

心理学

组织文化氛围、心理资本 与组织归属感关系的实证研究

李飞,李建伟,胡俊杰

摘要:文章以472个企业员工为被试样本,运用相关分析、偏相关分析、回归分析及路径分析等统计方法考察了组织文化氛围、心理资本与组织归属感等变量之间关系。结果发现:(1)组织文化氛围、心理资本和组织归属感在教育程度和工作岗位层面存在显著差异;心理资本、组织归属感存在显著的性别和工龄差异;(2)组织文化氛围与心理资本及组织归属感存在显著相关性和因果性;(3)组织文化氛围与心理资本相互作用,共同影响组织归属感,且组织文化氛围对组织归属感影响程度大。

关键词:组织文化;心理资本;组织归属感

中图分类号: B849:C93-051

文献标识码: A

文章编号: 1008-7974(2019)05-0103-07

DOI: 10.13877/j.cnki.cn22-1284.2019.09.014

一、问题提出

进入21世纪以来,知识经济和经济全球化趋势更加凸显,企业所面临的竞争也日益激烈、日益残酷。企业要在激烈的竞争中占据先机,立于不败之地,最关键的就是要充分发挥“人力”资源的作用。在人才流动、人才争夺日趋白热化的新时代,如何才能留住自身发展所需要的人才,如何才能吸引外来优秀人才,已经是诸多企业所必须面对与亟待解决的课题。组织心理学、管理心理学领域的学者也对此进行了诸多思考和探索,其中组织归属感及其影响因素的研究就是一项重要内容。

“组织归属感”是组织凝聚力、向心力的评定指标,通常是指一定组织内的成员对组织所产生

的依恋、承诺和忠诚,是个体由对组织价值体系和行为规范的认同和内化而产生的特殊心理倾向。这种心理倾向会促使组织成员产生“优先捍卫和实现组织利益、促进组织目标实现的态度和意愿”,能够较好地推动组织目标的实现。目前国内对于组织归属感的研究多集中在组成成分的研究与界定、归属感水平的测量与评价、归属感的影响因素与提升策略等方面。已有研究表明组织的管理和领导性因素、组织结构性因素、组织文化与组织环境、组织氛围、员工个体心理因素等都对组织归属感有较明显的影响作用。

作为组织文化与环境、组织氛围的一种重要形态或集中体现,组织文化氛围对于组织归属感的影响也日益凸显。组织文化氛围是指个体对于组织文化的整体的认识和感受,是组织成员对

收稿日期:2019-07-15

作者简介:李飞,山东莒南人,哲学博士,通化师范学院教科院副教授。研究方向:心理测评;(吉林 通化 134002);李建伟,山东临沂人,浙江工商大学副教授,厦门大学博士研究生。研究方向:高等教育;(浙江 杭州 310018);胡俊杰,女,黑龙江齐齐哈尔人,通化师范学院教育科学学院讲师。研究方向:基础心理学。(吉林 通化 134002)

组织文化特征、文化环境的客观认知、评价和主观体验。梁卉指出：“组织文化氛围更具行为导向，组织文化氛围可以理解成是组织文化的表层象征。”^[1]另外，徐志勇认为“组织文化氛围是组织管理过程中所体现的传统、习惯及行为方式的精神格调。”^[2]组织文化氛围是无形的，以其潜在运动形态使组织成员受到感染，体验到组织的整体精神追求，是调节组织成员的重要动力来源之一。组织文化、组织文化氛围与员工的组织归属感存在显著正相关，良好的组织文化氛围会有效提升员工的组织归属感。^[3]徐志勇等在其研究中探讨了文化认同、组织文化氛围、满意度等变量对于学校效能的影响，发现文化认同、组织文化氛围对员工的组织满意度具有显著影响效应，组织文化对于提升组织效能具有重要意义。^[2]

“心理资本”(Psychological Capital)一词最早于上世纪90年代末出现于经济学、社会学等文献中，主要是指“能够影响个体生产率的一些个性特征”“个体对自我、工作、伦理以及人生信念、态度和认知的综合”^[4]。随着积极心理学和积极组织行为学的发展，心理资本的概念也被赋予了新的含义。美国心理学会前任主席 Martin Seligman 认为：“那些促使个体积极行为的心理因素都可称为心理资本”^[5]，从而扩大了心理资本的内涵和外延。前美国管理学主席 Fred Luthans 在其著作《心理资本》中将“心理资本当作符合积极组织行为学标准的四种积极心理状态，是个体一般积极性的核心心理要素，主要包括自我效能、希望、乐观和韧性。”^[6]

