

组织支持感与员工敬业度的关系研究 ——基于工作内嵌入的中介作用

丁娜 魏雷

(西北师范大学商学院,甘肃兰州 730070)

【摘要】文章以雪花啤酒厂员工为研究对象,建构并验证了以工作内嵌入为中介变量的组织支持感对员工敬业度的影响。实证研究表明,工作内嵌入在组织支持感对员工敬业度的影响关系中起中介作用,并在文章最后提出了该研究结果的理论与实际意义。

【关键词】组织支持感 员工敬业度 工作内嵌入

一、理论背景与研究假设

随着现代员工的工作环境及工作理念的变化,工作不仅仅是员工获得劳动报酬,满足基本生活需求而参加的活动。员工更多的是把工作当成实现其人生价值的重要渠道。当员工积极主动的投入到工作中时,会提高工作效率,提高组织绩效。员工在情感、认知和生理上对于工作的投入程度,即是员工敬业度的重要内容。对于企业来说,若员工能以饱满热情的状态投入到工作中去,将自我价值与工作相契合,在工作中乐于奉献,则会使企业保持生机和创造力,提高公司绩效,使企业获得健康持续发展。因此,对于员工敬业度的研究也得到了很多学者的关注。本研究的目的是要通过实证的方法,从组织支持感、工作内嵌入的角度研究影响员工敬业度的因素。

(一)组织支持感与员工敬业度

员工敬业度的研究始于国外,第一次提出员工敬业度这一概念的是 Kahn。Kahn 认为敬业度是员工在工作中的投入程度,即表现自我的程度。敬业度被定义为积极履行,在工作中保持活力、奉献、专注。Schaufeli & Bakker(2004)把活力定义为在工作中保持高水平的精力和心理恢复能力。奉献是员工感觉自己对于组织很重要,在工作中充满热情,鼓励他人。专注是员工能够全身心的投入到工作中去,全神贯注于自己的工作。

敬业度是员工获得幸福感,提高生产率的关键因素。敬业度与绩效、创造力,甚至是健康积极相关。根据工作需求——资源模型,工作资源在员工敬业度的发展过程中起到至关重要的作用。社会和组织可以帮助员工确定工作目标,提供工作所需求的资源,为个人的成长和发展提供机会。

研究组织支持感对员工敬业度影响的理论前提是组织与员工的关系是一种社会交换关系。员工在工作过程中若能感受到来自组织给予的支持,他们将会认为组织在未来对于员工所做的努力会给予奖励,对于员工遇到的困难,组织也将会给予帮助,进而认为自己有义务去为组织的发展做出努力,以更饱满的情绪投入到工作中去。这就实现了社会交换。同时,有学者从消极怠工和缺勤等工作投入的反面行为进行研究,发现组织支持感与组织中的消极行为负相关,这也从反面印证了组织支持感与工作投入的正相关关系。因此,我们提出假设:

H1:组织支持感与员工敬业度呈正相关关系;

(二)工作内嵌入与员工敬业度

工作内嵌入包括三个核心部分:联系、匹配和牺牲。联系指个体与组织联系的紧密程度,包括各种正式和非正式的关系。匹配指员工的个人兴趣、价值、能力与组织文化的匹配程度。个人与组织匹配的首要因素是两者规范和价值观的一致,即员工的个人价值、职业目标和未来憧憬都要与组织环境和工作要求相匹配。牺牲指个体离开组织将面临的牺牲或损失,包括物质上和心理上的损失。从工作内嵌入的含义我们可以看出工作内嵌入表明员工与组织之间的

一种契合关系。当工作内嵌入度高时,员工会主动的投入到工作中,对工作充满热情,精力充沛,并在给自己带来精神享受的同时,实现自己的价值。

现有研究大多是基于工作内嵌入与工作满意度、员工离职率等视角,对于员工与组织的契合度以及员工的工作行为进行研究。如果组织能够满足员工对于工作环境,工作配置的需求,那么员工在工作中会获得较大的满足感,与组织匹配程度高的员工有更高的工作效率、工作满意度以及较低的离职意愿。但敬业度与工作满意度和员工离职率并不是等价关系,员工离职并不能说明不敬业,满意度高的员工,敬业度水平也不一定高。尽管前人的研究里都谈了很多关于工作内嵌入对人的情感和行为的分析,但直接把敬业度作为结果变量提出来的文献还不多,基于前人研究的基础,我们提出假设:

