

工作满意度、情感承诺和工作投入 对工作技能评价结果的影响*

李文东^{1,2} 时勘¹ 何丹^{1,2} 庄锦英³ 梁建春⁴ 徐建平^{1,5}

(¹中国科学院心理研究所,北京 100101) (²中国科学院研究生院,北京 100039)

(³华东师范大学心理系,上海 200062) (⁴重庆大学贸易与行政学院,重庆 400030) (⁵陕西师范大学心理系,陕西 710062)

摘要 通过对从事人力资源管理工作的公务员、软件工程师、网络编辑和报纸广告销售人员四个职业的 272 名任职者调查数据的层次回归分析,文章发现控制了职业和人口统计学变量的影响之后,工作满意度、情感承诺和工作投入三个工作态度变量对工作技能的重要性和水平评价结果有显著影响。进一步对比发现,工作满意度对技能的重要性和水平评价结果的影响效应较大。该研究对多个职业的分析结果拓展了人们对工作分析结果影响因素的认识,并对未来工作分析研究和实践有重要的启示作用。

关键词 工作分析, O*NET, 工作满意度, 情感承诺, 工作投入。

分类号 B849: C93

1 引言

工作分析作为系统的收集和分析工作相关信息(包括工作任务和对任职者的素质要求)的过程^[1],在人力资源管理中起着基础性的作用,它是其它人力资源管理实践(如招聘、培训和考核等)的基础^[2]。如果工作分析结果不准确,会直接影响到在此基础上建立的其它人力资源管理实践活动。因此,探讨工作分析结果的影响因素对人力资源管理实践有着重要意义,也逐渐成为该领域的研究热点之一^[3-8]。

工作分析通常是由主题问题专家(Subject Matter Experts),包括任职者、任职者的上级和人力资源管理专家等,对工作任务和任职者的知识、技能、能力和其它方面的素质要求(KSAOs)进行评价。对于某个特定工作来说,由不同群体(如不同任职者)提供的信息,所得的结果往往存在差异,而且这些差异几乎是不可避免的^[9]。该领域的研究最早主要关注人口统计学变量,如性别、年龄、民族、文化程度等因素对于工作分析结果的影响^[5,10-12]。后来的研究者提出了两个理论来解释针对某一特定工作,

不同任职者工作分析评价结果的差异。一种理论强调工作分析评价过程中的影响因素,认为特定工作不同群体工作分析评价结果的差异是评价误差。其中以 Morgeson 和 Campion 提出的较为系统的社会和认知因素理论框架^[6]为代表。第二种理论则把工作分析评价结果的差异归因为有意义的差异,认为这些差异反映了从事同样工作的任职者真实的工作任务差异或者工作方式的差异。绩效水平是该理论的研究者关注的一个重要因素,他们把同一工作任职者的绩效水平对工作分析评价结果的影响解释为绩效不同的任职者从事该工作的方式是不同的(如 Boman, Dorsey 和 Ackeman (1992)^[13], Sanchez, Prager 和 Wilson 等 (1998)^[14],李文东、时勘、吴红岩等 (2006)^[15])。总起来说,某特定工作不同人群工作分析评价结果的差异可以归纳为认知差异和真实工作差异两种类型。近来越来越多的研究者认为,应加强对同一工作不同人群工作分析评价结果影响因素的研究,并应对工作分析评价结果的差异进行理论解释^[6-9]。而工作态度变量就是对工作分析评价结果有着重要影响的变量之一^[8]。

尽管大量的研究发现工作满意度、组织承诺和

收稿日期: 2006 - 02 - 15

*国家自然科学基金(项目资助号: 70471060)资助项目。

通讯作者: 时勘, E-mail: shik@psych.ac.cn; 李文东, E-mail: liwd@psych.ac.cn, 联系电话: 010 - 64854436。

工作投入等态度变量对工作绩效、组织公民行为和缺勤等工作结果变量有重要的影响^[16~20],但目前却很少有研究直接探讨工作态度变量对工作分析结果的影响作用^[8]。然而,直接探讨工作满意度等态度变量对工作分析结果的影响是非常必要的^[8]。Morgeson和Campion探讨社会和认知因素对工作分析结果的影响时指出,激励的缺失这一社会影响因素会对工作分析结果产生影响,进而推论工作满意度高和对组织的心理承诺高的任职者往往认为自己从事的工作比较别人重要^[6]; Sanchez等(1998)的研究^[14]提到,评价者的情绪变化或者疲劳会对工作分析结果产生影响; Sackett和Laczo(2003)的综述^[21]也提示工作满意度可能对工作分析的结果产生影响。这些研究都告诉我们,工作满意度和组织承诺会对任职者的工作分析评价结果产生正向影响作用。

