

中国地质大学(武汉)学术著作出版基金资助

中国地质大学(武汉)经济管理学院学科建设基金资助

人与组织 匹配的理论与方法

Theory and Methodology of Person-Organization Fit

王 萍 著



中国地质大学出版社

ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE

中国地质大学(武汉)学术著作出版基金资助

中国地质大学(武汉)经济管理学院学科建设基金资助

中国地质大学管理学科丛书

人与组织匹配的理论与方法

Theory and Methodology of Person - Organization Fit

王 萍 著



中国地质大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人与组织匹配的理论与方法/王萍著. —武汉:中国地质大学出版社, 2008. 12

ISBN 978 - 7 - 5625 - 2283 - 6

I. 人…

II. 王…

III. 组织管理学

IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 134586 号

人与组织匹配的理论与方法

王 萍 著

责任编辑:徐润英

责任校对:陆慧琴

出版发行:中国地质大学出版社(武汉市洪山区鲁磨路 388 号) 邮政编码:430074

电话:(027)67883511 传真:87481537 E-mail:cbb@cug.edu.cn

经 销:全国新华书店

<http://www.cugp.cn>

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32

字数:215 千字 印张:8.25 插页:2

版次:2008 年 12 月第 1 版

印次:2008 年 12 月第 1 次印刷

印刷:武汉教文印刷厂

印数:1—500 册

ISBN 978 - 7 - 5625 - 2283 - 6

定价:21.50 元

如有印装质量问题请与印刷厂联系调换

《中国地质大学管理学科丛书》

编委会

顾问：李必强 张锦高 杨昌明

主任：严 良

委员：（按姓氏笔划为序）

龙朝双	毕重荣	严 良	陈安民
宋化民	宋 斌	辛建荣	余 敬
赵 晶	郭凤鸣	诸克军	黄德林

《中国地质大学管理学科丛书》

总 序

管理科学研究管理活动的现象,并透过现象揭示管理活动的本质。管理科学是研究管理活动机制、方式和发展规律的一门科学。

理论来源于实践。管理科学,一方面对管理实践进行总结和理论概括;另一方面探索管理活动发展与完善的新途径,提出管理的新学说、新方法,给管理活动以理论指导和积极影响。管理科学的发展水平,反映了一个社会的管理实践所达到的广度和深度,同时反映了人们对管理活动的机制、方式和发展规律的认识水平。

半个世纪以来,管理科学有了很大的发展,综观其发展过程,有如下一些发展趋势:

1. 管理科学的分化和综合

随着管理实践领域的不断扩展与延伸、管理研究工作的不断深化、管理科学的内容日益丰富,管理学科的分类也越来越细。仅就属于微观经济管理的企业管理学来说,现在细分为许多更专门化的学科,如企业经营战略学、企业生产与运作管理学、企业质量管理学、企业设备管理学、企业人力资源开发与利用管理学、企业物资管理学,等等。管理科学的分化,形成了一个越来越庞大的管理学科群。学科分类的细化,有助于对不同的管理领域和不同的管理问题进行更深入细致的专门的研究,但是在一定程度上也限制了人们全面、系统地认识管理问题和把握管理活动的全局。因此,在管理学科分类细化的同时,管理科学的综合也受到了人们的重视,例如,过去人们对经济、科技、社会的发展战略与规划往往分别地进行研究,现在则是

用系统的观点和系统的分析方法,对经济、科技、社会三者协调发展的战略与规划进行综合的研究,出现了经济、科技、社会协调发展规划学。除此之外,许多人还撇开具体的领域、部门、行业和专业,对管理思想、管理组织、管理方法、管理者,或者管理发展史、管理的未来等进行综合的研究,并发展了相应的管理学科。

2. 管理科学和其他科学的交叉发展

各门学科的交叉发展是 20 世纪后期科学发展的重要特征之一,管理科学也不例外。管理科学和经济学的交叉,出现了管理经济学,如企业管理经济学、教育管理经济学、科技管理经济学等等;管理科学和心理学的交叉,出现了管理心理学、组织行为学;管理科学和数学的交叉,出现了运筹学;管理科学和信息科学、计算机科学的交叉,出现了管理信息学和信息管理学;管理科学和哲学的交叉出现了管理哲学。交叉科学的产生,大大推动了管理科学的发展,给管理科学带来了革命性的变化。

