

组织认同、团队动机氛围与员工绿色行为研究

梁丹丹^{*#}, 邱 羚

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2022年10月16日; 录用日期: 2022年11月10日; 发布日期: 2022年11月21日

摘 要

党的十九大以来, 国家高度重视生态文明建设和绿色发展, 十九届五中全会建议指出的“以推动高质量发展为主题, 深化创新驱动战略, 推动传统产业高端化、智能化、绿色化”。同时, 企业的发展离不开员工的参与, 企业的可持续发展和环境管理的成功, 不仅取决于组织环境管理政策和措施, 更取决于员工个人是否愿意参与维护或恢复自然环境质量的环保行为。因此, 基于此背景下, 本研究针对员工的绿色行为进行变量研究, 从组织和个人两个角度拓展了关于员工绿色行为的前因变量探讨, 本研究采取了文献综述和实证研究的形式, 系统归纳了团队动机氛围和员工绿色行为的理论解释逻辑。找出团队动机氛围和员工绿色行为间可能存在的中介作用。为联结传统的个人环境保护意识的研究和员工与组织间的绿色行为研究做出一定的贡献。

关键词

团队动机氛围, 员工绿色行为, 组织认同

Research on Organizational Identity, Team Motivation Atmosphere and Employee Green Behavior

Dandan Liang^{*#}, Ling Qiu

¹School of Management Studies, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Oct. 16th, 2022; accepted: Nov. 10th, 2022; published: Nov. 21st, 2022

Abstract

Since the 19th National Congress of the Communist Party of China, the state has attached great im-

^{*}第一作者。

[#]通讯作者。

portance to the construction of ecological civilization and green development, and the Fifth Plenary Session of the 19th Central Committee recommended that “with the theme of promoting high-quality development, deepen the innovation-driven strategy, and promote the high-end, intelligent and green traditional industries”. At the same time, the development of enterprises is inseparable from the participation of employees, the sustainable development of enterprises and the success of environmental management, not only depends on the organization’s environmental management policies and measures, but also depends on whether individual employees are willing to participate in maintaining or restoring the quality of the natural environment environmental protection behavior. Therefore, based on this background, this study focuses on the variable research of employees’ green behavior, expands the discussion on the pre-dependent variables of employees’ green behavior from the perspectives of organization and individual, and systematically summarizes the theoretical interpretation logic of team motivation atmosphere and employees’ green behavior in the form of literature review and empirical research. Identify possible mediating roles between team motivation and employees’ green behavior. We have contributed to research on environmental awareness among individuals and green behavior between employees and organizations.

Keywords

Team Motivation Atmosphere, Employee Green Behavior, Organizational Recognition

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国经济的飞速发展, 我国的经济建设取得了巨大成就, 但同时也伴随着环境问题的出现, 环境污染问题的加剧、气候变化的不稳定性、日益严重的资源短缺等一系列问题影响着我们的日常生活, 社会各界人士对生态环境的保护和治理也在逐渐重视起来, 提出了越来越多的环保倡议以应对当前的严峻环境问题。企业作为社会的重要组成部分, 有着不可推卸的环保责任, 面对当今社会伴随着频频的环境问题出现, 民众对企业承担保护环境的责任呼声也越来越高, 因此, 探讨企业绿色行为成为学术界和实践界共同关注的热点话题。

团队氛围作为一种影响员工态度和行为的重要环境因素, 员工对绿色工作氛围的感知促使组织内部形成一种社会规范, 从而提高了员工实施绿色行为, 因此探究团队动机氛围对员工绿色行为的影响是本研究的重点, 在对团队动机氛围与员工绿色行为的直接关系研究的基础上, 同时去寻找个体自身的情境因素组织认同在其关系中可能起到的中介作用, 这将有助于我们更加深入了解团队动机氛围对员工绿色行为的影响机制。

2. 理论背景与研究假设

2.1. 团队动机氛围与员工绿色行为

团队动机氛围作为一种工作氛围在团队中起着风向标的作用, 能够使成员意识到哪些行为将得到团队的认同和支持[1], Nerstad, C.G. [2]等提出在团队精熟动机氛围环境中, 组织呈现出一种共同进步、互相分享信息和积极合作沟通的工作环境, 员工自身也会对组织产生更多积极的认知与较高的情感, 从而会做出更多有益于组织的行为。同时也提出, 团队动机氛围可以预测对组织行为较为重要的各种个体结

