

· 经济纵横 ·

生态位视角下企业核心员工与组织匹配研究^{*}

颜爱民, 张夏然, 宣娜娜

(中南大学, 湖南 长沙 410083)

摘要:针对目前匹配研究的缺陷,提出了一种更为合理的基于生态位的匹配研究方法。对自主开发的核心员工与组织匹配问卷,进行探索性分析和验证性分析,得出生态位视角下核心员工与组织匹配的二维六因子模型:个体位势匹配(品格素养,个体位势,驱动力)和组织资源影响匹配(企业地位,组织认可与影响,社会家庭环境);此外,还对核心员工—组织匹配对组织承诺、工作满意度、工作绩效和离职倾向的影响作用进行了实证检验,结果表明核心员工—组织匹配的各个因子、各个维度和整体匹配对个体结果变量的影响程度各异。

关键词:生态位;核心员工;个体位势匹配;组织资源匹配

中图分类号: C93

文献标识码: A

文章编号: 1004-3160(2011)02-0092-08

一、引言

据 IBM 的《2005全球人力资源研究报告》,亚太地区特别是中国的企业高中级管理者主动离职率为全球最高,高级人力资源危机已经成为中国企业的全球最高威胁^[1]。该危机论主要源于中国企业长期忽视核心员工与企业的匹配关系研究,侧重从静态的视角设计相关的企业核心员工人力资源管理制度体系,认为导致在中国企业快速成长和发展过程中核心员工与企业的相容矛盾凸显,酿成人力资源危机。导入一种科学合理的动态方法来评价和研究核心员工与企业的匹配,制定有效措施解决中国企业核心员工危机难题,具有重要的理论价值和现实意义。

鉴于匹配极大的实际应用价值,匹配问题长期以来一直是理论界研究的热点,其中 P-E 匹配(Person-Environment fit)作为研究的重点在不断得到发展和完善。目前已经形成了一个多维概念,包括 P-O 匹配(Person-Organization fit)、P-J 匹配

(Person-Job fit)、P-G 匹配(Person-Group fit)等,而 P-O 匹配又是 P-E 匹配研究的重点。Brousseau (1983)开始关注个体—工作的动态关系,其模型揭示了个体差异、工作环境、时间、职业等因素对个体与工作关系的动态影响^[2]。Schneider (1987)的吸引—选择—磨合模型(简称 ASA 模型)更好地研究了匹配的动态性特征^[3]。Kristof (1996)在前人研究的基础提出了一个比较完整的 P-O 匹配模型,将 P-O 匹配定义为三种情况下员工与组织的相容性^[4]。Kristof Zimmerman 和 Johnson (2005)研究了个体对 P-O 匹配、P-G 匹配和 P-J 匹配感知,发现个体采用更加复杂的过程,而不是简单的线性整合来组合感知各种不同类型的匹配^[5]。Kristof 和 Jansen (2006)构架了 P-O、P-G 和 P-J 等单维度匹配组合成整体 P-E 匹配的分析框架,认为 P-E 匹配是多种类型匹配的集合,并构建了 P-E 匹配的多维度模型^[6]。Sekiguchi (2006)说明了日本组织通过人力资源实践如何提高 P-E 匹配的多个类型匹配,并提出了提高日本企业 P-E 匹配的概念模型^[7]。国内

^{*} 本文系国家自然科学基金资助项目《基于生态位构建理论的核心员工与企业动态匹配研究》[项目编号:70772042];教育部人文社会科学资助项目《基于生态位构建的高层管理者与企业动态匹配研究》[项目编号:07JA630047]的阶段成果。

收稿日期:2010-12-24

作者简介:颜爱民,男,湖南邵阳人,中南大学商学院教授、管理学博士、博士生导师,主要研究方向:生态经济管理、人力资源管理。

关于匹配的研究还处于初级阶段。赵慧娟等对国外的匹配研究进行了评介^[8-9];谭亚莉和廖建桥针对知识型员工的特征和工作偏好给出了如何构建良好的补充性匹配、调节知识型员工流动的管理对策^[10]。

综上所述,国外对 P-E 匹配研究已趋向系统化,而国内的研究很少,尚处于介绍引进阶段,存在着如下不足:(1)P-E 匹配的概念内涵尚有众多的争议;(2)目前的研究多从单一维度或环境的某个具体变量展开,多维性和整体性研究不足;(3)应用研究多从静态角度出发,分析某些行为结果变量与匹配的相关性,缺乏动态性研究;(4)研究的情景适用性差,移植和应用价值有限;(5)缺乏针对核心员工的匹配研究。近年来,人作为一个自然人的生物特性被广泛关注,生物学理论和研究方法被广泛应用于社会科学中,商业生态系统、企业生态位和文化生态位构建理论已成为管理学和社会学的研究热点。作为物种适应性研究的崭新理论,生态位构建提供了一种有机体与环境之间动态适应性匹配研究新的路径,对研究复杂性动态匹配具有先天的优势。运用生态位构建理论,研究核心员工与企业匹配,可能带来企业人力资源管理研究方法和研究理念上的重大突破。

