

近十年国内外价值观一致性相关研究综述

朱威夫

(湖南大学, 湖南省、长沙市, 410082)

摘要: 全文系统地回顾了近十年国内外价值观一致性相关核心期刊文章, 并基于此追溯了相关经典文献和专著。从基本概念的梳理与归纳、近十年国内外文献基本信息特征、实现价值观一致性的标准、价值观一致性的测量方法、价值观一致性的影响因素和积极结果五个方面进行梳理与归纳, 并在最后对未来国内价值观一致性的研究视角、研究内容、研究理论、研究方法和研究样本五个方面进行了总结与展望。

关键词: 价值观一致性; 企业价值观; 企业价值观管理

中图分类号: C93

文献标识码: A

由于外部环境的瞬息万变, 企业无时无刻不处于变革之中, 但当下的现状是计划赶不上变化, 传统目标管理乏力。因此, 对于企业内部而言, 应对之道在于培育出高度文化自觉^[1]的员工队伍以充分发挥员工积极性, 故提升员工与企业价值观的一致性非常重要。对于企业外部利益相关者而言, 如果它们与企业的价值观保持一致, 则双方可在复杂的竞争环境中增加信息沟通效率, 降低合作成本与风险, 为双方赢得竞争优势。综上所述, 价值观一致性对于企业和内外部利益相关方都是有利的, 本文从基本概念的内涵、文献基本信息特征、实现价值观一致性的标准、价值观一致性的测量方法、价值观一致性的影响因素与积极结果五个方面进行梳理, 并在文末做出总结与展望。

本文分别在中国知网和 Web of Science (WOS) 平台上进行文献搜索, 以 2009-2018 年为时间区间, 分别以知网核心期刊来源和 WOS 中 SCI/SSCI 期刊来源为期刊范围, 以企业价值观管理 (enterprise / corporate values management)、价值观管理 (values management、managing by values、value(s) based management)、企业/组织价值观 (enterprise / corporate / organization(al) values)、价值观一致性 (values congruence) 分别为主题词, 检索到中外文献分别为 208 篇和 437 篇, 剔除研究对象非企业的、非学术性的、与价值观一致性无关或关系非常弱的文章, 并将外文文献中的国内文献 (作者、发稿单位及样本范围都在国内) 并入到中文文献中, 得国内外文献分别为 61 篇和 50 篇。

1. 价值观与价值观一致性相关概念的内涵

本节阐述了价值观定义的五种代表性的观点、价值观一致性相关概念的关系以及两种价值观一致性定义的角度。

1.1 价值观定义的五种代表性观点

国内外对于价值观概念的界定并无统一的观点, 学者们对于价值观定义的阐述主要可以概括为以下四种观点: 观点一, 将价值观等同于信念, 以明尼苏达大学的 Rockeach 教授为代表, 得到国内外较多学者的认同, 即认为价值观是引导个体或者社会认为某些具体的行为

操守或人生终极追求，比与之相反的行为操守或人生终极追求更可取的某种持久信念^[2]。观点二，认为价值观受信念影响，是一种看法或者观念系统，这一定义区分开了价值观和信念，即认为价值观是人们区分好坏、美丑、益损、正确与错误，及符合或违背自己意愿等的观念系统，它通常是充满情感的，并为人的正当行为提供充分的理由^[3]。观点三，认为价值观是个体或组织的一种准则体系或评价标准，即认为价值观是对真善美的评价体系^[4]。观点四，对价值观的界定包含了信念、观念、看法、标准两个元素以上的组合，即价值观是人们关于价值的观念，关什么是最重要、最贵重、最值得追求的观点和评价标准^[5]。

1.2 价值观一致性相关概念的关系及两种价值观一致性的定义

以下将阐述价值观一致性、共享价值观、价值观匹配（契合）概念之间的关系和价值观一致性定义的两角度。

（1）“价值观一致性”与“共享价值观”、“价值观匹配（契合）”的关系

商业领域中价值观一致性的概念最早来源于肯尼迪《西方企业文化》一书中的共享价值观（shared values），其含义是企业内部人们共同信奉的价值观^[6]，接着在 Muchinsky 和 Monahan 的人与组织匹配理论中的互补匹配（Supplementary fit）中发展出了价值观匹配（契合）（Value fit）的概念^[7]，后续学者多将价值观匹配当作人与组织匹配研究的核心^[8-9]，而测量价值观匹配程度的变量则被命名为价值观一致性（value congruence），国内外研究中，出现了上述几个概念共存的现象，其含义并无刻意区分，但以价值观一致性的使用最多。

