

人力资源管理中员工幸福感对组织绩效的影响研究

惠要玉

河南省南阳市唐河县人社局, 中国·河南 南阳 473400

摘要: 人力资源管理是企业发展的重要驱动力, 而员工幸福感更是对企业绩效产生极大影响的关键因素, 为此本研究旨在探究员工幸福感与组织绩效之间的关联。借鉴相关理论与模型, 运用量化研究方法搜集并分析了大量企业案例数据。研究发现, 员工的幸福感高低对其工作积极性、创新能力以及组织忠诚度有显著影响, 进而间接影响企业的生产效率、服务质量、客户满意度等关键绩效指标。同时, 员工的幸福感又受企业的人力资源管理政策如薪酬福利、工作环境、职业发展等多重影响。因此, 企业要提高组织绩效, 必须关注并提高员工的幸福感, 以此激发员工的积极性和创新力。本研究的结果可为企业实施优化人力资源管理政策, 培养和提升员工幸福感, 提高组织绩效提供科学的理论指导和实践参考。

关键词: 人力资源管理; 员工幸福感; 组织绩效; 工作积极性; 创新能力

Research on the Impact of Employee Happiness on Organizational Performance in Human Resource Management

Yaoyu Hui

Tanghe County Human Resources and Social Security Bureau, Nanyang City, Henan Province, Nanyang, Henan, 473400, China

Abstract: Human resource management is an important driving force for enterprise development, and employee happiness is a key factor that has a great impact on enterprise performance. Therefore, this study aims to explore the correlation between employee happiness and organizational performance. Drawing on relevant theories and models, a large amount of enterprise case data was collected and analyzed using quantitative research methods. Research has found that the level of employee happiness has a significant impact on their work enthusiasm, innovation ability, and organizational loyalty, indirectly affecting key performance indicators such as production efficiency, service quality, and customer satisfaction of the enterprise. At the same time, employees' sense of happiness is influenced by multiple factors such as the company's human resource management policies, including salary and benefits, work environment, and career development. Therefore, in order to improve organizational performance, enterprises must pay attention to and enhance employees' sense of happiness, in order to stimulate their enthusiasm and innovation. The results of this study can provide scientific theoretical guidance and practical reference for enterprises to implement optimized human resource management policies, cultivate and enhance employee happiness, and improve organizational performance.

Keywords: human resource management; employee happiness; organizational performance; work enthusiasm; innovation ability

0 前言

现今, 随着人力资源管理的不断深入和发展, 企业管理者已经开始意识到, 员工并非只是企业生产过程中的“工具”和“资源”, 他们的情绪和感受对企业的长远发展有着深远的影响。员工的幸福感, 常被视为衡量员工生活质量和工作满意度的一种重要指标, 在企业人力资源管理过程中的地位和作用越来越受到关注。然而, 员工的幸福感如何影响企业的生产效率、服务质量、客户满意度等关键绩效指标, 带动组织绩效的提升, 却仍在研究和探讨中。在此背景下, 本研究试图通过系统地剖析和探讨员工幸福感对组织绩效的影响机制, 以及人力资源管理如何影响员工的幸福感, 从而为企业管理者提供具有理论指导和实践参考价值的研究

成果。同时, 也期望通过这一研究进一步强化人力资源管理在企业成功中的核心地位, 并推动企业管理者以更科学、系统的方式推动企业发展。

1 人力资源管理与员工幸福感

1.1 人力资源管理的定义与重要性

人力资源管理作为组织管理的重要组成部分, 涉及如何有效组织、协调和激励员工, 以实现企业战略目标^[1]。具体而言, 人力资源管理涵盖了一系列核心职能, 包括招聘与选拔、员工培训与发展、绩效评估与管理、薪酬与福利管理以及员工关系管理等。这些职能共同作用, 形成一个系统的管理过程, 旨在优化人力资源配置, 提升员工技能和满意度, 进而促进组织整体绩效的提升。

