

# 工作场所欺负与情感承诺、离职意向的关系

聂光辉<sup>1</sup>, 李永鑫<sup>2</sup>, 唐峥华<sup>1</sup>

(1.广西医科大学公共卫生学院,广西 南宁 530021;

2.河南大学心理与行为研究所,河南 开封 475001)

**【摘要】** 目的:探讨工作场所欺负与情感承诺、离职意向的关系。方法:采用问卷调查法,以436名企业员工为被试,通过相关分析、回归分析、结构方程模型等技术对数据进行统计分析。结果:①工作场所欺负能负向预测个体的情感承诺水平;②工作场所欺负能正向预测个体的离职意向水平;③情感承诺在工作场所欺负与离职意向之间的中介作用显著。结论:工作场所欺负能显著预测员工情感承诺与离职意向,情感承诺在工作场所欺负与离职意向的关系间起部分中介作用。

**【关键词】** 工作场所欺负;情感承诺;离职意向

中图分类号:R395.6

文献标识码:A

文章编号:1005-3611(2011)01-0113-03

## A Study on the Relationship among Workplace Bullying, Affective Commitment and Intention to Leave

NIE Guang-hui, LI Yong-xin, TANG Zheng-hua

School of Public Health, Guangxi Medical University, Nanning 530021, China

**【Abstract】 Objective:** To investigate the relationship among workplace bullying, affective commitment and intention to leave. **Methods:** Questionnaire investigation was used to collect research data, which were analyzed by correlative analysis, multiple hierarchical regressions and SEMs. **Results:** ① Workplace bullying could negatively predict the employees' affective commitment. ② Workplace bullying could positively predict the employees' intention to leave. ③ Mediation effects of affective commitment between workplace bullying and intention to leave was significant. **Conclusion:** Workplace bullying is a significant predictor of affective commitment and intention to leave, and affective commitment partially mediates the effects of bullying on intention to leave.

**【Key words】** Workplace bullying; Affective commitment; Intention to leave

工作场所欺负(workplace bullying)是指员工持续且重复遭受的难以反抗的负性行为,这些行为来自一人或多人。从1980年代中期开始,工作场所欺负已被认为是主要的职业应激源<sup>[1]</sup>,到了90年代,斯堪的纳维亚半岛的学者开始对其进行了系统的研究<sup>[2]</sup>。近年来,工作场所欺负受到了世界范围内的广泛关注,成为职业健康心理学研究的热点问题。国际劳动组织2006年的《工作场所暴力》报告,特别强调工作场所欺负是一种重要的、日益严重的工作场所暴力<sup>[3]</sup>。

Mikkelsen等的研究表明,欺负与心理不适和生理不适均呈正相关,层次回归发现,欺负分别解释了二者27%和10%的变异<sup>[4]</sup>。Tepper<sup>[5]</sup>以及McCormack等<sup>[6]</sup>的研究均表明,欺负对情感承诺具有显著的负向预测力,Djurkovic等的研究表明,欺负对离职意向具有显著的正向预测力<sup>[7]</sup>。McCormack等的一项研究以142名中国教师为被试,结果表明,情感承诺对欺负与离职意向的关系具有部分中介作用<sup>[8]</sup>。

当前,我国的经济发展和改革给员工带来了工作不安全感,并引起工作紧张,导致领导与员工以及员工之间的摩擦不断增加,并在一定程度上转化为欺负,不仅严重影响了员工身心健康,而且降低了组织绩效。因此,开展中国工作场所欺负的研究对建立企业和谐的人际关系具有重要意义。本研究以情感承诺和离职意向为行为变量,试图在中国这一特殊文化背景下考察三者之间的关系。

## 1 对象与方法

### 1.1 被试

研究被试涉及全国7个城市的10家企业员工,共发放问卷750份,回收问卷560份,回收率为75%,剔除无效问卷后,得到有效问卷436份,有效率为78%。在有效被试中,男性226人,女性210人;年龄30岁以下284人,30岁以上152人;工作5年以下261人,5年以上175人;国有企业员工137人,民营企业员工167人,外资企业132人。

### 1.2 工具

1.2.1 工作场所欺负内容问卷 采用研究者自编的

三维度工作场所欺负内容问卷,即人身攻击、工作压力和社会排斥,共计 14 个项目,问卷的内部一致性系数为 0.85。验证性因素分析表明,三因素模型各项拟合指标均达到或接近理想水平( $\chi^2/df=2.130$ , CFI=0.95, GFI=0.90, NNFI=0.94, RMSEA=0.07)。

1.2.2 情感承诺问卷 采用 Allen 等编制的问卷<sup>[9]</sup>。该问卷含有 6 个项目,采用利克特 5 分等级量表进行评价,在本研究中该问卷的内部一致性系数为 0.84。

1.2.3 离职意向问卷 采用 Randall 等编制的问卷<sup>[10]</sup>,该问卷含有 3 个项目,在本研究中该问卷的内部一致性系数为 0.79。