管理科学同其他科学的交叉、融合和渗透,并不是人们主观的随意的捏合,而是管理这种事物和其他事物客观上存在着固有的联系,当科学技术发展到一定水平,人们认识客观事物的能力增强,发现了这种固有联系,“拆除”了阻隔两个(或三个)学科相通的“围墙”,于是交叉学科便应运而生。

交叉的管理学科有着旺盛的生命力和广泛的发展前景,但是它们一般还不成熟、不完善,需要从理论上和实践上大力开展研究工作,逐步充实和完善。

3. 管理科学的数量化

管理科学的数量化是 20 世纪下半叶管理科学发展的另一个重要特征。管理科学的数量化,一方面是管理实践,特别是管理决策科学化的需要;另一方面,应用数学、运筹学、电子计算机技术、模拟技术的发展为管理科学的数量化创造了必要条件。线性代数用于任务和资源利用优化的规划,产生了线性规划;概率论与数理统计用于不

确定性决策,发展了风险决策方法;模糊数学用于不确定性决策,产生了模糊决策方法;质量控制的统计方法、设备的可靠性工程以及各种服务的排队论方法是建立在概率论与数理统计的数学基础之上的。

在管理科学研究中,定性的方法和定量的方法相结合已成为必须遵循的原则,数学模型和模拟技术得到愈来愈广泛的应用,大量数据的收集和处理成为必不可少的工作。

管理涉及的因素较多、比较复杂,建立和应用数学模型有较大的难度和一定的局限性,但是人数众多的管理研究工作者在这方面进行不断的努力,必将把管理科学数量化提高到一个新的水平。

4. 管理科学的理论化和实用化

当代管理科学向着理论化和实用化两极发展。大量的管理实践为管理科学理论的建立和发展提供了丰富的“原料”。应用数学、运筹学的发展为管理科学的理论化提供了有力的工具。系统论、信息论和控制论的产生和发展,为管理科学的理论化提供了方法论基础。随着管理科学研究工作的开展,管理科学的内容中,经验的成分在减少,理论的成分在增加;粗放的内容在减少,精确的内容在增加。

管理科学实用化是社会实践的需要,同时应用数学、运筹学、模拟技术、电子计算机、系统工程的发展为管理科学实用化提供了有利条件。管理科学实用化突出地表现在大量现代化管理方法、管理技术的发明和广泛应用,管理科学实用化还表现在大量管理案例的总结和研究,以及经验管理学派、权变管理学派的产生和发展。

5. 管理科学理论的多样化和相互沟通与渗透

随着科学技术、经济和社会发展节奏的加快、社会组织管理范围广泛性、变化复杂性的大大增强、管理实践经验的大量积累以及以管理教育、管理研究、管理咨询为职业的一批专家队伍的形成和壮大,促使现代管理理论迅速发展,呈现出百家争鸣、学派林立的局面,其中,比较重要的学派有:行为科学学派、管理科学学派、社会系统学

派、决策理论学派、权变理论学派、经验学派、管理过程学派、系统管理学派等等。管理学家孔茨称之为管理理论的丛林。

为什么会出现众多的管理理论呢？那是因为管理本身是复杂的，管理包含着多种的管理要素、管理职能，具有多种特性，人们从不同的角度或者将不同的管理要素、管理职能、管理特性作为侧重点来认识管理和解释管理的本质，就必然会形成不同的管理思想和理论，从而形成不同的学派。

行为科学学派认为管理本质上是人的一种行为，而人的行为是有动机、受激励的；管理科学学派强调管理是科学而不是经验，应当运用现代科学技术成果定量地解决管理优化问题；社会系统学派认为一切组织都是社会系统，应当重视组织的协作和平衡，决策理论学派认为管理就是决策，决策贯穿于管理的全过程；权变理论学派认为，管理所面临的环境条件复杂多变，管理只能随机应变，没有一成不变、普遍使用的最好的管理理论和方法；管理过程学派把管理看成是组织中人群工作的过程，应当通过分析过程确定管理的职能、原理和原则；经验学派十分看重管理经验，以总结经验为研究对象，以向大企业的经理提供成功的经验和科学方法为目标；系统管理学派是把一切社会组织均看成是一个系统，并依据系统理论认识组织，用系统分析、系统设计的方法构建和管理组织。

