

**高承诺人力资源管理、
员工多焦点嵌入和行为研究**
——资源保存理论视角

李燕萍 刘宗华 著



科学出版社

高承诺人力资源管理、 员工多焦点嵌入和行为研究 ——资源保存理论视角

李燕萍 刘宗华 著

国家自然科学基金项目“高承诺人力资源管理对新生代员工
产出的作用机制：基于工作要求-资源视角”（71372125）

资助

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书系统研究资源保存理论和高承诺人力资源管理,梳理员工多焦点嵌入(工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入)、心理安全、内部人身份感知、基于组织的自尊、主管支持、工作行为(反生产行为、创新行为)等国内外相关文献,构建高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和行为研究模型,运用实证研究方法,采用配对、多时点调查方式收集数据,以高承诺人力资源管理系统对多焦点嵌入的影响研究、多焦点嵌入的作用机制研究两个子研究,探究员工多焦点的前因变量及对其工作行为的作用机理。前者的研究利用来自河南、江西、上海、浙江、湖南、湖北6个省市8家企业的288份问卷数据,分析发现高承诺人力资源管理系统、主管支持对工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入影响的显著性,以及主管支持在高承诺人力资源管理系统、员工多焦点作用中的调节效应;后者的研究基于222份主管-下属配对样本,检验了员工多焦点嵌入对创新行为和反生产行为的作用机制及情境边界。

本书既适用于工商管理学科及组织与人力资源管理专业的本科生、研究生,也适用于从事人力资源管理理论研究的研究者和实践工作者。

图书在版编目(CIP)数据

高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和行为研究:资源保存理论视角/李燕萍,刘宗华著. —北京:科学出版社,2017.8
ISBN 978-7-03-054274-8

I. ①高… II. ①李… ②刘… III. ①企业管理-人力资源管理-研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第212726号

责任编辑:徐倩/责任校对:贾娜娜
责任印制:吴兆东/封面设计:无极书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2017年8月第一版 开本:720×1000

2017年8月第一次印刷 印张:14

字数:270 000

定价:84.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)



序 言

人力资源永远是企业最重要的资源，人力资源管理（human resource management, HRM）的质量关乎到企业竞争力大小，这个观点已广泛为人们所接受。但随着经济全球化深入发展、中国经济进入“新常态”，以及创新（innovation）经济、共享经济、“零工经济”（gig economy）、互联网时代的到来，企业人力资源管理正面临着前所未有的新挑战，主要包括以下几个方面：一是人力资源管理更加复杂化。越来越多的知识性员工，80后、90后和00后的新生代员工进入职场，其目标追求、工作方式方法与传统员工有很大不同；新生代员工的工作价值观独特（李燕萍和侯烜方，2012），其个性张扬、思想开放、崇尚自由独立、注重实现自我价值，但又缺乏团队合作精神、抗压能力较差、责任感不强等。与上一代员工不同（周文斌等，2013），管理者须从他们的特征出发，研究其需求、抓住其特点，建立适合他们的人力资源管理系统。二是人力资源管理更加国际化。随着中国开放的力度加大和“一带一路”战略的实施，更多企业将“走出去”，无论是在海外投资或设厂，还是产品或服务走向国门，不仅国外的公司或办事处有本地员工，也会有大量外国人进入中国本土企业工作，国际化的员工越来越多，企业必须尽快适应对国际化员工的管理。三是企业人力资源流动性更高。经济社会转型升级，产业结构调整优化，“中国智造”、工业4.0、物联网、互联网等新兴产业兴起，以及企业技术改造升级、变革和创新等，必然会促使产业间和企业间的员工流动增加。而且，社会物质财富的丰富及失业、养老、医疗、低保等各种保障的完善，也为员工流动提供了制度保障。另外，随着个体自我意识（self-consciousness）的增强，价值观变化，人们会主动追求流动和变化，通过尝试各种可能，如换工作或自主创业，寻找自己的理想目标，员工流动的主动性增强。尤其是“零工经济”的出现，打破了自工业时代以来形成的“雇佣”模式，自由职业者越来越多（水木然，2016），这无疑加速了员工的流动性。四是企业人力资源管理更需创新。为适应竞争激烈的市场环境，企业需变革组织的结构，“去层级化”“去中心化”以贴近用户需求，如海尔实施“企业平台化、员工创

客化、用户个性化”网络化战略（王钦和赵剑波，2014），员工概念突破了原有的组织界限（彭剑锋，2014），角色定位也发生了变化，如平台企业内员工角色转变为“资源接口人”，通过对接资源，为相应的工作需求选择合适的解决方案和团队，并需要在理解用户需求的基础上掌握新型知识。谁对接的资源量多，谁就具有更高的岗位竞争力（张驰和王丹，2016），毫无疑问，企业须创新人力资源管理工作，探索一套适应平台化组织和分享经济商业模式的人力资源管理模式。

