

# 员工幸福感对社会企业绩效的影响研究

汪忠<sup>1</sup>, 白子依<sup>1</sup>

(1. 湖南大学工商管理学院, 湖南 长沙, 410082)

**摘要:** 针对社会企业这一兼顾社会效益与经济利益的新型企业, 以 52 家社会企业和 270 位员工的配对数据为样本, 运用多层结构方程模型 (MSEM) 探讨了社会企业员工主观幸福感对社会企业绩效的影响机制及情感承诺的中介作用。研究发现: 主观幸福感的两个维度生活满意度和情感平衡对情感承诺具有显著促进作用, 对社会企业绩效的两个维度社会绩效和经济绩效具有显著促进作用; 情感承诺在主观幸福感两个维度与社会企业绩效两个维度之间起到中介作用。

**关键词:** 社会企业, 主观幸福感, 社会企业绩效, 情感承诺

**中图分类号:** F279.23

**文献标识码:** A

## 1 引言

现如今, 非营利组织、政府和商业企业三者之间的边界逐渐消失<sup>[1]</sup>, 社会创业在欧美国家中地位日益凸显, 近年来, 社会创业在我国也逐渐兴起<sup>[2,3]</sup>。社会创业是兼顾经济利益与社会效益的采用商业化方式解决社会问题的创业活动<sup>[4]</sup>。社会企业是社会创业的重要载体, 在解决社会问题的过程中发挥重要作用<sup>[5]</sup>, 社会企业绩效是衡量社会企业发展状况的重要指标<sup>[6]</sup>, 对于如何促进社会企业绩效提升的相关研究日益得到社会企业家的关注。

主观幸福感是个体根据自身标准对其生活质量所作出的整体性评价, 是衡量个体生活质量的综合性心理指标, 包括生活满意度和情感平衡两个维度<sup>[7]</sup>。其中, 生活满意度是个体对其生活质量的评价; 情感平衡是个体在生活中体验到的情绪感受<sup>[8]</sup>。主观幸福感源于积极心理学, 近年来, 随着人们对幸福感的关注及积极心理学的发展, 幸福感成为组织研究的热点问题, 有关员工主观幸福感的研究逐渐增多<sup>[9]</sup>, 学者们分别从个体特征<sup>[10]</sup>、经济收入<sup>[11]</sup>、工作情况<sup>[12]</sup>等方面对主观幸福感的前因变量进行了大量实证分析, 但对于主观幸福感结果变量的研究相对较少, 从组织角度研究员工主观幸福感对组织的影响就更为罕见。

由于社会企业的特殊性, 社会企业绩效不同于商业企业绩效, 由经济绩效和社会绩效两个维度组成<sup>[13]</sup>。其中, 经济绩效是企业创造的经济收益, 与商业企业并无区别, 社会绩效是企业所创造的社会价值<sup>[14]</sup>。由于社会企业在促进经济发展和社会进步方面的起着越来越重要的作用, 探索社会企业绩效提升机制有重大现实价值<sup>[15]</sup>。现有对社会企业绩效影响因素的研究不多且集中于组织层面<sup>[16]</sup>或社会创业者个人特质<sup>[17]</sup>, 对于员工特质对社会企业绩效影响的研究几乎没有。

鉴于以上分析, 本研究将构建从社会企业员工主观幸福感到社会企业绩效的跨层中介模型, 引入情感承诺为跨层中介变量, 探讨员工主观幸福感对社会企业绩效的影响机制, 期望深化和拓展现有社会企业绩效的相关研究, 并为实践中社会企业管理者的人力资源管理工作

基金项目: 国家自然科学基金面上项目“以社会企业为主体的社会创业生态系统形成与演进: 模式、机制及实证研究”(71172195); 教育部人文社科项目“社会企业绩效测度与治理改进研究”(17YJA630096)。

提供启示与参考。

## 2 理论基础与研究假设

### 2.1 社会企业员工主观幸福感与社会企业绩效

主观幸福感的理论基础是快乐论，即快乐就是幸福。目前，大多数学者们认同 Diener 对主观幸福感的界定，即主观幸福感是个体以自己主观而非客观上的标准为依据，对其生活质量所作出的整体性评价，是衡量个体生活质量的综合性心理指标，包括生活满意度和情感平衡两个维度<sup>[错误!未定义书签。]</sup>，其中，情感平衡由积极情感和消极情感组成，主观幸福感较高的人人会体会到更多积极情感，更少消极情感。主观幸福感包含四个核心内容：即对过去、现在和将来的生活满意度；对工作、家庭、健康、经济状况等生活各方面的满意度；快乐、自豪等积极情感体验；焦虑、压抑等消极情感体验<sup>[18]</sup>。