国外已有研究表明个体心理资本会影响个体的认知方式、行为选择以及情感态度价值观等内容，也有学者在探索个体心理资本对其工作绩效、对组织目标实现等方面的潜在影响。这也为探索组织归属感的影响因素提供了一种新的思

路和视角。国内也有学者进行了一些研究探索，李轩研究发现：“员工心理资本与组织认同呈显著正相关的关系。其中希望、韧性等心理资本的因子与组织认同存在显著正相关，乐观因子与组织认同不存在显著正相关。”^[7]陈禹的研究也得出了类似的结论：“心理资本总体对感情承诺和规范承诺有显著正影响，韧性对感情承诺和规范承诺有显著负影响。”^[8]强麟通过研究心理资本与组织承诺的关系，发现：“自我效能感与经济承诺、自我效能感与机会承诺之间呈显著负相关，希望、韧性、乐观等心理资本与组织承诺其他维度呈显著正相关”^[9]仲理峰在其研究中也证实“员工的心理资本，对他们的工作绩效、组织承诺和组织公民行为有积极影响。”^[10]

应该说，塑造独特的企业文化，营造以人为本、和谐发展的组织文化氛围成为诸多企业修炼内功、增强自身竞争力的重要手段，良好的组织文化氛围对企业的生存和健康发展具有越来越重要的作用，更成为企业管理的核心要义。同时，关注员工的成长需要，积极培育与拓展员工心理资本，坚持以人为本的管理及服务理念以及创设营造良好的组织氛围等“软”工作在凝聚、激励组织成员等方面的作用也越来越受企业管理层的重视。因此，本文着眼于现代企业发展的大背景，力图揭示组织文化氛围、员工心理资本、组织归属感之间的关系，进而为企业如何营造具有凝聚力、激励功能的组织文化氛围，提供些许依据，并进一步为加强企业管理、提升企业竞争力与发展活力等实践提供参考。

二、研究方法

(一)研究对象

选取吉林省东南部某城市的医药企业、葡萄酒企业的员工为调查对象，采取分层非比率抽样

表1 调查样本分布特征表

项目	性别		工龄			受教育程度			工作岗位		
	男	女	1	2	3	1	2	3	1	2	3
人数	203	269	115	174	183	177	226	69	215	165	92
百分比%	43.0	57.0	24.4	36.9	38.7	37.5	47.9	14.6	45.5	35.0	19.5

注：工龄(1为5年以内,2为5~10年,3为10年以上);受教育程度(1为专科及以下,2为本科,3为研究生);工作岗位(1为车间工人,2为销售人员,3为管理人员)。

法,问卷采取无记名方式以保证调查结果的真实性和准确性。调查过程中共发放问卷520份,回收问卷493份,其中有效问卷472份,有效回收率为90.7%,具体样本特征见表1。

(二)研究工具

1.组织文化氛围问卷

采用徐志勇等编制的人本导向学校文化氛围问卷,根据本次研究的实际,对语句和表达进行了一定的修改和调整,最终形成包含5个有效测题的正式问卷。分别是:“单位(公司)重视保障员工的个人权益”“单位(公司)对员工工作的评价是公平的”“单位(公司)给予员工工作足够的支持”“单位(公司)领导经常听取员工对于单位(公司)工作(发展)的意见与建议”和“单位(公司)对员工的管理会考虑员工自身的情绪与感受”。问卷采用Likert5点计分,1分表示相应题项的描述与本单位(公司)的实际情况“完全不符合”,5分表示题项的描述与本单位(公司)的实际情况“完全符合”。答题时,要求每个题项只能选择一个答案,不能有漏答。徐志勇等在研究中对该人本导向文化氛围问卷进行了详尽的探索性和验证性因素分析,表明该问卷内部一致性信度 α 系数为0.95,拟合优度、NNFI非范拟合指数以及CFI比较拟合指数等指标都符合心理测量学的相关规定,具有理想的结构效度。在本研究中,只是对题项的表达进行简单调整,没有改变问卷的结构或内容,所以问卷效度不必重新验证,在本研究中问卷的内部一致性信度 α 系数为0.91。