（2）价值观一致性定义的两角度

目前学界对价值观一致性的定义有两种角度，第一种，从个人角度定义价值观一致性，但存在四种不同的区别，以个人—组织价值观一致性为例：观点一，Verplanken 将价值观一致性界定为员工期望的价值观与其在工作中实际感知到价值观之间的一致程度^[10]。观点二，郭建志等认为价值观一致性是指成员接受且认同组织价值观的程度^[11]。观点三：邵芳等认为价值观一致性是员工的基本行为方式及成功标准与组织的一致性程度^[12]。观点四：Chatman 将价值观一致性界定为个体与组织所持价值观的相似性^{[8]339}。

第二种则拓宽了价值观一致性定义的角度，从更广泛的企业利益相关方角度对价值观一致性进行定义。如 Morgan 和 Hunt 将公司间价值观一致性定义为合作伙伴在关于道德、产品质量、促销策略或客户服务上达成共同信念的程度^[13]。

2.近十年国内外文献基本信息特征

分别从文章数量、基金数量、研究者、研究方法、关键词、高引参考文献六个方面归纳近十年国内外文献基本信息特征，发现：第一，国内文献数量总体上呈现减少趋势，国外文献数量变化平稳；第二，国家自然科学基金、国家社会科学基金数量增多；第三，关注该领域的重点高校学者数增多；第四，实证研究方法的运用越来越多；第五，研究热点越来越细化；第六，国内外研究高频参考文献指向基本一致。

（1）近十年国内研究数量变化较平稳，近五年国外研究有所增长

如图 2.1 所示,近十年国内外价值观一致性相关数量一直都在中位数 6 篇上下波动,国内研究数量变化较平稳,近五年国外研究有所增长。

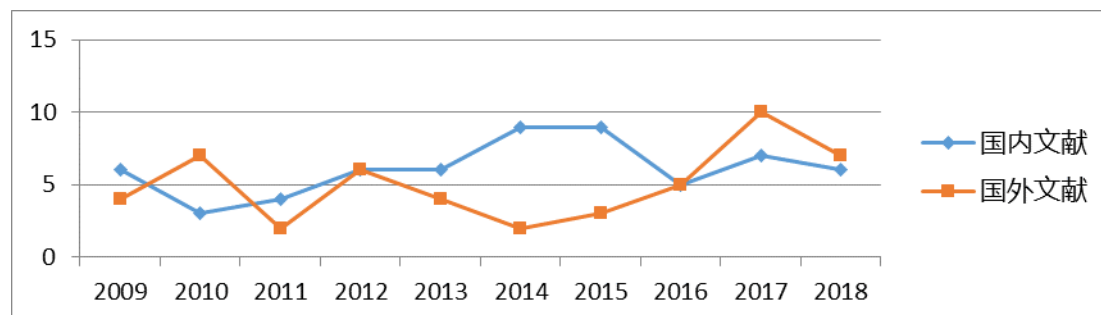


图 2.1 近十年价值观一致性相关研究文献数量变化趋势

(2) 国家自然科学基金、国家社会科学基金数增多

由于多篇文章可挂靠同一基金,故观察每年基金变化没有意义,所以将时间区间一分为二,对比前后五年基金数量变化情况。相比 2009-2013 年,近五年国家级基金数量明显增多。据统计,近五年国家自然科学基金、国家社会科学基金总数达到了 22 个,远远高于前五年的总量 8 个。此外,在各类基金的总数上,近五年的基金数量(33 个)也高于前五年基金数量(17 个),如表 1.1 所示。(作者未参与也未主持的课题不在统计范围内)

表 1.1 前后五年国内文献挂靠基金数量统计

2014 年—2019 年基金数目统计	2009-2013 年基金数目统计
国家自然科学基金: 15 种	国家自然科学基金: 7 种
国家社会科学基金: 7 种	国家社会科学基金: 1 种
教育人文社科基金: 2 种	教育人文社科基金: 1 种
省级基金: 2 种	中央高校基本科研基金: 1 种
市级基金: 3 种	省级基金: 4 种
校级基金: 4 种	市级基金: 2 种
	校级基金: 1 种