H2:工作内嵌入与员工敬业度呈正相关关系;

(三)组织支持感、工作内嵌入与员工敬业度

由于工作内嵌入是一个较新的变量,对于它与组织支持感关系的研究极少,但这并不代表两者毫无关联。员工如果感受到组织重视其在组织中的贡献以及对其工作的支持,例如积极的发展培训机会、工作指导、角色示范和团队协作等,那么将会提高个人与工作的匹配程度。此外,如果员工对组织愿意并且能够对其贡献进行回报的感受越强,员工离开组织将面临的牺牲或损失也越大。综上所述,较高的组织支持感受能够促使员工产生对组织较强的依附程度,这种依附程度则具体表现为员工个体与组织的联系、匹配和牺牲,即工作内嵌入。因此我们提出假设:

H3:组织支持感对与工作内嵌入呈正相关;

H4:工作内嵌入在组织支持感与员工敬业度之间起中介作用。

二、研究方法

(一)研究样本

数据采集通过调查问卷的方式进行,调查对象为雪花啤酒厂员工,共发放问卷1000份,收回有效问卷720份,年龄范围18—60岁,其中男性占样本总数的66%,女性占34%,被调查者中高中及以下学历占33.6%,大专学历占39.0%,本科学历占26.8%,硕士及以上占0.6%。

(二)变量设置

自变量:组织支持感(POS)

因变量:员工敬业度(W E)

中介变量:工作内嵌入(JE)

控制变量:性别(GENDER)、年龄(AGE)、受教育程度(EDU)

本文对于所有问卷中的题目均以Likert五点式量表测量,并对被调查者的性别、年龄、受教育程度等设置了选项。

三、研究结果

(一)描述统计与相关性分析

首先 本文对变量进行了 Pearson 相关分析 结果见表一：

表一 变量描述统计及相关系数矩阵

	Mean	S.D	POS	JE	WE
POS	3.146	0.418	1		
JE	3.007	0.389	0.511**	1	
WE	3.432	0.558	0.687**	0.448**	1

注：** 表示 P<0.01。

结果表明 组织支持感与员工敬业度显著正相关 组织支持感与工作内嵌入显著正相关 工作内嵌入与员工敬业度显著正相关。这说明员工感受到组织支持感越高 员工工作内嵌入越强 其敬业度就越高。

(二)变量的回归分析

为了进一步明确各变量之间的关系 本文在考虑了性别、年龄、受教育程度等控制变量的情况下 以组织支持感为自变量 分别以工作内嵌入、员工敬业度为因变量进行了两次回归 结果见表二。

表二 回归结果

变量	JE		WE		
	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2	Step 3
GENDER	0.000	-0.003	0.034	0.031	0.032
AGE	0.142**	0.095**	0.123**	0.061*	0.049
EDU	0.089*	0.014	0.281**	0.184**	0.182**
POS		0.502**		0.656**	0.593**
JE					0.125**
R ²	0.025	0.270	0.090	0.508	0.520
ΔR ²	0.025**	0.245**	0.090**	0.418**	0.011**

注：* 表示 P<0.05 ** 表示 P<0.01。

由表二可知 组织支持感对员工敬业度有显著正向影响(β = 0.656 P<0.01) 假设 1 成立 组织支持感对工作内嵌入有显著正向影响(β = 0.502 P<0.01) 假设 2 成立 工作内嵌入对员工敬业度有显著正向影响(β = 0.125 P<0.01) 假设 3 成立 因此 可说明中介模型成立。当把工作内嵌入加入到组织支持感与员工敬业度模型中时(β = 0.593 P<0.01) 组织支持感与员工敬业度的关系减弱 假设 4 成立。因此 可得出结论 工作内嵌入是组织支持感与员工敬业度的部分中介变量。

四、结论与启示

本文以雪花啤酒厂员工为例 探讨了组织支持感对员工敬业度的影响机制 尤其是工作内嵌入的中介作用。首先在文献评述和逻辑推演的基础上提出了四个假设 然后通过相关分析 回归分析检验了研究假设。研究发现 组织支持感对员工敬业度及工作内嵌入有正向影响 假设 H 1、H 3 得到支持。工作内嵌入对员工敬业度有正向影响 假设 H 2 得到支持。工作内嵌入是组织支持感与员工敬业

