

张 征 © 著

人—环境匹配视角下的 员工工作幸福感形成机理研究

RESEARCH ON FORMATION MECHANISM
OF EMPLOYEE WORK WELL-BEING FROM
PERSON-ENVIRONMENT FIT PERSPECTIVE



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

本书获得教育部人文社会科学研究青年基金项目“中国组织情境下谦逊型领导行为的诱因与结果：一项跨层次追踪研究”（17YJC630222）的资助

张 征 ◎ 著

人—环境匹配视角下的 员工工作幸福感形成机理研究

RESEARCH ON FORMATION MECHANISM
OF EMPLOYEE WORK WELL-BEING FROM
PERSON-ENVIRONMENT FIT PERSPECTIVE

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 提 要

本书围绕“人-环境匹配视角下,员工工作幸福感是如何形成的”这一主题,重点探讨了“人-主管匹配和人-工作匹配两种指向的匹配是否、如何以及何时对工作幸福感产生影响”的问题。本书以中国员工为研究对象,通过理论和实证研究、定性和定量研究,得出相应的研究结论,深刻揭示了两种指向的人-环境匹配对员工工作幸福感作用的内在过程和边界条件,这不但有助于丰富中国组织情境下员工工作幸福感的相关理论研究,而且可以为中国的组织管理实践提供一定的指导和启示。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

人-环境匹配视角下的员工工作幸福感形成机理研究/张征著. —北京:北京理工大学出版社, 2017. 12

ISBN 978-7-5682-5145-7

I. ①人… II. ①张… III. ①人力资源管理—研究 IV. ①F243

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第006836号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京紫瑞利印刷有限公司

开 本 / 710毫米×1000毫米 1/16

印 张 / 12

字 数 / 227千字

版 次 / 2018年3月第1版 2018年3月第1次印刷

定 价 / 58.00元

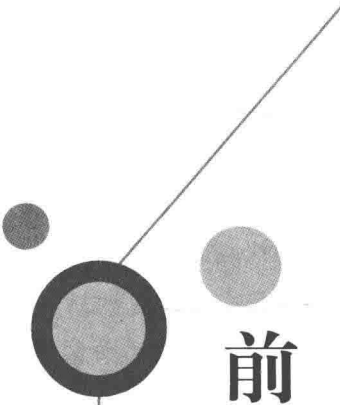
责任编辑 / 江 立

文案编辑 / 江 立

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 边心超

图书出现印装质量问题,请拨打售后服务热线,本社负责调换



前言

PREFACE

随着员工物质财富的积累，他们从事工作不仅仅是为了解决自己和家人的温饱问题，而是有了更高的期待——获得工作幸福感。与此同时，新的职业成功标准也不再是职位的晋升和收入的增加，而是工作幸福感的全面提升。然而，从国内员工的工作幸福感现状来看，整体情况不容乐观，许多企业主要以追求经济利润为目的，只注重工作绩效等硬性指标，而忽视了员工工作中的幸福感等软性指标，这种忽视不但导致企业的生产效率愈加低下，使其失去了市场竞争力，也给员工的身心健康带来了诸多不良后果。员工的工作幸福感已经引起了实务界的广泛关注，如何提升员工的工作幸福感成为当下亟须解决的重要管理问题。此外，随着积极心理学和积极组织行为学的兴起，研究者们越来越关注员工在工作中的积极态度和情感，由此，工作幸福感也成为学术界关注的重点领域。

在研究工作幸福感的影响因素过程中，学者们发现同时强调个体因素和环境因素的重要性，不但有助于增强对员工工作幸福感的预测力，而且有助于进一步探讨个体与工作环境的互动过程对工作幸福感的影响，以此来看，从人-环境匹配的视角来探讨如何提升工作幸福感具有非常重要的意义。但是目前有关人-环境匹配和工作幸福感的研究大都是相关性研究，这些研究的问题在于无法告诉人们员工幸福感是如何产生的，从而导致人-环境匹配和工作幸福

感的研究陷入困境。为数不多的研究对两者作用的内在过程探讨也不够深入,因此,人-环境匹配“如何”与工作幸福感产生联系的相关研究还有待加强。另外,人-环境匹配对工作幸福感的影响“何时”增强或减弱,现有的研究也未给出明确的答案。