在新形势、新时代背景下，如何让员工“扎根”于组织或始终不渝地跟随组织，最终为企业带来高绩效和竞争优势，既是每个企业面临的现实难题，也是学术界关注的重要理论问题。高承诺人力资源管理实践也被称为高绩效人力资源管理实践、高参与人力资源管理实践或最佳人力资源管理实践（Kwon et al., 2010）。它强调内部开发和组织承诺，主要通过一系列人力资源实践组合为员工创造能够达成组织目标的工作环境，试图发展组织与员工之间的长期交换关系。大量研究表明，高承诺人力资源管理实践通过积极影响员工态度如组织承诺、组织支持感、信任感等，提高员工工作满意度，减少工作压力，然后员工将一系列的积极态度转化为利于组织的行为产出如组织公民行为、知识分享行为、创新行为等（Kehoe and Wright, 2013; Zhou et al., 2012）。另外，自 Mitchell 等（2001）提出工作嵌入（job embeddedness）概念并将其引入员工主动离职研究领域以来，西方组织行为和管理学者对其展开了大量的研究。随后，学者们将工作嵌入拓展到组织和职业层次，提出了“组织嵌入”（organizational embeddedness）和“职业嵌入”（occupational embeddedness）两个概念（Ng and Feldman, 2007, 2009）。工作嵌入客观地描述了促使个体陷于（stunk）或嵌入（embed）组织的惯性和阻力，高工作嵌入的员工不仅长期留在组织，而且能增加工作绩效、组织公民行为和创造力。但是，一个人的绝大部分时间是在组织中度过的，作为组织成员仅嵌入工作是远远不够的，还需要嵌入特定的组织和职业。只有当个体长期嵌入特定的工作、组织和职业时，才能更好地施展其能力和才华，实现个人目标，组织才会赢得人力资本优势和市场竞争优势。Kiazad 等（2015）在整合工作嵌入文献的基础上，基于多焦点视角提出了员工多焦点嵌入模型。员工多焦点嵌入反映了员工个体嵌入工作、组织和职业的客观状态，概括性地描述了员工基于工作的三个不同层面的嵌入（工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入）。目前，关于员工多焦点嵌入的前因及其作用机制在学术界并没有得到充分的讨论。那么，高承诺人力资源管理实践是人力资源管理研究发展到战略性人力资源管理阶段的一个重要研究方向（宋培林和林亚清，2010），与员工多焦点嵌入是否存在直接的因果关系？高承诺人力资源管理对员工多焦点嵌入发挥作用的条件是什么？这些问题在学术界至今尚未得到深入的探讨。而人力资源管理系统是员工获取资源和信息的最大来源，不同的人力资源管理系统对员工的影响有显著的差异。

Hobfoll (1989) 提出的资源保存 (conservation of resources) 理论认为, 人们会努力获取、保存、保护和培育他们重视的物质资源、条件资源、个性特征资源或能量资源。在过去的 27 年中, 资源保存理论 (Hobfoll, 1989) 已逐渐成为组织行为文献中被引用的最多的理论之一 (Halbesleben et al., 2014), 主要用来解释个体的动机、态度和行为的影响因素以及它们背后的机制。根据资源保存理论 (Hobfoll, 1989, 2001), 拥有充足资源的员工更倾向于高水平地嵌入当前的工作、组织和职业之中, 但员工自身拥有的资源毕竟有限, 从外部环境中获取资源是员工增加资源存量的主要途径。组织作为资源供给者能够提供员工所需的工作资源、社会资源和心理资源等。通常, 组织以人力资源管理实践的形式向员工提供资源。因此, 本书以资源保存理论为切入点, 构建高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和工作行为研究的理论模型。

将高承诺人力资源管理系统视为组织的资源池, 员工从资源池中不断地获取各种资源, 所有资源积累起来就会形成资源大棚 (resource caravans) (Hobfoll, 1989, 2011)。资源大棚是由各种不同类型的资源构成的一个集合 (constellations) (Layne et al., 2014)。员工从资源池能获取与多焦点嵌入有关的资源, 这些资源汇聚起来就是一个资源大棚 (Hobfoll, 1989, 2011)。本书将工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入视为资源大棚 (Halbesleben and Wheeler, 2008; Wheeler et al., 2010a, 2012)。同时, 资源能够产生增值螺旋 (gain spiral), 拥有资源大棚的员工更倾向于把资源投入工作角色中, 使资源产生增量。高工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入意味着员工与当前的工作、组织和职业更加匹配 (fit), 联系得更紧密, 离开当前的工作、组织和职业会对其造成更大的损失 (Mitchell et al., 2001; Wheeler et al., 2012)。工作嵌入资源、组织嵌入资源和职业嵌入资源在很大程度上是一种与职场、组织和职业有关的资源 (Halbesleben and Wheeler, 2008), 也属于一种外部资源, 只有将这些资源转化为心理资源或内部资源时, 个体才能应对压力, 进而实施积极的行为 (Grandey and Cronpanzano, 1999; Hobfoll, 2002; Wheeler et al., 2010a)。拥有较多心理资源 (如高自尊、自我效能感、内部人身份等) 的个体更倾向于投入资源以获得新资源 (Hobfoll, 2002; Xanthopoulou et al., 2007; Ojedokun and Idemudia, 2014)。

