

工作绩效与工作满意度、组织承诺和目标定向的关系^{*}

韩 翼

(中南财经政法大学工商管理学院, 武汉 430074)

摘 要 在全面回顾工作绩效及其影响因素的基础上, 通过关键事件法和问卷调查方法, 对来自全国的 1066 位雇员进行了施测, 运用 AMOS 软件, 对工作绩效结构进行验证性因素分析, 并对文中提出的假设进行了检验。之后, 提出并验证了影响员工工作绩效的态度因素及整合模型。研究结果显示: 工作满意度、组织承诺和目标定向对工作绩效的各个子维度的影响是不一致的。工作满意度越高, 员工的工作绩效越好; 另一方面, 组织承诺和目标定向对雇员工作绩效各个子维度的影响不一致。文章最后对全文进行了总结, 并对后续研究给出了建议。

关键词 工作绩效, 组织承诺, 工作满意度, 目标定向, 成绩目标定向, 学习目标定向。

分类号 B849; C93

1 引言

随着全球化经济到来, 许多工作要求拥有不同价值观个体更有效地学习。个体必须适应环境和组织的变化, 处置不确定性因素, 取得有别于其他人的差异性技能并具有创新性思维。然而在有关工作绩效文献中, 适应性、持续学习、创新性并没有很好的定义, 因此也无法有效进行评估和预测^[1,2]。正是在此背景下, 一些学者纷纷提出关系绩效、角色外绩效、适应性绩效、学习绩效、创新绩效模型^[1~6]。韩翼和廖建桥综合评价了自 20 世纪 60 年代以来有关工作绩效结构的各种理论, 在组织公民行为理论、任务绩效和关系绩效理论、角色和角色外理论, 以及学习绩效和创新绩效理论基础上, 提出了一个四维度的工作绩效模型: 任务绩效(技术核心)、关系绩效(公民气候)、学习绩效(学习过程)和创新绩效(创新行为), 并进行了实证研究^[2,3,7~11]。

尽管如此, 对于影响工作绩效的雇员心理因素并没有得到很好的阐释。一些研究者提出了: 工作满意度——满意导致绩效, 组织承诺——依附导致绩效, 目标定向——成就导致绩效的深层次概念^[3]。由于韩翼和廖建桥等人扩展了工作绩效的概念和结构维度, 实证检验组织承诺、工作满意度、目标定向与工作绩效之间的关系成为必要。因此, 本研究首要目的就是验证雇员工作绩效因素结构,

在此基础上, 讨论工作满意度、组织承诺和目标定向等变量对员工工作绩效的影响。

Borman 和 Motowidlo 1992 年、1993 年两次分别对 419 名、991 名在职空军技师进行测试时发现, 工作绩效可以划分为任务绩效和关系绩效两个维度, 并且第一次提出了关系绩效和任务绩效的概念。在此后的文献中, 他们进一步将关系绩效划分为五个维度, 并且提出工作绩效的四个基本假设^[12,13]。任务绩效和关系绩效关注组织目标以及与此相关的心理、组织和社会背景。它的终极主张是针对岗位和任务的完成, 强调技术核心的实现价值。技术的变化说明为了保持和提高绩效就越来越需要那些持续的, 而且通常是迁移性的学习。对于学习绩效评价的上位概念是绩效的活力——一系列的绩效维度——包括技术和管理的活力、能力活力、知识领域的活力。因此对于绩效评估来说, 持续学习是绩效的一个部分。Hesketh 和 Neal 认为, 必须采用全新的方式来把持续学习纳入到绩效的概念和评价中来。Scott 和 Bruce(1994)建立了个体创新行为的路径模型, 他们认为, 创新行为是一个过程的集合, 开始于问题认知和思维或方案的产生——既可以是新颖的, 也可以是被采纳的(adopted); 集中于个体寻求环境的支持, 包括同事、上级——谋求建立一个支持共同体(a coalition of supporters); 终止于完成创新思维并应用于实践^[14]。Janssen 对创新行为进一

收稿日期: 2006-04-05

^{*} 国家自然科学基金资助项目(项目编号: 70604012)。
Copyright © 2008 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

通讯作者: 韩翼, E-mail: hanyi7009@163.com, 电话: 027-63769959

步归纳,提出个体创新绩效概念和量表。并将创新绩效和标准的传统绩效作为工作绩效的两个维度进行实证检验^[15]。Welbourne 和 Johnson (1998) 基于角色和认同理论开发了一个多维工作绩效理论。基于工作要求角色的任务绩效、基于组织角色的组织公民行为、基于团队角色的团队行为、基于职业角色的技能、学习和培训以及基于创新角色的创新绩效^[6]。正是在此基础上,韩翼和廖建桥通过总结各种绩效理论,建立了一个工作绩效概念模型,并从任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效四个构面进行研究^[3,7~11]。模型认为,任务绩效反映了雇员直接对组织目标的贡献,是雇员必须完成的 (has to do); 关系绩效反映雇员对组织人际气候 (interpersonal climate) 的贡献,是雇员需要完成的 (need to do); 学习绩效涉及到雇员对未来价值的贡献,是雇员愿意完成的 (desire to do); 而创新绩效则显示了雇员对组织和个体自身持续发展和成长的贡献,是雇员应该完成的 (ought to do)^[2,3,7~11]。