本研究在人-环境匹配和工作幸福感相关研究的基础上,运用社会交换理论,以人-主管匹配和人-工作匹配两种匹配为出发点,通过引入领导—成员交换(LMX)和工作卷入两个中介变量,以及政治技能和工作技能两个调节变量,构建了基于人-环境匹配视角的员工工作幸福感形成机理模型,并提出了相关假设,试图回答以下几个问题:①人-主管匹配和人-工作匹配是否都会显著地提升员工的工作幸福感?哪种匹配对工作幸福感的预测力更具有比较优势?②LMX和工作卷入是否分别在人-主管匹配和人-工作匹配与工作幸福感之间起中介作用?这两个假设的中介变量之间是否存在一定关系?③两种类型的人—环境匹配和工作幸福感作用的边界条件是什么?即在什么情况下,这两种匹配对工作幸福感的正向影响增强或减弱?政治技能和工作技能能否分别作为人-主管匹配和LMX、人-工作匹配和工作卷入之间的调节变量,进而深化基于人-环境匹配视角的员工工作幸福感形成机理研究?

本研究采用文献分析法和问卷调查法,对上述问题进行了理论研究和实证检验。采用文献分析法对本研究的理论基础进行了回顾和梳理,并对人-主管匹配、人-工作匹配、LMX、工作卷入、工作幸福感、政治技能和工作技能等变量进行了综述,为变量之间的关系找到了理论支持。在文献分析法的基础上,对人-主管匹配、人-工作匹配、LMX、工作卷入、工作幸福感、政治技能、工作技能的内涵和测量题项进行界定和确定,分析变量之间的关系,并提出了本研究的概念模型和研究假设。采用问卷调查法,通过两个时点的大样本数据收集,共获得有效样本209份。运用SPSS和AMOS等统计软件对变量的信效度、共同方法偏差,以及变量之间的相关关系、主效应、中介效应和调节效应进行了检验和分析。研究的主要结论如下:

(1)人-主管匹配和人-工作匹配均对工作幸福感具有显著的正向影响,这表明两种匹配均会积极地影响员工的工作态度和情感。对两种匹配对工作幸福感的预测力进行比较,发现在控制了人口统计变量之后,人-主管匹配对工作幸福感的预测力并不比人-工作匹配高。这表明在中国情景下,相比人-工作匹

配,人-主管匹配没有体现出对工作幸福感预测力的比较优势。

(2)人-主管匹配对LMX具有显著的正向影响。LMX对工作幸福感具有显著的正向影响。LMX在人-主管匹配和工作幸福感之间起完全中介作用。这表明人-主管匹配完全通过LMX对工作幸福感产生正向影响。

(3)人-工作匹配对工作卷入具有显著的正向影响。工作卷入对工作幸福感具有显著的正向影响。工作卷入在人-工作匹配和工作幸福感之间起完全中介作用。这表明人-工作匹配完全通过工作卷入对工作幸福感产生正向影响。此外,LMX对工作卷入也具有显著的正向影响。

(4)政治技能在人-主管匹配和LMX之间起负向调节作用,即员工的政治技能水平越高,人-主管匹配和LMX的正向关系越弱;员工的政治技能水平越低,人-主管匹配和LMX的正向关系越强。这表明政治技能会弱化人-主管匹配和LMX之间的正向关系。

(5)工作技能在人-工作匹配和工作卷入之间起正向调节作用,即员工的工作技能水平越高,人-工作匹配和工作卷入的正向关系越强;员工的工作技能水平越低,人-工作匹配和工作卷入的正向关系越弱。这表明工作技能会强化人-工作匹配和工作卷入之间的正向关系。

本研究的意义在于,从理论上来看:①明晰了两种类型的人-环境匹配对工作幸福感作用的具体路径,打开了人-环境匹配视角下员工工作幸福感形成机理的“黑箱”;②从技能的视角,揭示了两种类型的人-环境匹配与工作幸福感作用的边界条件,进一步深化了工作幸福感的形成机理研究;③对中国情景下不同类型的匹配对工作幸福感的预测力进行了比较研究,拓展了人-环境匹配理论在中国的应用。从实践上来看:①分析了两种类型的人-环境匹配对工作幸福感的影响,为指导组织人力资源实践提供了有益参考;②重视领导—成员交换关系和工作卷入对工作幸福感的作用;③关注政治技能的“阴暗面”,提醒员工应合理使用政治技能;④培养员工工作幸福感的外驱力——工作技能。

本研究的创新之处具体体现在以下方面:

(1)本研究基于社会交换理论,引入领导—成员交换和工作卷入两个中介变量,构建了人-环境匹配视角下的员工工作幸福感形成机理模型,揭示了两种不同类型的匹配对工作幸福感影响的中介机制。

