

社会性别意识和员工工作绩效的关系研究

THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL GENDER CONSCIOUSNESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE

赵翔¹, 何晓明²

Xiang Zhao¹, Xiaoming He²

^{1,2}泰国正大管理学院中国研究生院

^{1,2}Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: June 4, 2020 / Revised: September 25, 2020 / Accepted: September 28, 2020

摘要

企业作为重要的社会组织,通过强化公平合理的社会性别意识,对员工会产生什么样的影响,是值得关注和重视的。本文构建了社会性别意识、组织认同和员工工作绩效的关系模型,并探讨了企业文化强度对组织认同与员工工作绩效之间的调节作用。研究发现,企业员工的社会性别意识平等程度对员工工作绩效有显著的正向影响;组织认同在社会性别意识平等程度和员工工作绩效之间起部分中介作用;企业文化强度正向调节组织认同和员工工作绩效之间的关系。本文的研究结论不仅能够揭示出社会性别意识作为员工工作绩效的影响因素,为企业管理者实现企业整体绩效的提升提供有效的办法新的思考路径,也能够为引导企业更好地履行社会责任提供新的证据支撑和实践启示。

关键词:社会性别意识 员工工作绩效 组织认同 企业文化强度

Abstract

As an important social organization, enterprises should pay attention to what kind of influence they will have on employees by strengthening fair and reasonable social gender awareness. This paper constructs the relationship model of social gender awareness, organizational identity and employee work performance, and discusses the moderating effect of corporate cultural strength on organizational identity and employee work performance. It is found that the gender awareness and equality of employees have a significant positive effect on their work performance. Organizational identity plays a part of mediating role

between social gender awareness and employee's work performance. The strength of corporate culture positively moderates the relationship between organizational identity and employee performance. The research conclusions of this paper can not only reveal the gender consciousness as an influencing factor of employee work performance, but also provide a new thinking path for enterprise managers to improve the overall performance of enterprises, and also provide new evidence support and practical inspiration for guiding enterprises to better fulfill their social responsibilities.

Keywords: Social Gender Consciousness, Employee Performance, Organizational Identification, Corporate Culture Intensity

引言

社会角色理论认为性别差异的主要原因是个体的社会化过程 (Xiong et al., 2018)。男性和女性其实遗传了相同的进化倾向, 后天的差异是为了适应不同的社会功能 (Wood & Eagly, 2002)。社会文化环境通过风俗习惯和民间话语, 产生规范性的概念, 进而在公共空间和私人领域对两性的社会地位和行为规范进行界定 (Yang, 2017)。性别角色理论认为, 人们通常会内化社会文化对自身性别的期待, 使行为方式与性别角色期待保持一致 (Chen & Huang, 2017)。Ashmore et al. (2004) 也指出, 个体对自我身份的认同受到他人评价的影响。因此, 企业需要营造出良好的组织环境和组织氛围。在关怀型的伦理气氛下, 企业组织中的成员会主动关心他人、组织以及其他各个利益相关者的利益 (Yang et al., 2014)。拥有高的道德强度的企业员工更容易产生伦理行为意向, 做出符合伦理标准、满足各方利益的决策 (Liu et al., 2015)。

基于此, 本文借鉴社会性别理论、社会认知理论、组织认同理论和社会交换理论的观点, 分析社会性别意识、组织认同和员工工作绩效之间的内在逻辑关联, 构建了社会性别意识通过组织认同作用于员工工作绩效的新的理论模型, 并探究组织认同在社会性别意识与员工工作绩效间的中介作用, 以及企业文化强度在其中起到的调节作用。

研究目的

本文研究要回答以下几个问题: 第一, 社会性别意识是否会对员工的组织认同带来影响? 通过对理论的研究阐释, 逻辑推演出社会性别意识与组织认同之间的研究假设, 针对社会性别意识对组织认同的具体影响建立相应的理论模型, 并通过采集一手数据对模型进行检验。沿用此规范研究、理论推演与实证研究相结合的方法, 回答第二个问题, 社会性别意识是否会提升员工的工作绩效? 以及回答第三个问题, 组织认同对员工工作绩效的提升是否能够起到重要的推动作用? 如果这个推动作用是存在的, 那么在不同的企业文化强度情境下, 结果是否具有显著差异? 如果上述命题是成立的, 那么组织

认同是否在社会性别意识影响员工工作绩效的关系中发挥了中介效应?通过对以上问题的研究,以期实现的目的一是构建新的理论模型,做好研究铺垫,为未来学者在此领域的研究提供新的解释思路和实证参考;二是丰富相关理论的内容。

