

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2015.01.010

工作自主性与组织公民行为关系研究

刘巨钦,王川坡

(湘潭大学 商学院,湖南 湘潭 411105)

摘要: 组织公民行为对于提升组织绩效起着重要作用。文章旨在研究工作自主性与组织公民行为的关系,对278位企事业单位及政府部门雇员进行问卷调查,运用相关分析、回归分析等统计方法进行数据分析。研究表明:工作自主性与组织公民行为之间存在显著的正相关,并且工作满意度在二者间起中介作用;通过增强员工的工作自主性可以提升其工作满意度,进而激发其实施组织公民行为。

关键词: 工作自主性;工作满意度;组织公民行为;中介作用

中图分类号: F272.9 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-626X(2015)01-0071-05

一、引言

随着经济全球化迅猛发展,组织所处的竞争环境越来越激烈,组织要想对外部环境变化做出快速反应并创造出优秀的组织绩效,就要建立起扁平化的组织结构,这种结构要求员工具有更多的个人主动性,不仅能出色地完成角色内职责,也能承担更多的角色外责任。这种组织公民行为是一种员工自发性的行为,不为组织正式报酬系统所确认,但整体上有助于组织绩效的提升。^[1]

围绕组织公民行为产生了大量的研究,学者普遍认为影响组织公民行为的变量有个体特征、工作特征、组织特征及领导特征。这4个特征里面,关于工作特征变量与组织公民行为关系的实证研究相对较少,从Hackman和Oldham提出的五维度工作特征模型来看,对技能多样性、任务重要性、任务完整性、工作反馈与组织公民行为的关系已有定论,而工作自主性与组织公民行为的关系有待进一步论证。^[2]此外,工作场所中标准化的工作程序以及严格的工作制度严重限制了员工积极性与创造性,也在一定程度上限制了员工实施角色外行为的机会,员工所从事的工作具有自主性意味着其可以灵活安

排工作进度和作息时间,其实施组织公民行为的概率将大大增加。

本文旨在揭示工作自主性对组织公民行为的作用机理,唤起员工积极实施组织公民行为的意识,同时引起管理阶层对员工工作自主性的重视,从而为激发员工的组织公民行为创造条件,最终促进组织绩效的提升。

二、理论基础与研究假设

这部分在回顾工作自主性、组织公民行为以及工作满意度相关研究文献的基础上,对各变量的定义进行明确界定,并提出研究假设。

(一)工作自主性与组织公民行为的关系

Hackman和Oldham首先在五维度工作特征模型中提出工作自主性,并将其定义为“个体在安排其工作进度及工作程序中,实际能从工作中获得的实质性自由、独立和自决程度”,^[3]Breaugh在分析了五维度工作特征模型后提出,应该从工作方法自主、工作进度自主以及评价标准自主这三个方面来对工作自主性进行评价,^[4]Kirmeyer和Shirom认为,工作自主性就是员工能在工作过程中决定自己该做什么以及怎么做。^[4]这些定义都重视个体在工作中所拥有

收稿日期:2014-12-28

作者简介:刘巨钦(1964-),男,湖南益阳人,湘潭大学教授,博士生导师,主要从事现代企业管理理论、公司治理、组织设计研究。

的决策空间和自由度,但 Breugh 还强调个体对于工作成果评价标准的影响力。本文接受这一观点,认为工作自主性是个体在安排工作进度、选用工作方法以及评价工作成果时所拥有的决策空间和自由度。

Organ 一开始将组织公民行为定义为员工自发性的行为,不为组织正式报酬系统所确认,但整体上有利于组织绩效的提升。^[1]之后他吸收了其他学者的研究成果,将组织公民行为重新定义为组织中能够维持和增强组织的社会和心理环境的行为,而且该行为有利于任务绩效的完成。^[5]综上,本文认为组织公民行为是员工自发性的行为,该行为不为组织正式报酬系统确认,但能维持增强组织的社会和心理环境,并且有助于提升组织绩效。

