工作场所欣赏对矿工主动性行为的影响——基于认知和情感的双路径研究*

刘舒怡，栗继祖

（太原理工大学 经济与管理学院， 山西 太原 030024）

摘要：为有效触发矿工的主动性行为，解决矿山安全管理中因重惩罚轻欣赏、重管控轻沟通而导致矿工内在安全动力不足的问题，基于认知-情感系统理论和自我决定理论等，引入内群体认同、类亲情交换作为中介变量，面子意识为调节变量，构建了有调节的链式中介模型。基于问卷调查，收集了510份有效数据，采用实证研究方法，对模型的假设进行检验。结果表明：工作场所欣赏对矿工主动性行为有促进作用，直接效应值为0.134；内群体认同和类亲情交换在工作场所欣赏与矿工的主动性行为之间分别发挥独立中介作用和链式中介作用；面子意识正向调节工作场所欣赏与内群体认同、类亲情交换的关系，并进一步正向调节内群体认同、类亲情交换的间接中介效应。研究结果可为矿山企业实施“以人为本”的安全欣赏管理提供参考。

关键词：工作场所欣赏；矿工；面子意识；主动性行为；认知-情感系统理论

中图分类号：TD79 **文献标识码**：A **文章编号**：1005-2763(2026)06-0305-08

Impact of Workplace Appreciation on Miners' Proactive Behavior: A Dual-Path Study Based on Cognition and Emotion

Liu Shuyi, Li Jizu

(School of Economics and Management, Taiyuan University of Technology, Taiyuan, Shanxi 030024, China)

Abstract: To effectively trigger miners' proactive behavior and solve the problem of insufficient internal safety motivation of miners caused by the overemphasis on punishment rather than appreciation and the overemphasis on control rather than communication in mine safety management, and based on cognitive-affective system theory and self-determination theory, a moderated chain mediation model was constructed by introducing in-group identification and family-like exchange as mediating variables and face consciousness as moderating variables. Based on the questionnaire survey, 510 valid data points were collected, and the empirical research method was used to test the hypothesis of the model. The results show that workplace appreciation has a promoting effect on miners' proactive behavior, and the direct effect value is 0.134. In-group identification and family-like exchange play an independent mediating role and a chain mediating role between workplace appreciation and miners' proactive behavior, respectively. Face consciousness positively moderates the relationship between workplace appreciation and in-group identification and family-like exchange, and further positively moderates the indirect mediating effect of in-group identification and family-like exchange. The research results can provide a reference for the implementation of "people-oriented" safety appreciation management in mining enterprises.

Key words: Workplace appreciation, Miner, Face consciousness, Proactive behavior, Cognitive-affective system theory

0 引言

随着智能化矿山建设深入推进，矿山安全生产形势持续向好[1]。但目前我国矿山企业仍面临较高的事故发生率与人员流失率，人为因素导致的安全风险依然突出[2]。从管理根源上分析，现有实践普遍存在重惩罚轻欣赏、重管控轻沟通的倾向，忽视了对矿工“面子”（即社会声誉与尊严维护）这一重要社会心理需求的关注，同时也缺乏情感联结的构建，而部分矿工安全素养不足、规则意识薄弱的问题客观存在，违规行为频发，进一步加剧了安全事故风险。传统以技术防范和制度约束为核心的安全管理模

* **收稿日期**：2026-01-13

基金项目：教育部人文社会科学规划基金项目(23YJA630054)；山西省研究生学术创新项目(2025XS258)

作者简介：刘舒怡(2001—)，女，河北丰宁人，硕士，研究方向为矿业安全管理。E-mail：2024511043@link.tyut.edu.cn

通信作者：栗继祖(1966—)，男，山西孝义人，博士，教授，博士生导师，研究方向为矿业安全管理。E-mail：lijizu@tyut.edu.cn

式,虽然在一定程度上规范了作业行为,但忽视了矿工内在心理需求,在激发矿工持久的主动安全意愿方面存在不足[3]。尤其在面对复杂动态的井下作业环境时,仅靠被动遵守规程难以完全应对突发风险,矿工自觉进行风险预警、隐患上报等主动性安全行为的意愿与能力,已成为影响安全绩效的关键因素[3]。主动性行为是指员工基于内在动机自发产生的一种未来导向的积极行为,具体表现为主动预见问题并在实施过程中持续克服障碍,旨在改善自身、工作环境并推动组织发展[4]。因此,探究矿工主动性行为的前因,对推进矿山智能化与安全生产具有重要意义。