(3) 国内关注该领域的重点高校学者数增多,国外学者数稳中有增

国内学者中,2013 年以前绵阳师范学院谭小宏、西南民族大学刘家凤为主要学者。2013 年以后,价值观一致性研究领域的主要学者转变为南京大学的杨东涛、栾贞增、詹小慧和赵曙明。

国外学者中,一直致力于该领域研究的学者有美国马里兰大学的 Kristof、北卡罗来纳大学教堂山分校的 Edwards。2015 年以后,立陶宛维塔塔斯马格纳斯大学的 Vveinhardt 和 Gulbovaite,克罗地亚萨格勒布大学的 Malbašić 也成为该领域主要学者之一。

(4) 近十年国外实证研究比例很高,近五年国内实证研究比例持续走高

近十年国外实证研究比例均在 80%以上,近五年国内实证研究比例呈上升趋势。国内外实证研究收集数据的方式以问卷为主,这类文献分别占实证研究数量的比例为 83.3%和 91%,如图 2.2 所示。

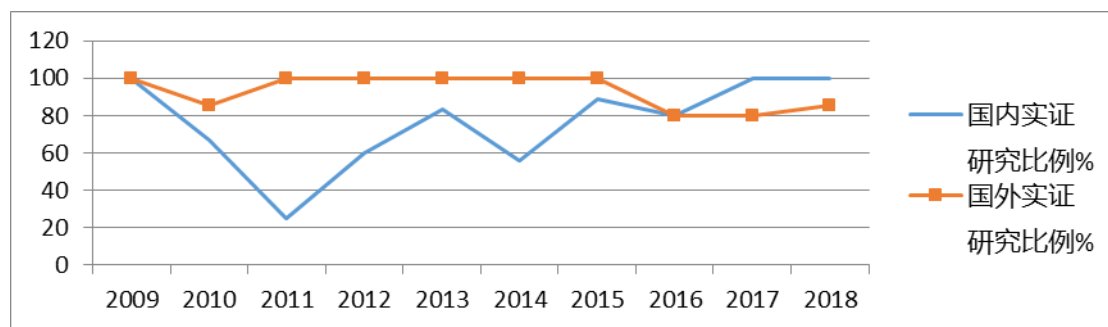


图 2.2 国内外价值观一致性实证研究比例变化趋势

(5) 国内外研究热点都指向了价值观一致性与态度的研究

对近十年国内外文献的关键词进行词频分析，无论国内外，发现个体的态度变量一直是研究热点，如工作满意度、情感承诺（Affective Commitment）。除此之外，结合文献内容可以发现：领导风格（如 Ethical Leadership）是个人—组织价值观一致性的一个重要前因变量。

表 1.2 国内外文献高频关键词

国内高频关键词	词频	国外高频关键词	词频
1.价值观一致性	9	1.Value Congruence	13
2.企业文化	7	2. Person-organization Fit	8
3.价值观	7	3.Organizational Values	6
4.工作满意度	5	4.Organizational Culture	5
5.个人—组织价值观匹配	5	5.Values	4
6.案例研究	4	6.Affective Commitment	4
7.情感承诺	4	7.Personal Values	4
8.组织认同	3	8.Ethical Leader	3

(6) 国内外研究高频参考文献指向基本一致

对近十年国内外文献的中的参考文献进行统计发现：国内外研究高频参考文献指向基本一致，差异之处在于国内引用学者朱青松（2005）的研究比较多。

表 1.3 近十年国内外研究高频参考文献

国内研究高频参考文献	引频	国外研究高频参考文献	引频
1.O'Reilly(1991)	22	1. Kristof(2006)	22
2.Kristof(1996)	19	2.Podsakoff(2003)	19
3.Edwards(2009)	18	3.O'Reilly(1991)	18
4.Cable(2002)	13	4.Cable(2002)	18
5. Rokeach(1973)	12	5. Kristof(1996)	17
6. Hoffman(2006)	11	6. Edwards(2009)	16
7.Chatman(1989)	10	7. Verquer (2003)	15
8. Chatman(1991)	10	8. Chatman(1989)	15
9.朱青松(2005)	8	9. Cable(1996)	14
10. Kristof(2005)	7	10.Ostroff(2005)	13

3.三种实现价值观一致性的标准

价值观一致性的研究着重于如何实现利益相关方与企业价值观的一致性，但是，学界关于实现价值观一致性的标准有不同的看法，下面以个人—组织价值观一致性的实现标准为例展示三种实现价值观一致性的标准。

