

# 企业多重雇佣关系模式对职业胜任力的影响研究

张宏如<sup>1</sup>,孙 继<sup>1</sup>,李功华<sup>2</sup>

(1. 常州大学商学院,江苏常州 213164; 2. 山东大学电气工程学院,山东济南 250100)

**摘 要:**基于社会交换理论和诱因-贡献模型,通过 72 名部门主管与 241 名员工配对数据,研究企业不同雇佣关系模式对员工职业胜任力的影响。结果表明:相对于投入不足型,过度投入型和相互投入型雇佣关系模式对内部人身份认知和职业胜任力有显著的正向影响,而准交易契约型雇佣关系模式对内部人身份认知和职业胜任力有显著的负向影响。内部人身份认知在雇佣关系模式和职业胜任力之间起中介作用,组织氛围正向调节了内部人身份认知对职业胜任力的影响。

**关键词:**雇佣关系模式;内部人身份认知;组织氛围;职业胜任力

**中图分类号:**F249.2;F323.6      **文献标志码:**A      **文章编号:**1671-4970(2021)03-0063-08

雇佣关系是研究员工与组织关系的重要理论框架之一,是组织和员工之间的社会经济交换关系。在不同的雇佣关系模式下,其经济交换的内容有着显著的差异。面对新业态等迅猛发展的高度复杂性劳动力市场,组织和员工如何保持更健康、更稳定的雇佣关系,从而实现组织利益最大化和员工个人职业生涯最优发展,这是学者们不断探索的持续动力。已有研究表明,雇佣关系模式在组织层面对企业创新绩效、工作绩效,个体层面对员工态度、行为及敬业度均有显著的影响。如包玲玲等研究了对员工助人行为的影响<sup>[1]</sup>,马箭基于企业生命周期视角研究了对员工态度的影响<sup>[2]</sup>,都雨朦研究了对员工工作绩效的影响<sup>[3]</sup>,席猛等研究了雇佣关系模式对员工

敬业度、主观幸福感的影响<sup>[4]</sup>。然而,目前已有文献中暂无雇佣关系对员工职业胜任力方面的探究。学者们认为雇佣关系模式对员工态度、行为、敬业度和工作绩效都有影响,而职业胜任力是员工发展职业生涯所需要的重要的知识、技能与能力<sup>[5]</sup>,在对待工作的态度、行为、敬业度都能得到充分体现,因此雇佣关系模式与个体职业胜任力之间必然存在某种联系。

国内外学者对职业胜任力的研究比较广泛,在复杂多变的劳动力市场下,传统职业生涯发展追求的终身雇佣、职位线性发展路径正日趋改变,更多地是表现出无边界性和不可预测性<sup>[6]</sup>,因此,职业胜任力越来越成为个体应对劳动力市场挑战的优秀特

收稿日期:2021-02-25  
基金项目:国家社会科学基金重大项目(20&ZD128);国家社会科学基金重点项目(20ASH008)  
作者简介:张宏如(1973—),男,安徽安庆人,教授,从事人力资源管理与应用心理研究。

质。职业胜任力是员工成功进行职业生涯管理所需要的累积性知识与技能<sup>[7]</sup>,自 Stamper 等提出了内部人身份认知<sup>[8]</sup>概念后,员工的工作态度与行为又有了新的研究角度。已有研究表明,内部人身份认知在领导-成员交换关系和员工工作绩效、领导风格和员工知识共享行为等都发挥了中介作用<sup>[9-10]</sup>,那么内部人身份认知在雇佣关系模式和职业胜任力之间是否也起到了同样的中介作用,这值得进一步剖析。

此外,当员工在组织中感到归属感,即拥有了内部人身份认知,在工作中会更加以“内部人”身份从事一些挑战性、创新性的工作,但个体的力量毕竟有限。员工如果仅是个人感受到内部人认知,而周边的环境不配合其提高职业胜任力所需要的累积性的知识与技能,亦不能更好地创造绩效。古语云:橘生淮南则为橘,生于淮北则为枳,这说明组织环境非常重要,好的组织氛围能够助力员工不断提高职业胜任力。已有文献揭示,组织氛围对员工敬业度、创新行为等都有直接影响,但是组织氛围是否调节了内部人身份认知和员工职业胜任力的影响还未有探究。综上,笔者通过引入内部人身份认知的中介作用与组织氛围的调节作用,探讨雇佣关系模式具体是否影响、如何影响以及何种雇佣关系模式更加影响员工职业胜任力,进而厘清雇佣关系模式与职业胜任力的作用机理。

