

工作特征对新生代员工幸福感的 影响机制研究

赵宜萱 著

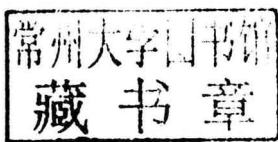
本书根植于幸福感这一人类亘古的价值追求，
在哲学层面探寻价值观差异的收敛点，
敏锐地捕捉到幸福感对于新生代员工管理所具有的杠杆效应，
由此锁定人力资源管理着力点。



南京大学出版社

赵宜萱 著

工作特征对新生代员工幸福感的 影响机制研究



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

工作特征对新生代员工幸福感的影响机制研究 /
赵宜萱著. — 南京 : 南京大学出版社, 2017. 10
ISBN 978 - 7 - 305 - 19029 - 2

I. ①工… II. ①赵… III. ①职工—幸福—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 170293 号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093
出 版 人 金鑫荣

书 名 工作特征对新生代员工幸福感的影响机制研究
著 者 赵宜萱
责任编辑 唐甜甜 周春芳 编辑热线 025 - 83594087

照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 江苏凤凰数码印务有限公司
开 本 710×1000 1/16 印张 13.5 字数 200 千
版 次 2017 年 10 月第 1 版 2017 年 10 月第 1 次印刷
ISBN 978 - 7 - 305 - 19029 - 2
定 价 55.00 元

网址: <http://www.njupco.com>
官方微博: <http://weibo.com/njupco>
官方微信号: njupress
销售咨询热线: (025) 83594756

-
- * 版权所有, 侵权必究
 - * 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购图书销售部门联系调换

感谢

国家自然科学基金青年项目“工作特征对新生代员工创新绩效影响机制的研究：基于自我决定理论的视角”（71702071）

国家自然科学基金重点项目“中国企业雇佣关系模式与人力资源管理创新研究”（71332002）

国家自然科学基金面上项目“转型期企业高绩效工作系统的内容结构、测量与实施效果：基于我国服务业的本土化研究”
（71172062）

江苏省博士后科研资助计划“新生代员工领导力实践”
（1701013B）

资助

序 一

互联网时代,企业的特征是以用户为中心产生连接,并以为用户提供更好的产品与服务为发展核心。与此同时,互联网时代要求员工更为开放、更具创新性与学习能力,具备更强的服务意识。新生代员工已成为职场主力军。新生代员工追求自我情感的满足,又渴望获得平等融洽的组织关系氛围;同时具备较强的革新意识,期待获得个人职业长期的发展。既要工作也要快乐是新生代员工的新型工作观。

20年前,人力资源谈员工的时候用的最多的一个词叫员工忠诚度,10年前,这个词被员工满意度替代了,5年前又变成了员工幸福感,大家可以感受到组织跟员工之间关系的变化有多么地巨大。如果一个企业留不住新员工,这个企业是没有未来的,很多人可能更关心核心管理者和中层,可是新入职的员工同样需要被用心对待,他们持续地存在,这个公司就会有持续性。

赵宜萱博士是一位致力于研究新环境下人力资源管理所面临的挑战与对策的年轻学者,她在所主持的国家自然科学基金青年项目“工作特征对新生代员工创新绩效影响机制的研究:基于自我决定理论的视角”(71702071),所参与的国家自然科学基金重点项目“中国企业雇佣关系模式与人力资源管理创新研究”(71332002),国家自然科学基金面上项目“转型期企业高绩效工作系统的内容结构、测量与实施效果:基于我国服务业的本土化研究”(71172062)等的资助下,针对工作特征与新生代员工幸福感进行了研究,她在国内外已有研究的基础上,系统地对工作特征、新生代员工的特质,以及幸福感的影响因素进行了理论和实证上的探讨,构建了工作特征与员工幸福感模型,并在实践层面上探讨了企业如何帮助新生代员工提升胜任力、幸福感,以及降低跳槽率等相关人力资源建议。希望本书的出版能