大多数研究认为组织承诺能够预言更好的工作绩效。高水平组织承诺的雇员比其他雇员有更多的工作倾向,他们从工作中获得更多的满足,并且把他们的工作看作是实现个人需求的过程。结果,他们更愿意竭尽全力去实现组织的目标和价值,从而表现出较高的工作绩效。Mowday, Steers 和 Porter 认为当组织承诺导致更高的工作绩效时,雇员将接受更多成比例的高水平报酬,这将引致更高水平的组织承诺^[16]。Riketta 元分析发现,态度组织承诺和工作绩效之间的相关系数达到 0.20 (来自于 111 个样本)^[17]。Williams 和 Anderson 利用新的绩效和组织承诺量表测量了两者之间的关系,发现组织承诺与角色绩效和非角色绩效行为之间有正相关关系,但相关系数较小 (分别为 $r = 0.05, p < 0.05$; $r = 0.11, p < 0.05$)^[18]。凌文轻等人综合国内外文献,提出了基于中国员工的五维度组织承诺结构模型,并利用利他行为绩效量表检验了二者之间的关系。结果发现,组织承诺五个维度对员工工作绩效预测不一致^[19]。尽管学者们在组织承诺和工作绩效之间关系的研究上做出了大量的贡献,但由于对组织承诺和工作绩效结构的认知存在不一致,因此有必要对此加以检验。

根据以上分析,本文提出以下假设:

H₁: 组织承诺对任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效有显著的正相影响。

大量的研究证实,员工的工作满意度影响其工

作绩效。一些研究证实工作满意度和任务绩效/角色绩效以及组织公民行为/关系绩效之间的相关系数达到 0.19 ~ 0.80^[20~22]。Organ 和 Ryan 的元分析 (meta-analysis) 显示,工作绩效和工作满意度之间的相关系数平均达到 0.28^[21]。Hochwarter, Perrewe 和 Ferris 研究发现,工作满意度和工作绩效显著相关 (相关系数达到显著的 0.22, $p < 0.01$)^[22]。近来, Janssen 证实工作满意度和上级评估的创新绩效之间关系不显著^[15], 而 Scott 和 Bruce 证实工作本身 (工作满意度的一个成份) 与创新绩效之间显著相关^[14]。

基于上述分析,我们提出以下假设:

H₂: 工作满意度对任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效有显著的正相影响。

一些研究认为,目标定向对个体的成就行为之所以产生不同的影响,是由于不同的目标定向会激发不同的动机系统。因为个体的工作绩效总是与其占优势的目标定向相联系的,所以可以根据个体的不同目标定向来预测个体的工作绩效。Butler 的实验研究发现在学习目标定向的工作情境下,个体的工作绩效会有很大的提高,但是在成绩目标定向情境下的个体其工作绩效却很低。Shjan, Weitz 和 Kumar 现场研究结果表明,学习目标定向与自我报告的工作绩效之间的相关 ($r = 0.44, p < 0.05$) 要大于成绩目标定向与自我报告工作绩效之间的相关 ($r = 0.16, p < 0.05$)。Janssen 和 Van Yperen 证实了学习目标定向对于创新绩效的影响,并从创新愿望、创新行动、创新成果和创新成果应用四个方面开发了创新绩效问卷。研究发现,学习目标定向对角色绩效产生和创新绩效产生较为显著的正相影响,成绩定向对角色绩效产生显著负的影响,而对创新绩效几乎没有影响^[3]。徐方忠,朱祖详和林芝等人在研究目标定向与工作绩效的关系时指出,目标定向是绩效的一个很好的预测变量^[23]。

根据以上分析,提出以下假设:

H₃: 学习目标定向对任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效产生显著的正相影响; 成绩目标定向对任务绩效产生显著的正相影响,对学习绩效产生显著的负相影响,对关系绩效和创新绩效没有影响。

2 研究方法

2.1 预试性研究

对于工作绩效量表的建立国外有很多方法,我

们借鉴 Campbell(1990) 和 Pulakos(2000) 对工作绩效量表的建立方法,在关键事件法的基础上,拓展工作绩效量表^[24-25]。研究问卷经过下述步骤而形成:

