

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.10.005

多重认同视角下的新生代农民工组织公平感与工作嵌入关系研究

秦伟平^{1,2,3} 赵曙明¹

(1. 南京大学商学院; 2. 南京财经大学工商管理学院; 3. 远东控股集团有限公司)

摘要:以在中国大陆企业工作的新生代民工为对象,围绕其多重认同的独特性,采用调查问卷获取相关数据并借助多元线性分析模型进行研究分析。研究发现,新生代农民工对农民、工人和组织3种身份的认知程度不同,组织公平感对工作嵌入的促进作用也随之不同,解决多重认同困扰的关键在于彰显员工的组织认同。研究结论从个体层面拓展了工作嵌入的前因变量研究模型,并为企业管理者如何帮助新生代农民工融入企业,在组织中谋得长远发展提供了较为可行的路径。

关键词:新生代农民工; 多重认同; 工作嵌入; 组织公平感

中图法分类号: C93 文献标志码: A 文章编号: 1672-884X(2014)10-1445-08

Research on the Relationship between Organization Justice and Job Embeddedness of Second-Generation Migrant Workers: The Moderation of Multiple Identification

QIN Weiping^{1,2,3} ZHAO Shuming¹

(1. Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing, China; 2. Nanjing University, Nanjing, China; 3. Far East Holding Group Co. Ltd, Wuxi, Jiangsu, China)

Abstract: Now second-generation migrant workers are facing embarrassment of multiple identification, so one of common challenges which many enterprise managers face is how to improve the job embeddedness of second-generation migrant workers. Through the survey on second-generation migrant workers, the study finds that the relationship between organization justice and job embeddedness changes with different level of multiple identification of farmers, workers and organization, so the key to solve the multiple identity problem is to highlight the employee's organizational identification. The research successfully took identity as antecedent variable and put it into forecast model of job embeddedness, and then expanded analysis framework of job embeddedness. The result is helpful for enterprise managers to find the solution to achieving long-term development of second-generation migrant workers in the organization.

Key words: second-generation migrant workers; multiple identification; job embeddedness; organization justice

随着社会经济转型进一步深化,企业用工向着多元化方向发展。西方学者认为,用工多元化包括表层多元化和深层多元化两个方面,前者包括性别和年龄等人口统计特征方面的异

质性,后者则侧重于与员工态度相关的心理特征方面的差异性^[1]。除了上述两种形式之外,国内企业用工多元化另有一种特殊的表现方式,即员工任用安排多元化,它是企业对不同来

收稿日期: 2013-10-15

基金项目: 国家自然科学基金资助重点项目(71332002);国家自然科学基金资助项目(71172062, 71172063);教育部人文社会科学基金资助项目(12YJC630155, 12YJC630321);中国博士后科学基金资助项目(2014M551567);江苏高校哲学社会科学研究资助项目(2014SJB122);江苏省博士后科研资助计划资助项目(1301164C);江苏高校优势学科建设工程资助项目;远东控股集团公司博士后工作站资助项目

源、不同身份的员工给予不同安排的人力资源配置方式。以往研究更多关注表层多元化和深层多元化所折射的员工自我特征差异性对员工行为的影响,对于由企业决策所引致的任用安排多元化关注较少。前者属于内生的和自致性的多元化,后者则是外生多元化。新生代农民工群体正是企业任用安排多元化的产物。

实践表明,企业聘用大量新生代农民工能显著降低用工成本,为企业可持续发展提供有力的组织保证,但同时也给企业管理特别是员工队伍建设带来挑战。尽管很多企业在培训、教育等方面将新生代农民工和正式员工同等对待,但是他们依然呈现出高离职率。针对这种情况,依据态度理论的观点,当员工认同所在的企业并有较高的工作满意度时,他们更多选择留在企业,反之则会离开^[2]。但也有研究表明,工作态度对员工离职行为的解释方差很小^[3]。有的学者则认为,因用工双轨制导致的身份差异,使新生代农民工或多或少会在职业发展上缺乏对企业的归属感,从而导致其自动离职率高^[4]。这类研究假定新生代农民工有且只有一种身份,而实际上,因为社会分类有不同的基础,新生代农工会同时隶属不同的群体,具有多重身份^[5,6]。显而易见,态度理论侧重于从情感角度解释新生代员工的离职行为,制度论者则从认知视角给出了另一种解释。鉴于此,本研究将关注以下两个方面:①能否从员工情感和认知两个视角综合解读新生代农民工离职行为;②相对于传统的离职模型而言,工作嵌入对员工离职行为有很好的预测力^[7],可将工作嵌入作为探讨新生代农民工离职行为的新视角。由此,本研究一方面以自我归类理论为基础整合两类离职行为的研究;另一方面,以工作嵌入为切入点拓展离职行为的研究范围,试图探讨当新生代农民工面对多重身份的困扰时,对身份的不同解读会如何影响新生代员工组织公平感与工作嵌入之间的关系。本研究的理论分析框架见图 1。