文献综述

社会性别意识与员工工作绩效之间关系

员工工作绩效早期通常用对员工核心工作表现的评价来指代 (Arvey & Murphy, 1998; Smith, et al., 1983)。Liu et al. (2008) 认为角色内绩效与任务绩效内涵相同。自上世纪 80 年代,组织公民行为这一概念的出现,学者们对员工绩效的理解开始逐渐宽泛。本文在理论分析和文献研究基础上,结合社会性别理论、社会交换理论和社会认知理论,选择员工工作绩效的任务绩效和组织公民行为两个维度,解释社会性别意识平等程度如何通过影响个体的内在动机及职业相关技能,进而影响角色内外绩效关系直接作用机制,探讨社会性别意识对员工工作绩效的影响效果。社会交换理论强调互惠与回报。当组织或他人向员工传递某种形式的关怀和公平对待时,员工感觉自己受到了重视和信任,从而尽自己的最大努力来进行回报 (Tyler & Blader, 2003)。本文认为,工作绩效,离不开员工对工作条件、组织氛围以及良好人际关系的满意。社会性别意识作为企业组织的社会构建、制度安排及文化设计,正是这一切条件的基本保障。基于以上分析,本研究提出假设:

H1a: 社会性别意识对员工任务绩效有显著正向影响

H1b: 社会性别意识对员工组织公民行为有显著正向影响

组织认同的中介作用

1. 社会性别意识与组织认同之间的关系

在组织认同的研究趋势上,目前组织内支持性的环境氛围和人力资源政策实践引起更多关注,学者们对组织认同与情感、文化的关系进行了大量研究,个体影响因素关注视角已从传统的人口统计变量等客观因素向个体认知和心理因素转移 (Luo, 2015)。根据社会性别理论引导人们去更加关注由社会因素形成的社会性别意识,其目的是营造更加公平合理的社会制度与社会文化,并在此基础上强调人与人之间的和谐发展和平等互助。社会性别意识所倡导的内容,能够形成社会性别意识对组织认同的影响机理。基于以上分析,本研究提出假设:

H2: 社会性别意识对组织认同有正向影响

2. 组织认同与员工工作绩效之间的关系

组织认同的结果变量主要有合作意图、员工满意感、组织公民行为等 (Dukerich et al., 2002)。组织认同的产生对员工的态度和行为产生重要的影响,组织认同对组织承诺有显著影响,可能有助于改善员工的工作奉献及敬业精神 (Cheney, 1983; Bergami & Bagozzi, 2001; Dukerich et al., 2002; Han, 2007)。学者们的研究已经证明了组织认同对员工的工作绩效会产生影响。组织认同对组织公民

行为有显著影响。在国外研究方面, Riketta (2005) 综合分析了过去 96 篇关于组织认同研究的文献, 结果发现, 组织认同感对角色外行为有着非常好的预测效果。在国内研究方面, Yan et al. (2009) 的研究表明, 组织认同感与组织公民行为有着显著相关关系。基于以上分析, 本研究提出假设:

H3a: 组织认同对员工任务绩效有显著正向影响

H3b: 组织认同对员工组织公民行为有显著正向影响

3. 组织认同的中介作用

Xu 和 Zheng (2003) 研究发现, 个人价值观和组织价值观契合状况, 对组织结果变量, 如工作绩效、工作满意度以及组织公民行为等都有明显的影响, 原因在于良好的价值观契合可以使人的自我定义历程变得更加容易, 而产生组织认同的中介效果。根据社会认知理论构建的社会认知、社会环境和个体行为三者之间关系的研究框架, 社会性别意识作为社会认知的组成部分会影响个体行为的发生; 同时, 组织认同作为组织环境的组成部分也会影响个体行为的发生, 且社会性别意识会通过组织认同影响个体行为的发生。基于以上分析, 本研究提出假设:

H4a: 组织认同在社会性别意识与员工任务绩效之间起中介作用

H4b: 组织认同在社会性别意识与员工组织公民行为之间起中介作用

企业文化强度的调节作用

强势文化作为一种非正式的控制系统, 可以促进组织内部员工行动的一致性; 可以统一目标, 提高组织垂直和横向协同的效率; 还可以帮助员工社会认同, 提高员工的工作动机和绩效 (O'Reilly & Chatman, 1986)。Chen et al. (2004) 认为, 在组织内外部环境相对稳定的条件下, 组织文化较强有利于协调组织内部成员关系, 增强组织内部一致性, 降低沟通、交易与代理成本, 提高员工积极性。Yilmaz 和 Ergun (2008) 研究表明, 组织文化强度可以促进组织内部员工行动的一致性。Wang 和 Dong (2010) 研究证明, 组织文化与组织认同之间是一种相互影响的关系。实证研究表明, 企业文化中的战略方向、组织目标、授权与能力发展等维度对员工的组织认同会产生显著的正向影响作用。基于以上分析, 本研究提出假设:

H5a: 企业文化强度在组织认同与员工任务绩效之间起正向调节作用

H5b: 企业文化强度在组织认同与员工组织公民行为之间起正向调节作用

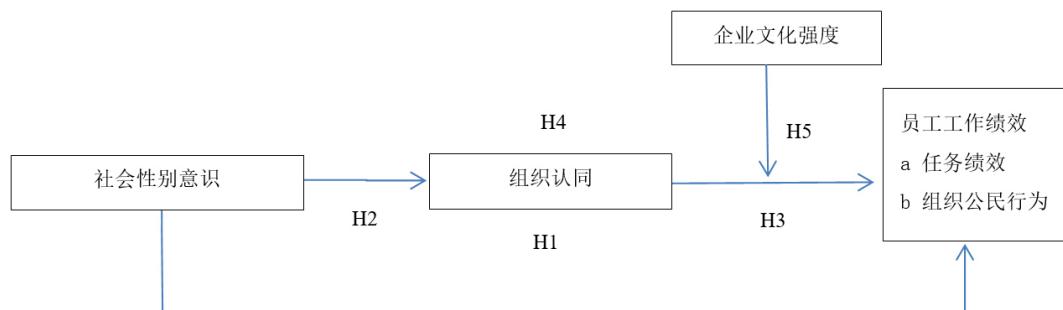


图 1 理论模型图

研究方法

研究设计

本文采用问卷调查法开展研究,本文的样本来自于国内零售业、物流业等相关企业。

量表开发与设计

本研究调研问卷采用的量表均为国外著名学者开发,并被后来学者多次引用的成熟量表。本研究将外文量表转化成中文量表的方法是:“双向翻译”。在此过程当中,进行多次的相互对比,确保翻译的中文能够还原其本意。然后,再请在组织行为学教学工作和科研工作上有多年丰富经验的老教授进行审阅,使量表的表达更为精确。

在社会性别意识的测量量表选择上,选取了 Kalin et al. (1982) 发表在 *Journal of Social Psychology* 的量表;组织认同测量量表采用的是 Mael 和 Ashforth (1992) 开发,并发表在 *Journal of Organizational Behavior* 的测量工具;本文采用的员工工作绩效量表,是由 Tsui et al. (1997) 开发的测量工具,并发表于 *Academy of Management Journal*;本文选用的企业文化强度量表是由 Yilmaz et al. (2005) 发表在 *Journal of Business Research* 的测量工具。问卷设计如表 1 所示:

表 1 问卷题目维度对应表

维度	编码	题目	文献来源
社会性别意识	A1	女人应该和男人有完全一样的行动自由	Kalin et al. (1982)
	A2	女人的工作和男人的工作在本质上不应该有根本的不同	
	A3	女人的工作也很重要,不能完全陷在家务事里	
	A4	女人不应该只关心帮助丈夫的事业,也应该关心自己的事业	
	A5	一个女人应该比一个男人更关心她在工作中的外表	
	A6	婚姻应该像不干涉男人的事业一样也不干涉女人的事业	
组织认同	B1	当有人批评自己所在的组织时,感觉像是在侮辱自己	Mael 和 Ashforth (1992)
	B2	我非常关心别人怎么看待我们的组织	
	B3	当我谈到所在的组织时,我通常说我们而不是他们	
	B4	组织的成功就是我的成功	
	B5	当有人称赞自己所在的组织时,感觉像是在赞美自己	
	B6	如果媒体的一篇报道批评了组织,我会感到很尴尬	
任务绩效	C1	我的工作量高于平均水平	Tsui et al. (1997)
	C2	我的工作质量比平均水平高得多	
	C3	我的效率远远高于平均水平	
	C4	我的工作质量标准高于这项工作的规定标准	
	C5	我追求比要求更高的工作质量	
	C6	我坚持最高的专业标准	
	C7	我具备执行核心工作任务的能力	
	C8	我具有在执行核心工作任务时的判断力	
	C9	我具有执行核心工作任务的准确性	
	C10	我具有关于核心工作任务的工作知识	
	C11	我在执行核心任务时具有创造力	

表 1 问卷题目维度对应表 (继续)

维度	编码	题目	文献来源
组织公民行为	D1	我会提出工作建议,希望改进工作程序	Tsui et al. (1997)
	D2	当别人有认为不同的时候,我也会诚实地表达意见	
	D3	即使其他人不同意,我也会针对工作提出自己的工作问题	
	D4	我会建议组织改善工作	
	D5	我认为管理注意力是协调组织功能的活动	
	D6	我会对改善部门提出创新建议	
	D7	我会对潜在的非生产性政策进行管理和实践	
	D8	在政策不明确的时候,我愿意说出自己的建议,供组织参考	
	D9	我会建议在工作中进行修订计划,以实现组织或部门目标	
文化强度	E1	组织有一组明确而一致的价值观,支配着我们的工作方式	Yilmaz et al. (2005)
	E2	组织有一种道德准则指导着我们的行为,告诉我们什么是对的,什么是错的	
	E3	我在的组织有很强的文化	
	E4	我们达成共识很容易,即使是在困难的问题上	
	E5	我们对正确和错误的做法有着明确的一致看法	
	E6	来自组织不同部门的人有一个共同的观点	
	E7	不同级别的目标有很好的一致性	

样本与数据收集

由于我国当前在商贸流通型企业企业在企业总数中占比最大,且从业人员也最多,故本次预调的调研对象也集中在该类型企业。具体来说,由于受调研经费、时间、人力等要素的限制,抽样母体主要集中在重庆、昆明、贵阳及周边城市,以连锁零售行业和物流行业的企业为主。

