

© 陈思邈 / 著

幸福感的 正能量

中国产业工人幸福感与绩效影响机制研究

光明日报出版社

013050075

F407.406
34

者

幸福感的 正能量

中国产业工人幸福感与绩效影响机制研究



北航

C1656777

光明日报出版社

F407.406
34

013020072

图书在版编目 (CIP) 数据

幸福感的正能量: 中国产业工人幸福感与绩效影响机制研究 / 陈思邈
著. --北京: 光明日报出版社, 2012. 12 (2013. 5 重印)

ISBN 978 - 7 - 5112 - 3097 - 3

I. ①幸… II. ①陈… III. ①制造业 - 产业工人 -
经济绩效 - 研究 IV. ①D410 ②F407. 406

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 203572 号

幸福感的正能量: 中国产业工人幸福感与绩效影响机制研究

著 者: 陈思邈

出版人: 朱 庆

终 审 人: 孙献涛

责任编辑: 杨 娜

责任校对: 傅泉泽

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 铮

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67019571 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010 - 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn yangna@gmw.cn

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 690 × 975 毫米 1/16

字 数: 140 千字

印 张: 10

版 次: 2012 年 12 月第 1 版

印 次: 2013 年 5 月第 2 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 3097 - 3

定 价: 27.50 元

版权所有 翻印必究



序言

诺贝尔经济学奖得主、美国经济学家斯蒂格利茨曾经断言，21世纪对世界影响最大的两件事，一是美国的高科技产业，二是中国的城镇化进程。中国的城镇化问题，以其国情特殊、历史复杂、规模空前、影响巨大著称，城镇化已经成为我国伴随工业化、现代化、市场化和社会全面进步的重要历史进程。在中国城镇化的过程中，农民工作为我国特有的城乡二元体制的产物，为经济和社会的发展做出了巨大的贡献。农民工进城涉及到农民和工人两大角色，不仅仅是一个人口迁移的过程，也不同于一般的移民问题，非常值得研究。特别对于80后、90后的新生代农民工，他们具有“三高一低”的新特征：受教育程度高、职业期望值高、物质和精神享受要求高、工作耐受力低。近年来频发的青年农民工事件引发了社会各界对这一群体的密切关注。要解决好这一问题，需要的不仅仅是制度条件和物质条件，还需要使他们顺利度过城市适应期，形成城市认同感和归属感的心理条件。这也是产业发展进程中“以人为本”思想的具体体现。

作为新生代农民工的同龄人，陈思邈同学将这一群体的幸福感问题作为自己生产实习和本科学位论文的自主研究选题，体现了作者关注社会进步的责任感和关心弱势群体的人文关怀，作为她的指导教师，我感到非常欣慰。

现代大学具有人才培养、科学研究、文化传承和社会服务四大职能。传统观念认为大学是与世隔绝的象牙塔，如今已不再适用，服务社会乃至引领社会已经成为大学发展的新理念。因此，大学教育应该鼓励学生深入社会、深入基层，去受教育、长才干、做贡献。工业工程这一学科是基于产业发展和现代社会发展的需要而发展起来的，因此作者所在的清华大学工业工程系建系以来即高度重视并大力提倡学生深入社会，到生产一线去摸爬滚打和开展调查研究，为此专门设立了“生产实践”这一本科生必修课，组织学生到各类制造业、物流业、服务业等企业生产实习，针对企业运行中的难点与问



题，进行数据搜集与统计分析，提出可行的解决方案，付诸实施并监测绩效，这已成为学生提高实践能力和发挥创造性的重要平台，是卓越工程师教育、实践教学和我系本科生教育体系的关键组成部分。目前，我们正在进行创新人才培养体系的改革，允许学生自主选题，运用所学知识进行研究和探索。陈思邈同学的研究正是在“生产实践”课程基础上形成的成果，也是我系开展这项改革以来第一个自主选题的本科毕业论文。

现代工业工程学科主要是以生产过程为研究对象，以提高劳动生产率、保证质量和降低成本为目标，特别注重研究人的因素，充分发挥投入资源的作用。从这个意义上来看，陈思邈同学的这一选题很好地贯彻了这一思想，隶属于工业工程学科的重要分支——人因学（Ergonomics），这是研究人类在不同环境、产品以及服务影响下的不同身体和心理状态的理论。

