



新生代女性员工的人际和谐需求 与工作满意度

胡翔 李燕萍 李泓锦

摘要: 本研究通过结构化问卷调查收集 479 份有效数据,检验了新生代员工在人际和谐需求上的性别差异,验证了新生代女性员工的职场人际和谐需求对其工作满意度的影响,并剖析了其影响的作用机制。研究结果表明,新生代女性员工对人际和谐的需求高于男性;她们的人际和谐需求对其工作满意度有正向的影响;新生代女性的自我效能感在其人际和谐需求对工作满意度的影响中起中介作用;她们的人际公平感在其人际和谐需求与工作满意度的关系中具有调节作用。本研究对中国情境下新生代女性职场人际需求的工作价值观的探索,既丰富和拓展了新生代工作价值观理论,也为新生代女性员工的管理策略制定和实践提供了决策支持。

关键词: 新生代员工; 女性员工; 人际和谐; 工作满意度; 人际公平

一、前言

男女平等是促进我国经济社会发展的一项基本国策,也是衡量社会文明进步的重要标志。尤其随着 80 后、90 后的新生代女性大规模进入劳动力市场,职场中的新生代女性群体开始受到关注(李燕萍、侯煊方,2013:123-128),把握参与职业竞争的新生代女性的需求、工作状态及其特征,将有利于促进新时期男女两性的共同发展,消除歧视和偏见,构建和谐的职场环境,更好地发挥广大新生代女性在社会主义市场经济建设中的作用。新生代是具有极其鲜明特点的群体,他们秉持个人主义,重视自我甚至是我行我素,而缺乏自我牺牲和忠诚等传统精神,这些社会评价不仅广泛见诸媒体的报道,也得到学术界相关研究的支持(Meister & Willyerd,2010:68-72);然而有些学者对此持不同的观点,例如新生代所具备的高度成就动机和利他精神,以及在工作场合中的优异表现等,所以正确认识新生代员工还需要对其个体特征和工作状态进行深入、严谨而全面的分析。另一方面,工作场所的性别差异和女性特质问题一直备受学者关注(Marini 等,1996:49-65),而且目前对新生代女性和男性的差异方面的研究尚存在分歧性的结论(Frieze 等,2006:83-93;Kalleberg & Marsden,2013:255-270),如两性在主要工作价值观上是否存在明显区别的问题。因此,厘清新生代女性独有的特征和由此引发的工作结果以及影响的方式,成为正确理解和诠释新生代女性员工职场工作行为的关键。

作为重要的工作产出,工作满意度符合新生代员工进行工作评价时的自我导向,能降低离职率等负面结果产生的概率,增加正面的个体和组织产出。工作价值观又是影响工作满意度的重要因素,它表述了员工与工作相关的基本个人特征,描绘新生代员工最好的方法就是刻画其工作价值观。新生代员工工作价值观对其工作满意度的影响是正向还是负向,以及影响的方式等问题还处在争议阶段(Costanza 等,2012:375-394),而聚焦中国情境下新生代女性的工作价值观,特别是其工作价值观对工作满意度影响的研究成果尚鲜见于文献中。而在工作价值观的各维度中,人际关系导向或人际和谐需求是女性员工最为突出的特质之一(Marini 等,1996:49-65),因此,从人际和谐需求的角度,探索新时代女性员工工作价值观对其工作满意度的影响机制,则是把握职场新生代女性很好的途径之一。

从以上问题出发,本研究运用中国情境下的新生代员工工作价值观量表(侯烜方等,2014:823-840),以实证范式探讨新生代女性员工工作价值观对其工作满意度的作用机理,使用问卷调查法收集相关数据,并运用多种数据分析方法揭示各元素之间的关系,描绘了新生代职场女性的特征与工作面貌,丰富了新生代的工作价值观和性别差异理论,也为构建中国情境下新生代员工特别是女性员工的定制化管理策略、以及促进男女两性的共同发展提供理论支持。

二、文献综述与假设提出

(一) 新生代员工工作价值观的性别差异

工作价值观(work values)是一种指导员工工作选择和工作行为的准则(England,1967:53-68)。中国情境下新生代员工工作价值观包括了功利导向、内在偏好、人际和谐、创新导向、长期发展共五个维度(侯烜方等,2014:823-840)。就个体来说,工作价值观在其一生中保持相对稳定;而就群体来说,工作价值观存在代际差异,过去的员工和新生代在工作价值观的很多维度上都有显著的区别,不仅如此,这种代际差异还表现在同一价值观维度的性别差异变化上。龚惠香和陈杭渝(2002:78-82)的研究表明,2002年在校大学生工作价值观中重视人际关系融洽的男性有22.41%,高于女性的20.63%,而在1996年时,男女选择这一项的比例分别为16.85%和32.58%,性别差异大大缩小甚至逆转了。Frieze等(2006:83-93)的研究也表明男女在工作价值观上不再具有显著差异。然而在另一些同类研究中,男性和女性在工作价值观上依然具有稳定的差异性(Kalleberg & Marsden,2013:255-270),Pratto等(1997:37-53)发现女性对工作中人际关系的重视仍旧高于男性,而国内研究也发现,在众多的工作价值观中,对人际关系的重视程度是少有的仍表现出明显性别差异的维度。由此可见,不同性别在总体工作价值观及其子维度上的差异性仍有争论。