果。“绿色行为”又被称为“环保行为”、“环保重要行为”和“环境友好行为”等[3], 提出其行为是个体为促进环境可持续发展而做出的有益行为。Norton (2014) [4]在员工绿色行为中直接做了验证, 提出了员工对绿色工作氛围的感知促使组织内部形成一种社会规范, 从而提高了员工实施绿色行为, 因此, 本研究中的团队动机氛围作为团队氛围中的一种, 猜想团队动机氛围会对员工绿色行为可能具有一定驱动作用。

基于以上分析, 本研究提出如下假设:

H1: 团队动机氛围与员工绿色行为正相关。

2.2. 组织认同的中介作用

Mael 和 Ashforth [5]基于社会认同理论将组织认同概念进行界定, 得出组织独特性与组织声誉对个体的组织认同均产生正向的促进作用; 国内学者徐玮伶等[6]针对中国企业的发展背景, 指出组织认同是一种动态的过程, 员工将自身表现和企业结合在一起看待, 是个体定义自我同时又归属组织的过程; 在组织行为学领域, 团队氛围作为一种影响员工态度和行为的重要环境因素, 根据组织认同理论, 个体对组织认同水平的高低能够影响员工的行为[7], 按照社会认同的路径, 在组织领域研究中, 当组织能够给个体成员带来自尊和个人价值体现的环境和条件时, 员工将逐渐意识到自身与组织之间的关联性, 在情感上对组织具有较强的归属感, 自身与组织产生更强的共鸣和同理心, 能够更多的站在组织的角度去考虑问题, 将组织与个人视为一个整体, 从而表现出更多有利于组织发展的行为。因此, 提出如下假设:

H2: 团队动机氛围与组织认同正相关。

H3: 组织认同与员工绿色行为正相关。

H4: 组织认同在团队动机氛围和员工绿色行为之间扮演中介作用。

3. 研究设计

3.1. 研究方法

本文采用了理论与实证研究相结合的方法, 采用的研究方法主要包括: 文献研究法、问卷调查法以及统计分析 with 结构方程构建。

1) 文献分析法。通过搜集、阅读国内外相关文献, 整理、归纳出变量的定义、维度及国内外的研究动态, 把握研究问题的正确思路 and 方向; 通过对成熟量表的参考与借鉴, 结合案例地实际情况设计出量表。

2) 问卷调查法。设计出测量变量的问卷, 以线上和线下两种调查的方法获得第一手的资料与数据。通过分析数据, 得出结果并加以总结和归纳。

3) 统计分析与结构方程。运用 Spss23.0 软件对数据进行处理, 通过统计分析、因子分析和构建结构方程等方法, 构建出团队动机氛围、员工绿色行为、组织认同之间的关系模型, 检验研究假设。

3.2. 数据收集

本研究采用问卷调查的方法收集数据。选取了上海、山东等地的企业员工为主要调研对象。本研究依托网络平台和企业内的工作人员共计发放了 340 份问卷, 其中收回有效问卷 318 份。对此问卷样本的描述性统计结果见表 1。

3.3. 变量测量

3.3.1. 自变量

本研究将团队动机氛围作为自变量, 并采用 Nerstad, C.G.L., Roberts, G.C. [2]等人开发的二维成熟量

表。一共 14 个题项,用来衡量团队动机氛围。如“公司内部会将个人的成就与其他同事的成就进行比较”,“在公司内部鼓励人们相互合作,交流思想和想法”等。

Table 1. Sample description statistical analysis

表 1. 样本描述统计分析

统计变量	类别	样本数量	所占比例(%)
性别	男	180	56.60%
	女	138	43.40%
年龄	18~30 岁	119	37.42%
	30~40 岁	57	17.92%
	40~50 岁	79	24.84%
	50 岁以上	63	19.81%
学历	高中(中专)及以下	85	26.73%
	大专	51	16.04%
	本科	131	41.19%
	硕士及以上	51	16.04%
工作年限	1 年以下	65	20.44%
	1~3 年	49	15.41%
	4~6 年	21	6.60%
	7~9 年	20	6.29%
	10 年以上	163	51.26%
单位类型	国有企业	137	43.08%
	民营企业	86	27.04%
	行政事业单位	40	12.58%
	外商独资/中外合资企业	33	10.38%
	其他	22	6.92%
单位规模	大型	175	55.03%
	中型	83	26.10%
	小微	60	18.87%
职位级别	普通工作人员	201	63.21%
	基层管理者	49	15.41%
	中层管理者	40	12.58%
	高层管理者	28	8.81%