Van Dyne 等认为,当员工的工作自主性高,工作结果的成效取决于员工的努力和创新程度,这时员工就会对工作结果产生强烈的责任感,这将会增强员工的组织公民行为。^[6]员工是否表现出组织公民行为与其在工作上有何大的决策权有关,给员工提供更多自主性的工作角色将有助于其实施更多的角色外行为。有研究表明,组织公民行为大多是在非工作时间做出的,当工作有很大自主性时,员工就能合理控制作息时间,一直处于忙碌状态而缺乏休息时间,就是想做出组织公民行为也没有机会,在出色完成本职工作后,私下可以对同事的工作、生活提供帮助,这既是出于道德的需要,也是出于人际交往的需要。^{[7][8]}基于以上论述,提出如下假设:

H1:工作自主性对组织公民行为有正向影响;

H1.1:工作自主性对组织公民行为各维度有正向影响。

(二)工作自主性与工作满意度的关系

Dessler 将工作满意度看成是个人生理需求、安全需要、情感需要、成长需要等内容在工作过程或工作结果中得到的满足程度。^[9]他对工作满意度所做的定义既包含了个人因素,又包含了工作本身等因素对于员工满意的影响,这符合本文的研究内容。因此,本文认为工作满意度指与工作相关的因素给员工带来的心理感受。

程志超等研究指出,工作自主性能够让员工体验到对工作结果的责任感,同时也影响员工对于工作结果的成就感,进而影响员工的工作满意度。^[10] Nguyen 等研究发现,随着个人对工作控制度的提

升,工作满意度也得到提升。^[11]范皓皓、丁小浩的研究表明,受过高等教育的群体其工作自主性越高,工作满意度也越高。^[12]罗茜等指出,教师群体比较看重工作自主性,自主性使教师以强烈的动机和饱满的热情投入到教学中,突出的教学成绩可以为其赢得进修和提升的机会,这往往会提升其工作满意度。^[13]对于某些行业人员,比如服务员、销售员等,由于其工作的复杂多变性,自主性提高使其能选择令客户更为满意的方式,其本人对工作结果也感到满意。基于上述分析,提出如下假设:

H2:工作自主性对工作满意度有正向影响;

H2.1:工作自主性对内在满意度有正向影响;

H2.2:工作自主性对外在满意度有正向影响。

(三)工作满意度与组织公民行为的关系

Bateman 和 Organ 基于社会交换理论的视角指出,当员工觉察到管理者为改善员工待遇等方面做出努力,并且这种努力确实有利于自身时,就会感到满意,通过实施组织公民行为来回报管理者的努力。^[14]魏江茹基于社会交换理论研究视角得到相似的结论,当高科技企业员工觉察到组织支持时,就通过工作满意度来影响其组织公民行为。^[15]胡利利等在对我国多家企业员工进行调查后发现,员工工作满意度和组织公民行为正相关。^[16]由此可见工作满意度确实与组织公民行为存在比较密切的关系。基于以上论述,提出如下假设:

H3:工作满意度对组织公民行为有正向影响。

H3.1:工作满意度对组织公民行为各维度有正向影响。

(四)工作满意度的中介作用

由上文论述可知,工作自主性在一定程度上对工作满意度有正向影响,工作满意度与组织公民行为之间也存在正向关系。因此,当员工有工作自主性时,不仅能合理地安排工作事宜,更能体验到对工作成果的责任感,对工作过程和结果也会感到满意,将实施组织公民行为来回报组织。这说明工作满意度可能在工作自主性与组织公民行为之间起中介作用。由此,提出如下假设:

H4:工作满意度在工作自主性与组织公民行为之间起中介作用;