在样本数与整体模型适配度上取得平衡是不容易的,学者 Schumacker 和 Lomax (1996) 二人研究发现,大部分的 SEM 研究,其样本数多介于 200 至 500 之间。考虑到本研究的实证研究方法中很重要的验证采用 SEM,故本次预调查采取随机抽样,现场共发放问卷 500 份,调查回收问卷 500 份,回收率 100%。剔除有漏项以及有明显倾向的回答问卷,最终形成有效问卷 491 份,问卷有效率 98.2%。样本特征如下表 2 所示:

表 2 样本特征

变量	类别	频率	百分比 (%)	累积百分比 (%)
性别	男	209	42.6	42.6
	女	282	57.4	100.0
婚姻状态	已婚	374	76.2	76.2
	未婚	117	23.8	100.0
年龄	20-30	80	16.3	16.3
	31-40	209	42.6	58.9
	41-50	173	35.2	94.1
	51-60	29	5.9	100.0
作年限	1-10 年	206	42.0	42.0
	11-20 年	211	43.0	84.9
	21-30 年	74	15.1	100.0
学历	高中及以下	256	52.1	52.1
	大学	220	44.8	96.9
	硕士研究生及以上	15	3.1	100.0

研究结果

数据分析

1. 信度分析

对量表的信度进行分析, 目的在于检验研究数据的可靠性, 本研究主要利用 Cronbach's α 系数检验问卷的内部一致性信度。在 Cronbach's α 测量中系数越大, 表示问卷的内部一致性越高。由表 3 可知, 量表的 Cronbach's α 都在 0.7 以上, 大于 0.7 的限制性水平, 这表明量表有非常好信度, 研究数据具有较高的可靠性。

表 3 信度分析结果

变量	题项	项已删除的 Cronbach's α 值	Cronbach's α	项数
社会性别意识	社会性别意识 1	0.708	0.727	6
	社会性别意识 2	0.729		
	社会性别意识 3	0.679		
	社会性别意识 4	0.661		
	社会性别意识 5	0.671		
	社会性别意识 6	0.690		
组织认同	组织认同 1	0.823	0.839	6
	组织认同 2	0.807		
	组织认同 3	0.827		
	组织认同 4	0.804		
	组织认同 5	0.797		
	组织认同 6	0.820		

表 3 信度分析结果 (继续)

变量	题项	项已删除的 Cronbach's α 值	Cronbach's α	项数
任务绩效	任务绩效 1	0.931		
	任务绩效 2	0.927		
	任务绩效 3	0.928		
	任务绩效 4	0.928		
	任务绩效 5	0.930		
	任务绩效 6	0.930	0.934	11
	任务绩效 7	0.923		
	任务绩效 8	0.924		
	任务绩效 9	0.926		
	任务绩效 10	0.927		
	任务绩效 11	0.927		
组织公民行为	组织公民行为 1	0.895		
	组织公民行为 2	0.900		
	组织公民行为 3	0.896		
	组织公民行为 4	0.896		
	组织公民行为 5	0.905	0.907	9
	组织公民行为 6	0.889		
	组织公民行为 7	0.894		
	组织公民行为 8	0.896		
	组织公民行为 9	0.895		
	企业文化强度 1	0.870		
企业文化强度	企业文化强度 2	0.879		
	企业文化强度 3	0.872		
	企业文化强度 4	0.862	0.884	7
	企业文化强度 5	0.855		
	企业文化强度 6	0.864		
	企业文化强度 7	0.863		

2. 效度分析

量表的建构效度检验主要通过 AMOS 24.0 软件进行验证性因子分析, 构建测量模型导入数据后计算模型的拟合度指标为: 拟合指标 $\chi^2/df = 2.576$, 小于 3, RMSEA = 0.073, 小于 0.08, NFI = 0.930, TLI = 0.901, CFI = 0.915, 三个指标均大于 0.9; GFI = 0.841, AGFI = 0.807, 均接近 0.9, 表明测量模型与样本数据拟合良好。

验证性因子分析结果见表 4, 经过探索性因子分析检验, 在删除社会性别意识1/社会性别意识2/社会性别意识6/任务绩效5/任务绩效6/任务绩效10/任务绩效11/组织公民行为2/组织公民行为5/组织公民行为8/组织公民行为9/企业文化强度1/企业文化强度2等13个题项后, 社会

性别意识/组织认同/任务绩效/组织公民行为/企业文化强度共5个潜变量下的题项标准化因子载荷均在0.6以上,说明各个观测变量都可以在很大程度上解释其潜变量。组合信度CR大于0.7,AVE大于0.5,表明本研究的测量量表具有较好的收敛效度。如表4的结果所示:

