

心理社会安全氛围对离职倾向的影响

——工作自主性和工作满意度的链式中介作用

葛俊艳, 朱 佳

(湖南农业大学 心理素质教育与咨询中心, 长沙 410011)

摘要:采用心理社会安全氛围量表(PSC-12)、工作自主性量表、工作满意度量表以及离职倾向表,调查 273 名在职员工,考察工作自主性、工作满意度在心理社会安全氛围与离职倾向之间的链式中介作用。结果表明:工作自主性和工作满意度在心理社会安全氛围与离职倾向中起着链式中介作用;在心理社会安全氛围→工作自主性→工作满意度→离职倾向这一链式中介模型中,除了工作自主性到离职倾向这条路径的系数不显著以外,其余的路径系数均显著。由此可知,组织对员工心理健康的关注与重视能够有效提高员工的工作自主性和工作满意度,进而降低员工的离职倾向。

关键词:心理社会安全氛围(PSC);工作自主性;工作满意度;离职倾向

中图分类号:B842;F272 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2022)04-0098-05

随着社会经济的快速发展,国有企业的变革、新兴产业的兴起,以及民营企业的崛起,使员工有了更多的职业选择机会,从而也就导致在职人员的离职率居高不下。因此,对于员工离职行为影响因素的研究也就成了人力资源管理领域的一个重点。

心理社会安全氛围(psychosocial safety climate,PSC)指组织为保护员工心理健康和安全而体现出的政策、实践和程序^[1]。许多学者从工作要求-工作资源模型的角度来研究心理社会安全氛围,该理论认为心理社会安全氛围优先于工作条件,进而能决定员工的心理健康状况^[2]。心理社会安全氛围能够增加员工的工作投入^[3],工作自主性属于工作资源,当员工工作资源较少时,就会降低其工作满意度^[4]。大量研究表明,工作满意度是员工产生离职行为的主要原因^[5]。

目前国内对离职倾向的研究中,组织层面的因素多限于组织氛围、组织支持感,对于心理社会安全氛围的研究较少,也缺乏心理社会安全氛围与离职倾向之间的研究。因此,本研究旨在探讨工作自主性和工作满意度在心理社会安全氛围和离职倾向的中介效应。鉴于理论上心理社会安全氛围会影响工作环境,假设它会通过对员工的工作自主性

和工作满意度的影响,进而影响员工的离职倾向。心理社会安全氛围的相关研究多在西方文化中进行,本研究以中国企业员工为对象,来验证心理社会安全氛围在中国情境中的适用性。

1 文献述评与研究假设

1.1 心理社会安全氛围与研究假设

研究表明,改善工作场所幸福感的组织干预是降低员工流动率的有效策略^[6]。大量研究表明,组织层面的因素是决定员工离职倾向的一个重要原因。根据社会交换理论,当员工在组织中感受到被重视、能够参与组织决策,处在一种支持性的组织中时,作为交换,员工会以对组织有益的态度和行为作为回报,很大程度上不会选择离开现有的组织^[7]。相反,当组织缺乏对员工心理健康与安全的考虑时,员工可能会认为在现有的组织内部,自己真正的潜力和自我实现受到了威胁,因此更倾向于通过极端的工作退缩即离职来保护他们剩余的工作资源^[8]。Huyghebae 等通过实证研究发现,心理社会安全氛围能显著预测员工的离职倾向^[9]。基于以上分析,本研究提出如下假设。

H1:心理社会安全氛围对离职倾向有显著负向影响。

收稿日期:2021-11-25

基金项目:湖南省高校思想政治工作质量提升工程精品项目(19JP089)。

作者简介:葛俊艳(1994—),女,湖南常德人,湖南农业大学心理素质教育与咨询中心,应用心理学硕士研究生,研究方向为大学生心理健康教育;朱佳(1980—),女,湖南长沙人,湖南农业大学心理素质教育与咨询中心,讲师,心理学博士,研究方向为心理健康教育与心理咨询。

1.2 工作自主性的中介作用

只有高层领导者重视员工心理健康和安全目标,才有可能在工作的制度安全、工作设计与工作资源的配置上有更多的考虑,从而为员工心理健康提供支持和保障^[10]。Ahuja 等认为工作自主性较高的工作灵活性也就越强,员工就会较少受到工作负荷的侵蚀,不会轻易产生离职倾向^[11]。在较高水平的心理社会安全氛围情境下,管理者重视员工的心理健康,会更多地为员工提供工作自主性、同事支持、领导支持以及工作反馈等工作资源。在较低水平的心理社会安全氛围情境下,管理者更在意的是工作绩效与组织利益,不会关注员工的心理健康状况与其工作资源的保障,会让员工缺乏自主性的资源支持,这不仅会影响员工的工作积极性与工作投入,还会使员工遭受更大的心理健康风险的侵蚀,当员工采取一种退缩性的自我保护措施时,就会产生离职的想法^[12]。基于以上分析,本研究提出如下假设。