当前,主动性行为研究多忽视矿工群体,且现有理论难以适配我国矿山特有的文化与环境特征。在此背景下,如何通过有效的管理措施激发矿工的主动安全行为,已成为当前迫切需要解决的关键问题。工作场所欣赏是员工感知到的来自组织或他人的积极评价与价值认可,能够激发其内在动力与积极行为[1]。作为一种注重心理认同与情感联结的管理实践,为弥补现有管理模式的不足提供了新方向。值得注意的是,学术界对工作场所欣赏的探讨仍处于初期阶段,其作用机制与边界条件尚未得到充分阐释。因此,本文以矿工为研究对象,开展契合矿工职业情境的针对性研究。根据自我决定理论,认为矿工的自主、关系、胜任需求得到满足时,能促使其在工作中展现出更多主动性行为。鉴于主动性行为在矿山安全管理中的重要作用,深入研究工作场所欣赏对矿工主动性行为的作用机制与路径,有助于推动矿山安全生产水平的持续提升。

综上所述,本文基于认知-情感系统理论和自我决定理论等,引入内群体认同与类亲情交换为中介变量,面子意识为调节变量,探究工作场所欣赏对矿工主动性行为的影响,并深入剖析内群体认同、类亲情交换、面子意识在理论模型中的重要作用。

1 理论基础与研究假设

1.1 工作场所欣赏与主动性行为

在工作场景里,欣赏不只是对员工出色品质、优异表现或是突出成就的认可与肯定,更体现为对员工自身价值的尊重与珍视。工作场所欣赏作为重要的工作资源,其价值被广泛认可,会对员工产生积极作用[5]。

根据自我决定理论,对个体自主、胜任及关系需求的满足,能有效激发其内在动机,促进其在工作中表现出更多自发的主动性行为[6]。而工作场所欣赏常被视为一种有效的外部激励因素,能触发员工积极的自我感知与主动的工作行为[7]。具体表现如下:首先,工作场所欣赏通过肯定矿工的贡献与价值,传递出对其判断与选择的信任[8],增强矿工在任务执行中的控制感与自我决定感,满足“自主”需求;其次,欣赏作为一种情感肯定信号,能够增强矿工与班组成员及管理者之间的信任与归属感[9],在艰苦作业环境中建立稳固的情感联结,满足“关系”心理需求;最后,对矿工专业技能与安全行为的真诚赞赏,能够显著提升其对自身作业能力与风险应对效能的信心[10],满足“胜任”心理需求。另外,矿山管理者应将工作场所欣赏融入安全管理,通过肯定与表彰,使矿工将安全规范从外部要求内化为自我责任[11],进而持续激发安全主动性行为,推动形成内生的安全文化。

基于此,本文作如下假设:H1,工作场所欣赏能够促进矿工主动性行为。

1.2 内群体认同的中介作用

内群体认同指个体将自我身份认知与所属群体认知相融合的心理结构[12],其形成源于积极的人际认知过程,体现为对自身在群体中的角色及与成员间的关系赋予积极诠释与意义构建[13]。根据认知-情感加工系统理论,认知加工单元是该系统的关键组成部分,主要负责对外在情境信息进行思维处理并最终形成特定的认知结果[14]。因此,本研究具体关注工作场所欣赏对矿工内群体认同的正向作用。

首先,矿山智能化转型在提升安全水平的同时,也对矿工的技术适应能力提出了更高要求,部分矿工可能因此产生疏离感[15]。工作场所欣赏通过认可矿工在技能学习、安全操作中的贡献,向矿工传递了组织重视并认可其价值的信号。这一积极信息经过矿工的认知加工,能够有效缓解能力焦虑,增强对自身在矿工群体中角色价值的积极评价[16],从而提升其内群体认同。

其次,矿山作业环境封闭,矿工的情感支持需求尤为突出。工作场所欣赏不仅关注工作成果,更体现在对矿工的真诚理解与关怀。当管理者或同事表达对矿工辛苦作业的理解与感谢时,矿工通过认知加工将此解读为被群体接纳和关怀,从而强化对矿工群体的归属感与情感依附[17],进一步提升内群体认同水平。

综上,内群体认同是经过个体对情境与社会信息进行主动加工后形成的积极认知结果,这一积极认知结果将进一步激活个体采取主动行为的倾向[14]。具体而言,一方面,内群体认同作为一种重要的身份符号,其承载的群体规范、价值观等核心信息将通过认知加工过程转化为符号表征,进而引发矿工认知图式的重构[18],这一重构促使矿工更倾向于实施符合内群体期望、提升群体价值的符号化行为,展现出更高程度的主动性行为;另一方面,内群体认同能让矿工形成积极自我概念,满足其归属与自尊需求,增强应对挑战的信心[19],为维持与群体期望一致的自我认知,矿工更倾向于通过主动承担任务等行为,巩固自身在群体中的价值与地位。