3.3.2. 因变量

本研究以员工绿色行为为因变量,对因变量的测量主要参考 Robertson 和 Barling [8]开发的员工绿色行为量表,包括 6 个题项,即“在不影响工作的前提下,我都会尽量双面打印”,“我会将可回收垃圾丢进回收垃圾箱中”等 6 项。

3.3.3. 中介变量

本研究将组织认同变量作为中介变量, 采用的是 Mael 和 Ashfort [5]开发的的组织认同量表, 主要侧重于评估员工对领导的认同程度, 结合实际调查主题进行筛选, 最终获取 6 个题项。

3.3.4. 控制变量

本研究是针对团队动机氛围对员工绿色行为的影响研究, 为了保证数据结果的准确性和客观性, 本研究加入了控制变量, 即选择性别、年龄、教育水平和工作年限作为控制变量。

4. 假设检验

4.1. 信度及效度分析

信度分析也作为可靠性分析, 在统计中用于检验测量工具是否准确, Cronbach's Alpha 系数是评估信度高低常用的方法, 主要通过检测各变量题项内部的平均相关系数确认其可靠性大小, 本文使用 SPSS 软件对数据进行信度分析。Cronbach's Alpha 大于等于 0.7 则说明问卷可靠性较高, 本研究数据结果见表 2, α 系数值均大于 0.7, 这表明本研究的数据信度质量较高。

Table 2. Variable reliability analysis

表 2. 变量信度分析

变量	项数	Cronbach's Alpha 值
团队动机氛围	14	0.940
员工绿色行为	6	0.884
组织认同	6	0.906

效度分析是用于研究数据设计的合理性, 本文采用的是 KMO 测试和 Bartlett 球面测试来分析数据的分布和每个因素的独立性。根据规则, 首先分析 KMO 值, 如果 KMO 值高于 0.8, 则说明效度高, 如果此值小于 0.6, 说明效果不佳。如果 KMO 值介于 0.6~0.8 之间, 则说明效度可接受。

本次研究信度分析数据见表 3, 可知数据的 KMO 值均高于 0.8, 说明效度高; 而 Bartlett 检验测量值为 0.000, 小于 0.01, 因此变量之间存在显著相关性, 即本研究的数据可以进一步分析与研究。

Table 3. Variable validity analysis

表 3. 研究信度分析

变量	KMO	近似卡方	df	sig
团队动机氛围	0.911	4978.577	91	0
员工绿色行为	0.893	929.009	15	0
组织认同	0.886	1176.335	15	0

4.2. 相关性分析

通过对数据进行相关性分析, 可以对本研究的模型拟合及相关可操作性进行先行论证。

相关性分析结果见表 4, 团队动机氛围与组织认同正相关($r = 0.438, p < 0.01$), 与员工绿色行为呈现显著正相关($r = 0.481, p < 0.01$), 组织认同与员工绿色行为之间呈现显著正向关($r = 0.605, p < 0.01$), 符合本研究的研究假设, 为下文的数据进一步分析奠定了基础。

Table 4. Correlation analysis

表 4. 相关性分析

	团队动机氛围	员工绿色行为	组织认同
团队动机氛围	1		
员工绿色行为	0.481**	1	
组织认同	0.438**	0.605**	1

4.3. 层次回归分析

本研究依据 Sobel 检验与自举法(bootstrapping)运用 SPSS 的 process 宏进行中介效应检验, 针对假设一提出的主效应检验, 本研究运用 SPSS 软件采用分层回归方法检验了直接效应和中介效应。分析结果见表 5。

