

组织政治知觉与组织承诺 :工作不安全感的调节作用研究

胡三嫚 佐 斌

(华中师范大学 心理学院,武汉 430079)

摘 要 :该文以 314 名企业员工为被试,运用问卷调查法和调节层级回归分析的统计方法,考察了工作不安全感在组织政治知觉与组织承诺之间的调节作用。结果表明,组织政治知觉对情感承诺和规范承诺都具有显著的负向预测作用,但数量性工作不安全感正向调节着组织政治知觉对情感承诺和规范承诺的消极影响,而质量性工作不安全感则负向调节着组织政治知觉对情感承诺的消极影响。

关键词 组织政治知觉 组织承诺 工作不安全感

中图分类号 :B841.7

文献标识码 :A

文章编号 :1003 - 5184(2007)02 - 0082 - 06

1 引言

在现代社会快速的发展进程中,每个组织都需要不断提升效率以增强自身的竞争优势。然而现状是学者们迫切需要为商业和公共组织效率的下降提供新的解释及解决对策。组织内在的政治以及成员间的权力关系开始被认为能够提供一些有启发意义的新见解。现今,越来越多的实践者与理论研究者开始赞同,在每个组织中,政治是一个普遍的现象。多项研究表明,组织政治对于整个组织的效率和效能来说都是一个潜在的威胁。它通常会对组织的正常运作(如决策的产生、晋升与报偿)产生干扰,且会对个人或组织的工作表现及生产力造成危害。组织政治作为一个理解组织的核心概念,已经得到广泛的接受^[1]。

有关组织政治的理论和研究经历着将其作为一种客观现实到主观知觉的思想转变^[2]。研究者最初关注于研究个人采取的客观政治策略。到上世纪 80 年代早期,他们开始关注组织政治知觉(Perception of organizational politics),并形成了相当丰富的研究成果。组织政治知觉的影响因素和影响后果目前已得到充分的探讨,近年来的研究焦点在于研究哪些变量能够在知觉组织政治时减少(或者是加重)负面的冲击,即兴起了对影响组织政治知觉和其后果之间关系的调节变量的研究。这方面研究工作的进展将不仅能够深化对组织政治知觉影响机制的理解,也有助于为减轻组织政治知觉的消极后果提供解决策略。

工作不安全感(Job insecurity)也是一种主观的

现象,它是员工对其工作的存续性处于风险之中或者受到威胁的这种压力性事件的一种主观知觉或预期^[3]。在过去二十多年中,技术的快速变革和不断激烈化的国际竞争使得组织不得不进行诸如裁员、重组、兼并、收购等各种变革来求得生存与发展,所有这些都倾向于在员工中产生不断增长的对于工作甚至个人整体未来的不安全的感受。目前,工作不安全感现象已逐渐引起理论研究者的重视并进行了不断深入的研究。Greenhalgh 和 Rosenblatt(1984)在其开创性工作中指出,除了对工作本身的威胁的知觉之外,对有价值的工作特征的威胁的知觉也是一个重要的然而通常被忽视的工作不安全感的方面^[4]。此后相当多的学者支持这种观点,例如, Hellgren, Sverke 和 Isaksson(1999)作出了数量性工作不安全感(Quantitative insecurity)和质量性工作不安全感(Qualitative insecurity)的区分^[5]。其中,数量性工作不安全感和对工作不安全感的理解类似,关注的是员工对失业的担忧,而质量性工作不安全感则是员工对雇佣关系的质量有所损害的威胁的知觉。

组织承诺作为一种重要的组织态度一直得到研究者较多的关注。虽然研究表明,组织政治知觉消极地影响组织承诺^[6],同时工作不安全感对组织承诺具有负面影响^[7],但是以往在组织政治知觉的调节变量研究中较少考虑到当今组织内外激烈的竞争态势对工作的本质和工作的特征所导致的剧烈变化这一现实背景。具体来讲,在此现实背景之下,员工对内在组织政治的知觉对其组织承诺的消极影响可