基于此,本文作出如下假设:H2,内群体认同在工作场所欣赏对矿工主动性行为的影响中发挥了中介作用。

1.3 类亲情交换的中介作用

类亲情交换是指员工感知到的、以彼此需求满足为目标的特殊情感联结,通过不计较得失、不追求即时回报的行为,维系着员工与组织之间高度融合、相互依赖的类亲情关系,体现了双方深度交融的情感状态[20]。根据认知-情感人格系统理论,情境信息会影响并塑造个体的情感状态。在该理论下,情感加工单元对信息作出评价性反应[14]。在情感加工作用下,个体会自发地对情境信息进行性质编码与意义解读,并通过加工形成不同的情感体验结果。一方面,来自管理者与同事的工作场所欣赏传递了组织对矿工价值的认可,这种认可通过情感加工单元的积极编码,会被矿工解读为组织对其"家人般"的关怀与接纳,从而激发类亲情的情感联结[21];另一方面,矿山环境中制度化的欣赏在矿工群体内部形成了清晰的认同边界,这种仪式化的认可方式使被赞赏者感知到自己处于组织关系的核心圈层。在情感加工单元的评价性反映下,矿工会将其解读为组织对其"自己人"身份的确认[22],从而主动强化与组织之间的类亲情联结,并以类似家庭成员的方式回馈组织。

类亲情交换与矿工积极的工作态度及各类主动性工作行为存在紧密关联,类亲情交换作为一种情感动机,能够对矿工的主动性行为产生正向影响。社会交换理论认为,资源交换是一个互惠互动的过程,一方对另一方的善意行为,往往会引发对方的回报意愿[23]。因此,具有高类亲情交换感知的矿工会将组织视为"家园",自发形成"以矿为家、以安为责"的归属意识。具体表现如下:首先,为回报组织给予的信任与关怀,矿工更愿意主动承担超越岗位要求的职责;其次,个体往往依据信任水平决定是否实施具有风险的角色外行为[24],在矿山工作中,许多主动性安全行为可能面临人际压力甚至观念冲突,高类亲情交换所建立的情感信任,能够为矿工提供充分的心理安全感,使其更敢于表达观点、践行责任;最后,受中国传统文化中亲疏有别关系伦理的影响,具有高类亲情交换的矿工往往将自身置于内部人身份,主动以组织整体安全为重,愿意积极实施预防性、干预性的安全行动。因此,当矿工的类亲情交换水平较高时,其主动性安全行为表现将更为突出。

由此提出以下假设:H3,类亲情交换在工作场所欣赏对矿工主动性行为的影响中发挥了中介作用。

1.4 内群体认同和类亲情交换的链式中介作用

根据认知-情感人格系统理论,个体的工作环境会分别激活其认知加工单元与情感加工单元,进而对行为产生影响,同时认知结果亦可进一步引发相应的情感反应,最终共同作用于个体的行为表现[25]。内群体认同是矿工在组织互动中对自我与群体关系的认知整合,属于认知加工的结果;类亲情交换则是矿工基于情感依恋形成的与组织之间的深度互惠体验,属于情感加工的范畴。因此,内群体认同与类亲情交换分别构成了工作场所欣赏影响矿工主动性行为的认知中介与情感中介。依据认知-情感人格系统理论"情境—认知—情感—行为"的作用路径,工作场所欣赏不仅可分别通过增强内群体认同与提升类亲情交换促进矿工主动性行为,还可通过内群体认同进一步强化类亲情交换,共同推动矿工主动性安全行为的产生。

工作场所欣赏通过对矿工安全行为与专业技能给予肯定,使其感受到自身在作业团队中的价值认可,从而增强对矿工群体的身份认同与归属感[1]。这种认同促使矿工在井下作业中将组织视为情感依托,进而建立起相互信任、不计得失的类亲情交换关系[22]。在此关系基础上,矿工更易将安全生产规范内化为个人责任,自觉承担风险排查、互助监督等主动性安全行为,在艰苦作业环境中持续践行安全承诺[15]。

基于此,本文提出如下假设:H4,内群体认同和类亲情交换在工作场所欣赏对矿工的主动性行为的

影响中发挥链式中介作用。

1.5 面子意识的调节作用

“面子”观念是中国传统文化长期积淀的产物,深刻影响着中国人的价值判断与行为逻辑。面子意识作为跨文化研究中的重要概念,受到国内外学者的持续关注,其中,较为广泛接受的定义是面子意识指个体在社会互动中,为获得他人认同与尊重,通过自我调整与行为管理所呈现的积极社会形象与正向价值感知[26]。面子意识是个体在社会互动中,希望对外展现的积极自我形象的内在驱动力。

