

组织氛围如何影响知识型员工敬业度： 基于工作倦怠的中介效应研究*

刘金培¹ 朱磊^{1,2} 倪清¹

(1 安徽大学商学院, 合肥 230601) (2 西南财经大学会计学院, 成都 611130)

摘要 个体对组织氛围的感知是影响知识型员工敬业度的重要因素, 亦是提高敬业度水平的关键。本文选取全国范围内 168 名高校教师为研究对象, 探讨组织氛围各维度对知识型员工敬业度的作用机制。通过对样本的实证分析发现: (1) 组织氛围各维度对知识型员工敬业度有显著的正向影响; (2) 组织支持与工作意义对工作倦怠有显著正向影响; (3) 工作倦怠对组织支持、工作意义与敬业度起部分中介作用; 研究结果验证了工作倦怠作为中介变量传导机制的作用机理。

关键词 知识型员工, 敬业度, 组织氛围, 工作倦怠。

分类号 F273

1 引言

根据 Hay (合益) 集团有关员工敬业度的调查显示, 亚洲区员工敬业度处在各地区的最低水平, 而中国员工的敬业度比全球平均水平低 15 个百分点。高校教师作为一类典型的知识型员工, 且是知识型员工的培养者, 其敬业度水平决定着我国高等教育的质量、创新水平的高低以及是否可以实现建设世界一流大学的目标, 因此研究高校教师敬业度影响因素及其内在机理具有重要意义。

知识型员工敬业度是指知识型员工的一种积极持久的、能实现个人抱负、与工作相关的心理情绪和认知状态, 用以衡量具有较高知识层次的个体对所在组织的认可程度, 以及主动投入工作的积极性, 在精神与行动上表现为对组织目标的认同和工作投入等。

组织是个体职业发展的摇篮, 对组织氛围的感知影响着个体的工作效率和内在激情 (邱敏, 胡蓓, 2015)。组织氛围中的管理行为与人际关系显著影响员工的工作投入 (陈维政, 李金平, 2005), 而个体对其所处环境的感知会提高自我效能感, 即降低工作倦怠感进而提高敬业度水平。工作倦怠是一个心理学概念, 描述的是个体在工作中长期的情感耗竭, 身体疲倦, 工作投入降

低, 对待服务对象态度冷淡或工作成就感较低等。有学者提出工作倦怠可以解释为敬业度的一个前因变量 (Kim, Shin, & Swanger, 2009)。目前, 从组织层面对敬业度的研究, 主要围绕组织氛围维度划分, 以及组织对个体敬业度与工作绩效的影响。黄盼盼 (2010) 将组织氛围划分为 6 个维度, 从理论层面分析其对敬业度的影响, 分析对象是广义上的员工概念。有研究表明, 不同行业、不同知识背景的员工对于组织氛围感知存在差异 (张晓桢, 王云峰, 于巍, 2016), 影响敬业度水平也不同 (曾晖, 赵黎明, 2009)。相对于劳动密集型行业的员工, 知识型员工普遍具有较高学历层次, 精神层面的激励可产生更大效用。卢纪华、陈丽莉和赵希男 (2013) 验证了组织支持感等对知识型员工敬业度有显著的正向影响, 其研究对象虽然为知识型员工, 但是并没有探明组织作用传导的具体路径。因此, 组织氛围感知影响知识型员工敬业度的具体路径仍需要进一步研究。

本文根据知识型员工的特点, 给出知识型员工敬业度的工作定义, 并将其划分为工作投入、组织认同与积极参与三个维度。在此基础上, 将工作倦怠感作为中介变量引入模型, 研究个体的组织氛围的感知对高校教师敬业度的影响, 探索影响高校教师敬业度水平的作用路径。本研究具

收稿日期: 2016-5-13

* 基金项目: 国家自然科学基金项目 (71501002), 教育部人文社科基金项目 (13YJC630092), 安徽省哲学社会科学规划项目 (AHSKQ2014D13, AHSKQ2016D13) 和安徽省自然科学基金项目 (1508085QG149)。

