

职业价值观对组织公民行为和工作倦怠的影响研究:成就动机的中介作用

张晓路^{1,2},高金金¹,陈毅文¹

(1.中国科学院心理研究所 行为科学重点实验室,北京 100101;

2.中国科学院大学,北京 100049)

【摘要】目的 探讨职业价值观对于工作倦怠和组织公民行为的影响,以及成就动机在其中的中介作用。方法 选取北京市在职员工 357 人,用工作倦怠量表(MBI-GS)、职业价值观问卷(WVI)、成就动机量表、组织公民行为测量量表对其施测,并通过 AMOS 13.0 进行路径分析。结果 (1)成就动机中的追求成功维度完全中介职业价值观对组织的影响;(2)成就动机中的追求成功维度部分中介职业价值观对低成就感的影响;(3)成就动机中的追求成功维度部分中介内在职业价值观对同事的影响;(4)成就动机中的规避失败维度完全中介外在职业价值观对玩世不恭的影响;(5)成就动机中的规避失败维度完全中介外在报酬对玩世不恭的影响。结论 成就动机在职业价值观对组织公民行为和工作倦怠的影响中起到中介作用。

关键词 职业价值观;组织公民行为;工作倦怠;成就动机;中介作用

中图分类号:B842; G442 文献标识码:A 文章编号:1006-8309(2014)01-0011-04

The Effect of Work Value on Organization Citizenship Behavior and Burnout:Mediation of Achievement Motivation

ZHANG Xiao-lu^{1,2},GAO Jin-jin¹,CHEN Yi-wen¹

(1.Key Laboratory of Behavioral Science, Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China; 2.University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049, China)

【Abstract】 Objective The study was to explore the effect of work value on burnout and organization citizenship behavior (OCB) and the mediation of achievement motivation in between. **Method** questionnaires among 357 participants who are all full time clerks from BJ by MBI-GS,WVI,achievement motivation investigation,OCB investigation, and result path analysis conducted by AMOS 13.0. **Results** The study revealed that (1)success motive were mediator between work value and organization;(2)success motive partly mediated on the efficacy of work value and lower efficacy;(3) success motive partly mediated the efficacy of intrinsic work value on colleagues;(4)failue fully madiated on the efficacy of work value on cynicism (5) aviod failure play mediator role on the efficacy of extrinsic rewards on cynicism **Conclusion** achievement motivation play a role of mediation in the effecton of work value on organization citizenship behaviors and work burnout.

Key words : Work Value;Organization Citizenship Behaviors; Work Burnout;Achievement Motivation;Mediation

1 引言

近年来研究者逐渐开始重视职业价值观在个人职业生涯中的重要性,而组织公民行为、工作倦怠及成就动机与职业价值观的关系成为一个重要的话题。Super^[1]指出,影响个体职业选择和

职业生涯的主要因素是职业价值观。当个体所重视的职业价值观因素与工作任务、管理流程相匹配时,个体才可能留任于组织中并乐于贡献其所长。随着人力资源理念的不断更新,管理者们开始重视员工所做出的超越工作职责要求的行为,即组织公民行为。Moorman^[2]研究发现,当组织文化和个体的职业价值观相近时,个体即使是受到了一定程度的不公平对待,也能从事更多的组织公民行为。Lord 等人^[3]的研究证实职业价值观与

作者简介 张晓路(1981-),女,青岛人,硕士,研究方向:应用心理学(电话)13911092769(电子信箱)neronica_zxl@hotmail.com。

组织公民行为存在显著正相关关系。当组织文化和个体职业价值观相匹配时可以促使个体实施组织公民行为,做出角色要求之外的行为。再者,在激烈的社会竞争下,工作压力越来越大,产生工作倦怠的员工数量越来越多,对企业生产率会有一定的影响,因此也倍受学者们关注。留岚兰和吴凉凉^[4]研究认为,职业价值观与工作倦怠存在显著相关性。刘丽婷、鲍丽和高玉霞^[5]也发现职业价值观越低越易产生工作倦怠。另外,已有研究表明动机影响组织公民行为^[6]和职业倦怠^[7]。

综上所述,发现职业价值观影响着组织公民行为和工作倦怠。然而,职业价值观也受到成就动机的影响,陆根书等^[8]认为,职业价值观会影响成就动机。职业价值观对组织公民行为和工作倦怠有明显影响,而职业价值观却是影响成就动机的一个重要因素。但到目前为止,对职业价值观、成就动机、组织公民行为及工作倦怠所存在的关系尚缺少研究。本研究基于前人成果推出如下假设:

H1:成就动机中介职业价值观对组织公民行为的影响。

H2:成就动机中介职业价值观对工作倦怠的影响。

2 对象与方法

2.1 样本描述

抽取北京市在职员工 400 名,问卷回收 357 份,有效回收率 89.25%。其中男生 182 人,女生 175 人;学历:本科 143 人、硕士 104 人、大专 82 人、大专以下 21 人、博士 7 人;婚姻状况:未婚 143 人、已婚有子 146 人、已婚无子 54 人、离异 7 人、其他 4 人;工作年限:2 年以下 168 人、2~5 年 146 人、5~10 年 36 人、10 年以上 7 人;更换工作频次:2~5 次 203 人、2 次以下 150 人、5 次以上 4 人;家庭月收入:20 000 元以上 132 人、10 000~20 000 元 104 人、6 000~10 000 元 50 人、4 000~6 000 元 43 人、4 000 元以下 29 人;个人月收入:4 000~6 000 元 136 人、6 000~10 000 元 104 人、4 000 元以下 75 人、10 000~20 000 元 29 人、20 000 元以上 14 人。问卷采用邮件发放和面对面取样两种方式,参与调查者每人得到一份小礼物以示感谢。

2.2 研究工具

2.2.1 工作倦怠量表

本研究的工作倦怠测量采用了李超平与时勘^[9]修订的工作倦怠量表(MBI-GS),共 15 个题目,包括情感衰竭 5 道题、玩世不恭 4 道题、成就

感低落 6 道题。采用利克特 7 分等级,该量表得分越高表明该工作倦怠程度越大。经过我们预测分析,工作倦怠的情绪衰竭、玩世不恭和低成就感 3 个维度的内部一致性系数(α)分别为 0.85、0.78 和 0.84,表明此量表具有良好的信效度。

2.2.2 本研究的职业价值观测量采用 Super 的职业价值观问卷(WVI)。此量表将职业价值观分为 3 个维度:(1)内在价值观,指与职业本身有关的一些因素,如:职业创造性、独立性、成就感、管理方式、智力激发;(2)外在职业价值观,指与职业本身性质无关的一些外在因素,如工作环境、同事关系、领导关系、变动性、利他主义、美感等;(3)外在报酬,包括安全性、声誉、经济报酬和生活方式。经过我们预测分析,此量表内在职业价值观维度的内部一致性系数(α)为 0.80,外在职业价值观维度的内部一致性系数(α)为 0.71,外在报酬维度的内部一致性系数(α)为 0.60,表明量表具有良好信效度。

2.2.2 成就动机量表

本研究的成就动机测量采用由叶仁敏等^[10]修订的成就动机量表,共 30 题,分为两部分测定追求成功的动机和规避失败的动机。经过我们预测分析,成就动机的追求成功和规避失败维度的内部一致性系数(α)分别为 0.60 和 0.65,表明此量表具有良好的信效度。

2.2.3 组织公民行为量表

本研究的组织公民行为测量采用 Aryee, Budhwar 和 Chen 开发的组织公民行为测量量表,将组织公民行为分为 2 个维度,即利于同事的公民行为和利于组织的公民行为。共 9 个题目,4 道题目测试利于同事,5 道题目测试利于组织。经过我们预测分析,组织公民行为的利于同事和利于组织两个维度内部一致性系数(α)分别为 0.72 和 0.63,表明此量表具有良好的信效度。

3 研究结果

3.1 相关分析

首先对所有变量进行了相关分析(见表 1),结果显示:(1)职业价值观各维度,与工作倦怠中情绪衰竭和玩世不恭维度呈现显著负相关关系,与工作倦怠的低成就感维度呈显著正相关关系;(2)职业价值观的内在价值观和外在价值观两个维度和组织公民行为中的利于组织维度呈显著正相关关系;(3)职业价值观各维度与成就动机的追求成功维度呈现显著正相关关系,与规避失败维度呈现显著负相关关系。

表1 职业价值观、工作倦怠、组织公民行为和成就动机的相关分析结果

	内在职业价值	外在职业价值	外在报酬	情绪衰竭	玩世不恭	低成就感	利于同事	利于组织	追求成功
外在职业价值	0.741**								
外在报酬	0.693**	0.673**							
情绪衰竭	-0.180**	-0.195**	-0.202**						
玩世不恭	-0.297**	-0.252**	-0.162**	0.552**					
低成就感	0.268**	0.125*	0.112	0.381**	-0.026				
利于同事	0.112	0.091	-0.055	0.153**	-0.229**	0.404**			
利于组织	0.193**	0.150**	0.102	0.164**	-0.200**	0.440**	0.449**		
追求成功	0.311**	0.280**	0.149*	-0.018	-0.191**	0.261**	0.369**	0.368**	
规避失败	-0.168**	-0.259**	-0.102	0.218**	0.279**	-0.110	-0.039	-0.061	-0.144*

