

多个模型的比较

唐杰¹ 林志扬² 石冠峰³

(1.福建师范大学 经济学院,福建 福州 350108; 2.厦门大学 管理学院,福建 厦门 361005;
3.石河子大学 经济与管理学院,新疆 石河子 832000)

[摘要] 以往探讨员工应对组织变革的研究忽视了组织环境中一些长期稳定的因素,也缺乏从人与环境交互的角度来考虑员工的行为策略。文章试图探索个人 组织价值观匹配对员工应对组织变革的影响,并考虑员工变革承诺在这一影响过程中的作用。来自总共 297 份问卷的数据分析结果表明,价值观匹配能够显著影响员工应对变革的策略选择,而员工变革承诺则在这一影响过程中起部分中介作用。这一结论提醒企业的管理者可以通过预社会化和人性化的策略提高员工与组织的价值观匹配,以引导员工在变革中的应对策略选择。

[关键词] 组织变革;应对;价值观匹配;变革承诺

[中图分类号] F271

[文献标志码] A

[文章编号] 1007 5097 (2012) 08 0147 05

Study on Influence of Value Matching on Employee Coping with Organizational Change: A Comparison on Multiple Process Models

TANG Jie¹, LIN Zhi-yang², SHI Guan-feng³

(1. School of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou 350108, China;

2. School of Management, Xiamen University, Xiamen 361005, China;

3. School of Economics & Management, Shihezi University, Shihezi 832000, China)

Abstract: Previous studies on employees coping with organizational change ignore some stable factors in organization, and those rarely study employees behaviors from the perspective of person-environment interaction. This paper endeavors to explore the influence of value matching on employees coping and to discuss the role of employees commitment to organizational change in that process. Analysis result from 297 valid questionnaires shows that value matching affects coping strategies significantly. The effect is partially mediated by employees commitment to change. These conclusions suggest that supervisors may promote person-organization value matching by pre-socialization and socialization tactics so as to influence employees coping strategy during organization change.

Key words: organizational change; coping; value fit; commitment to change

一、引言

企业要保持活力就必须变革,在此过程中,组织员工对变革的反应至关重要。过去的数十年间,员工参与变革、领导者身体力行和变革信息公开等变革情景因素被考虑到员工应对组织变革的研究中^[1]。但是将这些研究成果应用于实践后,变革的成功率依然非常之低,越来越多的员工无法承受不断变革的压力。这种理论与实践上的矛盾让研究者反思变革信条的充分性和适用性。唐杰(2010a)的综述就指出,现有员工应对变革的研究主要集中在个体因素和变革情境对员工应对的影响,许多组织环境中长期存在的因素尚未被纳

入研究模型,员工应对的过程也没有探讨个人差异与环境因素的交互作用^[2]。为了弥补这一领域研究的缺陷,丰富组织变革管理的策略,本文第一个研究目标就是探讨并检验员工组织价值观匹配作为一种组织与员工间相对稳定的因素对员工应对组织变革过程和结果的影响。唐杰(2010b)的理论研究进一步指出,组织稳定因素相比变革情境因素,对于员工应对组织变革的影响机理可能会有所不同^[3]。在以往的应对研究中,员工对情境的评价、个人情绪被认为会影响其应对变革的策略,而承诺和工作满意等态度因素则被视为应对策略的结果。但 Herscovitch 和 Meyer (2002) 的研究指

[收稿日期] 2011 08 01

[基金项目] 教育部人文社科青年基金项目(12YJC630185)

[作者简介] 唐杰(1981)男,福建福州人,讲师,研究方向 组织行为学;

林志扬(1956)男,福建泉州人,教授,博士生导师,研究方向 组织理论和市场营销;

石冠峰(1969)男,新疆石河子人,副教授,博士,研究方向 组织理论和组织行为。

出,员工的变革承诺可以被视为引发其主动支持变革的最重要因素^[4]。这种因果差异可能正是由于情境因素和组织稳定因素对应过程影响机理的不同所造成的。因此,本文第二个研究目标就是探索员工变革承诺在价值观匹配影响员工应对过程中的作用。

