

# 基于扎根理论的工作乐趣研究:边界、类型与策略

唐杰 福建师范大学经济学院 萧永平 厦门大学管理学院

基金项目:(1)国家自然科学基金青年项目(71302175);(2)教育部人文社科青年基金项目(12YJC630185);(3)福建省教育厅A类项目(JA13094S)。

**摘要:**本文采用扎根理论的研究方法,收集我国企业工作乐趣活动的一手资料,通过分析和讨论建立四类工作乐趣的理论模型,并针对介绍具有启发意义的实例、发展趋势及实施策略。

**关键词:**工作乐趣 人本思想 扎根理论 边界

在变革和创新愈加快速的环境中,工作和生活的边界被打破,这给员工带来了与日俱增的工作压力,管理者需要诉诸内部激励来激发员工的热情,例如兴趣、成就感和使命感等(Pink, 2011)。工作乐趣就是在这样的背景下开始受到关注,其作为一种管理手段对干预员工压力状况和激发工作热情方面的作用已经有一些探讨(Bolton & Houlihan, 2009)。但目前我国本土化的研究还非常少。因此研究者采用扎根研究的方法获取一手数据,构建工作乐趣类型模型并提出针对性的发展策略。

## 一、工作乐趣的内涵及外延

工作乐趣是指工作环境中能够提供娱乐、享受、快乐的一系列事物。为与纯粹的休闲和福利区分开,工作乐趣应该包括:第一,由组织发起的乐趣活动;第二,员工在工作场所中自发的乐趣活动;第三,员工间以同事为主体的乐趣活动。

## 二、四类工作乐趣及其效果

基于扎根研究,本文建立了两维度乐趣分类模型(如图1),命名为以下四类:

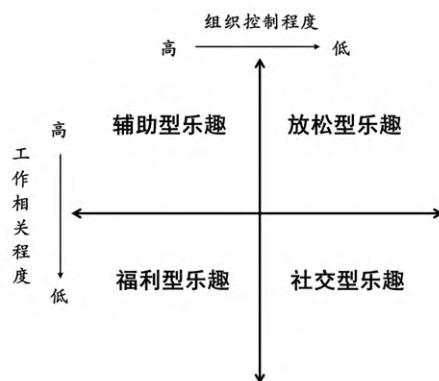


图1 工作乐趣分类模型

**1.福利型乐趣。**指组织发起的与工作相关度低的乐趣活动,是较纯粹的休闲活动,比如郊游、看电影、抽奖和大型晚会等。

其效果好坏在于是否务实和注重细节,受访企业中不乏成功例子,如记录员工的成长,注重工作环境的日常改善等。但如果管理者对工作乐趣的理解仅仅停留在福利阶段,由于缺乏相应的制度、文化的辅助,其效果只会是很快退去的浪潮。

**2.辅助型乐趣。**指由组织发起的与工作相关度高的乐趣活动,例如工作场所中的按摩椅、咖啡角等休闲设施和团队建设活动等。当管理者认识到工作乐趣具有比福利更大的内涵和作用,并视为一种严肃的管理策略时,管理者乐于把原先福利型的集体活动与专业培训结合起来,例如组织设计师参观法国卢浮宫,组织酒店服务员到塞班岛体验更好的旅游服务。

**3.放松型乐趣。**指员工发起的与工作相关度高的乐趣活动,多表现为工作过程中能够缓解压力的活动,例如听音乐、创意分享或小游戏等。对于那些新兴的、高流动的组织或者大规模但缺乏强文化的组织,员工发起的放松型乐趣是更合理的导向。

**4.社交型乐趣。**指员工发起的与工作相关度低的乐趣活动,多表现为同事之间的私人交往,例如同事之间的玩笑、聚餐以及亲子活动等,研究表明社交型的乐趣对于外部员工的吸引力最为明显,近年来的发展主要是同事之间更多的社交网络互动。

## 三、工作乐趣的发展策略

**1.打造文化是发展工作乐趣的核心。**管理者首先应该明白乐趣活动要围绕打造组织文化这一核心,使一系列乐趣活动具有联系性和一贯性,其效果也才能具有持续性。例如通过集体出游、员工日记、管理者慰问等不同类型的乐趣活动创造具有家庭氛围的组织文化,又或者通过个人-岗位匹配、技能竞赛、成绩分享会、庆功会等塑造组织与员工共同成长的文化。

**2.加深乐趣来源的理解。**乐趣除了可以直接来自休闲活动,还会间接地源自个体自我控制感的增强,比如工作的自由、个人的进步或者是服务对象的满意等。因此不但组织的管理者要扩大对于乐趣来源的认识,也要帮助提高员工对工作乐趣的理解,这两方面构成了工作乐趣正面作用的基础。尤其是对于一些高强度工作的员工,例如医生或流水线工人,很难实现融快乐于工作之中,那么扩大对乐趣的来源才可能帮助他们从工作中获得乐趣。