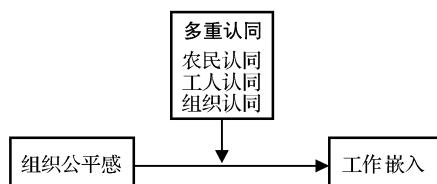


图 1 理论分析框架

1 理论与假设

1.1 相关理论解读

员工任务安排多元化所引起的新生代农

工离职问题本质上是探讨个体如何处理自身与群体的关系。对此,组织公平理论认为^[8],比较是个体处理自身与群体关系的普遍方式。个体在社会比较的过程中对公平予以感知,这将在很大程度上影响个体情绪甚至行为的变化。当个体有公平感时,会表现出积极的心理和行为;当个体感觉自己的付出大于回报时,则会认为自己受到不公平待遇,愤怒情绪随之产生。由此,员工不公平感会引发个体消极乃至有害情绪,进而导致其不良行为。国内一项调查研究发现,同工不同酬是新生代农民工当前遇到的最大的不公正待遇,尽管近几年此类问题略有改善,但整体情况依旧令人堪忧。鉴于此,从组织公平视角探讨新生代农民工的职场行为表现显得现实而紧迫。此外,在过去的 20 多年中,学术界就员工身份问题开展了一系列广泛而深入的探讨。目前,现有基于身份的员工认同研究有一个很重要的前提假设,即绝大多数的研究都认为每个人只存在一种身份,个体不是属于高地位群体就是属于低地位群体。由于双轨制的存在,新生代农民工从诞生之日起就面临多重身份的尴尬。新生代农民工如何处理自身的多重社会身份,尤其是这些社会身份在地位上不一致时,会引起他们对组织公平感的重新解读,改变组织公平感与员工行为之间的关系取向。按照现有研究的观点,新生代农民工工作为弱势群体在处理与优势群体关系时应限制自我个性以适应优势群体的规范。自我归类理论则认为,新生代农民工可以通过自身的积极表现,在保留个性的前提下逐步融入优势群体之中。

自我归类理论认为,群体间或群体内部个体之间的力量对比取决于彼此之间依据某种特性所确定的地位是否平等^[9]。具体来说,当彼此间存在某种明显的不平等,群体中的个体或者子群体会因身份而具有优势地位。相对于占优势地位的员工而言,处于弱势的一方难免受到排挤和压制,其个性发挥以及自我概念会因此而降低。此时“去个人化”效应随之逐步显现,多元化的负面影响就可能占主导。反之,当群体成员间地位平等,不存在身份上的显著差异,即便存在身份差异,这种差异也是基于能力和贡献的大小,成员间呈现和谐关系。按照自我归类理论观点,此时成员间相互理解和接纳就会占据主导,多元化的积极促进作用随之显现。基于以上分析,本研究试图依据自我归类理论构建新生代农民工工作嵌入的理论解释

框架。

1.2 研究假设

1.2.1 新生代农民工组织公平感与工作嵌入的关系

首先,从公平的角度而言,组织公平感能有效预测员工的工作嵌入性。YAO 等^[10]将工作嵌入定义为“使得员工避免离职的各种力量总和”,包括婚姻状况、社区投入以及工作任期等因素。工作嵌入通常用于评估个体与组织间的依附程度,能够很好地反映员工嵌入其所在的组织、群体以及社区的程度。当员工嵌入性越高,其拥有的社会联结越多以及这些联结的紧密性就越强,此时员工倾向与组织保持长期的劳资关系,员工各种决策和行为选择也不同程度地受此影响而随之发生变化。简言之,工作嵌入就如同一张网,组织中的个体通过其工作、家庭、朋友、工作伙伴、社区以及他们生活的环境等各个方面与这个“网”产生着千丝万缕的联系。员工的嵌入性越高,联系就越紧密,匹配性就越高,离开组织需要付出的代价也越大^[11]。有关组织公平感的研究发现,当员工意识到自己受到公正待遇,就会对工作持有积极的态度,进而产生积极行为^[12]。组织公平感能有效降低员工离职行为,且工作嵌入又是员工离职模型的拓展,因此,有理由相信组织公平感能有效提升员工工作嵌入。

其次,从不公平的视角看,组织不公平感能导致新生代农民工工作嵌入度低,离职率攀升。新生代农民工大都出生于 20 世纪 80 年代以后,同第一代农民工相比,他们更加关注自我的尊严、健康与发展,希望在城市落脚生根,但现实却与理想有很大落差^[13]。有些企业在新生代农民工招录过程中,有意或无意地将学历、户籍等设置为壁垒,会借助信息不对称有意降低人工成本,竭力逃避责任,寻找各种借口不与他们签订劳动合同,意图将农民工当作廉价劳动力使用^[14]。此外,当前的用工双轨制导致新生代农民工在用人体制中处于弱势地位,普遍存在同工不同酬现象。由此,当企业提供的各项待遇与新生代农民工的诉求间存在较大差距时,频繁离职便成了新生代农民工的职场常态。由此,本研究提出如下假设:

假设 1 新生代农民工的组织公平感能有助于提高其工作嵌入性,即新生代农民工组织公平感与工作嵌入成正相关关系。

1.2.2 多重认同的调节作用

自我归类理论认为,员工特定的心理认知

对行为的影响依赖于其对自己身份的界定^[9]。这是因为人具有社会属性,因此,个体对自我的认知必须借助一定的参照系明确回答“我是谁”。身份是一种自我参照性描述,它把人界定在某种特定的情境中,行为主体的认知、情感和行为被限定在一定范围内,从而能更好地解释个体为什么会用某种特定的方式来观察和思考其周围的环境,以及为什么在特定的环境中个体会有独特的行为方式。身份能够帮助人们很好地界定自我,在自我界定的基础上与他人沟通,并引导员工生活。学术界对自我的认知是一个渐进的过程。从认知动态论的观点看,自我是静态和动态的结合。在某种特定情境中自我只有一种身份,呈现为静止状态;同时,个体又是在社会活动中完成对自我的认知,通过初级形态活动和高级符号活动的作用,人实现自我交流以及与他人的交流,从这个角度看,自我又是动态的。

按照自我归类理论的社会建构观,新生代农民工是当前社会转型的产物,他们既追求自我认同,同时也关注社会的认可,这必将导致自我建构与社会建构之间的冲突,致使身份的模糊化长久以来都困扰着新生代农民工。企业作为高度分化的系统使农民工自我因情境的分化整合而表现出身份的多样性。按照户籍属性,农民工一直被社会界定为外来务工的农民;但从其从事的职业看,农民工已不再从事农业生产活动,成为产业工人中举足轻重的组成部分;从工作单位看,农民工同时隶属于某一个特定的部分,承担某种特定的工作。由于农民与工人以及组织成员 3 种身份同时存在,当对上述三者认同度都很高时,因为身份地位不尽相同,农民工自我发生分化,不可避免地造成自我陷入身份冲突的尴尬,使新生代农民工的组织公平感与工作嵌入之间的关系被弱化。此外,相对于高阶身份而言,个体还会倾向于认同低层次的身份^[15]。就新生代农民工而言,他们对农民身份认同度高,而对工人和组织认同低,很容易将企业“恩惠”看成是最好的公平对待,按照社会交换理论,其将以积极的行为回馈组织,进而强化公平感知与工作嵌入之间的关系。相反,面对两个互为冲突的身份,选择认同高阶身份,很容易使新生代农民工认为企业所采取的一系列妥善举措理所应当,这将弱化员工组织公平感与工作嵌入之间的关系。由此,本研究提出以下假设:

假设 2 新生代农民工的多重认同负向调

节组织公平感与其工作嵌入之间的关系。

假设 2a 当新生代农民工对工人、农民和组织(企业)都有很高的认同时,员工组织公平感与工作嵌入之间的正相关关系较弱或呈负相关关系;当新生代农民工对工人、农民和组织(企业)的认同度都很低时,其组织公平感与工作嵌入之间呈正相关关系或正相关关系较强。

假设 2b 当新生代农民工对工人认同度高,而对农民和组织(企业)的认同度都很低时,员工组织公平感和工作嵌入之间的正相关关系较弱;当新生代农民工对工人认同度低,而对农民和组织(企业)的认同度都很高时,员工组织公平感和工作嵌入之间的正相关关系较强。

假设 2c 当新生代农民工对农民认同度高,而对工人和组织(企业)的认同度都很低时,员工组织公平感和工作嵌入之间的正相关关系较强;当新生代农民工对农民认同度低,而对工人和组织(企业)的认同度都很高时,员工组织公平感和工作嵌入之间的正相关关系较弱。

此外,认同还对情境有一定的依赖性。RIKETTA 等^[16]认为,个体对特定客体产生情境认同的前提是客体能够带来的潜在结果与情境有紧密关联性。用工多元化既可能使新生代农民工从事某种特定的职业,同时也可能隶属于某一特定的组织,承担某项特定的任务。每种职业都或多或少地会有自己独特的身份内涵,它们之间由于社会自然分层的原因往往会发生冲突,而组织作为一种特定的情境会使新生代农民工往往不再纠结于工人与农民两种身份之间,会随着组织的发展,从组织的视角对自我进行重新界定,产生组织认同。组织认同让员工与组织产生良好的互惠关系,这能够强化员工组织公平感和工作嵌入之间的关系。由此,本研究提出以下假设:

假设 2d 当新生代农民工对组织(企业)认同度高,而对农民和工人的认同度都很低时,员工公平感知和工作嵌入之间的正相关关系较强;当农民工对组织(企业)认同度低,而对农民和工人的认同度也很低时,员工公平感知和工作嵌入之间的正相关关系较弱。

2 研究样本与量表

2.1 研究样本

本研究将企业中 1980 年以后出生,且年满 16 周岁,于户籍所在地以外从事非农业生产活动的具有大专以下学历的员工作为施测对象。试调研共发放调查问卷 200 份,回收 114 份有