二、理论基础与研究假设

(一)个人-组织价值观匹配与员工应对组织变革

基于 Lazarus 和 Folkman (1984) 的压力和应对的认知现象模型 (cognitive-phenomenological model of stress and coping)^[5], 人格特质、认知评价和变革情境等因素被考虑到对员工应对组织变革的过程中^[1,6]。一般而言,学术界将这些影响因素分为稳定因素 (stable factors) 和情境因素 (situational factors) 两类^[5]。情境因素是指在特定变革情境中任何可能使个体产生压力的因素;而稳定因素,是指那些内部(心理)或外部的(社会的)能够跨情境、相对稳定地影响个体应对选择的因素,比如个性特征或者组织文化等。在以往的研究中,个人-组织价值观匹配被大量研究证实能够预测组织员工的态度和行为^[7]。如果将其纳入到员工应对组织变革的过程模型中来考虑,这种价值观的匹配可以被视为一种较为稳定的影响因素。Sawang、Oei 和 Goh (2006) 的研究也指出,个体不同的价值形态会对他们的压力应对策略产生影响^[8]。根据人-环境互动 (person-environment, P-E) 理论的观点,当个体与组织之间拥有相似的价值观时,就会从相同的角度来认知变革事件,从而对变革发生的缘由采用相同的解释方式,而相同的解释方式就会降低员工面对变革时的不确定感和矛盾感,这种互动的过程能够证明和强化员工本身的信念和情感,并往往通过员工正面的态度和行为表现出来,从而不断改善个人和组织之间的关系^[9]。但价值观匹配在变革情境下对员工行为的影响效应目前还缺乏实证数据的支持,而所导致的员工行为的方向在理论上也还存在争议。虽然支持 P-E 观点的研究者一般认为人们会为他们所认同的组织付出自己的努力,从而表现出对组织目标实现有利的行为。但基于 Schneider 等人 (1987, 1995) 提出的 ASA (吸引-选择-摩擦, Attraction-Selection-Attrition) 理论的观点则认为,虽然价值观的匹配可以使员工具有较高的工作满意度,并带来较好的沟通以及较少的人际冲突,但也会导致组织由于过高的同质化而缺乏灵活性,以至于会排斥通过变革来适应环境的变化^[10]。那么在组织和员工价值观匹配程度很高的组织中,员工可能会因排斥异质化而抵制变革,从而采取不利于组织变革的负面行为策略。基于社会控制理论的观点则从约束力和心理压力的角度考虑这种影响方向:认为个体在组织中的行为会受到内部和外部两方面力量的约束,当员工对于自身行为的约束与组织的要求差异越大,即员工与组织的价值观匹配度越低时,内部控制的约束就越小,也就需要更强的外部控制^[11]。而当员工感知到越强的外部控制时,就会报告越强的压力感和倦怠,这样的员工更倾向于采用消极的应对^[12]。反之,当员工与组织的价值观匹配度高时,员工越倾向于采用积极的应对。

虽然组织可能因为同质化的问题而不选择变革,但组织在实施变革的既定情境下,与组织匹配程度越高的员工会更倾向于采取对组织目标实现有利的行为。也就是说,ASA 模型阐述的是组织选择变革与否的问题,而 P-E 和社会控制理论能够更好地解释员工在变革中的行为取向问题。本文所探讨的员工应

对策略,在以往工作环境下的研究中多采用正、负面两维度的划分方式(例如,引导和抵制^[13],控制和逃避^[1],积极和消极^[14-15])。综合上述的理论阐述,可以建立以下假设关系:

假设 1: 价值观匹配与员工应对组织变革的策略显著相关,即价值观匹配度越高就越可能在变革中采取积极的应对策略,而越少采用消极的应对策略。

(二) 变革承诺的中介作用

变革承诺是一种心理状态,这种心理状态会约束个人去执行一系列被认为是成功实施变革所必须的活动^[4]。Herscovitch 和 Meyer (2002) 指出区分一般的组织承诺和员工变革承诺的意义在于能够更具体和有针对性地预测员工对组织变革的反应,它们两者的核心属性是一致的,都是一种个人与特定活动或目标的心理联系^[4]。因此,在许多针对组织承诺的研究中所得到的关于前因(比如组织气氛、文化)和结果(比如离职倾向、工作绩效、组织公民行为)的研究结论都可以借鉴来探讨其与员工组织变革承诺的关系,但他们之间的具体关系需要在组织变革的环境下重新检验。现有的实证研究结果有力地证明了价值观匹配是组织承诺的一个重要决定因素^[16]。Verquer 等人 (2003) 基于 21 项研究的元分析证实了个人-组织价值观匹配对员工工作满意、组织承诺和离职倾向的预测作用,表明这种预测作用具有的跨时间、跨文化和跨行业的稳定性^[17]。这种预测作用可以从社会心理学的角度来理解,当个体与组织之间拥有相似的价值观时,就会从相同的角度来认知变革事件并导致对变革发生的缘由采用相同的解释方式,而相同的解释方式就会降低员工面对变革时的不确定感和精神负担,这种互动的过程能够证明和强化员工本身的信念和情感从而不断改善个人和组织之间的相互关系,最终反映为较高的员工变革承诺。据此,本文建立以下假设关系:

