

制药企业社会责任、员工组织承诺、员工绩效之间的关系实证研究[△]

周迎波*,冯国忠#,吴方(中国药科大学国际医药商学院,南京 211198)

中图分类号 F272;R195 文献标志码 A 文章编号 1001-0408(2016)36-5045-05

DOI 10.6039/j.issn.1001-0408.2016.36.02

摘要 目的:探讨制药企业社会责任履行对员工组织承诺及员工绩效的影响和作用机制,为促进制药企业更有针对性地履行社会责任提供参考。方法:参考相关文献设计调查问卷,对13个省(市)的15家制药企业进行调查,并基于社会交换理论构建“制药企业社会责任-员工组织承诺-员工绩效”关系理论模型,进而采用相关性分析、回归分析和中介效应检验方法,结合调查所得数据进行实证研究。结果:共发放问卷150份,回收有效问卷121份,有效回收率为80.67%。所设计的调查问卷信度、效度均良好。分析结果表明,所构建的理论模型中除假设H1-2、H2-2外其余各项假设均可获得支持。其中,制药企业履行员工责任和行业发展责任能够对员工任务绩效和关系绩效产生正向影响(显著性水平0.05或0.01);制药企业履行员工责任和行业发展责任能够对员工组织承诺产生正向影响(显著性水平0.01或0.1);员工组织承诺能够对员工任务绩效和关系绩效产生正向影响(显著性水平0.01);并且员工组织承诺在制药企业社会责任履行与员工绩效之间起到部分中介作用。结论:制药企业履行社会责任能直接促进员工绩效提升,并能通过员工组织承诺间接促进员工绩效提升。

关键词 制药企业;社会责任;员工组织承诺;员工绩效;关系

Empirical Research on the Relationship among Pharmaceutical Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment and Employee Performance

ZHOU Yingbo, FENG Guozhong, WU Fang (School of International Pharmaceutical Business, China Pharmaceutical University, Nanjing 211198, China)

ABSTRACT **OBJECTIVE:** To explore the effect and mechanism of the social responsibility of pharmaceutical enterprises on organizational commitment and employee performance, and to provide reference for promoting the pharmaceutical enterprises to fulfill their social responsibility. **METHODS:** Referring to the relevant literature, questionnaire was designed to investigate the 15 pharmaceutical enterprises in 13 provinces (cities), “pharmaceutical corporate social responsibility-organizational commitment-employee performance” relationship theoretical model was constructed based on the social exchange theory, correlation analysis, regression analysis and mediation effect test method were combined with the data for the empirical research. **RESULTS:** Totally 150 questionnaires were sent out, 121 were effectively received with effective recovery of 80.67%, and the reliability and validity of the designed questionnaires were good. The analysis results showed that all the hypotheses can be supported in the theoretical model except for the hypothesis H2-2 and H1-2. Among them, the pharmaceutical enterprises to fulfill their responsibility and responsibility to the development of the industry had a positive effect on employees’ task performance and relationship performance (significance level 0.05 or 0.01); pharmaceutical enterprises to fulfill their responsibility and responsibility to the development of the industry had a positive effect on organizational commitment (significance level 0.01 or 0.1); organizational commitment had positive effect on employees’ task performance and relationship performance (significant level 0.01); and organizational commitment played partial mediating effect between the pharmaceutical enterprises to fulfill social responsibility and employee performance. **CONCLUSIONS:** Pharmaceutical enterprises to fulfill their social responsibility can directly promote the improvement of employee performance, and it also promotes employee performance indirectly through employee organizational commitment.