### 1.3 施测与统计处理

调查由企业人力资源部或办公室负责人召集,在相对集中的时间内完成。部分调查由研究者现场施测,部分调查为委托施测和电子邮件。调查结果用 Foxpro6.0 进行管理,采用 Spss16.0 和 Lisrel8.7 进行统计分析。

## 2 结 果

### 2.1 工作场所欺负与情感承诺、离职意向的关系

从表 1 中可以看出,工作场所欺负各维度与情感承诺和离职意向均达到显著相关( $P<0.01$ )。在此基础上,本研究采用层次回归技术,进一步考察变量之间的关系,具体结果见表 2。

表 2 的结果表明,在控制了人口统计学变量后,工作场所欺负对情感承诺和离职意向都做出了新的贡献,解释的变异量分别增加了 14.1%和 14.5%。可见,工作场所欺负对情感承诺和离职意向具有显著的预测作用。

表 1 各变量的描述性统计结果(n=436)

变量	M±SD	1	2	3	4	5
1 人身攻击	8.430±2.909	0.84)				
2 工作压制	10.112±3.840	0.607**	0.74)			
3 社会排斥	5.890±2.082	0.486**	0.523**	0.71)		
4 情感承诺	20.500±4.601	-0.310**	-0.344**	-0.261**	0.84)	
5 离职意向	7.934±2.383	0.279**	0.351**	0.297**	-0.681**	0.79)

注:\* $P<0.05$ ,\*\* $P<0.01$ ;括号内的数字表示问卷在调查中的内部一致性系数。

### 2.2 工作场所欺负对情感承诺和离职意向的模型分析

组织行为学领域的大量研究表明,一些前因变量对工作行为的影响往往是通过影响员工的工作态度而间接产生的。鉴于此,在回归分析的基础上,本研究以工作场所欺负为自变量,以情感承诺为中介变量,以离职意向为因变量,构建不同变量之间的关

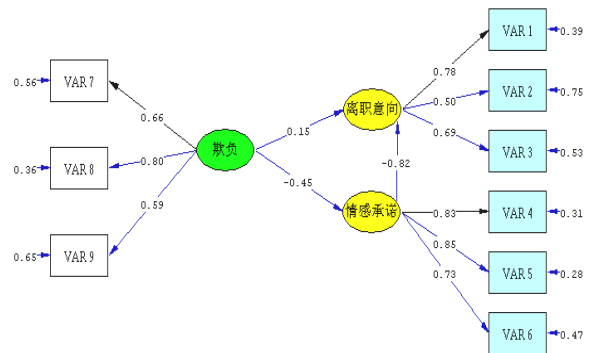
系模型,利用 Lisrel8.7 进行路径分析。统计分析过程中采用了项目组合的方法<sup>[11]</sup>,将观测指标进行整合。路径分析的具体结果如附图所示。

在附图中,所有的路径系数均达到显著( $P<0.01$ )。附图模型的具体拟合指数如表 3 所示。

表 2 工作场所欺负对情感承诺及离职意向的层次回归结果(n=436)

变量	情感承诺( $\beta$ )		离职意向( $\beta$ )	
	第一步	第二步	第一步	第二步
1 控制变量				
性别	0.030	0.004	0.000	0.025
年龄	0.142	0.134	-0.161*	-0.154*
工作年限	0.030	0.050	0.091	0.071
职位层次	0.038	0.052	-0.100	-0.110*
单位性质	-0.072	-0.085	0.073	0.087
2 工作场所欺负				
人身攻击		-0.150**		0.074
工作压制		-0.208***		0.241***
社会排斥		-0.085		0.133*
R <sup>2</sup>	0.034	0.175	0.025	0.170
$\Delta R^2$		0.141***		0.145***
F	2.99*	11.29***	2.20	10.91***

注:\* $P<0.05$ ,\*\* $P<0.01$ ,\*\*\* $P<0.001$ ; $\beta$  值为标准化回归系数。



附图 情感承诺在工作场所欺负与离职意向之间的中介模型图

表 3 模型拟合指数

$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	AGFI	NFI
29.25	24	1.219	0.022	0.978	0.985	0.956	0.972	0.988

## 3 讨 论

相关分析表明,工作场所欺负各维度与情感承诺呈显著负相关,即员工遭受的欺负程度越高,其情感承诺水平就越低。在控制了人口学变量的影响后,层级回归分析表明,工作场所欺负能显著预测情感承诺,这一结果与先前 Tepper<sup>[5]</sup>以及 McCormack 等的研究一致<sup>[6]</sup>。工作场所欺负对情感承诺的负向影响,在很大程度上是由于欺负降低了员工对组织的情感依恋,而且负面的人际事件也会诱发消极的情绪反应,这在一定程度上也会降低受欺负者的情感承诺水平。