效问卷。正式调研共发放调查问卷 1 000 份,回收有效问卷 316 份,问卷有效回收率为 31.6%^①。有效样本基本概况见表 1。

表 1 有效调查样本概况一览表

| 调研批次 | | 试调研(N=114) | | 正式调研(N=316) | |
|-----------|-------|------------|------|-------------|------|
| 变量 | 类别 | 数量/人 | 比例/% | 数量/人 | 比例/% |
| 性别 | 男 | 68 | 59.6 | 193 | 61.1 |
| | 女 | 46 | 40.4 | 123 | 38.9 |
| 婚姻 | 已婚 | 68 | 59.6 | 220 | 69.6 |
| | 未婚 | 46 | 40.4 | 96 | 30.4 |
| 教育程度 | 小学以下 | 1 | 0.9 | 15 | 4.7 |
| | 初中 | 17 | 14.9 | 101 | 32.0 |
| | 高中或中专 | 41 | 36.0 | 78 | 24.7 |
| | 大专 | 29 | 25.4 | 77 | 24.4 |
| | 其他 | 26 | 22.8 | 45 | 14.2 |
| | <6 | 18 | 15.8 | 77 | 24.4 |
| 现单位工作时限/月 | 6~12 | 38 | 33.3 | 99 | 31.3 |
| | 13~18 | 19 | 16.7 | 75 | 23.7 |
| | 19~36 | 24 | 21.1 | 37 | 11.7 |
| | >36 | 15 | 13.2 | 28 | 8.9 |
| 变更工作次数/次 | 0 | 4 | 3.5 | 58 | 18.4 |
| | 1~3 | 82 | 71.9 | 216 | 68.4 |
| | ≥4 | 28 | 24.6 | 42 | 13.3 |

2.2 变量测量

(1) 认同(农民认同、工人认同、组织认同)

这 3 个变量的测量借鉴 BROWN 等^[17]开发的 6 个题项量表。本研究对该量表进行修订,最终保留 5 个题项。该量表预调查和正式调查中的 Cronbach's α 值均为 0.87。

(2) 组织公平感 该变量的测量采用 JANSSEN^[18]开发的量表,共 4 个题项。

(3) 工作嵌入 该变量的测量采用 CROSSLEY 等^[19]开发的整体量表。该量表在预调查和正式调查中的 Cronbach's α 值均为 0.88。

本研究以上述 5 个变量为因变量,分别以性别、婚姻、教育程度、现单位工作时限、变更工作次数等变量作为自变量,通过单因素方差分析,发现 5 个变量在这些自变量上存在显著差异。由此,为了进行假设检验,有必要对这些个人特征变量进行控制。

3 实证分析

3.1 相关性分析

变量之间的相关系数见表 2。组织公平感、组织认同、工人认同、农民认同和工作嵌入彼此之间的相关性显著。这些结果为相关变量

^① 由于农民工受教育程度较低且对调研问题比较敏感,故导致有效问卷回收率相对略低一些。

之间关系的分析以及中介效应的检验提供了必要前提。其中,组织公平感与工作嵌入正相关

($\beta = 0.24, p < 0.01$)。由此,假设 1 得到支持。

表 2 变量区分效度的验证性因子分析结果

| 变量 | 平均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|------|------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 1. 组织公平感 | 4.00 | 0.79 | (0.82) | | | | |
| 2. 组织认同 | 4.48 | 1.25 | 0.03 ** | (0.81) | | | |
| 3. 工人认同 | 3.43 | 0.94 | -0.02 ** | -0.16 ** | (0.89) | | |
| 4. 农民认同 | 3.77 | 0.96 | -0.03 ** | 0.06 ** | 0.28 ** | (0.90) | |
| 5. 工作嵌入 | 3.14 | 0.78 | 0.24 ** | 0.14 ** | -0.10 ** | -0.13 ** | (0.88) |

注: ** 表示 $p < 0.01$, 下同; 对角线上括号内的数字为各量表的内部一致性系数。

3.2 变量区分效度检验

本研究对调研获取的数据进行综合性的验证性因子分析,以此检验农民认同、工人认同、组织认同、组织公平感和工作嵌入 5 个变量之间的区分效度。数据分析结构表明,与各种替代和嵌套模型相比,五因子模型具有较好的拟合优度 ($\chi^2/df = 1.67, CFI = 0.95, RMSEA = 0.05$),表明本研究中的各变量之间满足区分效度要求,可进一步开展结构模型分析。

表 3 变量区分效度的验证性因子分析结果

| 模型 | χ^2 | df | χ^2/df | CFI | TLI | IFI | NFI | RMSEA |
|---------|----------|-----|-------------|------|------|------|------|-------|
| 单因子模型 | 3 115 | 299 | 10.42 | 0.25 | 0.19 | 0.25 | 0.24 | 0.17 |
| 两因子模型 A | 4 080 | 298 | 12.56 | 0.42 | 0.37 | 0.43 | 0.34 | 0.14 |
| 两因子模型 B | 2 106 | 298 | 7.06 | 0.51 | 0.48 | 0.52 | 0.48 | 0.14 |
| 三因子模型 A | 1 654 | 296 | 5.59 | 0.64 | 0.60 | 0.64 | 0.59 | 0.12 |
| 三因子模型 B | 1 654 | 296 | 5.58 | 0.64 | 0.60 | 0.64 | 0.59 | 0.12 |
| 四因子模型 | 1 235 | 293 | 4.21 | 0.75 | 0.72 | 0.75 | 0.69 | 0.10 |
| 五因子模型 | 484 | 289 | 1.67 | 0.95 | 0.94 | 0.95 | 0.88 | 0.05 |

