

组织公平、社会支持与农民工组织承诺研究

范艳萍

(河海大学法学院,江苏南京 210098)

摘 要:基于 2012 年农民工问卷调查,通过结构方程模型中的路径分析技术探讨了组织公平、社会支持对农民工组织承诺的影响以及工作权能和组织信任在其中的中介作用。结果表明:①组织信任和工作权能对组织承诺有较好解释力,同时这两者受到组织-员工间的互动(组织公平、社会支持)的显著影响;②组织公平与社会支持对组织承诺的影响,不仅有直接效果,更重要的是还通过工作权能、组织信任这两个中介来实现的间接效果。笔者指出,要通过各种措施提高农民工组织承诺,研究中要加强对中介变量的分析以更好地挖掘变量间的因果机制。

关键词:组织承诺;组织公平;社会支持;组织信任;工作权能;中介变量

中图分类号:C913.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-4970(2014)01-0044-04

近年来,农民工的低忠诚度、低投入度、高离职率已给众多企业的正常运营造成了严重影响。以往研究多已指出企业管理体制、工作压力、工资福利、权益保护、外部工作机会是导致农民工高离职率的重要因素。笔者认为组织的存在和发展离不开一定数量的、稳定的成员,并且需要这些成员将自己视为组织中的一分子,对组织有一定的忠诚度,能努力承担组织安排的责任或工作。因此,研究影响农民工组织承诺的因素及机制具有重要的现实意义。

一、分析思路

“组织承诺”,指员工对组织的一种积极的肯定性态度或心理倾向,是员工与组织之间的一种心理联结。它是预测员工的工作投入、工作绩效、员工离职等员工与组织关系稳定性的重要指标。影响组织承诺的因素主要有 3 类因素:员工的个性特质、工作特性和组织特征。分析进路大致有两派:交换论与心理论。前者思路来源于互惠规范和社会交换理论,以报偿-成本的功利性来进行探讨;而后者受到多重需求满足理论^[1]的影响,强调从激励和自我实现来理解成员对组织的认同、投入和忠诚^[2-4]。笔者认为,分析进路的差异在某种意义上已体现为如何理解员工与组织间的关系:将员工视为功利计算的理性人,还是视为一个有着多重需求的经济-心理-

社会人。

在此认识上,笔者尝试回答:①组织-员工间两大互动类型——“组织公平”和“社会支持”——是如何影响组织承诺的。前者呈现的是员工感知到的自身在利益分配中是否得到公平对待、分配程序是否具有一定的透明度和参与度;后者体现为员工感受到来自组织/主管、同事在工作过程中关心和支持而不是阻梗与“使坏”。如果员工感知的公平度、支持度比较高,满足了员工的精神、情感需求,会使员工产生一种回报组织的责任感,进而他们对组织的忠诚度、工作投入度也会提高。也就是说组织-员工间互动会影响组织承诺,但除了直接影响外,还可能通过其他中介变量来起作用。②“组织信任”和“工作权能”会不会成为组织公平和社会支持影响组织承诺的中介变量?前者体现为员工相信组织对自己的付出会给予适当的酬报,而不会亏待和欺骗自己,对组织履行组织-员工间交换责任的一种信心,在此基础上员工觉得自己有义务回报组织所提供的利益和机会;后者体现为员工在工作过程中获得一种“力量感”和“意义感”,而不是无法掌控工作环境的“无力感”、对自身工作的“无意义感”,从而员工获得积极投入工作的动力。

课题的调查对象为 15~60 岁、跨县/区外出务工、被他人雇佣从事非农活动至少半年以上的农业

收稿日期:2013-09-16
基金项目:国家社会科学基金重大招标项目(11&ZD028);江苏省社会科学基金(13SHB006)
作者简介:范艳萍(1972—),女,山西万荣人,讲师,从事法社会学研究。

户籍劳动力,不包括各种类型的自雇和雇主。这次调查,课题组从江苏省、安徽省、河南省各选一所本地生源较多的高校,每所学校分别选择一两个社会学或社会工作专业的班级,每个班级的同学本着自愿原则参与调查,他们利用寒假回家的机会调查返乡过年的农民工。在调查过程中,问卷由调查对象填写,以避免以往调查员念读-调查对象回答-调查员填写中所产生的各种误差(尤其是认知-态度量表部分);每名学生最多只能调查 10 位农民工,这样保证了调查对象的地域覆盖面,最后获得有效样本 1469 份,涉及 10 个省的 153 个县区。

二、变量设置与分析方法

组织承诺是员工对组织的一种积极的肯定性态度或心理倾向,是组织-员工之间的一种心理联结。组织承诺的内涵具有一定复杂性,且研究者的角度、侧重点不同,维度结构也有多种类型,目前使用较多的是 Meyer 等的 3 因素模型:情感承诺、持续承诺和规范承诺^[49]。