（1）实现价值观一致性就是实现个人对组织价值观的完全认同与一致

目前的主流研究大多数持这类观点,认为个人对组织价值观的完全认同与一致方可达到个人集体绩效的最优,对员工的积极态度和行为预测性最大,并且得到了大量的实证:如个人—组织价值观一致性可以减少员工的工作压力,提升员工的满意度、组织承诺。Vequer等人的一项元分析也再次证明个人—组织价值观的一致性越高,员工工作满意度越高^[14]。

（2）实现价值观一致性指员工与组织各自价值观的实现程度高

朱青松从员工和组织双重视角出发,认为即便员工与组织的价值观相似性很少,但员工仍可能出于各种原因而认同组织价值观,因此不能仅仅通过测量员工与组织价值观的相似性来作为实现价值观一致性的标准。他认为,如果一家企业员工的价值观实现程度高,同时企业价值观的实现程度也高,那么这才是实现价值观一致性的标准^[15]。

（3）实现价值观一致性的标准应就具体的价值观类别而定

这一类观点部分认同上述第一个观点,即存在一些类型的价值观,个人对组织价值观完全认同或一致能达到最优效果,但是并不是所有类型的价值观一致性都满足这类情况,在这种情况下,还存在个人对某一类型价值观的认同程度大于或小于组织认同该类价值观的两种情形,同样应该区分对待。如曲庆认为,个体认同活力价值观的程度在超越组织认同活力价值观的程度之后依旧与个人工作绩效成正比^[16]。

4.价值观一致性的两种测量方法

价值观一致的测量方法分为直接测量和间接测量,间接测量又可以分为个体层次间测量和跨层次间测量^[17],测量工具均为问卷,此处以个人—组织价值观一致性测量为例。

（1）价值观一致性的直接测量

直接测量通过直接询问问卷填写者是否感知到其和组织价值观一致来评判一致性程度,如研究者要求员工用五点李克特量表对于他们与组织之间价值观一致性程度进行评分,题项如“我在生活中所看重的东西和组织中看重的一样”^[18]。直接测量的对象是个体的主观感知,这意味着这种测量得出的一致性感知到的一致性,即无论个体实际上是否存在与组织实体之间的价值观一致性,只要个体感知到这种一致性存在,二者的价值观就实现了一致性匹配。由于直接测量操作简单且计算方便,近十年国内外文献中,价值观一致性的测量多采用的是直接测量(58%),但如果采用直接测量法,那么价值观一致性测量与结果变量测量之间的一致性偏差(consistency bias)可能会使研究结果高估了价值观一致性与结果变量之间的真实相关程度,但是 Kristof^[19]指出直接测量出的知觉一致性在认知上更容易被接受。在直接测量的问卷当中, Cable 和 Judge^[20]、Cable 和 Derue^[18]⁸⁷⁹等开发的问卷运用最广泛。

（2）价值观一致性的间接测量包括个体层次和跨层次测量

间接测量要求在问卷里列举出价值观内容,个体根据这些价值观来判断与自己的相符程度,再将个体填写的问卷与反应组织价值观情况的问卷经过对比、计算,得出可以反应一致性程度的数值。针对填写组织价值观问卷的方式,间接测量可以分为个体层次测量和跨层次

测量。个体层次测量指让员工填写两份问卷，一份是关于自己的，一份是其所认为的组织价值观现状，通过对后者求平均得出了组织价值观的问卷。跨层次测量指将员工个体所填写的问卷在组织层面进行聚合，最后得出组织价值观的结果，再通过计算个人与组织价值观之间的相关系数或差值得出个人—组织价值观一致性程度。相比于直接测量，间接测量的最大优势在于它能更真实地反映个人—组织价值观匹配情况，并且在很大程度上可以避免一致性偏差和社会称许性误差。但是，间接测量的操作比较复杂，因而在研究上应用不如直接测量那么广泛。常用的评估二者差异的数量工具包括绝对值差、Q 分类和相关系数法等。差值越大、分类相似度越低、相关系数越小则表示价值观的一致程度越低，反之则越高。间接测量中，国内外研究以 O'Reilly 等学者开发的 OCP 量表^[21]使用最为广泛，另外，国内研究还较多地基于台湾学者郑伯坝开发的组织文化量表^[22]来开发价值观一致性测量量表。

