《中国人力资源开发》2023 年刊文目录及内容摘要汇总

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 9

第 1 期 工作-家庭关系研究前沿 9

06 非工作时间与工作相关电子沟通的研究评述与未来展望 9

21 促进还是阻碍？家庭角色认同对工作投入的影响 9

第 2 期 员工创新差异化 10

06 探索还是利用？行为生态视角下组织时间因素对员工创新的影响 10

22 跨越任务还是突破权限:员工越轨创新的类型框架及其理论模型构建... 10

第 3 期 年长员工管理的制度因素与个人因素 11

06 一视同仁:年龄包容型人力资源管理研究回顾与未来方向 11

37 薪火何以相传？知识导向人力资源管理对年长员工知识分享的影响 12

51 年长员工何以"老当益壮"？工作内、外控人格对职场成功老龄化的影响研究 13

第 4 期 挑战性压力研究 14

06 时间压力促进还是抑制员工主动工作行为？认知评价的中介作用和时间管理技能的调节作用 14

21 工作重塑何以成为员工应对辱虐管理的手段？基于压力认知评估的理论视角 15

35 多任务处理与员工主动行为:工作意义感、悖论思维与挑战性评估的作用 15

第 5 期 平台与管理 16

06 目标设置理论视角下平台工作游戏化感知对零工工作者服务绩效的影响机制研究 16

21 平台推动变革？平台型领导对主动变革行为的影响研究 17

第 6 期 数字时代幸福感研究 17

08 数字时代信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的影响研究 17

22 电子沟通即时响应压力对工作情绪幸福感的影响机制研究: 认知效能与心理韧性的作用 18

第 7 期 新技术背景下组织行为 19

15 人工智能冲击意识对员工职业满意度的影响:工作压力和目标导向的作用 19

34 被支持还是被监控？网络半透明对情感承诺的双刃剑效应 20

第 8 期 年长员工工作行为研究 20

06 年长员工相对剥夺感对知识隐藏行为的影响:组织心理所有权和年龄刻板印象威胁的作用 20

23 数字化转型背景下员工年龄与任务绩效关系研究:主动性行为及工作性质的作用 21

37 年长员工退休后继续工作动机的影响因素及群体间比较: 基于网络分析法 22

第 9 期 职场健康 23

06 “温度”或“效率”？人工智能使用对员工工作行为的双刃剑效应研究 23

22 科研人员阈下抑郁的表征与环境影响因素:基于网络文本的大数据分析 23

第 10 期 组织中的矛盾与转化 24

中国人力资源开发

06 道德表征视角下"善举"是否会变成"恶行"？自豪的作用 24
20 非体面工作者矛盾职业认同的转化机制及其对职业转换意愿的影响研究 25
第 11 期 组织中的差错行为 25
08 识别自我的工作差错:基于 AMO 框架的理论构建 25
22 中国企业情境下员工建设性越轨的结构拓展及其对创新绩效的影响 26
第 12 期 员工资质过剩 27
08 "怀才不遇"的员工为何抗令创新:基于心理抗拒理论的解释 27
23 资质过剩感与创新行为的曲线关系:工作投入和人际公平的作用 27
38 资质过剩感对家庭的溢出效应:资源保存理论的视角 28
组织行为栏目 29
第 1 期 29
34 创业者正念何以激发再创业意向？失败学习与风险规避的作用 29
47 服务-销售双元行为研究述评与展望 29
59 意义建构理论视角下谦卑领导对团队创新绩效的作用机制研究 30
第 2 期 30
38 老当益壮:职业未来时间洞察力对职场成功老龄化的影响 30
52 执行任务还是维系关系？工作家庭冲突的内容结构及其对工作重塑的影响研究 31
第 3 期 32
65 私密性越高越好吗？办公场所私密性供需匹配对员工情绪耗竭和离职意愿的影响研究 32
81 贪图享乐还是劳逸结合？动机视角下时间偷窃行为的产生机制 33
第 4 期 33
49 职场中的"义警"身份: 概念、内涵与理论整合 33

中国人力资源开发

62 同事个性化契约对员工职场偏差行为的影响 34
75 工作场所中的反馈导向: 系统性文献述评与研究展望 34
94 领导负面反馈何以促进员工主动行为:领导-成员二元互动关系的作用 ... 35
第 5 期 36
37 挑战性工作要求何时提升人岗匹配？基于工作要求- 资源匹配的视角 .. 36
51 职场精神力与工作态度的关系: 来自元分析的证据 36
第 6 期 37
35 授权型领导对下属工作-家庭关系的"双刃剑"效应: 归因的调节作用 37
52 黑暗三人格对职业成功的双重影响 37
第 7 期 38
50 新女性成功之路:万花筒职业生涯观对新生代女性员工职业成功的影响 38
64 组织管理中的共情研究述评与展望 39
第 8 期 39
54 不止于"画饼":愿景型领导对员工主动行为的影响研究 39
67 领导成员交换关系差异对团队绩效的影响:团队情绪抑制氛围与领导权力感的作用 40
82 "微言大义":职场闲谈的影响因素与双刃剑效应 41
第 9 期 41
40 剥削型领导研究述评 41
58 职业召唤对员工创新行为的双刃剑效应 42
73 工作特征对离职意愿的影响:家庭动机的调节作用 43
第 11 期 43
37 行高于人, 众必非之？同事对"好公民"的贬损机制研究 43
56 面子倾向促进还是阻碍员工越轨创新行为？基于独特性需求的理论视角 44

中国人力资源开发

70　多团队系统研究述评与展望 45

第 12 期 45

55　虚拟团队时间领导对团队凝聚力的影响:团队沟通质量的中介作用和团队虚拟性的调节作用 45

71　保住工作？工作不安全感对亲组织不道德行为的影响研究 46

人力资源栏目 47

第 1 期 47

73　乡村教师何以"留得住、教得好、有发展"？人力资源双重关注模型的跨层次效应研究 47

第 2 期 48

87　何谓获得？员工获得感的内涵与来源探索 48

第 3 期 48

117　求职者对 AI 面试的接受度及其影响因素:基于公平视角的质性研究 .. 48

第 5 期 49

87　新老两代农民工人际关系、内部推荐与离职意愿：基于目标自组织视角的分析 49

第 6 期 50

70　打铁还需自身硬: 职场人士就业能力的影响因素及其理论解释 50

90　年长员工主观年龄对利他行为的影响:控制感的中介作用和组织支持的调节作用 50

第 7 期 51

97　制造业高质量发展背景下工匠精神导向人力资源管理实践:理论构建与概念测量 51

第 8 期 52

102　在线用工平台从业者算法抵制行为量表开发与检验 52

中国人力资源开发

第 9 期 53

86 突破性/渐进性创造力影响因素的差异:基于系统性文献综述及元分析方法 53

104 员工-组织双赢:发展型人力资源管理实践的影响及其作用机制..... 53

第 10 期..... 54

33 使命感召,其效何如:一项职业使命感效能的元分析检验 54

48 数据技术匹配对大数据人力资源信息系统使用意愿的影响机制研究.... 55

67 金钱还是服务？家庭友好福利类型对工作绩效的影响研究..... 55

第 11 期..... 56

86 安抚算法:零工工作者算法反馈策略 56

第 12 期..... 57

84 知识驱动的人力资源管理与员工越轨创新行为关系研究:基于自我决定理论的视角..... 57

96 中国人力资源管理演进与展望:基于《中国人力资源开发》创刊 40 年（1984-2023）的文献整合研究..... 57

劳动关系栏目 59

第 2 期 59

73 谁是我国的第三类劳动者？基于从属性特征的类型学及其工作条件组间差异分析..... 59

第 3 期 59

102 远程办公劳动争议中影响员工胜诉率的因素研究:基于 QCA 方法分析 59

第 5 期 60

72 利益协调型集体协商的规则网络特征与影响因素 60

第 7 期 61

81 工会何以促进企业创新: 基于扎根理论的多案例分析..... 61

中国人力资源开发

第 10 期 61
85 员工股票期权争议解决的困境与出路:基于 222 个判决的研究 61
第 12 期 62
110 劳动关系判断之法律保护标准及个别劳动权益保护:以新就业形态之灵活用工为背景 62
劳动经济栏目 64
第 2 期 64
96 劳动力市场分割与劳动力资源错配: 基于城市层面的测度 64
第 5 期 64
101 放松生育管控对劳动供给的影响研究:来自中国全面二孩政策的经验证据 64
第 6 期 65
105 创业失败者能否在就业市场中如愿以偿？对就业质量的考察 65
第 7 期 66
117 人工智能技术应用的职业替代效应及区域比较分析 66
第 9 期 67
119 大病保险对农民创业的影响:基于农村大病保险试点特征的实证研究 . 67
第 11 期 68
102 职业教育投入、农村人力资本与城乡收入差距 68
理论探索栏目 69
第 2 期 69
112 组织数字化变革的悖论关系与协同机制研究 69
劳动经济栏目 70
第 1 期 70

中国人力资源开发

90 健康、公共医疗保险与老年人劳动参与 70

理论探索栏目 71

第 1 期 71

105 交互目标动力理论的新发展与应用展望 71

政策研究栏目 72

第 4 期 72

107 人才生态环境视角下青年友好型城市建设路径研究:基于模糊集定性比较分析 72

第 8 期 72

119 国内外重点城市数字技能竞争力比较研究 72

第 10 期 73

98 国有企业工资决定机制改革与全要素生产率 73

本期特稿栏目 75

第 7 期 75

08 新一代人工智能对组织与人力资源管理的影响与挑战 75

中国人力资源开发

专题研究栏目

第 1 期　工作-家庭关系研究前沿

06　非工作时间与工作相关电子沟通的研究评述与未来展望

程欢 1 陈丝璐 2 郭凯莉 2

（1、华中科技大学管理学院 ）

（2、华中师范大学经济与工商管理学院 ）

摘要：信息通信技术的发展使得电子沟通普遍存在于人类工作与生活，并持续带来影响。本研究回顾了非工作时间与工作相关电子沟通的相关文献,对非工作时间与工作相关电子沟通的概念、测量、影响结果等进行了辨析与总结。其次,基于自我决定理论系统构建了动机视角下非工作时间与工作相关电子沟通产生矛盾影响结果的作用机理。最后,提出了未来潜在研究方向:一是加强对非工作时间与工作相关电子沟通触发因素的探讨、二是拓展非工作时间与工作相关电子沟通的溢出效应、三是关注领导非工作时间与工作相关电子沟通的后效、四是综合考察非工作时间与工作相关电子沟通的短期和长期效应、五是对组织管理实践进行适当引导。

【引用此文】程欢,陈丝璐,郭凯莉.(2023).非工作时间与工作相关电子沟通的研究评述与未来展望.*中国人力资源开发,40*(1),6-20.

21　促进还是阻碍？家庭角色认同对工作投入的影响

甫祺娜依·尤力瓦斯　田新民

（上海交通大学安泰经济与管理学院 ）

摘要：传统观点认为,由于个人精力有限,员工在家庭角色中投入过多精力时,会削减其在工作领域的投入。本研究基于角色认同理论,挑战了传统观点,提出员工家庭角色认同对员工工作投入的积极影响以及配偶情感支持的中介作用与工作角色认同的调节作用。为检验上述观点,本研究搜集了 210 位企业员工的三时点问卷数据。回归分析结果表明:员工家庭角色认同正向影响配偶情感支持,进而提高员工工作投入。员工工作角色认同正向调节配偶情感支持与员工工作投入的关系以及配偶情感支持在员工家庭角色认同

与工作投入之间的中介作用。本研究揭示了家庭角色认同与工作角色认同在激发员工工作投入过程中的共同作用,同时,为如何提高员工工作投入提供了新思路。

【引用此文】甫祺娜依·尤力瓦斯,田新民.(2023).促进还是阻碍?家庭角色认同对工作投入的影响.*中国人力资源开发*,*40*(1),21-33.

第 2 期　员工创新差异化

06　探索还是利用?行为生态视角下组织时间因素对员工创新的影响

尹彬 1　张玉 1,2

(1、福建师范大学心理学院)

(2、中央财经大学社会与心理学院)

摘要:已有关于员工创新行为的研究多关注员工个体间差异因素和团队、领导等作用因素,而对作为个体内差异因素重要来源且客观存在的组织生态因素关注不足。行为生态视角下组织员工创新行为的多态性受到员工感知的组织中观层面和微观层面的时间因素(组织发展生命史策略和任务时间压力)的制约。本研究编制和检验了员工感知的组织发展生命史策略量表,并通过情景问卷实验法发现:组织发展的 K 策略与任务时间充裕正向影响员工的探索式创新行为,负向影响员工的利用式创新行为,而组织发展的 r 策略与任务时间不足的作用则与前者相反;组织发展生命史策略和任务时间压力的组合对员工创新行为表型多态性的影响可归纳为高度探索型、高度利用型、倾向探索型和倾向利用型四类。研究对管理实践者从不同尺度组织时间因素层面进行调整从而激发不同类型的员工创新行为具有启示意义。

【引用此文】尹彬,张玉.(2023).探索还是利用?行为生态视角下组织时间因素对员工创新的影响.*中国人力资源开发*,*40*(2),6-21.

22　跨越任务还是突破权限:员工越轨创新的类型框架及其理论模型构建

陈姗姗 林春培 瞿皎姣

(华侨大学工商管理学院)

摘要：基于员工越轨创新所呈现出跨越不同轨道的特点,本文将员工越轨创新行为区分出横向跨越任务轨道和纵向跨越权限轨道两个不同的越轨方向,并依据员工越轨创新所突破的岗位任务边界和活动开展权限的情况区分出员工创新活动的四种类别。本文构思了工作要求-资源模型视角下跨任务越轨创新的发生路径和作用结果,以及上下级关系视角下员工跨权限越轨创新的发生路径和作用结果。分析表明:跨任务越轨创新和跨权限越轨创新在发生机制、前因、作用结果上存在明显差异:前者由人-岗位任务不匹配引发,后者的出现是由员工与领导关系不同而引发相应认知、心理、能量所引起;前者主要前因是员工个体及组织岗位设置,后者主要前因在于领导及组织权限设置;二者对个体及组织绩效均可产生积极影响,但在消极影响上存在不同:前者可能引起时间消耗、心理和物质资源损耗,后者可能引发上下级关系变化及领导反应措施,甚至产生对组织管理规范的影响和冲击。

【引用此文】陈姗姗,林春培,瞿皎姣.(2023).跨越任务还是突破权限：员工越轨创新的类型框架及其理论模型构建.*中国人力资源开发*,*40*(2),22-37.

第 3 期　年长员工管理的制度因素与个人因素

06　一视同仁:年龄包容型人力资源管理研究回顾与未来方向

许彤 王震

（中央财经大学商学院）

摘要：年龄包容型人力资源管理是组织为高效管理年龄多元化劳动力而实施的一系列人力资源管理活动,已有研究表明它对员工和组织均具有重要影响。相比其他类型的人力资源管理实践,年龄包容型人力资源管理因其强调年龄平等而在近些年愈发得到学术界关注。尽管如此,这一研究话题仍然处于初始阶段,特别是在国内的管理学术和实践界,科学规范的探讨才刚刚起步。本文从背景、概念与测量,作用效果,作用机制三个方面,对近年来的理论和实证研究进行了系统梳理与述评。在此基础上,本文指出,未来的研究应重思年龄包容型人力资源管理的内容结构,识别在不同主体间的作用差异,

探索与其它管理手段的协同作用,关注计划、实施与感知的差别,并进一步开创中国化的研究道路。

【引用此文】许彤,王震.(2023).一视同仁:年龄包容型人力资源管理研究回顾与未来方向.*中国人力资源开发*,*40*(3),6-23.

24　身未老,心先衰？老龄化本质主义信念影响工作倦怠的作用机制研究

陈耘 陈祝慧 赵富强 刘晰

（武汉理工大学管理学院）

摘要：随着人类寿命的延长与出生率的走低,大多国家面临老龄化挑战，职场衰老议题愈加引人关注,而衰老信念影响员工对自身和周边环境的认知评价与后续反应。既往研究探究了老龄化本质主义信念对未来时间感知的负面效应,然而其对个体工作状态影响如何以及如何影响等鲜有关注。鉴于此,本文基于自我理论,探究了老龄化本质主义信念对员工个体工作倦怠的作用机制与边界条件。对来自全国不同省市制造型企业 225 名员工样本的实证分析结果表明:老龄化本质主义信念对个体工作倦怠有显著正向影响;感知衰老威胁在老龄化本质主义信念对个体工作倦怠的影响中发挥中介作用;多元包容性人力资源实践不仅负向调节老龄化本质主义信念对感知衰老威胁的直接影响,也负向调节了老龄化本质主义信念通过感知衰老威胁影响个体工作倦怠的间接作用。本研究丰富了老龄化本质主义信念影响的理论研究,同时为职场衰老问题纾解的管理实践提供了理论依据与决策借鉴。

【引用此文】陈耘,陈祝慧,赵富强,刘晰.(2023).身未老，心先衰？老龄化本质主义信念影响工作倦怠的作用机制研究.*中国人力资源开发*,*40*(3),24-36.

