

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.11.011

中国人力资源管理与组织行为研究的聚焦领域

——第三届中国人力资源管理论坛述评

张正堂 汤荞溪

(南京大学管理学院-江苏企业人才发展研究基地)

摘要: 第三届中国人力资源管理论坛于2014年6月10日在南京大学管理学院召开。200多位参会人员就高绩效工作系统、劳动关系、员工离职、新生代员工管理、团队与领导行为、创新创业、员工积极消极行为、社会网络与关系、组织氛围等领域的研究展开了讨论和交流。在介绍本次论坛学术观点的基础上,对有关问题进行简要的总结和评述。

关键词: 人力资源管理; 组织行为; 第三届论坛; 热点问题

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2014)11-1655-08

Hot Research Issues on Human Resource Management and Organizational Behavior in China

ZHANG Zhengtang TANG Qiaoxi

(Nanjing University, Nanjing, China)

Abstract: The 3rd Forum of China human resources management was held in the school of management, Nanjing University in June 10, 2014. More than 200 participants discussed and communicated on the high performance work systems, labor relations, employee turnover, the new generation of staff management, teamwork and leadership behavior, employee innovation and entrepreneurship, positive and negative behavior, social network and Guanxi, organizational climate, and so on. This paper reviewed the issues discussed on the forum and put forward the conclusion briefly.

Key words: human resource management; organizational behavior; the 3rd forum; hot issues

由《管理学报》杂志社发起,中国管理现代化研究会组织行为与人力资源管理专业委员会、南京大学管理学院、华中科技大学管理学院共同主办,南京大学管理学院、江苏企业人才发展研究基地承办的第三届中国人力资源管理论坛于2014年6月10日在南京大学顺利召开。该论坛受到了国家自然科学基金委员会管理科学部的大力支持,已经成为中国人力资源管理学界的盛会,是学术界交流的重要平台。本次论坛包括主题报告、小组讨论与专家点评、专题对话和青年学者专题“学术研究与国际论文发表”4个主体环节。

1 人力资源管理的研究

经济环境的新变化和管理对象呈现的新特征,使得当前我国人力资源管理研究必须针对组织实践中的新现象展开深入、规范的研究。

南京大学商学院赵曙明教授在主题报告《不连续时代的人力资源管理》中指出,组织的发展主要是靠人。随着经济的发展,公司越来越重视对人的培训和开发,企业之间的竞争实质上是人才的竞争。电子化、网络化的时代已经到来,并且正在改变大家的的生活和工作方式。学习知识很重要,但更重要的挑战是怎样将知识进行整合,将知识应用于实践。在不连续的时代要建立高素质、高协作性、高积极性的人才队伍,培养具有知识、胆识和见识的学习型管理者。人力资源管理的核心在于怎样引导人、塑造人。华南理工大学陈春花教授在主题报告《互联网时代员工幸福管理的组织作用研究》中认为,互联网时代的特点是对成功模式的颠覆,企业能够成功的原因在于不断的自我颠覆。企业对员工幸福感的关注度呈上升趋势,需要把人看成资本而不是成本。组织存续的核心命题是价值

创造、价值评价、价值分配,在企业中对员工进行正确的评价是非常重要的。最后,陈春花分析了组织支持资源对员工幸福感的作用机理。其研究表明,企业提供组织支持资源的最终目的是希望员工能够快乐地工作。

本次论坛人力资源管理领域的研究聚焦于以下几个方面。

1.1 企业人力资源管理及其影响研究

华南理工大学刘善仕等在《差序格局的人力资源管理实践:基于广州 Z 公司的扎根研究》一文中,将所调研公司中的员工划为核心层、紧密层和松散层的差序结构,对不同类型的员工实行分类管理,是差序式管理的典型。基于扎根理论,该研究探索了差序格局人力资源管理实践的特点,主要结论包括:①中国传统文化和企业本质特征共同作用使企业基于“关系”和“价值”对员工进行归类,呈现差序格局的特点;②在员工归类的基础上,企业人力资源管理实践呈现差序格局的特点,在员工能力来源、动机激励、参与机会 3 个方面都有体现。作者认为,差序格局的人力资源管理本质上是组织制度型管理和关系型管理的混合状态,表现为对关系亲疏远近程度不同的员工采用不同程度的关系型管理替代制度型管理,这种替代在一定程度上有助于企业实现管理效率。

