

朱朴义◎著

# 可雇佣性

对员工态度行为作用机制研究



西南交通大学出版社

朱朴义◎著

# 可雇佣性

对员工态度行为作用机制研究

KE GUYONGXING  
DUI YUANGONG TAIDU XINGWEI  
ZUOYONG JIZHI YANJIU

西南交通大学出版社  
· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

可雇佣性对员工态度行为作用机制研究 / 朱朴义著.  
—成都: 西南交通大学出版社, 2017.7  
ISBN 978-7-5643-5546-3

I. ①可… II. ①朱… III. ①企业管理—人事管理—  
研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 157097 号

可雇佣性对员工态度行为作用机制研究

朱朴义 著

责任编辑 孟秀芝

特邀编辑 褚媛媛

封面设计 严春艳

出版发行 西南交通大学出版社  
(四川省成都市二环路北一段 111 号  
西南交通大学创新大厦 21 楼)

邮政编码 610031

发行部电话 028-87600564 028-87600533

官网 <http://www.xnjdcbs.com>

印刷 成都蓉军广告印务有限责任公司

成品尺寸 165 mm × 230 mm

印张 14.5

字数 223 千

版次 2017 年 7 月第 1 版

印次 2017 年 7 月第 1 次

定价 78.00 元

书号 ISBN 978-7-5643-5546-3

图书如有印装质量问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

朱朴义，男，1971年11月出生，湖南省双峰县人，华中科技大学管理学博士，贵州师范学院副教授。目前主要讲授《人力资源管理》《劳动经济学》《劳动关系管理》等课程。研究方向为企业战略管理、人力资源管理、劳动经济。参与国家自然科学基金项目课题3项；在《管理评论》《科学学研究》等专业期刊上发表学术论文10余篇。

## 前 言

企业雇佣关系模式由内部劳动力市场主导型向外部劳动力市场主导型的转变,使劳动力市场雇佣灵活性得到了极大提升,却也不可避免地引起了员工雇佣安全性的显著下降。同时,传统雇佣方式下的员工以组织忠诚换取长期稳定的雇佣安全保障也逐渐转变为当前雇佣模式下的员工以高工作绩效换取自身可雇佣性的提升。可雇佣性概念的提出为企业弹性用工需求与劳动者雇佣安全需求之间矛盾的解决提供了很好的途径与方式。然而,企业所面临的实际问题是:员工可雇佣性提升对企业究竟有利抑或有弊?员工可雇佣性提升的责任是否由组织与员工共同承担?如何具体实施对员工可雇佣性的培养与提升?以及对员工可雇佣性人力资本投资是否存在风险等。可雇佣性的研究与应用在国外已经比较成熟,然而国内目前对此尚未引起足够重视,比较缺乏对可雇佣性问题的深入探讨。为此,本书在以往学者研究成果基础上,通过文献回顾分析、理论模型构建,采用实证研究方法对可雇佣性对员工态度行为的影响及作用机制进行了进一步的探讨,以期可以进一步丰富和深化可雇佣性在中国组织情境下的理论研究,为企业加强员工可雇佣性管理、促进和谐雇佣关系构建等组织管理实践问题的解决提供理论参考与决策依据。

本书研究选题来源于华中科技大学管理学院龙立荣教授主持的国家自然科学基金重点项目“转型期和谐劳动关系:分享型领导、员工心理契约与人力资源策略研究”(项目编号:71232001)的子课题四“组织激励与保障实践研究”。

本书通过文献回顾分析及相关理论推导,构建理论模型,提出研究假设,基于大样本数据采用结构方程模型、层级回归等分析方法进行统计分析,并对理论模型与研究假设进行了实证检验。本书研究过程坚持理论分析与实证检验相结合、定性分析与定量探讨相结合的原则。全书内容主要