管理科学的理论一方面走向多样化，另一方面又相互沟通、相互渗透、相互补充。后起的学派抨击前期学派的片面性，同时又吸取前期学派的成果，发展出新的理论；同期的理论也相互吸收他派的成果，使自己的理论逐步完善。管理科学理论正是在这种学派之间相互竞争又相互借鉴的情况下不断地发展，走向成熟。

6. 管理科学的人文化

管理科学的人文化，就是管理科学的研究越来越重视人的因素的作用和企业文化的作用。管理学家把人本原理（或人本管理原理）作为最重要的管理原理。因为从事管理活动的主体是人，被管理者

也是人,对财、物的管理必须通过人去完成,在管理对象的全部要素和管理的整个过程都需要人去掌握和推动,这正是人本管理原理指导管理实践的基本思路。所谓人本管理就是以人为本的管理、以人为中心的管理。人本管理原理的主要观点是:职工是企业的主体;职工参与是有效管理的关键;使人性得到充分发展和人的价值得到充分的实现是现代管理的核心;服务于人是管理的根本目的。换言之,尊重人、依靠人、发展人、完善人,为了人,是人本管理思想的基本特点。

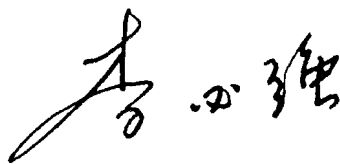
企业文化是一个包含企业群体的信念、价值观、道德规范、企业经营哲学以及企业管理模式等内涵的复合体。现代企业文化理论最早是由美国学者于 20 世纪 80 年代初提出,在日、美企业经营管理的比较研究中,他们发现在日本许多经营最成功的企业中,居第一位的并不是严格的规章制度,更不是计算机或任何一种管理工具、方法和手段,甚至也不是科学技术,而是过去所忽视的那些与人的创造、革新潜力所密切相关的“文化”因素。这一重大发现,标志着西方管理理论从见物不见人到重视人、从忽视人到发挥人在生产经营中主体作用的历史性转变,标志着企业文化理论的诞生。

企业文化管理以人为管理的出发点和落脚点,以企业群体价值观的共识为核心,它包括企业精神文化、制度文化和物质文化三个层次的内容,企业文化理论体现了人们对企业管理规律认识不断深化的轨迹。

人类社会进入 21 世纪,经济全球化和科学技术的飞速发展,以及知识化、信息化、网络化、数字化的新形势,对管理提出了新的任务、新的课题,这不仅会推动管理实践的进一步发展,而且给管理理论研究提供了广阔的空间,管理理论工作者有责任对 21 世纪管理实践中产生的经验进行总结和理论概括,对出现的新问题进行探索性研究。通过总结和研究,实现管理理论和管理实践的紧密结合和相互促进,加快我国的管理现代化进程。

本套丛书正是探索新世纪管理理论与方法的著作丛林,丛书的选题首先是针对管理研究和教学的需要,尽可能切合当前或未来管理实践中所提出的课题;其次,尽可能充分利用作者的专长和已有的教学和科研积累。对于丛书的体系和内容,我们力求做到系统、正确、科学、先进和新颖。本丛书由于作者能力的限制,我们未必能圆满地实现上述要求。

实现我国管理的现代化,建设有中国特色的管理理论,使中国的管理科学步入世界先进行列,是每一个中国管理理论研究者与管理实践工作者的使命。我们中国地质大学管理学院的教师也是中国管理理论大军的一个分支,编写和出版这套管理丛书,其用意在于为推动我国管理科学的研究和教育发挥积极作用,作出更大贡献。涓涓细流,汇成大海。我们相信,通过全国管理理论研究者和管理实践工作者的奋发图强与努力工作,我国管理现代化事业必将会有一个美好的未来。

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping character on the left and a smaller, more complex character on the right, likely representing the name '于冲' (Yu Chong).

