

企业管理人员工作价值观、组织忠诚度现状及相关性研究

蒲清平^a, 龚丽^b, 刁黎^b

(重庆大学 a. 城市建设与环境工程学院; b. 贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要:通过对企业管理人员的工作价值观、组织忠诚度现状及二者的相关关系进行实证研究发现, 企业管理人员相对看重内在工作价值和外在工作价值, 而对外在报酬价值相对不看重; 组织忠诚度呈现出组织认同、敬业度相对较高, 而归属感相对较低的特点; 二者关系表现为内在价值观、外在价值观与组织忠诚度存在正相关, 而外在报酬与组织忠诚度相关性不显著。

关键词: 管理人员; 工作价值观; 组织忠诚度; 相关关系; 实证研究

中图分类号: F406.15

文献标志码: A

文章编号: 1008-5831(2007)06-0050-04

一、问题的提出

价值观是一种持久的信念, 是指个人或社会偏好某一特定的行为模式或存在的目的状态, 具有引导个体行为, 帮助个体作决定, 解决冲突及激励个体达成自我实现等功能。工作价值观是人生价值观的重要组成部分, 包括工作倾向性、工作需求及职业伦理系统等, 是个人所追求的与工作相关的目标或工作结果的重要性程度的体现, 是对工作行为模式的偏爱程度或对职业生活的价值倾向, 是用来衡量员工的工作态度和行为的较稳定的个体心理特征。企业员工工作价值观与企业价值观是否一致是组织选拔、培训和激励员工的重要内容。

忠诚是员工个体对特定组织的认同以及融入, 是相互依赖的团队成員自愿作出的内在承诺。所以, 员工(特别是企业管理人员)组织忠诚度在很大程度上制约和影响其能力的发挥和良好工作业绩的取得, 对增强企业凝聚力, 增强企业管理效益有着重要的作用。因而, 忠诚度的研究受到国内外专家学者的广泛重视。

忠诚来源于人们的价值观, 研究探讨企业管理人员工作价值观和组织忠诚度的相关关系, 是国内外理论探讨涉及较少的领域, 却是寻找提高管理人员组织忠诚度的一个崭新途径。从国内有关文献资料看, 并未发现有专门对企业管理人员工作价值观与组织忠诚度相关性的实证研究成果发表。因而, 采取科学的方法研究企业管理人员的工作价值观与组织忠诚度的相关性问题的紧迫而且十分必要。

二、研究对象与方法

(一) 问卷编制

工作价值观量表按照 Super 提出的指员工的内在需求及从事工作时所追求的工作特质或属性的定义, 在文献分析和开放式调查基础上经修订形成正式施测的16个条目。组织忠诚量表是在文献分析和开放式调查基础上, 经过修订形

收稿日期: 2007-09-23

作者简介: 蒲清平(1969-), 男, 四川南部人, 重庆大学城市建设与环境工程学院副教授, 党委副书记, 主要从事思想政治教育及教育管理研究。

成 14 个具体条目。两个问卷均采用 Likert 五点量表法进行。经过检验表明,两个量表均具有较好的内容效度和重测效度,可以用于正式测验。

(二) 调查对象

采取分层随机抽样法对重庆联英人才有限公司等六家企业的管理人员、技术人员进行调查。共发放企业管理人员问卷 200 份,回收有效问卷 178 份,有效回收率为 87.5%。

本文的数据统计分析采用 Spss for windows 11.0 进行。

三、企业管理人员的工作价值观和组织忠诚度现状

(一) 企业管理人员的工作价值观现状分析

调查发现,企业管理人员的工作价值观排列前五位的依次是:自我发展的机会,能充分发挥自己的才能(4.47);上级的尊重和肯定(4.36);参与组织决策的机会(4.27);晋升的机会是可以凭借能力获得的(4.25);同事间能良好地相处和配合(4.19)。这表明企业管理人员的工作需求处于较高层次且多样化,对自我实现的需要、尊重需要和爱归属的需要同时存在,并且自我实现的需要相对强烈。

Super 将工作价值观分为内在价值、外在价值、外在报酬三个维度。内在工作价值是与工作本身性质有关的价值;外在工作价值是与工作本身性质无关的价值,是一种员工在工作中寻求舒适的物理与心理环境的需求;外在报酬包括安全性、声誉、经济报酬和职业所带来的生活方式的改变,工作的目的在于获取企业所提供的经济性报酬。本研究按照内容分析法将 16 个价值观条目分成三个因素。