H4.1:工作满意度在工作自主性与组织公民行为各维度之间起中介作用。

三、研究设计

为验证所提出的研究假设,文章明确了研究思路,结合相关研究量表,确定各变量的测量量表,并以各量表为基础编制调查问卷,通过问卷调查收集数据。

(一)研究思路

本文探究工作场所中个体所拥有的工作自主性与其实施组织公民行为的关系,试图揭示工作自主性对组织公民行为的作用机理,并尝试验证工作满意度是否在二者之间起中介作用。

(二)数据来源

本研究问卷的发放采用网络发放和实地发放两种形式,以实地发放为主,总共发放问卷 360 份,回收 302 份,回收率达到 83.9%。经过对回收问卷进行筛选之后,实际有效问卷为 278 份。参加本研究的对象为上海、南京、合肥、长沙等地不同行业的雇员,共计 278 人,其中男性占 52.5%,女性占 47.5%;受访者的年龄主要在 25 周岁以上,其中 30 岁以上的受访者占 34.2%;本科及以上学历占 76.2%;在政府机关、事业单位工作的受访者共 127 人,占 45.7%,在企业的雇员共 151 人,占 54.3%;基层员工、基层管理人员、中层管理人员、高层管理人员所占的比例分别为 42.4%、24.5%、25.9%、7.2%,基层员工所占的比例最大,高层管理人员所占比例最小,这与企业的实际情况相符,样本选取具有合理性。

(三)研究工具

本文所有量表均采用李克特五点量表计分,其中 1 代表“非常不同意”,5 代表“非常同意”。对工作自主性的测量采用 Breugh 编制的量表,^[3] 该量表共有 12 道问题,为确保问卷的信度及效度,最终确定 9 道

问题,经测量,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.879。

工作满意度问卷的编制主要采用明尼苏达大学 Weiss 等人设计开发的工作满意度短式量表,简称 MSQ,共有 20 个问题。^[17] 由于该量表的信度及效度已经得到很多研究者的证实,本文在预调查后保留 17 个问题,拟对内在满意度和外在满意度这两个维度进行测量。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.913,两个分量表的系数分别为 0.876 和 0.826。

组织公民行为问卷的编制主要参考了 Farh 等开发的中国大陆组织公民行为量表^[18]和张艳秋研究出的量表。^[19] 结合这两个量表编制出组织公民行为测量问卷,拟对组织公民行为的“组织忠诚”、“组织参与”、“助人行为”、“意见表达”和“积极主动”这五个维度进行测量,该问卷共有 31 个问题,预调查后最终确定 26 个问题。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.928,所有分量表的 α 系数均在 0.7 以上。

四、实证分析及结果

本文采用统计软件 SPSS19.0 对数据进行处理,运用皮尔逊相关分析及逐步回归分析等统计方法对假设内容进行验证。

(一)描述性统计和相关系数矩阵

本研究中各变量的均值、标准差以及相关系数详情见表 1。从表 1 中可以看到,工作自主性与工作满意度、组织公民行为及其维度在 p 小于 0.01 的水平上呈显著正相关。从表 1 中的分析结果也可以看出,工作自主性与工作满意度各维度、组织公民行为各维度之间的相关性是有差异的。工作自主性与内在满意度之间的关联性要比其与外在满意度的关联性更强;工作自主性与积极主动、组织忠诚及意见表达的关联性要高于其他两个维度。

表 1 各变量描述性统计和相关矩阵

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
工作自主性	3.458	0.549	1	—	—	—	—	—	—	—	—
内在满意度	3.812	0.577	0.719**	1	—	—	—	—	—	—	—
外在满意度	3.957	0.516	0.435**	0.739**	1	—	—	—	—	—	—
工作满意度	3.884	0.510	0.627**	0.940**	0.924**	1	—	—	—	—	—
积极主动	4.017	0.527	0.389**	0.717**	0.672**	0.746**	1	—	—	—	—
助人行为	4.228	0.540	0.199**	0.534**	0.667**	0.640**	0.628**	1	—	—	—
组织参与	4.342	0.561	0.247**	0.511**	0.661**	0.624**	0.545**	0.662**	1	—	—
组织忠诚	3.902	0.438	0.330**	0.533**	0.536**	0.573**	0.645**	0.496**	0.370**	1	—
意见表达	3.964	0.463	0.341**	0.504**	0.559**	0.568**	0.492**	0.375**	0.414**	0.383**	1
组织公民行为	4.091	0.394	0.382**	0.720**	0.801**	0.813**	0.854**	0.829**	0.791**	0.726**	0.672**

