

工作自主性对职业承诺及工作投入的影响研究

——以公务员为例

董甜甜¹ 文俊² 余璇³ 付林玉³ 刁秋池³

1. 四川旅游学院希尔顿酒店管理学院, 四川;

2. 中海地产郑州公司人力资源部, 河南;

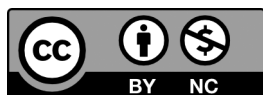
3. 重庆工商大学工商管理学院, 重庆

摘要 | 本文重点研究公务员工作自主性与工作投入的关系, 并引入职业承诺这一中介变量证明其是否可以影响两者之间的关系, 建立工作自主性——职业承诺——工作投入的模式。本文收集了 200 份有效问卷, 利用 SPSS 24.0 软件对收集到的调查数据进行信度分析、描述分析、相关分析、回归分析和中介作用分析, 对文中提出的假设进行验证并得出结论, 最后结合实际情况对公务员群体提出合理建议。本文得到的研究结论如下: (1) 工作自主性与工作投入之间呈正相关关系; (2) 工作自主性与职业承诺之间呈正相关关系; (3) 职业承诺在工作自主性与工作投入之间起部分中介作用。本文结论对公务员群体有重要启示, 可以帮助公务员增强工作自主性, 提升职业承诺进而提高工作投入。

关键词 | 工作自主性; 职业承诺; 工作投入

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



基金项目: 国家社科基金青年项目 (17CGL003); 重庆市自然科学基金基础研究与前沿探索项目 (cstc2019jcyj-msxmX0779); 安徽省教育科学研究项目 (JKZ20014)。

通讯作者: 董甜甜 (1982-), 女 (汉族), 江苏徐州人, 四川旅游学院希尔顿酒店管理学院, 讲师, 博士, 研究方向: 组织行为与人力资源开发。

文章引用: 董甜甜, 文俊, 余璇, 等. 工作自主性对职业承诺及工作投入的影响研究——以公务员为例 [J]. 管理前沿, 2022, 4 (1): 1-14.

<https://doi.org/10.35534/fm.0401001>

1 引言

近年来,我国推出为期十年的国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020),其中提到了要大力推进党政人才的发展,足见国家正在逐渐重视公务员队伍的发展。公务员离职现象在我国各个地区都普遍存在,智联招聘曾发布《2015春季人才流动分析报告》,一些政府单位、事业单位的员工辞职另寻新的工作的人的比例是去年的1.34倍。公务员离职率高居不下的同时,公务员的工作投入情况也引起了广泛的关注。赵欣(2011)在四川省税务系统采样了228份有效问卷后,发现税务人员个体与工作情景的匹配度不高,工作人员消极怠工,慢慢就降低了工作投入^[1]。

本文通过前期调研得知公务员缺乏工作投入在于公务员缺乏工作自主性和职业承诺。一方面,他们觉得这份“围城”里的工作扼杀了他们的工作自主性。长期以来,公务员群体大多强调“服从”“执行”,使部分公务员认为在较稳定的薪资、福利与晋升渠道因素下,只要按照政府的工作流程走,给群众提供标准化的服务即可。公务员群体的工作自主性降低,以至于他们缺乏对工作的热情,减少了工作投入。另一方面,公务员“辞职潮”等一系列现象表明,新时代下公务员的职场心态正在发生变化,公务员群体职业承诺有所降低。当一个公务员的职业承诺降低时,他或她势必会将重心放在变更自己的职业上,因而会减少工作投入。

基于上述背景,本文从公务员队伍入手,分析工作自主性对职业承诺及工作投入的影响作用,以及职业承诺在工作自主性与工作投入之间的中介作用。

2 研究假设

2.1 工作自主性对职业承诺的影响

工作自主性是一个主动的工作状态。工作自主性的缺失会导致员工产生工作压力、工作满意度降低、工作绩效降低、离开工作岗位等后果。李敏,王佩,王垒(2013)所研究的工作心理成熟度可以正向调节工作自主性与职业倦怠的

