



新冠肺炎疫情事件强度 对环卫工工作绩效的影响

于晓彤, 王玉梅

西南财经大学 工商管理学院, 成都 611130

摘要: 新冠肺炎疫情爆发给人们的生活和工作造成巨大冲击。为了城市正常运行,许多从业者坚守在疫情防控一线,这其中就有承担了最脏最累工作的环卫工。然而,这群默默坚守的抗疫英雄却较少受到关注,特别是他们在这种特殊情况下的工作心理和结果表现。

基于压力认知激活理论,从事件属性角度,考察环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的影响及其作用机制。首先,检验新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的主效应;其次,分别检验工作意义和额外努力在二者关系中的中介效应;最后,构建链式中介模型检验新冠肺炎疫情事件强度通过工作意义和额外努力对工作绩效的链式中介效应。通过多时段、多来源的问卷调查,以四川省3个地级市578名环卫工为研究样本,借助Mplus 7.0统计软件和Bootstrap方法检验链式中介效应。

研究结果表明,新冠肺炎疫情事件强度对环卫工工作绩效有显著正向影响;工作意义在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效关系中具有显著的中介作用;工作意义和额外努力在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效的关系之间具有链式中介作用,即新冠肺炎疫情事件强度越大,环卫工可以体验到更多的工作意义,进而付出额外努力的意愿就越强,相应的其工作绩效就越高。

研究结果为组织正确认识事件及其相关主体之间的关系提供了重要的理论价值和实践启示,不仅丰富了组织行为学领域量化事件属性的实证研究,还扩展了压力认知激活理论的现有解释机制,为如何从消极的压力事件中获得积极效应增添了新的解读视角。在实践方面为组织管理中如何引导管理者和员工从逆境中变被动为主动提供了参考依据,倡导社会大众摒弃职业偏见,正确认识环卫工的劳动价值。

关键词: 新冠肺炎疫情事件强度;工作绩效;工作意义;额外努力;压力认知激活理论

中图分类号: 272.92 **文献标识码:** A **doi:** 10.3969/j.issn.1672-0334.2021.03.002

文章编号: 1672-0334(2021)03-0015-12

引言

据住房和城乡建设部统计,新冠肺炎疫情发生以来,全国180万环卫工在岗率达到90%以上,远超往年同期在岗率。环卫工用坚守和奉献默默担当起城市美容师的职责^[1]。然而,与奋战在抗疫一线的医

务工作者和警务工作者不同的是,环卫工在承担高风险、高强度的作业任务同时,始终处于低收入、低保护,甚至被人轻视的现实困境,造成环卫工与社会发展关系密切却难以被社会大众接纳的突出矛盾,致使其长期游离在城市生活边缘^[2]。正因为这种反

收稿日期: 2020-11-05 **修返日期:** 2021-02-18

基金项目: 中央高校基本科研业务费(JBK2001042)

作者简介: 于晓彤,西南财经大学工商管理学院博士研究生,研究方向为组织行为和人力资源管理, E-mail: yuxiaotong0523@sina.com

王玉梅,管理学博士,西南财经大学工商管理学院讲师,研究方向为脏工作、价值观和社会认同等,代表性学术成果为“Values of Chinese generation cohorts: do they matter in the workplace?”,发表在2017年第143卷《Organizational Behavior and Human Decision Processes》, E-mail: wangym@swufe.edu.cn

差,本研究特别关注新冠肺炎疫情事件中环卫工的工作现状,对于改善其工作质量具有重要的现实意义。

环卫工群体不仅在社会上被边缘化,而且在组织管理研究中也长期被忽视。西方管理学界对脏工作的研究开始关注环卫工面临的工作肮脏感和职业污名感双重职业身份威胁;而在中国多数是社会学方面的研究,主要从地缘区域视角对环卫工的身体健康、权益保护以及心理和社会支持等情况进行一系列讨论^[3-5]。大量研究尚停滞在质性阶段,定量研究极为匮乏。与此同时,媒体不断宣扬环卫工在抗击新冠肺炎疫情中的英雄形象。这不禁令人思考:疫情事件如何影响长期被忽视的环卫工的工作心理和工作绩效。

本研究在压力认知激活理论的基础上,遵循事件属性-认知评估-策略动机-行为结果的逻辑线索,构建新冠肺炎疫情事件强度依次通过工作意义和额外努力影响环卫工工作绩效的链式中介模型,为如何在逆境中提升员工工作绩效提出对策建议。

1 相关研究评述

MORGESON et al.^[6]在开展事件研究时提出,受时间和空间的限制,事件可以由一个实体对另一个实体的活动产生,也可以由多个不同实体的聚合活动发生,并且,事件造成的影响程度主要取决于事件强度属性,即事件新发性、事件颠覆性和事件关键性。事件新发性反映当前事件区别于以往事件的差异程度,事件新发性越强越能引发人们对事件的关注;事件颠覆性反映当前事件正在破坏或改变以往的常规,要求人们做出调整和适应,事件颠覆性越强人们改变自身思考或行为模式的可能性就越高;事件关键性反映当前事件对人们实现目标的重要程度或优先等级,事件关键性越强越有可能被视为突出事件,也就越需要人们关注事件发展并配置资源加以应对。上述3个事件特征综合决定了事件的整体强度^[6-7],是本研究量化新冠肺炎疫情事件的重要依据。

工作意义是个体对工作目标和工作价值的一种主观评价,尤其强调工作在效价上的意义性和积极性^[8-10]。基于工作特征模型,工作意义是作为对工作本身(技能多样性、任务完整性和任务重要性)的意义理解和价值感知,进而影响人们的内在动机。工作意义的研究者将影响意义感知的因素归结为个体态度、人际关系、工作情景和精神价值4类^[10]。其中,基于工作情景视角的研究表明,提升工作意义的重要途径便是开展工作重塑^[11-12];而工作任务特征又是推动个体工作重塑的决定性因素,如较高的任务完整性和任务重要性都会使人们体验到较多的工作意义^[13-15]。环卫工作的日常作业内容本身就具有强度大、标准高、任务关键等特征,在疫情期间,环卫工作的价值和重要性就更容易彰显^[16]。这有助于环卫工对工作认知的转变,形成关于工作价值的积

极概念。换言之,工作意义代表个体对工作价值和工作重要性的认知评价。

额外努力是员工自愿付出超过工作职责要求的努力程度,即员工以何种努力水平完成自己的工作^[17]。与工作投入不同,额外努力强调超出合同预期(基本工作要求)的动机^[18]。在中国企业中,大多数领导提倡奉献精神,不仅希望员工完成岗位职责要求的工作,更鼓励员工在完成本职工作的基础上,对组织或集体再投入更多的努力^[19]。相关研究表明,员工额外努力受到领导者风格及其行为的影响。如变革型领导和道德型领导均正向影响员工的额外努力^[20-21],领导者的非权变惩罚行为负向影响员工的额外努力^[19]。然而,现实中员工额外努力的意愿更有可能受外部客户反馈、内部人力资源管理实践等情景因素的影响^[22]。个体对情景内容进行信息加工,出现自我激励的效果,即激发自身投入更多的努力^[23]。特别是面对新冠肺炎疫情这样的突发公共卫生事件,对一线工作者的社会尊重水平显著提高^[24],这可能激发他们在工作中投入更高水平的努力。因此,本研究将额外努力视为个体愿意自发付出努力的行为动机。