Table 5. Mediating effect test

表 5. 中介作用检验

模型 1			因变量: 组织认同				
模型总结	R	R ²	均方误差	F	df1	df2	p 值
	0.477	0.228	0.289	18.388	5.000	312.000	0.000
	相关系数	标准误差	t 值	P 值	置信区间-	置信区间+	
常量	2.586	0.206	12.554	0.000	2.180	2.991	
团队动机氛围	0.358**	0.043	8.399	0.000	0.274	0.442	
性别	-0.066	0.066	-1.011	0.313	-0.195	0.063	
年龄	0.007	0.049	0.142	0.887	-0.090	0.104	
受教育程度	0.035	0.037	0.922	0.357	-0.039	0.108	
工作年限	0.071	0.033	2.125	0.034	0.005	0.136	
模型 2			因变量: 员工绿色行为				
模型总结	R	R ²	均方误差	F	df1	df2	p 值
	0.656	0.430	0.200	39.086	6.000	311.000	0.000
	相关系数	标准误差	t 值	P 值	置信区间-	置信区间+	
常量	1.458	0.210	6.936	0.000	1.045	1.872	
团队动机氛围	0.185**	0.039	4.706	0.000	0.108	0.262	
组织认同	0.469**	0.047	9.963	0.000	0.377	0.562	
性别	0.081	0.055	1.486	0.138	-0.026	0.189	
年龄	-0.008	0.041	-0.192	0.848	-0.089	0.073	
受教育程度	-0.009	0.031	-0.275	0.783	-0.070	0.053	
工作年限	0.017	0.028	0.598	0.550	-0.038	0.072	
间接效应检验							
	中介效应	标准误差	置信区间-	置信区间+			
组织认同	0.168	0.029	0.118	0.231			

注: N = 318, *, 在 0.05 水平上显著相关; **在 0.01 水平上显著相关。

团队动机氛围与组织认同显著正相关($r = 0.358, p < 0.01$), 组织认同与员工绿色行为显著正相关($r = 0.469, p < 0.01$), 总效应团队动机氛围与员工绿色行为显著正相关($r = 0.185, p < 0.01$), 间接效应检验组织认同的中介作用为 0.168, 且在 95%置信水平上(0.118, 0.231)不包含零。因此假设 H1: 团队动机氛围正向影响员工绿色行为、假设 H2: 团队动机氛围正向影响组织认同、假设 H3: 组织认同正向影响员工绿色行为、假设 H4: 组织认同在团队动机氛围和员工绿色行为之间扮演中介作用均得到实证数据检验。

5. 结论与启示

5.1. 研究结论

1) 在自变量团队动机氛围与因变量员工绿色行为的影响关系研究中, 经过实证分析, 团队动机氛围与员工绿色行为之间呈现显著正相关。

2) 在组织认同与员工绿色行为之间关系研究中, 组织认同在团队动机氛围和员工绿色行为之间关系中起到中介作用。

5.2. 管理启示

本研究表明良好的团队氛围感能够增加员工个体对组织的认同程度和同理心, 从而做出更有利于组织发展的绿色行为。因此, 在日常经营中企业要采取一定的措施来营造良好的团队动机氛围, 比如通过改善员工办公环境、完善考核机制、关心员工的身心健康发展等措施, 帮助员工的自我感受价值得到提升, 从而促进员工更愿意为组织付出。

企业应注重员工组织认同感的培养, 应意识到较高水平的组织认同能够提升员工自身的情感体验, 同时, 也应采取相应的措施提高员工的组织认同。具体而言, 组织可以督促各级管理者营造良好的团队动机氛围, 进而员工能够产生较强的认同感知。

参考文献

- [1] 杜鹏程, 刘升阳. 促进型调节焦点对跨界行为的影响——基于工作重塑的视角[J]. 华东经济管理, 2021(3): 111-120.
- [2] Nerstad, C.G.L., Roberts, G.C. and Richardsen, A.M. (2013) Achieving Success at Work: Development and Validation of the Motivational Climate at Work Questionnaire (MCWQ). *Journal of Applied Social Psychology*, **43**, 2231-2250. <https://doi.org/10.1111/jasp.12174>
- [3] Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989) Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, **14**, 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- [4] Norton, T.A., Zacher, H. and Ashkanasy, N.M. (2014) Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, **38**, 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>
- [5] Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989) Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, **14**, 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- [6] 徐玮伶, 郑伯坝. 组织认同: 理论与本质[J]. 中山管理评论, 2002, 10(1): 45-64.
- [7] 陈维政, 李金平. 组织气候研究回顾及展望[J]. 外国经济与管理, 2005(8): 18-25.
- [8] Robertson, J.L. and Baling, J. (2013) Greening Organizations through Leaders' Influence on Employees' Pro-Environmental Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, **34**, 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>