37　薪火何以相传？知识导向人力资源管理对年长员工知识分享的影响

宋萌 1 高源 1 胡鹤颜 2 李洋 3

（1、北京工业大学经济与管理学院）

（2、中国福利彩票发行管理中心）

（3、合肥师范学院经济与管理学院）

摘要:随着我国人口老龄化进程日趋加快和延迟退休政策的推行,年长员工已成为劳动力市场和企业职场中不容忽视的一部分。组织应如何充分发展

和利用好年长员工人力资源,是当下理论界和实践者热切关注和亟待解决的焦点问题。本研究基于 AMO 理论,构建了一个被调节的多重中介模型以考察知识导向人力资源管理对年长员工知识分享的影响机制及边界条件。利用 200 份 40 岁以上在职员工两时点配对调查问卷数据,并通过线性回归和蒙特卡洛拔靴法进行数据分析。研究结果表明:知识导向人力资源管理会通过提升年长员工的知识分享能力、动机和机会这三条路径进而对其知识分享产生积极作用; 进一步地,未来时间观对“能力”和“机会”路径有显著的调节作用。以上结果从中、微观企业管理角度揭示了有助于提升年长员工知识分享的制度因素及其作用路径,对企业如何积极应对职场老龄化与做好年长员工知识传承有一定的启示意义。

【引用此文】宋萌,高源,胡鹤颜,李洋.(2023).薪火何以相传？知识导向人力资源管理对年长员工知识分享的影响.*中国人力资源开发,40*(3),37-50.

51　年长员工何以“老当益壮”？工作内、外控人格对职场成功老龄化的影响研究

崔国东 1 程延园 2 李柱 3 唐贵瑶 4

（1、山东大学山东省人才发展战略研究院,）

（2 、中国人民大学劳动人事学院）

（3 、山东协和学院商学院）

（4 、山东大学管理学院）

摘要：在当今老龄化形势愈加严峻的背景下,探索职场成功老龄化的实现机制,对于充分开发老年人力资源、促进企业可持续发展具有重要现实意义。现有文献对于职场成功老龄化影响因素的实证研究较少,尤其对于“什么样的年长员工能够实现成功老龄化？”这一重要研究问题缺乏有效的回答。本研究基于归因理论视角检验了工作内、外控人格对职场成功老龄化的影响机制。首先,研究一基于 108 家企业的 561 份员工自评数据,在控制大五人格的影响后,验证了工作内、外控人格对职场成功老龄化的显著正向影响;进一步地,研究二基于 252 份两时点、领导与员工匹配数据,再次验证研究一的结论,并揭示了工作投入在工作内、外控人格与职场成功老龄化关系间的中介效应。结果表明,工作内控型人格正向预测工作投入,进而促进职场

成功老龄化的实现,而工作外控型人格负向预测工作投入,进而对职场成功老龄化产生一定的消极影响。本研究首次从个体特质视角出发研究了职场成功老龄化的个体差异及其影响机制,丰富和推进了职场成功老龄化的理论研究,为年长员工的管理实践提供了启示。

【引用此文】崔国东,程延园,李柱,唐贵瑶.(2023).年长员工何以“老当益壮”?工作内、外控人格对职场成功老龄化的影响研究.*中国人力资源开发,40*(3),51-64.

第 4 期　挑战性压力研究

06 时间压力促进还是抑制员工主动工作行为？认知评价的中介作用和时间管理技能的调节作用

杜林致 陈雨欣

（兰州大学管理学院）

摘要：时间压力是影响员工主动工作行为的一种重要变量,但对于时间压力到底是促进还是抑制员工主动工作行为,目前的研究尚未得出明确的结论。本研究基于压力认评估价理论,构建了一个被调节的双重中介模型，探讨挑战评估和阻碍评估两个变量在时间压力和员工主动工作行为之间的双重中介作用,以及时间管理技能在上述关系中的调节作用。本研究采用问卷调查法，通过问卷星平台生成问卷链接，随机选取 321 位企业员工进行问卷调查，研究发现:（1）压力的认知评估是决定时间压力促进或抑制员工主动工作行为的关键中介变量。在控制了员工的主动性人格因素影响后,挑战评估促进员工主动工作行为,阻碍评估则抑制员工主动工作行为;（2）时间管理技能负向调节时间压力与阻碍评估的关系，但对时间压力与挑战评估的关系则没有调节作用。（3）时间管理技能高的员工通过削弱阻碍评估表现出更多的主动工作行为,但并不能促进其对时间压力做出挑战评估而增强主动工作行为。本研究揭示了时间压力影响主动工作行为的内在作用机制和边界条件,为后续相关研究提供了启示。

【引用此文】杜林致,陈雨欣.(2023).时间压力促进还是抑制员工主动工作行为？认知评价的中介作用和时间管理技能的调节作用.*中国人力资源开发*,*40*(4),6-20.

21 工作重塑何以成为员工应对辱虐管理的手段？基于压力认知评估的理论视角

周湾湾 1 古茜茜 2 李伟丽 1 王骞 3 丁桂凤 1

（1、河南大学教育学部心理与行为研究所）

（2、中国政法大学社会学院）

（3、黄河科技学院商学院）

摘要：已有研究普遍证实了辱虐管理对员工身心及工作绩效的严重危害。然而,员工会如何应对辱虐管理很少受到关注。本研究基于压力的认知评估理论探索员工以工作重塑应对上司辱虐管理的作用机制及边界条件。以453 名员工为对象,研究结果显示:辱虐管理与挑战性评估呈 U 型关系,即较低或较高的辱虐管理都较容易引起下属的挑战性评估,观点采择加强了这种U 型关系,进而影响到员工的工作重塑;辱虐管理与威胁性评估呈正相关,但威胁性评估在辱虐管理与工作重塑间的中介作用不显著;观点采择在辱虐管理与威胁性评估间关系的调节作用也不显著。本研究揭示了员工选择工作重塑应对领导辱虐管理的原因及条件,拓展了工作重塑的前因机制研究,并为组织如何基于辱虐管理的认知——评估视角指导员工的工作重塑提供了建议。

【引用此文】周湾湾,古茜茜,李伟丽,王骞,丁桂凤.(2023).工作重塑何以成为员工应对辱虐管理的手段？基于压力认知评估的理论视角.*中国人力资源开发*,*40*(4),21-34.

35 多任务处理与员工主动行为:工作意义感、悖论思维与挑战性评估的作用

季正 1 徐世勇 2

（1、中国人民大学劳动人事学院）

（2、中国人民大学劳动人事学院人力资源开发与评价中心）

摘要：随着工作要求的日益提高,员工越来越需要同时处理多项工作,多任务处理已成为一种普遍的工作压力源。本研究基于压力认知评价理论,探讨多任务处理影响员工主动行为的作用机制和边界条件。基于 283 名员工的三时点配对数据,本研究发现:（1）多任务处理、工作意义感和悖论思维对挑战性评估具有三维交互作用，即工作意义感高且悖论思维高时,多任务处理与挑战性评估正相关,在其他情况下二者不相关或负相关;（2）挑战性评估与员工主动行为正相关;（3）工作意义感、悖论思维调节多任务处理通过挑战性评估对员工主动行为的间接效应。研究结论为未来将多任务处理作为压力源的研究提供了启示，具有一定的理论与实践意义。

【引用此文】季正,徐世勇.(2023).多任务处理与员工主动行为:工作意义感、悖论思维与挑战性评估的作用.*中国人力资源开发,40*(4),35-48.

第 5 期　平台与管理

06　目标设置理论视角下平台工作游戏化感知对零工工作者服务绩效的影响机制研究

蔡思辰 裴嘉良 刘善仕

（华南理工大学工商管理学院）

摘要：在我国零工经济快速发展的背景下,平台企业纷纷使用基于算法技术的工作游戏化系统对零工工作者进行绩效管理,但目前学术界尚不清楚平台工作游戏化能否以及如何影响零工工作者服务绩效。本研究结合目标设置理论和工作游戏化理论模型,使用 389 份源于问卷调查和平台终端匹配的网约车司机三波次数据，揭示了平台工作游戏化感知通过提升零工工作者目标承诺,进而促进其服务绩效的作用机制，并考察了竞争人格倾向的调节作用。研究结果表明:（1）平台工作游戏化感知正向影响零工工作者服务绩效,目标承诺在二者之间起到中介作用;（2）竞争人格倾向正向调节平台工作游戏化感知对目标承诺的影响;（3）竞争人格倾向正向调节平台工作游戏化感知通过目标承诺影响服务绩效的间接效应。本研究从目标设置和信息反馈的路径挖掘了平台工作游戏化感知影响零工

工作者服务绩效的作用机制及人格特质的边界作用, 提供了平台数字化工作设计的新思路,并拓展了目标设置理论的应用范围和情境。

【引用此文】蔡思辰,裴嘉良,刘善仕.(2023).目标设置理论视角下平台工作游戏化感知对零工工作者服务绩效的影响机制研究.*中国人力资源开发,40*(5),6-20.

21　平台推动变革？平台型领导对主动变革行为的影响研究

马增林 1 贾文淼 1 王宏蕾 1 马宏声 2 赵宇迪 1

（1、东北农业大学经济管理学院）

（2、东北农业大学财务处）

摘要：在数字化与信息化的时代背景下,越来越多的企业领导者通过构建数字平台以适应动态复杂环境。员工在此环境下投入主动变革行为时往往带有一定的未知性与风险性,而平台型领导具备平台搭建、变革规划以及包容等特征,能在一定程度上减少员工产生变革行为时潜在的不安全感, 因此如何在平台型领导下激发员工主动变革行为值得探究。本文基于社会信息加工理论,构建了数字信息环境下平台型领导对员工主动变革行为的激发路径模型,探究与检验中国情境下平台型领导对员工主动变革行为的中介机制,考察传统性与价值观匹配的交互调节作用。基于对北京、上海等地 9 家互联网公司的 270 份两阶段追踪调查数据进行实证分析表明: 平台型领导对员工主动变革行为具有显著的正向影响; 组织支持感在两者之间起部分中介作用; 传统性和价值观匹配均正向调节了组织支持感与员工主动变革行为的关系; 传统性与价值观匹配的交互项调节了组织支持感与员工主动变革行为之间的关系, 并进一步调节了组织支持感的间接效应。本研究对企业平台型领导者应对中国情境下数字化变革、激发员工主动变革行为具有一定的借鉴意义。

【引用此文】马增林,贾文淼 ,宏蕾,马宏声,赵宇迪.(2023).平台推动变革？平台型领导对主动变革行为的影响研究.*中国人力资源开发,40*(5),21-36.

第 6 期　数字时代幸福感研究

08　数字时代信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的影响研究

许新全 王雨欣 席猛

（南京大学商学院）

摘要：数字时代,广泛收集员工各类信息是组织进行数字化管理实践的必然要求，而这很大程度上导致对员工信息隐私的侵犯,进而可能对员工的工作体验如工作幸福感产生负面影响。鉴于此,本研究旨在探究员工信息隐私侵犯感知是否以及如何破坏员工的工作幸福感。基于资源保存理论,本研究认为,信息隐私侵犯感知增强员工工作压力,进而降低员工工作幸福感,而员工工作自主性能够弱化这一负面效应。通过收集 346 份三阶段的员工调查数据,本研究发现:（1）信息隐私侵犯感知显著负向影响员工工作幸福感;（2）工作压力在信息隐私侵犯感知与员工工作幸福感之间起中介作用;（3）员工工作自主性显著弱化信息隐私侵犯感知通过工作压力影响员工工作幸福感的间接效应，即员工工作自主性越高，信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的间接影响越弱；反之，越强。本研究的发现促进了我们对于信息隐私侵犯负面结果的理解，为组织利用数字技术收集员工信息隐私进行数字化管理提供了一定借鉴。

【引用此文】许新全,王雨欣,席猛.(2023).数字时代信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的影响研究.*中国人力资源开发*,*40*(6),8-21.

22 电子沟通即时响应压力对工作情绪幸福感的影响机制研究：认知效能与心理韧性的作用

张振刚 1, 2 陈文悦 1 叶宝升 1, 2 余永进 1

（1、华南理工大学工商管理学院）

（2、广州数字创新研究中心）

摘要：在数字经济蓬勃发展的背景下，电子沟通越来越盛行，员工使用信息通信技术进行沟通带来的电子沟通压力成为每个企业需要重视的问题。对于电子沟通,学者们注意到非工作时间的电子沟通与工作-生活平衡的冲突,但尚未刻画出工作场景的电子沟通即时响应压力（简称:电子沟通压力）对员工工作情绪幸福感的影响过程。本文基于个人资源分配理论,研究电子沟通压力对工作情绪幸福感的影响机制,并分析了认知效能的中介作用和心理韧性的调节作用。研究结果表明,在工作场所中,电子沟通压力显著负向影

响了工作情绪幸福感; 认知效能在这过程中起部分中介作用;心理韧性调节了电子沟通压力对工作情绪幸福感的影响,但在电子沟通压力影响认知效能中的调节作用未得到数据的支持。本文在理论上从工作场景视角提供了电子沟通即时响压力研究的新方向,在实践上为个人和组织压力管理提供借鉴经验。

【引用此文】张振刚,陈文悦,叶宝升,余永进.(2023).电子沟通即时响应压力对工作情绪幸福感的影响机制研究:认知效能与心理韧性的作用.*中国人力资源开发,40*(6),22-34.

第 7 期　新技术背景下组织行为

15　人工智能冲击意识对员工职业满意度的影响:工作压力和目标导向的作用

徐广路 王皓天

（南京信息工程大学商学院）

摘要:企业应用人工智能技术极大地提高了生产效率, 但对员工职业发展构成威胁, 从而降低员工职业满意度。然而, 现有研究尚未探究上述现象及其发生机理。基于资源保存理论,本研究考察人工智能冲击意识对员工职业满意度的影响机制。基于 353 份问卷数据的实证分析,结果表明:人工智能冲击意识负向影响职业满意度。工作压力在人工智能冲击意识与职业满意度之间起中介作用。学习目标导向负向调节人工智能冲击意识与工作压力的关系、工作压力与职业满意度的关系以及人工智能冲击意识与职业满意度之间经由工作压力的间接关系。然而,规避目标导向和证明目标导向正向调节工作压力与职业满意度的关系以及人工智能冲击意识与职业满意度之间经由工作压力的间接关系。本研究不仅有助于厘清人工智能技术应用对员工职业发展的影响,也能启发员工如何积极应对人工智能技术对自身职业发展的冲击, 指导组织如何采取措施提升员工职业满意度。

【引用此文】徐广路,王皓天.(2023).人工智能冲击意识对员工职业满意度的影响:工作压力和目标导向的作用.*中国人力资源开发,40*(7),15-33.

34　被支持还是被监控？网络半透明对情感承诺的双刃剑效应

曾薇 邹丽娜 倪爽

（湖南大学工商管理学院）

摘要：社交媒体的广泛应用使组织网络呈现出新的表现形式——网络半透明，即组织中原本具有私密性或不可见特性的社交网络变得公开可见了。然而，目前相关研究主要集中在网络半透明的工具性结果上，对于其在情感承诺上的作用还知之甚少。根据赋权奴役悖论，本研究在社会交换理论的基础上构建了假设模型，提出网络半透明通过组织支持感知的赋权路径和通过监控感知的奴役路径，进而对情感承诺产生双刃剑效应。此外，研究认为，网络半透明的影响取决于员工的友谊网络中心性。中心性越低，网络半透明对组织支持感知的影响越强，对监控感知的影响越弱。本研究选取5家公司的211名使用社交媒体工作的员工进行问卷调查获得数据，并从实证上检验了假设模型。本研究关注网络半透明的双刃剑效应，有助于理解网络半透明产生的人际关系显性化对情感承诺的积极和消极作用，也为企业理解社交媒体使用过程中可能给组织带来的影响提供理论指导。

【引用此文】曾薇，邹丽娜，倪爽.(2023).被支持还是被监控？网络半透明对情感承诺的双刃剑效应.*中国人力资源开发*,*40*(7),34-49.