根据社会交换理论中的互惠原则,工作场所欣赏作为一种重要的组织情感资源,其作用效果因矿工面子意识水平不同而产生差异[27]。对于高面子意识的矿工而言,他们在群体中格外重视个人声誉与社会形象。当获得公开表彰或技能认可时,这种来自组织的欣赏不仅满足其职业尊严需求,更通过班组同事的见证强化了“有面子”的正面形象,从而显著提升其对矿工集体的归属认同[17]。同时,管理者通过谈心、慰问等传统人情互动表达的欣赏,能够契合此类矿工对被看重的情感期待,有效促进其与组织间类亲情关系的建立。相对而言,低面子意识的矿工虽同样重视组织认可,但对“面子维护”的敏感度较低。公开赞赏对其社会形象的强化效应较弱,个人关怀也较难激发深层情感回应,因此工作场所欣赏对其内群体认同和类亲情交换的促进作用相对有限。

基于此,本文提出如下假设:H5,面子意识正向调节工作场所欣赏与内群体认同之间的关系;H6,面子意识正向调节工作场所欣赏与类亲情交换之间的关系。

综上所述,当矿工面子意识水平较高时,来自组织的公开表彰会被赋予更强的社会意义,此类矿工将工作场所欣赏视为重要的社会认可,从而显著提升其对矿工群体的身份认同。这种增强的认同感会转化为更强烈的集体责任感,促使其主动承担超出职责要求的安全监督行为。同时,高面子意识矿工对情感互动更为敏感,通过类亲情交换形成的情感联结能够有效激发其持续参与安全改进的主动性。对于面子意识水平较低的矿工,其行为逻辑更侧重于实际工作价值,虽然同样重视组织认可,但该类矿工更关注工作场所欣赏蕴含的专业尊重与能力肯定。这类矿工的内群体认同主要基于实际工作能力的认可,其向主动性行为的转化过程相对平缓;在类亲情交换方面,他们对情感因素的敏感度较低,更重视组织提供的实质性支持与保障。

基于此,本文提出如下假设:H7,面子意识正向调节了内群体认同在工作场所欣赏与主动性行为之间的中介作用;H8,面子意识正向调节了类亲情交换在工作场所欣赏与主动性行为之间的中介作用。

综上所述,工作场所欣赏对矿工主动性行为的影响的理论模型如图 1 所示。

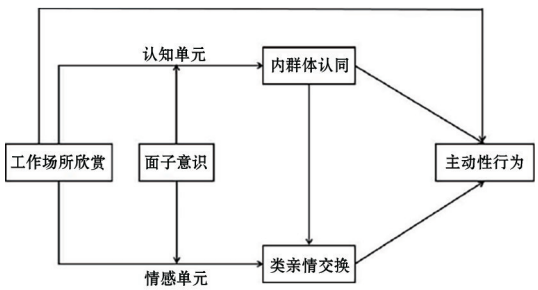


图 1 理论模型

Fig.1 Theoretical model

2 研究方法

2.1 研究样本

本研究以山西省多个矿山企业的工人为研究对象,共发放问卷 550 份,回收后剔除无效问卷,最终回收有效问卷 510 份,有效回收率为 92.7%。在有效样本的年龄分布方面:25 岁以下占 16.7%,26～35 岁占 42.4%,36～45 岁占 29.6%,45 岁以上占 11.3%;学历分布方面:高中及以下占 44.1%,大专学历占 32.9%,本科及以上占 23.0%;工龄分布方面,10 年以下占 55.7%,11～15 年占 26.8%,16 年及以上占 17.5%。

2.2 测量工具

本研究结合矿山企业实际情况,参考专家建议对成熟量表进行合理修订,采用 Likert 5 点计分法开展问卷调研,以确保数据的有效收集与科学分析。

(1) 工作场所欣赏:采用 Hassi[28] 开发的测量量表,共 4 个题项,该量表的 Cronbach's 系数(用于评估量表内部一致性的指标)为 0.854。示例题项为:“班组长给予我应得的尊重”。

(2) 内群体认同:采用祝婷等[29]开发的测量量表,共 4 个题项,该量表的 Cronbach's 系数为0.866。示例题项为:“在工作中,尽管有不同的部门背景,但通常感觉我们都只是一个团队”。

(3) 类亲情交换:采用朱苏丽等[20]开发的测量

量表,共 5 个题项,该量表的 Cronbach's 系数为 0.871。示例题项为:"只要单位需要,我会努力为它付出"。

(4) 主动性行为:采用 Griffin 等[30]开发的测量量表,共 9 个题项,该量表的 Cronbach's 系数为 0.937。示例题项为:"我会提出建议使我的部门更有效率"。