综上所述,学者们对工作意义和额外努力进行了丰富的研究,并取得显著成果,但是这些研究的主题大多围绕组织内部事件展开。虽然关注组织内部事件有助于解释员工的心理和行为变化,更好地服务于组织目标。但不容忽视的是,组织外部环境或者说非组织内事件正在潜移默化地渗透到组织内部。因此,越来越多的学者开始呼吁人们将非组织内事件研究引入组织管理领域^[7]。经过文献梳理,尚未发现考察新冠肺炎疫情事件强度与工作绩效关系的研究,解决这一问题的前提在于量化新冠肺炎疫情事件。对此,MORGESON et al.^[6]建议采用实体评估(个体感知)的方式测量事件,并以事件强度属性预测结果变量。显然,将事件属性作为可测变量引入工作意义和额外努力与工作绩效的关系研究中,不仅在方法上区别于已有研究,在理论上也丰富了当前相关变量的研究成果。鉴于此,本研究基于压力认知激活理论框架,首先,识别出两类可能在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效之间有影响的要素资源——认知要素和动机要素,并聚焦于工作意义和额外努力两个具体概念上。其次,构建工作意义和额外努力两条独立的中介路径,并分别验证二者的中介效应。最后,整合压力认知激活理论的观点,工作意义和额外努力实质上分别代表个体在面对压力事件时被唤醒的意义赋予机制(认知过程)和行为调动机制(动机过程)。即压力本身是一种适应过程,外界刺激促使个体对压力事件进行意义赋予,进而采取应对措施,以消除压力事件带来的负面影响^[25]。所以,本研究进一步构建链式中介路径,以此阐述一个核心问题,即面对突如其来的新冠肺炎疫情事件,环卫工群体如何有效应对压力,并最终实现绩效目标。

2 理论分析和研究假设

2.1 压力认知激活理论

URSIN et al.^[26]提出压力认知激活理论(cognitive activation theory of stress, CATS),旨在从认知和激活两个视角揭示压力对个体的作用机制。随着积极心理学的发展,该理论能够有效地解释压力的积极效应,开始受到组织行为学者的关注^[27]。不同于其他压力解释理论(如资源保存理论),压力认知激活理论在考虑压力体验的适应性或功能性的前提下,主张个体的认知评估可以决定压力的作用方向,进而通过激活行为意识,实现压力消除的积极结果^[25-26]。通常来说,个体对压力事件的评估结果大致划分为积极预期、消极预期和无预期3类。当个体认为通过自己的应对方式可以影响压力结果,且被唤醒的应对方式可以得到维持时,会出现积极预期^[26]。将上述观点运用在压力事件的研究中,可以合理解释压力事件属性对人们的影响是通过人们对事件本身属性的感知来实现的^[6]。

2.2 新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效

新冠肺炎疫情事件是一个被动型压力事件,具有持续时间长(目前仍在继续)的时间特点和波及范围广(全球大部分地区均发现确诊病例)的空间特点。虽然从这两个因素上看,新冠肺炎疫情事件对人们的影响差异并不大^[28]。但此次疫情冲击了传统的工作程序,使人们对工作内容的感知发生变化,对健康的担忧和不确定性增加。首先,新冠肺炎疫情是一次新发性极高的压力事件。新冠肺炎病毒比SARS病毒、MERS病毒更具传染性,其传染源出现许多不确定性,因而与新中国成立以来发生的重大突发公共卫生事件相比,此次疫情事件的结构和影响皆与众不同,引起人们的高度关注^[29]。其次,新冠肺炎疫情对传统卫生防疫工作具有高颠覆性。尤其是在卫生防疫质量规范标准、日常作业控制和灭菌杀毒技术等方面,亟需推进新标准、新方法和新技术落地^[24],这意味着相关行业的从业者要对日常工作行为做出改变。最后,由于此次疫情带来的危害具有显著的连锁反应,严重阻碍社会经济发展,威胁人民生命财产安全^[30],抗击新冠肺炎疫情成为各行业回归正常轨道的关键性事件。综上可知,新冠肺炎疫情事件对个体的影响在于其强度属性,包括新发性、颠覆性和关键性,换言之,人们的态度或行为变化取决于人们对事件强度属性的感知和评价^[31]。

如前所述,尚未发现考察新冠肺炎疫情事件强度与工作绩效关系的研究,但已有研究为构建二者的关系提供了佐证。KINSINGER et al.^[32]从压力应对方式视角提出消极生活事件可能存在积极效应,即人们通过意义发现寻找悲伤或不幸中的益处,以此应对压力情景,维持身心健康。在此基础上,URSIN et al.^[33]的研究也表明,有些经历压力性生活事件的人的确产生了积极情感。上述研究结果均被压力认知激活理论归结为压力事件带来了滞后学习效应,即人们会对一定时期内持续出现的压力刺激形成心

理防备^[27]。鉴于新冠肺炎疫情事件具有高新发性、高颠覆性和高关键性的强度特征,对一线卫生防疫工作提出了前所未有的要求和挑战。各单位小组为抗击疫情制定出高于日常环卫工作水平的绩效要求,这些绩效要求最终转化为每个环卫团队及每位环卫工需要高质量完成的工作任务^[34]。因此,研究者认为新冠肺炎疫情事件给环卫工带来了能够明确感知的工作压力。依据压力认知激活理论,个体会选择适宜的行为实现工作目标^[26]。高强度的新冠肺炎疫情事件对于环卫工是一种可感知的工作压力,面对这种压力刺激,他们极有可能选择自我激励的方式实现绩效目标。这是因为,环卫工预期实现绩效目标可以从组织获得相应回报;同时,在中国奉行集体行动的卫生防疫治理体系下^[35],环卫工可以看到完成抗疫任务、达成绩效目标的可能性,因而愿意在日常环卫工作中增加个体资源的投入。因此,本研究提出假设。

H₁ 新冠肺炎疫情事件强度对环卫工工作绩效具有正向影响。

2.3 工作意义的中介作用

压力认知激活理论为工作意义的形成机制提供了理论解释,即工作意义可以视为个体对压力事件进行认知评估的结果。以环卫工群体为例,在疫情防控期间,环卫工会自发地思考他们对社会和大众提供卫生清洁服务的贡献,会认为自己的工作是有价值的;尤其想到与医务工作者和警务工作者一同坚守在疫情防控的一线,能够获得社会和大众的积极评价,也会觉得自己的职业是崇高的。在上述过程中,环卫工构建起工作意义感。田喜洲等^[36]认为,经历与自身工作领域相关的突发事件使个体重新审视自身工作,从而寻找工作意义;HENNEKAM et al.^[37]的最新研究也表明,公众对环卫工的社会评价在新冠肺炎疫情爆发期间得到显著提升,这为环卫工会工作意义带来深远影响。上述研究表明,现代工作仍然可以因为本身的有用性而有意义,但是决定工作意义的因素不只是工作活动本身,还有主观和客观的工作环境。