## 一、理论基础与研究假设

### 1. 雇佣关系模式

雇佣关系模式最早源于社会交换理论,是研究员工-组织关系的基础以及组织成功的关键驱动力。研究者认为雇佣关系是一种交换关系,员工用自己的努力和忠诚交换组织提供的物质利益和社会情感利益。当员工感受到组织关心他们的福利并重视他们的贡献,员工将会不断地表现出对雇主有利的态度和行为来进行回报<sup>[11]</sup>。基于社会交换理论,Rousseau 等学者提出的诱因-贡献模型和心理契约模型<sup>[12-13]</sup>,使雇佣关系在心理层面的研究得到极大的完善和补充。基于诱因-贡献模型理论,Tsui 等立足于雇主角度,开创性地将雇佣关系划分为诱因和贡献两个维度,然后根据两个维度各有高低之分将雇佣关系分为高诱因-高贡献的相互投入型、高诱因-低贡献的过度投入型、低诱因-高贡献的投入不足

型和低诱因-低贡献的准交易契约型共四种模式<sup>[14]</sup>,采用这种二维四分图的划分方式已成为当前研究雇佣关系模式最为普遍的方式。Tsui 等的研究成果推动了国内外学者对雇佣关系的研究热潮,Zhang 等通过实证研究证明了相互投入型雇佣关系模式的实践可行性<sup>[15]</sup>;运用四分法雇佣关系模式,张一弛分析了企业所有制类型对其所采用的雇佣关系模式的影响<sup>[16]</sup>;通过实证研究,徐燕证明了相互投入型雇佣关系是实现企业和员工双赢的有效运行模式<sup>[17]</sup>;王端旭等通过实证研究发现,绝大多数企业采用平衡的雇佣关系模式,但也有少量企业采用两种不平衡的雇佣关系模式<sup>[18]</sup>;李召敏等基于提供激励和期望贡献两维度划分的四种雇佣关系模式,探讨了对企业和员工两层次福祉的差异性影响<sup>[19]</sup>。

### 2. 雇佣关系模式和内部人身份认知

内部人身份认知概念自正式提出后,掀开了学者对其如火如荼的研究,大多数学者都把内部人身份认知归结为一种感知。Stamper 等认为其是员工对自己作为组织成员所获得的个人空间和接受程度的认知<sup>[8]</sup>,即员工能够感知到自身属于某个组织的“内部成员”的程度,是衡量组织成员感知的归属感维度<sup>[20]</sup>。从自我概念角度,Chen 等认为内部人身份认知是组织中各成员之间个人关系的感知,倾向于个体之间的人际关系感知<sup>[21]</sup>。汪林等将内部人身份认知定义为员工对“自己人”身份或者对组织的“内群体成员”身份的感知<sup>[22]</sup>。通过整理现有研究,笔者认为内部人身份认知是员工在参与就业活动过程中所感知到的自身属于组织“内部人”的程度,是对组织整体归属感的一种感知。而后,内部人身份认知也在实证研究中不断得到检验。如,Wang 等以制造业企业员工为研究对象,经实证检验发现主动社会化行为有助于员工形成高水平的内部人身份认知<sup>[23]</sup>;基于领导-成员交换理论,杨晓等研究了内部人身份认知在领导-成员交换关系社会比较与员工绩效间的中介作用<sup>[9]</sup>;以新生代员工为研究对象,王苗苗等验证了内部人身份认知部分中介了真实型领导与新生代员工创新行为之间的积极关系<sup>[24]</sup>。

雇佣关系模式聚焦于组织对员工提供的激励和员工对组织相应的贡献两个方面。组织向员工提供的激励不仅包括物质上的报酬(工资、分红等),还包括精神上的激励(教育、培训、职业发展等)。不

同的雇佣关系模式也会让员工感知到属于组织“内部人”程度会有不同。Stamper 等认为,员工获得更多的诱因将促使其感知为组织内部人<sup>[8]</sup>。如果员工在组织中感受到组织给予的丰富诱因,同时组织对自身也提出相应的工作要求,则必然感受到自身对于组织的价值和组织对自身的认可,即感知到了“内部人”身份。有研究表明,不同的领导风格对员工的态度和行为都有不同的影响,高质量的领导-员工关系对员工的内部人身份认知具有显著的正向预测效果<sup>[25]</sup>,因此笔者认为,雇佣关系模式和员工的内部人身份认知之间一定存在某种联系。

在高诱因的相互投入型或过度投入型雇佣关系模式中,组织向员工提供长期丰富的物质性报酬和精神性激励,而员工也相应地对组织提供较大的贡献,从而员工感受到组织对自己能力的认可,也回报给组织自己所能提供的价值,对自己内部人身份更加强烈,对组织有很强的归属感和满意度。在长期的工作中就会和组织形成良性循环,从而组织也愿意为员工提供更多的发展性投入,而员工也同样以更高的奉献回报组织。因此,相互投入型和过度投入型雇佣关系模式有助于提高员工的内部人身份认知。