上海大学刘祯等在《卓越的作为:中国好企业的行为习惯》中通过中国企业管理实践研究,总结了 9 项行为习惯:①品质立业,即提供最好品质的产品或服务;②树人为本,即锻造规范化的中国企业人;③专长强业,即集中资源打造企业自身的核心专长;④借力而为,即从外部借力完成想做的事;⑤因地制宜,即采取适宜的方式契合当地环境;⑥感恩社会,即通过公益行动推进与社会的融合;⑦善解用户,即在理解用户的基础上创造差异化;⑧主动求变,即通过变化不断创造新优势;⑨保持冷静,即理性地对待成败。

江南大学黄昱方在论文《高绩效工作系统对员工敬业度的影响机理研究:工作幸福感的中介作用》中基于对 782 名服务业和制造业的员工进行的问卷调查,分析了高绩效工作系统对员工敬业度的影响及作用机制。结果表明,高绩效工作系统对员工敬业度的积极影响不是直接的,工作幸福感的核心理念——积极情绪和工作满意度在其中起完全中介作用,而消极情绪的中介作用未得到支持。该研究发现,高绩效工作系统实质上是动机激励的工作环境塑

造系统,形成了激发员工自身积极品质和内在动机的组织环境。同时,研究还揭示了工作幸福感是促进员工敬业的关键环节,启示组织应加强员工工作中的情感管理,塑造员工积极的心理力量,从而构建幸福组织。

IBM(中国)北京公司人力资源部周杭等在《公共部门高承诺工作系统与员工建言行为关系研究:基于公共服务动机的视角》中对来自长三角地区的 387 名公共部门人员进行调查,发现公共部门高承诺工作系统与员工建言行为之间存在显著正向关系。该研究进一步发现,员工的公共服务动机在高承诺工作系统与员工建言之间具有中介效应。

中国人民大学段加利等在《人力资源管理与企业绩效:测量方法对变量间相关性的影响》的研究中,以人力资源管理和企业绩效的关系为例,通过对同一样本中不同数据类型如何导致不同的相关性结果的检验,得出了以下结论:①当自变量和因变量是“同源主观数据”时,自变量和因变量的相关性最高,在 $p < 0.001$ 水平上显著;②当自变量和因变量是“非同源主观数据”时,相关性有所下降,但仍然在 $p < 0.05$ 水平上显著;③当自变量采用主观数据,因变量采用纵向客观数据时,相关性最低,并且没有达到显著性。由此,作者指出,在管理学实证研究中需要谨慎使用主观测量数据,尤其是同源数据。

1.2 劳动关系研究

南京航空航天大学胡恩华等在《工作满意度对员工工会化影响的实证研究:工会手段认知的中介作用》一文中,通过问卷调查等研究方法,探索性地构建了中国情境下以工会手段认知为中介变量的工作满意度对员工工会化影响的概念模型,并以 390 名非公有制企业的员工为研究样本,对模型进行了验证。研究表明,工作满意度与员工工会化之间呈负相关关系,其中工作满意度中薪酬福利度与员工工会化间的负相关关系最为显著;工作压力与员工工会化之间的关系不显著;工会手段认知与员工工会化之间呈正相关关系;工会手段认知在工作满意度与员工工会化之间起到部分中介作用。

深圳大学蒋建武等在《中国临时雇佣问题研究之元分析》中,从研究视角、研究内容和研究层次 3 个维度,对 1996 年以来发表在“中文社会科学引文索引”来源期刊上的 197 篇有关临时雇佣的论文进行元分析。研究表明,临时雇佣理论研究滞后于现实运用。2008 年实施的《劳动合同法》间接促进了国内关于临时

雇用问题的研究,且绝大多数论文基于法学和管理学视角。法学视角的研究主要针对《劳动合同法》的立法条文进行“思辨式”或“规范式”的研究;管理学视角的研究则相对丰富,研究内容涵括概念阐述、行业分析、基础理论探讨等。研究方法以问卷调查和理论建模较多,研究对象集中在制造业和服务业。

西南政法大学王德才在《伙伴关系实践的结构及其对劳资冲突的影响——中国情境下的实证研究》中通过文献回顾、专家法、问卷调查、探索性因子分析、验证性因子分析等方法,确立了伙伴关系实践的5个维度,即工作参与、双向沟通、就业保障、劳动权益、职业规划,并通过因子分析验证了伙伴关系实践对劳资冲突的显著影响。在进一步分析中,发现在不同所有制企业中,伙伴关系实践各维度的均值是有差异的,国有企业实践的得分最高。这说明在劳资冲突的管理方面,国有企业的部分做法显得更加有效。