许多研究表明，具有较高幸福感的人在许多生活领域都能获得成功，例如婚姻<sup>[19]</sup>、收入<sup>[20]</sup>和健康<sup>[21, 22]</sup>，Lyubomirsky 认为，积极情感作为主观幸福感的重要标志，是成功的重要影响因素<sup>[23]</sup>。近年来，有部分学者将对主观幸福感的讨论引入人力资源管理领域，其中，员工的组织承诺、工作绩效、离职倾向等结果变量被重点关注，并且，许多研究证实，幸福感与这些结果变量存在密切关系<sup>[24]</sup>。目前，学术界对于主观幸福感与绩效的研究多集中于员工主观幸福感和工作绩效的关系。拥有较高主观幸福感的员工可以拓展社交资源、提升创造性思维，善于全面思考问题，以乐观的心态面对工作，这都可以帮助员工更好地抓住机遇和面对挑战<sup>[25]</sup>。Russell 研究表明员工的主观幸福感对工作绩效存在显著积极影响<sup>[26]</sup>，拥有较高主观幸福感的员工一般而言对工作更具有积极主动性，能获得较好的工作绩效，而消极情感会对工作绩效产生负向影响。企业是由每一个员工组成，只有员工工作绩效提升才可以更好地促进企业绩效的提升。前文对绩效的讨论多集中于商业企业，其绩效可视为社会企业绩效中的经济绩效，而社会企业相较于商业企业，更重视企业带来的社会效益，具有较高幸福感的员工往往具有较高宜人性<sup>[27]</sup>，同理心强，有助于企业社会绩效的提升。基于此，提出假设：

H1a：社会企业员工生活满意度对企业社会绩效有正向影响；

H1b：社会企业员工情感平衡对企业社会绩效有正向影响。

H2a：社会企业员工生活满意度对企业经济绩效有正向影响；

H2b：社会企业员工情感平衡对企业经济绩效有正向影响。

### 2.2 社会企业员工主观幸福感与情感承诺

情感承诺是指员工对组织价值观的认同、对组织目标的投入和对组织情感依恋的程度<sup>[28]</sup>。表现为员工主动向他人宣传组织、维护组织形象和声誉、愿意为组织发展付出努力，作为组织成员感到骄傲和自豪、对组织高度信任和忠诚<sup>[29]</sup>。情感承诺、持续承诺和规范承诺三个维度组成组织承诺，持续承诺是员工希望持续从组织中获得薪资和福利而继续留在组织中的承诺；规范承诺是指员工认为对组织忠诚符合社会规范而留在组织中的行为<sup>[错误!未定义书签。]</sup>。与规范承诺和持续承诺相比，情感承诺可以更好地反映员工工作态度的本质特点<sup>[30]</sup>，在组织承诺的三个维度中处于核心地位<sup>[错误!未定义书签。]</sup>。

近年来，大量学者研究与个体工作相关的情感承诺的影响因素，包括个人-组织匹配、职业成长需要、工作多样性、工作满意度等，研究对象一般来源于商业企业或政府机关、事业单位。Cicekli<sup>[31]</sup>的研究结果表明发展机会和被认可是组织承诺的预测因素。Kooij 等人<sup>[32]</sup>发现个人-组织匹配感知随着时间的推移与情感承诺正相关。Oyinlade<sup>[33]</sup>研究发现工作结

构是情感承诺的一个重要预测因子。Top<sup>[34]</sup>的研究发现,主观幸福感生活满意度维度的一个方面——工作满意度的两个维度(操作程序和沟通),以及组织信任是员工情感承诺的重要预测因素。Abu-Shamaa 同样证实工作满意度对组织承诺存在正向影响,同时工作敬业度对情感承诺也存在正向影响<sup>[35]</sup>。拥有较高主观幸福感的员工拥有乐观的心态,可以更多地看到所在组织积极的一面, Brunetto 等人发现,随着幸福感的提高,员工的组织承诺相应提高,并且幸福感比工作满意度更能预测其情感承诺<sup>[36]</sup>。Meyer 等人经元分析发现,主观幸福感情感平衡中的消极情感能够负向影响情感承诺,生活满意度和情感平衡都对情感承诺有显著作用<sup>[37]</sup>。社会企业作为一个特殊企业群体,具有一般企业的特点。由此,提出假设:

H3a: 社会企业员工生活满意度对情感承诺有正向影响;

H3b: 社会企业员工情感平衡对情感承诺有正向影响。

### 2.3 情感承诺的中介作用

一方面,根据前文所述,我们可知社会企业员工主观幸福感直接影响情感承诺,具有高主观幸福感的员工往往具有乐观的心态,善于发现组织的优点,进而产生较高的情感承诺。另一方面,情感承诺将员工与组织连接起来<sup>[38]</sup>,统一员工与组织的目标、价值观。高情感承诺的员工会对组织产生归属感,增加对组织活动的卷入,渴望继续留在组织中并且愿意追求组织目标<sup>[39]</sup>,希望组织成功且对组织充满自豪感<sup>[40]</sup>。员工的情感承诺越高,工作投入度越高, Atmojo<sup>[41]</sup>与 Edwards 等人<sup>[42]</sup>的研究发现,组织承诺对员工绩效有显著影响,这一点与之前很多学者的研究结果一致。Jain 研究发现强烈的情感承诺可以促进组织绩效的提升<sup>[43]</sup>。

由此,我们可以得到员工主观幸福感与社会企业绩效的间接关系。员工主观幸福感和情感承诺属于个体层次,社会企业绩效属于组织层次,这种 1-1-2 模型的研究方法和应用近年来已在一些学术研究中使用<sup>[44]</sup>。我们认为,具有较高主观幸福感的员工善于全面思考问题,以乐观的心态面对工作,对组织有较高的情感承诺,这种情感承诺会激励他/她以组织目标为己任,增加对组织活动的卷入,从而产生更高的工作绩效,进而促进组织绩效的提升。基于此,提出假设:

H4a: 社会企业员工情感承诺在生活满意度与企业社会绩效之间起中介作用;

H4b: 社会企业员工情感承诺在情感平衡与企业社会绩效之间起中介作用。

H5a: 社会企业员工情感承诺在生活满意度与企业经济绩效之间起中介作用;

H5b: 社会企业员工情感承诺在情感平衡与企业经济绩效之间起中介作用。

综上,本研究的研究模型如图 1。

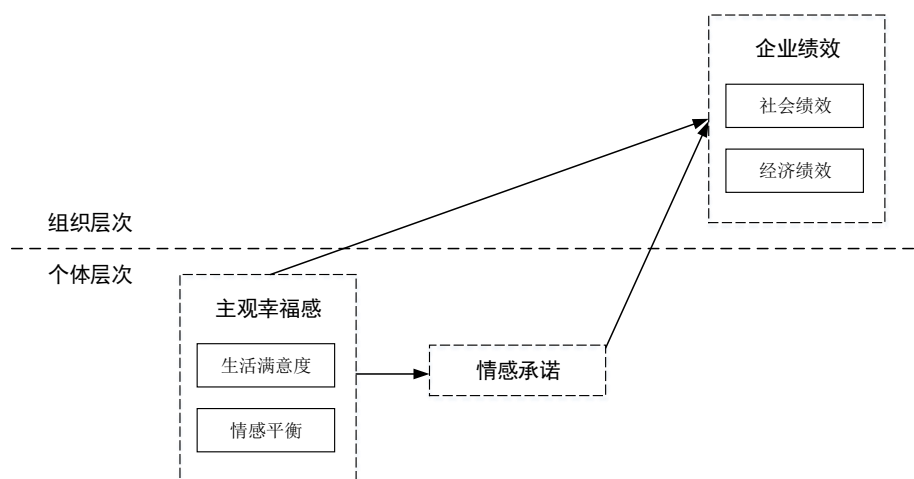


图 1 研究模型

### 3 研究方法

#### 3.1 研究对象及程序

在样本选择上,根据张秀娥等<sup>[15]</sup>对社会企业的选定的原则,选择满足企业收入来源包含商业活动、所开展的业务是为了解决具体社会问题这两点的企业为问卷调查对象。由于社会企业在我国起步较晚,大多数处于初创阶段,研究初创期的社会企业对我国社会企业的发展更具指导意义,故本研究选取的社会企业均为成立时间不超过 8 年的处于初创期的社会企业。

本研究通过联系之前与本研究团队有合作的社会企业家以及通过参加社会企业年会、社会企业培训会及社会企业认证会等结识的社会企业家,采取线上与线下相结合的方法,采用便利抽样法和滚雪球抽样法,选取广州、深圳、长沙、成都、南京等地的社会企业进行问卷调查,涉及教育文化、残障就业、环境保护、养老医疗等领域。为控制同源偏差,本研究分别从高管层与员工层两个来源收集数据,各企业高层管理者对所在社会企业绩效进行评价,填写高管问卷,各企业随机选取员工(包含长期志愿者)填写员工问卷,根据自身情况对主观幸福感和情感承诺进行评价。

在正式调研前,我们先进行预调研,邀请本校研究生、校友和 MBA 学院填写问卷。我们根据被试者的反馈,对问卷中的错误和易引起歧义选项进行修改和完善。在正式调研时,我们向被试者说明本次调研仅用于学术研究,问卷内容严格保密,确保被试者消除顾虑,按真实情况填写。

本次调研历时三个月,共发出 93 份高管问卷,402 份员工问卷,删除无法配对、员工样本量小于三份和条件不符等无效问卷后,最终得到 52 份有效高管问卷,270 份有效员工问卷,有效率 65.05%。

#### 3.2 变量测量

本研究采用国外成熟量表对主观幸福感、情感承诺和社会企业绩效等构念进行测量,从而确保测量工具具有较高的信度与效度。对于英文量表,在使用前,我们采用回译法,将英文量表翻译成中文再翻译回英文,与原量表进行对比,确保问卷表述恰当且符合原意。

##### (1) 主观幸福感

生活满意度选用的是 Diener 等开发的量表<sup>[45]</sup>，包含 5 个题项，如“我的生活在很多方面都和我理想的生活很接近”，由社会企业员工填写。

情感平衡选用的是 Campbell 等开发的量表<sup>[46]</sup>，包含由 16 个词组成的 8 个题项，如“痛苦的↔快乐的”，由社会企业员工填写。

#### (2) 情感承诺

情感承诺量表选用的是 Meyer & Allen 开发的量表<sup>[28]</sup>，包含 6 个题项，如“在本组织中，我感觉自己是大家庭中的一员”，由社会企业员工填写。

#### (3) 社会企业绩效

社会企业绩效量表选用的是 Liu 等开发的量表<sup>[47]</sup>，包含经济绩效和社会绩效两个维度，其中经济绩效包含 6 个题项，如“本组织财务目标完全实现”，社会绩效包含 5 个题项，如“本组织使得越来越多的人受益”，由社会企业高层管理者填写。