2.心理资本问卷

选用Fred Luthans等人^[11]通过对已有成熟量表整合并进行多次信效度验证后形成的由24个题项组成的,包含自信、希望、韧性、乐观等四个

维度的Psychological Capital Questionnaire问卷(简称PCQ-24问卷)。原问卷采用Likert6级进行评定,本研究中改为采用Likert5级评定法,将原问卷中的3(有点不同意)和4(有点同意)整合为3(不确定)。本研究中,自信、希望、韧性和乐观4个维度的内部一致性信度 α 系数分别为0.81、0.84、0.76和0.79,整体心理资本问卷内部一致性信度 α 系数为0.87。为了便于统计,四个维度的标准分数相加所得到的总分即为心理资本的测量值。

3.组织归属感问卷

根据加拿大学者Meyer与Allen的组织承诺三因素模型^[12],借鉴凌文铨等人研制的《中国员工组织承诺问卷》^[13],根据本研究的假设及需要,选择情感承诺、理想承诺和规范承诺作为组织归属感问卷的三个维度,每个维度含有5个题目,采用Likert5级评定法。由1代表“非常不同意”到5代表“非常同意”。情感承诺、理想承诺和规范承诺的标准分之之和为组织归属感的测量值。本研究中,情感承诺、理想承诺和规范承诺的内部一致性信度 α 系数为0.85、0.82、0.77,整体问卷 α 系数为0.88。

(三)研究过程

将调查数据录入SPSS21.0、Amos7.0等统计软件进行统计分析,统计分析方法为:描述统计、差异检验(独立样本T检验和方差分析)、相关分析、回归分析和偏相关分析与路径分析等。

三、研究结果

(一)描述统计

为了从整体上把握企业员工的心理资本、组织归属感和对企业组织文化氛围的认知,采用描述统计直观呈现所有的调查数据,见表2。

表2 调查样本的组织文化氛围、心理资本和组织归属感得分情况(N=472)

项目	组织文化氛围	自信	乐观	韧性	希望	情感承诺	理想承诺	规范承诺
平均分	15.45	19.62	18.24	21.24	19.92	17.35	16.27	14.85
标准差	3.67	4.52	4.65	5.16	4.87	3.95	3.83	3.51

由表2可知,参与调查的员工在组织文化氛围、心理资本和组织归属感等维度方面的得分(除了规范承诺)均超过理论均值。这直观显示了:一方面,员工对于自己所属企业的人本导向组织文化氛围有较好的认可和体验;另一方面,员工具备数量可观的、较为丰富的心理资本,在韧性方面尤为突出;最后,员工的组织归属感也比较强。这说明,参加调查的几家企业重视组织文化建设、营造人本导向的组织文化氛围和注重发挥组织文化在凝聚人心、增强组织归属感等方面的工作取得一定成效。

(二)差异比较分析

为明确不同人口统计学变量对于组织文化氛围、心理资本及组织归属感的影响,进行独立样本T检验和单因素方差分析,结果见表3。

由表3可知,受教育程度和工作岗位的不同影响员工对于组织文化氛围的评价,经事后检验(LSD)可知:受教育程度高者、管理层员工对于人本导向的文化氛围体验更深刻、更准确,评价也更为积极。

在心理资本层面,性别、工龄、受教育程度和

工作岗位的不同都会影响员工的心理资本。第一,男女只在韧性这一维度存在显著差异;第二,工龄越长的员工其韧性越高;第三,受教育程度越高的员工其自信心更强,对于自身发展的期望和希望也越高;第四,处于管理岗位和销售岗位的员工具有更多的乐观和韧性的心理资本。

在组织归属感层面上,女性员工比男性员工表现出更高层次的情感承诺,工龄越长的员工其情感承诺也越强。受教育程度越高的员工其组织归属感程度越差。最后,从事销售工作的员工其组织归属感要显著低于其他工作岗位的员工。

