

《中国人力资源开发》杂志 2021 年度刊文

目录及内容摘要

国家发展和改革委员会 主管 中国人力资源开发研究会 主办 • 中国人文社会科学核心期刊 • 北大中文核心期刊 • CSSCI 来源期刊(扩展版)

中国人力资源开发

邮发代号: 82-846 国内刊号: CN11-2822/C 国际刊号: ISSN1004-4124

每月 10 号出版

专题研究栏目	7
第 1 期 职业召唤	7
06 职业呼唤三种状态激发转变机制的整合模型构建	7
20 促进还是阻碍:实践职业召唤对员工组织公民行为的影响机制研究	7
第 2 期 因果推断研究方法	8
06 管理学研究中的内生性问题及其解决策略:工具变量的应用	8
23 通向更精确的因果分析:交叉滞后模型的新进展	8
42 实验室实验与现场实验在组织行为学中的应用	9
第 3 期 管理伦理	10
06 领导-成员交换如何以及何时影响员工偏离行为? 社会控制理论的视角	10
18 近朱者赤:伦理型领导如何影响员工内部揭发意向?	10
33 企业社会责任特征对员工绿色行为的影响:基于道德决策的机制模型	11
第 4 期 创业坚持与韧性	11
06 坚持就是胜利吗? 创业坚持的研究述评与展望	11
25 一心创业,一路坚持:青年创业者创业韧性影响因素的扎根研究	12
第 5 期 职业发展	13
06 职业冲击事件:概念、测量、前因与后效	13
25 基于三元自我角色视角的职业生涯建构理论述评	13
45 向内还是向外发展? 组织变革对自我职业生涯管理的影响	14
第 6 期 领导力新探	15

06 多元领导力模式及其影响领导力效能的权变机制:三层多重 CAS 网络的视角	15
24 中庸不利于创新吗? 中庸领导行为对团队创新影响的理论建构	15
43 “蜂后”领导的成因和影响: 一个理论分析框架	16
第 7 期 新视角下劳动争议调解机制前沿研究	16
06 多元解纷机制下劳动争议调解员专业化之探讨	16
19 我国劳动争议调解社会化的两种模式及其局限	17
36 我国个别劳动争议的调解策略选择及其影响因素研究	17
第 8 期 包容性管理	18
06 雇佣身份多样性情境下的员工工作场所包容感:匹配理论视角下的形成机制研究	18
21 研发团队包容型人力资源管理实践对员工和谐型创新激情的影响研究	18
第 9 期 员工主动性	19
06 低预期员工的印象管理行为模型构建	19
19 时间领导、合作性目标感知与工作繁荣: 共事时间的调节作用	20
33 生涯适应力对员工创新行为的影响研究: 基于生涯建构理论	20
第 10 期 平台化管理	21
06 平台零工工作者的人力资源管理:挑战与对策	21
20 内部准备度视角下的组织平台化转型研究述评	21
第 11 期 管理学前沿研究方法	22
06 潜变化分数模型在组织行为学追踪研究中的应用	22
26 曲线关系新分类框架、理论解读及其应用	23
41 新游戏, 新规则: 大数据在组织管理研究中的应用	23
第 12 期 加班研究	24
06 利弊几何? 加班工作的研究述评与展望	24
22 加班行为对任务绩效的影响: 一个有调节的多重中介模型	24
组织行为栏目	25
第 1 期	25
33 组织中地位的负面效应及其机制	25
49 领导社交媒介自我表露、领导可信度与上下级关系 :内隐领导原型匹配的权变作用	25
63 自豪还是焦虑? 感知上级信任的双刃剑效应研究	26
第 2 期	27

57	工作任务中断的双刃剑效应: 基于自我控制的理论模型	27
71	你的压力不该我来背:领导绩效压力对员工不合规任务感知的影响	27
84	组织认同“消极面”研究综述与展望	28
第3期		28
48	顾客需求与组织制度的碰撞:亲顾客偏离行为的形成与影响	28
63	双元领导的双刃剑效应:矛盾体验与中庸思维的作用	29
第4期		29
40	悖论思维对创造力的“过犹不及”效应研究	29
54	管理者主动变革行为对工作幸福感的双刃剑效应研究	30
67	父母教养方式对组织管理领域的溢出效应	31
第5期		31
58	员工非伦理行为如何影响上级评价? 道德特征感知与信任的作用	31
71	策略性网络社交回避形成机制:在线工作-生活打断的作用	32
第6期		32
55	领导低头使用手机对员工工作绩效的影响:基于社会学习理论视角	32
68	家庭和谐对员工韧性的影响:自我效能感与社会支持的作用	33
第7期		33
48	欲戴皇冠必承其重:地位-权力匹配对员工工作行为的影响	33
60	工作价值观对员工跨界行为的影响机制:调节焦点与内部动机的作用	34
75	感知环境不确定性情境下跨边界者的知识转移:角色压力还是动力?	35
第8期		35
37	团队层级差距的影响机制:述评与展望	35
52	威权领导如何影响员工睡眠质量? 情绪反刍与关系能量的作用	36
第9期		36
45	积极工作身份:概念、影响与建构方式	36
63	个别协议对旁观者的双刃剑效应	37
第10期		38
35	特质激活理论视角下知识型员工的领导力涌现机制研究	38
51	从“坏苹果”到“好公民”:道德清洁理论视角下网络怠工行为向组织公民行为的转化机制	38
64	领导的亲组织不道德行为与员工情绪枯竭:情绪认知评价的理论视角	39
第11期		39
58	工作、家庭难兼顾? 工作-家庭资源模型在组织管理研究中的应用与发展	39

80	地位提升事件强度对员工创造力的影响:自我效能与归因倾向的作用	40
94	上下级交换关系矛盾体验与知识隐藏:基于矛盾放大理论	41
第 12 期		41
37	员工拖延从何而来? 员工拖延的形成机制	41
53	一切为了利润的领导: 领导底线心智的前因、后果与作用机制	42
政策研究栏目		42
第 1 期		42
101	科研人才集聚与地区新旧动能转换	42
第 2 期		43
113	企业家庭友好福利研究新进展:社会视角的影响因素及效应回顾	43
第 3 期		44
109	家庭联合退休行为研究述评与展望	44
第 8 期		44
115	政策爆发的多重逻辑:基于中国地级市“人才新政”的事件史分析	44
第 11 期		45
125	人工智能影响就业的多重效应与影响机制: 综述与展望	45
劳动关系栏目		46
第 1 期		46
75	再论无效劳动合同的解除:从劳动合同解除的社会实益视角出发	46
第 2 期		46
95	竞合空间与生存空间: 企业工会可持续能动性的运作逻辑	46
第 3 期		47
74	我国新业态从业人员职业伤害保险制度:模式选择与构建思路	47
第 4 期		47
82	劳动关系作为法律关系:兼论劳动法学研究的范式转换	47
第 5 期		48
101	移植同意:骑手的主观体验是如何在劳动过程之外塑造的?	48
第 8 期		48
65	算法技术带来的劳动者隐私风险及制度因应	48
第 9 期		49
76	共享员工视角下企业借调用工的本质及效力认定	49
第 11 期		50

106	行业竞争、企业策略和雇员主体性:基于互联网企业雇员加班现象的多案例研究	50
第 12 期		50
86	互不挖角协议的垄断风险与管理:以企业反垄断合规为视角	50
案例研究栏目		51
第 3 期		51
91	家族企业工匠精神传承的涓滴效应模型:一个纵向单案例分析	51
第 4 期		52
94	科研人员主动职业转换的心理机制:基于扎根理论的研究发现	52
第 6 期		52
79	“投我以桃、报之以李”:新生代员工可雇佣型心理契约影响因素及模式研究	52
第 7 期		53
92	数字化时代企业家精神的涌现:基于多案例的扎根研究	53
第 9 期		54
110	基于扎根理论的零工参与动机演化机制研究:以平台司机为例	54
第 10 期		54
91	CEO 授权 TMT 的动因和过程:基于风险规避视角的多案例研究	54
人力资源栏目		55
第 5 期		55
84	高管学术经历对企业社会责任履行的影响:基于烙印理论的机制研究	55
第 6 期		56
97	自我牺牲型领导对员工主动变革行为的影响:心理安全感和感知组织目标清晰度的作用	56
110	道不同,不相为谋? 上司—下属绩效目标导向匹配对下属创新行为的影响	56
第 7 期		57
109	共享经济下新型非典型雇佣策略研究:基于动态能力视角	57
第 8 期		57
82	突发公共事件下的人力资源管理应对措施:功效检验与防范启示	57
99	创业者认知风格、团队成员建言行为与幸福感	58
第 10 期		59
78	“人工匹配”与社会化人才开发新机制	59
理论探索栏目		60

第 1 期	60
87 差错汇报是福是祸? 员工差错汇报的多重后效探究	60
第 4 期	60
111 为何言路难开? 领导拒谏构念维度与形成机理探究	60
第 10 期	61
108 领导正念影响组织成员韧性的多层次机理探究	61
第 12 期	61
115 组织管理视角下专业主义的研究进展及整合框架	61
劳动经济栏目	62
第 5 期	62
113 高铁开通提高了城市人力资本配置效率吗?	62
第 9 期	63
90 空气污染、绿色转型与人才流失异质性	63
第 12 期	63
99 志愿服务何以促进就业: 基于就业能力提升的理论视角	63

专题研究栏目

第 1 期 职业召唤

06 职业呼唤三种状态激发转变机制的整合模型构建

倪旭东 杨露琳

(浙江理工大学经济管理学院)

摘要: 职业呼唤是个体在工作中追求自我价值的体现, 呼唤实现能使个体在工作中体验到强烈的意义感, 被视为提升个体幸福感的关键路径。研究职业呼唤的三种状态(呼唤找寻、呼唤感知、呼唤实现)是目前趋势之一, 但现有研究并未对职业呼唤三种状态的激发转变机制进行完整探讨。文章在以往研究的基础之上, 基于意义理论, 提出呼唤找寻的激发和三种状态之间的转变机制, 为个体实现职业呼唤提供了参考路径。最后, 论述了本文的理论意义及对实践的启示, 未来可以从人格特质角度出发探讨职业呼唤的形成机制, 通过团队视角入手探讨职业呼唤对组织行为的双刃剑作用。

【引用此文】倪旭东, 杨露琳. (2021). 职业呼唤三种状态激发转变机制的整合模型构建. *中国人力资源开发杂志*, 38(1), 6-19.

20 促进还是阻碍:实践职业召唤对员工组织公民行为的影响机制研究

李翊君¹ 黄一鸣² 王紫³ 潘静洲³

(1.上海交通大学安泰经济与管理学院)

(2.南京大学商学院)

(3.天津大学管理与经济学部)

摘要: 以往管理研究大多认为职业召唤对组织具有积极作用, 但是实际工作中常常可以观察到有的员工实践职业召唤程度高而组织公民行为却低的现象, 职业召唤究竟促进还是阻碍组织公民行为有待进一步探究。为了解释这一分歧, 本研究基于自我调节理论下的多目标视角和自我决定理论, 探索了实践职业召唤对组织公民行为的影响机制, 深入分析了二元工作激情在实践职业召唤和员工组织公民行为中所起的中介作用和双向作用, 揭示了职业召唤对组织公民行为正负交织的作用路径。基于分阶段收集的 280 份有效数据的研究结果表明: (1) 实践职业召唤对和谐式激情和强迫式激情有显著的正向影响; (2) 和谐式激情显著正向影响个人指向和组织指向的

组织公民行为,而强迫式激情显著负向影响个人指向的组织公民行为;(3)和谐式激情在实践职业召唤与个人指向、组织指向的组织公民行为的关系中起到中介作用,而强迫式激情只在实践职业召唤与个人指向的组织公民行为之间起到中介作用。本文的研究发现可以为管理者全面认识职业召唤的积极和消极影响并进行合理运用提供启示。

【引用此文】李翊君,黄一鸣,王紫,潘静洲.(2021).促进还是阻碍:实践职业召唤对员工组织公民行为的影响机制研究.《中国人力资源开发》,38(1),20-32.

第 2 期 因果推断研究方法

06 管理学研究中的内生性问题及其解决策略:工具变量的应用

蔡万象¹ 李培凯²

(1.乌德勒支大学经济学院)

(2.乌德勒支大学社会行为学院)

摘要: 受限于伦理和现实因素,实验研究作为检验因果关系的黄金法则在管理学中有时难以实施,大多数管理学研究采用问卷法。然而,由于问卷数据中的内生性问题难以解决,所得结论只能说明变量之间的相关关系,无法得出因果关系推论。本文旨在系统介绍如何利用工具变量建立回归模型解决内生性问题,在厘清内生性问题的由来及解决方法的基础上,阐释了基于工具变量建立回归模型的基本原理,软件操作(Stata, SPSS, R, Mplus)和工具变量使用的注意事项(如弱工具变量检验)。此外,通过对管理学领域三本权威期刊发表的涉及工具变量使用的研究进行系统性综述,总结了常见工具变量的来源。最后,提出了基于工具变量构建回归模型的“五步法”,并以一个研究为例给出具体的 Stata 分析代码。研究结果有利于唤起理论界对工具变量使用的重视,也为未来研究中如何使用工具变量提供了方法论指导。

【引用此文】蔡万象,李培凯.(2021).管理学研究中的内生性问题及其解决策略:工具变量的应用.《中国人力资源开发》,38(2),6-22.

23 通向更精确的因果分析:交叉滞后模型的新进展

袁帅¹ 曹文蕊² 张曼玉³ 吴诗雅⁴ 魏馨怡⁵

(1.蒂尔堡大学方法和统计科学系)

(2.乌得勒支大学社会、健康和组织心理学系)

(3.北京师范大学心理学部)

(4.乌得勒支大学方法和统计科学系)

(5.浙江大学心理与行为科学系)

摘要:近年来,变量间因果关系越来越受到学者们的关注。基于纵向面板数据的交叉滞后模型,能够帮助研究者精准掌握变量间相互影响的机制,从而建立初步的因果关系。但由于缺乏系统的梳理与实操指导,近几年提出的前沿交叉滞后模型未能被人力资源领域的研究者广泛应用。为弥补这一缺憾,本文对交叉滞后模型的最新进展进行梳理。首先,本文回顾应用较广的传统交叉滞后模型及其主要成分。其次,本文细致地介绍了两个进阶版的交叉滞后模型:带随机截距的交叉滞后模型和广义交叉滞后模型。再次,本文系统梳理和对比这些模型的优缺点、建模过程中的注意事项,并用真实数据进行分析和对比。最后,本文对交叉滞后模型在实证研究中的应用提供参考依据和实操建议。

【引用此文】袁帅,曹文蕊,张曼玉,吴诗雅,魏馨怡.(2021).通向更精确的因果分析:交叉滞后模型的新进展.《中国人力资源开发》,38(2),23-41.

42 实验室实验与现场实验在组织行为学中的应用

葛林洁¹ 王丹¹ 郭一蓉² 张昱城¹

(1.河北工业大学经济管理学院)

(2.清华大学经济管理学院)

摘要:近年来,实验法作为因果推断的重要研究方式,吸引了组织行为学领域学者的关注。本文对实验室实验与现场实验这两大类实验法进行了系统性的综述。首先,对实验室实验与现场实验的定义以及特点进行详细介绍;其次,通过文献计量学方法对实验室实验与现场实验在组织行为学中应用的热门话题进行总结,同时结合具体研究详细描述了实验室实验与现场实验的具体操作步骤;第三,分析总结了实验室实验与现场实验的优势和局限性;最后,对这两种实验方法的未来发展方向与应用前景进行展望。通过系统梳理,以期促进组织行为学领域学者们对实验法的全面理解,并促进实验室实验与现场实验在组织行为学及相关领域的进一步运用。

【引用此文】葛林洁,王丹,郭一蓉,张昱城.(2021).实验室实验与现场实验在组织行为学中的应用.《中国人力资源开发》,38(2),42-56.

