

组织情景中的人—环境匹配

刘光辉¹, 谢义忠², 时 勘³

(1. 湖南师范大学 心理系, 湖南 长沙 410081; 2. 南京理工大学 经济管理学院, 江苏 南京 210094;
3. 中国科学院 心理研究所, 北京 100101)

摘要 在综述人—环境匹配(Person-environment fit, PE)的概念、结构、测量、已有研究发现和所面临的问题等基础上, 提出了从PE匹配多维模型的有效化、预测、中介和调节机制、边界条件和动态过程、测量工具和研究方法改进、文化和地域差异, 以及人—群体匹配(Person-group fit, PG)、人—上级匹配(Person-supervisor fit, PS)等几个方面着手探讨在我国开展该类研究的可能性。

关键词: 人—职业匹配; 人—工作匹配; 人—组织匹配; 人—群体匹配; 人—上级匹配

中图分类号: B84

文献标识码: A

文章编号: 1671-6124(2010)03-0102-04

在职业和工业组织心理学研究领域, 人—环境匹配(PE, Person-environment fit)一直是人们密切关注的核心理论概念。早在1909年, Parsons就将其原理应用于职业选择模型的建立。到如今, 其所涉及的范围已经包括选拔、培训和社会化、工作设计和激励、职业选择、满意度、离职意向、工作生活质量和绩效等诸多方面。从国内的目前情况看, 该方面的理论和实证研究仍相对缺乏。本综述的目的在于促进国内研究者对人—环境匹配的原理、方法和发展趋势的了解, 激发对该领域的研究兴趣。

一、人—环境匹配的概念

PE匹配, 即工作场景中个体特征和环境特征的相容性。其中, 个体特征包括个人的生理或心理需要、价值观、目标、能力、个性等; 环境特征则包括组织场景中的内部或外部回报、生理或心理要求、文化价值观、物理和人际条件等。匹配一般在两种情况下发生: (1)环境所提供的回报或供应和当前个体的需要或愿望相符合; (2)环境的要求或需求和当前个体的能力或技能相符合。需要注意的是, 匹配既可以在人和环境之间存在相似属性时发生, 也可以在其存在互补属性时发生, 前者被称为增益性匹配(Supplementary fit), 后者被称为互补性匹配(Complementary fit)^[1]。

PE匹配的基本假设是当个体特征和环境特征相匹配或相容时, 个体的满意度将会更高, 表现将会更好, 组织也将更高效。这一假设有着深厚的心理学理论根基。

二、人—环境匹配的类型

PE匹配常被研究者视为复杂而多维的上位概念, 包含多种亚类型: 人—职业匹配(PV, Person-vocation fit)、人—工作匹配(PJ, Person-job fit)、人—组织匹配(PO, Person-organization fit)、人—群体匹配(PG, Person-group fit)和人—上级匹配(PS, Person-supervisor fit)等, 这些子类型分别对应着从个体、群体到组织的不同环境水平。长期以来人们的注意力主要集中在前三种类型的研究。近年来, 随着组织对工作团队和上下级关系的日益重视, 后二者逐渐为越来越多的人所关注。

PV匹配反映的是个体的职业选择和其自我概念的相容性。职业选择理论提倡将个体的职业人格和职业环境所提供的活动、价值观、角色等进行匹配, 而工作调整理论则强调个体为职业环境提供的特定技能和从中得到的能满足其需要的特定回报的对应。

PJ匹配即个体与其工作要求或价值相适应的水平。它包括两种基本类型: 要求—能力匹配(Demands-abilities fit)和供应—价值匹配(Supplies-values fit)。前者强调员工的知识、技能和能力对执行工作任务是否足够, 后者则指工作提供的机会能否满足员工的需要、价值和偏好。

PO匹配强调人和其所(要)服务的整个组织的相容性, 发生于其中一方能够为另一方提供支持或(和)二者共享相似的基础性特征。有人认为PO匹配的关键点是人格—组织氛围的一致, 主要关注价值观的相容, 另外一些人则将目标一致性、需要—结构一致性、人—文化一致性等作为PO匹配

