

How Does Individual-Team Matching Affect Employees' Subjective Well-Being at Work: Taking Family Support as the Moderating Variable

Pingting Fu, Shiyong Li, Jianfeng Chen* and Zihao Zhang

Beijing Institute of Technology, Zhu Hai, Zhu Hai, Guangdong, China

*Corresponding author

Keywords: *personal-team fit, subjective job well-being of employees, family support*

Abstract. People are more and more inclined to the form of "teamwork", but not all teams can achieve the best results. If the team is not suitable for the form of scattered sand, resulting in a lot of waste of resources or conflicts between members. This study with a domestic famous Human resources service organizations as the research object, collecting 225 valid samples, with individual - team match (values match, the personality traits and ability to match) as the independent variable, employees subjective well-being (pay satisfaction, interpersonal harmony, self-realization, freedom and development space) as the dependent variable, and as a family adjust as regulating variable, the following research conclusions: 1. Personal - team match three dimensions with employees subjective well-being of pay satisfaction, interpersonal harmony, job there are positive correlation between the degree of freedom and development space; 2. Family support has a positive moderating effect between the three dimensions of individual-team matching and the salary satisfaction, interpersonal harmony, work freedom and development space of employees' subjective well-being.

个人-团队匹配如何影响员工主观工作幸福感：以家庭支持为调节变量

傅萍婷, 李诗颖, 陈剑锋*, 张梓瀚

北京理工大学珠海学院, 广东珠海, 中国

*通讯作者

关键词: 个人-团队匹配; 员工主观工作幸福感; 家庭支持

摘要: 人们越来越多的偏向“团队协作”的形式,但是并不是所有的团队都能取得最好的效果,如果团队匹配得不适合形同散沙,由此会造成许多资源的浪费或者成员之间产生矛盾。本研究以一家国内知名人力资源服务机构为研究对象,收集有效样本 225 份,探讨个人-团队匹配、员工主观工作幸福感与家庭支持的相互关系,得出以下研究结论: 1. 个人-团队匹配的三个维度与员工主观工作幸福感的薪酬满意、人际关系和谐、工作自由度和发展空间都存在正向相关关系; 2. 家庭支持在个人-团队匹配的三个维度与员工主观工作幸福感的薪酬满意、人际关系和谐、工作自由度和发展空间之间都存在正向的调节效应。

1. 引言

习近平总书记在十九大报告提到了幸福感一词,让人们对于“幸福感”这个词有了更多的解读和追求。2018年,联合国发布了全球幸福指数的调查统计结果,评分范围在1-10分,而中国的得分为5.273,在全球排名第86位,总计有156个国家评选,属于中等偏下水平。与此同时如何使团队的运作达到优,学者们从个人-环境匹配的研究逐渐发展到个人-组织匹配的研究,从20世纪90年代开始就陆续有相关的学者开始研究“个人-团队匹配”的问题,研究方向包括个人-团队匹配与团队效能的关系、个人-团队匹配与快乐指数的关系、个人-团队匹配与团

队氛围、团队绩效的关系等。研究家庭支持对个人-团队匹配与员工主观工作幸福感之间的调节作用具有一定的现实意义。

2. 研究设计与研究方法

2.1 研究设计

本文运用实证分析来验证个人-团队匹配、员工主观工作幸福感、家庭支持之间的关系，并将三个变量划分了维度。本研究将重点讨论个人-团队匹配和家庭支持对员工主观工作幸福感的影响，同时研究家庭支持对两者之间的调节作用。根据本研究列出了如下图1所示的理论模型。

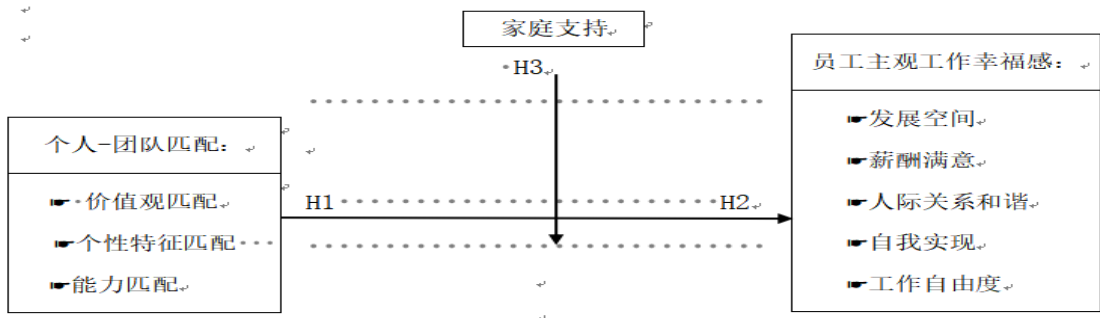


图1 研究框架图

2.2 研究假设

2.2.1 个人-团队匹配与员工主观工作幸福感的关系

情感一致性和积极情绪拓展建构理论，解释了团队正向情感促进群体层次个人-团队匹配产生和形成的原因及机理^[1]。陈卫旗和王重鸣（2007）经研究分析证明发现个人-团队价值观匹配与工作幸福感存在正相关关系。赵慧娟和龙立荣（2009）研究分析个人-组织匹配中的价值观匹配对员工工作满意度具有较其他维度更加显著的正相关关系。Cooman（2015）认为，团队成员特征与团队环境特征之间具有相似性的共同知觉，个人-团队匹配对团队满意度、员工幸福感、团队绩效具有显著的正相关关系。本文提出以下研究假设以待验证，如表1研究假设所示：