东南大学周路路等在《中国情境下的劳资冲突类型量表的开发与效度》一文中,从冲突源的视角构建了劳资冲突的三维模型。该模型是在文献回顾、劳动仲裁机构劳资纠纷案件、新闻报道的文本分析,以及对3家制造业劳动密集型企业的一部分一线员工及管理者进行访谈基础上产生的,对劳资冲突的量表进行开发。通过对两个独立样本的一致性信度、建构信度、聚合效度、判别效度、内容效度进行验证的基础上,最终确定3个维度结构的劳资冲突量表,共包括13个题项,分别是利益冲突(4个)、情感冲突(4个)、权利冲突(5个)。研究结果显示,该劳资冲突的量表具有良好的信度和效度,为劳资冲突领域的实证研究提供了重要的基础,解决了该领域的瓶颈问题,并为针对性地提出劳资冲突管理策略提供了方向。

1.3 员工离职研究

华东师范大学王振源等在论文《同事离职对留任员工离职意图的影响:工作嵌入的调节作用》中以社会比较理论为基础,探讨工作流向、关系强度、表层相似性对留任员工工作满意度和离职意图的影响,以及工作嵌入对其离职意图的调节作用。通过对高科技行业多家公司的198名员工进行调查发现,相比离职同事向下流动的情况,当离职同事向上流动时,留任员工的工作满意度更低,离职意图更高。相比与离职同事关系强度弱的情况,当留任员工和离职同事关系强度强时,留任员工的工作满意度

更高,离职意图更低。相比与离职同事表层相似性低的情况,当留任员工和离职同事表层相似性高时,留任员工的工作满意度更低,离职意图更高。留任员工的工作嵌入会调节向上流动、关系强度、表层相似性与离职意图之间的关系。对于高工作嵌入的员工,留任者和离职同事的关系强度越强,其离职意图会越低;留任者和离职同事的表层相似性越高,其离职意图亦会降低。

南京大学李群等在《城镇化进程中指导关系对新生代农民工离职意向影响的实证研究》中基于社会交换理论,通过对徐州和常州两地的新生代农民工进行问卷调查,对指导关系与其离职意向之间的关系及作用机制进行了探讨。研究发现,对于新生代农民工而言,职业发展指导和社会心理指导的指导关系与其工作满意度显著正相关,与其离职倾向显著负相关;工作满意度在职业发展指导、社会心理指导对其离职意向的影响中起完全中介作用。最后,作者基于研究结论提出重视新生代农民工职业生涯规划和心理需求、将指导效果纳入考核指标体系等建议和对策。

南京大学汪潇等在《工作嵌入视角下大学生村官离职意愿影响的实证分析》中以大学生村官为研究对象,考察其工作嵌入与离职意愿之间的关系,并探讨了内在动机对该作用过程的影响。该研究发现,在我国农村社会环境中,基层组织的工作内嵌入会对大学生村官的离职意愿产生显著负向影响,而农村生活的工作外嵌入对大学生村官离职意愿的影响并未显现。内在动机中自主机会对离职意愿产生直接影响,并在农村基层组织的工作内嵌入与离职意愿之间发挥负向调节作用,这表明工作嵌入对大学生村官离职意愿的作用会受到自主动机类型的制约。

中国科学技术大学翁清雄等在《人才的根植意愿与离职倾向:基于多维承诺的解释》中分析了职业承诺、组织承诺和区域承诺对于离职倾向的相对影响,并检验了职业承诺和区域承诺对于组织承诺和离职倾向的调节作用。通过对科技工作者的问卷调查,收集了312个有效研究样本。研究发现,在控制职业承诺和区域承诺后,组织承诺额外地增加了对离职倾向的解释度;职业承诺在组织承诺和离职倾向的关系中起到负向的调节作用;职业承诺和区域承诺对根植意愿具有直接的正向影响;根植意愿在职业承诺与离职倾向的关系中起到显著的中

介作用。

中南财经政法大学赵琛徽等在《工作不安全影响员工绩效与留任的纵向分析——以控制点为调节变量》中通过对 156 名企业员工共 312 份问卷的纵向分析,发现在员工的适应阶段,工作不安全感对员工任务绩效的积极影响逐渐显著,而对留任意愿一直保持着显著消极影响;控制点在工作不安全感与员工绩效的影响机制中的调节作用逐渐显著,在工作不安全感与留任意愿的影响机制中保持显著调节作用。

1.4 新生代员工管理研究

华东理工大学陈万思等在《工作场所社会支持对新生代农民工员工敬业度的影响:跨亚文化适应的中介作用与跨亚文化动机的调节作用》一文中,通过梳理相关文献,探讨新生代农民工跨亚文化适应有效性,分析工作场所社会支持对员工敬业度的作用,以及跨亚文化适应在工作场所社会支持和员工敬业度之间的中介作用。基于 632 份有效样本的实证研究结果表明,工作场所社会支持对员工敬业度有积极影响;工作场所社会支持对新生代农民工跨亚文化适应有积极影响;跨亚文化适应对员工敬业度有积极影响;跨亚文化适应在工作场所社会支持和员工敬业度间起中介作用。此外,跨亚文化动机在同乡同事支持和跨亚文化适应间起调节作用。