能随着他所体验到的工作不安全感的提升而得到进一步的加强。因此,研究的主要目的即是探究工作不安全感对组织政治知觉和组织承诺之间关系的调节作用。

2 方法

2.1 被试

武汉、广州、宁波三地的 10 家企业参与本次调查,所调查的企业在近期没有进行大型的组织变革。共向 400 名企业员工发放调查问卷,回收 314 份,有效率为 78.5%。其中男性 238 人,女性 66 人;30 岁以下 214 人,30 岁以上 97 人;从教育程度来看,高中(中专)及以下 130 人,大专 77 人,本科 73 人,硕士及以上 27 人;从职位来看,普通员工 114 人,基层管理者 151 人,中高层管理者 37 人;从企业类型来看,国有企业 78 人,外资企业 74 人,民营企业 149 人。

2.2 测量工具

2.2.1 组织政治知觉问卷

采用马超、凌文铨等人所编制的本土化的组织政治知觉问卷,原始问卷共 16 题,六点计分^[8]。经过题总相关分析,剔除相关不高的 1、2、6 三题,保留剩下的 13 题进行分析,内部一致性 α 系数 0.86。

2.2.2 工作不安全感问卷

采用 Hellgren 和 Sverke 所编制的工作不安全感

问卷。其中数量性工作不安全感由 3 个项目,质量性工作不安全感由 4 个项目分别得到测量,采用五点计分^[5]。研究者对原始的问卷项目遵照标准的翻译-回译程序,并对 114 位企业员工对所翻译的问卷进行初测,两者的内部一致性 α 系数分别为 0.71 和 0.79。正式调查研究中两者的内部一致性 α 系数分别为 0.68 和 0.81。

2.2.3 组织承诺问卷

采用 Meyer, Allen 和 Smith 所发展的组织承诺问卷,共 18 题,其中情感承诺、规范承诺、继续承诺分别由 6 个项目进行测量,均采用五点计分^[9]。三者的内部一致性系数 α 分别为 0.70、0.64、0.60。

2.3 数据统计与分析

所有数据采用 Spss11.5 进行统计分析,具体包括信度分析、相关分析和调节层级回归分析。其中,在运用层级回归考察调节作用之前,将三个主要的连续性预测变量转换为标准分数,并相乘形成交互作用项再进入回归分析中,以便于正确地解释调节作用并降低预测变量之间的多重共线性问题^[10]。

3 结果

3.1 各变量的描述统计与相关矩阵

研究所涉及变量的平均数、标准差和相关矩阵详见表 1。

表 1 各变量的描述统计与相关矩阵

变 量	\bar{x}	s	1	2	3	4	5	6
1. 性别	1.22	0.413	—					
2. 年龄	1.31	0.464	-0.164**	—				
3. 教育程度	1.99	1.008	-0.148*	-0.104	—			
4. 职位	1.75	0.661	-0.128*	0.310**	0.095	—		
5. 企业类型	2.24	0.837	-0.038*	-0.135*	0.054	0.420	—	
6. 组织政治知觉	3.296	0.861	0.181**	-0.304**	0.137*	-0.219**	0.138*	—
7. Quantitative insecurity	2.963	0.839	-0.111	0.192**	-0.185**	0.250**	0.014	-0.334**
8. Qualitative insecurity	2.745	0.767	0.172**	-0.133**	0.054	0.008	0.106	0.427**
9. 情感承诺	3.208	0.587	-0.073	-0.044	-0.097	-0.056	0.020	-0.284**
10. 规范承诺	3.001	0.626	-0.052	0.033	-0.102	0.105	-0.028	-0.492**
11. 继续承诺	2.758	0.629	-0.038	0.165**	-0.067	0.104	-0.162**	-0.134**
变 量	7	8	9	10	11			
7. Quantitative insecurity	—							
8. Qualitative insecurity	-0.251**	—						
9. 情感承诺	0.103	-0.465**	—					
10. 规范承诺	0.207**	-0.501**	0.480**	—				
11. 继续承诺	0.392**	-0.036	-0.150**	0.152**	—			