注:** $P < 0.01$, * $P < 0.05$ 。

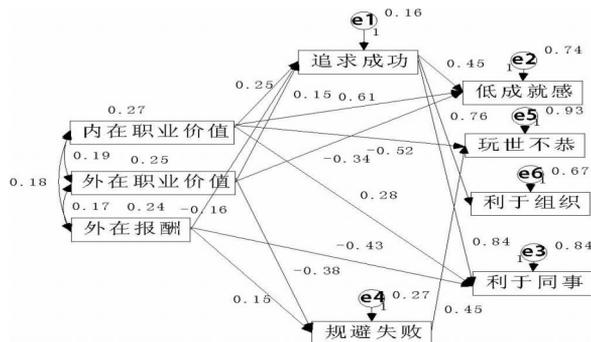


图1 中介作用路径分析图

3.2 成就动机中介作用分析

为了检验成就动机的中介作用,本研究采用 Amos 13.0 进行路径分析,得到拟和结果。职业价值观通过成就动机能够影响工作倦怠或组织公民行为,说明成就动机在职业价值观对工作倦怠或组织公民行为的影响中起到完全或部分中介作用。路径分析图(见图1),其中不显著的路线已去除。模型拟合指数(见表2),各拟合指标均良好。结果显示:(1)成就动机中的追求成功维度,在职业价值观对利于组织的影响中存在完全中介作用;在职业价值观中的内在职业价值和外在职业价值维度对低成就感的影响中存在部分中介作用;在内在职业价值观对利于同事的影响中存在部分中介作用。(2)成就动机中的规避失败维度在外在职业价值和外在报酬对玩世不恭的影响中存在完全中介作用。

表2 中介作用路径分析模型拟合指数

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	IFI	CFI
35.66	16	2.23	0.064	0.975	0.930	0.976	0.976

注:GMSEA:近似误差均方根;GFI:拟和优度指数;AGFI:调整后拟和优度指数;IFI:增量拟和指数;CFI:比较拟和指数。

4 讨论

4.1 职业价值观对工作倦怠和组织公民行为的影响作用

结果表明,职业价值观各维度,与工作倦怠中情绪衰竭和玩世不恭维度呈现显著负相关关系,与工作倦怠的低成就感维度呈显著正相关关系。职业价值观的各维度与工作倦怠呈负相关关系。向祖强等在针对教师的研究中也得到了同样的结论^[11]。司继伟等^[12]的研究也发现职业价值观中的外在价值观对于工作倦怠的低成就感维度具有影响。我们认为职业价值观趋向高的个体,倾向于不断得审视自身、设定目标、弥补不足以自我翻越,满足自我实现。但在此过程中必然会会遇到阻碍并引发心理冲突,继而产生情绪衰竭或玩世不恭的情绪。而由于个体不断的努力与自我完善,在能力、薪酬、地位等方面都能够得到满足,所以职业价值观趋向越高,个体就越不容易产生低成就感。

研究还发现,职业价值观的内在价值观和外在价值观2个维度和组织公民行为中的利于组织维度呈显著正相关关系。秦启文等认为,职业价值观的地位因素对维度对组织公民行为的公司认同、同事间的利他行为、个人主动性因素有显著正向影响。这在我们的研究中得到了部分验证。不同的是,我们发现不仅单一的地位因素,职业价值观中整个内在价值观和外在价值观两个维度对于利于同事都具有显著正相关关系。我们认为,这可能由于被试人群差异造成。秦启文等研究的调查地区为上海和广东地区,而本研究被试全部来自北京地区。中国有南经北政的说法。上海和广东经济开放早,人们更适应商业化思维、利益趋向更为明显。而北京地区人群由于受“帝都”概念的影响,存在匹夫有责意识,更愿意通过一些利于组织的行为达到和谐的同事关系、良好的工作环境等。

4.2 成就动机中介职业价值观对工作倦怠和组织公民行为的影响

通过对调查数据的统计分析,我们发现成就动机在职业价值观对组织公民行为和工作倦怠的影响中确实起到中介作用。同时我们进一步发现,成就动机中的追求成功维度在职业价值观对利于组织维度的影响中起完全中介作用,在价值观对于利于同事的影响中起部分中介作用。成就动机中的规避失败维度在内在价值观和外在报酬对工作倦怠中的玩世不恭维度的影响中起完全中介作用。