第 3 期 管理伦理

06 领导-成员交换如何以及何时影响员工偏离行为? 社会控制理论的视角

李好男 孔茗

(山东大学管理学院)

摘要: 领导-成员交换是组织人际关系研究的重要组成部分,一直以来受到研究者的广泛关注。然而,当员工作为领导者的“圈内人”时,似乎容易受到领导者的特殊“保护”,并从事偏离行为。基于社会控制理论,本研究采用多来源的问卷调查方法,探讨了领导-成员交换的消极面。研究表明:高质量的领导-成员交换关系导致员工产生感知偏离容忍,进而导致其偏离行为增加。这一过程又受到员工道德推脱水平的调节作用,即当员工的道德推脱水平较高时,领导-成员交换通过员工的感知偏离容忍正向影响其偏离行为的间接效应显著;当员工的道德推脱水平较低时,上述间接效应不显著。本研究为领导-成员交换提供了更加全面和辩证的研究视角,同时也拓展了社会控制理论、感知偏离容忍和偏离行为的相关研究。除此之外,本研究也为企业管理实践提供了可供借鉴的经验和指导。

【引用此文】李好男,孔茗.(2021).领导-成员交换如何以及何时影响员工偏离行为? 社会控制理论的视角.《中国人力资源开发》,38(3),6-17.

18 近朱者赤:伦理型领导如何影响员工内部揭发意向?

成瑾 贺玉婷 王萃英

(厦门大学管理学院)

摘要: 鉴于员工内部揭发能有效阻止企业中的非伦理行为,很多研究开始关注员工内部揭发问题。本研究着眼于员工内部揭发的伦理性,认为伦理型领导能够降低员工的道德推脱意识,从而正向影响员工内部揭发意向;员工感知的社会责任感正向调节伦理型领导对员工道德推脱的作用。本文通过三个阶段的数据收集,得到 232 套有效问卷。实证结果表明:(1) 伦理型领导能够显著正向影响员工内部揭发意愿;(2) 道德推脱在伦理型领导和内部揭发间起中介作用;(3) 员工感知的企业社会责任对

道德推脱在伦理型领导与内部揭发之间的间接关系起到调节作用,也即只有当员工感知到企业承担更多的社会责任时,伦理型领导通过道德推脱影响员工内部揭发意向的中介作用是显著的。本文在理论上丰富了伦理型领导与员工内部揭发之间作用机制的研究,对有效促进组织内部揭发的途径有重要启示作用。

【引用此文】成瑾,贺玉婷,王萃英.(2021).近朱者赤:伦理型领导如何影响员工内部揭发意向?《中国人力资源开发》,38(3),18-32.

33 企业社会责任特征对员工绿色行为的影响：基于道德决策的机制模型

张娜¹ 张剑² 田慧荣²

(1.北京信息科技大学经济管理学院)

(2.北京科技大学经济管理学院)

摘要:员工绿色行为作为提升组织环保绩效、促进企业可持续发展的关键因素,越来越多的学者对其进行了深入探讨。然而,现有研究大多从态度、动机和领导者行为等方面考察员工绿色行为的形成过程,忽视了组织特征因素,以及员工内在的道德认知和道德情绪因素的共同作用。本文基于道德决策理论,从理性道德认知和非理性道德情绪出发,建构企业社会责任特征与员工绿色行为的关系模型,并分析员工的道德认知与道德情绪交互作用对员工绿色行为的即时影响。研究结果将从道德决策视角拓展员工绿色行为的理论版图;实践上为培育员工的生态素养、激发员工绿色行为寻求道德动力,为组织环保实践和绿色可持续发展提供管理依据和策略。

【引用此文】张娜,张剑,田慧荣.(2021).企业社会责任特征对员工绿色行为的影响:基于道德决策的机制模型.《中国人力资源开发》,38(3),33-47.

第4期 创业坚持与韧性

06 坚持就是胜利吗? 创业坚持的研究述评与展望

李焕荣¹ 张兴² 张建平³ 张亚¹

(1.广东财经大学MBA学院)

(2.广东财经大学信息学院)

(3.华南理工大学工商管理学院)

摘要：创业坚持是创业过程中的重要内容。尽管近几年国内学者对创业坚持的关注度逐渐升温,但仍处于起步阶段。本文在回顾国内外文献的基础上,首先,从逆境与挫折、外部机会视角阐明了创业坚持的内涵,并辨析了其与毅力、创业韧性的区别;其次,从创业者、企业和外部环境三个层面梳理了创业坚持的影响因素和影响过程;最后,从理性与非理性视角出发,指出创业坚持是一把双刃剑,在提高创业者的工作满意度和财富收入,以及促进企业创建、成长和企业绩效的同时,也可能引发遗憾和工作-家庭冲突。在此基础上,针对当前研究存在的不足与缺陷,提出未来研究应该从创业坚持的测量、影响因素、结果变量、边界条件、跨文化研究等方向做进一步探索。

【引用此文】李焕荣,张兴,张建平,张亚.(2021).坚持就是胜利吗?创业坚持的研究述评与展望.《中国人力资源开发》,38(4),6-24.

25 一心创业,一路坚持:青年创业者创业韧性影响因素的扎根研究

王聪颖¹ 赵曙明² 秦伟平³

(1.江苏经贸职业技术学院工商管理学院)

(2.南京大学商学院)

(3.南京财经大学 MBA 教育中心)

摘要：近年来,国家不断部署深入推进“大众创业、万众创新”,重点支持高校毕业生等青年群体就业创业。然而,创业是一项高风险活动,我国青年创业平均成功率仅有约2%。创业韧性有助于青年创业者在创业过程中应对各种困难和挑战,从而获取创业成功。尽管如此,“青年创业者的创业韧性如何产生,受哪些因素影响,其形成机理是什么”这一问题还少有考察。本研究以我国青年创业的主力军大学生创业者为研究对象,运用扎根理论方法,通过对30个青年创业大学生的深度访谈,构建出“重大事件激活—动机形成—动态能力形成”的理论模型,包括重大事件等13个子范畴以及创业期望的形成等7个主范畴,并运用事件系统理论、自我差异理论、社会转型理论和场理论分析形成此模式的深层次原因。在此基础上探讨促使其增强创业韧性行为的外部干预措施,研究结论对发展创新创业教育的理论和实践都有一定的促进作用。

【引用此文】王聪颖,赵曙明,秦伟平.(2021).一心创业,一路坚持:青年创业者创业韧性影

响因素的扎根研究. *中国人力资源开发*, 38(4), 25-39.

第 5 期 职业发展

06 职业冲击事件:概念、测量、前因与后效

冯晋^{1,2} 蒋新玲³ 周文霞³

(1.北京大学光华管理学院)

(2.中国国际经济咨询有限公司博士后工作站)

(3.中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 职业冲击事件是会触发个体思考当前职业状态, 并产生改变职业决策想法的重大冲击事件, 其影响可能是积极的、消极的或中立的。本文首先阐述了职业冲击事件的起源和内涵, 梳理了主流测量方式, 归纳了主要理论基础。其次, 重点回顾了职业冲击事件产生的原因, 包括组织因素(如组织并购、破产等), 工作因素(如岗位调动、收入降低), 以及个体相关因素(如配偶工作调动、离婚等)。接着, 梳理了职业冲击事件的作用结果, 如职业成功、职业生涯乐观等认知与态度变量, 继续教育、离职等职业决策变量, 以及反生产行为、组织公民行为、员工创新等工作行为与绩效变量。此外, 本文从资源保存理论、工作嵌入、职业生涯建构、情感事件以及事件系统理论视角梳理了上述关系的中介机制与调节机制。最后, 针对已有研究的不足, 围绕事件的诱发因素、理论基础、研究方法与测量等方面对未来研究进行展望。

【引用此文】 冯晋, 蒋新玲, 周文霞. (2021). 职业冲击事件 : 概念、测量、前因与后效. *中国人力资源开发*, 38(5), 6-24.

25 基于三元自我角色视角的职业生涯建构理论述评

杨建锋 陈欢 明晓东 孙彩云 朱建斌

(江西财经大学工商管理学院)

摘要: 在 VUCA 时代背景下, 强调生涯适应的职业生涯建构理论对于指导个体的职业生涯显得尤为重要, 更具时代价值。该理论使用三元自我角色——角色扮演者、主动追求者、自传写作者来理解个体的职业生涯建构, 但最初对于该理论的实证研究和理论探讨都只侧重于对主动追求者的职业生涯适应过程这一模块进行探讨。本文通过对该理论相关研究的梳理, 发现近年来研究者们加强了对三元自我角色在工作场

所、职业生涯管理、生活设计干预等领域的应用和探讨,关于该理论的研究在研究内容、研究视角和研究方法上都得到了丰富。最后,本文从拓展依恋图式在职业生涯建构情境中的研究、加强职业角色扮演的跨文化研究、探索适应链的因果顺序、注重对特殊群体的职业生涯建构干预研究,以及该理论在组织管理领域和职业生涯教育领域中的应用六个方面对未来研究方向进行了展望。

【引用此文】杨建锋,陈欢,明晓东,孙彩云,朱建斌.(2021).基于三元自我角色视角的职业生涯建构理论述评.中国人力资源开发,38(5),25-44.

45 向内还是向外发展? 组织变革对自我职业生涯管理的影响

王海江¹ 邹浩云¹ 潘锦¹ 刘文兴²

(1.华中科技大学管理学院)

(2.中南财经政法大学工商管理学院)

摘要: 得益于人工智能、大数据、物联网、云计算等相关数字技术的飞速发展,我国经济产业正在向数字化进行转型和升级,这深刻地加深和加快了企业的组织变革。在面对组织变革时,个体员工如何选择不同的自我职业生涯管理策略以实现职业的持续发展,是一个有待深入理解的问题。本研究以不确定性认同理论为基础,探讨组织变革对自我职业生涯管理策略选择的影响以及职业声望和职业群体实体性的调节作用。以处于变革中的一家企业为样本,本研究采用两轮的问卷调查收集了 147 名该企业员工的数据。研究表明:当职业声望高时,组织变革会导致员工的组织外工作流动准备(组织外职业发展策略)的增加;当职业声望低时,组织变革会导致员工的组织内网络建构(组织内职业发展策略)的增加;而在高职业声望、高职业群体实体性的条件下,组织变革与组织外工作流动准备变化的正向关系最强。本文的研究发现为在不确定的组织环境下,员工如何选择不同的职业发展策略提供了理论和实践的启示。

【引用此文】王海江,邹浩云,潘锦,刘文兴.(2021).向内还是向外发展? 组织变革对自我职业生涯管理的影响.中国人力资源开发,38(5),45-57.

第 6 期 领导力新探

06 多元领导力模式及其影响领导力效能的权变机制:三层多重 CAS 网络的视角

吕鸿江 封燕 付星越

(东南大学经济管理学院)

摘要: 随着企业内正式结构网络化和非正式社交网络的普及, 强调“全体成员多元角色参与”和“正式与非正式多重关系互动”本质的多元领导力愈发重要。但目前研究无法反映多元领导力在领导/下属、领导下属关系和群体三层次上的领导力差异, 也未分析各层次正式与非正式活动的多重互动, 难以体现其本质, 致使研究停滞。为推进多元领导力的理论发展, 本文以多元领导力的个体、二元关系和群体三个社会网络层次为新分析单元, 以正式关系和非正式社交关系在三层次上的多重互动为构成内容, 从三层多重CAS (复杂适应系统, Complex Adaptive Systems, 简称CAS) 网络新视角对多元领导力展开研究: 借鉴CAS“影子系统与合法系统”概念, 全新界定多元领导力; 依据CAS“有序、混沌和混沌边缘”等系统状态, 分析多元领导力产生的领导力效能; 基于CAS“心理空间及环境匹配观”, 探讨上述过程的权变机制。本文旨在通过组织行为和复杂科学交叉融合推进多元领导力理论发展, 并为中国企业领导力实践提供建议。

【引用此文】 吕鸿江, 封燕, 付星越. (2021). 多元领导力模式及其影响领导力效能的权变机制: 三层多重 CAS 网络的视角. *中国人力资源开发*, 38(6), 6-23.

24 中庸不利于创新吗? 中庸领导行为对团队创新影响的理论建构

郎艺¹ 尹俊²

(1.北京外国语大学国际商学院)

(2.北京大学习近平新时代中国特色社会主义思想研究院, 北京大学国家发展研究院)

摘要: 中庸是儒家文化的核心理念, 对构建本土领导力理论有着重要的意义。本文综述了现有关于中庸在领导力领域的研究, 提出了中庸领导行为的构念, 并从全面分析性相关行为、权变整合性相关行为、和谐共生性相关行为三个维度进行了定义。在此基础上, 本文基于动机性信息加工理论, 讨论了中庸领导行为对团队创新绩效的作用机制和边界条件。即中庸领导行为依次通过团队反面信息搜寻和行为整合, 以及团

队决策全面性对团队创新绩效产生正向影响；技术不确定性负向调节中庸领导行为对团队创新绩效的影响，需求不确定性正向调节中庸领导行为对团队创新绩效的影响。本文最后讨论了该理论模型的贡献和实践意义，并对未来的研究提出展望。

【引用此文】吕鸿江,封燕,付星越.(2021).中庸不利于创新吗?中庸领导行为对团队创新影响的理论建构.《中国人力资源开发》,38(6),24-42.

43 “蜂后”领导的成因和影响：一个理论分析框架

熊艾伦 万静 罗德香

(重庆工商大学工商管理学院)

摘要:在职场中,由于性别偏见与歧视的存在,一些女性领导不得不展现出与男性相近的特征和风格,以符合传统领导形象,这一现象被称之为“蜂后”领导。现有研究大多将存在于一般群体上的性别差异简单延伸到领导者群体上,忽视了社会化过程对领导风格的影响。本文立足于社会认同理论,重点回顾了“蜂后”领导相关文献,对其表现形式、产生根源及带来的影响进行分析,并在此基础上提出了完善后续研究的理论框架。家庭角色冲突和劳动技能结构影响女性领导对性别歧视的感知,这是蜂后行为涌现的前置条件;同时,这一过程中受身份认同、示范效应、自恋程度等因素的调节作用。蜂后行为对下属工作满意度带来负面影响,但同样受激励语言使用和情商、幽默感等因素的调节。本研究在理论上丰富了女性领导研究,在实践上为促进职场性别平等和女性领导力开发提供借鉴意义。

【引用此文】熊艾伦,万静,罗德香.(2021).“蜂后”领导的成因和影响:一个理论分析框架.《中国人力资源开发》,38(6),43-54.

第 7 期 新视角下劳动争议调解机制前沿研究

06 多元解纷机制下劳动争议调解员专业化之探讨

李梦云

(武汉大学法学院)

摘要:我国多元解纷机制改革下劳动争议调解员专业化问题突出。调解员在调解活动中发挥主导作用,这决定了调解员专业化之实质是调解专业化,调解员专业化应当符合调解专业化的具体要求。我国调解制度及规范决定了专业化调解员应当具备一定

法律知识和调解技能、立场中立、完成了调解员资格认证程序。多元解纷机制下我国劳动争议调解面临着“高调解率”、源头治理、有效分流的压力,同时劳动争议调解具有有限度要求、利益事项调整等特殊性的特点,使得劳动争议调解员专业化更为重要、紧迫。因此,应当通过构建劳动争议调解员或调解员资格管理制度、调解员行为监管及试行专业劳动争议调解服务市场化,逐步实现劳动争议调解员专业化。

【引用此文】李梦云.(2021).多元解纷机制下劳动争议调解员专业化之探讨.《中国人力资源开发》,38(7),6-18.

19 我国劳动争议调解社会化的两种模式及其局限

孟泉¹ 雷晓天²

(1.中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

(2.首都经济贸易大学劳动经济学院)

摘要:随着我国在劳动关系治理中对多元化劳动争议调解机制建设的不断强调,第三方劳动争议调解的模式初步形成了地方政府提供公共服务和市场化发育两个基本路径。本文通过选取两个路径中的两家机构作为个案,依托构建劳动争议调解的分析框架,讨论了社会化劳动争议调解两种模式的形成和运行机制。本文发现,尽管社会化劳动争议调解模式已经成熟,但是其中立性仍旧有限,主要由于调解策略的调整和调解员自身的限制。由于治理和市场逻辑对于调解效率的强调,劳动争议调解社会化依旧需要在调解机构、策略和调解员的中立性方面进行完善。

【引用此文】孟泉,雷晓天.(2021).我国劳动争议调解社会化的两种模式及其局限.《中国人力资源开发》,38(7),19-35.