人力资源管理的重要性在于其对企业核心竞争力的影响。一个好的管理体系不仅能吸引和保留高素质人才，还能激发员工的工作热情和创造力。通过科学合理的招聘和选拔程序，企业能够找到与其文化和战略目标最契合的员工。在培训与发展方面，有针对性地提高员工的专业技能和综合素质，使其能够更好地应对工作中的挑战，为企业创造更大价值。

在绩效管理和薪酬福利方面，透明、公正的评估机制和合理的报酬体系能够激励员工努力工作，提高其对企业的忠诚度和满足感。良好的员工关系管理能够营造和谐的工作环境，减少员工流失率，提升员工的整体幸福感^[2]。

人力资源管理通过优化员工的各个方面，直接和间接地为企业的长期发展和成功奠定了坚实基础。系统化、战略化的人力资源管理不仅是企业实现可持续发展的重要保障，也是提高员工幸福感，从而提升组织绩效的关键因素。

1.2 员工幸福感的内涵与测量

员工幸福感的内涵是指员工在工作中所体验到的整体满足感和积极情绪状态。这种幸福感不仅包括生理和心理上的健康，还涵盖了员工在工作中获得的成就感、安全感和归属感。员工幸福感的具体表现形式多样，包括对岗位工作内容的满意度、与同事和上级的关系融洽度、工作中的成就感与责任感、职业发展前景感知以及生活与工作的平衡等方面。

为了科学地测量员工幸福感，需要发展一套多维度、多层次的测量工具。这些工具可以通过问卷调查、面谈访谈与行为观察等方法进行数据收集。问卷调查是最常用的测量方法，其中的量表设计应涵盖工作满意度、情感承诺、生活质量、工作—生活平衡等关键指标。部分问卷采用自评量表，员工通过主观打分来反映其工作幸福感水平；而行为观察和面谈访谈则通过第三方观察员或采访人员的主观判断来评定。

在国外，存在如“大卫·麦凯·萨雷工作幸福感量表”（David MacKay & Saray Work Happiness Scale）等成熟的测量工具。而在中国，许多学者也发展了贴合本土文化语境的量表工具。结合现代信息技术，部分企业已经开始借助大数据分析和人工智能技术，对员工日常的工作表现、社交互动和心理状态进行实时监控和分析，从而动态评估员工的幸福感。

通过全面、科学的测量，企业可以更加精准地了解员工幸福感的实际状况，并据此制定有针对性的人力资源管理政策，以最大化地提升员工的幸福感和组织的整体绩效。

1.3 人力资源管理对员工幸福感的影响机制

人力资源管理对员工幸福感的影响机制可以通过几个方面来体现。薪酬福利是最直接的激励手段，公平合理的薪酬制度能显著提升员工的工作满意度。工作环境也是一个重要因素，安全舒适的工作环境能够减少员工的压力与焦虑，从而提高幸福感^[3]。职业发展的机会则能增强员工的归属感与自我实现感，使其在工作中更加积极和投入。全面优化人力资源管理政策对提升员工幸福感至关重要。

2 员工幸福感对组织绩效的影响

2.1 员工幸福感与工作积极性的关系研究

员工幸福感与工作积极性的关系研究是探究员工心理状态如何影响其工作表现的关键领域。员工幸福感通常包括工作满意度、个人成就感及情绪健康等多方面因素，直接反映了员工对工作环境和组织氛围的主观感受。研究表明，员工的幸福感在很大程度上决定了其工作的积极性。

高幸福感的员工往往表现出更强的工作动力和投入，他们能够更积极地面对工作挑战，展示出更高的工作热情和专注力。这些员工不仅能够在日常任务中保持高效，还通常愿意额外投入时间和精力来完成任务，从而提高了整体工作产出。

幸福感较高的员工更容易形成积极的工作行为，如主动帮助同事、分享知识和经验，这些行为有助于营造团队合作的良好氛围，进一步提升组织的整体绩效。研究还显示，幸福感高的员工对目标的认同感和责任感更强，他们在工作中会表现出更多的创造性和主动性，从而推动创新。

