

企业体育文化节对员工组织承诺和工作绩效的影响分析

谢碧荣, 兰翔

(黎明职业大学 公共教学部, 福建 泉州 362000)

【摘要】本文以参加泉州某企业举办的体育文化节员工为调查对象,通过企业体育文化节中介变量,探讨员工在参与后对企业组织承诺与个人工作绩效影响情况。结果显示:员工参与体育文化节后,对组织承诺和工作绩效具有显著提高;员工组织承诺和工作绩效具有显著正相关;不同性别和婚姻状况的员工在总体组织承诺及三维度都未达到显著性差异。而不同年龄阶段、服务年限、职务的员工在总体组织承诺及三维度认知上均存在显著性差异。

【关键词】体育文化节;组织承诺;工作绩效

【中图分类号】G812.41;F272.92 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1673-1891(2015)02-0128-04

DOI:10.16104/j.cnki.xccxb.2015.02.039

面对越来越知识化、自主化的员工,仅通过高物质回报的激励方式来增强其对企业的忠诚度已显得力不从心。员工注重心理上和企业的默契程度,更注重其对组织的承诺^[1]。组织承诺是员工对企业的工作态度的体现,工作绩效则更多体现在员工工作行为上。增强员工对组织的承诺,提高员工工作绩效,是发展企业文化的重要目标之一。而员工体育是塑造企业文化的重要载体,体育文化节作为员工体育的重要组成部分,对增强员工的身体健康,丰富员工的社会文化生活,提高员工的身体素质,增强企业的凝聚力以及提高企业文化,都起到了非常重要的作用^[2]。目前对于组织承诺与工作绩效的关系的研究中,认为组织承诺与工作绩效是有相关性的占大多数,同时也有研究指出由于中介变量的不同,对组织承诺和工作绩效的影响也可能不同^[3]。本文通过问卷调查,以企业举办体育文化节为中介变量,研究员工参与后是否有助于增强员工对企业认同和认知,是否有助于提高员工的工作绩效,并进一步探讨组织承诺和个人工作绩效的关联性,最后根据研究的结果提出实质性建议。

1 名词解释

组织承诺:Meyer、Allen将组织承诺分为情感承诺、持续承诺、规范承诺三个维度,这是目前应用比较广泛也是比较全面的划分方法,其中情感承诺是指认同、参与组织的强度,对组织目标及价值的信念与接受,为组织努力并继续停留在组织的意愿;持续承诺是指因离开组织将失去现有价值的附属利益而继续停留在组织中;规范承诺是指对组织的责任态度或个人与组织价值的一致^[4]。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

本研究选取参加该企业体育文化节的员工进

行调查,共计发放问卷305份。因笔者参与此次体育文化节的策划和裁判工作,故问卷的回收率较高,共回收300份,无效问卷13份,共计有效问卷数为287份,有效率达95.7%。

2.2 研究工具

2.2.1 组织承诺问卷

组织承诺问卷主要是用来测量员工对组织的认可、组织忠诚度以及为组织目标完成所愿意投入的多少。组织承诺问卷采用孙丽娜在其学位论文借鉴Meyer等人于1997年编制的所修订的,分为情感承诺、持续承诺和规范承诺三个维度,共18道题目,采用李克特5点计分法。该问卷效度为0.826,具有良好的结构效度;信度为0.916,所测量题目具有良好的稳定性和可靠性,问卷的信度较高^[1]。

2.2.2 工作绩效问卷

本研究根据房美玉博士制定工作绩效问卷修订设计而成,该问卷是调查者以自评的方式评估自己总体工作的表现、创新行为、解决问题的能力,是主观衡量个人工作绩效的问卷,采用李克特5点计分。本问卷经项目分析后,所有题目都达到显著水平,经球形($p < 0.05$)及KMO检验进行因子分析,共选取解决问题能力和工作热情及创新两个因子。问卷累积解释变异量为78.5%, α 系数分别为0.85和0.92,总体信度为0.87,具有较高信度。

2.2.3 资料处理分析

本研究数据以SPSS18.0进行统计分析。

3 结果与分析

3.1 调查对象的人口特征

在性别分布上,男性共155人(占总人数54.0%,下同);在年龄分布上,以31~40岁最多,共109人(38.0%),30岁以下及41岁以上人数相近;在婚姻状况分布上,已婚者较多,共170人(59.2%);在工作年