够对我国新生代管理的理论研究和实践起到积极推动作用,也相信读者可以通过此书,使自己的管理实践获得一定的启发和帮助。

陈春花

北京大学国家发展研究院管理学讲席教授

BiMBA 商学院院长

2017年9月7日于北京

序 二

新生代员工所具有的一些特性,如独生子女、受家庭宠爱、受教育程度高、自尊心强、敢于挑战、个性强、注重私人时间、不愿加班等,常常使他们处于不被理解,甚至被误解的状态,各种无奈、悲观、心有余而力不足等负面心理常常困扰着他们的心灵。而近年来一些媒体对新生代员工的负面报道,诸如缺少吃苦耐劳的精神、无法接受批评与失败、无法面对困难与挫折、易与企业产生劳动纠纷等,凡此种种因素,导致了企业劳资关系紧张、职业环境恶化,使新生代员工承担了前所未有的关于形象尊严、社会舆论等方面的巨大的心理压力。这些压力往往使新生代员工幸福感缺失、倦怠感增强且自豪感下降。这些因素不仅挫伤了新生代员工工作的积极性,而且影响了企业的利益,影响了中国经济与社会的持久健康发展。

党的十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确强调,全面深化改革,“以促进社会公平正义、增进人民福祉为出发点和落脚点。”在全面构建和谐社会、关注居民幸福感的历史背景下,关注新生代员工这一特殊群体的幸福感是历史赋予我们研究人员与管理者的责任。如何激励新生代员工,提高新生代员工的幸福指数已经成为企业管理者的一项必备技能,更是一项艰巨的挑战。只有加强新生代员工幸福感的研究,引导他们的成长,调节他们的心理需要,调适他们的身心健康,才会使企业对其管理有的放矢、取得实效。否则,可能导致新生代员工在全面深化改革的大好环境下无法参与时代竞争,无法肩负起当代青年的历史重任。这与我们新生代员工应有的品质风貌显然是不相协调的,与新兴文化的健康向上更无法适配。

那么,怎样能提高新生代员工的幸福指数呢?

创造良好的工作环境和氛围、激发员工的工作热情、制定合理的薪酬制度、给予良好的培训及自我表现的舞台、合理的绩效考核方法等,都可能是

提升新生代员工幸福指数的重要指标。赵宜萱博士聚焦于工作特征对新生代员工幸福感的影响,从自我决定理论的视角,探讨心理需求满足在工作特征与新生代员工幸福感之间的中介作用,以及这种关系受到个人理想重要性影响的机制。我非常喜欢本书,本书是人力资源研究者和人力资源管理者在面临新生代员工问题时必备的参考资料。具有如下特点:第一,选题切合时代脉搏。新生代员工已经逐渐成为各类企业的职场主体,“如何提升幸福感”正在成为企业和社会关注的焦点,因此选题新颖,具有很强的现实意义。第二,有坚实的研究基础。全书不仅有对新生代员工、工作特征、幸福感和自我决定理论的历史发展脉络的梳理,更重要的是有作者发表的一系列实证研究论文为基础,是作者在新生代员工幸福感方面多年学习和研究的总结。第三,研究视角新颖,设计合理,方法科学,且具有创新性。研究从自我决定理论角度出发,对新生代员工幸福感及其影响因素进行探寻,并从工作特征角度提出幸福感的提升措施。这在新生代员工幸福感研究方面无疑具有创新性。在研究设计、数据收集、结果的处理与解释上均遵循严格的研究范式。第四,管理启示具有现实针对性。相关对策无论是对企业和新生代员工,还是对社会和政府,都有很强的可操作性,实用价值大。

新生代员工幸福感是企业健康、可持续发展过程中必须认真面对、不可回避的重要问题,它具有历史性和时代性,且永远处于变动之中。随着我们生活水平的提高,新生代员工对幸福的追求及满足的程度也会与时俱进,衡量的标准也会发生变化。因此,对新生代员工幸福感的研究不能一蹴而就。赵宜萱博士关注新生代员工幸福感问题并潜心钻研,殊为难得,值得肯定。我期待本书的出版能引起更多专家学者对新生代员工幸福感的探讨,能把研究成果充分应用于新生代员工幸福感的实践指导上。