注:单因子模型(农民认同+工人认同+组织公平感+工作嵌入+组织认同);两因子模型 A(农民认同+工人认同+组织公平感+工作嵌入+组织认同);两因子模型 B(农民认同+工人认同+组织认同+工作嵌入+组织公平感);三因子模型 A(农民认同+工人认同+组织公平感+工作嵌入+组织认同);三因子模型 B(农民认同+工人认同+工作嵌入+组织公平感+组织认同);四因子模型(农民认同+工人认同+工作嵌入+组织公平感+组织认同);五因子模型(农民认同、工人认同、工作嵌入、组织公平感、组织认同)

3.3 同源方差检测

为了避免有同一被试填写同一份问卷可能导致的同源方差问题,本研究预先对问卷编排做了处理。首先,同一套问卷被拆分为 A 卷和 B 卷两个部分,分别由管理者及其直接下属填写。其次,问卷采用不记名作答方式,能够让被试放松心情进而减少个人偏误。再次,为了避免被试对问卷调查目的和变量的延生解读,本研究采用题项意义隐匿法对上述信息予以隐藏。此外,考虑到中国人填写问卷的习惯,对原测量问卷中的部分反向题项做了正向处理。

另外,本研究按照 LARRY 等^[20]的建议,采用综合性 CFA 标签技术对同源方差的严重程

度进行分析检测。首先,从其他研究模型中选用一个在理论上与当前研究所涉及的各变量没有任何逻辑关系的独立变量,即团队生产能力作为标签变量。其次,将包括标签变量在内的各变量通过 6 种不同的方式组合成不同的检验模型,利用结构方程模型技术对各个模型进行比较,进而确定是否存在与标签变量相关的方法影响以及这种影响是否相等。再次,对当前研究涉及的各个潜变量进行信度分解,确定方法变异对各潜变量的影响程度。由表 4 和表 5 可知,本研究所涉及的各潜变量之间并不存在明显的同源方差。

表 4 模型方法变异的敏感性分析

| 因素相关关系 | CFA | 基础 | U 方法 | S 方法模 | S 方法模 |
|------------|-------|-------|-------|-----------|-----------|
| | 模型 | 模型 | 模型 | 型 a(0.05) | 型 b(0.01) |
| 工作嵌入—组织认同 | -0.15 | -0.15 | -0.12 | -0.15 | -0.15 |
| 工作嵌入—工人认同 | -0.09 | -0.09 | -0.07 | -0.09 | -0.09 |
| 工作嵌入—农民认同 | -0.15 | -0.15 | -0.15 | -0.15 | -0.15 |
| 工作嵌入—组织公平感 | 0.01 | 0.02 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 工作嵌入—标签变量 | 0.12 | 0 | 0 | 0.12 | 0.12 |
| 组织认同—工人认同 | 0.04 | 0.05 | 0.02 | 0.04 | 0.04 |
| 组织认同—农民认同 | 0.08 | 0.08 | 0.06 | 0.08 | 0.08 |
| 组织认同—组织公平感 | -0.03 | -0.04 | -0.01 | -0.03 | -0.03 |
| 组织认同—标签变量 | 0.15 | 0.00 | 0.00 | 0.15 | 0.15 |
| 工人认同—农民认同 | 0.35 | 0.35 | 0.25 | 0.35 | 0.35 |
| 工人认同—组织公平感 | -0.03 | -0.03 | -0.01 | -0.03 | -0.03 |
| 工人认同—标签变量 | -0.06 | -0.06 | 0.00 | -0.06 | -0.06 |
| 农民认同—组织公平感 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| 农民认同—标签变量 | 0.15 | 0.00 | 0.00 | 0.15 | 0.15 |
| 组织公平感—标签变量 | -0.03 | 0.00 | 0.00 | -0.03 | -0.03 |

注:表中的标签变量为团队生产能力;S 方法模型 a 中,为标准化的方法因子载荷固定在 0.05 显著水平确定的置信区间上限;S 方法模型 b 中,为标准化的方法因子载荷固定在 0.01 显著水平确定的置信区间上限。

表 5 信度分解

| 潜变量 | 基础模型信度 | | U 方法模型信度分解 | |
|-------|--------|------|------------|----------|
| | 总信度 | 真实信度 | 方法信度 | 标签变量信度/% |
| 组织认同 | 0.93 | 0.81 | 0.13 | 16.00 |
| 农民认同 | 0.86 | 0.75 | 0.11 | 14.70 |
| 工人认同 | 0.81 | 0.67 | 0.14 | 20.80 |
| 组织公平感 | 0.79 | 0.69 | 0.10 | 14.50 |
| 工作嵌入 | 0.91 | 0.86 | 0.05 | 0.06 |
| 标签变量 | 0.85 | 0.85 | 0.00 | 0.00 |