36 我国个别劳动争议的调解策略选择及其影响因素研究

谢鹏鑫

(西南财经大学公共管理学院)

摘要:近年来,我国劳动争议数量呈现上升趋势。为了柔性地化解劳资冲突,构建和谐劳动关系,政府大力提倡通过调解解决劳动争议,但对于如何结合争议的特点选择合适的调解策略仍然缺乏深入的研究。本文采用扎根理论的研究方法,研究个别劳动争议的调解策略选择及其影响因素。研究发现个别劳动争议调解主要包括程序

策略、情理策略、评估策略、教育策略、施压策略，调解情境直接影响调解策略选择，同时会通过影响调解员的评估过程进而影响调解策略选择，调解员的特质影响其综合评估后的策略选择。在此基础上，本文提出了根据调解情境选择调解策略的建议。

【引用此文】 谢鹏鑫. (2021). 我国个别劳动争议的调解策略选择及其影响因素研究. *中国人力资源开发*, 38(7), 36-47.

第 8 期 包容性管理

06 雇佣身份多样性情境下的员工工作场所包容感: 匹配理论视角下的形成机制研究

陈驰茵 翁灵双

(东华大学旭日工商管理学院)

摘要: 工作场所包容感产生于员工在工作环境中归属和独特价值需求双重满足的情形, 它对员工的行为、态度有着重要的影响。尤其是在目前劳动力多样化的背景下, 提高员工知觉到的包容感能帮助员工建立积极的工作态度, 提高工作表现, 继而提升组织绩效。然而, 现有研究对其前因形成探究不足, 未能体现其内涵及形成过程。本研究立足雇佣身份多样性情境, 基于人-环境匹配理论, 从匹配的增补型和互补型二类特征入手构建研究模型, 分析其中员工工作场所包容感前因与形成机制。进一步地, 本研究从组织雇佣身份多样性、组织氛围以及个人身份出发探讨形成机制的边界条件, 构建了一个跨层研究模型。本研究基于雇佣身份多样性情境推进了对工作场所包容感形成机制的思考, 有助于企业更大程度利用好人力资本, 实现可持续发展。

【引用此文】 陈驰茵, 翁灵双. (2021). 雇佣身份多样性情境下的员工工作场所包容感: 匹配理论视角下的形成机制研究. *中国人力资源开发*, 38(8), 6-20.

21 研发团队包容型人力资源管理实践对员工和谐型创新激情的影响研究

杨皎平 张珺 孙珊

(青岛科技大学经济与管理学院)

摘要: 研发团队的创造力是高技术企业的核心竞争力所在, 通过有效的人力资源管理实践激发团队创新激情是提高团队创造力的重要途径, 那么包容型的人力资源管理

实践是否以及如何提升研发团队的和谐型创新激情呢?为了分析其内在机制,本文基于个体心理和团队情境的整合式视角,以自我决定感、基于优势的创新氛围为中介变量,以 93 家高技术企业的 132 个研发团队的数据为样本通过跨层次分析得到了如下结论:IHRP 对和谐型创新激情具有跨层次直接正向影响和间接正向影响,其中自我决定感和基于优势的创新氛围共同起到了部分中介作用;同时,基于优势的创新氛围跨层次正向调节了自我决定感与和谐型创新激情之间的关系。本研究在揭示员工和谐型创新激情的形成机制、探索 IHRP 对员工和谐型创新激情的作用机理方面有一定的创新,相关结论为研发团队的人力资源管理和创新激情的激发提供了实践启示。

【引用此文】 杨皎平,张珺,孙珊.(2021).研发团队包容型人力资源管理实践对员工和谐型创新激情的影响研究.《中国人力资源开发》,38(8),21-36.

第 9 期 员工主动性

06 低预期员工的印象管理行为模型构建

刘艳 江文琦 董雨菲

(武汉大学经济与管理学院)

摘要:低预期现象在工作场所中十分普遍。然而,过往研究大多关注于低预期的负面影响。本研究基于印象管理理论,构建了低预期员工的印象管理行为模型。当员工感知到自己被寄以低预期时容易产生印象管理动机,从而致力于操控型(自我推销)或建设型(提高任务绩效、组织公民行为)的印象管理行为。低预期员工的这一印象管理过程受到低预期出现的场合、员工的公共自我意识以及员工自身能力和进行印象管理的机会这几个边界条件的制约。本研究在理论上拓展了现有关于低预期研究的理论视角,补充了印象管理理论关于印象管理行为发生的情境因素;在实践方面,为员工处理低预期问题提供了指导性的对策,建议低预期员工不要自暴自弃,可以通过印象管理来改变现状。

【引用此文】 刘艳,江文琦,董雨菲.(2021).低预期员工的印象管理行为模型构建.《中国人力资源开发》,38(9),6-18.

19 时间领导、合作性目标感知与工作繁荣：共事时间的调节作用

李铭泽 叶慧莉

(武汉理工大学管理学院)

摘要: 在快速发展的时代, 员工工作繁荣有利于组织的可持续发展, 然而, 现有关于工作繁荣前因的研究忽视了对时间因素的考虑。基于工作繁荣的社会嵌入模型, 本研究探讨了时间领导对工作繁荣的影响机制。通过 95 位领导和 322 位员工的匹配数据, 本研究发现: (1) 时间领导可以显著积极影响员工工作繁荣; (2) 合作性目标感知在时间领导和工作繁荣的关系中起到中介作用; (3) 共事时间在时间领导和合作性目标感知的关系中起到调节作用, 具体来说, 共事时间越短, 时间领导对合作性目标感知的影响越强。(4) 共事时间调节了时间领导通过合作性目标感知对工作繁荣的间接作用, 具体来说, 共事时间越短, 时间领导通过合作性目标感知对工作繁荣的间接作用越强。本研究从时间视角拓展了工作繁荣的前因研究, 探讨了合作性目标感知的中介作用以及共事时间的调节作用, 为工作繁荣的相关组织管理实践提供一定的参考。

【引用此文】 李铭泽, 叶慧莉. (2021). 时间领导、合作性目标感知与工作繁荣: 共事时间的调节作用. *中国人力资源开发*, 38(9), 19-32.

33 生涯适应力对员工创新行为的影响研究：基于生涯建构理论

盛宇华 邓勇锋

(南京师范大学商学院)

摘要: 本文以生涯建构理论为基础, 以新生代员工为研究对象, 实证研究了生涯适应力影响员工创新行为的内在机制及其边界条件。结果表明: 生涯适应力正向影响员工创新行为; 目标接纳在生涯适应力与员工创新行为的关系之间起部分中介作用; 发展型职业生涯管理在目标接纳促进员工创新行为过程中发挥调节作用, 即当员工处于高水平发展型职业生涯管理情境下, 目标接纳对员工创新行为的正向影响更强; 此外, 发展型职业生涯管理对目标接纳的中介作用具有调节效应, 即发展型职业生涯管理水平越高, 该中介作用越强。研究结论为企业管理者激发新生代员工创新行为, 提供了理论依据和实践指导。

【引用此文】盛宇华, 邓勇锋. (2021). 生涯适应力对员工创新行为的影响研究: 基于生涯建构理论. *中国人力资源开发*, 38(9), 33-44.

第 10 期 平台化管理

06 平台零工工作者的人力资源管理: 挑战与对策

龙立荣 梁佳佳 董婧霓

(华中科技大学管理学院)

摘要: 平台经济在数字化技术的加持下为人力资源管理实践提供了新场景与新机遇, 也带来了新的变化与挑战。本文从管理主体、管理过程、管理底层逻辑三个基本管理问题出发, 对平台零工工作者的人力资源管理进行梳理。在定义平台经济体与零工工作者的基础上, 分析平台零工工作者的管理主体多元化、管理过程存在“宽进严管”、平台与零工工作者的关系以经济交换主导而缺乏社会情感交换的挑战, 最后提出通过明确主体责任完善法律制度、实行适度的“严进宽管”的管理制度、通过共建心理契约促进平台经济体可持续发展的相应对策。本文从明确平台雇佣关系主体、优化平台人力资源管理、尊重社会交换理论和心理契约三个角度分析平台零工工作者人力资源管理的挑战, 为未来平台零工工作者的人力资源管理提供研究方向, 具有一定的理论与实践意义。

【引用此文】龙立荣, 梁佳佳, 董婧霓. (2021). 平台零工工作者的人力资源管理: 挑战与对策. *中国人力资源开发*, 38(10), 6-19.

20 内部准备度视角下的组织平台化转型研究述评

刘军¹ 崔琦¹ 袁艺玮¹ 高中华² 李朋波³

(1. 中国人民大学商学院)

(2. 首都经济贸易大学工商管理学院)

(3. 北京第二外国语学院旅游科学学院)

摘要: 组织平台化转型不可避免地改变了组织结构、工作流程和关系模式, 给员工、团队和整个组织都带来了新的挑战和机遇。在宏观层面, 平台技术和平台模式的应用要求组织进行相应的经营管理模式转型, 制定配套的组织管理措施, 以适应平台化的新要求、提升组织的竞争优势; 在微观层面, 作为组织平台化转型战略的落地实施者,

组织内各角色对平台化转型的认知、态度, 以及其所具备的平台能力等都显著影响着组织转型的进程与效果。因此, 本研究聚焦平台化转型中组织内部准备度问题, 通过回顾现有组织平台化和组织内部准备度等相关文献, 梳理组织平台化转型对内部人力资源的多层次要求, 整合影响平台化转型各层面准备度的多重因素, 为未来研究者探究组织内部角色的平台准备与适应提供因素框架和逻辑思路。

【引用此文】 刘军, 崔琦, 袁艺玮, 高中华, 李朋波. (2021). 内部准备度视角下的组织平台化转型研究述评. *中国人力资源开发*, 38(10), 20-34.

第 11 期 管理学前沿研究方法

06 潜变化分数模型在组织行为学追踪研究中的应用

高文阳¹ 李伟² 林伟鹏³ 翁清雄¹ 王阳⁴ 杨松¹

(1.中国科学技术大学管理学院)

(2.西北民族大学教育科学与技术学院)

(3.山东大学管理学院)

(4.广东金融学院公共管理学院)

摘要: 近年来, 越来越多组织行为学领域的学者采用追踪研究设计, 以尝试理清变量间的因果关系。然而, 用于分析追踪数据的传统统计技术在进行因果推论时存在诸多缺陷, 尤其是无法探究某一变量的变化如何影响其他变量的变化。潜变化分数模型 (Latent Change Score Modeling, LCSM) 可以直接估计不同变量的变化之间的关系, 弥补了传统统计技术的不足。但 LCSM 在组织行为学追踪研究中的应用尚处于初步阶段, 缺乏对 LCSM 系统性的梳理和实操指导。为填补这方面的不足, 本文对 LCSM 在组织行为学追踪研究中的应用进行系统性的综述。具体来说, 本文对 LCSM 的基本原理、其在组织行为学追踪研究中的应用主题以及应用过程中的关键问题和注意事项三个方面进行了详细的梳理和总结。最后, 本文对 LCSM 在未来组织行为学追踪研究中的应用进行了展望。

【引用此文】 高文阳, 李伟, 林伟鹏, 翁清雄, 王阳, 杨松. (2021). 潜变化分数模型在组织行为学追踪研究中的应用. *中国人力资源开发*, 38(11), 6-25.

26 曲线关系新分类框架、理论解读及其应用

李海¹ 朱金强²

(1.北京师范大学经济与工商管理学院)

(2.中央民族大学管理学院)

摘要: 在众多研究领域, 学者们广泛探究了变量之间的直线关系。但是最近一些研究表明, 直线模型有时无法反映变量之间的真实关系, 往往会误导管理实践。因此, 学者们大力倡导探究变量间的曲线关系。本文在前人研究的基础上, 将直线关系和曲线关系结合起来, 基于数理统计原理, 按照二次曲线的二次项系数和直线模型的回归系数的符号, 将曲线关系分成四类。同时, 根据它们在经济和管理实践中所体现出的特征, 分别命名为渐入佳境、过犹不及、鲶鱼效应、久病成医。本文进一步从数据分析方法、理论内涵、应用示例、理论解释四个方面对上述四种类型的曲线关系进行了解读。最后, 对四类曲线在后续研究中的应用进行了展望。

【引用此文】 李海. 朱金强. (2021). 曲线关系新分类框架、理论解读及其应用. *中国人力资源开发*, 38(11), 26-40.

41 新游戏, 新规则: 大数据在组织管理研究中的应用

张山杉¹ 张昱城² 徐姗³

(1.中国人民大学劳动人事学院)

(2. 河北工业大学经济与管理学院)

(3. 西南财经大学工商管理学院)

摘要: 随着互联网、云计算等信息技术的发展, 海量的非结构化和半结构化数据得到整合, 人类社会因此步入大数据时代。大数据为社会发展带来一场巨大的技术变革, 被广泛应用于各个领域。尽管大数据的应用为组织管理研究提供了新的研究视角、研究方法和研究路径, 但现有研究对于为什么应用以及如何应用大数据仍缺乏明确的指导。本文首先回顾了大数据的发展历程, 并探讨了大数据对组织管理研究的重要意义。其次, 提供了以归纳法为哲学方法论基础的研究范式, 并阐明大数据背景下归纳研究法的优势, 为传统基于演绎逻辑及假设检验的定量研究提供了一种结合大数据的研究形式。再次, 进一步介绍了大数据研究的主要步骤及分析工具。最后, 对大数据在组织管理领域的应用前景进行了展望。

【引用此文】张山杉, 张昱城, 徐姍. (2021). 新游戏, 新规则: 大数据在组织管理研究中的应用. *中国人力资源开发*, 38(11), 41-57.

第 12 期 加班研究

06 利弊几何? 加班工作的研究述评与展望

耿紫珍 肖蒙蒙 王海珍 单春霞

(西安外国语大学商学院)

摘要: 当前工作场合普遍存在着加班时间长、加班无报酬、大小周、“996”乃至“007”工作制等现象, 其对员工造成的一系列影响, 甚至是引发的“过劳死”等现象备受关注。国内外针对加班内涵及效应的研究取得一定进展, 但由于缺乏针对加班的内涵、测量、结果变量及其作用机制的系统化梳理, 导致理论界和实践界均无法形成针对加班现象、效应及其应对的科学认识。本研究通过对中国知网和 Web of Science (1995-2021) 来源期刊中与加班内涵及效应相关的文献进行检索与筛选, 采用“系统性文献综述”这一分析方法, 首先对加班相关文献发表趋势、期刊以及研究热点进行描述性分析, 而后解构“员工如何科学地认识和应对加班现象”这一核心问题, 从加班内涵与测量、加班对员工的影响效应及其作用机制三个方面来进行系统性综述, 最终提出从加班的测量维度拓展、加班对员工影响效应的扩展、加班影响员工的作用机制的丰富与整合、跨文化比较与研究设计的探索等方面展开未来研究。

【引用此文】耿紫珍, 肖蒙蒙, 王海珍, 单春霞. (2021). 利弊几何? 加班工作的研究述评与展望. *中国人力资源开发*, 38(12), 6-21.

22 加班行为对任务绩效的影响: 一个有调节的多重中介模型

王梓鉴 景楚 孙健敏

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 近年来, “加班”逐渐演变成了一种职场“文化”。本研究针对当前企业实践和学术研究提出疑问: “加班真的能提高绩效吗? 其作用机制是什么?” 为回答这一问题, 本研究运用压力认知评价理论探索了加班行为对任务绩效的影响及其作用机制。利用 239 名在职企业员工的三阶段配对数据验证假设, 结果表明: 加班行为与信息性压力感知和控制性压力感知正相关, 信息性压力感知、控制性压力感知在加班行

为和任务绩效的关系中起到中介作用；员工的核心自我评价正向调节了“加班行为-信息性压力感知-任务绩效”的前半径，负向调节了“加班行为-控制性压力感知-任务绩效”的前半径。本研究提供了中国情境下加班与绩效之间关系的实证支持，同时澄清了加班行为对任务绩效的影响机制和边界条件，对组织充分认识加班行为，妥善设计加班政策，招聘甄选和管理员工，促进员工健康发展有着重要的参考价值。

【引用此文】 王梓鉴, 景楚, 孙健敏. (2021). 加班行为对任务绩效的影响: 一个有调节的多重中介模型. *中国人力资源开发*, 38(12), 22-36.

