

人-组织匹配与员工个体绩效关系的实证研究

陈金龙, 尤美玲, 林志臣, 吴志新

(华侨大学 工商管理学院, 福建 泉州 362021)

[摘要]以澳门安保行业为样本,实证检验了人-组织匹配与员工个体绩效之间的关系,研究结果表明:人-组织匹配对员工个体绩效具有显著的正向影响,价值观匹配、需求-供给匹配和要求-能力匹配对关联绩效具有显著的正向影响,要求-能力匹配对任务绩效有显著影响;人-组织匹配及其各个维度均对组织承诺及其各个维度具有显著的正向影响;组织承诺在人-组织匹配与员工个体绩效之间起到部分中介作用;组织承诺对员工个体绩效具有显著的正向影响,情感承诺对关联绩效和任务绩效均有显著的正向影响;心理资本越高,组织承诺对员工个体绩效的影响越小,反之,影响越大。

[关键词]人-组织匹配;组织承诺;员工个体绩效;心理资本;价值观匹配;员工工作绩效;人力资源管理

[中图分类号]F272.92 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2016)01-0021-11

一、引言

人-组织匹配是影响员工绩效的重要因素。虽然已有很多学者就人-组织匹配对员工绩效的影响机理做了大量富有价值的研究,但仍然存在很多理论间隙及研究争论,主要表现在:首先,以往研究大多以知识型员工为研究对象,虽然对价值观匹配给予了大量关注,但对人-组织匹配的其他两个维度关注得还不够。其次,很多行业(如安保行业)的管理实践表明,即使人-组织匹配很高的员工也会出现较低的绩效水平。最后,影响个体绩效的因素非常多,当前关于人-组织匹配对个体绩效影响路径的研究还存在模糊和争论。以上不足迫切地要求研究者在扩大研究样本范围的同时,深入挖掘人-组织匹配影响员工绩效的内在机理。

安保服务业是为社会提供各种安全防范需求服务的行业,也是协助公安机关维护社会治安的重要辅助力量。近几年来,各地频发暴力恐怖事件,造成了严重的社会损失。澳门作为我国的一个特别行政区,其多元文化交融,不同肤质和种族的人群杂居,具有独特、发达的博彩业。同时,作为亚洲知名的旅游城市,澳门每年吸引着大量的游客。目前,澳门的社会治安总体稳定,但网络罪案和涉及博彩的集团犯罪呈现出智能化、组织化倾向,这正在威胁着澳门治安的稳定,而且跨境犯罪已成为澳门警方必须面对的重大问题。因此,作为警方的重要辅助力量,安保服务业在这种复杂的环境下显示出不同于其他行业的特殊性和重要性。

基于上述分析,本文拟以澳门安保业为研究对象就人-组织匹配问题进一步深入研究。除了价值

[收稿日期]2015-06-17

[基金项目]国家自然科学基金项目(71102183)

[作者简介]陈金龙(1965—),男,福建龙海人,华侨大学工商管理学院教授,博士生导师,博士,主要研究方向为会计与公司财务;尤美玲(1968—),女,福建晋江人,华侨大学工商管理学院博士生,主要研究方向为人力资源管理;林志臣(1990—),男,山东济宁人,华侨大学工商管理学院硕士生,主要研究方向为人力资源管理;吴志新(1989—),男,湖北武汉人,华侨大学工商管理学院硕士生,主要研究方向为人力资源管理。

观匹配之外,我们也将关注要求-能力匹配和需求-供应匹配对个体绩效的影响,特别是要从组织承诺与心理资本的角度深入挖掘人-组织匹配对个体绩效的影响机理。因此,本文的研究既具有较为重要的理论意义,也有一定的实践价值。

二、理论分析与研究假设

(一) 人-组织匹配与员工个体绩效

人-组织匹配主要表现在以下三个方面:价值观匹配、需求-供给匹配和要求-能力匹配。其中,价值观匹配指的是个体与组织在基本理念上的一致;需求-供给匹配指的是组织为个体提供了诸如薪酬、社交、荣誉等资源,满足了个体对组织的需求;要求-能力匹配指的是个体为完成任务而付出时间、经历、工作经验、承诺等,从而达到了组织对员工能力的要求。同时,根据 Van Scotter 和 Motowidlo 的观点^[1],我们把个体绩效分为任务绩效和关联绩效,任务绩效指的是与工作内容以及个体工作经验、知识、能力相关的绩效;关联绩效主要指非特定的、与工作直接相关的行为,通常包含员工自发的行为。另外,我们又特别地将关联绩效划分为人际促进(Interspersonal Facilitation)和职务奉献(Job Dedication)两个方面。