**3.树立员工导向的基本理念。**从自我控制理论出发的乐趣管理策略应当在围绕文化塑造的前提下,创造条件、切实奖励员工发起符合他们兴趣爱好的乐趣活动。同时,组织发起的乐趣活动要贴近员工的需求,包括事前的调查和事后的反馈,使活动既

符合大部分人的爱好,还能够挖掘员工的新需求。

4.工作休闲相结合。既然在移动互联网时代,工作和休闲已难再完全区隔,那就应该有策略地、系统地将工作与休闲相结合。最直接的就是将福利型乐趣与工作挂钩开展辅助型乐趣,通过倡导工作间隙的放松型和社交型乐趣活动也可以实现。这些工作乐趣不会影响正常的工作,实施成本较低且对于工作的辅助作用直接有效。

5.传播乐趣文化,建设雇主品牌。乐趣活动的适当发展除了对内能够提升员工的归属感和绩效外,还有助于雇主品牌的建设,从而提升组织对外的吸引力。通过切实手段(例如官方频道

的带动和刺激)鼓励员工的社交网络交流,不但能够丰富社交型乐趣的形式,还无形中传播了组织的文化。HRM

#### 参考文献

[1]Bolton, S. C., & Houlihan, M. (2009). Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6):556

[2]Pink, D. H. (2011). *The surprising truth about what motivates us*. New York, US: Penguin Group

## 绿色建筑在保障性住房中的应用

刘芳琴 武汉科技大学文法与经济学院

**摘要:**本文根据可持续发展理念阐述了发展绿色建筑的概念,分析了当前绿色建筑的现状与存在问题,并介绍了绿色建筑在保障性住房中应用的特点,对保障性住房中能更好地运用绿色建筑作出了实践与探索。

**关键词:**绿色建筑 保障房 可持续发展 节约高效

据资料显示,当前我国建筑物所产生的能源消耗约占全国能源消耗总量的40%,而其中又主要来源于建筑过程中所产生的消耗。近年来越来越多的人虽然认识到绿色建筑的重要性,但是由于绿色建筑在实际实施中遇到重重阻碍,提高绿色建筑在建筑物中的应用实则任重而道远。

绿色建筑的推行需要借助政府及广大社会资源的作用,在有政府政策支持的保障房中推行绿色建筑将会减少阻力,绿色建筑也将借助保障房这个推广平台提高在建筑行业中的影响力,最终受益于整个社会。

### 一、保障房以及绿色建筑相关内容分析

#### 1.保障房建设现状

保障性住房,是政府向社会上中低收入困难家庭提供的限定标准、限定房屋价格和住房面积的房屋,具体包括廉租房、经济适用房和政策性租赁住房等。

在“十二五”规划中明确提出,保障房建设应立足于保障中低收入者的基本住房需求、引导公众的合理消费。规划到“十二五”期末,保障房的覆盖面人口达到城市人口20%,大约需

要新建3600万套保障房。

#### 2.绿色建筑的理论与实践

(1)绿色建筑概念。根据国家标准《绿色建筑评价标准》(GB/T50378-2006)定义,绿色建筑就是在建筑生命周期内,最大限度节约资源(节能、节地、节水、节材),保护环境和减少污染,为人们提供健康、适用和高效的使用空间,与自然和谐共生的建筑。

(2)绿色建筑的实际运用。保障房建设绿色理念与传统的建筑理念有着很大的区别,绿色建筑理念是在满足基本的住房功能和性能的基础上贯彻了节约、环保和可持续发展的原则。在科学设计的基础上,运用科学的理念对保障房进行设计,从而建造一个适用、高效、环保的综合性住房。

(3)绿色建筑在应用中的意义。据资料显示,我国目前有80%以上是高耗能建筑在每年建成的房屋中,而在已有的建筑中,95%以上则是高耗能建筑,能源利用率竟为33%,远远落后于发达国家的建筑水平。从绿色建筑的设计来有效节约能源、减少能源消耗、提高能源利用率来说有很大的可实施空间。

#### 3.绿色建筑与保障房关系

(1)保障房是推广绿色建筑的平台。近年来,伴随着城市建筑面积的迅速扩张和城市人口的井喷式增长,中央政府考虑保障房的大力建设将在一定程度上缓解当前住房压力,“十二五”规划期间的3600套保障房政策中50%以上的项目将由政府提供保障房建设。

(2)绿色建筑是保障房建设的保障。保障房大力被推进的