胡翔等在《新生代女性员工人际和谐需求对工作满意度的影响机制研究》一文中,通过结构化问卷调查收集 479 份有效数据,检验了新生代员工在人际和谐需求上的性别差异,验证了新生代女性员工的人际和谐需求对其工作满意度的影响,并剖析了该影响产生的机制。研究表明,新生代女性员工的人际和谐需求高于男性;新生代女性员工人际和谐需求对其工作满意度有正向的影响;自我效能在新世代女性员工人际和谐需求与工作满意度之间起中介作用;人际公平对新生代女性员工人际和谐需求与工作满意度的关系具有调节作用。该研究对中国情境下新生代女性员工的工作价值观进行了理论探索,也为有关管理实践活动提供了支持。

武汉大学李燕萍等在《领导风格影响员工的组织社会化吗?——基于新生代员工的实证研究》中,基于社会学习理论,通过 234 个新生代员工个体调查数据,验证了真诚领导对新生代员工组织社会化内容学习的影响,分析了心

理资本在这一过程中的中介作用,从价值观层面探讨了不同个人-组织匹配程度的调节作用。研究结果发现:①真诚领导能显著促进新生代员工的组织社会化内容学习;②心理资本在真诚领导和新生代员工组织社会化内容学习间起部分中介作用;③个人-组织匹配能有效调节真诚领导对新生代员工组织社会化内容学习、心理资本的影响。本研究结论对完善组织社会化内容研究和指导企业的新生代员工组织社会化管理具有一定意义。

上海大学马君等人在《新生代员工的工作动力机制与组织错位激励》中,系统研究了本土新生代员工的工作动力机制以及现有组织激励体系是否与其工作价值需求匹配。研究表明,总体而言,本土员工的工作动力表现为外在动机驱使,跨样本比较显示,内在动机远弱于美国员工,并随代际年龄增加呈下降趋势。组织激励体系明显滞后于新生代员工的工作价值需求,错位激励引发动力偏转;组织激励供给与新生代员工工作价值需求匹配时能够显著提升创造力,背离则抑制创造力。

武汉大学刘艳等在《青年职业成熟度量表的开发及其对就业的影响》一文中,通过包括香港和大陆在内的 3 个样本对 LEE 开发的韩国职业成熟度量表进行修订和验证。研究表明,经过修订的青年职业成熟度量表在信度和效度上都达到了可接受的水平,而且职业成熟度对青年成功寻找并持续工作起到正面的影响作用。

2 组织行为领域的研究

2.1 团队与领导行为研究

华中科技大学龙立荣在题为《分享型领导:内涵、机制和效果模型》的主题报告中认为,关于领导理论的发展趋势是:以下属为中心的领导理论、研究内容更强调人性化关怀、以领导个人道德为中心的领导理论。龙立荣介绍了分享型领导的定义,提出分享型领导理论的总体模型,认为分享型领导的时代性在于和谐劳动关系构建,分享型领导的艰巨性在基于本土的理论构建。

上海交通大学顾琴轩教授的主题报告——《Tough Love and Creativity: How Authoritarian Leadership Tempered by Benevolence or Morality Influences Employee Creativity》对威权型领导与员工之间的关系作了重新界定,认为威权型领导不一定对员工创造力产生不利的

影响,将威权型领导与仁慈德行相结合会减弱对员工创造力的负面影响。

上海交通大学梁冰倩等在《团队成员学习目标导向多样化与团队创造力:一个调节的中介模型研究》中基于社会共享认知和信息决策视角,采用来自 38 家企业的 79 个团队的主管与下属配对的 428 套样本,构建了一个被中介的调节模型,以探讨团队成员学习目标导向多样化影响团队创造力的中介机制及其边界条件。研究结果显示,团队成员学习目标导向多样化抑制团队创造力,团队学习行为在团队成员学习目标导向多样化与团队创造力之间发挥中介作用,共享团队愿景显著减缓团队成员学习目标导向多样化对团队学习行为的负向作用,以及团队成员学习目标导向多样化通过团队学习行为对团队创造力的负向影响。该研究结果丰富了团队隐性多样化对团队产出影响的研究,对有效提升团队创造力具有启示作用。