根据上述的逻辑思路, 本书认为员工将资源大棚 (工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入) 中的资源转化为内部资源来培育积极的心理资源 (基于组织的自尊、内部人身份感知), 进而将资源投入任务角色行为之中以获得额外的资源。此外, 工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入三个概念既有联系又有区别, 其后效结果主要包括离职、留职、任务绩效、创造力和组织公民行为。作为组织中员工两种重要的自发行为——创新行为 (innovation behavior, IB) 和反生产行为 (counterproductive work behavior), 对组织运行和绩效都会产生重要的影响。创新行为是企业提倡和

鼓励的行为,而反生产行为是企业抵制和预防的行为。员工的工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入是否能够促进他们的创新行为,减少或消除他们的反生产行为呢?其作用机制如何呢?本书基于组织的自尊(organization-based self-esteem)和内部人身份感知(perceived insider status)的中介作用,以及主管支持和心理安全感(psychological safety)的调节作用,通过构建一个有调节作用的中介模型来探讨员工多焦点嵌入与创新行为、反生产行为的关系。

本书包括8章。在第1章导论中,分析研究的现实背景和理论背景,提出研究问题、研究目的以及研究的理论意义和现实意义,并设计本书的基本结构和研究的技术路线。第2章为资源保存理论研究。资源保存理论是本书理论研究基础,本章详细介绍资源保存的定义、资源的类型和资源保存理论的文化特性;分析资源丧失首要性原则和资源投资两个资源保存理论的原则,以及Hobfoll提出的资源保存四个推论,探讨资源的增值螺旋和丧失螺旋(loss spiral)效应、资源大棚的定义和特征,以及资源保存理论的解释逻辑,分析了实证研究结果并加以评述。第3章为高承诺人力资源管理系统研究,对国外、国内关于高承诺人力资源管理系统的研究成果进行综述,并分析高承诺人力资源管理系统在企业中的应用情况。第4章为多焦点嵌入与工作行为及相关变量的文献综述,重点介绍员工多焦点嵌入(工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入)、心理安全、内部人身份感知、基于组织的自尊、主管支持、工作行为(反生产行为、创新行为)等变量,对与以上变量相关的预计文献进行综述。第5章为高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和行为研究框架及设计,根据资源保存理论,提出“资源池—资源获取—资源大棚—资源转化—资源培育—资源投入—员工产出”研究思路,构建了高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和工作行为的研究框架;从研究样本、测量工具等方面提出了高承诺人力资源管理系统对多焦点嵌入影响(研究1)、多焦点嵌入作用机制(研究2)的研究设计方案。第6章为高承诺人力资源管理系统对多焦点嵌入的影响研究,以资源保存理论、员工嵌入理论和组织支持理论构建高承诺人力资源管理系统对多焦点嵌入的影响研究的理论模型,运用跨期调查数据,采用多元线性回归分析方法,考察高承诺人力资源管理系统对工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入的影响,以及主管支持的调节效应。第7章为多焦点嵌入的作用机制研究,以资源保存理论为基础构建有调节作用的中介模型来探讨工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入对员工工作行为(创新行为和反生产行为)的影响,基于组织的自尊和内部人身份感知的中介机制,以及主管支持和心理安全感的调节效应。第8章为研究结论与展望。

本书首次考察了高承诺人力资源管理系统与员工多焦点嵌入的关系,以及高承诺人力资源管理系统发挥作用的边界条件。结果表明,高承诺人力资源管理系统对工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入均有显著的正向影响,而且它们之间的关系

还受到主管支持水平的影响；不仅填补了现有研究的空白，而且丰富了人力资源管理理论与员工嵌入理论；首次将工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入整合在一个框架内，考察了它们对创新行为和反生产行为的作用路径，揭示了工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入对创新行为和反生产行为的不同作用机制；首次引入调节变量和中介变量，探讨了多焦点嵌入的作用机理，拓展了已有的研究视角。