KEYWORDS Pharmaceutical enterprise; Social responsibility; Organizational commitment; Employee performance; Relationship

近年来,我国医药行业不断发展壮大,2015年医药工业主营业务收入和利润总额分别达到26 763亿元和2 871.3亿元,“十二五”期间平均增速分别为17.3%和14.6%。而在我国医药

△ 基金项目:国家自然科学基金资助项目(No.71103199);江苏教育厅高校哲学社会科学基金项目(No.2015SJD117)

* 硕士研究生。研究方向:医药产业经济及政策。E-mail: cpuzbyb@163.com

通信作者:教授,硕士生导师。研究方向:医药产业经济及营销管理、企业管理与诊断咨询。E-mail: fenzhongcpu@126.com

药制造业总产值快速增长的同时,也出现了与消费者权益、生态环境、公众利益不和谐的声音与行为。制药企业作为关乎民众健康和生命安全的企业之一,是“药品质量安全第一责任人”,在研发、生产、流通、存储等任何一个环节发生问题都将对患者产生极大的不良影响。而近几年发生的一系列事件,如2012年“毒胶囊事件”、2013年“葛兰素史克中国行贿事件”、2014年多次曝光的“发布虚假药品信息事件”、2015年“临床试验数据造假事件”等,均反映了当前制药企业社会责任认知缺失的情况普遍存在,制药企业是时候思考该如何肩负起以保

证医药产品质量为核心的社会责任了。从制药企业内部经营来讲,时有发生集体罢工、大规模裁员、劳动纠纷等事件,给企业形象和声誉带来诸多负面影响。从外部因素来看,城镇化、人口老龄化、全面放开“二胎”政策等造成医药行业市场需求的持续扩张,而这种扩张增加了医药行业对于人才的需求,使人才供需平衡持续向人才供给方偏移。此形势下,探究制药企业履行社会责任对员工绩效所产生的影响无疑是制药企业和业内人士共同关心的课题。

因此,本研究从社会交换理论出发,采用实证研究方法探讨了制药企业社会责任履行与员工组织承诺和员工绩效的深层次关系,旨在解决以下两方面问题:第一,了解制药企业履行社会责任会对员工组织承诺和员工绩效产生怎样的影响;第二,了解制药企业履行社会责任对员工组织承诺这一中介变量的影响过程,并探讨其可能的中介作用。以上问题的解决,可以为制药企业通过履行社会责任的方式正向影响和促进员工绩效提升提供一个有益的思路,从而使得制药企业在履行社会责任时更具针对性,将有限的资源放到关键环节。

1 对象与方法

1.1 调查对象

本研究依据医药行业地域分布特点选取调查对象,涉及江苏、浙江、上海、北京、安徽、广东、山东、河南、江西、重庆、辽宁、云南、甘肃等13个省(市)的15家制药企业的部分员工。所选取的企业包括辉瑞投资有限公司、默沙东(中国)投资有限公司、浙江医药股份有限公司、常州方圆制药有限公司、齐鲁制药有限公司等。这些企业具有代表性,规模大、发展好,并注重履行企业社会责任。

1.2 问卷与量表设计

本研究参考国内研究者徐东佳(2012)、杨小燕(2015)、李洁(2010)^[1-3]等在制药企业社会责任研究中总结的制药企业应对关键利益相关者承担的社会责任,并结合其他国内外关于制药企业社会责任、员工组织承诺和员工绩效的研究基础上,以医药产品质量安全为核心,设计了调查问卷。除基本信息部分,其他3部分题项均采用李克特(Likert)量表进行测量。每个题项的分值为1~7分,答题者赋予的分值越高代表其对该题项的认同度越高,评分标准为:1分表示非常不同意;2分表示不同意;3分表示有点不同意;4分表示一般;5分表示有点同意;6分表示同意;7分表示非常同意。

首先,本研究的自变量——制药企业社会责任。其包含3个维度,即员工责任、质量安全保障责任、行业发展责任。(1)员工责任。员工责任是企业对员工应承担的责任,包括企业对员工的经济、法律、安全及健康等方面应承担的责任。目前国内外对制药企业员工责任的测量量表已经非常成熟,考虑到本研究对象针对的是我国境内企业,因此量表制订参照国内学者郑海东(2007)^[4]的研究。(2)质量安全保障责任。质量安全保障责任是制药企业在药品安全上应承担的责任,该方面责任的履行具体表现为与药品安全利益密切相关的行为。具体来讲,制药企业应该在药品质量安全稳定性、药品可及性、药品使用合理性、药品产业安全等方面承担责任。(3)行业发展责任。行业发展责任是制药企业应承担的对于行业发展的责任,该方面责任的履行主要表现为制药企业出于社会效益考虑,自愿做出的有利于医药行业发展的行为,如在环境保护、促进各单位间的学术交流活动、社会公益活动、支持社区药学服务等方面承担责任。针对质量安全保障责任和行业发展责任2个维度,在参考了2010—2015年间发表的25篇研究医药企业社会责任的文献的基础上,形成了初始量表。再运