此外,工作态度变量会对工作分析评价结果产生影响的观点也得到了工作特征模型(Job Characteristics Model)领域研究结果的支持^[8,22]。在工作特征(例如技能的多样性、任务的重要性、自主性和反馈等)和工作态度变量的关系研究中,Loher, Noe和Moeller等指出,工作满意度会影响任职者如何描述自己的工作,如跟对工作不满意的任职者相比,对工作满意的任职者往往认为自己的工作更重要^[23]。反映在工作分析结果中,我们可以预测工作满意度高的任职者工作分析重要性评价结果会高。Mathieu和Zajac的元分析研究^[19]表明,组织承诺和工作范围(job scope)存在显著相关(0.50)。Brown的元分析研究^[17]发现,工作投入与任务的重要性、自主性和技能的多样性等存在显著的正相关。这提示我们,工作投入可能对工作分析重要性评价结果有正向影响。同时,很多研究发现,人口统计学变量对工作分析评价结果有显著影响作用^[10~12],所以探讨工作态度变量的作用时,需要控制人口统计学变量的影响。因此,基于上述工作分析领域和工作特征模型领域的研究结果,我们提出如下假设:

假设 1:在控制人口统计学变量影响作用的基础上,工作满意度对技能的重要性评价结果有显著的正向影响。

假设 2:在控制人口统计学变量影响作用的基础上,组织承诺对技能的重要性评价结果有显著的正向影响。

假设 3:在控制人口统计学变量影响作用的基础上,工作投入对技能的重要性评价结果有显著的

正向影响。

除重要性评价外,该研究还探讨工作满意度、情感承诺和工作投入对工作技能的水平评价结果的影响。Conte, Dean和 Ringenbach等人(2005)曾探讨过旅行代办人的工作态度变量对工作任务的重要性和频率评价的影响^[8],本研究试图从以下几个方面对他们的研究进行拓展。首先,根据 Conte等的建议^[8]本研究对四个职业的任职者工作态度变量的影响作用进行探讨,因此跟他们的研究只在一个特定工作收集数据相比,该研究的结果具有更大的推论力(generalizability)。其次, Sanchez和 Fraser(1992)的研究^[24]表明,不同的工作分析评价结果反映了工作的不同信息,所以受到的影响因素可能也是不一样的。因此跟 Conte等的研究^[8]不同,本研究探讨态度变量对于技能的重要性和水平评价结果的影响。最后,该研究还试图通过比较工作满意度、情感承诺和工作投入对工作技能评价影响作用的大小,找出三者之中影响作用较大的因素。需要说明的是,本研究探讨的问题中,由于研究者没有发现以往研究探讨过工作态度对工作分析水平评价的影响,也没有研究探讨过这三个态度变量相对影响作用的大小,因此这两个问题属于探索性问题,我们没有提出具体的研究假设。

2 方法和程序

2.1 研究对象

来自四个职业的 272名任职者(50名从事人力资源管理工作的公务员、54名计算机软件设计工程师、100名网络编辑和 68名报纸广告销售人员)参加了此次工作分析的调查,并填写了相应的工作态度问卷。每种职业任职者的数据均来自同一行业:报纸广告销售人员和计算机软件工程师分别来自一家报社和一家软件公司,网络编辑来自六家大型网站,从事人力资源管理的公务员来自某市数十家事业单位和政府机构。数据主要是研究者通过为这些单位进行工作分析建立岗位任职资格时获取的。样本中男性占 54.3%,平均年龄为 30.15岁(标准差为 8.15),专科以上学历的人占 89.90%;平均工作年限为 3.74年(标准差为 3.42)。

2.2 测量工具

2.2.1 工作技能量表 研究采用美国劳工部最新开发的 Occupational Information Network(O*NET)工作分析系统中的技能问卷。O*NET工作分析系统是美国劳工部根据工作性质的不断变化开发的,

综合了多年工作分析研究领域的成果,并且已经取代了职业名称词典,成为美国应用非常广泛的工作分析工具^[25]。在问卷的修订过程中,使用了“翻译-回译”程序来保证不同版本问卷的等价性。问卷的信度和效度已经有前人在研究中通过探索性因素分析和验证性因素分析得到过验证^[15]。

问卷采用 Likert量表进行双重评价:首先让任职者对于某项技能,例如社交洞察力,进行重要性评价,从“不重要”(1)到“极其重要”(5)。然后在七点量表上对该项目进行水平等级(从事这项工作需要的程度有多高)评价,每个项目有三个点进行了锚定,说明该点所代表的程度的含义。例如“社交洞察力”这个项目,三个锚定的点分别是:2(注意到顾客因等候太久而感到愤怒)、4(觉察到一位同事的晋升如何影响一个工作小组)、6(辅导在危险时期的抑郁病人)。

因此该研究中用的工作分析问卷有两个:技能重要性评价问卷和技能的水平评价问卷。两个技能问卷的结构一致,都由三个维度组成:技术性技能(9题)、组织技能(5题)和认知技能(6题)。

2.2.2 工作态度量表 工作满意度、情感承诺或工作投入都采用 Likert七点量表(1非常不同意,7非常同意)进行评价,分数越高分别表示工作满意度越高、情感承诺越高或工作投入越高。工作满意度采用 Anderson, Coffey和 Byerly (2002)研究中所使用的5个题目的工作满意度问卷^[26],问卷的题目例如:“我喜欢与每天共事的人们在一起”,“在我工作的单位,我受到尊重”。由于问卷的长度限制,研究中只探讨组织承诺中的情感承诺对工作分析评价结果的影响作用。情感承诺的测量采用 Meyer, Allen和 Smith(1993)组织承诺问卷^[27]中的6个测量情感