关系；当工作心理成熟度高时，随着工作自主性的提高，职业倦怠下降趋势较为显著^[2]。邵雅利（2009）得出职业倦怠对教师的职业承诺有重要的预测作用降低教师的职业倦怠水平可以有效提高教师的职业承诺的结论^[3]。当员工拥有充分的工作自主性时，员工会更热爱他的工作，员工的职业倦怠下降，相应的他的职业承诺可能会增加，即当员工拥有充分的工作自主性时，职工会降低他的离职意愿，他的职业承诺可能会增加。基于上述讨论，笔者以公务员群体为核心，提出如下假设。

H1：公务员的工作自主性与其职业承诺之间呈正相关关系。

2.2 工作自主性对工作投入的影响

当工作自主性提高时，个体呈现积极的心理状态，拥有良好的组织支持和人际关系，从而使员工主动加大工作投入。Bakker 和 Demerouti（2007）提出工作需要是指工作中需要个人付出持续的心理和生理努力；而工作资源则是指工作中有利于完成目标，促进其学习和发展的物理的、社会的和组织的方面，比如工作自主性、绩效反馈、发展机会、社会支持和领导指导等^[4]。学者们提出工作需求和工作资源共同影响工作投入的水平，一方面工作资源能够降低工作需求对工作投入的负面影响；另一方面工作需求在工作资源充足时，会提高个人的工作投入水平^[4, 5]。当员工拥有工作自主性时，表明员工拥有较强的独自应对工作需求的能力，满足员工的基本需要，如自主和能力需要，因而可以促进员工的学习、成长和发展，具有内在激励性作用；其次，组织给予员工自主权，表明组织相信和重视员工，鼓励员工在任务中发挥自己的作用，因而提升个体完成工作目标的可能性，具有外在激励性。在这两种情况下，工作自主性通过满足个体基本需要或达成工作目标，从而促进工作投入的产生。因此，本文提出如下假设。

H2：公务员的工作自主性与工作投入呈正相关关系。

2.3 职业承诺的中介作用

工作自主性的提高，使职工对职业承诺有更好的认识，让他们在工作中能

更好地表现自己，当职员的工作得到保障时，他们会在工作上表现出高的承诺和忠诚，他们积极的工作态度将使他们全心地投入工作，相应的，他们也会加大自身的工作投入。沃小雪（2013）在对某市的一个国营企业单位和员工进行了调查和交流后发现，企业员工工作投入与职业承诺之间存在显著正相关^[6]。企业员工工作投入与情感承诺、代价承诺和规范承诺之间存在显著正相关。曲少凤（2011）在对将近 500 名职工进行调查之后，得出员工的成就动机通过职业承诺能很好地预测工作投入，即职业承诺在成就动机和工作投入之间起到了部分中介作用^[7]。张伟东（2011）通过对浙江国营、民营企业财会员工的组织承诺的研究，得出财会员工的组织承诺能影响其工作投入^[8]。罗兰，宋微（2014）以云南省中小学教师为研究对象，得出职业承诺与工作投入之间为正向相关关系且职业承诺能够对工作投入产生一定的影响^[9]。由此我们得到如下假设。

H3：职业承诺在工作自主性与工作投入之间起中介作用。

3 研究设计

3.1 变量测量

各个研究变量具体测量如下：

（1）自变量：工作自主性

关于工作自主性的测量，参考 Kirmeyer 和 Shirom（1986）开发的工作自主性的量表，共计 7 个题项^[10]。分值从 1 分到 5 分依次由低到高排列，其中 1 分代表完全不能够，5 分代表完全能够。

（2）中介变量：职业承诺

关于职业承诺的测量，参考 Blau（1989）开发的关于职业承诺的量表。本文设计的问卷通过测量公务员群体对自身职业的看法，共计 8 个题项，来测量公务员职业承诺的情况^[11]。

（3）结果变量：工作投入

关于工作投入的测量，参考 Schaufeli et al.（2002）开发的“工作投入量表”^[12]。本文设计的问卷测量通过对个人工作状态的描述，共 17 个题项来测量公务员工作投入。

作投入的情况。

通过以上的理论和逻辑分析，本文提出以下理论模型（图 1）。

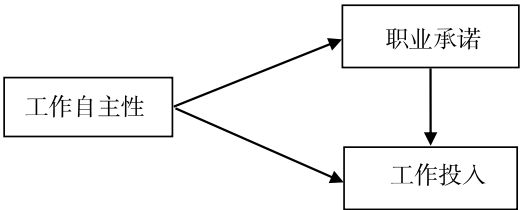


图 1 理论模型

Figure 1 Theoretical model

3.2 问卷设计与发放

本文经过调查分析相关的基础知识和调查目标，选择拥有相比好的结果和可靠度的量表，整理调查的情况，与此同时进行加工，最后形成最终问卷。最终的问卷分为：员工工作自主性的调查问卷，员工对职业的看法的调查问卷，员工工作中个人状态的调查问卷以及对员工的相关信息的收集问卷。