用行为事件访谈法,采用面对面交流形式访谈常州四药制药有限公司、浙江医药股份有限公司、辉瑞投资有限公司等3家制药企业从事社会责任相关工作的人员,了解制药企业在履行质量安全保障责任和行业发展责任方面的行为表现,补充完善了上述量表。至此,形成了制药企业社会责任三维度量表,共21个题项。

其次,本研究的因变量——员工绩效。本研究中采用运用较为普遍的任务-关系绩效二维结构,即包括任务绩效和关系绩效2个维度,任务绩效是与个体的能力、完成任务的熟练程度和工作知识密切相关的绩效;关系绩效是支持组织工作的人际技能和维持良好的工作关系的态度和动机。本研究采取Tsui AS等(1997)^[5]设计的问卷量表进行测量,共14个题项。

最后,本研究的中介变量——员工组织承诺。目前,学术界对于员工组织承诺研究以1990年梅耶(Mayer)与阿伦(Allen)提出的三维结构为主,而综合考虑组织承诺的规范、情感与继续承诺3个维度,只有情感承诺反映的是员工与组织在情感上的心理连接,是个体对实体的一种情感,是肯定性的心理倾向。因此,本研究选取其中的情感承诺作为单维变量,采用Chen ZX等(2003)^[6]在我国文化背景下修订的情感承诺量表进行测量,共10个题项。

1.3 调查实施

本次问卷调查时间为2015年12月4日—2016年2月22日,采取电子问卷的方式进行,利用问卷调研平台——问卷星将编制好的问卷完善成更利于传播和填写的形式,并将问卷链接直接发送给随机选取的各调查对象。该方法确保各调查对象在相对比较安全、舒适的环境下完成本调查,能真实反映其内心的想法。

1.4 研究假设与理论模型构建

1.4.1 研究假设 ①制药企业社会责任与员工绩效。员工作为企业的内部利益相关者,也是制药企业产品安全的保障者和良好服务的执行者,能真切感受到企业在管理过程中是否履行了质量安全保障责任,若企业在药品生产、研发、经营等过程中出现危害药品安全、污染环境等缺乏责任感的行为,会影响员工的心理安全感与自豪感,员工可能产生工作倦怠,甚至产生离职倾向等。此外,制药企业积极履行对员工的责任,使员工享有被尊重和认可的感觉,并为员工提供生活保障和职业发展机会,那么员工会把自己看作为企业的一份子,可能会更加积极主动投入到工作中并竭尽所能为企业发展作出应有的贡献。在2015年,我国出台了多项医药领域政策,加大了对医药产业升级的考验,制药企业如何顺应时代需求朝着“做强、做大、做优”的目标发展是未来一段时间的议题。因此,制药企业应该主动站在行业发展的高度,承担对于医药行业发展的社会责任。如此一来,可能会增强员工士气,达到员工对组织发展的期待,激发员工的工作责任感,提升员工对企业的信任度,从而提升员工工作绩效。由此可知,员工作为制药企业的关键利益相关者,会受到内在需求和外部环境的影响,而制药企业社会责任履行可能是提升员工绩效的动力和源泉。Sun L(2015)、熊国保(2015)^[7-9]等均论证了企业社会责任对员工绩效的正向影响作用。晁罡等(2014)^[9]基于员工视角探究了企业履行社会责任与员工满意度及离职倾向的关系,发现企业社会责任表现与员工离职倾向呈负相关性,与员工满意度呈正相关性。以上分析了制药企业社会责任三维度对员工绩效的影响机制,基于此提出以下假设:H1——员工所感知的制药企业社会责任履行正向影响员工绩效;H1-1——制药企业履行员工责任正向影响员工绩效二维度;H1-2——制

