

积极工作关系的 理论与实证研究

余璇 田喜洲 著

中国财经出版传媒集团

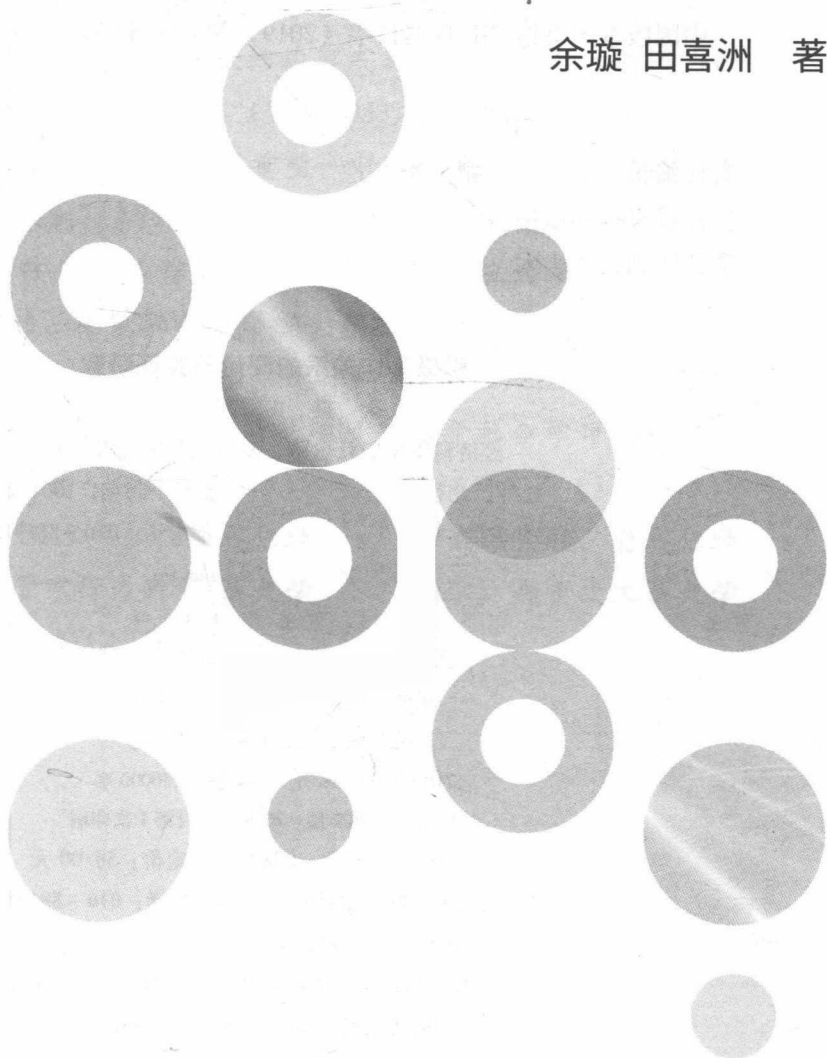


经济科学出版社
Economic Science Press

重庆工商大学出版基金资助

积极工作关系的 理论与实证研究

余璇 田喜洲 著



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

积极工作关系的理论与实证研究/余璇, 田喜洲著.

—北京: 经济科学出版社, 2019. 2

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0289 - 4

I. ①积… II. ①余…②田… III. ①工作方法 - 研究

IV. ①B026

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 034557 号

责任编辑: 李 雪 崩 冰

责任校对: 郑淑艳

责任印制: 邱 天

积极工作关系的理论与实证研究

余 璇 田喜洲 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

710 × 1000 16 开 16 印张 240000 字

2019 年 2 月第 1 版 2019 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0289 - 4 定价: 58.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 打击盗版 举报热线: 010 - 88191661)