组织行为栏目

第 1 期

33 组织中地位的负面效应及其机制

张锐 马君

(上海大学管理学院)

摘要：地位是指个体受到他人尊重和敬仰的程度，通常被认为是一种无形资产，能够为个体、他人和组织带来诸多益处。但近年来，这种视地位为“绝对优势”的观念开始遭受质疑，新近研究也表明地位可能会引发潜在的负面效应。系统探索地位的负面效应及其作用机制不仅有助于全面揭示地位在组织管理情境下的影响，也可以为管理实践防范地位的负面效应提供丰富的理论依据。有鉴于此，本研究基于资源保存理论与有限自制力理论阐述了地位在个体内的负面效应，如绩效降低与心理损耗；结合道德许可理论、印象管理理论与地位动量效应阐述了地位在人际间的负面效应，如引发偏差行为、印象操纵与人际冲突。未来研究应进一步探索地位负面效应的内在机制和边界条件，从动态视角和双路径视角开展地位负面效应的研究。

【引用此文】 张锐, 马君. (2021). 组织中地位的负面效应及其机制. *中国人力资源开发*, 38(1), 33-48.

49 领导社交媒介自我表露、领导可信度与上下级关系 : 内隐领导原型匹配的权变作用

韦慧民 张艳冰

摘要: 社交媒介自我表露是一种具体的社交媒介使用行为,对现代人的工作和生活都产生了不可忽视的影响。在工作情境中,领导的社交媒介自我表露尤其容易引起员工的高度关注。然而,领导的社交媒介自我表露对其在组织中的上下级关系将会产生何种影响有待深入探讨。鉴于此,基于社会信息加工理论和内隐领导理论,本文提出领导社交媒介自我表露的影响效应取决于内隐领导原型匹配的程度。当员工认为领导与其心目中内隐领导原型匹配程度高时,领导的社交媒介自我表露能够提升员工对领导的可信度感知,从而促进上下级关系,而当领导与员工心目中的内隐领导原型匹配程度低时,上述影响效果会减弱。通过对 204 份企业领导下属配对问卷调查数据进行分析,本研究提出的被中介的调节模型得到支持。本研究的发现有利于深入认识组织中社交媒介自我表露的有效性,启发了领导需要考虑下属对表露解读的能动性,从而更合理地利用社交媒介平台进行自我表露,促进上下级关系良性发展。

【引用此文】 韦慧民,张艳冰.(2021).领导社交媒介自我表露、领导可信度与上下级关系:内隐领导原型匹配的权变作用.《中国人力资源开发》,38(1),49-62.

63 自豪还是焦虑?感知上级信任的双刃剑效应研究

陈欢欢¹ 温韞泽² 胡云洋¹ 吴丽君¹ 刘豆豆³ 叶茂林¹

(1.暨南大学管理学院)

(2.河南大学教育科学学院)

(3.中国人民大学公共管理学院)

摘要:在组织管理中,上级信任作为组织内部“软控制”的核心要素,能够激发下属积极性并提升绩效。然而,有学者质疑,员工在感知到上级信任之后就一定会快乐吗?为了回应这个问题,本文基于情绪认知评价理论,提出感知上级信任的两个维度存在双刃剑效应:一方面,当员工感知到上级的依赖时,会产生自豪,进而从事更多的主动性行为;另一方面,当员工感知到上级的披露时,会产生焦虑,进而表现出更多的工作退缩行为。通过对各个行业 216 名在职员工的三阶段配对数据进行回归分析,本文提出的双中介模型获得了数据的支持。本研究的发现有利于从新的研究视角来认识感知上级信任的双刃剑效应,引导管理者合理表达信任,以激发下属主动性行为,规避退缩行为。

【引用此文】 陈欢欢, 温韞泽, 胡云洋, 吴丽君, 刘豆豆, 叶茂林. (2021). 自豪还是焦虑? 感知上级信任的双刃剑效应研究. *中国人力资源开发*, 38(1), 63-74.

第 2 期

57 工作任务中断的双刃剑效应: 基于自我控制的理论模型

乔万通¹ 李爱梅¹ 肖晨洁² 车敬上¹

(1.暨南大学管理学院)

(2.湖南第一师范学院商学院)

摘要:信息技术在工作环境中的大量应用,使得任务中断的发生变得愈加频繁且难以避免,这对组织中员工的工作造成了明显的影响。那么,工作任务中断到底会带来怎样的影响,产生这些影响的内在机制又是什么呢?本文介绍了工作任务中断的概念与评估方法,基于自我控制理论建构了工作任务中断双刃剑效应的自我控制机制模型,并指明了应对工作任务中断的方法和未来的研究方向。本文完善和拓展了自我控制视角下的工作任务中断研究,为组织和员工应对工作任务中断提供了实践启示。

【引用此文】 乔万通, 李爱梅, 肖晨洁, 车敬上. (2021). 工作任务中断的双刃剑效应: 基于自我控制的理论模型. *中国人力资源开发*, 38(2), 57-70.

71 你的压力不该我来背: 领导绩效压力对员工不合规任务感知的影响

严紫瑜 汤旭 付景涛

(海南大学管理学院)

摘要:作为一种特殊压力源,不合规任务给员工根据职业规范或核心工作职责合理配置资源带来了威胁,不利于组织和员工的长远发展,但是很少有研究深入探讨不合规任务的诱因及其作用机制。鉴于资源可以解释压力,本研究运用资源保存理论构建了一个被调节的中介模型。基于在两个时点面向 233 名员工收集的问卷数据,检验了领导绩效压力影响员工不合规任务感知的作用机制及边界条件。研究结果显示:领导绩效压力对不合规任务感知有正向影响;员工组织公民压力不仅正向影响不合规任务感知,而且部分中介了领导绩效压力与不合规任务感知之间的关系;权力距离对领导绩效压力与员工组织公民压力之间的关系起负向调节作用,同时也负向调节了领

导绩效压力通过员工组织公民压力对不合规任务感知产生的间接影响。本研究推动了对不合规任务作用机制的探究,为组织优化领导行为提供了依据。

【引用此文】严紫瑜,汤旭,付景涛.(2021).你的压力不该我来背:领导绩效压力对员工不合规任务感知的影响.《中国人力资源开发》,38(2),71-83.

84 组织认同“消极面”研究综述与展望

钱欣 刘平青 刘园园

(北京理工大学管理与经济学院)

摘要:作为组织管理研究中的一个重要概念,数十年来学者们对组织认同的研究不断丰富。在以往的研究中,学者们普遍认为组织认同会给个人或组织带来积极影响,基本上忽视了组织认同的消极面,而关注其消极面有助于我们全面深入地了解组织认同。本研究经过梳理回顾相关研究文献,分析整理了组织认同的消极面影响、作用机制以及理论视角等方面内容,并试图从个体层面、组织层面等因素解释产生这些消极影响的原因。最后,本文对组织认同的未来研究方向提出建议。

【引用此文】钱欣,刘平青,刘园园.(2021).组织认同“消极面”研究综述与展望.《中国人力资源开发》,38(2),84-94.

第 3 期

48 顾客需求与组织制度的碰撞:亲顾客偏离行为的形成与影响

胡家镜¹ 熊林¹ 刘悦² 刘燕¹

(1.四川农业大学旅游学院)

(2.西南财经大学体育学院)

摘要:亲顾客偏离行为是指一线员工以帮助顾客、维护顾客利益、满足顾客个性化需求为首要动机,在服务交付过程中有意识偏离组织正式规章制度、服务规程或政策禁令的一种角色外行为。本文立足于亲顾客偏离行为“亲顾客”与“偏离组织规则”这两个特征,系统性揭示员工亲顾客偏离行为的形成机制与影响后果。在形成机制方面,揭示了服务型领导通过激发员工的心理安全感与工作自主性,来增强员工的自我效能感,最终促进员工的亲顾客偏离行为,组织创新氛围与员工冒险倾向在上述过程中起到正向调节作用。在影响后果方面,揭示了亲顾客偏离行为的双刃剑效应,

既能引发涉事顾客的感知优待与赞许他人的道德情绪,促使其做出积极的服务评价;又会引发同属顾客的不公平感知与谴责他人的道德情绪,致使其做出消极的服务评价,涉事顾客的涉入度在上述过程中起到负向调节作用。本文有助于科学地认识、评估并有效引导员工的亲顾客偏离行为。

【引用此文】胡家镜,熊林,刘悦,刘燕。(2021). 顾客需求与组织制度的碰撞:亲顾客偏离行为的形成与影响. *中国人力资源开发*, 38(3),48-62.

63 双元领导的双刃剑效应:矛盾体验与中庸思维的作用

牛莉霞 刘勇

(辽宁工程技术大学工商管理学院)

摘要: 双元管理模式越来越受到商界的青睐。以往研究发现了双元领导的积极作用或消极作用,但缺乏从整合视角考量双元领导的双刃剑效应,以及双元领导何时出现利之刃,何时出现伤之刃。基于社会信息加工理论,本研究提出双元领导会给员工带来矛盾体验;这种矛盾体验既可能提升创造力,又可能导致其拖延。同时,提出中庸思维作为调节变量会强化矛盾体验与创造力的积极关系,也会削弱矛盾体验与拖延行为的消极关系。采用经验取样法,通过对 8 家高新技术企业 68 名员工连续 10 周的 656 份有效观测数据的回归分析,本研究提出的所有假设均得到支持。本研究有利于进一步认识双元领导的双刃剑效应,引领管理者调整双元领导风格和注重员工辩证思维的培养,以充分发挥员工的创造力,减少其拖延行为。

【引用此文】牛莉霞,刘勇。(2021). 双元领导的双刃剑效应:矛盾体验与中庸思维的作用. *中国人力资源开发*, 38(3),63-73.

第 4 期

40 悖论思维对创造力的“过犹不及”效应研究

姚艳虹 季凡祺

(湖南大学工商管理学院)

摘要: 悖论思维帮助个体发现对立事物间的联系,有利于创造性想法或创意的生成,但过高水平的悖论思维极易导致认知过载,使个体无暇顾及需要想象力和灵感的创造性活动。基于“过犹不及效应”,本文提出悖论思维对员工创造力产生非线性影

响。同时,根据能力-动机-机会(AMO)的理论框架,探索个人学习能力在这一关系中的中介作用,以及领导调节聚焦行为的调节作用。本文认为:悖论思维与员工创造力呈倒 U 型关系,个人学习能力在上述关系中起中介传导作用,领导促进型聚焦行为强化了变量间的间接关系,而领导防御型聚焦行为削弱了变量间的间接关系。通过对 313 名员工的三阶段调查分析,数据支持了本研究提出的假设。虽然适度的悖论思维有助于员工提升学习能力,但过度的悖论思维反而会降低员工学习效率进而削弱员工创造力,领导调节聚焦行为决定了员工是否能完成学习能力到创造力的转化。研究结论为员工创造力的影响因素研究提供了新思路,引导企业通过甄选员工和调整领导行为来激发员工创造力。

【引用此文】姚艳虹,季凡祺.(2021).悖论思维对创造力的“过犹不及”效应研究.《中国人力资源开发》,38(4),40-53.

54 管理者主动变革行为对工作幸福感的双刃剑效应研究

戴云¹ 田晓明² 李锐³

(1.南通大学经济与管理学院)

(2.苏州科技大学心理学系)

(3.福州大学经济与管理学院)

摘要:随着组织内外部环境的日趋复杂和不可预测,主动变革行为受到学术界和实务界的广泛关注,但现有研究缺乏从整合视角探索主动变革行为对工作幸福感的影响。本研究以组织中的管理者为研究对象,依据工作-要求资源模型,提出管理者主动变革行为对工作幸福感的双刃剑效应。通过对 317 位管理者的两阶段问卷调查,发现了管理者主动变革行为会加重工作负担,诱发情绪枯竭,同时通过改善管理者与上司的领导-成员交换关系,降低情绪枯竭,提升工作活力。总体而言,管理者主动变革行为对工作幸福感的影响是正面的,即管理者能够从实施主动变革行为中收获幸福感。本研究结果丰富了主动变革行为的后果变量研究,深化了主动变革行为影响幸福感的机制探索,对组织管理实践具有一定的参考价值。

【引用此文】戴云,田晓明,李锐.(2021).管理者主动变革行为对工作幸福感的双刃剑效应研究.《中国人力资源开发》,38(4),54-66.

67 父母教养方式对组织管理领域的溢出效应

刘慧华

(上海交通大学安泰经济与管理学院)

摘要: 父母教养方式是指在促进和支持子女从婴儿期到成年期的身体、情感、社会和智力发展的过程中, 父母对子女的教养实践和行为态度。本研究系统梳理了父母教养方式在组织管理领域的溢出效应。首先, 系统地梳理了父母教养方式的相关构念, 将其归纳为教养实践、教养态度和教养风格三大类, 并介绍了相应的测量方法。然后, 结合自我决定理论、社会学习理论、社会认知职业理论、心理发展以及领导力发展等多个理论视角归纳了父母教养方式对子女职业发展、领导行为以及创业的深远影响。最后, 从补充结果变量、分析边界条件、拓展自变量内涵以及考察非线性关系四个方面对未来研究进行了展望, 呼吁组织管理领域的学者针对这一主题开展更多有价值的研究。

【引用此文】 刘慧华. (2021). 父母教养方式对组织管理领域的溢出效应. *中国人力资源开发*, 38(4),67-81.

第 5 期

58 员工非伦理行为如何影响上级评价? 道德特征感知与信任的作用

洪贝尔 毛江华

(中南财经政法大学工商管理学院)

摘要: 大量研究已经从不同视角揭示了员工非伦理行为的影响因素, 然而, 较少有研究考察非伦理行为的影响效应及机制。基于社会认知和社会交换理论, 本研究揭示了员工非伦理行为影响上级评价(员工绩效评价和晋升评价)的两条路径。295 份上下级匹配的多时段多来源数据结果显示: 员工非伦理行为通过显著降低上级对该员工的道德特征感知和信任, 最终影响上级对该员工的绩效和晋升评价。同时, 当上级道德解耦程度低时, 员工非伦理行为通过道德特征感知影响绩效评价的效应会增强。本研究从评价者视角揭示了非伦理行为的人际影响效应, 对组织伦理管理实践具有启发意义。

【引用此文】 洪贝尔, 毛江华. (2021). 员工非伦理行为如何影响上级评价? 道德特征感知与信任的作用. *中国人力资源开发*, 38(5),58-70.

71 策略性网络社交回避形成机制:在线工作-生活打断的作用

赵晨¹ 周锦来¹ 冯宏宇¹ 高中华² 谢荣艳³

(1.北京邮电大学经济管理学院)

(2.首都经济贸易大学工商管理学院)

(3.河南财经政法大学 MBA 学院)

摘要: 新冠疫情背景下,社交媒体中的工作-生活打断问题愈加凸显,员工往往会采取主动措施应对网络社交的侵扰。本研究将员工主动采取社交媒体上可用的措施以实现网络社交选择性规避的行为定义为策略性网络社交回避。基于资源保存理论,本研究提出社交媒体中的工作-生活打断会导致社交媒体倦怠,进而引起员工的策略性网络社交回避。而社交媒体嵌入不仅强化了社交媒体倦怠对策略性网络社交回避的正向影响,而且强化了社交媒体倦怠的中介机制。通过对 326 名员工样本进行分析,本研究提出的理论假设获得了数据支持。研究结果有助于理清员工主动回避行为的形成机理,对管理者引导员工的社交媒体使用具有指导作用。

【引用此文】 赵晨,周锦来,冯宏宇,高中华,谢荣艳.(2021).策略性网络社交回避形成机制:在线工作-生活打断的作用.《中国人力资源开发》,38(5),71-83.

第 6 期

55 领导低头使用手机对员工工作绩效的影响:基于社会学习理论视角

徐晓音^{1,2} 祝卓宏^{1,2}

(1.中国科学院心理健康重点实验室,中国科学院心理研究所)

(2.中国科学院大学心理学系)

摘要:手机增强了远距离社会联系,却干扰了面对面人际沟通,催生了“低头使用手机”这一现象。在组织中,领导低头使用手机会影响其与下属之间的沟通方式,对下属的工作状态与工作产出造成消极影响。基于社会学习理论,本研究认为领导低头使用手机会降低员工工作专注,进而降低员工工作绩效,而心理灵活性则削弱了这一间接关系。通过对 550 名企业员工问卷调查数据进行统计分析,数据结果支持了本研究提出的有调节的中介模型。本研究首次在中国组织文化背景下探讨了领导低头使用手机的负面效果,有利于提醒领导者在工作情境中合理使用手机,以减少对员工心理

的负面影响,提升员工工作状态。

【引用此文】徐晓音,祝卓宏.(2021).领导低头使用手机对员工工作绩效的影响:基于社会学习理论视角.《中国人力资源开发》,38(6),55-67.

