

生产型企业的工作自主性：概念、测量与相关研究

王益富^{1,2} 秦启文¹ 张建人^{1,3}

(¹ 西南大学文化与社会发展学院, 重庆 400715) (² 淮阴师范学院教科院, 淮安 223300)

(³ 湖南师范大学教科院, 长沙 410012)

摘要 工作自主性作为工作特征的关键指标,是指员工在工作方法、工作安排和工作标准上能自行控制与自行决定的程度;包括方法自主、安排自主和标准自主三方面,分别构成工作自主性量表的三个测量维度。诸多实证研究及相关研究综述表明,工作自主性对员工的工作态度和工作绩效等结果变量具有显著效应。同时,工作自主性对其他变量之间的关系具有调节作用。今后应多开展在中国情景中的验证性研究及干预性实验研究。

关键词 工作自主; 工作控制; 工作特征; 生产型企业

分类号 B849:C93

行为自主是人的本质规定性与基本需要。人的自主性(Autonomy)问题一直是哲学、伦理学、政治学和心理学等学科讨论的热门话题。随着产业竞争的加剧,在传统的科层组织结构和目标管理模式中,员工的工作自主性越来越受到组织系统自身的束缚,成为降低员工的工作积极性和主动性、阻碍创造力发挥的重要原因。

如何突破组织系统对人的自主性的束缚,改善员工的工作体验和工作态度,从而应付快速变化的环境,以提高组织绩效,现在已经成为组织行为学关注和研究的重要课题。从20世纪下半叶开始,工作设计中开始考虑工作自主性的问题。作为重要的组织变量,工作自主性(Work Autonomy)逐渐引起组织行为研究的重视,在领导方式、组织气氛、职业发展、工作角色转化等方面,均开始重视工作自主性这一变量的作用。在工作设计研究领域,工作自主性作为工作特征(Job Characteristics)的一个关键要素,被一些现场实验研究所证实。Cummings 和 Molloy (1977)在关于职业生活质量与生产力改善一书的文献回顾中发现,组织结果变量的改善,有赖于员工的工作自主性程度提高的程度;在有关工作特征与工作满

意度的元分析中(Loher, Noe, Moeller, & Fitzgerald, 1985)发现,相比其他工作特征,工作自主性跟工作满意度有更大的关联度,工作自主性是工作满意度的主要决定因素;事实上,组织的竞争优势及其成功,越来越被认为跟个体的创造性和主动性行为有关(Crant, 2000)。因此,很有必要对工作自主性的研究进行总结和梳理。本文主要回顾组织情景中工作自主性的概念演进及其测量,介绍围绕工作自主性展开的实证研究脉络,探究其作用机制,并对在中国背景下进一步开展相关研究提出设想。

1 工作自主性的概念演进

自主在某种意义上体现为人对环境的控制能力及控制程度。工作控制(Job Control)是工作自主性研究领域的早期概念。有关工作控制的研究表明,较低的工作自主性或工作控制感,跟削弱员工的工作主动性和工作热情等方面的负面效应直接相关(Jackson, Wall, Martin, & Davids, 1993; Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996)。此外,工作控制常常被作为描述个体工作情景强度的指标。员工的工作控制特征构成员工的工作情景。在弱情景中,个体的行为具有较高的自由裁量权;而在强情景中,个体的行为可能受到诸如严密的监控、机械的进度安排和繁缛的规定等因素的限制。

收稿日期: 2011-12-13

通讯作者: 秦启文, E-mail: qqw@swu.edu.cn

对工作特征研究做出过开创性贡献的 Turner 和 Lawrence, 最初并没有将工作自主视为必要的工作特征而加以注意, 只是在对工人控制的意义上或维度上加以指称。他们认为存在包含“工人相互独立或工人相互作用”这一“交互性”的特征, 而不是“自主性”。他们认为, 工作自主只是“工人在执行工作任务时, 期望实现自决的程度”(1965)。