社会认同理论已经证实人们倾向于与价值取向相似的人互动,在与价值观相似的人互动的过程中,个体的归属感、工作信念都将得到提高。由此我们可以想象,在人-组织价值观匹配的情景下,价值观与心理特征相似的员工之间将形成良好的互动,这将有助于员工形成较好的工作态度和工作效率。激励理论认为,当个体感受到组织满足了其需求时,个体将愿意投入更多的时间和精力,以对组织负责任的态度来完成工作任务,从而表现出较好的任务绩效。同时,个体需求的满足还将有利于员工之间形成积极良好的互动氛围,员工更倾向于帮助同事、关心组织未来的发展,展现出更多的建言行为等,即个体也会展现出较高的关联绩效。也就是说,当员工的个人能力在工作中得到肯定时,员工会更有信心完成任务,同时也会拿出更多的时间和精力来关心同事和组织等,即要求-能力匹配有利于提升个体的任务绩效和关联绩效。

此外,Piasentin 的研究结果表明人-组织匹配有助于提高员工的组织公民行为^[2]。王震和王萍研究发现,人-组织一致性匹配与组织行为、公民行为之间显著正相关^[3]。Lauver 和 Kristof-Brown 研究发现,人-组织匹配有助于预测工作结果^[4]。可见,人-组织匹配是影响个体绩效的一个重要因素和预测变量。

基于以上分析,我们认为价值观匹配有助于员工绩效的提高,因此提出本文的研究假设 1。

假设 1:人-组织匹配对员工个体绩效具有正向影响。

(二) 组织承诺的中介效应

组织承诺(Organizational Commitment, OC)属于工作态度的一种,是员工愿意继续维持组织成员身份的一种心理倾向。通常来说,组织承诺分为情感承诺(Affective Commitment)与继续承诺(Continuance Commitment)两个维度,情感承诺指的是员工对组织在情感上的依恋,体现了员工对组织价值观的认同;继续承诺是员工基于离职带来的损失所体会到的,认为留在组织比离开组织更具有价值,从而表现出对组织的认同。组织承诺从不同维度解释了员工愿意留在本组织的原因,对员工满意度、离职、个体绩效等很多方面具有显著的预测作用。

1. 人-组织匹配与组织承诺

Porter 等研究发现,组织承诺体现了员工对组织价值观的接受程度,反映了个体愿意留在组织并为组织付出努力的意愿,他由此推断出人-组织的价值观匹配是导致组织承诺的重要原因^[5]。王震和王萍对人-组织匹配三维模型进行了验证,发现一致性匹配和需求-供给匹配对组织承诺具有显著的正向作用^[3]。Bendik 研究发现,价值观匹配与情感承诺和规范承诺正相关,价值观匹配和需要-供给

匹配对组织承诺具有显著的正向作用^[6]。赵慧娟和龙立荣基于三维模型研究了人-组织匹配对工作满意度的影响,他们基于对华中和华南地区 22 家企业的问卷调查结果进行分析后发现,价值观匹配和需求-供给匹配与员工工作满意度正相关,要求-能力匹配与员工工作满意度则不相关^[7]。由此我们可以发现,员工满意度与组织承诺之间具有高度的正向相关性已经被国内外许多学者所证明,原因在于高满意度往往会带来高组织承诺。

基于以上分析,我们认为当个人与组织的价值观一致、需求-供给和要求-能力匹配度较高时,员工对组织的依赖和忠诚度也会提高,因此我们提出本文的研究假设 2。

假设 2:人-组织匹配对组织承诺具有正向影响。

2. 组织承诺与员工个体绩效

组织承诺体现了个人对组织的归属感和依赖程度,是一种积极的心理因素,因此拥有高组织承诺的员工一般比拥有低组织承诺的员工能够创造出更高的个人绩效,这种绩效既可以是个人产出和结果(即任务绩效),也可以是个人某些有利于组织的行为(即关联绩效),如组织公民行为、主动建言行为。

Fernando 的团队在对 14 个国家和地区的销售人员长达 25 年的跟踪调查研究后发现,销售人员的组织承诺和工作绩效之间呈现显著的正相关关系^[8]。许绍康和卢光莉在对高校教师进行研究后发现,组织承诺各维度与工作绩效各维度之间存在显著的相关关系,规范承诺、情感承诺与工作绩效显著正相关,规范承诺与人际促进正相关,规范承诺、经济承诺与任务绩效正相关^[9]。

然而,也有不少研究者认为组织承诺与员工工作绩效之间不相关或者负相关,这主要体现在继续承诺与规范承诺方面。Allen 和 Meyer 研究发现情感承诺与个体工作绩效正相关,持续承诺则和整体工作绩效负相关^[10]。Konovsky 和 Cropanzano 以及 Moorman 等的研究也得出了类似的结论^[11-12]。Meyer 等的多元分析结果也表明持续承诺和工作绩效之间存在微弱的负相关关系^[13]。

综合以上分析,我们认为继续承诺是基于离职损失而产生的,而不是出于员工的主动意愿,因此在需要较多工作投入的情景下,继续承诺多的员工倾向于做好分内之事,这种不求有功但求无过的心态无助于个体绩效的提升。故我们提出本文的研究假设 3。