第 8 期　年长员工工作行为研究

06　年长员工相对剥夺感对知识隐藏行为的影响:组织心理所有权和年龄刻板印象威胁的作用

叶龙 刘怡彤 郭名 杨松林

（北京交通大学经济管理学院）

摘要：知识传承是保持组织知识持续性和创新能力的一种有效方式。随着“退休潮”的到来，企业采取“传帮带”、知识分享会等模式来促进年长员工知识共享，但是依然无法改善组织内知识隐藏的现象。本研究结合实际背景，基于心理所有权理论，考察了年长员工相对剥夺感对知识隐藏行为的

影响机制及边界条件。通过对 296 名年长员工的调查分析,研究发现:年长员工相对剥夺感对知识隐藏行为具有正向影响,组织心理所有权在其中起部分中介作用;年龄刻板印象威胁正向调节相对剥夺感与知识隐藏行为的关系,并增强组织心理所有权在其关系间的中介作用。本研究丰富了相对剥夺感与知识隐藏行为的相关研究,为企业改善年长员工知识隐藏行为提供理论依据与管理启示。

【引用此文】叶龙,刘怡彤,郭名,杨松林.(2023).年长员工相对剥夺感对知识隐藏行为的影响:组织心理所有权和年龄刻板印象威胁的作用.*中国人力资源开发,40*(8),6-22.

23 数字化转型背景下员工年龄与任务绩效关系研究:主动性行为及工作性质的作用

许志星 1 刘成祥 1 何培旭 2

（1、北京师范大学经济与工商管理学院）

（2、华侨大学工商管理学院）

摘要： 随着中国老龄化现象的加重及延迟退休政策的实施，中老年群体在就业人群中所占的比例越来越大。在人口逐渐老龄化的同时，企业数字化转型同样方兴未艾。数字技术的普及为中老年员工带来工作便利，但也带来了诸多挑战。本文基于选择优化补偿（SOC）理论构建了一个有调节的链式中介模型，年龄通过信息处理速度及主动性行为影响工作绩效,同时工作性质对这一影响路径起到调节作用。研究 1 对 234 名员工的网络问卷调查结果表明:随着年龄的增大，中老年员工的信息处理速度将会下降，但他们可以通过主动性行为来补偿这一损失，最终将任务绩效保持在稳定水平甚至更高程度。研究 2 对某科技企业生产基地 163 名员工开展问卷调查和信息信息处理速度测试,进一步表明工作性质正向调节信息处理速度对主动性行为的负向作用。本研究为揭示数字化环境下中老年员工维持自身工作绩效提供了思路,也为员工职业生涯规划以及企业数字化转型提供了理论和实践启示。

【引用此文】许志星,刘成祥,何培旭.(2023).数字化转型背景下员工年龄与任务绩效关系研究:主动性行为及工作性质的作用.*中国人力资源开发*,*40*(8),23-36.

37　年长员工退休后继续工作动机的影响因素及群体间比较：基于网络分析法

王晓庄 1, 2 孟鸿兴 2 李洪玉 1, 2

（1、教育部人文社会科学重点研究基地天津师范大学心理与行为研究院）

（2、天津师范大学心理学部）

摘要：关于年长员工对衰老和时间的观念和认知、对工作特征相关因素的感知及其与退休后继续工作动机的关系,还缺乏充分的研究证据和结论。本研究基于动机生命周期发展理论和社会情感选择理论,采用网络分析方法,通过两次问卷调查收集的 887 名年长员工数据,考察年长员工继续工作动机的影响因素及不同年长员工群体的网络结构差异。结果表明:（1）影响年长员工退休后继续工作动机因素的核心节点为工作自主性、职业剩余机会、组织支持感和非本质主义信念。（2）不同性别年长员工的网络结构和核心节点存在显著差异，男性网络图中，工作自主性、职业剩余机会与退休后继续工作动机的联系更为密切;而女性网络图中,非本质主义信念、组织支持感与退休后继续工作动机的联系更为密切。（3）不同职业和单位性质的年长员工群体网络核心节点存在显著差异,商业服务业年长员工的网络图中,组织支持感的中介中心性高于其他职业;机关事业单位年长员工的网络图中,工作自主性的强度中心性高于企业单位。本文深化了对年长员工退休后继续工作动机相关因素及群体差异的认识,为开展年长员工生涯管理及助推延迟退休政策实施提供了新视角。

【引用此文】王晓庄,孟鸿兴,李洪玉.(2023).年长员工退休后继续工作动机的影响因素及群体间比较:基于网络分析法.*中国人力资源开发*,*40*(8),37-53.

06 “温度”或“效率”？人工智能使用对员工工作行为的双刃剑效应研究

穆鑫岩 1 毛日佑 2 王婕 2

（1、浙大宁波理工学院商学院）

（2、宁波诺丁汉大学商学院）

摘要：随着人工智能在工作场所的应用不断加深,其逐渐演变为员工工作的协作者,人工智能的使用对员工心理及行为的影响仍需深入探索。本研究基于资源保存理论,分别从“温度”和“效率”两个视角出发,探讨人工智能使用对员工工作行为的双刃剑效应,以及团队建设在其中起到的关键性调节作用。本研究对使用人工智能开展工作的全职员工开展三阶段的问卷调研,通过对收回的 360 份调研数据进行分析,发现:（1）当团队建设较弱时,人工智能使用对员工职场孤独感的正向影响较强,而当团队建设较强时,人工智能使用对员工职场孤独感没有显著的影响;（2）当团队建设较强时,人工智能使用对员工心理可得性的正向影响较强,而当团队建设较弱时,人工智能使用对员工心理可得性没有显著的影响;（3）团队建设越弱,人工智能使用通过职场孤独感对员工社交性网络闲逛产生的间接效应越强;（4）团队建设越强,人工智能使用通过心理可得性对员工工作绩效产生的间接效应越强。本研究有助于深化人工智能使用对员工影响的理解，为组织在发挥人工智能技术优势的同时,规避其潜在的消极影响提供实践启示。

【引用此文】穆鑫岩,毛日佑,王婕.(2023).“温度”或“效率”？人工智能使用对员工工作行为的双刃剑效应研究.*中国人力资源开发,40*(9),6-21.

22 科研人员阈下抑郁的表征与环境影响因素:基于网络文本的大数据分析

裴蓓 邓丽芳

（北京航空航天大学人文社会科学学院）

摘要：近年来我国科研人员的抑郁发生率呈升高态势，对其发挥创造力和生产力产生了不利影响。阈下抑郁作为抑郁症的前兆,对抑郁症有重要预警作用，但聚焦于科研人员阈下抑郁的研究还比较匮乏。本研究结合大数据

分析和扎根理论范式的质性编码程序，对我国科研人员阈下抑郁的表征和环境影响因素的特点及其年代变化进行了分析,并构建了科研人员阈下抑郁环境影响因素的理论模型。主要研究结果如下:（1）科研人员阈下抑郁表征中行为和认知表现突出，主要表现为“任务逃避”、“驱动力锐减”和“犹豫多虑”;（2）科研人员阈下抑郁的环境影响因素中工作环境和社会环境的影响较大，表现为“工作条件”、“制度文化”和“社会信息”的影响突出;（3）各环境影响因素在 2011 年至 2016 年间的分布虽存在波动,但无显著规律; 到 2017 年至 2022 年期间,均表现为工作环境因素的影响最大，且“社会舆论”、“信息超载”和“岗位胜任”的影响随年代变化呈上升趋势。对科研人员阈下抑郁的研究可为理解和改善高压力工作人群的心理亚健康提供新的视角,对我国科研人员心理健康环境的塑造具有重要理论和现实意义。

【引用此文】裴蓓,邓丽芳.(2023).科研人员阈下抑郁的表征与环境影响因素:基于网络文本的大数据分析.*中国人力资源开发*,*40*(9),22-39.

第 10 期 组织中的矛盾与转化

06 道德表征视角下“善举”是否会变成“恶行”？自豪的作用

张永军 张寒松 单格妍

（河南大学商学院）

摘要： “善举”是否会变成“恶行”是个体不同道德自我调节的结果。基于道德自我调节的观点,本研究探讨了不同道德表征程度下亲社会行为与非伦理行为的关系机理,以及自豪在上述过程中的中介作用。实验一（体验法,159 名在校大学生）检验了亲社会行为与道德表征对非伦理行为的交互作用,发现高（vs.低）道德表征个体实施亲社会行为后会（vs.不会）减少非伦理行为。实验二（回忆法,202 名在职员工）实证结果再次证实上述交互关系并发现真实自豪的中介作用,即对高道德表征个体而言,亲社会行为会通过真实自豪负向影响非伦理行为。然而,在自大自豪的中介作用下,上述交互关系效价亦会发生反转,即高道德表征

个体的亲社会行为会通过自大自豪正向影响非伦理行为。本研究从自豪情绪视角揭示了“善举”与“恶行”之间的双重关系机理,有助于指导组织如何通过情绪管理防范高道德表征个体的亲社会行为转变为非伦理行为。

【引用此文】张永军,张寒松,单格妍.(2023).道德表征视角下“善举”是否会变成“恶行”？自豪的作用.*中国人力资源开发,40*(10),6-19.

20 非体面工作者矛盾职业认同的转化机制及其对职业转换意愿的影响研究

王红丽 1 徐光毅 2 李振 1

（1、华南理工大学工商管理学院）

（2、华南农业大学经济管理学院）

摘要：以往研究普遍认为矛盾职业认同是一种反常的认同状态,对从业者身心健康与绩效表现存在普遍的负面影响。本研究挑战既往研究关于矛盾职业认同负面效应的预设,认为非体面工作者矛盾认同兼具消极和积极的复杂影响后效。本研究通过 530 份医院护工的数据发现,当护工在工作过程中获得他尊, 矛盾职业认同会转向过度职业认同,进而降低职业转换意愿;当护工在工作过程中遭遇职业歧视,矛盾职业认同则会转向过度职业不认同,进而提高职业转换意愿。本研究证实矛盾职业认同如何影响从业者的职业转换意愿主要取决于矛盾状态的转化,这对组织完善底层工作群体管理提供了启发。

【引用此文】王红丽,徐光毅,李振.(2023).非体面工作者矛盾职业认同的转化机制及其对职业转换意愿的影响研究.*中国人力资源开发,40*(10),20-32.

第 11 期 组织中的差错行为

08 识别自我的工作差错:基于 AMO 框架的理论构建

张凯丽 1 施劼阳 1 陈驰茵 2

（1、华东理工大学商学院）

（2、东华大学旭日工商管理学院）

摘要：组织中的个体常为了工作目标努力向前,而忽略对工作过程的回顾。当员工在工作中都围绕任务完成,而不是在事中进行回顾时,差错可能就此被忽略,并在日积月累中给组织带来隐患。由此,本研究聚焦于组织中员工的自我差错诊断, 提出事中反思对自我差错诊断的重要作用。此外,考虑到事中反思要求个体暂停现有工作并会消耗资源, 本研究由此以 AMO 框架为基础,结合反思和差错管理文献,具体提出个体反思能力（认知资源水平）、反思动机（学习目标导向和差错预期）及反思机会（任务紧急性、任务过载、任务互动和团队反思氛围）对个体事中反思的直接和交互作用, 从而最终影响自我差错诊断。本研究系统分析了影响员工自我差错诊断的前因,在加深对员工何时诊断出自我差错理解的同时,为组织差错诊断的管理实践提供了相应启发。

【引用此文】张凯丽,施劼阳,陈驰茵.(2023).识别自我的工作差错: 基于 AMO 框架的理论构建.*中国人力资源开发,40*(11),8-21.

22　中国企业情境下员工建设性越轨的结构拓展及其对创新绩效的影响

孙建群 1 田奇 1 田晓明 2 李锐 2

（1、苏州科技大学商学院）

（2、苏州科技大学城市发展智库/心理学系）

摘要：建设性越轨是组织创新与变革的重要推动力量, 但这一概念在界定与内涵上却存在着一些模糊之处。本研究拟探讨中国情境下企业员工建设性越轨的结构, 并检验建设性越轨对员工创新绩效和团队创新绩效的影响效果。首先,通过深度访谈和开放式问卷调查,提取建设性越轨的关键事件并编制初始问卷, 运用因子分析探索和验证建设性越轨的结构,最终获得由组织导向型、主管导向型和客户导向型三个维度构成的企业员工建设性越轨三维度结构模型。然后,对 560 份配对样本进行由下而上的多层次分析,结果发现建设性越轨对员工创新绩效和团队创新绩效存在显著的促进作用;员工创新绩效在建设性越轨与团队创新绩效间起中介作用。相关研究结果为进一步开展建设性越轨本土化实证研究奠定基础,并为拓展建设性越轨的影响层面提供启示。

【引用此文】孙建群,田奇,田晓明,李锐.(2023).中国企业情境下员工建设性越轨的结构拓展及其对创新绩效的影响.*中国人力资源开发,40*(11),22-36.

第 12 期　员工资质过剩

08　“怀才不遇”的员工为何抗令创新:基于心理抗拒理论的解释

王永 谭灏哲 马君

（上海大学管理学院）

摘要:人工智能开始取代技术岗位,加剧了资质过剩在组织中的存在,而智能驱动的创新日益决定企业存亡,引导资质过剩员工立足岗位创新是因应之策。然而,创新作为高失败风险的活动,被领导喝止是一种常态,资质过剩者会不会冒着抗令风险持续创新？鉴于资质过剩员工具有重塑自我价值的动机以及开展创新必备的时间精力保障,本研究基于心理抗拒理论,考察了资质过剩感与抗令创新之间的关系,并探讨了内在职业目标与证明自我能力动机对两者关系的影响。本研究对长三角地区 16 家企业 486 名员工进行二阶段问卷调查,分析结果显示:（1）资质过剩感对抗令创新有显著正向影响;（2）内在职业目标正向调节资质过 剩感与抗令创新之间的关系;（3）证明自我能力动机正向调节资质过剩感与抗令创新之间的关系且部分中介内在职业目标对两者关系的调节效应。本研究揭示了资质过剩的员工具有抗拒心理和恢复积极自我的强烈动机,也为管理实践中有效发挥员工资质过剩感的积极作用、适度引导员工抗令创新行为提供了启发。

【引用此文】王永,谭灏哲,马君.(2023).“怀才不遇”的员工为何抗令创新:基于心理抗拒理论的解释.*中国人力资源开发,40*(12),8-22.

23　资质过剩感与创新行为的曲线关系:工作投入和人际公平的作用

赵君哲 1 许科 2 王明辉 1

（1、河南大学心理学院）

（2、上海大学管理学院 ）

摘要：虽然资质过剩在劳动力市场已经成为普遍现象,但是学术界对于资质过剩感的影响效果仍旧存在不同观点。本研究以需求-能力匹配理论和自我调节理论为基础,在中学教师群体中检验了资质过剩感与创新行为间的曲线关系,并深入探讨了上述关系的内在机制和边界条件。通过分析 425 份问卷调查数据,发现资质过剩感对创新行为产生 U 型影响;工作投入在资质过剩感和创新行为之间的 U 型关系中起中介作用。人际公平分别调节了资质过剩感对工作投入和创新行为的影响,人际公平较低时,资质过剩感通过工作投入对创新行为施加更强的 U 型影响。

【引用此文】赵君哲,许科,王明辉.(2023).资质过剩感与创新行为的曲线关系:工作投入和人际公平的作用.*中国人力资源开发,40*(12),23-37.

38　资质过剩感对家庭的溢出效应:资源保存理论的视角

张军伟 1 谢锟 2 唐娇 1 惠青山 1

（1、广东工业大学管理学院）

（2、武汉东湖学院管理学院 ）

摘要：由于高等教育的普及和全球经济的低迷,劳动力市场的竞争日趋激烈,资质过剩成为一种普遍现象。因此,资质过剩感受到了学者和管理者的广泛关注。然而,以往研究主要将资质过剩感的结果聚焦于工作领域,对员工家庭的影响缺乏关注。基于此,本研究根据资源保存理论,考察资质过剩感对员工家庭的影响机制,并探讨员工核心自我评价的调节作用。本研究以 273 名员工及其配偶为样本进行统计分析,研究结果表明,资质过剩感通过提高员工工作挫败感与心理困扰,从而诱发工作-家庭冲突,最终导致员工的贬损配偶行为。另外,上述中介效应的强度取决于员工核心自我评价。核心自我评价越高,上述中介效应越弱。本研究丰富和拓展了资质过剩感的结果变量和作用机制的相关文献,也为组织缓解员工资质过剩感的负面效应提供了理论依据和管理启示。

【引用此文】张军伟,谢锟,唐娇,惠青山.(2023).资质过剩感对家庭的溢出效应:资源保存理论的视角.*中国人力资源开发,40*(12),38-54.