QQ: 2242791300 营销中心电话: 010 - 88191537

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

本专著受到重庆工商大学学术出版基金、国家自然科学基金青年项目“虚拟团队高质量联结的形成及对团队和个体创造力的影响：一项跨层次追踪研究”（71802033）、国家自然科学基金面上项目“基于个体优势的工作重塑—中国情境下的概念建构、干预效应与作用机制”（71872023）、中国博士后科学基金面上项目“包容型领导对员工工作有效性的双刃剑效应及其机制研究”（2017M621491）、国家社会科学重大项目“创新驱动下中国企业人力资源管理多模式比较与策略选择研究”（17ZDA057）、2017重庆工商大学高层次人才科研启动项目“基于社会学习理论的高质量工作联结对新入职员工创造力影响的实证研究”（1755014）、重庆工商大学2017年校内项目“牺牲小我，成就大我，自我牺牲型领导对员工管家行为的影响研究”（1751028）和重庆工商大学科研团队项目（QYGLTD201807）的支持。

前言

“关系”让我们的生活更有意思。哈佛大学开展了一项长达70多年的研究，从中记录了1939~2016年268位男性哈佛毕业生和456名波士顿贫困地区长大的男性的大脑扫描图、血液样本、自评报告等，研究得出，好的人际关系会使人们变得更加幸福健康。通常工作关系并不包含在内。然而，人们将大部分时间都花在工作上，工作关系不仅是如何完成工作的核心，也是我们生活质量的核心。与其他关系一样，工作关系反映了全方位的质量。在最好的情况下，工作关系可以成为丰富、活力和学习的源泉，帮助个人、团体和组织成长、繁荣和蓬勃发展。在最坏的情况下，工作关系是毒性、腐蚀性、衰竭和功能障碍的来源。尽管工作关系对于个人、团体和组织至关重要，但组织领域方面的学者尚未理解积极工作关系产生、滋养和保持所需要的动力、机制与过程。本书主要从如下三个部分对积极工作关系展开理论与实证研究。

第一部分：积极工作关系概述。

作为一个新的探究领域，积极工作关系建立在积极心理学、积极组织和积极组织行为运动上，该运动将视角从解释缺陷的模

型转移到解释丰富状态的模型上。这些积极学术运动认为通过关注与最坏情况相关的问题、病理和局限，我们无法捕捉与最佳条件相关的过程、状态和结果。简言之，我们需要将视角从阴影转向光明，从“什么是错误的”转向“什么是正确的”。积极工作关系领域将这种范式应用于工作关系，并建立在积极心理学观点的基础上，即关系是个人生活满意度、充实、发展和个人成长的核心来源。它还建立在积极的社会学视角，即这种关系模式比其他关系更具创造力、更丰富和更有意义。

本部分将主要介绍积极工作关系的定义（相关内容来自 Ragins 和 Dutton（2007）的观点），该文阐释积极工作关系的基础，即关注关系、关注组织和工作情境、关注积极。同时，确定积极工作关系定义的方法，比如不少学者将工作中的积极关系定义为高质量联结。其他贡献者根据关系的经验和过程、团队、组织和社区中关系的有利位置，以及资源视角来定义积极关系。最后，一些学者定义了组织中特定类型的积极关系，比如领导—成员关系等。由于积极工作关系所涉及的多样性和复杂性，因此理解这些关系需要采用整体方法，其中包含发生在组织边界之外的多个层次和关系。

本书中积极工作关系分为两个方面：人与工作的关系，人与人的关系。

第二部分：人与工作的关系篇。

本书首先介绍工作意义和工作激情。

其一，工作究竟意味着什么？为什么相同的工作对不同人的意义相差很大？工作意义是如何塑造个人情感、思想与行为的？如何使工作变得更有意义？这些问题激发了心理学家、社会学者、经济学家与组织行为学者的兴趣。正是由于工作意义之于个人与工作的重要性，本书梳理与评价了工作意义的内涵及变迁，阐述了工作意义的影响因素与影响结果，并提出工作意义分类的新视

角，试图为读者提供该领域研究的清晰脉络与未来思路。

其二，工作激情包含对工作喜爱（甚至是热爱）的积极情感，持续、有意义的幸福状态和对工作与组织具有重要价值和意义的良好评价。在工作中找到激情可能是提高生活满意度的更重要方法。所以无论是在现实中，还是在理论上，工作激情都有它的重要价值。基于此，本书对工作激情的概念、测量与模型，前因及影响等进行研究综述与展望。