假设 3:组织承诺对员工个体绩效具有正向影响

根据假设 1、假设 2 和假设 3,我们进一步提出本文的研究假设 4。

假设 4:组织承诺在人-组织匹配与员工个体绩效之间起部分中介作用。

(三) 心理资本的调节效应

心理资本是个体在成长过程中发展起来的一种积极心理状态,具有特质性和状态性的特征。根据 Luthans 等人的研究结果,心理资本包括希望、乐观、复原力和自信四个要素^[14]。Luthans 等人的后续研究结果表明,这四个心理要素之间的内在联系与互动使得心理资本成为影响个体行为的高阶因素之一^[15-16]。

心理资本体现了员工的自我调节能力,是员工自我控制力的一个重要体现。自我控制资源理论认为,如果员工内心具有强大又丰富的自我调节资源,则更有利于其应对工作中出现的不利局面,在遭受困难与挫折的时候能够在一定程度上调节自己,缓冲负面影响。心理资本体现了员工在受到外部不良刺激的时候能否合理地安排内心资源,以在外在刺激和内在资源损耗之间达到一个平衡与缓冲的状态。

调节效应理论认为,心理资本可以在自变量与因变量之间起到调节作用。Cole 通过实证研究发现,心理资本在失业员工的主观满意感和再就业行为之间起到了正向的调节作用^[17]。周艳红等通过实证研究发现,心理资本调节了工作满意度与关联绩效之间的关系^[18]。赵简和张西超研究发现,心理资本能够负向调节工作压力与工作倦怠之间的关系^[19]。李晓艳和周二华的研究结果表明,在员工

遭受顾客言语侵犯时,心理资本能够减轻员工的离职意愿^[20]。

基于以上分析,我们提出本文的研究假设5。

假设5:心理资本在组织承诺和员工工作绩效之间起反向调节作用。

三、研究设计

(一) 研究对象

本研究将澳门保安作为调查对象,鉴于澳门保安基本为男性,所以我们的调查对象主要是男性保安,而且不对调查对象的层次进行明确的界定。为确保调研数据的真实性,我们借助社会关系网,通过熟人以便利抽样和滚雪球抽样的方式让企业员工填写问卷。调查范围涉及澳门安保行业多家具有代表性的保安公司。

本次调查共发放问卷310份,回收问卷283份,回收率达到91.3%。问卷回收后,我们首先进行筛选和审核,以剔除无效的问卷,共剔除17份无效问卷,最终得到有效问卷266份,样本有效率为94.0%。样本具体情况详见表1。

(二) 研究工具

本文所采用的测量量表主要来自于西方学者的研究成果,同时我们采用“双向翻译”的方法将英文量表转化为中文量表,具体做法是:首先请一位在安保行业从业多年且工作语言为英语的专业人士将本文相关量表翻译成中文,然后再请英文专业的老师将其回译成英文,最后由组织行为学和人力资源管理领域的专家将其与原文进行对比,以此来确保量表具有良好的内容效度。在问卷正式发放之前,我们先选择3家安保企业进行了问卷的预测试,共发放问卷150份,回收146份,得到有效问卷120份,样本有效率为82.2%。根据预测试结果,我们对一些题项进行了删减或完善,修改后的问卷信度和效度良好,并确定为最终问卷。

根据研究所需,我们选用Cable和DeRue提出的人-组织匹配问卷量表^[21],该量表包含了3个维度,9个题项,其中价值观匹配3个题项,需求-供给匹配3个题项,要求-能力匹配3个题项,各分量表的信度为0.952、0.990和0.973,均大于0.7。同时,我们采用李克特5点量表法进行打分,1表示“完全不符合”,2表示“比较不符合”,3表示“不确定”,4表示“比较符合”,5表示“完全符合”。

组织承诺量表我们依据加拿大学者Meyer和Allen提出的二维结构^[22],将组织承诺的测量量表分为两个维度,即情感承诺和继续承诺。在实际测量中我们根据预测试结果对正式问卷进行了修改,最终情感承诺有4个题项,继续承诺有5个题项,各分量表的信度为0.875和0.843,均大于0.7。同时,我们采用李克特5点量表法进行打分,1表示“完全不符合”,2表示“比较不符合”,3表示“不确定”,4表示“比较符合”,5表示“完全符合”。

个体绩效量表我们根据目前得到普遍认可的Van Scotter和Motowidlo于1996年提出的绩效二元结构模型中的内容^[21],同时参考惠调艳编制的现有量表^[23],并进行适当调整后得到。我们将个体绩效划分为任务绩效和关联绩效,任务绩效有3个题项,关联绩效中的职务奉献有8个题项、人际促进有7个题项,各分量表的信度为0.844、0.918和0.920,均大于0.7。同时,我们采用李克特5点量表法进行打分,1表示“完全不符合”,2表示“比较不符合”,3表示“不确定”,4表示“比较符合”,5表示

表1 样本描述(N=266)

项目	类别	人数	百分比(%)
年龄	25岁以下	18	6.8
	25—30岁	88	33.1
	30—35岁	104	39.1
	35—40岁	39	14.7
	40—45岁	10	3.8
	45岁以上	7	2.6
教育背景	初中及以下	4	1.5
	高中	130	48.9
	专科	124	46.6
	本科及以上	8	3.0
工作年限	1年以下	38	14.3
	1—2年	110	41.4
	2—3年	102	38.3
	3年以上	16	6.0
国籍	中国	46	17.3
	尼泊尔	134	50.4
	菲律宾	55	20.7
	越南	27	10.2
	其他	4	1.5