相反地,在准交易契约型或投入不足型雇佣关系模式中,组织给予员工的物质报酬和精神激励均较少,或者仅提供物质方面的报酬,没有任何发展性投入,此时组织和员工建立的是一种短期的纯经济交换关系,自然员工也仅提供力所能及的工作职责范围内的贡献,对组织也缺乏相应的归属感,从而降低内部人感知。因此,准交易契约型或投入不足型雇佣关系模式降低了员工的内部人身份认知。基于上述分析,提出如下假设:

假设 H1a:相互投入型和过度投入型雇佣关系模式对内部人身份认知有显著的正向影响。

假设 H1b:准交易契约型和投入不足型雇佣关系模式对内部人身份认知有显著的负向影响。

### 3. 雇佣关系模式和职业胜任力

哈佛大学教授 McClelland 指出,“胜任力”是一种个人的深层次特征,能在工作中将卓越成就者与普通人区分开来,而“职业胜任力”最早是用来描述女性职业生涯很重要的一组行为和技能。20 世纪 90 年代,Arthur 等提出智能职业生涯框架,职业胜任力的研究开始受到众多学者的广泛关注。Defilipi

等首次提出了个体需要的三种职业胜任力<sup>[7]</sup>,即“知道为什么”“知道怎么做”和“知道谁”,但没有建立有效的信效度资料,因此在实证研究中没有得到应用。Kuijpers 等将职业胜任力定义为任何个体发展自己职业生涯所需要的胜任力,体现员工发展职业生涯的动机、行为和能力,认为职业生涯发展所需要的职业胜任力与从事何种工作无关,目标在共性的职业生涯上<sup>[26]</sup>。他们在对职业发展的文献进行回顾和专家访谈的基础上,开发出了包括职业实现能力等 6 个维度共 48 个题项的量表。Akkermans 等将职业胜任力定义为能被个体影响和开发的,对发展职业生涯极为重要的知识、技能和能力,认为职业胜任力应该聚集于个体职业生涯,而区别于单纯的岗位胜任力和平衡工作家庭、压力管理所体现的能力,并针对年轻员工开发出了六维度问卷,包括自我展示、自我意识、动机自省、社交网络、工作探索和职业控制<sup>[5]</sup>,此六维度测量模型得到了国内外学者的大量运用。在此基础上,学者们对职业胜任力的前因及结果开展了如火如荼的实证研究。许多学者从个体层面、工作层面及组织层面等角度探讨职业胜任力的形成机制,还有学者就职业胜任力对职业结果的影响以及职业胜任力与工作结果变量的关系等问题开展了深入的探讨。但目前鲜有从雇佣关系模式(员工-组织关系)角度研究职业胜任力,这为后续的研究提供了理论意义。

根据社会交换理论,企业向员工提供丰富的诱因,员工势必会付出相应的努力进行回报,这些诱因有助于提高员工的工作积极性,增强工作敬业度<sup>[4]</sup>,从而使员工对职业生涯充满信心。但是不同的雇佣关系模式可能带来的影响也不同,如相互投入型或过度投入型雇佣关系模式在企业高诱因的加持下,员工会感受到企业的重视和自我价值的实现,从而在工作中更有责任心,更愿意从事一些创造性的工作,也更能在职业中得到提升,从而有助于提高职业胜任力。而准交易契约型或投入不足型雇佣关系模式由于企业提供比较低的诱因,却期望员工提供尽可能多的贡献,这势必会让员工觉得工作压力太大,从而降低工作积极性,甚至觉得企业提供的低诱因不值得自己的投入。公平理论认为,员工在获得企业提供的诱因上通过社会比较或历史比较而感受到的公正程度(即公平感)将决定其工作积极性,即员工不仅将获得的报酬横向与他人比较,还会与

自己过去的某一时期进行纵向比较。当员工觉得自己的收入和投入比值比过去低,会感到自己受到了不公平的待遇,产生怨恨情绪,影响工作积极性;同时会在后续工作中降低对工作的投入从而达到新的平衡,以期满足自己的公平感,长此以往将不利于组织发展,也不利于员工知识、技能等人力资本的积累和提升。由于缺乏足够的激励,员工完成份内工作都差强人意,更不会从事超出其职责范围的工作。因此,准交易契约型和投入不足型雇佣关系模式不利于员工职业胜任力的提高。由此,提出如下假设:

假设 H2a:相互投入型或过度投入型雇佣关系模式对职业胜任力有显著的正向影响。

假设 H2b:准交易契约型或投入不足型雇佣关系模式对职业胜任力有显著的负向影响。

#### 4. 内部人身份认知在四类雇佣关系模式与职业胜任力之间的中介作用

内部人身份认知是员工对于组织归属感的主观感知,这种感知越强,越能激发员工对于组织的奉献精神。有研究表明,员工的工作态度及行为在很大程度上取决于其内部人身份认知<sup>[10]</sup>。在组织提供丰富诱因的同时,员工越发感受到组织对自身的重视,从而“内部人”感知越强烈,也鼓舞了员工的信心,员工也将更加努力地工作来报答组织的投入,在态度和行为上也更愿意去做一些创新型的工作,有利于提升企业的创新绩效,同时不断提升工作所需的知识、技能和能力,也更容易在工作中建立社会关系,即有助于提高员工的职业胜任力。因此,提出如下假设:

假设 H3:内部人身份认知在四类雇佣关系模式与职业胜任力之间起中介作用。

#### 5. 组织氛围在内部人身份认知与职业胜任力之间的调节作用

目前,学术界主流的主观定义模式将组织氛围定义为在某种环境中员工对一些事件、活动和程序以及那些可能会受到奖励、支持和期望的行为的认识,即同一组织中各成员的共享的认知。而在心理学领域研究中,组织氛围用来形容员工感知到的一种气氛,没有具体形态,却在组织之间无处不在。Amabile 等认为,组织氛围是组织成员对所处的物理工作环境的知觉描述,倾向于个体在组织中承担工作意愿的程度<sup>[27]</sup>;王端旭等整合前人文献将组织氛围按照性质分为支持性组织氛围和控制性组织氛围<sup>[28]</sup>。而在组织氛围的测量上,Brock 等提出,组织

氛围应包括友好关系、创新氛围和公平氛围等维度,并对其进行测量<sup>[29]</sup>;王士红等在 Brock 等量表的基础上进行了实证检验,结果显示量表具有较理想的信度和效度<sup>[30]</sup>;张淑华等认为,组织氛围包括工作满意感、离职倾向、团体心力交瘁、组织承诺和组织凝聚力 5 个维度<sup>[31]</sup>;王仙雅等认为,组织氛围应该包括信任、沟通、情绪和公平 4 个维度<sup>[32]</sup>。在目前针对组织层面创新绩效、员工创新行为等方面的研究中,组织氛围都是炙手可热的探讨变量。

根据智能职业生涯规划,在较强的组织氛围下,同事协作、组织支持,员工的职业胜任力常常体现在职业生涯中学习和积累的技能、专业才能、隐性和显性的知识的提升,即“知道怎么做”。而内部人身份认知越强烈,越能够以内部人身份完成超出职责范围内的工作,即不断提高其专业技能,不断提高目标设定,不断弥补自身短处,职业生涯也更充满信心。而在较弱的组织氛围下,同事之间心生隔阂,组织制度不公平,员工虽然承认自己是属于组织的一员,但对组织缺乏认同感,甚至会认为即使自己做了超出职责范围内的工作也并不会得到组织公平的待遇,这必然打击员工工作积极性;员工不仅在工作技能上得不到持续提高,心理上也逐渐对工作失去信心,对自我职业生涯感到迷惘,产生工作倦怠,最终导致组织离职率不断上升。因此,在组织氛围较弱的环境下,将导致内部人身份认知对职业胜任力的正向影响减弱。由此提出如下假设:

假设 H4:组织氛围在内部人身份认知和职业胜任力之间起调节作用。

基于上述讨论,假设模型如图 1 所示。

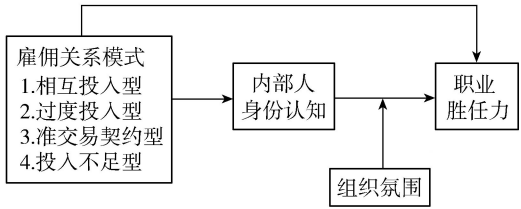


图 1 假设模型

## 二、研究方法

### 1. 样本与数据收集

采用问卷调查的方式,主要以江浙粤的杭州、常州、深圳的 9 家企业员工为调查对象。为了避免同源偏差,选择管理者-员工的配对样本进行实证分

析。管理者对3~5名直接下属进行评价,事前经过充分沟通之后主要采用在线填写的形式。共收回72份主管问卷和312份员工问卷,剔除无效及不合格的问卷,最终得到有效配对问卷241份,有效率为77.2%。其中,女性125人,占51.9%;男性116人,占48.1%。学历为本科的被调查者人数最多,占比为62.7%。年龄在26~30岁的被调查者人数最多,占比为36.9%。任职4~9年的被调查者有109人,人数最多,占比为45.2%。