研究统计与分析发现(表 1),在工作价值观的三个因素中,企业管理人员相对看重工作的内在价值(4.21),外在价值次之(4.06),工作外在报酬相对最不看重(3.74)。主要表现为:(1)企业管理人员的工作价值目标最主要在于个人自我发展的需要,力图通过工作达到自我增值、自我发展的目的;(2)企业管理人员较看重组织成员间的情感交流和社会交往的需要,希望得到上级的肯定尊重和同事的认可,以获得支持性的环境;(3)与内外价值比较,企业管理人员对于经济性报酬的价值评价相对较低,一定程度上凸显了对工作价值本身的看重。

表 1 企业管理人员工作价值观现状

因素	均值	等级	项目序号与内容	项目 均值	项目 等级
内在价值	4.21	1	2. 工作有挑战性	4.00	11
			10. 良好的培训,能不断提高业务水平	4.22	4
			11. 晋升的机会是可以凭借能力获得的	4.28	3
			13. 自我发展的机会,能充分发挥自己的才能	4.47	1
			14. 参与组织决策的机会	4.15	6
			15. 有一定的自主权	4.13	7
外在价值	4.06	2	1. 工作安全保障(稳定、安全措施)	4.12	9
			4. 工作环境条件(采光、空间、通风、声音等)良好	3.59	15
			7. 上级的尊重和肯定	4.13	7
			8. 同事间能友好的相处和配合	4.29	2
			12. 良好的信息沟通	4.16	5
外在报酬	3.74	3	3. 工作上没有紧张和压力	2.95	16
			5. 具有竞争力的工资(福利相对少)	4.03	10
			6. 福利条件好	3.99	12
			9. 提供重要的职位	3.83	14
			16. 工作与生活的平衡	3.90	13

(二) 企业管理人员的组织忠诚度现状分析

组织忠诚是指员工对于企业组织所表现的尽心竭力的行为指向和心理归属,是员工对企业的行为忠诚与态度忠诚的有机统一。通过内容分析法、德尔菲法,本研究将员工的忠诚划分为企业认同、敬业度、企业归属感三个维度。企业认同反映了管理人员关爱、维护企业,为企业发展努力工作的特征;敬业主要从管理人员爱岗敬业,对工作的热情,富有责任感和使命感来体现;企业归属感体现管理人员强烈的“我群”意识,热爱企业,因为自己是其中一员而自豪,心甘情愿为企业生存和发展竭尽全力。

通过数据分析得出管理人员组织忠诚度表现出

以下特征(表 2):(1)企业管理人员对企业的认同感最强。企业管理人员因为对企业较高的心理和行为融入程度而表现出对企业的较高认同,首先表现在行为方面认同企业的文化、目标、管理制度、环境等,其次是在情感上表现为喜爱自己的企业,能够维护企业的形象与声誉。(2)企业管理人员相对比较敬业。敬业表现为员工忠于职守,尽职尽责,一丝不苟,善始善终。从调查结果看,管理人员在承担责任、任劳任怨、安于本职工作方面均值相对较高,体现了较好的敬业精神和职业道德。(3)企业管理人员对企业归属感相对较低。员工的归属尤其是心理归属是员工忠诚度的较高层次的表现,对员工的离职率、工作绩效有较好的预测作用。本调查发现,管

理人员在企业的归属感不高,特别是在其他企业提供有吸引力的待遇时,能够做到不为所动的员工较少。这可能与当前企业前景不明确,企业人力资源管理不到位有关。

表2 企业管理人员组织忠诚度现状分析

因素	均值	等级	项目序号与内容	项目 均值	项目 等级
认同企业	4.21	1	2. 维护企业合法权益与形象	4.02	9
			4. 关心企业生存与发展,为企业提供合理化建议	4.04	7
			5. 保守企业秘密	4.42	1
			6. 遵守企业规章制度	4.34	2
			7. 主动为企业作正面宣传	4.25	4
敬业度	4.11	2	8. 工作认真负责,勇于承担责任	4.30	3
			9. 工作中任劳任怨,不计较个人得失	4.04	7
			10. 服从领导的工作安排	4.23	5
			11. 在企业出现困境时,仍然安心本职工作	3.96	10
企业归属感	3.75	3	12. 当有外单位提供有吸引力的待遇时,不为所动	3.50	14
			1. 对企业有强烈的归属感	3.64	13
			13. 愿意长期留在本企业工作	3.71	12
			14. 愿意发挥自己最大的能力和热情,以有效地完成工作	4.16	6
			15. 感觉在本企业工作很有自豪感	3.72	11