表4 验证性因子分析结果

观测变量	潜变量	因子载荷	残差误	T	P	CR	AVE
社会性别意识 3	<--- 社会性别意识	0.745	—	—	—	—	—
社会性别意识 4	<--- 社会性别意识	0.869	0.100	12.644	***	0.770	0.535
社会性别意识 5	<--- 社会性别意识	0.644	0.100	10.885	***	—	—
企业文化强度 3	<--- 企业文化强度	0.635	—	—	—	—	—
企业文化强度 4	<--- 企业文化强度	0.776	0.082	14.098	***	—	—
企业文化强度 5	<--- 企业文化强度	0.852	0.088	15.023	***	0.876	0.587
企业文化强度 6	<--- 企业文化强度	0.774	0.090	14.065	***	—	—
企业文化强度 7	<--- 企业文化强度	0.778	0.091	14.129	***	—	—
组织认同 1	<--- 组织认同	0.695	—	—	—	—	—
组织认同 2	<--- 组织认同	0.669	0.081	11.695	***	—	—
组织认同 3	<--- 组织认同	0.682	0.072	10.561	***	—	—
组织认同 4	<--- 组织认同	0.806	0.076	13.191	***	0.845	0.581
组织认同 5	<--- 组织认同	0.826	0.076	13.370	***	—	—
组织认同 6	<--- 组织认同	0.644	0.079	11.381	***	—	—
任务绩效 1	<--- 任务绩效	0.671	—	—	—	—	—
任务绩效 2	<--- 任务绩效	0.752	0.080	14.994	***	—	—
任务绩效 3	<--- 任务绩效	0.739	0.080	14.767	***	—	—
任务绩效 4	<--- 任务绩效	0.717	0.071	14.372	***	0.910	0.593
任务绩效 7	<--- 任务绩效	0.847	0.075	16.589	***	—	—
任务绩效 8	<--- 任务绩效	0.849	0.073	16.625	***	—	—
任务绩效 9	<--- 任务绩效	0.797	0.075	15.764	***	—	—
组织公民行为 1	<--- 组织公民行为	0.772	—	—	—	—	—
组织公民行为 3	<--- 组织公民行为	0.707	0.058	15.782	***	—	—
组织公民行为 6	<--- 组织公民行为	0.821	0.062	18.688	***	0.875	0.583
组织公民行为 7	<--- 组织公民行为	0.768	0.063	17.352	***	—	—
组织公民行为 4	<--- 组织公民行为	0.746	0.061	16.785	***	—	—

假设检验

1. 主效应检验

本研究的假设检验采用结构方程模型(SEM),先进行主效应的假设检验。获得模型参数估测数值见图2。

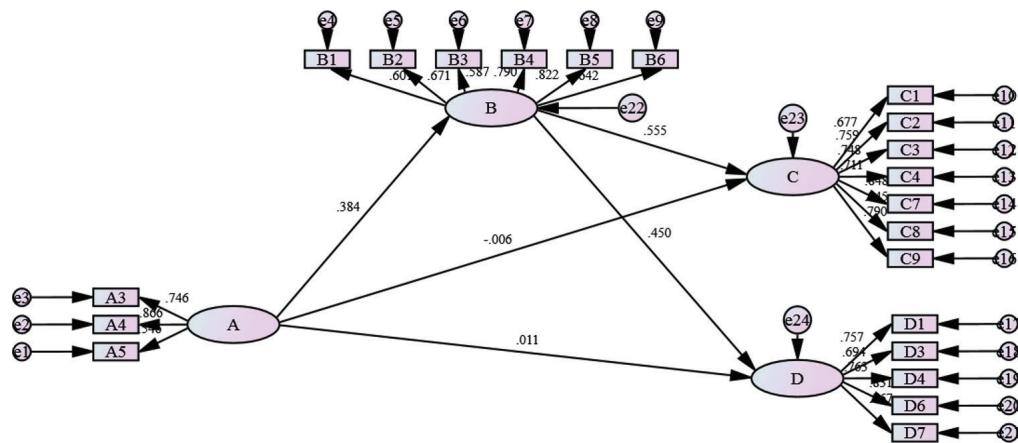


图 2 主效应检验结构方程模型模型图

注: A: 社会性别意识; B: 组织认同; C: 任务绩效; D: 组织公民行为

由表 5 所示,结果显示 P 值均小于 0.05,在本次研究中所有假设全部成立。由标准化路径系数中可知,社会性别意识对任务绩效的影响成立,社会性别意识每提升1个单位,任务绩效会提升 0.006 个单位, H1a 成立;社会性别意识对组织公民行为的影响成立,社会性别意识每提升1个单位组织公民行为提升 0.011 个单位, H1b 成立;社会性别意识对组织认同的影响成立,社会性别意识每提升一个单位,组织认同会提升 0.384 个单位, H2 成立;组织认同对任务绩效的影响成立,且组织认同每提升 1 个单位,任务绩效提升 0.555 个单位, H3a 成立;组织认同对组织公民行为的影响成立,且组织认同每提升 1 个单位,组织公民行为提升 0.450 个单位, H3b 成立。

表 5 主效应假设检验结果,各维度之间的关系表

路径关系	标准化路径系数			显著性		结论
	Estimate	Un. Estimate	S.E.	C.R.	P	
组织认同	<---	社会性别意识	0.384	0.463	0.076	6.094 *** 成立
任务绩效	<---	社会性别意识	0.006	0.407	0.051	7.983 *** 成立
组织公民行为	<---	社会性别意识	0.011	0.426	0.058	7.341 *** 成立
任务绩效	<---	组织认同	0.555	0.460	0.055	8.372 *** 成立
组织公民行为	<---	组织认同	0.450	0.397	0.055	7.226 *** 成立