问卷的发放形式：纸质和网络上的问卷调研。具体的途径有三种：

（1）纸质问卷发放。研究者通过自身人际关系，将纸质问卷发放到政府相关部门，再通过亲友收回问卷。

（2）在线调研。调查者把最终形成的问卷以在线问卷的形式发给大众进行调研，他们填好就可以提交完成，然后运用工具自动地收集那些反馈信息，整理总结。

（3）邮箱方式。调查的人将调查问卷发送到被抽查人邮箱，然后被抽查者完成之后直接发送回去，接下来的步骤同上。

4 数据分析与结果

4.1 信效度分析

由于本文所选量表都为成熟量表，其内容具有较高的信效度，故本文不再具体描述其信效度。信度是指测量结果的一致性或可靠性的程度。根据本文研

究的内容只检验量表的内部一致性,采用 Cronbach 提出的 Alpha 系数来测量量表的信度。总量表的信度系数和各部分的信度系数如表 1 所示。

表 1 各总量表信度检验

Table 1 Reliability test of each aggregate table

维度	Cronbach's Alpha
工作自主性	0.865
职业承诺	0.754
工作投入	0.956

4.2 描述性统计分析

(1) 总样本描述性统计分析

本次调查共回收 200 份有效问卷,研究总样本的描述性统计情况如表 2 所示。

表 2 研究对象信息表

Table 2 Study object information table

个体特征	选项	频数	百分比 (%)
性别	男	100	50
	女	100	50
年龄	30 岁以下	123	61.5
	31—40 岁	46	23
	41—50 岁	24	12
	50 岁以上	7	3.5
	高中 / 中专及以下	5	2.5
您的受教育程度	大专	43	21.5
	本科	123	61.5
	硕士及以上	29	14.5
工作单位级别	正厅级单位	8	4
	副处级单位	25	12.5
	县处级及以下单位	167	83.5
	厅局级	4	2
职务级别	县处级	11	5.5
	巡视员	2	1
	调研员	2	1
	主任科员	37	18.5
	副主任科员	49	24.5
	科员	95	47.5

续表

个体特征	选项	频数	百分比 (%)
工作年限	1—5 年	95	47.5
	6—10 年	43	21.5
	11—15 年	21	10.5
	16—20 年	11	5.5
	20—25 年	13	6.5
	26—30 年	7	3.5
	30 年以上	10	5

如表 3 所示：在性别方面，男性有 100 人，占比为 50%，女性有 100 人，占比为 50%，样本中女性人数略多于男性，但相差不大。

在年龄方面，30 岁以下的为 123 人，占比为 61.5%，31—40 岁阶段为 46 人，占比为 23%，41—50 岁阶段为 24 人，占比为 12%，50 岁以上的为 7 人，占比为 3.5%。总的来看，30 岁以下这一年龄阶段的样本量最多。

在学历方面，高中 / 中专及以下占比为 5%，大专占比为 21.5%，本科层次比例较多，占比为 61.5%，硕士及以上占比为 14.5%，可以看出，当前公务员群体的学历集中在本科。

在工作单位级别方面，正厅级单位为 8 人，占比为 4%，副处级单位为 25 人，占比为 12.5%，县处级及以下单位为 167 人，占比为 83.5%。

在职务级别方面，厅局级为 4 人，占比为 2%，县处级为 11 人，占比为 5.5%，巡视员为 2 人，占比为 1%，调研员 2 人，占比为 1%，主任科员 37 人，占比为 18.5%，副主任科员 49 人，占比为 24.5%，科员 95 人，占比为 47.5%。

在工作年限方面，工作 1—5 年的人数为 95 人，占比为 47.5%，6—10 年的人数为 43 人，占比为 21.5%，11—15 年的人数为 21 人，占比为 10.5%，16—20 年的人数为 11 人，占比为 5.5%，20—25 年的人数为 13 人，占比为 6.5%，26—30 年的人数为 7 人，占比为 3.5%，30 年以上的人数为 10 人，占比为 5%。