二、文献回顾和研究假设的建立

1. 核心员工的生态位

自 20 世纪 90 年代以来,生态位概念的界定就成了众多生态学家争论的热点,目前仍未达成统一意见 (Grinnell (1917)、Clarke (1954)、MacArthur (1970)、Chase (2004) 和 Tihnan (2004) 和朱春 (1997)等^[11-16])。其中,朱春全还提出生态位的又一重要理论—生态位态势,并对态势进行了详细阐述^[16]。笔者本人 (2006)以朱春全的态势理论为基础,设计出企业生态位以及核心员工生态位的“态”因子、“势”因子指标,并构建出企业生态位和核心员工生态位的评价模型^[17];08 年采用了更为科学的质性研究与实证研究相结合的方法,对人力资源生态位因子进行进一步归类,得出高管生态位模型:学识素养、品格素养、胜任特征、组织优势、组织社会责任以及组织赋予的资源,这并列的六因素多维结构;09 年通过大样本访谈运用扎根理论研究方法,进一步优化了核心员工的生态因子模型,得出核心员工生态因子的 7 个核心类属 (27 个条目),即:品格素养、个人能力、个人积累、驱动力、企业地位、组织影响和社会家庭环境 (已经被《科技管理研究》录用, 2010

年 2 月)。鉴于上述 7 个类属覆盖面较全,本研究基于以上 7 个生态因子构建核心员工与组织匹配的初步问卷,然后通过探索性和验证性分析,进一步确认目标问卷的具体结构,这也是本文要研究的基本命题。

2 匹配对组织承诺和工作满意度的影响

人一组织匹配程度对员工工作态度的积极作用已经得到许多研究的有力支持。Chaman 等 (1991) 在美国最大的 8 个会计公司中选取了 171 名审计员,根据一致匹配,得出价值观的一致性能较好地决定工作满意度和组织承诺^[18]。Vancouver 和 Schmitt (1991)^[19]对 350 多所中学的教师和校长进行了研究,发现无论是上级与下属 (教师与校长) 还是成员与成员 (教师与其他教师) 之间的目标一致性都与满意度和组织承诺具有积极的正相关。Bretz 和 Judge (1994)^[20]从价值观匹配、个体的 KSAs 满足工作需要的程度等四个方面检验了多种概念化水平的匹配对员工工作态度的影响,研究结果显示,人一组织匹配直接影响员工对组织的满意感。Westeman 和 Cyr (2004)^[21]对美国西部 6 个公司的 105 名员工的实证研究也得出:除人格因素外,人一组织匹配在价值观和工作环境上的匹配会影响员工的工作满意度和组织承诺。然而他们在研究过程中发现了变量之间的复杂关系,认为人一组织匹配和个体工作态度 的关系中存在着某些调节变量和中介变量,需要进一步深入的研究。Kristof-Brown (2006)收集了 172 项有用的研究,通过统计分析,结果显示人与组织匹配与工作满意度 (.44)和组织承诺 (.51)有强相关,与离职意图有比较强的负相关 (-.35)^[22]。根据 Belen 和 Jose (2008)从 35 个公司 122 组主管—销售人员二人对话中收集到的数据研究得出,当销售人员认为他们的价值观与组织的价值观高度相似时,会对组织具有更高的组织承诺和工作满意度,进而对组织公民行为 (OCB)产生积极的影响^[23]。

3 匹配对工作绩效的影响

Tziner (1987)^[24]等报道,人一组织匹配对员工的工作绩效有显著影响,在追求成就感上与组织气氛相合的员工比背离组织气氛的员工有更高的工作绩效。Bretz 和 Judge (1994)的相关研究表明人一组织匹配也是薪水和成功的重要预测变量,亦能影响员工的周边绩效和任务绩效^[20]。Goodman & Svyantek (1999)^[25]认为良好的组织文化可以提升个体的角色行为,并且个体知觉的对组织文化与个体偏好价值观匹配程度可以显著解释个体的关系绩效。随