已有的研究主要关注人-环境匹配与工作幸福感的相关关系,对两者之间如何发生联系的基本过程或者内在作用机制探讨得少。本研究基于已有的理论和实证研究,引入LMX和工作卷入作为人-主管匹配和人-工作匹配与工作幸福感之间的中介变量,打开了两种类型的人-环境匹配对工作幸福感影响机理的“黑箱”,深刻揭示了个体与工作环境的匹配性对个体情感和心里的不同传导机制,从而进一步丰富了该领域的理论研究。本研究通过实证检验,发现LMX在人-主管匹配与工作幸福感起到完全中介作用,LMX对工作卷入具有显著的正向影响,工作卷入在人-工作匹配和工作幸福感之间起完全中介作用,这一结论揭示了人-环境匹配和工作幸福感作用的中介机制。

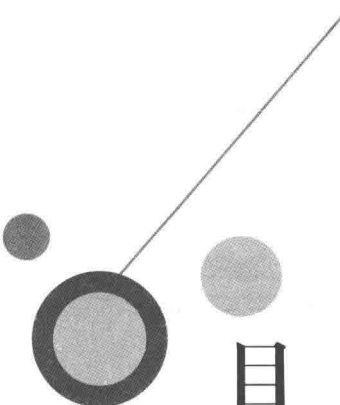
(2) 将政治技能和工作技能引入研究模型,揭示了两种类型的人-环境匹配与工作幸福感作用的边界条件。

人-环境匹配理论和相关研究指出个体与工作环境的匹配对个体的工作幸福感具有较强的预测作用,但是这些研究对人-环境匹配和工作幸福感作用的边界条件探讨得相对较少,本研究则对这一问题进行了积极探索。由于政治技能主要调节人与人之间的交换过程,因此本研究将政治技能纳入研究模型作为人-主管匹配和LMX之间的调节变量。而工作技能会影响个体对工作的心理认同程度,于是将工作技能纳入研究模型作为人-工作匹配和工作幸福感之间的调节变量。本研究揭示了两种类型的人-环境匹配对工作幸福感作用的边界条件。

(3) 设计了不同时点的研究,在工作幸福感的形成机理的研究方法上有一定改进,并且可以在很大程度上降低共同方法偏差问题。

先前的工作幸福感研究,由于时间、精力、人脉资源等因素的约束,常常通过同一时点收集研究所需的数据,而这种数据收集方法往往会不可避免地产生共同方法偏差问题,影响研究结论的可靠性。本研究通过时间上的隔离,通过两个时间点对同一个被试进行跟踪调查,通过配对后获取研究所需的数据。这种方法在人-环境匹配对工作幸福感的影响机理研究方面具有创新性,可以在很大程度上降低共同方法偏差问题。

总之,本研究以社会交换理论为基础,阐明了两种类型的人-环境匹配和工作幸福感作用的内在过程及边界条件,丰富了人-环境匹配视角下的工作幸福感形成机理研究,并为组织管理实践提供了有益参考。



目 录

CONTENTS

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	5
1.3 研究内容	7
1.4 研究方法和技术路线	9
1.5 结构安排	10
1.6 创新点	11
第 2 章 相关理论与文献综述	13
2.1 社会交换理论	13
2.2 人 - 环境匹配理论	15
2.3 工作幸福感研究综述	18
2.4 人 - 环境匹配研究综述	27
2.5 领导 - 成员交换研究综述	32
2.6 工作卷入研究综述	40
2.7 政治技能研究综述	46
2.8 工作技能研究综述	50
2.9 本研究各变量之间的相关关系研究综述	52
2.10 小结	55

第3章 理论模型与研究假设	56
3.1 概念模型的提出	56
3.2 研究假设	58
3.3 研究假设汇总	69
3.4 小结	70
第4章 研究设计	71
4.1 变量的操作性定义与测量	71
4.2 调查方法	76
4.3 样本来源	78
4.4 小样本测试	79
4.5 共同方法偏差检验	91
4.6 大样本的数据收集与处理	92
4.7 小结	103
第5章 数据分析与假设检验	104
5.1 描述性统计分析	104
5.2 人口统计特征的方差分析	105
5.3 假设检验	117
第6章 结论与展望	134
6.1 研究结论与讨论	134
6.2 研究结论对管理实践的启示	144
6.3 研究不足与未来展望	150
附录	153
参考文献	157
致谢	157

