

本文引用: 王德清, 申鲁军, 周文洁, 等. 心理资本在加油站员工组织承诺与离职意愿间的调节效应[J]. 新乡医学院学报, 2014, 31 (3): 202-204.

【临床研究】

## 心理资本在加油站员工组织承诺与离职意愿间的调节效应

王德清, 申鲁军, 周文洁, 朱金富

(新乡医学院心理学系, 河南 新乡 453003)

**摘要:** 目的 探讨加油站员工心理资本在组织承诺与离职意愿间的调节效应。方法 采用随机整群抽样法, 从中国石油化工集团公司北京分公司加油站员工中选取 500 名被试者, 采用心理资本问卷、组织承诺问卷、离职意愿量表进行测试分析。结果 心理资本及其各维度与组织承诺、情感承诺、规范承诺呈显著正相关 ( $P < 0.01$ ), 与持续承诺和离职意愿呈显著负相关 (成就感低落除外) ( $P < 0.01$ ); 组织承诺、情感承诺、规范承诺与离职意愿呈显著负相关 ( $P < 0.01$ ); 心理资本对组织承诺与离职意愿的调节效应显著 ( $P < 0.001$ )。结论 心理资本在组织承诺与离职意愿间起到了明显的调节作用。

**关键词:** 心理资本; 组织承诺; 离职意愿; 调节效应

中图分类号: B849 文献标志码: A 文章编号: 1004-7239 (2014)03-0202-03

### Moderating effect of gas station employees' psychological capital between organizational commitment and turnover intention

WANG De-qing, SHEN Lu-jun, ZHOU Wen-jie, ZHU Jin-fu

(Department of Psychology, Xinxiang Medical University, Xinxiang 453003, Henan Province, China)

**Abstract:** **Objective** To explore the moderating effect of gas station employees' psychological capital between organizational commitment and turnover intention. **Methods** Five hundred employees from Sinopec Beijing branch stations were selected by random cluster sampling method. Psychological capital questionnaires, organizational commitment questionnaire and turnover intention scale were used to test the employees and the results were analyzed. **Results** Psychological capital and every dimension were positively related to organizational commitment, affective commitment and normative commitment ( $P < 0.01$ ), but to the sustained commitment and turnover intention were significantly negative correlation (except the low sense of achievement) ( $P < 0.01$ ). Turnover intention were negatively related to organizational commitment, affective commitment and normative commitment ( $P < 0.01$ ). Psychological capital had a moderating effect on the relationship between organizational commitment and turnover intention ( $P < 0.001$ ). **Conclusion** Psychological capital has significant moderating effect between organizational commitment and turnover intention.

**Key words:** psychological capital; organizational commitment; turnover intention; moderating effect

心理资本是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极的心理状态, 包括自我效能、希望、坚韧性、乐观 4 个成分, 具有协同效应, 作为个体所拥有的积极心理资源, 心理资本可通过管理和开发得到提升<sup>[1]</sup>。有研究表明, 心理资本对员工的工作满意度、工作绩效和组织承诺可产生积极影响, 对工作倦怠和离职意愿可产生消极影响<sup>[2]</sup>。组织承诺是指个人认同组织并忠于组织的承诺态度, 包括情感承诺、持续承诺、规范承诺 3 个维度<sup>[3]</sup>。已有研究表

明, 组织承诺与员工的绩效呈正相关, 与员工的工作倦怠和离职意愿呈负相关<sup>[4]</sup>。国内关于心理资本的研究尚少, 研究对象多集中在医护人员、教师等行业, 针对加油站员工的研究却很少见; 在研究内容上主要是探讨心理资本的主效应, 对心理资本的调节效应研究较少。因此, 本研究以加油站员工为对象, 分析心理资本对组织承诺和离职意愿的影响, 重点探讨心理资本在组织承诺与离职意愿间的调节作用, 现报道如下。

### 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用整群随机抽样的方法, 以匿名的方式, 从中国石油化工集团公司北京石油分公司加油站员工中选取 500 名被试者, 回收问卷 450 份, 剔除无效问卷 21 份, 最后获得有效问卷 429 份。其中男

DOI: 10.7683/xyxyxb.2014.03.011

收稿日期: 2013-10-28

基金项目: 河南省教育科学“十二五”规划立项课题 (编号: 2012-JKCHAD-0190)