相关矩阵显示,组织政治知觉与组织承诺的三

个维度都呈显著性负相关,这说明对组织政治的知

觉程度越高,组织承诺的水平就越低。此外,数量性工作不安全感与规范承诺、继续承诺呈显著性正相关,质量性工作不安全感与情感承诺、规范承诺、继续承诺都呈显著性负相关。

3.2 调节层级回归分析

表2是以情感承诺、规范承诺和继续承诺为因变量的调节层级回归分析结果,表中所报告的均是标准化的回归方程系数。

表2 各变量对组织承诺的分层回归分析结果

变 量	组织承诺		
	情感承诺	规范承诺	继续承诺
Step1: 性别	-0.095	-0.041	0.016
年龄	-0.020	-0.055	0.006
教育程度	-0.128	-0.114	-0.011
职位	-0.058	0.158*	0.141*
外资企业	-0.028	-0.028	0.101
民营企业	-0.011	-0.136	-0.222**
R ²	0.024	0.036	0.097**
Step2: 组织政治知觉	-0.125*	-0.362**	0.071
Quantitative insecurity	-0.030	0.006	0.332**
Qualitative insecurity	-0.429**	-0.372**	0.095
△R ²	0.214**	0.322**	0.093**
Step3: 组织政治知觉 × Quantitative insecurity	0.124*	0.110*	0.018
△R ²	0.014*	0.011*	0.000
Step4: 组织政治知觉 × Qualitative insecurity	-0.114	0.029	0.007
△R ²	0.010	0.001	0.000

在控制几类人口学变量以后,组织政治知觉和两种工作不安全感进入回归方程,都极其显著地增加了对组织承诺各层面的回归方程的解释量。其中,组织政治知觉和质量性工作不安全感对情感承诺都具有显著的负向预测作用($\beta = -0.125, t = -1.967, p = 0.050$; $\beta = -0.429, t = -7.328, p = 0.000$),组织政治知觉和质量性工作不安全感对规范承诺都具有显著的负向预测作用($\beta = -0.362, t = -6.232, p = 0.000$; $\beta = -0.372, t = -6.920, p = 0.000$),数量性工作不安全感对继续承诺具有显著的正向($\beta = 0.332, t = 5.570, p = 0.000$)预测作用。

在组织政治知觉与两种工作不安全感的交互作用项进入回归方程以后,结果显示,组织政治知觉与数量性工作不安全感的交互作用显著提升了对情感承诺的预测($\beta = 0.124, t = 2.246, p = 0.025$)。而组织政治知觉与质量性工作不安全感的交互作用也接近显著地提升了对情感承诺的预测($\beta = -0.114, t = -1.945, p = 0.053$)。此外,组织政治知觉与数量性工作不安全感的交互作用项还显著提升了对规范

承诺的预测($\beta = 0.110, t = 2.173, p = 0.031$)。

以上结果说明,组织政治知觉与情感承诺之间的关系受到数量性及质量性工作不安全感的调节,而组织政治知觉与规范承诺之间的关系仅受到数量性工作不安全感的调节。此外,以上交互作用的大小都包括在一般现场研究中所发现的调节效应的范围以内(0.01~0.03)^[11],这说明这些交互作用的本质都值得详尽的理论分析并具有一定应用价值。

为更清晰地说明调节变量的本质,分别根据组织政治知觉和两种工作不安全感的分数,将被试分为高分组和低分组。平均数+1个标准差以上为高分组,平均数-1个标准差以下为低分组。所绘制的交互作用图分别见图1、图2和图3。