假设 2: 价值观匹配与员工变革承诺显著正相关,即价值观匹配度越高的员工就越可能有高的变革承诺。

另一个方面,在以往的研究中,承诺被证实能够预测的个体的行为既可以非常宽泛(比如一系列工作相关的行为),也可以非常具体(比如留下或离开)^[18]。就变革承诺而言,从其定义就可以得知,具有高变革承诺的员工被预期会更多表现出支持变革的相关行为和更少抵制变革的相关行为^[16]。其影响机理可以理解为,当个人-组织的价值观匹配程度高时,员工会感知到自身所认同的行为方式也同样是组织所鼓励的,这样员工就很可能对组织的变革目标、程序和相关活动也产生认同,从而建立起与变革事件的正面心理联系。这种心理联系所产生的强制力会促使员工积极去解决变革中出现的问题。Herscovitch 和 Meyer (2002) 的实证检验也证实变革承诺对员工支持变革的相关行为具有正向的影响^[4]。据此,本文建立以下假设关系:

假设 3: 员工变革承诺与其应对组织变革的策略显著相关,即变革承诺越高的员工就越可能在变革中采取积极的应对策略,而越少采用消极的应对策略。

假设 4: 员工变革承诺在价值观匹配与应对策略的关系中起到中介作用。

三、研究设计与方法

(一) 样本描述

本研究的数据需要在近期确实发生过变革的组织中收集,以保证被试对压力环境的真实感知,因此设计实验或者

纯粹的随机抽样都难以达到数据要求。综合考虑研究需要,本研究采用目前学术界流行的便捷抽样和定额抽样相结合的方法^[19],通过以下两个渠道获取数据:一是发放纸质问卷,在最近一年内发生组织变革的组织内收集相应的研究数据;二是依托在线调查平台使用电子问卷收集研究数据^①。在初测前的访谈工作中,不少受访者表示组织变革的调查较敏感且对被试知识水平的要求较高。因此在纸质问卷的收集过程中,作者请具有管理专业背景的委托人在小范围收集数据,问卷除字面强调数据仅供研究之外,还需委托人进行口头解释以消除泄密疑虑并对内容释疑。最后请被试使用研究者提供的信封封存并自行寄回。在网络调查方面,通过委托人采用滚雪球抽样(snowball sampling)的方式收集数据^②。截至2010年6月1日,共获得245份纸质问卷以及112份电子问卷。其中纸质问卷来自厦门、泉州、广州、上海、西安和福州共13家组织,而电子问卷来自26家在过去一年中经历不同程度变革的组织。在仔细录入和筛选后,本次研究共得到有效问卷297份。其中,有效纸质问卷191份,有效回收率为65.9%;有效电子问卷106份,有效回收率94.6%。

从调查样本的分布情况来看,男性员工占59.1%,年龄25岁及以下占14.1%,26-30岁占52.2%,31岁及以上占33.7%;工作年限3年及以下占29.0%,3-5年占28.3%,6年及以上占41.1%;学历为大专及以下占23.6%,本科占45.5%,硕士及以上占30.9%;从组织性质来看,以事业单位和国有企业居多,分别占到31.0%和30.0%,外资企业、民营企业和政府部门分别占20.9%、10.8和7.4%,样本具有较好的代表性。

(二) 测量量表

本文采用间接测量的方法来测量价值观匹配,要求被试分别评估个人和组织的价值观特征,然后通过计算差异分数(difference scores)来比较价值观的匹配度^③。测量量表采用陈卫旗(2009)基于竞争性价值模型开发的16条语句的中文量表,包括人群关系、开发系统、内部过程和理性目标四个因子^[21]。