南京财经大学秦伟平等在《专注环保的真我型领导与员工亲环境行为关系研究:环境危机共识及员工亲环境态度的作用机制》中,从实证的角度探讨真我型领导以及其他领导风格如何对组织内部的环境稳定性产生影响。首先,通过分析江苏省两家大型民营企业集团旗下 8 个子分公司中的各级员工及其领导的调研情况,发现当真我型领导行为聚焦于鼓励员工的亲环境主动性时,专注环保的真我型领导就能有效激发员工的轻环境态度和行为。其次,员工的亲环境态度对其亲环境行为有促进作用,这表明态度对行为的决定作用不仅适用于组织追求经济利益最大化的情形,同样适用于践行企业社会责任和承担公共义务的情形。最后,领导和员工之间就环境破坏程度的认识,领导和员工之间就环境破坏的共识程度是真我型领导与员工亲环境态度之间关系的重要情境变量。随着领导与员工环境危机共识程度的增加,真我型领导更能够将关注环境、保护和改善环境的理念传递给员工。

燕山大学杨春江等在《变革型领导对下属组织公民行为的影响:心理授权与工作嵌入的作用》中通过对华北 3 家制造企业的 418 位下属及其直接主管的问卷调查,考察了下属心理授权在变革型领导与员工组织公民行为之间的中介作用,以及工作嵌入在心理授权对组织公民行为影响中的调节作用。研究结果显示,变革型领导对心理授权和组织公民行为具有正向影响;下属的心理授权完全中介了变革型领导

与组织公民行为之间的关系;工作嵌入调节了心理授权对员工组织公民行为的影响。具体而言,当工作嵌入程度低时,下属的心理授权对组织公民行为的影响作用较强;当工作嵌入程度高时,下属的心理授权对组织公民行为的影响较弱。

南京大学丁明智等在《核心高管团队薪酬地位与投资行为:心理收入的损失规避》中从心理收入角度,基于个体风险决策的损失规避假说,探讨核心高层管理人员在管理团队中的薪酬地位对企业资本投入的影响,并以 2008~2012 年高技术企业为样本进行实证检验。研究结果表明,核心高层管理团队薪酬地位与企业投资规模存在负向关联;核心高层管理人员外部薪酬地位越低,则二者的关联性越强;企业大股东控制越强,则二者的关联性越弱,但是外部薪酬地位对二者关联性的调节效应越强。

同济大学罗瑾琰等在《群体交互记忆系统成因机制的实证研究——共享心智模型的行为信任的中介作用》中以 84 个知识团队 338 名工作成员为研究对象,以共享心智和行为信任为中介变量,从团队成员的专长、任务和人际 3 个方面的特性出发,探讨了交互记忆系统的成因过程机制。研究结果显示,团队成员的专长异质性、任务互依性和关系强度对交互式记忆系统产生直接正向影响,共享心智模型和行为信任发挥了中介作用。

西南交通大学杨薇薇等在《道德型领导对新员工职业成长的影响机制研究》中分析了道德型领导对员工职业成长的影响及其作用机制,并探讨了新员工职业生涯适应力与组织公平对其的中介作用,从企业领导、新员工个人、企业组织氛围 3 个方面研究企业新员工的职业生涯发展道路,希望厘清新员工职业成长的具体过程。该研究表明,道德型领导正向影响企业新员工职业成长;道德型领导正向影响企业新员工职业生涯适应力;道德型领导正向影响组织公平;新员工职业生涯适应力在道德型领导对职业成长的效应中起中介作用;组织公平在道德型领导对企业新员工职业成长的效应中起中介作用。

2.2 组织学习与创新创业研究

清华大学陈国权教授在《组织学习研究的新进展》主题报告中,认为当今处在复杂变化的环境中,只有不断的学习才能保持竞争优势。组织学习包括从别人的经验中学习(外部学习)、从自身的经验中学习(内部学习)以及内外

整合式学习。该研究进一步以华为公司为例阐述了外部学习的途径,并以联想和万通为例对内部学习过程进行了说明。

安徽大学杜鹏程等在《压力促进还是抑制了创新?——基于组织支持感的双元压力与创新行为关系研究》一文中,通过对中东部地区 5 个城市 15 家企业 280 名工作人员采用问卷调查的方式以及层级回归的分析方法,发现挑战性压力对员工创新行为具有显著正向影响,但组织支持感会显著调节(减弱)这种正向效应;阻碍性压力源对员工创新行为负向影响显著,且这种负向效应没有受到组织支持感的调节作用。