组织行为栏目

第 1 期

34 创业者正念何以激发再创业意向？失败学习与风险规避的作用

沈莉 廖家娴

（1、上海理工大学管理学院）

（2、新南威尔士大学商学院）

摘要：在当前复杂的创业环境下,经历过失败的创业者是否还会选择再创业已成为重要研究议题。然而,以往研究忽略了正念对再创业意向的激发作用,也忽略了风险规避在再创业过程中的积极作用。基于社会认知理论与经验学习理论,本研究提出特质正念促进创业者失败学习,进而激发再创业意向;此外,风险规避作为情境因素对上述中介关系具有调节作用。为检验假设模型,本研究搜集了 232 位创业者的问卷调查数据。层级回归结果表明,创业失败学习是特质正念与再创业意向之间的重要中介机制,风险规避正向调节创业失败学习与再创业意向之间的关系。本研究从创业者特质正念视角丰富了再创业意向理论研究,同时,也启发创业者在实践中如何应对再创业挑战。

【引用此文】沈莉,廖家娴.(2023).创业者正念何以激发再创业意向?失败学习与风险规避的作用.*中国人力资源开发,40*(1),34-46.

47 服务-销售双元行为研究述评与展望

杨勇 吴丹阳 解季非

（东北大学秦皇岛分校管理学院 ）

摘要：服务-销售双元行为是指员工在提供服务过程中同时积极寻求追加销售或让顾客进行额外消费的行为,以寻求服务与销售活动之间的协同效应,同时提升服务与销售绩效。目前,服务-销售双元行为研究取得了一定进展,但管理领域学者还没有对这一研究主题进行系统梳理与总结。本研究在阐述服务-销售双元行为的内涵和测量方式基础上,对服务-销售双元行为的实证文章进行了梳理,发现:员工个体因素和组织情境因素是服务-销售双元行为的主要成因;上述关系的中介

机制主要基于社会认知理论和社会交换理论视角;服务-销售双元行为的影响结果具有“双刃剑”效应,在提高员工绩效的同时也会产生角色冲突认知等消极影响。最后,针对现有研究的不足,本研究建议未来需重点探讨服务-销售双元行为在信息技术情境下的影响因素 , 挖掘其间的中介调节机制以及拓展研究层次等。

【引用此文】杨勇,吴丹阳,解季非.(2023).服务-销售双元行为研究述评与展望.*中国人力资源开发*,*40*(1),47-58.

59 意义建构理论视角下谦卑领导对团队创新绩效的作用机制研究

王蕊 1 褚福磊 2 郭名 3

（1、唐山师范学院海洋学院 ）

（2、首都经济贸易大学工商管理学院 ）

（3、北京交通大学经济管理学院 ）

摘要：知识经济时代,信息越来越分散,领导者如何激励团队成员进行主动性的知识创造,对于促进知识传播和创新具有重要意义。作为一种“自下而上”的领导风格,谦卑领导成为团队创新绩效的重要影响因素。基于意义建构理论,本研究构建了谦卑领导通过外部知识获取/内部知识分享和团队学习行为影响团队创新绩效的双链式中介模型,并通过 64 个团队配对样本进行实证分析。结果表明,谦卑领导对团队外部知识获取和团队内部知识分享均有显著正向影响,团队知识分享/团队知识获取和团队学习行为在二者关系中起到双链式中介传导作用。研究结果为知识经济时代团队领导更广泛地看待知识管理现象,促进团队知识潜力发展,并最终提升团队创新绩效有一定的理论意义和实践启发。

【引用此文】王蕊,褚福磊,郭名.(2023).意义建构理论视角下谦卑领导对团队创新绩效的作用机制研究.*中国人力资源开发*,*40*(1),59-72.

第 2 期

38 老当益壮:职业未来时间洞察力对职场成功老龄化的影响

贾汇源 1 李林懋 1 李慕轼 2 王海侠 3

（1、首都经济贸易大学工商管理学院）
（2、北京大学心理与认知科学学院）
（3、暨南大学新闻与传播学院）

摘要：员工在职业生涯后期可能会表现出两种截然相反的工作状态，即“老当益壮”或者“老气横秋”。基于社会情绪选择理论与自我验证理论，本研究从主观年龄和自我认知的视角探索了构建了职业未来时间洞察力对职场成功老龄化的影响机制,以揭示处于职业生涯后期的员工如何实现“老当益壮”。为检验设想,本研究对 184 位 45-60 岁员工进行了连续两次问卷调查。结果表明,职业未来时间洞察力正向影响职场成功老龄化,消极老化印象与工作旺盛感在二者之间起到中介作用;此外,职业未来时间洞察力还可以通过消极老化印象影响工作旺盛感,最终影响职场成功老龄化。本研究丰富了职场成功老龄化的理论框架,也为职业生涯后期员工的管理提供了重要的实践启发。

【引用此文】贾汇源,李林懋,李慕轼,王海侠.(2023).老当益壮:职业未来时间洞察力对职场成功老龄化的影响.*中国人力资源开发,40*(2),38-51.

52　执行任务还是维系关系？工作家庭冲突的内容结构及其对工作重塑的影响研究

王宁 1, 2 吴书慧 1 杨芮 1 周密 2 张谦 3
（1、西安工程大学管理学院）
（2、西安交通大学管理学院）
（3、陕西师范大学国际商学院）

摘要：以往有关工作与家庭冲突的研究多聚焦于做“事”引发的冲突，其结论不能完整解释资源局限性视角下本土文化中的冲突困境。在注重友情和亲情的文化情境下,做“人”引发的冲突亟待被关注。本研究首先拓展工作家庭冲突构念并编制相应量表,之后基于资源保存和调节焦点理论,探讨不同类型的冲突对工作重塑的影响机制。研究一采用质性研究,从内容视角将工作家庭冲突界定为执行任务（做“事”）与维系关系（做“人”）两种类型,并完成量表的重构与检验;研究二对 562 份横截面数据与 229 份两阶段数据进行分析,发现执行任务引发的工作家庭冲突通过促进型调节焦点

对任务重塑产生正向影响,寻求绩效反馈正向调节这一间接关系;维系关系引发的工作家庭冲突通过防御型调节焦点对关系重塑产生正向影响,寻求角色反馈亦正向调节这一间接关系。本研究在本土文化情境下拓展了工作家庭冲突构念,深化了其与工作重塑之间作用机制的研究,启发组织与员工如何应对做“人”与做“事”引发的工作家庭冲突。

【引用此文】王宁,吴书慧,杨芮,周密,张谦.(2023).执行任务还是维系关系?工作家庭冲突的内容结构及其对工作重塑的影响研究.*中国人力资源开发*,*40*(2),52-72.

第 3 期

65　私密性越高越好吗？办公场所私密性供需匹配对员工情绪耗竭和离职意愿的影响研究

王淑红 王怡扬 汤一鹏 黄昇

（中南财经政法大学工商管理学院）

摘要：办公场所提供的私密性越高越好吗？多高的私密性能够为员工带来最佳的工作场所体验？本研究基于人—环境匹配理论,认为员工在办公场所中不仅体验到组织实际提供的私密性,也具有个体期望的私密性,但是以往研究多关注实际私密性高低对员工的影响,忽视了实际私密性与期望私密性之间的匹配状态对员工的影响作用。本研究系统分析了办公场所实际私密性与期望私密性之间的一致性对员工消极工作态度的影响作用。基于 290 份两阶段问卷数据的统计分析结果表明:实际私密性与期望私密性的匹配状态会对情绪耗竭产生影响,并最终影响到员工的离职意愿。具体而言,实际私密性与期望私密性之间越不一致,员工的情绪耗竭越高;“ 实际低—期望低”情境比“实际高—期望高”情境导致更高的情绪耗竭;“实际低—期望高”情境比“实际高—期望低”情境导致更高的情绪耗竭;情绪耗竭在办公场所私密性供需匹配与员工离职意愿之间起中介作用。本研究揭示了实际私密性与期望私密性之间不同的匹配状态会对员工产生不同的影响。

【引用此文】王淑红,王怡扬,汤一鹏,黄昇.(2023).私密性越高越好吗？办公场所私密性供需匹配对员工情绪耗竭和离职意愿的影响研究.*中国人力资源开发*,*40*(3),65-80.

81　贪图享乐还是劳逸结合？动机视角下时间偷窃行为的产生机制

孟亮 1, 2, 3 卢狄震 2, 3 胡碧芸 2, 3

（1、上海市脑机协同信息行为重点实验室）

（2、上海外国语大学国际工商管理学院）

（3、上海外国语大学组织行为与组织神经科学研究所）

摘要：员工时间偷窃行为是如何产生的？以往研究主要关注破坏性或自利性动机对时间偷窃行为的诱发作用,忽略了时间偷窃行为的复杂动机机制,尤其是积极动机亦可能引发时间偷窃行为。本文建构了员工时间偷窃行为的动机模型,以更系统、更全面地揭示时间偷窃动机与时间偷窃行为之间的关系。在文献回顾的基础上,本文提出了时间偷窃动机的两维度分类框架:主动性（主动型-响应型）与目标导向（自我导向-他人导向-工作导向）。在该分类框架下,本文根据印象管理理论、努力-恢复模型与亲社会动机等多个理论视角指出了 11 种具体的时间偷窃动机及其对时间偷窃行为的影响机制。本文拓展了时间偷窃行为的动机研究,也启示管理者应当关注员工时间偷窃行为的复杂性动机。

【引用此文】孟亮,卢狄震,胡碧芸.(2023).贪图享乐还是劳逸结合？动机视角下时间偷窃行为的产生机制.*中国人力资源开发*,*40*(3),81-102.

第 4 期

49　职场中的“义警”身份：概念、内涵与理论整合

李铭泽 张子欣 张光磊 刘玲

（武汉理工大学管理学院）

摘要：随着社会与组织的不断发展,如何管控职场偏差行为是学界与商界长期关注的一个重要议题,传统观点主张组织采取宏观控制手段(如组织规则、

惩罚程序等) 来治理职场偏差行为,但忽略了微观控制手段的能动作用。职场“义警”作为一种典型的微观控制方式,通过监督和干预同事的偏差行为来实现对组织秩序与公平的维护。本文回顾相关文献,梳理职场“义警”的概念与内涵,从三个动机视角剖析职场“义警”的形成机理,并且基于社会控制理论探讨职场“义警”针对干预者、被干预者以及组织的不同作用效果。由于该领域的研究尚处于起步阶段,未来研究还需要对职场“义警”的测量工具、持续机制以及作用结果等方面进行深入探讨。

【引用此文】李铭泽,张子欣,张光磊,刘玲.(2023).职场中的“义警”身份:概念、内涵与理论整合.*中国人力资源开发,40*(4),49-61.

62 同事个性化契约对员工职场偏差行为的影响

张兰霞 1 张卓 2 王乐乐 1 毛孟雨 1

（1、东北大学工商管理学院）

（2、南开大学商学院）

摘要：个性化契约作为组织吸引并留住人才的一种有效手段,已逐渐成为组织管理领域的研究热点。然而,现有研究较多关注契约获得者的积极影响,对同事的消极反应还有待补充。鉴于此，本研究基于社会比较理论和社会认知理论,探究了同事个性化契约对员工职场偏差行为这一消极影响。通过对 353 名员工的两时点数据分析,本研究发现,同事个性化契约通过相对剥夺感正向影响员工职场偏差行为;组织人际氛围和内部人身份感知的交互项弱化了相对剥夺感与员工职场偏差行为间的正向关系及相对剥夺感的中介作用;在高内部人身份感知和高组织人际氛围的情境下,相对剥夺感的中介作用最弱。上述结果不仅丰富了个性化契约的相关理论,也为组织正确实施个性化契约管理策略提供了借鉴和指导。

【引用此文】张兰霞,张卓,王乐乐,毛孟雨.(2023).同事个性化契约对员工职场偏差行为的影响.*中国人力资源开发,40*(4),62-74.

75 工作场所中的反馈导向：系统性文献述评与研究展望

蔡地 李潇潇 刘佳 韩志玮

（山东大学管理学院）

摘要：反馈导向是一种个体特征,反映个体对反馈的整体接受度。随着工作中反馈越来越重要,反馈导向也越发受到组织管理领域实践者和研究者的关注。目前,关于反馈导向的研究取得了一定的进展,并呈加速上升趋势,但同时也存在着碎片化、分散化等问题。目前尚缺乏对现有文献的全面、科学、系统的梳理、总结和整合,这既不利于了解该领域的全貌及空白点,也制约了未来研究的推进。为此,本研究利用系统文献综述法,围绕：（1）反馈导向的概念是如何提出和发展的,（2）反馈导向研究的理论视角有哪些,（3）反馈导向的前因、作用结果及机制、情境因素有哪些等问题对现有文献进行了系统梳理和总结。基于纵向绩效管理过程模型对现有研究进行了整合,构建了一个整体的研究分析框架,并基于此框架和中国情境对未来研究方向进行展望。

【引用此文】赵修文,杨天然,肖金岑,刘雪梅.(2023).领导负面反馈何以促进员工主动行为:领导-成员二元互动关系的作用.*中国人力资源开发,40*(4),75-93.

94 领导负面反馈何以促进员工主动行为:领导-成员二元互动关系的作用

赵修文 1 杨天然 1 肖金岑 1 刘雪梅 1,2

（1、西华大学管理学院）

（2、西南财经大学工商管理学院）

摘要：领导负面反馈在管理实践中广泛存在,但现有关于其作用效果的研究结果并不一致。特别是,负面反馈在一定条件下也可能促进员工表现出更为积极的主动行为。本研究基于归因理论建立理论模型,考虑领导-成员二元互动关系质量对员工归因的影响,分析领导负面反馈促进员工主动行为的作用机制。来自 404 名员工的两阶段调查数据分析显示:拥有高质量领导-成员交换关系的员工在面对领导负面反馈时,会更倾向于进行绩效促进归因,进而对其主动行为产生正向影响。本研究有利于深入认识领导负面反馈促进员工主动行为的作用机制,为领导合理实施负面反馈并发挥其积极作用提供理论依据。

【引用此文】赵修文,杨天然,肖金岑,刘雪梅.(2023).领导负面反馈何以促进员工主动行为:领导-成员二元互动关系的作用.*中国人力资源开发,40*(4),94-106.

第 5 期

37　挑战性工作要求何时提升人岗匹配？基于工作要求- 资源匹配的视角

陈晓 1 张兴贵 1 张志杰 2

（1、广东外语外贸大学商学院）

（2、大长江集团有限公司）

摘要：关于挑战性要求对员工的影响，以往研究存在争议。本研究引入工作要求-资源匹配视角，探究挑战性工作要求（工作复杂性与工作效率要求）与工作资源（社会支持、技能发挥与工作自主性）的匹配度如何影响人岗匹配。本研究搜集了 317 份员工数据,采用多项式回归和曲面响应分析,发现挑战性工作要求-资源匹配总体上能够提升人岗匹配（员工的要求-能力匹配）。具体而言,发现挑战性工作要求与工作资源（社会支持与技能发挥）的匹配度可以促进员工的要求-能力匹配,而挑战性工作要求与工作自主性的匹配未能显著预测员工的要求-能力匹配。

【引用此文】陈晓,张兴贵,张志杰.(2023).挑战性工作要求何时提升人岗匹配？基于工作要求-资源匹配的视角.*中国人力资源开发*,*40*(5),37-50.

51　职场精神力与工作态度的关系：来自元分析的证据

张丽然 高良谋

（东北财经大学工商管理学院）

摘要：职场精神力与工作态度间的关系一直存在争议。本研究通过对 150 篇相关文献（220 个效应值）进行元分析,发现职场精神力与工作态度整体上呈中等正相关，与工作投入、组织承诺、工作满意度和工作卷入呈高度正相关，与工作倦怠和离职意向呈中等负相关;另外,在集体主义、紧密型文化下，或使用工作方面量表时，职场精神力与工作态度间的关系更强,而行业类别的调节作用则不显著。本研究为全面认识职场精神力与工作态度间的关系提供了理论参考，也为管理者改善员工工作态度提供重要的借鉴依据。

【引用此文】张丽然,高良谋.(2023).职场精神力与工作态度的关系:来自元分析的证据.*中国人力资源开发*,*40*(5),51-71.