分为三个部分：第一部分是相关理论分析与文献综述，分别对可雇佣性、员工 EVLN 行为等相关理论、概念和研究现状进行了回顾、分析与总结，为全书奠定了较为坚实的理论基础。第二部分是本书的主体部分，对所构建的理论模型与研究假设进行实证检验，包括工作不安全感、心理契约履行双中介作用机制的探讨及互动公平氛围、工作嵌入与个人传统性的调节作用机制的研究。首先，依据社会交换、不确定性管理、心理契约等理论，从员工对待工作、组织的态度感知两方面构建了工作不安全感、心理契约履行在可雇佣性对员工 EVLN 行为影响关系中的中介机制模型；基于跨截面配对问卷调查样本，采用结构方程模型分析方法等对中介机制相关研究假设进行实证检验，揭示了可雇佣性对 EVLN 行为影响的中介作用机制。其次，依据组织公平、工作嵌入等理论依次构建了互动公平氛围、工作嵌入、个人传统性在可雇佣性与 EVLN 行为影响关系中的调节机制模型；基于大样本问卷调查数据，采用层级回归分析方法等对调节机制相关研究假设进行实证检验，分别从与领导相关的互动公平、与组织相关的工作嵌入及员工个体传统性等三个方面对可雇佣性影响员工 EVLN 行为存在的调节作用机制进行了揭示。第三部分主要是对研究假设的检验结果进行了讨论、分析与总结，并对本书研究的理论贡献与实践启示进行了阐述。

本书写作过程中得到了华中科技大学管理学院胡蓓教授、龙立荣教授、廖建桥教授等管理学名师的多次悉心指导，使本书得以顺利完成，在此谨向老师们表示我最诚挚的感谢！同时，对写作过程中给予了我许多无私帮助的同学、朋友、同事和家人，以及本书所参阅文献资料的中外学者们，还有西南交通大学出版社的吴迪、孟秀芝两位老师为本书出版所付出的辛勤工作，在此表达我深深的谢意！

朱朴义

2016 年 5 月 于贵阳·保利

责任编辑：孟秀芝  
特邀编辑：褚媛媛  
封面设计：严春艳



<http://www.xnjdcbs.com>

# 目 录

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 1 绪 论 .....                         | 1   |
| 1.1 研究背景 .....                      | 1   |
| 1.2 研究目的与意义 .....                   | 7   |
| 1.3 研究方法与技术路线 .....                 | 11  |
| 1.4 主要研究内容 .....                    | 14  |
| 1.5 主要创新点 .....                     | 15  |
| 2 文献综述 .....                        | 19  |
| 2.1 可雇佣性的相关研究 .....                 | 20  |
| 2.2 EVLN 行为的相关研究 .....              | 33  |
| 2.3 工作不安全感的相关研究 .....               | 37  |
| 2.4 心理契约履行的相关研究 .....               | 49  |
| 2.5 现有研究述评 .....                    | 64  |
| 3 可雇佣性对 EVLN 行为影响的中介机制研究 .....      | 68  |
| 3.1 研究假设 .....                      | 69  |
| 3.2 研究方法 .....                      | 85  |
| 3.3 数据分析结果 .....                    | 90  |
| 3.4 结果分析与讨论 .....                   | 108 |
| 4 互动公平氛围对可雇佣性与 EVLN 行为关系的调节作用 ..... | 115 |
| 4.1 研究假设 .....                      | 117 |
| 4.2 研究方法 .....                      | 123 |
| 4.3 数据分析结果 .....                    | 125 |
| 4.4 结果分析与讨论 .....                   | 133 |



|     |                                  |     |
|-----|----------------------------------|-----|
| 5   | 工作嵌入对可雇佣性与 EVLN 行为关系的调节作用 .....  | 137 |
| 5.1 | 研究假设 .....                       | 138 |
| 5.2 | 研究方法 .....                       | 143 |
| 5.3 | 数据分析结果 .....                     | 144 |
| 5.4 | 结果分析与讨论 .....                    | 151 |
| 6   | 个人传统性对可雇佣性与 EVLN 行为关系的调节作用 ..... | 155 |
| 6.1 | 研究假设 .....                       | 156 |
| 6.2 | 研究方法 .....                       | 159 |
| 6.3 | 数据分析结果 .....                     | 160 |
| 6.4 | 结果分析与讨论 .....                    | 170 |
| 7   | 研究结论与未来展望 .....                  | 173 |
| 7.1 | 主要研究结论 .....                     | 173 |
| 7.2 | 理论意义与实践启示 .....                  | 177 |
| 7.3 | 研究不足和未来展望 .....                  | 183 |
|     | 参考文献 .....                       | 187 |
|     | 附录 1 攻读博士学位期间科研成果 .....          | 218 |
|     | 附录 2 研究调查问卷 .....                | 219 |