围绕制造业新生代农民工的幸福问题，作者开展了较为深入的研究，利用长达两个月的时间深入产业第一线，与农民工朋友在同一条件下吃住和工作，搜集了大量的资料，获取了数万条第一手的宝贵数据，自学了结构方程模型（Structural Equation Modeling, SEM）这一通常用于研究生阶段的分析工具，得出了一些有启发意义的重要结论。尽管作为一篇本科生研究论文，在专业性和系统性上还不可避免地存在着一些值得提高的地方，甚至可能存在个别错误，但瑕不掩瑜，其研究设计、分析方法、采集数据和一些结论对将来关注新生代农民工的研究者仍然有一定的参考意义。

我们期待着这篇研究报告的出版能起到抛砖引玉的作用，吸引更多优秀的研究者和决策者更多地关注中国新生代农民工的幸福问题，关注中国制造业的可持续发展，推动中国特色城镇化进程中“以人为本”的理念落实在社会的方方面面。

张 伟

清华大学工业工程系副系主任



CONTENTS 目录

第1章 引言 / 1

1.1 研究背景 / 1

1.1.1 历史背景：人类一直追求的目标 / 1

1.1.2 理论背景：人本管理理论的发展 / 2

1.1.3 现实背景：高速经济发展中暴露的问题 / 4

1.2 问题的提出 / 7

第2章 文献综述 / 10

2.1 幸福感 / 10

2.1.1 幸福感的定义 / 10

2.1.2 幸福感的测量 / 12

2.1.3 影响幸福感的因素 / 13

2.2 绩效的定义和结构 / 15

2.3 社会支持的概念和作用 / 15

2.4 压力的来源和影响 / 17

2.5 幸福感与绩效 / 17

2.6 文献述评与研究空间 / 19

第3章 研究设计 / 20

3.1 分析框架 / 20

3.2 研究方法 / 20

3.3 数据来源 / 22

第4章 社会支持-幸福感-绩效影响机制模型构建 / 23

4.1 变量定义与测量 / 23



- 4.1.1 社会支持 / 23
- 4.1.2 幸福感 / 24
- 4.1.3 绩效 / 26
- 4.2 模型构建与假设 / 28
 - 4.2.1 变量分组 / 28
 - 4.2.2 假设提出 / 29
- 第5章 社会支持-幸福感-绩效影响机制实证研究 / 31**
 - 5.1 数据采集 / 31
 - 5.2 探索性因子分析 / 33
 - 5.2.1 任务绩效 / 33
 - 5.2.2 人际促进 / 35
 - 5.2.3 工作奉献 / 36
 - 5.2.4 社会幸福感 / 37
 - 5.2.5 心理幸福感 / 38
 - 5.2.6 主观幸福感 / 44
 - 5.2.7 社会支持 / 44
 - 5.3 验证性因子分析 / 46
 - 5.3.1 任务绩效 / 46
 - 5.3.2 人际促进 / 47
 - 5.3.3 工作奉献 / 48
 - 5.3.4 社会幸福感 / 50
 - 5.3.5 心理幸福感 / 51
 - 5.3.6 主观幸福感 / 52
 - 5.3.7 社会支持 / 54
 - 5.4 结构方程模型检验 / 56
 - 5.4.1 模型适用性判定 / 56
 - 5.4.2 模型设定 / 59
 - 5.4.3 模型拟合 / 59
 - 5.4.4 模型比较 / 61
 - 5.5 假设检验结果 / 65
 - 5.6 实证结果分析与讨论 / 67
 - 5.6.1 幸福感 / 68
 - 5.6.2 社会支持 / 70



5.6.3	绩效 / 70
5.6.4	人口学变量影响汇总 / 73
5.6.5	社会支持 - 幸福感 - 绩效影响机制 / 74
第6章	压力 - 社会支持 - 幸福感影响机制模型构建 / 76
6.1	变量定义与测量 / 76
6.1.1	任务过重 / 77
6.1.2	任务不适 / 78
6.2	模型构建与假设 / 78
6.2.1	模型构建 / 78
6.2.2	假设提出 / 81
第7章	社会支持对压力 - 幸福感影响机制实证研究 / 82
7.1	研究方法 / 82
7.1.1	信效度检验与结构方程模型检验 / 82
7.1.2	调节效应检验 / 82
7.2	探索性因子分析 / 84
7.2.1	任务过重 / 84
7.2.2	任务不适 / 85
7.3	验证性因子分析 / 86
7.3.1	任务过重 / 86
7.3.2	任务不适 / 87
7.4	结构方程模型检验 / 89
7.4.1	模型适用性判定 / 89
7.4.2	调节效应检验 / 90
7.4.3	中介效应检验 / 100
7.5	假设检验结果 / 104
7.6	实证结果分析与讨论 / 106
7.6.1	任务过重 / 106
7.6.2	任务不适 / 107
7.6.3	人口学变量影响汇总 / 107
7.6.4	社会支持对压力与幸福感的影响机制 / 108
第8章	案例分析 / 110
8.1	案例描述 / 110
8.1.1	文献调研案例 / 110