第 6 期

35　授权型领导对下属工作-家庭关系的“双刃剑”效应: 归因的调节作用

卢海陵 1 董国庆 1 王永丽 2 张昕 3 张思琪 2

（1、南京理工大学经济管理学院）

（2、中山大学管理学院）

（3、上海财经大学商学院）

摘要：以往研究发现授权型领导对下属的工作和家庭具有“双刃剑”效应, 但该效应的边界条件还缺乏充分探讨。本研究从下属归因视角破解授权型领导的双刃剑效应。研究一通过 14 名企业员工访谈、89 名企业员工初测和 320 名企业员工复测,确定了下属对授权型领导归因的结构并开发了相应量表。研究二通过 195 份领导-下属配对问卷调查,探讨了授权型领导对下属工作-家庭关系的双重作用机制,以及下属归因的调节作用。回归分析结果表明:当下属对授权型领导更少进行利己动机归因时,授权型领导通过提升下属角色宽度自我效能感进而增加下属工作-家庭促进; 当下属对授权型领导更少进行利他动机归因时,授权型领导通过加重下属工作过载进而引发下属工作-家庭冲突。

【引用此文】卢海陵,董国庆,王永丽,张昕,张思琪.(2023).授权型领导对下属工作-家庭关系的“双刃剑”效应:归因的调节作用.*中国人力资源开发*,*40*(6),35-51.

52　黑暗三人格对职业成功的双重影响

杨建锋 刘苏瑾 明晓东 曾莉

（江西财经大学工商管理学院）

摘要：不难发现这样一类人:他们充分展现了黑暗三人格（自恋、马基雅维利主义、精神病态）的典型特征,狂妄自大、善于操纵、冷漠无情,却能够

在职场上春风得意。关于黑暗三人格与职业成功这一主题，现有综述仅关注单个黑暗人格（马基雅维利主义）对职业成功的影响,没有全面系统地梳理黑暗三人格对职业成功的影响机制。本文通过系统回顾和梳理相关研究，归纳出三个黑暗人格对主客观职业成功的双重影响（促进亦或阻碍）机制，并分析三者在影响职业成功的机制方面的异同。最后,建议未来研究关注黑暗三人格之外的负面人格,探究领导和下属之间黑暗人格的匹配程度及其对下属的影响,以及探究人工智能的应用与黑暗三人格个体在工作场景中的相互作用。

【引用此文】杨建锋,刘苏瑾,明晓东,曾莉.(2023).黑暗三人格对职业成功的双重影响.*中国人力资源开发,40*(6),52-69.

第 7 期

50　新女性成功之路:万花筒职业生涯观对新生代女性员工职业成功的影响

丘佩凡 1, 2 王詠 3

（1、中国科学院心理研究所）

（2、中国科学院大学心理学系）

（3、国际关系学院心理研究服务中心）

摘要：万花筒职业生涯观反映了个体追求在工作、家庭和自我多领域实现最佳状态的心理需要，是新生代女性员工职业价值观的重要内容，包括真实性、平衡与挑战三个维度。然而,万花筒职业生涯观能否真正为新生代女性员工带来积极的职业发展结果？基于自我建构的生涯适应模型，本研究探讨了万花筒职业生涯观（适应动机）能否依次通过生涯适应力（适应资源）与工作重塑（适应反应），使得新生代女性员工实现职业成功（适应结果）。本研究采用三轮问卷调查，对 209 名新生代女性员工进行了研究。结果表明: 万花筒职业生涯观的挑战维度直接促进新生代女性员工的职业成功; 真实性维度和挑战维度经由生涯适应力和工作重塑间接促进新生代女性员工的职业成功。本研究揭示了万花筒职业生涯观对新生代女性员工

职业成功的影响机制，验证了自我建构的生涯适应模型，并为新生代女性员工构建了从万花筒职业生涯观到职业成功的新路径。

【引用此文】丘佩凡,王詠.(2023).新女性成功之路:万花筒职业生涯观对新生代女性员工职业成功的影响.*中国人力资源开发*,*40*(7),50-63.

64　组织管理中的共情研究述评与展望

刘琛琳 1, 2 郑晓明 2 李丽源 3

（1、中国融通集团战略研究院）

（2、清华大学经济管理学院）

（3、首都经济贸易大学工商管理学院）

摘要：共情指个体对他人的情绪状态和想法的感知、理解和体验。共情对组织管理实践具有重要的作用,组织管理中的共情研究也逐渐受到了学者们的关注。本研究整理归纳了共情的定义,厘清了组织管理中共情的概念。从团队层面的群体共情和个体层面的个体共情入手,本研究从不同理论视角厘清共情在不同层面上的形成和作用机制,形成组织管理中共情的多视角多层面理论模型。在此基础上,本研究提出未来的研究方向:基于组织管理中的两个重要行为主体（即领导和员工）,对领导共情与员工共情的研究进行细分;基于横向视角,关注领导特质对领导共情的影响;基于纵向视角,关注领导共情对员工共情的垂滴效应,以及员工个体共情对群体共情的影响; 探索组织中共情的负面作用及其边界条件;优化相关研究方法。

【引用此文】刘琛琳,郑晓明,李丽源.(2023).组织管理中的共情研究述评与展望.*中国人力资源开发*,*40*(7),64-80.

第 8 期

54　不止于“画饼”:愿景型领导对员工主动行为的影响研究

陈晓暾 李崟

（陕西科技大学经济与管理学院）

摘要：以往研究表明愿景型领导正向影响员工主动行为,但尚未全面解答上述影响如何以及何时产生。本研究基于自我概念理论,探究愿景型领导与主动行为关系之间的作用机理,即未来工作自我清晰度和未来工作自我详细度的双重中介作用,以及领导言行一致的调节作用。本研究搜集了 375 份在职员工的调查问卷,使用 SPSS24.0 和 AMOS24.0 进行层次回归分析和 Bootstrap 检验,结果表明:愿景型领导正向影响员工主动行为;未来工作自我清晰度和未来工作自我详细度均在愿景型领导与员工主动行为之间起中介作用;领导言行一致分别正向调节愿景型领导与未来工作自我清晰度、愿景型领导与未来工作自我详细度之间的关系。本研究丰富了愿景型领导的后果研究,并为管理者如何有效运用愿景型领导行为提供借鉴。

【引用此文】陈晓暾,李崟.(2023).不止于“画饼”:愿景型领导对员工主动行为的影响研究.*中国人力资源开发,40*(8),54-66.

67　领导成员交换关系差异对团队绩效的影响:团队情绪抑制氛围与领导权力感的作用

包艳 1 马伟博 1 赵海涛 2

（1、西安交通大学管理学院）

（2、空军工程大学空管领航学院）

摘要：在管理实践中，领导者会与一些团队成员建立高质量的交换关系，而与其他团队成员保持一般或低质量的交换关系，导致团队中领导-成员交换关系差异的形成。在团队层面上,领导-成员交换关系差异可能会导致团队之间的结构性分裂，进而对团队产生诸多负面影响。本研究基于情绪的认知-评价理论探讨了领导-成员交换关系差异对团队绩效的影响机制，来自 402 名团队领导者和 2039 名团队成员的一手数据支持了团队情绪抑制氛围的中介作用和领导者权力感的调节作用。具体而言，在领导者权力感较高的情况下，领导-成员交换关系差异通过团队情绪抑制氛围对团队绩效的负面作用更强；在领导者权力感较低的情况下，领导-成员交换关系差异通过团队情绪抑制氛围对团队绩效的负面作用更弱。

【引用此文】包艳,马伟博,赵海涛.(2023).领导成员交换关系差异对团队绩效的影响：团队情绪抑制氛围与领导权力感的作用.*中国人力资源开发*,*40*(8),67-81.

82 “微言大义”:职场闲谈的影响因素与双刃剑效应

赵国龙 1 王楠 1, 2

（1、中国人民大学劳动人事学院）

（2、北方民族大学商学院）

摘要：职场闲谈是指工作场所员工之间浅显或琐碎的交流,交流内容通常与工作任务无关,相关研究在组织科学中处于萌芽阶段,已有研究呈现一定程度的碎片化,亟待系统梳理。为充分呈现职场闲谈的本体特征和诺莫网络,本文回顾了职场闲谈的内涵、测量、动机与功能,基于互动仪式理论、微角色转换理论、自我损耗理论、涟漪效应等视角尝试厘清职场闲谈的理论基础,进一步对职场闲谈的诺莫网络进行分析,分别讨论了职场闲谈在不同水平上（包括跨文化水平、组织水平和个体水平) 的影响因素。本文基于“认知-情绪”双路径, 归纳式地提出职场闲谈可能对部分个体结果产生双刃剑效应,个体自我监督和互动关系性质在职场闲谈对个体结果的作用过程中起到调节作用。未来研究需要深化职场闲谈的概念,系统探讨职场闲谈发生的过程机制和边界条件,为组织有效进行职场闲谈管理提供理论依据。

【引用此文】赵国龙,王楠.(2023).“微言大义”:职场闲谈的影响因素与双刃剑效应.*中国人力资源开发*,*40*(8),82-101.

第 9 期

40 剥削型领导研究述评

吴林义 杜旌 郑雪妮

（武汉大学经济与管理学院）

摘要：剥削型领导是指领导采取欺压下属的方式来谋取个人私利的过程,其以领导自利为典型特征,已成为负面领导力研究领域的一个热点话题。目前,

剥削型领导的主题研究仍处于起步阶段,与该主题相关的系统述评尤为缺乏。基于此,本研究阐述了剥削型领导的概念内涵及测量,从暗黑人格以及绩效压力等方面梳理了剥削型领导的影响因素,从员工的近端结果（如情绪、认知等）及远端结果（如工作态度、工作行为等）方面概括了其作用效果,从资源保存理论、自我损耗理论及情感事件理论等主要理论视角归纳了其发挥作用的影响机制,并从情境因素（如宽恕氛围等）与个体因素（如宜人性等）两方面论述了其发挥作用的边界条件。未来研究可从关注剥削型领导的本土化内涵与测量、探索前因变量、拓展研究层次以及考察其对领导自身的影响等方面作进一步探讨。

【引用此文】闵林义,杜旌,郑雪妮.(2023).剥削型领导研究述评.*中国人力资源开发,40*(9),40-57.

58　职业召唤对员工创新行为的双刃剑效应

赵莉 1 罗瑾琏 2 张芹 1

（1、常州大学商学院）

（2、同济大学经济与管理学院）

摘要：组织创新跨越式发展离不开员工创新活动,而创新活动离不开员工对职业意义与信念的体会。然而,职业召唤在刺激员工创新行为过程中具有两面性。本研究基于资源保存理论和角色理论,探索了职业召唤对员工创新行为的双刃剑效应。本研究以中国创新型企业 236 名员工为研究样本,路径分析和 Bootstrap 检验结果表明:职业召唤既可以通过工作繁荣推动创新行为,又可能通过工作负荷阻碍创新行为。内部人身份感知是上述双刃剑效应的重要边界条件。当内部人身份感知高时,职业召唤对工作繁荣发挥促进作用,工作繁荣在职业召唤与创新行为之间的中介效应也越强。当内部人身份感知低时,职业召唤对工作负荷发挥抑制作用,工作负荷在职业召唤与创新行为之间的中介效应也越弱。本研究为企业如何指导员工职业信念与价值管理及有效创新管理提供了经验证据。

【引用此文】赵莉,罗瑾琏,张芹.(2023).职业召唤对员工创新行为的双刃剑效应.*中国人力资源开发,40*(9),58-72.

73　工作特征对离职意愿的影响:家庭动机的调节作用

万钇宏 1 雷建 2 陈超 2 赵丽秋 1

（1、中国人民大学劳动人事学院）

（2、中国建筑第二工程局有限公司）

摘要：在我国集体主义文化和倒金字塔式家庭结构的背景下,家庭处于个体社会关系的核心位置,会对工作产生重要影响。本文基于工作要求—资源模型,以建筑工人为研究对象,采用双研究设计探讨家庭动机在工作特征与离职意愿之间的调节作用。研究一用子女数量间接测量工人的家庭动机。基于 3091 个调查样本的分析,发现对于家庭动机高的工人,工伤风险水平与工作不受尊重对离职意愿的正向影响更小。研究二用量表直接测量了家庭动机,基于 905 个调查样本的分析再次支持了家庭动机能够负向调节工伤风险水平与离职意愿之间的正向关系的假设。然而,在两项研究中,家庭动机在工作资源与离职意愿间的调节效应都不显著。本文丰富了家庭动机和工作要求—资源模型方面的研究,也为管理实践活动提供了新的启示。

【引用此文】万钇宏,雷建,陈超,赵丽秋.(2023).工作特征对离职意愿的影响:家庭动机的调节作用.*中国人力资源开发,40*(9),73-85.

第 11 期

37　行高于人, 众必非之？同事对“好公民”的贬损机制研究

于维娜 1 李敏 1 李冬冬 2 秦雪 1

（1、山东师范大学商学院）

（2、北京科技大学经济管理学院）

摘要：本研究构建了同事对“好公民”进行社会贬损的过程机制和条件。基于社会比较理论,本研究认为旁观同事社会比较的过程中,容易受到“好公民”相对领导-成员交换关系的影响,产生妒忌情绪, 继而使其对“好公民”施行社会贬损。采取全循环的研究设计,本研究对四时点的 121 个团队中的 809 对员-同事配对数据进行了多水平路径分析。结果表明:组织公民行为与相对

领导-成员交换关系呈正相关;相对领导-成员交换关系与职场妒忌呈倒 U 型关系;组织公民行为通过相对领导-成员交换关系的中介作用与职场妒忌呈倒 U 型关系;组织公民行为通过相对领导-成员交换关系和职场妒忌的链式中介作用与社会贬损呈倒 U 型关系;特质感恩在相对领导-成员交换关系与职场妒忌,以及组织公民行为与同事社会贬损之间具有负向调节作用。本研究揭示了旁观同事为何以及何时对“好公民”施行社会贬损,为组织有效防范“好公民”受到贬损提供理论指导。

【引用此文】于维娜,李敏,李冬冬,秦雪.(2023).行高于人, 众必非之？同事对“好公民”的贬损机制研究.*中国人力资源开发*,*40*(11),37-55.

56　面子倾向促进还是阻碍员工越轨创新行为？基于独特性需求的理论视角

周可 张新安

（上海交通大学安泰经济与管理学院）

摘要：面子倾向是中国文化情境中一种根深蒂固且影响深远的价值取向。虽然以往研究已经发现员工的价值取向可以影响其越轨创新行为,但尚无研究关注面子倾向这种中国文化情境下独特的本土化价值取向如何影响员工的越轨创新行为。为了解答面子倾向促进还是阻碍员工越轨创新行为的研究问题, 本研究基于独特性需求理论, 构建了面子倾向影响员工越轨创新行为的被调节的中介模型。本研究对 429 位企业员工进行了问卷调查,回归分析结果表明: 获得型面子倾向通过提高员工的独特性需求进而促进员工越轨创新行为, 而保护型面子倾向通过降低员工的独特性需求进而阻碍员工越轨创新行为; 心理安全感可以增强独特性需求对越轨创新行为的正向影响, 并且增强获得型面子倾向对越轨创新行为的正向间接影响,但对保护型面子倾向对越轨创新行为的间接影响没有显著的调节作用。本研究揭示了面子倾向影响越轨创新行为的中介和调节机制, 为回答在中国文化情境下哪种面子倾向的员工更容易进行越轨创新行为的问题提供了理论依据。

【引用此文】周可,张新安.(2023).面子倾向促进还是阻碍员工越轨创新行为？基于独特性需求的理论视角.*中国人力资源开发*,*40*(11),56-69.

70　多团队系统研究述评与展望

綦萌 刘紫薇 舒子夕

（北京工业大学经济与管理学院）

摘要：多团队系统（Multiteam System, MTS）是指两个及两个以上团队基于共同目标,相互合作的现象。MTS 的出现将团队研究领域从单一团队运行机制拓展到多团队协助机制, 成为实践界和学术界关注的重要议题。首先,本文基于国内外相关文献概括了 MTS 的特征, 阐述了 MTS 与子团队之间的关系。其次,本研究基于社会身份、资源、社会网络理论视角, 总结 MTS 的双刃剑效应。最后,针对 MTS 研究的理论局限性, 提出关于新的理论研究方向,探究不同理论间的联结点, 并进一步探讨数字化转型背景下 MTS 的发展机遇。

【引用此文】綦萌,刘紫薇,舒子夕.(2023).多团队系统研究述评与展望.*中国人力资源开发,40*(11),70-85.