另外,部分研究强调了意义感在面临生活困境时充当着“化解”角色。MACHELL et al.^[38]认为生活意义能够让年轻人抵制反社会行为,即在不利的情况下,意义感可以充当一个保护型防火墙。在组织环境中,工作意义是比生活意义更直接影响员工行为和主观体验的因素之一^[10,39-40]。特别地,围绕工作重塑的研究进一步提出,员工对自己的工作进行重构从而获得角色认同的过程,实质在于获得工作意义并提高工作投入,最终促进绩效提升^[11,13,41]。结合前文所述,新冠肺炎疫情爆发以来,环卫工意识到日常作业对于实现城市管控疫情目标的重要性,从而在认知层面赋予本职工作更多意义,对后续行为动机及其绩效结果产生积极影响。这一推测恰恰与压力认知激活理论关于人们可以通过调节自身认知变化改变压力作用方向并获得积极结果的观点吻

合^[26]。因此,本研究提出假设。

H₂ 工作意义在新冠肺炎疫情事件强度正向影响环卫工工作绩效的过程中具有中介作用。

2.4 额外努力的中介作用

对于选择额外努力这一行为策略,压力认知激活理论同样给出了合理解释。随着环卫工对新冠肺炎疫情强度的认知,他们将完成工作视为一种获取回报的机会,因为协助片区负责人达成绩效目标不仅具有物质回报的可能性,而且也是一种回馈社会的方式,即激活了服务社会的行为动机,这将有助于环卫工应对当前疫情防控工作的压力,减少个人资源的损耗,恰恰是一种适应压力的自我调节表现^[25]。所以,本研究认为环卫工感知新冠肺炎疫情事件强度会采取额外努力的方式,以消除疫情事件带来的工作压力的负面影响。

此外, MCCLEAN et al.^[22]的研究认为,员工的额外努力对服务型企业的整体绩效至关重要。这意味着具有额外努力动机的员工随时准备在分配的工作任务上保持精力充沛的投入状态^[42]。本研究认为,从卫生防疫的角度看,环卫工应被视为服务于抗疫一线的从业者,他们的工作最容易与社会大众展开互动。基于压力认知激活理论,感知高强度新冠肺炎疫情事件会激活环卫工应对压力策略的选择,增加自身付出额外努力的可能性,并最终带来预期的绩效结果。因为身处全国疫情防控的情景中,环卫工可以清晰地意识到通过自己的工作为社会做出巨大贡献,努力工作便是为取得抗疫胜利的目标添砖加瓦,从而更愿意为工作付出额外努力,将更多的时间和精力投入日常环卫作业中,以实实在在的行动达到疫情防控期间的工作绩效要求。因此,本研究提出假设。

H₃ 额外努力在新冠肺炎疫情事件强度正向影响环卫工工作绩效的过程中具有中介作用。

2.5 工作意义与额外努力的链式中介作用

绩效结果预期为解释工作意义与额外努力之间的关系提供了系统分析的视角。压力认知激活理论认为人们对结果的预期是形成于大脑之中的关乎因果关系的信息^[26]。换言之,该理论主要从环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度如何引起个体心理认知激活的角度解释其作用,并强调这种激活是由应对相关事件压力的结果预期引起的^[25]。结合前文所述,本研究认为,环卫工对绩效结果的积极预期是连接认知成分和行为动机的重要原因。也就是说,相关事件可以通过激活认知或动机某一成分影响个体行为,也可以在激活认知成分后再触发行为动机,最终影响个体的行为结果。根据已有研究,工作意义是自我概念与工作活动一致的标志,是建立个体与工作情景关系的认知成分^[41];额外努力反映了一种积极主动的行为倾向,是解释个体行为结果的动机成分^[17]。因此,当环卫工感知到高强度的新冠肺炎疫情事件时,会刺激个体从压力事件中寻求积极信息,从而对本职工作和组织环境产生正面评价,增强

自身的角色认同,提升工作意义^[43-44];同时,自身处境带来的压力受到积极认知的缓解又会唤醒环卫工产生额外努力的行为动机,产生提高工作绩效的驱动力。因此,本研究提出假设。

H₄ 工作意义和额外努力在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效之间具有链式中介作用,即高强度的新冠肺炎疫情事件提升了环卫工的工作意义认知水平,进而激发了其额外努力的工作动机,最终导致工作绩效提高。

综上所述,本研究的概念模型见图1。

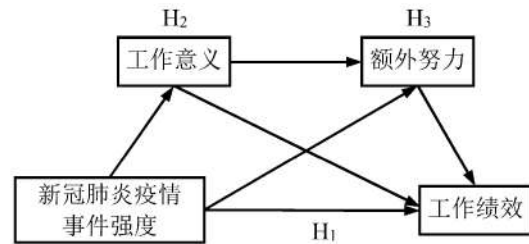


图1 概念模型

Figure 1 Conceptual Model

3 研究方法

3.1 研究样本

本研究选取的调查对象是来自四川省成都市、乐山市和资阳市的638名城市环卫工。疫情防控期间,这些环卫工除承担日常收集垃圾和清扫街道的工作外,还肩负着社区防疫站、医疗对接点和环卫设施的消杀工作。可见,新冠肺炎疫情的爆发改变了城市环卫工的日常作业计划,对一线环卫工的心理和行为产生一系列影响,因此,他们非常适合作为本次研究的样本对象。在开展调研前,研究者首先与地方环境卫生管理部门沟通协调,确定拟调研的环卫片区和负责人,再由各片区负责人牵头随机抽调环卫工开展问卷调查。为配合疫情防控工作需要,对成都市的环卫工采用现场填答问卷的方式收集数据,对乐山市和资阳市的环卫工采用邮寄问卷方式收集数据。3个城市均采用统一的三时点问卷调查,每次调查间隔15天,每次调查前都对被试进行充分解释。

正式调研时间为2020年6月5日,由环卫工评定新冠肺炎疫情事件强度,并收集其人口统计信息,包括性别、年龄、教育水平和工龄,纸质问卷和电子问卷同步回收整理;2020年6月20日进行第2轮数据收集工作,由环卫工评定工作意义和额外努力的情况;2020年7月5日进行第3轮数据收集工作,由片区负责人对其直接管辖的环卫工进行工作绩效评价。

为了提高问卷的数据质量,本研究在分析数据之前进行有效问卷的排查工作。剔除无效问卷的原则如下:①存在大面积空白或作答结果高度重复的,有27份问卷;②人口统计信息缺失严重的,有4份问卷;③经与负责人反复核对后,被确认为替答问卷的,有29份问卷。剔除无效问卷后,本研究最终得到

578份有效问卷。在有效样本中,男女性别比例均衡,40岁以下的环卫工占比较大,拥有大专或中专以上学历的环卫工占75%,环卫工工龄大部分在5年以下。具体的样本特征分布情况见表1。

3.2 研究工具

本研究所用量表均来自国外成熟量表,为保证在中国情景下问卷施测的准确性,这些量表均经过严格的双向翻译程序,将可能存在语义模糊或歧义的题项反馈给专家小组讨论,多次调整后,最终确定中文测量量表,见表2。采用Likert 7点评分法测量新冠肺炎疫情事件强度和工作绩效,1为完全不同意,7为完全同意;采用Likert 5点评分法测量工作意义和额外努力,1为完全不同意,5为完全同意。

(1)新冠肺炎疫情事件强度。采用MORGESON et al.^[6]开发的事件强度量表测量该变量,涵盖事件的新颖性、颠覆性和关键性3个维度,共11个题项。本研究关注新冠肺炎疫情事件,在实际操作中对原题项进行适当的语境修订,如“应对新冠肺炎疫情的卫生防疫方法是清晰可知的”“新冠肺炎疫情事件需要环卫工对以前的工作方式做出调整”“抗击新冠