与现有的著作相比，本书有以下特点：①从员工嵌入多个对象的客观现象，基于资源保存理论构建了一个整合模型，将工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入同时纳入一个研究框架，探讨了它们的前因及影响结果；②引入了创新行为和反生产行为，不仅丰富了工作嵌入的结果变量，还探讨了组织嵌入、职业嵌入与创新行为和反生产行为的关系；③从多视角首次探讨了工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入的共同前因变量（高承诺人力资源管理系统）；④采用配对样本数据，考察了多焦点嵌入对创新行为、反生产行为的作用机制，研究结论显示，多焦点嵌入对创新行为、反生产行为的影响路径显著不同，部分打开了多焦点嵌入作用机制的“黑箱”。

本书由武汉大学李燕萍教授和三峡大学刘宗华博士著，具体由李燕萍负责总体框架设计、审定、统稿和修改工作，由刘宗华负责撰写，即在其博士学位论文的基础上修改和完善，以及做最后的校对工作。

本书的出版得到了科学出版社的大力支持和帮助，在此表示衷心的感谢；本书是国家自然科学基金项目“高承诺人力资源管理对新生代员工产出的作用机制：基于工作要求-资源视角（71372125）”研究成果之一，在此感谢国家自然科学基金委员会的资助；本书在撰写中，参考和引用了多位学者的研究成果，并进行了相应的注解，在此表示感谢；本书在写作过程中还得到了武汉大学人力资源管理研究中心的各位老师的支持，郑馨怡博士和林叶博士在文献整理和统计分析方面也给予了大力的帮助，在此一并表示衷心的感谢。本书的撰写难免存在疏漏和不足之处，恳请广大读者批评指正。

李燕萍 刘宗华

2017年4月5日于武汉大学珞珈山

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究问题的提出	5
1.3 研究目的	7
1.4 研究意义	8
1.5 技术路线	10
第 2 章 资源保存理论研究	12
2.1 定义、类型及文化特性	12
2.2 资源保存理论的原则与推论	15
2.3 资源螺旋与资源增值循环	16
2.4 资源大棚	17
2.5 资源保存理论的解释逻辑及其实证研究	18
2.6 资源保存理论研究评述	21
第 3 章 高承诺人力资源管理系统研究	23
3.1 国外高承诺人力资源管理系统的发展与应用	24
3.2 国内高承诺人力资源管理系统的发展与应用	28
3.3 国内高承诺人力资源管理系统研究展望	32
第 4 章 多焦点嵌入与工作行为及相关变量的文献综述	34
4.1 员工多焦点嵌入相关研究	34
4.2 心理安全感相关研究	48
4.3 内部人身份感知相关研究	55
4.4 基于组织的自尊相关研究	60
4.5 主管支持相关研究	63
4.6 工作行为相关研究	71
第 5 章 高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和行为研究框架及设计	84
5.1 高承诺人力资源管理、员工多焦点嵌入和行为研究路径	84

5.2	高承诺人力资源管理系统对多焦点嵌入影响研究的样本与工具	87
5.3	多焦点嵌入作用机制研究的样本与工具	93
第6章	高承诺人力资源管理系统对多焦点嵌入的影响研究	102
6.1	问题的提出	102
6.2	理论基础和研究假设	104
6.3	研究样本与测量	110
6.4	描述性统计和相关分析	111
6.5	假设检验	111
6.6	假设检验结果汇总	117
6.7	研究结论	118
第7章	多焦点嵌入的作用机制研究	120
7.1	问题的提出	120
7.2	理论基础和研究假设	122
7.3	研究样本与测量	129
7.4	描述性统计和相关分析	129
7.5	假设检验	131
7.6	研究结果汇总	151
7.7	研究结论	153
第8章	研究结论与展望	156
8.1	研究结论	156
8.2	管理启示	161
8.3	研究局限与展望	162
参考文献		164
附录	实证研究调查问卷	210
	员工调查问卷A卷(时间1)	210
	员工调查问卷B卷(时间2)	211
	员工调查问卷	212
	领导评价问卷	214

第1章 导 论

1.1 研究背景

1.1.1 现实背景

人力资源是企业的重要资源，人力资源管理的质量关乎企业竞争能力的大小。随着经济全球化，企业面临日益激烈的市场竞争，中国企业通过市场结构、战略定位和资产改革的方式获得竞争优势的时代已经一去不复返，越来越多的企业领导将从依赖外部优势来提升企业核心竞争力的战略，转移到企业的人力资源管理系统和人力资源上来，人力资源在企业战略实施过程中起着独特而不可替代的作用（Su and Wright, 2012）。企业的人力资源管理实践在组织中具有极为重要的作用，战略人力资源管理因其有效性，得到广泛的使用和认可（Jackson et al., 2014; Wright and Ulrich, 2017）。