第 12 期

55　虚拟团队时间领导对团队凝聚力的影响:团队沟通质量的中介作用和团队虚拟性的调节作用

李育辉 杨晨露 白新

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：随着互联网技术在工作中的广泛应用、虚拟团队的快速增长,成员时间差异成为团队管理的首要挑战。进一步明晰团队时间领导在虚拟团队情境下的作用效果、作用机制与边界条件也成为理论与实践关注的焦点。本研究基于关系协调理论和虚拟团队领导有效性研究,探讨虚拟团队情境下团队时间领导对团队凝聚力的影响效应,以及团队沟通质量和团队虚拟性在其中的作用。对 53 个虚拟团队间隔 2 周进行了两次问卷调查,结果表明:在团队层面,团队时间领导正向影响团队凝聚力;团队沟通质量完全中介了团队时间领导对团队凝聚力的作用;团队虚拟性作为一个连续性概念,调节了团队时间领导对团队沟

通质量的影响,并调节了团队时间领导通过团队沟通质量对团队凝聚力的间接影响。本研究将团队时间领导的概念引入到虚拟团队研究中,对于团队时间领导的适用情境和虚拟团队领导有效性研究构成有效补充,并对虚拟团队管理实践提供指导价值。

【引用此文】李育辉,杨晨露,白新.(2023).虚拟团队时间领导对团队凝聚力的影响:团队沟通质量的中介作用和团队虚拟性的调节作用.*中国人力资源开发,40*(12),55-70.

71 保住工作？工作不安全感对亲组织不道德行为的影响研究

杨光 1 卢娜 2

（1、景德镇学院经济管理学院）

（2、山东大学管理学院）

摘要：本研究结合工作保存视角和社会认知理论,探讨员工工作不安全感对亲组织不道德行为的影响,以及底线心智和同事工作重塑分别发挥的中介作用和调节作用。通过三个时点对 464 名员工的调查分析发现:工作不安全感正向影响底线心智,并进一步正向影响亲组织不道德行为;同事工作重塑有助于缓解工作不安全感对底线心智的影响,以及工作不安全感通过底线心智对亲组织不道德行为的间接影响。本研究从工作保存的角度揭示工作不安全感与亲组织不道德行为的关系,丰富了对于工作不安全感影响机制与结果的理论见解,同时也为组织提供了有关如何有效干预和抑制亲组织不道德行为的实践建议。

【引用此文】杨光,卢娜.(2023).保住工作？工作不安全感对亲组织不道德行为的影响研究.*中国人力资源开发,40*(12),71-83.

人力资源栏目

第 1 期

73 乡村教师何以“留得住、教得好、有发展”？人力资源双重关注模型的跨层次效应研究

关晓宇 1 杨子萱 1 李红玢 2

（1、北京师范大学政府管理学院 ）

（2、云南省红河县教育科学研究室 ）

摘要：教育振兴是乡村振兴的基石,而乡村教师的发展则是教育振兴的关键。因此,如何打造“留得住、教得好、有发展”的高素质乡村教师队伍已经成为了目前的核心管理议题。然而, 少有实证研究从组织层面探究人力资源管理系统对乡村教师工作结果和职业生涯的影响。基于资源保存理论,本文探讨了人力资源双重关注模型对乡村教师离职意向、工作绩效和职业成长的影响以及工作繁荣的中介作用。通过对 51 所学校和 690 位乡村教师的匹配数据进行跨层结构方程模型分析,研究发现:维持导向人力资源实践对乡村教师的离职意向有显著负向影响、对工作绩效有显著正向影响,对职业成长的影响不显著;绩效导向人力资源 实践对乡村教师离职意向有显著负向影响、对工作绩效和职业成长均有显著正向影响;工作繁荣在人力资源双重关注模型与离职意向和工作绩效之间发挥着中介作用,工作繁荣在人力资源双重关注模型与职业成长之间没有发挥中介作用。本研究结果有助于优化乡村教师队伍的管理路径,激发乡村教师专业发展的内源性动力,完善乡村学校的人才培养模式。

【引用此文】关晓宇,杨子萱,李红玢.(2023).乡村教师何以“留得住、教得好、有发展”？人力资源双重关注模型的跨层次效应研究.*中国人力资源开发,40*(1),73-89.

第 2 期

87　何谓获得？员工获得感的内涵与来源探索

赵新元 1 孙早宁 2

（1、澳门科技大学博雅学院）

（2、中山大学管理学院）

摘要：获得感是具有新时代中国特色社会主义情境特征的原创性概念。企业是国民经济的细胞，员工个体是社会治理中的基本单位。在全社会人民获得感得到重视和改善的基础上,有针对性地提升员工获得感是企业人力资源开发的重要议题。然而,目前针对企业员工获得感内涵与来源的探索相对较少。本研究采用大数据文本分析的方法,建构和检验了企业员工获得感的主客观维度与细分指标,丰富和拓展了获得感在社会微观层面的研究。本研究基于网页数据爬取的关键词进行大数据分析,通过词汇分类提炼员工获得感的内涵,探索了员工获得感的主客观内涵维度与细分指标。文章探讨了 2018 和 2021 年研究发现的差异,反映了基于时代发展的各领域关注度变化。本研究成果预期可为我国企业在社会主义新时代的管理实践提供参考,促进我国更多、更好的研究成果为世界管理理论贡献“中国智慧”。

【引用此文】赵新元,孙早宁.(2023).何谓获得？员工获得感的内涵与来源探索.*中国人力资源开发,40*(2),87-95.

第 3 期

117　求职者对 AI 面试的接受度及其影响因素:基于公平视角的质性研究

刘潇肖 1 鲁辰扬 2 薛贺 3

（1、厦门大学管理学院）

（2、上海交通大学安泰经济与管理学院）

（3、国网福建省电力有限公司管理培训中心）

摘要：人工智能（AI）技术已应用于人力资源选拔与面试。尽管已有研究考察了个体对 AI 服务的接受度,但真实参与过 AI 面试的求职者对 AI 面试

的接受度尚有待挖掘。基于公平启发理论,本文采用扎根理论的研究路径,收集参加过 AI 面试的个体在新浪微博分享的文本数据,以及访谈了 22 位参与过 AI 面试的求职者。结果发现求职者对 AI 面试的接受度体现为感知易用性、感知有用性、情绪体验与参与意愿等四个维度,总体接受度较低。AI 面试内容设计（评价标准相关性与合理性、AI 形象设计）、面试过程设计（信息透明度、系统功能）等方面影响了求职者在 AI 面试中的自我表现反馈, 为 AI 面试公平感知提供了启发式线索, 并进一步塑造求职者对 AI 面试的接受度。AI 面试环境（外界与终端）、求职者对 AI 面试的预期（人际互动导向、应试任务导向）起到了阶段性的调节作用。本研究将技术接受模型拓展至求职者对 AI 面试的接受度, 挖掘了该应用场景中的独特内涵, 并提出“AI 面试设计-自我表现反馈-公平感知-AI 面试接受度”的链式影响机制,对 AI 技术更好地应用于面试提供了实证依据与管理实践启示。

【引用此文】刘潇肖,鲁辰扬,薛贺.(2023).求职者对 AI 面试的接受度及其影响因素: 基于公平视角的质性研究.*中国人力资源开发,40*(3),117-130.

第 5 期

87　新老两代农民工人际关系、内部推荐与离职意愿：基于目标自组织视角的分析

杨伟国 1 袁可 1 冉根敏 2

（1、中国人民大学劳动人事学院）

（2、中国建筑第二工程局有限公司）

摘要：基于自组织理论,本研究探讨了新老两代农民工人际关系对离职意愿的差异化影响,以及内部推荐行为的中介作用。通过对中国情境下人际关系“差序格局”特征的分类和分析,本研究发现亲缘、地缘等先赋性关系对新老两代农民工的内部推荐均有显著的正向影响,但是对离职意愿的影响并不显著。另一方面,友缘、业缘等后致性关系仅对新生代农民工离职意愿有显著的抑制作用,内部推荐在后致性关系对离职意愿的影响之间有部分中介效应。

后致性关系存在教育异质性，对内部推荐的正向影响仅在高中及以上学历的农民工群体中显著。本文通过对 2399 份调查问卷进行分析,发现农民工工作场所人际关系具有“远亲不如近邻”的作用特征,具有一定的理论和实践价值。

【引用此文】杨伟国,袁可,冉根敏.(2023).新老两代农民工人际关系、内部推荐与离职意愿:基于目标自组织视角的分析.*中国人力资源开发,40*(5),87-100.

第 6 期

70　打铁还需自身硬: 职场人士就业能力的影响因素及其理论解释

姜林 1 杨付 2 蔡文静 1 高筱培 1

（1、中国科学技术大学公共事务学院）

（2、西南财经大学工商管理学院）

摘要：在无边界职业生涯时代，组织的终身就业保障正在逐步被个人的就业能力保障所取代。虽然员工个人的就业能力受到了理论界和实务界的广泛关注，但学术界在就业能力的具体内涵、影响因素及其作用机制等方面仍缺乏系统性研究。为了弥补现有文献的不足,本研究聚焦于职场人士的就业能力研究，主要从就业能力的具体内涵、测量标准、影响因素方面,对国内外相关研究进行系统梳理与探讨。未来研究应从不同文化情境、不同层面以及不同理论视角下深入探究就业能力的影响因素。

【引用此文】姜林,杨付,蔡文静,高筱培.(2023).打铁还需自身硬: 职场人士就业能力的影响因素及其理论解释.*中国人力资源开发,40*(6),70-89.

90　年长员工主观年龄对利他行为的影响:控制感的中介作用和组织支持的调节作用

杨焕 1 赵新元 2 黄桂 1 崔珍珍 3

（1、中山大学管理学院）

（2、澳门科技大学博雅学院）

（3、广州开放大学社会培训学院）

摘要：随着我国社会人口日益老龄化,企业如何有效管理和开发年长员工成为人力资源开发学者和管理人员广泛关注的问题。然而,年龄刻板印象使得部分管理人员忽视了个人生理实际年龄与心理主观感受的差异,从而无法充分发挥年长员工在丰富工作经验、知识诀窍（know how）积累、社会网络资本深厚、适应组织文化等多方面优势。与生理年龄相比,主观年龄反映了个人对年龄的心理感知,更能解释年长员工态度和行为的内源性成因。本研究基于资源保存理论,探讨了主观年龄对年长员工利他行为的作用机制。对三阶段问卷调查数据分析的结果表明,主观年龄年轻化通过控制感，增加年长员工利他行为。组织支持具有显著的调节作用:在高水平组织支持下,主观年龄更年轻的年长员工对生活和工作的控制力越强,利他行为越多。研究结果拓展了主观年龄对年长员工影响机制的前沿研究,对人力资源管理者如何有效开发年长员工资源、实现成功老龄化提供了建议,以期起到抛砖引玉的作用。

【引用此文】杨焕,赵新元,黄桂,崔珍珍.(2023).年长员工主观年龄对利他行为的影响:控制感的中介作用和组织支持的调节作用.*中国人力资源开发,40*(6),90-104.

第 7 期

97　制造业高质量发展背景下工匠精神导向人力资源管理实践:理论构建与概念测量

高中华 1 徐燕 2 李淑玲 3

（1、中国社会科学院工业经济研究所）

（2、首都经济贸易大学工商管理学院）

（3、中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院）

摘要：工匠精神培育成为打造高素质技术技能人才队伍的重要途径。立足制造业高质量发展的现实需求，构建工匠精神导向人力资源管理体系成为学术界与实践界的共同呼声。基于 AMO（Ability Motivation Opportunity,

AMO）理论，本文通过三项子研究系统探究了工匠精神导向人力资源管理实践的概念内涵和测量量表。研究 1 采用文本分析法探究了工匠精神导向人力资源管理的概念内涵;研究 2 开发了工匠精神导向人力资源管理实践量表（N= 354）；研究 3 检验了工匠精神导向人力资源管理实践量表的效标关联效度（N=312）。本研究为后续研究提供了有效的测量工具,同时为企业构建高技能人才培育体系提供了实践启示。

【引用此文】高中华,徐燕,李淑玲.(2023).制造业高质量发展背景下工匠精神导向人力资源管理实践:理论构建与概念测量.*中国人力资源开发*,*40*(7),97-116.

第 8 期

102　在线用工平台从业者算法抵制行为量表开发与检验

周恋 1 李嘉慧 1 雷雪 2 方琳 1 邹建渡 1

（1、广东工业大学管理学院）

（2、华东理工大学商学院）

摘要：在线用工平台从业者如何适应看似自主、实则严苛的算法管理工作环境一直是学术界关注的热点问题。尽管已有研究开始关注平台从业者对于算法管理的抵制行为,但是算法抵制行为的内涵维度和影响因素仍然缺乏深入探讨。本研究首先通过文献演绎和访谈归纳明确算法抵制行为的内涵维度（忽略算法指导、利用算法漏洞和对抗算法监控）,提炼三个维度的具体测量条目；其次,收集多轮问卷数据进行量表结构和信效度分析。分析结果显示,算法抵制行为测量量表信度、区分效度和聚合效度均较高,平台从业者算法不公平感知和自主需要挫败正向影响算法抵制行为,平台信任负向影响算法抵制行为。文章最后讨论了在线用工平台情境下算法抵制行为测量量表的理论启示和实践贡献。

【引用此文】周恋,李嘉慧,雷雪,方琳,邹建渡.(2023).在线用工平台从业者算法抵制行为量表开发与检验.*中国人力资源开发*,*40*(8),102-118.

第 9 期

86　突破性/渐进性创造力影响因素的差异:基于系统性文献综述及元分析方法

耿紫珍 1 肖蒙蒙 2 王海珍 1 王艳粉 1

（1、西安外国语大学商学院）

（2、武汉大学经济与管理学院）

摘要：随着创造力被细分为突破性创造力和渐进性创造力,二者的影响因素成为国内外创新管理领域研究的热点。但是,该领域当前缺乏突破性/渐进性创造力影响因素差异的综述研究,无法系统厘清二者的影响因素在整体上具有何种差异。为了系统识别并明确突破性/渐进性创造力影响因素的差异,本研究首先对二者影响因素相关文献进行检索、筛选与编码;其次采用系统性文献综述方法,分析组织、团队和个体三个层面因素对两种类型创造力产生影响的差异; 最后对 41 项研究 45 个独立样本中的 172 个效应值进行元分析,将突破性创造力和渐进性创造力影响因素元分析结果进行对比,并试图解释其中存在差异的原因,最终提出未来研究方向,以期为后续研究提供有益借鉴。

【引用此文】耿紫珍,肖蒙蒙,王海珍,王艳粉.(2023).突破性/ 渐进性创造力影响因素的差异: 基于系统性文献综述及元分析方法.*中国人力资源开发,40*(9),86-103.

104　员工-组织双赢:发展型人力资源管理实践的影响及其作用机制

李秀凤 1 刘美婷 1 郭书玉 2 董艺婷 3 王芳 4 尹奎 5

（1、山东师范大学商学院）

（2、邹平市供电有限公司）

（3、伦敦政治经济学院）

（4、山东浪潮科学研究院）

（5、北京科技大学经济管理学院）

摘要：基于员工-组织双赢的视角,考察了发展型人力资源管理实践对员工工作绩效与工作幸福感的影响及其边界条件与作用机制。获取到 53 家企业的 53 名主管和 152 名员工在两个时间点的有效配对数据, 通过多层次线性

模型检验发现:发展型人力资源管理实践对员工的工作绩效和工作幸福感有显著正向影响; 人力资本在上述过程中发挥了中介作用; 组织学习目标导向不仅正向调节了发展型人力资源管理实践与人力资本的关系, 并且调节了人力资本在发展型人力资源管理实践与工作绩效和工作幸福感之间的中介作用。

【引用此文】李秀凤,刘美婷,郭书玉,董艺婷,王芳,尹奎.(2023).员工-组织双赢:发展型人力资源管理实践的影响及其作用机制.*中国人力资源开发,40*(9),104-118.