事实上80、90后的女性被称为新生代女性,正是由于她们不同于以往的行事风格,果敢、独立、自信、充满进取心使她们成为了独特的一代人(谷爱仙,2004:131-133;潘新新,2008:245-246),她们具备了以往人们认为属于男性的特质,但在兼具男性优点的同时,她们又保留了女性长于交际、和善、宜人、注重人际和谐的特点(Berings & Adriaenssens,2012:325-335)。新生代女性产生于新的时代,她们独特的成长环境造就了她们:改革开放的大潮和市场经济的蓬勃发展使得每个人在人生中都具备了相对公平而丰富的机会,从而带来了各种可能性,这塑造了整个社会的价值取向和性格,女性也为这种充满变化的环境和掌握自身命运的机遇所激励,积极投身到社会实践中,而这种积极的行动更进一步增强了她们的适应能力、创造力和自信心,这造就了她们独立、进取的人格(潘新新,2008:245-246);全球化浪潮加速了文化的交融与相互影响,计算机网络等信息技术的发展为这种交流提供了便利,新生代女性深受西方关于女性解放和独立的文化所影响,对自身的价值和人生定位有了新的判断,她们不再局限于传统女性的思考和行为模式,而是以世界范围内现代女性的眼光看待自身,解读社会生活(潘新新,2008:245-246;宋蕾等,2009:21-27);独生子女政策的实施使得新生代女性有了培养健全人格、发展自身的充分资源,在破除男尊女卑的封建思想之后,独生子女的地位使得新生代女性作为很多家庭惟一的女性后代得到了父母全身心的关注和投入,她们所得到的重视和培养是前所未有的,这给了她们最大的机会来获得不同以往的人生轨迹,她们对世界的认识和对自身的期许也是和前辈女性截然不同的(廖海亚、游杰,2012:24-32)。而新生代男性仍旧继承了很多传统上属于男性的特质,例如竞争性、事业心、对女性的关爱与呵护等,但在男女平等思想发展的背景下,这种呵护不再是地位强势者对弱势者的一种保护和施舍,而是基于对双方特质差异的充分认识而发自内心的真诚关怀(马妍,2012:39-46;宋蕾等,2009:21-27)。当然在传统与变革交织的现代,男性可能也承受了更多的压力,一方面是尊重女性的能力、个性,在生活和工作中的平等相待,一方面在社会评价、男女交往、组建家庭等过程中被要求承担更多的责任,达到更高的要求(谷爱仙,2004:131-133;马妍,2012:39-46)。

从性别角色理论看,工作价值观是性别角色实现的一部分(Fortin,2005:416-438),女性按照性别角色的社会要求行事,并塑造自身对工作的认知以及工作行为(Marini等,1996:49-65)。而在一般社会文化中,相对于男性的竞争性和任务导向,女性被认为是和善的、善于人交往的、重视关系的,女性的重心有很大一部分在家庭(Fortin,2005:416-438),基于社会文化的工作环境和女性自身对工作的认知使得女性并没有那么沉重的任务压力,她们的工作兴趣多是社会取向的(Berings & Adriaenssens,2012:325-335),倾向于寻求和谐的人际关系和平等的工作状况(Marini等,1996:49-65)。事实上,已有研究表明,女性的双重角色压力会造成她们在工作和家庭间难以兼顾的冲突状态(吴琼琼等,2003:43-46),所以,即使现代职场中女性已经表现出了不同于以往的注重教育、主张经济独立和追求自由的价值观特点(李燕萍、侯烜方,2013:123-128),但她们仍旧承受着更为明显的工作倦怠状态(留岚兰、吴琼琼,2005:33-40),所以女性很可能在工作场合倾向于建立和谐人际关系以减轻自身的压力。而男性多聚焦于获取可观的收入和更高的社会地位(Berings & Adriaenssens,2012:325-335),而无法顾及人际和谐,这是社会支配取向(Social Dominance Orientation;SDO)的要求(Pratto等,1997:37-53)。结合现实生活,我们也可以看到,正如社会认知理论所指出的,文化期待对女性学习行为及后续自我效能和结果期待进行了有偏塑造(龙立荣等,2002:225-231),这一点在当代中国并没有根本性的改变。因此,本