南开大学刘翔宇等在《可雇佣性提升感知对外部专业人员工作创新行为的影响效应——基于员工与组织双向视角的 E-C-B 模型》一文中,针对组织柔性雇佣的非正式员工群体,以社会交换理论为基础,采用员工和组织双向、双赢视角来探讨和验证非正式员工与组织关系,并探索性提出可雇佣性-情感承诺-工作行为模型(employability-commitment-behavior, E-C-B)及理论分析框架。研究结果表明,外部专业人员与组织真正进行交换的,基于职业成长的可雇佣性得到提高和改善;可雇佣性提升感知与情感承诺和工作创新行为均有显著正向影响;情感承诺在可雇佣性提升感知与工作创新行为之间起到了部分中介作用。

上海交通大学许彦妮等在《二元文化与组织创造力:基于组织结构权变视角》中基于组织结构权变视角探讨了结构正规化、二元文化与组织创造力间线性及非线性关系,以及二元文化在结构正规化与组织创造力间的中介效应,并分析了结构集权化对结构正规化与组织创造力间关系的调节作用。以 145 家企业的 979 份分别来自管理人员和员工的问卷数据为样本,通过多层次回归分析,得出有关结果:结构正规化对二元文化的一致性文化维度产生积极影响,对适应性文化维度和组织创造力均产生倒 U 型影响;适应性文化和一致性文化分别对组织创造力产生正向和倒 U 型影响;适应性文化和一致性文化在结构正规化和组织创造力间的正向中介效应均随结构正规化的增高而减弱,并在高度结构正规化时转变为负向中介效应;结构集权化强化了结构正规化与组织创造力间的倒 U 型关系。

安徽大学杜鹏程等在《差错反感文化对员工创新行为的影响机制研究》中通过建立差错

反感文化、创新自我效能感、工作嵌入感和员工创新行为之间关系的理论模型,并以 407 份有效问卷样本为基础进行实证研究。研究表明,个体感知的差错反感文化完全通过创新自我效能和工作嵌入感的中介作用负向影响员工创新行为。

同济大学罗瑾琮等在《基于社会性别对比的“中国三明治”创业者先前经验对创业行为影响路径》中通过对 6 位女性创业者和 6 位男性创业者分组进行扎根研究后发现,随着创业者对先前经验的依赖惯性增强进而陷入到锁定效应中,其对创业行为的影响从积极转变为消极,从而使得这一影响过程呈现曲线路径。性别对比研究发现:男性创业者侧重于职能经验的积累,进而更易陷入到“路径锁定”的负面影响中;女性创业者则更加侧重于行业经验的获取,且更易受到来自职业韧性与家庭关怀等因素的影响。

2.3 员工积极/消极工作行为研究

南京大学席猛等在《辱虐管理对下属沉默行为的影响:一个跨层次多特征的调节模型》中,从资源保存理论出发,采用来自江苏 88 家企业的 88 名副总经理与 575 名员工的配对数据,发现上级主管的辱虐管理对下属的沉默行为具有显著的正向预测作用,并且这种正向预测作用受到 3 个层面的边界条件的影响,即个体层面的员工自我意识、工作层面的工作复杂性以及组织层面的组织文化调节辱虐管理与下属沉默行为之间的关系。

香港城市大学许勤等在《辱虐管理与员工反生产行为的曲线关系研究》中认为辱虐管理与下属反生产行为的关系并非是线性的,而是呈现倒 U 型曲线关系。该研究采用来自广东和福建 93 家企业的 674 名员工的数据,证实了辱虐管理与员工反生产行为之间的曲线关系,即随着下属感受到被上级主管的辱虐程度逐渐加深时,其反生产行为也逐渐增多,而当感知到被辱虐的水平上升到一定程度后,其反生产行为将随之逐渐下降。

上海大学马君等在《新生代员工的工作动力机制与组织的错位激励》中系统研究了本土新生代员工的工作动力机制以及现有组织激励体系是否与其工作价值需求匹配。研究结果表明:①总体而言,本土员工的工作动力表现为外在动机驱使,跨样本比较显示,内在动机远弱于美国企业的员工。Kruskal-Wallis 秩和检验显示,内在动机随代际年龄增加呈下降趋势,新生

代员工的内在工作动机最强。② Wilcoxon 检验显示组织激励体系明显滞后于新生代员工的工作价值需求,错位激励引发动机偏转。③进一步的多项式回归与响应面分析显示,组织激励供给与新生代员工工作价值需求匹配时能够显著提升创造力,背离抑制创造力。