H2:工作自主性在心理社会安全氛围和离职倾向关系中起中介作用。

1.3 工作满意度的中介作用

Eisenberger 等提出的组织支持理论(perceived organizational theory)中,组织支持感(perceived organizational support, POS)是该理论的核心概念^[13]。POS 主要是指“员工感受到的组织重视自己的贡献和关心自己福利的程度”。而 PSC 主要是指“员工感受到的组织关心其心理健康和安全状况的程度”,二者有相似之处,都是员工所感知到的组织的支持和承诺。许多研究学者对离职倾向前因变量也做了大量研究。张勉、李树苗以深圳市人才市场为样本做了相关研究,发现员工工作能力、工作环境、工作氛围、员工幸福感与员工离职倾向成正相关关系^[14]。基于以上分析,本研究提出如下假设。

H3:工作满意度在心理社会安全氛围和离职倾向关系中起中介作用。

1.4 工作自主性与工作满意度的链式中介作用

资源保存理论(conservation of resources theory, COR)的核心观点是:拥有较多资源的个体不易受到资源损失的攻击,且更有能力获得资源^[15]。组织关心员工的健康和安全,为员工的工作和就业情况提供了各种资源,这也就为员工带来了更稳定和更安全的工作条件,进而使得员工能获得更大的工作自主性和更高的工作满意度,不会通过退缩性的保护策略即离职来应对工作中出现的各种损害心理健康的问题^[7]。基于以上分析,本研究提出如下假设。

H4:工作自主性、工作满意度在心理社会安全氛围影响离职倾向过程中起链式中介作用。

综上所述,本文主要有 4 个研究目的:①检验心理社会安全氛围对离职倾向的负向预测作用;②考察工作自主性在心理社会安全氛围与离职倾向关系中的中介作用;③检验工作满意度在心理社会安全氛围与离职倾向关系中的中介作用;④检验工作自主性和工作满意度对心理社会安全氛围与离职倾向之间关系的链式中介作用。链式中介模型如图 1 所示。

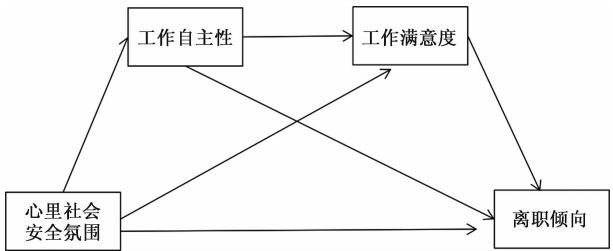


图 1 链式中介模型

2 对象与方法

为验证研究假设,理清心理社会安全氛围、工作自主性、工作满意度和离职倾向之间的关系,以福建、广东、湖南等省的企业为样本收集数据,采用 SPSS 22.0 和 AMOS 22.0 软件进行相关分析和中介效应检验。

2.1 研究对象

采用问卷调查的方法,选取福建、广东、湖南等省的企业进行问卷发放,共发放问卷 320 份,回收 300 份。将问卷收回之后,对样本进行审核,将明显随意作答和题项缺失过多的样本视为无效答卷。最终,确定有效答卷 273 份,有效率为 91%。研究对象中,男性 118 人,占比 43%,女性 155 人,占全部研究对象的 57%;年龄以 21~30 岁为主,占 83%;工作年限以 1~6 年为主,占 70%。

2.2 研究工具

1)心理社会安全氛围量表。采用 Hall 等^[12]开发的心理社会安全氛围量表(PSC-12),该量表包含 12 个题目,共分为 4 个维度,采用 5 点计分(1=很不符合,5=非常符合)。本研究中,该量表的 α 系数为 0.94。

2)工作自主性量表。采用 Karasek 1979 年编制^[16]的工作自主性量表,该量表包括 4 个题项目,采用 5 点计分(1=很不符合,5=非常符合),本研究中的 α 系数为 0.82。