后, Lauer(2001)的研究证实了这一观点,并研究得出与个体和组织在工作层面的一致性相比,价值观和文化等方面的匹配更能提升个体的关系绩效^[26]。

4. 匹配对离职倾向的影响

离职议题一直是组织所关切的话题之一。Cable和Deme(2002)从三个不同层面考察人一组织匹配与离职意图的关系,结果表明个体一组织在价值观方面的一致性匹配可以有效降低个体的离职意图,而工作层面的要求一能力、需求一供给匹配则不具备这种效能^[27],这与Chatman(1991)^[18]的研究是一致的。从Kristof-Brown(2005)的研究可见,人与组织匹配并非只能预测工作满意度和组织承错,同样也能预测离职意图^[22]。我国台湾学者莊瑗嘉(2005)研究得出,离职意图与P-J匹配、P-O匹配、P-G匹配皆为显著负相关;并且通过检验发现人与组织匹配和人与群体匹配对于离职意图皆为较强的影响变数,而非仅由单一匹配变数主导^[28]。张一弛、高莹等(2005)采用我国外资医药企业员工样本检验了员工离职倾向的主要结构化变量和环境变量的解释能力,提出并检验了员工个人一组织匹配度这一变量对员工离职倾向的解释能力,验证了个人一组织匹配度在员工离职倾向决定过程中确实存在着一定的调节作用^[29]。龙立荣(2009)的实证研究进一步验证了个人一组织价值匹配对离职意愿的反向预测作用^[30]。

从上述研究中可以看出,研究者们大都采用价值观一致来预测人一组织的匹配情况,并得出人一组织匹配和组织承诺与工作满意度呈现出中高度相关、对工作绩效有解释能力、并且和离职倾向呈中等负相关的结论。因此,本文建立以下假说:

H1:核心员工与组织匹配情况与各结果变量之间有显著的相关性。

H1.1核心员工与组织匹配的整体情况与各结果变量之间具有显著的相关性;

H1.2个体态势匹配、组织资源匹配与各结果变量之间具有显著的相关性。

H1.3核心员工与组织匹配各维度与各结果变量之间具有显著的相关性;

H2:核心员工与组织匹配情况对各结果变量具有预测力。

H2.1核心员工与组织匹配的整体情况对各结果变量具有预测力;

H2.2个体态势匹配及组织资源匹配对各结果变量具有预测力。

H2.3核心员工与组织匹配各维度对各结果变量具有预测力;

三、实证分析

1. 研究工具设计

①基于生态位的核心员工与组织匹配问卷。本问卷将核心员工生态因子分为个人态势(可参考文献^[17])和组织资源两个一级类别。在编制过程中,主要依据核心员工生态位的相关文献(颜爱民,2006—2009),也部分参考了人与组织匹配(Kristof 1996; Cable 1997)的量表构思,尽量把握以下两点:(1)测量量表的每个题项对于一般人来讲都易于理解;(2)在研究设置上尽量简洁明了,减小调查对象的负荷。整个过程由两位专家(组织行为和匹配研究方向博士)和本人共同探讨完成,尽量做到从项目(问项)特征和项目语境减少可能产生的偏差。

表 1 生态位视角下核心员工与组织匹配的初步指标体系

个体态势匹配	品格素养	品德	组织资源匹配	企业地位	企业社会影响力
		性格			企业市场地位
		素养			企业发展前景
	个人能力	企业性质			
		学习能力		组织认可与影响	企业人力资源政策
		专业精神			企业文化氛围
		人际行为能力			企业发展机会
		适应环境能力			老板认可
	个人能力	团队领导能力		社会家庭环境	社会大环境
		协作能力			行业特性
		经验积累			家庭支持
		知识积累			
	个人积累	成就积累			
		人脉积累			
		个人积累		竞争压力	
	个人追求				
个人兴趣					

②组织承诺:组织承诺的测量——采用修订的Meye&Allen(1990)情感承诺问卷、持续承诺和规范承诺量表,本研究根据研究目的和需要选取了9个项目。

③工作满意度:工作满意度的测量——问卷设计参考了Weiss Dawis England和Lofquist等人于1967发展的短式明尼苏达满意度量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire)、Spector于1997年编制的JSS(Job Satisfaction Survey)工作满意度调查、盖洛普公司的工作满意度调查问卷和国内学者的相关研究,在此基础上编制了工作满意度量表,包括工作环境、工作回报、工作本身、工作群体与社会支持和企业满意度9个项目。

④ 工作绩效:工作绩效的测量——选取 Scotter&Motow idlo(1996)编制的情境绩效量表在人际促进和工作奉献上载荷较高的各 3个项目,加上任务绩效 3个项目,共 9个项目。