度的中介变量 假设 H 4 得到支持。因此 实证研究总体上较好的支持了研究假设。

本文对于组织如何提高员工敬业度有指导意义。从研究模型中组织支持感对员工敬业度的正向影响作用表明 组织不仅要建立和实行支持员工发展的政策措施 而且要让员工感受到组织对自身工作贡献的重视及认可 工作内嵌入对组织支持感与员工敬业度关系的中介作用表明 组织在给予员工支持的同时 所建立和实施的人力资源管理措施应集中在促进员工个体与组织的联系和匹配两个方面。员工所受到的支持措施应来自组织的各个方面 包括团队成员和上级 而且这些人力资源管理措施应该促使员工的职业目标和未来憧憬与组织环境和工作的要求相匹配。

参考文献

- [1]袁庆宏,陈文春.工作嵌入的概念、测量及相关变量[J].心理科学进展 2008,16(6):941-946.
- [2]王震,孙健敏.核心自我评价、组织支持对主客观职业成功的影响:人-情境互动的视角[J].管理学报 2012,9(9):1307-1313.
- [3]高建丽,孙明贵.研发人员心理资本、组织支持感对敬业度的作用路径[J].科技管理研究 2015,1:231-236.
- [4]张莉,林永川.实验研究中的调节变量和中介变量[J].管理科学 2011,24(1):108-116.
- [5]李忠民,徐捷.工作内嵌入对组织支持感受和工作绩效的中介效应——基于中国民航企业的实证研究[J].西安财经学院学报,2013,26(2):31-35.
- [6]CRISTINA JENARO,NOELIA FLORES,MARIA BEGONA ORGAZ & MARIBEL CRUZ. Vigor and dedication in nursing professionals:towards a better understanding of work engagement[J].Journal of advanced nursing 2011,67(4):865-875.
- [7]ANNET H.DE LANGE,HANS DE WITTE AND GUY NOTELAERS. Should I Stay or Should I go? Examining Longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers[J].Work & Stress 2008,22(3):201-223.
- [8]RONALD BLEADOW ANTJE SCHMITT MICHAEL FRESE, JANA KUHNEL.The Affective Shift Model of Work Engagement [J].Journal of Applied Psychology.2011,96(6):1246-1257.

作者简介:丁娜(1993-),女,汉族,安徽宿州人,西北师范大学研究生,研究方向:人力资源开发与管理。

(上接第 321 页)

[32]张菊,方永才,刘艳阳.分析 SCI 论文探讨合作研究对提高高校科研水平的作用[J].科技进步与对策 2005,22(02):132-134.

[33]赵君,廖建桥.科研合作研究综述[J].科学管理研究 2013,31(02):117-120.

[34]郑如青,张琰.北京大学科研国际合作的成效与发展对策[J].北京大学学报(自然科学版) 2010,46(05):851-854.

基金项目:国家自然科学基金项目《基于经济行为实验的科研合作机理及激励机制设计》(71363006)。

作者简介:王春雷(1982-),男,重庆开县人,广西大学商学院副教授,经济学博士,研究方向:制度经济学;罗宏清(1991-),女,广西贵港人,广西大学商学院 14 级金融学硕士研究生,研究方向:房地产金融。

(上接第 327 页)

(四)建立地方政府性债务风险预警机制

债务风险预警机制应该包括债务的形成、使用和清偿等环节。在举借债务时 根据地方政府的财政收入、偿债能力等情况确定举债规模、方式及偿还期限等预警指标。形成债务后 根据各地区一般债务、专项债务等情况 测算债务率、偿债率等指标 评估各地区债务风险状况。同时 还要对债务偿还过程和违约债务处理及补救措施等进行预警 从而进行全程监控。

参考文献

- [1]翟翊先.当前中国地方政府债务管理机制优化策略浅探[J].经济研究导刊 2015,(04):281-282.
- [2]曾康霖,吕劲松.加强地方政府性债务管理的审计思考[J].审计研究 2014,(01):31-34.

作者简介:王乐英(1991-),女,山东临沂人,辽宁大学经济学院在读研究生。