“完全符合”。

心理资本量表我们采用 Luthans 等人开发的 PCQ-24 心理资本问卷^[16],该量表将心理资本划分为四个测量维度,分别是自我效能感、希望、韧性、乐观,在实际测量中我们根据预测试结果对题项进行了修改,最后确定自我效能感 6 个题项、希望 5 个题项、韧性 3 个题项、乐观 5 个题项,各分量表的信度为 0.927、0.861、0.914 和 0.896,均大于 0.7。同时,我们采用李克特 5 点量表法进行打分,1 表示“完全不符合”,2 表示“比较不符合”,3 表示“不确定”,4 表示“比较符合”,5 表示“完全符合”。

四、研究结果

(一) 单因素方差分析

根据研究所需,我们将员工的年龄、教育背景、国籍、工作年限作为控制变量。在具体分析之前,我们先对控制变量采用单因素方差法予以分析并进行两两比较,单因素方差检验结果如表 2 所示。因受文章篇幅所限,两两多重比较结果在此不予列示。

由表 2 可知,在置信度 95% 的水平下,年龄对情感承诺、职务奉献能够产生显著影响,25 岁以下的保安在情感承诺、继续承诺、人际促进方面与其他年龄组的员工存在显著差异,尤其是与 30 岁左右保安的差异最为显著。教育背景在所有变量之间不存在显著差异。工作年限在所有变量之间均有显著差异,工作两年以下的保安普遍比两年以上的保安得分低。国籍在价值观匹配、要求-能力匹配、情感承诺、职务奉献和心理资本方面具有显著差异,来自中国的保安在价值观匹配、情感承诺、要求-能力匹配、职务奉献和心理资本方面与来自其他国家的保安存在显著差异,尤其是与来自尼泊尔和菲律宾的保安差异明显,且被测项目得分均高于尼泊尔和菲律宾国籍的保安,来自其他国家的保安在情感承诺上与来自中国、越南、菲律宾、尼泊尔等国家的保安存在显著差异。

(二) 相关性分析

人-组织匹配、组织承诺各要素与个体绩效的相关性分析如表 3 所示。从表 3 中可以看出,三个变量之间显著相关,说明三个变量存在相互影响关系。假设 1 至假设 5 得到初步支持。

表 3 人-组织匹配、组织承诺各要素与个体绩效的相关性分析

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 人-组织匹配	1									
2 价值观匹配	0.663 **	1								
3 需求-供给匹配	0.767 **	0.241 **	1							
4 要求-能力匹配	0.847 **	0.339 **	0.519 **	1						
5 组织承诺	0.739 **	0.423 **	0.569 **	0.677 **	1					
6 情感承诺	0.614 **	0.375 **	0.443 **	0.567 **	0.883 **	1				
7 继续承诺	0.701 **	0.379 **	0.566 **	0.638 **	0.586 **	0.898 **	1			
8 个体绩效	0.673 **	0.323 **	0.477 **	0.699 **	0.635 **	0.569 **	0.562 **	1		
9 任务绩效	0.488 **	0.188 **	0.367 **	0.526 **	0.408 **	0.403 **	0.326 **	0.937 **	1	
10 关联绩效	0.779 **	0.426 **	0.529 **	0.787 **	0.793 **	0.669 **	0.741 **	0.723 **	0.919 **	1

注:相关系数是在显著性水平 0.01 上的双尾检验。

从表 3 中各个变量的维度来看,变量之间也都呈现显著正相关关系。组织承诺与人-组织匹配各维度之间的相关性从价值观匹配到需求-供给匹配再到要求-能力匹配依次增强。任务绩效与要求-能

力匹配、情感承诺之间的相关性较高,关联绩效与其他变量之间的相关性都较高,个体绩效与除价值观匹配之外的其他变量之间的相关系数均达到了 0.40 以上。任务绩效与组织承诺的相关系数为 0.408,关联绩效与组织承诺的相关系数为 0.793,相比任务绩效,关联绩效与组织承诺之间的关系更加密切。

(三) 回归分析

1. 人-组织匹配与员工工作绩效关系的直接效应分析

(1) 人-组织匹配对员工工作绩效的回归分析

从表 4 中我们可以看出,模型 1 中包含国籍、工龄、教育背景、年龄等控制变量,这些控制变量对员工工作绩效的解释度非常低,调整后的 R^2 只有 0.055。在模型 2 中加入了人-组织匹配这一变量后发现,调整后的 R^2 增加到了 0.485,说明自变量对因变量的解释度大大增加。

表 4 模型总体参数

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.264	0.070	0.055	0.62963	0.070	4.881	4	261	0.001
2	0.703	0.495	0.485	0.46495	0.425	218.625	1	260	0.000