(5) 面子意识:采用 Chan 等[31]开发的测量量表,共 8 个题项,该量表的 Cronbach's 系数为0.908。示例题项为:"我在乎别人对我的表扬和批评"。

3 数据分析

3.1 效度及共同方法偏差检验

为检验共同方法偏差,本研究采用 Harman 单因素检验。未旋转因子分析结果显示,首个公因子方差解释率为 38.927%,低于 40%的临界标准,表明研究数据不存在严重的共同方法偏差问题。

为检验变量间的区分效度,本研究共设置 5 种模型进行对比。各模型(其中"+"表示将多个变量合并为一个因子)表示如下:模型 1 为 AAW,FC,IGI,FLX,PB;模型 2 为 AAW+FC,IGI,FLX,PB;模型 3 为 AAW+FC+IGI,FLX,PB;模型 4 为 AAW+FC+IGI+FLX,PB;模型 5 为 AAW+FC+IGI+FLX+PB。其中,AAW 表示工作场所欣赏,IGI 表示内群体认同,FLX 表示类亲情交换,PB 表示主动性行为,FC 表示面子意识。利用 Amos 23.0 软件进行验证性因子分析,结果见表 1。模型 1 的 $\chi^2/df=1.390$,$V_{CFI}=0.983$,$V_{TLI}=0.981$,$V_{RMSEA}=0.028$,拟合效果显著优于其他模型,区分效度良好。

表 1 验证性因子分析

Table 1 Confirmatory factor analysis

模型	χ^2	df	χ^2/df	V_{RMSEA}	V_{CFI}	V_{TLI}
模型 1	548.959	395	1.390	0.028	0.983	0.981
模型 2	1 253.797	318	3.943	0.065	0.907	0.898
模型 3	2 193.465	402	5.456	0.094	0.804	0.788
模型 4	2 816.719	404	6.972	0.108	0.736	0.716
模型 5	3 758.799	405	9.281	0.128	0.633	0.606

注:χ^2/df 为卡方自由度之比;V_{CFI} 为比较适配指数;V_{TLI} 为塔克-刘易斯指数;V_{RMSEA} 为近似误差均方根。

3.2 描述性统计与相关性分析

各因子相关性分析结果见表 2。结果显示,工作场所欣赏、内群体认同、类亲情交换与主动性行为 4 个变量两两之间存在显著正相关关系,初步验证了本研究的理论假设。

表 2 相关性分析结果

Table 2 Results of correlation analysis

因子	均值	标准差	AAW	FC	IGI	FLX	PB
AAW	3.386	0.829	1				
FC	3.399	0.796	0.463**	1			
IGI	3.745	0.866	0.508**	0.278**	1		
FLX	3.594	0.989	0.521**	0.343**	0.579**	1	
PB	3.503	1.009	0.465**	0.387**	0.592**	0.610**	1

注:** 表示 $p<0.01$;* 表示 $p<0.05$。

3.3 中介效应检验

采用 Bootstrap 法进行中介效应检验,设定重复抽样 5 000 次,结果见表 3。中介效应检验结果显示,工作场所欣赏对主动性行为的直接效应值为 0.134,占比 23.5%,95%置信区间为[0.038,0.229];工作场所欣赏通过内群体认同到主动性行为的效应值为 0.201,占比 35.5%,95%置信区间为[0.118,0.308];工作场所欣赏通过类亲情交换到主动性行为的效应值为 0.136,占比 24.0%,95%置信区间为[0.068,0.207];工作场所欣赏通过内群体认同影响类亲情交换进而影响矿工主动性行为的效应值为 0.096,占比 17.0%,95%置信区间为[0.056,0.146]。即上述中介作用显著,假设 H1、H2、H3 和 H4 得到验证。

表 3 中介效应的 Bootstrap 方法估计

Table 3 Bootstrap estimation results of mediation effect

路径	效应值	标准误差	95%置信区间
总间接效应	0.567	0.048	[0.472,0.660]
AAW→PB	0.134	0.049	[0.038,0.229]
AAW→IGI→PB	0.201	0.049	[0.118,0.308]
AAW→FLX→PB	0.136	0.035	[0.068,0.207]
AAW→IGI→FLX→PB	0.096	0.023	[0.056,0.146]

3.4 调节效应检验

采用 SPSS 26.0 的 PROCESS 插件检验面子意识的调节作用。结果显示,工作场所欣赏与面子意识的交互项显著正向影响内群体认同(标准化回归系数 $\beta=0.293$,$p<0.05$),说明面子意识能够正向调节工作场所欣赏与内群体认同之间的关系,假设 H5 得到验证;同时,工作场所欣赏与面子意识的交互项显著正向影响类亲情交换($\beta=0.267$,$p<0.05$),说明面子意识能够正向调节工作场所欣赏与类亲情交换之间的关系,假设 H6 得到验证。