Hackman 和 Oldham (1976)最早在著名的工作特征模型中将工作自主视为独立的工作特征维度, 他们将工作自主定义为“工作提供给个体可以安排其工作进程、决定工作程序的实质性的自由、独立和自决的程度”。但是, 他们没有注意到工作自主性和工作独立性的区别, 将本属两种不同维度的特征混淆起来, 导致自主性与其他工作特征相关。实际上两者是有区别的。例如, 一名公交车司机按照规定的时间和路线开车, 在规定的站台停靠, 可以说他们的工作自主性很低, 但是工作独立性却很高。

Kiggundo (1983)强调, 工作独立性与工作自主性是两个不同的工作特征, 应该予以区别。尽管在实证研究中, 两者常常相关, 但是它们是工作特征的不同维度。由于 Kiggundo 的贡献, 此后的研究者逐渐在自主性与独立性的差异认知上达成共识, 并逐渐在工作自主性这一概念的内涵上取得一致意见。

在总结了前人的界定之后, Breugh (1985)给出了关于工作自主性这一概念迄今为止最精确的定义。他认为, 所谓工作自主性, 是指“工人在工作方法、工作安排和工作标准上能自行控制与自行决定的程度。”他认为工作自主性包括方法自主、安排自主和标准自主三方面。

2 工作自主性的测量

工作自主性有三种测量方式: 单项目测量模型、分量表测量模型和多维度测量模型。目前使用最多的是第三种测量方式。

2.1 单项目测量模型

单项目测量模型, 其特点是由单一项目对工作自主性进行测量。由一个题项或测量指标组成一个量表, 这是最经济的测量方式, 但是其建构效度无法验证。Karasek (1979)在一项研究中使用了工作自主性的单项目测量方法; 但同时他也提出,

未来的研究应该探索工作自主性不同维度的效果。Campion 编制的包括动机的、机械的、生理的、知觉及动力的四个维度多达 48 项测量指标的多方式工作设计问卷, 其中工作自主性仅为动机性分量表中的一个描述性指标, 只有一个题项。同样, Williams 和 Anderson 制定的工作认知量表 (Job Cognitions)也只有一个项目来测量工作自主性 (Fields, 2002)。

2.2 分量表测量模型

所谓分量表测量模型, 是将工作自主性与其他工作特征放到一起, 作为整体工作特征的测量维度, 各自建构分量表后形成一个总量表进行测量。这种测量模型的优势在于可以从整体上测量所有工作特征与其他变量的关系, 但是无法就工作自主性作出独立有效的测量。分量表测量模型的代表为 Hackman 和 Oldham 开发的工作诊断量表 (Job Diagnostic Survey, JDS), 以及 Sims 等人开发的工作特征问卷 (Job Characteristic Inventory, JCI)。

Hackman 和 Oldham 编制 JDS 时, 是将工作自主性作为分量表, 与技能多样性、任务完整性、任务重要性和工作反馈其余四个分量表一起构成工作诊断量表。但是该量表用于测量工作自主性特征的, 实际上只有工作独立性和工作自决这两个题项: “工作给予我很好的机会去独立自由地决定如何完成任务”、“工作不给我任何机会让我个人能发起或决定所要进行的工作”。由于测量指标及题项数目偏少, 量表信度可能会遇到问题。Sims 等人编制的 JCI 量表中, 包括多样性、自主性、反馈、同他人交互作用、任务同一性和友谊六维度; 其中, 工作自主性分量表只是以独立性指标来反应, 这同样也给其测量的有效性带来质疑。另外, 上述两个量表由于较多使用否定陈述或反向题, 以及同一量表使用不同的项目反应格式, 如 3 点量尺和 7 点量尺, 也证实是产生效度问题的原因 (Harvey, Billings, & Nilan, 1985)。

2.3 多维度测量模型

由于包含工作自主性维度的 JDS 和 JCI 量表的信度和效度不断受到文献研究者的质疑 (Aldog, Barr, & Brief, 1981; Roberts & Glick, 1981; Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981), 且不满于工作自主性的单一构面结构, Breugh (1985)在系统总结了前人研究之后, 提出了工作自主性的多维度

