

企业文化建设视角下员工工作获得感提升策略研究

梁家仪 高园

(海南师范大学经济与管理学院, 海南 海口 571127)

摘要:

员工工作获得感是员工在工作中对比自己期望获得收益与实际获得收益时产生的情感反应。作为一种积极的工作体验,提高工作获得感能够改进员工工作绩效、工作积极性,有效地应对企业人才流失的困境。为此,应以企业文化建设为依托,将企业文化中的重要理念以及内容等渗透到员工的工作和日常生活中,通过构建物质文化、制度文化和精神文化,提高员工工作获得感,稳定员工队伍,推动企业可持续发展。

关键词: 企业文化; 工作获得感; 提升策略

引言

随着我国的经济进入高质量发展阶段,企业之间的竞争也越来越激烈。如何提升员工的工作获得感,提高企业的竞争力,进而促进企业的可持续发展,是目前学术界与企业管理者共同关心的重要难题。企业文化建设是提升企业“软实力”的重要举措,在全面提升员工工作获得感的作用上也得到了进一步验证。充分发挥企业文化的价值观引导作用、激励凝聚作用、规范约束作用,深化员工情感归属、强化员工组织成就、内化员工价值认同,员工工作获得感自然会得到提升。

一、员工工作获得感及相关研究概述

1. 员工工作获得感概念界定与内涵

“获得感”一词来自于2015在中央全面深化改革领导小组第十次会议上首次提出,习近平总书记提出让人民群众有更多获得感。“获得感”一经提出,迅速进入大众视野,作为一种检验成效的衡量标准,获得感得到社会学、管理学、经济学的广泛关注。所有的获得都要靠辛勤的劳动,而工作是获得感的先决条件。工作获得感是获得感在职场和组织领域的延伸和细化,作为获得感的重要组成部分,员工工作获得感是企业员工在工作中获得的感受和体验,是指在得到期望的物质和精神回报时,员工所得到的心理上的满意,是一种正面的情感体验[1]。获得感是“获得”与“感”的结合体,只有客观实际的收获,才能产生主观的感觉,二者之间存在因果递进的关系[2](黄冬霞, 2017)。从获与得的角度看,工作获得感强调员工在工作中由于实际获得得到的感受与体验[3](熊建生, 2018)。员工工作获得感是员工在工作中由于实际获得得到的感受与体验[4](王媛媛, 2019)。员工工作获得感是建立在客观实际获得的基础上,其中获得不仅包括物质经济利益,也体现为员工的主观权力、对工作环境的满意度以及通过努力工作获取实现自我价值和发展机会的权利[5](乔玥, 2019)。从情感层面来看,虽然是建立在客观物质基础获得基础上,但直接表征还是个体的综合评估与感受,具有因人而异的主观性特点[6](代景华, 2018)。具体表现为员工对在工作中的实际付出回报与价值实现的综合感受与评估,是对客观事实的主观判断[7](吕小康, 2018),或是员工经历实际付出与收获的动态过程中产生的一种主观认知的积极情绪体验[8](陈沛然, 2020)。员工工作获得感强调员工对在工作中的实际奖励和工作价值实现的综合感受[9](李国昊, 2022)。

通过对员工工作获得感概念的解读发现,它具有三个基本特征。一是务实性,即员工工作获得感是由工作中客观实在的获得带来的真真切切的感受,并非遐想。二是整体性,即员工工作获得感虽是获得感在组织层面的细化,但组织存在和运作于大的社会背景下,员工工作获得感与社会环境息息相关,例如;交通情况和就业环境[10]。因此,员工工作获得感是工作和生后一系列感知的整体集合。三是动态性,即员工工作获得感是随着环境变化、个人发展而相对稳定的动态变化。

2. 员工工作获得感的结构维度

学者们从不同角度对获得感的结构维度进行了探讨。乔玥

(2019)[5]将员工获得感分为两个层面:精神层和物质层。从物质层面来讲,员工获得感包括员工得到的经济利益和物质利益;从精神层面上来讲,还应包括员工得民主权力、对工作环境的感受以及自我实现的需要等。王媛媛(2019)提出工作获得感不仅包括物质所得和主观感受,还应包括生理因素,具体表现为工作热情、工作积极性[4]。杨金龙(2019)利用2016年中国家庭追踪调查数据(CFPS),从工作收入获得感、工作安全获得感、工作环境获得感、工作时间获得感和工作晋升获得感5个方面系统考察农民工工作获得感的现状和特征[11]。朱平利(2020)将员工工作获得感细化,分为工作尊严感、薪酬满足感、能力提升感和职业憧憬4个维度[12]。康飞(2021)从个体资本的角度出发,包括物质资本、人力资本、社会资本和心理资本四个方面的增长,强调增量[13]。贾楠(2023)基于心理契约理论将员工工作获得感划分为三个构面:经济实惠感、人际满足感以及发展成就感[14]。赵新元(2023)脱离组织层面,从宏观层面出发,运用大数据文本分析方法将员工工作获得感聚焦在社会变迁、职业心态、宜居感受和心理安全四个领域[10]。

