

国有企业员工编制身份与组织承诺

——内在薪酬感知的调节作用

朱仁宏, 李萧玮

(中山大学管理学院, 广东 广州 510275)

摘要: 国有企业作为社会经济发展的奠基石, 肩负着艰巨的历史使命和现实重任, 而国有企业员工作为企业发展的第一要素, 员工组织承诺对企业的发展具有十分重要的影响。文章从身份视角切入, 基于社会认同威胁理论, 探讨员工编制身份如何影响组织承诺, 以及这一影响过程是否受内在薪酬感知的调节作用。281份有效问卷的研究结果表明: 员工编制身份对组织承诺有正向影响; 内在薪酬感知在“编制身份—组织承诺”关系中部分起负向调节作用, 即内在薪酬感知能够部分减少“双轨制”带来的员工价值认同、回报以及继续留在组织意愿的差距。内在薪酬感知的具体调节作用存在差异, 即内在薪酬管理并不如预期中有效。文章对国有企业雇佣制度的理论研究和实践具有一定的启示意义。

关键词: 国有企业; 编制身份; 组织承诺; 内在薪酬感知

中图分类号: F272.92 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2022)10-0039-12

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2022.10.003

Employee Establishment and Organizational Commitment in State-owned Enterprises: The Moderating Effect of Intrinsic Rewards Perception

ZHU Renhong, LI Xiaowei

(School of Business, Sun Yat-Sen University, Guangzhou 510275, China)

Abstract: As the cornerstone of socioeconomic development, state-owned enterprises (SOEs) shoulder a great historical and realistic mission, and employees of SOEs, as the first element of enterprise development, have a very important influence on enterprise development in terms of their organizational commitment. From the perspective of identity, based on the theory of social identity threat, this paper discusses how employee establishment affects organizational commitment, and whether this impact process is moderated by intrinsic reward perception. 281 valid questionnaires were returned, and the results show that: employee establishment has a positive effect on organizational commitment; intrinsic reward perception partially negatively moderates the “Employee Establishment Organizational Commitment” relationship. That is, the intrinsic reward perception partially reduces the gap in employee value recognition, reward and willingness to remain in the organization caused by the “Two-Track System”. In addition, the results of this paper suggest that the specific moderating effect of intrinsic reward perception varies. That is, the intrinsic reward management is not as effective as expected. This paper has implications for both theoretical and management practice in SOEs' employment systems.

Key words: state-owned enterprise; employee establishment; organizational commitment; intrinsic reward perception

收稿日期: 2022-03-15

基金项目: 国家社会科学基金重大项目“国有企业监督制度改革与创新研究”(172DA086)

作者简介: 朱仁宏,男,副教授,博士生导师,管理学博士,主要从事创业管理、人力资源管理和企业战略管理研究;李萧玮(通讯作者),男,博士研究生,主要从事创业管理、人力资源管理和企业战略管理研究。

一、引言

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出要“做强做优做大国有资本和国有企业”。国企员工作为经济活动的重要参与群体,其角色地位在这一目标下尤为关键。但由于国有企业更受用工体制的影响,在员工招聘、薪酬和绩效考核等各方面仍存在许多不足,导致国企员工普遍给大众留下薪资不高,但福利较好、工作稳定和消极混日子的刻板印象。随着国有企业市场化改革的推进,人力资源管理体制已大为改变^[1],特别是竞争性行业,国企员工不仅在工作效率及工作创新度上有大幅提升,而且其流动性也有所提高,时有因绩效考核遭淘汰或因薪酬待遇不好等原因而主动离职者。虽然国企员工流动性的提高,一方面能有效促进大部分员工的工作积极性,但另一方面也可能导致核心员工离职意愿的提升,进而造成企业核心人力资源的流失^[2-3]。因此探讨当前转型经济阶段如何在保持国有企业员工现有工作积极性的同时,又能有效降低其离职意愿成为业界及学术界讨论的重点。由于员工离职后难以对其进行调查,已被证实影响国企员工离职的组织承诺成为研究焦点^[4]。

作为国有企业改革阶段性产物,“双轨制”雇佣制度将员工雇佣身份进行了编制内、外的区分,这在改革初期一定程度上缓解了行政管理的编制束缚,极大促进了人力资源的合理流动与有效配置^[5]。但由于“编制内”员工不仅在薪酬及福利待遇上享有更完善的保障,而且在职业发展道路上也更为畅通,因此无论是学术界还是业界都普遍认为拥有编制身份的员工会有更高的组织承诺^[6]。然而随着改革的逐步推进,编制这一概念逐步淡化,许多企业的在编与非编员工薪酬待遇已无太大区别^[2],甚至非编员工因激励手段更为灵活而备受青睐。因此在转型经济当前阶段,员工编制身份是否仍会全面影响组织承诺,及其背后的作用机制值得进一步探讨,以期提供针对性政策建议。

与此同时,业界实践与学术研究均发现,员工组织承诺高低,不仅取决于雇佣身份带来的心理层面的亲疏感,也受到个体所处工作环境的影响。整体薪酬作为新时代企业首选的薪酬管理工具,通过调整内在与外在薪酬配比,满足员工个性化需求,已成为解释影响组织认同与员工忠诚度的重要变量^[7-8]。但受限于事业单位较为严格的薪酬制度,国有企业在直接改善员工外在薪酬待遇方面困难重重。^①与之不同的是,在内在薪酬管理方面,国有企业则具有较高的自主权,因此也被国有企业内部大量应用。本文将进一步考察内在薪酬感知是否及如何影响员工编制身份与组织承诺的关系。

综上所述,本研究通过层层剖析,尝试回答以下三个问题:国有企业编制身份是否全面影响组织承诺?在此基础上,提升员工内在薪酬感知是否真能缩小编制身份带来的组织承诺差距?内在薪酬感知对缩小“双轨制”员工的不同维度组织承诺的差距作用是否有不同,如有,有何种不同?基于以上问题,本研究将从员工身份视角切入,基于社会认同威胁理论,深入探讨不同的员工编制身份对组织承诺的影响以及内在薪酬感知因素在其中所发挥的调节作用,从而期望能够剖析作用机理,为国有企业人力资源管理提供参考建议。本研究主要学术贡献有:(1)关注国有企业背景下独特编制身份构念,构建了编制身份正向影响员工组织承诺的理论框架,丰富了雇佣身份研究文献。(2)结合内在薪酬感知考察其对员工身份和组织承诺关系的调节作用,拓展了内在薪酬管理研究。(3)展开剖析情感承诺、继续承诺与规范承诺,揭示了组织承诺各维度在国有企业编制身份背景下的影响因素差异,丰富了组织承诺理论研究。