(1)在文献回顾和理论证据的基础上,通过半结构化访谈,运用关键事件(critical incidents)指标的汇集确立初步工作绩效内容;(2)通过专家对指标的筛选确立初始项目(items);(3)对项目进行初试筛选。将经整合后的关键事件指标在公司已访谈的员工中进行回评;(4)确定各个初试项目的名称和维度;(5)对筛选后的项目进行初次测试;(6)继续筛选初试项目,对相应项目进行概化,通过对照关键事件和国外问卷,对初试问卷进行修订。这种修订—施测—结果解析—再修订一共进行了4次,形成最终问卷。

2.2 正式施测

由于组织承诺量表、工作满意度量表和目标定向量表曾在国内的研究中使用过,且具有较好的信度和效度^[26-27],因此,本文仅采用因素分析验证其构想效度。除人口统计学变量外,均采用 Likert 五点量表。最终问卷在全国 12 家单位发放,共得到 1066 份有效问卷,占发出问卷 1200 份的 88.9%。在所调查的研究对象中,男性占 56.5%,女性占 43.5%。其中,已婚占 28.8%,未婚为 71.2%。26 岁以下占据 44.4%,26~35 岁占 32.9%,而 35 岁以上占 22.7%。学历分布为:高中及以下为 30.7%,专科 28.6%,本科 33.3%,研究生及以上 7.4%;服务年限 5 年以下为 40.4%,5~15 年为 47.3%,15 年以上为 12.3%;非技术类岗位占据 80.4%,技术类岗位为 19.6%。

3 结果与分析

3.1 问卷信度和效度分析

对于这次问卷,我们进行了问卷的信度和效度分析。信度分析采用 SPSS 11.5 版本中的内部一致性(Cronbach α 系数)。量表的同质信度($N=1066$) 在 0.71~0.93 之间,再测信度($N=253, t=180$ 天) 为 0.72~0.85 之间,各指标的信度系数均高于 0.70,因此问卷信度较好^[28]。

为了检验组织承诺、工作满意度和目标定向的有效性,利用因素分析来检验其区分效度。通过因素分析发现,组织承诺、工作满意度和目标定向各子维度均卸载在正确的维度上,且载荷在 0.50~0.82 之间,均超过 0.5 的标准,因此效度较好。

3.2 验证性因子分析

为了检验工作绩效结构模型,本研究采用验证性因子分析(CFA)。我们借助专门的结构方程模型分析软件 AMOS 5.0 进行检验。采用极大似然法,分别考察量表的聚合效度和辨别效度。在聚合效度部分,以工作绩效分量表的四个共同因子模式进行验证性因子分析,所得各因子载荷的 t 值均大于 1.96($\alpha=0.05$),达到显著水平($p<0.001$),见表 1。从表 1 和图 1 还可以看出,工作绩效分量表中各测项所属因子载荷值都超过 0.5,对因子的解释能力较强,表示工作绩效分量表中的各个测项分别收敛于任务绩效、关系绩效、学习绩效、创新绩效 4 个共同因子,已达聚合效度(如图 1 所示)。

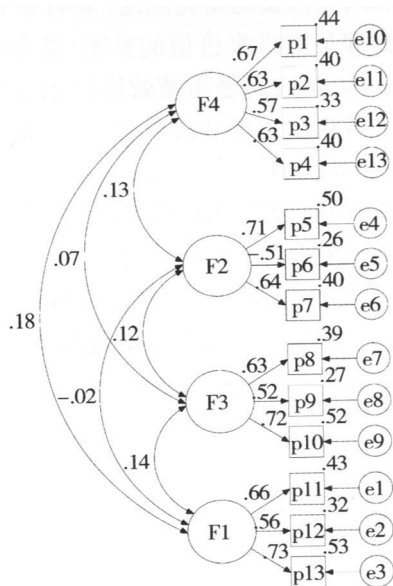


图 1 工作绩效结构模型图

我们应用信赖区间检定法(Confidence Interval Test)来验证工作绩效分量表中四个共同因子的辨别效度,以了解四个共同因子的结构是否获得支持。信赖区间检定法就是考察两个因子之间的相关系数加减标准误的两倍是否包含 1,如果不包含 1,则表明数据有较高的辨别有效性。从表 2 可以看出,所有信赖区间(因子间的相关系数加减两个标准差)均未包括 1,表明不同因子的测量项目之间的关联性并不高。由此认为,工作绩效分量表中的四个因子具有辨别效度。第二种方法为变异数抽取检定法(Variance Extracted Test)。根据变异数抽取检定法,如果因子的变异数抽取估计值大于该因子与其他因子的共同变异抽取值(相关系数的平方),则表明数据具有较高的辨别有效性。检验发现,学习绩