注: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ 。

(二)回归分析

本文采用多元回归检验中介效应的方法进行回归分析。该方法的步骤为:第一步,作因变量对自变量的回归;第二步,作中介变量对自变量的回归;第三步,同时作因变量对自变量和中介变量的回归分析。回归分析的结果详见表2。

从表2中的第一步的回归分析结果来看, R^2 为0.149,这表示工作自主性可以解释组织公民行为14.9%的总变异量,标准化回归系数Beta值为0.382,表明工作自主性对于组织公民行为具有正向预测作用。工作自主性对积极主动的回归系数Beta值为0.389,显著高于它对于其他维度的回归系数,可见工作自主性对组织公民行为子维度“积极主动”的预测作用更强。由此假设H1、H1.1得到验证。

从表3中工作满意度及其维度对工作自主性的回归分析结果可知,工作自主性可以解释工作满意度39.3%的总变异量,回归系数Beta值为0.627,达到显著水平,说明工作自主性对工作满意度有显著的正向影响。工作自主性对内在满意度的回归系数Beta值为0.719,远大于对外在满意度的回归系数0.435,说明工作自主性对于二者均具有正向影响,但对于内在满意度有更强的作用。由此,假设H2、H2.1、H2.2均得到证明。

表3 工作满意度对工作自主性的回归分析

	工作满意度	内在满意度	外在满意度
Beta	0.627	0.719	0.435
R^2	0.393	0.516	0.189
t值	13.369	17.169	8.022
显著性	0.000	0.000	0.000

表2中第二步将组织公民行为及其各维度对工作满意度作回归分析,结果显示,工作满意度能解释组织公民行为66.1%的总变异量,Beta值为0.813,达到显著水平,这说明工作满意度对组织公

民行为具有显著正向影响,结果也表明工作满意度对组织公民行为各维度也具有显著正向影响。由此,假设H3、H3.1均得到证明。

从表2中第三步将因变量同时对自变量和中介变量作回归分析结果可知,自变量工作自主性的标准化回归系数Beta值比第一步中的值有明显降低,同时 R^2 对变异量的解释比例从14.9%提高到68.8%,由此可见将工作自主性与工作满意度联合作为自变量要好于工作自主性单独作为自变量,因此工作满意度在工作自主性与组织公民行为之间起中介作用。由此,假设H4得到证明。积极主动、助人行为、组织参与对自变量工作自主性的回归系数比原先相比降低不少,因此工作满意度在工作自主性与积极主动、助人行为以及组织参与之间存在部分中介作用。组织忠诚、意见表达对工作自主性的回归系数与原先相比降低不少,但却不显著,因此工作满意度在工作自主性与组织忠诚、意见表达之间起完全中介作用,由此假设H4.1得到验证。

五、结论与启示

本文研究结果显示,工作自主性对组织公民行为具有显著的正向影响,对员工的工作满意度也具有显著的预测作用,并且工作自主性通过工作满意度对组织公民行为起作用。当一项工作拥有自主性时,意味着从事该工作的员工实际获取了一定的决策空间和自由度,不仅体现了组织支持和领导信任,还能使员工体验到对工作成果的责任感。工作过程中,员工得到的是对工作的轻松掌控,工作结果中,员工收获的是成就和自豪,员工实际从工作过程和结果中都获得了满意感受,而高的工作满意度又会激发员工实施组织公民行为来回报组织,具体表现为继续保持对组织的忠诚,积极主动地承担工作责任,自觉维护组织利益,通过言行为组织做贡献,这些将促进个人及组织绩效的提升。

表2 回归分析结果

		组织公民行为	积极主动	助人行为	组织参与	组织忠诚	意见表达
第一步: 工作自主性	Beta	0.382	0.389	0.199	0.247	0.330	0.341
	R^2	0.149	0.152	0.039	0.061	0.109	0.117
	显著性	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
第二步: 工作满意度	Beta	0.813	0.746	0.640	0.624	0.573	0.568
	R^2	0.661	0.556	0.409	0.389	0.329	0.322
	显著性	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
第三步: 工作自主性和工作满意度	Beta	0.210	0.129	0.334	0.237	0.049	0.024
	R^2	0.688	0.566	0.477	0.423	0.330	0.323
	显著性	0.000	0.012	0.000	0.000	0.440	0.535

