复旦教育论坛, 2015(6):7.

[41] 林奕杉. 谦逊型领导如何影响员工建言[D]. 电子科技大学, 2021.

[42] 路畅, 于渤. 外部合作与中小企业创新绩效——基于企业家导向及合作经验的调节效应检验[J]. 技术经济, 2021,40(10):35-44.

# 附录

1.企业培训中员工学习投入调查问卷

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 企业培训中员工学习投入 | | | | | | |
| 因子 | 题项 | 完全不符合 | 有点不符合 | 不确定 | 有点符合 | 完全符合 |
| 认知投入 | 1.我认为自己很有必要参加培训 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.我会将培训所学内容与以往的知识经验联系起来 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.我深入思考学习内容 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.我希望老师帮我开拓思路而不是给固定的模板和要求 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 我只学习容易的部分（测谎题） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.我总是思考如何将学习内容运用于实际工作中 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 在繁忙的工作中参与培训对我来说是一种负担（测谎题） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 行为投入 | 6.我能遵守培训中的规则和要求 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.我在培训中边学边记笔记 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.我在培训时全神贯注，专心听讲 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.我及时完成培训布置的作业 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.即便学习比较困难，我也努力坚持 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 当老师讲的内容对我没有用的时候，我会马上放弃（测谎题） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.我在培训后会关注相关知识或活动 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 我经常做其他不相干的事情（例如玩手机）（测谎题） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 情感投入 | 12.我很期待参加这次培训 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.参加培训时，我总是充满活力 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 我不关心从培训中学到什么东西（测谎题） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.参加培训对我来说是一种享受 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 我在培训中感到无聊或厌烦（测谎题） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 社会投入 | 15.我和其他学员共同讨论学习问题与心得 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.和培训中的人待在一起，我感到很舒服 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.当其他学员发言时，我很有兴趣倾听他们 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.我会积极与培训师交流（例如提问、咨询、反馈学习成果） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.在培训中，我经常与其他学员进行合作学习 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.我感觉自己是培训集体中的一份子 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2.工作绩效调查问卷

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 工作绩效 | | | | | | |
| 因子 | 题项 | 安全不符合 | 有点不符合 | 不确定 | 有点符合 | 完全符合 |
| 任务绩效 | 1.我能充分地完成交给我的任务 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.我能称职地完成所担任的职责 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.我会参与那些会直接影响我的绩效考评的活动 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 创新绩效 | 4.我具备创新意识 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.在工作中，我会尝试运用新的技巧和方法 |  |  |  |  |  |
| 6.我会与他人沟通自己的想法并力争获得支持与认可 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.我会争取所需的资源以实现自己的新想法 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3.绩效证明导向调查问卷

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 绩效证明导向 | | | | | |
| 题项 | 安全不符合 | 有点不符合 | 不确定 | 有点符合 | 完全符合 |
| 1.我喜欢表现出比同事更好的完成工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.当工作中别人知道我做得有多出色时，我觉得很开心 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.我更喜欢做那些能向别人证明我能力的工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



**本科毕业设计（论文）任务书**

题 目 企业正式培训中员工学习投入对工作绩效的影响研究

（任务起止日期：2022年11月2日～2022年6月5日）

|  |  |
| --- | --- |
| 院 系 | **管理学院** |
| 专业班级 | **工商管理1801班** |
| 姓 名 | 张榕 |
| 学 号 | U201815821 |
| 指导教师 | 廖建桥 |

教研室（系、所）负责人 2021年10月28日审查

院（系）负责人 2022年11月2日批准

|  |
| --- |
| 课题内容：  1.了解学习投入、绩效目标导向及工作绩效的研究，写研究综述，提出研究假设；  2.查找相关量表，改编学习投入量表，形成问卷，在企业进行发放，回收数据，做数据处理；  3.对员工在正式培训中学习投入对工作绩效的影响做总结以及提出一定的管理启示。 |
| 课题任务要求：  1.构建员工在正式培训中学习投入、绩效目标导向和工作绩效之间的关系模型；  2.做学习投入问卷信效度检验；  3.做员工绩效动机、学习投入及绩效表现实证分析，验证研究假设；  4.阐述理论假设，给予总结和管理启示。 |
| 主要参考文献：  [1].Wang, M.T., et al., The Math and Science Engagement Scales: Scale development, validation, and psychometric properties. Learning & Instruction, 2016: p. 16-26.  [2].倪士光与伍新春, 学习投入:概念、测量与相关变量. 心理研究, 2011. 4(01): 第81-87页.  [3].Williams, L.J. and S.E. Anderson, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship Behavior and In-Role Behavior. Journal of Management, 1991. 17(3): p. 601-617.  [4].Dweck, et al., A social-cognitive approach to motivation and personality. Psychological Review, 1988.  [5].Vandewalle and D., Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument. Educational & Psychological Measurement, 2016. 57(6): p. 995-1015. |
| 同组设计者：  无 |
| 指导教师签名：  年 月 日 |