

澎湃的福流：个人—工作匹配 对员工福流体验的作用机制

董甜甜¹ 骆秋池² 胡海天² 徐嘉懿² 冉佳璐²

1. 四川旅游学院希尔顿酒店管理学院，四川；

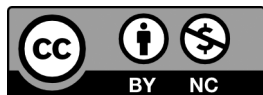
2. 重庆工商大学工商管理学院，重庆

摘要 | 本研究分析了个人—工作匹配对员工福流体验的影响作用，以及挑战性—阻断性压力及领导幽默的调节作用。因此，本研究得到以下研究结论：（1）个人—工作匹配对员工福流体验具有显著正向影响。（2）挑战性工作压力、领导幽默在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中起到负向调节效应。（3）阻断性工作压力在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中调节效应不显著。

关键词 | 福流；个人—工作匹配；福流体验

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



澎湃的福流体验，通常产生于我们的心沉浸在我们所做的事情时。所以，工作会让我们产生福流。

——彭凯平教授（清华大学心理系主任）

基金项目：国家社科基金青年项目（17CGL003）；重庆市自然科学基金基础研究与前沿探索项目（cstc2019jcyj-msxmX0779）；安徽省教育科学研究项目（JKZ20014）。

通讯作者：董甜甜（1982-），女（汉族），江苏徐州人，四川旅游学院希尔顿酒店管理学院讲师，博士，研究方向：组织行为与人力资源开发。

文章引用：董甜甜，骆秋池，胡海天，等. 澎湃的福流：个人—工作匹配对员工福流体验的作用机制[J]. 管理前沿, 2021, 3(4): 231-247.

<https://doi.org/10.35534/fm.0304019>

1 引言

2019年2月14日华为心声社区官网上发布了一份由任正非签发的华为内部邮件，反思华为为什么留不住博士类员工。在这份邮件中，我们可以知道博士类员工近五年累计平均离职率高达21.8%，根据华为的离职访谈报告，有三分之二的员工选择离职的主要原因是岗位与个人技能不匹配，自身特有优势无法发挥，普遍表现出“英雄无用武之地”。作为人力资源管理研究的核心内容，个人—工作匹配受到了学术界广泛的关注，如何招聘、选拔、培训合适的人才，充分调动员工的个人优势进而增加企业核心竞争力是企业发展所重点关注的问题之一。

随着积极组织行为学和积极心理学的发展，越来越多的学者们开始关注组织当中积极因素的存在，尤其是员工在组织中所表现的积极心理体验和积极状态。1997年，美国心理学家Csikszentmihalyi提出了一个全新的概念，他认为许多成功人士在从事自己所喜爱的活动时，都会获得一种极为相似、令他们感到兴奋的情绪体验^[1]，这种情绪如同“水流”一般源源不断的出现（Nakamura, 2002）^[2]，后有学者将之命名为福流体验，它是积极心理学的核心概念之一。

本研究认为福流体验理论中所描述的技能与挑战的平衡一个重要的作用前因来源于个人—环境匹配理论中的个人—工作匹配，由此笔者基于积极心理学视角，研究个人—工作匹配对员工福流体验理论的作用机制，以及上述作用机制中工作场所下个体与工作情景的交互作用。同时根据社会信息加工理论，个体是可以进行自我调节的有机体，其行为态度的发生是所处环境与个体综合作用的结果，当部门环境因素如团队成员关系、领导关系等发生变化时，个体的行为也会受到一定影响。由此基于个人交际视角，本研究引入领导幽默作为个体情景的重要构成。此外，随着社会竞争的加剧，工作压力愈发受到社会关注，随着相关研究的不断深入，个体层面的积极因素越来越受到重视，学术界对工作压力源的研究逐渐从消极方面转向积极方面，笔者借鉴已有文献将之划分为挑战性压力和阻断性压力，并将其引入本研究模型作为工作情景的重要构成。