从表 5 中可以看出,控制变量中只有工作年限对员工工作绩效产生了显著性影响($P < 0.01$),其他控制变量都对员工工作绩效没有显著性正向影响,人-组织匹配对员工工作绩效具有显著的影响($P < 0.01$)。也就是说,人-组织匹配整体上对员工工作绩效具有正向影响,因此人-组织匹配对员工个体绩效有正向影响这一假设得到验证。

表 5 人-组织匹配对员工工作绩效的回归分析

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	常数项	3.061		
	年龄	-0.088	0.053	-0.113	-1.678	0.095
	教育背景	0.140	0.070	0.127	2.001	0.046
	工作年限	0.251	0.059	0.276	4.220	0.000
	国籍	0.027	0.046	0.036	0.586	0.558
2	常数项	0.769	0.241		3.185	0.002
	年龄	-0.106	0.039	-0.136	-2.726	0.007
	教育背景	0.110	0.052	0.099	2.113	0.036
	工作年限	0.189	0.044	0.207	4.283	0.000
	国籍	0.041	0.034	0.054	1.204	0.230
	人-组织匹配	0.698	0.047	0.657	14.786	0.000

(2) 人-组织匹配各维度对员工工作绩效各维度的回归分析

表 6 人-组织匹配各维度对任务绩效和关联绩效的回归分析

从表 6 中可以看出,只有要求-能力匹配与任务绩效之间的回归系数达到了显著性水平,价值观匹配和需求-供给匹配的回归系数都没有达到统计意义上的显著性水平。要求-能力匹配与员工工作绩效之间的回归系数为 0.459,达到了显著性水平。由此可知,价值观匹配和需求-供给匹配对任务绩效不具有明显的正向影响,而要求-能力匹配对任务绩效的正向影响却比较显著。从人-组织匹配各维度对关联绩效的回归分析结果来看,价值观匹配、需求-供给匹配、要求-能力匹配与关联绩效的回归系数都达到了显著性水平。与价值观匹配和需求-供给匹配相比,要求-能力匹配对关联绩效的作用效果更大。也就是说,价值观匹配、需求-供给匹配与要求-能力匹配均对关联绩效具有显著的正向影响。

Model		任务绩效			关联绩效		
		Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
		1	常数项		8.318	0.000	
	价值观匹配	0.001	0.025	0.980	0.169	4.426	0.000
	需求-供给匹配	0.128	2.094	0.037	0.150	3.569	0.000
	要求-能力匹配	0.459	7.271	0.000	0.652	15.031	0.000

2. 人-组织匹配与组织承诺关系的直接效应分析

(1) 人-组织匹配对组织承诺的回归分析

表7给出了人-组织匹配对组织承诺的回归分析结果。从表7中可以看出,人-组织匹配与组织承诺的回归系数为0.739,达到了显著性水平,人-组织匹配对组织承诺具有正向影响这一假设得到验证。

表7 人-组织匹配对组织承诺的回归分析

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	常数项	0.905	0.161		5.629	0.000
	人-组织匹配	0.778	0.044	0.739	17.847	0.000

(2) 人-组织匹配各维度对组织承诺各维度的回归分析

从表8中可以看出,人-组织匹配的三个维度与情感承诺之间的回归系数分别为0.193、0.187和0.404,均达到了显著性水平,说明价值观匹配、需求-供给匹配、要求-能力匹配均对情感承诺具有正向影响。价值观匹配、需求-供给匹配与要求-能力匹配与继续承诺的回归系数分别为0.161、0.307和0.424,均达到了显著性水平,说明价值观匹配、需求-供给匹配与要求-能力匹配均对继续承诺具有正向影响。

表8 人-组织匹配各维度对情感承诺和继续承诺的回归分析

Model		情感承诺			继续承诺		
		Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
1	常数项		6.518	0.000		3.115	0.002
	价值观匹配	0.193	3.729	0.000	0.161	3.469	0.001
	需求-供给匹配	0.187	3.291	0.001	0.307	6.022	0.000
	要求-能力匹配	0.404	6.886	0.000	0.424	8.047	0.000

3. 组织承诺与员工工作绩效关系的直接效应分析

(1) 组织承诺对员工工作绩效的回归分析

表9中可以看出,组织承诺与员工工作绩效的回归系数为0.635,达到了显著性水平,组织承诺对员工个体绩效有正向影响这一假设得到验证。

表9 组织承诺对员工工作绩效的回归分析

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	常数项	1.475	0.182		8.121	0.000
	组织承诺	0.640	0.048	0.635	13.348	0.000

(2) 组织承诺各维度对员工工作绩效各维度的回归分析

从表10来看,情感承诺对任务绩效回归系数为0.323,达到了显著性水平,但是继续承诺对任务绩效的回归系数没有达到统计意义上的显著性水平($P=0.049 > 0.01$),说明情感承诺对任务绩效具有正向影响,而继续承诺对任务绩效的影响则不明显。情感承诺、继续承诺对关联绩效的回归系数分别为0.358和0.531,都达到了显著性水平,说明情感承诺和继续承诺均对关联绩效具有明显的正向影响。