作者简介: 王德清 (1972-), 女, 河南信阳人, 硕士研究生在读, 主要从事心理咨询研究。

通信作者: 朱金富 (1966-), 男, 河南辉县人, 博士, 教授, 硕士研究生导师, 主要从事文化心理治疗的研究和应用。

245人,女184人;年龄 $\leq 25$ 岁275人,26~35岁106人, $\geq 36$ 岁48人;中专326人,大专86人,本科17人;未婚285人,已婚144人;站长、代班长136人,加油员194人,记账员、开票员99人。

1.2 方法

1.2.1 心理资本问卷(psychological capital questionnaire, PCQ-24) 由Luthans等编制,李超平<sup>[5]</sup>翻译并修订,包括自我效能、希望、乐观和坚韧性4个维度,每个维度有6道题目,共24道。问卷采用李克特6级评分法,得分越高,说明心理资本水平越高。PCQ-24 Cronbach  $\alpha$ 系数为0.924,4个维度的内部一致性信度依次为0.855、0.878、0.664、0.803。

1.2.2 组织承诺问卷(organizational commitment questionnaire, OCQ) 由Allen等<sup>[6]</sup>编制,该问卷共18个项目,情感承诺、规范承诺和持续承诺3个维度各6个项目。问卷采用李克特5级评分法,得分越高,组织承诺也越高。该问卷的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.750。

1.2.3 离职意愿量表(turnover intention scale, TIS) 共6个条目,采用1~4级评分法,得分越高,表明离职意愿越强。本量表经李栋荣等<sup>[7]</sup>翻译并修订后用于中国员工,量表的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.773。

1.3 统计学处理 应用SPSS 17.0统计软件进行数据分析,相关检验采用Spearman相关分析,相关系数以 $r$ 表示。调节效应检验采用层次回归分析, $P<0.05$ 为差异有统计学意义<sup>[8]</sup>。调节效应是指变量 $Y$ 与变量 $X$ 的关系是变量 $M$ 的函数,称 $M$ 为调节变量。也就是说, $Y$ 与 $X$ 的关系受到第3个变量 $M$ 的影响,它影响因变量和自变量之间关系的方向和强弱。根据温忠麟等<sup>[9]</sup>提出的调节变量检验方法,采用强迫进入法进行层次回归分析考察心理资本是否具有调节效应。

2 结果

2.1 各研究变量描述性分析 结果见表1。加油站员工的心理资本总分及各维度得分略高于中位数(3.5分),说明员工心理资本水平尚可;组织承诺总分、情感承诺和规范承诺得分略高于中位数(3.0分),而持续承诺得分低于中等水平,说明加油站员工的持续承诺水平较低;样本总体离职意愿的均值为 $2.59 \pm 0.60$ ,略高于中等水平(2.5分),说明员工有较高的离职意愿。

2.2 心理资本、组织承诺与离职意愿的相关分析 结果见表2。加油站员工的心理资本总分、乐观与组织承诺总分、情感承诺、规范承诺呈显著正相关( $P<0.01$ ),与持续承诺、离职意愿呈显著负相关

( $P<0.01$ );自我效能、坚韧性与情感承诺和规范承诺呈显著正相关( $P<0.01$ ),与持续承诺和离职意愿呈显著负相关( $P<0.01$ );希望与情感承诺呈显著正相关( $P<0.05$ ),与离职意愿呈显著负相关( $P<0.01$ );加油站员工的组织承诺总分、情感承诺、规范承诺与离职意愿呈显著负相关( $P<0.01$ )。

表1 各研究变量描述性分析

Tab.1 Each study variables descriptive statistics

(n=429, $\bar{x} \pm s$ )	
变量	分数
心理资本	3.87 $\pm$ 0.68
自我效能	4.09 $\pm$ 0.77
希望	3.93 $\pm$ 0.85
坚韧性	3.79 $\pm$ 0.75
乐观	3.66 $\pm$ 0.82
组织承诺	3.22 $\pm$ 0.57
情感承诺	3.61 $\pm$ 0.74
持续承诺	2.85 $\pm$ 0.68
规范承诺	3.21 $\pm$ 0.77
离职意愿	2.59 $\pm$ 0.60