效(F4)和创新绩效(F3)两因子的相关系数最高,为0.19,因此我们仅就学习绩效和创新绩效两因子进行验证,若能通过,则代表工作绩效分量表的辨别效度较好。通过计算得出,学习绩效和创新绩效因子的变异抽取估计值分别为0.28和0.18,皆大于因子间相关系数的平方($0.19^2=0.04$),表明学习绩效和创新绩效是两个不同的概念。因此,工作绩效分量表的辨别效度获得支持。

表 1 工作绩效分量表聚合效度分析

项目	因子载荷	t 值
CP01	0.67	12.70
CP02	0.63	13.62
CP03	0.57	14.38
CP04	0.63	13.80
TP01	0.71	10.57
TP02	0.51	10.66
TP03	0.64	11.37
IP01	0.63	11.43
IP02	0.52	10.84
IP03	0.72	9.56
LP01	0.66	12.78
LP02	0.56	12.09
LP03	0.73	12.78

表 2 工作绩效分量表因子间相关系数

因子	F1	F2	F3	F4
F2	0.12	1		
	(0.02)			
	6.10			
F3	-0.02	0.14	1	
	(0.01)	(0.01)		
	1.31	12.61		
F4	0.13	0.07	0.19	1
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	
	7.17	5.07	20.56	

再使用如表 3 中所示的 8 个拟合优度指标来综合衡量模型的拟合程度。本研究模型中,理论模型 RMSEA = 0.04,模型与数据拟合较好。GFI, NFI, CFI, TLI 越接近 1 越好,表 3 显示 GFI, NFI, CFI, TLI 均超过 0.9,表明模型拟合较好^[29]。

表 3 工作绩效结构模型验证性因子分析(N = 1066)

模型	χ^2	df	χ^2/df	NFI	CFI	GFI	TLI	RMSEA
理论模型	174.37	59	2.96	0.93	0.95	0.91	0.93	0.04

3.3 潜变量路径分析

3.3.1 模型假设 根据文献综述,本文提出模型 1:

模型 1:目标定向、组织承诺、工作满意度分别对工作绩效产生直接影响。

许多学者在验证工作绩效与目标定向之间的关系时认为,目标定向并不直接对工作绩效产生影响,工作绩效与目标定向之间有其他变量对工作绩效产生更显著的影响^[30,31]。当雇员定向于任务目标之时,满足目标成为首要动机,这取决于雇员对组织的认同以及需求的满足(如薪酬、晋升等),当雇员认同组织(组织承诺)并对工作持满意态度,雇员的工作绩效将会较高,因此,本文提出以下模型:

模型 2:目标定向既通过工作满意度和组织承诺对工作绩效产生影响,又直接对工作绩效产生影响。

模型 3:目标定向通过组织承诺和工作满意度间接影响工作绩效。

3.3.2 结果与分析 利用温忠麟,侯杰泰和张雷(2004,2005)中介效应和调节效应分析方法,对工作满意度、组织承诺、目标定向和工作绩效(任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效)之间的关系进行潜变量路径分析^[32,33]。

表 4 结构方程模型的各种比较结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI
模型 1	868.43	270	3.21	0.71	0.68	0.15	0.62	0.62
模型 2	757.95	257	2.94	0.82	0.80	0.12	0.71	0.70
模型 3	543.18	236	2.30	0.93	0.90	0.06	0.91	0.90

由表 4 和表 5 知道,只有模型 3 各项拟合指标较好。从三个模型的比较来看,模型 1 和模型 2 比较, $\Delta\chi^2/\Delta df$ 的变化为 8.46,模型 3 和模型 1 比较, $\Delta\chi^2/\Delta df$ 的变化为 6.28,而模型 3 和模型 2 比较, $\Delta\chi^2/\Delta df$ 变化达到 10.45。从拟合指标、节俭指标以及 $\Delta\chi^2/\Delta df$ 变化看,模型 3 有较好的拟合优度和俭省性,因此是最佳的模型^[34]。图 2 为模型 3 的潜变量路径分析图。

表 5 三种模型的比较

模型	$\Delta\chi^2$	Δdf	$\Delta\chi^2/\Delta df$
模型 1 与模型 2	110.53	13	8.46
模型 3 与模型 1	-213.77	-34	6.28
模型 3 与模型 2	-324.25	-31	10.45

从表 4 和图 2 可以看出,组织承诺对工作绩效的四个成分任务绩效($\beta = 0.36, p < 0.01$)、关系绩效($\beta = 0.41, p < 0.01$)、学习绩效($\beta = 0.53, p < 0.01$)和创新绩效($\beta = -0.51, p < 0.01$)有直接显著影响。因而,假设 2 得到部分验证。组织承诺对创新绩效影响没有得到检验,并且显著负相影响创新绩效。