研究假设如下：

H1：新生代女性员工的人际和谐需求高于男性。

（二）新生代女性员工人际和谐需求与工作满意度

工作满意度是个体对所从事工作整体性的积极看法，它包括了认知成分，即对工作满足个人需求程度的知觉，以及情感成分，即对工作内容 and 环境的感受和态度（Locke, 1969: 309-336）。大量研究证明了工作价值观对工作满意度的积极影响。自我验证理论对这一过程做出了很好的解释。该理论认为，人们总是在寻求和创造机会以验证其自我信念，因此，倾向于采取与其自我认知相一致的行为来保持其自我概念并增强自信（Swann Jr 等, 2003: 367-383）。工作价值观是新生代女性对其工作期望的定义，她们会采取相应的行动来满足这一期望（Shao 等, 2011: 1051-1078），这能够产生积极的工作体验。而从社会角色理论来看，作为性别角色衍生物的工作价值观要求女性采取符合社会要求的行为，从而减少角色的焦虑，提升工作满意度。总而言之，人际和谐取向的工作价值观意味着女性希望从工作中得到人际和谐，因此她们会主动追求这一结果，而这个过程和由此带来的良好结果都会促进女性的工作满意度提升。

另一方面，新生代女性的工作行为，即她们自身工作价值观的实现过程，依赖于客观工作环境是否能提供充分条件，所以高度的人际和谐需求不一定能带来心理满足——当工作环境恶劣无法契合其工作价值观时则会造成消极的心理体验，但一般而言，对工作和自身的期许会促进员工的主观努力，从而产生积极的工作体验。所以，人际和谐需求这一积极的工作价值观会对新生代女性员工的工作满意度产生正面影响。综上所述，本研究假设如下：

H2：新生代女性员工的人际和谐需求对其工作满意度有正向影响。

（三）人际和谐需求、自我效能与工作满意度

自我效能是指个体对自身在特定情境下完成某种行为并取得预期结果之能力的一种信念，它可以通过实际任务完成情况、反馈、替代学习、社会劝说等方式得到强化（Bandura, 1986）。根据社会认知理论（Bandura, 1986），女性在成长过程中受到长辈指向性的鼓励，其所观察、学习和从事的活动都处在特定的范围内，所谓“术业有专攻”，其结果是女性对于具备“女性特质”活动的高度自我效能与结果期待，而后者在“动机-行为模型”的效价意义上和价值观基本是同质的，也就是说价值观和自我效能在很大程度上同源。而价值观一旦稳定，则会成为人们行为的准则，女性根据自身的人际和谐需求，努力采取更多促进其发生的尝试，而她们恰恰又擅长这一点，于是新的成功叠加在过去的成功经验上，更进一步增加了其自我效能感。

自我验证理论认为，新生代女性员工保持其自我概念并采取和这一概念相符的行动时，就会产生很高的控制感和自信心（Swann Jr 等, 2003: 367-383），当自我概念增强后，她们对自身所秉持的信念更为笃信，也就是说，价值观得到了进一步强化。这种自我效能所带来的掌控感会提升新生代女性员工的工作满意度（李超平等, 2006: 297-307）。同时，价值观的形成来源于个人的成长经历，其成长过程也因各人能力的不同会有所差异，最终超越基本需要而追求人际和谐等更高目标的，往往是那些能力强的女性，她们在工作中都有更强的胜任力和自信心以及积极、进取的工作态度，这能带来对工作的满足（Rokeach, 1973）。显而易见，当人们面对过多的工作责任和不佳的工作地位时，其所预期的较差工作结果和低的自我效能感必然会降低工作满意度；相反，当人们对工作充满信心，并能预见到良好的工作结果，同时在这一过程中满足其对能力胜任的内在需求时，他们对工作一定是满意的。面对工作中的人际交往时，新生代女性正是有此自信，即使面临暂时的失败也不会退却，过去累积的信心会支撑她们坚持下去并做出更有效的应对，最终获得成功。所以，在新生代女性的人际和谐需求为其带来工作满意度的过程中，她们的自我效能实际上发挥了中间作用。为此，本研究提出如下假设：

H3：新生代女性员工人际和谐需求通过自我效能的中介作用对工作满意度产生影响。

（四）人际公平的调节作用

我们所说的包含人际公平在内的组织公平实际上是一种感知到的组织公平，即员工个体对组织内程序、政策、人际关系等是否具备公平性的一种主观感受（Cohen-Charash & Spector, 2001: 278-321）。其中，互动公平（interactional justice）体现了组织中除分配和程序之外的交互方式，并可以进一步划分为人际公平（interpersonal justice）和信息公平（informational justice）。公平是社会平等的一种形式，而平等是人类的本能追求（Sanfey 等, 2003: 1755-1758）。人际公平本身能带来工作满意，同时通过与工作价值观的交互作用对工作体验产生影响。按照个人-组织匹配（person-organization fit）理论，人际公平水平低时，与员工的价值观不匹配，其工作满意度低，而且对人际和谐有所期待的人会更不满；而工作价值观与工作环境的匹配则会正向影响工作满意度（Blood, 1969: 456-459）。当新生代女性员工在人际交往获得公平的对待时，她们对人际和谐的需求会得到满足，这种契合强化了其自身工作价值观对工作满意度的积极影响，否则，她们的工作满意度会向负面的方向发展。