(三)相关分析

为宏观考察组织文化氛围、员工心理资本及组织归属感的相关程度,将组织文化氛围的项目均分、标准分作为组织文化氛围测量值,将自信、乐观、韧性和希望等维度的项目均分、标准分合计为心理资本测量值,将情感承诺、理想承诺和规范承诺等维度的项目均分、标准分合计为组织归属感测量值,然后利用皮尔逊积差求三者的相关系数。

表3 人口统计学变量对于组织文化氛围、心理资本及组织归属感的影响

项目	性别		工龄		受教育程度		工作岗位	
	T值	P值	F值	P值	F值	P值	F值	P值
组织文化氛围	0.231	0.812	0.346	0.709	3.769*	0.024	3.270*	0.042
自信	0.407	0.681	1.177	0.310	5.049**	0.007	1.763	0.184
乐观	1.305	0.192	0.963	0.532	1.874	0.157	6.748**	0.003
韧性	-2.450*	0.017	3.252*	0.040	0.412	0.667	2.912*	0.050
希望	0.742	0.459	1.796	0.183	3.289*	0.038	1.259	0.252
情感承诺	-2.037*	0.042	3.296*	0.036	3.241*	0.044	4.503*	0.009
理想承诺	1.152	0.251	1.493	0.225	4.330*	0.011	2.916*	0.050
规范承诺	0.281	0.779	2.924	0.049	1.698	0.185	3.362*	0.035

表4 组织文化氛围、员工心理资本及组织归属感的相关矩阵

因素	平均数	标准差	组织文化氛围	心理资本	组织归属感
组织文化氛围	3.17	0.720	1		
心理资本	3.59	0.526	0.668**	1	
组织归属感	3.34	0.601	0.771**	0.637**	1

注:**为 $P < 0.01$ 。

由表4可知:组织文化氛围、员工心理资本及组织归属感等三个变量之间都存在显著正相关,皮尔逊相关系数为0.663、0.647、0.752。即组织文化氛围与员工心理资本具有显著正相关性、组织文化氛围与员工组织归属感具有显著正相关性、员工心理资本与组织归属感具有显著正相关性等三个假设得到了验证。但相关分析只能

概要说明变量之间的粗略相关水平,而无法确定变量间是否存在确定的对应关系或因果关系,所以采用回归分析法继续深入探究变量间的关系。

(四)回归分析

采用强迫输入法对组织文化氛围、心理资本与组织归属感三变量之间的关系进行确定,回归分析结果见表5。

表5 组织文化氛围与员工心理资本对组织归属感的回归分析摘要表

回归变量	非标准化系数		标准化回归系数 Beta	T值	显著性
	B	标准误差			
常数项	0.662	0.103		6.400	0.000
组织文化氛围	0.522	0.032	0.625	16.348	0.000
心理资本	0.254	0.044	0.219	5.740	0.000

注:***为 $P < 0.001$ 。

表6 组织文化氛围、心理资本与组织归属感的偏相关分析

协变量	相关变量	项目	心理资本/ 组织文化氛围	组织归属感
组织文化氛围	心理资本	相关系数r	1	0.247
	组织归属感	显著性水平(双尾)		0.000
心理资本	组织文化氛围	相关系数r	0.597	1
	组织归属感	显著性水平(双尾)	0.000	

由表5可知,在对组织归属感的多元回归分析过程中,心理资本、组织文化氛围及常数项均进入回归方程($P < 0.01$)。其中心理资本和组织文化氛围可以联合预测组织归属感62.0%的变异量。最终得到的组织归属感的标准化回归方程为:

组织归属感=0.662+0.254*心理资本+0.522*组织文化氛围。

该方程具体确定了心理资本和组织文化氛围对组织归属感的影响。

(五)偏相关分析及路径分析

1.偏相关分析

考虑到组织文化氛围、心理资本与组织归属感之间存在显著正相关,为进一步确证组织文化氛围与心理资本相互作用,共同影响组织归属感的假设,首先采用偏相关分析,分别控制组织文化氛围与心理资本,探析其他两变量之间相关水

平的变化,结果如表6。

表6偏相关分析结果表明,当控制组织文化氛围或心理资本之后,再分析其他两变量之间的线性关系时,两变量之间的相关水平都会发生较大变化。同时,结合表5组织归属感多元回归分析结果可知,组织文化氛围与心理资本相互作用,并都直接影响组织归属感。