收稿日期:2015-03-27

作者简介:谢碧荣(1982-),男,福建泉州人,讲师,体育硕士,主要从事体育教学与社会体育研究。

限分布上,以工作2~5年人数最多,共120人(41.8%),10年以上人数最少,共35人(12.2%);职位以普通员工最多,共123人(42.8%),担任基层主管为92人(32.1%),中高层经理数最少,共72人(25.1%)。

3.2 组织承诺和工作绩效的差异性检验

采用单样本T检验,以中间值3分作为比较,对组织承诺和工作绩效进行差异性检验。表1数据显示组织承诺中以规范承诺提高最多,其次为持续承诺,而情感承诺提高最少,总体组织承诺提高平均数为4.01。对企业组织承诺提高程度于3.96至4.06之间,说明员工参与企业举办体育文化节后对企业认同感为正向提高,认知到个人继续成为企业一份子的态度相当明确。通过举办体育文化节有助于提高员工对企业的忠诚度,从而为企业带来实质的利益,有助于提升企业的声望和形象,提高生产力,改善员工之间的人际关系等。表1数据显示工作绩效中的工作热情及创新提高较多,其次为解决问题能力,总体工作绩效提高平均数为4.13,员工个人绩效认知提高程度介于4.03至4.23之间,说明员工参与企业举办体育文化节后,个人绩效为正向提高。员工愿意花费更多时间参与到企业所举办体育活动中,从而缓解工作压力,间接提高个人的工作效能。

表1 组织承诺和工作绩效差异性检验结果

		M	SD	T
组织承诺	情感承诺	3.96	0.80	21.63*
	规范承诺	4.06	0.69	23.39*
	持续承诺	4.01	0.73	21.51*
	总体组织承诺	4.01	0.74	22.16*
工作绩效	解决问题能力	4.03	0.65	25.28*
	工作热情及创新	4.23	0.59	22.03*
	总体工作绩效	4.13	0.61	22.82*

*为 $P < 0.05$ 显著水平,以下表同。

3.3 组织承诺认知和工作绩效相关分析

本研究以组织承诺三维度作为自变量,以个人工作绩效二维度作为因变量,探讨组织承诺和个人工作绩效的相关情况。

在典型分析中共获得两个典型相关因素,其中第一组典型相关系数为0.557,第二组典型相关系数为0.311,且都达到显著性相关。表2数据显示自变量组中的第一个典型因素(X1)可解释自变量组27.42%的总变异量;因变量组中的第一个典型因素(Y1)可以解释自变量组总变异量的46.25%;自变量

中的第二个典型因素(X2)可解释自变量组2.43%的总变异量;因变量组第二个典型因素(Y2)可以解释自变量组总变异量30.51%;因变量组中的第一个典型因素(Y1)可解释因变量59.63%的总变异量;自变量组第一典型因素(X1)可以解释因变量34.74%的总变异量;因变量组第二个典型因素(Y2)可解释因变量组40.42%的总变异量;自变量中的第二典型因素(X2)解释因变量组3.26%的总变异量。通过上述比较,自变量组的第一个典型因素(X1)对因变量组具有较高的解释力。一般经验认为典型相关系数大于0.3时则认为相关系数显著,^[5]自变量组的第一个典型因素(X1)中情感承诺、持续承诺和规范承诺的标准化结构系数为0.513、0.545和0.428,其结构系数均大于0.3,说明第一典型因素(X1)与三个自变量为显著正相关。因变量中第一个典型因素(Y1)中解决问题能力和工作热情及创新的标准化结构系数为0.925和0.194,但工作热情及创新的结构系数未达0.3,说明第一典型因素(Y1)主要与解决问题能力正向相关。由此可见,组织承诺主要由情感承诺和持续承诺共同来解释个人绩效中解决问题能力。举办体育文化节,企业文化深入人心,企业文化因素在员工中稳固下来。通过参与相应的体育竞赛活动,员工之间能够互相沟通、交流,建立友情,探讨活动中出现问题、解决问题的方案,企业的凝聚力逐步形成,间接促使其在工作中探寻更有效的工作方式,进而提高工作中解决问题的能力,提高工作效率。