二、理论构建与研究假设

(一) 编制身份

企业的编制身份概念起源于全民所有制企业编制,随后经历了多次改革。尽管国有企业进行了多年的

^①《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》,发布日期:2018年5月25日。

“去行政化”改革工作,^①努力淡化“编制”概念,但这一概念仍旧广泛存在于国有企业中,不仅员工入职之前会十分关心和清楚其是否有编制,社会上也对这一话题广泛关注。因此“编制”虽作为明确概念被淡化,但仍以不同形式存在。在这样的用工制度下,国有企业形成了正式工、合同工(劳务工)、临时工、劳务派遣工等多样化的用工形式^[9]。国有企业的“编制”身份与公务、事业单位的编制类似,首要共同特点是,有“编制”身份的职工与组织之间的雇佣关系是规范的、稳定的、长期的,一般能够保证企业对该类型员工的长期甚至终身雇佣,并表现出以“三铁”为主要特征,分别是铁饭碗(Iron Rice Bowl)、铁工资(Iron Wages)和铁位置(Iron Position)^[11],而“编制外”员工则很难享有这些权利。这种分类与工作内容和年限无关,而由国有企业人事编制计划造成。随着改革的不断深化,国有企业编制在表现形式上已经逐渐被淡化,因此当下国有企业编制员工实际主要有两种:一种是国有企业人事薪酬改革前入职,有明确编制的员工,以及其后仍继续招收的少数有明确编制的员工,其工资待遇属于国家财政拨款范围;其二是逐渐改革后,新近国有企业正式招聘,并直接与之签订无固定期限雇佣合同,其工资待遇属于国家财政全额或部分拨款范围。因此本文所关注的“编制”身份员工即以上两种员工。国有企业非编制身份员工的类型主要分为两种,一是国有企业自主雇佣人员,员工与该单位或该单位下属合资企业直接签订一定期限的劳动合同,合同期满需重新签订或者离开,其工资待遇由用人单位内部经费发放,即国有企业合同工;后一种为临时工,员工一般由第三方派遣,且实际合同是与劳务派遣公司签订。在此情况下,后者与其所工作的国有企业之间并不存在所谓的组织承诺关系。因此本文所讨论的“编制外”群体为前一种,即由公司自主招聘,并与该单位或该单位下属企业直接签订一定期限劳动合同的员工。

学术上,“身份”指个体对自身隶属某个特定群体的自我认知^[10]。与性别、种族、肤色等属性不同,身份是被个人或群体所存在的外在环境定义并逐渐具体化和特定化,即这种个体身份来自社会的建构^[11]。社会认同威胁(Social Identity Threat)源于Tajfel的社会认同理论,其认为,个体在群体中的地位差异将会导致个体的疏离感^[12-13]。在编制雇佣制度下,“编制内”员工身份会被认为是更体面的正式工。而“编制外”员工,通常被认为是临时工,使其对自身身份产生自卑心理,而对其所处的组织有负面态度^[5],导致积极性差、对组织认可度低、流失率高等结果。

此前关于员工身份的研究主要集中于劳务派遣用工、临时雇佣、终身雇佣等,由于这些雇佣制度与我国国有企业编制身份雇佣制度存在较大差异,而且少有关于编制身份影响的实证研究,因此难以直接套用解释编制雇佣制度问题。通常,劳务派遣员工在用工单位更多承担的是服务或辅助性工作岗位^[14],而国有企业自主招聘的“编制外”员工通常能够承担与“编制内”员工一样的核心职能,只是由于编制计划名额与工作岗位要求不匹配造成同工不同身份。终身雇佣研究多以日本终身雇佣体制为基础进行探讨^[15-16],在日本终身雇佣体制下,企业仍会依据绩效表现决定是否辞退员工^[17],这与“编制内”员工更为稳定的雇佣关系有所差异。至于美国终身教职制度,本质是一种激励机制,只不过在大学内部这种激励制度与终身雇佣紧密捆绑^[18]。因此,对于编制这一具有中国特色的雇佣制度对员工的影响,目前仍缺少深入研究。

(二) 编制身份与组织承诺

Allen和Meyer^[19]认为组织承诺是由情感承诺、继续承诺和规范承诺三个维度组成,这种分类方法得到了广泛验证及使用,因此本文也据此框架进行理论分析。

早期“编制外”员工不仅在数量上远低于“编制内”员工,而且通常承担着非核心工作任务,这是因为“编制外”员工无论是技能还是学历普遍都低于“编制内”员工,此时编制身份导致的差异对“编制外”员工而言可以接受^[5]。而随着时代发展,国有企业的“编制外”员工占比具有明显的上升趋势^[9]。这一方面是由于随着国有企业市场化改革逐步深化,编制岗位逐渐减少;另一方面是由于随着国有企业发展壮大,且

^①2015年8月24日,中共中央、国务院印发了《关于深化国有企业改革的指导意见》,这是新时期指导和推进中国国企改革纲领性文件。

职能分工越来越精细,导致企业对人才需求进一步扩大。而新增的工作岗位受到国家事业编制数的限制,不能正式入编。除“编制外”员工占比上升之外,“编制外”员工在企业发挥的作用也急剧提升,“编制外”与“编制内”员工承担的工作以及工作内容界限也逐渐模糊。但由于编制身份问题,“编制外”员工通常较难获得认可,此时身份导致的差异可能难以接受,从而影响员工的组织承诺。

具体而言,由于编制雇佣制度带有先赋性特征^[20],使员工在进入企业之初就被人为地分离出优劣势身份。这不仅会影响“编制外”员工对自身价值的感知,产生低人一等的地位失调感^[21],更会由于这种低身份感知降低其对用人单位的情感依附水平^[22]。因此“编制外”员工与“编制内”员工的身份差异导致了其较低的身份感知,这会引起“编制外”员工的疏离感^[12-13],进而对其组织承诺产生消极影响。本文将基于社会认同威胁理论,对编制身份影响情感承诺、继续承诺和规范承诺进行具体分析。

