

# 工作特征对员工 反生产行为影响的实证研究

The Empirical Research of the Influence  
of Job Characteristics on  
Counterproductive Work Behavior

王立君 / 著

中国财经出版传媒集团



中国财政经济出版社

# 工作特征对员工 反生产行为影响的实证研究

The Empirical Research of the Influence  
of Job Characteristics on  
Counterproductive Work Behavior

王立君 / 著

中国财经出版传媒集团  
中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工作特征对员工反生产行为影响的实证研究/王立君著. —北京: 中国财政经济出版社, 2016. 7

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6797 - 5

I. ①工… II. ①王… III. ①企业管理 - 人力资源管理 - 研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 131522 号

责任编辑: 郭爱春

责任校对: 刘 靖

封面设计: 陈 瑶

版式设计: 董生平

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: [cfeph@cfeph.cn](mailto:cfeph@cfeph.cn)

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

营销中心电话: 88190406 北京财经书店电话: 64033436 84041336

北京京华虎彩印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

787 × 960 毫米 16 开 11.25 印张 160 000 字

2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月北京第 1 次印刷

定价: 36.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6797 - 5/F · 5468

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744

打击盗版举报热线: 010 - 88190492, QQ: 634579818

|           |                  |
|-----------|------------------|
| Chapter 1 | 第一章 绪论 /1        |
|           | 一、研究背景 /1        |
|           | 二、研究意义 /4        |
|           | 三、研究目的与研究方法 /5   |
|           | 四、技术路线与总体框架 /7   |
|           | 五、主要创新点 /9       |
| Chapter 2 | 第二章 文献综述 /11     |
|           | 一、工作特征的相关研究 /11  |
|           | 二、反生产行为的相关研究 /16 |
|           | 三、心理所有权的相关研究 /27 |
|           | 四、现有研究的不足 /35    |
| Chapter 3 | 第三章 理论基础 /37     |
|           | 一、工作特征理论 /37     |
|           | 二、情感事件理论 /40     |
|           | 三、社会交换理论 /41     |

## Chapter 4 | 第四章 研究设计 /44

- 一、变量的定义及测量 /44
- 二、研究假设 /46
- 三、理论模型的构建 /57
- 四、初始量表的确定及修正 /58
- 五、样本量的确定与数据收集 /65
- 六、数据分析方法 /67

## Chapter 5 | 第五章 数据分析与假设检验 /72

- 一、预测试数据分析 /72
- 二、正式测试数据分析 /87
- 三、结果分析与讨论 /133

## Chapter 6 | 第六章 研究结论与展望 /140

- 一、研究结论 /140
- 二、管理启示 /142
- 三、研究局限与未来展望 /144

## The Appendix | 附录 /146

## References | 参考文献 /157

# Chapter 1

## 第一章 绪 论

### 一、研究背景

自 Katz (1964)<sup>①</sup>提出角色外行为的概念以来,大多数组织行为领域学者对员工行为的研究聚焦在员工的积极角色外行为,而对员工的心理阴暗面及由此带来的消极态度和行为的研究相对匮乏。随着全球竞争的日益激烈,科学技术的日新月异,企业面临的内外环境更加复杂,员工之间的竞争不断加剧,工作场所内员工的消极行为不断出现。因此,自 20 世纪 90 年代以来,反生产行为研究逐渐引起国内外组织行为学者及管理实践者的关注。

反生产行为是员工在工作场所内实施的的组织及组织的利益相关者造成

<sup>①</sup> Katz, D. The motivational basis of organizational behavior [J]. Behavioral Science, 1964, 9 (2):

显性或隐性危害的行为。2011年5月,我国发生了震惊中外的“鲁荣渔2682”渔船上11名船员杀害22名同伴的惨案,据调查,此事件是部分船员因为作业时间长、强度大,以及收入的不均等,让他们产生强烈的不满而引发的。2010年以来,富士康公司的“N连跳”发生后,南开大学商学院吕峰教授曾指出,制造企业如何疏导员工的反生产行为迫在眉睫<sup>①</sup>。当然上述事件后果极为严重,甚至已涉及犯罪。除了这种严重事件外,在我国工作场所中还普遍存在着数量众多的、不涉及犯罪但确实能对组织及利益相关者的利益造成损害的其他反生产行为,小到缺勤、怠工、人际冲突,大到偷窃和破坏组织的财物、诈骗等,这些行为扰乱了组织内部的稳定,增大了组织的运营成本,给组织带来了严重的威胁。