表10 组织承诺各维度对任务绩效和关联绩效的回归分析

Model		任务绩效			关联绩效		
		Beta	t	Sig.	Beta	t	Sig.
1	常数项		8.488	0.000		5.800	0.000
	情感承诺	0.323	4.679	0.000	0.358	7.762	0.000
	继续承诺	0.136	1.974	0.049	0.531	11.521	0.000

情感承诺、继续承诺对关联绩效的回归系数分别为0.358和0.531,都达到了显著性水平,说明情感承诺和继续承诺均对关联绩效具有明显的正向影响。

4. 组织承诺在人-组织匹配与员工工作绩效之间的中介效应检验

由表11的回归结果可知,人-组织匹配、组织承诺对员工工作绩效的回归系数都达到了显著水平。根据表5中的结果可知,在没有中介作用的情况下,人-组织匹配对员工工作绩效的回归系数为0.657;在加入组织承诺之后,人-组

表11 人-组织匹配、组织承诺对员工工作绩效的回归分析

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	常数项	0.993	0.181		5.470	0.000
	人-组织匹配	0.477	0.069	0.449	6.898	0.000
	组织承诺	0.305	0.066	0.303	4.646	0.000

织匹配与员工工作绩效之间的相关关系减弱。我们由此可以判断,组织承诺在人-组织匹配与员工工作绩效之间起到了部分中介作用,假设4得到验证。

5. 心理资本在组织承诺与员工工作绩效之间的调节效应检验

(1) 心理资本在组织承诺与员工工作绩效之间的调节效应分析

从表12中可以看出,模型1中的判定系数 R^2 为0.561,模型2在模型1的基础上加入了组织承诺与心理资本的交乘项,得到的判定系数 R^2 为0.622,比原来增加了0.061,这说明心理资本在组织承诺和员工工作绩效之间起到了调节作用,其中组织承诺与心理资本的交乘项的回归系数为-0.251,心理资本在组织承诺和员工工作绩效之间起反向调节作用这一假设得到验证。

表12 心理资本对组织承诺和员工工作绩效的调节效应分析

Model		Standardized			R^2
		Coefficients	t	Sig.	
1	常数项		146.312	0.000	0.561
	组织承诺	0.449	9.950	0.000	
	心理资本	0.439	9.733	0.000	
2	常数项		146.593	0.000	0.622
	组织承诺	0.454	10.823	0.000	
	心理资本	0.390	9.145	0.000	
	组织承诺×心理资本	-0.251	-6.497	0.000	

(2) 心理资本在组织承诺与员工工作绩效各维度之间的调节效应分析

在表13中,任务绩效在加入了组织承诺与心理资本的交乘项后,判定系数 R^2 从0.32变为0.38,增加了0.06,但是回归系数为0.24。同样,在以关联绩效为因变量的模型中,在加入了组织承诺与心理资本的交乘项后,判定系数 R^2 从0.747变为0.791,增加了0.044,自变量与关联绩效的回归系数为-0.215,达到了显著水平。上述结果说明心理资本在组织承诺与任务绩效之间没有起到反向调节作用,而在组织承诺与关联绩效之间起到了反向调节作用。

表13 心理资本对组织承诺和员工工作绩效各维度的调节作用分析

Model		任务绩效			关联绩效		
		Beta	Sig.	R^2	Beta	Sig.	R^2
1	常数项		0.000			0.000	
	组织承诺	0.225	0.000	0.320	0.632	0.000	0.747
	心理资本	0.433	0.000		0.379	0.000	
2	常数项		0.000			0.000	
	组织承诺	0.230	0.000	0.380	0.637	0.000	0.791
	心理资本	0.384	0.000		0.337	0.000	
	组织承诺×心理资本	0.240	0.000		-0.215	0.000	

五、讨论

(一) 人-组织匹配对员工工作绩效的直接效应

在人-组织匹配与员工工作绩效关系方面,本文的实证结果与前人的研究既有相吻合之处,也有不同之处。以往研究认为人-组织匹配会对保安的离职率、满意度等有影响,本研究结果表明人-组织匹配不但会直接影响保安个体绩效,而且还会通过保安的组织承诺对他的个体绩效产生间接影响。价值观匹配对任务绩效的影响并不明显,但其对关联绩效具有显著的正向影响。根据社会认知理论,个体对组织的认知体现在对自身与组织一致性的判断方面,这些判断将形成人-组织匹配的感知,随后影响个体绩效;而独特性的相关研究表明,个体在人-组织匹配的基础上还有展现自己独特个性的心理倾向。本文的研究对象是澳门保安,他们属于非知识型员工,其工作内容比较单调枯燥,价值观是否匹配对其完成工作的作用不大。然而,价值观匹配度越高,员工就会产生越强的组织归属感,进而有利于增加其工作热情,提升工作态度。要求-能力匹配对关联绩效具有直接显著的正向影响,这