在本研究中,笔者使用的是感情承诺这一维度。它更强调的是成员对组织所表现的忠诚并努力工作,主要是由于对组织有深厚的感情,而非物质利益的计算。这与本文所关心的问题(员工的忠诚和投入)是相一致的。在问卷中,我们参照 Meyer 等^[5]将“组织承诺”操作化为 4 个题项:“单位的事,就是我的事”;“我愿意一直在目前的单位工作”;“我对目前的单位很有感情”;“在目前的单位有家的感觉”。这一量表的 Cronbach’s Alpha 系数为 0.809。

组织公平是员工对自身在组织资源分配中所受待遇的认知与态度。一般而言,它包括分配公平、程序公平、互动公平 3 个维度^[10-12],顾名思义,三者分别是成员对分配结果、分配机制和程序、人际互动的公平感受,后两者在有的研究中还被称为结构性程序公平和社会性程序公平^[13]。

依据 Niehoff 等^[14]问卷,将“组织公平”操作化为:“相对于我的工作,我得到的报酬是合理的”;“整体而言,我受到的奖罚是公平的”;“上级在进行工作分配和奖罚时,会征询大家的意见”;“对上级的分配和奖罚,大家可以提出不同意见”;“在工作中,上级会考虑我的尊严”;“在工作中,上级会尊重我”等 10 个题项。通过因子分析,获得 3 个因子,分别命名为“分配公平”、“程序公平”和“互动公平”。这一量表的 Cronbach’s Alpha 系数为 0.849,3 个维度的系数分别为 0.650、0.768 和 0.821。

社会支持的涵义非常广泛,本研究将它限定为组织内、工作中,指的是员工来自主管和同事两方面

的支持,而不包括工作之外、组织之外的社会支持。之所以分析社会支持的作用,是因为有学者比较了中西文化背景下的组织承诺概念,发现承诺在西方人的眼中往往与抽象的组织、制度相联系,而中国人则更多地加入了人情因素,更注重的是上司/主管的尊重与关照,往往通过对上司/主管的承诺来建立对组织的承诺^[15-16]。主管支持和前述的互动公平更多地体现为员工-上司/主管之间的人际关系,是对主管的满意度;而同事支持体现的是对同事的满意度。但在很大程度上,上司/主管往往被看成是组织的代理人,其行为往往被看成是组织的意愿,而不是他们个人动机的表达。员工会把他们从上级/主管那里受到的好的或不好的待遇看成是组织是否重视、信任他们的信号。

参照 Eisenberger 等^[17]、Kottke 等^[18]和 Podsakoff 等^[19]的量表,我们将“社会支持”操作化为“上级会关心我的福利”;“上级会关心我今后的发展”;“同事愿意与我分享专业知识和技术”;“我工作进度落后时,同事愿意帮助我”等 8 个题项。通过因子分析,获得两个因子,分别命名为“主管支持”和“同事支持”。这一量表的 Cronbach’s Alpha 系数为 0.843,两个维度的系数分别为 0.834 和 0.805。

组织信任是员工相信组织的行为会朝着自己所期待的方向发展,是对组织的诚意、善意和可信性的信念。我们将“组织信任”操作化为 4 个题项:“我相信工作单位会兑现对员工的承诺”;“我相信工作单位会善待员工”;“我相信上级的决策是明智的”;“我相信上级的承诺是可靠的”。这一量表的 Cronbach’s Alpha 系数为 0.836。

工作权能,又被称为“心理授权”,它是员工掌握和控制工作情境的能力和信念,既是个体能力的客观表征,又是个体对能力的主观感受。笔者依据 Spreitzer^[20]、李超平等^[21]的问卷并结合农民工的工作特点,将“工作权能”操作化为:“我能自主决定完成工作的步骤和方法”;“我能自主决定我的工作目标”;“对我个人来说,我的工作非常重要”;“我工作的各项活动都是有意义的”;“我能保证完成工作中的各项活动”;“我自己可以解决工作中的难题”;“对工作中的人际关系,我有影响力”;“对工作场所的管理制度,我有影响力”等 12 个题项。这一量表的 Cronbach’s Alpha 系数为 0.814。

以上变量的处理方式是:首先进行各变量的因子分析,然后为便于理解,将所得因子值转换为 1 到 100 之间的指数,各变量的描述性统计见表 1。

三、统计结果

本研究采用结构方程中的路径分析考察工作权

句话说,这4个变量的间接效果大于了直接效果。

这提示我们,在今后探讨变量间因果关系时,应该加强对中介变量的分析,以便更好地挖掘变量间的因素机制。如果自变量 X 通过某一变量 M 对因变量 Y 产生一定影响,则称 M 为 X 和 Y 的中介变量^[22-23]。在本研究中,如果只分析组织公平、社会支持对组织承诺的直接影响效果,而不纳入工作权能与组织信任这两个中介变量,则会显著降低组织公平对组织承诺的总影响效果,实际降低的比例参见前述的各变量的间接效果量。此外,对中介变量的研究不仅可以解释因果关系背后的内部作用机制,还能整合已有的研究或理论,具有显著的理论和实践意义。