第1章 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 理论背景

幸福感是研究人类良好存在的科学(苗元江, 龚继峰, 2007), 从其哲学渊源上来看, 主要有两种视角, 一种是快乐论(hedonic), 另一种是实现论(eduaimonic)。前者主要认为幸福是由快乐和兴奋构成, 后者认为幸福不只停留在快乐层面, 还取决于个人的潜能发挥与自我实现(Warr, 2007)。学者们把两种视角下的幸福感分别命名为主观幸福感(Subjective Well-Being)和心理幸福感(Psychological Well-Being)(刘加艳, 2009)。快乐论的支持者采纳了Diener所提出的主观幸福感概念, 并将其定义为人们对生活的认知评价和情感体验(Diener et al., 2000)。积极心理学运动(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)的兴起和积极组织行为学(Luthans, 2002)的提出, 使幸福感扩展到管理学和组织行为学领域中(苗元江, 冯骥, 白苏好, 2009)。工作幸福感(Employee Well-Being)是主观幸福感应用到工作情景时的具体体现(吴伟炯等, 2012), 属于工作层面的幸福感。

工作幸福感的提出引起了许多研究者的关注, 通过文献梳理, 发现目前有关工作幸福感的研究除了其内涵和测量研究之外, 主要集中在工作幸福感的影响因素上。学术界对于工作幸福感的影响因素的研究主要体现在以下两个方面(张兴贵, 罗中正, 严标宾, 2012): 一是工作特征与员工幸福感的关系, 工作特征如工作要求与工作控制(Karasek, 1979)、工作需求与工作资源(Bakker et al., 2003)、工作复杂性(Warr, 1987)等; 二是个体特征与员工幸福感的关系, 个体特征如人格与人格特质(Judge et al., 2002)、积极心理资源(Avey et al., 2010; Siu, 2013)等。然而, 无论是个体特征还是工作特征, 都没有将个体与环境因素整合起来, 从互动的视角去研究工作幸福感, 导致研究不够全面和深入。随着互动心理学的兴起, 许多学者在研究工作幸福感的影响因素时, 意识到同时强调个体和环境的重要性, 将有助于增强对员工工作幸福感的预测效力(张兴贵等, 2012), 并且人和环境的匹配还有助于进一步探讨它们的动态互动过程对结果变量的影响(Yang, Che, & Spector, 2008), 因此, 从人-环境匹配视角来研究工作幸福感是值得关注的研究方向。

什么是人-环境匹配 (Person-Environment-Fit)? Kristof-Brown、Zimmerman 和 Johnson(2005)指出,这一概念被广泛定义为:当个体与环境两者的特征能够很好地匹配时会表现出个体与工作环境的兼容性(compatibility),并且他们认为人-环境匹配是个多维构念,包含人与组织、团队、工作、职业和主管匹配等五个方面,不少研究(Edwards & Billsberry, 2010; Jansen & Kristof-Brown, 2006)通过实证支持了人-环境匹配五个维度划分的合理性。基于这五个维度,检索有关人-环境匹配和工作幸福感关系的文献,结果发现,人-环境匹配的内容很丰富,学者们往往选择其中的一些维度进行研究,先前关于人-环境匹配和工作幸福感的研究主要集中在人-组织匹配或人-职业匹配与工作幸福感的关系,其他几个方面的匹配较少涉及,以此来看,人-环境匹配和工作幸福感的研究内容有待进一步扩展。

基于上述研究现状,本研究除了扩展人-环境匹配和工作幸福感的研究内容之外,还考虑到中国情景下员工不但注重工作,而且非常注重工作中的上下级关系,于是将研究视角聚焦于人-环境匹配中的人-工作匹配和人-主管匹配。关注这两种匹配的主要原因在于:一方面,个体通过工作实现自身价值,满足物质需求,实现工作幸福(苗元江,冯骥,白苏好,2009);另一方面,主管在一定程度上掌握着员工的组织命运(van Vianen, Shen, & Chuang, 2011),控制着一些资源和权力的分配,和主管保持良好的关系,可以获得一些必要的资源、信息和授权(Liden et al., 1997),进而获得工作幸福感。而且,中国“尊卑上下,忠孝顺从”的思想使得下属的态度和行为等依然受到主管的影响和束缚(杨国枢, 2004)。可以看出,相对于其他匹配,个体与工作 and 主管的匹配对员工的工作幸福感具有更为重要的影响。此外, van Vianen 等(2011)表明,尽管大多数研究检验了匹配的不同类型,但是仅有很少的研究检验了它们是否真的不同。其他研究者也鼓励去区分匹配的不同方面(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005),从而更加清晰地将每种匹配定义为一个独立的构念(Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996; O'Reilly et al., 1991),并区分出它们对结果变量的不同预测效力。还有学者指出,虽然人-环境匹配这一主题对于学术界和管理实践都十分重要,但是过去几十年对人-环境匹配的研究大多是在北美国家开展的,是时候对匹配的普适性假设进行挑战了(Oh et al., 2014)。纵观现有文献,目前有关以中国为背景,将人-主管匹配和人-工作匹配同时纳入研究,深入分析两种匹配和工作幸福感的关系,并区分不同类型的匹配对工作幸福感的预测力的研究尚不多见,因此本研究对于丰富工作幸福感领域的理论研究显得十分必要。