通讯作者: 刘金培, E-mail: liujinpei2012@163.com。

有重要的理论与实践意义。首先，本文选择高校教师这类典型的知识型员工为研究对象，可以弥补以往探讨广义的员工敬业度的不足，不同类型员工的敬业度维度划分不同，其影响因素也存在差异；其次本文通过引入工作倦怠作为中介变量，揭示了组织氛围感知对敬业度的作用路径；最后，实证研究结论对高校管理层决策提供了理论支持。

2 理论基础与研究假设

2.1 组织氛围与知识型员工敬业度

组织氛围概念的提出主要是用来研究组织中的环境对于个体的行为影响。学者们立足于不同的研究视角，对组织氛围的定义主要分为两类：主观上的组织氛围和客观上的组织氛围（谢荷锋，2007）。主观上的组织氛围是指个体对组织不同的感知，是一组可以被在该组织生活或服务的人们感知的可测量的属性（Sims & LaFollette, 1975）。而客观上定义的组织氛围则是指组织的客观特征，因空间、时间等的不同会有所差异（Muchinsky, 1976）。目前对组织氛围的研究中，主观上定义的组织氛围是主流。劳动密集型行业的一线员工，往往会对物质的客观环境有较为敏感的感触。而知识型员工则不同，由于其具有一定的知识文化底蕴，当满足了基本的资源需求，对组织氛围的感知会增加其心理资本，从而会提高其敬业度水平。因此，基于知识型员工的特性以及其工作所在组织的特殊性，本文沿用主观上定义的组织氛围概念，并结合邱皓政（2002）的研究，采用组织支持、足够资源、工作意义、环境自由4个维度对组织氛围进行测量。

对于敬业度如何定义及度量学术界存在多个流派。敬业度的概念是由Kahn（1990）首次提出，Kahn认为敬业度就是在精神、情感、行动上的高度投入，并从所从事的工作中得到满足，从而实现自我价值。因此他指出敬业度包含生理、认知和情感三个维度。基于Kahn的研究理论，Britt, Adler和Bartone（2001）强调个体对自己的工作绩效的强烈的责任感和承诺意愿，并感到工作绩效的优劣与自身关系重大，于是提出敬业度包含责任感、承诺和绩效影响知觉三个维度。与Kahn和Britt不同，Rothbard（2001）则认为敬业度由关注和全部投入构成。其中，关注强调认知的

有效性以及员工思考自己角色所花费的时间，全部投入是指完全投入一个角色中去。然而，高校教师作为一类典型的知识性员工和知识的传播者，具有以下主要特征：（1）更容易从工作中体会到快乐和激情，愿意为额外的工作奉献自己时间和精力，（2）工作内容具有多样性，成果难以度量，且流动性较大，对组织的依赖程度较低（袁庆宏，丁刚，李琚，2014）。在文献研究的基础上，结合知识型员工的特点，本文认为知识型员工敬业度是指知识型员工的一种积极持久的、能实现个人抱负、与工作相关的心理情绪和认知状态，用以衡量具有较高知识层次的个体对所在组织的认可程度，以及主动投入工作的积极性，在精神与行动上表现为对组织目标的认同和工作投入等。采用工作投入、积极参与和组织认同三个维度对知识型员工敬业度进行度量。

个体所处环境的感知是对组织氛围最有触感的诠释。（1）基于JD-R模型，足够资源提供个体完成工作的必要的资源（Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001），物质资源是个体工作投入的物质准备。（2）在满足物质资源需求的基础上，组织支持能激励个体，并增强组织认同感从而提高自我效能感，个体则会更加积极主动参与组织的发展规划。如领导的支持（Rubel & Kee, 2013）、与同事之间良好的人际关系（陈维政，李金平，2005）等。又如来自组织的组织支持感（田喜洲，谢晋宇，2010；卢纪华等，2013），包括同事之间的互帮互助，也有来自领导的人文关怀，这些精神层面的支持可以增加个体的心理资本。基于社会交换理论，个体将会更多的工作投入，以出色的工作业绩作为回报。（3）自由的工作环境能够保证个体可以无障碍地施展其专长，按照其设定的思路进行工作。这种自由的环境对于知识型员工的创造力是一种松绑（王端旭，洪雁，2011）。（4）对于知识型员工这个群体来说，普遍具有较高的学历层次，对实现自身价值的愿望更加强烈，当被分配对社会有重要贡献且能实现自我价值的工作时，将会触动其内心深处的情感归宿，进而对组织产生高度投入，全力以赴完成工作。基于以上分析，提出以下假设：