⑤ 离职倾向:离职倾向的测量——根据 Mobley (1977)提出的离职的认知结构的三个基本要素:辞职的念头,寻职的意向,离开的意愿。本研究用这 3个项目来测量离职倾向。

以上量表中多有问项均采用 Likert5级量表设计(1代表“非常不同意”,5代表“非常同意”)。

2 预调研和问卷检验

鉴于本研究研究对象的特殊性要求,预调研主要在中南大学 MBA班、博士班(其中大部分具有管理实践经验)和湖南几家制造业企业(中高管层)采用现场发放方式共发放问卷 180份,回收问卷 158份,有效问卷 153份,有效回收率 85.0%。对预调数据进行信度分析(选用 Cronbach' α 内部一致性系数)、EFA 和 CFA 分析,以此检验量表的信度和效度。

信度分析的结果显示匹配总量表的 α 系数为 0.853,各个分量表的 α 内部一致性系数均大于 0.7(0.705—0.802),组织承诺、工作满意度、工作绩效和离职倾向量表的 α 系数分别为 0.703、0.771、0.732、0.830。信度分析结果表明各个问卷均具有良好的信度。鉴于研究目标要求,只对匹配量表进行 KMO 检验和 Bartlett球度检验,结果显示 KMO 值为 0.704, Bartlett球度检验概率为 0.000,达到显著性水平要求,说明可做探索性因素分析。采用“主成分分析法”(principal components analysis)、“方差最大正交旋转”(Varimax)法等对数据进行因子分析。因子遴选采用凯塞准则(特征值大于 1)、共同度大 ≥ 0.6 、单个题项共同度 ≥ 0.4 、因子载荷 >0.5 (Mary Wolfmberger& Mary C. Gilly(2001),如果因子负荷量小于 0.5则删除该题项,再做下一轮的因子分析)标准。结果显示:匹配问卷。成就积累,协作能力,适应环境能力和企业性质这几个因子载荷小于 0.5,而企业文化氛围因子存在交叉载荷且值都大于 0.5,所以先后删除了这 5个项目,最后剩余 22个项目,共抽取了 6个因子,即,品格素养,个体位势,驱动力,企业地位,组织认可与影响,社会家庭环境,总解释量为 68.988%,同时,第一主成分将个人能力和个人积累因子聚为一类,主要涉及个体的学习、人际、团队领导能力及知识、经验、人脉积累等方面的因子,通过分析,我们发现这些因子与早期研究的个体势因子所包涵的内容比较一致,故命名为个体位势;组

织承诺、工作满意度和工作绩效均删除三个题项,离职倾向不变,总题项剩为 21。

为了对匹配量表分为个体位势和组织资源两个大类的分法进行检验,采用独立样本 t检验两个分量表进行差异性检验。结果显示, $t=6.057, p<0.0001$,方差齐性,差异非常显著。用非参数检验也得到了同样的结果, $Z=-5.657, p<0.0001$,个体态势匹配和组织资源匹配存在极其显著差异,可见人与组织匹配可以区分为个体态势匹配和组织资源匹配这两种类型。

3 正式调研与数据分析

正式调研在湖南制造业企业、安徽食品业和广东省通信业企业发放问卷,鉴于研究需要,样本主要取自企业中高管层,部分取自部门主管和技术员工。共发放问卷 230份,回收问卷 172份,剔除无效问卷,最后剩余 155份,最终有效问卷回收率为 67.3%。

① 匹配问卷的验证性因素分析

按照探索性分析结果,对调整后的匹配问卷进行验证性分析,进一步探索其中的内部结构。选取 χ^2/df RMSEA、CFI、TLI、IFI、NFI作为拟合指数进行路径分析(图 1)。