3.4 假设检验

为了检查多重认同对组织公平感与员工工作嵌入间关系的调节作用,本研究采取分层回归分析方法。在回归中,由于交互项与主效应相关会导致多重共线性问题,因此,在生成交互项之前对自变量和调节变量做了标准化处理,即从每个变量测量值中减去变量的样本均值。多重共线性诊断表明所有的 VIF 值均小于 2,说明本研究中的多重共线性问题并不严重,不会对假设检验结果构成显著影响。表 6 中,由模型 4 中可知,组织认同、工人认同、农民认同和组织公平感的交互项回归系数显著 ($\beta = -0.147, p < 0.05$),可见多重认同在员工组织公平感和工作嵌入之间起到负向调节作用。由此,假设 2 得到支持。

表 6 多重认同的调节作用

| | 类别 | 模型 1 | 模型 2 | 模型 3 | 模型 4 |
|--------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 控制变量 | 性别 | 0.087 | -0.045 | -0.040 | -0.046 |
| | 年龄 | 0.079 | 0.007 | 0.005 | 0.005 |
| | 籍贯 | 0.030 | -0.023 | -0.033 | -0.040 |
| | 工作时间 | 0.034 | 0.060 | 0.053 | 0.061 |
| | 职位 | 0.085 | -0.074 | -0.071 | -0.076 |
| | 教育程度 | 0.054 | -0.071 | -0.057 | -0.052 |
| | 收入 | 0.044 | 0.007 | -0.009 | -0.010 |
| 主效应 | 次数 | 0.036 ** | -0.147 | -0.161 | -0.159 |
| | 组织公平感 | 0.111 | 0.057 * | 0.057 | 0.057 |
| | 农民认同 | 0.224 *** | 0.334 *** | 0.346 *** | 0.339 |
| | 工人认同 | 0.330 *** | 0.215 *** | 0.209 *** | 0.202 |
| 两项交互作用 | 组织认同 | 0.043 ** | 0.120 * | 0.116 * | 0.124 |
| | 组织认同×组织公平感 | 0.051 | 0.065 | 0.108 | |
| | 工人认同×组织公平感 | 0.107 | 0.097 | 0.114 | |
| 三项交互作用 | 农民认同×组织公平感 | 0.035 * | 0.043 * | 0.026 | |
| | 农民认同×工人认同×组织公平感 | | 0.015 * | -0.040 ** | |
| | 组织认同×农民认同×组织公平感 | | -0.062 * | -0.094 * | |
| | 组织认同×工人认同×组织公平感 | | 0.046 * | 0.015 | |
| 四项交互作用 | 组织认同×工人认同×农民认同×组织公平感 | | -0.147 * | | |
| | ΔR^2 | 0.030 | 0.003 | 0.013 | |
| | R ² | 0.229 | 0.259 | 0.262 | 0.275 |
| | F | 2.760 ** | 6.940 *** | 5.820 *** | 5.870 *** |

注: *、** 分别表示 $p < 0.05, p < 0.001$ 。

另外,为了更清楚地说明多重认同在员工组织公平感对工作嵌入影响关系中的调节作用,本研究采用 Split-Plot 分析方法画出了调节作用的示意图。由图 2 可知,当新生代农民工对农民、工人和组织的身份认同度都很高时,员工组织公平感与工作嵌入成负相关关系,反之,则成正相关关系。这说明在现有的 3 种身份中

存在两两之间或彼此之间的身份冲突问题,身份冲突则容易导致员工无法将正向的认知转化为积极的工作行为。由此,假设 2a 得到支持。由图 3 可知,新生代农民工对自己的农民和组织身份认同都很低时,随着他们对工人身份认同度的提高,员工组织公平感对工作嵌入的促进作用则逐渐降低。由此,假设 2b 没有得到支持。由图 4 可知,随着新生代农民工对组织和工人身份认同度的提高,他们对自己的农民身份认同越低,组织公平感对员工工作嵌入的促进作用越高。由此,假设 2c 没有得到支持。由图 5 进一步可知,当新生代农民工对农民和工人身份认同都很低时,较高的组织认同有助于提升组织公平感对工作嵌入的促进作用,相反,组织公平感则不利于新生代农民工的工作嵌入。由此,假设 2d 没有得到支持。