另外,目前有关人-环境匹配和工作幸福感的研究大多属于相关性研究,这些研究的不足在于,相关性研究无法告诉人们人-环境匹配与工作幸福感作用的

基本过程和心理机制是什么(张兴贵等, 2012), 导致研究陷入了“黑箱”困境。即使探索人-环境(组织)匹配与结果变量的“黑箱”研究, 也主要集中于人-环境(组织)匹配与组织承诺、工作绩效、组织公民行为、离职倾向、心理健康、创造力等变量之间的中介作用。较为类似的研究(Kim et al., 2013; Maden & Kabasakal, 2014)探索了人-环境匹配或人-组织匹配与工作满意度的中介机制, 然而工作满意度只能对工作幸福感做出部分解释, 只能测量工作幸福感的认知维度, 并不能对工作幸福感的情感维度进行解释(王佳艺, 胡安安, 2006), 以此来看, 人-环境匹配和工作幸福感作用的“黑箱”没有被完全打开。另外, Greguras 和 Diefendorff(2009)还基于自我决定理论探讨了人-环境匹配(人-组织匹配、人-团队匹配和人-工作匹配)对工作满意度、组织承诺和绩效作用的中介路径, 指出三种不同的基本心理需求可以架起人-环境匹配和上述结果变量之间沟通的桥梁。总的来看, 有关人-环境匹配和工作幸福感中介机制的研究还不多, 值得后续研究进一步探讨。

有学者认为人-环境匹配的不同维度起到不同的作用, 它们强调雇佣关系的不同点(Edwards & Billsberry, 2010)。更为重要的是, 社会交换理论(Blau, 1964)指出个体与不同对象交换的内容、形式、质量等都有所不同, 而交换关系质量又会影响个体在工作中的态度和行为。换句话说, 人-环境匹配可以通过不同的交换关系来影响工作幸福感。由于人-主管匹配主要关注上下级之间的匹配, 所以它很可能通过领导—成员交换(LMX)来影响工作幸福感; 人-工作匹配主要关注个体与工作之间的匹配, 那么它很可能通过工作卷入来影响工作幸福感。综上, 社会交换理论为研究人-环境匹配和工作幸福感的中介机制提供了切入点。

此外, 变量间的关系不是在真空中传导的, 人-环境匹配对工作幸福感的作用需要在一定条件下才能发挥出来。在人-环境匹配对工作幸福感作用的过程中, 有哪些因素会影响它们之间的关系呢? 例如, 已有的研究指出核心自我评价会正向调节需求—供给匹配和幸福感之间的关系(Park et al., 2011)。人力资源管理在道德型领导和工作幸福感之间起调节作用(Kalshoven & Boon, 2012)。但是这些研究主要是在不考虑中介机制情况下的调节变量研究, 对于在人-环境匹配通过社会交换关系影响工作幸福感的过程中, 主要的调节变量有哪些, 调节变量起什么作用, 目前的研究还没有给出明确的答案, 因此这一方面有待今后的研究进一步挖掘。

综上, 本研究以社会交换理论为基础, 从人-环境匹配的视角来探讨人-主管匹配和人-工作匹配与工作幸福感作用的中介路径、边界条件, 以及这两种不同的匹配对工作幸福感是否具有不同预测效力, 这对于丰富和深化工作幸福感的研究都是十分重要的。

1.1.2 现实背景

随着中国社会的转型、经济的发展,企业员工从事工作不再仅仅是为了解决自己及家人的温饱问题,而是对工作目标有了更高的期待——获得工作幸福感。工作幸福感从一种更加积极的视角来看待工作的目的和意义,这种积极的认知不但影响着个体的工作行为,也影响着企业和谐劳动关系的构建,甚至社会的和谐稳定。党的十八大报告指出“促进社会和谐稳定”,而提升人们的工作幸福感是实现和谐稳定的有效途径之一。同时,新的职业成功标准已不再是职位的晋升和收入的增加,而是工作幸福感的全面提升(吴欢伟,李燕萍,李锡元,2014),因此,员工的工作幸福感问题也成了实务界关注的重点。