以上变量的度量均采用 Likert 5 级量表，其中 1 代表“非常不符合”，5 代表“完全符合”。

#### (4) 控制变量

借鉴前人相关研究结合本研究内容，在个体层次，选取性别、年龄、教育程度和工作年限（即个人在该组织中工作的时长）为控制变量（见表 1）。性别方面，“1”为男性，“2”为女性；年龄方面，1 为“30 岁及以下”，2 为“31-40 岁”，3 为“41-50 岁”，4 为“51 岁及以上”；教育程度方面，1 为“高中及以下”，2 为“专科”，3 为“本科”，4 为“硕士及以上”；在工作年限方面，1 为“1 年及以下”，2 为“2-3 年”，3 为“4-5 年”，4 为“6 年以上”。在组织层次，选取企业规模、企业成立年限为控制变量（见表 2）。企业规模方面，1 为“10 人及以下”，2 为“11-50 人”，3 为“51-100 人”，4 为“101-300 人”，5 为“301 人及以上”；企业成立年限方面，1 为“2 年及以下”，2 为“3-5 年”，3 为“6-8 年”。

表 1 个体层次样本构成分布

| 变量     | 类别    | 数量    | 比例     |
|--------|-------|-------|--------|
| N=270  |       |       |        |
| 性别     | 男     | 116 人 | 42.96% |
|        | 女     | 154 人 | 57.04% |
| 年龄/岁   | ≤30   | 79 人  | 29.26% |
|        | 31-40 | 125 人 | 46.30% |
|        | 41-50 | 54 人  | 20.00% |
|        | ≥51   | 12 人  | 4.44%  |
|        |       |       |        |
| 教育程度   | 高中及以下 | 23 人  | 8.52%  |
|        | 专科    | 64 人  | 23.70% |
|        | 本科    | 138 人 | 51.11% |
|        | 硕士及以上 | 45 人  | 16.67% |
| 工作年限/年 | ≤1    | 45 人  | 16.67% |

|     |       |        |
|-----|-------|--------|
| 2-3 | 139 人 | 51.48% |
| 4-5 | 70 人  | 25.93% |
| ≥6  | 16 人  | 5.92%  |

表 2 组织层次样本构成分布

| 变量     | 类别      | 数量   | 比例     |
|--------|---------|------|--------|
| N=52   |         |      |        |
| 企业规模/人 | ≤10     | 10 个 | 19.23% |
|        | 11-50   | 25 个 | 48.08% |
|        | 51-100  | 4 个  | 7.69%  |
|        | 101-300 | 5 个  | 9.62%  |
|        | ≥301    | 8 个  | 15.38% |
| 成立年限   | 2 年及以下  | 22 个 | 42.31% |
|        | 3-5 年   | 20 个 | 38.46% |
|        | 6-8 年   | 10 个 | 19.23% |

### 3.3 统计分析方法

本文采用多层结构方程模型(MSEM)来检验我们提出的构念模型。传统跨层次模型常采用多层线性模型(HLM)进行分析,但该方法不能处理结果变量处于高层的模型。与HLM相比,使用MSEM进行中介效应分析,可以纳入对误差的考虑,不会混淆水平-1变量对其他变量的组内与组间效应的问题<sup>[48]</sup>,不仅能有效减少中介效应估计的偏差,而且在中介效应的95%置信区间覆盖指标上表现也更优<sup>[49,50]</sup>。Preacher等提出了检验水平-1对水平-2影响的跨层模型的检验步骤,编写了Mplus程序<sup>[48]</sup>,近年来被较多学者使用<sup>[44,51]</sup>。本文也采用该方法对假设进行检验。

本研究属于1-1-2的多层构念模型,其中主观幸福感(包括生活满意度和情感平衡两个维度)和情感承诺属于水平-1,社会企业绩效(包括社会绩效和经济绩效)属于水平-2。首先我们使用R软件检验组间变异性、组内变异性 and 组内一致性的指标ICC(1)、ICC(2)和Rwg。生活满意度的ICC(1)为0.41,ICC(2)为0.78,Rwg为0.86;情感平衡的ICC(1)为0.51,ICC(2)为0.85,Rwg为0.86;情感承诺的ICC(1)为0.40,ICC(2)为0.77,Rwg为0.84,均符合ICC(1)大于0.12、ICC(2)大于0.7、Rwg大于0.7的标准值。由此可知,本文采用MSEM方法来检验假设是合适的。

本文使用SPSS 20.0软件计算变量的均值和标准差,并使用Mplus 7软件通过稳健的极大似然法(MLR)来检验模型。

## 4 数据分析与结果

### 4.1 信度与效度

信度是指采用同样测量工具对同一对象重复测量时得到一致结果的可能性,本文采用

SPSS 20.0 软件进行测量。结果表明, 本文选用的量表具有较好的信度, 所有变量的 Cronbach'  $\alpha$  系数均大于 0.7, 其中, 生活满意度的  $\alpha$  系数为 0.708, 情感平衡的  $\alpha$  系数为 0.888, 情感承诺的  $\alpha$  系数为 0.743, 社会企业社会绩效的  $\alpha$  系数为 0.842, 经济绩效的  $\alpha$  系数为 0.867。