对于员工应对组织变革,采用唐杰(2010c)^[14]修订的员工应对组织变革的测量量表,包括积极应对和消极应对两个维度共33条语句。

对于组织变革承诺,采用Herscovitch和Meyer(2002)^[4]提出的情感性变革承诺、持续性变革承诺和规范性变革承诺的三维结构及12条语句测量量表^④。

研究采用的测量量表在唐杰(2010c)^[14]前期的研究中全部经过中文语境的提纯和初测修订,统一采用5点的里克特量表,从1(很不同意)到5(很同意)。

四、数据分析

(一) 信度和效度分析

在信度检验方面,本研究使用SPSS18.0作为数据处理工具,结果表明,价值观匹配、变革承诺、积极应对和消极应对量表的Cronbach's α 系数值分别为0.919、0.834、0.860和0.812,均大于0.8,说明测量量表具有较好的信度。在效度检验方面,本研究使用AMOS18.0软件采用验证性因子分析分别对各量表的因子结构、效度及四构念间的区分度进行检验。根据Meyers、Gamst和Guarino(2006)的针对性建议,采用卡方值(χ^2)、NFI、CFI和RMSEA四项指标来衡量各个量表的因子结构^[22],各项指标的都达到可接受的水平(见表

1),说明各量表的因子结构拟合较好。各量表的平均变异数抽取值(AVE)都大于0.5,说明聚合效度较好。

表1 各量表验证型因子分析结果

	df	χ^2	NFI	CFI	RMSEA	AVE
价值观匹配	100	163.048	0.936	0.974	0.046	0.566
变革承诺	19	41.856	0.955	0.975	0.064	0.539
积极应对	19	42.057	0.959	0.977	0.064	0.561
消极应对	26	76.551	0.938	0.958	0.081	0.569

接着比较多个因子模型,结果三因子和四因子的模型都能够较好地拟合数据(见表2),出于理论分析的需要,本文采用了四因子的结构,四个因子间具有良好的区分效度,说明四个构念能够良好地区分开来。

表2 区分效度检验结果

	df	χ^2	NFI	CFI	RMSEA
单因子模型	35	500.726	0.700	0.713	0.212
两因子模型a	34	216.281	0.870	0.888	0.135
两因子模型b	34	192.390	0.885	0.902	0.125
三因子模型	32	50.450	0.970	0.989	0.044
四因子模型	26	36.698	0.978	0.995	0.030

注:单因子模型:价值观匹配+变革承诺+积极应对+消极应对;两因子模型a:价值观匹配+变革承诺、积极应对+消极应对;两因子模型b:价值观匹配、变革承诺+积极应对+消极应对;三因子模型:价值观匹配、变革承诺、积极应对+消极应对;四因子模型:价值观匹配、变革承诺、积极应对、消极应对。

(二) 变量的描述性统计分析

本研究相关研究变量的描述性统计分析结果如表3所示。价值观匹配、变革承诺、积极应对和消极应对之间均存在显著的相关关系($p < 0.01$),这样研究假设1、假设2和假设3就得到了初步检验。

表3 描述性统计分析结果

	均值	标准差	匹配	变革承诺	积极应对
匹配	3.835	0.768			
变革承诺	3.234	0.749	0.364**		
积极应对	3.569	0.768	0.551**	0.396**	
消极应对	2.782	0.724	-0.488**	-0.383	-0.758**

注:**代表 $p < 0.01$ 。

(三) 基于结构方程建模的假设检验与结果

本研究在相关分析的基础上,采用结构方程模型建模的方法检验研究假设,各模型检验的拟合指标见表4。

首先,检验价值观匹配对员工应对策略的直接影响(M1),数据初步拟合的结果并不理想(见表4)。根据AMOS的MI修正指数提示,释放积极应对和消极应对两个潜变量残差不相关的假设(因为两因子间存在明显的相关,可能存在更高阶的因子,在以往的部分研究中,也有将其作为单一因子来谈论^[23])。调整后,模型M2的拟合结果非常理想。价值观匹配对积极和消极应对直接影响的路径系数分别为0.618($p < 0.001$)和-0.582($p < 0.001$)(如图2),因此假设1获得支持。