2. 中介效应检验

采用 Bootstrap 程序对中介效应进行检验,如果间接效应的 95% 的置信区间没有包含 0, 表明中介效应具有统计学意义。如果直接效应 95% 置信区间包含 0, 表明完全中介,如果直接效应 95% 置信区间不包含 0, 表明部分中介。

如表 6 显示, 组织认同在社会性别意识和任务绩效之间的总效应值为 0.241, 置信区间为 0.154-0.329, 间接效应值为 0.149, 间接效应的置信区间为 0.099-0.213, 不包含 0, 说明中介效应存在。直接效应值为 0.093, 直接效应的置信区间为 0.007-0.179, 不包含 0, 说明组织认同在社会性别意识和任务绩效之间起到部分中介作用。假设 H4a 成立。

表 6 组织认同在社会性别意识和任务绩效之间的中介效应检验

效应	影响值	标准差	LLCI	ULCI
总效应	0.241	0.045	0.154	0.329
直接效应	0.093	0.044	0.007	0.179
间接效应	0.149	0.029	0.099	0.213

如表 7 显示, 组织认同在社会性别意识和组织公民行为之间的总效应值为 0.195, 置信区间为 0.106-0.283, 间接效应值为 0.121, 间接效应的置信区间为 0.073-0.185, 不包含 0, 说明中介效应存在。直接效应值为 0.074, 直接效应的置信区间为 0.016-0.163, 不包含 0, 说明组织认同在社会性别意识和组织公民行为之间起到部分中介作用。假设 H4b 成立。

表 7 组织认同在社会性别意识和组织公民行为之间的中介效应检验

效应	影响值	标准差	LLCI	ULCI
总效应	0.195	0.045	0.106	0.283
直接效应	0.074	0.045	0.016	0.163
间接效应	0.121	0.029	0.073	0.185

3. 调节效应检验

如图 3 所示, 本节利用 AMOS 24.0 统计软件测量调节检验。调节检验成立的要求是交互项显著, 如果系数是正数就代表正向调节作用, 负数则代表负向调节作用。

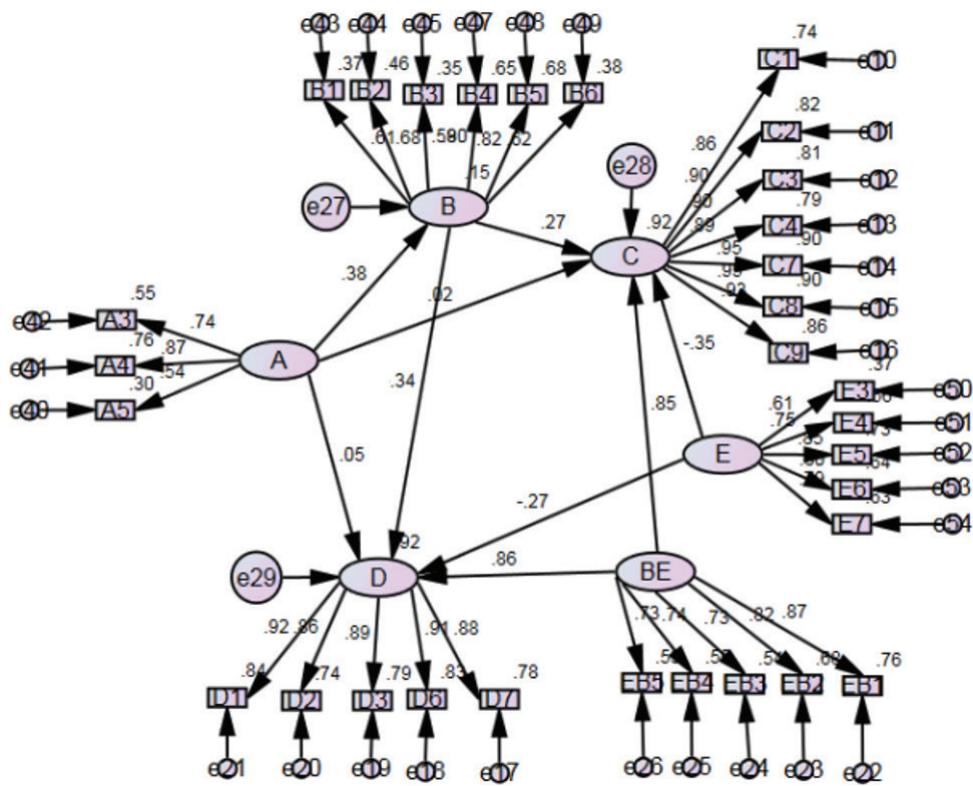


图 3 调节效应检验结构方程模型模型图

注: A: 社会性别意识; B: 组织认同; C: 任务绩效; D: 组织公民行为; E: 企业文化强度; BE: 组织认同*企业文化强度

企业文化强度在组织认同对任务绩效的影响上的调节效应检验中的交互项组织认同*企业文化强度系数为 0.851, P 值小于 0.05, 说明企业文化强度在组织认同对任务绩效的影响上的调节效应成立, 并且是正向调节效应, H5a 成立, 详见表 8 及图 4。企业文化强度在组织认同对组织公民行为的影响上的调节效应检验中, 交互项组织认同*企业文化强度系数为 0.862, 且 P 值小于 0.05, 说明企业文化强度在组织认同对组织公民行为的影响上的调节效应成立, 并且是正向调节作用, H5b 成立, 详见表 9 及图 5。