由图1可见,组织政治知觉越高,员工对组织的情感承诺度越低,但这种降低的趋势受到数量性工作不安全感的缓冲,即在低数量性工作不安全感的条件下,组织政治知觉导致情感承诺显著性地降低,但在高数量性工作不安全感的条件下,组织政治知觉并没有导致情感承诺很大程度的变化。

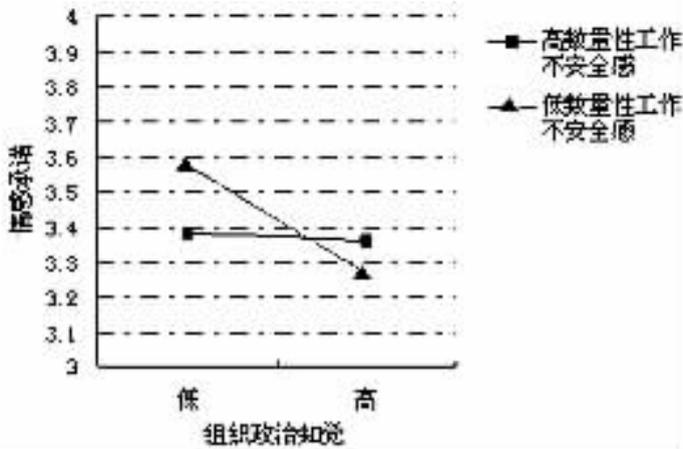


图 1 组织政治知觉与数量性不安全感对情感承诺的交互作用

由图 2 可见,组织政治知觉导致员工情感承诺降低的趋势受到质量性工作不安全感的负向调节,即在低质量性工作不安全感的情况下,组织政治知

觉导致情感承诺轻微程度的降低,但在高质量性工作不安全感的情况下,组织政治知觉导致情感承诺更大程度的降低。

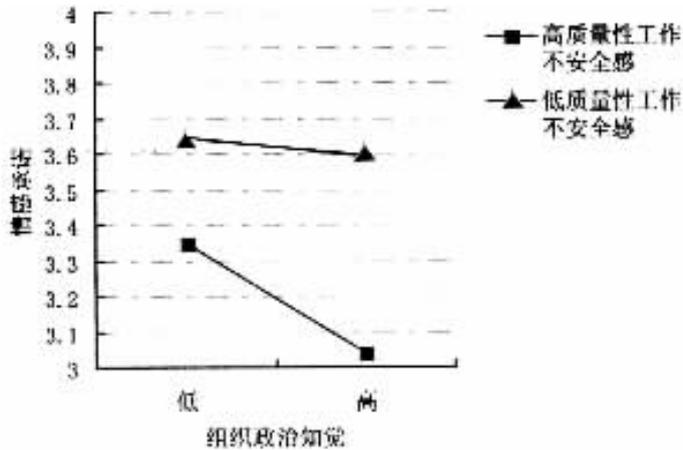


图 2 组织政治知觉与质量性工作不安全感对情感承诺的交互作用

由图 3 可见,组织政治知觉越高,员工对组织的规范承诺度也越低,但这种降低的趋势受到数量性工作不安全感的缓冲。相比而言,在低数量性工

作不安全感的情况下,组织政治知觉反而导致规范承诺更大程度的降低。

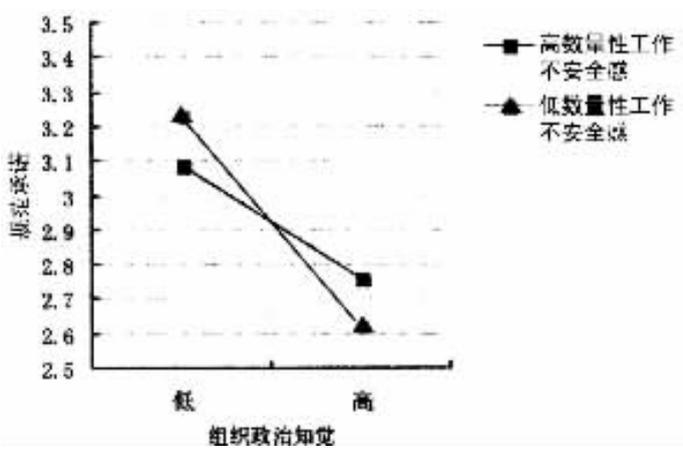


图 3 组织政治知觉与数量性不安全感对规范承诺的交互作用

4 讨论

和以往研究结论一致,员工对组织内部各种政治行为的知觉导致其组织承诺感的降低,具体来讲,组织政治知觉消极影响了情感承诺和规范承诺。研究者指出,组织政治知觉的消极影响来源于它对雇员和雇主之间社会契约的影响,这种社会契约由经济的和社会的交换组成^[12]。当员工知觉到组织中各种政治行为盛行并导致各种不客观和不公平的组织决策,并且这些决策最终影响到自己的利益时,他们最先回报给组织的将是在情感上依附、认同及投入组织的程度下降,并逐步伴随着降低的对组织或者雇主的义务感、责任感和忠诚度。

Greenhalgh 和 Rosenblatt 认为不应该仅仅考虑大规模组织变革所引起的广泛的不安全感,也应当考虑当并不存在团体范围内的威胁时个体所体验到的工作不安全感^[4]。Witte(1999)在一个将近10年没有进行组织变革的工厂中进行了研究,结果表明,在一般情况下,工作不安全感也成为了一个重要的压力来源^[13]。因此研究对近期内没有进行大型组织变革的企业员工进行调查,并探究了在组织政治知觉对组织承诺的消极影响中两种工作不安全感所扮演的调节作用。