# 1 绪 论

## 1.1 研究背景

本研究旨在从个体层面探讨可雇佣性对员工态度行为（EVLN 行为）的影响及作用机制，为当前外部劳动力市场主导型雇佣关系模式下企业加强员工可雇佣性管理，采取积极有效措施干预员工态度行为，促进建设性行为、抑制破坏性行为的发生，提升雇佣关系质量，构建和谐雇佣关系等管理实践提供理论参考和决策依据。

随着经济全球化与互联网时代的到来，企业面临的国内与国际市场竞争更加激烈，所处市场环境更加复杂多变，充满更多的不确定性。为了提升自身竞争力和应对复杂市场环境的适应能力，企业通过持续开展战略重组、兼并、流程改造、裁员等组织变革活动不断增强组织柔性，组织结构调整与扁平化成为当代组织变革的主流趋势。组织柔性变革不可避免地带来了劳动力市场雇佣模式的改变，雇佣方式更加多元化与灵活化。雇佣方式灵活化使企业弹性用工需求得到满足，企业人工成本也得到了大幅降低，并且更多的劳动者可以实现弹性就业，从而极大地缓解了当前严峻的社会就业压力。然而，雇佣灵活性的增加同时也使得劳动者正在逐渐丧失以往传统雇佣方式下组织提供的长期稳定的雇佣安全保障。当前劳动力市场中，任何组织都已经无法为员工提供长期稳定的雇佣安全保障，外部劳动力市场主导型雇佣模式已经成为当前中国企业的主要雇佣关系模式。雇佣模式的变化正式开启了无边界职业生涯时代的到来，员工不再可能被同一雇主组织终身雇佣，员工除了在企业内部各部门、各岗位之间流动，更大的可能性是跨越组织边界实现在不同企业间的流动，通过这种在不同组织之间的流动来完成自己的整个职业生涯。由此，雇佣安全保障的丧失带来工作的不稳定性，未来工作是否能够持续的不可预见性导致员工普遍感知到工

作缺乏一种安全感,对工作持续与否产生担忧。

雇佣模式变化增强了雇佣灵活性,却降低了雇佣安全性,员工普遍因担忧工作持续性而产生“工作不安全感”。基于马斯洛的需求理论观点,工作安全性是个体最基本的需求之一,需求未能得到满足必然对个体产生消极影响后果。同时大量实证研究表明,工作不安全感对个体及组织均存在显著的消极影响。组织柔性变革导致了企业弹性用工需求的产生,而劳动者雇佣安全需求不能得到满足必然对个体与组织产生消极影响,为此,组织用工灵活性与员工雇佣安全性之间的矛盾如何解决便成为理论与实践界共同关注的重要课题。可雇佣性概念的提出为这一矛盾的破解提供了新的途径和方法,有学者认为,雇佣关系实质是一种社会交换关系,在传统雇佣方式下,员工以组织忠诚换取雇佣安全保障,而在当前雇佣模式变化情形下,已经转变为员工以高绩效和对组织弹性用工需求的满足来换取自身可雇佣性的提升(菲利普,李维斯,2005),而且员工对组织的心理契约的主要内容也随之发生了变化。