工作满意度对工作绩效四个成分任务绩效($\beta = 0.34, p < 0.01$)、关系绩效($\beta = 0.57, p < 0.01$)、学习绩效($\beta = 0.38, p < 0.01$)和创新绩效($\beta = 0.27, p < 0.01$)有直接显著正相影响。这和 Fisher 用元分析方法(mete-analysis)检验的工作绩效与工作满意度之间的正相关存在一致性。这表明,工作越满意的员工,工作绩效越高。因而,假设 3 得到验证。

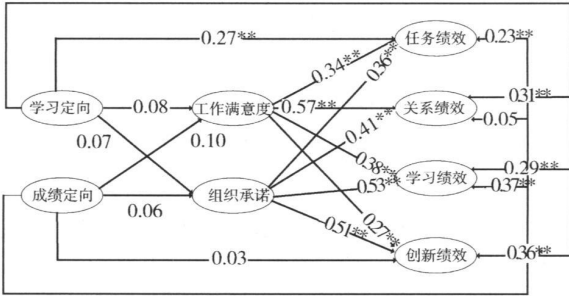


图 2 路径分析模型

表 4 和图 2 显示,目标定向并不通过工作满意度(学习目标定向: $\beta = 0.08, p < 0.01$;成绩目标定向: $\beta = 0.10, p < 0.01$)或组织承诺(学习目标定向: $\beta = 0.07, p < 0.01$;成绩目标定向: $\beta = 0.06, p < 0.01$)对工作绩效的四个成分施加间接影响,而是直接对工作绩效四个成分:任务绩效(学习目标定向: $\beta = 0.27, p < 0.01$;成绩目标定向: $\beta = 0.23, p < 0.01$)、关系绩效(学习目标定向: $\beta = 0.31, p < 0.01$;成绩目标定向: $\beta = 0.05, p < 0.01$)、学习绩效(学习目标定向: $\beta = 0.29, p < 0.01$;成绩目标定向: $\beta = -0.37, p < 0.01$)和创新绩效(学习目标定向: $\beta = 0.36, p < 0.01$;成绩目标定向: $\beta = 0.03, p < 0.01$)产生影响。这表明,目标定向对工作绩效的影响与假设是一致的,因而,验证了假设 4。这表明,目标定向与工作绩效之间关系并不受组织承诺和工作满意度的影响。当一个员工具有既定的目标定向时,即使工作满意或不满意,组织承诺低或高对员工目标定向与工作绩效之间的关系并不起中介作用。

4 结论和讨论

本文的研究目的是为了检验韩翼等人提出的四维工作绩效模型以及验证工作满意度、组织承诺和目标定向对工作绩效各维度的影响,具体有以下几点结论:

(1)工作绩效四维度模型得到有效检验。

运用验证性因素分析检验了工作绩效四维度模型。从表 1、表 2 和图 1 的研究结果可以看出,工作绩效区分为四个维度得到有效的检验。四维度工作绩效因素结构既适应当前学习型组织和创新型社会进步的要求,也是对工作绩效结构模型的进一步拓展,其理论和实践意义不言而喻。

传统的以任务绩效和关系绩效为主的绩效管理模式,容易使绩效管理陷入只重视员工过去的绩效和员工对组织效能贡献,而忽视员工潜能开发和未来发展的绩效管理误区。Murphy 认为,以任务绩效为基础的员工作激励机制(致力于使现有的技术核心绩效最大化)是一种“实干”模型。如果员工的配置确实是成功的,可能会清楚地看到生产率或绩效结果上发生改变;以关系绩效为基础的激励机制(关系绩效最大化)是一种“帮助”模型,它能够创造条件使技术核心最大化^[35]。任务绩效和关系绩效模型的焦点是岗位任务的完成和组织效能的更好实现,绩效关注的中心在组织边界以内,其基本假设是企业能够长寿并且稳定发展,员工能够长期留在企业。然而,由于组织临界变化和创新速度的加剧以及产品生命周期的缩短,导致许多公司纷纷破产。那些评定工作绩效,或者用来增长工作绩效的模式和方法在过去是成功的,在将来可能就不成功。学习绩效和创新绩效的提出,引致了一个工作绩效双面视角的革命,它聚焦于组织目标与雇员的共同利益。当组织过分强调自己的利益时,交换仅仅维持在经济层面,诸如感情、赞许和承诺屈服于金钱和利益的背后。学习绩效和创新绩效的导入缓解了这一矛盾,倡导组织与雇员的长期信任,并达成了经由学习迁移而带来的与时俱进的荣誉感和安全感。

(2)工作满意度、组织承诺和目标定向对工作绩效产生不同影响。

从模型中可以清楚地看到,工作满意度、组织承诺和目标定向等对工作绩效的四个维度产生不同影响。工作满意度对工作绩效四个维度的路径系数分别为 0.34、0.57、0.38 和 0.27。这表明,员工的对薪酬、晋升、工作本身、同事以及上级越满意,工作绩

