

CITY UNIVERSITY OF HONG KONG
香港城市大學

**The Influence Mechanism of Employee
Organizational Identity on Employee
Performance**
員工組織認同對員工績效的影響機制

Submitted to
College of Business
商學院
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Business Administration
工商管理博士學位

by

Zhuang Meifen
庄美芬

October 2023
二零二三年十月

摘要

我國正處於“新時代”，企業的經營發展環境正隨著經濟社會的深刻變革發生變化。現代的競爭時代是如此之高，競爭的商業環境的動態性要求員工必須在不斷挑戰和變化的商業環境下工作，這已成為當今組織不可或缺的特徵。在企業中，特別是我工作的企業是一家國內初具規模的文創企業，其組織與員工間的連結紐帶對員工績效有著更加重要的影響。目前，國內外許多學者都對組織認同與員工績效之間的聯繫進行了深入的研究，然而很少文獻將員工個人感知（心理授權與內部人身份感知）納入組織認同的作用原理，以及將組織公民行為作為中介變數進行研究。

本研究從員工的角度出發，探究員工組織認同、內部人身份感知、心理授權與員工績效之間關係，主要研究組織公民行為對組織認同與員工績效之間的中介作用，以及心理授權和內部人身份感知對組織認同與組織公民行為之間的調節作用。本文理論以組織認同理論為主，輔以社會交換理論和角色理論，研究方法以文獻研究法、問卷調查法為主，研究變數為員工組織認同、組織公民行為、內部人身份感知、心理授權與員工績效，構建的理論研究模型以探究變數之間的作用關係為目的。為保證調查問卷的信度和效度，本文設計翻譯、回譯等環節。通過對 429 名企業員工進行調研，本文收集得到 410 份有效問卷，並進行資料分析和假設檢驗。

本文的主要結論如下：第一，組織認同感顯著正向影響員工績效，員工組織認同感越高，員工績效越好。第二，組織認同感通過影響組織公民行為，進而影響員工績效。第三，內部人身份感知與心理授權在組織認同感到組織公民行為路徑中起調節作用，進而影響員工績效。

本研究有幾個方面的理論意義：首先，本文通過揭示組織公民行為的中介作用拓展了組織認同對員工績效的影響的研究。其次，本文揭示了內部人身份感知的調節作用，豐富了組織認同對員工績效和組織公民行為的研究。最後，本文還發現了心理授權的重要作用，拓展了心理授權的文獻，並且深入揭示了心理授權在員工績效中的作用。

關鍵字：組織認同；組織公民行為；員工績效；心理授權；內部人身份感知

Abstract

The economic and social landscape in China is undergoing profound changes in the context of the "new era". In this modern era of intense competition, the dynamic nature of the competitive business environment requires employees to deal with constant challenges and changes. The company I work in is a cultural and creative enterprise that has begun to take shape. The connection and bond between organizations and employees become increasingly important in influencing employee performance. An extensive literature has examined the link between organizational identification and employee performance; however, few studies have explored the role of employees' personal perceptions (psychological empowerment and insider status) on organizational identification, as well as the mediating role of organizational citizenship.

This paper investigates the mediating role of organizational citizenship behavior between organizational identification and employee performance, and the moderating effects of psychological empowerment and perceived insider status on the relationship between organizational identification and employee performance. The research model is guided by the organizational identification theory, supplemented by social exchange theory and role theory. This paper employs a literature review and questionnaire survey as the primary research methods. More specifically, 429 employees from various companies participated in the survey and 410 valid questionnaires were received and used to conduct data analysis and hypothesis testing.

The main conclusions of this study are as follows: Firstly, organizational identification significantly and positively influences employee performance, indicating that higher levels of employee organizational identification lead to better performance. Secondly, organizational identification affects employee performance through its impact on organizational citizenship behavior. Thirdly, perceived insider status and psychological empowerment play a moderating role in the relationship between organizational identification and organizational citizenship behavior, thereby influencing employee performance.

This study has several theoretical implications: first, this paper expands the research on the impact of organizational identity on employee performance by revealing the mediating role of organizational citizenship behavior. Second, this paper enriches the research on organizational identity on employee performance and organizational citizenship behavior by revealing the moderating role of insider identity perception. Finally, this paper also uncovers the important role of psychological empowerment, expands the literature on psychological empowerment, and provides insight into the role of psychological empowerment in employee performance.

Keywords: Organizational identification, organizational citizenship behavior, employee performance, psychological empowerment, perceived insider status.