为了更直观地展现面子意识的调节效果,本研究以面子意识的均值加减一个标准差(SD)为标准,构建高水平面子意识(+1SD)和低水平面子意识

(−1SD),并据此绘制面子意识对内群体认同和类亲情交换的调节作用,如图 2、图 3 所示。由图 2 和图 3 可知,不同面子意识水平下工作场所欣赏与内群体认同的关系存在差异。当面子意识处于高水平时,工作场所欣赏对矿工内群体认同的影响作用更强;而当面子意识处于低水平时,工作场所欣赏对矿工内群体认同的影响作用变弱。此外,当面子意识处于高水平时,工作场所欣赏对矿工类亲情交换的影响作用更强;而当面子意识处于低水平时,工作场所欣赏对矿工类亲情交换的影响作用变弱。

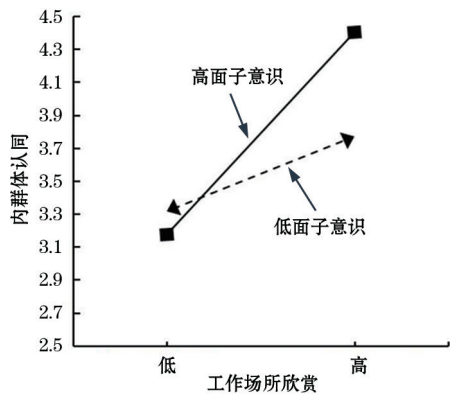


图 2 面子意识对内群体认同的调节作用

Fig.2 The moderating effect of face consciousness on in-group identification

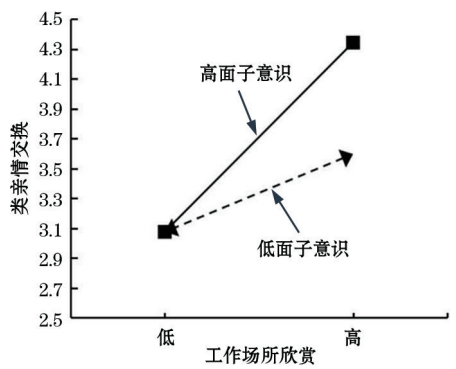


图 3 面子意识对类亲情交换的调节作用

Fig.3 The moderating effect of face consciousness on family-like exchange

3.5 有调节的中介效应检验

采用 SPSS 26.0 中的 PROCESS 插件进行有调节的中介效应检验,结果见表 4。

检验结果显示,内群体认同在不同面子意识下的间接效应差值为 0.111,95%置信区间为[0.051,0.191],表明有调节的中介效应显著。高面子意识下的间接效应值明显高于低面子意识,表明面子意识越高,面子意识的中介效应越强,假设 H7 得到验证。类亲情交换在不同面子意识下的间接效应差值为 0.053,95%置信区间为[0.009,0.112],有调节的中介效应显著。高面子意识下的间接效应值明显高于低面子意识,表明面子意识越高,类亲情交换的中介效应越强,假设 H8 得到验证。

表 4 有调节的中介效应检验结果

Table 4 Test results of the moderated mediation effects

中介因子	FC	效应值	标准误差	95%置信区间
IGI	低水平(−1SD)	0.103	0.038	[0.040,0.188]
	高水平(+1SD)	0.279	0.072	[0.160,0.445]
	差异	0.111	0.036	[0.051,0.191]
FLX	低水平(−1SD)	0.083	0.036	[0.010,0.151]
	高水平(+1SD)	0.168	0.046	[0.082,0.264]
	差异	0.053	0.027	[0.009,0.112]

4 结论

本研究以认知-情感系统理论与自我决定理论为基础,收集 510 份矿工有效样本数据,构建并检验了工作场所欣赏影响矿工主动性行为的有调节的链式中介模型,得出以下主要结论。

(1) 工作场所欣赏能够促进矿工的主动性行为,直接效应值为 0.134,内群体认同和类亲情交换在工作场所欣赏与矿工的主动性行为之间分别发挥独立中介作用和链式中介作用,总间接效应值为 0.566。

(2) 面子意识能够正向调节工作场所欣赏与内群体认同、类亲情交换之间的关系(调节效应值分别为 0.293 和 0.267),并进一步正向调节两条中介路径的间接效应。即面子意识越强的矿工,工作场所欣赏对其群体认同和类亲情交换的促进作用更强,进而表现出更高水平的主动性行为。

5 讨论与展望

5.1 讨论

首先,矿山企业应将工作场所欣赏系统融入安全管理体系。制定制度化、差异化的激励机制并予以落实,如定期开展安全标兵评选、隐患报告表彰会等,使矿工切实感受到自身安全贡献的价值。