表4 员工应对组织变革过程模型

嵌套模型	χ^2	df	RMSEA	CFI	NFI	AIC
M1: Fit→CS	177.033	18	0.173	0.885	0.874	213.033
M2: Fit→CS	20.570	17	0.027	0.997	0.985	58.570
M3: Fit→COM; COM→CS	173.153	32	0.122	0.913	0.896	219.153
M4: Fit→COM; COM→CS	102.786	31	0.088	0.956	0.938	150.786
M5: Fit→COM; COM→CS; Fit→AS	80.936	30	0.076	0.969	0.952	130.936
M6: Fit→COM; COM→CS; Fit→PS	100.107	30	0.089	0.957	0.940	150.107
M7: Fit→COM; COM→CS; Fit→CS	36.698	29	0.030	0.995	0.978	88.698

注：Fit表示匹配，CS表示应对策略，COM表示变革承诺，AS表示积极应对，PS表示消极应对；M2是在M1基础上，增加了积极应对与消极应对潜变量间残差的相关；M4是在M3基础上，根据MI修正指数增加了积极应对与消极应对潜变量间残差的相关。

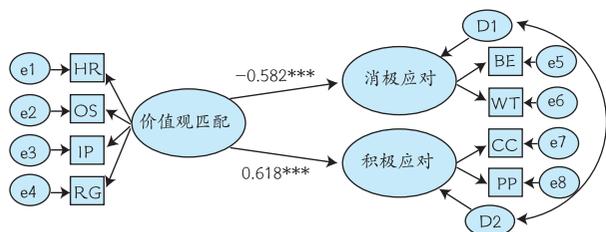


图1 直接影响模型M2

注：***代表 $p < 0.001$ 。

其次，为检验员工变革承诺在价值观匹配与应对策略的关系中的作用，本研究利用结构方程模型比较多个嵌套模型（见表4）。模型M3是价值观匹配通过变革承诺影响应对策略的原始中介模型，各项拟合指标都超过可接受值^[22]。

接着，研究根据卡方准则^[24]和AIC值的变化来比较多个嵌套模型的优劣。按照温忠麟、侯杰泰和马什赫伯特（2004）的建议，根据样本量的大小选择卡方统计量的检验标准^[24]，当增加固定参数时，如果卡方值的下降足够多（一般来说取 $\Delta X > X^2_{(df, 0.01)}$ ），就认为新的模型更可取，反之根据节俭性原则，应选变量间关系更简单的模型。因此，本研究取 $\Delta X^2 > 12.116$ 作为判断标准（样本量大于250小于500，取自由度为1， $\alpha = 0.0005$ 时 X^2 的临界值），根据这一标准，模型M7是明显拟合最优的模型（如图2）。

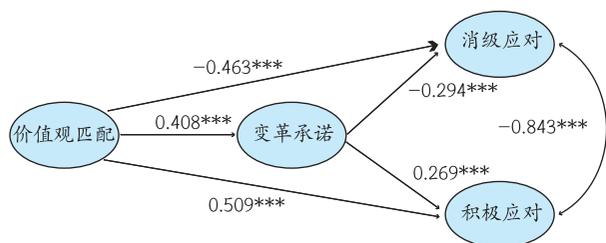


图2 员工应对组织变革的部分中介模型

注：***代表 $p < 0.001$ 。

从图2中可以看出，模型中匹配与积极应对和消极应对的标准化路径系数分别为0.509（ $p < 0.001$ ）和-0.463（ $p <$

0.001），显示了该模型中价值观匹配对应对策略的直接效应；价值观匹配与变革承诺的标准化路径系数为0.408（ $p < 0.001$ ），说明匹配对变革承诺的显著正向影响，假设2得到验证；变革承诺与模型中积极应对和消极应对的标准化路径系数分别为0.269（ $p < 0.001$ ）和-0.294（ $p < 0.001$ ），说明了变革承诺对积极和消极应对的显著影响，假设3得到验证；综上表明价值观匹配除了对应对策略的直接影响外，还通过变革承诺对应对策略产生显著影响。对积极应对的间接影响效应为0.110（ 0.269×0.408 ），对消极应对的间接影响效应为-0.120（ -0.294×0.408 ），假设4得到验证。在考虑价值观匹配通过变革承诺对应对策略的影响情况下，其对消极应对和积极应对的影响依然显著，但路径系数下降（积极应对从0.618下降到0.509，消极应对从-0.582下降到-0.463），表明变革承诺在匹配与应对策略间的关系起部分中介作用。