于中国地质大学管理学院

2003年4月6日

前言

经济全球化和信息化的发展给组织行为学的研究提出了很多亟待解决的新课题。在环境剧变和激烈竞争的压力下,组织面临经常性的变革和越来越高的人员流动,如何吸引、选拔和留住与组织有较高匹配水平的员工是广大的研究者和管理者关注的焦点问题。近年来,人与组织匹配已成为组织行为学和人力资源管理领域研究的热点议题。人与组织匹配的现象是一种心理和行为现象,它广泛存在于各类组织的管理实践中,并对环境中的人和人所作用的环境产生潜在的影响。人与组织匹配是人与环境匹配的重要维度之一。尽管学者对人与环境匹配长久以来有着高度的兴趣,但是,如何构建人与组织匹配的理论体系和方法论诚然是一项艰巨的研究任务。那么,系统、深入地研究人与组织匹配的理论和方法,不仅是组织行为学 and 人力资源管理理论发展的需要,而且是管理实践的客观要求,其学术价值和实践意义是巨大的。

本书研究的目的是力图运用管理学、组织行为学、人力资源管理等多种学科最新的理论成果和方法论,系统地研究人与组织匹配的理论基础,初步探讨人与组织匹配的方法论。围绕这个主题通过文献研究法、调查法、定性研究和定量研究相结合的方法开展了以下几个方面的研究工作:综合运用管理学、组织行为学、人力资源管理、心理学和协同学等相关理论,探讨了人与组织匹配的理论基础,深入研究了人与组织匹配多维的概念和操作定义,提出了人与组织匹配的四个基本原理,即目标导向原理、整体优化原理、双向适应原理、动态调整原理。探讨了人与组织匹配测度的方法、形式以及数据的处理

方法。运用系统工程学、人工神经网络、技术经济学等多种学科的理论和方法探索性地提出了人与组织匹配的四种方法,即系统分析法、人工神经网络法、方案比较法、试配法。分析了人与组织匹配的程序,并且从企业生命周期的不同阶段提出人与组织匹配的管理举措。从不同层面探讨了人与组织匹配对组织功效的影响,运用多目标决策的方法——层次分析法,构建了人与组织匹配的评价指标体系,提出综合评价的方法和步骤。并且,从管理实践的角度,基于个体和组织的层次提出了一系列优化人与组织匹配的有效策略。运用自行设计的《人与组织匹配的问卷调查》,以武汉高科技企业 157 名员工为样本开展了人与组织匹配的实证研究,通过定量和定性的分析提出,和验证了人与组织匹配的系统结构,并对高科技企业人与组织匹配的状况进行了调查研究。

作 者

2008 年 5 月

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 研究的目的和意义	(1)
一、研究的目的	(3)
二、研究的意义	(5)
第二节 国内外研究现状	(7)
一、国外研究现状	(7)
二、国内研究现状	(11)
第三节 研究内容和研究方法	(13)
一、研究内容	(13)
二、研究方法	(14)
第二章 人与组织匹配研究的理论基础	(16)
第一节 人与组织匹配研究的理论来源	(16)
一、组织行为学	(16)
二、人力资源管理	(22)
三、心理学	(26)
四、协同学	(29)
第二节 人与组织匹配研究的理论模型	(31)
一、组织与环境的关系	(31)
二、人力资源管理中的人与组织匹配	(33)
三、人与组织匹配的测度、方法和评价	(34)
四、组织绩效	(34)
本章小结	(35)

第三章 人与组织匹配的概念和基本原理	(36)
第一节 人与组织匹配的界定	(36)
一、人与组织匹配的概念	(36)
二、区别人与组织匹配与其他的人与环境匹配	(54)
第二节 人与组织匹配的基本原理	(64)
一、人与组织匹配的目标导向原理	(64)
二、人与组织匹配的整体优化原理	(66)
三、人与组织匹配的双向适应原理	(67)
四、人与组织匹配的动态调整原理	(69)
本章小结	(73)
第四章 人与组织匹配的测度	(75)
第一节 人与组织匹配测度的方法	(77)
一、主观匹配	(77)
二、知觉匹配	(78)
三、客观匹配	(79)
第二节 人与组织匹配测度的形式	(81)
一、直接测度	(82)
二、间接测度	(83)
第三节 人与组织匹配测度数据的处理方法	(88)
一、差异分数法	(88)
二、多元回归法	(93)
本章小结	(99)
第五章 人与组织匹配的方法与程序	(100)
第一节 人与组织匹配的方法	(100)
一、系统分析法	(100)
二、人工神经网络法	(105)
三、方案比较法	(112)
四、试配法	(115)