杨百寅

清华大学经济管理学院领导力与组织管理系主任

教授、博士生导师

2017年9月15日

序 三

自德鲁克在 1959 年提出“知识型员工”以来,知识经济时代特征在 60 年后的今天尤为凸显。互联网浪潮的迅猛掀起、信息技术的飞速发展、人工智能的强势扩展,已预示着新一轮商业革命的来临。人类的生产、生活、消费方式也会发生颠覆性变化:制造正以难以想象的速度跃向“智造”、组织结构逐渐从韦伯式极速转向平台式、企业生产方式开始从泰勒制演化到定制式……

在新的环境下,企业经营面临两大现实:一是员工主体地位显著提高。在当前的时代背景下,企业的成功与持续发展越来越依赖员工的主动性与创造力;二是员工价值追求的变迁。新生代员工已成为劳动力市场的主流,管理者越来越不能忽视既已存在的代际及代内价值观差异。两个现实及其交互作用对于企业产生何种效果,取决于管理者如何处理二者的内生性矛盾。如果能够卓有成效地管理价值观的差异化,处理好不同代际员工的多样化的价值需求,充分发挥人力资源的能动性、积极性与价值性,就能够促进企业乘风破浪、披荆斩棘,在竞争中脱颖而出、占据鳌头。所以,如何在两个现实的沟壑中架起一座桥梁,做好基于价值的新生代员工管理,便成为所有企业正在面临或即将面临的难题。

可喜的是,当学术界和企业界都在为之迷惑困顿的时候,赵宜萱博士的研究为这一理论及实践难题的破解带来了希望。宜萱博士基于十余年的咨询经验,依托博士阶段的潜心研究,抓住了新生代员工的管理这个具有时代意义的主题。她敏锐地从幸福感角度切入,建构出新生代员工幸福感管理模型,深入阐释了何以提高新生代员工幸福感的机理性问题。宜萱博士根植于幸福感这一人类亘古的价值追求,在哲学层面寻找到价值观差异的收敛点,敏锐地捕捉到幸福感对于新生代员工管理所具有的杠杆效应,锁定人

力资源管理的着力点。在此基础上,基于自我决定理论识别出三个重要的影响机制——心理需求、外在理想和内在理想,并结合新生代员工的价值观特征以及幸福感的产生原理,推演出工作设计这一重要的前导机制,从而构建出“工作特征-新生代员工幸福感”关系机理的模型,其解释模型在实证上得到了有力的验证,充分支持了一个核心结论,即“不同工作特征对具有不同理想的员工有不同程度的心理需求满足,进而对幸福感产生不同影响。”基于此,宜萱博士从组织文化、领导力、工作设计等方面提出了诸多富有洞见的人力资源管理实践建议,具有很大的启迪性。

我相信本书的出版可以为新生代员工幸福感的相关研究带来灵感与启迪,也能够为企业人力资源管理实践的变革决策提供丰富的参考与依据。我更期待本书能够起到一个里程碑的作用,推动中国基于幸福感的新生代员工管理研究的发展。

张志学

北京大学光华管理学院组织与战略教授、博导
行为科学研究中心主任

2017年9月28日

前 言

做了 10 多年的管理咨询,我发现企业管理中面临的诸多问题和挑战,不仅仅来自于竞争对手或者新技术,而是更多的来自于企业管理本身,即如何吸引和留住优秀的员工。用陈春花教授在一次论坛上讲过的话表达,即“如果一个企业留不住新员工,这个企业是没有未来的。”随着经济社会的快速发展,企业的人才队伍越来越年轻化,新生代员工已经成为企业的主力军。据万宝盛华(Manpower)的一项最新调研显示,预计到 2020 年,新生代员工占比将达到 40% 以上。