3)工作满意度量表。采用国际上通用的量表“密歇根组织评价问卷”^[17]中的 3 个题项,来测量工

作满意度,采用用 5 点计分(1=很不符合,5=非常符合),本研究中的 α 系数为 0.90。

4) 离职倾向量表。采用 Mobley、Griffeth 和 Hand 等编制,翁清雄和席西民翻译的离职倾向量表^[18],该量表包括 4 个题项,采用 5 点计分(1=很不符合,5=非常符合),本研究中的 α 系数为 0.84。

3 数据结果与分析

3.1 共同方法偏差的检验

由于本研究的问卷调查由被试主观填写,故可能存在共同方法偏差,为了降低共同方法偏差,在问卷发放过程中,采用匿名填写、平衡题目顺序,并在不同变量题目之间穿插人口学统计变量的方法进行程序控制。此外,在进行数据分析之前,采用

被广泛使用的 Harman 单因素检验法来进行统计检验。首先,在 Amos 中构建 4 因子的验证性因子分析模型和单一因子的验证性因子分析模型。然后运用 CHIDIST 函数对这两个模型 χ^2 和 df 的差值进行比较,结果为 $\Delta\chi^2=1\,035.885, \Delta df=6, P<0.001$ 。由此可以认为,本研究的共同方法偏差不严重。

3.2 描述性统计和各变量之间的相关性

本研究采用 SPSS22.0 对心理社会安全氛围、工作自主性、工作满意度和离职倾向 4 个变量进行 Pearson 相关检验,结果如见表 1。由表 1 可知,这 4 个变量之间均呈现中高相关,且达到显著水平,所以可以进行中介效应检验。

表 1 心理社会安全氛围、工作自主性、工作满意度和离职倾向的相关性

变量	均值	标准差	1	2	3	4
1. 心理社会安全氛围	38.941	12.135 7	1			
2. 工作自主性	10.545 8	2.631 59	0.409***	1		
3. 工作满意度	10.728 9	2.755 97	0.573***	0.621***	1	
4. 离职倾向	10.864 5	3.977 87	-0.481***	-0.338***	-0.627***	1

注:***表示 $P<0.001$ 。

3.3 心理社会安全氛围与离职倾向的关系:链式中介效应检验

先采用结构方程模型检验工作自主性和工作满意度在心理社会安全氛围与离职倾向之间的中介效应。分别以工作自主性、工作满意度为单一中介变量建立 M1 和 M2。结果显示,拟合效果良好(M1:RMSEA=0.071,CFI=0.976,TLI=0.967,

SRMR=0.046);(M2:RMSEA=0.071,CFI=0.976,TLI=0.967,SRMR=0.046);接着,建立 M3 链式中介模型。结果显示,拟合效果良好,拟合指数为(RMSEA=0.068,CFI=0.971,TLI=0.963,SRMR=0.044)。图 2 的结果表明:心理社会安全氛围能够正向预测离职倾向($\gamma=-0.24, P<0.001$)假设 1 得到验证。

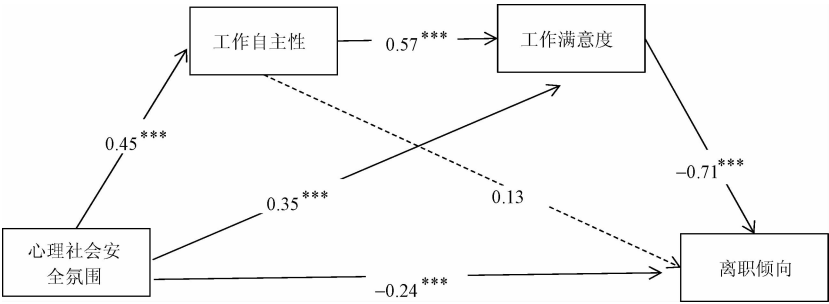


图 2 链式中介模型检验结果

接着,再采用偏差校正百分位 Bootstrap(重复采样 5 000 次)进行进一步检验,结果表明:首先,心理社会安全氛围能够负向预测离职倾向。其次,由心理社会安全氛围→工作自主性→离职倾向组成的路径中,置信区间包含 0,表示该效应不显著,假设 2 未得到验证。最后,工作自主性和工作满意度的中介作用显著,且中介效应(占总效应的

60.56%),通过两条中介链产生:①由心理社会安全氛围→工作满意度→离职倾向组成的间接效应 1,置信区间不含 0,表明该间接效应显著,假设 3 得到验证;②由心理社会安全氛围→工作自主性→工作满意度→离职倾向组成的间接效应 1,其置信区间不含 0,表明该间接效应显著,假设 4 得到验证。中介效应路径分析见表 2。