基于此，本研究选择从个人—工作匹配角度去探讨其对员工福流体验的影响，并整合研究领导幽默和工作压力源（挑战性压力和阻断性压力）在上述关系中的调节作用，以此丰富个人—工作匹配对员工福流体验的实证研究。

2 研究假设及研究模型

2.1 个人—工作匹配对员工福流体验的影响

个人—工作匹配是从个体能力出发，对自己掌握的知识、技能能否与工作要求相一致的评估过程（Kristof, 2010）^[3]，Muchinsky 和 Monahan（1987）认为个人—工作匹配分为两种类型，即一致性匹配和互补性匹配^[4]。一致性匹配是指员工个体在态度、目标、价值观等方面与组织整体具有一致性，互补性匹配指的是个体为满足组织需求以其特有资源完成组织任务。其中，互补性匹配可进一步划分为个体能力—工作任务和个体需求——工作供给匹配这两个维度，分别是指个体的知识、技能能够满足工作的要求及个体所进行的任务符合本身所追求的偏好、愿望等（Edwards, 1991）^[5]。它是一种情境因素，也被视为一种影响员工行为的积极特征（张勇、龙立荣, 2013）^[6]。个人—工作匹配会对员工工作幸福感、情感承诺等组织积极因素产生显著的正向作用（张征, 2017; Kristof, 2001）^[7, 8]。

经过对众多文献的整理，工作中的福流体验是指个体在工作过程中出现的一种短暂的高峰体验（Bakker, 2005）^[9]，是个体挑战某项活动与这项活动所需的能力相互匹配时产生的一种心理体验（Stein et al., 1996）^[10]，并由此提炼出3个核心特征：专注、享受和内部动机。国内学者曾垂凯（2013）提出福流体验的三个维度专注、愉悦、内在动机与个人—工作匹配均呈现出显著的正向关联^[11]。

如前所述，个人—工作匹配是组织工作的积极资源，工作资源和员工福流体验水平以及这些变量的变化彼此正相关（Salanova, 2006）^[12]，它能帮助获取同事支持和提升个人能力（Liao H, Liu D, and Loi R, 2010）^[13]，形成良好的内部氛围。个人资源和组织资源（包括社会支持氛围和明确目标）有助于福

流体验（工作吸收、工作乐趣和内在工作动机），而福流体验反过来对个人和组织资源有积极影响（Mäkikangas, 2011）^[14]，有实证研究证明工作特征对员工福流体验有直接和显著的影响（Kou and Ho, 2010）^[15]，且在团体辅导情境下，成员对团体活动的挑战和自身技能水平的感知会影响成员产生福流体验，当个人—工作达成高度匹配之时，感知到的挑战和技能水平都较高时，产生的福流体验较强烈（范雪, 2011）^[16]。基于上述讨论，本研究提出如下假设：

H1：个人—工作匹配对员工福流体验具有显著的积极影响。

2.2 工作压力源（挑战性压力、阻断性压力）的调节作用分析

工作压力的概念是由压力这个词衍生而来的，当压力这种情绪发生在工作场所时就形成了工作压力。有学者认为工作压力是个体与工作压力源之间的相互作用的过程，不同的人在不同阶段对压力的感受也不同（Lazarus, 1984）^[17]，根据挑战性—阻断性压力模型，将现有研究中的工作压力源分为两类（Cavanaugh, 2000）^[18]：一是挑战性压力，来自于工作本身，如时间压力、工作负担、工作要求等（Cavanaugh et al., 2000）^[19]，员工需要克服这类压力从而获得知识技能，这类压力本身对员工学习行为有促进作用。二是阻断性压力，主要是由组织文化、组织作风和工作不安全等所导致（Cavanaugh et al., 2000; LePine, Podsakoff, and LePine, 2005）^[19, 20]，是阻碍员工达成既定目标的压力。福流体验是一种积极的体验，给生活愉悦和满足感，当人们体验到协调有序的思想状态时，不管他们在做什么，他们都渴望继续按这种思想状态去做，以此获得福流体验（McGinnis, 2008）^[21]。