概念及其测量工具——工作自主性量表(Work Autonomy Scale, WAS)。Breugh 提出,工作自主性这一概念包括三个构面,即方法自主(Method Autonomy)、安排自主(Scheduling Autonomy)和标准自主(Criteria Autonomy),它们分别构成量表的三个维度。工作方法自主,指员工在工作中对使用的方法和程序能自行决定的程度;工作安排自主,指员工对他们工作活动的进程、顺序和时间安排能控制的程度;工作标准自主,指员工能更改或选择其绩效评估的标准的程度。该量表一共12个题项,每个维度3个题项。研究者本人及后来的验证性研究表明,工作自主性量表具有较好的信效度(Breugh & Becker, 1987; Breugh, 1989)。

3 工作自主性的相关研究

工作自主性作为工作特征的关键变量,对诸多个体或组织变量产生影响。这些影响既有直接的,也有间接的。因此,有关工作自主性这一变量的相关研究,主要探讨其作为前因变量或调节变量,对员工满意度或工作绩效等一系列结果变量的影响作用,或者探讨其对其他变量相关关系的调节作用。

3.1 工作自主性作为前因变量

工作自主性作为前因变量有两种情况,即工作自主性作为自变量和中介变量。无论何种情况,工作自主性都可以直接对结果变量产生影响。三项元分析(Fried & Ferris, 1987; Spector, 1986; Taber & Taylor, 1990)研究表明,工作自主性与一些重要的结果变量显著相关。这些结果变量包括工作绩效、矿工、营业额、工作满意度和情绪障碍等。另外,有研究显示,工作自主性对工作绩效的影响,还受到内在动机(Anders, & Bård, 2011)、自我监控(Lorenzo, & Giuseppe, 2011)等人格变量的调节,即只有较高内部动机或自我监控水平的员工,其工作自主性才对工作绩效产生积极作用。

因为特定的人格特征(内在因素)和工作条件(外在因素)决定了个体的心理状态及工作绩效(Kalbers, & Cenker, 2008),研究中常常将自主性或其他工作特征,与人格特征一起作为前因变量,检验其对其他中介变量和结果变量的影响。例如,工作自主性、顾客要求(Customer Demand)与特质竞争性(Trait Competitiveness)三个变量(前两者为

工作特征变量,后者为人格特征变量)通过学习效果(Learning Effect)对自我效能感和销售绩效产生影响的研究表明,工作自主性对员工的自我效能感和员工的学习效果都具有显著影响作用,并且通过两者对销售绩效产生正向效果(Wang, & Netemeyer, 2002);有关工作自主性、工作家庭冲突和工作量(Work Load),通过工作耗竭和工作满意度及工作承诺三个中介变量,对离职倾向(Turnover Intention)的影响研究(Ahujia, Chudoba, George, Kacmar, & Mcknight, 2002)表明,工作自主性与职业耗竭和工作满意度是正向关系,职业耗竭与离职倾向之间、工作满意度与组织承诺之间也是正向关系;但是,职业耗竭与工作满意度及组织承诺之间、工作满意度和组织承诺与离职倾向之间,都是负向关系。即,较高的工作自主性导致较高的工作满意度,而较高的工作满意度导致较低的离职倾向。同时,较高的工作自主性导致较高的职业耗竭,而较高的职业耗竭则导致较高的离职倾向。工作自主性、职业准备和批判性思维对护士职业满意度的研究(Zurmehly, 2008)显示,工作自主性对护士职业满意度具有显著影响,三个变量可以解释工作满意度的大部分变异。工作自主性和工作复杂性通过团体凝聚力这一中介变量对团体绩效影响作用的研究(Langfred, 2000; Man, & Lam, 2003)发现,工作自主性的提高会增进团体凝聚力,进而提高团体绩效。但是,个体自主性和团体自主性与团体凝聚力的关系性质不同,前者与团体凝聚力是负向作用,而后者是正向关系。研究还发现(Hornung, & Rousseau, 2007),工作自主性的这种效果在个体层面比在团体层面的效果更突出。