承诺的题目,其中的两个题目是“我确实觉得单位的事情就是我自己的事情”,“对于现在的单位我有一种很强的归属感”。工作投入的测量采用 Kanungo(1982)^[28]编制的10个题目的工作投入问卷,其中的两个题目是“目前发生在我身上最重要的事包括我现在的工作”,“我认为工作是我存在的核心”。

三个问卷的中本版本都通过“翻译-回译”的方法确定,探索性因素分析的结果表明,工作满意度的五个题目共同测量一个因素,解释的方差为61.03%($r^2=0.84$);情感承诺的六个题目共同测量一个因素,解释的方差为59.34%($r^2=0.90$);工作投入的十个题目共同测量一个因素,解释的方差为55.81%($r^2=0.80$)。因此后面的分析中采用三个问卷题目的平均分分别作为工作满意度、情感承诺和工作投入的分数。

2.3 数据处理

文章首先采用验证性因素分析验证两个技能评价问卷的结构,然后采用层次回归分析(Hierarchical Regression Analysis)的方法,在控制职业和人口统计学变量作用的基础上,探讨三个态度变量对工作技能评价的影响和它们的相对影响作用大小。

3 结果

3.1 技能量表结构的验证性因素分析

为了更好的验证本研究中采用的技能评价量表的结构,我们将本研究中收集的四个职业的技能评价数据和相关研究中收集的其它五个职业(包括图书编辑、报纸编辑、企业人力资源管理者、电厂设计人员和医生)的数据汇总在一起进行了验证性因素分析,样本总量为680。结果如表1所示。

表1 技能重要性和水平量表验证性因素分析结果表^{*}

模型	df	χ^2	RMSEA	GFI	CFI	NFI	TLI	IFI
技能重要性量表的三因素模型	167	713.06	0.069	0.904	0.890	0.862	0.875	0.891
技能水平量表的三因素模型	167	680.88	0.067	0.902	0.903	0.876	0.890	0.903

注: *两个量表的三因素模型验证性因素分析是基于9个职业的数据做出的, $n=680$ 。

由表1可以看出,两个技能量表的三因素模型的拟合指数均达到要求,说明具有较好的结构效度,可以继续用于后面的分析。

3.2 态度变量和技能量表各维度的相关

人口统计学变量、三个态度变量和技能评价各个维度的平均数、标准差以及它们之间的相关如表2所示。

从表2可以看出,工作满意度和工作投入跟技能量表的六个维度都显著相关,而情感承诺仅仅跟技能量表的三个维度有显著相关。此外,人口统计学变量中,性别、年龄和工作年限也和三个态度变量以及技能评价的维度有不同程度的相关。因此下面对态度变量对于技能评价的影响作用的探讨中,除了控制职业的影响外,还需排除人口统计学变量的作用。

表2 人口统计学变量、工作态度变量和技能重要性、水平评价量表各维度的平均数、标准差及相关表

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 工作满意度	5.24	1.00	(0.84)											
2. 情感承诺	4.78	1.10	0.57**	(0.90)										
3. 工作投入	4.61	0.90	0.27**	0.42**	(0.80)									
4. 技术性技能的重要性	2.29	0.88	0.26**	0.08	0.18**	(0.89)								
5. 组织技能的重要性	2.79	0.77	0.15*	0.14*	0.23**	0.29**	(0.66)							
6. 认知技能的重要性	3.69	0.55	0.19**	0.14*	0.23**	0.28**	0.44**	(0.64)						
7. 技术性技能的水平	2.38	1.59	0.29**	0.11	0.21**	0.96**	0.31**	0.29**	(0.90)					
8. 组织技能的水平	3.32	1.24	0.16**	0.17**	0.20**	0.31**	0.87**	0.39**	0.38**	(0.65)				
9. 认知技能的水平	4.43	0.91	0.24**	0.10	0.22**	0.30**	0.35**	0.71**	0.38**	0.46**	(0.74)			
10. 性别 a	54.30 ^b	45.70 ^c	-0.03	0.01	-0.16*	-0.19**	-0.08	-0.10	-0.18**	-0.02	-0.13*			
11. 年龄	30.15	8.15	0.27**	0.28**	0.06	0.08	0.10	-0.21**	0.09	0.14*	-0.12*	0.12		
12. 文化程度	4.81	1.27	0.02	-0.11	0.01	0.03	-0.12*	0.18**	0.03	-0.18**	0.21**	-0.15*	-0.31**	
13. 工作年限	3.74	3.42	0.17**	0.14*	0.01	0.12	0.08	-0.11	0.11	0.09	-0.02	-0.04	0.60**	-0.24**