在对工作压力源作用进行研究时有学者发现适当的时间压力会造成个体的促进性焦虑倍增，随着促进性焦虑水平的提高，会使得员工自我调整，进而进入福流体验状态（林忠、郑世林, 2014）^[22]。然而在个人—工作匹配情境下，员工正处在舒适工作状态，此时自身技能与外部挑战已处于相适应状态，一定的挑战性压力会加剧外界带来的挑战性水平从而破坏个人与工作的深层次匹配，阻碍员工福流体验的产生。与挑战性压力相反，当阻断性压力出现时，员工会积极调动、不断挖掘自身的潜能，采取多种措施克服压力，从而增强对工作的

控制感，促进福流体验的产生。根据上文，笔者推断，在挑战性压力作用下，个人—工作匹配能对员工福流体验带来负向影响，在一定的阻断性压力作用下，个人—工作匹配则会对员工福流体验带来正向作用。基于上述讨论，本研究提出如下假设：

H2: 挑战性压力在个人—工作匹配与员工福流体验之间起到负向调节作用。

H3: 阻断性压力在个人—工作匹配与员工福流体验之间起到正向调节作用。

2.3 领导幽默的调节作用分析

领导行为对于员工行为乃至组织发展都具有重要的作用（林智腾，2015）^[23]，领导幽默更是受到广泛关注。Martin 等人（2003）将组织中的幽默分成了四个类型，分别为亲和式幽默、自我提升式幽默、嘲讽式幽默和自贬式幽默^[24]。根据幽默是否有利于领导成员间的沟通，Decker（2001）将幽默划分为积极幽默与消极幽默，其中亲和式幽默与自我提升式幽默属于积极幽默的范畴，嘲讽式幽默与自贬式幽默属于消极幽默的范畴^[25]。福流体验作为积极心理学的重要组成部分，既有心理因素的作用效果，如注意力高度集中、知觉行动的融合和内心潜在的控制感，也包括了结果因素，即个体处在福流状态时内心所体验到的一种积极享受。

现今将领导幽默引入本研究研究模型并做出如下推断：Grant 和 Schwartz（2011）认为，某些被广泛认定为积极的变量，其对个体产生的积极作用会有临界点，当效果达到临界点后，前因变量和结果变量之间可能呈现倒“U”的非线性关系，并命名为过犹不及效应^[26]。在部门成员个人工作匹配的情况下，适当的领导幽默，会在一定程度上对员工满意度、幸福感产生积极作用（Decker，1987；Kim et al.，2016）^[27]，有助于下属更乐意接受任务与建议，实现既定目标，达成福流体验。但一旦领导幽默超过了一定限度，可能会造成部门成员之间不必要的冲突，引发不同员工之间的不公平感，在一个部门间，领导不可能一直对全体员工表现出幽默，也不可能一直维持同等程度的幽默，员工会因为领导的不同表现而产生摩擦，从而降低福流体验。基于上述讨论，本研究提出如下假设：