南京大学任华亮等在《心理契约破裂、整体公平感对组织公民行为的影响》中使用问卷调查法,通过对 12 个城市 22 家企业的 318 名员工进行两个时点的调查来获得研究数据,并采用层级回归分析处理数据。研究结果表明,心理契约破裂对组织公民行为有显著的负向影响;整体公平感对组织公民行为有显著的正向影响;整体公平感在心理契约破裂和组织公民行为之间起到负向调节作用。

江南大学朱晋伟等在《跨国公司知识转移过程中外派人员的中介作用——沟通满意的视角》中通过国内外最新文献回顾,提出“沟通满意度——外派人员沟通有效性——跨国公司母子公司知识转移能力”的分析框架。通过对在华 132 家跨国公司的问卷调查,运用分层回归分析法,发现沟通满意度不但对跨国公司知识转移能力有显著的正向直接作用,还通过外派人员沟通有效性对跨国公司知识转移能力产生显著的正向间接影响。

2.4 社会网络与关系研究

武汉大学李燕萍等在《关系利弊何在?——集体主义文化氛围下职场关系、情感承诺与员工工作投入的跨层次研究》中,在 307 份员工问卷和 44 份领导评价问卷的基础上,采用多层线性回归的方法,探讨了职场关系的负外部性对员工实际工作投入的影响机制。研究结果表明,职场关系会破坏员工的工作投入;员工的情感承诺在职场关系和工作投入之间起部分中介作用;团队集体主义文化氛围对职场关系和情感承诺具有调节作用。

大连理工大学郭文臣等在《Guanxi 的偏离行为整合研究》中在对 Guanxi、Guanxi 行为、偏离行为等相关研究回顾的基础上,提出并界定了 Guanxi 偏离行为概念。该研究探究了 Guanxi 偏离行为产生的动机,提出 Guanxi 偏离行为是工具性动机驱动的结果,其目的是利用关系为个体、组织或社会获益,或为破坏、损害他人、组织乃至社会利益。员工 Guanxi 偏离行为分为角色内和角色外两种,有益于组织的 Guanxi 偏离行为称为积极偏离行为;有损于组织的 Guanxi 偏离行为称为消极偏离行为。产

生于关系实践中的 Guanxi 偏离行为是一把双刃剑。理清 Guanxi 偏离行为的动机、角色行为、行为属性及其影响,有助于对 Guanxi 偏离行为的正确认知,从不同视角辩证地看待 Guanxi 偏离行为的增益或损益组织、社会的价值。

江南大学黄昱方等在《基层员工组织认同依赖“圈内人”身份?——高绩效工作系统与关系差异化的影响》中基于社会认同理论,建立多层线性模型,通过对 10 家企业 782 位基层员工进行问卷调查,对领导-成员交换与员工组织认同、离职倾向的关系进行实证研究,并探讨了高绩效工作系统与关系差异化的影响。研究结果表明,领导-成员交换对员工组织认同有积极的影响,对离职倾向有负向作用。高绩效工作系统在领导-成员交换与组织认同之间起负向调节作用,关系差异化在领导-成员交换与离职倾向之间也起负向调节作用。

吉林大学于桂兰等在《高校教师社会网络联接强度对工作绩效的影响研究》中以高校教师为研究对象,通过对长春市 318 名高等院校教师的调查,运用层级回归模型,探讨高校教师社会网络联接强度对工作绩效的影响,并探究知识分享以及知识隐性和活性程度在以上关系中所起的中介作用和调节作用。研究结果表明:①高校教师社会网络联接强度对任务绩效和关系绩效均有显著的正向影响;②知识分享在社会网络联接强度和任务绩效、关系绩效的关系中起部分中介作用;③知识隐性程度和活性程度正向调节社会网络联接强度和知识分享之间的关系。

华东师范大学王振源等在《使用科技在家办公与员工工作-家庭冲突的关系:家人支持与心理分离的作用》中以工作-家庭边界理论的视角,研究使用科技在家办公对员工工作-家庭冲突的影响机制,并突出心理分离与家人支持的作用,形成以心理分离为中介、家人支持为调节的被中介的调节作用模型。该研究以两次调查研究设计,对上海多家企业进行调查,最终获得 423 份完整问卷,采用阶层式回归分析对所提出的理论模型进行了检验。研究结果表明,使用科技在家办公会增强员工基于时间和基于压力的工作-家庭冲突;家人支持会减弱使用科技在家办公对员工的工作-家庭冲突的影响。此外,家人支持的调节作用会通过心理分离的中介作用影响员工的工作-家庭冲突。