H1：组织氛围显著影响知识型员工敬业度。

H1a：足够资源显著影响知识型员工敬业度；

H1b：组织支持显著影响知识型员工敬业度；

H1c: 环境自由显著影响知识型员工敬业度;

H1d: 工作意义显著影响知识型员工敬业度。

2.2 工作倦怠的中介作用

工作倦怠用来描述个体在工作中所体验到的一组负性症状,如长期的情感耗竭,身体疲倦,工作投入降低,对待服务对象态度冷淡或工作成就感较低等。Maslach (1993) 把工作倦怠定义为服务行业的从业者因为不能有效应对工作上持续不断的压力而产生的一种包括情绪衰竭、去个性化、神经质和个人成就感低落在内的综合症状。

一个强有力的组织会降低员工的情感枯竭(高惠宁,徐丽群,2015)。(1)当组织提供较多的支持与人文关怀,如领导对下级以及同事之间的支持与鼓励(Rubel & Kee, 2013),支持员工的个人发展,鼓励并极力支持参加培训与继续学习,个体的专业知识与技能得到提升,从而会将降低个体才智枯竭感。伍新春、曾玲娟、秦宪刚和郑秋(2003)对中小学教师用职业压力对职业倦怠进行预测,结果表明教师工作压力中的工作负荷、学校组织氛围对工作倦怠有显著的预测效应,并指出组织气氛缺乏校领导的支持是教师产生工作压力和倦怠的重要因素。(2)“巧妇难为无米之炊”,在工作压力持续作用于个体时,此时完成工作的必要资源得不到满足,则会加剧个体的工作倦怠感,如此会造成一个恶性循环。

(3)而当被提供一些有挑战性的工作,个体自身价值得到认可,会提高自我成就感,即组织氛围能有效降低工作倦怠感。(4)环境自由,会营造一个相对轻松的氛围,有利于成果的产出,可以减轻工作持续压力带来的情感枯竭。李晓艳和周二华(2013)通过研究发现,组织可以通过心理资本干预员工的工作倦怠。以上分析了组织氛围对工作倦怠的影响作用,主要是通过组织对教师支持、关心的影响,影响其心理资本,满足其情感诉求以及个人成长需要,进而降低人格解体,即降低工作倦怠的程度。基于以上分析,提出以下假设:

H2: 个体对组织氛围的感知程度显著影响知识型员工工作倦怠。

H2a: 组织支持显著影响知识型员工工作倦怠;

H2b: 足够资源显著影响知识型员工工作倦怠;

H2c: 工作意义显著影响知识型员工工作倦怠;

H2d: 环境自由显著影响知识型员工工作倦怠。

工作倦怠传导个体组织氛围感对敬业度水平的影响。在学术界,起始有学者认为工作倦怠与敬业度是一个问题的两个方面,如 Maslach (1993) 等人将工作倦怠描述为对工作敬业度的销蚀,认为工作倦怠和敬业度可以看成是一个三维连续体的两个极端。而 Schaufeli, Salanova, González-Romá 和 Bakker (2002) 则通过实证分析,说明了敬业度与工作倦怠并不是两个完美的互补或相互排斥的关系,他指出工作倦怠表现的是个体长期在工作中产生的一种消极的态度和感觉,往往使得个体呈现出精神极度的疲倦和对工作的冷漠,从而降低员工敬业度水平。Kim 等(2009)基于大五人格研究了工作倦怠与敬业度的关系,实证研究表明责任感和神经质对敬业度有预测作用。基于社会交换理论,强支持感的组织能使员工得到精神上的激励,从而转化成个体内在的动力,降低其工作倦怠感,并进一步增强员工对组织的认同与依赖;而基于心理资本理论,诸如宽松的工作环境以及上下级关系、鼓励组织中员工参与重大决策等,一方面,可以增加员工的自我效能感,另一方面,有助于提升员工的实现自我价值。基于以上分析,提出以下假设:

H3: 工作倦怠在组织氛围与知识型员工敬业度的关系中起中介作用。

3 研究设计

3.1 变量设计与测量

本研究变量的测量采用 Likert 5 级量表评分法,从 1-5 分别代表“非常不同意”到“非常同意”。

组织氛围的测量借鉴邱皓政(2002)开发的量表,根据本研究选择其中 11 个题项。题项样例为“学校认可我的成果和贡献”,“学校尊重我的意见或观点”,“学校为我提供良好的工作环境和条件设施”。本研究中该量表的内部一致性 Cronbach α 值为 0.852,表明具有良好的信度。

敬业度的测量采用 IES 开发的员工敬业度量表以及 Schaufeli 等(2002)开发的 UWES 量表,根据本研究目的选择其中 12 个题项。题项样例为“我对工作充满了热情、工作激发了我的灵感”,“我会推荐朋友和家人来我所在的学校学习或工作”,“我愿意付出额外的努力去帮助学校完成

使命”。本研究中该量表的内部一致性 Cronbach α 值为 0.780, 表明具有良好的信度。

工作倦怠的测量采用 MBI 和 BM 等开发的量表, 根据本研究选择其中 12 个题项。跟以往研究不同, 本文基于积极心理学视角, 对工作倦怠测量采取正向提问, 即得分越高工作倦怠感越低。题项样例为“我感到自己的工作能得到学校、社会的肯定”, “我能有效处理教学、科研工作中的问题”, “我对学生充满热情”。本研究中该量表的内部一致性 Cronbach α 值为 0.793, 表明具有良好的信度。

3.2 数据收集与样本特征

本研究以全国范围内 168 名高校老师为研究样本, 采取网络问卷调查的方式发送电子问卷。研究共发出问卷 200 份, 收回 180 份, 有效问卷 168 份, 问卷有效率 84%。样本特征如表 1 所示, 男女比例基本持平, 男性居多, 从学历分布上看, 调查样本中有硕士以上学历的占了 94.64%, 表明所取样本具有较高的教育背景。在参与调查的教师中, 53.57% 具有副高级以上职称, 并且工作年限超过 5 年的教师占 73.21%, 从以上数据可以看出, 被调查者对其工作及所在组织具有较深刻的认识, 因此样本具有较好的代表性。

4 研究结果

4.1 区别效度分析

根据收集到的样本数据, 本文利用 SPSS18.0 和 AMOS17.0 软件对建立的高校教师敬业度影响因素指标体系进行信度和效度检验。在效度方面, 因为样本量 $n=168$ 符合因子分析要求, 因此可采用主成分分析方法估计因素载荷, 筛选特征值大于 1 的共同因素, 并基于直交转轴法选择最大变异法处理初始因素的抽取结果(支华炜, 夏一, 刘金

表 1 样本基本统计指标

指标	属性	数量	比重
性别	男	99	58.93%
	女	69	41.07%
年龄	30岁以下	15	8.93%
	30~39岁	99	58.93%
	40~49岁	39	23.21%
	50及以上	15	8.93%
婚配情况	已婚	138	82.14%
	未婚	30	17.86%
职称	教授	21	12.50%
	副教授	69	41.07%
	讲师	72	42.86%
	助教	6	3.57%
学历	本科	9	5.36%
	硕士	51	30.35%
	博士	108	64.29%
	5年以内	45	26.79%
工作年限	5~10年	69	41.07%
	10~20年	33	19.64%
	20年以上	21	12.50%

培, 2013)。通过 KMO 样本测度和 Bartlett's 球体检验, 得 KMO 值为 0.81>0.7, 达到了因子分析的条件。本文根据结构方程模型潜变量个数, 进行因子分析共提取出 6 个主成分, 综合累计方差贡献率达到了 0.86, 且因子负荷介于 0.74 到 0.95 之间, 表明具有良好的收敛效度, 并满足结构方程的要求。进一步, 通过潜变量的平均方差提取量(AVE)的平方根以及相关系数, 对本文建立的结构方程潜变量的区别效度进行检验。计算得到潜变量区别效度矩阵, 如表 2 所示, 可知各潜变量的平均方差提取量(AVE)的平方根均大于每列的相