表1 研究假设

H1: 价值观匹配与员工主观工作幸福感正相关
H1-1: 价值观匹配与发展空间正相关
H1-2: 价值观匹配与薪酬满意正相关
H1-3: 价值观匹配与人际关系和谐正相关
H1-4: 价值观匹配与自我实现正相关
H1-5: 价值观匹配与工作自由度正相关
H2: 个性特征匹配与员工主观工作幸福感正相关
H2-1: 个性特征匹配与发展空间正相关
H2-2: 个性特征匹配与薪酬满意正相关
H2-3: 个性特征匹配与人际关系和谐正相关
H2-4: 个性特征匹配与自我实现正相关
H2-5: 个性特征匹配与工作自由度正相关
H3: 能力匹配与员工主观工作幸福感正相关
H3-1: 能力匹配与发展空间正相关
H3-2: 能力匹配与薪酬满意正相关
H3-3: 能力匹配与人际关系和谐正相关
H3-4: 能力匹配与自我实现正相关
H3-5: 能力匹配与工作自由度正相关

2.2.2 家庭支持在个人-团队匹配与员工主观工作幸福感之间具有调节作用

罗兴鹏和张向前（2017）认为，个人-团队匹配对结果变量的影响可能受到个体特征、任务特性、团队情境等因素的调节作用^[2]。Ana Isabel Sanz-Vergel, Alfredo Rodríguez-Muñoz, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti（2012）证明工作中的日常行为与日常幸福感存在间接关系，家庭支持在个人-团队匹配与员工主观工作幸福感之间存在调节作用^[3]。祝金鑫（2011）研究表明正向的家庭支持将显著促进员工的工作幸福感^[4]。本文提出以下研究假设以待验证，如表2研究假设所示：

表2 研究假设

H4:家庭支持在个人-团队匹配与员工主观工作幸福感之间具有调节作用
H4-1: 家庭支持在价值观匹配与发展空间之间具有调节作用
H4-2: 家庭支持在价值观匹配与薪酬满意之间具有调节作用
H4-3: 家庭支持在价值观匹配与人际关系和谐之间具有调节作用
H4-4: 家庭支持在价值观匹配与自我实现之间具有调节作用
H4-5: 家庭支持在价值观匹配与工作自由度之间具有调节作用
H4-6: 家庭支持在个性特征匹配与发展空间之间具有调节作用
H4-7: 家庭支持在个性特征匹配与薪酬满意之间具有调节作用
H4-8: 家庭支持在个性特征匹配与人际关系和谐之间具有调节作用
H4-9: 家庭支持在个性特征匹配与自我实现之间具有调节作用
H4-10: 家庭支持在个性特征匹配与工作自由度之间具有调节作用
H4-11: 家庭支持在能力匹配与发展空间之间具有调节作用
H4-12: 家庭支持在能力匹配与薪酬满意之间具有调节作用
H4-13: 家庭支持在能力匹配与人际关系和谐之间具有调节作用
H4-14: 家庭支持在能力匹配与自我实现之间具有调节作用
H4-15: 家庭支持在能力匹配与工作自由度之间具有调节作用

2.3 研究方法

本研究采用文献分析与问卷调查相结合的方法。以一家国内知名人力资源服务机构为研究对象，线上线下发放并回收了有效问卷225份。本研究使用的调查问卷表是Cable(2002)编写的个人-团队匹配量表，Cronbach’s α 系数为0.882，李淑含（2009）设计的员工工作幸福感量表^[5]，Cronbach’s α 系数为0.944，祝金鑫（2011）修订的量表，整体Cronbach’s α 系数为0.91。

3. 研究结论

本研究通过个人-团队匹配的三个维度对员工主观工作幸福感的五个维度的回归分析以及家庭支持与个人-团队匹配的交互作用对员工主观工作幸福感的层级回归分析，得到假设验证结果如表4所示：

表4 研究假设结果

H1: 价值观匹配与员工主观工作幸福感正相关	
H1-1: 价值观匹配与发展空间正相关	成立
H1-2: 价值观匹配与薪酬满意正相关	成立
H1-3: 价值观匹配与人际关系和谐正相关	成立
H1-4: 价值观匹配与自我实现正相关	成立
H1-5: 价值观匹配与工作自由度正相关	成立
H2: 个性特征匹配与员工主观工作幸福感正相关	
H2-1: 个性特征匹配与发展空间正相关	成立
H2-2: 个性特征匹配与薪酬满意正相关	成立
H2-3: 个性特征匹配与人际关系和谐正相关	成立
H2-4: 个性特征匹配与自我实现正相关	成立