5. 价值观一致性的影响因素与积极结果

已有大量的文章围绕价值观一致性的影响因素和积极结果开展了实证研究，但研究主要集中在企业内部，以个人—组织价值观一致性和个人—上级价值观一致性研究为主。具体而言，价值观一致性的影响因素以人力资源管理实践和积极领导风格为主，价值观一致性的积极结果可以提升企业绩效、企业与合作伙伴之间的关系，员工绩效，员工的积极态度和行为。

（1）价值观一致性的影响因素以人力资源管理实践和积极的领导风格为主

对于个人—组织价值观一致性，近十年的研究中在人力资源管理实践对其的积极作用上研究地比较细致，其中既谈到了人力资源管理实践的各项工作，也涉及了人力资源管理中社会化策略的类型，还从人力资源管理的整体风格探究了其对个人—组织价值观一致性的作用。对于人力资源管理实践的各项工作，谭小宏、徐智华等学者从各个知名公司的案例分析中指出了基于价值观的人力资源管理的选、育、用、评、留各个环节对于个人—组织价值观一致性的积极作用^[23-24]。对于人力资源管理中社会化策略的类型，陈卫旗认为组织社会化策略中的背景性策略、内容性策略以及社会支持性策略可以提升个人—组织价值观一致性^[25]，Cooman 则进一步提出社会化策略只针对经过基于价值观的招聘筛选过的入职者来说才能提升他们与企业价值观一致性，若不经筛选，那些一开始与企业价值观不那么一致的员工最终会选择离开^[26]。对于人力资源管理的整体风格，钟山等学者的研究表明参与型和关系型人力资源管理实践能够提升个人—组织价值观一致性^[27]。Tremblay 等学者关于领导下属关系的研究也间接地说明了关系型人力资源管理实践可以提升个人—组织价值观一致性^[28]。

就个人—上级价值观一致性而言，通常存在自上而下和自下而上两种角度分析^{[17]35}。一方面，积极的领导风格可以促进个人—上级价值观一致性，Hoffman^[29]和 Liu 等人^[30]的研究分别指出变革型领导和伦理型领导能够提升个人—上级价值观一致性。另一方面，个人对上级的积极态度会促进个人—上级价值观的一致性，钟山等学者的研究指出当员工感知到企业的人力资源管理实践更加突出关系时，他们就会调整自己的行为 and 态度去迎合上级，从而增强个人—上级价值观一致性^{[27]70}。Marstand 等学者的研究指出员工领导认同与个人—上级价

价值观一致性可以互相促进^[31]。

(2) 价值观一致性积极作用的研究重心在其对员工态度和行为的影响上

国内外对于价值观一致性的积极作用集中在其对企业内部员工的态度和行为所产生的积极影响,这一积极影响分为直接和间接产生的。就价值观一致性所产生的积极态度而言,如童红霞^[32]、Edwards 和 Cable^[33]均指出个人—组织价值观一致性能直接提升员工工作满意度,苏方国^[34]和 Vandenberghe^[35]等学者分别研究了个人—组织价值观一致性和个人—上级价值观一致性作为调节变量间接对员工情感承诺产生的积极效应。就产生积极的行为而言,戚玉觉和杨东涛^[36]、Lee^[37]等学者分别指出了个人—组织价值观一致性和个人—上级价值观一致性积极作用员工建言行为。除此之外,企业间的价值观一致性有利于改善合作伙伴之间关系,提升双方的信任,促进信息交流,降低交易风险,实现双赢。

6. 总结与展望

在上文的基础上接下来将从研究角度、研究内容、研究理论、研究方法以及研究样本等五个方面来总结并对未来国内价值观一致性研究进行展望。

第一,研究角度上,第一,可分析价值观不一致性的原因。价值观不一致性客观存在,提升价值观一致性是企业价值观管理的目标,因此,找出价值观不一致的原因是企业价值观管理开展的前提。第二,可探究不同价值观维度的完全一致可能带来的负面效应以及在此基础上探究负面效应的产生机制或探究缓解这一负面效应的调节变量。国内外主流均把实现利益相关方与企业价值观一致性作为企业价值观管理的目标,但存在实证研究结果挑战了“个人—组织契合情况下员工表现最优”的经典假设^[16]^[33],Wang 等人也指出即便员工建言是对组织有利,但个人可能出于自我验证的动机出现建言沉默现象^[38]。

第二,研究内容上,可多关注不同种类的价值观一致性。在当今企业越来越倾向于“项目制”、“团队制”的时代,相比传统的个人—组织价值观研究,个人—团队价值观一致性具有重要的实践意义。