工作幸福感是幸福感在工作场所中的具体体现,而企业是员工工作、生产的基本场所,因此,提升员工的工作幸福感,企业的责任无可推卸。对于企业来说,追求利润只是持续经营的一个方式,而提升员工的工作幸福感是企业存在的最终目的。那些只注重经济利润而忽视员工幸福感的企业迟早会为这种忽视付出代价(吴欢伟等,2014)。部分国外企业在衡量组织效益时也已经从只注重绩效、投资回报率等硬性指标向注重员工的工作生活质量和工作幸福感等软性指标转变,如通用电气的“无边界组织”、摩托罗拉的“肯定个人尊严”理念、丰田公司的“提案制度”以及风靡全球的EAP(Employee Assistance Program),都是以提升员工工作幸福感为核心理念的“幸福管理”模式,这已成为现代企业在激烈竞争的社会环境下寻求发展的必然选择(苗元江,王旭光,陈燕飞,2011)。国内的企业如苏州的“德胜洋楼”,河南的“胖东来”商贸,以及四川的“海底捞”,已经注意到员工工作幸福感管理的重要性,并对员工工作幸福感的管理模式开始探索,但总体而言,国内企业的员工工作幸福感管理还处于起步阶段,已开始着手员工工作幸福感提升实践的企业做得也不尽有效,如何提升员工的工作幸福感对于众多的中国企业来说具有很大的挑战性。

那么,企业到底应该采取什么样的管理实践来提升员工的工作幸福感,去迎接幸福感管理的挑战呢?一些企业认为,可以从实现员工与工作环境之间的匹配开始着手,原因在于员工具有和工作环境匹配的强烈需求(van Vianen, Shen, & Chuang, 2011),这种需求的满足对于提升员工的工作幸福感具有十分重要的作用(Dawis & Lofquist, 1984),尤其随着新生代员工步入职场,他们更加强调自身和工作环境的匹配,这种匹配的程度会积极地影响他们对工作的态度、情感和行为表现(Arthur, Bell, Villado, & Doverspike, 2006; Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003)。换句话说,如果员工感知到与工作环境各方面比较匹配,他们会充满快乐和幸福地在企业工作;否则,他们会选择离职。基于这些认识,部分

企业从员工进入组织之前就开始考虑员工与工作、组织等方面的匹配程度,认同组织价值观,以及与工作要求相匹配的人将会被招聘进来,在进入组织之后,考虑到员工与工作磨合,企业会通过培训、新员工社会化等方式促使员工与工作达到匹配,使员工尽快进入工作角色。这些实践在一定程度上促进了人-环境匹配,进而促进员工工作幸福感的提升。

然而,从上述的企业实践状况来看,这些实践大多是人-组织匹配的内容,对其他方面的匹配实践较少涉及,并且这些匹配实践主要体现在招聘和培训上,而对招聘和培训阶段之外的人-环境匹配实践并没有进行积极的探索和思考,使得基于人-环境匹配的工作幸福感提升实践效果并不明显,员工情感衰竭等问题依然严重。事实上,除了招聘和培训阶段之外,其实在人力资源管理的多个阶段都可以实施人-环境匹配实践。本研究将从人-环境匹配的角度,尤其是从对员工比较重要的两种匹配(即人-主管匹配和人-工作匹配)重点入手,结合人力资源管理的过程,从招聘与甄选、人员配置与晋升、培训、员工激励等多个方面探讨提升人-环境匹配的具体措施和建议,这对于尽快优化和改进企业的管理实践,进而提升员工的工作幸福感具有重要的参考价值和指导意义。除了企业之外,员工也应该发挥主观能动性,来提升自己与工作和主管的匹配。那么,员工应该如何具体进行针对性的自我修炼与调整,来实现人与主管以及人与工作的有效匹配,进而提升自己的工作幸福感呢?针对上述这些实践问题的思考和探索也形成了本研究的现实背景。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

1. 明晰了两种类型的人-环境匹配对工作幸福感作用的具体路径,打开了匹配视角下工作幸福感形成机理的“黑箱”