8.1.2 实地调研案例 / 111	057 \ 幸福 - 3.0.2
8.2 案例讨论 / 112	057 \ 基于新加坡幸福人口
第9章 结论与展望 / 116	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.1 研究结论 / 116	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.1.1 总模型 / 116	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.1.2 主要结论 / 116	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.1.3 实践启示 / 118	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.2 研究展望 / 118	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.2.1 主要创新 / 118	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.2.2 待澄清的问题 / 119	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.2.3 研究局限 / 119	057 \ 幸福 - 3.0.2
9.2.4 未来的研究方向 / 120	057 \ 幸福 - 3.0.2
插图索引 / 121	057 \ 幸福 - 3.0.2
表格索引 / 123	057 \ 幸福 - 3.0.2
参考文献 / 127	057 \ 幸福 - 3.0.2
附录 A 调查问卷 / 137	057 \ 幸福 - 3.0.2
附录 B 感恩节, 关注“中国工人”幸福感 / 146	057 \ 幸福 - 3.0.2
后记 / 148	057 \ 幸福 - 3.0.2



第1章

引言

1.1 研究背景

1.1.1 历史背景：人类一直追求的目标

从古到今，幸福是人类一直追求的目标，幸福在每个人心中的含义不同，却同样很重要。历史上众多知名的哲学家都尝试用自己的想法去解读这一与生活息息相关但又捉摸不透的词语，抑或给出了追寻幸福感的必要条件。

有学者将幸福感视作人类生命最根本的目标。亚里士多德在《尼各马可伦理学》中将幸福感定义为人的目的，也即人的可实践的最高善。他认为幸福是合乎于人道的，源于人类理性的特质，与人的才能和谐并存。德谟克利特则认为幸福感是最高的善，一种通过远离恐惧，节制及心神安定而获得的状态^[1]。古希腊哲学家伊壁鸠鲁认为真正的幸福感是征服对神、对死亡、对来生的恐惧之后的平静状态。伊壁鸠鲁学派的终极目标就是让人们能够摆脱各种恐惧感以获得幸福感。为了得到这样的幸福感，自我克制、远离尘嚣是必要的前提。在功利主义（Utilitarianism）的创始人杰里米·边沁（Jeremy Bentham）看来，幸福感是一个群体性的概念，是对最大人群的最高善，政府和个人应通过提升社会整体的幸福感以便与自然法则相符合。犬儒主义者认为，完全的幸福是通过自给自足而获得的。相较于富有或奢华，独立才是真正的善。犬儒主义者是极端的苦行者，认为节欲是通向人类自由的途径。怀疑主义者则将完全停止一切判断（Judgement）当做幸福感获取的源泉，他们认为，对人们还不完全了解的事物停止判断才能获得平静和



满足。

二十世纪七十年代，不丹国王用“国民幸福指数”来取代“国民生产总值”，从此，法国、美国、英国、荷兰、日本等发达国家纷纷开始了对幸福感的探索研究，同时，也开始为提高民众的幸福感而不断实践。