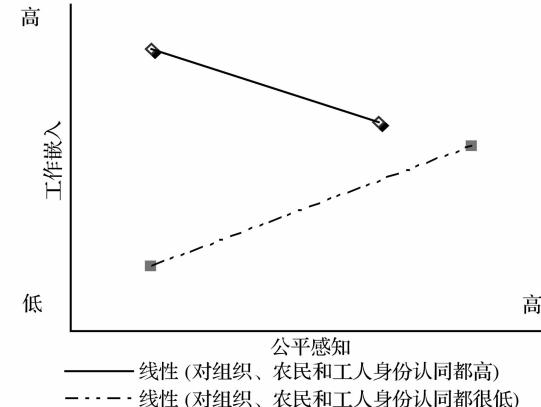


图 2 多重认同调节作用综合效应

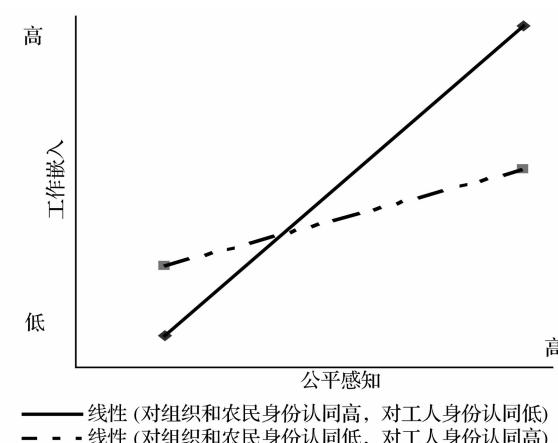


图 3 多重认同调节作用分解效果(一)

4 研究结论与讨论

本研究证实,组织公平感对员工工作嵌入有显著地正向促进作用,说明当新生代农民工感知到组织的公平,将会提升他们的工作嵌入

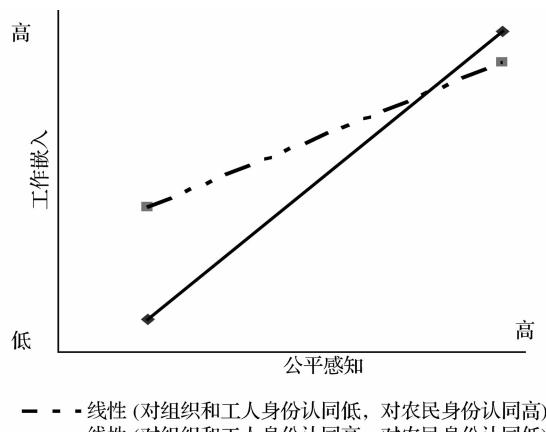


图4 多重认同调节作用分解效果(二)

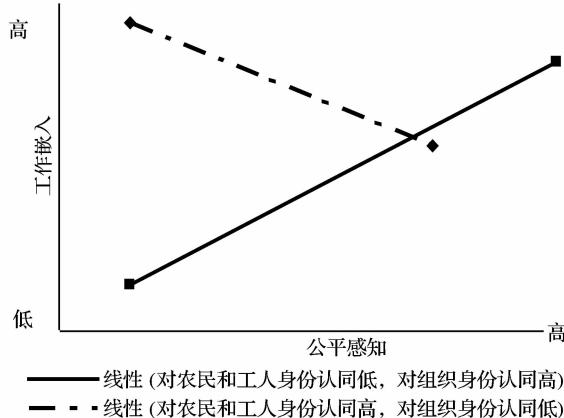


图5 多重认同调节作用分解效果(三)

行为。此外,当新生代农民工对农民、工人和组织3种身份认同度都很高时,由于某两者之间或彼此之间的身份冲突问题,他们很容易产生消极工作行为;相反,当新生代农民工对上述3种身份认同度都很低时,组织公平感有助于提升他们的工作嵌入。从调节作用分解图中可进一步发现,提升新生代农民工的工人身份意识或降低他们的农民身份意识均不能改善组织公平感和工作嵌入间的正向关系,说明这两种身份存在冲突。本研究进一步证实,提高新生代农民工的组织认同度能有效提升其工作嵌入性。

本研究的理论贡献具体如下:①拓展了研究样本的选取范围,进一步检验了工作嵌入的外部效度。以往研究主要以护士、商店及银行职员为样本探讨员工工作嵌入的概念及维度构成,尽管这样可以保证研究的内部效度,但却限制了外部效度^[21]。以新生代农民工为样本适应了工作嵌入测量样本多样化的新需求。②从公平理论的视角拓展了对工作嵌入前因变量的探讨。目前,国外学界侧重于探讨工作嵌入如何

影响员工的离职行为和工作绩效,很少讨论哪些因素会影响员工的工作嵌入^[22]。本研究从公平理论视角开展研究对工作嵌入理论的发展有重要的理论意义。③利用实证分析方法对交叉性身份多重认同问题进行实证检验。传统的社会认同理论和自我归类理论认为每个个体有且只有一种身份,个体只要能明确回答“我是谁”,认同的问题即可迎刃而解。中国大陆新生代农民工这个特殊群体表明在企业工作的员工不仅同时可以有多重身份,而且每种身份之间的地位也不尽相同,这给员工管理工作带来很大困扰。本研究通过实证方式对其潜在影响予以分析,丰富和发展了社会认同理论研究范畴。

本研究对管理实践的启示在于:①为了提高员工的工作嵌入,企业管理者要努力打造公平的组织氛围。这就要求管理者不仅要在制度、程序和人际方面为员工创造更多的公平条件,同时也要积极营造令员工满意舒心的,有足够心理安全感的工作氛围,让员工能及时感知到管理者的努力所在。②为了尽可能地消除多重认同给企业管理带来的负面影响,企业管理者应当采取必要的人力资源管理措施,针对员工主体多元化带来的群体身份冲突问题,通过营建组织强势文化,不断提升员工对组织的忠诚度和认同感,降低冲突身份给企业管理带来的负面影响。③积极建设信息沟通平台和机制。身份多样性所带来的冲突及其负面效应很可能是由于群体之间缺乏必要的沟通,为此,企业管理者要尝试通过各种方式和手段为不同层级和地位的群体创造更多的交流机会,增进彼此了解,最终实现相互尊重。