(三) 企业管理人员工作价值观与组织忠诚度的相关关系研究分析

对员工工作价值观的三个维度与组织忠诚度的三个维度进行 Pearson 相关关系分析(表3)发现:(1)企业管理人员的内在价值取向与组织忠诚度的认同因子、敬业因子与企业归属因子存在正相关。这表明企业管理人员的内在工作价值取向越高,即越注重自我实现、个人能力的发挥等内在价值,则对所在企业认同感越强、敬业度更高、归属感越强,即表现出来的对企业的忠诚度越高。(2)企业管理人员的外在价值取向与组织忠诚度的认同因子、敬业因子与归属因子存在正相关。说明企业管理人员外在工作价值取向越高,即对工作环境及其与上级、同事关系的看重程度越高,则会表现出对企业越强的认同感、越高的敬业度和更强的归属感。(3)企业管理人员的外在报酬价值取向与组织忠诚度没有显著相关。也就是说企业管理人员对于外在报酬的期望与对组织忠诚度没有直接关系,即企业管理人员组织忠诚度与其薪酬没有直接关系。这与 Aryeh Kidron(1978)的调查结果相一致,他认为像货币性薪酬一样的实务性因素,与其伦理观念的关系不太明显。正如 Dubin et al 指出的那样,当薪水预期作为吸引的主要因素时,价值取向就不太重要了。这也证明了企业如果意图用外在报酬来达到员工对企业的高忠诚,那么收到的效果是有限的。

表3 管理人员工作价值观与组织忠诚度的相关分析(n=178)

因素	组织认可	敬业	归属感
内在价值	.369*	.330*	.434*
外在价值	.259*	.314*	.376*
外在报酬	.056	.110	.159

注:*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

四、讨论及相关建议

其一,企业管理人员追求工作的内在价值和外在价值,而对薪酬等外在报酬的价值取向相对较弱。这很大程度上在于企业管理人员由于具有相对较高的学历、职位和待遇水平,因而他们更为看重自己在工作中的成长和发展。这提醒企业经营者在激励管理人员时需要更加关注他们的价值观,多给他们提供发展的机会以满足他们的成长和发展需要,这比单纯的薪酬激励更为重要。

其二,企业管理人员的组织忠诚呈现出对企业的认同和敬业相对较高,这主要由于企业管理人员本身素质较高,同时又是企业管理的主要决策者和执行者,在很大程度上提高了他们对企业的认同及敬业度。但是他们对企业的认同和敬业不能带来对组织的强烈归属,因为归属感的产生不能仅仅靠付出,还必须依靠组织给予管理人员相应的激励,以满足他们的内在和外在需要。而目前企业在这方面单纯要求管理人员付出的多,而给以激励方面做得明显不足,难以有效满足管理人员的归属需要,自然导致他们归属感不高的现状。

其三,企业管理人员工作的内在价值取向和外在价值取向与其组织忠诚度之间有着重要的关系。工作价值观中的内在价值与外在价值对组织忠诚(企业认同、敬业度、企业归属感)存在相关关系,它们直接或间接地影响着管理人员的组织输出行为。这主要在于当管理人员发现企业文化与自己的价值观相吻合的时候,他们会更加认同企业的制度和制度文化,愿意在企业努力工作并由此产生归属感,即他们会有更高的组织忠诚度,当他们觉得企业文化和制度与自己工作的内外价值取向相违背时,他们难以产生对企业的认同,工作上的积极性也会降低,归属感自然也会随之下降,自然忠诚度也会降低。这在一定程度上也表明了企业管理人员不仅仅将工作看

作生存的方式,而是将眼光着重投向了报酬以外的工作内在价值与外在价值。正如 John J. Ryan 所指出的:企业管理人员通过评价、比较组织文化、价值、目标及制度等与自己价值观是否存在契合来选择自己工作的态度和行为,越是适应员工对工作的意向和判断,员工越表现出较高的忠诚度。