药企业履行质量安全保障责任正向影响员工绩效二维度；H1-3——制药企业履行行业发展责任正向影响员工绩效二维度。②制药企业社会责任与员工组织承诺。员工组织承诺是维系员工与组织之间的纽带，表达了员工对组织的依赖程度，不仅仅是一种基于经济交换基础上的契约关系。制药企业履行社会责任，会带给员工可依赖和可信任的感觉，员工可能会更投入地开发和利用现有的资源与机会，将企业的创新、发展作为自己工作价值的体现。若制药企业切实履行社会责任，并加强对相关行为和活动的内部宣传，使员工对之有真切体会和感知，则可能引起员工心理与行为的变化，使其为身处这样的企业而骄傲，从而可能对组织产生依赖感及归属感，积极融入到组织中，在工作时更加努力和投入。苗莉等(2012)^[10]在具体细化企业社会责任与员工组织承诺维度的基础上，通过实证分析表明企业社会责任履行对员工组织承诺有正向促进作用。基于以上分析提出以下假设：H2——员工所感知的制药企业社会责任履行正向影响员工组织承诺；H2-1——制药企业履行员工责任正向影响员工组织承诺；H2-2——制药企业履行质量安全保障责任正向影响员工组织承诺；H2-3——制药企业履行行业发展责任正向影响员工组织承诺。③员工组织承诺与员工绩效。员工组织承诺反映了员工对组织的一种态度或肯定性的内心倾向，它可以解释员工为什么要留在某企业，表现为员工在感情上对组织的认同、依附和忠诚。与此同时，这种内在态度又作用于外在行为，使员工作出不同的反应。可见，高水平员工组织承诺意味着员工可能在感情上归属企业，将自己视为企业的一份子，由此可能会调动其主观能动性，促使其积极服务于企业，从而提升工作绩效。基于以上分析提出以下假设：H3——员工组织承诺正向影响员工绩效；H3-1——员工组织承诺正向影响员工任务绩效；H3-2——员工组织承诺正向影响员工关系绩效。④员工组织承诺的中介作用。处于创新转型中的制药企业面临着纷繁复杂的外部环境，新政策、新产品、新要求都在不断涌现，制药企业社会责任的履行需要通过企业内部员工执行和实施。员工作为制药企业的关键利益相关者，其行为受到员工组织承诺水平的影响，高组织承诺状态可能会激发员工，使其对组织产生一种积极的态度或肯定性的内心倾向。当员工感知到制药企业履行社会责任时，会在心理上认可企业的做法，产生较强的责任感和较高的忠诚度，而这种高员工组织承诺状态可以充分调动其主观能动性，从而更好地服务于组织，积极主

动地尽职尽责工作，提高其工作绩效。基于以上分析提出以下假设：H4——员工组织承诺在制药企业社会责任履行与员工绩效之间起中介作用。

1.4.2 理论模型构建 从上述分析和假设出发，本研究整理、构建出更加清晰的“制药企业社会责任-员工组织承诺-员工绩效”关系理论模型(见图1)，使三者各维度之间的关系更加明了，为实证分析奠定了基础。

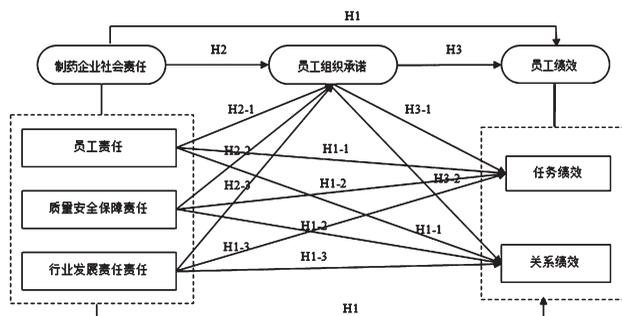


图1 “制药企业社会责任-员工组织承诺-员工绩效”关系理论模型

Fig 1 Theoretical model of “pharmaceutical corporate social responsibility-organizational commitment-employee performance” relationship