外部劳动力市场主导型雇佣关系模式下,员工跨越组织边界在不同企业间的流动变得更加频繁与普遍。中国社会科学院2013年10月发布的《人力资源蓝皮书》中指出,当前劳动力市场中劳动者就业稳定性较低,就业短期化现象尤为突出。企业保持适度的员工离职率有利于实现优胜劣汰、优化员工队伍,然而如果离职率过高,抑或出现群体离职、核心骨干人才流失等现象,则对企业经营与发展极其不利。就业短期化导致人才流动过快现象同时引发了企业乃至整个社会对劳动者的组织忠诚度、敬业度与责任感降低等问题的极大关注和重视。可雇佣性的提出对解决企业弹性用工需求与劳动者工作安全需求之间矛盾可能是一条有效的解决途径,然而,企业面临需要解决的实际问题是,员工可雇佣性提升对企业究竟是有利还是有弊?可雇佣性提升的责任是否应该由组织与员工共同承担?如何实施对员工可雇佣性的培养和提升?对员工的这种可雇佣性人力资本投资是否存在风险?虽然可雇佣性的研究与应用在国外已经相当成熟,然而国内目前对此尚未引起足够重视。基于此,通过文献回顾的分析与总结,本研究在以往学者研究成果基础上,采用实证研究方法分析可雇佣性对员工态度行为的影响及作用机制,以期进一

步丰富和深化可雇佣性在中国组织情境下的理论研究，为企业加强员工可雇佣性管理、促进和谐雇佣关系构建等管理实践问题的解决提供理论参考与决策依据。

### 1) 雇佣关系和谐是构建和谐社会的重要基础

和谐的劳动关系作为构建社会主义和谐社会的重要基础，是时代发展的需要，也是促进经济发展与社会进步的内在要求。《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干问题的决定》明确指出，建设和谐社会必须“实施积极的就业政策，发展和谐劳动关系”。和谐的劳动关系不仅是企业可持续发展的基础，还关系到国计民生，影响社会的稳定和发展。社会和谐离不开和谐的劳动关系，特别是当前正处于经济与社会双重转型发展的关键阶段，更加需要安全、稳定与和谐的社会环境的强力支撑。当前我国劳动关系虽然整体保持基本的和谐稳定，但在当前倡导和谐社会建设背景下，劳动关系现实状况与理想之间还是存在一定差距。随着社会不断变革与经济转型发展，劳动关系正不断呈现出新的特点：市场化劳动关系逐步占据主导地位，劳动关系形式契约化，劳动关系短期化明显，劳动关系紧张程度不断加剧等。同时，不和谐劳动关系逐渐在经济转型与社会发展过程中不断显现出来，劳动争议和劳资冲突出现多发、频发趋势，劳动关系和谐问题已成为整个社会普遍关注的热点问题。

### 2) 雇佣模式变化对雇佣关系和谐产生影响

劳动关系呈现的新特点及不和谐因素与当前企业所处的竞争激烈的社会现实环境息息相关。企业为了生存与可持续发展，需要不断提升自身竞争力与适应能力，因此，企业通过持续开展战略重组、兼并、流程改造、裁员等组织变革活动来提升组织灵活性。企业组织结构的调整与扁平化变革带来了雇佣模式的变化，雇佣方式更加灵活化、多样化，雇佣结构呈现多元化特点。同时，雇佣灵活性也逐渐取代雇佣安全性，组织已经无法为所雇佣员工提供长期稳定的雇佣安全保障。由此员工对组织、管理者信任程度显著下降，认为组织不再能够满足自己稳定就业与职业发展的需求，并且产生工作不安全感，对个体态度行为、工作绩效乃至组织绩效等都产生消极影响。此外，雇佣模式灵活化、短期化导致劳动力市场中人才流动性显著增强，虽然员工离职可以促进个体自身的职业成长，并有利于组织

知识创新等，但是企业如果出现群体离职、核心骨干离职或短期内员工频繁离职等现象，不仅会造成企业人力成本的损失，还可能影响到员工士气，乃至扰乱企业正常的生产运作秩序等。因此，劳动力市场雇佣方式的灵活性与多样化，一定程度上加剧了员工离职现象，员工忠诚度、敬业精神和责任感降低等问题成为企业普遍关注的重点。