2. 测量工具

采用的调查量表均采用国内外成熟的、在权威期刊发表的论文中被广泛应用,且信度和效度都较高的问卷,在实际使用中做适当的调整。

(1) 雇佣关系模式

借鉴 Wang 的研究量表<sup>[33]</sup>, 并做适量的删减。该量表包含诱因和贡献2个维度, 共20个题项, Cronbach's  $\alpha$  系数为0.859。

(2) 内部人身份认知

采用 Stamper 等开发的内部人身份认知单维度<sup>[8]</sup>的英文量表, 已有国内学者将该量表翻译成中文使用, 共包含6个题项, 其中有3个题项采取反向计分。Cronbach's  $\alpha$  系数为0.919。

(3) 组织氛围

借鉴 Amabile 等在研究中提出的组织氛围量表题项内容, 包含组织公平、同事协作以及主管支持3个方面共6个题项<sup>[27]</sup>。Cronbach's  $\alpha$  系数为0.879。

(4) 职业胜任力

采用 Akkermans 等开发的职业胜任力量表, 包括自我意识、自我展示、社交网络、动机自省、工作探索、职业控制6个维度, 共21个题项<sup>[5]</sup>。Cronbach's  $\alpha$  系数为0.946。

在调查数据上, 雇佣关系、内部人身份认知、组织氛围和职业胜任力的题项均使用 Likert 五点量表进行测度。计分方式由1分到5分, 1分代表“非常不符合”, 5分代表“非常符合”。此外, 员工年龄、学历、职业级别、工作年限等变量可能会对员工职业胜任力产生影响, 因此将这些变量作为控制变量。

3. 共同方法偏差检验

在问卷设计与数据收集过程中, 通过多个反向问题等问卷基本编排法、匿名等最大限度保证问卷质量, 但因数据均为被试的自我报告, 依然可能存在

共同方法偏差, 为此, 采用常用的 Harman 单因素检测法, 将所有题项进行单因素分析, 旋转后发现最大的公因子解释方差百分比小于40%, 这表明共同方法偏差在可接受范围内。

三、数据分析与结果

1. 量表的信度与效度检验

所有变量的测量量表均选自国内外的成熟量表, 基于收回的有效问卷, 信度分析发现雇佣关系模式、内部人身份认知、组织氛围和职业胜任力的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为0.859、0.919、0.879和0.946, 均高于门槛值0.7, 这表明所有变量的测量量表均具有良好的内部一致性, 信度较好。为进一步确认量表的有效性, 通过因子分析来检验其收敛效度。对所有题项做 KMO 和巴特利特球形检验发现, KMO=0.891, 大于临界值0.7, 表明适合做因子分析。通过因子分析发现, 每个题项的因子负荷值均大于0.5, 表明各测量题项之间具有良好的结构效度。用 Amos23.0 对变量做验证性因子分析发现, 四因子模型拟合效果最好( $\chi^2/df = 1.885$ , RMSEA = 0.076, CFI=0.825, IFI=0.829, TLI=0.813), 表明各测量变量之间具有良好的区分效度。

2. 变量间的相关性分析

在进行相关性分析之前, 参考 Hom 等<sup>[34]</sup>的方法对四类雇佣关系类型进行哑元编码。按照 Wang 等<sup>[33]</sup>的方法, 以投入不足型作为对照组, 3个虚拟变量用“相互投入型”“过度投入型”“准交易契约型”分别命名。

通过计算可知, 相互投入型和过度投入型雇佣关系模式对内部人身份认知、组织氛围、职业胜任力均有显著正相关性, 显著性检验  $P$  值均小于0.01; 准交易契约型和投入不足型雇佣关系模式对3个变量呈显著的负相关性, 显著性检验  $P$  值均小于0.01。这结果为后续研究假设验证提供了一定的支撑。

3. 假设检验

对雇佣关系模式和内部人身份认知、组织氛围、职业胜任力做中介和调节效应检验, 利用 SPSS23.0 做层级回归分析(表1), 以投入不足型雇佣关系模式为参照组。首先, 检验内部人身份认知的中介效应。将内部人身份认知作为因变量, 放入控制变量得到模型1, 再在模型1的基础上加入3种雇佣关系模式(相互投入型、过度投入型、准交易契约型)