表1 样本特征分布
Table 1 Distribution of Sample Features

人口统计量	类别	人数	百分比/%
性别	男	301	52.076
	女	277	47.924
年龄	20岁~30岁	120	20.761
	31岁~40岁	358	61.938
	41岁~50岁	92	15.917
	51岁~60岁	8	1.384
教育水平	高中及以下	144	24.913
	大专或中专	383	66.263
	本科	49	8.478
工龄	研究生及以上	2	0.346
	1年及以下	144	24.913
	2年~5年	388	67.128
	6年~10年	39	6.748
	10年以上	7	1.211

表2 变量测量题项
Table 2 Measuring Items of Variables

变量名称	维度因子	题项	克隆巴哈系数	组合信度	平均提取方差
新冠肺炎疫情事件强度	事件新颖性	应对新冠肺炎疫情的卫生防疫方法是清晰可知的(R)	0.816	0.837	0.559
		对如何处理新冠肺炎疫情期间的卫生工作有易于理解的程序和步骤(R)			
	事件颠覆性	可以凭借以往的程序和措施应对新冠肺炎疫情期间的工作(R)			
		当新冠肺炎疫情事件发生后,有新方法改进以往的工作操作(R)			
		新冠肺炎疫情事件导致日常工作要求提高,工作强度变大			
		新冠肺炎疫情事件促使我重新思考自己的职业或工作价值			
事件关键性	新冠肺炎疫情事件改变了环卫工作惯常的卫生防疫方法				
	新冠肺炎疫情事件需要环卫工对以前的工作方式做出调整				
	提升卫生防疫技能对于打赢“新冠肺炎疫情防疫战”是重要的				
工作意义	抗击新冠肺炎疫情是当前环卫工作的头等大事	0.839	0.853	0.565	
	抗击新冠肺炎疫情是当前环卫工作的重要任务				
	我所做的工作对我来说非常有意义				
额外努力	工作上所做的工作对我来说非常有意义	0.794	0.777	0.520	
	我的工作对我来说非常重要				
	我认为自己不得不加班				
工作绩效	我需要完成非必要的工作任务	0.851	0.868	0.546	
	我所做的工作超出了绩效预期				
	该员工称职地完成交给的任务				
	该员工履行工作说明书中明确写出的责任				
	该员工完成期望完成的任务				
	该员工达到工作的正式绩效要求				
	该员工完成工作的义务性内容				

注:R为反向计分题。

肺炎疫情是当前环卫工作的头等大事”等。事件新颖性的题目进行反向计分处理,所有题项加总平均,得到新冠肺炎疫情事件整体强度水平。

(2)工作意义。采用SPREITZER^[45]开发的心理授权量表中的工作意义分量表测量该变量,共3个题项。

(3)额外努力。采用RAMAMOORTHY et al.^[17]开发的单维度量表测量该变量,共3个题项。

(4)工作绩效。借鉴JANSSEN et al.^[46]使用的角色内工作绩效量表测量该变量,共5个题项。

4 数据分析和结果

4.1 量表的效度和信度检验

在验证各变量之间关系之前,本研究借助Mplus 7.0对各片区负责人评价环卫工作绩效的差异进行组间方差检验,结果表明各片区负责人对工作绩效的打分不存在显著差异, $F=0.587, p=0.624$ 。因此,本研究认为由片区负责人评分造成的工作绩效的误差可以忽略。

此外,由表2可知,新冠肺炎疫情事件强度、工作

意义、额外努力和工作绩效的克隆巴哈系数和组合信度均大于0.700,表明这4个核心变量所用量表具有较好的信度;平均提取方差均大于0.500,说明4个量表具有较好的聚合效度。基于验证性因子分析考察核心变量之间的区分效度,结果见表3。由表3可知,4因子模型的拟合结果优于其他3个备择模型, $\chi^2=429.873, df=148, NFI=0.893, CFI=0.926, NNFI=0.905, RMSEA=0.057$ 。卡方检验结果也表明4因子模型与备择模型之间存在显著差异,说明4个核心变量具有较好的区分效度。

4.2 描述性统计和相关性分析

表4给出变量的均值、标准差和相关系数。由表4可知,对于新冠肺炎疫情事件强度,其与工作意义显著正相关, $r=0.331, p<0.010$;与额外努力显著正相关, $r=0.210, p<0.010$;与工作绩效显著正相关, $r=0.376, p<0.010$ 。对于工作意义,其与额外努力显著正相关, $r=0.486, p<0.010$;与工作绩效显著正相关, $r=0.532, p<0.010$;额外努力与工作绩效显著正相关, $r=0.406, p<0.010$ 。上述结果为进一步验证变量之间关系提供了必要条件。

表3 验证性因子分析结果

Table 3 Results for Confirmatory Factor Analysis

模型	因子构成	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	NFI	CFI	NNFI	RMSEA
4因子模型	事件强度、工作意义、额外努力、工作绩效	429.873	148	2.905	0.893	0.926	0.905	0.057
3因子模型	事件强度、工作意义、额外努力+工作绩效	617.928	157	3.936	0.846	0.880	0.854	0.071
2因子模型	事件强度、工作意义+额外努力+工作绩效	717.215	162	4.427	0.821	0.855	0.830	0.077
单因子模型	事件强度+工作意义+额外努力+工作绩效	1148.754	166	6.920	0.714	0.743	0.706	0.101

注:新冠肺炎疫情事件强度在表中简称为事件强度;+为合并为一个因子。

表4 变量的均值、标准差和相关系数

Table 4 Mean, Standard Deviation, and Correlation Coefficients of Variables

变量	均值	标准差	新冠肺炎疫情事件强度	工作意义	额外努力	工作绩效
新冠肺炎疫情事件强度	5.968	0.586				
工作意义	4.388	0.516	0.331**			
额外努力	4.437	0.492	0.210**	0.486**		
工作绩效	6.334	0.570	0.376**	0.532**	0.406**	
性别	1.480	0.500	-0.045	-0.094*	-0.106*	-0.063
年龄	35.410	6.177	-0.040	0.022	0.054	-0.003
教育水平	1.840	0.569	0.017	-0.032	-0.011	0.024
工龄	2.905	2.619	0.027	-0.082*	-0.007	-0.010

注:样本量为578;**为 $p<0.010$,*为 $p<0.050$,双尾检验,下同。

因为疫情特殊时期环卫工普遍很努力工作,本研究收集的工作绩效变量均值偏高,可能引起对回归分析的质疑。所以,本研究对该变量进行正态性检验和W检验,发现其呈现负偏态的分布特征,偏度值为-0.401,峰度值为-0.585。因此,本研究尝试用多种方法检验理论模型,如对工作绩效变量进行对数转换^[47],使其数据结构近似正态分布。结果表明,处理后的数据分析结果和原始数据分析结果非常接近,说明本研究中工作绩效变量的偏态分布并未影响数据分析。