反之，幸福感较低的员工往往缺乏工作热情，易于出现倦怠和疏离感，不仅降低了个人工作效率，还可能由于消极情绪的传播而影响整个团队的士气和凝聚力。低幸福感的员工更容易产生抵触情绪和因缺乏动力而降低工作质量，这直接影响了组织的关键绩效指标。

了解并提升员工的幸福感对于激发他们的工作积极性至关重要。企业需要针对员工需求进行人力资源政策调整，如改善工作环境、提供公平的薪酬福利以及设立明晰的职业发展路径，以此提升员工的工作成就感和满足感，从根本上增强其工作积极性，为企业创造更高的绩效。

2.2 员工幸福感与创新能力的关系研究

员工幸福感在提升其创新能力方面发挥着重要作用。研究表明，具备高幸福感的员工更容易在工作中表现出创造性思维与解决问题的能力。员工在感到幸福时，心理状态较为积极，情绪稳定，心情愉悦，这有助于他们以更开放的心态面对工作挑战，与同事进行合作与知识分享。幸福感高的员工更倾向于承担风险，愿意接受新事物，从而能够提出独特的见解和创新的解决方案。

幸福感高的员工通常拥有较强的归属感和认同感，对组织的忠诚度也相对较高，这使得他们更愿意为企业的长远发展贡献自己的智慧和才华。企业通过完善的激励机制、提供良好的工作环境与发展机会，可以有效提升员工的幸福感，从而激发他们的创造潜力，使得企业能够在竞争激烈的市场环境中保持创新优势。

研究数据支持这种关联，即幸福感与员工的创新能力之间存在显著正相关关系。管理层应重视员工的心理健康与工作满意度，结合多元化的激励政策，营造支持创新的企业文化环境，从根本上提升员工的幸福感和创造力，为企业的持续创新注入活力^[4]。提高员工幸福感不仅有助于个人发展，

更能推动整体组织绩效的提升。

2.3 员工幸福感与组织忠诚度的关系研究

研究表明,员工幸福感与组织忠诚度之间存在显著正相关关系。员工在企业中感受到快乐和满足,不仅可以提升其对工作的投入度,还能增强对组织的认同感和归属感。员工幸福感较高时,往往表现出较强的留职意愿和更高的敬业精神,进而减少人员流动率。高幸福感使员工更愿意为企业的发展贡献自己的力量,愿意参与企业的长期规划和战略实施,提高组织的稳定性和持续发展能力,也有助于打造企业的良好声誉和品牌形象。由此可见,提升员工幸福感是增强组织忠诚度的重要策略^[5]。

3 优化人力资源管理提升企业绩效的策略分析

3.1 建立公正合理的薪酬福利制度

在建立公正合理的薪酬福利制度方面,薪酬福利制度不仅仅是员工收入的直接体现,更是企业文化和价值观的重要组成部分。一个健全的薪酬福利制度既能使员工感受到公平和激励,又能增强员工的归属感和忠诚度。

薪酬的制定应基于员工的角色、职责和贡献程度,明确绩效与收入之间的关系,确保薪酬体系的透明度和公正性。实行绩效薪酬制,即根据员工的工作表现和成果给予相应的薪酬回报,可以有效激发员工的积极性和创新动力。绩效薪酬制不仅要关注短期业绩,还应重视长期贡献和团队合作精神,避免过于单一的评价标准带来的弊端。

福利制度的设计需考虑员工不同的需求和期望,从健康、保险、休假等多方面入手,为员工提供全方位的保障和支持。特别是健康福利,包括医疗保险、心理健康支持等,可以帮助员工更好地应对工作压力,提升整体幸福感。企业还可以通过提供弹性工作时间、培训和发展机会等措施,帮助员工实现个人和职业发展的平衡。