其次,管理者应注重通过双路径激发矿工的主动性行为。在认知层面,通过团队文化建设强化矿工群体的身份认同,培育“安全共同体”意识;在情感

层面,通过真诚关怀、家庭走访等方式建立类亲情联结,增强矿工的情感归属。

最后,需重视矿工面子意识的个体差异。对高面子意识矿工多采用公开表彰等社会强化方式,对低面子意识矿工则侧重专业认可与实质性支持,实施差异化的激励策略。在政策层面,建议将面子意识的识别与引导内容纳入矿工安全培训体系,以提高安全激励的针对性与文化适应性。

上述实践与《中华人民共和国安全生产法》"以人为本"的理念高度契合,有助于推动安全管理从被动约束转向主动预防,也为矿山安全法规的修订提供了心理学依据。建议矿山企业可通过纵向追踪验证欣赏管理的长期行为效应,并借助试点案例对比安全绩效变化,形成可推广的实践模式,从而强化研究的因果推断与实践价值。

5.2 展望

未来研究可开展跨地区或跨企业的比较,探讨不同文化背景下矿工面子意识的差异性,以进一步验证模型的外部效力和文化适用边界。另外,本研究聚焦个体层面的认知情感机制,未涉及团队层次变量的影响,未来可考察团队心理安全、班组凝聚力等团队特征在模型中的跨层次作用。

参考文献(References):

[1] Semmer Norbert K, Tschan Franziska, Jacobshagen Nicola, et al. Stress as offense to self: a promising approach comes of age[J]. Occupational Health Science,2019,3(3):205-238.

[2] 张叶馨,栗继祖,禹敏.安全基地型领导对新生代矿工安全行为影响的跨层次研究[J].矿业研究与开发,2023,43(9):209-217.
Zhang Yexin, Li Jizu, Yu Min. Cross-levels study on the influence of secure-base leadership on the safety behavior of the new generation of miners[J]. Mining Research and Development,2023,43(9):209-217.

[3] 姜柯帆,栗继祖.化平台为变革:煤矿企业知识型员工主动变革行为触发机制研究[J].矿业研究与开发,2024,44(8):255-264.
Jiang Kefan, Li Jizu. Transforming platform into change: research on the trigger mechanism of knowledge employees' active change behavior in coal mine enterprises[J]. Mining Research and Development,2024,44(8):255-264.

[4] 张坤,庞宇.领导风格与员工主动性行为的中介作用机制研究进展及展望[J].当代经济管理,2024,46(7):77-88.
Zhang Kun, Pang Yu. Research progress and prospect of the intermediary mechanism between leadership style and employee's initiative behavior[J]. Contemporary Economic Management,2024,46(7):77-88.

[5] Jacobshagen N, Oehler N, Stettler E, et al. Appreciation at work: measurement and associations with well-being[C]// Proceedings of the 8th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology. Valencia: European Academy of Occupational Health Psychology,2008.

[6] Deci Edward L, Olafsen Anja H, Ryan Richard M. Self-determination theory in work organizations: the state of a science[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,2017,4(1):19-43.

[7] Vegchel Natasja Van, Jonge Jan De, Bakker Arnold, et al. Testing global and specific indicators of rewards in the effort-reward imbalance model: does it make any difference?[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology,2002,11(4):403-421.

[8] 侯昭华,宋合义,谭乐.安全基地型领导对员工创造力的影响机制研究[J].管理学报,2022,19(8):1143-1151.
Hou Zhaohua, Song Heyi, Tan Le. The mechanism of secure-base leadership on employee's creativity[J]. Chinese Journal of Management,2022,19(8):1143-1151.

[9] 杨东进,冯超阳.保健因素主导、激励因素缺失:现象、成因及启示:基于"80后"员工组织激励的实证研究[J].管理工程学报,2016,30(2):20-27.
Yang Dongjin, Feng Chaoyang. The leading role of hygienic factors and the loss of motivate factors: phenomenon, causes and the enlightens: an empirical study on the organizational motivation of the post 80's[J]. Journal of Industrial Engineering and Engineering Management,2016,30(2):20-27.

[10] Bawafaa Eunice, Wong Carol A, Laschinger Healther K Spence. The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses[J]. Journal of Research in Nursing,2015,20(7):610-622.

[11] Ramaswami Meena, Viswanathan Rajeesh, Kaniyarkuzhi Byju K, et al. The moderating role of resonant leadership and workplace spirituality on the relationship between psychological distress and organizational commitment[J]. The International Journal of Human Resource Management,2023,34(4):855-877.

[12] Ashforth Blake E, Mael Fred. Social identity theory and the organization[J]. Academy of Management Review,1989,14(1):20-39.