1.5 数据处理方法

采用SPSS 19.0统计分析软件对问卷变量测量进行信度和效度的检验，使用KMO(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy)测度来检验数据是否适合做因子分析，并利用因子分析法对测量变量进行调整。然后用Pearson相关性分析法初步分析各变量之间的相关关系，再根据VIF值判断数据是否适合做多元回归分析。接着用进入回归法和中介效应检验法进行假设检验，以验证上述构建的理论模型是否成立。

2 结果

共发放问卷150份，回收有效问卷121份，有效回收率为80.67%。

2.1 受访员工基本信息

受访员工基本信息包括性别、年龄、企业职位、所属企业性质等，详见表1。

2.2 问卷的信度、效度检验和各变量的相关性分析

表1 受访员工基本信息

Tab 1 The general information of the surveyed employees

调研项目	类别	人数	占比,%	调研项目	类别	人数	占比,%	
性别	男性	42	34.71	所属企业性质	国有企业	16	13.22	
	女性	79	65.29		事业单位	7	5.79	
年龄,岁	≤25	27	22.31		联营企业	4	3.31	
	26~30	37	30.58		民营企业	70	57.85	
	31~35	39	32.23		外资企业	24	19.83	
	36~40	7	5.79		所从事工作的性质	管理类	18	14.88
	41~45	6	4.96			研发类	13	10.74
	>45	5	4.13	职能类		14	11.57	
所属企业上市情况	上市	78	64.46	销售类		27	22.31	
	未上市	43	35.54	生产类		42	34.71	
在所属企业中的职位	企业高层管理者	2	1.65	其他	7	5.79		
	企业中层管理者	20	16.53	所属企业所处成长阶段	初创期	6	4.96	
	企业基层管理者	20	16.53		快速成长期	14	11.57	
	行政工作人员	29	23.97		规模成长期	24	19.83	
	技术人员	22	18.18		成熟期	47	38.84	
	基层工作人员	28	23.14		转型期	30	24.79	

2.2.1 信度检验 信度检验能够验证测量量表的一致性、稳定性及可靠性。信度 Cronbach's α 系数表明构成潜变量的可测变量之间的关联度,值越接近于1则信度越高,表示各变量间一致性越高^[1]。分析结果显示,本研究问卷的 Cronbach's α 系数均在0.8以上,说明各变量间一致性较高,问卷具有较高的信度,详见表2。

表2 问卷各测量变量的信度检验结果

Tab 2 Reliability test results of test indicators

测量变量	项目	信度	综合信度
制药企业社会责任	员工责任	0.883	0.965
	质量安全保障责任	0.947	
	行业发展责任	0.940	
员工组织承诺			0.931
员工绩效	任务绩效	0.940	0.939
	关系绩效	0.917	

2.2.2 效度检验 效度检验用来测量各变量间的差异程度。首先,本研究问卷量表是在参考了大量文献及制药企业从事社会责任相关工作的人员意见的基础上设计的,保证了内容效度。其次,使用KMO测度检验变量间的相关性,结果各变量的整体KMO值均>0.9,说明各变量之间的相关性极强,表明各维度间具有良好的区分效度(见表3)。此外,Bartlett球形检验的显著性水平为0.000,<0.05,说明问卷数据适合做因子分析。

表3 问卷各测量变量的效度检验结果

Tab 3 Validity test results of test indicators

测量变量	项目	KMO值	题项数	各题项因子载荷值(按数值由大到小排列)
制药企业社会责任	员工责任	0.929	5	0.846, 0.755, 0.681, 0.664, 0.644
	质量安全保障责任		9	0.791, 0.790, 0.769, 0.749, 0.745, 0.724, 0.664, 0.657, 0.614
	行业发展责任		7	0.815, 0.721, 0.720, 0.694, 0.678, 0.673, 0.672
员工组织承诺		0.905	10	0.813, 0.810, 0.810, 0.800, 0.791, 0.790, 0.714, 0.641, 0.635, 0.627
员工绩效	任务绩效	0.921	6	0.878, 0.876, 0.873, 0.872, 0.734, 0.699
	关系绩效		8	0.830, 0.810, 0.805, 0.771, 0.741, 0.693, 0.678, 0.638, 0.597