2.5 组织氛围与环境

苏州大学刘燕等在《组织伦理氛围对员工

揭发意愿的影响和作用机制组织认同和道德认同的中介作用》中从社会认同理论视角出发,采用问卷调查法,以苏南地区 726 名企业员工为调查对象进行研究。研究表明,组织伦理氛围对员工揭发意愿有正向的直接影响;组织认同和道德认同(内在道德认同和符号道德认同)在伦理氛围与揭发意愿的关系中均发挥部分中介作用。该研究有助于理解员工揭发意愿的产生原因,对于当前我国的反腐实践具有较强的启示意义。

大连理工大学乔坤等在《企业社会责任研究——基于制造业上市公司社会责任报告的内容分析》中基于利益相关者对企业承担社会责任的期望,选取 140 家制造业上市公司社会责任报告为研究样本,应用内容分析法,建立了我国制造业上市公司社会责任的评价体系,并对样本企业社会责任表现情况进行量化打分。该研究发现,样本企业非常关注员工职业培训与发展、员工职业安全与健康、员工薪酬福利、节约能源和污染控制,表现出了对产品质量方面的高度重视,也很关注与股东和投资者的积极沟通和信息披露,并强调与员工的利益分享;但在对环境恢复的责任履行,员工的平等雇佣、改善工作环境责任履行,对社会就业、社区建设的责任履行,以及对媒体和监管机构的信息公开和主动接受监管方面表现较差。

南开大学瞿皎皎等在《国企员工组织政治知觉对角色内绩效的影响机制探析——自我监控的调节作用》中通过对 1 224 份国企员工的问卷分析,探讨了组织政治知觉对角色内绩效的影响,并检验了自我监控的调节作用。研究发现,组织政治知觉的 3 个维度对角色内绩效的影响方向和大小存在差异。一般性政治行为知觉、政治性薪酬和晋升政策知觉对角色内绩效具有显著负向影响,而保持沉默静待好处知觉对角色内绩效具有显著正向影响;自我监控显著降低了一般性政治行为知觉与角色内绩效的负向关系、增强了保持沉默静待好处知觉与角色内绩效的正向关系,以及政治性薪酬和晋升政策知觉与角色内绩效的负向关系。该研究结论表明,不同维度的组织政治知觉对角色内绩效有不同的作用逻辑,作者建议国企管理者应辩证地看待组织政治,并重视影响员工角色内绩效的过程机理。

北京科技大学张娜等在《问题的道德强度对商业道德敏感性的影响:移情的中介作用》中将个体的移情作用引入 JONES 提出的问题权

变模型,通过问卷调查 417 位被试,利用结构方程模型探讨问题的道德强度与保险营销员商业道德敏感性的关系以及移情的中介作用。研究表明,问题的道德强度对商业道德敏感性有显著的正向影响;问题的道德强度通过个体移情的中介作用影响商业道德敏感性。

天津商业大学田立法在《成长机会、参与决策与利他行为:组织支持感的中介作用》中对 1 000 名员工进行问卷调查后,采用结构方程模型及多群组分析方法对组织支持感在成长机会、参与决策与利他行为间的中介作用及人口统计特征的调节作用进行了检验。该研究结果发现:组织支持感在员工的成长机会、参与决策与利他行为间发挥完全中介作用;性别不是影响员工“成长机会、参与决策→组织支持感→利他行为”关系的调节变量;年龄、教育、资历、岗位是对员工“成长机会、参与决策→组织支持感→利他行为”中的部分变量关系发挥调节作用。

3 结语与展望

“中国人力资源管理论坛”经历过 3 届年会后,参会人数和论文呈现递增趋势,这表明论坛已经得到我国诸多高校的人力资源管理和组织行为学者的认可,成为业界交流的重要途径。本次论坛共收到投稿论文 191 篇。海内外 60 多所高校的 230 多位学者参加了此次会议。论坛通过学术委员会的评审,确定 66 篇论文为小组汇报论文(入选率为 34.6%)、9 篇论文为优秀论文(获奖率为 4.7%)。纵观本届论坛的参会论文,高绩效工作系统、劳动关系、员工离职、新生代员工管理、团队与领导行为、创新创业、员工积极消极行为、社会网络与关系、组织氛围等领域是当前学者们关注的主要领域。参会论文的研究方法总体上以实证研究为主,兼有案例分析、扎根理论、元分析等方法,表现出较高的水准。然而,本届论坛也显现出参会论文中高水平的质性研究和新兴研究主题较少等问题。

因篇幅有限,本文未列出所有参会论文及其观点,在此表示歉意。

(编辑 郭恺)

通讯作者:张正堂(1975~),男,安徽明光人。南京大学(南京市 210093)管理学院教授、博士研究生导师,博士。研究方向为薪酬管理、战略人力资源管理。E-mail: njzst2005@126.com