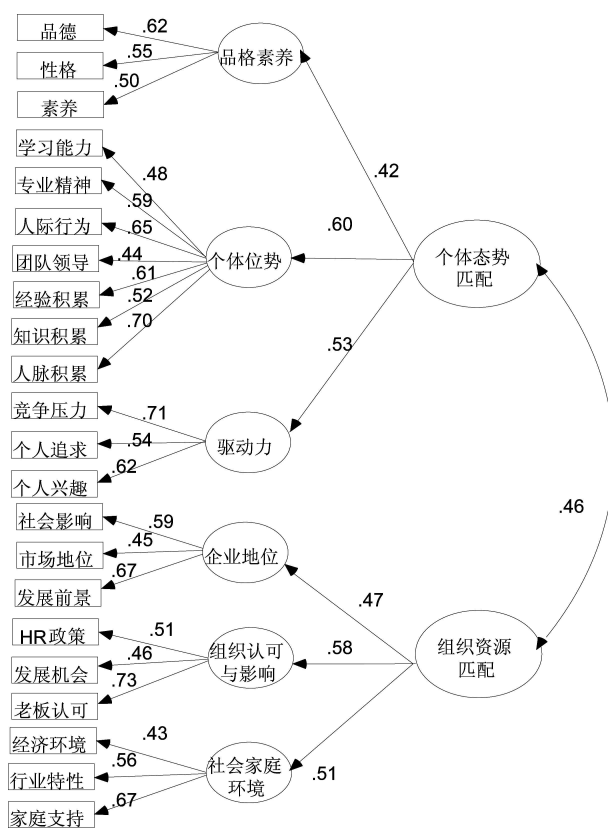


图 1 生态位视角下核心员工—组织匹配

从图 1的路径系数可以看出,核心员工—组织

匹配的 6 个维度的标准因子负荷都较高,说明观测指标与测量的潜变量具有良好的效标关联效度。从拟合指数情况来看,拟合指标都在 0.90 以上, χ^2/df 为 1.396,远小于 5, RMSEA 只有 0.071,小于 0.1 表明模型的整体拟合程度较好,可以认为我们假设的理论结构模型得到了实证数据的良好拟合,即生态位视角下核心员工—组织匹配模型包括 6 个维度,分别是品格素养、个体位势、驱动力、企业地位、组织认可与影响、社会家庭环境。这 6 各因子相关较高,又可以继续抽取 2 个二阶因子,即个体态势匹配和组织资源匹配。

②假设检验

相关分析结果显示,匹配与结果变量组织承诺、工作满意度和工作绩效的相关系数分别为, 0.522, 0.431, 0.319,在 0.01 水平上显著正相关,即当匹配程度增加时,组织承诺、工作满意度和工作绩效都会增加;匹配与离职倾向的相关系数为 -0.171,在 0.05 水平上比较负相关,即当匹配程度增加时,离职倾向会下降,假设 1.1 得到支持。

表 2 匹配与各结果变量的相关系数表

	组织承诺	工作满意度	工作绩效	离职倾向
匹配	0.522(**)	0.431(**)	0.319(**)	-0.171(*)

注: * 表示 $p<0.05$, ** 表示 $p<0.01$ (下表等同)

将匹配分为个体态势和组织资源两个维度,对结果变量进行相关分析,结果:个体态势匹配与组织承诺、工作满意度呈显著正相关关系,与工作绩效呈较为显著正相关关系,与离职倾向不相关。

组织资源匹配与工作绩效呈显著正相关关系,与离职倾向呈显著负相关关系,与工作满意度呈较为显著正相关关系,与组织承诺不相关。因此,假设 1.2 部分得到支持。

表 3 个体态势匹配和组织资源匹配与各结果变量的相关系数表

	组织承诺	工作满意度	工作绩效	离职倾向
个体态势匹配	0.505(**)	0.433(**)	0.172(*)	-0.072
组织资源匹配	0.069	0.217(*)	0.374(**)	-0.329(**)

将匹配 6 个维度和结果变量进行相关分析,结果发现:品格素养、驱动力匹配与组织承诺、工作满意度呈显著正相关关系,与离职倾向不相关;此外,驱动力还对工作绩效呈较显著正相关;个体位势匹配与工作满意度、工作绩效呈显著正相关关系,与组织承诺存在较显著的正相关关系;说明个体位势匹配对工作满意度、工作绩效影响较大,对组织承诺有一定的影响;企业地位匹配与离职倾向存在显著的

负相关关系,与工作绩效存在较显著的正相关关系,说明企业地位匹配程度越高,离职倾向就越低,而工作绩效越高;组织认可与影响对各结果变量均存在相关关系,其中,对组织承诺和工作绩效较为相关,对工作满意度显著正相关,对离职倾向显著负相关;社会家庭环境对工作绩效存在较为显著的正相关关系,与离职倾向存在较为显著的负相关关系;说明社会家庭环境因素方面的匹配对个体的工作绩效的提高有促进作用、对个体的离职倾向有抑制作用。因此,假设 1.3 部分得到支持。

表 4 匹配各维度与结果变量的相关系数表

	组织承诺	工作满意度	工作绩效	离职倾向
品格素养	0.501(**)	0.417(**)	0.017	-0.073
个体位势	0.171(*)	0.263(**)	0.317(**)	0.034
驱动力	0.507(**)	0.383(**)	0.191(*)	-0.101
企业地位	0.081	0.067	0.204(*)	-0.311(**)
组织认可与影响	0.175(*)	0.321(**)	0.191(*)	-0.297(**)
社会家庭环境	0.007	0.023	0.161(*)	-0.202(*)

