

人力资源管理

基于资源保存理论的组织政治知觉对国有企业 员工工作绩效的影响机理研究

瞿皎皎,曹霞,崔勋

南开大学商学院

摘要：通过对1 224份国有企业员工的问卷分析，探讨了组织政治知觉对角色内绩效和组织公民行为的影响，并利用潜调节结构方程模型检验了工作自主性的调节作用。研究表明，一般性政治行为知觉对角色内绩效和参与组织活动以及参与公益活动2类组织公民行为有显著负向影响；保持沉默静待好处知觉对角色内绩效和4维度组织公民行为有显著正向影响；政治性薪酬和晋升政策知觉对角色内绩效和尽职行为有显著负向影响，对助人行为、参与组织活动、参与公益活动有显著正向影响；工作自主性显著正向调节了组织政治知觉与角色内绩效和除尽职行为外的其他组织公民行为之间的关系。研究结论显示，不同组织政治知觉对员工角色内、角色外绩效的影响存在差异，揭示出组织政治的两面性：既可促进员工绩效的提升，又可导致员工行为错位，这成为国有企业运行低效的一个重要原因。

关键词：组织政治知觉 角色内绩效 组织公民行为 工作自主性 资源保存理论 国有企业

How the Perceptions of Organizational Politics Influence the Job Performance of State-Owned Enterprise's Employee: A Perspective of Conservation of Resources Theory

QU Jiaojiao,CAO Xia,CUI Xun

Nankai University, Tianjin, China

Abstract: Through 1224 questionnaires of state-owned enterprise (SOE) employees, this research uses SEM to explore the effect of the perceptions of organizational politics (POP) on in-role performance and organizational citizenship behavior(OCB), as well as testing the moderation effect of job autonomy by Latent Moderated Structural Equations. It finds that the perception of general political behavior has a significant negative effect on in-role performance and OCB including group activity participating, social welfare participating; the perception of going along to get ahead has a significant positive effect on in-role performance and 4 dimensions of OCB; the perception of political pay and promotion policy has a significant negative effect on in-role performance and taking initiative behavior, while has a significant positive effect on helping coworkers, group activity participating, social welfare participating; job autonomy can moderates the relationship between POP and in-role performance, all dimensions of OCB but taking initiative behavior. Results indicate that different dimensions of POP has different effects on different job performance, which reveals that it not only improves employee's job performance but also causes him/her behavior dislocation, as one of the key factors for SOEs inefficiency.

Keywords: perceptions of organizational politics in-role performance organizational citizenship behavior job autonomy conservation of resources theory State-owned enterprise

收稿日期 2014-02-12 修回日期 网络版发布日期

DOI:

基金项目:

教育部人文社会科学基金资助项目(12YJA630021)

通讯作者: 崔勋(1959~), 男, 朝鲜族, 吉林延边人。南开大学(天津市300071)商学院副院长, 教授, 博士研究生导师、博士。研究方向为劳动关系、人力资源管理、组织行为学。

作者简介:

作者Email: cuixun@nankai.edu.cn

参考文献:

本刊中的类似文章

1. 彭贺.反生产行为理论研究综述[J]. 管理学报, 2010,7(6): 834-
2. 蔡明超, 倪旸.国有企业再融资得到了政策倾斜——基于间隔期模型的实证分析[J]. 管理学报, 2009,6(9):

扩展功能

本文信息

- Supporting info
- PDF(1298KB)
- [HTML全文]
- 参考文献[PDF]
- 参考文献

服务与反馈

- 把本文推荐给朋友
- 加入我的书架
- 加入引用管理器
- 引用本文
- Email Alert
- 文章反馈
- 浏览反馈信息

本文关键词相关文章

- 组织政治知觉
- 角色内绩效
- 组织公民行为
- 工作自主性
- 资源保存理论
- 国有企业

本文作者相关文章

PubMed

3. 王利平, 葛建华. 合法性视角下的国有企业组织制度变迁[J]. 管理学报, 2009,6(4): 527-
4. 赵红梅. 个人-组织契合度对组织公民行为及关系绩效影响的实证研究[J]. 管理学报, 2009,6(3): 342-
5. 高婧, 杨乃定, 祝志明. 组织政治知觉与员工犬儒主义: 心理契约违背的中介作用[J]. 管理学报, 2008,5(1): 128-
6. 姚艳虹, 肖石英. 组织公民行为与员工绩效的相关性分析[J]. 管理学报, 2006,3(3): 324-
7. 杨梅英. 经理交替模型与我国国有企业治理模式分析关键[J]. 管理学报, 2006,3(5): 569-
8. 李燕萍, 贺欢, 张海雯. 基于扎根理论的金融国企高管薪酬影响因素研究[J]. 管理学报, 2010,7(10): 1477-
9. 张宗益, 宋增基. 中国公司治理理论与实证研究 ——国家杰出青年基金项目 (70525005)回溯[J]. 管理学报, 2011,8(3): 371-
10. 仲理峰. 高绩效人力资源实践对员工工作绩效的影响[J]. 管理学报, 2013,10(7): 993-
11. 仲理峰, 王震, 李梅, 李超平. 变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2013,10(4): 536-
12. 张四龙, 李明生, 颜爱民. 组织道德气氛、主管信任和组织公民行为的关系[J]. 管理学报, 2014,11(1): 61-

---

 文章评论
 

---

反馈人	<input style="width: 95%;" type="text"/>	邮箱地址	<input style="width: 95%;" type="text"/>
反馈标题	<input style="width: 95%;" type="text"/>	验证码	<input style="width: 50px;" type="text" value="2572"/>