总之,传统的社会认同理论对于员工身份单一性的假设已经无法解释企业用工多元化所引发的多重认同问题,员工兼备多重身份会使其实行和心理变得更加复杂,企业管理者必须随时准备面对由此带来的挑战。本研究借助新生代农民工这一特殊群体逐步揭开员工多重认同所引致的复杂的工作嵌入过程的一部分,不仅有利于丰富和发展社会认同理论,同时对改善务工群体的管理策略也有着重要的实践意义。

参 考 文 献

- [1] HARRISON D A, PRICE K H, BELL M P. Beyond-relationship Demography: Time and the Effects of Surfaceand Deep-Level Diversity on Work Group Co-

- hesion[J]. Academy of Management Journal, 1998, 41(1):96~107
- [2] AMBROSE M, HESS R, GANESAN S. The Relationship between Justice and Attitudes: An Examination of Justice Effects on Event and System-Related Attitudes[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2007, 103(3): 21~36
- [3] 张勉, 张德. 国外雇员主动离职模型研究新进展[J]. 外国经济与管理, 2003, 25(9):24~28
- [4] 白南生, 何宇鹏. 回乡还是进城——中国农民外出劳动力回流研究[J]. 社会学研究, 2003(4): 149~159
- [5] 秦伟平, 杨东涛. 员工双重身份与工作嵌入的调节性中介效应机制研究[J]. 软科学, 2012, 26(8):93~97
- [6] 秦伟平. 新生代民工工作嵌入: 双重身份的作用机制 [D]. 南京: 南京大学商学院, 2010:8~32
- [7] MITCHELL T R, HOLTON B C, LEE T W, et al. Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(6): 1 102~1 121
- [8] COLQUITT J A, CONLON D E W. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3):425~445
- [9] BERGAMI M, BAGOZZI P. Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization [J]. British Journal of Social Psychology, 2000, 39(4): 555~577
- [10] YAO X, LEE T W, MITCHELL T R, et al. Job Embeddedness: Current Research and Future Directions[M]// GRIFFETH R, HOM P. Understanding Employee Retention and Turnover[M]. Greenwich: Information Age, 2004: 153~187
- [11] 梁小威, 廖建桥, 曾庆海. 基于工作嵌入核心员工组织绩效-自愿离职研究模型的拓展与检验[J]. 管理世界, 2005(7):106~115
- [12] 汪新艳, 廖建桥. 组织公平感对员工绩效的影响 [J]. 工业工程与管理, 2009, 14(2):97~102
- [13] 纪晓岚, 朱逸. 传统与现代: 对于新生代农民工主体特质的诠释——基于上海九星市场新生代农民工的调查[J]. 中国青年研究, 2011(4):64~68
- [14] 李培林, 田丰. 中国新生代农民工: 社会态度和行为选择[J]. 社会, 2011(3):1~23
- [15] BETTENCOURT B A, DORR N, CHARLTON K, et al. Status Differences and In-Group Bias: A Meta-Analytic Examination of the Effects of Status Stability, Status Legitimacy, and Group Permeability [J]. Psychological Bulletin, 2001, 127(4): 520~542
- [16] RIKETTA M, VAN DICK R, ROUSSEAU D M. Employee Attachment in the Short and Long Run: Antecedents and Consequences of Situated and Deep-Structure Identification[J]. Zeitschrift Für Personalforschung, 2006, 5(3): 85~93
- [17] BROWN R, CONDOR S, MATHEWS A, et al. Explaining Intergroup Differentiation in an Industrial Organization[J]. Journal of Occupational Psychology, 1986, 59(6): 273~286
- [18] JANSSEN O. Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships between Job Demands, and Job Performance and Job Satisfaction [J]. Academy of Management Journal, 2001, 44 (5):1 039~1 050
- [19] CROSSLEY C D, BENNETT R J, JEX S M, et al. Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(4): 1 031~1 042
- [20] LARRY J W, NATHAN H, FLAVIA C. Method Variance and Marker Variables: A Review and Comprehensive CFA Marker Technique [J]. Organizational Research Methods, 2010, 13(3):477~514
- [21] 徐尚昆. 工作嵌入性与员工自动离职研究进展探析 [J]. 外国经济与管理, 2007, 29(11):59~65
- [22] LEE T W, MITCHELL T R, SABLYNSKI C J, et al. The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover[J]. Academy of Management Journal, 2004, 47(5): 711~722

(编辑 郭恺)

通讯作者: 秦伟平(1976~),男,山西襄垣人。南京财经大学(南京市 210046)工商管理学院副教授,博士;南京大学(南京市 210093)和远东控股集团(江苏省无锡市 214257)博士后研究人员。研究方向为人力资源管理与组织行为。E-mail: qwptongji@126.com