由于在职业价值观对于工作倦怠、组织公民行为的影响中,成就动机的中介作用尚未有研究,所以本研究的有关结果有待进一步验证。不过可以认为,上述结果是可靠的。追求成功趋向强烈的个体,渴望得到更多锻炼能力的机会,也就是更倾向于内在职业价值观相关的维度,如,提高能力、智力激发、成就感等。他们倾向于做一些与组织薪酬体系中非明确确认的行为。而要获得更高的地位、更大的影响力,需要的不仅是制度所规定的行为,还需要在规定外下功夫,要帮助同事,获得同事认可和支持等。

Atkinson 研究发现,追求成功型个体倾向于选择中等难度任务,而规避失败型个体则倾向于选择两极化的任务,或者高难度或者低挑战。如果一个重视外在职业价值观的个体,规避失败趋向会导致其在面临新任务时不选择或选择低挑战性的任务,仅仅着手于已经熟捻于心的工作,慢慢对工作丧失兴趣,怀疑其意义,产生玩世不恭感;而重视外在报酬的个体,规避失败趋向或导致其选择高难度的任务,但在工作过程中却可能因为没有付出足够的努力,导致失败,同时将失败归因为能力不足或运气不佳,以至丧失兴趣,产生玩世不恭感。

由此我们得到如下启示:(1)确保工作任务与个体职业价值观中所重视的维度相匹配。(2)将不同成就动机趋向的个体安置在相匹配的工作环境之中。(3)组织在分配任务前可针对任务项目给予明确的难度分析。(4)根据能力水平和成就动机趋向进行任务分配,对具有规避失败倾向的个体尽量减少分配难度过大的任务。或在此类个体接受高难度任务后,给予更多的关注、督促、协助。

5 结论

通过上述分析讨论,本研究得出如下结论:

(1)成就动机中的追求成功维度完全中介职业价值观利于组织的影响;

(2)成就动机中的追求成功维度部分中介职

业价值观对低成就感的影响;

(3)成就动机中的追求成功维度部分中介内在职业价值观对利于同事的影响;

(4)成就动机中的规避失败维度完全中介外在职业价值观对玩世不恭的影响。

(5)成就动机中的规避失败维度完全中介外在报酬对玩世不恭的影响。

参考文献

- [1] Super DE. A Life-Space Approach to Career Development[J]. Journal of Occupational Psychology, 1980, 16(3): 282-298.
- [2] Moorman RH, Blakely GI. Individualism-collectivism as An Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior [J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 16(2): 127-142.
- [3] Diefendorff M, Brown DJ, Kamin AM, et al. Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance [J]. Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(1): 93-108.
- [4] 留岚兰, 吴谅解. “工作价值观职务特征”匹配对工作倦怠的影响研究[J]. 应用心理学, 2005, 11(1): 33-40.
- [5] 刘丽婷, 鲍丽, 高玉霞. 长春某三甲医院护士职业价值观与工作倦怠相关性研究 [J]. 医学与社会, 2012, 25(3): 84-87.
- [6] Finkelstein MA. Intrinsic and Extrinsic Motivation and Organizational Citizenship Behavior: A Functional Approach to Organizational Citizenship Behavior[J]. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture, 2011, 2(1): 19-34.
- [7] Hsu HY, Chen SH, Yu HY, et al. Job Stress, Achievement Motivation and Occupational Burnout Among Male Nurses [J]. Journal of Advanced Nursing, 2010, 66(7): 1592-1601.
- [8] 陆根书, 张晓磊. 大学生成就动机、自我效能感与职业价值观的相关研究 [J]. 西安交通大学学报: 社会科学版, 2008, 28(5): 82-86.
- [9] 李超平, 时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报, 2003, 35(5): 677-684.
- [10] 叶仁敏, KA Hagtvet. 成就动机的测量与分析 [J]. 心理发展与教育, 1992, 2(2): 16-18.
- [11] 向祖强, 刘鸣, 何伯峰. 中小学教师职业价值观与职业倦怠关系探析[J]. 教育研究与实验, 2010, 10(2): 42-45.
- [12] 司继伟, 王金素, 杨佃霞, 等. 教师职业价值观、成就动机对职业倦怠的影响 [J]. 山东师范大学学报, 2009, 15(5): 137-140.

[收稿日期] 2012-07-05

[修回日期] 2012-10-15