68 家庭和谐对员工韧性的影响:自我效能感与社会支持的作用

徐小凤¹ 李苗苗¹ 关浩光² 王奕辉³

(1.同济大学经济与管理学院)

(2.中欧国际工商学院)

(3.天津大学管理与经济学部)

摘要:员工韧性对组织而言非常重要,它能帮助组织应对危机、克服逆境并最终取得成功。然而,对于员工韧性是如何形成的,鲜少有研究对其进行探索。基于工作-家庭增益理论与资源保存理论,本研究提出家庭和谐对员工韧性形成的重要作用,并探讨自我效能感和社会支持在其间的作用。通过对来自 20 个省 58 个城市共 345 份问卷进行数据分析,结果表明:家庭和谐对员工韧性具有显著的正向影响;自我效能感在家庭和谐和员工韧性之间发挥着重要的中介作用,即家庭和谐能够产生积极的心理资源-自我效能,从而有益于增强员工韧性;社会支持正向调节了家庭和谐与自我效能感的关系,同时也调节了自我效能感在家庭和谐与员工韧性之间所起的中介作用,即当个体感知到社会支持水平越高,家庭和谐对个体自我效能感的积极影响越强,自我效能感在家庭和谐与员工韧性之间的中介作用越强。

【引用此文】徐小凤,李苗苗,关浩光,王奕辉.(2021).家庭和谐对员工韧性的影响:自我效能感与社会支持的作用.《中国人力资源开发》,38(6),68-78.

第 7 期

48 欲戴皇冠必承其重:地位-权力匹配对员工工作行为的影响

申晨 马静 王明辉

(河南大学心理与行为研究所)

摘要:地位和权力作为社会等级的两个维度对个体行为具有激励作用。然而,以往研究较多认为地位和权力具有等同性,忽视了地位和权力在个体内的差异及其对个体工作行为的影响。基于此,本研究基于期望状态理论和权力接近/抑制理论,探讨个体

感知的地位-权力匹配情况如何通过个体目标承诺进而影响工作行为。采用多项式回归和响应面分析法,对 373 份两时间点数据分析,结果发现:(1)地位-权力匹配越一致,个体的目标承诺越高;(2)相比在“低地位-低权力”情形下,在“高地位-高权力”情形下,个体目标承诺较高;(3)目标承诺在个体地位-权力匹配与尽职行为、怠工行为之间起中介作用。本研究有利于学术界全面理解地位-权力匹配与个体工作行为之间的复杂关系,对组织管理实践如何激发和改善个体工作行为具有启发意义。

【引用此文】 申晨,马静,王明辉.(2021).欲戴皇冠必承其重:地位-权力匹配对员工工作行为的影响.《中国人力资源开发》,38(7),48-59.

60 工作价值观对员工跨界行为的影响机制:调节焦点与内部动机的作用

赵修文¹ 谢婷² 刘雪梅¹ 肖金岑¹ 余圆³ 屠骄¹

(1.西华大学管理学院)

(2.宜宾学院经济与工商管理学部)

(3.西华大学国际经济与管理研究院)

摘要:在当前不断变化的工作环境之下,员工需要超越自己的工作角色去完成相应的工作任务,表现出跨界行为。现有研究对员工跨界行为的前因探讨较少且主要集中在个人因素以及情境因素等方面,我们认为员工的工作价值观对员工的跨界行为有重要影响,但现有研究较少涉及。因此,本研究基于自我验证理论,建立了工作价值观对员工跨界行为影响机制的理论模型。通过对 432 份数据的分析和处理,结果表明:三类工作价值观都对员工跨界行为有显著正向影响;调节焦点在三类工作价值观和员工跨界行为之间起到中介作用;内部动机在地位与独立、舒适与安全工作价值观与调节焦点之间起到调节作用。本研究探讨了工作价值观对员工跨界行为的积极影响,拓展了研究员工跨界行为的视角,揭示了跨界选择策略的双中介作用机制,发现了内部动机是工作价值观影响员工跨界行为的边界条件。这有助于管理者了解工作价值观与员工跨界行为之间的具体关系,为管理者有效管理员工跨界行为、提升员工的跨界水平具有重要参考。

【引用此文】 赵修文,谢婷,刘雪梅,肖金岑,余圆,屠骄.(2021).工作价值观对员工跨界行为的影响机制:调节焦点与内部动机的作用.《中国人力资源开发》,38(7),60-74.

75 感知环境不确定性情境下跨边界者的知识转移:角色压力还是动力?

赵云辉¹ 赵传莉² 于美鲲¹

(1.内蒙古财经大学工商管理学院)

(2.德州学院计算机与信息学院)

摘要: 跨边界者对组织间知识转移具有重要影响,但跨边界者在跨越组织边界时产生的角色压力会影响知识转移。本研究基于压力交互理论与权变理论探究组织中跨边界者两种不同类型的角色压力对知识转移三阶段的直接作用,以及跨边界者感知环境不确定性的调节作用。本研究借助 249 份数据样本,应用多元层次回归模型进行实证研究,结果表明,角色冲突与角色模糊对跨边界者知识转移产生不同的影响作用。跨边界者的角色冲突对其知识获取、知识整合、知识扩散产生正向影响,而角色模糊对其知识获取、知识整合、知识扩散产生负向影响。另外,当跨边界者感知到不同类型的角色压力时,感知环境不确定性会起到不同的调节作用。基于本研究成果,我们建议组织为跨边界员工设置一些“挑战性”压力源,以及清晰的角色任务,使其拥有更多的机会获取知识,促进知识转移。

【引用此文】 赵云辉,赵传莉,于美鲲.(2021).感知环境不确定性情境下跨边界者的知识转移:角色压力还是动力?《中国人力资源开发》,38(7),75-91.

第 8 期

37 团队层级差距的影响机制:述评与展望

卫旭华 张超 杜玉娇

(兰州大学管理学院)

摘要: 团队层级差距通常是指团队成员在权力和地位层级方面的差异程度,能够对团队运作及其成员交互产生深远影响。然而,当前团队层级差距领域的研究存在诸多相矛盾的结论,这给该领域的发展带来了挑战。在整合层级功能理论与层级冲突理论的基础上,从任务、关系和结构三个层面剖析了团队层级差距对团队交互过程与结果的影响机制。团队层级差距既可以通过理性功能、关系共生和经济激励机制实现积极结果,也可以通过微观政治、社会分类和社会支配机制产生消极结果,这取决于团队层级的合法性/不合法、利他性/利己性、激励性/工具性等权变因素。未来研究应当拓展层级功能理论与冲突理论的边界条件,检验权力与地位层级差距的差异化影

响,探索团队层级差距的非线性影响机制,关注虚拟工作环境中层级差距的影响机制,比较不同团队层级差距测量影响机制的差异,开展多层次团队层级差距研究,从而加深研究者和实践者对团队层级差距现象及其影响机制的理解。

【引用此文】卫旭华,张超,杜玉娇.(2021).团队层级差距的影响机制:述评与展望.《中国人力资源开发》,38(8),37-51.

52 威权领导如何影响员工睡眠质量? 情绪反刍与关系能量的作用

叶龙 高山洪 郭名 刘云硕 胡丽丽

(北京交通大学经济管理学院)

摘要:睡眠问题在当代职场人士中日益严重,员工睡眠质量受到学术界和实务界的广泛关注。众所周知,领导会对员工产生深远影响,但鲜有研究探讨领导行为与员工睡眠质量的关系。因此,本研究选取中国企业中具有“一家之主”特色的威权领导,基于资源保存理论探讨其对员工睡眠质量的影响,以及情绪反刍和关系能量在其中的作用。通过对 293 个员工样本的分析,研究发现:威权领导对员工睡眠质量有显著的负向影响,情绪反刍在其中起部分中介作用;关系能量正向调节威权领导与员工睡眠质量之间的关系,但无法调节威权领导与情绪反刍之间的关系。本研究丰富了领导行为与员工睡眠质量的研究,并探讨其影响机制与边界条件,为企业改善员工睡眠质量提供理论依据与管理启示。

【引用此文】叶龙,高山洪,郭名,刘云硕,胡丽丽.(2021).威权领导如何影响员工睡眠质量? 情绪反刍与关系能量的作用.《中国人力资源开发》,38(8),52-64.

第 9 期

45 积极工作身份:概念、影响与建构方式

田喜洲 杜婧 姜梦媛

(重庆工商大学工商管理学院)

摘要:随着积极心理学、积极组织学术的兴起,积极工作身份概念及相关研究应运而生。本文全面梳理了积极工作身份内涵、研究视角(美德视角、评价视角、发展视角和结构视角)、建构方式及其影响,从社会认同理论、身份工作理论、叙事身份理论和身份理论出发,尝试解决不同内涵间的差异性,并分析了积极工作身份形成

的机制。研究表明：（1）积极工作身份的个体影响因素包括调节焦点、创伤后成长；情境影响因素包括工作特征、工作同情与亲社会实践；（2）积极工作身份不仅对员工的社会资源、心理功能、工作蓬勃以及身份威胁产生影响，还与组织绩效、高质量关系、凝聚力呈正相关；（3）积极工作身份的建构方式主要有自我叙事、身份工作、工作重塑与关系工作设计。最后，文章还提出了未来研究展望。

【引用此文】田喜洲,杜婧,姜梦媛.(2021).积极工作身份:概念、影响与建构方式.《中国人力资源开发》,38(9),45-62.

63 个别协议对旁观者的双刃剑效应

王林琳¹ 张凤羽¹ 涂艳² 张璇³

(1.湖北工业大学机械工程学院)

(2.华中师范大学心理学院)

(3.湖北工业大学经济与管理学院)

摘要:随着企业间人才竞争的加剧以及员工议价能力的增强,个别协议作为一项差异化的人力资源实践得到了越来越多的关注。个别协议是指员工与雇主之间协商的、自愿的、个性化的有利于双方的雇佣安排,牵涉到多方利益,如授予方(管理者)、接受方(员工)和旁观者(同事)。当前研究较多关注个别协议的协商双方,相对忽略了旁观者视角。实际上,旁观者经常受到他人个别协议的影响,其反应还会反作用于授予方与接受方。鉴于此,本文分析了个别协议对旁观者的双刃剑效应及其理论机制。例如,基于社会比较理论、公平理论和资源保存理论等阐述了个别协议对旁观者的消极影响,如偏差行为、退缩行为和职场排斥等;基于社会交换理论、公平理论和期望理论等阐述了个别协议对旁观者的积极影响,如组织公民行为和争取个别协议等。未来研究可尝试从情感事件理论的视角探讨个别协议的双刃剑效应,从接受者角度探索影响旁观者感知过程的边界条件,并进一步将职前个别协议纳入研究范围。

【引用此文】王林琳,张凤羽,涂艳,张璇.(2021).个别协议对旁观者的双刃剑效应.《中国人力资源开发》,38(9),63-75.

第 10 期

35 特质激活理论视角下知识型员工的领导力涌现机制研究

王敏¹ 肖金岑² 刘爽³

(1.中国民用航空飞行学院新津分院)

(2.西华大学管理学院)

(3.河北经贸大学工商管理学院)

摘要: 来自员工自下而上涌现出的非正式领导力对组织的良性运转起到了重要的作用。然而, 现有研究对什么类型的员工更容易涌现出领导力这一问题了解的并不深入。结合知识型员工和中国组织情境的特点, 关注到代表工作能力的成就目标导向和代表人际关系能力的关系自我构建两种人格特质, 并考察持有这两种特质的员工如何涌现出领导力, 以及相应的类情境(团队人格特质构成)和纯情境(工作单位结构)如何干预该领导力涌现过程。对来自 71 个团队 332 名知识型员工的多时点上下级配对数据分析显示, 团队成就目标导向构成和团队关系自我建构能够增强相应特质与领导力涌现的关系; 拥有成就目标导向和关系自我构建的知识型员工在有机式工作单位结构中更容易涌现出领导力。本研究从特质激活的角度丰富了领导力涌现的机制, 为企业培养员工的领导力提供了管理启示。

【引用此文】 王敏, 肖金岑, 刘爽. (2021). 特质激活理论视角下知识型员工的领导力涌现机制研究. *中国人力资源开发*, 38(10), 35-50.

51 从“坏苹果”到“好公民”:道德清洁理论视角下网络怠工行为向组织公民行为的转化机制

刘晨

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 随着互联网在工作场所的普及, 不少员工在工作时间使用互联网进行娱乐消遣而非执行工作任务, 即出现网络怠工行为。当员工做出网络怠工行为后, 能否对其进行有效引导并转化为组织的好公民? 鉴于此, 本研究拟探索网络怠工行为如何转化为组织公民行为。基于道德清洁理论, 本研究认为员工从事网络怠工行为后会产生道德内疚, 进而做出组织公民行为进行弥补, 即道德清洁效应; 员工的观点采择能够强化上述道德清洁效应。为了检验研究设想, 对 482 名员工进行了三阶段的问卷调查。

路径分析结果发现,网络怠工行为能够经由道德内疚对员工的组织公民行为产生正向影响,观点采择能够正向调节网络怠工行为与道德内疚的关系,并且能够正向调节网络怠工行为通过道德内疚对员工组织公民行为的作用。本研究能够为有效应对或转化网络怠工行为提供新思路。

【引用此文】刘晨.(2021).从“坏苹果”到“好公民”:道德清洁理论视角下网络怠工行为向组织公民行为的转化机制.《中国人力资源开发》,38(10),51-63.

64 领导的亲组织不道德行为与员工情绪枯竭:情绪认知评价的理论视角

胡东妹¹ 何路峰² 陈默³

(1.中国科学技术大学管理学院)

(2.东南大学经济管理学院)

(3.哈尔滨工业大学经济与管理学院)

摘要: 现有研究聚焦于员工从事亲组织不道德行为的原因及其影响,忽视了领导从事的亲组织不道德行为会对员工工作态度产生的影响。基于情绪的认知-评价理论,本文构建了一个被调节的中介模型,探讨了领导的亲组织不道德行为对于员工耻辱感以及员工情绪枯竭的影响。通过一项对 115 名企业人员的实验研究以及对国内一家药品销售连锁企业的 209 名销售人员的三阶段问卷调查,本文的结果表明:面对领导的亲组织不道德行为,仅道德认同高的员工才会产生耻辱感,从而产生情绪枯竭。本文丰富了组织环境中领导亲组织不道德行为的后续影响机理的研究,有利于企业在进行人力资源管理实践时更好地采取措施应对亲组织不道德行为带来的负面影响。

【引用此文】胡东妹,何路峰,陈默.(2021).领导的亲组织不道德行为与员工情绪枯竭:情绪认知评价的理论视角.《中国人力资源开发》,38(10),64-77.

第 11 期

58 工作、家庭难兼顾?工作-家庭资源模型在组织管理研究中的应用与发展

王震¹ 陈子媚¹ 宋萌²

(1.中央财经大学商学院)

(2.北京工业大学经济与管理学院)

摘要: 工作-家庭资源 (W-HR) 模型是一个系统解释工作与家庭积极和消极互动的理论,它阐释了个人资源将一个领域的要求和资源与另一个领域的结果联系起来的过程和条件。尽管 W-HR 模型已提出近 10 年,实证研究对其应用并不一致,其核心观点得到的证实程度也不相同,且该模型在国内受到的关注很少。基于对 52 项使用 W-HR 模型研究的系统分析,文章梳理提炼了该模型的典型应用场景和误区。总体上,W-HR 模型关于工作-家庭互动的观点已被证实,但关于“关键资源和宏观资源在互动中的作用”的观点仅得到较少关注,工作-家庭互动的的时间问题还未被探讨。未来研究在使用该模型时,应区分工作-家庭的消极和积极互动过程,探究家庭和非工作领域对工作的影响,关注工作-家庭互动中宏观因素的作用,明晰工作-家庭关系随时间变化的过程,关注数字化背景下的工作-家庭关系,以及探索工作-家庭互动在中国情境下的独特性。

【引用此文】 王震,陈子媚,宋萌.(2021).工作、家庭难兼顾?工作-家庭资源模型在组织管理研究中的应用与发展.《中国人力资源开发》,38(11),58-79.