收敛效度分析评估了同一概念的两个测量相关的程度, 基于平均方差提取值 (AVE) 分析, 所有变量的 AVE 均高于 0.5。其中, 生活满意度的 AVE 为 0.976, 情感平衡的 AVE 为 0.980, 情感承诺的 AVE 为 0.868, 社会企业社会绩效的 AVE 为 0.527, 经济绩效的 AVE 为 0.535。

本文采用 Mplus 7 进行验证性因子分析检验变量区分效度。结果显示, 由生活满意度、情感平衡、情感承诺、社会绩效、经济绩效组成的 5 因子模型拟合最优 ( $\chi^2/df=1.29$ 、RMSEA =0.033、CFI =0.912、TLI =0.902), 说明各构念间具有良好的区分效度。

#### 4.2 描述性统计与相关性分析

本文采用 SPSS 20.0 对各变量进行了描述性统计与相关性分析, 所有变量的均值、标准差以及各变量间相关系数等结果如表 3 所示。

表 3 变量的描述性统计和相关系数

| 变量       | 平均<br>值 | 标准<br>差 | 1        | 2      | 3       | 4      | 5      | 6     | 7 |
|----------|---------|---------|----------|--------|---------|--------|--------|-------|---|
| 个人层面     |         |         |          |        |         |        |        |       |   |
| 1. 性别    | 1.57    | 0.50    | 1        |        |         |        |        |       |   |
| 2. 年龄    | 2.00    | 0.82    | -0.159** | 1      |         |        |        |       |   |
| 3. 教育程度  | 2.76    | 0.83    | 0.028    | 0.195* | 1       |        |        |       |   |
| 4. 工作年限  | 2.21    | 0.79    | 0.109    | 0.203* | 0.101   | 1      |        |       |   |
| 5. 生活满意度 | 3.53    | 0.79    | 0.004    | 0.032  | -0.105  | 0.166* | 1      |       |   |
| 6. 情感平衡  | 3.22    | 0.83    | 0.016    | 0.056  | 0.142*  | 0.098  | 0.403* | 1     |   |
| 7. 情感承诺  | 3.36    | 0.75    | 0.001    | 0.093  | 0.129*  | 0.021  | 0.303* | 0.437 | 1 |
| 组织层面     |         |         |          |        |         |        |        |       |   |
| 1. 企业规模  | 2.56    | 1.36    | 1        |        |         |        |        |       |   |
| 2. 成立年限  | 1.76    | 0.74    | 0.212    | 1      |         |        |        |       |   |
| 3. 社会绩效  | 3.69    | 0.91    | 0.061    | 0.087  | 1       |        |        |       |   |
| 4. 经济绩效  | 3.16    | 0.85    | 0.078    | 0.101  | 0.401** | 1      |        |       |   |

注: N=270, \*表示  $p<0.05$ , \*\*表示  $p<0.01$ , \*\*\*表示  $p<0.001$

## 4.3 假设检验

本研究使用 Mplus 7, 采用多层结构方程模型检验情感承诺在社会企业员工主观幸福感与社会企业绩效之间的跨层中介效应。首先, 我们对 1-1-2 的多层模型进行跨层分析。表 4 显示了主观幸福感的两个维度(生活满意度和情感平衡)对社会企业绩效影响的假设检验结果。结果显示, 社会企业员工生活满意度 ( $\beta=0.634$ ,  $p<0.001$ ) 和情感平衡 ( $\beta=0.468$ ,  $p<0.001$ ) 均能够显著提升企业社会绩效, 假设 H1a、H1b 得到支持; 社会企业员工生活满意度 ( $\beta=0.325$ ,  $p<0.05$ ) 和情感平衡 ( $\beta=0.501$ ,  $p<0.001$ ) 均能够显著提升企业经济绩效, 假设 H2a、H2b 得到支持。表 5 显示了主观幸福感的两个维度对情感承诺影响的假设检验结果。结果显示, 社会企业员工生活满意度 ( $\beta=0.468$ ,  $p<0.01$ ) 和情感平衡 ( $\beta=0.584$ ,  $p<0.001$ ) 均能够显著提升情感承诺, 假设 H3a、H3b 得到支持。

表 4 社会企业员工主观幸福感对社会企业绩效的回归分析

| 变量    | 社会绩效     |       | 经济绩效     |       |          |       |          |       |
|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|       | Estimate | SE    | Estimate | SE    | Estimate | SE    | Estimate | SE    |
| 个体层次  |          |       |          |       |          |       |          |       |
| 生活满意度 | 0.634*** | 0.183 |          |       | 0.325*   | 0.135 |          |       |
| 情感平衡  |          |       | 0.468*** | 0.124 |          |       | 0.501*** | 0.108 |
| 组织层次  |          |       |          |       |          |       |          |       |
| 企业规模  | 0.054    | 0.095 | -0.030   | 0.139 | 0.062    | 0.117 | 0.027    | 0.119 |
| 成立年限  | 0.168    | 0.129 | 0.196    | 0.136 | 0.044    | 0.151 | 0.076    | 0.126 |