（2）各变量的描述性统计分析

根据调查数据，利用 SPSS 分析出工作自主性、职业承诺和工作投入的描述性统计，统计结果如表 4 所示。

表 3 各变量的描述性统计

Table 3 Descriptive statistics of each variable

	极小值	极大值	均值	标准差
工作自主性	1.00	5.00	2.9793	0.70021
职业承诺	2.13	4.75	3.2987	0.52314
工作投入	1.00	7.00	4.5794	1.03209

从上表可以看出,工作自主性的均值是 2.98,处于中等水平,职业承诺均值 3.30,处于中等水平,工作投入均值是 4.58,处于中等偏上水平。

4.3 相关分析

在对各量表的信效度分析之后,我们可确定收集到的数据是稳定的,接下来我们采用 Pearson 检验方法来检验各变量之间的相关性是否存在。工作自主性与其他变量的相关关系如表 4 所示。

表 4 相关分析结果表

Table 4 Table of correlation analysis results

	工作自主性	职业承诺	工作投入
工作自主性	1	0.278**	0.416**
职业承诺		1	0.581**
工作投入			1

注: N=200; ** $p<0.01$; * $p<0.05$ 。

由上表可以得出以下结论:工作自主性与职业承诺、工作投入之间的相关系数均大于 0 小于 1,并且在 0.01 水平下显著,说明工作自主性与职业承诺、工作投入相互在 0.01 的显著水平上呈显著的正相关关系。假设 H1、H2 均得到验证。

4.4 回归分析

工作自主性对职业承诺、工作投入的关系检验。

我们先把所有的人口统计信息作为控制变量加入到回归方程中，将工作自主性作为自变量，分别对职业承诺、工作投入进行回归。

表 5 回归分析结果表

Table 5 Table of regression analysis results

	职业承诺		工作投入	
	M1	M2	M3	M4
常量				
性别	-0.079	-0.100	-0.079	-0.072
年龄	-0.033	-0.061	-0.033	-0.001
受教育程度	0.027	0.026	0.027	0.071
工作单位级别	0.007	0.032	0.007	0.064
职务级别	0.007	-0.045	0.007	-0.009
工作年限	0.078	0.033	0.078	0.019
工作自主性		0.374**		0.423**
R^2	0.134	0.146	0.173	0.183
ΔR^2	0.129	0.115	0.169	0.153
F	0.304	4.699	0.304	6.130

注：N=200；** $p<0.01$ ；* $p<0.05$ 。

从上表我们可以看出，控制变量对结果变量无显著差异，工作自主性对职业承诺的回归系数为 0.374 ($p<0.01$)，对工作投入的回归系数是 0.423 ($p<0.01$)，说明工作自主性对职业承诺和工作投入有显著影响。

4.5 中介分析作用

上述研究结果表明，工作自主性与工作投入之间呈显著的正相关关系，引入职业承诺作为中介变量，测量职业承诺是否对两者之间的作用机制产生影响。温忠麟等提出，如果 X 通过影响变量 M 来影响 Y，则称 M 为中介变量，并提出了一个新的检验中介效应的程序，如图 2 所示^[13]。