组织管理者应充分认识到工作自主性对于促进员工实施组织公民行为的重要性,对员工授权赋能,为其提供完成工作所需的资源,并给予指导性的意见;丰富工作内容,使员工的工作更富挑战性和成就感;在决定工作方法、工作顺序、工作节奏等方面,给予员工更多的自由度;鼓励员工参与组织管理和决策,共同制定组织发展目标。

参考文献:

- [1] Organ D W. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome [M].Lexington Books/DC Heath and Com,1988.36.
- [2] Hackman J R, Oldham G R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory [J].Organizational Behavior and Human Performance,1976,(2):250-279.
- [3] Breugh J A. The Measurement of Work Autonomy[J]. Human Relations,1985,(6):551-570.
- [4] Kirmeyer S L, Shirom A. Perceived Job Autonomy in the Manufacturing Sector: Effects of Unions, Gender, and Substantive Complexity [J].Academy of Management Journal,1986,(4):832-840.
- [5] 张小林,戚振江.组织公民行为理论及其应用研究[J].心理学动态,2001,(4):352-360.
- [6] Van Dyne L,Graham J W,Dienesch R M.Organizational Citizenship Behavior:Construct Redefinition,Measurement, and Validation[J].Academy of Management Journal,1994,(4):765-802.
- [7] 王富祥.工作特征对组织公民行为的影响分析[J].科技管理,2006,(6):92-93.
- [8] 刘桂芝,陶立业.组织公民行为的道德审视[J].中国行政管理,2012,(1):79-82.
- [9] Dessler A J. Mass-injection Rate from Io into the Io plasma Torus[J].Icarus,1980,(2):291-295.
- [10] 程志超,马天超,杨正国.影响员工满意感的工作特征研究[J].天津大学学报,2001,(1):60-63.
- [11] Nguyen A N, Taylor J, Bradley S. Job Autonomy and Job Satisfaction: New Evidence[J]. Unpublished Doctoral Dissertation,2003,(8):23-24.
- [12] 范皓皓,丁小浩.教育、工作自主性与工作满意度[J].清华大学教育研究,2007,(6):40-47.
- [13] 罗茜,李洪玉,何一粟.高校教师人格特质、工作特征与工作满意度的关系研究[J].心理与行为研究,2012,(3):215-219.
- [14] Bateman T S, Organ D W. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship" [J].Academy of Management Journal,1983,(4):587-595.
- [15] 魏江茹.高科技企业知识员工组织支持和组织公民行为的关系研究[J].软科学,2010,(4):109-111.
- [16] 胡利利,成晶晶,石磊.中国企业员工工作满意度与组织公民行为关系实证研究[J].生产力研究,2009,(2):154-155.
- [17] 卢嘉,时勘.工作满意度的评价结构和方法[J].中国人力资源开发,2001,(1):15-17.
- [18] Farh J L,Zhong C B,Organ D W. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China[J].Organization Science,2004,(2):241-253.
- [19] 张艳秋.企业员工组织公民行为结构初探[D].广州:暨南大学,2003.

(责任编辑:卢君)

Empirical Research on the Relationship between Job Autonomy and Organizational Citizenship Behavior

LIU Ju-qin, WANG Chuan-po

(School of Business, Xiangtan University, Xiangtan Hunan 411105, China)

Abstract: Organizational citizenship behavior plays an important role for improving organizational performance. This paper aims to study the relationship between job autonomy and organizational citizenship behavior through a questionnaire survey of 278 employees from enterprises, institutions and the government, using correlation analysis, regression analysis and other data analysis methods. The results show that: there is a significant positive correlation between job autonomy and organizational citizenship behavior, and job satisfaction plays a mediating role between the two; it will stimulate the implementation of organizational citizenship behavior by enhancing job autonomy of the staff to improve their job satisfaction.

Key words: job autonomy; job satisfaction; organizational citizenship behavior; mediating role