H4: 领导幽默在个人—工作匹配与员工福流体验之间起到负向调节作用。

通过以上的理论和逻辑分析，本研究的理论模型如图1所示：

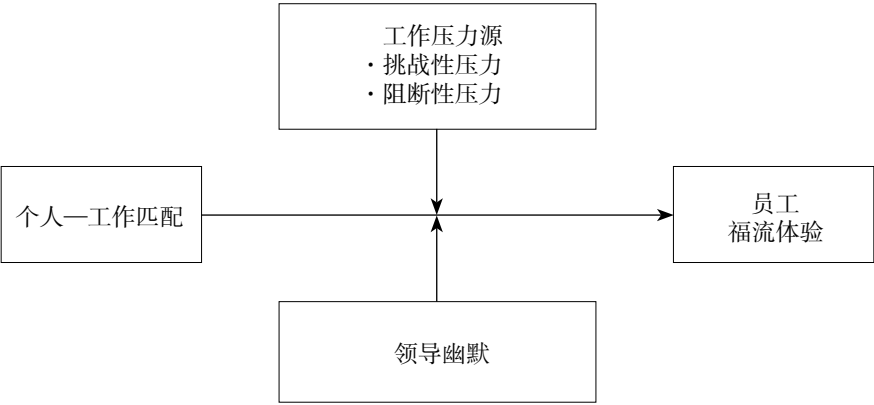


图 1 研究模型

Figure 1 Research model

3 研究设计

3.1 变量测量

个人—工作匹配。本研究采用的是 Kooij 等（2017）使用的个人—工作匹配量表。有 6 个题项，代表题项是“这个工作岗位提供给我的一切与我工作中的追求是匹配的”^[28]。

员工福流体验。本研究采用的是 Bakker（2008）改进的福流体验量表（The Work—related Flow Inventory, WOLF）。有 12 个题项，代表题项是“在完成具有挑战的工作过程中，我觉得我做得很好”^[29]。

领导幽默。采用 Martin 等（2003）开发的幽默风格中亲和型幽默与攻击型幽默子量表^[24]。由于国内还没有人在工作领域的研究中使用该量表，因此本研究在对英文原版进行回译的基础上，根据陈国海和 Martin（2007）译制的中文版幽默风格量表^[30]，并结合台湾学者王雅萍（2013）博士论文中的研究，对该量表进行了修订^[31]。

工作压力源。本研究采用的是 Cavanaugh（2000）等人开发的量表，采用 Likert 五点计分式，其中 6 个题项测量挑战性压力，4 个题项测量阻断式压力。代表题项是“我需要做的项目或工作的数量很多”^[19]。

3.2 问卷收集与样本情况

(1) 问卷设计与发放

本研究根据研究内容及具体研究理论，在广泛查阅文献后选取了信效度较高的成熟量表，针对实际情况进行合理修改后编制成正式问卷。

在问卷的发放过程中，主要采取了现场调查，调查地包括江苏徐州，四川乐山，新疆乌鲁木齐，样本涵盖东部、西部、东北地区，共计发放问卷数量 250 份，回收问卷 243 份，回收率 97.2%，有效问卷数量 220 份，问卷有效率达 88%。

(2) 样本情况

本研究总共获得 220 份有效调查问卷，具体情况如下：

由表 1 可知：在调查样本中，性别方面，男性占 41.8%，女性占 58.2%。年龄方面，25 岁及以下占 16.4%，25—29 岁占 25.5 %，30—34 岁占 35.4 %，35—39 岁占 11.4%，40 岁以上占 11.4 %。学历方面，高中以下占 5.0%，高中或中专占 15.0%，大专占 22.3%，本科占 56.8%，硕士及以上占 0.9%。工作年限方面，5 年及以下占 59%，5 至 10 年占 28.1%，10 至 15 年占 4.6%，6 至 7 年占 1.5%，15 年及以上占 8.3%。

表 1 研究样本信息表 (N=220)

Table 1 Research sample information table (N=220)

个体特征	选项	频数	百分比 (%)
性别	男	93	41.8
	女	127	58.2
年龄	25 岁以下	36	16.4
	25—29 岁	56	25.5
	30—34 岁	78	35.4
	35—39 岁	25	11.4
	40 岁及以上	25	11.4
	高中以下	11	5.0
学历	高中或中专	33	15.0
	大专	49	22.3
	本科	125	56.8
	硕士及以上	2	0.9

续表

个体特征	选项	频数	百分比 (%)
工作年限	5年及以下	130	59
	5至10年	62	28.1
	10至15年	10	4.6
	15年以上	18	8.3

4 数据分析与结果

4.1 信度、效度分析

本研究问卷题项均改编自成熟量表，在量表效度方面，已有大量学者进行相关检验，故本研究不再进行效度分析，仅对量表信度进行检验，信度检验结果如表2所示：

由表2可知，本研究变量：个人—工作匹配、员工福流体验、挑战性工作压力、阻断性工作压力及领导幽默的 Cronbach's Alpha 系数都在 0.7 左右，说明各量表信度良好。