五、讨论

经过理论推导和数据检验，本文得到以下两个主要结论：①个人-组织价值观匹配能显著影响员工应对组织变革的策略选择；②员工变革承诺在价值观匹配影响应对策略的过程中起部分中介作用。当员工感知到自身与组织在价值观层面上越匹配，其对组织变革就具有越高的承诺，就越可能采用积极的应对方式，比如直接或有计划地处理变革所产生的一系列问题；相反，当员工感知的匹配越低，对变革的承诺就越低，就越有可能采用消极的应对方式，比如逃避或空想。

研究达到了三个方面的目的：第一，首次检验了价值观匹配在员工应对组织变革时所起的作用。价值观匹配作为个人与组织之间的一种较为稳定的交互因素被证实能够反映员工在组织变革中的应对策略差异。因此，本文的研究使压力应对理论在组织变革领域的应用得到了丰富，也为将来更多组织因素被考虑于员工应对组织变革的研究提供了一种支撑。第二，印证了Herscovitch和Meyer（2002）^[4]关于员工变革承诺能够预测员工变革应对的理论阐述。第三，在压力和应对的认知现象模型基础上丰富了态度型变量在员工应对变革过程中的作用，价值观匹配-变革承诺-应对策略的过程模型也为组织稳定因素对于员工应对的影响可能有别于情境因素的作用机制提供了一个佐证。

虽然根据不同的理论观点，匹配与组织效能之间的关系尚存在争议，但本文的研究结果起码说明了匹配度高的员工在变革中会积极应对，而匹配度低的员工则相反，而前者正是管理者所期望的。研究的结论为管理组织变革提供了新的思路：既然过往的研究已经证实员工不同的应对策略会导致其绩效和离职与否的显著差异^[1,6]，而员工又很少会直接表现出对变革的支持或反对^[25]，那么如果员工能够积极应对个人的实际问题和工作压力，对于组织而言就是莫大的帮助。基于这样的推论，管理者可以通过社会化的策略来建立员工和组织在价值观层面上的匹配^[21]，从而提升变革活动的效率和变革成功的可能性。当然，价值观匹配相比操控性更强的变革情境因素而言并不是一朝一夕可以建立的，有一个较长的时间跨度，如果将其作为一种针对性的变革准备措施，并不能说是一种很好的选择。但对于那些处于动荡环境中的组织而言，组织的变革经常性地发生，准确把握每一个变革的特征并保持对变革情境的控制会让管理者应接不暇。相比而言，管理者通过预社会化和社会化的策略提高员工与组织在

价值观上的匹配就是更为持久而有效的措施。

最后,本研究在数据收集方面也存在一些局限,一方面,在测量员工的价值观匹配感和变革承诺的关系时可能受到一定程度同源偏差的影响。但Cable和Judge(1997)的研究指出,只要个人主观感知到匹配,那匹配就是存在的,就能够对员工行为产生远大于实际匹配的影响^[26]。因此目前匹配的相关研究还是多采用单一来源的自陈式报告,即使存在偏差,反映的也是真实的而不是人为的偏差。另一方面,因为员工在变革中的反应可能有阶段性的差异,今后的研究应尽量争取在正发生变革的组织中收集多个时间点(比如变革前、变革中和变革后)的数据。

[注 释]

- ① 网上的电子问卷增加了一条过滤语句:您在过去一年中是否经历过上述的组织变革?
- ② 现场调查可以很好地保证样本数量和对组织变革类型代表性的控制,而网络调查能够更好地保证匿名性从而避免不必要的偏差,并提高研究多样性和覆盖,两者相结合有利于综合两方面的不足,提高研究的有效性^[20]。
- ③ 差异分数的计算方法是取个人和组织价值观分值的差的绝对值(取值范围是0-4)本文为了数据显示符合传统阅读习惯,在计算获得差异分数的基础上,对数值进行了转换(用5减去初始数值,获得取值范围为1-5的分值)最终用于计算的取值,分值越大代表匹配程度越高。
- ④ 由于Herscovitch和Meyer(2002)在他们的理论研究中指出持续性变革承诺并不能很好地预测员工自主的(discretionary)行为,所以本文的数据收集实际上只包括情感性和规范性两个维度的变革承诺。

[参考文献]

[1] Amiot C E ,Terry D J ,Jimmieson N L ,et al. A longitudinal investigation of coping processes during a merger: Implications for job satisfaction and organizational identification [J]. *Journal of Management* ,2006 ,32: 552-574.