第 10 期

33　使命感召,其效何如:一项职业使命感效能的元分析检验

崔小雨 1, 2　苏涛 3

（1、中国人民公安大学公安管理学院）

（2、广东警官学院警察研修训练部）

（3、广东工业大学管理学院）

摘要：针对当前学界关于职业使命感效能研究的诸多争议,为全面可靠地评估职业使命感的真实效能,本研究对 116 篇实证文献、165 个效应值、82785 个独立样本进行了元分析,结果发现:职业使命感对个体工作和生活效能具有双重促进作用。在工作效能中,职业使命感对个体工作态度的促进作用最强,而后依次是工作绩效、创新和职场行为。在生活效能中,职业使命感对个体人生意义感的促进作用强于生活满意度。在各具体效能指标中, 职业使命感对工作投入、关系绩效和创新的促进作用尤为突出。在调节效应中,宏观层面的地区文化、中观层面的组织类型和微观层面的测量方式均能显著调节职业使命感与其效能之间的关系,且方向一致,即集体主义、低权力距离、公益组织情境下以及采用多维量表测量职业使命感时,职业使命感都更为有效。研究结论为组织管理实践扬长避短地发挥职业使命感的效能提供了“简练”规律。

【引用此文】崔小雨,苏涛.(2023).使命感召, 其效何如: 一项职业使命感效能的元分析检验.*中国人力资源开发,40*(10),33-47.

48　数据技术匹配对大数据人力资源信息系统使用意愿的影响机制研究

潘绵臻 苗旺

（浙江工商大学工商管理（MBA）学院、浙江工商大学数字组织与人力资源管理研究所、浙江工商大学现代商贸研究中心）

摘要：在数字经济背景下,大数据人力资源信息系统对企业转型和发展日益重要。本研究探讨数据技术匹配和价值感知对大数据人力资源信息系统使用意愿的影响机制。结果表明:（1）数据技术-工作匹配正向影响功能价值感知、情感价值感知及象征价值感知,数据技术-情境匹配正向影响功能价值感知和情感价值感知;（2）功能价值感知、情感价值感知及象征价值感知正向影响使用意愿;（3）功能价值感知、情感价值感知及象征价值感知在数据技术-工作匹配与使用意愿之间起中介作用, 而功能价值感知、情感价值感知在数据技术-情境匹配与使用意愿之间起中介作用;（4）数据分析能力负向调节功能价值感知、情感价值感知、象征价值感知与使用意愿之间的关系, 负向调节功能价值感知、情感价值感知、象征价值感知在数据技术-工作匹配与使用意愿之间的中介作用, 同时负向调节功能价值感知、情感价值感知在数据技术-情境匹配与使用意愿之间的中介作用。在研究结果基础上,本研究给出相应的理论和实践启示。

【引用此文】潘绵臻,苗旺.(2023).数据技术匹配对大数据人力资源信息系统使用意愿的影响机制研究.*中国人力资源开发*,*40*(10),48-66.

67　金钱还是服务？家庭友好福利类型对工作绩效的影响研究

刘善仕 1 刘敏 1 吴海波 2 崔勋 3

（1、华南理工大学工商管理学院）

（2、澳门科技大学商学院）

（3、南开大学商学院）

摘要：家庭友好福利逐渐成为企业人才争夺的利器,并呈现出由金钱型福利给付向服务型福利给付转型的趋势。在人工成本日益增长的背景下,企业如何有效利用有限的福利资源,消解员工在高强度竞争环境下的压力情绪,发挥家庭友好福利的最大价值,成为当前福利管理实践热点议题。然而, 理论界对不同类型福利的效应差异却知之甚少。基于社会交换理论和认知-经验自我理论, 本研究重点探讨两类不同的家庭友好福利（金钱 vs. 服务）对员工绩效的影响效应及其作用

机制。情境实验（研究 1）和多源多时点问卷调查（研究 2）的结果表明: 与目前主流观点不同, 金钱型福利也能够承载情感价值, 使员工产生情感承诺提升工作绩效; 服务型福利通过情感承诺影响工作绩效的间接效应表现得更强。同时, 员工对组织竞争氛围感知越强, 金钱型福利通过情感承诺对工作绩效的正向间接效应越强; 而服务型福利对工作绩效的情感作用路径则较为稳定,未受员工组织竞争氛围感知的影响。本研究拓展了信息加工理论在福利领域的应用, 为企业如何设置家庭友好福利项目提供管理启示。

【引用此文】刘善仕,刘敏,吴海波,崔勋.(2023).金钱还是服务？家庭友好福利类型对工作绩效的影响研究.*中国人力资源开发*,*40*(10),67-84.

第 11 期

86　安抚算法:零工工作者算法反馈策略

郭彤梅 1,2 苗梓欣 1 戈童言 3 张克勇 1 武嘉欣 1

（1、中北大学经济与管理学院）

（2、太原工业学院经济与管理系）

（3、密歇根大学安娜堡分校文学理学与艺术学院）

摘要：随着算法技术在零工经济中的广泛使用,零工工作者呈现出特有的安抚算法策略。然而,当前安抚算法研究“尚处于黑箱”。本研究应用扎根理论,基于 39 名零工工作者的算法反馈实践,重新界定安抚算法的概念,提出安抚算法是算法管理模式下,零工工作者为获取平台资源, 计划并实施符合算法规定的额外劳动,以开展自我管理的过程。进一步地,以行动者视角构建了“分析算法—安抚算法—寻求反馈—后续安抚”的零工工作者安抚算法四阶段过程模型;基于人机互动视角搭建了算法机制与安抚算法“诱发—应答—强化”的动态交互框架。本研究为后续开展实证研究奠定理论框架, 为促进平台算法管理与零工工作者间良性互动提供有益借鉴。

【引用此文】郭彤梅,苗梓欣,戈童言,张克勇,武嘉欣.(2023).安抚算法:零工工作者算法反馈策略.*中国人力资源开发*,*40*(11),86-101.

第 12 期

84　知识驱动的人力资源管理与员工越轨创新行为关系研究:基于自我决定理论的视角

黄雯怡 1 宋典 2 尹铁帅 2

（1、南京林业大学外国语学院）

（2、苏州大学政治与公共管理学院）

摘要：越轨创新是促进企业创新的重要策略之一。基于自我决定理论,本研究探索了知识驱动的人力资源管理与员工越轨创新之间的关系,分析了内在动机和创新激情的中介作用及创新自我效能感的调节作用。研究显示知识驱动的人力资源管理有助于促进员工越轨创新,内在动机和创新激情是知识驱动的人力资源管理与员工越轨创新之间的中介变量,创新自我效能感会提升员工内在动机、创新激情在知识驱动的人力资源管理与越轨创新之间的中介效应。研究表明企业应当实施知识驱动型人力资源管理模式, 提升员工的内在工作动机,并通过培育员工创新自我效能感,激发员工越轨创新行为。

【引用此文】黄雯怡,宋典,尹铁帅.(2023).知识驱动的人力资源管理与员工越轨创新行为关系研究:基于自我决定理论的视角.*中国人力资源开发,40*(12),84-95.

96　中国人力资源管理演进与展望:基于《中国人力资源开发》创刊 40 年（1984-2023）的文献整合研究

赵曙明 1 陈嘉茜 1 赵宜萱 1 陈万思 2

（1、南京大学商学院）

（2、华东理工大学商学院）

摘要：《中国人力资源开发》是我国人力资源管理领域最具代表性的专业期刊之一,大量汇聚了该领域的优秀学术成果与先进实践经验。为纪念创刊 40 周年,本文系统梳理了 1984 年以来我国人力资源管理制度情境、管理实践与学术研究的发展历程,重点剖析了《中国人力资源开发》对我国人力资源管理的引领与推动作用。研究发现:（1）40 年来,我国人力资源管理整体呈现出

“引入改革→探索成长→深化完善→变革创新”的演进脉络;（2）《中国人力资源开发》顺应经济和社会的发展趋势,持续推动了西方人力资源管理的理念引入与我国人力资源管理的改革转型、实践探索、系统深化与创新变革;（3）构建中国特色人力资源管理理论体系、探讨人力资源管理的数智化新命题、多维度深化人力资源管理研究、加强人力资源管理师资队伍建设、充分发挥学术社群的桥梁纽带与协同推动作用等将是未来我国人力资源管理的重要发展方向。

【引用此文】赵曙明,陈嘉茜,赵宜萱,陈万思.(2023).中国人力资源管理演进与展望:基于《中国人力资源开发》创刊 40 年（1984-2023）的文献整合研究.*中国人力资源开发*,*40*(12),96-109.

中国人力资源开发

劳动关系栏目

第 2 期

73　谁是我国的第三类劳动者？基于从属性特征的类型学及其工作条件组间差异分析

涂伟 1 王文珍 1 王雪玉 2

（1、中国劳动和社会保障科学研究院）

（2、伦敦政治经济学院管理系）

摘要：平台经济的出现引发了世界各国对平台劳动者法律身份的广泛争议。本研究借鉴了主要国际劳动统计机构对第三类劳动者的统计方法,对 7680 名外卖骑手的从属性水平进行了实证测量,并从“人格从属性”与“经济依赖性”两个维度对骑手的从属性特征进行了类型化,对不同类型下骑手的收入、工作强度、工作时间、社会保障覆盖率等客观工作条件以及工作压力和工作满意度等主观感受进行了组间比较。研究发现,经济依赖性对骑手工作条件的影响更加显著,而人格从属性则对骑手的主观感受具有显著影响。

【引用此文】涂伟,王文珍,王雪玉.(2023).谁是我国的第三类劳动者？基于从属性特征的类型学及其工作条件组间差异分析.*中国人力资源开发,40*(2),73-86.

第 3 期

102　远程办公劳动争议中影响员工胜诉率的因素研究:基于 QCA 方法分析

谢玉华 高嫦 蒋镇武

（湖南大学工商管理学院）

摘要：新冠疫情大流行期间,远程办公等新就业形态在得到了推广的同时相应的劳动争议案件也在大量增加。远程办公在我国法律上属于一个新出现的工作类型,尚未有明确的法律和成熟的典型案例来供参考,政府出台的政策对远程办公的规定过于模糊,判决中远程办公员工的劳动争议胜诉率受多

方因素的共同影响。本文首次将 fsQCA 的方法引入到劳动争议胜诉率的研究中,综合考虑多重并发因素对远程办公员工劳动争议胜诉率的影响,从劳动争议企业因素、员工因素和第三方因素的整体视角联动考虑。研究发现,单个要素并不能直接决定员工的胜诉率,远程办公员工的高胜诉率存在 5 条驱动路径,其中最核心的要素为远程办公政策,出现在所有的路径中。研究结果可对员工申诉、企业管理以及政府政策制定提供参考建议。

【引用此文】谢玉华,高婿,蒋镇武.(2023).远程办公劳动争议中影响员工胜诉率的因素研究:基于 QCA 方法分析.*中国人力资源开发*,*40*(3),102-116.

第 5 期

72　利益协调型集体协商的规则网络特征与影响因素

鲍晓鸣 1 黄丹 2

（1、南京大学）

（2、首都经济贸易大学）

摘要：基于 2017 年至 2018 年间针对 BH 经济技术开发区的企业 JM 的实地调查,本文考察集体协商在企业层面的新探索——利益协调型集体协商。利益协调型集体协商植根于工作场所的一体化权力分布与利益格局,经由企业工会对决策制定的参与实现雇主与雇员的利益整合。就影响因素而言,利益协调型集体协商由建构型工会行为框架所驱动;工会代表网络则成为维持利益协调型集体协商持续运行的关键。进一步地,建构型工会行为框架在功能层面的具体表达得到精益型生产与人力资源管理模式的强化。与此同时,赋能型劳工政策构成利益协调型集体协商的外部导向因素。

【引用此文】鲍晓鸣,黄丹.(2023).利益协调型集体协商的规则网络特征与影响因素.*中国人力资源开发*,*40*(5),72-86.

第 7 期

81　工会何以促进企业创新: 基于扎根理论的多案例分析

唐鑌 刘华 柴静

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：现阶段，党和国家将创新置于我国现代化建设全局的核心地位。工会作为党和群众的“桥梁和纽带”,在实践中不断推动高质量发展，支持实施创新驱动发展战略。已有研究表明我国工会对企业生产创新具有积极影响，然而,对于企业工会如何促进企业创新,目前学界尚未有清晰和深入地解释。本文基于“嵌入—赋能”视角对 4 家制造型企业进行扎根理论的多案例探索性研究，构建出工会促进企业创新的理论模型。研究发现:工会对于企业创新的影响路径是由外部组织嵌入激活工会内生动力,从而实现外部力量和内生力量之间的高效联合,在这个过程中,既要给予“政策”、“思想”、“资源”的支持，又要立足工会自身优势与职能的发挥，对员工进行参与赋能、技术赋能与精神赋能,以此提高员工的技术技能素质，促进企业创新。此外，技术赋能是工会助力企业创新实践的核心维度,其重要性应给予高度地重视。通过深入挖掘企业工会促进企业创新的作用路径,不仅有助于丰富现有工会助力企业发展的理论基础,而且对于推进工会工作的高质量发展具有积极的指导意义。

【引用此文】唐鑌,刘华,柴静.(2023).工会何以促进企业创新:基于扎根理论的多案例分析.*中国人力资源开发*,*40*(7),81-96.

第 10 期

85　员工股票期权争议解决的困境与出路:基于 222 个判决的研究

王倩 1 於舒琳 2 范黎红 2

（1、上海政法学院）

（2、同济大学法学院）

摘要：通过对涉及员工股票期权的裁判文书进行检索分析发现,由员工股票期权引发的民事案件呈现样态如下:诉讼案由多样化且争议大、员工主动维权多但败诉率高、非上市公司较上市公司涉诉更多。之所以员工股票期权案件的定分止争面临诸多困境, 主要是因为劳动法和民商法的交叉导致纠纷所属案由存疑,对股票期权协议中的违约金等约定是否有效也有争议, 还有股票期权自身的不确定性等因素使得员工损失难以获赔。基于上述问题,应明确三点解决思路: 首先, 应该根据员工股票期权法律关系的定位分析来确定是否属于劳动争议,但是不强求选出“正确的案由”; 其次,一定程度上限制合同自由, 尤其是涉及劳动法领域的特殊条款时; 最后,从股票期权作为金融衍生品的特性出发考虑赔偿损失问题。
【引用此文】王倩,於舒琳,范黎红.(2023).员工股票期权争议解决的困境与出路:基于 222 个判决的研究.*中国人力资源开发,40*(10),85-97.

第 12 期

110　劳动关系判断之法律保护标准及个别劳动权益保护:以新就业形态之灵活用工为背景

李文涛

（中国劳动关系学院）

摘要：对新就业形态灵活用工方式下平台、合作商和劳动者之间的关系之判断,不仅是事实判断,还应当从劳动法律规范保护目的出发,展开法律价值判断,采取法律保护标准,对属于劳动法律保护范围之内的用工关系,可依法认定为劳动关系。从属性是劳动关系的事实特征之一,但不是判断劳动关系的唯一标准。用人单位的认定及其相应责任承担 ,可适用可归责性的判断,而非简单合同相对性的事实分析。借鉴个别劳动权益可以与劳动关系剥离的基础理论,基于劳动给付内容及其自身固有的风险,灵活就业者可以享受个别劳动权益的保护,尤其是职业伤害保险权益。针对不同类型的灵活用工,将劳动关系项下的各项个别劳动权益具体拆分,细致探讨劳动者在多大范围或多大程度能够享有个别劳动权益（如工资、工时、 休息休假、职业安全卫生、社会保险等）的

保护,是积极回应灵活用工关系的迅猛发展及其从业人员劳动权益保护难题的切实可行策略。

【引用此文】李文涛.(2023).劳动关系判断之法律保护标准及个别劳动权益保护:以新就业形态之灵活用工为背景.*中国人力资源开发*,*40*(12),110-122.

中国人力资源开发

劳动经济栏目

第 2 期

96　劳动力市场分割与劳动力资源错配: 基于城市层面的测度

崔琳昊

（中国社会科学院大学经济学院）

摘要：基于“价格法”测算城市劳动力市场分割和劳动力资源错配的基础上，利用工具变量双向固定效应模型分析劳动力市场分割对劳动力资源错配的影响，并探讨了这种影响的异质性。研究发现,城市劳动力市场分割程度的提高将显著降低城市劳动力资源配置效率,提高劳动力资源错配程度,这种影响主要是通过限制劳动力流动和抑制就业市场规模扩大进而造成“劳动力-岗位”匹配失衡引起的。异质性分析表明劳动力市场分割对劳动力资源错配的影响在经济相对落后，劳动力配置过度的四五线城市和西部及东北部地区更加显著。研究将市场分割的测度推进到劳动力要素和城市层面,提出了我国进一步建设全国统一要素市场,畅通劳动力在区域之间转移的政策建议。

【引用此文】崔琳昊.(2023).劳动力市场分割与劳动力资源错配:基于城市层面的测度.*中国人力资源开发,40*(2).96-111.