表 2 潜变量区别效度矩阵

	组织支持	足够资源	环境自由	工作意义	工作倦怠	敬业度
组织支持	0.83					
足够资源	0.69	0.87				
环境自由	-0.27	0.23	0.83			
工作意义	0.69	0.65	0.33	0.78		
工作倦怠	0.32	-0.28	0.09	0.21	0.61	
敬业度	0.48	0.40	0.34	0.62	0.57	0.63

注: 对角线元素为各潜变量的 AVE 平方根, 其它为潜变量间的相关系数。

关系数值, 表明了潜变量之间存在良好的区别效度。

4.2 描述性统计分析

为了探究人口统计变量对知识型员工组织氛围、工作倦怠以及敬业度水平的影响, 本文将年龄、工作年限、受教育程度、职称等设置了二值变量, 并给出均值、标准差以及各变量间的

Pearson 相关系数, 结果如表 3 所示。除了受教育程度、工作年限对组织氛围感有显著的正相关关系外, 其他人口统计变量对关键变量均没有显著的相关关系。而组织氛围、工作倦怠与敬业度之间呈现出显著的正相关关系, 从而整体上验证了 H1 和 H2。

表 3 变量的均值、标准差及相关系数

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. 年龄	1.98	0.48						
2. 受教育程度	2.59	0.51	-0.21					
3. 工作年限	1.77	0.68	0.34*	-0.17				
4. 职称	2.83	0.57	0.44*	0.34**	0.13			
5. 组织氛围	3.53	0.94	0.12	0.23*	0.27**	0.01		
6. 工作倦怠	2.76	0.88	0.03	0.22	0.12	-0.12	0.37***	
7. 敬业度	3.53	0.94	0.10	0.11	0.15	0.11*	0.53***	0.57***

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

4.3 假设检验

在验证了信度和效度的基础上, 利用 AMOS 17.0 软件, 将样本数据代入到结构方程模型中进行计算。

首先, 本文通过构建组织氛围四维度 (组织支持、足够资源、环境自由与工作意义) 对敬业度三维度 (组织认同、投入工作与主动参与) 作用的全模型, 代入相关数据计算, 结果显示组织氛围各维度对敬业度均显著正相关, 各项指标均

达到要求。假设 1 得到验证。

进而, 我们构建组织氛围四维度对工作倦怠四维度 (才智枯竭、去个性化、低成就感和情感枯竭) 作用的全模型, 并代入相关数据, 结果显示除了环境自由与足够资源对工作倦怠各维度不显著外, 其它组织氛围各维度对工作倦怠均有显著性影响。假设 2 得到部分验证。