在理解人与工作的关系方面，本书主要从呼唤（倾听内心的声音、基于呼唤的假设自我、为了无法回应的呼唤）、工作重塑（工作重塑、工作重塑干预）这两个方面展开。

其一，呼唤就是近年来心理学与组织行为学领域研究的与工作意义相关的重要概念，它有助于理解人与工作的关系如何塑造个人的情感、行为与职业价值观。

其二，工作重塑是员工重新定义和构建工作以培育工作意义感的过程，强调员工在此过程中的主导性地位。作为干预手段的工作重塑干预在应用中具有重要的实践价值，即帮助那些打算进行、但又不知如何进行工作重塑的员工去改变他们的工作认知、关系、任务以及工作资源和要求，从而使他们获得工作意义感和构建积极工作身份。

第三部分：人与人的关系篇。

在理解人与人的关系方面，本书主要从高质量联结、积极领导与员工表现这两个方面进行实证研究。

其一，高质量联结指工作中短期的积极互动关系，强调“联结”是当两个工作者进行包含相互认知在内的互动时，存在于两者之间的动态性、存在性联系，重点关注分散性互动。本书通过质化研究指出高质量联结的结构包括积极对待、情感分享、接受新想法和关系张力这四个维度。在前因方面，本书得出敬畏和感恩对高质量联结、亲社会动机有显著的正向影响；亲社会动机在

敬畏和感恩对高质量联结的影响中具有显著的中介作用。在结果方面,本书得出高质量联结对工作意义及工作创造力有显著的正向影响。

其二,积极领导与员工表现主要强调积极领导特质和行为对员工表现的影响,以及这种影响的中介机制和边界条件。中国的企业环境瞬息万变,领导者必须能够预见问题,做出富有创意的决策,营造更加积极的氛围。人们普遍认为,积极领导力是个人和组织成功的关键因素之一。一些领导理论也检验了领导风格或行为的积极方面,然而关于积极领导特质和行为的影响更为直接的理论和研究却不太常见。本书研究了真实型领导、自我牺牲型领导、精神型领导、包容型领导对员工的主动行为、管家行为、创造力、任务绩效的影响,以及心理资本、组织依恋、呼唤、员工依赖的中介作用和传统性、上下级关系、领导自我牺牲精神、动机类型的调节作用。

其三,雇佣关系综合模型设计:构建和谐雇佣关系。转型经济时期,企业发展面临着很多挑战,企业与员工之间的劳动纠纷等问题严重困扰着企业管理者,也引起了管理研究者的高度重视。梳理已有的研究,可以发现企业雇佣关系中疏漏了显性劳动契约和隐性心理契约的统一性,而雇佣关系的特点决定了无论是劳动契约还是心理契约都无法单独对雇佣关系进行有效的调整。在厘清这两种契约的区别和特点的基础上,本书分析了企业雇佣关系综合管理模型设计的前提与视角,并以此为基础设计了一个企业雇佣关系综合管理模型。该模型将雇佣关系中的心理契约和劳动契约纳入统一的框架之下,从雇员和雇主的双向视角来分析彼此的契约实现度,以实现对企业雇佣关系的全程动态管理,适应经济转型和企业发展的需要。

总之,本书围绕积极工作关系的概述、人与工作的关系、人与人的关系三方面展开论述,力图揭示积极工作关系产生、滋养

和保持所需要的动力、机制与过程，从而丰富积极工作关系的理论与实证研究。

本书在完成过程中得到张洁、崔子龙、左晓燕、彭小平、马珂、朱贞平、刘俊等的贡献和支持，尤其感谢张洁不辞辛劳协助我统稿、校对，在此对他们表示深深的感谢。

在本书写作过程中，参考了不少国内外专家的观点和文献，在参考引用中如有疏漏之处还请谅解，在此一并表示感谢。

目录

第一篇 概 述

第一章 积极工作关系概述 / 3

- 一、积极工作关系的定义 / 5
- 二、定义积极工作关系的基础 / 6
- 三、界定积极工作关系定义的方法 / 7

第二篇 人与工作的关系

第二章 工作意义：理解工作对于人的意义 / 13

- 一、引言 / 13
- 二、工作意义概述 / 14
- 三、工作意义的前因 / 18
- 四、工作意义的后果 / 21
- 五、工作意义研究的理论框架 / 23
- 六、工作意义的研究展望 / 27