员工情感承诺指员工接受和内化组织的目标和价值观,并有意愿为其诉诸努力^[23-24],反映了员工对组织的依恋程度^[25]。根据社会认同威胁理论,“编制外”员工往往会因身份差异产生自卑感,并进一步在工作中否定自己,对自身是否能够为组织目标与价值观作出贡献存疑。在此情况下,“编制外”员工难以将组织目标和价值观内化为自身所有,他们可能更倾向于认为企业的目标和价值观需要由“编制内”员工体现和努力,与自己关系并不紧密。由此进一步导致“编制外”员工为组织目标和价值观付出努力的意愿,以及依附程度降低。如此,他们的情感承诺水平相对“编制内”成员较低。因此本文提出以下假设:

假设1a:编制雇佣制度下,编制身份能够显著影响员工情感承诺,即“编制外”员工的情感承诺低于“编制内”身份员工。

继续承诺涉及个体对与当前工作有关的投入的评估和可获得的其他就业选择^[26]。从对当前工作的投入上看,正如前文所述,身份地位差异使“编制外”员工对所属组织有较强的疏离感,进而导致工作投入度下降^[27]。从未来就业选择上看,一方面,由于“编制外”员工感受到自身与组织存在较大距离,因此更有可能尝试去寻找新的工作,由此带来更多的就业选择机会。另一方面,由于“编制内”员工与企业联系更为紧密,其先期投入的情感更多,导致此类员工离职的心理成本相对更高。由此,本文综合先期投入和就业选择两方面的差异,认为“编制外”员工继续承诺比“编制内”员工低。因此本文提出以下假设:

假设1b:编制雇佣制度下,编制身份能够显著影响员工继续承诺,即“编制外”员工的继续承诺低于“编制内”身份员工。

规范承诺指与组织有关的责任感知,通常源自社会实践和互惠规范的价值观取向^[28]。“编制外”员工由于身份差异使得他们产生疏离感,这种疏离感会使他们减少对工作场所的信任^[29],从而认为组织对其所属相对边缘的“编制外”群体的管理和培养投入较少。基于互惠规范的价值观取向,既然“编制外”员工认为他们从组织所获不如“编制内”员工,则其也无须表现出对所在组织有过多责任感,因此“编制外”员工规范承诺水平相对“编制内”成员较低。因此本文提出以下假设:

假设1c:编制雇佣制度下,编制身份能够显著影响员工规范承诺,即“编制外”员工的规范承诺低于“编制内”身份员工。

(三) 内在薪酬感知的调节作用

员工组织承诺固然会受到员工雇佣身份差异的影响,而员工在进入企业后随着企业管理实践的不同,这种关系也可能会发生变化。内在薪酬感知作为新时代企业重点关注和提升的薪酬管理工具^[7],通过关注员工所关心的内在价值以达到吸引、激励以及保留员工的目的。目前随着新一代员工综合素质提升,员工对基本工资等经济性报酬的偏好逐渐减弱,而对长期报酬以及自我价值实现类需求展现出较高的偏好^[30-31]。在大多数组织和社会中,也一直存在巨大的个体差异,因此个性化的雇佣协议是满足员工个性化需求的利器^[32]。尤其在国有企业薪酬制度较为稳定、企业自身操作空间有限的背景下,亟须更多考虑内在薪酬设计,减少单纯依靠外部薪酬制度导致的不足。

内在薪酬感知指发展与职业机会感知以及工作生活平衡感知^[33]。企业能否为员工设置清晰的职业目

标以及实现路径逐渐成为员工是否留任的重点考虑的因素之一^[34]。发展与职业机会感知根据员工自我职业规划不同,能够设计适合不同类型员工的职业成长模块,使“编制外”员工感受到与“编制内”员工类似的职业发展机会,加强其与企业的联系。如此,能够减弱编制身份差异带来的疏离感,使得“编制外”员工感到自己也是企业不可或缺的一分子,从而减少编制身份对员工组织承诺的影响。此外,新一代员工需求发生了根本性改变^[35],经济收入的多少并非其决定留职或离任的唯一要素,工作与生活的平衡逐渐成一项不可替代的核心需求^[36]。员工良好的工作生活平衡感知有利于个体减轻负面情绪^[37],从而缓解由编制身份带来的疏离感。同时,“编制外”员工获得与“编制内”员工相似的工作与生活的平衡待遇,使其身份劣势认知得到减轻,减少其由于社会认同威胁引发的自卑感,削弱缺少编制身份对员工组织承诺的负面影响。因此本文提出以下假设:

假设2a:职业发展机会感知负向调节了员工编制身份与组织之间的关系,即职业发展机会感知较高时,“编制外”身份员工组织承诺与“编制内”身份员工组织承诺之间差距会缩小。

假设2b:工作生活平衡感知负向调节了员工编制身份与组织之间的关系,即工作生活平衡感知较高时,“编制外”身份员工组织承诺与“编制内”身份员工组织承诺之间差距会缩小。