4.3 假设检验

在回归验证直接效应和中介分析时,将环卫工的性别、年龄、教育水平和工龄等人口统计学变量作为控制变量加入模型,直接效应检验结果见表5。

表5 直接效应检验结果
Table 5 Results for Direct Effect Test

直接效应路径	回归系数	t 值	p 值
新冠肺炎疫情事件强度 →工作绩效	0.369	9.773	<0.001
新冠肺炎疫情事件强度 →工作意义	0.293	8.470	<0.001
新冠肺炎疫情事件强度 →额外努力	0.049	1.247	>0.050
工作意义→额外努力	0.553	13.139	<0.001
工作意义→工作绩效	0.592	15.042	<0.001
额外努力→工作绩效	0.389	10.495	<0.001

首先,由表5可知,环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的回归系数为0.369, $p < 0.001$,说明环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对其工作绩效具有正向影响, H_1 得到验证。

其次,检验工作意义的中介作用。运用Mplus 7.0进行中介效应的Bootstrap分析,随机迭代5 000次,

并计算95%置信区间。若95%置信区间不包含0,则意味着中介效应显著^[48]。表6给出中介效应检验结果。由表5可知,环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对工作意义的回归系数为0.293, $p < 0.001$,说明环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对工作意义具有正向影响;由表6可知,工作意义在环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度与工作绩效之间的中介效应值为0.149,95%置信区间为[0.105,0.196],不包含0,且加入工作意义后,环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的直接效应值下降到0.220,95%置信区间为[0.150,0.290],不包含0。表明工作意义具有显著的中介作用, H_2 得到验证。

再次,检验额外努力的中介作用。由表5可知,尽管额外努力对工作绩效的回归系数为0.389, $p < 0.001$,但环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对额外努力的回归系数为0.049, $p > 0.050$,额外努力的中介作用不显著;同时由表6可知,额外努力在环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度与工作绩效之间的中介效应值为0.003,95%置信区间为[-0.103,0.108],包含0。 H_3 未得到验证。

最后,检验工作意义与额外努力的链式中介作用。由表5可知,工作意义对额外努力的回归系数为0.553, $p < 0.001$ 。由表6可知,在环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度与工作绩效之间同时加入工作意义和额外努力两个变量后,链式中介的效应值为0.159,95%置信区间为[0.106,0.215],不包含0;环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的直接效应值变为0.210,95%置信区间为[0.141,0.279],仍不包含0。表明工作意义和额外努力的链式中介作用显著, H_4 得到验证。

5 结论

5.1 研究结果

本研究从事件属性角度出发,考察环卫工感知的新冠肺炎疫情事件强度通过工作意义和额外努力的链式中介作用机制对工作绩效的影响,得到以下研究结果。

(1) 新冠肺炎疫情事件强度对环卫工工作绩效具

表6 中介效应检验结果
Table 6 Results for Mediating Effect Test

作用路径	直接效应 效应值	95% 置信区间		中介效应 效应值	95% 置信区间	
		下限	上限		下限	上限
		新冠肺炎疫情事件强度→工作意义→工作绩效	0.220		0.150	0.290
新冠肺炎疫情事件强度→额外努力→工作绩效	0.299	0.228	0.370	0.003	-0.103	0.108
新冠肺炎疫情事件强度→工作意义→额外努力 →工作绩效	0.210	0.141	0.279	0.159	0.106	0.215

有正向影响。这与现实情况一致,新冠肺炎疫情对日常环卫作业提出了更高的任务要求和工作挑战,作为抗疫一线的工作者,广大环卫工非但没有退缩,反而选择坚守岗位、无私奉献,交出了令人满意的答卷。

(2)工作意义在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效的关系中存在中介作用,即新冠肺炎疫情事件强度通过强化环卫工的工作意义,对其工作绩效产生正向影响。环卫工在逆境中表现出高工作绩效,很大程度上得益于对工作意义感知水平的提升,即工作意义传递了疫情事件中的积极信息。

(3)额外努力在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效的关系中的中介作用未得到验证,即高强度的新冠肺炎疫情事件未必能够直接激发环卫工的额外努力。这很可能是由于额外努力这种积极的行为动机是个体实现心理需求满足后的结果,如高公平感知和高工作满意感^[17,49]。因此,在缺少心理需求满足的前提下,新冠肺炎疫情事件强度还不足以直接产生额外努力的行为动机。

(4)工作意义和额外努力在新冠肺炎疫情事件强度对工作绩效的正向影响中存在链式中介作用。通过感知新冠肺炎疫情事件的强度属性,能够从认知层面刺激环卫工感知自身工作的重要性 and 价值,随着工作意义认知水平的提升,进一步激活环卫工内心的工作动机,额外努力的意愿不断增强,最终驱动环卫工不断提高工作绩效。

5.2 理论贡献

(1)本研究从微观视角检验事件对实体的影响,不仅在研究方法上,也在认知层面上丰富了事件研究在组织行为学领域的运用。一方面,借鉴MORGE-SON et al.^[6]的观点,直接在模型中引入事件属性这一变量,弥补了已有案例和质性研究中存在的无法探究个体态度和行为形成过程的不足。另一方面,已有的实证研究更倾向于考察特定类型事件对个体态度及其行为的影响,如情感事件理论聚焦于情感事件^[50-51]。毋庸置疑,这类事件研究十分重要,但是仅关注个体的情感体验还不足以解释组织中的各种现象^[7]。只有综合考虑事件的内在特征,即事件的新发性、颠覆性和关键性,才能增强事件影响的解释力度。

(2)本研究基于压力认知激活理论,解释新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效之间的作用机理,为如何从消极的压力事件中获得积极效应增加了新的解读视角。随着积极心理学的兴起,人们关注的目光逐渐从消极事件的负面影响转向它的积极效应^[52-54]。本研究发现高强度的新冠肺炎疫情事件对环卫工的工作绩效具有积极影响,这是因为环卫工在面对这一压力事件时,通过自我调节的意义赋予过程产生了积极认知,进而激活内在行为动机,化被动为主动。这也印证了近期的研究结论,即在新冠肺炎疫情爆发期间,公众的焦虑发生率偏高,医务工作者的心理韧性和社会支持处于中等水平,而

通过积极应对、强化自我干预等举措后,上述情形均得到明显改善^[55]。

(3)本研究以事件属性-认知评估-策略动机-行为结果为逻辑主线,构建核心变量之间的内在机理,全面揭示新冠肺炎疫情事件强度对环卫工工作绩效的影响机制。通过量化事件属性,验证工作意义和额外努力在新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效之间的链式中介作用,以工作意义的提升体现环卫工应对疫情事件的认知过程,以额外努力的增强体现环卫工采取对应举措的动机激活过程,捕捉到个体认知与行为动机之间的内在关系,完整地推导出新冠肺炎疫情事件强度提升环卫工工作绩效的传递路径。与此同时,本研究采纳的事件强度概念源自事件系统理论,也使该理论成为探讨个体态度及其行为成因的新理论基础,对未来相关研究具有参考价值。

(4)本研究通过新冠肺炎疫情这一压力事件强化工作意义进而影响工作绩效,丰富了工作意义的理论解释视角。已有关于工作意义的研究多从员工自身、工作本身或工作环境方面进行讨论^[56],本研究发现非组织现象或社会突发事件也可以解释工作意义的变化。