根据 Jahoda 的“潜在剥夺”模型,对于许多个体,工作对于经济和社会需要的满足是一个核心因素。例如,工作提供了收入的一种来源,提供了社会联系,影响了个人时间的组织并且对于个人的人生发展有贡献^[13]。因此工作不安全感之所以是一种消极的心理体验就在于它使得人们担忧这些需要的满足受到阻碍以及重要的经济和社会资源的潜在丧失。此外,Joelson 和 Wahlquist 还指出,由于工作不安全感所带来的一种延长的不确定感,它使得个体作出消极的反应^[13]。而组织内部所充斥的维护个体和小团体权益的政治行为对于员工在组织中生存与发展的确定感也明显会构成威胁。因此,当由组织外部的激烈竞争态势导致内部的工作在本质上和特征上发生剧烈的改变,使得员工已经体验到消极的工作不安全感的情况下,对组织内部政治行为的知觉将进一步地瓦解员工对组织的承诺感。

研究结果表明,质量性工作不安全感的确加重了组织政治知觉对组织承诺的消极影响,然而数量性工作不安全感却缓冲了组织政治知觉对情感承诺、规范承诺的消极影响。早在1989年,Ashford等

人就指出,因丧失有价值的工作特征而产生的不安全感是因丧失工作本身而产生的不安全感可能有不同的效应,并呼吁后继学者对不同的工作不安全感的影晌效应进行研究^[14]。一些研究证实了两种工作不安全感对后果变量具有不同的主效应^[5],而这里的研究显示,它们对组织政治知觉与组织承诺之间的关系还体现出不同的调节效应。

首先,数量性工作不安全感对组织政治知觉与情感承诺、规范承诺之间的调节作用体现出了同样的模式。这一结果与最先的预期正好相反,它表明员工数量性工作不安全感的提升不仅没有加重反倒缓冲了组织政治知觉对组织承诺的消极影响。研究指出,压力将导致个体窄小地关注于他们环境中的少数特定方面^[15]。而员工的数量性工作不安全感作为一种压力源,主要关涉到工作的存续性,它可能使得个体的关注点转向自身并希望通过自身的努力以求得绩效的改善从而减少被解职的可能性,这从而导致他们对各种组织政治行为变得较不敏感。此外,由于研究是在近期并没有进行大型变革的企业中所进行的,这可能使得研究中数量性工作不安全感的强度和涉及的广度与正在经历变革的企业有一些差异。未来的研究需要对处于变革中的企业进行研究并与研究结果进行比较和分析,从而更加明确数量性工作不安全感的调节作用本质。