第 5 期

101　放松生育管控对劳动供给的影响研究:来自中国全面二孩政策的经验证据

汤小庆 1 戚亦浓 1 杨华磊 1, 2

（1、中南财经政法大学公共管理学院）

（2、湖北省创业与就业研究中心）

摘要：伴随全面三孩政策的落地，中国越来越致力于促进生育,那表征为放松生育管控的生育政策调整会对中国劳动市场,尤其是已婚个体的劳动供给

产生何种影响呢？这关乎生育配套政策的制定。为识别放松生育管控对中国已婚个体劳动供给的影响,全面二孩政策提供了一个准自然实验的机会。本文基于 2014、2016、2018 年中国家庭追踪调查（CFPS）微观数据,运用双重差分（DID）方法,考察了全面二孩政策对劳动供给的影响。结果表明,在实施全面二孩政策的第一年,全面二孩政策显著降低了已婚个体的劳动供给,大体上,在一个孩子的基础上,再多生育一个孩子,参与劳动的概率下降了 9.3%。这一方面源于在缺乏社会和家庭照料下,生育对父母照料的刚性需求不可替代,另一方面源于生育带来了人力资本损耗下的工资率下降,进一步阻碍个人就业。进一步分析发现,首先,女性、农村户口群体、20-35 岁年轻群体、家庭收入较低群体因为生育政策的放松，其参与劳动的概率更低;其次,全面二孩政策也降低个体的劳动时间,即在生育一孩的基础上,再生育二孩,个人周工作时间平均下降 3.787 小时;最后,随着时间的推进,全面二孩政策对劳动供给无显著影响,这也意味着当前生育政策的放松在长期内对劳动市场的影响趋于减弱。

【引用此文】汤小庆,戚亦浓,杨华磊.(2023).放松生育管控对劳动供给的影响研究:来自中国全面二孩政策的经验证据.*中国人力资源开发,40*(5),101-114.

第 6 期

105　创业失败者能否在就业市场中如愿以偿？对就业质量的考察

吴广昊

（中国社会科学院大学应用经济学院）

摘要：高失败率是创业活动的基本特征,而受雇于就业市场是创业失败者最主要的后续选择。鉴于已有研究对此缺乏关注,本文基于中国家庭追踪调查（CFPS）与中国劳动力动态调查（CLDS）数据,考察创业失败经历对受雇劳动力就业质量的影响及机制。克服自选择、样本选择及反向因果等偏误问题后的研究结果表明:创业失败者在就业市场中并未如愿以偿地获得与个人能力相匹配的就业质量。虽然创业失败经历有助于增强人力资本、形成

特定能力烙印,从而帮助创业失败者在工作中取得良好表现,但创业失败经历对就业质量依然具有显著的负向影响。这种能力与质量错配的原因在于,创业失败会增加劳动力行业转换与教育过度的概率,降低社会支持水平,导致其专用性人力资本难以得到发挥。进一步分析发现,失业保险能够调节创业失败的负向影响。本文的研究结论可为妥善应对创业失败,促进高质量充分就业提供参考。

【引用此文】吴广昊.(2023).创业失败者能否在就业市场中如愿以偿？对就业质量的考察.*中国人力资源开发*,*40*(6),105-120.

第 7 期

117　人工智能技术应用的职业替代效应及区域比较分析

汪昕宇 1 张冰冰 2 姚寅 2 何勤 3

（1、北京联合大学人力资源管理研究所）

（2、北京联合大学管理学院）

（3、首都经济贸易大学劳动经济学院）

摘要：人工智能技术应用的不断拓展与深化，使其对职业的替代效应备受各界关注。目前,针对人工智能职业替代效应及其区域比较的研究较少且分析结果存在较大差异，需要基于人工智能实际应用状况对其进行更为客观合理的评估。本文将美国 O*NET 职业体系与《中国职业大典》进行匹配,利用 O*NET 各职业的技能特征评级和 IFR 年度工业机器人安装量数据,运用 LASSO 回归、随机森林分类器等方法,提取影响人工智能职业替代效应的关键职业技能特征变量,测算我国职业大典中各小类、中类和大类职业的人工智能技术替代率，并进行了稳定性检验，研究发现我国七个大类职业的平均职业替代风险为 63.23%，职业替代风险整体较高。进一步地，本文结合 2020 年中国人口普查数据,测算我国 31 个省市在中类职业层面处于高替代风险的劳动力规模，检验了地区产业结构、人口规模、性别比对人工智能职业替代效应的影响。本文的测算结果能够为动态应对人工智能技术带

来的技术性失业问题及其对劳动力市场的冲击提供可靠的基础信息支持,为各地政府因地制宜制定人工智能发展政策,稳定就业提供参考。

【引用此文】汪昕宇,张冰冰,姚寅,何勤.(2023).人工智能技术应用的职业替代效应及区域比较分析.*中国人力资源开发*,*40*(7),117-135.

第 9 期

119 大病保险对农民创业的影响:基于农村大病保险试点特征的实证研究

高健 1 李志鹏 2

（1、盐城师范学院历史与公共管理学院）

（2、常州大学瞿秋白政府管理学院）

摘要：在乡村振兴和共同富裕的背景下,农民创业有助于农村就业与农民增收，探索农民创业的阻碍因素及其政策支持具有重要意义。基于中国劳动力动态调查（CLDS）2012-2016 年数据，使用 Logit 模型实证分析了农村大病保险对农民创业决策的影响。研究发现,试点农村大病保险使农民选择创业的可能性显著增加 5.8%。并且与农村基本医疗保险相比,具有补充性质的大病保险政策更为显著地推动了农民创业。稳健性分析发现,以未试点城市作为虚假处理组以及考虑政策实际执行日期滞后性的情形下，实证结果仍然具有可靠性。机制分析表明,农村大病保险显著提高了医疗费用的实际补偿水平,能有效化解潜在的疾病风险。异质性分析表明,农村大病保险对中西部地区、中高收入、中青年、社区有银行网点等样本的创业促进作用更大。进一步分析发现,农村大病保险对农民创业活动的影响主要集中于生存型创业,而对机会型创业并没有发挥作用。为更好地推动农民创业,应进一步完善大病保险政策，并优化创业支持政策。

【引用此文】高健,李志鹏.(2023).大病保险对农民创业的影响: 基于农村大病保险试点特征的实证研究.*中国人力资源开发*,*40*(9),119-132.

第 11 期

102　职业教育投入、农村人力资本与城乡收入差距

苏捷 1 洪倩倩 2

（1、北京大学马克思主义学院）

（2、北京大学现代农学院）

摘要：本文通过在城乡二元一般均衡模型中引入职业教育财政投入与人力资本，考察职业教育财政投入与城乡收入差距之间的关系,发现当职业教育财政投入对于农村居民人力资本水平的提升作用达到一定程度后，职业教育财政投入能够显著缩小城乡收入差距。进一步地,基于 2009 年至 2020 年省级面板数据,利用普通最小二乘回归和工具变量法进行了实证研究,发现:高等职业教育财政投入和中等职业教育财政投入均可以显著缩小城乡收入差距,并且,高等职业教育财政投入的城乡居民收入分配效应更显著。此外,农村居民人力资本水平提高是缩小城乡收入差距的重要机制。

【引用此文】苏捷,洪倩倩.(2023).职业教育投入、农村人力资本与城乡收入差距.*中国人力资源开发,40*(11),102-112.

第 2 期

112　组织数字化变革的悖论关系与协同机制研究

王象路 1 罗瑾琏 1 李树文 2 唐慧洁 1 张志菲 1

（1、同济大学经济与管理学院）

（2、大连理工大学经济管理学院）

摘要：当前传统企业的组织数字化变革实践不容乐观,但现有文献对数字化变革缺乏过程性、动态性研究,也未能对数字化变革的制约问题予以解构。本文基于悖论理论视角,识别出组织数字化变革制约问题背后的悖论关系,并依据悖论分离与整合策略推断出悖论协同机制。具体而言,组织在变革启动阶段面临组织认知悖论,该悖论协同需要组建跨职能高管团队、多元观点交互以实现数字化意义建构;组织在变革培育阶段面临业务流程悖论,该悖论协同需要拟定试点流程、布局数字平台以实现业务流程信息联通;组织在变革发展阶段面临组织职能悖论,该悖论协同需要设立变革部门、推广示范单元以实现数字网络结构搭建;组织在变革共生阶段面临组织生态悖论,该悖论协同需要搜寻共生伙伴、建立数字优势联结体以实现数字生态系统共创。本文研究结论有助于将组织悖论理论纳入到组织数字化变革的过程解构,也对传统企业的数字化变革实践提供了启示。

【引用此文】王象路,罗瑾琏,李树文,唐慧洁,张志菲.(2023).组织数字化变革的悖论关系与协同机制研究.*中国人力资源开发*,*40*(2),112-125.

第 1 期

90 健康、公共医疗保险与老年人劳动参与

关斐 1 李麦收 2

（1、河南工程学院商学院）

（2、河南大学经济学院）

摘要：中国正面临快速老龄化和劳动力供给不足的双重挑战,探索健康与老年人劳动参与之间的公共医疗保险调节效应对于释放老年人口红利具有重要现实意义。基于中国健康与营养调查 (CHNS)1997-2015 数据,使用面板数据 logit 模型实证分析健康对中国老年人劳动参与的影响。研究发现,慢性疾病和健康冲击阻碍了老年人劳动参与,慢性疾病相比健康冲击对老年人的劳动参与影响更大。享有公共医疗保险在老年健康与劳动参与之间存在显著的调节作用,参加城居保能够正向调节慢性疾病老年人的劳动参与,但对遭受健康冲击的老年人劳动参与具有负向调节作用,新农合对慢性疾病和健康冲击老年人的劳动参与具有正向调节作用。上述效应在农村老年人群体中更为显著。未来应逐步健全以提高老年人就业技能为核心的社会政策,加快落实弹性退休制度,优化均等化公共医疗保险的制度设计。

【引用此文】关斐,李麦收.(2023).健康、公共医疗保险与老年人劳动参与.*中国人力资源开发,40*(1),90-104.

理论探索栏目

第 1 期

105 交互目标动力理论的新发展与应用展望

王亚婷 陈功香 杜秀芳

（济南大学教育与心理科学学院）

摘要：交互目标动力理论在自我调节理论的基础上,采用社会关系视角将相互依赖的群体成员（特别是二元群体）视为一个交互目标动力系统,对以往集中于个人层面的目标追求相关理论进行了扩展,关注于多人互动时的目标追求。该理论于 2015 年提出,在国内受到的关注相对较少。本文从目标实现的过程入手,即目标的设定、目标追求过程和目标结果,进一步梳理提炼了这一理论的核心思想,对其与目标设定、目标系统等理论的关系进行辨析,并总结了该理论在组织管理领域、亲密关系领域等的应用。未来研究应进一步完善理论体系,对模型的变量关系进行实证研究,拓展理论的应用领域,并探究交互目标动力在中国文化背景下的特殊性。

【引用此文】王亚婷,陈功香,杜秀芳.(2023).交互目标动力理论的新发展与应用展望.*中国人力资源开发*,*40*(1),105-120.

中国人

政策研究栏目

第 4 期

107 人才生态环境视角下青年友好型城市建设路径研究:基于模糊集定性比较分析

段智慧 1 孟雪 1 郝文强 2

（1、中国人民大学公共管理学院）

（2、复旦大学国际关系与公共事务学院）

摘要：青年是城市发展的活力源泉,打造友好型青年人才城市生态环境进而集聚青年人才是建设青年友好型城市亟待回答的重要问题。研究从人才生态环境的视角出发,运用 NCA 和 QCA 的方法,分析了友好型青年人才城市生态环境影响青年人才集聚的条件组态与路径。结果发现:经济机会与不同类型的舒适物条件多重耦合，形成了“经济机会牵引下的社会包容吸纳型”、“经济机会牵引下的政策与医疗保障型”两种城市青年人才高集聚路径；城市青年人才非高集聚路径则包含“经济机会匮乏下的政策与自然环境限制型”、“经济机会匮乏下的文化与自然环境束缚型”与“经济机会匮乏下的社会文化与医疗条件制约型”三种类型。其中,虽然文化服务和环境建设并非造就城市青年人才高集聚的核心条件,但两者缺位却是导致城市青年人才非高集聚的关键因素。研究结论厘清了青年人才集聚的驱动因素与瓶颈条件,为建设青年友好型城市提供了新的思路。

【引用此文】段智慧,孟雪,郝文强.(2023).人才生态环境视角下青年友好型城市建设路径研究: 基于模糊集定性比较分析.*中国人力资源开发*,*40*(3),107-122.

第 8 期

119 国内外重点城市数字技能竞争力比较研究

马晔风 1 陈煜波 2 黄鹤 3

（1、中国社会科学院数量经济与技术经济研究所）

（2、清华大学经济管理学院）

（3、中国地质大学（北京）经济管理学院）

摘要：新一轮科技革命和产业变革浪潮下，数字技能的重要性日益凸显。发展数字技能不仅能帮助人们更好地适应数字化变革，也是国家和地区打造数字经济竞争力的关键。本研究基于领英平台的人才大数据，对全球重点城市的劳动力数字技能发展现状进行深入分析,并以国外城市为参照,比较分析我国数字技能的优势和差距。研究发现,我国数字技能的行业渗透性和技能多样性偏低，数字技能结构偏向于基础性数字技能。从技能竞争力来看，我国数字技能优势主要体现在人工智能、机器人两大颠覆性技术领域。为了更好地推动数字经济发展,未来应将数字技能培养纳入国家经济发展长期战略,建立政府、教育机构、企业和劳动者等多方参与的数字技能长效培养机制。

【引用此文】马晔风,陈煜波,黄鹤.(2023).国内外重点城市数字技能竞争力比较研究.*中国人力资源开发,40*(8),119-134.

第 10 期

98　国有企业工资决定机制改革与全要素生产率

李春瑜

（中国社会科学院工业经济研究所）

摘要：利用 PSM 匹配样本并结合 DID 方法,本文检验了 2018 年 5 月份推出的国有企业工资总额决定机制改革对企业全要素生产率的影响,并研究了这一影响的作用机制和调节因素。实证结果表明:工资决定机制改革提高了企业全要素生产率。改革通过提升劳动效率进而提升了全要素生产率,劳动效率在改革影响全要素生产率过程中起到了中介作用,而经济效益和收入公平的中介作用并不存在。研究还发现:在政策提升全要素生产率过程中,企业劳动密集型程度和所处行业竞争度两个因素起到了调节作用。本文首次用数据检验了工资决定机制改革的政策影响,为分配制度改革提供了经验证据和政策深化依据。本文提出用全要素生

产率指标更全面地衡量工资制度改革效果, 并说明了作用机制和调节因素,丰富了收入分配和全要素生产率的相关理论。

【引用此文】李春瑜.(2023).国有企业工资决定机制改革与全要素生产率. *中国人力资源开发*,*40*(10),98-113.

中国人力资源开发

本期特稿栏目

第 7 期

08　新一代人工智能对组织与人力资源管理的影响与挑战

彭剑锋

（中国人民大学劳动人事学院）

摘要：以 ChatGPT 为代表的新一代人工智能的横空出世,对组织和人力资源管理带来影响。人工智能与数字智能人也将成为组织最重要的资产和生产要素，是具有自学习、自进化、自我增值的新组织资本。伴随着企业数智化转型进入新的阶段,人与组织关系更加复杂、多变、混序化、个性化,人与智能人有望形成新智能灵魂伙伴关系。本文由此从组织资源、人机物关系、组织形态与组织机制、替代与创造效应、以及对于人力资源管理专业工作者的影响等方面，探讨了新一代人工智能对于组织与人力资源管理的影响，为组织迎接新一轮的数智化转型提供了启迪。

【引用此文】彭剑锋.(2023).新一代人工智能对组织与人力资源管理的影响与挑战.*中国人力资源开发,40*(7),8-14.

中国人