第三章 工作激情：唤醒人在工作中的能量 / 30

- 一、引言 / 30
- 二、工作激情的概念、测量与模型 / 31
- 三、工作激情的前因 / 35
- 四、工作激情的后果 / 37
- 五、工作激情的研究展望 / 40

第四章 工作中的呼唤与重塑：理解人与工作的关系 / 42

- 一、倾听内心的声音：职业生涯中的呼唤研究进展探析 / 42
- 二、基于呼唤的假设自我：概念、形成与影响 / 59
- 三、为了无法回应的呼唤：从职业遗憾到自我重塑 / 70
- 四、重构工作身份与意义：工作重塑研究述评 / 83
- 五、工作重塑干预：概念、设计与影响 / 100

第三篇 人与人的关系

第五章 高质量联结：凸显工作中的人际关系 / 121

- 一、高质量联结的结构：基于一项质化研究 / 121
- 二、高质量联结的前因：基于敬畏和感恩的作用 / 127
- 三、高质量联结的后果：基于对工作创造力的影响 / 136

第六章 积极领导与员工表现：认识工作中的上下级关系 / 147

- 一、真实型领导对员工主动行为的影响研究 / 147
- 二、自我牺牲型领导对员工管家行为的影响研究 / 157

三、精神型领导对员工创造力的影响研究 / 168

四、包容型领导对员工工作有效性的“双刃剑”效应研究 / 175

第七章 雇佣关系综合模型设计：构建和谐雇佣关系 / 194

一、引言 / 194

二、相关文献综述 / 195

三、企业雇佣关系综合管理模型设计前提及视角 / 198

四、企业雇佣关系综合管理模型设计 / 202

五、管理启示 / 204

六、结语 / 205

参考文献 / 206

后记 / 242



第一篇 概 述



第一章

积极工作关系概述^①

是什么让生活变得有意思？对大多数人来说，答案是“关系”：朋友、家人和爱人。哈佛大学开展了一项长达 70 多年的研究，这项研究记录了从 1939 ~ 2016 年间 268 位男性哈佛毕业生和 456 名在波士顿贫困地区长大的男性的大脑扫描图、血液样本、自评报告等，结论格外地简单，“亲密关系能够有力地加强或摧毁一个人的整体幸福感”。哈佛大学心理学系主任罗伯特·威丁格（Robert Widdinger）这样总结道。这项研究向我们展示了一个无比清晰的结论：好的人际关系使我们变得更加幸福健康。但通常工作关系并不包含在内。然而，人们将大部分时间都花在工作上，工作关系不仅是如何完成工作的核心，也是我们生活质量的核心。与其他关系一样，工作关系反映了全方位的质量。在最好的情况下，工作关系可以成为丰富、活力和学习的源泉，帮助个人、团体和组织成长、繁荣和蓬勃发展。在最坏的情况下，工作关系是毒性、腐蚀性、衰竭和功能障碍的来源。尽管工作关系对于个人、团体和组织至关重要，但组织领域学者尚未理解积极工作关系产生、滋养和保持所需要的动力、机制与过程。

作为一个新的探究领域，积极工作关系建立在积极心理学（Seligman &

^① Ragins, B. R., & Dutton, J. E. (2007). Positive relationships at work: An introduction and invitation. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 3 - 25). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2002)、积极组织 (Cameron & Caza, 2004; Cameron, Dutton & Quinn, 2003) 和积极组织行为运动上 (Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004), 该运动将视角从解释缺陷的模型转移到解释丰富状态的模型上。这些积极学术运动认为通过关注与最坏情况相关的问题、病理和局限, 得出我们无法捕捉与最佳条件相关的过程、状态和结果的结论。简言之, 我们需要将视角从阴影转向光明, 从“什么是错误的”转向“什么是正确的”。