当前，中国经济进入“新常态”，告别了高速增长时代，经济结构更为优化和合理，服务和贸易等第三产业的比重要大于第二产业，消费在经济结构中占主体地位，经济增长方式也由过去的要素和投资增长驱动模式转变为创新驱动模式。在经济新常态、创新经济、共享经济、互联网时代下，未来企业人力资源管理将面临新的挑战。

首先，企业人力资源管理面临越来越多样性的员工。员工中受过高等教育的人所占的比例越来越高。据人力资源和社会保障部统计，2016年应届大学毕业生达765万人。这意味着企业知识性员工占比越来越大，知识性员工的工作成果对企业绩效影响越来越大，他们的知识、思维、目标追求、工作方式方法、价值观等，与传统员工都有很大不同，管理者必须从知识性员工的特征出发，研究他们的需求、抓住他们的特点（祁瑞玲，2014），因此，管理好知识性员工是企业转型中人力资源管理的核心工作。同时，越来越多的新生代员工进入职场，当80后进入职场时，因其工作价值观的差异而引起的职场冲突问题引起了公众关注（李

燕萍和侯烜方, 2012), 特别是 2012 年 90 后新生代进入职场“元年”后, 新生代员工更加成为当前社会媒体和研究者关注的焦点。新生代员工由于生长的物质环境和社会环境的不同, 大多个性张扬、思想开放、崇尚自由独立, 具有多元化价值取向, 注重实现自我价值; 但与上代相比又显得缺乏团队合作精神、抗压能力较差、责任感不强等(周文斌等, 2013), 所有企业都面临着新生代员工管理的挑战。另外, 国际化员工管理成为常态。随着中国“一带一路”战略的实施以及移动互联网时代的到来, 中国企业的国际化进程明显加快, 越来越多的国内企业成为全球互联网工业革命中的主角和输出者, 国内企业形成的制造能力、技术产品、文化也逐渐走出去, 尤其是商业模式也开始输出, 如印度版的支付宝、印度版携程等。国际化已经成为所有中国企业发展的必然趋势, 在国际化的企业中其员工也将来自世界各国和地区。例如, 目前每年大量海归回国工作, 从某种意义上来说, 他们也是国际化的员工。中国多数企业还没有做好管理国际化员工的准备(苏永华, 2016)。

其次, 企业人力资源管理将面临越来越高的员工流动性。过去, 员工流动主要是农民工在产业发达和不发达区域之间流动, 作为白领阶层的知识性员工流动率相对较低。但随着经济社会转型升级, 产业结构调整优化, 传统产业的衰亡和新产业的兴起等, 必然会促使人才的流动性逐渐增加。同时, 科学技术发展、变革和创新也会引起人才的流动。例如, 企业进行技术改造升级, “中国智造”、工业 4.0、物联网、互联网等新兴产业兴起, 将会使产业间和企业间人才流动增加。同时, 面对迅速变化的外部环境, 企业必须进行灵活的战略和组织调整与变革, 主动淘汰不适应新战略的员工。另外, 随着个体自我意识的增强、价值观念的变化, 人们会主动追求流动和变化, 通过尝试各种可能的发展路径, 如换工作或自主创业, 寻找自己的理想目标, 员工流动的主动性增强。而且, 社会物质财富丰富给社会成员提供的福利待遇越来越好, 失业、养老、医疗、低保等各种保障逐步完善。我国的劳动法对劳动者加强了保护, 尤其是 2014 年中国实行了二十多年的养老保险“双轨制”画上了句号, 养老保险并轨, 建立全国统一的养老保险制度已成为现实, 人走到哪里, 保险就跟到哪里, 也加速了员工流动, 员工不再因养老保险跨地区转移的障碍而长期依附于当前的工作和组织。实际上, 养老保险并轨于员工于企业皆有利。但企业吸引和保留员工的“筹码”减少, 员工更容易跳槽。据前程无忧调查显示, 2015 年员工离职率仍然居高不下, 平均离职率为 17.7%, 而民营企业员工的离职率高达 20.2%。此外, 作为新兴经济形式, “零工经济”是一种以人为本的组织模式和工作方式, 是人类第一次开始打破自工业时代以来形成的“雇佣”模式, 自由职业者越来越多(水木然, 2016), 这无疑加速了员工的流动性, 也将改变员工的劳动关系。