3. 员工工作获得感对工作产生的影响

在工作态度方面,工作获得感影响员工的工作满意度,雷萌等(2020)研究基层医务人员的获得感时发现,工作获得感的提高有利于提高员工的工作满意度,从而降低了员工的离职倾向[15]。朱平利等(2020)研究表明工作获得感高的个体会有更多的积极正面情绪[12],一定程度上促进了员工的工作幸福感,而王媛媛(2019)持相近观点认为工作幸福感是目的,工作获得感是手段,是实现幸福感的方式之一[4]。在工作行为方面,雷萌(2020)研究指出获得感不仅能够通过高工作满意度降低员工的离职意愿,而且还能够使员工产生愉悦的情感体验[15]。朱平利等人(2020)研究证明工作获得感能够促进员工即兴行为[15]。有研究者研究新生代员工的工作获得感时,发现工作获得能够提升员工的组织认同感,从而促进了员工的创新行为[17](林乐, 2021)。赖冠东(2021)研究发现工作获得感对网络怠工行为具有负向影响,员工在工作中获得感不足时就会产生负面消极情绪,往往倾向于在工作中利用网络进行非工作娱乐行为以此获得愉悦感[18]。在工作绩效方面,已有研究关注工作获得感与工作绩效之间的关系,研究表明工作获得感对工作绩效存在正向影响。康飞等(2021)发现,工作获得感能够通过影响员工对工作重要性的感知来影响工作绩效[13],具体而言,工作获得感高的员工认为工作更有价值和意义,从而增加工作投入,提升了个体的绩效。王敏(2022)研究表明员工工作获得感通过积极情绪的部分中介作用对工作绩效产生显著正向的影响[19]。

二、员工工作获得感的形成机理

1. 产生: 个体需求是员工工作获得感的前提基础

工作是满足个体多种心理需求的重要形式,工作获得感与个体需求密切相关。个体成长过程中的各种需求组成动机,驱动个体为之努力,其通过劳动满足需求过程中的客观获得带来

的主观感受即为工作获得感。根据马斯洛需求理论,人的需求由低到高可以分为生理、安全、社交、尊重、自我实现5个层面。员工获得感的构成要素可以分为:物质获得感(第一层次需求与第二层次需求)、情感获得感(第三层次需求)和精神获得感(第四层次与第五层次)三个维度[20]。但需要注意的是,个体间有着不同层次的需求,其需求强度也是不同的。不同层级、不同强度的需求得到满足时带来的获得感也是不同的,因此应以个体自身需求为基础去看待客观的获得。例如,生理需求较为强烈的员工和情感需求较为强烈的员工对于高额薪酬的获得感是不同。这就要求企业时刻关注员工的需求层次和变化情况,尽可能地满足各层次的员工需求。换言之,获得感来自需要,只有需要的产生并有满足需要的获得才有获得感,其中有具有较大的个体差异,不能一概而论。

2.调节:比较效应是员工工作获得感的影响因子

对比是获取工作获得感的途径之一,对员工的工作获得感起关键调节作用。根据社会比较理论和时间比较理论,获得感可以分成纵向获得感和横向获得感两个组成部分,两者共同构成总体获得感[21]。纵向获得感是时间跨度上对相同个体的比较,反映个人对比自身之前状况和未来预期所形成的获得感。横向比较是说基于同一时间下对不同个体的比较,反映个人与他人对比而产生的获得感。员工也会对其工作生活的环境和氛围产生期望,并将自身的工作量、所得薪酬、所享福利与同企业或其他企业的员工相比较,比较所带来的积极情绪和消极情绪也会对其主观感受产生相应的影响,进而影响其工作获得感。例如,当员工得知涨工资时产生的积极情绪会因得知其他人涨幅更大时而消减,涨工资带来的获得感也会随之减少甚至消失。