薪酬福利的公正性是员工感受到公平对待的基础,从而形成对组织的信任和忠诚。相对于高薪而言,员工更看重的是薪酬的公平分配和发展机会的均等。任何形式的不公平待遇都会削弱员工的工作积极性,进而影响整体绩效。企业应定期进行薪酬福利的评估和调整,以适应市场变化和员工需求。

公正合理的薪酬福利制度不仅能提升员工的幸福感,还能显著提高企业的绩效,通过激励机制和保障措施,员工的工作积极性、创新能力和组织忠诚度将得到有效提升,最终为企业带来更大的竞争优势和可持续发展。

3.2 创设良好的工作环境

工作环境是影响员工幸福感的重要因素之一,也是提升组织绩效的关键环节。良好的工作环境不仅能提高员工的工作满意度,还能促进员工的职业发展和创新能力。一方面,物理工作环境包括办公室设计、工作设备、空气质量、照明条件等,这些因素直接影响员工的身体健康和心理状态。

舒适、安全和高效的物理工作环境能够减少员工的疲劳和压力,提升其专注力和工作效率。另一方面,心理工作环境同样至关重要。心理工作环境涉及人际关系、团队氛围、管理风格和组织文化等。积极的团队氛围和良好的上下级关系可以增强员工的归属感和团队凝聚力,从而提高其组织忠诚度和工作积极性。而公正、透明、支持性的管理风格则能增强员工对组织的信任感和满意度,减少工作冲突与不满情绪。

为了优化工作环境,企业应注重办公室的舒适度和功能性,提供必要的物资与技术支持。应建立良好的人际关系,创造透明、公正的工作氛围,并重视员工的心理健康,通过多种途径提供支持与关怀。这将有助于提升员工幸福感,进而提高组织绩效。企业还应通过定期调查和反馈机制,了解员工对工作环境的真实感受和需求,并做出相应调整和改进。

3.3 实施有效的职业发展规划

职业发展规划是提升员工幸福感的关键因素,通过提供多样的职业发展路径、明确的晋升机制及持续的职业培训,使员工感受到成长与成就感。企业需制定个性化职业发展计划,结合员工的能力与职业目标,提供技术培训、管理培训等多种发展机会,激励员工不断提升技能与创新能力。通过定期绩效评估与反馈,帮助员工进行职业生涯规划,增强其对未来职业发展的信心与期望,从而提高其组织忠诚度工作积极性。

4 结语

研究发现:员工的幸福感对企业的组织绩效产生显著影响。员工的幸福感不仅影响其工作积极性、创新能力以及组织忠诚度,进一步影响企业的生产效率、服务质量和客户满意度等关键绩效指标,同时也受企业的人力资源管理政策影响。因此,为了提高组织绩效,企业必须重视并优化人力资源管理政策,提高员工的幸福感,激发其积极性和创新力。然而,当前人力资源管理如何更好的提升员工幸福感,以及如何通过提升员工幸福感来提高组织绩效的具体策略仍需进一步研究。未来的研究可以在该领域进行更深入的实证研究,探索出更具操作性的企业政策。此外,也可以尝试研究其他可能影响组织绩效的人力资源管理因素,在实践和理论上都可以为企业和人力资源管理提供更多的思考和参考。

参考文献:

- [1] 刘春江,王成军,刘东曼.人力资源管理中员工“幸福感”的思考[J].市场周刊·理论版,2019(13):174-175.
- [2] 罗京城,刘敏.支持性人力资源管理对员工工作幸福感研究[J].中国科技投资,2020(20):89.
- [3] 赵珊.支持性人力资源管理提升员工幸福感的思路探究[J].人才资源开发,2019(11):70-71.
- [4] 吕志成.支持性人力资源管理对员工工作幸福感的影响研究[J].经营管理者,2021(10):58-59.
- [5] 郑雅君.人力资源管理中如何激发员工积极性[J].中国中小企业,2022(10):221-223.