2.2.3 相关性分析 各变量间的相关性分析结果见表4注: *指在0.01水平(双侧)上显著相关]。由表4可知,制药企业社会责任3个维度与员工绩效2个维度的 Pearson 相关系数分别为0.667、0.658、0.675和0.661、0.635、0.675(显著性水平0.01),表明制药企业社会责任履行与员工绩效之间存在显著的正相关性;员工组织承诺与员工绩效2个维度的 Pearson 相关系数均为0.714(显著性水平0.01),表明员工组织承诺与员工绩效之间存在显著的正相关性;制药企业社会责任3个维度与员工组织承诺的 Pearson 相关系数分别为0.632、0.596、0.620(显著性水平0.01),表明制药企业社会责任履行与员工组织承诺之间存在显著的正相关性。

2.3 假设检验

2.3.1 制药企业社会责任与员工绩效 模型1、2将制药企业社会责任的3个维度员工责任、质量安全保障责任、行业发展责任作为自变量,员工任务绩效、关系绩效分别作为因变量,进行回归分析,假设检验结果见表5。由表5可知,本研究的拟合优度良好,VIF值均在1~10之间,说明不存在多重共线性。制药企业履行员工责任和行业发展责任能够对员工任务绩效和关系绩效产生正向影响(显著性水平0.05或0.01);而制药企业履行质量安全保障责任对员工任务绩效产生正向影响

(显著性水平为0.05),但对员工关系绩效的影响不显著。因此,假设H1-1和H1-3获得支持,假设H1-2未获得支持。

表4 问卷各测量变量间的相关性分析结果

Tab 4 Correlation analysis results among each test indicator

测量变量	Pearson 相关系数					
	1	2	3	4	5	6
员工责任(1)	1					
质量安全保障责任(2)	0.706*	1				
行业发展责任(3)	0.735*	0.800*	1			
员工组织承诺(4)	0.632*	0.596*	0.620*	1		
任务绩效(5)	0.667*	0.658*	0.675*	0.714*	1	
关系绩效(6)	0.661*	0.635*	0.675*	0.714*	0.995*	1

表5 制药企业社会责任与员工绩效假设检验结果

Tab 5 Assuming test results of pharmaceutical corporate social responsible and employee performance

模型	项目	非标准回归系数		标准回归系数		T值	显著性水平	VIF值
		B值	标准误差	Beta值				
模型1(关系绩效)	(常量)	1.233	0.438			2.813	0.006	
	员工责任	0.268	0.083	0.317		3.226	0.002	2.376
	质量安全保障责任	0.175	0.122	0.160		1.442	0.152	3.037
	行业发展责任	0.294	0.109	0.313		2.694	0.008	3.313
模型2(任务绩效)	(常量)	1.231	0.422			2.917	0.004	
	员工责任	0.259	0.080	0.314		3.237	0.002	2.376
	质量安全保障责任	0.240	0.117	0.225		2.046	0.043	3.037
	行业发展责任	0.242	0.105	0.264		2.303	0.023	3.313

2.3.2 制药企业社会责任与员工组织承诺 模型3将制药企业社会责任的3个维度员工责任、质量安全保障责任、行业发展责任作为自变量,员工组织承诺作为因变量,进行回归分析,假设检验结果见表6。由表6可知,本研究的拟合优度良好,VIF值均在1~10之间,说明不存在多重共线性。制药企业履行员工责任和行业发展责任对员工组织承诺产生正向影响(显著性水平0.01或0.1);而制药企业履行质量安全保障责任对员工组织承诺的影响不显著。因此,假设H2-1和H2-3获得支持,假设H2-2未获得支持。

表6 制药企业社会责任与员工组织承诺假设检验结果

Tab 6 Assuming test results of pharmaceutical corporate social responsible and organizational commitment