研究揭示,工作自主性除了会对个体和组织绩效产生影响,还可能通过影响其情绪而对家庭关系产生间接影响。一项有趣的研究(Stets, 1995)发现,低工作自主性会使工人情绪低落,进而对家庭关系产生影响,即工作场所的低自主性会通过个体加强对配偶的控制而加以补偿。

工作自主性作为中介变量,接受特定组织变量或者环境变量的作用,从而对工作绩效产生影响。研究发现,现实责任(Exercised Responsibility)和经验通过工作自主性,对工作绩效产生正向作用,而对角色模糊性(Role Ambiguity)有负向影响作用(Kalbers, & Cenker, 2008)。

3.2 工作自主性作为调节变量

工作自主性作为工作特征变量对个体和组织的影响,更多地体现为对其他变量之间的关系产生调节作用。即工作自主性高的时候,可能会减弱其中的负性相关,或增强其中的正向关联。

主动性人格对工作绩效的影响(Fuller, Hester, & Cox, 2010)研究表明,主动性人格与工作绩效之间的相关,受到个体感受到的工作主动性这一变量的调节。即主动性人格与工作绩效之间的强相关只存在于高工作自主性体验的个体身上,而那些低工作自主性体验的个体的主动性人格与工作绩效无关联。

工作压力(包括阻碍性应压力和挑战性压力)、神经质与工作倦怠(包括情感耗竭和人际疏离)三变量之间的关系受工作自主性的调节(Tai, & Liu, 2007)。其中,工作倦怠作为目标变量,而工作压力和神经质则作为预测变量。以情感耗竭为目标变量,在低神经质条件下,低工作自主性个体的情感耗竭程度要高于高工作自主性的个体,两者随压力增大而同时升高。而在高神经质条件下,拥有较高工作自主性的个体,随着挑战性压力的增大,其情感耗竭程度比低工作自主性的个体要高;以人际疏离为目标变量,在低神经质条件下,较低工作自主性的个体,其人际疏离感高于工作自主性高的个体,且随挑战性压力的增大而略有下降。在高神经质条件下,高工作自主性个体的人际疏离感下降的程度远远大于低工作自主性个体。另外,相关分析还表明:工作自主与压力相关($p<0.05$),与人际疏离显著相关($p<0.01$)。

组织支持(Perceived Organizational Support, POS)与组织承诺(Organizational Commitment)之间的相关受到许多研究的证实,但是两者相关的程度在不同研究中却各不相同(Aubé, Rousseau, & Morin, 2007),这可能跟组织承诺的不同因素及两者受不同因素的调节有关。研究表明,两者受工作自主性的调节:工作自主性程度越高,则组织支持和情感承诺之间的相关就越低;有关组织公平(包括分配公平和程序公平)和员工心理压力之间的关系研究(Rousseau, Salek, Aubé, & Morin, 2009)证实,同事支持(Coworker Support)对两者之间的关系都具有调节作用,即拥有较高的同事支持会降低分配公平、程序公平与心理压力之间的相关。但是,工作自主性却只是对程序公平与

心理压力之间的关系具有调节作用,即拥有较高的工作自主性时,程序公平有较少可能增加心理压力;而分配公平和心理压力之间的关系则不受工作自主性的调节。

4 工作自主性研究存在的问题与展望

通过上述工作自主性历时几十年的研究回顾,可见从最初概念的提出到逐步完善、开发出较为满意的测量工具,到近年来进行的一系列的实证研究,表明这一领域的研究已经取得了一定成果。但是,深入分析后也不难发现一些需要解决的问题。