以往的研究大多是探讨人-环境匹配和工作幸福感的相关关系,对两者之间如何发生联系的内在过程很少探讨,导致研究陷入了“黑箱”研究的困境。本研究以社会交换理论为基础,分别通过 LMX 和工作卷入两个变量来揭示人-主管匹配和人-工作匹配两种指向的匹配与工作幸福感作用的内在过程。从本研究的检验结果来看,人-主管匹配可以通过 LMX 来影响工作幸福感,人-工作匹配可以通过工作卷入来影响工作幸福感;并且 LMX 对工作卷入具有正向影响。这一研究打开了匹配视角下工作幸福感形成机理的“黑箱”,深化了员工工作幸福感的形成机理研究,并为提升员工工作幸福感找到了有效路径。

2. 从技能的视角, 揭示了两种类型的人-环境匹配与工作幸福感作用的边界条件

先前的研究很少探讨人-环境匹配和工作幸福感之间的调节因素, 忽视了人-环境匹配对工作幸福感作用的边界条件, 这种忽视不但导致研究结论的不完整, 也不利于进一步完善人-环境匹配视角下的工作幸福感形成机理模型。本研究从技能的视角, 分别通过引入政治技能和工作技能两个变量, 来探讨它们分别在两种匹配与相应中介变量之间的调节作用。结果发现, 政治技能在人-主管匹配和LMX之间起负向调节作用, 该研究结果对先前文献普遍持有的观点“政治技能总具有积极的作用”提出了挑战, 揭示了政治技能使用的局限性, 丰富了人们对政治技能作用的认识。另外, 研究结果还显示, 工作技能在人-工作匹配和工作卷入之间具有正向的调节作用, 该研究结果从工作技能的角度揭示了人-工作匹配对工作卷入作用的差异。综上, 本研究从技能的角度揭示了人-环境匹配对工作幸福感作用的边界条件, 进一步深化了工作幸福感的形成机理研究。

3. 对中国情景下不同类型的匹配对工作幸福感的预测力进行了比较研究, 拓展了人-环境匹配理论在中国的应用

考虑到人-环境匹配存在多种不同的匹配类型, 但是许多研究并没有对这些不同类型的匹配进行实证研究, 尤其是将多种匹配类型放在其他情景下进行验证(Kristof-Brown et al., 2005), 这不但不利于人-环境匹配理论的发展, 也为人-环境匹配理论的普适性带来了挑战, 因此, 很有必要开展在中国情景下的研究。本研究将两个重要且不同类型的匹配纳入研究, 即人-主管匹配和人-工作匹配, 通过分析它们对工作幸福感的作用, 并比较了两种匹配是否具有不同预测效力, 不但回应了相关学者的呼吁, 而且拓展了人-环境匹配理论在中国情景下的应用。结果发现, 两种匹配对工作幸福感总体效应显著; 控制了人口统计变量后, 人-主管匹配对工作幸福感的预测力和人-工作匹配相比没有显著的优势, 而不考虑控制变量后, 人-主管匹配对工作幸福感的预测力和人-工作匹配相比具有显著的优势。

1.2.2 实践意义

1. 分析了两种类型的人-环境匹配对工作幸福感的影响, 为指导组织人力资源实践提供有益参考

通过分析, 本研究发现在中国情景下, 虽然人-主管匹配对工作幸福感的预测力相比于人-工作匹配对工作幸福感的预测力并没有显著的比较优势, 但是两种匹配对工作幸福感总体上都具有显著的影响, 因此在组织的具体实践中, 两种匹配都应引起管理者的重视, 并积极思考实现这两个方面匹配的策略与途径, 任何一个不可偏废。具体而言, 组织在管理中可以从招聘、人员配置、培训等环节

入手,积极实现这两种匹配,从而提升员工的工作幸福感。

2. 重视领导—成员交换关系和工作卷入对工作幸福感的作用

本研究发现,领导—成员交换关系和工作卷入是影响工作幸福感的关键因素,这表明在管理实践中,应重视领导—成员交换关系和工作卷入的重要作用。对于组织或HR,应该在招聘时注重选择与部门主管个体特征比较匹配的员工,从而比较容易与下属发展良好的上下级关系,这样有助于员工在今后的工作中获得较高的工作幸福感。对于员工,除了在面试时,注重部门主管是否与自身的个体特征相匹配,来提升未来在工作中与主管发展高质量上下级关系的可能性之外,还应该在选择工作时或工作过程中,注重自身的技能和能力与工作的匹配性,或预估所选择的工作能否满足自身的需要,通过自身与工作的匹配,来增强自己对工作的心理认同程度,进而获得较高的工作幸福感。