综上，本研究提出如下假设：

H4: 人际公平正向调节新生代女性员工人际和谐需求对工作满意度的影响; 高人际公平增强人际和谐需求对工作满意度的正向影响, 低人际公平削弱人际和谐需求对工作满意度的正向影响, 或使其影响变成负向。

综上所述, 本研究提出了如下的新生代女性员工人际和谐需求和工作满意度的关系模型(如图 1 所示):

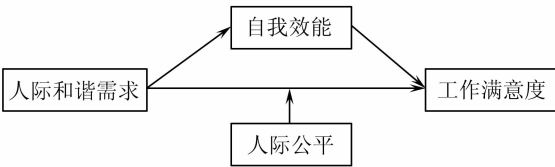


图 1 研究的理论模型

三、研究方法

(一) 研究对象

本研究选取了中南地区的多家企事业单位, 包括国有企业、民营企业、外资企业和合资企业、政府机构和事业单位等, 保证了研究样本的代表性。在与单位的管理人员及人力资源部门进行沟通并取得对方的充分理解和配合之后, 对单位内不同层次的员工(包括基层员工和各层次管理人员)按比例抽取样本, 并发放调查问卷。

本研究共发放问卷 500 份, 实际回收的有效问卷 479 份, 有效率达 95.8%。从样本的性别看, 男性有 123 人, 占 25.7%, 女性有 356 人, 占 74.3%; 从样本的年龄看, 最小的 19 岁, 最大的 33 岁, 平均年龄 26.03 岁; 从样本的工作年限看最短的 0.5 年, 最长的 13 年, 平均 4.42 年。

(二) 研究工具

本研究所使用的量表等测量工具均来自国内外权威文献, 且在以往的研究中得到广泛的使用和验证。量表翻译过程按照“翻译—译回”程序由两位人力资源管理专业研究生完成, 并与多位企业人力资源部门工作人员及一般员工共同讨论和修改问卷的题项, 最终确定问卷的文本。

人际和谐需求的测量采用侯炬方等(2014:823-840)开发的 4 条目量表, 条目如“融洽的工作氛围”等。在本研究中的信度为 0.830。

自我效能的测量采用 3 条目量表, 条目如“我掌握了完成工作所需要的各项技能”。其信效度经过了长期的检验, 在本研究中的信度为 0.829。

工作满意度的测量采用 3 条目量表, 条目如“总的来说, 我对我的工作很满意”。这是使用最为广泛的测量工具, 本研究采取了其中的 2 个条目组成问卷, 在本研究中的信度为 0.896。

人际公平的测量采用 4 条目人际公平量表, 条目如“领导是非常礼貌和彬彬有礼的”。其可靠性在多项实证研究中得到了很好的验证, 在本研究中的信度为 0.887。

四、研究结果

(一) 变量区分效度及同源误差检验

为检验各变量的区分效度和同源方差, 对人际和谐需求、自我效能、人际公平、工作满意度等共 4 个变量进行验证性因子分析(如表 1 所示)。分析结果表明, 四因子模型拟合效果最好($\chi^2=70.251$, $df=59$, $RMR=0.017$, $CFI=0.996$, $IFI=0.996$), 说明四个变量具有较好的区分效度。依照 Harman's 单因子检验方法, 四因子模型拟合最优表明可能存在的同源方差对研究结果影响较小。

表 1 验证性因子分析结果

	χ^2	df	χ^2/df	RMR	CFI	IFI
四因子模型	70.251	59	1.191	0.017	0.996	0.996
三因子模型	683.593***	62	11.026	0.077	0.804	0.805
二因子模型	1390.128***	64	21.721	0.085	0.582	0.584
一因子模型	1770.227***	65	27.234	0.097	0.463	0.465

注: 四因子模型无因子合并, 之后各变量按照向左合并的原则从自我效能开始依次合并到第一因子中; * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$, $n=479$ 。

(二) 性别差异及效应大小检验

为检验人际和谐需求在不同性别间的差异,本研究以性别为分组变量对数据进行独立样本 t 检验。由于样本中女性比男性明显为多,为保证代表性,先抽出部分女性组成子样本同男性进行比较。取 99%置信度,计算原样本本人际和谐需求变量标准差为 0.525,平均数为 4.474,抽样误差范围设定为 2%,根据抽样过程中最小样本量的计算公式得到对于 356 位女性有代表性的样本量为 229。从原样本中随机抽出 229 位女性组成新样本后进行独立样本 t 检验,结果如表 2 所示。

表 2 样本描述与 t 检验结果

性别	N	均值	标准差	方差齐性检验		T 检验		
				F	显著性	t	df	显著性
男	123	4.281	0.627					
女	229	4.467	0.545	2.453	0.118	-2.890	350	0.004

由表 2 可知,方差齐性检验显示两独立样本方差齐,因此可直接进行独立样本 t 检验,t=-2.890(p<0.01),假设 H1 成立。因此在人际和谐需求方面,男性的平均分显著低于女性,两者存在差异。