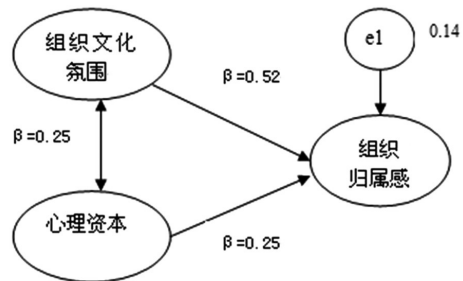


图1 路径分析图(注:β值是回归模型路径拟合系数)

2.路径分析

采用结构方程模型进行路径分析,结果见图

1。由图1可知:组织文化氛围与心理资本对组织归属感均有直接的影响,并且互相通过对对方组织归属感有间接的影响,而且组织文化氛围对于组织归属感的影响要大于心理资本的影响。

四、研究结论

文章运用人本导向的组织文化氛围问卷、心理资本卷和组织归属感问卷,通过对企业员工进行调查所得数据资料掌握了在经济发展大环境不景气、竞争日趋激烈和残酷的背景下,企业建设组织文化、营造组织文化氛围的努力成效。了解了员工的一般心理资本状态和组织归属感水平。进而在一定程度上探讨、验证了组织文化氛围、心理资本与组织归属感之间的关系。主要结论及讨论分析如下:

第一,员工对企业所着力营造的人本导向的组织文化氛围有一定的认可度,或者说企业在营造积极的组织文化氛围方面做了一些努力,取得了一定的成效,但还没有充分发挥组织文化的凝聚、引导和激励功能。员工普遍具有较高水平的心理资本和较强的组织归属感,尤其是在韧性、希望和情感承诺等维度上表现更为明显。这可能是因为研究所选调查对象为吉林省东南部山区企业,无论是企业的规模、产值还是企业文化、品牌都属于非著名品牌,企业自身的组织文化建设和组织文化氛围尚不成熟和浓厚。另外,在生活节奏相对缓慢,生活相对安逸的地区,员工所体验到的生活压力、工作挑战性、变动性不强以及员工的结构等因素是导致这一结论的原因。

第二,受教育程度、工作岗位等因素影响员工对于组织文化氛围的认知和评价。这说明目前很多企业的组织文化建设定位可能存在偏差,要想更好地发挥组织文化的引导和激励功能,就一定要扎实地做好基础工作,照顾到大多数员工,不能搞成精英文化或管理者文化。在心理资本层面,女性比男性拥有更多的韧性资本,这是由女性的个性特征和劳动特点所决定的,同时,本研究中女性员工的数量更多可能也会加剧这种差异。工龄越长的员工其韧性心理资本越高,究其原因可能是由于工作经验的积累、阅历的增

加所造成的。受教育程度越高的员工在自信、期望等心理资本上表现更为突出,这是因为受教育程度高的员工在自我认知、自我评价等方面更为开放和积极,其知识能力水平以及职业生涯规划能力和水平会相对较好。二处于管理岗位和销售岗位的员工具有更多的乐观和韧性的心理资本,这也是在其工作实践中积累起来的。无论是管理者还是销售人员,其面对问题、困境和挑战的机会要比一般员工多得多。

在组织归属感层面上,女性员工比男性员工表现出更程度的情感承诺,同样工龄越长的员工其情感承诺也越强,这说明工作时间的长短、工作投入和情感卷入对于组织承诺具有重要的影响。受教育程度越高的员工其组织归属感程度越差,尤其表现在情感承诺和理想承诺等维度,这于员工对于自身发展的定位、预判和追求有必然的联系,此外员工对于企业发展前景、自身重要性和贡献等的认知和评价也会影响其情感卷入度和组织归属感。最后,从事销售工作的员工其组织归属感要显著低于其他工作岗位的员工,这是由于销售工作的高流动性、强竞争性和高压等特殊性质所决定的。