正是基于雇佣模式带来的变化，员工与组织双方形成各自不同的认知，进而对员工态度行为以及组织管理方式等产生显著影响，一定程度上导致雇佣关系质量的下降，员工组织双方矛盾不断增多甚至激化，引发劳资冲突。雇佣关系的恶化对我国当前和谐社会的建设产生极其不利的影响。为此，探寻促进和谐劳动关系构建的新方法、新途径成为当前企业与社会亟须解决的问题。如何构建和谐劳动关系首先需要明了什么是劳动关系的内涵？当今雇佣关系模式下劳动关系的实质及其变化是什么？对雇佣关系和谐产生影响的因素有哪些？组织采取何种措施可以促进劳动关系的和谐？只有对这些问题有了清楚的认识与了解，才能真正找到能够促进劳动关系和谐的有效途径与方法。

### 3) 雇佣关系实质变化引发对可雇佣性问题的关注

劳动关系作为最基本的社会经济关系，关系一方是员工或者工会，另一方是管理者或组织，在不同国家或体制下，劳动关系又被称为雇佣关系、劳资关系、产业关系等（程延园，2003），因此，本研究对劳动关系与雇佣关系不作明确的具体区分，而是将两者视为同一概念。雇佣关系实质作为员工与组织之间的一种社会交换关系，传统雇佣方式下，员工以组织忠诚换取雇佣安全保障，随着雇佣模式变化，雇佣灵活性替代了雇佣安全性，员工普遍产生工作不安全感，从而引起对可雇佣性问题的关注。员工可雇佣性的提高可以使员工由原来传统雇佣方式下的单一雇主组织的终身雇佣转变为多雇主组织雇佣方式下的终身就业，从而获得工作安全需求的满足。并且随着以往家长式的雇佣关系向合作伙伴型雇佣关系的转变，雇主组织与员工共同对可雇佣性的提升负责。有学者认为，心理契约作为雇佣关系分析的基本理论框架，从当前劳动力市场雇佣关系现状来看，员工心理契约内容也发生了根本的变化。传统雇佣模式下，企业为员工提供长期稳定的雇佣安全保障与内部晋升机会，员工以忠诚和责任心回报组织；新的雇

僱方式下,企业指导员工制定职业生涯规划,提供学习培训机会,开发员工潜能,提升可雇佣性和劳动力市场价值,员工运用自身知识与技能为组织创造高绩效来回报组织。由此可见,随着雇佣模式的变化,员工心理契约正在发生变化,逐渐从追求终身雇佣转变为追求终身可雇佣性的提升(郝喜玲,陈忠卫,2012)。

#### 4) 可雇佣性问题探讨是组织管理实践的需要

雇佣关系的实质变化源于组织为应对日趋激烈的企业间竞争以及最大程度规避外部环境存在的不确定性风险而持续开展的组织柔性变革,组织所承担的市场环境不确定性风险部分转化成为劳动者承受的雇佣安全不确定性风险。劳动者终身受雇于同一雇主组织的时代已经终结,就业稳定性,即雇员跟随同一雇主组织的平均时间长度已经显著下降,特别是随着组织机构的精简和组织层级的削减,员工普遍感到此后所有的工作都是不安全的(Sparrow, 2000)。研究表明,全世界范围内劳动力有超过一半员工缺乏工作安全感,并且这个数量还在继续上升(G. H. Huang et al., 2013)。Parker 等(2001)指出,工作是否安全是影响个体心理和行为的重要工作情境;Lazarus 和 Folkman(1984)也认为,对压力事件的预期给个体造成的危害程度与压力事件真正发生时一样严重,甚至更为严重;员工产生的工作不安全感更是如此,有时比真正丧失工作产生更大危害(冯冬冬等, 2008)。工作不安全感除影响个体的生理和心理健康外,还对员工态度行为产生消极影响,导致缺勤、离职倾向与离职行为的发生,降低工作满意度与工作绩效等(G. H. Huang et al., 2013)。工作不安全感的产生不仅降低了对雇主组织的信任水平,同时强化了员工在内部、外部劳动力市场提高自己就业能力的需求。工作安全情境问题虽然在中国管理实践中已经得到广泛重视,但是目前还比较缺乏相关研究(杨付,张丽华,2012)。