其四,对于企业管理人员的忠诚管理应该注重对其工作内在和外在价值的激励,充分满足成长和发展的需要,不能把薪酬作为企业管理人员忠诚度培养的惟一方式。同时企业在管理人员招聘和选拔中要充分注意到他们的内在和外在工作价值观,选择与自己企业价值观相符的管理人员。此外,企业要注意员工工作价值观和企业文化之间的协调交融,以便更好地培养管理人员与企业文化相统一的工作价值观,从而达到提高企业管理人员忠诚度,提高企业绩效的效果。

五、研究结论

之一,企业管理人员更为看重工作的内在价值和外在价值,外在报酬价值次之。

之二,企业管理人员组织忠诚度呈现出企业认同、敬业度较高,而归属感相对较低的特点。

之三,企业管理人员工作的内在价值和外在价值与组织忠诚度关系显著,而外在报酬价值与组织忠诚度关系不显著。

参考文献:

- [1] SUPER D E. Manual of work values inventory[M]. Chicago: Riverside, 1970.
- [2] ROKEACH M. The Nature of Human Values[M]. New York: The Free Press, 1973.
- [3] ARYEH KIDRON. Work values and organizational commitment[J]. Academy of Management Journal, 1978, 21: 239.
- [4] DUBIN R, J E CHAMPOUX, L W Porter. 'Central life interest' of industrial workers[J]. Social problems, 1956, 3: 131 - 142.

- [5] WERKMELSTER W H. Man and His Values[M]. Lincoln: University of Nebraska Press, 1967.
- [6] JOHN J, RYAN. Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for employees and organizations[J]. Journal of Business and Psychology, 2002, 17: 123.
- [7] JAI GHORPADE, JIM LACKRITZ, GANGARAM SINGH. Work values and Preferences for employee involvement in the management of organizations[J]. Employee responsibilities and rights journal, 2001, 13:191.
- [8] ARYEH KIDRON. Work values and organizational commitment[J]. Academy of management journal, 1978, 21:239.
- [9] MOWDAY RT, LW PORTER, R M STEERS. Organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover[M]. San Diego CA: Academic Press, 1982.
- [10] RICHARD COUGHLAN. Employee loyalty as adherence to shared moral values [J]. Journal of Managerial Issues, 2005, 17(1):43 - 57.
- [11] 李志, 向征, 刘敢新. 构建企业员工忠诚度培养模型的实证分析[J]. 重庆大学学报(自然科学版), 2005(12): 155 - 158.
- [12] 李志, 李轲. 企业管理人员组织忠诚度现状及培养对策研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2007(4):20 - 24.
- [13] 黄希庭, 等. 当代中国青年价值观与教育[M]. 成都: 四川教育出版社, 1994.
- [14] 王垒, 马洪波, 姚翔. 当代北京大学生工作价值观结构研究[J]. 心理与行为研究, 2003, 1(1):23 - 28.
- [15] 雷洪, 朱岭. 国营大中型企业工程技术人员劳动组织归属感及其相关因素分析[J]. 社会学研究, 1995(3): 8 - 23.
- [16] 陈红雷, 周帆. 工作价值观结构研究的进展和趋势[J]. 心理科学进展, 2003, 11(6):700 - 703.
- [17] 倪陈明, 马剑虹. 企业职工的工作价值观与组织行为关系分析[J]. 人类工效学, 2000(12):24 - 30.
- [18] 黄珊珊. 企业质量管理工作人员工作价值观与组织承诺的相关性研究[D]//应用心理学硕士论文. 暨南大学, 2004.

An Empirical Study on the Status and Correlation between Work Value and Organizational Loyalty of Managers in Company

PU Qing-ping^a, GONG Li^b, DIAO Li^b

(a. Faculty of Urban Construction and Environmental Engineering;

b. College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: Through an empirical study on the status as well as the correlation between the work value and organizational loyalty, it is found that the managers put more emphasis on intrinsic and extrinsic work value relatively other than extrinsic reward; their organizational identification and job involvement is high, while their sense of belonging is relatively low. A significant positive correlation between intrinsic and extrinsic work value and organizational loyalty is also found, and correlation between extrinsic reward and organizational loyalty is not significant.

Key words: managers; work value; organizational loyalty; correlation