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $N = 272$, 对角线上的数字表示量表的信度 (Cronbach's α) 系数

a: 男 1, 女 2; b: 男性百分比; c: 女性百分比

3.3 态度变量单独影响作用检验

研究的三个假设涉及三个态度变量对技能重要性评价结果的影响,同时研究还要探讨它们对技能水平评价结果的影响。因此我们接下来进行了层次回归分析。首先对职业变量进行了重新编码,创设了三个虚拟变量(dummy variables)。在层次回归方程中,分别以技能各个因素的评价结果作为因变量,在第一步把职业的三个虚拟变量和四个人口统计学

变量(性别、年龄、工作年限和文化程度)作为控制变量引入方程,第二步分别引入工作满意度、情感承诺和工作投入,看引入态度变量后,方程的解释力增加了多少。第二步引入态度变量后方方程增加的解释力(R^2)即态度变量对于某一技能维度的效应量^[29,30]。如果该效应量显著,则说明工作态度的影响作用显著。统计分析结果见表3、4和5。

表3 工作满意度对技能评价作用的层次回归结果

自变量	技术性技能的重要性	组织技能的重要性	认知技能的重要性	技术性技能的水平	组织技能的水平	认知技能的水平
第一步:控制变量						
人事公务员	-0.003	-0.015	-0.271*	-0.296**	-0.245*	-0.281*
软件工程师	0.568***	0.534***	-0.445***	-0.511***	-0.125	-0.220*
网络编辑	0.114	0.093	-0.371***	-0.416***	-0.206*	-0.269**
性别 ^a	0.004	0.008	-0.131	-0.125	-0.035	-0.022
年龄	0.150	0.121	0.042	-0.013	-0.179	-0.259*
文化程度	-0.109	-0.108	-0.031	-0.030	0.107	0.108
工作年限	-0.027	-0.022	0.116	0.126	0.075	0.090
第二步:自变量						
工作满意度	0.093	0.178*	0.256***	0.131*	0.171*	0.288***
R^2	0.245	0.253	0.133	0.160	0.118	0.175
F	9.47***	8.58***	4.39***	4.74***	3.90***	5.34***
R^2	0.245***	0.007	0.133***	0.027*	0.118***	0.056***
	0.239***	0.015*	0.105**	0.025*	0.114***	0.071***

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $N = 272$, 三个职业、性别、年龄、文化程度、工作年限和工作满意度所在行的数字表示该变量的标准化回归系数

a: 男 1, 女 2

从表3、4和5可以看出,控制了职业和人口统计学变量后,工作满意度对组织技能、认知技能的重

要性和水平评价以及技术性技能的水平评价结果有显著的正向影响作用,假设1得到了验证。情感承

诺对认知技能的重要性和水平评价结果也有显著的正向影响作用,假设 2 也得到了验证。工作投入对组织技能、认知技能的重要性和水平评价结果也有显著的正向影响,假设 3 也得到了验证。

3.4 态度变量相对影响作用大小探讨

为了探讨不同态度变量之间作用的大小,我们又进行了层次回归分析:分别以技能各因素的评价

结果为因变量,首先把职业的三个虚拟变量和四个人口统计学变量(性别、年龄、工作年限和文化程度)作为引入方程,然后同时引入工作满意度、情感承诺和工作投入,通过比较三个工作态度变量在回归方程中的标准化回归系数的大小,判断它们相对作用的大小。统计分析结果见表 6。

表 4 情感承诺对技能评价作用的层次回归结果

自变量	技术性技能的重要性		组织技能的重要性		认知技能的重要性		技术性技能的水平		组织技能的水平		认知技能的水平	
第一步:控制变量												
人事公务员	-0.014	-0.002	-0.284*	-0.273*	-0.188	-0.147	0.000	0.024	-0.278*	-0.260	-0.287*	-0.244*
软件工程师	0.560***	0.564***	-0.443***	-0.439***	-0.060	-0.046	0.567***	0.576***	-0.323***	-0.316***	-0.010	0.005
网络编辑	0.119	0.130	-0.360***	-0.347***	-0.107	-0.063	0.130	0.153	-0.257**	-0.236*	-0.068	-0.022
性别 ^a	-0.013	-0.012	-0.144	-0.142	-0.044	-0.038	-0.004	0.000	-0.085	-0.083	-0.021	-0.017
年龄	0.123	0.104	0.044	0.025	-0.171	-0.242*	0.139	0.102	0.116	0.086	-0.012	-0.082
文化程度	-0.102	-0.101	-0.030	-0.029	0.091	0.092	-0.102	-0.101	-0.130	-0.127	0.089	0.091
工作年限	0.001	0.003	0.132	0.134	0.096	0.107	-0.026	-0.023	0.070	0.073	0.116	0.127
第二步:自变量												
情感承诺		0.048		0.052		0.184*		0.097		0.083		0.183*
R ²	0.251	0.253	0.140	0.142	0.094	0.123	0.244	0.252	0.107	0.113	0.089	0.118
Adjusted R ²	0.225	0.223	0.110	0.108	0.062	0.088	0.217	0.222	0.076	0.077	0.057	0.083
F	9.75***	8.59***	4.63***	4.11***	2.99**	3.53***	9.29***	8.45***	3.38**	3.13**	2.81**	3.36***
R ²	0.251***	0.002	0.140***	0.002	0.094**	0.029**	0.244***	0.008	0.107**	0.006	0.089**	0.029*