综上所述,本文研究模型如图1所示。

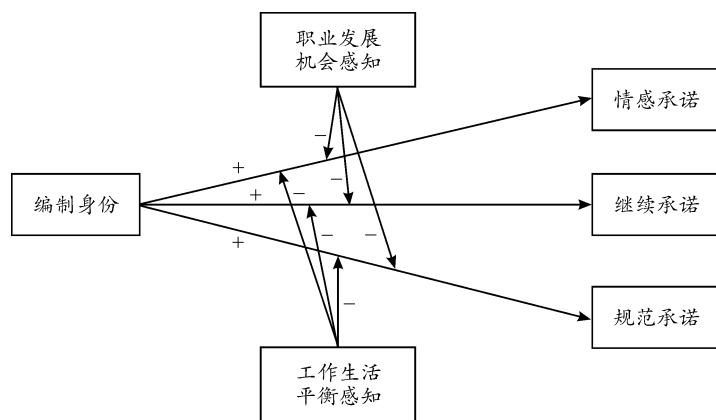


图1 本文研究模型

三、研究设计

(一) 数据采集

调查问卷通过国有企业监督制度改革与创新研究课题组,向粤港澳大湾区电力、热力生产和供应业,铁路运输业,城市公共交通业,航空运输业,电信行业的十余家正在采用编制雇佣制度的国有企业员工随机抽样进行问卷调查,共发放并回收问卷350份。剔除雇佣身份为临时工、填写存在空缺以及明显填写有误的无效问卷后获得有效问卷281份,问卷有效率为80.29%。174名被调查者(61.9%)为企业“编制内”用工,107名(38.1%)为“编制外”用工,基本与实际情况相符。159名(56.6%)为男性,122名(43.4%)为女性。被访者年龄主要集中在26岁至35岁(61.6%)。200名被访者已婚,占比71.2%。171名被访者拥有1个或以上子女,占比60.9%。被访者所处的行业分布如下:20.6%处于管制性业务,54.4%处于服务及辅助性业务,24.9%处于竞争性业务。被访者平均工作年限为10年,其中在目前所服务单位工作的平均年限为7年。86.5%的被访者来自基层员工或基层管理岗位,其中16.4%属于辅助及服务类岗位,10.7%属于技能类岗位,35.6%属于专业技术类岗位,31.0%属于管理类岗位,6.4%属于其他岗位。此外,通过对问卷中的所有题项进行因子分析,在未旋转时得到第一个主成分的荷载量为22.02%,因此可以认为同源偏差并不严重。

此外,本文在验证性因子分析模型基础上加入了共同方法因子,加入该因子前后拟合指标分别为($\chi^2/\text{df} = 2.113$, $\text{RMSEA} = 0.063$, $\text{NFI} = 0.956$, $\text{CFI} = 0.976$)和($\chi^2/\text{df} = 1.952$, $\text{RMSEA} = 0.058$, $\text{NFI} = 0.956$, $\text{CFI} = 0.980$),通过对比共同因子控制前后的模型,卡方自由度比、RMSEA、NFI、CFI等指标的改善程度有限,这表明共同方法变异因子对模型拟合优度的影响不显著。

(二) 变量测量

1. 组织承诺。采用 Allen 和 Meyer^[19]开发的组织承诺量表,该量表共18个题项,包括情感承诺、继续承诺以及规范承诺三个分量表。其中情感承诺量表包含“我愿为我的公司作任何贡献”以及“我对我的公司感情很深”等6个题项。继续承诺量表包括“我若离开现公司,损失会很大”以及“我继续留下来工作的一个主要原因就是离职需要做出大量的个人牺牲”等6个题项。规范承诺量表由6个题项组成,具体包括“我觉得有义务继续为我的公司工作”以及“我对公司应该全身心投入”等。

2. 雇佣身份。由于编制问题在部分企业属于较为敏感话题,因此在调查过程中非编制身份如临时工等并未明确表明在问卷名称上。而就日常生活经验而言,员工通常对自身是否有“编制身份”非常明确,因而采用“您在所任职单位的雇佣身份”为调查问题,是编制内为1,否则为0。

3. 内在薪酬感知。借鉴世界薪酬协会开发的内在薪酬感知量表^[33],该量表由杨菊兰和杨俊青^[8]基于国内研究情境进行了修订,信效度表现良好。该量表共11个题项,包括发展与职业机会感知和工作生活平衡感知。发展与职业机会感知则由6个题项组成,具体包括“这份工作对个人能力提升有帮助”等。而工作生活平衡量表主要有“公司能够保证员工的节假日休息时间”等5个题项组成。

其中组织承诺量表的一致性系数为0.908,情感承诺量表、继续承诺量表以及规范承诺量表的一致性系数分别为0.883、0.828、0.849。由组织承诺量表的一致性系数均大于0.7可以表明,本研究所使用的量表具有良好的信度。此外,情感承诺、继续承诺以及规范承诺的组合信度(CR)分别为0.884、0.851、0.839,也进一步说明了本研究对各因子的测量时具有较好的一致性。另外,内在薪酬满意度量表的一致性系数为0.908,其中发展与机会感知和工作生活平衡感知的一致性系数分别为0.894、0.879。在组合信度方面薪酬满意度量表的变量组合系数也均大于0.7。

对于效度分析,首先,本文采用量表在此前研究中信效度均表现良好。在此基础上,本研究计算了组织承诺以及内在薪酬感知的平均提炼方差(AVE),情感承诺、继续承诺、规范承诺的AVE平方根均大于0.5(分别为0.750、0.701、0.694),且CR大于0.7,说明本文变量聚合效度和信度表现良好;发展与职业机会感知、工资生活平衡感知的AVE平方根也均大于所在行中的其他相关关系数值,分别为0.765、0.769,说明所采用量表在本文有良好的区分效度。其次,在进行回归分析之前,采用验证性因子分析(CFA)对研究构建的编制身份与组织承诺关系模型的有效性进行评估,结果显示内在薪酬感知拟合指标为($\chi^2/\text{df} = 2.412$, $\text{RMSEA} = 0.071$, $\text{CFI} = 0.989$, $\text{NFI} = 0.982$),组织承诺拟合指标为($\chi^2/\text{df} = 2.155$, $\text{RMSEA} = 0.064$, $\text{CFI} = 0.990$, $\text{NFI} = 0.982$),说明数据与模型拟合较好。

由于人口学变量能够影响个体的工作情况^[38],因此本研究选取员工的性别、年龄、教育程度为人口学控制变量。同时员工就职企业以及员工工作状况也对员工态度有影响^[39],因此选取在目前就职单位工作年限、在公司的职位、公司所属的行业类型作为控制变量。为检验前文中所提出的假设,本研究采取层级回归模型进行数据分析。针对模型加入交互项后可能的多重共线性问题,本研究分别对自变量与调节变量进行了中心化处理。此外,对所有回归方程进行方差膨胀因子(VIF)诊断,结果显示所有方程的VIF值均低于10,表明不存在严重的共线性问题。