表 1 各假设的多元层级回归分析结果 (N=241)

| 变量              | 内部人身份认知  |           |           |           | 职业胜任力     |           |           |           |
|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                 | 模型 1     | 模型 2      | 模型 3      | 模型 4      | 模型 5      | 模型 6      | 模型 7      | 模型 8      |
| 控制变量            |          |           |           |           |           |           |           |           |
| 年龄              | 0.093    | 0.046     | 0.118     | 0.050     | 0.036     | 0.076     | 0.002     | 0.026     |
| 学历              | 0.132    | 0.062     | 0.307     | 0.275     | 0.256     | 0.248     | 0.204     | 0.206     |
| 工作年限            | 0.015    | 0.028     | -0.049    | -0.027    | -0.035    | -0.056    | 0.046     | 0.039     |
| 职位级别            | 0.395**  | 0.272*    | 0.492***  | 0.400***  | 0.320**   | 0.316**   | 0.319**   | 0.242**   |
| 自变量             |          |           |           |           |           |           |           |           |
| 相互投入型           |          | 0.528***  |           | 0.391***  | 0.235*    |           |           |           |
| 过度投入型           |          | 0.354***  |           | 0.217**   | 0.113     |           |           |           |
| 准交易契约型          |          | -0.109*** |           | -0.104*** | -0.096*   |           |           |           |
| 中介变量或自变量        |          |           |           |           |           |           |           |           |
| 内部人身份认知         |          |           |           |           | 0.295***  | 0.448***  | 0.114     | 0.253*    |
| 调节变量            |          |           |           |           |           |           |           |           |
| 组织氛围            |          |           |           |           |           |           | 0.435***  | 0.464***  |
| 交互项             |          |           |           |           |           |           |           |           |
| 内部人身份×组织氛围      |          |           |           |           |           |           |           | 0.242**   |
| R <sup>2</sup>  | 0.232    | 0.428     | 0.381     | 0.564     | 0.614     | 0.535     | 0.607     | 0.644     |
| ΔR <sup>2</sup> |          | 0.195***  |           | 0.183***  | 0.050***  | 0.154***  | 0.072***  | 0.037***  |
| F 值             | 8.705*** | 11.949*** | 17.700*** | 20.661*** | 22.024*** | 26.217*** | 29.060*** | 28.939*** |

注：\*\*\*  $P<0.001$ ，\*\*  $P<0.01$ ，\*  $P<0.05$ 。

作为自变量,得到模型 2;然后,将因变量换为职业胜任力,保留控制变量得到模型 3,再加入 3 种雇佣关系模式作为自变量,得到模型 4;最后,在模型 4 的基础上加入中介变量得到模型 5。

比较模型 1 和模型 2 可以看出,相比于投入不足型,其余 3 种雇佣关系对内部人身份认知均有显著的相关性,相关系数  $\beta$  分别为 0.528、0.354 和 -0.109 ( $P<0.001$ ),即假设 H1a、H1b 成立。由模型 4 可以得到,相互投入型和过度投入型对职业胜任力的回归系数显著正相关 ( $\beta$  分别为 0.391 和 0.217,  $P<0.01$ ),而准交易契约型雇佣关系对职业胜任力呈显著负相关 ( $\beta=-0.104$ ,  $P<0.001$ ),假设 H2a、H2b 成立。

而验证内部人身份认知中介作用的模型 5 表明,模型中内部人身份认知回归系数显著 ( $\beta=0.295$ ,  $P<0.001$ ),  $R^2$  由 0.564 增加到了 0.614。自变量相互投入型的回归系数由模型 4 的 0.391 ( $P<0.001$ ) 降低为模型 5 的 0.235 ( $P<0.05$ ),准交易契约型雇佣关系的回归系数由 -0.104 ( $P<0.001$ ) 降低为 -0.096 ( $P<0.05$ ),说明内部人身份认知在相互投入型和准交易契约型雇佣关系模式与职业胜任力之间存在着部分中介作用。过度投入型的回归系数由 0.217 ( $P<0.01$ ) 降低为 0.113 且不显著 ( $P>0.05$ ),说明内部人身份认知在过度投入型雇佣关系模式与职业胜任力

之间存在着完全中介作用,假设 H3 得到了验证。

参考调节变量的检验方法,检验组织氛围在内部人身份认知和职业胜任力之间的调节作用。将胜任力作为因变量,在模型 3 的基础上将内部人身份认知作为自变量得到模型 6,然后在模型 6 的基础上加入调节变量组织氛围得到模型 7。模型 7 在加入了调节变量之后,回归方程的判定系数较模型 6 有了显著的增加 ( $\Delta R^2=0.072$ ),且组织氛围回归系数显著 ( $\beta=0.435$ ,  $P<0.001$ ),说明组织氛围对职业胜任力存在一定贡献,模型 8 在加入了内部人身份认知与组织氛围的交互项(已去中心化)之后,判定系数仍有所增加 ( $\Delta R^2=0.037$ ),内部人身份认知与组织氛围的交互项系数也显著 ( $\beta=0.242$ ,  $P<0.01$ ),说明组织氛围在内部人身份认知与职业胜任力之间具有正向调节作用,即当组织氛围较强时,内部人身份认知与职业胜任力之间的关系也更强。假设 H4 得到验证。