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $N = 272$,三个职业、性别、年龄、文化程度、工作年限和情感承诺所在行的数字表示该变量的标准化回归系数
a:男 1,女 2。

表 5 工作投入对技能评价作用的层次回归结果

自变量	技术性技能的重要性		组织技能的重要性		认知技能的重要性		技术性技能的水平		组织技能的水平		认知技能的水平	
第一步:控制变量												
人事公务员	-0.019	0.010	-0.251*	-0.183	-0.206	-0.131	-0.009	0.030	-0.253*	-0.198	-0.310**	-0.235*
软件工程师	0.558***	0.556***	-0.426***	-0.432***	-0.082	-0.088	0.562***	0.559***	-0.319***	-0.323***	-0.038	-0.044
网络编辑	0.069	0.081	-0.358***	-0.330***	-0.161	-0.131	0.077	0.093	-0.266**	-0.244**	-0.100	-0.070
性别 ^a	0.024	0.035	-0.124	-0.097	-0.041	-0.010	0.029	0.043	-0.083	-0.061	-0.059	-0.032
年龄	0.185	0.157	0.052	-0.014	-0.160	-0.235*	0.213*	0.176	0.135	0.081	0.012	-0.059
文化程度	-0.114	-0.112	-0.016	-0.008	0.102	0.107	-0.110	-0.107	-0.116	-0.109	0.103	0.110
工作年限	-0.035	-0.026	0.100	0.123	0.064	0.088	-0.069	-0.056	0.039	0.059	0.080	0.106
第二步:自变量												
工作投入		0.091		0.225***		0.240***		0.122		0.185**		0.234***
R ²	0.254	0.261	0.126	0.172	0.101	0.153	0.251	0.264	0.104	0.136	0.103	0.152
Adjusted R ²	0.227	0.231	0.094	0.137	0.069	0.118	0.224	0.234	0.071	0.099	0.070	0.117
F	9.57***	8.66***	3.92***	4.94***	3.13**	4.37***	9.33***	8.72***	3.15**	3.69***	3.18**	4.34***
R ²	0.254***	0.007	0.126***	0.046***	0.101**	0.052**	0.251***	0.013	0.104**	0.031**	0.103**	0.050***

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, $N = 272$,三个职业、性别、年龄、文化程度、工作年限和情感承诺所在行的数字表示该变量的标准化回归系数
a:男 1,女 2。

从三个变量的标准化回归系数的比较可以看出,工作满意度对技能的重要性和水平评价量表的

影响最大;相对而言,情感承诺的影响小一些。

表6 工作满意度、情感承诺和工作投入相对作用的层次回归结果

自变量	技术性技能的重要性		组织技能的重要性		认知技能的重要性		技术性技能的水平		组织技能的水平		认知技能的水平	
第一步:控制变量												
人事公务员	-0.035	-0.058	-0.300*	-0.316*	-0.275*	-0.265*	-0.026	-0.034	-0.283*	-0.300*	-0.372**	-0.375**
软件工程师	0.563***	0.497***	0.454***	0.579***	-0.135	-0.228*	0.567***	0.501***	0.330**	-0.435***	-0.077	-0.207
网络编辑	0.078	0.016	-0.375***	-0.485***	-0.203*	-0.264*	0.083	0.032	-0.263**	-0.354**	-0.132	-0.225*
性别 ^a	0.028	0.044	-0.127	-0.090	-0.044	-0.002	0.037	0.060	-0.080	-0.049	-0.038	0.013
年龄	0.166	0.149	0.063	0.008	-0.129	-0.230*	0.192	0.150	0.141	0.089	0.040	-0.071
文化程度	-0.097	-0.095	-0.011	-0.009	0.095	0.095	-0.093	-0.092	-0.110	-0.110	0.097	0.097
工作年限	-0.001	0.003	0.112	0.129	0.052	0.073	-0.039	-0.030	0.053	0.068	0.052	0.075
第二步:自变量												
工作满意度		0.142		0.265**		0.247*		0.158		0.233*		0.334**
情感承诺		-0.120		-0.229*		-0.076		-0.090		-0.170		-0.140
工作投入		0.076		0.225**		0.168*		0.098		0.166*		0.204**
R ²	0.260	0.274	0.134	0.205	0.111	0.181	0.253	0.274	0.102	0.149	0.111	0.216
Adjusted R ²	0.233	0.235	0.101	0.161	0.078	0.137	0.225	0.235	0.067	0.102	0.077	0.173
F	9.48***	7.01***	4.08***	4.67***	3.36**	4.08***	9.05***	6.95***	2.95**	3.14**	3.30**	5.04***
R ²	0.260***	0.014	0.134***	0.071**	0.111**	0.070**	0.253***	0.021	0.102**	0.047*	0.111**	0.105***