80 地位提升事件强度对员工创造力的影响:自我效能与归因倾向的作用

魏巍 白润泽 黄杜鹃 华斌

(安徽财经大学工商管理学院)

摘要: 地位激励已成为激发员工创新的主要手段,然而当前关于地位与创新关系的研究主要从客观地位等级视角展开。本研究以事件系统理论为逻辑支撑,提出地位提升事件强度可能成为员工创造力的影响因素。在此基础上,本研究构建了不同归因倾向下的地位提升事件强度、自我效能感与员工创造力的关系模型。通过结构方程模型对 344 份问卷数据进行分析,实证结果表明:(1)地位提升事件强度对员工创造力有显著正向影响。(2)地位提升事件强度通过自我效能感的中介作用对员工创造力产生正向影响。(3)内部归因正向调节地位提升事件强度与自我效能感的关系,以及正向调节地位提升事件强度通过自我效能感对员工创造力的间接影响。(4)外部归因在地位提升事件强度与自我效能感之间的调节作用不显著。研究结论为如何通过地位提升事件激发员工创造力提供了理论依据。

【引用此文】 魏巍,白润泽,黄杜鹃,华斌.(2021).地位提升事件强度对员工创造力的影响:自我效能与归因倾向的作用.《中国人力资源开发》,38(11),80-93.

94 上下级交换关系矛盾体验与知识隐藏:基于矛盾放大理论

史烽 王兆庆 袁胜军

(桂林电子科技大学商学院)

摘要: 上下级交换关系矛盾体验一般会带来消极影响, 导致个体心理资源受挫, 主动减少投入。然而现有研究忽视了上下级交换矛盾体验与个体负面行为之间关系的探讨。基于矛盾放大理论, 本研究探讨了上下级交换关系矛盾体验对知识隐藏行为的影响, 以及工作不安全感和权力距离在其中的作用。本研究分两个时间点收取 312 份有效问卷, 采用层级回归方法进行分析。研究发现: 上下级关系矛盾体验对知识隐藏有正向影响, 工作不安全感在其中起到部分中介作用, 权力距离正向调节上下级交换关系矛盾体验与工作不安全感之间的关系。本研究丰富了上下级交换关系与员工知识隐藏行为的研究, 为企业帮助员工减少知识隐藏行为提供理论依据与管理启示。

【引用此文】 史烽, 王兆庆, 袁胜军. (2021). 上下级交换关系矛盾体验与知识隐藏: 基于矛盾放大理论. *中国人力资源开发*, 38(11), 94-105.

第 12 期

37 员工拖延从何而来? 员工拖延的形成机制

张征 郭倩

(山西财经大学工商管理学院)

摘要: 员工拖延是指员工故意拖延工作相关的任务行动, 表现出一些与工作无关的行为或认知, 但此种行为本意并非伤害组织、领导、同事等。目前有关拖延形成机制的探讨仍较为分散, 缺乏总结与述评, 这将不利于推动该领域的理论发展。本文首先对拖延的定义与测量进行梳理, 然后, 从时间动机理论、资源保存理论、自我调节理论和社会交换理论等视角归纳员工拖延的形成机制; 在此基础上, 基于社会信息加工理论, 提出支持性领导对员工拖延行为的多层次影响模型, 以及从团队和个体层次探讨上述关系中的内在过程和边界条件。本研究有助于丰富拖延的理论研究, 为拖延的干预提供理论指导。

【引用此文】 张征, 郭倩. (2021). 员工拖延从何而来? 员工拖延的形成机制. *中国人力资源开发*, 38(12), 37-52.

53 一切为了利润的领导：领导底线心智的前因、后果与作用机制

吴林义 杜旌

(武汉大学经济与管理学院)

摘要: 强调与组织绩效指标有关的利润等底线结果在现代商业环境中普遍存在, 然而, 对利润等底线结果的过度关注可能导致领导形成一种思维——底线心智。领导底线心智是指领导为确保底线结果而忽略组织其他重要事项的一维思维。在梳理领导底线心智相关文献的基础上, 本文阐述了领导底线心智的概念与测量, 从情境因素(如组织薪酬制度) 和个体因素(如领导情绪耗竭) 两方面介绍了领导底线心智的影响因素, 从个体、群体与组织层面总结了领导底线心智的影响效果, 最后, 从交换视角、认知视角、资源视角等视角归纳了领导底线心智的中介机制等。未来研究可在拓展领导底线心智的前因研究、加强领导底线心智的后果研究、丰富领导底线心智的中介机制研究及关注本土因素的调节作用等方面展开进一步探讨。

【引用此文】 吴林义, 杜旌. (2021). 一切为了利润的领导: 领导底线心智的前因、后果与作用机制. *中国人力资源开发*, 38(12), 53-67.

政策研究栏目

第 1 期

101 科研人才集聚与地区新旧动能转换

孙文浩

(中国人民大学经济学院)

摘要: 研究科研人才集聚与地区新旧动能转换的互动关系对推进地区经济高质量发展具有重大理论与现实意义。本文运用广义分位数 (GQR) 与面板门限模型, 并结合较为有效的工具变量, 研究了科研人才集聚与地区新旧动能转换的非线性互动影响效应, 主要研究发现为: ①科研人才集聚与地区新旧动能转换之间存在非线性互动关系, 并且存在一个“临界阈值”, 超过这个“临界阈值”有利于两者构建“良性互促体”的集聚形态; ②中国大部分省份科研人才集聚与地区新旧动能转换尚未形成“良性互促体”的集聚形态, 尤其是西部地区, 科研人才集聚与地区新旧动能转换构建“良

性互促体”集聚形态存在较大的不确定性；③东部地区新旧动能转换与科研人才集聚明显偏离了构建“良性互促体”的最佳互动区间,科研人才集聚的速度快于地区新旧动能转换进程,而中部地区科研人才集聚与地区新旧动能转换的“临界阈值”水平较低,分别约为 0.27、0.26,两者存在构建“良性互促体”集聚形态的良好基础。本文对“抢人大战”城市制定合宜的人才引进政策并推动地区经济高质量发展提供了针对性的政策建议。

【引用此文】孙文浩.(2021). 科研人才集聚与地区新旧动能转换. *中国人力资源开发*, 38(1),101-113.

第 2 期

113 企业家庭友好福利研究新进展:社会视角的影响因素及效应回顾

许晓丽¹ 李亮亮² 来宪伟³ 卢艳¹

(1.中国人民大学劳动人事学院)

(2.中共中山市委党校)

(3.河南师范大学社会事业学院)

摘要:在西方高收入国家,企业自愿提供的家庭友好福利越来越流行,尤其是各种弹性工作安排。长期以来,国内外学术界从组织管理的角度对这些福利措施进行了充分研究,但很少跨学科讨论其社会意义、探索其社会性前因后果。然而随着后工业时代的到来以及低生育问题的出现,雇主出台措施帮助职工缓解“家庭照料负担”所具有的社会价值日益凸显。西方学术界也越来越关注“社会因素和企业家庭友好福利之间的关联”,拓展了对企业家庭友好福利的认知。因此本文主要从社会视角出发,对企业家庭友好福利的概念界定、发展脉络、影响因素以及效果进行讨论与回顾,以便为中国全面二孩政策背景下“政府统筹规划生育社会支持措施”以及“企业发展适应新时代的家庭友好管理实践”提供参考。最后,本文还展望了未来研究可突破之处,以期持续推进“社会视角”的企业家庭友好福利研究提供启示。

【引用此文】许晓丽,李亮亮,来宪伟,卢艳.(2021). 企业家庭友好福利研究新进展:社会视角的影响因素及效应回顾. *中国人力资源开发*, 38(2),113-129.

第 3 期

109 家庭联合退休行为研究述评与展望

赵昕

(中南财经政法大学公共管理学院)

摘要: 将老年劳动力的个体退休决策放置在家庭背景下进行而出现的联合退休行为, 矫正了因使用单一个体退休模型, 而忽略家庭内部互动关系所导致的影响评估偏差, 对于全面和正确理解个体退休决策具有重要意义。本文梳理了国外学界有关家庭联合退休行为的主要研究成果, 同时将该行为形成的五类影响因素归纳为个体、互动和外部三个层次, 并通过替代、收入及互补效应对影响路径进行解释。此外, 简要概括了该问题的主要研究方法, 并通过性别不对称性及政策实施偏差双视角对影响结果进行了归纳展示。进一步的, 对该理论在我国国情下可能出现的内涵延伸及借鉴意义予以阐述。最后, 基于已有研究对该问题未来进一步的研究方向提出展望。

【引用此文】 赵昕. (2021). 家庭联合退休行为研究述评与展望. *中国人力资源开发*, 38(3), 109-126.

第 8 期

115 政策爆发的多重逻辑:基于中国地级市“人才新政”的事件史分析

唐慧¹ 王印红²

(1.四川大学公共管理学院)

(2.中国海洋大学国际事务与公共管理学院)

摘要: 公共政策扩散并非必然遵循渐进性的“S型”曲线, 也会呈现非渐进性扩散特征, 集中表现为政策爆发。“人才新政”一经提出便在全国范围内迅速扩散, 就是一种政策爆发模式。本文以“人才新政”为例, 从政府创新易感性、行动者特质和外部扩散压力维度构建分析框架和提出研究假设, 通过对 2017 至 2020 年间, 中国地级市“人才新政”的 726 个样本数据进行事件史分析, 探究公共政策爆发的多重逻辑。研究发现:三个维度的变量不同程度地促成了“人才新政”爆发。地方经济发展水平、教育文化水平、政府治理规模、市长任期特质和制度性压力对“人才新政”扩散具有重要的正向影响。不过, 政府财政能力、官员年龄特质和政府竞争压力在“人才新

政”的扩散过程中影响并不显著。本文补充了国内非渐进性政策扩散的实证研究,针对“人才新政”提出政策建议,力图促进政府理性创新。

【引用此文】唐慧,王印红.(2021).政策爆发的多重逻辑:基于中国地级市“人才新政”的事件史分析.《中国人力资源开发》,38(8),115-128.

第 11 期

125 人工智能影响就业的多重效应与影响机制:综述与展望

陈楠¹ 刘湘丽² 樊围国³ 丁微⁴

(1.中国社会科学院大学工业经济系)

(2.中国社会科学院工业经济研究所)

(3.华北电力大学经济管理系)

(4.北京信息科技大学经济管理学院)

摘要:相比自动化对体力劳动的替代,新一代人工智能通过改变劳动分工与人力资本价值结构将更为彻底地颠覆未来就业市场。为更加深入地了解人工智能对就业总量、就业结构的影响效应与作用机制,本文以矛盾对立视角剖析人工智能与就业领域的对立观点、分歧观点与新观点,前瞻解决分歧的思路与方法,研究发现新一代人工智能影响就业的关键在于大范围重组工作任务并改变工作技能标准,通过技能溢价加重了就业极化、收入不平等现象,而深层原因在于人工智能削弱了低技能工人从劳动产品中获得生存资料的能力,加强了高技能工人从劳动产品中获得生存资料的能力,人力资本积累的差距日益拉大。然而,人工智能重塑任务与技能的路径仍不明确,现有研究范式与研究方法也存在局限。未来要加强微观层次异质性研究探讨人机融合工作方式与通识技能结构调整对高质量就业的积极作用,为人工智能赋予新的意义。

【引用此文】陈楠,刘湘丽,樊围国,丁微.(2021).人工智能影响就业的多重效应与影响机制:综述与展望.《中国人力资源开发》,38(11),125-139.

劳动关系栏目

第 1 期

75 再论无效劳动合同的解除:从劳动合同解除的社会实益视角出发

戚庆余

(中国人民大学法学院)

摘要:《劳动合同法》上规定的无效劳动合同解除制度因其违反合同效力的一般原理而饱受非议。但“双重法律效果”理论的发展,已经使无效劳动合同之解除不再是“概念上不可能的事”。无效劳动合同的解除,在效果上可以达到“有效——解除”路径的效果,同时可以达到私法上合同无效以及合同解除理论所无法给予的社会实益。劳动合同无效制度置于社会法的视角下,体现的是国家对劳动市场秩序的积极干预和构建的理念,具体是通过直接否定合同效力、固有利益剥夺以及激励合同守约方运用解除制度确保“合同惩罚”实施来实现的。

【引用此文】戚庆余.(2021).再论无效劳动合同的解除:从劳动合同解除的社会实益视角出发.《中国人力资源开发》,38(1),75-86.

第 2 期

95 竞合空间与生存空间:企业工会可持续能动性的运作逻辑

孟泉

(中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院)

摘要:我国企业工会改革面临的核心问题就是如何在代表功能和工会组织发展之间达成平衡,以实现企业维护职工利益、协调劳动关系的促进工会组织存续的多重目标。为了挖掘企业工会平衡代表功能和组织发展的行为逻辑,本文引入企业工会的能动性这一概念,对 T 区 6 家企业工会实施协调劳资关系机制的过程进行了详尽的分析。本文发现企业工会通过发挥能动性创造了劳资之间的竞合空间,通过竞合空间的形成和持续,使企业工会具备了多元的身份定位,进而形成稳定的企业工会的生存空间。但是,外部因素又进一步影响了竞合空间和生存空间的边界。弹性的边界导致两个空间在促进企业工会能动性可持续的过程中,也产生了限制性作用。

【引用此文】孟泉.(2021).竞合空间与生存空间:企业工会可持续能动性的运作逻辑.《中国人力资源开发》,38(2),95-112.

第 3 期

74 我国新业态从业人员职业伤害保险制度:模式选择与构建思路

苏炜杰

(中南财经政法大学法学院)

摘要: 现阶段应对新业态从业人员职业伤害风险的法律机制主要有工伤保险和商业保险两种模式,前者遵循无过失补偿原则,确保遭受职业伤害的劳动者可按照法定标准获得救济,但这种模式主要保障建立稳定劳动关系的劳动者群体。而商业保险遵循经济对等性原则,导致收入不稳定的新业态从业人员难以通过持续缴费来获得稳定保障。构建专门的新业态职业伤害保险制度尤为必要,但在制度构建过程中却面临着认识不统一、存在路径依赖等困境。未来的新业态职业伤害保险制度应与劳动关系脱钩,且需采取扩大覆盖人员范围、出台专门立法、建立职业伤害基金、优化缴费方式以及完善职业伤害认定规则等具体措施。

【引用此文】 苏炜杰.(2021).我国新业态从业人员职业伤害保险制度:模式选择与构建思路.《中国人力资源开发》,38(3),74-90.

第 4 期

82 劳动关系作为法律关系:兼论劳动法学研究的范式转换

沈建峰

(中国劳动关系学院)

摘要: 劳动关系和劳动法律关系区分的理论更多是法外视角研究劳动关系问题的结果。法律调整社会关系或劳动关系并非是指存在先在的供法律调整的社会关系,而是指法律通过规范人的行为在当事人之间产生法律关系,该法律关系是社会关系的特殊形式;法律关系产生的过程不是寻找社会关系的过程,而是判断法律规范规定的构成要件是否具备的过程。法律调整劳动关系因此是指出现法律规范的构成要件时在当事人之间产生以一方提供依附性劳动、另一方支付报酬为主要义务的权利义务关系,也即法律意义上的劳动关系。从上述劳动关系的逻辑出发,则事实劳动关系概念需要正本清源,集体劳动关系非法律意义的劳动关系,劳动法律关系、社会劳动关系、

个别劳动关系等概念无存在必要。劳动法学研究应实现从法外视角向法教义学研究并重的转换。我国劳动法的规则体系和理论体系应围绕劳动关系展开。

【引用此文】沈建峰. (2021). 劳动关系作为法律关系: 兼论劳动法学研究的范式转换. *中国人力资源开发*, 38(4), 82-93.

第 5 期

101 移植同意: 骑手的主观体验是如何在劳动过程之外塑造的?

李强¹ 刘凤杰²

(1. 河南大学哲学与公共管理学院)

(2. 利兹大学商学院)

摘要: 平台劳动者为什么会对自己的辛苦劳动形成了同意? 既有的研究主要从劳动过程着手, 讨论平台劳动的霸权式工厂政体及其对劳动者主观体验的塑造。但劳动过程之外的因素往往被这一范式所忽略。从这一问题出发, 文章在质性研究的基础上探讨了骑手的同意的形成。文章发现, 骑手的同意首先是建立在高收入和辛苦劳动的平衡之上的; 横向上, 生活世界的压力、工作世界中劳动条件的比较与劳动力市场为骑手行业准备并筛选了适格的劳动者; 纵向上, 骑手工作在劳动者生命历程中的定位不仅使工作中的辛苦更易于忍耐, 也塑造了骑手迥异于法律预设的权益观念。在这个意义上, 同意不仅是制造的, 也是从工作场所之外被移植进入劳动过程的结果。因此, 在劳动政策上, 普遍性的劳动基准保护与行业特殊保护都是必要的。

【引用此文】李强, 刘凤杰. (2021). 移植同意: 骑手的主观体验是如何在劳动过程之外塑造的? *中国人力资源开发*, 38(5), 101-112.