5.3 实践启示

(1)新冠肺炎疫情事件是实现员工逆境中成长的机遇,管理者应该利用这一情景激发员工的成长潜力。新冠肺炎疫情的爆发打乱了人们的生活节奏,改变了人们的工作状态,总体上呈现出非常大的危害性。但值得注意的是,许多参与防疫、抗疫的从业者,如医务工作者和警务工作者等,呈现出一系列让民众暖心甚至敬佩的表现,这些表现为疫情的整体管控工作和其他行业的复工复产带来非常重要的正面影响。例如,环卫工在高强度疫情事件背景下具有卓越的工作表现,这得益于广大环卫从业者不畏困难的积极应对方式。因此,为了实现组织绩效目标,管理者需要引导员工正确认识逆境的意义,培养其积极乐观的心态,并协助他们适应疫情防控“新常态”下的工作要求^[57]。

(2)工作意义和额外努力是实现逆境中成长的有效路径,组织应该意识到工作意义和额外努力的重要性。当前,越来越多的研究者呼吁人们回归工作本身,以工作意义匡扶个人价值追求,以努力工作实现美好生活。本研究发现,提升工作意义是环卫工面对疫情事件产生卓越工作表现的一个有效路径,而激发额外努力动机则是传递工作意义到绩效结果的必然途径。在管理实践中,组织可以考虑在企业文化塑造和工作内容设计等方面,帮助员工意识到工作对自己和社会的价值贡献,强化员工感知的工作意义,激发员工额外努力的行为动机^[58]。

(3)以环卫工为代表的抗疫一线工作者做出了巨大贡献,社会大众应该摒弃职业偏见,尊重环卫工的劳动价值。本研究在调研期间发现,广大环卫工普遍反映他们的社会尊重感较低,日常清扫作业的过

程中经常遇到路人不配合的情况。疫情防控期间,由于环卫工作的特殊性,环卫行业高负荷运转,环卫工不仅承担着城市公共区域的清扫保洁、生活垃圾的收集转运处理和城市公厕的运营维护工作,还承担了医疗废弃物的收集和处理等工作。因此,经过此次疫情事件,社会大众应该意识到环卫工创造的社会价值并不比其他行业少,理应得到与其他行业同等的社会地位,形成全社会尊重劳动、劳动光荣的良好风气^[59]。

5.4 研究不足和展望

在研究方法上,本研究在测量工具和研究设计方面仍存在一定局限。①核心变量的测量均选用西方情景开发的量表,虽然它们大多得到中国学者的实证检验,具备良好的信度和效度指标,但是,仍不可避免存在语义偏差。对此,未来的研究可以考虑基于中国特定组织环境或职业人群,对相关量表进行修订或开发,尤其是事件强度量表,在不同文化背景下可能存在些许差异性,更应该谨慎使用^[6-7]。②基于横截面数据的量化分析无法对核心变量之间的因果关系予以严谨确认,未来可以结合纵向追踪研究设计,进一步检验研究结论的因果方向性问题。③在新冠肺炎疫情事件特征导向的研究中,本研究对时间和空间的考量有所忽视,未来需要引入动态模型来反映、预测不断变化的事件。与静态模型相比,当结果变量也反映主体发生的变化时,动态模型的解释能力更强^[7]。而针对动态模型时可以运用经验抽样法,捕捉真实情景下被试主体的瞬时体验数据,以此精准测量被试主体的日常行为和体验变化^[60-61]。

在研究问题上,本研究仅从个体层面对新冠肺炎疫情事件强度与环卫工工作绩效之间的作用机制进行初步探讨,发现了工作意义和额外努力的链式中介作用,忽视了对可能存在的边界因素的研究。事实上,影响工作绩效的因素本身就是多层且复杂的^[46]。虽然中介路径的发现有利于管理者对阻碍员工提升工作绩效的因素进行干预,但该过程极可能受市场环境、组织架构和员工个体特征等因素的干扰。除此之外,还可以考虑中国特有的管理措施和管理模式,中国在控制新冠肺炎疫情对经济带来的负面影响方面是比较成功的,这种成功主要来自制度优势和国家体制以及对个体的防控措施上^[62]。在微观层面上,对个体的奖励等要素在未来的研究中也都需要纳入考虑^[63]。

参考文献:

- [1] EDWARDS L N, EDWARDS F R. Public unions, local government structure and the compensation of municipal sanitation workers. *Economic Inquiry*, 1982, 20(3): 405-425.
- [2] 陈立兵. 弱势群体自雇的价值内涵与时代意蕴. *学习与实践*, 2018(3): 21-27.
CHEN Libing. Value connotation of self-employed by disadvantaged groups and its implications of the new era. *Study and Practice*, 2018(3): 21-27.
- [3] 牛喜霞, 邱靖, 谢建社. 环卫工人生存状况及其影响因素: 基于广州市的调查. *人口与发展*, 2014, 20(3): 104-112.
NIU Xixia, QIU Jing, XIE Jianshe. Sanitation workers living conditions and its influencing factors: based on the investigation in Guangzhou. *Population and Development*, 2014, 20(3): 104-112.
- [4] 康红梅. 社会排斥视域下底层群体生存困境的形塑机制研究: 以环卫农民工为例. *人口与发展*, 2015, 21(3): 82-93.
KANG Hongmei. Study on the shaped mechanism of the underlying group survival predicament under the perspective of social exclusion: take the sanitation migrant workers for example. *Population and Development*, 2015, 21(3): 82-93.
- [5] LYU W X, ZHENG Y N, FONSECA C, et al. Public-private partnership transformation and worker satisfaction: a case study of sanitation workers in H-City, China. *Sustainability*, 2020, 12(13): 5479-1-5479-13.
- [6] MORGESON F P, MITCHELL T R, LIU D. Event system theory: an event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 2015, 40(4): 515-537.
- [7] 刘东, 刘军. 事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析. *管理学季刊*, 2017, 2(2): 64-80.
LIU Dong, LIU Jun. Dissecting event system theory: tenets and opportunities for research and practice. *Quarterly Journal of Management*, 2017, 2(2): 64-80.
- [8] WRZESNIEWSKI A, DUTTON J E, DEBEBE G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 2003, 25: 93-135.
- [9] HSU R S, STANWORTH J O. Work as good-minded undertakings and effortless assignments: Chinese meaning of working for hospitality workers and its motivational implications. *Journal of Organizational Behavior*, 2018, 39(1): 52-66.
- [10] ROSSO B D, DEKAS K H, WRZESNIEWSKI A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 2010, 30: 91-127.
- [11] 辛迅, 苗仁涛. 工作重塑对员工创造性绩效的影响: 一个有调节的双中介模型. *经济管理*, 2018, 40(5): 108-122.
XIN Xun, MIAO Rentao. The influential mechanism of employees' job crafting on creative performance: a moderated double-mediation model. *Business Management Journal*, 2018, 40(5): 108-122.
- [12] PETROU P, BAKKER A B, VAN DEN HEUVEL M. Weekly job crafting and leisure crafting: implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2017, 90(2): 129-152.
- [13] GRANT A M. The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(1): 108-124.
- [14] ALLAN B A. Task significance and meaningful work: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 102: 174-182.
- [15] FRIED Y, FERRIS G R. The validity of the job characteris-