四、研究结果

(一) 描述统计

表1列举了主要变量的均值、标准差和相关系数。本研究发现员工编制身份与情感承诺($r = 0.146$,

$P < 0.10$)、继续承诺($r = 0.258, P < 0.05$)、规范承诺($r = 0.120, P < 0.10$)之间都显著正相关;与职业发展机会感知($r = 0.220, P < 0.05$)之间显著正相关,而与工作生活平衡感知相关不显著($r = 0.006, P > 0.1$)。

表1 主要变量的均值、标准差相关系数分析表

变量	1	2	3	4	7	8
1编制身份	1					
2情感承诺	0.146 [*]	1				
3继续承诺	0.258 ^{**}	0.361 ^{**}	1			
4规范承诺	0.120 [*]	0.788 ^{**}	0.408 ^{**}	1		
7职业发展机会感知	0.220 ^{**}	0.621 ^{**}	0.295 ^{**}	0.522 ^{**}	1	
8工作生活平衡感知	0.006	0.439 ^{**}	0.169 ^{**}	0.346 ^{**}	0.577 ^{**}	1
均值	0.620	3.141	3.064	3.106	3.517	3.578
标准差	0.486	0.718	0.721	0.652	0.714	0.763

注:显著性水平 *表示 $P < 0.10$, **表示 $P < 0.05$, ***表示 $P < 0.01$

(二) 假设检验

表2是员工编制身份以及其他变量对于员工情感承诺、继续承诺和规范承诺维度的层级回归结果。其中,模型1_3为分别加入控制变量、自变量以及调节变量和交互项对情感承诺的层次回归;模型4和模型5以继续承诺为因变量,分别检验编制身份的主效应和内在薪酬感知的调节效应;模型6和模型7以规范承诺为因变量,分别检验编制身份的主效应和内在薪酬感知的调节效应。

表2 编制身份对组织承诺的回归效果及内在薪酬感知的调节效应

变量	情感承诺			继续承诺		规范承诺	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
性别	-0.165 [*]	-0.145 [*]	-0.054	-0.125	-0.089	-0.174 ^{**}	-0.100
年龄	0.030	0.090	0.074	0.227 ^{***}	0.245 ^{***}	0.028	0.030
学历	-0.086	-0.121 [*]	-0.088 [*]	-0.167 ^{***}	-0.148 ^{**}	-0.104 [*]	-0.073
工作年限	0.008	0.003	0.005	0.005	0.004	0.007	0.008
职位	0.002	-0.012	-0.012	-0.047	-0.053	0.010	0.000
行业类型	-0.013	0.020	-0.011	-0.110 [*]	-0.117 ^{**}	-0.015	-0.029
编制		0.265 ^{***}	0.056	0.450 ^{***}	0.386 ^{***}	0.178 ^{**}	0.020
机会感知			0.541 ^{***}		0.188 ^{***}		0.412 ^{***}
平衡感知			0.107 [*]		0.071		0.066
机会感知 × 编制			-0.244 ^{**}		-0.029		-0.229 [*]
平衡感知 × 编制			0.143		-0.233 [*]		-0.062
Adj-R ²	-0.012	0.037	0.410	0.180	0.244	0.035	0.304
ΔR ²	0.034	0.028 ^{***}	0.008	0.080 ^{***}	0.152 ^{***}	0.015 ^{**}	0.288 ^{***}
F	1.585	2.550	18.713	9.793	9.200	2.441	12.120

注:显著性水平 *表示 $P < 0.10$, **表示 $P < 0.05$, ***表示 $P < 0.01$ 。表格里呈现的为非标准化系数

表2回归结果数据显示,国有企业员工的编制身份对情感承诺、继续承诺和规范承诺回归系数分别为0.265 ($P < 0.01$)、0.450 ($P < 0.01$)、0.178 ($P < 0.05$),表明编制身份能够显著影响员工组织承诺,即“编制外”身份员工组织承诺(情感承诺、继续承诺、规范承诺)低于“编制内”身份员工组织承诺,假设1得到验证。

发展与职业机会感知对编制身份与情感承诺(模型3)和规范承诺(模型7)的关系存在显著的负向影响,回归系数分别为-0.244 ($P < 0.05$)、-0.229 ($P < 0.10$),但对编制身份与继续承诺关系的调节作用并不显著,回归系数为-0.029 ($P > 0.10$)。进一步进行简单斜率分析并绘制调节作用图,如图2所示,当发展与职业机会感知水平低时,“编制内”员工和“编制外”员工情感承诺差异较大,而当发展与职业机会感知水平高时,两者情感承诺差异缩小。类似地,图3表明,当发展与职业机会感知水平低时,“编制内”员工和“编制外”员工规范承诺差异较大,而当发展与职业机会感知水平高时,两者规范承诺差异缩小,“编制外”员工规范承诺甚至高于“编制内”员工。假设2a 得到部分验证。