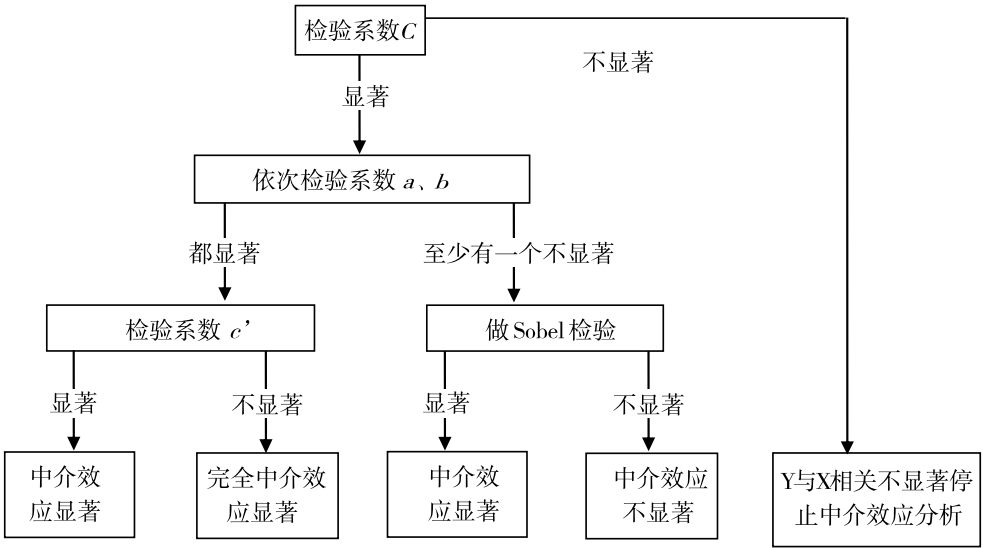


图 2 中介效应检验程序

Figure 2 Mediation effect testing procedure

本文首先把工作自主性作为自变量，职业承诺为中介变量，工作投入为因变量放入回归分析模型中。分析结果如表 6 所示。

表 6 中介作用验证表

Table 6 Mediation validation table

	职业承诺	工作投入	
	M5	M6	M7
常量			
性别	-0.100	-0.072	-0.091
年龄	-0.061	-0.001	-0.028
受教育程度	0.026	0.071	0.063
工作单位级别	0.032	0.064	0.074
职务级别	-0.045	-0.009	0.048
工作年限	0.033	0.019	0.007
工作自主性	0.374	0.423	0.358
职业承诺			0.297
R^2	0.146	0.183	0.265
ΔR^2	0.115	0.153	0.234
F	4.699	6.130	8.599

从表4、表6中可以看出,模型6中,工作自主性对职业承诺的回归系数为0.374。模型2中工作自主性对工作投入的回归系数为0.423 ($p<0.01$)。模型7中当把工作自主性和职业承诺放在一起后,工作自主性和职业承诺对工作投入的回归系数为0.358 ($p<0.01$)、0.297 ($p<0.01$),其中工作自主性对工作投入的回归系数值明显减少,影响力明显下降。由此可知,职业承诺在工作自主性对工作投入之间起到了部分中介作用。假设H3得到验证。

5 研究结论与启示

5.1 研究结论

本文综合国内外对工作自主性、职业承诺和工作投入的相关理论研究,以公务员群体为研究对象,对工作自主性与职业承诺、工作自主性与工作投入,和职业承诺为中介变量的工作自主性与工作投入之间的关系进行了实证研究,结果显示:工作自主性与职业承诺、工作投入在0.01的显著水平上呈显著的正相关关系。职业承诺在工作自主性与工作投入之间起到部分中介作用,即工作自主性会通过职业承诺来影响工作投入,在工作自主性对工作投入的影响机制中,部分原因可以通过职业承诺来解释。表明可以通过增加职业承诺的水平,来增加工作投入的正面影响。

5.2 研究启示

本文的研究目的是为了探讨公务员群体中的工作自主性对职业承诺和工作投入的影响,帮助公务员群体认识到工作自主性的重要性,以及在公务员之间出现职业承诺水平降低,或公务员工作投入不够等问题时,单位领导人员和基层公务员自身应该引起重视,通过提高公务员的工作投入进而提高工作绩效。具体来说,有以下几点,以供参考:

(1) 增强公务员工作自主性。本文中证明了工作自主性影响职业承诺和工作投入。第一,领导要有效授权。一个优秀的领导要敢于授权,善于授权。第二,要建立新的工作评价体系。从外显过程维度的内容设立专门的考评体系。有些公

务员的考评单纯地采取出勤率作为考察指标,而该指标只是评价体系中的一个维度,要系统性的考虑体系中的其他维度。因此,应该建立新的评价体系,以便对工作的自主性做出更具体、全面的评价。避免出现“出勤不出工”的情况。第三,要切实地关心公务员的思想,营造良好的工作氛围。在管理过程中,应对公务员进行人本管理和情感互动管理。当今,人本管理、情感互动管理的手法逐渐得到人们的认可,故只有了解他们的真实想法和诉求,才能从根本上提高公务员的工作自主性。应该从心理过程的各个维度对公务员的工作自主性进行管理。不同地区和单位的公务员的工作自主性可能有着自己的特点和趋势,因此管理者应根据自己单位的实际情况,有侧重地加以对待,不可以照搬照抄管理模式。