表 2 各量表信度检验结果

Table 2 Reliability test results of each scale

变量	Cronbach's Alpha
个人—工作匹配	0.682
员工福流体验	0.672
挑战性工作压力	0.749
阻断性工作压力	0.740
领导幽默	0.685

4.2 相关分析

相关分析如表3所示，个人—工作匹配和与员工福流体验呈正显著正相关关系（ $\beta = 0.491$ ，** $p < 0.01$ ）。由表3所知，个人—工作匹配的均值为 3.9303、标准差为 0.76927；员工福流体验的均值为 3.8200、标准差为 0.71255；挑战性工作压力的均值为 3.6509、标准差为 0.87788；阻断性工作压力的均值为 3.0852、标准差为 0.75363，领导幽默的均值为 4.0160、标准差为 0.85589，均处于中上水平。

表 3 各主要变量的均值、标准差与相关系数

Table 3 Mean value, standard deviation and correlation coefficient of each major variable

变量	1	2	3	4	5
1. 个人—工作匹配	1				
2. 员工福流体验	0.491**	1			
3. 挑战性工作压力	0.267**	0.420**	1		
4. 阻碍性工作压力	0.086	0.251**	0.593**	1	
5. 领导幽默	0.415**	0.278**	0.019	-0.137*	1
均值	3.9303	3.8200	3.6509	3.0852	4.0160
标准差	0.76927	0.71255	0.87788	0.75363	0.85589

注：* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，下同。

4.3 回归分析

如表 4 所示，先引入控制变量（性别、年龄、教育程度和工作年限），再将自变量（个人—工作匹配）放入回归方程，分析发现个人—工作匹配对员工福流体验（M2， $\beta=0.477$ ， $p<0.01$ ）有显著正向影响；因此，假设 H1 得到验证。

表 4 回归分析结果

Table 4 Regression analysis results

变量	员工福流体验	
	M1	M2
性别	-0.019	-0.034
年龄	0.139	0.091
教育程度	-0.073	-0.025
工作年限	0.015	0.012
个人—工作匹配	0.032	0.477**
R^2		0.253
ΔR^2	0.032	0.222
ΔF	1.758	63.592**

分析调节作用时，首先将员工福流体验设为因变量，然后依次引入控制变量（性别、年龄、教育程度和工作年限）、自变量（个人和工作匹配）和调节变量（挑战性工作压力、阻断性工作压力及领导幽默），最后加入自变量以及调节变量两者的交互项（见表 5）。个人—工作匹配与挑战性工作压力的交互项对员工福流

体验具有负向影响（M4， $\beta = -0.142$ ， $p < 0.01$ ）。说明挑战性工作压力在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中具有调节效应。因此，H2 得到验证。

同样，如表 5 所示，个人—工作匹配与阻断性工作压力的交互项对员工福流体验调节效果不显著（M6， $\beta = 0.033$ ， $p < 0.01$ ）。说明阻断性工作压力在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中调节效应不显著。因此，H3 未得到验证。

表 5 回归分析结果

Table 5 Regression analysis results

变量	员工福流体验					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
性别	-0.019	-0.034	-0.038	-0.046	-0.044	-0.044
年龄	0.139	0.091	0.004	-0.006	0.074	0.073
教育程度	-0.073	-0.025	-0.025	-0.018	-0.031	-0.028
工作年限	0.015	0.012	0.011	0.021	-0.035	-0.033
个人和工作匹配		0.477**	0.405**	0.369**	0.464**	0.467**
挑战性工作压力			0.307**	0.322**		
个人工作匹配与挑战性工作压力的交互项				-0.142*		
阻碍性工作压力的交互项					0.207**	0.196**
人工作匹配与阻碍性工作压力的交互项				0.352		0.033
R^2	0.032	0.253	0.334		0.292	0.293
ΔR^2	0.032	0.222	0.080	0.019	0.039	0.001
ΔF	1.758	63.592**	25.573**	6.131*	11.694**	0.302