接着, 本文对工作倦怠的中介作用进行验证。将工作倦怠作为中介变量代入图 1 结构方程模型,

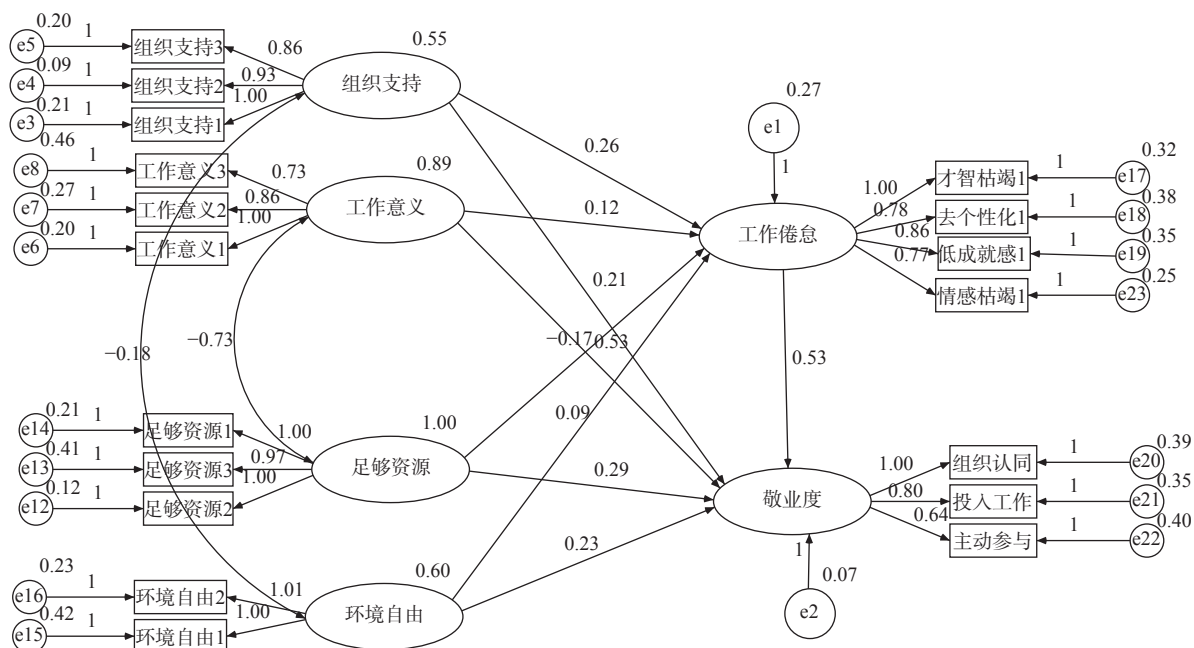


图 1 SEM 路径系数结构图

经过分析和运算得到了如表4的工作倦怠中介作用路径系数检验结果。从表4可以看出,结构方程模型中除了足够资源与环境自由对工作倦怠的影响在统计上不显著,其他假设对应路径系数的均通过检验,说明了模型中其它路径系数估计结果在0.1%

的显著性水平上通过检验。内生潜变量工作倦怠与敬业度的拟合系数 R^2 分别为0.35和0.53,表明内生潜变量能被外潜变量解释,达到拟合要求。因此,高校教师敬业度影响因素指标体系得到了验证,即验证了本文所建立的结构方程模型的合理性。

表4 工作倦怠中介作用路径系数检验结果

模型路径	路径系数	S.E.	C.R.	p	验证结果
组织支持→工作倦怠	0.26	0.08	3.25	***	支持
足够资源→工作倦怠	-0.17	0.13	-1.31	0.12	不支持
环境自由→工作倦怠	0.09	0.18	0.50	0.48	不支持
工作意义→工作倦怠	0.12	0.03	4.00	***	支持
组织支持→敬业度	0.21	0.05	4.20	***	支持
足够资源→敬业度	0.29	0.05	5.80	***	支持
环境自由→敬业度	0.23	0.07	3.29	***	支持
工作意义→敬业度	0.53	0.11	4.82	***	支持
工作倦怠→敬业度	0.53	0.10	5.52	***	支持

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。

4.4 模型拟合度

利用AMOS 17.0软件统计数据进行测试,得出本文假设模型的拟合度水平,结果如表5所示。采用支华炜等(2013)的处理方法,绝对拟合度指标 $CMIN/DF=1.90<3.00$, $RMSEA=0.09$ 略高于推荐

数值0.08;在增值拟合度指标方面,本文按照惯例选取NFI、CFI、IFI、TLI、AGFI作为评价标准,各项指标均超过拟合度推荐值。因此,总体而言本文数据与模型的匹配效果良好。

实证结果表明,组织氛围各维度均在0.1%的

表5 模型拟合优度

拟合指标	CMIN/df	RMSEA	GFI	NFI	CFI	IFI	TLI	AGFI
推荐数值	<3.000	<0.080	>0.900	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.80
本文数值	1.90	0.09	0.92	0.91	0.95	0.97	0.90	0.81