相关分析可以说明各变量之间是否存在关系以及关系的紧密程度与方向,至于是否具有因果关系,则必须通过回归分析的检验。本文采用分层回归的方法来检验核心员工—组织匹配对各个结果变量的影响。第一步回归模型主要分析个体态势匹配变量对各相关结果变量的影响,第二步回归模型进一步加入组织资源匹配,分析在控制个体态势匹配变量的基础上,组织资源匹配与各结果变量之间的关系。

匹配对四个结果变量的回归分析结果见表 5 和表 6。从各模型中变量的方差膨胀因子指数 (Variance Inflation Factor 简称 VIF) 和 Durbin-Watson 检验指数判断,所有的指数均在标准控制范围内,说明各模型不存在多重共线性问题和被解释变量的残差之间不存在自相关,可以进行回归分析。各个 R^2 的 F 值的显著性水平均在 0.01 之下,表明回归模型的总体效果很理想,假设 2.1 得到部分支持。

从这两个表可看出,匹配模型 1a 对组织承诺、工作满意度和工作绩效的解释力分别为 47.3%、30.4% 和 20.7%,表明个体态势匹配对这三个结果变量都有较高的预测效力,而对离职倾向的解释力只有 1.5%,表明个体态势匹配对离职倾向没有预测效力。加入组织资源匹配变量后,组织承诺的 R^2 只高出 0.011,而后三个结果变量的 R^2 都显著提高 0.1 以上,表明模型 1b 对组织承诺的拟合优度并不优于模型 1a 即组织资源匹配对组织承诺不产生预测

效力,而它对后三个结果变量的拟合优度优于模型 1a 即组织资源匹配对工作满意度、工作绩效和离职倾向都产生显著的预测效力。从具体变量来分析,品格素养、个体位势会对组织承诺产生显著影响和预测效力;驱动力、组织认可与影响和个体位势对工

作满意度产生显著影响和预测效力,假设 2 2和 2 3 部分得到支持;个体位势、组织认可与影响、企业地位会对工作绩效产生显著影响和预测效力;社会家庭环境、企业地位会对离职倾向产生显著影响和预测效力。假设 2 1、2 2和 2 3部分被支持。

表 5 匹配对组织承诺和工作满意度的回归分析结果

组织承诺					工作满意度			
模型 1a		模型 1b			模型 1a		模型 1b	
	Beta	V IF	Beta	V IF	Beta	V IF	Beta	V IF
第一步								
个体态势匹配								
品格素养	0.263**	1.117	0.255**	1.142	-0.017	1.031	-0.011	1.064
个体位势	0.177*	1.321	0.153*	1.341	0.219*	1.433	0.203*	1.469
驱动力	0.101	1.344	0.084	1.367	0.332**	1.197	0.321**	1.215
第二步								
组织资源匹配								
企业地位			0.051	1.531			-0.027	1.883
组织认可与影响			0.125	1.277			0.288**	1.258
社会家庭环境			-0.007	1.213			0.023	1.232
R	0.688		0.696		0.551		0.646	
R ²	0.473		0.484		0.304		0.417	
F	17.233**		17.004**		18.142**		23.071**	
△R ²	0.473**		0.011		0.304**		0.113**	
D-W	1.965		1.977		2.013		1.987	

表 6 匹配对工作绩效和离职倾向的回归分析结果

工作绩效					离职倾向			
模型 1a		模型 1b			模型 1a		模型 1b	
	Beta	V IF	Beta	V IF	Beta	V IF	Beta	V IF
第一步								
个体态势匹配								
品格素养	0.010	1.412	0.008	1.433	-0.013	1.531	-0.011	1.552
个体位势	0.317**	1.022	0.303**	1.057	0.006	1.196	0.003	1.209
驱动力	0.191*	1.148	0.172*	1.163	-0.101	1.108	-0.087	1.207
第二步								
组织资源匹配								
企业地位			0.164*	1.117			-0.181*	1.302
组织认可与影响			0.241**	1.341			-0.115	1.820
社会家庭环境			-0.063	1.015			-0.305**	1.159
R	0.455		0.621		0.122		0.614	
R ²	0.207		0.386		0.015		0.377	
F	8.801**		15.334**		2.017		16.309**	
△R ²	0.207**		0.179**		0.015		0.362**	
D-W	2.017		2.143		1.802		1.979	