如表 6 所示，个人—工作匹配与领导幽默的交互项对员工福流体验具有负向调节作用（M8， $\beta = -0.165$ ， $p < 0.01$ ）。说明领导幽默在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中具有调节作用。因此，H4 得到验证。

表 6 回归分析结果

Table 6 Regression analysis results

变量	员工福流体验			
	M1	M2	M7	M8
性别	-0.019	-0.034	-0.021	-0.023
年龄	0.139	0.091	0.097	0.099
教育程度	-0.073	-0.025	-0.005	0.001

续表

变量	员工福流体验			
	M1	M2	M7	M8
工作年限	0.015	0.012	0.026	0.407
个人和工作匹配		0.477**	0.435**	0.079*
领导幽默			0.102*	0.254
个人工作匹配与领导幽默交互项				-0.165**
R^2	0.032	0.253	0.261	0.287
ΔR^2	0.032	0.222	0.008	0.025
ΔF	1.758	63.592**	2.230*	7.561**

5 研究结论与启示

5.1 研究结论

本研究的研究问题聚焦在个人—工作匹配对员工福流体验的影响，本研究分析了个人—工作匹配对员工福流体验的影响作用，以及挑战性—阻断性压力及领导幽默的调节作用。因此，本研究得到以下研究结论：（1）个人—工作匹配对员工福流体验具有显著正向影响。（2）挑战性工作压力、领导幽默在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中起到负向调节效应。（3）阻断性工作压力在个人—工作匹配对员工福流体验的影响中调节效应不显著。这可能是由福流体验的特征因素决定的，福流体验的产生需要个体自身与工作挑战相匹配，在阻断性压力作用下，企业不良氛围、横纵沟通效果不佳等会使个体陷入焦虑、冷漠、厌倦或是无聊状态，从而无法真正产生福流体验。

以往学术界多从个人特质和工作情景方面分别研究员工福流体验，前者认为福流体验是由人格、个人特质、个人资源等决定的，后者则认为是由组织文化、工作资源、组织压力等决定的。本研究基于个人—环境匹配的视角，从个人交际角度与工作情境因素的交互作用上研究员工福流体验。两个层面分别引入领导幽默和工作压力源这两个新的变量，丰富和扩充关于个人—工作匹配对员工福流体验的作用机制研究。

5.2 管理启示

本研究可以得到如下管理启示：

(1) 将个人—工作匹配应用于企业管理实际。在组织招聘方面，应注意从个体能力和工作特征匹配的角度来选取人才而非从空缺岗位的职能来雇佣员工，其次，在对员工候选者进行筛选时，不能仅仅看重员工的个人能力，还要从个体整体特征出发选取能够与组织文化、氛围具有较好适应性的人才；在员工培训方面，将个人能力与工作要求相结合，适当进行员工专业技能培训以更高效率的行动满足组织发展和团建活动培育集体精神和价值观；在员工职业发展规划上，及时进行横纵沟通了解员工工作现状与工作挑战性，使得员工在不断挑战的同时也能自我职业发展。同时，企业也不能一味地盲目强调匹配的达成，还应结合员工工作兴趣、职业规划、预期目标等进行综合管理。

(2) 有助于企业进行压力源管理。本研究发现挑战性压力对员工福流体验具有负向调节效应，这标示着企业在对员工进行任务分配时应充分考量时间、任务量、人际关系可能给员工带来的压力，对之进行一定调控控制在正常范围内，由此降低对员工福流体验的破坏作用，在个人—工作匹配中实现满意度和幸福感的发展。除此之外在企业中应该营造安全稳定、开放沟通、包容理解的组织氛围，对横纵沟通进行合理调节，对员工自身进行合理定位，减少由此带来的不安全感以及压力感，积极调节员工工作节奏。根据不同的压力性质，采取与之配套的管理措施，在管理实践中，促进员工个人能力的发展。