注: \*表示  $p<0.05$ , \*\*表示  $p<0.01$ , \*\*\*表示  $p<0.001$ , 下同。

表 5 社会企业员工主观幸福感对情感承诺的回归分析

| 变量    | 情感承诺     |       |          |       |
|-------|----------|-------|----------|-------|
|       | Estimate | SE    | Estimate | SE    |
| 个体层次  |          |       |          |       |
| 性别    | -0.984   | 1.173 | 0.045    | 7.078 |
| 年龄    | -0.247   | 0.434 | 0.054    | 2.406 |
| 教育程度  | 1.210    | 1.182 | -0.002   | 8.191 |
| 工作年限  | -0.296   | 0.259 | 0.007    | 1.676 |
| 生活满意度 | 0.468**  | 0.144 |          |       |
| 情感平衡  |          |       | 0.584*** | 0.105 |

表 6 跨层中介效应分析

| 中介变量路径 | 中介效应值 | 置信区间 (95%) |
|--------|-------|------------|
|--------|-------|------------|

|                 | Estimate | SE    | Lower (下限) | Upper (上限) |
|-----------------|----------|-------|------------|------------|
| 生活满意度→情感承诺→社会绩效 | 0.311*   | 0.150 | 0.016      | 0.606      |
| 情感平衡→情感承诺→社会绩效  | 0.393*   | 0.165 | 0.069      | 0.665      |
| 生活满意度→情感承诺→经济绩效 | 0.227*   | 0.095 | 0.041      | 0.382      |
| 情感平衡→情感承诺→经济绩效  | 0.200*   | 0.097 | 0.010      | 0.359      |

表6显示了情感承诺在社会企业员工主观幸福感与企业绩效之间的跨层中介效应分析结果。结果显示：（1）情感承诺在生活满意度与企业社会绩效之间的中介效应值为0.311（SE=0.150， $p<0.05$ ），95%置信区间是（0.016，0.606），不包含0，这表明情感承诺在生活满意度和企业社会绩效之间的中介效应显著，H4a得到支持。（2）情感承诺在情感平衡与企业社会绩效之间的中介效应值为0.393（SE=0.165， $p<0.05$ ），95%置信区间是（0.069，0.665），不包含0，这表明情感承诺在情感平衡和企业社会绩效之间的中介效应显著，H4b得到支持。（3）情感承诺在生活满意度与企业经济绩效之间的中介效应值为0.227（SE=0.095， $p<0.05$ ），95%置信区间是（0.041，0.382），不包含0，这表明情感承诺在生活满意度和企业经济绩效之间的中介效应显著，H5a得到支持。（4）情感承诺在情感平衡与企业经济绩效之间的中介效应值为0.200（SE=0.097， $p<0.05$ ），95%置信区间是（0.010，0.359），不包含0，这表明情感承诺在情感平衡和企业社会绩效之间的中介效应显著，H5b得到支持。

## 5 研究结论与讨论

### 5.1 研究结论

本文引入情感承诺这一个体层面的跨层中介变量，从组织承诺的角度，打开了社会企业员工主观幸福感对企业绩效跨层影响的“黑箱”。通过对52个企业高管和270名员工的问卷调查，实证分析结果表明：主观幸福感的两个维度，即生活满意度和情感平衡均对情感承诺具有显著促进作用，对社会企业绩效的两个维度，即社会绩效和经济绩效，具有显著促进作用，并且，情感承诺中介了主观幸福感与社会企业绩效之间的正相关关系。研究结论对于社会企业的发展在理论和实践上均具有一定启示意义。

### 5.2 理论贡献

本研究的理论贡献主要在于：

第一，拓展了社会企业绩效影响因素的研究。随着社会企业的逐步发展，已有多位学者开始重视对于社会企业绩效的研究，但现有研究多数集中于对社会企业绩效的测量，为数不多的关于社会企业绩效影响因素的研究仅停留在组织层面或是对社会创业者个人特质的研究，尚未有学者关注员工层面对社会企业绩效的影响。本文采用多层结构方程模型，跨层研究了社会企业员工主观幸福感对社会企业绩效的作用机制，验证了情感承诺的跨层中介效应，为社会企业绩效影响因素的研究提供了新视角，拓宽了社会企业绩效影响因素的研究范畴。

第二，丰富了主观幸福感的相关研究。近年来，商业企业在人力资源管理的过程中，也开始重视员工的心理状况，现有的关于员工主观幸福感的研究大多是从维护良好雇佣关系的角度出发，少数学者研究证实在商业企业中员工主观幸福感可以提高个人工作绩效。本文将

对员工主观幸福感的研究拓展到了社会企业领域,提出了社会企业员工主观幸福感对企业绩效具有正向影响,既可以促进社会绩效的提升,又能促进经济绩效的提升,拓宽了主观幸福感的研究范围。

### 5.3 实践启示

本研究也对社会企业管理具有一定实践意义。社会企业作为新兴的一种解决社会问题的企业,在知识经济时代和信息技术迅猛发展的今天,面临着复杂多变的外部经营环境,如何保持社会企业的动态竞争优势以应对外界的变化和挑战对社会企业的经营发展具有重要意义,人力资源管理在社会企业中发挥着巨大作用。基于本文研究结果可以得到以下启示:第一,本文强调了员工主观幸福感的重要性,通过实证分析证实了员工主观幸福感对社会企业绩效的促进作用。研究结果启示社会企业在招聘员工或者长期志愿者时,应尽量选择主观幸福感较高的员工,这样有助于员工情感承诺的提升,进而促进企业绩效的提升;第二,社会企业在管理过程中,应采取有助于提升员工幸福感的管理方式,如提升员工工作自主权,使员工感知到更多的社会支持<sup>[53]</sup>。

