

涉农企业员工组织承诺与敬业度关系的实证研究

吴文婷

(华中农业大学 经济管理学院, 湖北 武汉 430070)

摘要 已有人的组织承诺和敬业度量表为基础, 通过对涉农企业员工的深度访谈, 设计涉农企业员工组织承诺和敬业度的调查问卷。运用多元统计技术, 通过因子分析得出涉农企业员工组织承诺包含理想承诺、继续承诺、情感承诺和机会承诺 4 个构面, 敬业度包括组织认同、责任心、活力、工作努力、任务聚焦、专注、价值内化等 7 个构面。就涉农企业员工组织承诺对敬业度的影响作了回归分析, 发现理想承诺、情感承诺、继续承诺 3 个因子对敬业度的 7 个维度有不同程度的显著影响。

关键词 组织承诺; 员工敬业度; 关系; 涉农企业; 实证研究

中图分类号: F324 文献标识码: A 文章编号: 100803456(2010)0200053005

组织承诺(organizational commitment)也可译为/组织归属感0、/组织忠诚0等。Becker^[1]早在 1960 年就提出了组织承诺的概念, 他认为组织承诺是员工随着其对组织单边投入(Side2Bet)的增加而不得不继续留在该组织的一种心理现象。1990 年, Meyer 等^[2]进行了一次综合性实证研究, 提出了组织承诺的三因素模型, 即感情承诺、继续承诺和规范承诺。1999 年, 我国学者凌文铨等^[3]对国内企业员工的组织承诺进行了深入系统的研究, 提出了中国企业员工的组织承诺五因素模型: 感情承诺、理想承诺、规范承诺、经济承诺和机会承诺。

员工敬业度(Employee Engagement)是组织行为学和人力资源管理领域较重要的一个概念。这方面研究最早且比较有影响的就是学者 Kahn^[4], 他将敬业度定义为/组织成员控制自我以使自我与工作角色相结合0, 敬业分为生理(physical)、认知(cognitive)、情感(emotional)等三个维度。Schaufeli 等^[5]人将敬业建立在幸福感(wellbeing)的两个维度, 即快乐(pleasure)和激情(activation)上, 认为敬业度是一种与工作相关的积极、饱满的情绪与认知状态, 这种状态具有持久性和弥散性的特点, 而不是针对某一特定的目标、事件或情境。它包括活力(vigor)、奉献(dedication)和专注(absorption)三个维度。我国学者曾晖等^[6]针对中国的国情, 在文献研究的基础上, 通过访谈等方法, 编制了企业员工综合敬业度量表(MEEI), 实证研究得出企业员工敬

敬业度的六因素结构: 任务聚焦、活力、主动参与、价值内化、效能感、积极坚持。

国内外已有学者开始研究员工组织承诺与敬业度的关系, 但由于研究对象及研究方法的不同, 一直没有取得一致的结论, 以涉农企业员工作为研究对象的研究更是明显匮乏。

我国是农业大国, 农业在国民经济中处于基础地位。优秀涉农企业作为中国农业先进生产力的代表, 在国民经济的发展中具有举足轻重的地位。据报道, 截至 2009 年 3 月, 全国共有涉农企业 15.32 万家。但目前涉农企业部分员工不敬业、跳槽频繁等问题层出不穷, 严重影响了涉农企业的快速发展。实证研究表明, 组织承诺影响员工对企业的归属感, 进而影响离职意愿; 敬业度与绩效的关系非常密切, 它有助于提升组织生产力、顾客满意度并减少员工流失和事故的发生。因此, 以涉农企业为研究主体, 分析涉农企业员工组织承诺与敬业度的结构维度及其交叉关系, 对于评估涉农企业员工敬业度水平, 改善涉农企业发展缓慢、员工流失严重、核心竞争力不足等问题, 都具有重要的现实参考价值。

一、样本基本情况

本研究是在前人研究的基础上, 通过对 14 名涉农企业员工的深度访谈, 制定了包含 46 个题项的员工敬业度量表和 24 个题项的组织承诺量表。调查采用整群抽样的方法, 先选取湖北省涉农企业, 再用

方便抽样的方法,利用华中农业大学学生2009年暑假去涉农企业实习的机会,让他们带纸质问卷去企业进行调查。在调查前,事先对参与调查的人员进行了简单的培训,介绍了调查的目的、方法以及一些调查技巧,确保问卷填答的真实性和有效性。总共发放纸质问卷300份,实际回收有效问卷202份,回收率67.33%。同时,利用同学和亲戚朋友的关系,向他们发放了一部分电子问卷,通过他们的关系网收集数据信息,总共回收了有效电子问卷102份。