- tics model: a review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 1987, 40(2): 287-322.
- [16] WRZESNIEWSKI A, DUTTON J E. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 179-201.
- [17] RAMAMOORTHY N, FLOOD P C. Employee attitudes and behavioral intentions: a test of the main and moderating effects of individualism-collectivism orientations. *Human Relations*, 2002, 55(9): 1071-1096.
- [18] KOSTER F, FLEISCHMANN M. Under pressure: an international comparison of job security, social security, and extra effort. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2017, 37(13/14): 823-839.
- [19] 张正堂, 刁婧文, 丁明智. 领导者非权变惩罚行为、组织政治知觉与员工额外努力意愿的关系: 情感信任的调节效应. *华南师范大学学报(社会科学版)*, 2017(2): 100-108.
ZHANG Zhengtang, DIAO Jingwen, DING Mingzhi. Relations of leaders' non-contingent punishment, employees' perceptions of organization politics and employees' willingness to extra work: the moderating role of emotional trust. *Journal of South China Normal University (Social Science Edition)*, 2017(2): 100-108.
- [20] GROVES K S. Testing a moderated mediation model of transformational leadership, values, and organization change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2020, 27(1): 35-48.
- [21] BROWN M E, TREVIÑO L K, HARRISON D A. Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005, 97(2): 117-134.
- [22] MCCLEAN E, COLLINS C J. High-commitment HR practices, employee effort, and firm performance: investigating the effects of HR practices across employee groups within professional services firms. *Human Resource Management*, 2011, 50(3): 341-363.
- [23] WALDMAN D A, BASS B M, YAMMARINO F J. Adding to contingent-reward behavior: the augmenting effect of charismatic leadership. *Group & Organization Management*, 1990, 15(4): 381-394.
- [24] 施小明. 环境卫生和消毒在新型冠状病毒肺炎疫情防控中的关键性作用. *中华预防医学杂志*, 2020, 54(9): 918-922.
SHI Xiaoming. The critical role of environmental health and disinfection in the prevention and control of COVID-19 pandemic. *Chinese Journal of Preventive Medicine*, 2020, 54(9): 918-922.
- [25] 张晶, 李伟贺, 史燕伟, 等. 工作反刍及其“双刃剑”效应. *心理科学进展*, 2020, 28(2): 358-367.
ZHANG Jing, LI Weihe, SHI Yanwei, et al. Work-related rumination and its “double-edged sword” effect. *Advances in Psychological Science*, 2020, 28(2): 358-367.
- [26] URSIN H, ERIKSEN H R. The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 2004, 29(5): 567-592.
- [27] MEURS J A, PERREWÉ P L. Cognitive activation theory of stress: an integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, 2011, 37(4): 1043-1068.
- [28] 郑久华. “参与”还是“旁观”: 新冠肺炎疫情事件属性在空间距离感知与社会参与意愿间的中介效应. *华东理工大学学报(社会科学版)*, 2020, 35(1): 100-112.
ZHENG Jiuhua. “Watch” or “Participate”: the mediating effect of the attributes of COVID-19 between spatial distance and social participation. *Journal of East China University of Science and Technology (Social Science Edition)*, 2020, 35(1): 100-112.
- [29] 卿菁. 特大城市疫情防控机制: 经验、困境与重构: 以武汉市新冠肺炎疫情防控为例. *湖北大学学报(哲学社会科学版)*, 2020, 47(3): 21-32.
QING Jing. Analysis on epidemic prevention and control mechanism of megacity: based on the predicament, effect and reconstruction of Wuhan's combat COVID-19. *Journal of Hubei University (Philosophy and Social Science)*, 2020, 47(3): 21-32.
- [30] 李雪峰. 重大安全风险事件特征再认识: 以新冠肺炎疫情为例. *安全*, 2020, 41(4): 22-28, 33.
LI Xuefeng. Recognition of the characteristics of major safety risk events: take the COVID-19 as an example. *Safety & Security*, 2020, 41(4): 22-28, 33.
- [31] 张默, 任声策. 创业者如何从事件中塑造创业能力? 基于事件系统理论的连续创业案例研究. *管理世界*, 2018, 34(11): 134-149.
ZHANG Mo, REN Shengce. How entrepreneurs develop entrepreneurship competence through events? A serial entrepreneurs case study based on event system theory. *Journal of Management World*, 2018, 34(11): 134-149.
- [32] KINSINGER D P, PENEDO F J, ANTONI M H, et al. Psychosocial and sociodemographic correlates of benefit-finding in men treated for localized prostate cancer. *Psycho-Oncology: Journal of the Psychological, Social and Behavioral Dimensions of Cancer*, 2006, 15(11): 954-961.
- [33] URSIN H, ERIKSEN H R. Cognitive activation theory of stress (CATS). *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 2010, 34(6): 877-881.
- [34] LOCKE E A, LATHAM G P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35-year Odyssey. *American Psychologist*, 2002, 57(9): 705-717.
- [35] 锁利铭. 制度性集体行动框架下的卫生防疫区域治理: 理论、经验与对策. *学海*, 2020(2): 53-61.
SUO Liming. Regional governance of health and epidemic prevention under the framework of institutional collective action: theory, experience and countermeasures. *Academia Bimestrie*, 2020(2): 53-61.
- [36] 田喜洲, 左晓燕, 彭小平. 工作意味着什么: 工作意义概念、影响与研究框架. *心理研究*, 2017, 10(2): 56-66.
TIAN Xizhou, ZUO Xiaoyan, PENG Xiaoping. What a job means: concept and influence of meaning of work. *Psychological Research*, 2017, 10(2): 56-66.
- [37] HENNEKAM S, LADGE J, SHYMKO Y. From zero to hero: an exploratory study examining sudden hero status among non-physician health care workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(10): 1088-1100.