3.决定:主观感知是员工工作获得感的终端呈现

员工的获得感来自工作中的积极情绪,主观感知对员工工作获得感起决定性作用。工作中的积极情绪建立在对自身工作状态评价和对工作状况的事实判断基础上。主观感知是产生情绪的关键,改变想法就可以改变情绪。事件不容易控制,情绪却可以自由调节。根据情绪ABC理论,信念、认知、评价可以左右情绪,情绪行为不是直接由事件决定的,而是取决于个体如何看待[22]。虽然员工工作获得感以客观获得为基础,但因其受主观感知的影响,即相同的客观获得会因个体主观感知的不同而产生不同程度的获得感。此外,员工在通过劳动满足自身需求的过程中所处的外部环境对其主观感受也有很大影响。情感事件理论强调工作中情感的结构、形成与功能,提出工作中的正面或负面事件能够激发员工的情绪反应,从而对工作态度与行为产生影响。企业为员工提供的外部环境,如:工作环境、经济收入、人际关系,也会通过影响员工的工作体验进而影响员工工作获得感。员工在工作过程中必须与领导、同事和客户等互动交流,必须遵循一定的规章制度,并工作于特定的氛围环境中。以此产生的积极或消极情绪也会对员工工作体验的主观感知产生影响,进而影响员工工作获得感。

三、企业文化对员工工作获得感的作用机理

1.价值观引导功能

价值观是一种处理事情判断对错、做选择时取舍的标准,也可以说是一种深藏于内心的准绳,在面临抉择时的一项依据。价值观对员工的动机起着支配和限制作用,它还可以反应出人的认识和需求情况,是一个人对客观世界和行为结果的评估。不同员工的价值观是不同的,存在较大的个体差异。

价值观的引导作用对于员工工作获得感的作用机理主要体现在两个方面:一是企业应充分发挥价值观的引导作用将“获得”的概念融入到员工的生活中,让员工明白获得是基于自己付出得到的回报,而不是通过与他人比较和主观期待得到的。让员工专注于感知自我价值,减少因对比带来的消极情绪,增加了员工工作获得感的稳定性。员工将目光聚焦于自身付出与获得,驱动员工纵向对比自身成长。当员工看到自身成长时,工作主动性和工作获得感也会自然而然地提高。二是优秀的企业文化能够让员工的个人价值观与企业价值观相统一,从而起到引导作用,引导员工的行为取向,能把企业员工的行为动机引导到企业目标上来,

并为解决企业目标与个人目标、领导者与被领导者之间的矛盾,开辟出一条现实可行的道路,从而会大大减少员工内耗,提高工作绩效,以提高其工作获得感。

2.激励凝聚功能

企业文化的激励凝聚功能体现在两个方面。一方面员工作为社会人,不仅有物质方面的需求,同时也有情感层面的需求,而企业文化则是一种情感层次。企业精神是企业文化的灵魂,企业精神可以让员工对企业目标有更强的信念,使员工形成克服困难去实现企业目标的坚强意志力;强化员工的责任感和使命感,让员工重视企业的发展大过自身的得失,员工预期的收获降低,其工作获得感自然而然地得到提高。另一方面,企业的员工往往具有较大的个体差异,他们有不同的背景,不同的性格,也有不同的需求。优秀的企业文化,能够营造一个让每位员工都能感到舒适的组织氛围。企业文化建设越成功,其内部的小环境越和谐,员工之间的关系也越融洽。员工身处其中,便能够全心全力、以良好的心态进行工作,彼此之间因资源、权力、奖金等发生争吵的情况便会减少,员工内耗情况减少,获得感自然而然地就会提高。相反,如果企业的组织气氛不佳,员工的工作热情就会受到影响,员工工作获得感也会下降,从而对公司的发展产生不利的影响。同时,在良好的组织氛围中,员工的付出可以得到及时地肯定,这会让员工产生强烈的成就感和荣誉感,对工作充满了极大的激情,员工工作工作获得感也会随之增强。