第三,研究理论上,可以结合个体对自我的作用机制和社会作用机制来解释价值观一致性形成机制或作用机制。国内外在解释价值观一致性对于员工态度和行为作用机制时,多采用的是基于社会认同理论、社会影响理论的社会作用角度来进行解释^[39],即强调了价值观一致性情形下企业成员之间的协同能增进成员之间的信任,从而带来积极感受。未来研究若基于自我概念理论和社会认同、社会影响理论的内外双重解释角度,可丰富价值观一致性的形成和作用机制成果。

第四,研究方法上,可以结合多种数据收集的方法开展研究。虽然国内外研究以实证研究为主,但是收集数据的方法大多都是问卷的形式。由于价值观一致性的核心关注的是企业中人的深层次的价值观,具有内隐性特征,为了避免社会赞许逻辑的影响^[40],可采取多种研究方法相互印证,如访谈、现场观察、文本二手数据收集等的应用。除此之外,如果实践者只是研究一家或几家企业价值观的一致性,可以结合学术上的价值观一致性问卷和基于企

业自身的价值观一致性问卷同时调查以相互印证，提高调研的准确性。

第五，研究样本上，样本选取的标准可以考虑地区、行业以及企业成长周期，很明显这些取样标准是影响价值观一致性的重要因素，但据统计，近十年国内实证研究中只有 5 篇文章（占比 10%）所选取的样本针对的是某一行业，几乎没有研究以地区、企业成长周期作为取样标准。

参考文献

- [1].刘洪,赵曙明.价值观、文化管理与企业领导行为[J].改革,2015(8):97.
- [2].转引:[西]多伦,加西亚.价值观管理——21世纪企业生存之道[M]李超平译.北京:中国人民大学出版社,2009:28. (原文出处:Rockeach,M. The Nature of Human Values[M]. New York: Palgrave-Macmillan Press,1973.
- [3].黄希庭,郑涌.当代中国青年价值观研究[M].北京:人民教育出版社,2005:序1.
- [4].张红芳,王凤君.走出企业文化建设的误区[J].企业管理,2014,35(09):45.
- [5].李季芳.以社会互利导向构建我国企业价值观——基于“三聚氰胺”奶粉事件的反思[J].经济管理,2010,32(7):160.
- [6].[美]阿伦·肯尼迪,特伦斯·迪尔.西方企业文化[M].孙耀君等译.北京中国对外翻译出版公司,1989:22.
- [7].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):270.
- [8].Chatman J A. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(3):339.
- [9].Chatman J A. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms[J]. Administrative Science Quarterly, 1991, 36(3):459.
- [10].Verplanken B. Value congruence and job satisfaction among nurses: a human relations perspective[J]. International Journal of Nursing Studies, 2004, 41(6):600.
- [11].转引:谭小宏,秦启文,刘永芳.基于价值观的个人与组织匹配研究述评[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2011, 37(1):13. (原文出处:郭建志,郑伯壖王建忠文化价值契合,工作性格与员工效能:遞增效度的分析[J] 中華心理學刊,2001, 43:207-221.
- [12].邵芳,樊耘,张翼等.基于人力资源管理视角的个人与组织价值观匹配模型的提出[J].软科学,2008, 22(6):131.
- [13].Morgan R M, Hunt S D. The commitment-trust theory of relationship marketing[J]. Journal of marketing, 1994, 58(3): 32.
- [14].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(3):483.
- [15].朱青松,陈维政.员工与组织的价值观实现度匹配及其作用的实证研究[J].管理学报, 2009, 6(5):628.
- [16].曲庆,高昂.个人—组织价值观契合如何影响员工的态度与绩效——基于竞争价值观模型的实证研究[J].南开管理评论,2013,16(5):13.
- [17].王小予,徐云飞,赵曙明.个体与多层次组织实体的价值观一致性研究[J].南京社会科学, 2016(6):34.
- [18].Cable D M, Derue D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions.[J]. Journal of Applied Psychology,2002,87(5):879.
- [19].Kristof A L. Person - organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications[J]. Personnel psychology, 1996, 49(1): 11.
- [20].Cable D M, Judge T A. Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry[J]. Organizational Behavior & Human Decision Processes, 1996, 67(3):299.
- [21].O'Reilly III C A, Chatman J, Caldwell D F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit[J]. Academy of management journal, 1991, 34(3): 487-516.
- [22].引自:谭小宏,秦启文,刘永芳.基于价值观的个人与组织匹配研究述评[J].西南大学学报(社会科学版), 2011, 37(1): 12-17. (原文出处:郑伯壖. 组织文化价值观的数量衡鉴 [J] . 中华心理學刊, 1990,