四、研究结论与启示

1. 研究结论

主要研究结论如下:首先,不同雇佣关系对内部人身份认知和职业胜任力的影响存在显著差异。具体而言,相对于投入不足雇佣关系模式,相互投入型和过度投入型雇佣关系模式对内部人身份认知和职

业胜任力具有显著的正向影响,而准交易契约型雇佣关系模式对内部人身份认知以及职业胜任力均具有显著负向作用。其次,内部人身份认知在雇佣关系模式和职业胜任力之间起中介作用,同时内部人身份认知还会通过影响组织氛围进而对职业胜任力产生显著的间接影响。最后,内部人身份认知对职业胜任力具有显著的正向影响,而且员工的职位级别对其职业胜任力也有一定正向影响,且职位级别为高层管理者尤为强烈。

## 2. 研究启示

本研究实证检验了雇佣关系模式与内部人身份认知对员工职业胜任力的作用效应,丰富与补充了员工职业胜任力前因的研究成果。目前,国内外职业胜任力的相关研究仍处于探索与起步阶段,现有研究大多还处于介绍普及层面,且多研究特定职业群体的职业胜任力,缺乏基于中国本土情境下与其他变量相互联系的实证研究。基于中国情境下员工的调查问卷数据,从雇佣关系模式、内部人身份认知角度探讨了员工职业胜任力的形成机制,研究发现不同雇佣关系模式、内部人身份认知对员工职业胜任力均具有显著的影响,这丰富和发展了职业胜任力的理论蕴涵。

研究结论对组织和员工也具有一定的启示意义:第一,和目前大多数学者的研究结论一致,相互投入型雇佣关系模式依然是最优的员工-组织关系模式选择。因此,从组织的长远利益考虑,组织应给予员工丰富的物质报酬和精神激励,提高员工的内部人身份认知,这有助于提升员工的职业胜任力,从而员工也会以高投入、高贡献来回报组织。同时,组织要将员工的职业胜任力置于极其重要的地位,真正实现人力资源由管理升级为开发、协同,实现组织价值目标与员工深层志趣之间的相对平衡,优化情绪智力与抗逆力,促进员工精神健康。此外,针对不同职位级别的员工,组织应给予不同的激励,如对于基层员工,一般多从事劳动密集型工作,应该提供更多的物质报酬;而对于高层管理者,应给予更多的发展性激励并赋予其更多自主权。

第二,员工应构建职业生涯发展的内生动力机制。雇佣关系模式与内部人身份认知均对职业力有显著影响,国内研究也显示雇佣关系模式和内部人身份认知也均能显著影响员工的敬业度和创新行为。随着市场竞争的不确定性增强,组织稳定性下

降等,员工也会不断感受到职场危机。因此,培养“终身就业力”应是每个组织员工个体认知与规划的目标之一,这就需要员工注重适应力、学习力、发展力的提升,澄清职业锚,优化拓展职业发展路径,协调组织职业生涯管理与自我职业生涯管理,开展职业生涯“年检”,提升职业发展能力。当前职业生涯自我管理已经日趋重要,而且从观念到内容都在发生深刻的变化,职业生涯管理主体也将由组织管理转变为个人管理。所以,以雇佣关系模式与内部人身份认知为主要内容的职业生涯开发的内生动力机制极其重要。

## 参考文献:

- [1] 包玲玲,王韬. 转型背景下雇佣关系模式对员工助人行为的影响[J]. 管理学报,2011,8(11):1646-1654.
- [2] 马箭. 雇佣关系模式对员工态度的影响研究——基于企业生命周期视角[D]. 长沙:中南大学,2014.
- [3] 都雨朦. 雇佣关系模式与组织认同、工作绩效关系研究[D]. 南京:南京邮电大学,2015.
- [4] 席猛,刘玥玥,徐云飞,等. 基于社会交换理论的多重雇佣关系模式下员工敬业度研究[J]. 管理学报,2018,15(8):1144-1152.
- [5] AKKERMANS J, BRENNINKMEIJER V, HUIBERS M, et al. Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire [J]. Journal of Career Development,2013,40(3):224-267.
- [6] 周文霞,辛迅,谢宝国,等. 职业胜任力研究:综述与展望[J]. 中国人力资源开发,2015(7):17-25.
- [7] DEFILLIPI R J, ARTHUR M B. The boundaryless career: a competency-based perspective [J]. Journal of Organizational Behavior,1994,15(4):307-324.
- [8] STAMPER C L, MASTERSON S S. Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior [J]. Journal of Organizational Behavior, 2002,23(8):875-894.
- [9] 杨晓,师萍,谭乐. 领导-成员交换社会比较、内部人身份认知与工作绩效:领导-成员交换关系差异的作用[J]. 南开管理评论,2015,18(4):26-35.
- [10] 钟熙,付晔,王甜. 包容性领导、内部人身份认知与员工知识共享——组织创新氛围的调节作用[J]. 研究与发展管理,2019,31(3):109-120.
- [11] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support [J]. Journal of Applied Psychology,1986,71(3):500-507.