1.1.2 理论背景：人本管理理论的发展

在 20 世纪初期，美国工厂的管理者大多按照经验管理员工，没有安排统一的规章制度，岗位安排和人员配置随机性强，员工的兴趣和特长往往得不到满足和发挥，生产环境差，生产效率低。正是在这样的背景下，科学管理的鼻祖 Taylor 建立了一套高效实用的理论^[2]，他提出以最大化企业利润为目标，用科学的手段进行企业管理，并提出了一系列科学的管理方法，如“动素分析”、“标准化流程”、“有差别计件工资制”等。这样的管理思想在当时获得了广泛的使用并且极大程度地提升了企业的生产效率。其中一个典型的成功代表就是福特汽车，Henry Ford 以最大化降低成本提高利润为目标，发明了生产流水线，并通过计算标准工时保障每天产品的最大化产出。这样的管理方式带领福特汽车在 1923 年产量就高达 200 万辆，获得了极大的成功。但是不久后问题也随之而来，由于科学管理只考虑企业的利润，不关心员工的心理感受，导致员工失去了安全感、长期处于疲劳状态、得不到应有的尊重等问题的发生。从 1926 年到 1991 年，福特公司的效益开始下滑，1991 年亏损 23 亿美元。与福特的管理方式形成鲜明对比的是松下电器的创始人松下幸之助的管理方法，松下幸之助更注重关心员工的感受，他在 1929 年就建立了企业文化和管理目标，他认为，企业家要对社会负责任，企业活动的目的是促进社会进步、改善人民的生活水平，为社会做贡献^[3]。这又是一个管理的飞跃。

Taylor 的科学管理是以“经济人”假设为前提的，经济人有以下的特征：1) 其目的是获得最大利益，不愿意无偿多付出，是由经济诱因来引发工作动机的。2) 人的情感会影响其对经济利益的合理追求，需要组织引导和控制。3) 厌恶工作，需要采取控制、支配等办法才能够继续工作。McGregor 在 1960 年对“经济人”前提进行了批判，把它归纳为 X 理论^[4]：1) 管理就是用最经济的方式组织企业生产元素（钱、材料、设备、人）。2) 对于员工的管理，需要引导他们努力，激励他们，控制他们的行动，改善他们的行为去适应企业的需求。3) 如果没有积极的管理干涉，员工就会被动接受甚至



反抗企业的需求。所以他们需要被说服、被奖励、被惩罚、被控制，他们的活动需要被引导。这就是管理下属和工人的任务。4) 员工天生懒惰，尽量避免少工作。5) 员工缺乏雄心，逃避责任，喜欢被引导。6) 员工一直以自我为中心，对企业需求毫不关心。7) 员工天生不愿意改变。8) 不聪明，容易受欺骗。其中第四至八条是 McGregor 认为“经济人”没有明确说明但是却是广泛承认的对员工特征的隐含定义。McGregor 在他的著作中也提到了 Maslow 的需求理论，生理需要 (Physiological Needs)、安全需要 (Safety Needs)、社会需要 (Social Needs)、尊重需要 (Ego Needs) 和自我实现需要 (Self-Fulfillment Needs)，继而他在 Maslow 的需求理论的基础上，提出了 Y 理论：1) 管理就是用最经济的方式组织企业生产元素 (钱、材料、设备、人)。2) 员工不是天生被动接受甚至反抗企业的需求，是他们在企业中的经历影响他们对工作的喜爱或者厌恶。3) 人们都具有动力、发展潜力、负责任的能力和向组织目标努力的准备，是管理让员工认识到并发展他们的特质。4) 管理的必要任务是为人们提供组织环境和运行方法使得他们能够通过自己的努力最好地实现他们的目标和企业的目标，两个目标并不是冲突的而是可以协调一致的。

同样的，Mayo 等人也提出了另一种异于“经济人”的理论，被称为“社会人”假说^[5]。这个假说认为人是具有社会性的，影响一个人生产积极性的不是经济利益，而是社会需要，如果一个公司能够承认并满足他的社会需要，他就能发挥更大的积极性。在“社会人”假说之后，他又提出了“人群关系理论”，这个理论认为一个人的绩效很大程度上是受其情绪和士气影响的，如果员工充满激情且一直以积极情绪面对工作，则他的生产积极性会很高，能够创造更大的价值。而一个人的积极情绪又可能受人际关系、家庭因素、企业氛围等的影响，所以十分复杂。企业氛围、企业对员工的尊重等因素被称为企业中非正式的部分，Mayo 认为一个人的绩效是由企业中正式的部分和非正式的部分共同作用得到的。

从经验管理到科学管理，再从科学管理到人本管理，从控制员工到满足员工，从仅仅关注员工工作行为到关心员工情绪、满意度和幸福感，学术界越来越重视“以人为本”的管理思想，但是因为人和环境的复杂性、管理方式的多样化等原因，使得研究过程需要全面综合考虑各种因素，繁琐复杂，还需要进行大量的工作。同时因为西方和中国的国情不同，人民的价值观、文化背景的不同，导致大量已有研究需要进行中国的本土化工作，这也是迫