相关分析表明,工作场所欺负各维度与离职意向呈显著正相关,即员工遭受的欺负程度越高,其离职意向水平就越高。层级回归分析发现,工作场所欺负对离职意向具有显著的正向影响作用。研究结果与 Djurkovic 等认为工作场所欺负对离职意向具有显著正向预测力的研究结论相一致<sup>[7]</sup>。回归分析中,“人身攻击”维度对离职意向的回归系数未达到显著水平,通过对工作场所欺负内容的分析,我们很容易做出解释,“工作压制”和“社会排斥”主要涉及员工从事的工作以及职业发展等方面,一旦这些方面受到影响,员工离开组织的可能性就会增大,而“人身攻击”并不能为员工离开组织提供充分的理由。

结构方程模型的结果显示,情感承诺在工作场所欺负与离职意向之间起部分中介效应。由于中介效应与直接效应之比为 2.46,显然,中介效应远远大于直接效应,这表明工作场所欺负对离职意向的影响主要是通过情感承诺来实现的。

在我国,受传统文化的影响,等级观念深入人心,因而受欺负者往往是新员工或职位与资格较低的人员。杨国枢指出,和西方工商业社会不同,中国的传统文化较多体现为社会取向,其中就包括权威取向<sup>[12]</sup>。多数员工遭受欺负时,往往是逆来顺受,敢怒不敢言,尽管表面上他们服从权威,不敢直接对抗,但是不满情绪往往会降低员工对组织的情感承诺,离职意向也随之增强。因此,组织通过为员工提供和谐的工作氛围和人文关怀,建立良好的上下级关系,不仅可以在一定程度上降低欺负发生率,而且可以提高员工的情感承诺水平,从而降低离职意向水平。

#### 参 考 文 献

- 1 Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 1999, 318: 228-232
- 9 McNair DM, Lorr M, Droppelman LF. *Manual for the Profile of Mood States(POMS)*. SanDiego: Educational and Industrial Testing Services, 1992. 99-115
- 10 汪向东,王希林,马弘. 心理卫生评定量表手册. 增刊. 北京:中国心理卫生杂志社,1999. 124-127
- 11 钱铭怡. 艾森克人格问卷简式量表中国版(EPQ-RSC)的修订. *心理学报*, 2000, 32(3):317-323
- 12 Temoshok L, Heller BW, Sagebiel RW, et al. The relationship of prognostic indicators in cutaneous malignant melanoma. *Psychosomatic Research*, 1985,29(2): 139-153
- 13 Temoshok L. Personality, coping style, emotion and cancer:

- 2 Rayner C, Hole H, Cooper CL. *Workplace Bullying*. London and New York, 2002
- 3 Chappell D, Martino V. *Violence at work*. 3rd Edition. Geneva: ILO (International Labor Organization), 2006
- 4 Mikkelsen EG, Einarsen S. Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 2002, 43: 397-405
- 5 Tepper BJ. Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 2000, 43: 178-190
- 6 McCormack D, Casimir G, Djurkovic N, et al. The concurrent effects of workplace bullying, satisfaction with supervisor, and satisfaction with co-workers on effective commitment among schoolteachers in china. *International Journal of Conflict Management*, 2006, 17(4): 316-331
- 7 Djurkovic N, McCormack D, Casimir G. The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 2004, 7(4): 469-497
- 8 McComack D, Casimir G, Djurkovic N, et al. Workplace bullying and intention to leave among schoolteachers in China: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 2009, 39(9): 2106-2127
- 9 Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization:An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 1996, 49(3): 252-276.
- 10 Randall ML, Cropanzano R, Bormann CA, et al. Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20(2): 159-174
- 11 卞冉,车宏生,阳辉. 项目组合在结构方程模型中的应用. *心理科学进展*, 2007, 15(3):567-576
- 12 杨国枢. *中国人的心理与行为:本土化研究*. 北京:中国人民大学出版社,2001

(收稿日期:2010-07-27)

(上接第 74 页)

- 9 McNair DM, Lorr M, Droppelman LF. *Manual for the Profile of Mood States(POMS)*. SanDiego: Educational and Industrial Testing Services, 1992. 99-115
- 10 汪向东,王希林,马弘. 心理卫生评定量表手册. 增刊. 北京:中国心理卫生杂志社,1999. 124-127
- 11 钱铭怡. 艾森克人格问卷简式量表中国版(EPQ-RSC)的修订. *心理学报*, 2000, 32(3):317-323
- 12 Temoshok L, Heller BW, Sagebiel RW, et al. The relationship of prognostic indicators in cutaneous malignant melanoma. *Psychosomatic Research*, 1985,29(2): 139-153
- 13 Temoshok L. Personality, coping style, emotion and cancer:

Towards all integrative model. *Cancer Survey*, 1987, 6(3): 545-567

- 14 Eysenk HJ. Personality and cancer. In: Cooper CL. Eds. *Handbook of stress, medicine and health*. Chemical Rubber Company, 1996. 193-215
- 15 李萍,孙宏伟,庄娜,等. 哮喘患者述情障碍与心理健康及人格特征的相关研究. *中国临床心理学杂志*, 2008, 16(2): 213-214
- 16 蒋少艾,戴嘉佳,蔡太生. 人格特征、应付方式与大学生自测健康状况的相关研究. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(1):66-67

(收稿日期:2010-08-14)