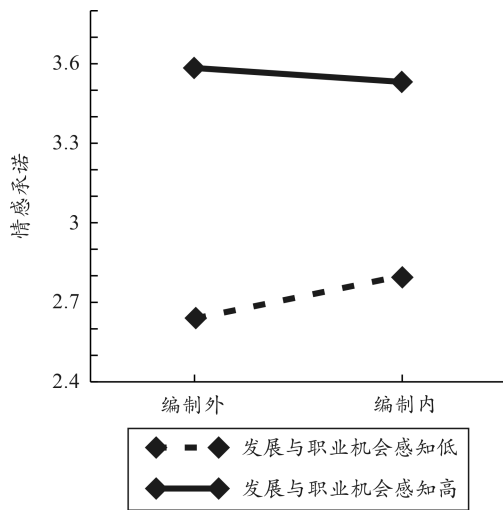


图2 发展与职业机会感知对编制身份与情感承诺关系的调节效应

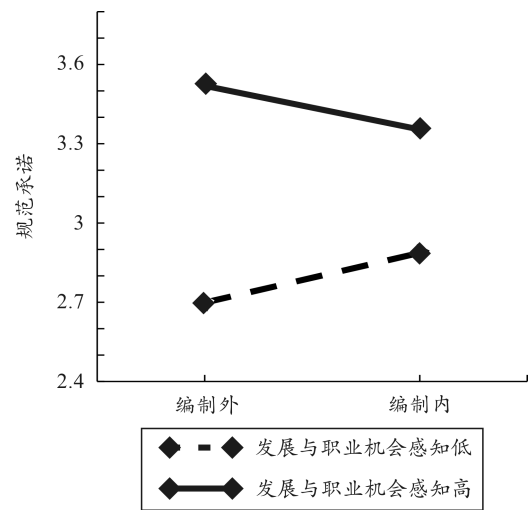


图3 发展与职业机会感知对编制身份与规范承诺的调节效应

工作生活平衡感知对编制身份与继续承诺的关系(模型5)存在显著的负向调节作用,回归系数为-0.233 ($P < 0.10$)。对情感承诺、规范承诺的调节作用不显著,回归系数分别为-0.143 ($P > 0.10$)、-0.062 ($P > 0.10$)。图4为调节效应图,表明当工作与生活平衡感知水平低时,“编制内”员工和“编制外”员工继续承诺差异较大,而当工作与生活平衡感知水平高时,两者继续承诺差异缩小。假设2b 得到部分验证。

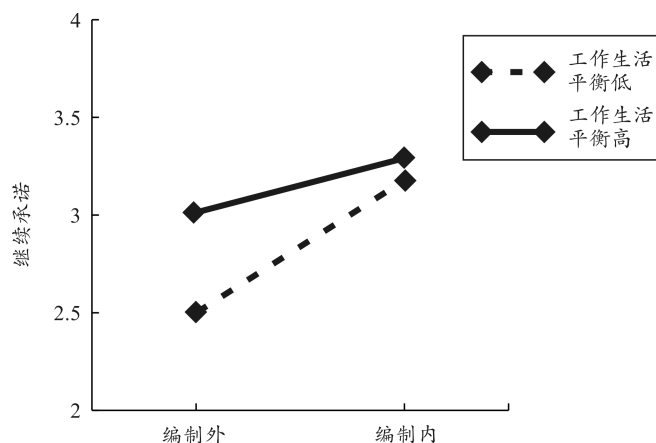


图4 工作生活平衡感知对编制身份与继续承诺的调节效应

(三) 稳健性检验

由于编制身份是员工入职时就被赋予的一种性质,而实践表明,编制能够切实影响到员工的薪酬待遇。因此编制身份导致的国有企业较少能自主调整的薪酬差异是否影响本研究结果值得进一步检验。由于最常见的差异是企业给予员工的保障性待遇即“五险一金”,本文剔除样本中没有“五险一金”的员工样本,再次进行假设检验,剔除后剩余238份问卷。检验结果如表3所示,结果基本与全样本结果一致,说明本文模型结果较为稳健。

表3 编制身份对组织承诺的回归效果及内在薪酬感知的调节效应稳健性检验

变量	情感承诺			继续承诺		规范承诺	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
性别	-0.093	-0.072	-0.032	-0.063	-0.044	-0.147 *	-0.112
年龄	-0.013	0.040	0.038	0.220 **	0.236 ***	0.004	0.012
学历	-0.065	-0.083 *	-0.098 *	-0.135 **	-0.140 **	-0.059	-0.072
工作年限	0.016	0.012	0.014	0.015	0.014	0.009	0.010
职位	0.023	0.007	-0.017	-0.058	-0.066	-0.001	-0.020
行业类型	-0.023	0.007	-0.002	-0.100	-0.109 *	-0.003	-0.016
编制		0.202 **	0.007	0.439 ***	0.350 ***	0.164 *	-0.007
机会感知			0.547 ***		0.119		0.412 ***
平衡感知			0.067 *		0.048		0.086
机会感知 × 编制			-0.318 **		-0.154		-0.289 **
平衡感知 × 编制			0.155		-0.245 *		-0.019
Adj-R ²	0.007	0.022	0.340	0.186	0.226	0.014	0.257
ΔR ²	0.032	0.019 **	0.015 *	0.078 ***	0.052 ***	0.014 *	0.248 ***
F	1.276	1.769	12.114	8.711	7.283	1.486	8.434

注:显著性水平 *表示 $P < 0.10$, **表示 $P < 0.05$, ***表示 $P < 0.01$ 。表格里呈现的为非标准化系数

五、研究结论与实践启示

(一) 研究结论

本文研究结果表明:(1)员工编制身份对员工的情感承诺、继续承诺以及规范承诺均有显著影响。(2)职业发展机会感知负向调节了编制身份员工情感承诺和规范承诺,即职业发展机会感知较高时,员工编制身份导致的情感承诺和规范承诺差异被缩小。(3)工作生活平衡感知负向调节了编制身份员工继续承诺,即工作生活平衡感知较高时,员工编制身份导致的继续承诺差异被缩小。

然而本文结果并未发现显著职业发展机会感知对编制身份与继续承诺关系的调节作用,并且工作生活平衡感知对情感承诺和规范承诺关系的调节作用不显著。首先,这说明了本研究对组织承诺各维度分别进行检验的必要性,调节作用表现不一致表明情感承诺、继续承诺以及规范承诺构念相互有所区别。进一步,编制对情感承诺和规范承诺的关系均受到职业机会发展感知的调节作用,同时均未受到工作生活平衡感知的调节作用,表明相对继续承诺,情感承诺与规范承诺作用表现相似,与此前文献保持一致^[40]。其次,职业发展机会感知提高不能减缓“编制外”员工的继续承诺,可能是因为“编制外”员工由于身份差异导致的疏离感,即使存在更多的职业发展机会,但由于存在“编制”这一进入企业后就难以跨过的鸿沟,在国有企业内职业发展机会的上限似乎已经限定,因此其继续在国有企业工作的意愿也并不高。另一种可能则是

“编制外”员工利用国有企业提供的职业发展机会获得人力资本提升,以便未来进入新的组织工作。事实上,随着员工一般性技能的提升,往往意味着更多选择的机会,并对员工的继续承诺产生消极影响^[41],进而导致发展与职业机会感知对编制身份与继续承诺关系的负向调节作用不显著。最后,“编制外”员工的工作生活平衡感知水平高,说明他们有着更多的自主时间,对于他们而言与国有企业接触的时间相对较少,参与感减少,从而不利于缓解边缘感。因此“编制外”员工对组织的价值观接受程度以及回报组织的倾向也难以得到显著提高。