表 8 企业文化强度在组织认同对任务绩效的影响上的调节效应检验

路径关系	coeff	S.E.	C.R.	p
企业文化强度--->任务绩效	0.351	0.119	5.480	***
组织认同--->任务绩效	-0.272	0.081	-5.122	***
组织认同*企业文化强度---> 任务绩效	0.851	0.019	9.319	***

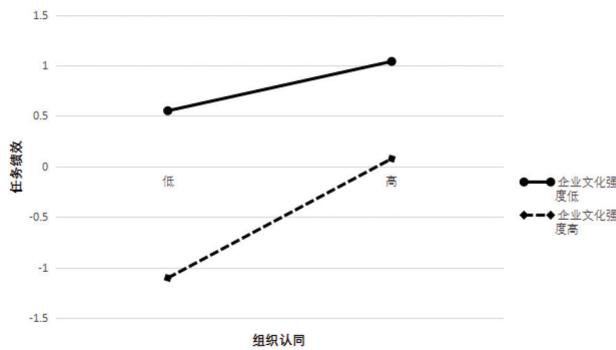


图 4 企业文化强度对组织认同和任务绩效关系间的调节效应图

企业文化强度在组织认同对组织公民行为的影响上的调节效应检验中, 交互项组织认同*企业文化强度系数为 0.862, 且 P 值小于 0.05, 说明企业文化强度在组织认同对组织公民行为的影响上的调节效应成立, 并且是正向调节作用, H5b 成立, 详见表 9 及图 5。

表 9 企业文化强度在组织认同对组织公民行为的影响上的调节效应检验

路径关系	coeff	S.E.	C.R.	p
企业文化强度--->组织公民行为	0.273	0.121	4.549	***
组织认同--->组织公民行为	-0.340	0.093	-6.088	***
组织认同*企业文化强度--->组织公民行为	0.862	0.010	9.740	***

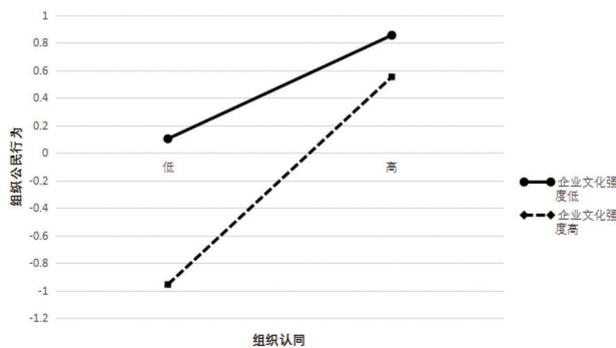


图 5 企业文化强度对组织认同和组织公民行为关系间的调节效应图

讨论

本文在以往学者研究的基础之上, 以组织认同为中介变量, 以企业文化强度为调节变量, 对社会性别意识、组织认同与员工工作绩效之间的影响机理进行了实证研究, 提出了相关的假设并通过实证对这些假设进行检验和分析, 最后得出如下结论。本文验证了: 社会性别意识对员工任务绩效具有显著的正向影响; 社会性别意识对员工组织公民行为具有显著的正向影响; 社会性别意识对组织认同具有

显著的正向影响；组织认同对员工任务绩效具有显著的正向影响；组织认同对员工组织公民行为具有显著的正向影响。本文发现了：组织认同在社会性别意识与员工任务绩效之间具有部分中介作用；组织认同在社会性别意识与员工组织公民行为之间具有部分中介作用；企业文化强度在组织认同与员工任务绩效之间具有正向调节作用；企业文化强度在组织认同与员工任务绩效之间具有正向调节作用。

理论贡献

首先，本文综合运用了社会性别理论、社会认知理论、组织认同理论和社会交换理论。描述并验证了社会性别意识对员工工作绩效产生的影响以及作用机理，从研究主题上丰富了社会性别理论、社会认知理论、组织认同理论和社会交换理论的研究内容，使得运用这些理论研究社会性别意识对员工工作绩效的影响提高了理论解释力，也为未来的学者们进行相关领域的研究，提供一定的理论借鉴。

其次，本文对社会性别意识是否可以影响员工工作绩效进行分析，揭示了社会性别意识影响员工工作绩效的作用机理，检验了组织认同的中介作用；同时，本文还考察了企业文化强度的调节作用，认为组织认同不仅在社会性别意识和员工工作绩效之间起中介作用，而且该中介作用的大小会受到企业文化强度的影响。企业文化强度在组织认同和员工工作绩效之间，起到了调节作用。以上研究丰富和拓展了社会性别意识和员工工作绩效相关领域的理论成果。

总结与建议

管理启示

第一，社会性别意识能够丰富企业社会责任的内涵。Noddings (2014) 认为，由于关怀作为一种道德情感，体现了行为主体超越自身利益的道德选择。对他者利益的体察，是关怀伦理的本质要求，所以关怀本身又是一种道德准则。社会性别平等度的意识越强，关怀的力度就越大。最终也会引导企业及全体员工发展成为对所有利益相关者的关怀。