3.规范约束功能

企业文化是一种无形的、非正式的、非强制性和不成文的行为准则,它在一定程度上制约着员工的行为。在某一文化环境中,当一个人在某种规范下的行动得到认可和称赞时,他会得到一种心理上的喜悦和满足。因此,作为组织的一员往往会自觉地服从企业文化确定的行为准则,从而起到规范约束作用。企业制度文化规范员工行为准则,明确员工工作职责,使员工更加重视遵守规定,避免违规行为的发生。良好的制度约束能够保障员工的合法权益,确保他们获得应有的待遇和福利,减少员工因不确定性带来的不安全感,提高其员工工作获得感。例如,公司的薪酬制度明确了员工的工资构成和发放标准,保障了员工的劳动报酬。优秀的制度约束还能够激励员工更加积极主动地工作,提高员工工作积极性,带来更高的工作获得感。例如,公司实行的绩效考核制度明确了员工的绩效评价标准和对应的奖惩措施,激励员工竞争和创新。此外,企业文化的规范约束功能还体现约束员工行为规范,避免违规行为发生,表现为员工职业伦理道德的提升,深化为员工对工作的尊重,为员工工作获得感的提高打下良好基础。

四、企业文化建设视角下员工工作获得感提升策略

1.依托企业物质文化深化员工情感归属

物质文化是企业文化外在表现,是指以物质形式作为研究对象的表层组织文化,是通过产品研发、服务质量、产品信誉以及组织的生产环境、生活环境、文化设施等方面体现的。企业物质文化不仅是企业精神文化的外在表现,而且潜移默化地促进员工对企业文化的吸收和学习。

(1) 打造名优高质产品,加深员工自豪感

企业通过高质量、高口碑、高知名度的产品和服务在社会上形成良好的评价时,员工会相应的拥有荣誉感和自豪感。因此,企业需要建设能够赋予员工荣誉感和自豪感的物质文化,打造创新型高质量的产品,让企业的品牌得到市场的认可,提高企业的市场品牌占有率,能够在增加销售额的同时也提高员工的工作获得感。这就要求企业适应市场经济的需求,勇于探索、敢于创新,即要根据社会的发展,环境的变化,活动的需求,针对不同的受众,不断地补充、改进和创新企业的产品,让其更加丰富、独特,更具吸引力。

(2) 营造舒适高效环境,缓解员工压力感

根据需求理论,低级的需要是更深层次需要的基础,只有满足了低层级的需要,人们才会去追求更深层次的需要,工作环境就是员工低层级的需要。员工若是在舒适的环境中工作

就会大大地提高他们的工作获得感。企业应该为其员工营造一个舒适、高效的工作环境,不仅能够促进员工快速、平稳地完成工作,还能够让他们在精神和身体上得到放松,减轻工作的负担。因此,要对企业的布局进行周密的规划,对企业的环境与秩序进行严格的管理,保证各种基本设施的完备与高效,要提供一个干净、明亮的办公场所,要设置一处或几处可以舒缓员工的消极情绪的区域,比如茶水间。营造出一种优雅、舒适的企业物理环境,让员工可以舒适的工作,提高员工工作获得感。

2. 借力企业制度文化强化员工组织成就

制度文化是构建企业文化成败的关键,是指企业为了达到目的对员工施加某种约束的文化,不仅包括企业制定的各项制度,还包括企业制定和实施各项制度的原则、趋势和状况。体现在企业生产经营的各个环节中,使企业在复杂多变的市场竞争中始终保持良好的状态。

(1) 建立公平合理薪酬制度,提升员工工作回报性

企业应保证员工的付出与回报平衡,要对绩效考核的指标进行细化,并将其与部门和岗位职责相对应、与工作内容相结合,以保证对员工的工作作出合理的评价,确保考核的准确性,减少员工因薪酬制度模糊带来的无端猜疑和无效内耗,使工作获得感降低的情况。公平理论认为:人的工作积极性与工作热情并不仅与其实际薪酬多寡密切相关,而与他们更加密切相关的是他们对自身所获薪酬是否公平合理的态度。这就要求企业建立合理的员工薪酬体系,在薪酬制度设计中,应遵循客观性、科学性等基本原则,突出内部公平。对于同一岗级的岗位,要设置相同的薪酬标准;对于绩效贡献的评定和付薪条件要制定相同的准则,向员工传达企业愿意为提供相同价值、作出相同贡献的员工提供公平的收入机会。同时兼顾外部公平。定期调查同行业公司的平均薪资水平,对公司的内部薪资标准进行持续的改进和调整,使其在市场上具有更强的竞争力和吸引力。让员工感受到企业的公平,深化员工对企业的认同感和满意度,进而提高员工的工作获得感。