鉴于近年来频频发生的农民工“无声抗争”和“用脚投票”,建议在组织层面,改变粗暴蛮横强制的管理思维,形成主管尊重、关心、关照员工的人性化管理体制,从企业制度层面照顾好员工的生活与心理。努力培养同事间互帮互助的和谐组织气氛,加强人力资源管理,使自上而下的岗位职责、绩效考核、奖惩制度等制度性建设,与自下而上的意见反馈、利益诉求相结合,形成透明公开与容纳争议的制度规则。通过这些措施,促使主管、同事和员工3方相互合作,形成一种和谐、归属感强的企业文化,提高员工对组织的信任,提高员工在工作过程中的意义感和力量感,从而增强员工对组织的忠诚和投入。企业管理是一个复杂的体系,在管理实践中,仅将员工视为一个理性计算的人,已无法满足现代管理的需求,更需要将员工视为一群有着经济-社会-心理等多重需求的人,以另一种形式适度开展“企业办社会”,实现员工-组织和谐双赢的局面。

参考文献:

[1] CROPANZANO R, BYRNE Z S, BOBOCEL D R, et al. Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice [J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 58: 164-209.

[2] 刘小平, 王重鸣. 组织承诺及其形成过程研究 [J]. 南开管理评论, 2001 (6): 58-62

[3] 刘小平. 员工组织承诺的形成过程: 内部机制和外部影响——基于社会交换理论的实证研究 [J]. 管理世界, 2011 (11): 92-104.

[4] 乐国安, 尹虹艳, 王晓庄. 组织承诺研究综述 [J]. 应用心理学, 2006 (1): 84-89.

[5] MEYERJ P, ALLEN N J. A three-component conceptualization model of organizational commitment [J]. Human Resource Management Review, 1991, 1: 61-89.

[6] MOWDAY R T. Reflections on the study and relevance of

organizational commitment [J]. Human Resource Management Review, 1998, 8: 387-401.

[7] MEYER J P, HERSCOVITCH L. Commitment in the workplace: towards a general model [J]. Human Resource Management Review, 2001, 11: 299-326.

[8] 凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺研究 [J]. 中国社会科学, 2001 (2): 90-102.

[9] 张勉, 李海. 组织承诺的结构、形成和影响研究评述 [J]. 科学学与科学技术管理, 2007 (5): 122-127

[10] THIBAUTJ, WALKER L. Procedural justice: a psychological analysis [M]. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1975.

[11] BIES R J, MOAG J F. Interactional justice: Communication criteria of fairness [C] // LEWICKI R J, SHEPPARD B H, BAZERMAN M H. Research on negotiations in organizations. Greenwich, CT: JAI Press, 1986: 43-55.

[12] 李晔, 龙立荣, 刘亚. 组织公正感研究进展 [J]. 心理学进展, 2003 (1): 78-84.

[13] CROPANZANO R, GREENBERG J. Progress in organizational justice: tunneling through the maze [J]. International review of industrial and organizational psychology, 1997, 12: 317-372.

[14] NIEHOFF B P, MOORMAN R H. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior [J]. Academy of Management Journal, 1993, 36: 527-556.

[15] 郭玉锦. 组织承诺及其中的文化思考 [J]. 哈尔滨工业大学学报: 社会科学版, 2001 (2): 51-58.

[16] 刘亚, 龙立荣, 李晔. 组织公平感对组织效果变量的影响 [J]. 管理世界, 2003 (3): 126-132.

[17] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S. Perceived organizational support [J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71: 500-507.

[18] KOTTKE J L, SHARAFINSKI C E. Measuring perceived supervisory and organizational support [J]. Educational and Psychological Measurement, 1988, 48: 1075-1081.

[19] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, AHEARNE M. Moderating effects of goal acceptance on the relationship between group cohesiveness and productivity [J]. Journal of Applied Psychology, 1997, 82: 974-983.

[20] SPREITZER G M. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation [J]. Academy of Management Journal, 1995, 38: 1442-1465.

[21] 李超平, 李晓轩, 时勘, 等. 授权的测量及其与员工工作态度的关系 [J]. 心理学报, 2006 (1): 99-106.

[22] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用 [J]. 心理学报, 2004 (5): 614-620.

[23] 道恩·亚科布奇. 中介作用分析 [M]. 邱琼, 译. 上海: 上海人民出版社, 2012.