第二，社会性别意识可以有效提升企业的员工满意度水平，进而提升其工作绩效。Cai 和 Li (2012) 为，企业伦理的核心是利益相关者伦理管理对于员工来讲，通过感受这种组织关怀，能够产生心理愉悦，提升自信与自尊，并增强组织支持感。社会性别意识，以及在此基础上发展的对企业所有利益相关者的关怀情感的态度体系，是企业所有各利益相关者实现社会交换的前提和基础。不断对工作贡献的肯定和对其幸福感的关注，可以使得整体员工的工作满意度得到提升，也同样会促进企业其他利益相关者的满意度得到提升。

研究局限

第一，在理论分析与量表使用上，本研究的理论基础和量表的选用都来自于国外著名学者的研究成果，但是结合中国企业文化自身特点开发量表目前还没有。本次研究由于受到时间和精力的限制也没有针对中国特色下的中国企业文化开发量表。

第二,在研究对象的选择上,本次研究以连锁零售行业和物流行业的企业员工为主要研究对象。从全国范围来看,数据还是相对集中在某一区域,也没有涵盖到上述企业的所有工作岗位,所获得的数据和结论可能会缺少全面性。因此,研究的结论是否适合于其他的省份的相关企业?对于非零售行业、物流行业的企业管理是否具有指导意义,还有待于进一步的考证。

References

- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141-168.
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130(1), 80-114.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2001). Self-categorization, affective commitment, and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Cai, W. C., & Li, C. Y. (2012). The financial strategy which based on maximizing the interests of corporate stakeholders. *Business Management Journal*, (7), 146-154. [in Chinese]
- Chen, L., & Huang, L. (2017). Personality traits, leader identity and motivation to lead: The moderating role of gender. *Chinese Journal of Management*, (1), 44-54. [in Chinese]
- Chen, W. Z., Xin, R., & Wang, A. Y. (2004). A case study of the coordination between enterprise culture and leadership work style. *Management World*, (2), 76-84, 156-157. [in Chinese]
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(5), 143-158.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Han, X. S. (2007). Research on enterprise organizational identity model based on organizational characteristics. *Productivity Research*, (23), 117-119. [in Chinese]
- Kalin, R., Heusser, C., & Edwards, J. (1982). Cross-national equivalence of a sex-role ideology scale. *Journal of Social Psychology*, 116, 141-142.
- Liu, C., Song, J. W., & Wu, L. Z. (2008). Antecedents of employee career development: An examination of politics and Guanxi. *Acta Psychologica Sinica*, (2), 79-87. [in Chinese]
- Liu, Y. Y., Zhang, J. L., & Liu, Y. M. (2015). An empirical study of moral intensity's effects on organizational employees' ethical decision making behavior. *Chinese Journal of Management*, (8), 1291. [in Chinese]
- Luo, N. (2015). The development reviews of research on the antecedents of organizational identification. *Jiangsu Commercial Forum*, (4), 64-67. [in Chinese]

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103-123.
- Noddings, N. (2014). *Caring a feminine approach to ethics and moral education* (2nd ed.). Beijing University Press
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 358-384.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to employee-organization relationship: Does investment in employee pay off? *Academy of Management Journal, 40*(5), 1089-1121.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review, 7*(4), 349-361.
- Wang, Y. B., & Dong, P. (2010). Organizational culture integration based on organizational identity--To create an organizational culture atmosphere suitable for human nature. *The Journal of Yunnan Administration College, 12*(1), 86-89. [in Chinese]
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin, 5*(128), 699-727.
- Xiong, A. L., Wang, Z. J., Zhang, Y., & Li, H. Y. (2018). Gender heterogeneity and corporate decision: A comparative study from cultural perspectives. *Management World, (6)*, 127-139. [in Chinese]
- Xu, W. L., & Zheng, B. X. (2003). Organization recognition and business ethics benefit. *Journal of Applied Psychology, 20*, 11-138. [in Chinese]
- Yan, X. X., Li, C. J., & Zhao, Y. L. (2009). An empirical Study on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior of employees in enterprises. *Modern Management Science, (7)*, 80-83. [in Chinese]
- Yang, C. J., Li, T. R., & Lu, Y. (2014). Organizational ethical climate and voluntary turnover: An empirical study on job embeddedness theory. *Chinese Journal of Management, 11*(3), 351-359. [in Chinese]
- Yang, J. H. (2017). The continuance and change of Chinese people's gender concept in recent 20 years. *Shandong Social Sciences, (11)*, 62-73. [in Chinese]
- Yilmaz, C., & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business, 43*(3), 290-306.



Name and Surname: Xiang Zhao
Highest Education: Master's Degree
Affiliation: Panyapiwat Institute of Management
Field of Expertise: Human Resource Management



Name and Surname: Xiaoming He
Highest Education: Doctoral Degree
Affiliation: Panyapiwat Institute of Management
Field of Expertise: Strategic Management