切需求幸福感和绩效多角度优化研究的理论背景。

1.1.3 现实背景：高速经济发展中暴露的问题

中国社会正在经历从农业到工业的转型，同时也在经历从劳动密集型到高科技的工业转型，人们的工作和生活方式都在迅速地进行社会现代化，从1979年经济改革后，中国经济获得了飞速的发展。从1979到1993年，中国平均每年的经济增长率（Average Annual Real Economic Growth）是9.3%，1997年中国GDP年增长率（Annual Growth Rate）是8.8%。考虑到这么高的增长率可能会带来人们更大的压力，很多学者的研究中揭露的中国的高压力（High Level of Stress）就不那么令人惊讶了^[6,7]。中国的经济在越来越全球化的世界经济中的飞速发展吸引了全世界的目光，西方社会向中国投来越来越多的兴趣，在中国进行一个系统的压力和幸福感的研究是非常必要且非常宝贵的。

从体量上看，中国已经取代美国成为世界制造业的中心。2011年，中国制造业总产值为5.3万亿美元，占世界的21.5%，达到美国的1.6倍^①。中国飞速发展的制造业在改造中国产业结构和经济版图的同时，也实现了制造业工人数量的庞大增长。从一定程度上讲，中国制造业的快速发展过程，也是制造业工人数量快速增加的过程。根据中国统计局的统计数据，中国2010年的制造业就业人数已经达到2.2亿人，占总就业人数的28.7%。从结构上看，中国制造业产值的主要贡献仍来自于中低端产业，这些产业的首要特征体现为劳动密集型。中低端产业提供了制造业工人以绝大多数的工作岗位。当前快速转型与快速发展交织中的中国社会，正在致力于实现一种以人为本的治理和发展模式。着眼于制造业的将来，重视制造业中人的因素，特别是制造业工人的幸福感，将提供极其重要的破题之匙。

研究制造业工人的人口学特征，尤其需要关注到作为新生代力量的80后与90后群体，这部分的工人群体，普遍存在着吃苦经历少、教育水平较高、视野较宽的特征，这将令该群体在幸福感上预期增加，但幸福感受挫能力减弱。这种预期与受挫能力之间的缺口，是实现制造业发展的幸福感驱动所面

^① 根据CIA（Central Intelligence Agency）World Factbook数据计算，数据库地址：www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/



临的重大挑战。

研究中国的国情特征，快速的城镇化正在带动劳动力分布的快速变迁。从1978年以来，中国城乡就业比已经从31.05%提高到83.75%，三十年间正在有大量的劳动力到城市就业。这种快速进行中的劳动力迁移，可以很快地改变工人的工作生活环境，但却难以迅速改变文化与习惯，由农转工，由乡入城中的制造业工人尤其面临着巨大的文化冲击，进而带来城市归属感、工作岗位归属感、人际交往、角色定位等众多现实问题，都将一一影响到其幸福感。

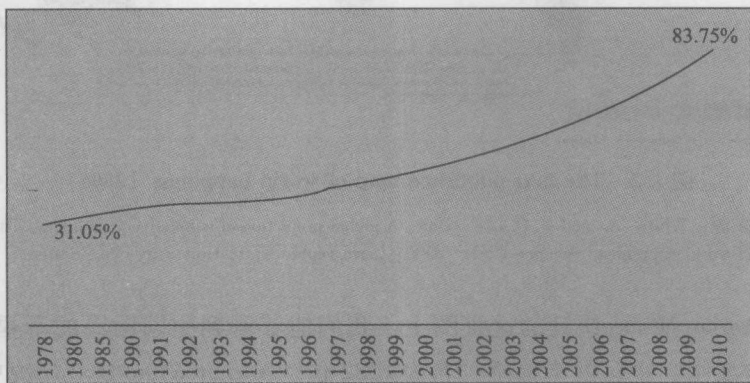


图 1.1 城乡就业人口数比较 (1978 - 2010 年)

数据来源：《中国统计年鉴 2011》

在 2011 年的两会，十一五和十二五交替之时，幸福感这个词突然热了起来，这说明政府在关注民生问题，不仅关注老百姓的物质生活，也关注其精神生活。世界银行最新发布的一份报告指出：“虽然中国自 2009 年提高了扶贫标准，但是中国政府的扶贫标准和投资计划依然难以达到国际标准。由于中国庞大的人口基数，按照国际标准计算得出的中国消费贫困人口数在国际上仍排名第二，仅次于印度。”所以发展经济依然是中国的严峻任务。但是同时，生活在大城市的老百姓，面对交通拥堵、环境污染、就医难、买房难、入托难等问题，很难说他们就幸福了。而那些来城市的外来务工人员，又更可能会有孤单感、受辱感，这样的负面情绪会影响他们的身体健康，最终很可能造成社会动荡，经济滑坡。