收稿日期: 2010-01-03

作者简介: 刘光辉(1965-), 男, 湖南湘阴人, 湖南师范大学心理系讲师, 硕士研究生。

的操作性定义。由于测量工具——组织文化轮廓图(Organizational Culture Profile, OCP)的有效性被持续证明,价值观相容作为 PO 匹配的操作性定义被广泛接受。

PG 匹配主要关注个体和所在工作群体的人际兼容性,一般出现于个体和其他群体成员共享一定的信念和价值观,或具有能够补充或支持其他群体成员的显著特征和属性。

PS 匹配则主要关于上下级在价值观、个性特征和目标等方面的兼容性。需要注意的是,PS 匹配与领导者—成员关系(LMX)相关但并不相同。二者均强调个体和上级的交互作用,但前者强调的是二者潜在心理属性的匹配,而后者强调的是领导者和跟随者所发展的关系。

不同的 PE 匹配类型虽然在定义水平上被区分,但其相互之间到底存在什么样的关系尚不清晰,因为“二者更多地出现于日常工作场景”。但其随后的元分析结果却表明,PJ 和 PO 匹配存在高相关(0.72),随后依次是 PO 和 PG 匹配(0.54)、PJ 和 PG 匹配(0.49)、PO 和 PS 匹配(0.46)、PG 和 PS 匹配(0.37)^[2]。而来自其他有限几个研究的结果也充分说明了这种不一致性的存在。例如,Lauver 和 Kristof 发现同一个体报告的 PJ 匹配和 PO 匹配存在弱相关(0.18)^[2],Cable 和 Judge^[3]、Saks 和 Ashford^[4]发现存在中度相关(分别为 0.35 和 0.56)。因此,有必要进一步开展研究来确定这些不同类型的匹配在结构上的区分性。

三、人一环境匹配的测量

测量方法的不同是影响研究效度的一个重要方面。PE 匹配的测量方法有很多,感知匹配、主观匹配和客观匹配是最基本的三种。感知匹配是个体对人和环境之间特征兼容性的直接评估,典型的测量工具有人一组织感知匹配量表、人一工作感知匹配量表等。主观匹配和客观匹配则采用间接的相称测量(Commensurate Measurement)形式,前者通过请同一个体对人和环境的属性进行分别评估后再进行比较得出匹配状况,后者通过请不同来源的个体分别对人和环境的属性进行评估后再进行比较得出匹配状况^[2]。典型的测量工具包括职业偏好问卷、组织文化轮廓图、目标相容量表、人一组织匹配量表等。在理想状态下,由于所有个体都被假设能够全面而准确地对人和环境的属性做出评估和比较,这三种匹配应该具有相似的准确性,并和效标具有同样的关系。然而,由于所涉及的认知偏差和潜在加工过程不同,在实际上其相互之间往往只有微弱的相关。Tinsley 认为采用间接的相称测量更能保证研究的有效性^[5]。

测量方法的不同必然带来匹配程度计算方法的改变。一般来说,感知匹配的计算方法和惯常的自呈式问卷调查相同。衡量主观匹配和客观匹配的指标有很多,差异分数(difference scores)和轮廓相似指数(PSIs, Profiles Similarity Indices)是最基本的两种类型。差异分数主要通过个体在同一属性量表上分别评估环境的要求(或回报)和自己的能力(或愿望),然后计算两种分数的差异(ΣD 、 $\Sigma |D|$ 或 ΣD^2 , $D=E-P$)得到。 ΣD 越大,匹配越好, $\Sigma |D|$ 或 ΣD^2 越接近 0,匹配越好。轮廓相似指数则主要通过求个体和环境在同一属性量表上评分的相关得到。相关系数越大,匹配越好。这两类方法均具有明显的