显著性水平上对知识型员工敬业度有显著的正向影响,假设1得以验证。组织氛围中的组织支持与工作意义对工作倦怠有显著的正向影响,而足够资源与环境自由对工作倦怠的影响在统计意义上不显著,假设2得到部分验证。工作倦怠在组织支持与工作意义对敬业度的作用路径中发挥了部分中介作用,而在足够资源与环境自由对敬业度影响路径中不起中介作用,假设3得以部分验证。

5 讨论

5.1 组织氛围各维度对高校教师敬业度水平的影响

组织氛围对高校教师敬业度水平有显著的影响主要有以下两方面的原因。首先是物质层面的,即组织提供足够的资源。足够资源是高校教师正常开展工作的前提准备,当高校教师工作进

程中得不到必要的物质资源支持时,必然影响其工作进度甚至影响工作能否顺利完成。其次是精神层面的,包括组织的支持、自由的环境和工作的意义。对于高校教师这类普遍有着较高教育背景的知识型员工,对精神层面的感知更加敏感。对于高校教师工作的特殊性,自由的工作环境有利于其创新能力的发挥,当被提供一份有意义的工作时,其自身价值在从事这份工作时得到实现,从而取得更好的工作绩效。

5.2 组织支持与工作意义对工作倦怠的影响

工作倦怠是个体在工作中心理状况的一系列表现,而这些心理状况的出现可以有两种解释。一是与个体自身内在因素有关,如能力水平与工作要求的匹配程度等,二是其所处的外在环境。组织氛围正是这样的一个外在力量,通过影响组

织中个体的心理状况并发挥作用。本研究结果表明,相对于足够资源与环境自由,组织氛围维度下的组织支持和工作意义对高校教师工作倦怠感有显著的影响。在物质资源基本满足的情况下,作为知识型员工,对于精神层面的感知将更加充分。高校教师在从事工作的过程中,有来自组织的支持,如领导和同事的支持。而这一正向的精神激励产生的效果甚至超越了物质的满足,并且将是一种持续的正刺激,从而降低其工作倦怠感。有意义的工作,可以激发高校教师的工作热情与探索精神。高校教师内心深处蕴藏着实现自我价值的渴望,当这种渴望被满足时,会主动地调节其心理感知,从而有效地降低工作倦怠感。

5.3 工作倦怠在组织氛围与知识型员工敬业度的关系中的中介作用

组织氛围对于知识型员工敬业度的影响并不完全是一种直接的作用路径,工作倦怠在该路径中充当了部分桥梁的作用。个体对组织氛围的感知如组织支持感和工作意义,这些外部的刺激会在个体内部作用转化成一种心理资本,而这种转化会进一步影响个体外在的行动。对于知识型员工来说,内心渴望自我价值实现,而组织支持和工作意义都是直接契合其心理预期。即这些外部的作用力是一种积极的、正向的,会削弱个体因长期从事某项工作所带来的精神倦怠感。当消除或减弱了精神倦怠感的负面因素影响,个体会保持一种持续的正向刺激的工作状态,从而会产生更高的工作绩效。个体取得更高工作绩效的同时,又会增加其心理资本。因此,个体会增加对组织的认可度,并愿意积极参与组织的活动,为组织目标的实现贡献力量,并在这个过程中,投入更多的努力,表现出较高的敬业度水平。

5.4 管理建议

首先,高校管理层应该注重教师心理资本的开发。心理资本是驱动个体行为的主要推动力,通过提高高校教师的心理资本,进而提升敬业度水平。

其次,提供高校教师工作的必要物质资源。物质资源是高校教师开展工作的前提准备,是完成指定工作的基础,当高校教师分配的工作在已有的资源下无法完成,必然导致其自我效能感低,进而工作倦怠感增强,敬业度水平将处在较低水平。

最后,加强对高校教师的精神支持。高校教师都是具有高教育背景的高端人才,在满足物质

需要时,对精神方面的激励更加敏感。一份有意义和体现其自身价值的工作,无形之中增加了自我心理资本,自身价值在完成工作的同时,得到极大的体现。

6 结论

本研究的条件结论为:(1)组织氛围各维度对高校教师敬业度水平有显著的正向影响。(2)组织氛围中的组织支持和工作意义对工作倦怠有显著的正向影响。(3)工作倦怠在组织氛围与以高校教师为对象的知识型员工敬业度的关系中发挥了部分中介作用。