(2) 畅通自我价值实现渠道,激发员工工作自觉性

基于目标理论,人类在向目标不懈努力奋进的历程中不断地面对挑战,并且最后获得成功的经历会让我们感觉充满信心,获得感便会增加,员工的自身价值实现也有助于增强员工工作获得感。企业可以通过采取培训教育的方法增强员工的自我效能感,拓宽员工自我价值实现渠道,为员工自我价值的实现提供更高更远的平台。如今已进入知识经济时代,高新技术层出不穷,信息更新频率飞快,十年前的知识与技术大部分到现在已经不实用了。在时代快速发展的背景下,岗位职责也是在不断变化的。因此,企业应主动给员工创造再继续教育的机会,让员工适应市场对人力资源的挑战。企业要不断组织培训学习,帮助人才不断更新知识与技能,推动他们朝着现代复合型人才的方向发展,从而为企业创造更多更大的劳动价值。重视员工的开发和培训,注重员工的个体发展需求,帮助员工不断成长,满足员工的职业憧憬,这不仅利于员工提高企业认可度和归属感,还会让他们感受在企业拥有一定的发展前途,工作获得感也会得到提升。企业应在招聘和甄选环节关注员工的职业决策动机,为其找到合适的职业定位,并通过对其进行岗位培训,使其职业素养得到提升、发展潜力得以释放。此外,企业还要建立要求清晰的职业晋升标准和健全的员工发展制度,让员工有着明晰的努力方向,用未来的发展让员工感受到努力的付出是可以得到合理回报的,激发员工工作自觉性,以提升员工工作获得感。

3. 引领企业精神文化内化员工价值认同

精神文化是企业文化之源,是指用来引导企业进行生产运营的各种行为准则、群体意识和价值理念。具体体现在企业的理念、企业所提倡的经营理念、价值取向、目标愿景。企业以企业精神为基础,将企业的核心价值观展示出来,并通过长期向社会和员工输出价值,发展出自己独特的核心能力。

(1) 培养主人翁精神,强化员工工作积极性

具有主人翁精神的员工拥有极强的员工工作获得感,他们把工作中的一切都当作是自己的事,全心全意投入到工作中,不求名利,不计得失,对企业拥有极强的信赖感,具有强烈的敬业精神和创新精神。他们积极、敬业、执着,对胜利有着强烈的渴

望,他们主动地努力工作,并且愿意为自己的工作做出贡献。因此,企业培养员工主人翁精神。企业要创造一种平等、共享的价值观引导文化,构建并保持融洽的工作关系,对员工的个性要给予足够的尊重,不论在什么岗位上,都要平等对待,对公司的一切事情都要公平公正地进行管理。此外,还应让员工有足够的空间表达自己的意见,在公司里逐步形成一个公平、公正的企业文化。充分调动员工的积极性。最为关键的是,在经营理念中,一定要树立正确人本思想,全方位地培养和激发企业员工的主人翁意识,要使员工的积极性得到充分的激发,提高他们的个人素养,充分发挥他们的智慧,逐渐地形成人人都是主人翁,人人都为企业考虑的良好氛围,人人都能做到人尽其能,员工可以将他们的主观能动性发挥到极致,发挥他们的智慧,员工工作获得感自然得到满足。

(2) 强调社会责任意识,铸就员工工作荣誉感

在寻求利润最大化的过程中,公司还应该承担起与之相对应的社会责任。企业通过履行企业社会责任可以提高企业的形象和信誉度,促进消费者的认可和忠诚度,有助于企业实现可持续发展,为企业赢得良好的声誉和信任,是企业长期成功的重要基础。企业对员工实行企业社会责任教育可以提高内部员工的归属感和自豪感,激发其创造力和主动性,让员工找到其工作价值,从而提高员工的情感获得感。企业可以举办社会责任教育活动,企业可以通过举办职业规划、人力资源管理等培训课程,将公司的社会责任理念和价值观灌输给员工,提高他们对企业社会责任的认知和理解。企业还应组织员工学习企业社会责任的典型案例,使员工对社会关心的热点问题有一个深刻的理解,从而进一步增强员工的社会责任意识。此外,企业也应主动参加公益活动,加强自身社会责任感和企业形象的同时也可以提高员工的社会责任意识,激发员工的社会责任感与职业荣誉感,进而内化为员工工作获得感。