在调查的304份观察样本中,男性占71.1%,女性占28.9%;20~30岁的员工占69.5%,其它年龄段占30.5%;高中及以下学历的占25.3%,大专占16.0%,本科占51.3%,硕士占6.7%,博士及以上占0.7%;未婚占60.8%,已婚占38.5%,离异的占0.7%;在公司工龄不足1年的占42.4%,1~2年的占32.5%,3~4年的占13.9%,5年及以上的占11.3%;公司性质属国有控股的占18.4%,民营占69.4%,外资占12.2%;一般员工占68.7%,基层管理人员占16.0%,中层管理人员占8.7%,高层管理人员占6.7%;生产部门的员工占22.7%,技术、研发部门的占11.3%,销售部门的占36.7%,行政人事部门的占13.3%,其他部门的占16.0%。

表1 员工组织承诺因子分析结果

理想承诺	继续承诺	情感承诺	机会承诺
我为目前工作上取得的成绩花费了巨大的心血(0.584)	放弃目前的工作,我可能会遭受很大经济损失(0.819)	国家对农业的重视,说明在涉农企业工作值得(0.804)	别处的薪酬待遇也不见得高(0.718)
离职是有违公司和领导对我的期望和培养的(0.493)	现在员工经常性的离职是不应该有的现象(0.581)	我对自己所在的公司和部门负有责任和义务(0.674)	条件好的工作不好找(0.791)
在公司我会会有很多接受培训的机会(0.829)	我已经习惯了该公司,不想离开是因为不想改变(0.681)	我喜欢公司提供的有挑战性的工作(0.667)	找合适的工作不容易(0.832)
公司提供给我一些可以实现理想的条件(0.788)	放弃目前的工作,我可能会失去很多福利(0.653)	我认为任何人都应对自己的公司忠诚(0.663)	
在公司我有很大的发展空间(0.814)	现在经济危机,换工作风险太大了(0.725)		
在公司我能学以致用(0.852)			
方差贡献率 12.403%	方差贡献率 16.378%	方差贡献率 13.651%	方差贡献率 20.865%
信度系数 0.877	信度系数 0.805	信度系数 0.738	信度系数 0.770

注:因子名称下的各个栏目为条目内容与正交旋转后的因子载荷系数,最后一栏各个因子的累积方差贡献率为63.298%。各个因子的信度系数都在0.70以上。

三、涉农企业员工敬业度的因子分析

采用同上的方法对涉农企业员工敬业度量表进行因子分析。总量表和分量表的信度系数都在0.7以上,说明测量结果的一致性很好。7个因子总的方差解释率达到69.082%,说明该量表具有较好的

二、涉农企业员工组织承诺的因子分析

本研究所用组织承诺量表参照了国内著名学者凌文铨^[3]对中国企业职工组织承诺的调查量表,结合涉农企业员工的实际情况进行了相应的修改,并请熟悉量表设计和相关知识的老师进行了指导和修改,故该量表具有较高的内容效度。同时,总量表的信度系数为0.876,各分量表的同质信度系数也都在0.70以上,故该量表质量符合要求。

另外,本研究采用因子分析的方法来检验量表的建构效度。首先,通过KMO和巴特利特球形检验,判别变量是否适合作因子分析。结果显示:KMO值为0.842, Bartlett球度检验的相伴概率为0.000,小于显著性水平0.01,符合统计学要求,适合做因子分析。以特征值大于1.0为标准提取公因子,经方差极大值旋转以后,前4个因子的方差贡献率累积达到63.298%,说明4个公因子较好地概括了原有24个指标的含义,该量表具有较好的建构效度。根据各公共因子包含条目的内容对各个因子进行命名,并把各因子的基本情况进行总结(见表1)。

建构效度。以特征值大于1.0为标准提取公因子,经方差极大值旋转以后,删除在两个及以上公因子的载荷值大于0.4的题项,最后经四轮因子分析,得到较理想的结果:KMO值为0.906, Bartlett球度检验的相伴概率为0.000,小于显著性水平0.01,符合统计学要求。前7个因子的方差贡献率累积达到69.082%,说明7个公因子较好地概括了原有