Harper (1990)的研究表明,有33%~75%的员工进行过偷盗、计算机诈骗、贪污、毁坏物品、故意旷工等反生产行为<sup>②</sup>。张季媛和王文字(2008)以国内20家企业员工为样本通过问卷调查发现,语言和身体暴力、无礼行为、偷窃和破坏财物等13种负面行为不同程度地存在于我国企业工作场所中<sup>③</sup>。据估计,仅工作场所侵犯行为每年会带来高达42亿美元的成本(Bensimon, 1994)<sup>④</sup>,员工偷盗行为会使组织每年损失2000亿美元(Greenberg, 1990)<sup>⑤</sup>。据美国国家零售安全调查局的一项调查表明,2001年发生的313亿美元库存物资损失,其中一半是由于员工偷窃。可见,反生产行为已经成为现代组织亟待解决的严重问题。

那么,员工为什么会实施反生产行为?很多学者对反生产行为的前因变量进行了研究,总体上分为三类因素:个人因素、组织因素和工作因素。在这些因素中,工作因素是一个非常值得关注的方面。因为工作占用了人的大

① 王永强. 富士康管理再遇反生产行为 [N]. 中国经营报, 2013-5-13 (C4)

② Harper, D. Spotlight abuse - save profits [J]. Industrial Distribution, 1990, 79: 47-51

③ 张季媛, 王文字. 我国工作场所中负面行为调查及分析 [J]. 财贸研究, 2008 (6): 101-107

④ Bensimon, H. F. Crisis and disaster management: violations in the workplace [J]. Training and Development, 1994, 28: 27-32

⑤ Greenberg, J. Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of payouts [J]. Journal of Applied Psychology, 1990, 75: 561-568

部分时间和精力,对个体的态度、动机及工作相关行为有着重要的影响。那么,工作特征对员工反生产行为的影响究竟是怎样的?是否工作越具有积极的特征,员工实施的反生产行为越少?另外,工作特征和反生产行为都是多维构念,不同的工作特征与不同类型的反生产行为是否也存在某种对应关系呢?梳理现有文献发现,有关反生产行为与工作特征这一前因变量关系的研究较少且仅出现在国外,现有的研究大多关注工作特征的单个或很少的维度(如自主性)与反生产行为的某个类别(如退缩行为)的关系,检索国内的知网、维普、万方等电子资源库都未发现有关工作特征与反生产行为关系的相关研究,这就为本研究提供了切入点。

由于反生产行为是个体主动实施的,是通过个体的主观认知所产生的行为反应,因此,反生产行为的产生必定存在个体的心理计量过程。那么工作特征对反生产行为的影响又经历了怎样的心理过程?其内在机制是什么?Pierce等(2009)运用新兴的心理所有权理论,通过整合工作设计有关研究,修订了Hackman等提出的工作特征模型,将心理所有权引入工作特征模型来替代原来三种关键心理状态<sup>①</sup>。这一研究成果为本研究探讨工作特征对员工反生产行为的影响机制打开了一扇亮窗。

由于反生产行为在工作场所中普遍存在,并对组织具有严重的危害,所以管理者必须思考如何预防反生产行为的发生,减少反生产行为的出现,从而降低员工的反生产行为对组织及组织的利益相关者的伤害。因此,系统地对中国情境下工作特征与员工反生产行为的关系进行研究显得尤为迫切。工作特征对员工反生产行为到底有怎样的影响?这种影响是经由怎样的心理过程形成的?是否可以通过提高员工的心理所有权来减少员工的反生产行为?等等,这些问题有待通过实证研究进一步得到结论。因此,本研究将深入考察工作特征对反生产行为的影响,并试图以心理所有权为中介变量,探讨工作特征对员工反生产行为的影响机制,以期从员工心理体验的角度进一步打

<sup>①</sup> Pierce, J. L., Jussila, I. & Cummings, A. Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*. 2009, 30 (4): 477-496

开工作特征与员工反生产行为之间的“黑箱”。

## 二、研究意义

### （一）理论意义

目前，对反生产行为的工作特征这一前因变量的研究较少且较为零散，更未见有将心理所有权作为工作特征与反生产行为关系的中介变量的研究，因此，本研究的理论意义主要体现在以下三个方面：

#### 1. 丰富和发展核心工作特征的研究

以往学者更多聚焦于 Hackman 和 Oldham 的工作特征模型中的核心工作特征对积极的行为和心理变量的影响，而忽视了对消极行为的检验，本书研究核心工作特征对反生产行为的影响，其结论可以丰富和发展工作特征的研究体系。