32: 31-49)

- [23].谭小宏.谈价值观匹配在企业人力资源管理中的应用[J].商业经济研究,2012,31(2):91-92.
- [24].徐智华,彭剑锋,何文涛.基于价值观的人力资源管理实践——以思科为例[J].中国人力资源开发,2015,28(12):71-76+106.
- [25].陈卫旗.组织与个体的社会化策略对人—组织价值匹配的影响[J].管理世界,2009,25(3):102.
- [26].Cooman D R, Gieter D S, Pepermans R, et al. Person-organization fit: Testing socialization and attraction-selection-attrition hypotheses[J]. Journal of Vocational Behavior, 2009,74(1):106.
- [27].钟山,施杨,赵曙明.人力资源管理实践对价值观一致性影响的跨层研究[J].当代财经,2017,38(10):74.
- [28].Tremblay M, Hill K, Aubé, et al. A time-lagged investigation of the mediating role of person-organization fit in the relationship between leader-member exchange and employee affective organizational commitment[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2016,26(1):2.
- [29].Hoffman B J, Bynum B H, Piccolo R F, et al. Person-Organization Value Congruence: How Transformational Leaders Influence Work Group Effectiveness[J]. Academy of Management Journal, 2011,54(4):780.
- [30].Tang, Liu, Cai, et al. The Importance of Ethical Leadership in Employees' Value Congruence and Turnover[J]. Cornell Hospitality Quarterly, 2015,56(4):3.
- [31].Marstand A F, Epitropaki O, Martin R. Cross-lagged relations between perceived leader-employee value congruence and leader identification[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2018,91(2):417.
- [32].童红霞,王顺洪.个人—组织价值观匹配与工作满意度关系研究——以对中国铁路企业员工的调查为基础[J].西南交通大学学报(社会科学版),2018,19(2):83.
- [33].Edwards J R, Cable D M. The value of value congruence.[J]. Journal of Applied Psychology, 2009,94(3):670.
- [34].苏方国.高绩效人力资源实践与情感承诺:个人与组织匹配和个人与工作匹配的调节效应[J].商业研究,2017,59(4):111.
- [35].Vandenberghe C, Bentein K, Panaccio A. Affective commitment to organizations and supervisors and turnover: A role theory perspective[J]. Journal of Management, 2017,43(7):2093.
- [36].戚玉觉,杨东涛.高绩效工作系统与员工建言的关系:价值观匹配的中介作用与领导成员交换的调节作用[J].商业经济与管理,2018,38(8):37.
- [37].Lee D, Choi Y, Youn S et al. Ethical Leadership and Employee Moral Voice: The Mediating Role of Moral Efficacy and the Moderating Role of Leader-Follower Value Congruence[J]. Journal of Business Ethics, 2017,141(1):49.
- [38].Wang A C, Hsieh H H, Tsai C Y, et al. Does Value Congruence Lead to Voice? Cooperative Voice and Cooperative Silence under Team and Differentiated Transformational Leadership[J]. Management and Organization Review, 2012, 8(2):347.
- [39].包元杰, Dolan S. 价值观匹配的作用机制研究:基于自我概念理论的分析[J].中国人力资源开发,2016,33(13):55.
- [40].王晓春.价值观契合视角下的企业文化言行背离现象[J].江西社会科学,2012,33(11):196.

A Review of Research on Value Congruence at Home and Abroad in Recent Ten Years

Zhu Wei-fu

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

Abstract: This paper systematically reviews the articles of core journals related to the consistency of values in the past ten years at home and abroad. From the basic concept of carding and induction, nearly a decade of literature at home and abroad, the information characteristics and realize the values consistency measurement standards, values, the values consistent positive results and the factors affecting the combed and summarized in five aspects, and at the end of the future domestic values consistent research perspective, research contents, research theories, research methods and research sample five aspects has carried on the summary and outlook.

Keywords: values congruence; enterprise values; enterprise values management

作者简介:朱威夫（1995-），湖南邵阳人，湖南大学工商管理学院工商管理专业硕士研究生。