46 个指标的含义, 因子分析达到了简化变量的目的, 进行命名, 并把各因子的基本情况进行总结(见的)。根据各公共因子包含条目的内容对各个因子(表 2)。

表 2 员工敬业度因子分析结果

组织认同	责任心	活力	工作努力	任务聚焦	专注	价值内化
自己有对本公司有利的意见和想法都提出来, 不管结果是好坏(0. 599)	我会遵守单位规章制度, 即使没人看见且没有证据留下(0. 727)	工作时, 我感到浑身充满着力量与激情(0. 778)	对工作具有较高积极性, 总是全身心的投入工作(0. 818)	我愿将工作经验毫无保留地奉献与分享(0. 704)	偶尔出现的差错和失败, 不会影响我继续努力工作(0. 621)	不论在工作上或是以外, 避免采取任何削弱本公司竞争地位的行动(0. 553)
我会积极寻找公司的潜在客户, 主动为他们服务(0. 435)	在工作中, 总是积极思考, 用心去解决问题(0. 746)	工作时, 我常常不知疲倦(0. 778)	我乐于接受工作任务(0. 794)	我会考虑对他人的工作奉献(0. 696)	公司分配什么就去做什么, 不管多苦多累(0. 739)	我愿意和公司共同度过和克服困难(0. 667)
如果有机会, 我会向公司外的人员介绍在这里工作的益处(0. 754)	无论责任多大, 只要是份内的工作我就勇于承担(0. 847)	早上起床时, 我很乐意去上班(0. 728)	我总是尽最大努力做好工作(0. 786)	我致力于当前工作问题的解决(0. 625)	当我工作时, 时间总是不知不觉就过去了(0. 758)	不随意向外界透露公司和产品的信息(0. 743)
只要对公司有利, 有些事情自己吃点亏也要去做(0. 674)	同事之间愿互相帮助, 尽最大努力去完成工作(0. 699)	我在工作中感到很快(0. 659)		我有明确的短期和长期工作计划(0. 520)		
我个人目标与公司目标是统一的(0. 637)	为促使工作更加成功愿花额外的心力(0. 506)					
我愿意向正在求职的朋友推荐公司(0. 806)						
我认同公司的目标和价值(0. 588)						
我对朋友高度评价我所在的公司(0. 763)						
方差贡献率 14. 985%	方差贡献率 11. 227%	方差贡献率 10. 540%	方差贡献率 8. 891%	方差贡献率 8. 597%	方差贡献率 7. 833%	方差贡献率 7. 009%
信度系数 0. 901	信度系数 0. 859	信度系数 0. 861	信度系数 0. 866	信度系数 0. 784	信度系数 0. 773	信度系数 0. 728

四、涉农企业员工组织承诺与敬业度的关系

为了弄清涉农企业员工组织承诺与敬业度之间的关系, 本研究先将国企员工的总体组织承诺水平和敬业度总体水平进行了相关分析。总体组织承诺为 4 个因子所包含的 18 个题项的总分, 总体员工敬业度为 7 个公因子所包含的 30 个条目的总分。采用 Pearson 相关分析, 显著度 $P = 0. 000$, 通过了显著性检验, 相关系数为 0. 653, 呈显著的正相关。说明组织承诺与员工敬业度存在一定交叉关系, 且组织承诺越高, 员工敬业度越高。接着对其进行回归分析, 建立回归方程:

$$\hat{y}_j = \hat{a} + \sum_{i=1}^4 \hat{B}_i x_i + \hat{\epsilon}$$

其中, y_j 代表涉农企业员工敬业度的 7 个因子, j 的取值从 1 到 7; A 为常数项, x_i 为组织承诺的 4 个因子, B 为待估系数, ϵ 为随机干扰项。

运用 SPSS 软件, 选取多元回归中的逐步回归法(stepwise), 得到结果如表 3 所示:

模型显示, 在组织承诺各因子中, 对敬业度的组织认同维度有显著影响为理想承诺和情感承诺, 即理想承诺和情感承诺高的员工会更加认同组织, 对外界积极评价组织, 表现出更强的组织敬业; 对敬业度的责任心维度有显著影响的依次为: 情感承诺、理想承诺和继续承诺, 其中继续承诺是成负相关的, 也就是说, 情感承诺和理想承诺高、继续承诺低的员工

表3 组织承诺对员工敬业度影响的回归分析

因变量	自变量B值(标准化回归系数)	t 值	t 值的显著性	VIF	AdjR ²	F 值	F 值的显著性(P 值)	
组织认同	理想承诺	0.508	7.288	0.000	1.345	0.454	63.775	0.000
	情感承诺	0.261	3.750	0.000	1.345			
责任心	情感承诺	0.439	5.882	0.000	1.345	0.375	31.139	0.000
	理想承诺	0.334	4.006	0.000	1.677			
活力	继续承诺	-0.168	-2.257	0.025	1.335			
	理想承诺	0.477	6.439	0.000	1.345	0.383	47.846	0.000
工作努力	情感承诺	0.229	3.089	0.002	1.345			
	情感承诺	0.499	7.047	0.000	1.000	0.244	49.661	0.000
任务聚焦	理想承诺	0.343	4.376	0.000	1.345	0.309	34.686	0.000
	情感承诺	0.306	3.895	0.000	1.345			
专注	理想承诺	0.351	4.512	0.000	1.345	0.320	36.559	0.000
	情感承诺	0.310	3.979	0.000	1.345			
价值内化	情感承诺	0.376	4.559	0.000	1.345	0.238	24.605	0.000
	理想承诺	0.189	2.289	0.023	1.345			