#### 2. 拓展工作特征与反生产行为之间关系的研究

现有研究指出工作特征是反生产行为的前因变量之一，但究竟工作特征对员工反生产行为的影响有多大，二者的关系是否显著，核心工作特征各维度对反生产行为各维度的影响是否显著等问题，虽然国外有少量、零散的研究，但国内还未见对此问题的研究。本研究通过探明中国情境下核心工作特征对员工反生产行为的影响效果，能够进一步拓展现有工作特征与反生产行为之间关系的研究。

#### 3. 为分析员工的反生产行为提供新的理论视角

本研究在探讨工作特征与员工反生产行为关系的基础上，分析心理所有

权是否可以成为工作特征对员工反生产行为影响的关键心理过程，验证心理所有权在工作特征与员工反生产行为之间的中介桥梁作用，为分析员工的反生产行为提供新的理论视角。

## （二）实践意义

本研究将探明工作特征对员工反生产行为的影响及其内在机制，在以下两个方面有着重要的实践价值：

### 1. 为组织需要重视工作再设计提供理论上的支持

以往研究虽然已经证实了工作设计的重要性，即工作具有丰富化特征能够使员工产生内在激励作用，进而出现积极的行为，但本研究从另一个视角探讨如果工作不具有丰富化特征，可能使员工的内在满意度降低，进而引发反生产行为的出现。因此，本研究为组织需要重视工作再设计提供理论支持。

### 2. 为组织预防和减少员工反生产行为的出现提供对策

通过探明心理所有权的中介作用，明确员工反生产行为产生的内在机制，指导组织采取措施增加员工的心理所有权进而减少反生产行为的出现，为组织管理反生产行为提供对策。

## 三、研究目的与研究方法

### （一）研究目的

本研究的最终目的是探究工作特征对员工反生产行为的影响及其内在机

制,为从工作再设计和心理所有权视角预防和减少反生产行为的发生提供理论依据。具体研究目的如下:

(1) 探明工作特征对员工反生产行为的影响,并进一步探讨各核心工作特征对各类反生产行为的影响,系统而全面地揭示工作特征与反生产行为之间的关系。

(2) 检验工作特征对心理所有权的影响,并进一步揭示各核心工作特征对组织心理所有权和工作心理所有权的影响,验证和拓展 Pierce 等人(2009)的改进的工作特征模型中工作心理所有权与核心工作特征关系的相关研究。

(3) 探讨心理所有权对反生产行为的影响,并进一步揭示组织心理所有权和工作心理所有权对各类反生产行为的影响,丰富现有心理所有权与反生产行为关系的研究。

(4) 识别心理所有权在工作特征与反生产行为之间的中介作用,从理论上扩展对工作特征影响反生产行为内在机制的认识。

## (二) 研究方法

本研究主要采用文献研究法、问卷调查法以及统计分析法等工作特征与反生产行为的关系进行研究。

### 1. 文献研究法

通过检索国内外电子资源数据库,如 Wiley、EBSCO、Elsevier、ProQuest、中国知网、万方、维普等,对工作特征、心理所有权、反生产行为等变量的含义、维度、测量、前因变量、结果变量及其他相关研究等内容进行收集、整理,在对文献进行深入阅读和比较分析的基础上,归纳和总结出现有研究存在的不足,在研究目的的引领下,基于现有研究成果和研究方法,通过逻辑演绎和推导,提出变量间的研究假设,并最终确定本书的理论

## 2. 问卷调查法

问卷调查法以代表性样本推测总体特性,是社会科学和行为科学研究中经常使用的方法。根据本书的研究内容和目的,确定样本总体、抽样方法及样本量,在借鉴和分析国内外成熟量表的基础上,形成初步的调查问卷。本研究中涉及的工作特征、反生产行为及心理所有权等三个变量的调查同时进行,体现在一份问卷上。问卷调查分两个阶段:预测试和正式测试。对预测试回收的问卷进行信度及效度分析、探索性因子分析等,然后根据预测试结果对问卷进行修正,最后形成正式测试问卷。

## 3. 统计分析法

本研究采用 Spss17.0 和 Amos18.0 统计分析软件对预测试数据和正式测试数据进行处理。运用 Spss17.0 对工作特征、反生产行为、心理所有权等变量进行描述性统计分析、信度分析、探索性因子分析、相关分析和回归分析;运用 Amos18.0 对工作特征、反生产行为、心理所有权等变量进行验证性因子分析。