效越高。Fisher 用元分析方法描述了自 1964 年以来比较著名研究,发现整体工作满意度与工作绩效之间的相关系数在 0.19~0.31 之间,这些研究与本文结果是一致的。

本研究结果显示,组织承诺显著正相影响任务绩效、关系绩效和学习绩效(路径系数分别为:0.36、0.41 和 0.53),而负相影响创新绩效(路径系数为 -0.51)。这可能表明,组织承诺高的员工,更愿意为目标而工作,同时通过学习掌握完成任务绩效技能。由于现有研究并未讨论创新绩效和组织承诺之间的关系,因此,这一结论还有待进一步检验。可能的解释是:(1)留置于企业的员工往往是创新能力更差的员工,而离开的员工往往组织承诺更低,能力更强,创新绩效更高;(2)组织承诺高的员工,更愿意为目标而工作,同时通过学习掌握完成任务绩效技能。另一个方面,组织承诺高的员工对工作更加满意,更注重帮助同事,遵守组织规则和个人自律,因而愿意停留在组织中,如果进行变革,意味着既有利益的重新分配,因而对创新持反感态度。

目标定向与工作绩效之间的关系在国外是研究较多的问题之一。不同学者检验二者关系时发现呈现显著不相关,显著正相关,显著负相关。徐方忠、朱祖详和林芝等人认为,这是由于不同学者选择的绩效指标不同。学习目标定向对任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效产生正相影响,而成绩目标定向对任务绩效产生正相影响,对学习绩效产生负相影响,对关系绩效和创新绩效没有影响。Earley 等人(1989)以及 Wood 和 Locke(1990)认为,具体的目标可能导致对直接工作绩效的压力,这种压力可能导致员工采取相应的工作策略,从而提高任务绩效^[36]。为了完成任务绩效,员工可能寻求其他人的帮助——尤其是任务过于复杂时,因而表现出显著的关系绩效行为。在分配完成任务绩效和学习绩效的时间上,不同的个体呈现不同空间结构,并且表现出不同的工作策略,具有成绩目标定向的个体面临工作任务的复杂性时,对于直接完成任务,而不是通过学习寻求捷径具有更加的偏好。同时,他们将成功的绩效归因于自我努力,而将不成功的绩效归因于环境以及任务的不确定性,并不具备强烈的学习愿望,执行学习行动并强烈要求及时的学习反馈^[36]。Scott 和 Bruce(1994)认为,创新绩效受心理气候和领导风格影响,不同的心理气候(支持创新或不支持创新)与不同的领导风格组合呈现不同的创新行为。因而,在具体的情景下,目标定向对员工

的创新绩效呈现显著不相关,显著正相关,显著负相关。

本研究的贡献在于,通过实证研究检验了韩翼和廖建桥等人提出的工作绩效四维度结构模型:任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效。这要求,不同组织对于员工的绩效评估内容应该不一致。在传统型组织中,主要评估员工的任务绩效和关系绩效,运用目标管理和关键绩效指标对员工的工作绩效进行控制;在学习型组织中,主要通过学习对工作流程的持续改进,获得绩效的提高,采取的绩效评估方式主要有团队绩效考核,以及将人力资本纳入评估范畴,学习绩效成为主要成分之一;而在发展型组织中,为了获得组织和个人的发展,标杆超越有相当的优越性。当然许多企业也采取了全面质量管理的绩效评估模式,通过持续的改进,提高组织和员工的绩效,以获得成长和发展。创新型组织的绩效评估则通过建立绩效联盟来管理绩效,把薪酬与绩效成长、发展、学习以及创新连接起来。创新型组织重视员工的参与,管理者只是组织中的一个教练和咨询者,通过组织的上级、同级、下级、客户和自我的创新设计与行为训练,评估雇员的绩效发展、成长计划实现情况和创新成果^[11]。

同时,通过运用路径分析探索了雇员工作满意度、组织承诺和目标定向对新工作绩效模型下工作绩效各成分的影响。由于四维度模型崭新性,未来还需要更多的实证研究进行检验。但是,工作满意度、组织承诺和目标定向因素对新工作绩效模型影响的检验,也不失为一个贡献。