最后,企业人力资源管理需探索新兴组织员工管理方式。在创新经济、共享经济和互联网时代下,企业的组织环境、内部结构、机制和管理行为发生了重大变化。传统的“金字塔”结构必须化整为零,去贴近碎片化的用户需求,即“去层级化”“去中心化”,如海尔实施“企业平台化、员工创客化、用户个性化”网络化战略(王钦和赵剑波,2014)。在这种知识经济的互联化、组织形态的复杂化、价值创造的网络化、组织管理去中心化(蒙俊,2016)的组织中,员工概念突破了原有的组织界限(彭剑锋,2014),员工角色定位也发生了变化。例如,平台企业内员工角色转变为“资源接口人”,其工作内容不再专注于具体操作本身,而是通过对接资源,为相应的工作需求选择合适的解决方案和团队,并需要在理解用户需求的基础上掌握新型知识:谁拥有满足需求的资源,谁对接的资源量多,谁就具有更高的岗位竞争力(张驰和王丹,2016)。毫无疑问,员工需要如何适应新的工作环境,企业应如何探索一套适应平台化组织和分享经济商业模式的人力资源管理模式,让员工更好地投入工作则是当今人力资源管理实践领域的难题。

毫无疑问,在新形势、新时代背景下,如何通过有效的人力资源管理获得竞争优势,仍是每个企业面临的重大现实问题。无论员工是自愿流动还是被动流动,以及员工是否积极投入工作等都会影响企业的经营绩效与长期发展。缺乏稳定的员工队伍,尤其高人才离职率可能会造成企业大量的人力资源流失,丧失核心资源,失去竞争优势。如何留住员工,强化员工-组织的联系,让员工长期陷入或嵌入当前的工作、组织和职业,探索有效的人力资源管理方式,已成为学者们普遍关注的问题,也是未来会受到持续关注的领域。

高承诺人力资源管理实践,也被称为高绩效人力资源管理实践、高参与人力资源管理实践或最佳人力资源管理实践(Kwon et al., 2010),强调内部开发和组织承诺,主要通过一系列人力资源实践组合为员工创造能够达成组织目标的工作环境,试图发展组织与员工之间的长期交换关系。多数学者认为,严格的招聘和选拔、丰富的工作设计、广泛培训与开发、内部晋升、激励性薪酬、员工参与等是高承诺人力资源管理实践的主要内容(李燕萍和刘宗华,2015a)。大量研究表明,高承诺人力资源管理实践通过积极影响员工态度,如组织承诺、组织支持感、信任感等,提高员工工作满意度,减少工作压力,进而促使员工将一系列的积极态度转化为有利于组织的行为产出,如组织公民行为、知识分享行为、创新行为等(Kehoe and Wrigh, 2013; Zhou et al., 2012)。高承诺人力资源管理实践是人力资源管理研究发展到战略性人力资源管理阶段的一个重要研究方向(宋培林和林亚清,2010)。

1.1.2 理论背景

自 Mitchell 等 (2001) 提出工作嵌入概念并将其引入员工主动离职研究领域以来,西方组织行为和管理领域的学者对其展开了大量的研究。随后,学者们将工作嵌入拓展到组织和职业层次,并提出了“组织嵌入”和“职业嵌入”两个概念 (Ng and Feldman, 2007, 2009)。Kiazad 等 (2015) 在整合工作嵌入文献的基础上,基于多焦点视角提出了员工多焦点嵌入模型。员工多焦点嵌入描述了员工嵌入多个对象或层次的现象。Kiazad 等 (2015) 以工作为界面将员工多焦点嵌入模型分为工作多焦点嵌入 (work embeddedness foci) 模型和非工作多焦点嵌入 (non-work embeddedness foci) 模型。工作多焦点嵌入包括工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入,非工作多焦点嵌入包括社区嵌入 (community embeddedness) 和家庭嵌入社区 (family embeddedness in the community)。在本书中,员工多焦点嵌入是指工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入。工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入三个概念既有区别又有联系,它们清晰地描述了员工基于工作的多个对象嵌入的情形 (Kiazad et al., 2015)。基于工作的多焦点嵌入比较完整地反映了不同的“约束”力量将个体与当前的工作、组织和职业捆绑在一起的现象,丰富和完善了员工嵌入理论。相对于工作嵌入,组织嵌入和职业嵌入的概念提出比较晚,研究文献也相对较少。自 2009 年以来,有关组织嵌入和职业嵌入的实证研究开始出现 (Ng and Feldman, 2009)。自此,员工嵌入理论的研究呈现出三种研究趋势:①大部分学者关注工作嵌入的后效结果 [如 Mitchell 等 (2001)、Chetty 等 (2016)];②以 Ng 等 (2007, 2009, 2010a, 2013a, 2013b) 为代表的学者侧重于探讨组织嵌入和职业嵌入的结果变量;③还有一部分学者则构建整合模型来探讨工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入的影响因素及后效结果 (Kiazad et al., 2015)。尽管西方学者围绕工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入的影响因素和后效结果展开了一系列研究,但仍然存在许多问题,亟待进一步讨论。