模型	项目	非标准回归系数		标准回归系数		T值	显著性水平	VIF值
		B值	标准误差	Beta值				
模型3(员工组织承诺)	(常量)	0.281	0.549			0.513	0.609	
	员工责任	0.340	0.104	0.342		3.265	0.001	2.376
	质量安全保障责任	0.214	0.152	0.166		1.403	0.163	3.037
	行业发展责任	0.261	0.137	0.236		1.908	0.059	3.313

2.3.3 员工组织承诺与员工绩效 模型4、5将员工组织承诺作为自变量,员工任务绩效、关系绩效作为因变量,进行回归分析,假设检验结果见表7。由表7可知,本研究的拟合优度良好,VIF值均在1~10之间,说明不存在多重共线性。员工组织承诺对员工任务绩效、关系绩效产生正向影响(显著性水平均为0.01)。因此,假设H3-1、H3-2均获得支持。

2.3.4 员工组织承诺的中介作用 以上对制药企业社会责任、员工组织承诺、员工绩效三者之间关系的假设分别进行了检验,接下来将进一步检验员工组织承诺在二者之间的中介作用假设。中介效应检验必须要满足以下条件:①自变量与因变量显著相关;②自变量与中介变量显著相关;③中介变量与因变量显著相关;④加入中介变量后,自变量对因变量的影响减弱或不显著,但中介变量对因变量的影响依然显著。由于假设H1-2与H2-2均未获得支持,不能同时满足条件1和2,

表7 员工组织承诺与员工绩效假设检验结果

Tab 7 Assuming test results of organizational commitment and employee performance

模型	项目	非标准回归系数		标准回归系数	T值	显著性水平	VIF值
		B值	标准误差	Beta值			
模型4(任务绩效)	(常量)	2.597	0.271		9.574	0.000	
	员工组织承诺	0.591	0.053	0.714	11.109	0.000	1.000
模型5(关系绩效)	(常量)	2.480	0.277		8.938	0.000	
	员工组织承诺	0.606	0.054	0.714	11.139	0.000	1.000

不检验质量安全保障责任在员工组织承诺与员工绩效之间的中介作用。加入中介变量员工组织承诺后进行回归分析(自变量为制药企业社会责任的2个维度员工责任、行业发展责任,因变量为员工任务绩效、关系绩效),假设检验结果见表8。在模型6中,制药企业履行行业发展责任对员工关系绩效的回归系数由0.313降为0.195,显著性水平由0.008降为0.032,即加入中介变量后,回归系数变小了,显著性水平降低了,而中介变量员工组织承诺依然显著影响员工关系绩效。在模型7中,制药企业履行行业发展责任对员工任务绩效的回归系数由0.264降为0.211,即加入中介变量后,回归系数变小了,而中介变量员工组织承诺依然显著影响员工任务绩效。因此,员工组织承诺在制药企业社会责任履行与员工绩效之间起到部分中介作用。

表8 员工组织承诺的中介作用假设检验结果

Tab 8 Assuming test results of mediating effect of organizational commitment

模型	项目	非标准回归系数		标准回归系数	T值	显著性水平	VIF值
		B值	标准误差	Beta值			
模型6(关系绩效)	(常量)	1.330	0.330		4.032	0.000	
	员工责任	0.360	0.066	0.425	5.474	0.000	1.824
	行业发展责任	0.165	0.076	0.195	2.174	0.032	2.446
	员工组织承诺	0.251	0.083	0.268	3.020	0.003	2.384
模型7(任务绩效)	(常量)	1.469	0.321		4.571	0.000	
	员工责任	0.347	0.064	0.419	5.408	0.000	1.824
	行业发展责任	0.174	0.074	0.211	2.353	0.020	2.446
	员工组织承诺	0.238	0.081	0.260	2.940	0.004	2.384