参 考 文 献

- 1 Igen D R, Pulakos E D. The changing nature of performance implications for staffing, motivation and development. Beijing: Chinese Light Industry Press, 2004. 1~220
(Igen D R, Pulakos E D. 变革的绩效评估—员工安置、激励与发展. 北京:中国轻工业出版社,2004. 1~220)
- 2 Han Y, Liao J Q. Review of theories on organizational member's job performance (in Chinese). Journal of Management Sciences in China, 2006, 9(2): 86~94
(韩翼,廖建桥. 组织成员绩效结构理论研究评述. 管理科学学报,2006,9(2):86~94)
- 3 Han Y. A casual model of development and empirical study on employee job performance (in Chinese). Doctoral paper of Huazhong University of Science and Technology, 2006. 29~164
(韩翼. 雇员工作绩效模型构建与实证研究. 华中科技大学博士学位论文,2006. 29~164)
- 4 Pulakos E D, Schmit N, Dorsey D W, et al. Predicting adaptive

- performance; Further test of a model of adaptability. *Human Performance*, 2000, 15(4): 299 ~ 323
- 5 Pulakos E D, Arad S, Domovan M A, Planondon K E. Adaptability in the workplace; Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85: 612 ~ 624
- 6 Welbourne M, Johnson D E. The role – based performance scale; validity analysis of a theory – based measure. *Academy of Management Journal*, 1998, 41(5): 540 ~ 555
- 7 Han Y, Liao J Q. A four – component conceptual model of job performance. *Proceedings of 2005 international conference on Management Science & Engineering*, Incheon, R. Korea; Harbin Institute of Technology, P R China, 2005. 1621 ~ 1626
- 8 Han Y, Liao J Q. Employee job performance; an exchange view. *Proceedings of ICSSSM05*, 2005, (1): 75 ~ 79
- 9 Han Y, Liao J Q, Long Lirong. A model of development and empirical study on employee job performance construct (in Chinese). *Journal of Management Sciences in China*, 2007, 10(5): 62 ~ 77
(韩翼, 廖建桥, 龙立荣. 雇员工作绩效结构模型构建与实证研究. *管理科学学报*, 2007, 10(5): 62 ~ 77)
- 10 Han Y, Liao J Q. An eight dimensional spider's web model for evaluating the employee job performance based on grey situation decision. *Industrial and Engineering and Management*, 2006, 11(2): 20 ~ 25
(韩翼, 廖建桥. 基于八维结构模型的雇员工作绩效灰局势评价. *工业工程与管理*, 2006, 11(2): 20 ~ 25)
- 11 Han Y, Liao J Q. A study on employee performance measurement based on different organizational forms. *Nankai Business Review*, 2006, 9(3): 76 ~ 81
(韩翼, 廖建桥. 基于不同组织形态的绩效评估模式研究. *南开管理评论*, 2006, 9(3): 76 ~ 81)
- 12 Borman W C, Motowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: N Schmitt, W C Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey – Bass, 1993. 71 ~ 98
- 13 Borman W C, Motowidlo S J. A theory of individual different in task and contextual performance. *Human Performance*, 1997, 10(2): 71 ~ 83
- 14 Scott S G, Bruce R A. Determinants of innovative behavior; a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(3): 580 ~ 607
- 15 Janssen O, Van Yperen N W. Employee's goal orientations, the quality of leader – member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 2004, 27(3): 368 ~ 384
- 16 Mowday R T, Steers R M, Porter L M. *Organizational Linkage; The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. San Diego: Academic Press, 1982. 51 ~ 102
- 17 Riketta M. Attitudinal organizational commitment and job performance; a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23: 257 ~ 266
- 18 Williams L J, Anderson S E. Job satisfaction and organizational commitments as predictors of organizational citizenship and in – role behaviors. *Journal of Management*, 1991, 17: 601 ~ 617
- 19 Ling W Q, Zhang Zh C, Fang L L. Study of the organizational commitment of Chinese employees. *Social Sciences in China*, 2001, 14(2): 90 ~ 102
(凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺研究. *中国社会科学*, 2001, 2: 90 ~ 102)
- 20 Bateman T S, Organ D W. Job satisfaction and the good soldier; the relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 1983, 26(4): 587 ~ 595
- 21 Organ D W, Ryan K. A meta – analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personal Psychology*, 1995, 48: 775 ~ 802
- 22 Hochwarter W A, Perrewe P L, Ferris G R. Job satisfaction and performance; the moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 1999, 54: 296 ~ 313
- 23 Xu F Z, Zhu Z X, Lin Z. Research on the measurement of goal orientation and its impact on academic performance. *Psychology Development and Education*, 2000, 2: 1 ~ 6
(徐方忠, 朱祖祥, 林芝. 目标倾向测量及其与绩效的关系. *心理发展与教育*, 2000, 2: 1 ~ 6)
- 24 Campbell J P. Modeling the performance prediction problem in a population of job. *Personnel Psychology*, 1990, 43: 313 ~ 333
- 25 Pulakos E D, Arad S, Domovan M A, et al. Adaptability in the workplace; Development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85: 612 ~ 624
- 26 Han Y, Liao J Q. A model employees' organizational commitment cycle; development and empirical study (in Chinese). *Nankai Business Review*, 2005, 8(5): 39 ~ 47
(韩翼, 廖建桥. 企业雇员组织承诺周期模型研究. *南开管理评论*, 2005, 8(5): 39 ~ 47)
- 27 Li Z. A study of Employee Turnover Intention in state – owned and private enterprises. Master Paper of Huazhong University of science and technology, Wuhan, 2006. 20 ~ 85
(李震. 中国国有和私营体制下员工的离职倾向对比实证研究. 武汉: 华中科技大学硕士论文, 2004)
- 28 Ling W Q, Zhang Z C, Fang L L. The research on the structure model of Chinese employee's organizational commitment. *Journal of Management Sciences in China*, 2000, 3(2): 76 ~ 80
(凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究. *管理科学学报*, 2000, 3(2): 76 ~ 80)
- 29 Chen J Z, Ling W Q, Fang L L. Construct dimension of the enterprise's staff psychological contract. *Acta Psychologica Sinica*, 2003, 35(3): 404 ~ 410
(陈加州, 凌文铨, 方俐洛. 企业员工心理契约的结构维度. *心理学报*, 2003, 35(3): 404 ~ 410)
- 30 Bettencourt L A. Change – oriented organizational citizenship behaviors; the direct and moderating influence of goal orientation. *Journal of Retailing*, 2004, 80: 165 ~ 180
- 31 Wan Y F, Ling W Q, Zhu Y. A research on the moderating variables of achievement goal orientation theory. *Psychological*