说明在安保行业中,要求-能力匹配是影响个体绩效的一个重要因素,当要求-能力匹配度较低时,员工在对完成本职工作都存在困难的情况下是不会考虑帮助其他同事的。需求-供给匹配对保安的关联绩效和任务绩效均具有直接显著的正向影响,这说明有些因素虽然在赫茨伯格提出的双因素理论中属于保健因素,但在不同情况下保健因素也会成为激励因素,尤其是在本文的研究对象为保安人员的情况下,因为他们工作的根本目标是追求金钱利益,所以高的工资待遇与福利反而成了他们漂洋过海来工作的激励因素。

(二) 组织承诺在人-组织匹配与员工工作绩效之间的中介效应

组织承诺在人-组织匹配与员工工作绩效之间起部分中介作用,很多学者的研究也支持了本文所得结论。奚玉芹、戴昌钧等利用他们对上海、福建、安徽、河南等地多家企业328名员工及其主管进行问卷调查所获实证数据进行统计分析后发现,人-组织匹配与帮助行为、建言行为显著正相关,工作满意对人-组织匹配和帮助行为、建言行为之间的关系起到部分中介作用^[24]。这说明当员工对自身与组织在价值观、理念、发展过程的互动等多个维度的匹配感知较高时,员工对组织的认同感也就越高,也就越倾向于留在组织并为组织的发展贡献力量。关联绩效的一个直接表现就是员工的利他行为或组织公民行为,也就是说组织承诺在人-组织匹配与关联绩效之间起到了中介作用。此外,本文的研究结果表明组织承诺与员工工作绩效之间存在正相关关系,员工对组织的忠诚度和归属感越强,其工作积极性和工作效率就会越高,同时,强烈的组织归属感使得员工会自觉承担起对组织的额外责任并主动帮助他人,这些都会直接或间接地提高员工的工作绩效。

(三) 心理资本在组织承诺与员工工作绩效之间的调节效应

本文的实证结果表明,心理资本在组织承诺与工作绩效之间起反向调节作用,这与已有的大部分研究所得结论都不一致,前人的研究一般都支持心理资本对员工工作绩效具有积极的作用。Luthans等的干预研究发现组织对员工心理资本的投资具有惊人的收益^[15]。我们根据本文研究结论进行了猜测:在自我效能感比较强的情况下,继续承诺越强,则越可能使员工感觉受到束缚而无法实现自我价值,从而造成员工的不满情绪和消极怠工,而且心理资本对员工工作绩效的影响可能还与员工所处的行业特征有关。我们的调研对象为澳门保安,安保行业对员工的纪律性要求比较高,员工的自主性和能动性受到了很大的限制,在这种情况下,员工存在的过高心理资本反而会破坏他们的工作程序,影响其他人的正常工作事务,进而对个人的任务绩效和关联绩效都会产生不利影响。

六、管理启示与进一步研究建议

(一) 管理启示

根据本文所得结论,我们得到如下启示:对于像保安之类的非知识型员工,首先,在招聘时应重点考察应聘者所具有的能力是否与企业要求相匹配,或者通过增加后期培训来提高员工的相关能力,一方面参照行业标准以及不同的情景要求,不断地提高安保从业者的工作技能,加深对相关业务领域现状与未来发展的认知;另一方面加强对管理理念、管理制度、组织软环境的建设,注意加强对安保从业者思维模式的培训,使每一个基层员工都能够理解组织的战略目标与发展愿景,理解组织对他们的能力要求与期待,以使他们的能力满足企业的要求,同时为他们提供高薪资和福利以激发他们的工作热情。其次,通过增加对保安的关注让他们感受到组织的重视,使得所有安保从业者对自身工作的意义与重要性有深刻的体会与认知,充分发挥其主观能动作用,自主开展工作,增强他们能够做好工作的信心。另外,提高保安待遇也可以提高其组织承诺。最后,要重视员工的心理资本,善于通过巧妙的方式影响保安的心理资本,但心理资本既不能太低导致其不能胜任工作,也不能过高而导致其自我膨胀。

(二) 进一步研究建议

本研究虽然具有一定的理论意义与实践价值,但也存在一定的局限性和未来可供拓展的空间,主

要体现在:第一,由于安保人员的工作地点比较分散,而且工作中突发事件较多,因此我们在抽样调查的时候无法将所有安保人员都囊括进来。考虑到澳门安保从业者的多国籍身份,样本收集方面的欠缺也许会对实证结果产生不良影响,因此我们的后续研究将尽可能地扩大样本量,提高外部效度。第二,由于受研究的成本、时间等条件所限制,本研究采用了截面调查数据来验证人-组织匹配与员工个体绩效之间的关系。与我国内地同行业相比,澳门安保行业具有相对的稳定性,这说明本文所关注的研究变量(如组织承诺、心理资本等)将发生动态演化,而这些演化会在何种程度上影响本文的研究结论还有待未来的进一步深入研究。因此,我们在未来可以考虑做基于纵贯数据的跟踪研究,更深入地挖掘人-组织匹配对员工绩效的影响机理。第三,多国籍的员工背景等较为复杂的情景变量客观上要求对澳门安保行业进行探索性的案例研究和更全面的理论分析,因此我们未来的研究应在理论与实践的基础上识别出更多的其他中介变量和调节变量,建立更为完善的、解释力更强的理论模型,以便能够更好地指导管理实践。