工作自主性经典概念关于工作方法、工作安排和工作标准三维结构的界定,一般适用于生产性和服务性职业领域工作特征的描述。Breugh本人(1989)曾检验了生产型企业不同功能的工作群体或部门之间在三个维度上的差异,表明具有一致性,即方法、安排和标准三维度适用于描述生产型职业领域不同的职位群体;但是该结构却未必适用于非生产性职业领域。由于非生产性职业领域的工作具有不同的工作要求、管理方式、对象特点和过程特征,因此其维度建构和测量应与生产性工作特征不同。比如,根据研究(杨冰,夏凌翔,黄希庭,2009),教育工作的自主性,包括学校运营管理、专业化和课改、学生成绩评估、学生行为管理、课余活动开展和课堂教学六个方面,这与生产性和服务性职业领域的建构相差甚远。Breugh编制的工作自主性量表只适用于生产型企业,不能用于测量教育教学工作的自主性。因此,有必要依据职业群体的不同性质,如参照霍兰德职业性向测验关于现实型职业、调研型职业、艺术型职业、社会型职业、企业型职业和常规型职业的分类,分别进行不同职业领域的工作自主性的维度建构及测量编制。

此外,考虑到中国和西方在社会制度、工作价值观和组织管理方式等方面都存在显著差异,以及个人主义和集体主义取向、权力距离、规避不确定性的倾向、男子气和女子气的社会性格等方面的文化差异,会对我国不同类型组织工作特征(包括工作自主性)带来不同的影响,而这些差异应该都会影响到员工的工作自主性。因此,应该加强中国组织工作自主性的验证性研究,以检验工作自主性是否存在文化差异,有什么样

的差异。

几乎所有有关工作自主性的实证研究都采用结构方程模型(Structural Equation Model)分析技术,通过问卷调查,收集数据进行模型的检验。由于绝大多数研究都着眼于工作自主性对中介变量和结果变量的影响作用,或工作自主性对其他变量关系的调节作用,但是,研究者目前还不知道工作自主性自身又受哪些关键变量的影响,或由哪些变量所决定?从而我们可以从哪些方面着手,以提高工人的工作自主性?对这些问题我们还不得而知。而这些问题,恰恰才是我们关于工作自主性研究的应用价值所在。要回答上述问题,以后还应当加强工作自主性的干预性研究,采用现场实验研究方法,进一步对影响工作自主性的因素进行探究和验证。改变工作环境方面的现场实验研究可以追溯到较早的一些经典的实验研究,比如霍桑实验、团体动力学实验等。通过提高工作自主性,改善生产力和生活质量,是一些早期干预性实验研究最常采用的方法(Cummings & Molloy, 1977)。但是目前有关探索改善工作自主性方面的实验研究极少,这对确定影响工作自主性的关键变量很不利。因此,可以从实践方法论出发,开展现场实验研究,进行有益的探索。这不仅是研究方法上的一大进步,更是对管理实践具有直接的指导价值。

最近几年围绕工作自主性开展的实证研究,所采用的量表不尽一致。不少研究仍然采用在信度和效度方面已经被证实是有问题的工作诊断量表(Job Diagnostic Survey),或工作特征问卷(Job Characteristic Inventory)。如果采用具有不同概念的量表,很可能导致研究结果不一致的现象,即工作自主性在前因变量和结果变量的关系中所起的作用,在不同的研究中会得出不同的结论:有的研究可能证实是中介效应,而有的研究则可能证实是调节效应。为了避免这种情况再次发生,我们提倡采用经过严格建构和检验过的测量工具,例如由 Breugh 开发的工作自主性量表(Work Autonomy Scale);此外,前面的研究基本上都采用自陈测验来测量工作自主性,称之为感受到的自主性(Perceived Autonomy)。由于自主性的感知可能受到人格特征的影响,因此,同一组织内部的诊断性研究或干预性实验研究,应该考虑采用工作分析法、效标测验法等更加客观的测量方法。