会表现出更强的责任心,这可能是因为有责任心的员工可能更多的是注重心理的和情感的因素,外在物质看得较轻,或者是因为责任心是员工自身特质决定的;对敬业度的活力维度有显著影响的是理想承诺和情感承诺,也就是说更注重理想实现的员工会表现出更大的活力;对敬业度的工作努力维度有显著影响的只有情感承诺,说明在情感上更加认同企业和工作的员工,对工作的努力程度会更高;对敬业度的任务聚焦因子有显著影响的是理想承诺和情感承诺,即更注重理想实现和情感归属的员工会更加关注于自己的工作任务;对敬业度的专注因子有显著影响的是理想承诺和情感承诺,说明更注重理想实现和情感归属的员工会更加专注于自己的组织和工作;对敬业度的价值内化因子有显著影响的是情感承诺和理想承诺,说明具有情感归属和理想抱负的员工更容易从内心认可公司的价值,并表现出相应的敬业行为。

四、结论与讨论

1. 研究结论

我国涉农企业员工的组织承诺包含四个维度:理想承诺、继续承诺、情感承诺和机会承诺,这与我国学者凌文铨的结论基本吻合,但又有其特点。如继续承诺,在全球经济危机的大背景下,员工离职不仅会担心遭受经济损失,还会担心受到经济危机的影响,担心离职后需承受的环境改变和社会舆论的压力。

涉农企业员工的敬业度包含七个维度,分别是组织认同、责任心、活力、工作努力、任务聚焦、专注、

价值内化。其中,既包含国外学者研究成果的活力和专注维度,又包含我国学者研究成果的任务聚焦及价值内化维度,只是针对涉农企业自身的特点,其维度内涵有所不同。同时,由于涉农行业的特殊性,其员工敬业度的维度也有了新的内容,如组织认同、责任心、工作努力等。这主要是因为我国涉农企业多是民营企业,比较重视员工对组织的敬业,对工作和组织的责任心,以及对工作的努力程度等。

涉农企业员工组织承诺的4个因子对员工敬业度的7个因子有不同程度的显著影响。企业组织在关注员工敬业度方面的侧重点不同,就要采取不同的激励方式,提高员工某方面的组织承诺,进而提高其在相应方面的敬业水平。如企业希望员工表现得更加有责任心,就要让员工认同在组织工作的价值,同时提供给员工更多的培训和实现理想的机会,给员工提供更多精神上的支持和鼓励,提高其情感承诺和理想承诺,适当降低继续承诺。

2. 本研究的局限及未来的展望

本研究所开发的量表虽具有比较好的信度和效度,但由于样本量有限,未进行相应的验证性因子分析。今后的研究可以扩大样本再验证问卷的信效度,还可以选取不同的行业进行员工敬业度维度的实证分析。对于组织承诺和员工敬业度的关系,还可以加入一些调节变量。此外,还有必要以此为基础针对企业员工敬业度的影响因素和作用机制做更加深入、具体和全面的研究。

参 考 文 献

- [1] BECKER H S. Notes on the concept of commitment[J]. American Journal of Sociology, 1960(66): 322-42.
- [2] MEYER J P, ALLEN N J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. Human Resource Management Review, 1991(1): 62-89.
- [3] 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究[J]. 管理科学学报, 2000(3): 76-80.
- [4] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33(4): 692-724.
- [5] SCHAUFELI W B, SALANOVO M, GONZALEZ-ROMA 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.
- [6] 曾晖, 赵黎明. 企业员工敬业度的结构模型研究[J]. 心理科学, 2009, 32(1): 231-235.

An Empirical Study on the Relationship between Organizational Commitment and Employee Engagement in Agro-related Enterprises

WU Wen-ting

(College of Economics and Management, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070)

Abstract Based on the former scales of organizational commitment and employee engagement, this paper designs the organizational commitment and employee engagement questionnaire by depth interviews. The paper employs multivariate statistical techniques to discuss the structure of agro-related enterprises' organizational commitment and employee engagement. The results show that the organizational commitment of agro-related enterprise includes four aspects: ideal commitment, continuance commitment, affection commitment and choice commitment and that the employee engagement of agro-related enterprise includes seven aspects: organizational identification, commitment, energy, hard work, task focus, focus, internalized values. This paper also applies regression to analyze the impact of organizational commitment on the employee engagement. It shows that ideal commitment, continuance commitment and affection commitment have varying degrees of significant effect on the seven factors of employee engagement.

Key words organizational commitment; employee engagement; relationship; agro-related enterprises; empirical study

(责任编辑: 陈万红)