缺点, ΣD 无视“过犹不及”的效应, $\Sigma |D|$ 或 ΣD^2 无法区分超过和不及是否具有不同的效果,轮廓相似指数则无法解决实际分数相差较大,而相关系数相同的情况;此外,在二者的计算过程中均容易造成有用信息的丢失。基于此,Edwards 建议采用多元回归的方法来评价 PE 匹配,他认为这样做能够将 P、E 和高阶项(P^2 、 $P \times E$ 、 E^2)同时纳入考虑,而避免将 PE 匹配垂系于单一的整合分数^[6-7]。然而,该方法也具有一定的局限。例如,计算所产生的高阶项虽然有可能解释显著的变异,但却无助于对现有人—环境匹配概念的理解。另外,这不仅会带来计算的困难,而且很可能导致高阶项和低阶项的共线性^[8]。

四、人一环境匹配的研究成果

1. PE 匹配作为自变量

PE 匹配与个体态度或行为后果变量的关系研究,一直吸引着该领域研究者的最多关注。众多实证研究的结果表明:在个体入职前,PE 和组织吸引力、组织雇佣意愿、工作选择意向等正相关;在入职后,PE 匹配和其职业投入、工作满意度、同事满意度、上级满意度、LMX、组织认同、组织满意度、组织承诺、群体凝聚力、职业成功、任务绩效、周边绩效、创造性、在职年限等正相关,而与工作压力、生理或心理紧张、离职意向、离职等负相关^[2-4, 8-13]。并且,不同的匹配类型与不同后果变量的相关在程度上存在显著不同。具体来说,PV 匹配与职业满意度、职业成功的相关更大^[14],PJ 匹配与工作满意度、预期的雇佣意愿、离职意向、整体绩效的相关更大,PO 匹配与组织承诺、组织满意度的相关更大,PG 匹配与周边绩效、组织公民行为、同事满意度、群体凝聚力的相关更大,PS 匹配与上级满意度的相关更大^[2, 15]。需要说明的是,以上结论基本来自元分析研究的结果,而非同时考察不同类型匹配的影响效应得到,正由于如此,Kristof 呼吁开展研究来同时检查各种匹配类型对不同效标的影响^[1]。

2. PE 匹配作为因变量

把 PE 匹配作为因变量来考察的研究并不多,并且基本集中于对个体预测变量的探讨。在人口学变量方面,Jackson 等基于社会认知、群体内交往和社会认同理论等提出人口学特征是相似性感知和 PO 匹配感知的有力决定因素^[16]。但来自实证研究的证据却是相互矛盾的,例如,Lovelace 等的研究发现,性别和种族的不同能带来 PO 匹配感知的差异,女性比男性、黑人比白人所感知到的 PO 匹配明显要低^[12];而 Cable 和 Judge 的研究结论却是求职者与组织代表性样本在人口学变量上的相似性不能预测感知的 PO 匹配^[3]。在个性特征和行为方面,Cable 和 Judge 发现,求职者感知到的和目标组织之间的价值相容性和其 PO 匹配感知相关^[3]。Saks 和 Ashforth 发现,自我效能可预测 PJ 匹配感知,有准备的、积极的、强度大的求职行为、职业规划和雇用前的 PJ、PO 匹配感知正相关^[17]。Shin 所提出的“虚拟组织中的 PE 匹配模型”则假设个体的自主性、灵活性和多样性可影响 PO 匹配,基本知识、电脑使用能力、工作自主能力、时间管理能力可影响 PJ 匹配;信赖、横向沟通技能、虚拟沟通技能可影响 PG 匹配^[18]。

少数几个研究对 PE 匹配的组织预测因素进行了分析。例如,Saks 发现正规的工作信息资源和 PJ、PO 匹配均存在

正相关^[41]。Rynes 等发现工作和组织的特点、与组织代表人物的交往、与其他组织成员的联系等均和早期的 PO 匹配感知相对应,而促使这些早期匹配感知发生变化的是更为详细的信息、招募实践、招募或组织代表等^[19]。