下图是 2006 年由 Adrian White 完成的全世界第一份幸福感地图。



A Global Projection of Subjective Well-being: The First Published Map of World Happiness

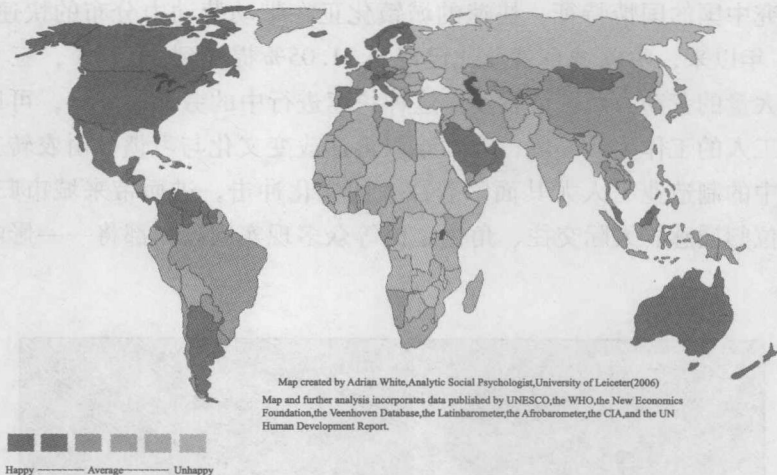


图 1.2 The first published map of world happiness (2006)

数据来源: White, A. and U. O. L. C. Unit, A global projection of subjective well-being: The first published map of world happiness. Science Daily. 2006; Cartographic Unit, University of Leicester.

在 Adrian White 统计的这张图上,我们能够看到中国国民的幸福感并不高,而事实上,中国的幸福感排名为第 82 位。Adrian White 还在研究中发现,国民的幸福感和健康程度(相关度为 0.62)、富有程度(0.52)以及受教育程度(0.51)有最强的相关性。在这次的研究中,美国排在第 23 位,英国排在第 41 位,俄罗斯排在第 167 位。排在第一和第二位的分别是丹麦和瑞士,冰岛排在第四位,而经济并不发达的中国近邻不丹排名竟然在第 8 位。

这张地图引起了作者进一步的兴趣和思考,作者于是查找了更多的资料,发现在英国“新经济基金”组织 2007 年发布的“幸福星球指数”的排名中,冰岛名列第一,在美国密歇根大学 2008 年发布的幸福指数排名中,丹麦又名列第一。而像美国这样生产力水平最高的大国,在 2009 年的幸福指数排名中,降到了第 114 位。

为什么美国的幸福感会下跌?为什么“穷国”不丹会排名靠前,不丹的幸福感是否会延续?到底什么样的国民幸福感值得我们去参考和借鉴?

作者认为,幸福感和经济增长、国民健康、国民教育、环境保护等因素息息相关,这些因素是相辅相成的,影响一个因素则牵动另外的因素,缺一不可。



关于经济增长对国民幸福感的影响,有很多学者做了研究,在贫穷的国家,经济对幸福感的影响比较大^[8],国内也有文献发现我国农村居民的收入与主观幸福感呈正相关关系^[9],但是在富有的发达国家,经济对幸福感的影响比较小^[10],著名英国经济学家理查德也在他的著作中说,“尽管经济在不断发展,最近50年里西方的幸福指数并没有增长”^[11]。而像美国这样经济发展到一定阶段,但是如果不同步提高国民的幸福感,从长期来看,国民的幸福感和负面情绪很可能会反过来影响经济发展。2009年的金融危机中可能会有部分因素是工人的负面情绪引起的。我们讲可持续发展,不仅仅是指资源的节约、环境的保护,同样也要注重人类的幸福,短期的低幸福、高经济发展,长期来看很可能会导致人类的不满和愤懑,最终影响经济发展。

同样,如果一味注重幸福感而忽略经济发展,也会有很大的风险,这样的幸福感并不会长久。在环球时报的一篇报道中,作者看到不丹人的价值观受到西方外来文化的冲击,导致不丹人的幸福感下降^[12]。