第 8 期

65 算法技术带来的劳动者隐私风险及制度因应

汤晓莹

(武汉大学法学院)

摘要: 以大数据为基础的算法技术在人力资源管理中日渐广泛的运用正在促使职场监控的智能转型, 兼具机遇与风险。算法技术的开发与运用过程离不开对劳动者个人数据的收集与处理, 这一过程给劳动者带来的隐私风险是算法技术给劳动者造成不

利的主要原因。无论是限制对劳动者个人数据的直接收集与使用,还是赋予劳动者对个人数据的控制权,传统劳动者隐私保护方式,均不足以有效规制此类隐私风险。宜结合“场景风险管理理念”重构算法技术运用下劳动者隐私保护的新路径。对于旨在识别个体劳动者的数据收集与数据处理行为,应围绕“限权”的规制方案,具体从开发行为规范、数据主体赋权、劳资共治、外部监督等四个方面对劳动者隐私进行法律保护。

【引用此文】汤晓莹.(2021). 算法技术带来的劳动者隐私风险及制度因应. *中国人力资源开发*, 38(8),65-81.

第 9 期

76 共享员工视角下企业借调用工的本质及效力认定

李帛霖

(华东政法大学)

摘要: 新冠疫情期间所出现的“共享员工”模式在用人单位缓解用工压力,保障劳动者生存权方面起到了极大的作用。其中,以西贝、盒马鲜生为代表的企业所采取的“共享员工”模式的原型是企业借调。企业借调在我国劳动法领域没有明确规定,但在德国、日本等国家的劳动立法与实践中已经相当成熟。国内对于企业借调这一用工模式研究甚少,既有的法律文件也更多地是将这一用工模式的启动与履行交由当事人协商,未着眼于借调相对于其他人事变动概念的特殊性。从本质上讲,借调是单纯的企业间人事变动,是劳动合同特殊变更形式,是单一劳动关系下的用人单位指挥命令权的有限转让。从变更程度的角度来看,对企业借调规制的严格程度介于内部调动与转籍之间,具体而言,劳动者同意是借调的成立要件,包括先前同意和中途同意两种。就借调合意的效力而言,既有的判例与学说归纳出了四大判断标准仍然没有脱离劳动合同效力判断规则的框架,故仍然需遵循《劳动合同法》第 26 条第一款规定的三种无效情形的法理逻辑。

【引用此文】李帛霖.(2021). 共享员工视角下企业借调用工的本质及效力认定. *中国人力资源开发*, 38(9),76-89.

第 11 期

106 行业竞争、企业策略和雇员主体性:基于互联网企业雇员加班现象的多案例研究

郑小静¹ 黄岩¹ 李敏²

(1.华南理工大学公共管理学院)

(2.华南理工大学工商管理学院)

摘要: 以 996 工作制为代表的雇员加班现象已经成为当前互联网企业最为突出的雇佣关系问题,而学术领域却鲜见相关的针对性研究。本文选取 6 家中国互联网企业开展案例研究,运用扎根理论,通过对互联网行业竞争、企业管理策略、雇员主体性和雇员加班进行整合性分析,本文构建了针对互联网企业雇员 996 加班模式的分析框架。研究发现,互联网行业的强竞争关系对企业提出雇员工作投入最大化的要求;互联网企业为此采取认同+强制的管理策略,雇员以职业为导向的主体性特征是其服从企业管理策略的主要原因,互联网企业的 996 加班模式即是企业在认同策略的基础上,增加使用强制策略的雇员加班结果。本文拓展了学术领域关于雇员加班的研究,对理解和分析互联网企业的雇佣关系具有理论价值和现实意义。

【引用此文】 郑小静,黄岩,李敏.(2021).行业竞争、企业策略和雇员主体性:基于互联网企业雇员加班现象的多案例研究.《中国人力资源开发》,38(11),106-124.

第 12 期

86 互不挖角协议的垄断风险与管理:以企业反垄断合规为视角

凌尧帆 胡晓琪 喻玲

(江西财经大学法学院)

摘要: 竞业限制已经无法解决企业间互相挖角引发的人才争夺难题,为了避免同行业恶意挖角,互不挖角协议成为企业间控制人才流失、抑制用工成本的创新方式。但互不挖角协议带来的限制人才、阻碍人力资源市场自由竞争问题受到各国反垄断执法机构重点关注。互不挖角协议在形式上有纯粹型与附属型之别,在反垄断法律属性上有合法与违法之异,构成垄断协议与滥用市场支配地位是其主要法律风险。各国对具有排除、限制竞争效果的互不挖角协议处罚严厉,风险外溢时企业往往难以承担高额罚款甚至刑事责任。企业要洞悉互不挖角协议的合规风险重点,完善企业反垄断合

规制度对风险进行管理。发挥政府监管对企业合规的激励作用,以最终实现企业人力资源市场的健康有序发展。

【引用此文】凌尧帆,胡晓琪,喻玲.(2021).互不挖角协议的垄断风险与管理:以企业反垄断合规为视角.《中国人力资源开发》,38(12),86-98.

案例研究栏目

第 3 期

91 家族企业工匠精神传承的涓滴效应模型:一个纵向单案例分析

梁果 王扬眉 李爱君

(浙江万里学院商学院)

摘要:在我国经济由高速增长向高质量发展转变的关键时期,工匠精神作为个体价值取向和企业发展的的重要支撑,因其提质增效的功能而备受社会各界的广泛关注。家族企业为工匠精神的研究提供了难得的考察对象,工匠精神以技艺和商业秘密为标识,成为家族企业代际传承的一项重要议题,能否顺利传承事关家族企业的可持续发展与基业长青。然而,现有研究聚焦于探讨工匠精神内涵和传承方式,以及在家族企业中的存在形态和重要作用等,缺少对家族企业工匠精神特性和传承机理的分析。为此,本文以越窑青瓷有限公司为案例,采用扎根分析,探索家族企业工匠精神的传承过程。研究结论:(1)家族企业工匠精神包括个体的技艺精神和价值取向,主要表现为对技艺、家族、产业的特殊情感和认知。(2)工匠精神经历播种期、培育期、绽放期,每个阶段根据涓滴主体不同,净化、渗透和吸收的过程和效果存在差异。(3)家族企业工匠精神在“父-子”传承模式受阻时,依靠引入外部师傅资源,在“师带徒”模式中得以保留和传递。研究结论不仅明晰了家族企业工匠精神的内涵,而且为工匠精神的传递提供了涓滴理论解释,对于工匠型家族企业继承人的策略性培育具有实践启示。

【引用此文】梁果,王扬眉,李爱君.(2021).家族企业工匠精神传承的涓滴效应模型:一个纵向单案例分析.《中国人力资源开发》,38(3),91-108.

第 4 期

94 科研人员主动职业转换的心理机制：基于扎根理论的研究发现

崔国东¹ 李柱² 王甫希³

(1.中国人民大学劳动人事学院)

(2.北京科技大学经济管理学院)

(3.对外经济贸易大学商学院)

摘要：科研人员是实现科教兴国战略和国家创新驱动发展战略的重要力量。科研人员的职业选择和去向不仅关乎个体的职业生涯发展，更成为实践界、学术界、和政策制定者等众多利益相关方关注的焦点。国内对于职业转换的研究关注较少，尤其对于科研人员职业群体的职业转换的动态过程研究更为缺乏。本研究通过对 16 名科研人员进行了深入访谈研究，基于扎根理论方法进行编码分析，构建了科研人员主动职业转换决策的心理机制模型，即“个体与科研匹配（初次匹配）- 科研动机与效能感变化-职业转换意愿产生-个体与新职业匹配（再次匹配）-职业转换完成”五阶段模型；此外，该模型还揭示了个体与职业的动态匹配机制，即如果个体与新职业不匹配，会再次诱发个体与新职业的匹配机制，直至职业转换完成。本研究构建的科研人员职业转换的理论模型扩展了职业转换的相关理论，对于启发未来实证研究、指导科研人员的人力资源管理实践具有一定价值。

【引用此文】崔国东, 李柱, 王甫希. (2021). 科研人员主动职业转换的心理机制:基于扎根理论的研究发现. *中国人力资源开发*, 38(4),94-110.

第 6 期

79 “投我以桃、报之以李”:新生代员工可雇佣型心理契约影响因素及模式研究

相飞

(齐鲁工业大学(山东省科学院)管理学院)

摘要：数字经济时代，中小企业可持续创新迫在眉睫，新生代员工作为企业创新活动的主体，其高可雇佣性能够为企业创新注入活力，是雇佣双方所关注的焦点，加之传统雇佣模式逐渐被以可雇佣性为核心要素的新型员工-组织关系取代，个体可雇佣性面临着不断提升的挑战，这势必引起心理契约变化。探索中小企业新生代员工可雇佣型心理契约的影响因素，对拓展相关理论和指导管理实践都有裨益。本文采用模糊集

定性比较分析法,结合扎根于案例材料的内容分析,对新生代员工可雇佣型心理契约内涵及影响因素进行了探索性研究。将之概定为员工个体对企业可雇佣性责任的期望,归纳其影响因素包括“综合能力促进型”“角色外技能、社交和机会能力促进型”“知识、角色外技能和社交以及机会能力促进型”“技能、社交和机会能力促进型”四种构型。最后,提出干预这种可雇佣型心理契约的管理启示及未来研究方向。

【引用此文】相飞.(2021).“投我以桃、报之以李”:新生代员工可雇佣型心理契约影响因素及模式研究.《中国人力资源开发》,38(6),79-96.

第 7 期

92 数字化时代企业家精神的涌现:基于多案例的扎根研究

赵东辉¹ 孙新波¹ 钱雨¹ 张大鹏²

(1.东北大学工商管理学院)

(2.中国矿业大学经济管理学院)

摘要:企业家精神始终是企业持续创新发展的关键生产要素,然而工业经济时代的个体企业家精神已经不足以满足数字化时代企业“求快、追稳、持久”的创新诉求,揭示数字化时代的企业家精神的特质对于理解数字化情境下企业持续创新的来源而言至关重要。基于此,本研究采用基于多案例的扎根理论研究方法,通过对 4 家企业进行质性研究,研究发现数字创新的不确定性是触发企业家精神发生涌现的关键动因,数字技术的社会属性以及企业组织结构与制度的适应性调整共同触发了企业家精神从个体层向组织层的传递,从而形成一种依托于创业者行为过程且广泛存在于组织群体中的精神体系,组织企业家精神由环境适应、价值主导、自主创业和共同体精神共同组成。研究有助于厘清数字技术与企业家精神的联系,丰富数字化时代企业家精神的内涵,同时利于管理者唤醒组织成员潜在的企业家精神,推动企业的持续创新。

【引用此文】赵东辉,孙新波,钱雨,张大鹏.(2021).数字化时代企业家精神的涌现:基于多案例的扎根研究.《中国人力资源开发》,38(7),92-108.

第 9 期

110 基于扎根理论的零工参与动机演化机制研究:以平台司机为例

吴静 张天怡 周嘉南

(西南交通大学经济管理学院)

摘要: 零工经济模式下平台型企业出现了迅猛发展,但是通过分析平台工作者持续参与行为的动机从而提出有针对性的引导策略是目前研究中缺乏深入探讨的议题。本文以 419 个滴滴司机作为样本,采用扎根理论的编码原则运用 NVivo11 Plus 软件对参与平台劳动的滴滴司机进行访谈,总结出了平台司机的参与动机演化机制。基于自我决定理论的观点,我们发现:平台司机个体心理感知的满足程度是促进外部动机向内部动机转化的关键;经济效益对平台司机参与行为的影响最大,自主感知在动机转化过程中起关键作用;经济效益对兼职司机参与行为的影响更大,专职司机的内部动机低于兼职司机,自主感知在专职司机动机内化过程中所起的促进作用更大。本研究扩展了自我决定理论在零工经济模式下对动机演化机制的解释,研究结论为零工工人的激励提供了新的理解。

【引用此文】 吴静,张天怡,周嘉南.(2021). 基于扎根理论的零工参与动机演化机制研究:以平台司机为例,《中国人力资源开发》,38(9),110-123.

第 10 期

91 CEO 授权 TMT 的动因和过程:基于风险规避视角的多案例研究

成瑾¹ 李昆霖¹ 白海青²

(1.厦门大学管理学院)

(2.厦门大学新闻传播学院)

摘要: 大量研究发现 CEO 向其他高管有效授权有助于激发高管团队的最大效能,然而现实中很多 CEO 授权意愿不高,或者虽有意愿授权却很难在行动上落实。当前文献也鲜有对这一现象的深入研究。为了回应已有的研究缺口,解释 CEO 授权高管团队的动因和过程这一重要问题,本文从授权风险的视角切入研究,调查了 4 家企业的 CEO 授权案例。通过两组案例的对比,本研究发现绩效挑战、任务挑战、TMT 发展能够促使 CEO 产生授权需求,这成为 CEO 启动授权的关键动因,之后 CEO 通过提高高管效能、加强良性控制、促进团队合作氛围三种干预策略降低授权风险并最终产

生授权行为。本文建构的理论弥补了以往研究解释授权发生机制的欠缺,直接贡献于高管团队理论,此外研究还提出了一些新颖的构念,为未来的进一步理论构建提供了更多可能的新视角。本文对高管团队的授权实践具有启发意义。

【引用此文】成瑾,李昆霖,白海青.(2021).CEO 授权 TMT 的动因和过程:基于风险规避视角的多案例研究,《中国人力资源开发》,38(10),91-107.

人力资源栏目

第 5 期

84 高管学术经历对企业社会责任履行的影响:基于烙印理论的机制研究

郭玉冰¹ 乔嘉元¹ 郭好²

(1.太原科技大学经济与管理学院)

(2.中南大学商学院)

摘要: 国民经济迈向高质量发展和构建发展新格局对企业绩效提出新要求,即企业应实现财务绩效与社会绩效的融合发展。在这一融合发展中,提高自主创新能力并加大研发投入成为企业财务绩效增长的核心动力,而部分企业高管在决策中缺乏社会绩效意识,导致研发投入对企业社会责任履行产生的积极影响甚少。基于烙印理论,本研究试图探究具有学术科研经历的高管能否通过其“能力烙印”和“认知烙印”为企业创新研发投入提供重要的智力支持,从而增强企业社会责任履行。同时,本研究引入制度环境来探究这一关系的边界条件,即假设制度环境正向调节了研发投入与企业社会责任履行的关系,并且强化了研发投入在高管学术经历与企业社会责任履行之间的中介作用。以 2012-2018 年中国 A 股上市公司中的重污染企业作为研究样本,研究结果支持了本研究提出的有调节的中介效应模型。本研究丰富了高管学术经历对企业社会责任履行的影响机制研究,对于企业社会责任履行及企业高管选拔具有一定的启示与现实意义。

【引用此文】郭玉冰,乔嘉元,郭好.(2021).高管学术经历对企业社会责任履行的影响:基于烙印理论的机制研究.《中国人力资源开发》,38(5),84-100.

第 6 期

97 自我牺牲型领导对员工主动变革行为的影响:心理安全感和感知组织目标清晰度的作用

杨光¹ 周怡²

(1.景德镇学院经济管理学院)

(2.中国人民大学档案馆)

摘要:伴随着数字化转型的迫切需要和新冠疫情的突然暴发,组织环境中的动态性和不确定性不断增加,帮助提升组织灵活性和应变能力的主动变革行为变得愈发重要。探讨如何激发员工的主动变革行为成为理论学者和管理实践者的重要议题。本研究基于社会认知理论,考察了自我牺牲型领导对员工主动变革行为的作用机制及边界条件。通过对收集到的多时点-多来源的328份样本进行分析,研究发现:自我牺牲型领导对员工的主动变革行为存在显著的正向影响,员工的心理安全感在自我牺牲型领导与主动变革行为之间起中介作用,感知组织目标清晰度不仅调节了自我牺牲型领导与员工心理安全感之间的正相关关系,也调节了自我牺牲型领导通过员工心理安全感对员工主动变革行为的间接影响。

【引用此文】杨光,周怡.(2021).自我牺牲型领导对员工主动变革行为的影响:心理安全感和感知组织目标清晰度的作用.《中国人力资源开发》,38(6),97-109.