表2 心理资本、组织承诺与离职意愿的相关分析

Tab.2 Correlation analysis of psychological capital, organizational commitment and turnover intention (r)

指标	组织承诺	情感承诺	持续承诺	规范承诺	离职意愿
心理资本	0.114 <sup>a</sup>	0.229 <sup>b</sup>	-0.149 <sup>b</sup>	0.168 <sup>b</sup>	-0.339 <sup>b</sup>
自我效能	0.066	0.145 <sup>b</sup>	-0.141 <sup>b</sup>	0.133 <sup>b</sup>	-0.245 <sup>b</sup>
希望	0.033	0.105 <sup>a</sup>	-0.093	0.054	-0.197 <sup>b</sup>
坚韧性	0.077	0.164 <sup>b</sup>	-0.110 <sup>a</sup>	0.113 <sup>a</sup>	-0.266 <sup>b</sup>
乐观	0.210 <sup>b</sup>	0.360 <sup>b</sup>	-0.163 <sup>b</sup>	0.268 <sup>b</sup>	-0.439 <sup>b</sup>
组织承诺	1.000	0.826 <sup>b</sup>	0.646 <sup>b</sup>	0.868 <sup>b</sup>	-0.434 <sup>b</sup>
情感承诺		1.000	0.236 <sup>b</sup>	0.677 <sup>b</sup>	-0.454 <sup>b</sup>
持续承诺			1.000	0.328 <sup>b</sup>	-0.067
规范承诺				1.000	-0.473 <sup>b</sup>

注:<sup>a</sup> $P<0.05$ ; <sup>b</sup> $P<0.01$ 。

2.3 心理资本在组织承诺和离职意愿间的调节效应检验 本研究以组织承诺为自变量,以离职意愿为因变量,以心理资本为调节变量,先将它们做中心化处理后,采用层次回归分析进行调节效应检验,第1步加入组织承诺和心理资本,测得 $R_1^2$ 为0.273;第2步加入组织承诺和心理资本的交互函数,测得 $R_2^2$ 为0.301, $R_2^2$ 显著大于 $R_1^2$ ( $\Delta R^2=0.028$ , $P<0.001$ ),说明心理资本对组织承诺和离职意愿的调节效应显著,心理资本的高低会影响组织承诺与离职意愿间关系的强弱(表3)。

表3 心理资本在组织承诺和离职意愿间的中介效应

Tab.3 Moderating effect of psychological capital between organizational commitment and turnover intention

	自变量	B	t	P	R <sup>2</sup>	F
第1步	组织承诺	-0.400	-9.619	0.000	0.273	79.965 <sup>a</sup>
	心理资本	-0.293	-7.057	0.000		
第2步	组织承诺	-0.442	-10.513	0.000	0.301	61.105 <sup>a</sup>
	心理资本	-0.281	-6.877	0.000		
	组织承诺 $\times$ 心理资本	-0.174	-4.156	0.000		

注:<sup>a</sup> $P<0.001$ 。

### 3 讨论

本研究发现,加油站员工心理资本总分与组织承诺总分呈显著正相关,即心理资本水平越高的员工,其组织承诺水平也越高。其中,自我效能、坚韧性和乐观与情感承诺、规范承诺呈显著正相关,与持续承诺呈显著负相关,与他人的研究结论基本一致<sup>[10]</sup>。说明心理资本水平较高的加油站员工,有较高的自信,对未来充满美好的期望,并相信自己能实现理想,能积极面对生活中的困难和挫折,他们的这些积极情绪对组织承诺有着显著的正向影响,因为生活中的积极情绪体验总是伴随着正面事件产生的,比如获得组织的认可和奖励等,员工和组织会产生情感互动,因此,组织承诺的整体水平会相应的提高。

本研究结果显示,心理资本及各维度与离职意愿呈显著负相关,这与尹斐等<sup>[11]</sup>的研究结果一致,即心理资本越高,离职意愿越低。高的心理资本能提高员工的心理感知水平,从而降低离职意愿并减少实际的离职行为。也就是说,心理资本较高的加油站员工,更有可能认真地完成自己的工作任务,忠于自己的职责,勇于面对工作和生活中遇到的压力,而不会轻易放弃目前的工作。