(3) 重视职业道德建设,提高员工工作使命感

职业道德既是每位员工对待工作的态度,也体现了每位员工的人生态度和价值观,是员工道德观念、道德行为发展到一定程度后的一种成熟状态。职业道德还体现了一个职业群体,乃至一个行业所有人的行为举止,若各行业、各职业群体都有良好的职业道德,将对提升整个社会的道德水平起到至关重要的作用。企业应注重提高员工的职业道德素养,对外树立良好的企业形象,增强企业的竞争优势;对内提高员工对工作的使命感。企业要从两个方面推动员工职业道德建设,为提升员工工作获得感创造一个良好的环境。一方面,相关部门要抓紧制订相关的规章制度,树立员工的职业道德标准,明确可为与不可为。另一方面,企业应加强对员工的监督,加强对员工的培训,使职业道德成为职工的一种自觉。例如,在对职工进行培训时,要格外注重诚信、敬业等职业素质的培养,使员工的职业道德素质得到有效地提高。通过对员工职业道德培养提高员工对工作的尊重感,对工作的重视程度,完成工作时员工感受到的满足感也会相应的提高。

五、结语

当前知识经济时代的特点日益突出,一切社会的竞争归根到底是人才的竞争。提高员工工作获得感对企业培养人才、留住人才,提高企业竞争力具有重要作用,也是一个值得管理者深思的问题。企业文化可以潜移默化地影响企业员工的思想行为,是每位员工都要遵循的行为准则和价值标准。加强企业文化建设,为提升员工工作获得感创造有利条件。通过培养物质文化、制度文化、行为文化和精神文化,以企业文化建设为依托,提高员工工作获得感,推动企业可持续发展。

参考文献

- [1]田雅儒.工作家庭平衡对90后知识型员工工作绩效的影响研究[D].镇江:江苏大学,2023.
- [2]黄冬霞,吴满意.思想政治教育获得感:内涵、构成和形成机理[J].思想教育研究,2017(6):28-32.
- [3]熊建生,程仕波.试论习近平关于人民获得感的思想[J].马克思主义研究,2018(8):105-114+160.

- [4]王媛媛.工作家庭平衡对工作获得感的影响研究[D].杭州:浙江财经大学,2019.
- [5]乔玥,陈文汇,曾巧.国有林场改革成效评价——职工获得感的统计分析[J].林业经济问题,2019,39(1):62-70.
- [6]代景华.河北医学院校大学生获得感的调查研究[J].实用预防医学,2018,25(3):286-289.
- [7]吕小康,黄妍.如何测量“获得感”?——以中国社会状况综合调查(CSS)数据为例[J].西北师大学报(社会科学版),2018,55(5):46-52.
- [8]陈沛然.员工获得感及其镜像研究的管理启示[J].甘肃社会科学,2020(3):208-214.
- [9]李国昊,田雅儒.工作获得感:概念、测量与展望[J/OL].经营与管理:1-12[2022-11-24].
- [10]赵新元,孙早宁.何谓获得?员工获得感的内涵与来源探索[J].中国人力资源开发,2023,40(2):87-95.
- [11]杨金龙,王桂玲.农民工工作获得感:理论构建与实证检[J].农业经济问题,2019(9):108-120.
- [12]朱平利,刘骄阳.员工工作获得感:结构、测量、前因与后果[J].中国人力资源开发,2020,37(7):65-83.
- [13]康飞,张颖.企业员工获得感研究:量表编制与效度检验[J].科学与管理,2021,41(1):88-94.
- [14]贾楠,余顺坤.新生代员工获得感与职业倦怠关系研究——基于结构方程模型的路径分析[J].现代商业,2023(14):55-60.
- [15]雷萌,汪瓚,刘军安,贾利高,罗银波,卢祖洵.基于工作获得感和满意度的农村基层医务人员离职意愿的影响因素研究[J].中国卫生统计,2020,37(4):547-549+553.
- [16]朱平利,万可可.发展型人力资源管理实践感知对员工即兴行为的影响[J].中国人力资源开发,2022,39(4):83-95.
- [17]林乐.新生代员工职场获得感对其创新行为的影响研究[D].烟台:山东工商学院,2021.
- [18]赖冠东.企业员工未来取向与网络怠工的关系:员工获得感与自我控制的平行中介作用[D].杭州:浙江师范大学,2021.
- [19]王敏.企业员工工作获得感对工作绩效的影响机理研究[D].哈尔滨:黑龙江大学,2022.
- [20]皮常玲.民宿经营者职业价值观、情感劳动与获得感研究[D].厦门:华侨大学,2019.
- [21]王浦劬,季程远.新时代国家治理的良政基准与善治标尺——人民获得感的意蕴和量度[J].中国行政管理,2018(1):6-12.
- [22]彭国球.略谈现代人的情绪调节——情绪ABC理论和具身认知理论[J].中国乡村医药,2023,30(11):4-6.