表2 组织承诺和工作绩效典型相关分析结果

典型因素		典型因素			
自变量	X1	X2	因变量		
			Y1	Y2	
情感承诺	0.513	0.441	解决问题能力	0.925	0.483
持续承诺	0.545	0.814	工作热情及创新	0.194	1.06
规范承诺	0.428	0.615			
解释总变异量(%)	27.42	2.43	解释总变异量(%)	59.63	40.42
重叠量(%)	46.25	30.51	重叠量(%)	34.74	3.26
				ρ	0.557* 0.311*

3.4 组织承诺对个人绩效的逐步回归分析

经典型相关分析后,已发现变量间关系的密切程度,为进一步研究组织承诺三维度对个人工作绩效两维度的影响,本文采用逐步回归分析法,按照自变量中按其对Y的作用大小、显著程度大小或者贡献大小,由大到小地逐个引入回归方程。

表3数据显示组织承诺中的三个自变量都达到显著性水平。最先引入回归方程的为规范承诺,其次为情感承诺,最后为持续承诺(下同)。组织承诺

中三个自变量对解决问题能力的解释程度为 60.5%，建立解决问题能力为 Y 的标准回归方程 $Y=0.46(\text{规范承诺})+0.21(\text{情感承诺})+0.19(\text{持续承诺})$ ，三者都为正面影响，说明员工参与后，对于企业情感上的依附来源于企业所赋予的福利(如员工体育文化节、教育培训或是技能学习等因素)，使员工愿意继续留在企业服务，愿意积极参与企业所举办各项活动，从而提高员工在工作中解决问题的能力。组织承诺三个自变量对工作热诚及创新的解释程度为 46.4%，建立工作热情及创新为 Y 的标准回归方程 $Y=0.37(\text{规范承诺})+0.26(\text{情感承诺})+0.24(\text{持续承诺})$ ，三者皆为正向影响，说明员工参与后，员工对于企业目标和价值认同感增强，工作热情提高，能够在企业安排各项任务中与同事共同协作创新，共同实现目标。

表 3 组织承诺对工作绩效的逐步回归分析

	解决问题能力			工作热情及创新				
	R ²	R ² 改变量	T	B	R ²	R ² 改变量	T	B
规范承诺	0.533		13.13*	0.46	0.412		8.64*	0.37
情感承诺	0.545	0.012	8.26*	0.21	0.453	0.041	6.33*	0.26
持续承诺	0.605	0.060	6.17*	0.19	0.467	0.014	6.16*	0.24

3.5 人口特征在组织承诺及其三维度的差异性分析

本研究对员工人口特征中性别和婚姻状况在组织承诺及三维度差异性统计上采用单一样本 T 检验，其余人口特征变量在组织承诺及三维度差异性统计上采用单因素方差检验。表 4 数据显示不同性别和婚姻状况的员工在总体组织承诺及三维度都未达到显著性差异，说明员工并不会因性别和婚姻状况在组织承诺上有大幅度改变。

表 4 性别和婚姻在组织承诺及其三维度差异性分析结果

	情感承诺			规范承诺			持续承诺			总体组织承诺		
	M	SD	T	M	SD	T	M	SD	T	M	SD	T
性别 男	3.87	0.73	1.31	3.93	0.84	1.05	3.84	0.82	1.16	3.87	0.77	1.04
女	4.05	0.68		4.07	0.75		4.04	0.74		4.03	0.67	
婚姻 已婚	4.04	0.64	1.05	4.04	0.74	1.46	4.08	0.62	1.03	4.05	0.67	1.38
状况 未婚	3.87	0.73		3.86	0.75		4.03	0.74		3.93	0.75	

表 5 数据显示：不同年龄阶段的员工在总体组织承诺及三维度认知上均存在显著性差异。年龄越高，其组织承诺提高越明显。通过事后检验，发现 41 岁以上的员工总体组织承诺及规范承诺、持续承诺提高显著高于 30 岁及以下的员工；不同服务年限的员工在总体组织承诺及三维度均存在显著性差异。服务年限越久，其组织承诺提高的程度越多。通过事后检验，发现服务年限 5 年以上的员工，其组织承诺提高程度高于服务年限 2 年及以下的员

工；不同职务的员工在总体组织承诺及三维度均也存在显著性差异。职务越高，其组织承诺提高越多。中高层经理组织承诺提高程度最为明显，其次为基层主管，而一般员工提高程度最低。