3. PE 作为中介变量

将 PE 匹配作为中介变量的研究,大多出现在最近几年,而且也大多集中于 PJ、PO 匹配领域。例如 Lovelace 和 Rosen 发现,对 PO 匹配的感知可中介种族、性别和工作满意度、压力和离职意向之间的关系,但这种中介关系不强且只存在非裔美国人中^[12]。Cable 和 Judge 发现员工的主观 PO 匹配是感知到的价值观相容与大多数工作态度变量(除了离职意向不显著外)的中介变量^[3]。Saks 和 Ashforth 发现,对 PJ、PO 匹配的感知能中介工作信息资源、自尊和工作满意度、离职意向和跳槽的关系^[20]。Dineen 等发现在网络招聘中,主观的 PO 匹配可完全中介匹配反馈、客观 PO 匹配与组织吸引力的关系^[20]。Saks 和 Ashforth 发现入职前的 PJ、PO 匹配感知中介职业规划和入职后的 PJ、PO 匹配感知的关系,入职后的 PJ、PO 匹配感知又中介入职前的 PJ、PO 匹配感知和雇佣质量的关系^[17]。

4. PE 匹配的边界条件

认识到来自不同情景的研究结论存在明显差异,Kristof 呼吁对 PE 匹配的边界条件进行研究^[1,2]。

目前,这方面的研究主要集中于对影响 PE 匹配和后果变量关系的个体因素进行探讨。例如 Posner 的研究发现个体的人口统计学变量并不能显著调节人一组织的价值相容和工作态度变量之间的关系^[21]。Erdogan 等发现 LMX、感知到的组织支持(POS)对工作价值相容和内部职业成功(工作和职业满意度)之间的关系具有显著的调节作用;当 POS(或 LMX)高的时候,工作价值相容与工作和职业满意度存在显著的正相关,当 POS(或 LMX)低的时候,相关不显著^[22]。Dineen 等发现自尊、对 PO 匹配反馈的同意度可调节客观 PO 匹配、PO 匹配反馈水平与组织吸引力之间的关系。具体来说,在匹配反馈同意度高的情况下,PO 匹配反馈和吸引力的相关更强,PO 客观匹配与之的相关更低;而在个体自尊低的情况下,PO 匹配反馈和吸引力的相关更强,PO 客观匹配与之的相关更低^[20]。此外,Shaw 等发现员工的工作绩效是供应—价值不匹配和压力后果变量的调节变量,当工作绩效低时,供应—价值不匹配和更低的健康水平相关,而当工作绩效高时,其相关减弱^[23]。

有研究还发现,PE 匹配对后果变量的影响受其他因素的中介。例如,Cable 和 Edwards 发现心理需要的满足部分中介价值相容对员工态度(工作满意度、留职意愿和组织认同)的影响^[13]。Vigoda-Gadot 等发现组织印象能够中介 PO 匹配对离职的影响^[24]。

此外,极个别的研究还开始关注预测变量与 PE 匹配关系的边界条件。例如 Singh 和 Greenhaus 在检验三种职业决策策略(理性、直觉和依赖策略)和 PJ 匹配之间的关系时发现,在个体同时采用直觉策略时,理性策略和匹配的正相关更大;依赖策略和匹配的负相关仅存在于个体缺少理性或直觉策略时;自我意识和对环境的意识均能中介职业决策策略和 PJ 匹配的关系^[25]。

五、人一环境匹配研究的可能方向

综上所述,PE 匹配研究在取得丰硕成果的同时,也仍需就要某些关键问题进行继续的深入探讨,并根据社会发展的需要进一步拓展研究领域。具体来说,以下研究方向应是以后关注的重点:

第一,PE 匹配多维模型的有效化。尽管 PE 是多维概念的观点早已深入人心,但几乎没有实证研究来对其进行有效化。关于 PE 多维模型的有效化有两个基本问题需要回答:(1)各种匹配类型之间是如何相互关联的?(2)其对不同结果变量的相对预测效力有何差异?Cable 和 DeRue 的研究^[26]对回答第一个问题有所助益,但其三维模型仅对 PO 匹配、PJ 需要—供应匹配、PJ 要求—能力匹配的关系进行了探讨,而未将 PV、PG、PS 匹配包含进去。而要回答第二个问题,就有必要增加同时检查各种匹配类型对不同效标影响的研究^[16]。

第二,PE 匹配的预测、中介和调节机制。PE 匹配法则体系的完善离不开对其影响、预测、中介、调节机制的全面探讨。长期以来,研究者将注意的焦点集中于前者,而忽视了对后三者的研究。近年来,虽然有研究开始关注 PE 匹配的预测机制及其在不同变量关系中的中介作用,但探讨其调节作用的研究基本还是空白。

第三,PG、PS 匹配的研究。注意到团队工作和上下级关系的重要性,不少组织开始采用 PG、PS 匹配的思想指导实践。在这种情况下,PG、PS 匹配的研究日益为人们所关注。

第四,PE 匹配的边界条件和动态过程。有限的几个研究在探讨 PE 匹配的边界条件时均将其注意力放在个体水平的调节变量,而缺少对中介因素和组织情境因素的探讨。事实上,了解哪些变量能够中介预测变量对 PE(不)匹配、PE(不)匹配对后果变量的影响,了解哪些组织情境因素在其中扮演着重要的调节作用,无论是对 PE 的理论构建,还是对员工和管理者来说都具有重要的作用。

第五,测量工具和研究方法的改进。从 PE 匹配的测量和统计方法看,虽然有不少工具已经开发出来,但其往往比较笼统或仅关注于其中某一方面,而不能提供全面的、详细的、客观的测量^[2];同时,衡量匹配程度的指标也远未完善。

第六,PE 匹配的文化和地域差异。

参考文献:

- [1]Kristof-Brown A. L. Person-organization Fit:An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications[J].Personnel Psychology,1996,49(1):1-49.
- [2]Kristof-Brown A. L. Zimmerman R. Johnson E. 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.
- [3]Cable D. M. Judge T. A. Person-organization Fit, Job Choice Decisions and Organizational Entry[J].Organizational Behavior and Human Decision Processes,1996,67(3):294-311.
- [4]Saks A. M. Ashforth B. E. A Longitudinal Investigation