[2] 唐杰. 组织变革情境下的员工应对策略研究——内涵、维度、前因与结果[J]. *华东经济管理* ,2010 ,24(7) :111-114.

[3] 唐杰. 基于精细加工可能性模型的员工应对组织变革研究[J]. *经济管理* ,2010 ,32: 178-185.

[4] Herscovitch L ,Meyer J P. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2002 ,87: 474-487.

[5] Folkman S. Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis [J]. *Journal of Personality and Social Psychology* ,1984 ,46: 839-852.

[6] Fugate M ,Kinicki A J ,Prussia G E. Employee coping with organizational change: An examination of alternative theoretical perspective and models [J]. *Personnel Psychology* ,2008 ,61: 1-36.

[7] Kristof-Brown A L ,Zimmerman R D ,Johnson E C. Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job ,person-organization ,person-group ,and person-supervisor fit [J]. *Personnel Psychology* ,2005 ,58: 281-342.

[8] Sukanlaya S ,Tian P S O ,Yong W G. Are country and culture values interchangeable? A case example using occupational stress and coping [J]. *International Journal of Cross Cultural Management* ,2006 ,6: 205-218.

[9] Meglino B M ,Ravlin E C ,Adkins C L. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes [J]. *Journal of Applied Psychology* ,1989 ,74: 424-432.

[10] Schneider B ,Goldstein H W ,Smith D B ,The ASA framework: An update [J]. *Personnel Psychology* ,1995 ,48: 747-773.

[11] Simpson R L. Social Control of Occupations and Work [J]. *Annual Review of Sociology* ,1985 ,11: 415-436.

[12] Joudrey A D ,Wallace J E. Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model [J]. *Human Relations* ,2009 ,62: 195-217.

[13] Kruglanski A W ,Pierro A ,Higgins E T ,et al. On the Move or Staying Put : Locomotion ,need for closure ,and reactions to organizational change [J]. *Journal of Applied Social Psychology* ,2007 ,37: 1305-1340.

[14] 唐杰. 个人 组织价值观匹配与员工应对组织变革 [D]. 厦门 :厦门大学 ,2010.

[15] Liu Y ,Perrew P L. Another look at the role of emotion in the organizational change: A process model [J]. *Human Resource Management Review* ,2005 ,15: 263-280.

[16] 奚玉芹 ,戴昌钧. 人 组织匹配研究综述 [J]. *经济管理* ,2009 ,31: 180-186.

[17] Verquer M L ,Beehr T A ,Wagner S H. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes [J]. *Journal of Vocational Behavior* ,2003 ,63: 473-489.

[18] Meyer J P ,Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model [J]. *Human Resource Management Review* ,2001 ,11: 299-326.

[19] Visser P S ,Krosnick J A ,Lavrakas P J. Survey research [M]//Harry T R ,Charles M J. *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press ,2000.

[20] Kraut R ,Olson J ,Banaji M ,et al. Psychological research online: Report of board of scientific affairs advisory group on the conduct of research on the Internet [J]. *American Psychologist* ,2004 ,59: 105-117.

[21] 陈卫旗. 组织与个体的社会化策略对组织价值匹配的影响 [J]. *管理世界* ,2009 ,24: 99-110.

[22] Meyers L S ,Gamst G C ,Guarino A J. *Applied multivariate research: Design and interpretation* [M]. Thousand Oaks ,CA ,US: Sage Publications ,2006.

[23] Terry D J ,Jimmieson N L. A stress and coping approach to organisational change: Evidence from three field studies [J]. *Australian Psychologist* ,2003 ,38: 92-101.

[24] 温忠麟 ,侯杰泰 ,马什赫伯特. 结构方程模型检验:拟合指数与卡方准则 [J]. *心理学报* ,2004 ,36: 186-194.

[25] 达克·珍妮·丹尼尔. 管理变革 :平衡的艺术 [M]//孙健敏 ,李原. 变革. 北京:中国人民大学出版社 ,2004.

[26] Cable D M ,Judge T A. Interviews' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions [J]. *Journal of Applied Psychology* ,1997 ,82: 546-561.

[责任编辑:余志虎]