劳动关系和谐程度可以通过劳动合同、政策、制度,以及个体态度行为等外显形式来体现,如Meyer 等(2002)认为,员工态度行为对劳动关系存在直接影响。Hirschman(1970)提出的EVLN行为反应模型,作为分析员工在对工作或组织间交换关系满意度降低情况下的行为反应的整合模型,从多个角度对员工对特定组织情境做出的具体行为反应进行了全面深入的揭示。Rousbult 等(1988)基于对员工与组织间雇佣关系质量影响

的角度,将 EVLN 行为按照建设性——破坏性维度划分;忠诚行为与建言行为对雇佣关系质量具有建设性的促进作用,退出与忽略行为对雇佣关系质量则存在破坏性影响作用。虽然 EVLN 行为反应模型早在 20 世纪 70、80 年代就已提出,但该模型在近 20 年间的组织行为与管理研究领域的研究框架中还比较鲜见,大多数研究的结果变量都往往关注该行为模型中的某一类具体行为表现,如退出行为中的离职行为与离职倾向、忠诚行为中的组织承诺、组织公民行为等(白艳莉,2010)。Ng 和 Feldman(2009)指出,EVLN 行为反应模型是组织心理行为研究中值得后续研究者更加关注的员工反应行为模式。

以往劳动关系调整机制研究中,有学者从雇主组织角度探讨了组织人力资源管理实践通过影响员工态度行为进而促进劳动关系和谐的问题,其中高绩效人力资源管理实践包括员工甄选、培训、内部晋升、雇佣安全、清晰的工作描述、结果导向评价、激励薪酬、参与决策等(Li-Yun, Aryee, Law, 2007),如杨丽君(2010)探讨了人力资源管理实践对员工与组织社会交换关系质量影响的作用路径。当前劳动力市场雇佣模式变化,劳动关系呈现出新特点,雇佣灵活性逐渐取代雇佣安全性,员工普遍对工作持续性产生担忧,心理契约内容也正在不断发生变化,从而滋生出了很多不和谐因素,导致雇佣关系质量不断下降。可雇佣性作为解决组织柔性化、弹性用工需求与员工雇佣安全需求矛盾的可能途径,是否会对员工态度行为产生影响,进而影响到雇佣关系质量,最终促进或者抑制雇佣关系的和谐?其内在作用机制是什么?员工可雇佣性提升对个体工作不安全感、心理契约等是否存在相互影响?基于文献分析可知,国内目前尚且比较鲜见对这些问题的探讨,为此,本研究探讨可雇佣性对员工态度行为的影响及作用机制,具体而言,就是探讨工作不安全感、心理契约履行在可雇佣性对员工 EVLN 行为影响关系中的中介效应机制及对可雇佣性与 EVLN 行为影响关系中存在的边界条件的探讨。通过可雇佣性对个体态度行为影响作用机制的探讨,可以从理论上进一步丰富和深化可雇佣性及工作不安全感等在中国组织情境下的研究,并且对可雇佣性问题进行深入探讨更是基于当前中国劳动力市场存在的雇佣实践问题等亟须有效解决的实际需要。

## 1.2 研究目的与意义

### 1.2.1 研究目的

雇佣关系主体包括员工和组织两方，因此雇佣关系质量的影响因素也主要存在于个体和组织两个方面。Meyer 等（2002）指出，员工态度行为对员工组织间雇佣关系质量存在显著影响。为此，本研究主要从个体层面探讨可雇佣性对员工态度行为的影响机制，即对工作不安全感、心理契约履行中介作用机制及互动公平氛围、工作嵌入与个人传统性调节作用机制的探讨。期望通过实证研究进一步明晰可雇佣性与工作不安全感、心理契约履行、员工态度行为等变量间存在的相互影响关系及作用机制，为当前组织雇佣关系管理实践问题的解决提供可靠的理论参考依据及相应管理决策建议，指导和帮助组织采取具体措施对员工态度行为实施有效干预，促进建设性行为、抑制破坏性行为的发生，从而不断提升雇佣关系质量，努力构建和谐雇佣关系。