H2-5: 个性特征匹配与工作自由度正相关	成立
H3: 能力匹配与员工主观工作幸福感正相关	
H3-1: 能力匹配与发展空间正相关	成立
H3-2: 能力匹配与薪酬满意正相关	成立
H3-3: 能力匹配与人际关系和谐正相关	成立
H3-4: 能力匹配与自我实现正相关	成立
H3-5: 能力匹配与工作自由度正相关	成立
H4: 家庭支持在个人-团队匹配与员工主观工作幸福感之间具有调节作用	
H4-1: 家庭支持在价值观匹配与发展空间之间具有调节作用	成立
H4-2: 家庭支持在价值观匹配与薪酬满意之间具有调节作用	成立
H4-3: 家庭支持在价值观匹配与人际关系和谐之间具有调节作用	成立
H4-4: 家庭支持在价值观匹配与自我实现之间具有调节作用	不成立
H4-5: 家庭支持在价值观匹配与工作自由度之间具有调节作用	成立
H4-6: 家庭支持在个性特征匹配与发展空间之间具有调节作用	成立
H4-7: 家庭支持在个性特征匹配与薪酬满意之间具有调节作用	成立
H4-8: 家庭支持在个性特征匹配与人际关系和谐之间具有调节作用	成立
H4-9: 家庭支持在个性特征匹配与自我实现之间具有调节作用	不成立
H4-10: 家庭支持在个性特征匹配与工作自由度之间具有调节作用	成立
H4-11: 家庭支持在能力匹配与发展空间之间具有调节作用	成立
H4-12: 家庭支持在能力匹配与薪酬满意之间具有调节作用	成立
H4-13: 家庭支持在能力匹配与人际关系和谐之间具有调节作用	成立
H4-14: 家庭支持在能力匹配与自我实现之间具有调节作用	不成立
H4-15: 家庭支持在能力匹配与工作自由度之间具有调节作用	成立

4. 研究启示

第一，采用团队形式要关注个人-团队匹配度。无论是在管理领域还是其他领域，在组织团队形式的时候应该要关注团队成员之间的匹配程度。在价值观、个性特征和能力方面匹配得好才能够使团队协作达到最优，让团队合作形式发挥最大的优势和作用。例如设计一套完整的方案测试团队成员之间的价值观匹配、个性特征匹配和能力匹配的情况，并针对匹配度不高的情况提出解决的办法。第二，从物质和精神方面提高员工的工作幸福感。在物质方面可以在公司的福利上给员工带来更多的幸福感，例如：建立“幸福基金”，可以帮助员工减轻抚养孩子和赡养老人的重担；在精神方面公司可以在员工关怀方面上做一些关于提高员工工作幸福感的活动方案，让员工在公司工作感到幸福从而留住员工。第三，关注员工本人的同时关注员工的家庭情况。每位员工都是有家庭的人，除了关注员工，还应该了解员工家属对员工工作的支持与否，使员工家庭的需求与公司的需求不产生矛盾，从而到达双赢。例如举办一些“家企活动”，要请家属到企业了解员工的工作情况，并倾听家属对员工工作的意见。第四，开通个人-团队匹配、员工主观工作幸福感和家庭支持的反馈渠道。可以定期在企业内部对员工进行访问和调查，及时对个人-团队不匹配、员工工作幸福感低、家庭需求与公司需求相矛盾等情况出现时，可以从价值观匹配、个性特征匹配、能力匹配、薪酬满意、人际关系和谐、工作自由度和发展空间等方面解决员工的困扰。

致谢

本文系广东省普通高校青年创新人才类项目、国家发展与改革委员会国际合作司委托项目、广东省高等教育教学研究和改革项目、北京理工大学珠海学院教育教学奖励与发展基金项目阶段成果之一。

References

- [1] Cable,D.M.,DeRue,D.S.(2002).The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions[J].*Journal of Applied Psychology*,87,5,875--884.
- [2] Luo xingpeng, zhang qianli. Research trends and future prospects of individual-team matching [J]. *Science and technology progress and countermeasures*, 2017,34 (18) : 154-158.
- [3] Ana Isabel sanz-vergel, & Arnold b. Bakker. The daily spillover and crossover of emotional labor: Faking emotions at work and at home. *Journal of Vocational Behavior* 81 (2012) 209 -- 217.
- [4] Zhu jinxin. A study on the correlation between social support and family support and employee job satisfaction [D]. Chengdu: southwestern university of finance and economics, 2011.
- [5] Li shuhan. Research on the structure and correlation of employee well-being in guangdong IT.