表 2 中介效应路径分析

效应	路径	效应值	置信区间		效果量/%
			Boot LLCI	Boot ULCI	
直接效应	PSC→离职倾向	−0.158	−0.192	−0.123	39.44
间接效应 1	PSC→工作满意度→离职倾向	−0.072 9	−0.103 2	−0.046 7	46.23
间接效应 2	PSC→工作自主性→工作满意度→离职倾向	−0.036 2	−0.054 7	−0.021 7	22.95
总中介效应		−0.095 5	−0.125 3	−0.068 2	60.56
总效应		−0.349 1	−0.192 1	−0.123 4	

4 讨论

研究表明,心理社会安全氛围不仅能直接负向预测员工的离职倾向,还能通过工作自主性和工作满意度的中介作用对员工离职倾向产生影响。数据分析结果表明,中介作用通过工作满意度的独立中介作用以及工作自主性和工作满意度的链式中介作用两条路径产生。

4.1 心理社会安全氛围与离职倾向

心理社会安全氛围是员工所感知到的高层管理者对员工心理健康的承诺、政策与实践,由于现在复杂的职场关系、激烈的市场竞争,使得员工工作中的情绪耗竭、工作倦怠等各种心理问题不断出现。如果企业不能给员工一些心理上的支持与关注,员工没有充足的资源去应对这些困扰时,就只能采取回避性策略即离职来自我保护^[19]。

4.2 工作满意度的独立中介作用

以往研究表明,组织氛围能够通过工作满意度的中介作用影响员工的离职倾向^[19],心理社会安全氛围作为一种特殊的组织氛围,通过高层管理者对员工心理健康和安全的承诺、政策和实践,能够为员工的心理健康提供一种预防性支持,当员工出现心理危机时,组织能够迅速采取措施,此时员工处在一种高水平的心理社会安全氛围中时,工作满意度也会大大提升,进而不会产生想要离开组织的想法^[20]。因此,心理社会安全氛围能通过工作满意度的中介作用影响离职倾向。

4.3 工作自主性与工作满意度的链式中介作用

研究表明,心理社会安全氛围能够通过工作自主性和工作满意度的链式中介作用来影响员工离职倾向。与研究假设不一致的是,工作自主性不能直接预测离职倾向,而是通过工作满意度对离职倾向产生影响。原因可能在于,工作自主性是员工能否独立地决定自己的工作内容、工作形式和工作方法,尽管员工可能拥有较强的自主性,但可能还与员工的个人特质有关^[21]。兰季萍,王云多也认为工作满意度是一个复杂的问题,它不仅取决于个人工作收入,而且也取决于个人追求,而个人追求

受过去经历影响,并且随时间流逝会发生变化^[22]。工作自主性可能会对员工的工作投入程度与工作满意度产生影响,但对离职倾向的直接预测作用并不显著。

5 结论

1)探讨了心理社会安全氛围对离职倾向的作用机制。其中,心理社会安全氛围能负向预测离职倾向,工作满意度在心理社会安全氛围和离职倾向之间起独立中介作用;工作自主性和工作满意度在心理社会安全氛围和离职倾向之间起链式中介作用。因此,心理社会安全氛围不仅能直接负向预测离职倾向,还能通过工作自主性和工作满意度间接影响离职倾向。

2)研究结果对组织中员工的离职的预防和干预具有重要的参考价值。首先,组织要真正关心员工的心理状态和心理健康状况,引入员工帮助计划(EAP),为员工心理问题的预防形成一个强有力的支持系统^[23],使员工在工作中能够获得较高的工作自主性,从而提升其工作满意度,工作满意度高的员工也不会产生离开本组织的念头。

3)本文探讨了心理社会安全氛围与离职倾向之间的作用机制,但由于在中国情境下,心理社会安全氛围还算是一个全新的概念,未来的研究可以探讨心理社会安全氛围其他的结果变量,为企业实践提出更多的理论支撑。

参考文献

[1] LAW R,DOLLARD M F,TUCKEY M R,et al. Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement[J]. Accid Anal Prev, 2011, 43 (5):1782-1793.

[2] 周帆,刘大伟. 工作要求-资源模型新视角:基于心理社会安全氛围的分析[J]. 心理科学进展, 2013, 21(3):539-547.

[3] DOLLARD M F,BAKKER A B. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2010, 83(3):579-599.