积极工作关系领域将这种范式应用于工作关系, 并建立在积极心理学观点的基础上, 即关系是个人生活满意度、充实、发展和个人成长的核心来源 (Berscheid, 1999; Reis & Gable, 2003; Snyder & Lopez, 2002)。它还建立在积极的社会学视角 (Baker, Cross & Wooten, 2003), 即这种关系模式比其他关系更具创造力、更丰富和更有意义。

然而, 我们认为积极工作关系为组织学者提供的不仅仅是对组织关系的积极看法。积极工作关系试图解释人际关系如何通过多层次和机制影响组织, 从而加深我们对组织生活中关系的作用的理解。关系科学学者观察到, 人类行为不是凭空发生的, 而是在关系的背景下发生的 (Berscheid, 1999)。积极工作关系通过将关系视为组织生活中的“前沿和中心”来支持这一观点。在这种观点下, 关系不仅代表了人们生活意义的本质, 而且还深深扎根于组织生活的核心; 它们是完成工作和发现组织意义的手段。

尽管关系在我们的生活经历中处于中心地位, 但传统观点认为关系是在组织生活的背景下进行的 (Gersick, Bartunek & Dutton, 2000; Kahn, 1993, 1998)。这种观点不仅忽视了工作场所关系的重要性, 而且还对工作场所的人进行了不必要的分割。虽然关系是员工生活的核心, 但一旦进入工作场所, 他们就能以某种方式摆脱这种需求。相反, 整合视角认为关系是工作场所内外生活的核心, 而对真实关系的需求并不仅仅存在于工作场所。

我们对于组织中关系的认知受到三个方面的限制。

首先, 已经应用于关系研究的主流理论范式之一的社会交换理论

(Blau, 1964; Homans, 1974) 在解释积极工作关系的过程方面是有限的。社会交换理论把关系视作人们交换资源以获取好处或者权力的手段, 这种社会互动的经济模型视角现在不足以解释高质量关系。此外, 社会交换的观点假设资源是固定的, 并且不能说明积极工作关系产生和创造新资源的过程, 从而扩大个人和组织的“馅饼”资源。

其次, 我们对积极工作关系如何与组织内外社会生活的其他方面相互作用的理解有限。我们的研究经常受到组织边界的人为限制, 未能检验内部和外部社区对组织关系和行为的影响。我们没有考虑关系的象征意义以及工作关系如何在组织背景和文化中制度化。我们对关系建立和修复的理解有限, 性别、多样性和身份对组织关系的影响还有待探索。

最后, 考虑到不断变化的工作和职业生涯, 我们需要扩展对组织关系的理解。工作场所和工作本身的相互依赖越来越强, 使得规范和关系成为工作发生的手段。因此, 可持续的组织绩效和有效的个人发展越来越依赖于工作关系的质量。此外, 随着易变性职业生涯的兴起 (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996), 员工与组织联系更少, 更多的是发展和提高的关系 (Ragins & Kram)。因此, 对组织的忠诚和承诺更多的是基于社会和关系而非经济基础。最后, 由于关系在组织生活中扮演着更重要的角色, 我们需要将关系从刚刚“凑合”和幸存的状态转变为蓬勃发展的状态 (Harvey & Pauwels, 2003; Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant, 2005)。

一、积极工作关系的定义

多年来, 人际关系学者一直致力于定义什么是积极关系 (Berscheid, 1994, 1999; Duck, 1994; Reis & Gable, 2003), 很快就发现积极工作关系的定义也遇到了类似挑战。和其他积极关系一样 (Berscheid & Reis, 1998; Miller & Stiver, 1997; Reis & Gable, 2003), 积极工作关系可以定义为关系的状态或过程、关系的质量或者关系的结果。也许积极工作关系没有能够反映各个层次和学科之间绝对共识的“最佳”定义。鉴于该领域尚处于研究