Science, 2003, 26(2): 366 ~ 367
(王雁飞,凌文轻,朱瑜. 成就目标定向理论中的中介变量研究. 心理科学,2003,26(2):366 ~ 367)

32 Wen Z L, Chang L, Hau K T, Liu H Y. Testing and application of the mediating effects. Acta Psychologica Sinica, 2004, 36(5): 614 ~ 620
(温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云. 中介效应检验程序及其应用. 心理学报,2004,36(5):614 ~ 620)

33 Wen Z L, Hau K T, Chang L. A comparison of moderator and mediator and their applications. Acta Psychological Sinica, 2005, 37(2): 268 ~ 274
(温忠麟,侯杰泰,张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用. 心理学报,2005,37(2):268 ~ 274)

34 Hau K T, Wen Z L, Chen Z J. Structural equation model and its applications (in Chinese). Beijing: Educational Science Publishing House, 2004. 26 ~ 121
(侯杰泰,温忠麟,成子娟. 结构方程式模型及其应用. 北京:教育科学出版社,2004. 26 ~ 12)

35 Murphy K R, Sharella A H. Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: multivariate frameworks for studying test validity. Personnel Psychology, 1997, 50: 823 ~ 854

36 Deshon R P, Alexander R A. Goal Setting Effects on Implicit and Explicit Learning of Complex Tasks. Organizational behavior and Human Decision Processes, 1996, 65(1): 18 ~ 36

The Relationship between Job Performance and Job Satisfaction ,
Organizational Commitment , and Goal Orientation

HAN Yi

(School of Management, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430074, China)

Abstract

Job performance is the most widely studied criterion variable in the literature pertaining to organizational behavior and human resource management. However, most studies on job performance are limited in that they focus on the dimensions of work behavior that lie in what has traditionally been included in the scope of a specific task itself. The objective of the present study was to explore the domain of job performance. The present study also aimed to determine which of the above three variables would have the strongest effects on job performance.

By applying structural equation modeling analysis and using a sample of 1066 employees across 12 firms, the present study examined whether job satisfaction and organizational commitment mediate the relationship between goal orientation and employee job performance and its outcomes.

The research results indicated that job performance was empirically distinguished from task, contextual, learning, and innovative performances. On the other hand, job satisfaction, organizational commitment, and goal orientation are significantly not uniform in influencing every sub-job performance dimension. In particular, job satisfaction had significant positive effects on the different dimensions of task, contextual, learning, and innovation performances. Organizational commitment had significant positive effects on the dimensions of task, contextual, and learning performances and negative effects on the dimension of innovation performance. Job satisfaction and organizational commitment was not found to mediate the relationship between goal orientation and every dimension of job performance; however, it directly affected job performance (task, contextual, learning, and innovation performances).

Some implications can be drawn from this study. First, the four dimensions of the job performance model have been examined using a structural equation modeling analysis. Second, consistent with previous studies, the present study also suggests that job satisfaction, organizational commitment, and goal orientation influence job performance in different domains. Finally, the paper is summarized and some directions for future research are presented, for example, integrating organizational forms into the relationship between job performance and the independent variables (job satisfaction, organizational commitment, and goal orientation).

Key words: job performance, job satisfaction, organizational commitment, goal orientation, performance goal orientation, learning goal orientation.