- [4] SHIH S,JIANG J,KLEIN G,et al. Learning demand and job autonomy of IT personnel:impact on turnover intention[J]. Computers in Human Behavior, 2011, 27 (6): 2301-2307.
- [5] AISWARYAL B,RAMASUNDARAM G. Job autonomy and job involvement as a cause for turnover intention of the women employees with job satisfaction as a moderator [J]. Management Today-for a Better Tomorrow, 2014, 4 (2):13-18.
- [6] HEAVEY A L,HOLWERDA J A,HAUSKNECHT J P. Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review[J]. The Journal of Applied Psychology, 2013,98(3):412-453.
- [7] 周志娟,金国婷. 社会交换理论综述[J]. 中国商界(下半月),2009(1):281.
- [8] MANSOUR S,TREMBLAY D G. How can we decrease burnout and safety workaround behaviors in health care organizations? The role of psychosocial safety climate[J]. Personnel Review,2019,48(2):528-550.
- [9] HUYGHEBAERT T,GILLET N,FERNET C,et al. Leveraging psychosocial safety climate to prevent ill-being: The mediating role of psychological need thwarting[J]. Journal of Vocational Behavior,2018,107:111-125.
- [10] IDRIS M A,DOLLARD M F,COWARD J,et al. Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health [J]. Safety Science,2012,50(1):19-28.
- [11] AHUJA M K,CHUDOBA K M,KACMAR C J,et al. ITroad warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions [J]. Mis Quarterly,2007,31(1):1-17.
- [12] HALL G B,DOLLARD M F,WINEFIELD A H,et al. Psychosocial safety climate buffers effects of job demands on depression and positive organizational behaviors [J]. Anxiety Stress and Coping, 2013, 26 (4): 355-377.
- [13] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S,et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology,1986,71(3):500-507
- [14] 张勉,李树茁. 人口变量、工作满意度和流失意图的关系实证研究[J]. 统计研究,2001(10):51-56.
- [15] 曹霞,瞿皎皎. 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示 [J]. 中国人力资源开发,2014(15):75-80.
- [16] KARASEK R. Job decision latitude, job demands and mental strain:Implications for job redesign[J]. Administrative Science Quarterly,1979,24:285-308.
- [17] 崔勋,张义明,瞿皎皎. 劳动关系氛围和员工工作满意度:组织承诺的调节作用[J]. 南开管理评论,2012,15 (2):19-30.
- [18] 翁清雄,席西民. 职业成长与离职倾向:职业承诺与感知机会的调节作用 [J]. 南开管理评论,2010,13 (2): 119-131.
- [19] HANSUNG K P,MADELEINE S P. Burnout andturnover intention among social workers: Effects of role stress,job autonomy and social support[J]. Administration in Social Work,2008,32(3):5-25.
- [20] IDRIS M A,DOLLARD M F,COWARD J,et al. Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health [J]. Safety Science,2012,50(1):19-28.
- [21] NGUYEN A, TAYLOR J, BRADLEY S. Relative pay and job satisfaction: Some new evidence[R]. Lancaster University Management School,2003.
- [22] 兰季萍,王云多. 大学质量、工作收入对毕业生工作满意度的影响:以哈尔滨市问卷调查为例[J]. 沈阳大学学报(社会科学版),2013,15(2):210-215.
- [23] 谷向东,郑日昌. 员工援助计划:解决组织中心理健康问题的途径[J]. 中国心理卫生杂志,2004(6):398-399.

The Influence of Psychosocial Security Climate on Turnover Intention:

The chain mediating role of job autonomy and job satisfaction

GE Junyan, ZHU Jia

(Psychological Quality Education and Counseling Center,Hunan Agricultural University,Changsha 410011,China)

Abstract: 273 employees were surveyed using psychosocial security climate scale PSC-12, work autonomy scale, job satisfaction scale and turnover intention scale, and the chain mediating effect of work autonomy and job satisfaction on psychosocial safety climate and turnover intention was investigated. The results show that: Job autonomy and job satisfaction play the role of chain mediators in psychosocial safety climate and turnover intention. In the chain mediation model of psychosocial safety climate→work autonomy→job satisfaction→turnover intention, all the other path coefficients are significant except the coefficient of the path from work autonomy to turnover intention. It can be seen from this that the organization's attention and attention to employees' mental health can effectively improve their work autonomy and job satisfaction, thus reducing their turnover intention.

Keywords: psychosocial safety climate(PSC); job autonomy; job satisfaction; turnover intention