在组织承诺和离职意愿的关系上,本研究结果发现,加油站员工的组织承诺对离职意愿具有直接的负向影响,组织承诺可以有效缓解员工的离职意愿,其中情感承诺和规范承诺与离职意愿呈显著负相关,这与赵西萍等<sup>[12]</sup>和王莉莉等<sup>[13]</sup>的研究结果相同。情感承诺是人们从事某职业的心理核心,对职业越喜欢,留在该职业的愿望越强,越不会离开该职业<sup>[14]</sup>。规范承诺越高,员工对工作的责任感和义务感也越高,要求自己按照规定去努力工作,离职意愿随之减少。持续承诺与离职意愿不显著相关,这可能是加油站员工考虑到离开组织所带来的经济损失而不得不留在该组织内,持续承诺源于成本计算,并非是员工真实的心理感受,所以持续承诺不能提高或降低员工的离职意愿。

另外,本研究在考察心理资本与加油站员工组织承诺的交互作用时发现,心理资本与组织承诺的交互作用对离职意愿有显著的负向预测作用,具体表现为在组织承诺一定的情况下,随着心理资本水平的提高,组织承诺对离职意愿的负向影响作用将得到增强,也就是说在组织承诺一定的情况下,心理

资本水平较高的员工比心理资本水平较低的员工离职意愿低。可见,心理资本在加油站员工的组织承诺与离职意愿的关系中起到了调节作用,这与陈倩<sup>[15]</sup>对保险业员工的心理资本和组织承诺及其各维度与离职倾向之间的关系起正向调节作用的研究结论是一致的。说明随着加油站员工心理资本水平的提高,员工的组织承诺水平也增高,他们离开组织的意愿也就越低。因此,在管理实践中,可以通过提高员工的心理资本水平,来提高加油站员工的组织承诺水平,从而降低他们的离职意愿并减少实际的离职行为。

### 参考文献:

- [1] Luthans F, Avey J B, Avolio B J, et al. Psychological capital development: toward a micro intervention [J]. *J Organ Behav*, 2006, 27 (3): 387-393.
- [2] Avey J B, Wernsing T S, Luthans F. Can positive employees help positive organization change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors [J]. *J Appl Behaviors Sci*, 2008, 44: 48-70.
- [3] Becker H S. Notes on the concept of commitment [J]. *Am J Sci*, 1960, 66: 32-42.
- [4] Cooke D K. Discriminant validity of organizational commitment questionnaire [J]. *Psychol Rep*, 1997, 80: 431-441.
- [5] 李超平. 心理资本: 打造人的竞争优势 [M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2008: 221-222.
- [6] Allen N J, Meyer J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [J]. *J Occup Organ Psychol*, 1990, 63 (1): 1-8.
- [7] 李栋荣, 李经远. 矩阵式组织结构下角色冲突、组织承诺、离职意愿关联性研究 [D]. 台湾: 国立交通大学, 2000.
- [8] 申鲁军, 杨磊, 罗艳艳, 等. 消极完美主义对学业成败归因与考研焦虑的影响 [J]. 新乡医学院学报, 2012, 29 (2): 102-107.
- [9] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰. 调节效应和中介效应的比较和应用 [J]. 心理学报, 2005, 37 (2): 268-274.
- [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] 尹斐, 周郁秋, 贾红红, 等. 男护士心理资本、组织承诺与离职倾向的相关性研究 [J]. 护理管理杂志, 2012, 12 (2): 85-87.
- [12] 赵西萍, 刘玲, 刘长征. 员工离职倾向影响因素的多变量分析 [J]. 中国软科学, 2003 (3): 71-74.
- [13] 王莉莉, 张庆玲, 梁宇, 等. 社区护理人员组织承诺及离职意愿的相关性研究 [J]. 护理学杂志, 2010, 25 (11): 76-78.
- [14] 龙建, 龙立荣, 王南南. 431 名护士职业承诺状况的调查分析 [J]. 中华医院管理杂志, 2007, 18 (7): 407-408.
- [15] 陈倩. 组织承诺对离职倾向的影响: 心理资本调节效应的实证研究 [D]. 成都: 西南财经大学, 2011.

(本文编辑: 杨 博 英文编辑: 杨 博)