110 道不同,不相为谋?上司—下属绩效目标导向匹配对下属创新行为的影响

张健东¹ 张鑫² 国伟¹

(1.大连工业大学管理学院)

(2.大连理工大学高等教育研究院)

摘要:绩效目标导向常被视为创新表现的动因,但以往研究却忽视了上司—下属绩效目标导向的匹配效应,进而始终无法揭示绩效目标导向与创新行为的关系全貌。基于创造力成分理论,探讨了上司—下属绩效目标导向匹配对下属创新行为的影响机制。本研究采用来自8家企业的216份上司—下属配对数据,结合二次多项式回归与响应曲面建模技术,结果表明:与绩效趋近目标导向不匹配相比,绩效趋近目标导向匹配的情况下,下属创新性过程投入水平更高;然而,上述关系规律并不适用于绩效回避目标导向。此外,当绩效趋近目标导向匹配时,与“低—低”匹配相比,“高—高”匹

配的情况下, 下属创新性过程投入水平更高; 当绩效趋近目标导向不匹配时, 与“高-低”不匹配相比, “低-高”不匹配的情况下, 下属创新性过程投入水平更高; 绩效回避目标导向的作用效果则相反。下属创新性过程投入在绩效趋近、回避目标导向匹配对创新行为的影响中起中介作用。本研究从上司-下属二元互动视角揭示了上司与下属绩效目标导向的不同组合情况对下属认知表现及行为表现产生的复杂效应, 为下属绩效目标导向的影响效果研究提供了突破路径, 为上下级之间的良性互动提供了实践指导。

【引用此文】张健东, 张鑫, 国伟. (2021). 道不同, 不相为谋? 上司一下属绩效目标导向匹配对下属创新行为的影响. *中国人力资源开发*, 38(6), 110-132.

第 7 期

109 共享经济下新型非典型雇佣策略研究:基于动态能力视角

裴嘉良¹ 刘善仕¹ 蒋建武² 黄小霞² 冯镜铭³

(1. 华南理工大学工商管理学院)

(2. 深圳大学管理学院)

(3. 广东工业大学管理学院)

摘要: 共享经济下的新型非典型雇佣呈现出组织形态平台化、雇佣关系复杂化、用工类型多样化和劳动控制数字化的新特征, 新型非典型雇佣策略也逐渐成为企业应对动态环境变化、优化综合用工成本以及提升自身竞争力的重要战略选择。本研究基于动态能力理论, 依据企业动态能力的获取方向和实现方式两个维度, 对共享经济下企业新型非典型雇佣的组织环境进行构型分析, 根据不同动态能力管理目标针对性地提炼出众包分布式、在线匹配式、自主竞争式和外包集约式四种新型非典型雇佣策略, 同时构建出共享经济下新型非典型雇佣配置策略选择机制的理论模型。

【引用此文】裴嘉良, 刘善仕, 蒋建武, 黄小霞, 冯镜铭. (2021). 共享经济下新型非典型雇佣策略研究:基于动态能力视角. *中国人力资源开发*, 38(7), 109-124.

第 8 期

82 突发公共事件下的人力资源管理应对措施:功效检验与防范启示

侯楠¹ 汤凯² 汤明月¹

(1.北京大学光华管理学院)

(2.广州大学管理学院)

摘要: 在面对突发公共事件时,企业需采取相应的人力资源管理措施,使企业在人员管理上更好地应对突发状况。在当今突发公共事件频发的情境下,如何建构行之有效的人力资源管理应对措施是企业实践和理论研究亟需解决的问题。本研究通过结构化访谈,以新冠疫情为例开发了适用于应对突发公共事件的人力资源管理量表,并检验了这一应对措施在个体层面积极的预测作用。结果表明,突发公共事件下的人力资源管理应对措施能够增强员工心理资本,进而提高员工的适应性绩效;同时,领导者关爱正向调节了突发公共事件下的人力资源管理应对措施与员工心理资本间的关系,以及心理资本在人力资源管理应对措施与员工适应性绩效间的中介效应。本研究在理论上为突发公共事件下的人力资源管理应对措施提供了一个具体的测量工具,且丰富了突发公共事件下的人力资源管理应对措施的影响效用研究;在实践上有助于启发企业管理者如何防患于未然,为企业提前部署面对突发公共事件时人力资源管理应对措施提供一定的借鉴。

【引用此文】 侯楠,汤凯,汤明月.(2021).突发公共事件下的人力资源管理应对措施:功效检验与防范启示.《中国人力资源开发》,38(8),82-98.

99 创业者认知风格、团队成员建言行为与幸福感

贾迎亚^{1,2} 周彦琪¹ 厉杰^{2,3} 李智⁴

(1.上海大学管理学院)

(2.上海大学创新创业研究中心)

(3.西交利物浦大学商学院)

(4.申万宏源证券有限公司博士后工作站)

摘要: 创业环境的高度不确定性使得创业团队核心成员(以下简称“成员”)的心理和情感健康饱受威胁,如何提高成员幸福感成为社会关注的重要议题。为回答这一问题,本文引入创业团队的“主心骨”——创业者的系统型和直觉型认知风格的作用,基于社会信息加工理论探讨创业者认知风格通过成员建言对成员工作幸福感的影响。基于 264 组创业者-成员的配对问卷,研究结果显示:(1)创业者系统型认知风格正向影响成员工作幸福感,而直觉型认知风格负向影响成员工作幸福感;(2)

成员促进性建言行为在创业者系统型认知风格与成员工作幸福感关系中发挥中介作用,而抑制性建言行为对创业者直觉型认知风格与成员工作幸福感关系的中介作用不显著。本研究打开了创业者认知风格与成员幸福感关系的黑箱,挑战了创业者直觉型认知风格优越性的既有结论,亦对从团队互动视角探究创业幸福感的形成提供了启示。

【引用此文】 贾迎亚,周彦琪,厉杰,李智.(2021). 创业者认知风格、团队成员建言行为与幸福感. *中国人力资源开发*, 38(8),99-114.

第 10 期

78 “人工匹配”与社会化人才开发新机制

杨伟国 韩轶之

(中国人民大学劳动人事学院)

摘要: 随着工业经济向数字经济的全面转型,灵活用工在经济、产业、劳动力以及技术的推动作用迅速兴起,新冠疫情的爆发更进一步加速了灵活用工的全面发展。在此背景下,本文首先论述了从人岗匹配转变而来的以人力资本与工作任务匹配为主要特征的“人工匹配”,并提出根据个人能力重构工作岗位的新模式。在“人工匹配”的基础上,本文开创性地提出了由劳动关系发展而来的可以涵盖多种人与组织关系的人力资本关系,并指出人力资本关系的纵深发展动摇了组织化人才开发的基础。之后,本文从企业、政府、市场三个视角提出了数字经济就业范式下社会化人才开发机制的五种具体形态,以期实现企业快速精准地匹配人与工作任务、高效利用人才的目标。最后,本文进一步从立法、政策制定与执行、具体的人才开发过程三个角度,对人才开发机制的有效执行进行了适当的讨论,以保证具体措施的实施。

【引用此文】 杨伟国,韩轶之.(2021). “人工匹配”与社会化人才开发新机制. *中国人力资源开发*, 38(10),78-90.

理论探索栏目

第 1 期

87 差错汇报是福是祸？员工差错汇报的多重后效探究

张凯丽¹ 王玉梅² 唐宁玉^{3,4}

(1.华东理工大学商学院)

(2.西南财经大学工商管理学院)

(3.上海交通大学安泰经济与管理学院)

(4.海南大学管理学院)

摘要: 犯错在工作中并不鲜见。在犯错之后, 员工常担心揭露自我差错会带来消极影响, 从而更倾向于掩盖差错。但是, 汇报自我差错是否一定带来消极影响呢? 本研究构建了差错汇报的多重后效模型, 从三个方面分析差错汇报的影响效果。具体地, 本研究提出差错汇报可以通过降低员工的反刍和焦虑感, 从而提升工作满意度; 差错汇报虽然会降低领导对下属的能力评价, 从而降低领导信任, 但差错汇报同样会提高领导对下属的正直评价, 进而提高领导信任; 差错汇报还可以提高成员反思, 促进团队反思氛围建立, 进而提升团队任务绩效和团队创造力。差错严重性反映了所犯差错可能带来的后果, 会作为重要的边界条件进一步影响上述关系。通过对差错汇报多重后效模型的构建, 本研究有助于形成对个体差错汇报影响效果的系统把握, 也为员工在工作中出现差错后的应对方式提供参考。

【引用此文】 张凯丽, 王玉梅, 唐宁玉. (2021). 差错汇报是福是祸? 员工差错汇报的多重后效探究. *中国人力资源开发*, 38(1), 87-100.

第 4 期

111 为何言路难开? 领导拒谏构念维度与形成机理探究

韩翼 刘庚

(中南财经政法大学工商管理学院)

摘要: 员工谏言不仅具有建设性, 而且具有挑战性和结果的不确定性, 使得领导者可能纳谏也可能拒谏。然而, 现有研究主要关注员工谏言与领导纳谏, 却忽略了领导拒谏。本研究在回顾员工谏言及相关研究的基础上发现, 领导者会对员工谏言进行建设性评估和威胁性评估, 具有建设性和防御性两种行为目的。基于此, 首先, 从领导者的

双元行为目的出发探讨了领导拒谏的概念与维度,依据发展视角、人际视角和防御视角将领导拒谏划分为:指导员工驱动的拒谏,维持关系驱动的拒谏,保证权威驱动的拒谏。其次,分析了领导拒谏的形成机理,从谏言内容、谏言员工和谏言行为三方面考察领导者对员工谏言的认知评估过程,详细讨论了组织距离如何通过领导注意间接影响领导拒谏,并探讨了权力距离在领导注意与领导拒谏之间所具有的调节作用。本研究有助于推动领导拒谏的理论构建,拓展认知评估理论的应用,而且能为组织管理实践给予一定的参考与借鉴。

【引用此文】韩翼,刘庚.(2021).为何言路难开?领导拒谏构念维度与形成机理探究. *中国人力资源开发*, 38(4),111-124.

第 10 期

108 领导正念影响组织成员韧性的多层次机理探究

张静 郑伟波 赵娜

(河北经贸大学工商管理学院)

摘要:组织成员韧性对推动组织发展至关重要,尤其是对于组织在不确定环境下应对危机与变化具有十分重要的价值。本文致力于探究组织成员韧性的形成机理。依据意义建构理论,本研究提出一个基于认知与情感双重视角的领导正念影响组织成员韧性的多层次理论框架。文章详细讨论了领导正念如何通过领导认知灵活性、领导积极情绪影响领导韧性以及领导正念如何通过员工认知灵活性、员工积极情绪影响员工韧性。研究结果认为环境不确定性、领导经验开放性将加强领导正念对领导韧性的作用效果,而领导神经质将减弱这一影响。环境不确定性、员工与领导价值观一致性、与领导的关系能量将加强领导正念对员工韧性的作用效果。从而拓展了领导正念与组织成员韧性的理论研究,为组织管理实践提供一定的参考与借鉴。

【引用此文】张静,郑伟波,赵娜.(2021).领导正念影响组织成员韧性的多层次机理探究. *中国人力资源开发*, 38(10),108-122.

第 12 期

115 组织管理视角下专业主义的研究进展及整合框架

何炜 金晨远 李雅薇

摘要: 专业主义研究源于职业社会学,随着组织管理要素在专业机构的出现,专业主义的研究视角逐渐向组织管理转变,进而凸显了专业主义在组织管理领域的研究价值。尽管组织管理视角下专业主义的研究取得了一定进展,但在专业主义概念方面的认知较为匮乏,且研究结论较为分散,故有必要对相关研究进行述评。本文通过介绍专业主义研究的概述、测量和概念的核心属性,整理其前因、结果及作用机制,对已有研究进行了系统地梳理和评述,形成了组织管理视角下专业主义研究的整体框架并指出未来研究的方向。本文发现,已有研究在专业主义概念测量、作用机制研究、研究对象和背景、研究实践价值方面存在不足。因此,本文从专业主义测量的完善、挖掘专业主义在组织管理视角下的作用机制、专业主义在新兴领域的拓展、组织和个体专业主义的提升四个方面对未来研究进行了展望,并探讨了专业主义对组织管理的实践启示。本文为深化组织管理视角下专业主义的研究和实践提供了重要参考。

【引用此文】 何炜,金晨远,李雅薇.(2021).组织管理视角下专业主义的研究进展及整合框架.《中国人力资源开发》,38(12),115-136.

劳动经济栏目

第 5 期

113 高铁开通提高了城市人力资本配置效率吗?

崔琳昊 洪倩倩 李石强

(中国社会科学院大学研究生院)

摘要: 高铁开通一方面便利了人力资本的流动,另一方面扩大了当地市场规模,改变了当地就业结构,从“人才-岗位”匹配的供需两侧提高人力资本配置效率。本文利用 2003-2016 年 270 个城市的面板数据,使用双重差分模型评价了高铁开通对于站点城市人力资本配置效率的影响,研究发现了高铁开通能够显著提高站点城市的人力资本配置效率的证据。机制分析表明,高铁开通主要通过人力资本流动和市场规模扩大两条途径提高城市的人力资本配置效率。研究为充分发挥高铁缓解人力资本的空间和行业错配、提高其配置效率的作用提供了经验证据和政策启示。

【引用此文】 崔琳昊, 洪倩倩, 李石强. (2021). 高铁开通提高了城市人力资本配置效率吗? *中国人力资源开发*, 38(5), 113-126.

第 9 期

90 空气污染、绿色转型与人才流失异质性

睢华蕾¹ 汶海²

(1. 西北政法大学经济学院)

(2. 厦门理工学院经济与管理学院)

摘要: 空气污染由于其健康损害的不可逆性以及可见度高易于感知的特点, 对于企业员工的迁徙倾向具有重大影响。基于人力资本异质性视角, 企业内部谈判能力与迁移能力更强的科技创新人员流失可能性更高, 人才流失的异质性现象对于企业基于创新的污染治理路径将带来“釜底抽薪”式影响, 成为重污染地区企业空气质量治理的后发劣势。空气污染对于技术人员的挤出效应大小, 关乎企业创新导向绿色转型的成败, 近年的 PM2.5 数据披露与我国独有的上市公司员工技能分类披露为验证这一假说提供了独特的研究场景, 本文以 2007-2016 年的 A 股上市公司作为研究样本, 将城市层面的空气污染数据与公司层面技术员工数据匹配, 考察了空气污染与技术人员流失的关系。研究发现: 空气污染对员工人力资本的挤出具有技术异质性, 气候人力资本挤出效应集中体现在与创新相关度最高的技术型员工上; 其次, 引入三重差分模型的分析显示, 重污染行业存在人力资本挤出视角的后发劣势, 且在企业绿色转型过程中, 环境规制强度的提高进一步地加重了这一挤出效应; 最后, 空气污染经由技术人才流失渠道, 对于企业的创新水平具有明确抑制作用。本文对于员工人力资本的异质性拓展提供了新的验证证据, 同时为绿色转型期的企业人力资源管理配置方向提供了明确的政策建议。

【引用此文】 睢华蕾, 汶海. (2021). 空气污染、绿色转型与人才流失异质性. *中国人力资源开发*, 38(9), 90-109.

第 12 期

99 志愿服务何以促进就业: 基于就业能力提升的理论视角

张书琬 郭冉

摘要: 本文在借鉴和拓展福盖特“就业能力三维度”模型的基础上,利用“新时代文明实践志愿服务评估监测调查”2020年基期数据,创新性地对全国范围内全年龄段劳动者参与志愿服务及其就业促进作用的机制进行讨论。本文的研究结论验证了人力资本、社会资本、社会适应性和职业认同程度对于就业的正向作用,而通过对志愿服务调节作用的分析发现,劳动者参与志愿服务可以提高劳动者的人力资本、增强社会链接、促进人与人之间的信任、提高个人适应能力,进而增加劳动者获得工作和提高工作报酬的机会。上述结论为理解志愿服务与就业能力和工作获得之间的关系,以及如何充分发挥志愿服务在第三次分配中的重要作用,提供了理论借鉴和经验证据。

【引用此文】张书琬,郭冉.(2021). 志愿服务何以促进就业:基于就业能力提升的理论视角. *中国人力资源开发*, 38(12),99-114.