当前,幸福感已经成为各主要国家的重要着力点。在我国,有很多学者如邢占军、张仁德等已经开始呼吁政府重视国民幸福感,2011年全国“两会”上,“幸福感”成为最红的热词之一,很多人大代表和政协委员,都提出要提高国民幸福感。在全国很多地区,已经开展了幸福感的调查。但是幸福感的提升是很复杂的,并非只是一次调查就能解决问题,要结合各种因素,用科学的手段进行全方位的提升。而中国有自己的国情,我们并不能照搬西方的理论和研究,所以在中国进行幸福感和绩效的研究迫在眉睫。

1.2 问题的提出

在某些大型制造业,有越来越多的雇主把科学管理和精益生产的理念贯彻到管理中来,运用生产线的不断优化、运筹、物流等知识,尽量降低生产成本,增加利润。这样把一切流程标准化,尽可能发挥人的最大效率的手段在一定程度上能够提高生产效率,但是仅仅依靠这样的管理方式是不够的,因为它们实际上只是短期起作用,从长期的效用评估角度,会发现反而会让孩子蒙受更大的损失。这种一味从雇主的角度来优化的“硬性”方案,需要和“以员工为本”的“软”方案相互配合,才能达到最大的效用。试想,如果为了达到利润的最大化,让员工在规定的时间内不断重复一个标准动作,可能还会因为没有达到规定好的一天的产量而长时间加班,这样会对员工造成身体上和心理上的损害。而如果公司不采取任何措施,管理方式又是十分



严格强制的话，会导致员工的负面情绪恶性增加，而最后以员工的消极怠工和公司的损失而告终。据作者所知，这样的事情在某些大型制造业时有发生，例如，某一天某一条生产线就会有一些工人没有按时到位，或者到位而不认真工作以致残次品增加等。

作者在中国知网上以“幸福感”为关键词进行检索，发现文献共 13522 篇；以“幸福感”和“绩效”为关键词进行检索，发现文献共 122 篇；以“幸福感”和“结构方程模型”为关键词进行检索，共发现文献 114 篇；以“幸福感”、“绩效”和“结构方程模型”为关键词进行检索，共发现文献 5 篇。当作者以“幸福感”、“绩效”、“结构方程模型”、“调节”为关键词进行查询时，共发现 3 篇国内文献。而当作者以“幸福感”、“绩效”、“结构方程模型”、“调节”、“机制”为关键词进行查询时，共发现 1 篇国内文献。可见用结构方程模型研究幸福感和绩效相关关系的国内文献非常少，而在研究的过程中引入中介变量来解释怎样相关，或是用调节变量来解释什么时候相关的文献就寥寥无几了。而当作者以时间顺序对包含“幸福感”、“绩效”这两个关键词的文献进行排序时，发现第一篇研究这个命题的文献发表于 2003 年，而反观西方对这个题目的研究，是始于二十世纪五十年代。西方对这个问题的研究起步早，也得出了很多结论，发展了很多理论，如同时提高绩效和幸福感的幸福 - 高效工人理论 (Happy-Productive Worker Theory) 和幸福感会带来成功的建立 - 扩展理论 (Build-Broaden Theory) 等。但是文化价值观的不同对幸福感的判断也可能有一定程度的影响，在高度自由主义的西方得出的众多结论是否能够适用于集体主义的中国？这是个值得怀疑的问题。

除此之外，对于幸福感和绩效之间的关系，西方在过去 70 年的研究中，大多数研究者得到的结论是幸福感和绩效之间不存在必然联系，部分研究者发现幸福感和绩效之间呈正相关，这是一直以来都没有完美解答的谜。所以这引发了作者的思考，在某个特定的情况下，幸福感和绩效之间真的不存在联系吗？作者的猜想有三。首先，也许在这两个变量之间有某些调节变量起着很重要的作用。当加入某个调节变量后，幸福感和绩效之间可能会有很强的相关关系。其次，幸福感和绩效之间的关系可能需要和其他的影响因素一起构建一个模型，因为这两个变量都是维数众多且复杂的变量，各自都会有很多影响因素，如果单一泛泛地研究它们两者之间的关系，可能会随着环境的些许不同而产生很大的变化，所以这就是为什么需要一个特定的模型。第三，幸福感和员工绩效都是可以细分的，比如主观幸福感的概念包括了情感