# 四、技术路线与总体框架

## (一) 技术路线

本书研究的技术路线如图 1-1 所示。

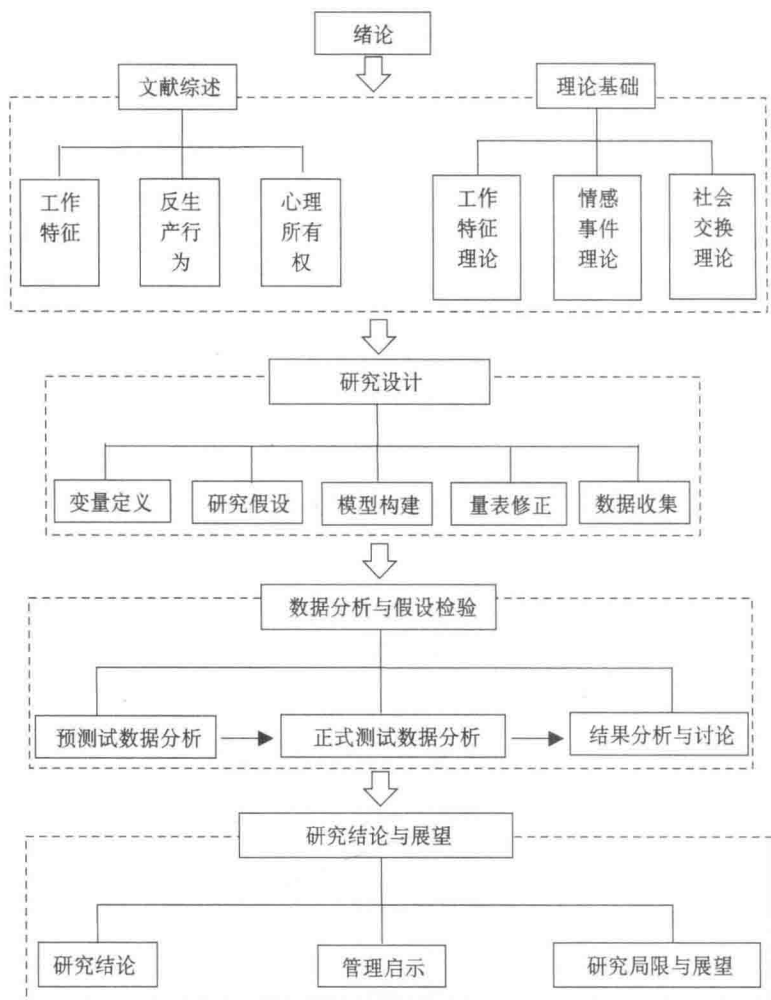


图 1-1 研究的技术路线图

## (二) 总体框架

根据研究的技术路线图，本研究共分 6 章，各章主要内容如下：

第一章绪论。介绍研究背景；指出研究的理论意义与实践意义；阐述研究目的和研究方法；列出研究的技术路线图和总体框架；指出本书的创新点。

第二章文献综述。梳理本研究相关的研究文献，包括工作特征、反生产行为以及心理所有权三个变量的概念、维度、测量、前因变量以及结果变量的研究，总结工作特征与反生产行为的关系、心理所有权与反生产行为的关系等有关研究成果，指出现有研究的不足。

第三章理论基础。阐述本研究依据的理论基础，包括工作特征理论、情感事件理论以及社会交换理论等。

第四章研究设计。对研究涉及的工作特征、反生产行为、心理所有权等变量进行界定；对工作特征与员工反生产行为的关系、工作特征与心理所有权的关系、心理所有权与反生产行为的关系以及心理所有权的中介作用等方面进行逻辑推演和理论分析，形成研究假设、总体研究模型以及维度影响模型；介绍本研究变量表的修正过程、样本量的确定以及所使用的数据收集和分析方法。

第五章数据分析与假设检验。对预测试数据进行样本分布特征的分析，并对量表进行信度及效度分析，得出正式测试调查问卷；对正式测试数据进行样本分布特征的分析，对正式测试量表进行信度分析、探索性因子分析以及验证性因子分析，通过相关分析和回归分析对工作特征、反生产行为及心理所有权之间的关系进行逐一验证，对假设验证结果进行汇总，并逐一讨论假设验证结果，对成立及不成立的假设进行归因分析。

第六章研究结论与展望。总结本研究得出的结论；说明研究结果对企业管理实践的启示，提出管理建议；指出研究的局限性并对未来研究进行展望。

## 五、主要创新点

1. 首次在工作特征与反生产行为之间关系的研究中引入心理所有权为

中介变量，探索心理所有权的中介作用。

现有研究中，负性情绪、报复意愿等是常见的反生产行为的中介变量，仍未发现以心理所有权作为中介变量进行反生产行为的研究。因此，在工作特征与反生产行为的关系中引入心理所有权这一中介变量，通过实证研究方法揭示工作特征影响反生产行为的内在机制是本研究的最大创新之处。