注:同表5

4 分析与讨论

该研究通过对四个职业任职者的调查,在控制了职业和人口统计学变量影响的前提下,探讨了工作满意度、情感承诺和工作投入三个态度变量对工作技能的重要性和水平评价结果的影响。研究结果表明三个态度变量确实对工作技能的两个量表的评价结果有显著影响;在影响作用的相对大小方面,工作满意度对技能的重要性和水平评价的影响效应量最大。具体而言,任职者的工作满意度越高,认为自己工作的组织技能和认知技能越重要,同时需要更高水平的技术性技能、组织技能和认知技能。而当任职者对组织的情感越认同时,认为工作的认知技能越重要,同时表现出的认知技能的水平越高。工作投入方面,当任职者对工作越投入时,认为自己工作的组织技能和认知技能越重要,同时表现出的这两种技能的水平越高。该结果可以从两个方面进行解释。首先根据工作分析领域的理论,工作评价结果的差异可能反映的是真实差异。具体而言,工作态度不同的任职者从事相同工作表现出的技能等级是不同的:任职者的工作满意度越高、情感承诺越高或者对工作越投入时,他们从事相同工作表现出更高等级的技能,或者说他们用更高等级的技能从事相同的工作。工作特征模型的理论也可以对这个结果进行解释。工作特征模型^[31]主要说明任职者感受到的工作特征,例如任务的重要性或者工作自主

性,会影响到他们对工作意义或者工作责任感的认知,进而影响到内在的工作激励。具体而言,认为自己工作的技能更重要或者需要更高水平技能的任职者,他们认为自己的工作更有意义,因此得到了更高的内在工作激励,表现为更高的工作满意度、更高的情感承诺或者更高的工作投入。由于本研究是相关研究,因此从研究的设计和结果来看,这两种解释都可能存在,甚至有可能自变量和因变量之间可能是相互影响、相互促进的。工作态度和职业技能评价之间的因果关系究竟如何,以后的研究者可以采取多种研究方法(例如追踪研究),进行深入探讨。这可能是未来研究的发展方向之一。

该研究在以下几个方面拓展了当前工作分析领域工作态度变量对工作分析结果影响的研究。首先,该研究回应了 Conte等^[8]的建议,通过四个职业的任职者收集的数据来探讨态度变量对工作分析评价结果的影响。这四个职业包括人力资源管理、研究设计和销售等领域,具有比较广泛的代表性,并且能够基本覆盖该研究技能评价涉及的三种技能:技术性技能、组织技能和认知技能。因此,跟 Conte等的研究^[8]相比,该研究的样本更具有代表性,因此研究结果具有更好的概括力。

其次,以往研究对于工作态度变量影响作用的探讨仅限于工作任务的重要性的频率评价上,而该研究结果表明,工作态度变量还对技能的重要性和水平评价结果有影响。工作任务的评价属于任务导

向的工作分析,而技能评价属于任职者导向的工作分析范畴^[1],因此综合本研究和 Conte等的研究结果^[8]可以发现,工作满意度等态度变量不仅影响任务导向的工作分析结果,而且对任职者导向的工作分析结果也有显著影响。同时还可以得出结论,工作态度变量不仅影响工作分析的重要性和频率评价^[24],而且对技能的水平(包括重要性)评价也有重要影响。

再次,本研究还发现,相对于其它变量,工作满意度对于技能的重要性和水平评价的影响较大。但是由于本研究仅仅探讨了组织承诺中的情感承诺,因此该结果的推论应该谨慎。同时,本研究的结果跟 Conte等的研究^[8]是一致的,他们发现在控制了人口统计学变量后,工作满意度还能够解释 5%的任务重要性评价结果的变异,并且能够解释 3%的任务频率评价的变异,比组织承诺和工作投入解释的变异量都多。综合两个研究的结果,我们可以在得出结论,跟组织承诺和工作投入相比,工作满意度对工作任务的重要性和频率评价以及对技能的重要性和水平评价的影响相对较大。

最后,该研究结果对于人力资源管理实践有着重要的启示。就工作分析的信息收集而言,企业中的人力资源管理者在进行工作分析和工作评价的时候,往往只是要求工作满意度高、对组织的心理承诺高或者工作投入高的员工提供工作分析的信息。通过该研究我们可以发现,企业中进行工作分析的时候,不能仅仅考虑在这三个方面表现好的员工,而应该系统的选取各个水平的员工都参与,这样才能够使得到的工作分析信息更加准确、可靠。对基于工作分析和工作评价的其它人力资源管理实践,例如招聘选拔、培训和绩效考核等,也应该在此基础上进行调整,并考虑到工作态度不同的任职者的实际情况。

此外,文章还需要对该研究可能存在的同方法误差(common method variance)问题进行简要说明。该研究中工作态度变量和技能评价信息采用调查的方法同时从任职者处收集,看来似乎存在一定程度的同方法误差的影响。这可能是本研究的不足之一。但是从同一来源收集数据,这是由本研究的目的决定的。本研究探讨工作态度变量对工作分析结果的影响,研究中工作态度的数据主要通过自评方式获得,所以决定了工作分析也只能由任职者进行评价。基于此,只能以任职者为来源收集数据。更重要的是,相关分析结果表明,工作态度变量并未跟