[13] Kenny David A. Interpersonal perception: the foundation of social relationships[M]. 2nd ed. New York: Guilford Publications,2019.

[14] Mischel Walter, Shoda Yuichi. A cognitive-affective system theory of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure[J]. Psychological Review,1995,102(2):246-268.

[15] 刘萃凡,栗继祖.共鸣型领导对矿工主动担责行为的影响:有调节的链式中介模型[J].矿业研究与开发,2025,45(3):281-288.
Liu Cuifan, Li Jizu. Impact of resonant leadership on miners' proactive accountability behavior: a moderated chain mediation model[J]. Mining Research and Development, 2025,45(3):281-288.

[16] Dash Sanket, Vohra Neharika. The leadership of the school principal: impact on teachers' job crafting, alienation and commitment[J]. Management Research Review, 2019, 42(3):352-369.

[17] Ali Ghazanfar, Ahmad Afaq. Fostering workplace belongingness through job crafting and appreciative leadership: evidence from Pakistan private higher education institutes[J]. South Asian Review of Business and Administrative Studies,2019,1(1):1-12.

[18] 黄莹,王茂林.符号资本与情感能量:互动仪式链视角下网络直播互动分析[J].传媒,2017(8):80-83.
Huang Ying, Wang Maolin. Symbolic capital and emotional energy: an analysis of online live streaming interaction from the perspective of interaction ritual chains[J]. Media, 2017(8):80-83.

[19] Rodriguez Noelie, Ryave Alan L. The structural organization and micropolitics of everyday secret telling interactions[J]. Qualitative Sociology,1992,15(3):297-318.

[20] 朱苏丽,龙立荣,贺伟,等.超越工具性交换:中国企业员工—组织类亲情交换关系的理论建构与实证研究[J].管理世界,2015(11):119-134+160+187-188.
Zhu Suli, Long Lirong, He Wei, et al. Beyond the instrumental exchange, the family-like employee-organization relationship in Chinese firms: theory building and empirical investigation[J]. Journal of Management World,2015(11):119-134+160+187-188.

[21] 郑敏,门成昊,王静.正念型领导与员工知识共享:员工积极情感与团队心理安全的作用[J].科学学与科学技术管理,2023,44(5):147-160.
Zheng Min, Men Chenghao, Wang Jing. Mindful leadership and employee knowledge sharing: the multilevel role of employee positive affect and team psychological safety[J]. Science of Science and Management of S. & T.,2023,44(5):147-160.

[22] Collins Randall. Interaction ritual chains[M]. Princeton: Princeton University Press,2004.

[23] Cropanzano Russell, Anthony Erica, Daniels Shanna, et al. Social exchange theory: a critical review with theoretical remedies[J]. Academy of Management Annals, 2017, 11(1):479-516.

[24] Settoon Randall P, Bennett Nathan, Liden Robert C. Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity[J]. Journal of Applied Psychology,1996,81(3):219-227.

[25] 袁凌,肖圆,李健.工作场所欺凌如何影响员工犬儒主义?:一个被调节的链式中介模型[J].财经论丛,2020(8):93-102.
Yuan Ling, Xiao Yuan, Li Jian. How does workplace bullying influence employee cynicism?: a moderated chain mediation model[J]. Collected Essays on Finance and Economics,2020(8):93-102.

[26] 魏雅珍,曹茜.基于TPB理论的消费者伦理行为意向研究:面子意识的调节作用[J].商业经济,2025(1):64-67.
Wei Yazhen, Cao Qian. A study on consumer ethical behavioral intention based on TPB theory: the moderating role of face consciousness[J]. Business Economy,2025(1):64-67.

[27] Thau Stefan, Aquino Karl, Wittek Rafael. An extension of uncertainty management theory to the self: the relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors[J]. Journal of Applied Psychology,2007,92(1):250-258.

[28] Hassi Abderrahman. "You get what you appreciate": effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behaviour[J]. International Journal of Organizational Analysis,2019,27(3):786-811.

[29] 祝婷,李凌智,温芳芳,等.共同内群体认同的心理效应及其影响因素[J].心理科学,2024,47(2):440-449.
Zhu Ting, Li Lingzhi, Wen Fangfang, et al. The psychological effects and influencing factors of common ingroup identity[J]. Journal of Psychological Science,2024,47(2):440-449.

[30] Griffin Mark, Neal Andrew, Parker Sharon K. A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts[J]. Academy of Management Journal,2007,50(2):327-347.

[31] Chan Haksin, Wan Lisa C, Sin Leo Y M. The contrasting effects of culture on consumer tolerance: interpersonal face and impersonal fate[J]. Journal of Consumer Research, 2009,36(2):292-304.