参考文献

- 陈维政, 李金平. (2005). 组织气候研究回顾及展望. *外国经济与管理*, 27(8), 18-25.
- 高惠宁, 徐丽群. (2015). ICU 护士感知组织氛围与职业倦怠的相关性研究. *护理学杂志*, 30(2), 61-62.
- 黄盼盼. (2010). 组织氛围对员工敬业度的影响分析. *中国人力资源开发*, (1), 18-21.
- 李晓艳, 周二华. (2013). 心理资本与情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究. *管理科学*, 26(1), 38-47.
- 卢纪华, 陈丽莉, 赵希男. (2013). 组织支持感、组织承诺与知识型员工敬业度的关系研究. *科学学与科学技术管理*, 31(1), 147-153.
- 邱敏, 胡蓓. (2015). 内/外在激励、心理所有权与员工敬业度关系研究. *软科学*, 29(12), 87-91.
- 邱皓政. (2002). 组织环境与创新行为—组织创新量表的发展与创新指标的建立(从科技产业到政府机构). 台湾“行政院科学委员会”专题研究计划成果报告.
- 田喜洲, 谢晋宇. (2010). 组织支持感对员工工作行为的影响: 心理资本中介作用的实证研究. *南开管理评论*, 13(1), 23-29.
- 王端旭, 洪雁. (2011). 组织氛围影响员工创造力的中介机制研究. *浙江大学学报(人文社会科学版)*, 41(2), 77-83.
- 伍新春, 曾玲娟, 秦宪刚, 郑秋. (2003). 中小学教师职业倦怠的现状及相关因素研究. *心理与行为研究*, 1(4), 262-267.
- 谢荷锋. (2007). 组织氛围对企业员工间非正式知识分享行为的激励研究. *研究与发展管理*, 19(2), 92-99.
- 袁庆宏, 丁刚, 李晖. (2014). 知识型员工职业成长与离职意愿—组织认同和专业认同的调节作用. *科学学与科学技术管理*, 35(1), 155-164.
- 曾晖, 赵黎明. (2009). 企业员工敬业度的结构模型研究. *心理科学*, 32(1), 231-235.
- 张晓辉, 王云峰, 于巍. (2016). 特定组织氛围研究述评与展望. *外国经济与管理*, 38(9), 64-79.
- 支华伟, 夏一, 刘金培. (2013). 产品族选择价值、相容性配置与顾客忠

- 诚. 中国管理科学, (S2), 397–405.
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53–63.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96–104.
- Maslach C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). New York: Taylor & Francis.
- Muchinsky, P. M. (1976). An assessment of the Litwin and Stringer organization climate questionnaire: An empirical and theoretical extension of the Sims and Lafollette study. *Personnel Psychology*, 29(3), 371–392.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2013). Perceived support and employee performance: The mediating role of employee engagement. *Life Science Journal*, 10(4), 2557–2567.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sims, H. P., Jr., & Lafollette, W. (1975). An assessment of the Litwin and stringer organization climate questionnaire. *Personnel Psychology*, 28(1), 19–38.

How Does Organizational Climate Effect on Knowledgeable Employee Engagement: Based on the Mediation of Job Burnout

LIU Jinpei¹, ZHU Lei^{1,2}, NI Qing¹

(1 School of Business, Anhui University, Hefei 230601;

2 School of Accounting, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu 611130)

Abstract

The personal perception of organizational climate is an important factor which affects employee engagement and promotes the level of employee engagement. In this paper, 168 teachers from different universities throughout the country are selected as the study objects. The influences of each dimension of organizational climate to the knowledge-based employee are explored. By empirical analysis of samples, we conclude that 1) each dimension of organizational climate affects the employee engagement positively, 2) the support from the organization and the significance of work have a significant effect on employee engagement, 3) and the job burnout plays an intermediary role for the support from the organization support, work significance and employee engagement. The results demonstrate that the mechanism of action of the job burnout which is an intermediary variant of transmission mechanism.

Key words knowledgeable employee, engagement, organizational climate, job burnout.