- of the Relationships Between Job Information Sources , Applicant Perceptions of Fit and Work Outcomes[J]. Personnel Psychology ,1997 ,50(2) 395-426.
- [5]Tinsley H. E. A. The Congruence Myth :An Analysis of the Efficacy of the Person-environment Fit Model[J]. Journal of Vocational Behavior ,2000 ,56(2) :147-179.
- [6]Edwards J. R. ,Harrison R. V. Job Demands and Worker Health :Three-dimensional Reexamination of the Relationship Between Person-environment Fit and Strain[J].Journal of Applied Psychology ,1993 ,78(4) 628-648.
- [7]Edwards J. R. An Examination of Competing Versions of the Person -environment Fit Approach to Stress[J].Academy of Management Journal ,1996 ,39(2) 292-339.
- [8]Bretz R. D. Judge Timothy A. Person-organization Fit and the Theory of Work Adjustment :Implications for Satisfaction ,Tenure ,and Career Success[J].Journal of Vocational Behavior ,1994 ,44(1) 32-54.
- [9]Livingstone L. P. ,Nelson D. L. ,Barr S. H. Person-environment Fit and Creativity :An Examination of Supply-value and Demand-ability Versions of Fit[J].Journal of Management ,1997 ,23(2) :119-146.
- [10]Choi J. N. Person-environment Fit and Creative Behavior :Differential Impacts of Supplies-values and Demands-abilities Versions of Fit[J].Human Relations ,2004 ,57(5) 531-552.
- [11]Goodman S. A. ,Svyantek D. J. Person-organization Fit and Contextual Performance :Do Shared Values Matter [J].Journal of Vocational Behavior ,1999 ,55(2) 254-275.
- [12]Lovelace K. ,Rosen B. Differences in Achieving Person-organization Fit Among Diverse Groups of Managers [J].Journal of Management ,1996 ,22(5) :703-722.
- [13]Cable D. M. ,Edwards J. R. Complementary and Supplementary Fit :A Theoretical and Empirical Integration [J].Journal of Applied Psychology ,2004 ,89(5) 822-834.
- [14]Gati I. ,Garty Y. ,Fassa N. Using Career-related Aspects to Assess Person-environment Fit[J].Journal of Counseling Psychology ,1996 ,43(2) :196-206.
- [15]Lauver K. J. ,Kristof-Brown A. L. Distinguishing Between Employees' Perceptions of Person-job and Person-organization Fit[J].Journal of Vocational Behavior , 2001 ,59(3) 454-470.
- [16]Jackson S. E. ,Brett J. F. ,Sessa V. I. Some Differences Make a Difference Individual Dissimilarity and Group Heterogeneity as Correlates of Recruitment ,Promotions , and Turnover[J].Journal of Applied Psychology ,1991 ,76(5) 675-689.
- [17]Saks A. M. ,Ashforth B. E. Is Job Search Related to Employment Quality? It all Depends on the Fit[J].Journal of Applied Psychology 2002 ,87(4) 646-654.
- [18]Shin Y. A Person-environment Fit Model for Virtual Organizations[J].Journal of Management ,2004 ,30(5) : 725-743.
- [19]Rynes S. ,Bretz R. D. J. ,Gerhart B. The Importance of Recruitment in Job Choice :A Different Way of Looking [J].Personnel Psychology ,1991 (44) 487-521.
- [20]Dineen B. R. ,Ash S. R. ,Noe R. A. A web of Applicant Attraction Person-organization Fit in the Context of Web-based Recruitment[J].Journal of Applied Psychology 2002 ,87(4) :723-734.
- [21]Posner B. Z. Person-organization Values Congruence : No Support for Individual Differences as a Moderating Influence[J].Human Relations ,1992 ,45(4) 351-361.
- [22]Erdogan B. ,Kraimer M. L. L. R. C. Work Value Congruence and Intrinsic Career Success :The Compensatory Roles of Leader-member Exchange and Perceived Organizational Support[J].Personnel Psychology 2004 ,57(2) : 305-332.
- [23]Shaw J. D. ,Gupta N. Job Complexity ,Performance and Well-being :When does Supplies-values Fit Matter[J].Personnel Psychology 2004 (57) 847-879.
- [24]Vigoda-Gadot E. ,Ben-Zion E. Bright Shining Stars :The Mediating Effect of Organizational Image[J].Public Personnel Management 2004 ,33(2) 201-222.
- [25]Singh R. ,Greenhaus J. H. The Relation Between Career Decision-making Strategies and Person-job Fit :A Study of Job Changers[J].Journal of Vocational Behavior 2004 ,64(1) :198-221.
- [26]Cable D. M. ,Derue D. S. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions[J].Journal of Applied Psychology 2002 ,87(5) 875-884.

A Review of Person-environment Fit in Organization Settings

LIU Guang-hui¹ , XIE Yi-zhong² , SHI Kan³

(1. Department of Psychology , Hunan Normal University , Changsha , Hunan 410081 , China ;

2. School of Economic Management , Nanjing University of Science and Technology , Nanjing , Jiangsu 210094 China ;

3. Institute of Psychology , Chinese Academy of Sciences , Beijing 100101 , China)

Abstract : The person-environment fit has become one of the core constructs in industrial and organizational psychology research for a long time. However , the practice on this topic just starts in mainland China. Based on summarizing the literatures about this term's concept , structure , measures and recent research findings , this paper proposes a possible direction of this kind of research.

Key words : person-vocation fit ; person-job fit ; person-organization fit ; person-group fit ; person-supervisor fit