新生代员工是企业未来发展的推动者。如何对新生代员工进行有效的管理,必将成为管理者面临的一个重要课题。新生代员工被视为非常自我、没有动力、不会尊重他人、没有敬业度的一个群体。因此管理者也非常苦恼如何管理新生代员工以及如何与新生代员工进行有效的沟通。作为劳动力市场的主力军,新生代员工的态度与行为将会直接影响组织内部的有效性以及与其他员工的关系。面对新生代员工,企业人力资源管理应该如何变革? 企业是应该更加注重激励还是应该更加注重赋能? 是否可以通过工作特征的再设计来提升他们的幸福感? 诸如此类的问题,不仅现实地摆在企业管理者面前,也亟待从理论上进行探究,找到可行方案。

众多调查研究表明,新生代员工与非新生代员工之间存在认知偏差,而且新生代员工的幸福感指数较低。然而,从企业人力资源以及组织有效性的角度去解决两者的认知偏差和新生代员工幸福感的问题,目前还没有比较成熟的管理理论和有效的管理模式。因此,本书基于人力资源系统-组织有效性的社会情境模型中组织文化、人力资源系统以及组织氛围对员工个人态度影响的相关理论,对新生代员工幸福感进行深入和全面的探讨。

通过研究发现,一个人认知形成的最重要前提是个人的动机,而动机的

形成却会受到环境、个人需求以及个人价值观等因素的影响。为此,本书以工作特征对新生代员工幸福感影响为逻辑主线,基于自我决定理论视角中的个人需求以及个人理想重要性这两个因素,来阐释新生代员工幸福感知知的形成方式。通过对有关工作特征、幸福感、自我决定理论及其相互关系的文献总结,提出了工作特征对新生代员工幸福感影响的关系模型,并进行实证检验。本书把新生代员工幸福感分为生活满意度、实现幸福以及享乐幸福三个维度,首先分析了工作特征对新生代员工幸福感的影响;然后,进一步分析心理需求满足在这一关系中的中介作用;最后,详细阐述和分析了内在理想重要性和外在理想重要性在心理需求满意度与新生代员工幸福感之间所起的调节作用。

本书设计了主管问卷和员工问卷,在江苏、广州、安徽、北京等地的企业进行大范围的问卷调查,回收了 700 份有效数据。在对问卷进行信度效度检验的基础上,对假设进行了验证,得到如下结论:① 工作特征对新生代员工幸福感有正向影响;② 心理需求满足对新生代员工幸福感有正向影响;③ 内在理想重要性对心理需求满足与实现幸福之间有正向调节作用;④ 外在理想重要性在心理需求满意度与新生代员工的生活满意度、享乐幸福之间的关系中有负向调节作用。

本书为新生代员工幸福感的理论发展提供了新的研究视角,不仅丰富了关于新生代员工的研究成果,将工作特征作为员工幸福感的一个前因,也为员工幸福感的研究提供了新的视角。对于新生代员工这一越来越庞大的员工群体,本书提出的注重企业家精神的培养、注重企业文化的建设、提升新生代员工个人品牌意识、加强新生代员工职业发展路径的建设、提升新生代员工利他主义价值观等对策建议,也可为企业管理者如何加强新生代员工的管理提供一些有益的参考。

赵宜萱

南京大学商学院人力资源管理系

2017年9月18日

目 录

序 一	i
序 二	iii
序 三	v
前 言	i
第 1 章 绪 论	1
1.1 研究背景与问题的提出	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 问题的提出	3
1.2 研究目的与研究意义	6
1.2.1 研究目的	6
1.2.2 研究意义	8
1.3 研究内容和可能创新之处	11
1.3.1 研究内容	11
1.3.2 可能创新之处	11
1.4 研究方法和技术路线图	13
1.4.1 研究方法	13
1.4.2 技术路线图	13
1.5 研究结构安排	15
第 2 章 文献综述	16
2.1 员工幸福感	16
2.1.1 幸福感的前因变量	16
2.1.2 幸福感的概念界定	20
2.1.3 幸福感的理论溯源	21
2.1.4 幸福感的相关概念辨析	23
2.2 工作特征	34