参考文献

- (美)Fields, D. L. 著(2002). (2004). *工作评价——组织诊断与研究实用量表* (杨志平等译). 北京:中国轻工业出版社.
- 杨冰, 夏凌翔, 黄希庭. (2009). 教师工作自主问卷的编制. *西南大学学报(社会科学版)*, 35(1), 17-20.
- Ahujia, M., Chudoba, K. M., George, J. F., Kacmar, C., & McKnight, H. (2002). Overworked and isolated? Predicting the effect of work-family conflict, autonomy, and workload on organizational commitment and turnover of virtual works. *Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Aldog, R. J., Barr, S. H., & Brief, A. P. (1981). Measurement of perceived task characteristics. *Psychological Bulletin*, 90, 415-431.
- Anders, D., & Bård, k. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38, 551-570.
- Breaugh, J. A. (1989). The work autonomy scales: Additional validity evidence. *Human Relations*, 42, 1033-1056.
- Breaugh, J. A., & Becker, A. S. (1987). Further examination of the work autonomy scales: Three studies. *Human Relations*, 40, 381-400.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *Experience of work*. New York: Academic Press.
- Crant, M. J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Cummings, T. G., & Molloy, E. S. (1977). *Improving productivity and the quality of work life*. Oxford, England: Praeger Press.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between east and west Germany. *Academy of management Journal*, 39(1), 37-64.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-322.
- Fuller, J. B., Hester, K., & Cox, S. S. (2010). Proactive personality and job performance: Exploring Job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 35-51.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Harvey, R. J., Billings, R. S., & Nilan, K. J. (1985).

- Confirmatory factor analysis of the job diagnostic survey: Good news and bad news. *Journal of Applied Psychology*, 79, 461–468.
- Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2007). Active on the job-proactive in change, how autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 401–426.
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 753–762.
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2008). The impact of exercised responsibility, experience, autonomy and role ambiguity on job performance in public accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 327–347.
- Kiggundo, M. N. (1983). Task interdependence and job design: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31, 145–172.
- Langfred, C. W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 563–585.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 280–289.
- Lorenzo, B., & Giuseppe, S. (2011). The paradox of authentic selves and chameleons: Self-monitoring, perceived job autonomy and contextual performance. *British Journal of Management*, 22(2), 324–339.
- Man, D. C., & Lam, S. S. K. (2003). The effects of job complexity and autonomy on cohesiveness in collectivistic and individualistic work groups: A cross culture analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 979–1001.
- Roberts, K. H., & Glick, W. (1981). The job characteristics approach to task design: A critical review. *Journal of Applied Psychology*, 66, 193–217.
- Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., & Morin, E. M. (2009). Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 305–317.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39, 1005–1016.
- Stets, J. E. (1995). Job autonomy and control over one's spouse: A compensatory process. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 244–258.
- Taber, T. D., & Taylor, E. (1990). A review and evaluation of the psychometric properties of the job diagnostic survey. *Personnel Psychology*, 43, 476–500.
- Tai, W. T., & Liu, S. C. (2007). An investigation of the influences of job autonomy and neuroticism on job stressor-strain relations. *Social Behavior and Personality*, 35(8), 1007–1020.
- Wang, G. P., & Netemeyer, R. G. (2002). The effects of job autonomy, customer demandingness, and trait competitiveness on salesperson learning, self-efficacy, and performance. *Academy of Marketing Science*, 30(3), 217–228.
- Zurmehly, J. (2008). The relationship of educational preparation, autonomy, and critical thinking to nursing job satisfaction. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 453–460.

The Construct, Measurement and Correlational Researches for Work Autonomy in the Productive Enterprises

WANG Yi-Fu^{1,2}; QIN Qi-Wen¹; ZHANG Jian-Ren^{1,3}

(¹ Culture and Social Development School, Southwest University, Chongqing 400715, China)

(² School of Educational Science, Huai Yin Normal University, Huaian 223300, China)

(³ School of Educational Science, Hu Nan Normal University, Changsha 410012, China)

Abstract: Work autonomy, as the key variable of the job characteristics, refers to the degree of control or discretion in which an employee is able to implement on work methods, work scheduling, and work criteria which construct three dimensions of Work Autonomy Scale. Many researches revealed that work autonomy had significant effects on the outcome variables, such as job attitudes, job performances, and so on. Meanwhile, it moderated the relationships between the other variables. More confirmatory and intervening experiment researches should be conducted in local scene in future.

Key words: work autonomy; job control; job characteristics; productive enterprise