参考文献:

- [1] VAN SCOTTER J R, MOTOWIDLO S J. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81: 525 - 531.
- [2] PIASENTIN K A. How do employees conceptualize fit? Development of a multidimensional measure of subjective person-organization fit[D]. Alberta, Canada: Doctoral Dissertation, University of Calgary, 2013.
- [3] 王震, 王萍. 人-组织匹配: 三维模型的验证及其与个体结果变量的关系[J]. *科技与管理*, 2009(9): 67 - 70.
- [4] LAUVER K J, KRISTOF-BROWN A. Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 59: 454 - 470.
- [5] PORTER L W, STEERS R M, MOWDAY R T. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59: 603 - 609.
- [6] BENDIK C. Value congruence among self, ethnic group and work organization: contributions to organizational commitment and ethnic identity[D]. San Diego: California School of Professional Psychology, 1999.
- [7] 赵慧娟, 龙立荣. 中国转型经济背景下个人-组织契合对员工离职意愿的影响: 企业所有制形式与职位类型的调节作用[J]. *南开管理评论*, 2008(5): 56 - 63.
- [8] FERNANDO J, MULKI J P, MARSHALL G W. A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research[J]. *Journal of Business Research*, 2005, 58: 705 - 714.
- [9] 许绍康, 卢光莉. 高校教师组织承诺与工作绩效的关系研究[J]. *心理科学*, 2008(4): 987 - 988.
- [10] ALLEN N J, MEYER J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63: 1 - 18.
- [11] KONOVSKY M A, CROPANZANO R. Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76: 698 - 707.
- [12] MOORMAN R H, NIEHOFF B P, ORGAN D W. Treating employees fairly and organizational citizenship behaviour: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice[J]. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1993, 6: 209 - 225.
- [13] MEYER J P, STANLEY D J, HERSCOVITCH L, et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61: 20 - 52.
- [14] LUTHANS F, YOUSSEF C M. Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience[J]. *Journal of Management*, 2007, 33: 774 - 800.

- [15] LUTHANS F, YOUSSEF C M, AVOLIO B J. Psychological capital[M]. New York: Oxford University Press, 2007.
- [16] LUTHANS F, YOUSSEF C M, AVOLIO B J. 心理资本——打造人的竞争优势[M]. 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.
- [17] COLE K W. Psychological capital and unemployment: an integrated theory[C]. Paper Presented at the Joint Annual Conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE). Paris, France, 2006: 14 - 28.
- [18] 周艳红, 高金金, 陈毅文. 心理资本调节工作满意度对工作绩效的影响[J]. 浙江大学学报: 理学版, 2013(3): 355 - 361.
- [19] 赵简, 张西超. 工作压力与工作倦怠的关系——心理资本的调节作用[J]. 河南师范大学学报: 自然科学版, 2010(3): 139 - 143.
- [20] 李晓艳, 周二华. 顾客言语侵犯对服务人员离职意愿的影响研究: 心理资本的调节作用[J]. 南开管理评论, 2012(2): 39 - 47.
- [21] CABLE D M, DERUE D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87: 875 - 884.
- [22] MEYER J P, IRVING P G, ALLEN N J. Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment[J]. Journal of Organizational Behavior, 1998, 19: 29 - 52.
- [23] 惠调艳. 组织分配制度对工作满意度与绩效相关性影响实证研究[J]. 商业经济与管理, 2006(4): 32 - 36.
- [24] 奚玉芹, 戴昌钧, 杨慧辉. 人-组织匹配、工作满意和角色外行为[J]. 软科学, 2013(5): 96 - 100.

[责任编辑: 王丽爱]

An Empirical Research on the Relationship between Human-Organization Matching and Individual Performance

CHEN Jinlong, YOU Meiling, LIN Zhichen, WU Zhixin

(College of Business Administration, Huaqiao University, Quanzhou 362021, China)

Abstract: Taking the Macao security industry as sample, this paper makes an empirical test on the relationship between human-organization matching, organizational commitment and employee performance. The research shows that human-organization matching has a significantly positive effect on individual performance of employees. The values match, the matching of supply and demand, and the matching of requirements and ability have a significantly positive impact on contextual performance, of which the matching of requirements and ability has a significantly positive impact on task performance. Human organization matching and its various dimensions have a significantly positive effect on organizational commitment and its dimensions; organizational commitment has a partial mediating effect between human-organization matching and individual performance of employees. Organizational commitment has a significantly positive effect on individual performance of employees, whereas affective commitment has a significantly positive effect on contextual performance and task performance. The higher the psychological capital, the smaller the impact of organizational commitment on individual performance. The lower the psychological capital, the greater the impact of organizational commitment on individual performance.

Key Words: human-organization matching; organizational commitment; individual performance; psychological capital; values match; individual job performance; human resources management