2.2.1	工作特征的概念界定	34
2.2.2	工作特征的理论溯源	36
2.2.3	工作特征的结果变量研究	41
2.3	自我决定理论	44
2.4	文献评述	49
第3章	理论与假设	53
3.1	研究假设与理论依据	53
3.1.1	工作特征与幸福感	53
3.1.2	心理需求满足与幸福感	54
3.1.3	心理需求满足的中介作用	55
3.1.4	理想重要性的调节作用	56
3.2	研究假设的汇总	58
3.3	理论模型	59
第4章	研究设计	60
4.1	研究问卷的设计	60
4.1.1	工作特征的测量	60
4.1.2	员工幸福感的测量	62
4.1.3	心理需求满足的测量	66
4.1.4	个人理想重要性的测量	67
4.2	小样本调研预测	70
4.3	正式调研	83
4.3.1	调研对象的选取	83
4.3.2	调研规模	84
第5章	数据分析与假设验证	85
5.1	样本数据基本情况	85
5.2	同源方差检验	87
5.3	信度检验	90
5.4	效度检验	95
5.5	假设检验与实证研究结果	106
5.5.1	控制变量分析	106
5.5.2	工作特征对新生代员工幸福感影响的主效应分析	113

5.5.3	心理需求满足的中介作用分析	114
5.5.4	理想重要性的调节作用分析	117
5.6	新生代员工与非新生代员工的幸福感差异比较	121
5.6.1	工作特征与幸福感关系的比较	123
5.6.2	工作特征与心理需求满足关系的比较	124
5.6.3	心理需求满足的中介效应比较	124
5.6.4	内在理想重要性的调节效应比较	127
5.6.5	外在理想重要性的调节效应比较	128
第 6 章	结论与展望	133
6.1	研究结论	133
6.2	理论贡献	137
6.3	管理启示	139
6.4	研究不足与展望	146
6.4.1	研究不足	146
6.4.2	研究展望	147
参考文献	150
附录 1	调查问卷(员工问卷)	177
附录 2	调查问卷(主管问卷)	181
附录 3	正式调研量表	183
附录 4	小样本测量题项的统计性描述	187
附录 5	大样本测量题项的统计性描述	191
后记	195

图目录

图 1-1 企业 HR 与 80 后、90 后员工认知偏差	2
图 1-2 人力资源系统-组织有效性的社会情境模型	6
图 1-3 Latham 和 Pinder 工作动机影响因素	9
图 1-4 自我决定理论视角图	9
图 1-5 研究技术路线图	14
图 2-1 生活质量分析框架	25
图 2-2 Warr 幸福感模型	32
图 2-3 员工幸福感 ASSET 模型	33
图 2-4 Hackman 和 Oldhan 工作特征与结果模型	35
图 2-5 Houkes 等工作特征与结果模型	42
图 2-6 Jelstad 工作特征与结果概念模型	43
图 2-7 高绩效循环系统	48
图 2-8 工作特征与员工幸福感的逻辑关系	52
图 3-1 工作特征与新生代员工幸福感关系理论模型	59
图 5-1 正式样本工作特征 3 因子结构方程图(根据 EFA)	96
图 5-2 正式样本工作特征 5 因子结构方程图	97
图 5-3 正式样本心理需求满足 3 因子结构方程图	98
图 5-4 正式样本个人理想重要性 6 因子结构方程图(根据理论)	100
图 5-5 正式样本个人理想重要性 4 因子结构方程图(根据 EFA)	101
图 5-6 正式样本个人理想重要性 2 因子高阶结构方程图	102
图 5-7 正式样本员工幸福感中生活满意度结构方程图	104
图 5-8 正式样本员工幸福感中实现幸福 3 因子结构方程图	105
图 5-9 正式样本员工幸福感中享乐幸福结构方程图	106
图 5-10 工作特征对新生代员工幸福感影响主效应模型	113
图 5-11 心理需求满足中介效应模型	115

图 5-12 新生代员工与非新生代员工工作特征需求比较	122
图 6-1 美国新生代与 60、70 后生活目标重要性比较	141
图 6-2 员工个人品牌发展及职业生涯规划模型	144
图 6-3 新生代员工职业生涯规划与幸福感模型	146