为定量检验人际和谐需求的性别差异大小,即价值观随性别变化的比率,本研究将工作价值观对性别进行线性回归,其结果如表 3 所示。

表 3 显示,人际和谐需求对性别的回归系数为 0.187,且具备统计显著性,这说明工作价值观随性别不同而变化,且女性比男性的人际和谐需求高 18.7%。

表 3 人际和谐需求性别差异大小

变量	人际和谐需求
年龄	0.006
工作年限	0.024
性别	0.187**
ΔR ²	0.044**

注:*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001,n=479。

(三) 变量相关性和主效应检验

本研究选择数据中的女性样本作进一步的检验。表 4 给出了本研究中 6 个变量的平均值、标准差及相关系数。工作满意度与人际和谐需求显著相关(r=0.158,p<0.01);人际和谐需求与自我效能显著正相关(r=0.195,p<0.01);自我效能与工作满意度显著正相关(r=0.344,p<0.01)。把年龄和工作年限作为控制变量,将工作满意度对人际和谐需求进行回归,分析结果如表 5 所示。

表 4 各变量的平均值、标准差和相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
年龄	26.03	3.303	1					
工作年限	3.267	3.048	0.746**	1				
人际和谐需求	4.474	0.525	0.110*	0.146**	1(0.830)			
自我效能	3.895	0.620	0.131*	0.152**	0.195**	1(0.829)		
人际公平	3.830	0.738	0.130*	0.110*	0.136*	0.291**	1(0.887)	
工作满意度	3.436	0.884	0.169**	0.155**	0.158**	0.344**	0.472**	1(0.896)

注:对角线括号里表示该变量的信度;*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001,n=356

表 5 显示,新生代女性员工人际和谐需求对工作满意度的回归系数显著(r=0.232,p<0.01),这意味着女性员工人际和谐需求对工作满意度有显著的正向影响,女性员工的人际和谐需求每增加 1 分,她们的工作满意度就将增加 0.232 分。假设 H2 得到证实。

表 5 工作满意度对人际和谐需求的回归

变量	工作满意度
年龄	0.032
工作年限	0.013
人际和谐需求	0.232**
ΔR ²	0.049**

注:工作满意度一栏标注的是非标准化回归系数及其显著性。

(四) 中介效应检验

在中介效应检验中,先使用标准流程进行层次回归,即在前因变量 X 影响中介变量 M,然后中介变量 M 又影响结果变量 Y 的模型中,检验 X 对 M 和 Y 的影响是否显著,以及在排除 X 的影响之后 M 对 Y 是否有显著影响,最后考虑了 M 对 Y 的影响之后,X 对 Y 的影响是否比它一开始单独影响时减小甚至完全消失了,如果 X 的影响的确减小或消失了,那就证明一开始 X 对 Y 的影响部分甚至全部是由 M 发挥中间作用而产生的。这里前因变量 X 即人际和谐需求,中介变量 M 即自我效能,结果变量 Y 即工作满意度,检验结果如表 6 所示。然后用 bootstrap 方法检验 X 对 M 的影响系数 a 和 M 对 Y 的影响系数 b 之乘积是否为 0,当乘积不为 0 则证明中介效应的确存在。分析结果如表 7 所示。

表 6 中介效应检验结果

	模型 1	模型 2	模型 3
变量	工作满意度	自我效能	工作满意度
年龄	0.032	0.007	0.029
工作年限	0.013	0.020	0.004
人际和谐需求	0.232**	0.209***	0.139
自我效能			0.444***
ΔR^2	0.049**	0.055***	0.141***

注：* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$ ， $n=356$

表 7 间接效应检验结果

间接效应 $a\times b$	标准差	置信区间下限	置信区间上限
0.093	0.032	0.036	0.162

人际和谐需求对自我效能的影响显著($r=0.209, p<0.001$)；自我效能对工作满意度有显著正向影响($r=0.444, p<0.001$)；纳入自我效能后，人际和谐需求对工作满意度的影响从显著($r=0.232, p<0.01$)变为不显著($r=0.139, p>0.05$)。自我效能在新世代女性人际和谐需求与其工作满意度之间起完全中介作用，且间接效应显著，大小为 0.093，也就是说，新世代女性员工的人际和谐需求每增加 1 分，她们的自我效能就增加 0.209 分，而自我效能每增加 1 分会提升 0.444 分的工作满意度，因此 0.209 分的自我效能会增加 0.093 分的工作满意度，这就是人际和谐需求对工作满意度的间接作用，这种作用是通过自我效能的中介实现的。假设 H3 成立。

(五) 调节效应检验

首先使用层次回归检验人际公平对新世代女性人际和谐需求作用于工作满意度之总效应的调节作用，分析中对人际和谐需求及组织公平变量进行中心化处理以避免多重共线性问题(如表 8 所示)。人际和谐需求 $\times$ 人际公平对工作满意度的效应显著($r=0.225, p<0.05$)，这意味着当人际公平程度高时，除了人际和谐需求对工作满意度的直接影响，人际和谐需求还通过与人际公平的共同作用对工作满意度产生一个较大的加值；而人际公平程度低时，这一加值较小：所以人际公平的调节作用成立，假设 H4 得到证实。图 2 表示新世代女性的人际和谐需求在人际公平低的组别和高的组别分别对工作满意度的简单效应，以描述人际公平的调节作用，由图中可见，人际公平处在低水平时，新世代女性员工的工作满意度基本不随人际和谐需求变化；而当人际公平处在高水平时，随着人际和谐需求的上升，她们的工作满意度会显著增加。