(3) 转变管理观念，重视领导的幽默行为在组织中的作用。日益提高的精神需求意味着人们将不再满足于枯燥无聊的工作方式。幽默型领导能够在一定程度上塑造着组织中的文化，而营造乐趣文化、发挥幽默型领导的作用则离不开组织的支持。管理者应转变对幽默有所克制的观念，营造包容、开放的组织环境，并通过培训等方式，鼓励领导在与下属的交往之中多利用善意的玩笑等方式活跃气氛，与员工发展出良好的工作关系，使员工能够在自由、轻松的工作环境中发挥自己的创造能力。与此同时，组织也要注意控制领导对员工进行冷嘲热讽时存在的风险，这种貌似无害的言语更能破坏人际关系，甚至

给组织带来不可估量的损失。

(4) 发挥员工福流体验在工作中的积极作用。企业应更加关注员工的福流体验，提升员工的工作幸福感，将工作中短期的高峰体验转化为长期持久的福流体验，关注员工技能与挑战的匹配程度，从员工自身着手，为员工提供岗位相关的知识技能培训，帮助员工提高自身工作素质，定期进行技能比赛，对表现优秀的员工提出表彰，同时增强横纵沟通力度，持续性的关注和引导员工工作投入状态，及时获得工作反馈，帮助员工设定现阶段能达成但存在一定挑战性的工作任务，同时基于一定的支持，鼓励员工循序渐进的达成既定目标，逐渐在工作中获得福流体验。

5.3 研究局限与未来展望

(1) 本研究聚焦研究挑战性—阻断性工作压力源以及领导幽默的调节作用，但在实际研究过程中发现阻断性工作压力源的调节作用不明显，这可能是源于本研究测量方法相对单一，在研究中若采取更多客观的测量方式来评估，研究结论可能会更加有效，更具有说服力。

(2) 本研究主要研究效应为个人—工作匹配对员工福流体验的影响，并以因变量为基础选取了调节变量，然而，个人—工作匹配对员工福流体验的作用机制可以是多个方面的，包括个体自身特质如调节聚焦，工作特质如工作资源等，以此可构建多方面的研究机制，深入探讨个人—工作匹配对员工福流体验的边界机制研究。

参考文献

- [1] Csikszentmihalyi M. Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention [J]. Adult Education Quarterly, 1997, 43 (12): 823-824.
- [2] Nakamura J, Csikszentmihalyi M. The Concept of Flow [M]. Flow and the Foundations of Positive Psychology, 2014.
- [3] Kristof A L. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, Measurement, And implications [J]. Personnel

- Psychology, 1996, 49 (1) : 49.
- [4] Muchinsky P M, Monahan C J. What is Person–Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit [J] . Journal of Vocational Behavior, 1987, 31 (3) : 268–277.
- [5] Edwards J R. Person–Job Fit: a conceptual integration, Literature review and methodological critique [J] . Cooper Cary L. robertson Ivan T. international Review of Industrial and Organizational Psychology, 1991.
- [6] 张勇, 龙立荣. 人—工作匹配、工作不安全感对雇员创造力的影响——一个有中介的调节效应模型检验 [J] . 南开管理评论, 2013, 16 (5) : 16–25.
- [7] 张征, 卿涛, 古银华. 人—工作匹配对员工工作幸福感的作用机制研究 [J] . 统计与信息论坛, 2017, 32 (2) : 6.
- [8] Kristof–Brown A L, Stevens C K. Goal congruence in project teams: does the fit between members’ personal mastery and performance goals matter? [J] . J Appl Psychol, 2001, 86 (6) : 1083–1095.
- [9] Bakker A B. Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences [J] . Journal of Vocational Behavior, 2005, 66 (1) : 26–44.
- [10] Stein G L, Kimiecik J C, Daniels J, et al. Psychological Antecedents of Flow in Recreational Sport [J] . Personality and Social Psychology Bulletin, 1995, 21 (2) : 125–135.
- [11] 曾垂凯. 工作惬意感问卷的信度与效度 [J] . 中国临床心理学杂志, 2013, 21 (1) : 35–38.
- [12] Salanova M, Bakker A B, Llorens S. Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources [J] . Journal of Happiness Studies, 2006, 7 (1) : 1–22.
- [13] Liao H, Liu D, Loi R. Looking at both sides of the social exchange coin:

- A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity [J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53 (5): 1090–1109.
- [14] Mäkikangas A, Bakker A B, Aunola K, et al. Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology [J]. *Journal of Occupational and rganizational Psychology*, 2011, 83 (3): 795–814.
- [15] Kuo T H, Ho L A. Individual difference and job performance: The relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality [J]. *Social Behavior and Personality An International Journal*, 2010, 38 (4): 531–552.
- [16] 范雪. 福流体验在人际团体辅导中的作用机制研究 [D]. 电子科技大学, 2011.
- [17] R Lazarus, S Folkman. Stress, appraisal and the coping process [J]. 1984.
- [18] Seekola D L, Cavanaugh S. Liquid crystal technology development for telecommunication applications [C]. *Liquid Crystals IV*, 2000.
- [19] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among U. S. managers [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85 (1): 65.
- [20] Lepine J A, Podsakoff N P, Lepine M A. A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrane Stressor Framework: An Explanation For Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48 (5): 764–775.
- [21] McGinnis L P, Gentry J W, Tao G. The Impact of Flow and Communitas on Enduring Involvement in Extended Service Encounters [J]. *Journal of Service Research*, 2008, 11 (1): 74–90.

- [22] 林忠, 郑世林. 时间压力对沉浸体验影响的内在机理—基于工作场所的实证研究 [J] . 财经问题研究, 2014 (9) : 107-113.
- [23] 林智腾. 部属感知的领导幽默影响建言行为: 以 LMX 和心理安全感为链式中介的研究 [D] . 暨南大学, 2015.
- [24] Martin R A, Puhlik-Doris P, Larsen G, et al. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire [J] . Journal of Research in Personality, 2003, 37 (1) : 48-75.
- [25] Decker W H, Rotondo D M. Relationships Among Gender, Type Of Humor, And Perceived Leader Effectiveness [J] . Journal of Managerial Issues, 2001, 13 (4) : 450-465.
- [26] Grant A M, Schwartz B. Too Much of a Good Thing The Challenge and Opportunity of the Inverted U [J] . Perspectives Psychological Science, 2011, 6 (1) : 61-76.
- [27] Decker W H. Managerial humor and subordinate satisfaction [J] . Social Behavior and Personality, 1987, 15 (2) : 225-232.
- [28] Kim J. Structural Equation Modeling for Humor, Job Satisfaction, Job Stress and Intention to Turnover [J] . Journal of the Chemical Society Chemical Communications, 2013, 19 (2) : 265.
- [29] Bakker A B. The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF [J] . Journal of Vocational Behavior, 2008, 72 (3) : 400-414.
- [30] 陈国海, RodA. Martin, ChenGuohai, 等. 大学生幽默风格与精神健康关系的初步研究 [J] . 心理科学, 2007, 30 (1) : 219-223.
- [31] 王雅萍. 数据挖掘与可视化技术在地理信息科学研究中的应用 [D] . 中国矿业大学 (北京) , 2014.

Surging Flow: The Mechanism of Person-job Fit on Employee Flow Experience

Dong Tiantian¹ Luo Qiuchi² Hu Haitian² Xu Jiayi² Ran Jialu²

1. Hilton Hotel Management School, Sichuan University of Tourism, Sichuan;

2. School of Business Administration, Chongqing Technology and Business

University, Chongqing

Abstract: This study analyzed the effects of personal-job fit on employees' Flow experience, as well as the moderating effects of challenge-blocking stress and leader humor. Therefore, the following conclusions can be drawn in this study: (1) Personal-job fit has a significant positive impact on employees' Flow experience. (2) Challenging job stress and leadership humor have a negative moderating effect on the impact of personal-job fit on employees' Flow experience. (3) The moderating effect of interruptive job stress on the impact of personal-job fit on employees' Flow experience was not significant.

Key words: Flow; Person-job fit; Flow experience