(二) 理论贡献与实践启示

本研究基于社会认同威胁理论,从身份视角出发,结合编制身份与组织承诺关系的相关研究,构建了编制身份这一独特构念对员工组织承诺在实践中作用机制的理论框架,并实证揭示了编制身份与组织承诺的正相关关系,完善了理论研究。此外,现有研究较少考虑员工编制身份在不同情境下对组织承诺的作用,本文首次将内在薪酬感知纳入编制身份与组织承诺关系模型。探讨在不同内在薪酬感知下,编制身份对员工组织承诺的作用机制,拓展了内在薪酬感知在编制身份研究领域的应用,填补了现有研究的空缺。本文结论有助于加深理解编制身份对员工组织承诺的作用机制,从实践上为国有企业的人力资源管理提供启示和可供参考的建议,丰富了雇佣身份和组织承诺领域的研究。本研究的理论贡献主要体现在:

第一,本文基于社会认同威胁理论探讨了编制身份对组织承诺的影响机制和作用条件,并首次对编制身份进行量化研究。研究发现,编制身份对于组织承诺的提升有着显著的作用,“编制外”员工由于缺少编制身份,组织承诺水平往往不高,而且该作用十分显著,对组织承诺的各维度均有显著影响。现有研究大多基于劳务派遣、临时雇佣、终身雇佣等雇佣方式对员工组织承诺问题进行讨论,忽视了在中国国有企业普遍存在的员工编制身份的重要作用。而本文扎根中国现实问题,对国有企业员工编制身份对员工态度的影响进行了有益的探讨,丰富了雇佣身份相关文献。

第二,本文探讨了国有企业自由度相对较高的内在薪酬管理,是否能够改善“无编制”带来的人力资源利用效率低下甚至流失的问题。总体而言,内在薪酬管理能够在一定程度上缩小“双轨制”员工的组织承诺差距。然而,提高内在薪酬感知对减少“编制”导致的组织承诺差距作用并不如想象中有效,印证了贺伟等^[42]的发现。具体分析后发现,提升“编制外”员工的职业发展机会感知,能够使他们更加认同企业的价值观、提升为组织奉献的意愿以及回报组织培养的可能性,在规范承诺上甚至有超过编制内员工的趋势。这一发现揭示了通过内在薪酬管理提高“编制外”员工的职业发展机会感知确实可以大幅提高其组织承诺,也明确了职业发展机会感知的作用边界,为后续研究明确了职业发展机会感知的影响,拓展了研究思路。

第三,本文发现工作生活平衡感知仅对提升“编制外”员工的继续承诺有效。一方面,明晰了员工工作生活平衡感知对改善“编制外”员工组织承诺的作用范围,说明工作生活平衡感知提高是“编制外”员工考虑是否留在组织的关键因素。另一方面,由于继续承诺在组织承诺中相对特殊^[40],本文发现有效拓展了继续承诺研究成果,发现了有效改善编制身份等先发劣势造成的不良影响的经验性理论依据。另外,由于继续承诺与员工离职有着紧密的联系,本文研究结果也丰富了员工离职文献,暗示了在研究组织承诺时需要特别注意继续承诺。

本研究结论对于国有企业人力资源管理实践有一定的指导意义。首先,在“编制”这一现象逐渐成为历史且市场化改革逐步推进的当下,国有企业应当放下此前对编制身份留住员工的依赖,转而更多考虑企业可以自主决定的人力资源管理工具,即更多关心员工的内在薪酬感知。具体而言,当员工因编制身份问题,对组织情感承诺较低导致工作效率低下,或规范承诺较低导致对组织价值观认同较低时,国有企业可以通过加强员工职业与发展机会感知,例如企业可以提供相应培训、明确和优化职业发展路径,帮助员工提升能力、规划职业生涯,弱化国企员工因编制身份问题带来的负面影响。其次,其企业面临的首要问题是人力资源流失时,企业可通过加强员工工作生活平衡感知,从而弱化因编制身份导致员工继续承诺较低的问题,换言之,国有企业可以通过更多关注员工生活方面的因素,优化工作量安排设计,使员工能够兼顾工作和生活,从而缓解编制身份对员工继续承诺的负面影响。最后,虽然内在薪酬感知提升对缩小“双轨制”

员工组织承诺有一定作用,但国有企业并不能仅依赖内在薪酬管理,因为内在薪酬感知提升带来的积极影响实际上是有限的。在国有企业主动加强内在薪酬管理的同时,也应继续推进薪酬制度改革,从根本上解决编制身份问题。

(三) 研究不足与未来研究方向

本研究也存在一些局限,未来研究可从以下几个方面做相应改善。第一,对相关变量进行追踪研究。本研究采用的是横截面数据,因此对因果关系的解释力不如追踪研究得出的因果结论可靠。第二,本研究将国有企业视作一个整体,实际上,不同性质比如央企和地方国有企业员工可能组织承诺也存在差异,需要未来扩大样本量进行研究。第三,由于本研究的主要变量均采用自主评价方式获得,考虑到编制身份问题的敏感性与取样难度,即使在正式抽样前有针对性请国有企业员工进行试填和交流改善,也难以完全避免员工个人主观因素造成的偏差。第四,本文未考虑极端情境下的编制身份影响,因而基于新冠肺炎疫情这一特殊背景,未来可以探讨极端环境下的编制身份与员工承诺的关系会如何受到影响。

参考文献:

- [1] ZHU Y, WARNER M. An emerging model of employment relations in China: a divergent path from the Japanese [J]. *International Business Review*, 2000, 9(3): 345-361.
- [2] 祝哲,张曦文,彭宗超. 用工“双轨制”对应急救援队伍工作投入的影响机制——基于消防员调查数据的路径分析[J]. *经济社会体制比较*, 2020(6): 73-82, 91.
- [3] 苏屹,梁德智. 包容型领导对员工创新行为的影响: 基于组织和和谐的中介作用及组织创新氛围的调节作用[J]. *商业经济与管理*, 2021(1): 27-36.
- [4] 叶仁荪,王玉芹,林泽炎. 工作满意度、组织承诺对国企员工离职影响的实证研究[J]. *管理世界*, 2005(3): 122-125.
- [5] 刘洪,马璐. 用工“双轨制”存续的潜在危机及并轨路径与策略[J]. *南京社会科学*, 2011(8): 31-37.
- [6] 王平,乔玉宁,杜鹃,等. 军队医院护理人员工作投入影响因素分析[J]. *解放军医院管理杂志*, 2013(3): 288-290.
- [7] RUMPEL S, MEDCOF J W. Total rewards: good fit for tech workers [J]. *Research Technology Management*, 2006, 49(5): 27-35.
- [8] 杨菊兰,杨俊青. 员工整体薪酬感知结构化及其对组织认同的影响——来自双因素理论的解释[J]. *经济管理*, 2015(11): 63-73.
- [9] 陈剩勇,曾秋荷. 国有企业“双轨制”用工制度改革: 目标与策略[J]. *学术界*, 2012(1): 5-25.
- [10] TAJFEL H, TURNER J C. The social identity theory of inter-group behavior [M]. Chicago: *Psychology of Inter-Group Relations*, 1986: 7-24.
- [11] NKOMO S M, STEWART T. Diverse identities in organizations [M]. London: *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2006: 520-540.
- [12] ELLEMERS N, SPEARS R, DOOSJ B. Self and social identity [J]. *Annual Review of Psychology*, 2002, 53(1): 161-186.
- [13] 王沛,刘峰. 社会认同理论视野下的社会认同威胁[J]. *心理科学进展*, 2007(5): 822-827.
- [14] 刘玉敏,李广平. 用工单位组织支持感对派遣员工离职倾向的影响——有调节的中介效应[J]. *管理评论*, 2016(10): 193-201.
- [15] HAMAACKI J, HORI M, MAEDA S, et al. Changes in the Japanese employment system in the two lost decades [J]. *Industrial & Labor Relations Review*, 2012, 65(4): 810-846.
- [16] 陶向南,赵曙明,邹亚军. 传统与现代的融合: 日本企业人力资源管理制度的演变[J]. *经济与管理研究*, 2016(3): 94-101.
- [17] 程德俊. 我国国企雇佣关系的合法性特征及其改革路径[J]. *经济管理*, 2008(13): 12-16.
- [18] 郑文全. 剩余收益能够间接分享吗? ——基于终身教职制度性质的系统解释[J]. *管理世界*, 2014(2): 44-67, 187.
- [19] ALLEN N J, MEYER J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(1): 1-18.
- [20] 刘智强,邓传军,廖建桥,等. 组织支持,地位认知与员工创新: 雇佣多样性视角[J]. *管理科学学报*, 2015(10): 83-94.
- [21] GEORGE E, CHATTOPADHYAY P. One foot in each camp: the dual identification of contract workers [J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2005, 50(1): 68-99.

- [22] 赵琛徽, 杨阳阳. 劳务派遣员工身份感知对工作嵌入的影响——基于双情感承诺视角[J]. 经济管理, 2015(6): 66-74.
- [23] ALLEN N J, MEYER J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 63(1): 1-18.
- [24] 张兰霞, 王乐乐. 员工—配偶工作家庭边界分割偏好匹配对员工工作投入的影响机制研究[J]. 商业经济与管理, 2021(7): 15-28.
- [25] MEYER J P, BECKER T E. Social identities and commitments at work: toward an integrative model[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(5): 665-683.
- [26] MEYER J P, ALLEN N J. Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69(3): 372-378.
- [27] TUMMERS L G, DULK L D. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work to family enrichment[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2013, 21(6): 850-859.
- [28] MEYER J P, HERSCOVITCH L. Commitment in the workplace: toward a general model[J]. *Human Resource Management Review*, 2001, 11(3): 299-326.
- [29] MULKI J P, LOCANDER W B, MARSHALL G W, et al. Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance[J]. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 2008, 28(1): 67-78.
- [30] 杨俊青, 陈虹. 非国有企业薪酬激励能够实现劳动者、企业与合作共赢吗——基于劳动生产率、盈利与吸纳劳动力视角的研究[J]. 南开管理评论, 2017(4): 165-178.
- [31] 龙立荣, 祖伟, 贺伟. 员工对企业经济性薪酬的内隐分类与偏好研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2010(12): 154-162.
- [32] LAWLER E. Creating a new employment deal: total rewards and the new workforce[J]. *Organizational Dynamics*, 2011, 40(4): 302-309.
- [33] WORLDATWORK. The worldatwork handbook of compensation, benefits & total rewards: a comprehensive guide for HR professionals[M]. New York: John Wiley & Sons, 2007: 23-36.
- [34] ATKINSON C, ARMSTRONG M, BROWN D, et al. Increasing the effectiveness of reward management: an evidence-based approach[J]. *Employee Relations*, 2011, 33(2): 106-120.
- [35] BEST S. The US gig economic: economic imposition or economic choice? [J]. *International Journal of Business and Social Science*, 2017, 8(4): 60-67.
- [36] MABASO M, DLAMINI I. Total rewards and its effects on organisational commitment in higher education institutions[J]. *SA Journal of Human Resource Management*, 2018, 16(1): 1-8.
- [37] 谭春平, 景颖, 安世民. 全面薪酬研究述评与展望: 要素演变、理论基础与研究视角[J]. 外国经济与管理, 2019(5): 101-113.
- [38] BASHIR M, LIAO J, ZHAO J, et al. The role of demographic factors in the relationship between high performance work system and job satisfaction: a multidimensional approach[J]. *International Journal of Business and Social Science*, 2011, 2(18): 207-218.
- [39] COTTON J L, TUTTLE J M. Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research[J]. *The Academy of Management Review*, 1986, 11(1): 55-70.
- [40] JOHNSON R, CHANG C, YANG L Q. Commitment and motivation at work: the relevance of employee identity and regulatory focus[J]. *The Academy of Management Review*, 2010, 35(2): 226-245.
- [41] MEYER J P, ALLEN N J. A three complement conceptualization of organizational commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1): 61-89.
- [42] 贺伟, 龙立荣, 赵海霞. 员工心理账户视角的薪酬心理折扣研究[J]. 中国工业经济, 2011(1): 99-108.



(责任编辑 束顺民)