### 5.4 研究局限及展望

虽然本文通过实证分析得出一些有启示意义的结论,但仍在以下方面存在局限性:首先,由于研究对象为社会企业,在我国尚处于起步阶段,目前样本量相对较少,随着社会企业在我国的进一步发展,在以后的研究中,应增大样本量。其次,本文的数据为横截面数据,无法揭示变量间的因果关系,未来研究可以考虑收集纵向数据探究变量间因果关系。再次,本次研究选取的样本仅来源于几个社会企业发展较快的城市,结论对于其他城市社会企业的适用性仍需进一步验证。最后,本文仅探讨了情感承诺在社会企业员工主观幸福感与社会企业绩效之间的跨层中介效应,组织承诺的另外两个维度(持续承诺、规范承诺)也可能影响主观幸福感与企业绩效之间的关系,未来的研究可以进一步探讨,以完善社会企业员工主观幸福感与企业绩效之间的作用机制。

### 参考文献

- [1] Young D R. Organizational identity in nonprofit organizations: Strategic and structural implications[J]. Nonprofit management and leadership, 2001, 12(2): 139-157.
- [2] Austin J, Stevenson H, Wei-Skillern J. Social and commercial entrepreneurship: same, different, or both?[J]. Revista de Administração, 2012, 47(3): 370-384.
- [3] 胥思齐, 席酉民. 社会企业竞合活动及其合法性演进研究[J]. 南开管理评论, 2018, 21(06): 156-170.
- [4] Dacin P A, Dacin M T, Matear M. Social entrepreneurship: Why we don't need a new theory and how we move forward from here[J]. Academy of management perspectives, 2010, 24(3): 37-57.
- [5] 王晶晶, 王颖. 国外社会创业研究文献回顾与展望[J]. 管理学报, 2015, 12(01): 148-155.
- [6] Arena M, Azzone G, Bengo I. Performance measurement for social enterprises[J]. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 2015, 26(2): 649-672.
- [7] Diener E. Subjective well-being[J]. Psychological bulletin, 1984, 95(3): 542.
- [8] Andrews F M, Withey S B. Measuring global well-being[M]//Social Indicators of Well-Being. Springer, Boston, MA, 1976: 63-106.
- [9] 谢义忠, 吴萍. 变革型领导、社会交换关系对员工工作场景中主观幸福感的影响[J]. 软科学, 2017, 31(02): 61-65.

- [10] Blanchflower D G, Oswald A J. Well-being over time in Britain and the USA[J]. Journal of public economics, 2004, 88(7-8): 1359-1386.
- [11] Stutzer A. The role of income aspirations in individual happiness[J]. Journal of Economic Behavior & Organization, 2004, 54(1): 89-109.
- [12] Clark A E, Oswald A J. Satisfaction and comparison income[J]. Journal of public economics, 1996, 61(3): 359-381.
- [13] Young D R. Organizational identity in nonprofit organizations: Strategic and structural implications[J]. Nonprofit management and leadership, 2001, 12(2): 139-157.
- [14] 刘振,乐国林,李志刚.双重驱动因素与社会企业成长绩效——市场合法化的中介作用[J].科学学与科学技术管理,2016,37(09):114-128.
- [15] 张秀娥,张坤.创业导向对新创社会企业绩效的影响——资源拼凑的中介作用与规制的调节作用[J].科技进步与对策,2018,35(09):91-99.
- [16] Cho S , Kim A , Mor Barak, Mich à lle E. Does diversity matter? exploring workforce diversity, diversity management, and organizational performance in social enterprises[J]. Asian Social Work and Policy Review, 2017.
- [17] Liang C T , Peng L P , Yao S N , et al. Developing a Social Enterprise Performance Scale and Examining the Relationship between Entrepreneurs' Personality Traits and Their Perceived Enterprise Performance[J]. Social Science Electronic Publishing, 2015, 11(3):89-116.
- [18] Diener E. Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index.[J]. American Psychologist, 2000, 55(1):34.
- [19] Mastekaasa A. Marital status, distress, and well-being: An international comparison[J]. Journal of Comparative Family Studies, 1994: 183-205.
- [20] Diener E, Seligman M E P. Very happy people[J]. Psychological science, 2002, 13(1): 81-84.
- [21] Koivumaa-Honkanen H, Koskenvuo M, Honkanen R J, et al. Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow-up[J]. Psychological medicine, 2004, 34(2): 221-228.
- [22] Danner D D, Snowdon D A, Friesen W V. Positive emotions in early life and longevity: findings from the nun study[J]. Journal of personality and social psychology, 2001, 80(5): 804.
- [23] Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?[J]. Psychological bulletin, 2005, 131(6): 803.
- [24] Wright T A, Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance[J]. Journal of occupational health psychology, 2000, 5(1): 84.
- [25] Fredrickson B L. What good are positive emotions?[J]. Review of general psychology, 1998, 2(3): 300-319.
- [26] Russell J E A. Promoting subjective well-being at work[J]. Journal of Career Assessment, 2008, 16(1): 117-131.
- [27] Gomez V, Krings F, Bangerter A, et al. The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective[J]. Journal of Research in Personality, 2009, 43(3): 345-354.
- [28] Meyer J P, Allen N J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. Human resource management review, 1991, 1(1): 61-89.
- [29] 曾垂凯.情感承诺对 LMX 与员工离职意向关系的影响[J].管理评论,2012,24(11):106-113+157.