2. 将心理所有权从组织心理所有权和工作心理所有权两个维度进行研究，突破了现有研究的局限。

现有对心理所有权的研究大都是从心理所有权的单维度视角展开的，而对心理所有权的多维度探索不足，因此阻碍了心理所有权研究的纵深发展。因此，本研究将组织心理所有权和工作心理所有权两个独立维度整合到一个框架下进行研究，突破了以往心理所有权的研究范式。

3. 首次实证检验了工作特征与工作心理所有权的关系并拓展了相关研究。

Pierce 等（2009）从理论上探讨了工作特征的 5 个核心维度与工作心理所有权的关系，但仍然没有相关研究对此进行实证检验。本研究通过实证不但检验了工作特征对工作心理所有权的影响，还进一步发现工作特征对组织心理所有权的影响，从而拓展了工作特征与心理所有权关系研究的空间。

# Chapter 2

## 第二章 文献综述

### 一、工作特征的相关研究

#### （一）工作特征的概念与维度

工作特征研究最早源于科学管理时期，泰勒（Taylor）将工作进行设计，从而使工作流程更加简单、标准，员工的绩效水平得到大幅提高，对工作的控制大大增强。时至今日，工作特征已经成为组织进行工作分析、工作设计与改进的重要内容，它也是影响员工工作态度和工作行为的重要因素，工作特征有关理论在组织行为学、工效学、管理学等领域得到广泛应用。

工作特征（Job Characteristics）是指一项任务或工作本身所具有的因素或属性。工作的自主性、安全性、反馈性、挑战性、技能性、工作性质、工

作环境、人际关系、薪酬福利、发展机会以及能从工作中获得的内在回报,如成功感、满意感、荣耀感、实现自我等都是工作的特征 (Seashore 和 Taber, 1975)<sup>①</sup>。Hackman 和 Lawler (1971) 指出工作特征包括:工作完整性、技能多样性、工作自主性、工作反馈性、处理与他人关系、交友机会,其中前 4 种为核心工作维度,后两种为人际维度<sup>②</sup>。Hackman 和 Oldham (1975) 的研究对工作特征进行了补充和扩展,指出工作特征包括工作完整性、技能多样性、工作自主性、工作反馈性、工作重要性 5 个核心维度,并增加了来自他人的反馈和处理与他人的关系两个辅助维度。5 个核心工作维度的定义如下:工作完整性是指工作要求完成一项完整任务的程度;技能多样性是指一项工作要求员工使用各种技术和才能从事多种不同活动的程度;工作自主性是指员工自主安排工作进度和方法的程度;工作反馈性是指员工得到自己工作效果的明确信息的程度;工作重要性是指员工的工作对其他人的生活或工作产生影响的程度。来自他人的反馈及处理与他人的关系两个辅助维度有助于更好地理解员工的工作以及员工对工作的反应。来自他人的反馈是指员工从上级或同事处清楚得知个人绩效信息的程度;处理与他人的关系是指员工在执行任务的过程中需要与他人紧密配合的程度<sup>③</sup>。Gatewood 等 (1982) 认为工作特征除了包括 Hackman 和 Oldham 的 5 个特征外,还包括工作压力、工作依赖性两个特征<sup>④</sup>。Gunn 等 (1996) 认为工作报酬、提升前景及自主性是工作的三个主要特征<sup>⑤</sup>。

对于工作特征的界定, Hackman 和 Oldham 的 5 个核心工作维度的观点

① Seashore, S. E. & Taber, T. D. Job - Satisfaction indicators and their correlates [J]. American Behavioral Scientist, 1975, 18 (4): 333 - 368

② Hackman, J. R & Lawler, E. E. Employee reactions to job characteristics [J]. Journal of Applied Psychology, 1971, 55 (3): 255 - 286

③ Hackman, J. R. & Oldham, G. R. Development of the job diagnostic survey [J]. Journal of Applied Psychology, 1975, 60 (2): 159 - 170

④ Gatewood, R., Boulton, W., Hatfield, J. et al. Moderating effect of job characteristics on organizational communication [J]. Academy of Management Proceedings, 1982, 201 - 205

⑤ Gunn, E. B, Leo, A. G. & David, R. The latent structure of job characteristics of men and women [J]. American Journal of Sociology, 1996, 02 (1): 80 - 113