(2) 增强公务员职业承诺。增强公务员职业认同感,完善公务员职务职级晋升制度改革,在一定程度上为基层公务员开辟新的晋升通道,体现公平公正的要素,这样才会让他们感到工作有奔头,使他们能够安心在基层长期工作,增强对公务员这个职业的认同感,进而增强职业承诺。

5.3 研究创新与不足

本文创新点表现在研究内容上,本文主要从工作自主性这一原因入手,探讨了工作自主性、职业承诺对工作投入的影响,验证了职业承诺在工作自主性和工作投入之间起到的中介作用。

本文不足主要表现为:

(1) 由于文献阅读量不够和个人水平原因,未能深入的研究和剖析工作自主性、工作投入的内涵,以及工作自主性对于工作投入的影响研究过程和路径还不够细致和深入。

(2) 本文在收集问卷方面,由于人力物力的局限,在样本的选择上,主要通过网络发放问卷,样本存在局限性,导致研究结论的局限性。

参考文献

- [1] 赵欣. 税务系统公务员工作投入情况以及影响因素分析[J]. 青年文学家, 2011(16): 244.

- [2] 李敏. 职业倦怠与工作心理成熟度, 责任心和自主性的关系 [J]. 心理学进展, 2013, 3 (2): 61-67.
- [3] 邵雅利. 中学教师的职业承诺与职业倦怠研究 [J]. 产业与科技论坛, 2009, 8 (3): 176-177.
- [4] Bakker A B, Demerouti E. The job demands-resources model: State of the art [J]. Journal of Managerial Psychology, 2007, 22 (3): 309-328.
- [5] Halbesleben J R B. The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly [J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2011, 20 (1): 68-73.
- [6] 沃小雪. 企业员工职业延迟满足、工作投入与职业承诺的关系研究 [D]. 东北师范大学, 2013.
- [7] 曲少凤. 员工成就动机与职业承诺、工作投入关系研究 [D]. 山西大学, 2011.
- [8] 张伟东. 财会员工组织承诺与工作投入关系的实证研究——以不同性质企业为例 [J]. 商场现代化, 2012 (8): 53-55.
- [9] 罗兰, 宋微. 云南省中小学教师职业价值感与工作投入的关系研究——以职业承诺为调节变量 [J]. 商情, 2014 (14): 60-61.
- [10] Kirmeyer S L, Shirom A. Perceived job autonomy in the manufacturing sector: Effects of unions, gender, and substantive complexity [J]. Academy of Management Journal, 1986, 29 (4): 832-840.
- [11] Blau G. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover [J]. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1989, 35 (1): 88-103.
- [12] Schaufeli W B, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach [J]. Journal of Happiness Studies, 2002, 3 (1): 71-92.
- [13] 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, 36 (5): 614-620.

The Influence of Job Autonomy on Occupational Commitment and Job Involvement

—A Case Study of Civil Servants

Dong Tiantian¹ Wen Jun² Yu Xuan³ Fu Linyu³ Diao Qiuchi³

1. Hilton Hotel Management School, Sichuan University of Tourism, Sichuan;

2. Human Resources Department, China Overseas Property Zhengzhou Company, Henan;

3. School of Business Administration, Chongqing Technology and Business University, Chongqing

Abstract: This paper explains the relation between job autonomy and job engagement. Moreover, occupational commitment as an intervening variable in this paper is introduced to testify whether it can influence the relation between job autonomy and job engagement. Therefore, a job autonomy-occupational commitment-job engagement model is managed to be built here. This paper has collected 200 effective questionnaires and applies SPSS on the basis of these questionnaires to have reliability analysis, descriptive analysis, correlation analysis, regression analysis as well as intervening effects analysis. Finally, proposals combining real conditions have been given to civil servants. Conclusions from the research include: first, job autonomy is positively correlated job engagement; second, job autonomy is positively correlated with occupational commitment; third, occupational commitment plays an intervening role between job autonomy and job engagement. Conclusions from this paper can produce positive effects to civil servants, enhance their job autonomy and help them elevate occupational commitment, thereby elevating their job engagement.

Key words: Job autonomy; Occupational commitment; Job engagement