3. 关注政治技能的阴暗面,合理使用政治技能

以往的研究都强调提升与领导交换关系的过程中政治技能的重要性,应注重政治技能的培养和修炼。但是本研究发现,在高政治技能的情况下,人-主管匹配对领导—成员交换关系的正向影响在减弱,而在低政治技能的情况下,人-主管匹配对领导—成员交换的正向影响在加强,在一定程度上揭示了政治技能的阴暗面。因此,个体在使用政治技能时,应注意政治技能的局限性,即在个体特征相似的上下级之间过多地使用政治技能反而不利于发展良好的上下级关系,换句话说,与自身个体特征相似的主管相处,应把握好政治技能使用的“度”,合理使用。

4. 培养员工工作幸福感的外驱力——工作技能

本研究发现员工的工作技能越高,人-工作匹配和工作卷入的正向关系越强,这表明工作技能在它们之间起到了正向调节作用,进而间接地影响员工的工作幸福感。这提示我们,无论对于组织还是员工自身都应注重培养工作幸福感外驱力——工作技能的培养和提升。具体来说,对于组织,应积极地探索员工工作技能提升的策略,如采取有针对性的工作技能培训方案来提升员工的工作技能水平,尽可能地将工作技能培训贯穿到日常的培训当中;对于员工,应该客观分析自身的工作技能水平,通过自主学习等方式弥补工作技能和工作要求的差距,从而增加对工作的心理认同,进而提升自身的工作幸福感。

1.3 研究内容

本研究通过相关文献回顾和理论分析,以社会交换理论和相关实证文献为基础,构建了基于人-环境匹配视角的员工工作幸福感形成机理模型,其中重点研

究人-主管匹配和人-工作匹配对工作幸福感的不同传导机制、人-环境匹配和工作幸福感之间的边界条件,并区分人-主管匹配和人-工作匹配两种匹配对工作幸福感的不同预测效力,最后结合实证研究结论提出相应的对策和建议。具体的研究内容主要包括以下几个方面。

1. 验证两种类型的人-环境匹配与工作幸福感之间的关系,并区分这两种匹配的不同预测效力

人-环境匹配理论指出,个体与工作环境的匹配可以预测积极的工作态度,本研究通过探索人-主管匹配、人-工作匹配与工作幸福感之间的关系来对人-环境匹配理论进行验证。而且以往的研究(Kristof-Brown et al., 2005)指出,人-环境匹配存在多种不同的维度,这些维度之间既存在联系,又具有一定的区别,不同的维度对结果变量的作用有所不同,如人-工作匹配主要侧重于工作的内容,人-主管匹配主要侧重于工作的社会或关系内容(van Vianen et al., 2011)。基于此,本研究将人-主管匹配和人-工作匹配统一纳入研究模型,通过实证来验证这两种不同类型的匹配与工作幸福感的关系,并且对不同匹配对结果变量是否具有不同的预测效力进行分析,从而为今后进一步研究提供理论依据。

2. 两种类型的人-环境匹配对员工工作幸福感的传导机制研究

以往的研究主要集中在人-环境匹配和工作幸福感的相关性研究,然而这些研究很少探讨人-环境匹配和工作幸福感作用的内在过程。本研究基于社会交换理论,构建了人-环境匹配对工作幸福感作用的传导机制模型。由于人-主管匹配主要侧重于人和人的匹配,人-工作匹配侧重于人和工作的匹配,它们强调雇佣关系的不同点(Edwards & Billsberry, 2010),所以两种匹配很可能通过不同的路径影响工作幸福感。本研究将对不同类型的匹配对工作幸福感作用的具体中介路径进行探索,从而深化人-环境匹配视角下员工工作幸福感的形成机理研究。

3. 验证政治技能在人-主管匹配和领导—成员交换之间的调节作用

人-主管匹配对领导—成员交换关系的影响过程中可能会受到个体差异变量的影响。由于政治技能主要调节人际交换过程(李燕萍,涂乙冬,2011),对于提升个体与领导之间的交换质量具有重要的作用,因此,本研究选择政治技能作为人-主管匹配和领导—成员交换之间的调节变量。通过验证政治技能的调节作用,进而揭示人-主管匹配和领导—成员交换关系作用的边界条件。

4. 验证工作技能在人-工作匹配和工作卷入之间的调节作用

目前的研究指出人-工作匹配有助于提升个体的工作卷入程度,但是两者之间的调节机制没有得到过多的关注。本研究结合相关文献,认为人-工作匹配和