表 8 人际公平对总效应调节作用的回归分析

自变量	工作满意度
年龄	0.021
工作年限	0.010
人际和谐需求	0.157*
人际公平	0.505***
人际和谐需求 $\times$ 人际公平	0.225*
ΔR^2	0.008*

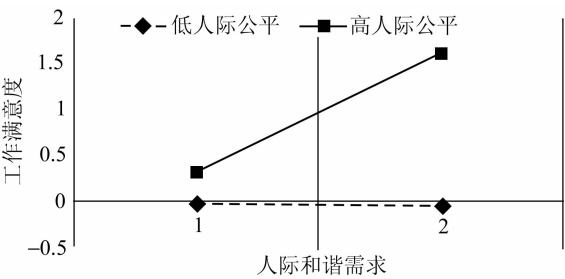


图 2 新世代女性人际和谐需求在人际公平调节下对工作满意度的效应图

对人际公平在中介过程中对直接效应的调节作用进行检验时，采用被调节的中介效应模型同时对中介过程中的调节作用进行验证。按照 Edwards 和 Lambert(2007:1-22)的方法，构建两组回归方程：第一组回归方程表示人际和谐需求对自我效能的作用；第二组回归方程表示在控制人际和谐需求(即包含人际和谐需求的直接作用项)的情况下自我效能对工作满意度的影响，以及人际和谐需求 $\times$ 人际公平这一调节项对工作满意度的作用。然后在调节变量即人际公平的高组和低组分别计算人际和谐需求对工作满意度的间接效用，同样采用 bootstrap 法进行 1000 次重复抽样的置信区间检验。结果如表 9 所示。

表 9 直接效应和间接效应分析

	直接效应	p 值	置信区间下限	置信区间上限
人际公平低组	-0.056	0.602	-0.267	0.155
人际公平高组	0.269	0.025	0.034	0.505

注：低组和高组分组依据为人际公平平均数 $\pm$ 一个标准差

对新生代女性而言,当其人际公平程度低时,人际和谐需求对工作满意度的直接效应不显著($r=-0.056, n.s.$),而当人际公平程度高时,人际和谐需求的直接效应显著($r=0.269, p<0.05$),人际公平对人际和谐需求直接效应的调节作用成立,也就是说,新生代女性的人际和谐需求在通过自我效能的作用对工作满意度产生间接影响时,也会对其有直接影响,而如果人际公平处在低水平,这种直接影响不显著,相反当人际公平处在高水平时,这种直接影响是显著的,即人际和谐需求每增长1分,会直接引起工作满意度提高0.269分,因此这种效应存在与否受到人际公平这一条件的约束。假设H4得到证实。

五、研究结论、讨论和展望

(一) 结论与讨论

综合上述的假设检验结果,本研究获得如下结论:

首先,新生代员工在人际和谐需求上存在显著性别差异,女性员工的人际和谐需求高于男性。随着时代的变化,新时代女性获得了更多投入社会生活、参与竞争的机会,这重塑了女性的价值观,使得很多方面过去存在的性别差异消失不见(龚惠香、陈杭渝,2002:78-82;Fortin,2005:416-438),甚至女性对工作成就的要求更高(Frieze等,2006:83-93)。然而,在一些传统价值方面,例如,女性独有的细腻和对人际关系的重视,在新生代女性身上得到了很好的继承,她们抛弃了许多不合时宜的偏见,但在充分发挥女性优势方面则满足了当代社会性别角色的要求,塑造了传统而又富于时代感的新女性形象。

其次,新生代女性员工人际和谐需求对其工作满意度具有显著的正向影响。人际和谐的需要体现了工作价值观的客体要求,即工作特征对员工人际关系需求的满足,但这种需求并不是被动的,作为一种结果的期待,它提供了行动的心理基础,具备主观能动性。新生代女性为实现人际和谐需求的价值观,会主动选择平等、和谐的职场环境,同时在工作中为人际关系的改善与和谐程度的提升积极努力,不仅实现了个人对工作的期待,也如自我验证理论所述(Shao等,2011:1051-1078),进一步强化了她们的自我概念,这种契合提升了她们的工作满意度。