第二节 人与组织匹配的程序.....	(118)
一、计划阶段	(119)
二、执行阶段	(120)
三、检查阶段	(120)
四、评价阶段	(120)
五、改进阶段	(121)
第三节 企业在生命周期的不同阶段人与组织匹配的管理 举措.....	(121)
一、新成立企业的特征以及人与组织匹配的管理举措 ...	(122)
二、成熟期企业的特征及人与组织匹配的管理举措	(124)
本章小结.....	(126)
第六章 人与组织匹配对组织功效的影响与评价 ...	(127)
第一节 人与组织匹配对组织功效的影响.....	(127)
一、人与组织匹配对雇佣过程的影响	(127)
二、人与组织匹配对个体层次的结果变量的影响	(134)
三、人与组织匹配对组织绩效的影响	(140)
四、人与组织匹配对构建和谐组织的影响	(145)
第二节 人与组织匹配的评价.....	(148)
一、层次分析法的基本步骤	(148)
二、基于层次分析法的人与组织匹配评价的指标体系 ...	(152)
三、人与组织匹配的综合评价	(156)
本章小结.....	(160)
第七章 优化人与组织匹配的策略	(161)
第一节 从个体角度优化人与组织匹配的策略.....	(161)
一、个体进入组织前的工作搜寻与工作选择策略	(161)
二、个体进入组织后的个体社会化与学习策略	(166)
三、个体在组织内和组织间的流动策略	(169)

第二节 从组织角度优化人与组织匹配的策略·····	(171)
一、在员工进入组织前优化人与组织匹配的策略·····	(171)
二、在员工进入组织后优化人与组织匹配的策略·····	(182)
三、营造和谐的组织文化以优化人与组织匹配的策略·····	(194)
本章小结·····	(201)
第八章 高科技企业人与组织匹配的实证研究·····	(203)
第一节 研究的目的·····	(203)
第二节 研究的假设与模型·····	(204)
第三节 研究方法 with 工具·····	(208)
一、研究样本·····	(208)
二、研究方法 with 工具·····	(210)
第四节 结果与分析·····	(212)
一、人与组织匹配中一致匹配和互补匹配的差异检验·····	(212)
二、人口统计学特征、人与组织匹配与结果变量的相关分析·····	(213)
三、人口统计学特征、人与组织匹配与结果变量的回归分析·····	(216)
第五节 讨 论·····	(218)
第六节 实证研究的贡献和局限·····	(222)
一、实证研究的贡献·····	(222)
二、研究的局限·····	(223)
本章小结·····	(224)
第九章 全书总结与展望·····	(228)
第一节 全书总结·····	(228)
第二节 研究展望·····	(229)
参考文献·····	(232)
致 谢·····	(244)

第一章 导 论

第一节 研究的目的和意义

研究组织行为学和工业组织心理学的学者对于个人与其工作环境之间的匹配(fit)长久以来有着高度的兴趣。人与环境相互作用的理论在管理学的文献中已经盛行了将近 100 年(如 Ekehammer, 1974; Lewin, 1935; Murray, 1938; Parsons, 1909; Pervin, 1968), 使之成为心理学理论构建中比较珍贵的分支(Dawis, 1992)。沿着相互作用学家形成人与环境匹配(person-environment fit, PE fit)概念的背景,描述为一种“很多形式的综合症状”(Schneider, 2001), 人与环境匹配广泛地定义为当个体与工作环境的特征相匹配时出现的相容性。尽管,或者也许因为这个定义太简单,有几种不同的匹配类型引起注意。大多数的重点是放在某一职业中人们的兴趣与其他人的兴趣相匹配(如 Holland, 1985)。然而,其他类型的匹配,例如一个人与他的工作、组织、工作群体和上司之间的相容性,也成为重要的研究领域(Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005)。

经济全球化和信息化的发展给组织行为的研究提出了很多亟待解决的新课题。在环境变化和激烈竞争的压力下,组织面临经常性的变革和越来越高的人员流动,如何吸引、选拔和留住高素质的员工是广大研究者和管理人员关注的焦点。在组织心理学领域中,随着互动心理学观点的兴起以及中程研究取向(mesoapproach)的重视(Cappelli & Sherer, 1991),发现若能同时考虑个体因素(如知识、技