所有的技能维度评价结果存在显著相关(例如情感承诺仅仅跟三个技能维度的评价结果显著相关),层次回归的结果也表明,工作态度变量也没有对所有技能评价的维度都有显著影响。因此可以看出该研究中的同方法误差较小,并且没有对该类研究的结果产生系统性影响;这跟 Conte等的研究结果^[8]是一致的。

文章还需要对研究结果中表现出来的职业差异进行说明。回归分析的结果(表 6)显示,三个虚拟变量对工作技能的重要性和水平评价都有显著影响,这说明,对不同职业来说,它们对技能重要性和水平的要求是不同的。虽然探讨不同职业之间工作技能的重要性和水平差异不是本研究的重点,但是无疑这些差异是显著存在的。这也从另外一个方面证明了本研究控制职业因素的必要性,同时也证明工作态度对技能评价结果的影响可能因职业特点而不同,这可能是未来研究的一个方向。

该研究也存在其它些有待进一步改善的地方。比如由于问卷长度限制,组织承诺的测量仅仅考虑情感承诺,没有考虑组织承诺其它维度的影响;同时该研究仅仅是相关研究,无法做出态度变量和技能评价之间因果关系的推断等。最后,对同样的工作,不同行业可能对任职者有不同的要求。本研究的每个职业都是在一个行业内取样,虽在一定程度上控制了行业的影响,但是职业之间的行业影响也是可能存在的。这些也都可以作为未来研究的方向之一。

5 结论与启示

该研究在控制职业和人口统计学变量的影响下,探讨了工作满意度、情感承诺和工作投入对工作分析的技能评价结果的影响,得到如下结论与启示:

(1)工作满意度能够显著影响任职者的技能评价结果:工作满意度越高,任职者对组织技能、认知技能的重要性和水平评价以及技术性技能的水平评价结果越高。

(2)情感承诺能够显著影响任职者的技能评价结果:情感承诺越高,任职者对认知技能的重要性和水平评价结果越高。

(3)工作投入能够显著影响任职者的技能评价结果:工作投入越多,任职者对组织技能、认知技能的重要性和水平评价结果越高。

(4)相对而言,工作满意度对技能的重要性和水平评价的影响较大。管理实践中进行工作分析和

工作评价时,应选取工作态度不同的任职者参与,保证信息的准确性。

参 考 文 献

- 1 McCormick E J. Job and task analysis In: Dunnette M D (Ed) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976. 651 ~ 696
- 2 Sanchez J I, Levine E L. Accuracy or consequential validity: which is the better standard for job analysis data? Journal of Organizational Behavior, 2000, 21 (7): 809 ~ 818
- 3 McCormick E J, Jeanneret P R, Mechan R C. A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ). Journal of Applied Psychology, 1972, 56 (4): 347 ~ 368
- 4 Harvey R J, Lozada - Larsen S R. Influence of amount of job descriptive information on job analysis rating accuracy. Journal of Applied Psychology, 1988, 73 (3): 457 ~ 446
- 5 Landy E J, Vasey J. Job analysis: The composition of SME samples. Personnel Psychology, 1991, 44: 27 ~ 50
- 6 Morgeson F P, Campion M A. Social and cognitive sources of potential inaccuracy in job analysis. Journal of Applied Psychology, 1997, 82 (5): 627 ~ 655
- 7 Morgeson F P, Delaney - Klinger K, Mayfield M S et al. Self - presentation processes in job analysis: A field experiment investigating inflation in abilities, tasks, and competencies. Journal of Applied Psychology, 2004, 89 (4): 674 ~ 686
- 8 Conte J M, Dean M A, Ringenbach K L, et al. The relationship between work attitudes and job analysis ratings: Do rating scale type and task discretion matter? Human Performance, 2005, 18 (1): 1 ~ 21
- 9 Harvey R J. Job analysis In: Dunnette M D, Hough L M (Eds) Handbook of industrial and organizational psychology. Vol 2. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991. 71 ~ 164
- 10 Schmitt N, Cohen S A. Internal analyses of task ratings by job incumbents. Journal of Applied Psychology, 1989, 74 (1): 96 ~ 104
- 11 Avolio B J, Waldman D A. Ratings of managerial skill requirements: Comparison of age - and job - related factors. Psychology & Aging, 1989, 14 (4): 464 ~ 470
- 12 Mullins W C, Kimbrough W W. Group composition as a determinant of job analysis outcomes. Journal of Applied Psychology, 1988, 73 (4): 657 ~ 664
- 13 Boman W C, Dorsey D, Ackeman L. Time - spent responses as time allocation strategies: Relations with sales performance in a Stockbroker sample. Personnel Psychology, 1992, 45 (4): 763 ~ 777
- 14 Sanchez J I, Prager I, Wilson A. et al. Understanding within - job title variance in job - analytic ratings. Journal of Business & Psychology, 1998, 12 (4): 407 ~ 420
- 15 Li Wendong, Shi Kan, Wu Hongyan, et al. The effect of job incumbents' task performance on their job analysis ratings: Evidence from power plant designers and editors (in Chinese). Acta Psychologica Sinica, 2006, 38 (3): 428 ~ 435
- (李文东,时勘,吴红岩,贾娟,杨敏. 任职者任务绩效水平对其工作分析评价结果的影响——来自电厂设计人员和编辑的证据. 心理学报, 2006, 38 (3): 428 ~ 435)
- 16 Judge T A, Thoresen C J, Bono J E, et al. The job satisfaction - job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 2001, 127: 376 ~ 407
- 17 Brown, S. A meta-analysis of job involvement and its correlates. Psychological Bulletin, 1996, 34: 345 ~ 356
- 18 Kinicki A J, McKee-Ryan F M, Schriesheim C A, Carson K P. Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 2002, 87: 14 ~ 32
- 19 Mathieu J E, Zajac D. A meta-analysis of organizational commitment. Psychological Bulletin, 1990, 34: 345 ~ 356
- 20 Shore L M, Newton L A, Thomson G C. Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. Journal of Organizational Behavior, 1990, 11: 57 ~ 67
- 21 Sackett P R, Laczó R M. Job and work analysis In: W C Boman, D R Ilgen, R J Klimoski (Eds) Handbook of psychology, volume 12, industrial and organizational psychology. Hoboken, NJ: Wiley, 2003. 21 ~ 37
- 22 Lindell M K, Clause C S, Brandt C J et al. Relationship between organizational context and job analysis task ratings. Journal of Applied Psychology, 1998, 83 (5): 769 ~ 776
- 23 Loher B T, Noe R A, Moeller N L, et al. A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 1985, 70: 280 ~ 289
- 24 Sanchez J I, Fraser S L. On the choice of scales for task analysis. Journal of Applied Psychology, 1992, 77: 545 ~ 553
- 25 Peterson N G, Mumford M D, Boman W C, et al. Understanding work using the occupational information network (O * NET). Personnel Psychology, 2001, 54: 451 ~ 492
- 26 Anderson S E, Coffey B S, Byerly R T. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. Journal of Management, 2002, 28 (6): 787 ~ 810
- 27 Meyer J P, Allen N J, Smith C A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conception. Journal of Applied Psychology, 1993, 78 (4): 538 ~ 551
- 28 Kanungo R N. Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology, 1982, 67: 341 ~ 349
- 29 Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1988
- 30 Cohen J. A power primer. Psychological Bulletin, 1992, 112: 155 ~ 159
- 31 Ilgen D R, Hollenbeck J R. The structure of work: Job design and roles In: M D Dunnette, L M Hough's (eds) Handbook of Industrial/Organizational Psychology. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 1991. 165 ~ 207

Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment and Job Involvement on Job Skill Ratings

Li Wendong^{1,2}, Shi Kan^{1,2}, He Dan^{1,2}, Zhuang Jinying³, Liang Jianchun⁴, Xu Jianping^{1,5}

(¹ Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

(² Graduate University of Chinese Academy of Science, Beijing 100039, China)

(³ Department of Psychology, East China Normal University, Shanghai 100062, China)

(⁴ Thade and Administration College, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

(⁵ Department of Psychology, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, China)

Abstract

Introduction A growing body of literature has been focusing on the factors affecting incumbents' job analysis ratings. The objective of the present study was to explore the effect of different facets of job attitude, including job satisfaction, affective commitment and job involvement, on skill ratings by incumbents' coming from four occupations after controlling other variables. The present study also aimed to determine which of the above three variables of job attitude would have the strongest effect on skill ratings.

Method Two scales from the Occupational Information Network (O*NET) measuring both the importance and level domains of job skills were administered to 272 employees from four occupations. They were 50 human resources managers from public sectors, 54 computer software designers, 100 online editors, and 68 newspaper salespeople. Hierarchical regression analysis were used to analyze the survey data.

Results The results indicated that, after controlling for the demographic and dummy job variables, job satisfaction, affective commitment and job involvement showed significant associations to both the importance and level domains of skill ratings. In particular, job satisfaction had significant effects on the ratings of organizational skills and cognitive skills in the 2 domains, as well as ratings on technical skills in the level domain. Affective commitment had significant effects on the ratings of cognitive skills in both the importance and level domains. Job involvement had significant effects on the ratings on organizational and cognitive skills in the 2 domains. It was also found that among the three variables of interest, job satisfaction had the strongest impact on skill ratings in both domains.

Conclusion Some implications can be drawn from the present study. First, by studying the effect of job attitude on skill ratings while controlling for other variables and by collecting data from a variety of occupations and positions, such as managers, research and development professionals, and sales personnels, the present study extends research on the factors affecting job analysis ratings. Consistent with previous findings, the present study also suggests that job attitudes influence job ratings in different domains, including the level and importance domains. Finally, the study suggests that, among the three variables of job attitudes that were studied, job satisfaction has the strongest effect on skill ratings. There is a need for human resources professionals to collect more information from job incumbents that is related to their job attitude when conducting job analyses.

Key words job analysis, O*NET, job satisfaction, affective commitment, job involvement