再次,新生代女性的自我效能在受到人际和谐需求强化的同时也增加了其工作满意度,从而发挥了中介作用。新生代女性在成长中学会以更为细腻的方式处理人际关系,也获得了建立人际和谐的信心,具有了通过平等、友善的人际交往促进其生活和职业发展的信念,这就是她们工作价值观的由来;这一价值观指导新生代女性的行动,此即价值观的内部动力性,她们看重工作中人际和谐关系的建立,也擅长于此,并通过自发的行动实践这样的工作理念;而由此带来的成功则进一步强化了新生代女性在人际关系方面的信心与信念,同时,这种工作价值观的实践活动过程本身就是一种自我认知的增强,积极主动的行为也因为契合了固有信念而更进一步增强了新生代女性对自身所持价值观的坚定,也就是说,渴望人际平等与和谐的新生代女性在融洽的工作氛围与和谐的人际关系中,或在努力建立这种环境的过程中会感到信心十足,这种自信所代表的控制感和对未来的信心能够极大地提升个体的工作满意度,这正是新生代女性员工人际和谐需求的工作价值观产生其工作满意度的内在机制。

最后,人际公平在新生代女性员工人际和谐需求、自我效能及工作满意度的关系之中发挥了调节作用。一方面,公平的人际氛围满足了新生代女性对人际和谐的需求,这种意识越强烈,人际公平的氛围给其带来的满足感就越大,而当感知不公平的人际环境时,对人际和谐期待不高的女性反而不那么失望,而具备强烈人际和谐需求的女性则会感到沮丧,从而工作满意度更低。这一结果确定了工作价值观对工作满意度作用的边界条件,也就是说新生代女性的人际和谐需求对其工作满意度影响并不是无条件的,虽然总体上对人际和谐需求强烈的女性比那些需求不高的人在实际工作中更为称心(如前所述,这常常是由于她们积极主动的行动),但只有当工作环境契合其需求,为她们提供了建立和谐人际关系的条件时,她们才能真正实现自己的需求,从而在工作中感到满足;否则,处于恶劣的职场环境,例如感知受到上司或同事的不公正待遇时,这些女性的不满情绪只会加剧。

本研究聚焦新生代女性员工工作价值观中的人际和谐需求,探讨了处于争议中的性别差异是否真实存在,证明了在中国情境下,新生代群体在此方面仍存在显著的性别差异,即女性的人际和谐需求高于男性,这一结论丰富了工作价值观理论,也促进了对新生代女性的全面认识;本研究也探讨了新生代女性员工的人际和谐需求对其工作满意度的影响机理,证明了新生代女性所秉持的人际和谐的工作价值观的确增强了她们的工作满意度,而这种增强是基于工作价值观的实践过程中自我概念的强化和良好结果的产生所共同作用而带来的高度自我效能,即所谓“自信因而快乐”,人际和谐需求是依靠自我效能的作用,通过间接方式提升新生代女性的工作满意度的,这一结论也进一步丰富和拓展了工作价值观理论;最后,研究中使用了被调节的中介效应模型,在分析自我效能在新生代女性员工人际和谐需求对其工作满意度影响的中介作用的同时,还验证了人际公平对该影响过程的调节作用,从而避免了过往许多同类研究中将中介效应和调节效应分开检验的局限性(Edwards & Lambert,2007:1-22)。

本研究结论具有重要的实践意义,帮助组织管理者正确认识新生代女性员工,为制定有针对性的新生代女性员工管理策略,实施新生代女性职业规划与管理提供了科学的参考。管理者应充分考虑新生代女性员工重视人际和谐的特质,科学、合理地提供具备丰富的人际交往内容的工作任务,鼓励新生代女性寻求和建立和谐的人际关系,为她们自身,也为组织提供一个良好的工作氛围,同时,在程序上建立组织的人际公平模式,包括对各级领导和员工的规范化要求,从而保证公正、和谐的工作环境,为新生代女性发挥其才能创造良好的条件。另外,还应新生代女性进行直接的激励,鼓励其发挥在人际交往方面的特长与期望,提升其职场工作的自信心,从而增强其工作满意度。

(二) 研究展望

本研究所使用的数据来源于自我报告(Self-report),理论上有可能导致同源方差问题,但本研究中验证性因子分析的结果表明多因子模型拟合良好,各因子之间具备很好的区分效度,同源方差对本研究没有显著影响,因此结论具备较高的可信度。但方法上显然未达尽善,后续研究可采用非同源数据,从根本上消除同源方差,增强研究的科学性和严谨性。同时,横截面数据使本研究各变量间的因果关系在方法论上无法完全证实,所以在保持本研究的事前充分理论推导,理清变量的关系脉络并使因果关系在逻辑上清晰可辨的同时,后续研究应采用跨期的纵向设计,严格把握变量变化的时间顺序,界定确切的因果关系。此外,未来还应探索新生代员工在其他主要工作价值观维度上的性别差异,性别与工作价值观以及不同工作价值观维度之间的交互作用,以及跨代、跨性别的比较研究。

参考文献:

- [1] 龚惠香、陈杭渝(2002). 研究生职业价值观性别差异的现状与演变. 高等农业教育, 6.
- [2] 谷爱仙(2004). 现代女性角色定位与职业困惑浅析. 西北农林科技大学学报: 社会科学版, 5.
- [3] 侯烜方、李燕萍、涂乙冬(2014). 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响. 心理学报, 6.
- [4] 李超平、田 宝、时 勤(2006). 变革型领导与员工工作态度: 心理授权的中介作用. 心理学报, 2.
- [5] 李燕萍、侯烜方(2013). 新生代女性工作价值观对利他行为影响的实证研究. 武汉大学学报: 哲学社会科学版, 4.
- [6] 廖海亚、游 杰(2012). 中国人口结构转变下的保险发展. 保险研究, 3.
- [7] 留岚兰、吴凉凉(2005). “工作价值观-职务特征”匹配对工作倦怠的影响研究. 应用心理学, 1.
- [8] 龙立荣、方俐洛、李 晔(2002). 社会认知职业理论与传统职业理论比较研究. 心理科学进展, 2.
- [9] 马 妍(2012). 传统观念与个人理性的碰撞: 80 后知识精英婚恋观研究. 青年研究, 5.
- [10] 潘新新(2008). 80 后员工的特性及其多元化激励措施. 商场现代化, 13.
- [11] 宋 蕾、李 晓、李汝成(2009). 80 后青少年人生价值观实证研究. 青岛大学师范学院学报, 2.
- [12] 吴凉凉、冯 颖、范 巍(2003). 职业女性工作家庭冲突的压力源研究. 应用心理学, 1.
- [13] Bandura, Albert(1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.
- [14] Berings, Dries, Adriaenssens, Stef(2012). The Role of Business Ethics, Personality, Work Values and Gender in Vocational Interests from Adolescents. *Journal of Business Ethics*, 3.
- [15] Blood, Milton R. (1969). Work Values and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 6.
- [16] Cohen-Charash, Yochi, Spector, Paul E(2001). *The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2.
- [17] Costanza, David P, Badger, Jessica M, Fraser, Rebecca L, et al(2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology*, 4.
- [18] Edwards, Jeffrey R, Lambert, Lisa Schurer(2007). Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis. *Psychological Methods*, 1.
- [19] England, George W. (1967). Personal Value Systems of American Managers. *Academy of Management Journal*, 1.
- [20] Fortin, Nicole M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women across Oecd Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 3.
- [21] Frieze, Irene Hanson, Olson, Josephine E, Murrell, Audrey J, et al(2006). Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers. *Sex Roles*, 1-2.
- [22] Kalleberg, Arne L, Marsden, Peter V. (2013). Changing Work Values in the United States, 1973—2006. *Social Science Research*, 2.
- [23] Locke, Edwin A. (1969). What Is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4.
- [24] Marini, Margaret Mooney, Fan, Pi-Ling, Finley, Erica, et al(1996). Gender and Job Values. *Sociology of Education*, 1.

[25] Meister, Jeanne C, Willyerd, Karie(2010). Mentoring Millennials. *Harvard Business Review*, 5.

[26] Pratto, Felicia, Stallworth, Lisa M, Sidanius, Jim, et al(1997). The Gender Gap in Occupational Role Attainment; A Social Dominance Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1.

[27] Rokeach, Milton(1973). *The Nature of Human Values*. Free press.

[28] Sanfey, Alan G, Rilling, James K, Aronson, Jessica A, et al(2003). The Neural Basis of Economic Decision-Making in the Ultimatum Game. *Science*, 5626.

[29] Shao, Ping, Resick, C. J. , Hargis, M. B(2011). Helping and Harming Others in the Workplace; The Roles of Personal Values and Abusive Supervision. *Human Relations*, 8.

[30] Swann Jr, William B, Rentfrow, Peter J, Guinn, Jennifer S(2003). *Self-Verification: The Search for Coherence. Handbook of Self and Identity*. New York; Guilford Press.

Need for Interpersonal Harmony and Job Satisfaction of Female Millennial Employees

Hu Xiang (Wuhan University)

Li Yanping (Wuhan University)

Li Hongjin (Wuhan University)

Abstract: This research obtained 479 valid responses through structured questionnaire survey, in order to investigate the gender gap of millennial employees on the need for interpersonal harmony, its impact on job satisfaction in the female cohort, and the affecting mechanism. The results showed that female millennial employees had higher need for interpersonal harmony than their male counterparts; in the female cohort, the need for interpersonal harmony was positively correlated with job satisfaction; self-efficacy played a mediating role in the relationship between the need for interpersonal harmony and job satisfaction; perceived interpersonal justice moderated the relationship. The investigation to work values of female millennial employees conducted in Chinese context provide theoretical and practical implication for work values and female millennial employees management.

Key words: millennial employee; female employee; interpersonal harmony; job satisfaction; interpersonal justice

■作者地址：胡 翔，武汉大学经济与管理学院；湖北 武汉 430072。Email: huxiang@whu.edu.cn。

李燕萍，武汉大学经济与管理学院。

李泓锦，武汉大学经济与管理学院。Email: hjlw@163.com。

■基金项目：国家自然科学基金一般项目(71172203)；国家自然科学基金一般项目(71372125)

■责任编辑：桂 莉