表 5 年龄、服务年限、担任职务在组织承诺及其三维度差异性分析结果

	情感承诺	规范承诺	持续承诺	总体组织承诺
年龄 30 岁及以下(1)	3.82	3.87	3.74	3.85
31—40 岁(2)	4.06	3.88	3.85	3.92
41 岁以上(3)	4.19	4.28	4.29	4.25
F	3.44*	5.09*	4.71*	4.79*
事后检验		3)1	3)1	3)1
服 2 年及以下(1)	3.43	3.41	3.44	3.42
务 2—5 年(2)	3.79	3.69	3.68	3.74
年 5—10 年(3)	4.41	4.38	4.35	4.38
限 10 年及以上(4)	4.49	4.45	4.52	4.49
F	15.98*	14.27*	16.29*	18.24*
事后检验	4,3)2,1	4,3)2,1	4,3)2,1	4,3)2,1
担 中高层经理(1)	4.17	4.26	4.37	4.25
任 基层主管(2)	4.08	4.10	4.24	4.15
职 一般员工(3)	3.87	3.70	3.44	3.55
务 F	10.50*	3.60*	15.24*	12.23*
事后检验	1,2>3	1>3	1,2>3	1,2>3

4 结论与建议

(1) 员工在参与企业举办的体育文化节后，对组织承诺和个人绩效认知具有显著提升。其中组织承诺中以规范承诺提高最多，其次为持续承诺，而情感承诺提高最少。工作绩效中的工作热情及创新提高最多，其次为解决问题能力。

(2) 以体育文化节为中介，员工组织承诺和个人工作绩效具有显著正相关，影响程度由大到小依次为规范承诺、情感承诺、持续承诺。根据社会交换理论互惠原则，企业积极履行对员工的责任的同时也是企业的一种资源付出，当员工享受到这些资源感受到企业的付出，自己的需要得到满足时，他们就会将回报组织作为自己的责任^[6]。所以建议在企业文化因素基础上，制定职工体育发展的目标和长远规划，选择可体现企业文化特色的职工体育活动，制定员工体育绩效评估机制，鼓励员工参与，创建员工体育互动平台。通过举办体育文化节，使员工感受到企业的付出，从而在工作中投入一定的认知、情感以及实物资源，提高自身的工作水平和效率。

(3) 不同性别和婚姻状况的员工在总体组织承诺及三维度都未达到显著性差异。而不同年龄

阶段、服务年限、职务的员工在总体组织承诺及三维度认知上均存在显著性差异,年龄越高,其组织承诺提高程度明显;服务年限越久,其组织承诺提高程度越明显;职务越高,其组织承诺提高程度越明显。在制定企业体育文化节的计划和项目中,

应倾向于普通员工,使其在活动中担任重要角色,体现出自身价值,如普通员工自行设计方案,鼓励普通员工活动参与实施过程中起领导、协调、决策的作用等,从而调动他们的积极性,产生对企业的认同感。

注释及参考文献:

- [1]孙丽娜.基于组织承诺的员工周边绩效管理研究—以现代服务业为例[D].山东:山东经济学院,2011.
- [2]赵兰华.北京企业职工运动会中趣味体育项目开展现状及对策研究[D].北京:首都体育学院,2012.
- [3]张勉,张德,王颖.企业雇员组织承诺三因素模型实证研究[J].南开管理评论,2002,(5):70-75.
- [4]庞娇.员工企业社会责任感知、组织承诺与工作投入的关系研究[D].吉林:吉林大学,2013.
- [5]向东进.实用多元化统计分析[M].湖北:中国地质大学出版社,2011(3):146-147.
- [6]唐春勇,潘妍,何显富.企业负责员工更投入吗?企业社会责任与员工工作投入关系研究[A].中国管理学年会,组织行为与人力资源管理分会论文集[C].2011.

Analysis of Enterprise Sports Culture Festival Effects on Employees' Organizational Commitment and Job Performance

XIE Bi-rong, LAN Xiang

(Public Education of Liming Vocational University, Quanzhou, Fujian 362000)

Abstract: This paper, to participate in an enterprise organized the sports culture festival staff as investigation object, through corporate sports festival mediating variables, explores employee commitment and participation in the impact of the situation on individual job performance organization. The results show: after employee participation in sports and cultural holiday, organizational commitment and job performance have improved significantly; organizational commitment and job performance has a significant positive correlation; employees of different gender and marital status in the overall organizational commitment and three dimensions do not reach significance differences. The different age, length of service, staff duties are significant differences in the overall three-dimensional degree of organizational commitment and awareness.

Key words: sports culture festival; organizational commitment; job performance