四、研究结论

在传统的人与组织匹配的文献中,学者们关于人与组织匹配的范畴和外延均没有达成统一的结论,关于测量匹配的方式和手段也还是一个极具争议的话题。所以本研究采取生态位视角,以颜爱民等经过多年研究得出的比较有影响的核心员工生态位因子模型为基础,构建核心员工与组织匹配的概念模型,并采用多种标准来探讨核心员工—组织匹配的结构。根据核心员工生态位因子结构及其所述类别,本研究先将匹配范畴区分为两维高阶因子模型,即个体态势匹配和组织资源匹配,然后对个体态势匹配和组织资源匹配运用独立样本 t 检验进行差异性检验,结果表明这两个高阶因子是有显著差异的,再通过大样本数据进行验证性因子分析,结果表明核心员工与组织匹配这个二维度⁶因子模型稳定性。

本研究进一步区分核心员工—组织匹配模型中各个维度,并对个体态势匹配维度和组织资源匹配维度、以及这两个维度之下的各个因子与结果变量之间的关系进行假设检验。所得结论如下:

(1)核心员工—组织匹配情况与组织承诺、工作满意度和工作绩效在整体上存在显著的正相关性,与离职倾向存在较为显著负相关。回归分析表明,核心员工—组织匹配对这四个结果变量都具有较好的预测效力。这些结果验证了假设 1.1 和 2.1。

(2)在核心员工与组织匹配模型的二维结构中,个体态势匹配与组织承诺、工作满意度显著正相关,与工作绩效较为显著正相关;组织资源匹配与工作绩效显著正相关,与离职倾向显著负相关,与工作满意度较为显著正相关,组织承诺与个体态势匹配显著相关却与组织资源匹配不相关,离职倾向与组织资源显著相关却与个体态势匹配不相关。研究也表明个体态势匹配对组织承诺、工作满意度和工作绩效都有较高的预测效力,对离职倾向却不产生预测效力;而组织资源匹配则对离职倾向解释力度最强,其次是工作绩效和工作满意度,对组织承诺却不产生预测效力。因此,假设 1.2 和 2.2 得到部分地验证。

(3)具体考察核心员工—组织匹配六个维度与各个结果变量之间的关系。品格素养匹配与组织承诺、工作满意度显著正相关,但其只对组织承诺产生预测效力,对工作满意度、工作绩效和离职倾向不具有显著的解释能力;个体位势、驱动力匹配与工作满

意度、工作绩效、组织承诺存在显著正相关,并且个体位势匹配对这三个结果变量都有较显著的预测效力,驱动力能显著预测工作满意度和工作绩效;企业地位匹配与离职倾向显著负相关,与工作绩效较显著正相关,并且能测离职倾向和工作绩效;组织认可与影响匹配对各结果变量均存在相关关系,其中,对工作满意度和离职倾向显著相关,对组织承诺和工作绩效较为相关,并且能显著预测工作满意度和工作绩效;社会家庭环境匹配对工作绩效、离职倾向显著相关,并能显著预测离职倾向。

五、研究局限与展望

本研究由于时间以及研究资源不足的限制,仍存在一些研究不足。首先,问卷采用自主开发方式,问项都是采用自陈式,其中可能存在偏高的社会称许性,可能在一定程度上会影响研究结果的准确性。其次,由于资金限制,调查样本的地域性和规模不足,这可能对问卷的检验和主题数据分析结果的信度和外部效度产生影响。

核心员工—组织匹配模型在以往研究成果上,将一致匹配和互补匹配的内容都加以体现和涵盖,并且将传统人与组织匹配的范畴丰富化,将“组织资源”作为匹配模型的一个重要维度单独提取出来,其内涵包括了企业地位、组织认可与影响和社会家庭环境,并对相关维度做了具体诠释,直接切入核心员工与组织匹配的本质,有较高的理论意义和实际指导意义。这是针对核心员工这一特殊群体做出的模型深化;而对于其它员工来说,这一范畴的是否使用,还需要相关的实证研究做进一步探讨。

本研究缺乏对匹配的动态性考虑,未来的研究除了关注核心员工进入组织时与组织的匹配状况,还应考虑核心员工进入组织一段时间后的诸如社会化等阶段中的匹配情况,即考虑到核心员工与组织的动态匹配问题。另外核心员工与组织匹配和其它类型的匹配之间尚需建立联系。例如,核心员工与行业的匹配和其与组织的匹配可能共同提高组织的同质性,也可能相对独立的影响员工特质的不同方面,还有可能是核心员工与行业的匹配影响会补充或者抵消其与组织匹配的影响。因此,核心员工与组织匹配和其它类型的匹配之间的关系,它们各自对企业员工产生何种影响,都有待于进一步研究。

参考文献:

[1] IBM. 2005 全球人力资源研究报告 [R]. 2005. 08

- [2]KR Brousseau Toward a dynamic model of job-person relationships: findings, research questions and implications for work system design[J]. *Academy of Management Review*, 1983, 8(1); 33-45.
- [3]B Schneider The people make the place[J]. *Personnel Psychology*, 1987, 40(3); 437-453.
- [4]AL Kristof Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications [J]. *Personnel Psychology*, 1996, 49(1); 1-49.
- [5]AL Kristof RD Zimmerman, EC Johnson. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit[J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2); 281-342.
- [6]KJ Jansen, AL Kristof Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit[J]. *Journal of Managerial Issues*, 2006, 18(2); 193-212.
- [7]T Sekiguchi How organizations promote person-environment fit using the case of Japanese firms to illustrate institutional and cultural influences[J]. *Asia-Pacific Journal of Management*, 2006, 23(1); 47-69.
- [8]赵慧娟, 龙立荣. 个人-组织匹配的研究现状与展望[J]. *心理科学进展*, 2004, 12(1); 111-118.
- [9]张兴国, 许百华. 人-组织匹配研究的新进展[J]. *心理科学*, 2005, 28(4); 1004-1006.
- [10]谭亚莉, 廖建桥. 知识型员工流动的员工——组织匹配理论分析[J]. *商业研究*, 2004, (16); 39-42.
- [11]Grinnell J. The Niche-relationship of the California Thrasher [J]. *Auk*, 1917, 34; 427-433.
- [12]Clarke A S. Studies on the life cycle of the Pseudophyllidean cestode *Schistocephalus solidus*[C]. *Proceedings of Zoological Society of London*, 1954, 124; 257-304.
- [13]MacArthur RH. Species packing and competitive equilibria for many species[J]. *Theoretical Population Biology*, 1970, 1; 1-11.
- [14]M. Chase and Mathew A. Leibold. Ecological niches: linking classical and contemporary approaches [J]. *Biodiversity and Conservation*, 2004, 13(9); 1791-1793.
- [15]Tilman D. Niche tradeoffs, neutrality, and community structure: a stochastic theory of resource competition, invasion, and community assembly[C]. *Proceedings of the National Academy of Sciences (USA)*, 2004, 101; 10854-10861.
- [16]朱春全. 生态位态势理论与扩充假说[J]. *生态学报*, 1997, 17(3); 324-332.
- [17]Yan A in in, Liu Yuan et al. Study on Human Resource Niche Concept and Evaluation Indexes[A]. *The 2006th International Conference On Management Science & Engineering*, 2006, 10.
- [18]O'Reilly, C. A., Chaman, J., Caldwell, D. F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit[J]. *Academy of Management Journal*, 1991, 34; 487-516.
- [19]Vancouver JB, Schmitt NW. An exploratory examination of person-organization fit, organization goal congruence [J]. *Personnel Psychology* [J], 1991, 44; 333-352.
- [20]Bretz RD, Judge T A. person-organization fit and the theory of work adjustment: Implication for satisfaction, tenure, and career success[J]. *Journal of Vocational behavior*, 1994, 44; 32-54.
- [21]Wesman J A, Cyr L A. An Integrative Analysis of P-O Fit Theories[J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2004, (12); 252-261.
- [22]Karen J. Jansen, Amy Kristof-Brown. Toward a multidimensional theory of person-environment fit [J]. *Journal of Managerial Issues*, 2006, 18(2); 193-212.
- [23]Belen Bande Vilela, Jose A. Varela Gonzalez, Pilar Fernandez Ferrin. Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context[J]. *Industrial Marketing Management*, 2008, 37; 1005-1019.
- [24]Tziner A. Congruency issue retested using Firman's achievement climate notion[J]. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1987, 2(1); 63-78.
- [25]Goodman, Svyantek. Person-organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1999, 55(2); 254-275.
- [26]Laufer K. J & Kristof-Brown A. Distinguishing between employees' perception of person-job fit and person-organization fit [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, (59); 454-470.
- [27]Cable DM, Deneu D S. The Convergent and Discriminate Validity of Subjective Fit Perceptions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, (87); 875-884.
- [28]莊琰嘉, 林惠彦. 个人与环境适配对工作态度与行为之影响[J]. *台湾管理学报*, 2005, 05; 123-148.
- [29]张一弛, 高莹, 刘鹏. 个人-组织匹配在外资医药企业员工离职倾向决定中的调节效应研究[J]. *南开管理评论*, 2005, 08(03); 37-41.
- [30]龙立荣, 赵慧娟. 个人推且织价值观匹配研究: 绩效和社会责任的优劣势效应[J]. *管理学报*, 2009, 06(06); 767-775.

责任编辑: 叶民英