致 謝

時光如梭，轉眼間四年的博士學習即將結束，這段寶貴的學習時光予我意義重大。四年學習正逢疫情，點點滴滴，一幕幕呈現在眼前。

本次博士論文的寫作研究學會了深度的思考，提升了從不同角度來觀察事情的能力，不僅讓我領略知識海洋的浩瀚，也驚喜自己在研究中克服種種困難的勇氣和力量。

首先，感謝我的導師鄭柳教授，鄭老師秀外慧中，治學嚴謹，悉心幫助我解答論文研究中的各種問題。姚凱教授屢次指點了我論文的疑惑，經常讓我有茅塞頓開的感覺。能得到老師們的點撥是我的榮幸。正是有了老師們的悉心指導，才得以順利完成博士論文的寫作。

其次，我要感謝蘇晨汀教授，李元旭教授，蘇老師工作坊過程中對論文問題方向予以了重要的指點，且做出了中懇的意見和建議。李老師在論文的最後階段給予了肯定，並且在答辯中對題目提出了寶貴的意見。

並且，我還要感謝中文大學 Dr.Zhang Yinglei 張英蕾，城大 Dr.Wong Man Kong 黃敏剛等老師們，為我完成論文給予重要的建議，感謝 Angle Chen，顧丹老師，為我過程中完成課程給予提醒和鼓勵。您們的幫助是我前進的動力。

最後，我想感謝我的家人、朋友，是你們，在我博士學習最艱辛的時候給予信心和鼓舞，論文的完成離不開你們的支持！

二零二三年八月 上海

目錄

摘要	i
Abstract.....	ii
CITY UNIVERSITY OF HONG KONG.....	
Qualifying Panel and Examination Panel.....	iv
致 謝	v
第 1 章 研究背景	1
1.1. 研究意義.....	2
1.2. 研究問題與內容.....	2
1.2.1. 研究的問題	2
1.2.2. 研究的主要內容	3
1.3. 研究方法和技術路線.....	4
1.3.1. 研究方法	4
1.3.2. 技術路線	4
1.4. 研究的創新點	5
第二章 文獻綜述	6
2.1. 員工組織認同.....	6
2.1.1. 組織認同的概念	6
2.1.2. 組織認同的測量	9
2.1.3. 組織認同的相關變數	10
2.2. 組織公民行為.....	13
2.2.1. 組織公民行為的定義	13
2.2.2. 組織公民行為的研究維度及中西方差異探析	15
2.2.3. 組織公民行為的相關研究	18
2.3. 員工績效.....	18
2.3.1. 員工績效的概念界定	18
2.3.2. 員工績效的測量	20
2.4. 角色理論.....	21
2.4.1. 角色理論的來源與發展	21
2.4.2. 角色的基本要素	23

2.4.3. 角色理論與員工組織認同	24
2.4.4. 角色理論與員工績效	26
2.5. 社會交換理論	27
2.5.1. 社會交換的含義	28
2.5.2. 社會交換的內容	29
2.5.3. 社會交換理論與員工組織認同	30
2.6. 組織認同理論	31
2.6.1. 組織認同感的內涵與結構維度	31
2.6.2. 組織認同的影響前因	33
2.6.3. 組織認同的影響結果	35
2.7. 內部人身份感知	36
2.7.1. 內部人身份感知的內涵與測量	36
2.7.2. 內部人身份感知的相關研究	37
2.8. 心理授權	39
2.8.1. 心理授權的內涵與結構	39
2.8.2. 心理授權的影響前因與結果	42
2.9. 文獻述評	45
第三章 假設推演	46
3.1. 員工組織認同對員工績效的影響	46
3.2. 員工組織認同對組織公民行為的影響	47
3.3. 組織公民行為的中介作用	48
3.4. 心理授權的調節作用	51
3.5. 內部人身份感知的調節作用	52
第四章 研究設計與研究方法	55
4.1. 問卷調查	55
4.2. 問卷設計	55
4.2.1. 變數的選擇與測量	55
4.2.2. 共同方法偏差	60
4.3. 樣本選擇與抽樣	61
第五章 實證分析	63

5.1. 樣本基本情況分析	63
5.2. 信度與效度分析	65
5.2.1. 信度分析	65
5.2.2. 效度檢驗	68
5.3. 共同方法偏差檢驗	70
5.4. 多重共線性檢驗	70
5.5. 變數的描述性統計分析	72
5.6. 員工組織認同與相關變數關係的實證分析	74
5.6.1. 員工組織認同對員工績效的影響	74
5.6.2. 組織公民行為的仲介作用	75
5.6.3. 心理授權在仲介模型中的調節作用檢驗	76
5.6.4. 內部人身份感知在仲介模型中的調節作用檢驗	78
第六章 研究結論與啟示	80
6.1. 研究結論和展望	80
6.1.1. 研究結論	80
6.1.2. 研究的不足與展望	81
6.2. 對企業管理的啟示	82
6.2.1. 重視基礎保障，提升企業價值認同	82
6.2.2. 為員工授權，提高員工心理授權感	83
6.2.3. 營造內部人感知，強化組織認同的影響	84
參考文獻	86