首先,对多焦点嵌入的影响因素的探讨相对不足。已有的研究文献着重探讨了工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入的后效结果,而对其影响因素的探讨明显不足,尤其是有关组织嵌入和职业嵌入的影响因素还没有被充分地探讨 (Allen, 2006; Holtom et al., 2006; 秦志华等, 2013)。目前少数学者考察了人力资源管理与工作嵌入的关系 (Wheeler et al., 2010a; Bambacas and Kulik, 2013; Kiazad et al., 2015; 秦志华等, 2013),但他们大多关注单项人力资源管理实践与工作嵌入的关系 (Wheeler et al., 2010b; Bambacas and Kulik, 2013)。迄今为止,鲜有学者探讨人力资源管理与组织嵌入、职业嵌入之间的关系。总体来说,人力资源管理对多焦点嵌入影响的研究大多停留在理论探索阶段,实证研究还比较少见,尤其从人力资源管理系统角度探讨工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入影响因素的实证

研究还非常匮乏。人力资源管理是否对员工工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入均具有正向预测力？在什么条件下发挥作用？对于这些问题，还有待进一步研究。

其次，对多焦点嵌入的作用机制探讨不足。以往研究更多地关注工作嵌入的结果，包括对留职、离职、工作满意度、组织承诺、建言、组织公民行为、核心任务绩效的影响，而对组织嵌入和职业嵌入的后效结果却涉及较少。工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入是三个不同的构念（Ng and Feldman, 2007；施丹等，2013）。在不同的情境下工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入是否对员工工作行为具有很强的预测力？此外，相关研究对多焦点嵌入如何作用于员工工作行为的关注极少，其作用于工作行为的路径是否相同？尤其有关中国情境下的多焦点嵌入对员工工作行为的作用机制的深入研究还非常欠缺。

最后，对多焦点嵌入作用的情境边界极少关注。已有学者指出员工的个体特征因素、价值观、文化等可能是多焦点嵌入作用的边界条件（Sekiguchi et al., 2008；Ng and Feldman, 2009, 2010a；Feldman et al., 2015；Peltokorpi et al., 2015），但迄今为止鲜有研究者深入探讨多焦点嵌入对后效结果影响的边界条件。

1.2 研究问题的提出

相对于西方的研究，中国学者对工作嵌入和组织嵌入的研究晚了近十年的时间，而对职业嵌入的研究则是在近几年才展开的，因此，研究成果还相对较少。本书在中国情境下将工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入纳入一个整体的研究框架，以资源保存理论为切入点，探讨高承诺人力资源管理系统与多焦点嵌入的关系，以及多焦点嵌入对员工行为的作用机制。

近二十年来，战略人力资源管理领域的研究已经证实，人力资源管理系统通过培育难以被模仿的宝贵的人力资源来提升组织效能（Ghosh and Gurunathan, 2015）。人力资源管理系统是员工的最大信息来源（杜旌等，2014a），而不同的人力资源管理系统可能会对员工产生不同的影响。但是现有研究发现高承诺人力资源管理系统（high commitment human resource management system, HCHRMS）是改善员工态度、行为及其绩效的最佳管理模式（Gould-Williams, 2004；Farndale et al., 2011；Chiang et al., 2014）。高承诺人力资源管理系统是一种借助人力资源管理实践倡导员工认同组织目标，进而使员工为了实现组织目标而主动努力工作，而不是控制和惩罚员工的人力资源管理模式（Walton, 1985；Wood, 1995）。高承诺人力资源管理系统能够显著提升员工知识、技能、能力、动机、承诺、工作努力度及贡献机会（MacDuffie, 1995；Applebaum et al., 2000；Batt, 2002）。

以往的研究发现,高承诺人力资源管理系统对员工的组织承诺(Boon and Kalshoven, 2014; Collins et al., 2014)、组织公民行为(Lin et al., 2014; Elorza et al., 2016)、知识分享(Collins and Smith, 2006; Chiang et al., 2011; 阎海峰和陈灵燕, 2010; 李燕萍和刘宗华, 2015b)、离职(Arthur, 1994; Jyoti et al., 2015)等具有显著预测效应。对于高承诺人力资源管理系统与多焦点嵌入的关系, Kiazad 等(2015)从理论上阐释了高承诺人力资源管理系统三个维度(技能/机会/动机提升型高承诺人力资源管理实践束)对工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入具有显著的正向促进作用,但非常遗憾的是,他们并没有采用问卷调查数据验证理论假设。因此,结合中国情境,对高承诺人力资源管理系统与工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入的关系展开实证研究具有十分重要的意义。