- [12] ROUSSEAU D M. Organizational behavior in the new organizational era [J]. Annual Review of Psychology, 2003,48(1):515-535.
- [13] SHORE L M, TETRICK L E, LYNCH P, et al. Social and economic exchange: construct development and validation [J]. Journal of Applied Social Psychology, 2006,36(4):837-867.
- [14] TSUI A S, PEARCE J, PORTER L, et al. Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off? [J]. Academy of Management Journal, 1997, 40(5):1089-1121.
- [15] ZHANG A Y, TSUI A S, SONG J W, et al. How do I trust thee? The employee-organization relationship, supervisory support, and middle manager trust in the organization[J]. Human Resource Management, 2008,47(1):111-132.
- [16] 张一弛. 从扩展的激励-贡献模型看我国企业所有制对雇佣关系的影响[J]. 管理世界, 2004(12):90-98.
- [17] 徐燕. 基于激励/贡献模型的和谐雇佣关系模式构建研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2013,27(3):15-19.
- [18] 王端旭, 单建伟, 殷丽娟. 企业科技人才雇佣关系内容维度的实证研究[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2011,41(1):178-186.
- [19] 李召敏, 赵曙明. 雇佣关系模式对福祉影响的差异——基于激励-贡献模型视角[J]. 经济管理, 2015,37(12):56-67.
- [20] 赵红丹, 汤先萍. 内部人身份认知研究述评[J]. 外国经济与管理, 2015,37(4):56-65.
- [21] CHEN Z X, ARYEE S. Delegation and employee work outcomes: an examination of the cultural context of mediating processes in China [J]. The Academy of Management Journal, 2007, 50(1): 226-238.
- [22] 汪林, 储小平, 倪婧. 领导—部属交换、内部人身份认知与组织公民行为——基于本土家族企业视角的经验研究[J]. 管理世界, 2009(1):97-107.
- [23] WANG J, KIM T Y. Proactive socialization behavior in China: the mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality [J]. Journal of Organizational Behavior, 2013, 34(3):389-406.
- [24] 王苗苗, 张捷. 真实型领导对新生代员工创新行为的影响:内部人身份感知的中介作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2019,40(3):127-141.
- [25] CHEN Z G, LAM W, ZHONG J A. Leader-member exchange and member performance: a new look at individual-level negative feedback-seeking behavior and team-level empowerment climate [J]. Journal of Applied Psychology, 2007,92(1):202-212.
- [26] KUIJPERS M A C T. Career competencies for the modern career[J]. Journal of Career Development, 2006,32(4):303-319.
- [27] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity [J]. Academy of Management Journal, 1996,39(5):1154-1184.
- [28] 王端旭, 洪雁. 组织氛围影响员工创造力的中介机制研究[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2011,41(2):77-83.
- [29] BOCK G W, ZMUD R W, KIM Y G, et al. Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate [J]. MIS Quarterly, 2005,29(1):87-111.
- [30] 王士红, 徐彪, 彭纪生. 组织氛围感知对员工创新行为的影响——基于知识共享意愿的中介效应[J]. 科研管理, 2013,34(5):130-135.
- [31] 张淑华, 方华. 企业组织氛围与组织隐性知识共享之关系研究[J]. 心理科学, 2005,28(2):383-387.
- [32] 王仙雅, 林盛, 陈立芸, 等. 组织氛围、隐性知识共享行为与员工创新绩效关系的实证研究[J]. 软科学, 2014,28(5):43-47.
- [33] WANG D X, TSUI A S, ZHANG Y, et al. Employment relationships and firm performance: evidence from an emerging economy [J]. Journal of Organizational Behavior, 2003,24(5):511-535.
- [34] HOM P W, ANNE S, WU J S B, et al. Explaining employment relationships with social exchange and job embeddedness[J]. Journal of Applied Psychology, 2009,94(2):277-297.

(责任编辑:高虹)