第三,组织文化氛围和心理资本与组织归属感具有显著相关性和因果性,组织文化氛围与心理资本可以作为组织归属感的预测指标。随着我国经济社会的进步与发展,人们的价值观念发生了巨大变化。一方面,现在的员工已不仅仅关注工作的硬件设施,更加注重企业软环境的质量和前景等因素。另一方面,员工更加注重自身价值的展现以及企业人文关怀的质量,再有现在人才流动性增强,企业聘任制的实施等,都对员工的归属感带来了巨大的影响。而强烈的组织归属感会引导和促使员工越能有利于组织,就越能促使其愿意为组织贡献自己的力量、更有可能对组织持积极态度以及作出与组织目标一致的决策。因此,企业管理者应该努力营造良好的组织文化氛围,充分关注并开发员工的心理资本,从而提升员工的组织归属感。

第四,组织文化氛围与心理资本相互作用,共同影响组织归属感,且组织文化氛围对组织归

归属感的影响程度大于心理资本的影响,这是路径分析的结果。可能的原因是心理资本是个体的积极状态,这种状态会直接影响员工的外在行为表现。从内外因和控制的有效性等角度来讲,心理资本属于个人的内在因素,更容易为个体所觉察和控制。而组织文化氛围作为员工工作和生活的重要软环境,直接影响员工个体的感知和心理体验,也不可避免地会影响员工的心理资本,进而影响组织归属感。因而,企业为了更好地求生存、谋发展,就必须要注重培养自信、乐观、满怀希望、强坚韧性的员工,而强化组织文化建设、营造组织文化氛围就是有效的方法和途径之一。

参考文献:

- [1]梁卉.组织文化与组织氛围[J].经营管理者,2011(8):89.
- [2]徐志勇,张东娇.学校文化认同、组织文化氛围与教师满意度对学校效能的影响效应:基于结构方程模型(SEM)的实证研究[J].教育学报,2011(10):116-128.
- [3]万鹏宇,马亚兵.组织氛围对员工心理资本和组织文化的重要意义[J].商业故事,2015(2):25.
- [4] Goldsmith A H, Darity W, and Veum J R, Cognitive Skills, Psychological Capital and wages[J].Review of Black Political Economy, 1998(26): 13-22.
- [5] Martin E.P.Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi.

Positive Psychology: An Introduction [J].American Psychologist, 2000(1): 5-14.

[6] Fred Luthans, Steven M. Norman, Bruce J. Avolio, James B. Avey. The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive organizational Climate-employee Performance Relationship [J]. Journal of Organizational Behavior, 2006: 1-45.

[7] 陈文. 员工激励、组织归属感与工作绩效的关系研究[D]. 广州: 华南理工大学, 2013: 27-31.

[8] 陈禹. 国有企业员工心理资本与组织承诺的关系研究[D]. 成都: 西南交通大学, 2010: 44-46.

[9] 强麟. 组织承诺、心理资本与工作绩效关系研究[D]. 天津: 天津师范大学, 2009: 62-72.

[10] 仲理峰. 心理资本对员工的工作绩效、组织承诺及组织公民行为的影响[J]. 心理学报, 2007, 39(2): 328-334.

[11] Fred Luthans, Bruce J. Avolio, James B. Avey, Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 2007, 60(3): 541-572.

[12] Meyer J.P & Allen N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment [J]. Human Resource Management Review, 1991 (1): 61-89.

[13] 凌文栓, 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, 2000(3): 76-80.

(责任编辑:徐星华)

Empirical Research on Correlation among Organizational Culture Atmosphere, Psychological Capital and Organizational Commitment

LI Fei¹, LI Jian-wei², HU jun-jie¹

(1 School of Education Science, Tonghua Normal University, Tonghua, Jilin 134002, China;

2. Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, Zhejiang 310018, China)

Abstract: In this paper, 472 enterprises staff who come from the enterprises are taken as samples to study the correlations among organizational culture atmosphere, psychological capital and organizational commitment by those statistics methods such as descriptive statistic, correlation analysis, partial correlation analysis, regression analysis and path analysis. The results are: (1) there are significant differences among different educated level, different position on the organizational culture atmosphere, psychological capital and organizational commitment; (2) there is a significant correlation between organizational culture atmosphere and psychological capital; (3) the mutual interaction between organizational culture atmosphere and psychological capital affect organizational commitment, and the organizational culture atmosphere makes a higher influence on organizational commitment.

Key words: organizational culture; psychological capital; organizational commitment