其次,与预期一致,研究结果表明质量性工作不安全感的确进一步加剧了组织政治知觉对员工情感承诺的消极影响。这说明在员工知觉到组织政治存在的情况下,此时如果雇佣关系质量方面的恶化,例如薪酬降低、职业发展机会缺乏、工作环境恶化、个人与组织难以匹配等方面导致员工体验到强烈的质量性工作不安全感,将进一步加重组织政治知觉对情感承诺所带来的负面效应。此外,也同样是由于研究中的被试在近期可能没有面对现实的工作丧失的强烈风险,从而导致他们更为关注自己在组织内的长远发展并对组织内部的生态环境更为在意。如果他们对其在组织中的发展前景已经甚为担忧,此时组织中的各种政治行为将越加侵蚀着他们对组织的情感承诺。

5 结论

5.1 组织政治知觉对情感承诺和规范承诺都具有显著的负向预测作用。

5.2 调节层级回归分析表明,数量性工作不安全感

正向地调节着组织政治知觉对情感承诺、规范承诺的消极影响。

5.3 调节层级回归分析表明,质量性工作不安全感负向调节着组织政治知觉对情感承诺的消极影响。

参考文献

- 1 Drory Amos. Perceived political climate and job attitudes. *Organization Studies*, 1993, 14(1): 59 - 71.
- 2 Treadway D C, Ferris G R, Hochwarter W, et al.. The role of age in the perceptions of politics - job performance relationship: a three - study constructive replication. *Journal of applied psychology* 2005, 90(5): 872 - 881.
- 3 Sverke M, Hellgren J. The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied psychology: an international review* 2002, 51(1): 23 - 42.
- 4 Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job security toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, 9(3): 438 - 448.
- 5 Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two - dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well - being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 179 - 195.
- 6 李安民. 组织政治知觉对员工工作态度之影响. 台湾中山大学人力资源管理研究所硕士论文. 2001.
- 7 Sverke M, Hellgren J, Naswall K. No security: a meta - analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology* 2002, 7(3): 242 - 264.
- 8 马超, 凌文铨, 方俐洛. 企业员工组织政治认知量表的构建. *心理学报* 2006, 38(1): 107 - 115.
- 9 杨纯萍. 组织政治知觉模型之修正与补充: 类型化分析的效果. 国立中山大学人力资源管理研究所硕士论文. 2004.
- 10 Andrews M C, Witt L A, Kacmar K M. The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of vocational behavior*, 2003, 62: 357 - 369.
- 11 Byrne Z S, Kacmar C, Stoner J, et al.. The relationship between perceptions of politics and depressed mood at work: unique moderators across three levels. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005, 10(4): 330 - 343.
- 12 Witt L A. Enhancing organizational goal congruence: a solution to organizational politics. *Journal of applied psychology*, 1998, 83(4): 666 - 674.
- 13 Witte H D. Job insecurity and psychological well - being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 155 - 177.
- 14 Ashford S J, Lee C, Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory - based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(4): 803 - 829.
- 15 Probst T M, Brubaker T L. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross - sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6(2): 139 - 159.

The Moderating Effect of Job Insecurity on the Perception of Organizational Politics - organizational Commitment Relationship

Hu Sanman Zuo Bin

(College of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079)

Abstract: This study examined the moderating effect of Job Insecurity on the relation between the Perception of Organizational Politics and organizational commitment. Data collected from 314 employees indicated that the negative relationship between perception of organizational politics and affective commitment as well as normative commitment were alleviated as quantitative insecurity increased, while the negative relationship between perception of organizational politics and affective commitment decreased as qualitative insecurity increased.

Key words: perception of organizational politics; organizational commitment; job insecurity