- [38] MACHELL K A, KASHDAN T B, SHORT J L, et al. Relationships between meaning in life, social and achievement events, and positive and negative affect in daily life. *Journal of Personality*, 2015, 83(3):287-298.
- [39] ARDICHVILI A. The meaning of working and professional development needs of employees in a post-communist country. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2005, 5(1):105-119.
- [40] STEGER M F, DIK B J, DUFFY R D. Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 2012, 20(3):322-337.
- [41] BERG J M, WRZESNIEWSKI A, DUTTON J E. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: when proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(2/3):158-186.
- [42] ISLAM T, TARIQ J. Learning organizational environment and extra-role behaviors: the mediating role of employee engagement. *Journal of Management Development*, 2018, 37(3):258-270.
- [43] TRZEBIŃSKI J, CABANŃSKI M, CZARNECKA J Z. Reaction to the COVID-19 pandemic: the influence of meaning in life, life satisfaction, and assumptions on world orderliness and positivity. *Journal of Loss and Trauma*, 2020, 25(6/7):544-557.
- [44] ASHFORTH B E, SCHINOFF B S. Identity under construction: how individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2016, 3:111-137.
- [45] SPREITZER G M. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(5):1442-1465.
- [46] JANSSEN O, VAN YPEREN N W. Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(3):368-384.
- [47] WANG M, LIAO H, ZHAN Y J, et al. Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: examining emotion and resource perspectives. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(2):312-334.
- [48] PREACHER K J, ZYPHUR M J, ZHANG Z. A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 2010, 15(3):209-233.
- [49] KURLAND H, HASSON-GILAD D R. Organizational learning and extra effort: the mediating effect of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 2015, 49:56-67.
- [50] 孙利平, 陈晨, 陈焯焯, 等. 员工职场偏差行为对其自身的影响: 基于情感事件理论的探讨. *外国经济与管理*, 2021, 43(6):138-152.
SUN Liping, CHEN Chen, CHEN Xuanxuan, et al. Impacts of employee workplace deviant behavior on themselves: an empirical study based on the affective events theory. *Foreign Economics & Management*, 2021, 43(6):138-152.
- [51] 陈云, 杜鹏程. 情感事件理论视角下自恋型领导对员工敌意的影响研究. *管理学报*, 2020, 17(3):374-382.
CHEN Yun, DU Pengcheng. The effects of narcissistic leadership on employee' hostility toward supervisor from the perspective of affective events theory. *Chinese Journal of Management*, 2020, 17(3):374-382.
- [52] 翟贤亮, 葛鲁嘉. 积极心理学的建设性冲突与视域转换. *心理科学进展*, 2017, 25(2):290-297.
ZHAI Xianliang, GE Lujia. Constructive conflict and translation of perspective in the positive psychology research. *Advances in Psychological Science*, 2017, 25(2):290-297.
- [53] FORD J H, DIBIASE H D, KENSINGER E A. Finding the good in the bad: age and event experience relate to the focus on positive aspects of a negative event. *Cognition and Emotion*, 2018, 32(2):414-421.
- [54] NEZLEK J B, KREJTZ I, RUSANOWSKA M, et al. Within-person relationships among daily gratitude, well-being, stress, and positive experiences. *Journal of Happiness Studies*, 2019, 20(3):883-898.
- [55] 何成雨, 张静, 王颖, 等. 新型冠状病毒肺炎疫情期间基层医院医护人员心理韧性和社会支持现状. *中国健康心理学杂志*, 2020, 28(10):1495-1500.
HE Chengyu, ZHANG Jing, WANG Ying, et al. Status quo of psychological resilience and social support of medical staff in primary hospital during the new crown epidemic. *China Journal of Health Psychology*, 2020, 28(10):1495-1500.
- [56] JANICKE-BOWLES S H, RIEGER D, CONNOR W, III. Finding meaning at work: the role of inspiring and funny YouTube videos on work-related well-being. *Journal of Happiness Studies*, 2019, 20(2):619-640.
- [57] MCFARLAND L A, REEVES S, PORR W B, et al. Impact of the COVID-19 pandemic on job search behavior: an event transition perspective. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(11):1207-1217.
- [58] AL-MUSADIEQ M, NURJANNAH N, RAHARJO K, et al. The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 2018, 37(6):452-469.
- [59] 刘盾, 徐岩. 体面劳动的内涵结构与指标测量: 基于质性访谈的量表开发与验证性因子分析. *管理评论*, 2021, 33(2):227-238.
LIU Dun, XU Yan. Concept and measurement of decent work: scales development and confirmatory factor analysis based on qualitative interview. *Management Review*, 2021, 33(2):227-238.
- [60] BOLGER N, LAURENCEAU J P. *Intensive longitudinal methods: an introduction to diary and experience sampling research*. New York: The Guilford Press, 2013:11-24.
- [61] 张银普, 石伟, 骆南峰, 等. 经验取样法在组织行为学中的应用. *心理科学进展*, 2017, 25(6):943-954.
ZHANG Yinpu, SHI Wei, LUO Nanfeng, et al. Applications of experience sampling method in organizational behavior research. *Advances in Psychological Science*, 2017, 25(6):943-954.
- [62] 肖贵清, 车宗凯. “大考”彰显中国特色社会主义制度优势: 学习习近平总书记关于防控新冠肺炎疫情系列重要讲话精神. *马克思主义研究*, 2020(5):26-35.
XIAO Guiqing, CHE Zongkai. The “big test” highlights the advantages of the socialist system with Chinese characteris-

tics; studying the spirit of general secretary Xi Jinping's series of important speeches on the prevention and control of the COVID-19 epidemic. *Studies on Marxism*, 2020(5):26-35.

- [63] 张旭, 张婕, 樊耘. 基于认知评价角度的奖励与创新绩效关系研究: 情感状态与认知资源的调节作用. *南开*

管理评论, 2017, 20(5):144-154.

ZHANG Xu, ZHANG Jie, FAN Yun. The relationship between rewards and creativity performance in a cognitive appraisal perspective: moods and cognitive recourse as moderators. *Nankai Business Review*, 2017, 20(5):144-154.

Impact of COVID-19 Event Strength on Sanitation Workers' Job Performance

YU Xiaotong, WANG Yumei

School of Business Administration, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu 611130, China

Abstract: The outbreak of COVID-19 has caused a huge impact on people's life and work. In order to ensure the normal operation of cities, many practitioners stick to the frontline of epidemic prevention and control, among which are for those at the bottom of the society undertaking the dirtiest and most tiring work-sanitation workers. However, this group of heroes who fought against the COVID-19 had attracted less attention and research, especially how they felt and performed at work during this special event.

Based on the cognitive activation theory of stress, this study explored whether and how sanitation workers' perceived COVID-19 event strength affect their job performance in the perspective of event attributes. This study firstly tested the main effect of the COVID-19 event strength on job performance, then tested the mediating effect of meaning of work and extra effort respectively between the COVID-19 event strength and job performance, and finally tested the chain-mediating effect of how the COVID-19 event strength affected job performance through meaning of work and extra effort, thus built a chain mediating model. By designing a multi-wave and multi-source survey, 578 sanitation workers in three prefecture-level cities of Sichuan Province were selected as the research sample, and the chain mediation model was verified by using Mplus 7.0 statistical software and Bootstrap method.

The results showed that the COVID-19 event strength had a significant positive impact on the job performance of sanitation workers. While meaning of work played a significant mediating role in the relationship between COVID-19 event strength and sanitation workers' job performance. Meaning of work and extra effort played a chain mediating role in the relationship between the COVID-19 event strength and sanitation workers' job performance. In other words, the greater the COVID-19 event strength, the more meaning of work that sanitation workers could experience, then the more willing sanitation workers were to put in the extra efforts, and the higher their job performance.

The results of this study would provide important theoretical value and practical implications to help organizations rightly deal with events and recognize the relationship between events and workers' job performance. This study not only enriched the empirical study of quantitative event attributes in the field of organizational behavior, but also expanded the existing theory of stress, for how to gain positive effect from negative pressure events added new perspectives. In addition, current study results provide a reference for how to guide managers and employees to change from passivity to initiative in organizational management practice. At the same time, it also advocates the public to abandon occupational prejudice and correctly understand the labor value of sanitation workers.

Keywords: COVID-19 event strength; job performance; meaning of work; extra effort; cognitive activation theory of stress

Received Date: November 5th, 2020 **Accepted Date:** February 18th, 2021

Funded Project: Supported by the Fundamental Research Funds for the Chinese Central University (JBK2001042)

Biography: YU Xiaotong is a Ph. D candidate in the School of Business Administration at Southwestern University of Finance and Economics. His research interests include organizational behavior and human resource management. E-mail: yuxiaotong0523@sina.com

WANG Yumei, doctor in management, is a lecturer in the School of Business Administration at Southwestern University of Finance and Economics. Her research interests cover dirty work, values, and social identification. Her representative paper titled "Values of Chinese generation cohorts: do they matter in the workplace?" was published in the *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (Volume 143, 2017). E-mail: wangym@swufe.edu.cn

□