第一，探讨可雇佣性对员工 EVLN 行为影响的中介作用机制。基于以往可雇佣性研究往往将可雇佣性作为整体性构念或仅探讨外部可雇佣性对个体的影响，无法区分内部、外部可雇佣性存在的影响差异的弊端。本研究将可雇佣性按照内部、外部可雇佣性两维度划分，分别探讨内部、外部可雇佣性对员工忠诚行为、建言行为、退出行为和忽略行为影响关系中存在的中介作用机制。劳动力市场雇佣灵活性增强的同时，降低了员工的雇佣安全性，使员工普遍产生工作不安全感；同时，随着雇佣模式的灵活化与多样化，雇佣关系实质也发生根本变化，员工与组织之间的交换关系从以往员工以组织忠诚换取雇佣安全保障转变为员工以高绩效换取可雇佣性的提升，员工对组织的心理契约内容也逐渐发生变化。基于此，本研究主要从员工工作安全情境及心理契约视角探讨可雇佣性对 EVLN 行为影响存在的中介作用机制。具体而言，一是将工作不安全感按照数量型、质量型工作不安全感两维度划分，探讨工作不安全感在可雇佣性与 EVLN 行为影响关系中的中介机制；二是将心理契约按照交易型、关系型、发展型三维度划分，探讨员工心理契约履行在可雇佣性与 EVLN 行为影响关系中的中介机制。



第二,探讨互动公平氛围在可雇佣性对 EVLN 行为影响关系中的调节作用机制。组织公平是个体态度行为的重要影响因素,当前组织公平方面的研究大多集中于对结果公平、程序公平的研究,而对互动公平的探讨相对较少。结合中国组织情境,已经逐渐形成关系取向、尊重权威及泛家族主义的人治文化格局,对互动公平进行探讨更具现实意义;并且随着工作团队结构形式在组织中的广泛采用,需要重视和加强对组织团队层面的研究;还有就是在组织心理学研究的理论构建中需要考虑情境因素对因变量的作用并积极探讨多层次变量对因变量的解释力,从而增强理论的解释力和提高研究结果的外部效度。因此,本研究从与领导互动关系的角度探讨团队层面的互动公平氛围对员工 EVLN 行为的直接影响,以及可雇佣性对 EVLN 行为影响关系中的跨层次调节作用机制。

第三,探讨工作嵌入在可雇佣性对 EVLN 行为影响关系中的调节作用机制。个体作为组织中的嵌入体,其行为的产生必然受到个体因素与组织内外因素的共同作用。工作嵌入作为个体与组织内外因素联系紧密程度的体现,不仅对个体离职意愿或行为产生影响,对员工其他态度行为同样存在影响,为此,本研究从组织嵌入角度,探讨工作嵌入对员工 EVLN 行为的直接影响及在可雇佣性与 EVLN 行为关系中的调节机制。

第四,探讨个人传统性在可雇佣性对 EVLN 行为影响关系中的调节机制。对中国组织情境下员工态度行为的探讨不能忽视传统文化对个体的影响,不同传统性的个体在组织中的态度和行为模式普遍存在较大差异。为此,本研究从个体特征的角度对个人传统性在可雇佣性与 EVLN 行为影响关系中的调节作用机制进行探讨。

## 1.2.2 研究意义

### 1) 理论意义

本研究从内部、外部可雇佣性对员工 EVLN 行为影响及作用机制进行探讨,即对工作不安全感、心理契约履行中介作用机制及互动公平氛围、工作嵌入、个人传统性在可雇佣性与 EVLN 行为关系中的调节作用机制进行研究。弥补了以往可雇佣性等相关研究存在的不足,丰富与深化了可雇佣性、工作不安全感、心理契约履行及 EVLN 行为在中国组织情境下的理