3 结论与建议

3.1 研究结论

本研究分析结果表明:第一,制药企业履行3个维度社会责任均对员工任务绩效有显著的正向影响,而履行员工责任和行业发展责任均对员工关系绩效有显著的正向影响,仅履行质量安全保障责任对员工关系绩效影响不显著。究其原因主要是质量安全保障责任涉及医药产品的创新、安全可控和服务质量的改善等诸多方面,若制药企业履行质量安全保障责任,则必然会对员工提出更高的工作要求,增加其工作压力,此时员工往往相应地会提升其任务绩效而忽视关系绩效。第二,制药企业履行员工责任和行业发展责任对员工组织承诺有显著的正向影响,而履行质量安全保障责任对员工组织承诺影响不显著。究其原因主要是企业履行质量安全保障责任目的更多是为维护消费者的利益,对于员工来说,他们更关注的是自己能够切身感受到的企业责任,因此其对员工组织承诺的影响较小。第三,员工组织承诺对员工绩效2个维度均有显著的正向影响。第四,员工组织承诺在制药企业社会责任与员工绩效之间具有部分中介作用。

也就是说,制药企业履行社会责任能直接促进员工绩效提升,并能通过员工组织承诺间接促进员工绩效提升。

3.2 建议

第一,目前我国制药企业履行社会责任的自律性表现普

遍不强。于制药企业而言,首先,必须加强内部管理,合法经营,诚信自律,从员工培养、生产质量管理、环境治理、战略制定、企业文化建设等方面加强社会责任履行,努力为公众提供安全、可靠的医药产品,满足公众不断增长的健康需求,担负起关爱生命健康的光荣使命,并且要在企业员工之间宣传企业社会责任履行状况,提高员工对该方面的认知,将履行社会责任意识融入到制药企业的使命、愿景和价值观中。其次,充分利用外部平台,如媒体、行业协会、论坛会议等,主动发布社会责任报告,创造良好的舆论环境,对消费者进行宣传教育,关注行业的发展需求,增强维权意识,进行客观、公正、及时的信息披露,发挥社会舆论监督作用。

第二,于政府而言,首先,应当从宏观上进行外部引导,加强立法监督,不断完善监督机制,避免部分制药企业钻法律的空子,生产销售假、劣药,侵犯公众的生命健康权益。其次,建立符合我国国情的制药企业社会责任评价体系。自2010年我国制药企业就社会责任达成“北京共识”以来,很多学者开始关注并研究制药企业社会责任,但至今还没有一套完善的社会责任评价体系。因此,我国应建立符合国情的制药企业社会责任评价体系,以切实发挥政府监督作用,同时推动制药企业更好地履行社会责任。最后,政府同时也应该出台相应政策鼓励主动履行社会责任的制药企业,如财政专项资金拨款、科研创新项目的优先审批等。

参考文献

- [1] 徐东佳,赵迎欢.发达国家制药企业社会责任研究及启示[J].中国药房,2012,23(9):774.
- [2] 杨小燕,徐佩.消费者视角下江苏省制药企业社会责任评价[J].中国卫生事业管理,2015,32(3):208.
- [3] 李洁.试论制药企业社会责任的范畴及实现途径[J].中国药房,2010,21(29):2689.
- [4] 郑海东.企业社会责任行为表现:测量维度、影响因素及对企业绩效的影响[D].杭州:浙江大学,2007.
- [5] Tsui AS, Pearce JL, Porter LW, et al. Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay off?[J]. *Academy of Management Journal*, 1997, 40(5):1089.
- [6] Chen ZX, Francesco AM. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 62(3):490.
- [7] Sun L, Yu TR. The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost[J]. *Review of Accounting and Finance*, 2015, 14(3):262.
- [8] 熊国保.企业社会责任驱动员工绩效提升的机制研究[J].学术界,2015(2):193.
- [9] 晁罡,刘文松,廖颖端,等.员工感知的企业社会责任表现对员工离职的影响[J].华南理工大学学报:社会科学版,2014,16(4):9.
- [10] 苗莉,赵婉莹.企业社会责任与员工组织承诺的关系研究[J].财经问题研究,2012(5):94.
- [11] 李春会,朱永忠.基于信度系数与 α 系数分析结构方程模型[J].暨南大学学报:自然科学与医学版,2012,33(3):250.

(收稿日期:2016-02-27 修回日期:2016-11-03)

(编辑:周 箐)