- [30] Judge T A, Kammeyer-Mueller J D. Job attitudes[J]. Annual review of psychology, 2012, 63: 341-367.
- [31] Cicekli E, Kabasakal H. The opportunity model of organizational commitment: Evidence from white-collar employees in Turkey[J]. International Journal of Manpower, 2017, 38(2): 259-273.
- [32] Kooij D T A M, Boon C. Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage[J]. Human Resource Management Journal, 2018, 28(1): 61-75.
- [33] Oyinlade A O. Relations of Job Structure to Affective Organizational Commitment[J]. Journal of Human Resources, 2018, 6(1): 13-32.
- [34] Top M, Akdere M, Tarcan M. Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2015, 26(9): 1259-1282.
- [35] Abu-Shamaa R, Al-Rabayah W A, Khasawneh R T. The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment[J]. IUP Journal of Organizational Behavior, 2015, 14(4).
- [36] Brunetto Y, Teo S T T, Shacklock K, et al. Emotional intelligence, job satisfaction, well - being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing[J]. Human Resource Management Journal, 2012, 22(4): 428-441.
- [37] Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L, et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences[J]. Journal of vocational behavior, 2002, 61(1): 20-52.
- [38] Chin T. Harmony as means to enhance affective commitment in a Chinese organization[J]. Cross Cultural Management, 2014, 21(3): 326-344.
- [39] Eisenberger R, Karagonlar G, Stinglhamber F, et al. Leader–member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment[J]. Journal of Applied psychology, 2010, 95(6): 1085.
- [40] Fazio J, Gong B, Sims R, et al. The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention[J]. Management Decision, 2017, 55(3): 512-525.
- [41] Atmojo M. The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance[J]. International research journal of business studies, 2015, 5(2).
- [42] Edwards M R, Kudret S. Multi - foci CSR perceptions, procedural justice and in - role employee performance: the mediating role of commitment and pride[J]. Human Resource Management Journal, 2017, 27(1): 169-188.
- [43] Jain A K. Volunteerism, affective commitment and citizenship behavior: An empirical study in India[J]. Journal of Managerial Psychology, 2016, 31(3): 657-671.
- [44] Zhang Z, Waldman D A, Wang Z. A multilevel investigation of leader–member exchange, informal leader emergence, and individual and team performance[J]. Personnel Psychology, 2012, 65(1): 49-78.
- [45] Pavot W , Diener E . Review of the Satisfaction With Life Scale.[J]. Psychological Assessment,

- 1993, 5(2):164-172.
- [46] Campbell A, Converse P E, Rodgers W L. The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions[M]. Russell Sage Foundation, 1976.
- [47] Liu G, Eng T Y, Takeda S. An investigation of marketing capabilities and social enterprise performance in the UK and Japan[J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 2015, 39(2): 267-298.
- [48] Preacher K J, Zyphur M J, Zhang Z. A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation.[J]. Psychol Methods, 2010, 15(3):209-233.
- [49] Li X , Beretvas S N . Sample Size Limits for Estimating Upper Level Mediation Models Using Multilevel SEM[J]. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 2013, 20(2):241-264.
- [50] Preacher K J , Zhang Z , Zyphur M J . Alternative Methods for Assessing Mediation in Multilevel Data: The Advantages of Multilevel SEM[J]. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 2011, 18(2):161-182.
- [51] 胡斌,毛艳华.中国情境下高绩效人力资源实践对工作幸福感的跨层影响[J].管理评论,2017,29(07):163-173.
- [52] 王孟成, 毕向阳.潜变量建模与 MPLUS 应用·进阶篇[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2018:201-284.
- [53] 苏涛,陈春花,宋一晓,王甜.基于 Meta 检验和评估的员工幸福感前因与结果研究[J].管理学报,2018,15(04):512-522.

## The Influence of Employee well-being on Social Enterprise Performance: The Mediation Role of emotional commitment

Zhong Wang, Ziyi Bai

(School of Business, Hunan University, Changsha 410082, China)

**Abstract:** In view of social enterprises, a new type of enterprise which considering both social and economic benefits, this paper takes the data of 52 social enterprises and 270 employees as samples, and uses the multi-level structural equation model (MSEM) to explore the influence mechanism of subjective well-being of employees in social enterprises on the performance of social enterprises and the mediating role of emotional commitment. The study found that: the two dimensions of subjective well-being, life satisfaction and emotional balance, have a significant role in promoting emotional commitment, and also have a significant role in promoting both dimensions of social enterprise performance, social performance and economic performance; emotional commitment plays a mediating role between two dimensions of subjective well-being and two dimensions of social enterprise performance.

**Keywords:** social enterprise; subjective well-being; social enterprise performance; emotional commitment

作者简介:

汪忠（1970-），男，安徽桐城人，教授，博士，主要从事企业管理、创新与创业管理等方面的研究。

白子依（1993-），女，内蒙古呼和浩特人，研究生，主要从事人力资源管理等方面的研究。