现有对多焦点嵌入的后效结果的研究主要基于如下视角:一是关注工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入对核心任务绩效的影响,这类研究主要从不同的视角分别探讨了工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入与核心任务绩效的因果关系;二是关注多焦点嵌入对离职意愿和留职意愿的影响;三是关注多焦点嵌入对员工工作行为的影响,相关研究主要侧重于探讨工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入对留职、离职和组织公民行为的影响(Mitchell et al., 2001; Crossley et al., 2007; Sekiguchi et al., 2008; Ng and Feldman, 2009, 2013a; Wheeler et al., 2010b; Wheeler et al., 2010a; Bambacas and Kulik, 2013; Karatepe and Shahriari, 2014)。少数研究拓展了多焦点嵌入的结果变量,探讨了工作嵌入对创新行为的影响(Yoo, 2011; Ng and Feldman, 2010a; Wheeler et al., 2012; Mai and Zheng, 2013)。Kiazad 等(2015)从理论层面分析了工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入对反生产行为的影响。

综上所述,目前多焦点嵌入的结果变量研究存在两个方面的不足:一是已有研究主要关注多焦点嵌入与离职、留职和组织公民行为的关系,对多焦点嵌入与创新行为、反生产行为等工作行为的关系探讨不足;二是缺乏对多焦点嵌入作用于创新行为、反生产行为和组织公民行为等工作行为的机理性解释。现有的研究结论无法解释在不同的组织中,战略、组织、文化、员工管理政策等均不相同的情境下,多焦点嵌入对创新行为、反生产行为的预测效应,而这一问题关系到组织的运作和绩效。创新行为是有利于企业可持续发展的角色外行为或主动行为(Parker and Collins, 2010),是企业大力鼓励和提倡的行为;而反生产行为则是危害组织成员或组织利益的消极角色外行为或自发行为(Bennett and Robinson, 2000),是企业不期望员工发生的行为,两者完全相反。从理论上可以推断,高嵌入工作、组织和职业的员工由于与组织结成了牢固的关系网(Mitchell et al., 2001; Kiazad et al., 2015),并与组织成员形成了彼此信任、支持的关系,必然会以组织公民身份行事,积极参与有利于组织利益的行为(如创新行为),自觉抵制危害组织的行为(如反生产行为),不过这一推断还有待实证检验。此外,

在多焦点嵌入的作用机制方面,现有研究探讨了多焦点嵌入对工作绩效和离职行为的作用机制。Wheeler 等(2012)呼吁未来研究应进一步探讨多焦点嵌入影响工作行为(如创新行为)的内在过程,但是,目前这方面的研究仍旧十分匮乏。

目前有关多焦点嵌入的影响效应研究迫切需要解决以下问题:工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入对创新行为、反生产行为等其他结果变量是否具有直接的影响?工作嵌入、组织嵌入、职业嵌入通过哪些中介变量间接影响创新行为、反生产行为及其他变量?

由于员工多焦点工作嵌入与员工结果之间的关系比较复杂(Lee et al., 2004),施丹等(2013)指出未来研究应加入更多的调节变量来考察多焦点嵌入作用效果的权变性。许多学者指出人格特质、文化、价值观等可能在多焦点嵌入对结果变量的关系中产生不同方向的影响(Peltokorpi, 2013),但目前尚缺乏实证检验。从互动视角来看,较高的主管支持、心理安全环境能够有效地预测员工认知、态度和行为,主管支持、心理安全感可能在多焦点嵌入积极效果中起着促进作用。从资源保存视角看,个体会充分利用资源大栅(工作嵌入、职业嵌入、组织嵌入)中的资源来培育个体的心理资源(如基于组织的自尊、内部人身份感知等)(Halbesleben and Wheeler, 2008; Wheeler et al., 2010b; Gorgievski et al., 2011; Harris et al., 2011)。那么,在不同的主管支持、心理安全感条件下,多焦点嵌入对基于组织的自尊、内部人身份感知的作用会发生什么变化?

基于以上问题,本书以资源保存理论(Hobfoll, 1989, 2001, 2002)为主线构建整合研究模型来探讨高承诺人力资源管理系统与多焦点嵌入的关系,多焦点嵌入与创新行为、反生产行为的关系,基于组织的自尊和内部人身份感知的中介效应,以及主管支持和心理安全感的调节效应。

1.3 研究目的

随着经济全球化持续深入,中国经济进入“新常态”,以及创新经济、分享经济、互联网和“零工经济”时代的到来,企业为应对外部环境和内部结构的优化,保留员工和让企业对员工具有“黏性”,变得越来越重要。这是因为人力资源永远都是企业最有价值的资源,人力资本是企业获取竞争优势的关键因素。以往的员工嵌入研究主要从工作角度切入,而对组织和职业层次的嵌入缺乏关注。因此,本书在已有研究成果的基础上,对员工的工作嵌入、组织嵌入和职业嵌入展开研究。通过对多焦点嵌入的影响因素及作用机制的探讨,本书拟达到以下研究目的。