

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2013.12.011

人力资源实践与工作场所偏离行为的关系实证

张 燕¹ 陈维政²

(1. 四川师范大学历史旅游学院; 2. 四川大学工商管理学院)

摘要: 在收集 466 个调查样本的基础上,运用结构方程分析探讨了人力资源实践与工作场所偏离行为之间的关系。研究表明,不同的人力资源实践对工作场所偏离行为的影响效果不同,工作保障、员工参与、薪酬制度和绩效评估都对工作场所偏离行为存在显著影响,而招聘和甄选、员工培训对工作场所偏离行为不存在显著影响;工作满意度部分中介人力资源实践对工作场所偏离行为的影响。

关键词: 人力资源实践; 工作满意度; 工作场所偏离行为; 组织指向偏离行为; 人际指向偏离行为

中图法分类号: C93 文献标志码: A 文章编号: 1672-884X(2013)12-1792-07

An Empirical Study on Relationship between Human Resource Practices and Workplace Deviant Behavior

ZHANG Yan¹ CHEN Weizheng²

(1. Sichuan Normal University, Chengdu, China; 2. Sichuan University, Chengdu, China)

Abstract: Using a sample of 466 employees from the companies in China, this study examines the relationship between human resource practices (HRP) and WDB. This study finds out that: 1) HRP, such as employee participation, employment security, incentive compensation, and developmental performance appraisal can directly affect WDB; b) the employee's job satisfaction has a partially mediating effect on the relationships of HRP and WDB. This study proves that using human resource management practices can decrease WDB to some extent.

Key words: human resource practices; job satisfaction; workplace deviant behavior; organizational deviance; interpersonal deviance

当前,管理学关于员工行为的研究,主要聚焦于员工积极行为(如组织公民行为),对于组织成员消极行为(如工作场所偏离行为)的研究相对忽视^[1]。从工作场所偏离行为(workplace deviant behavior, WDB)的普遍性和危害性来看,该领域现有的研究还远远不够。尤其在在我国,对 WDB 的研究刚刚起步,实证研究非常匮乏。许多学者把 WDB 的前因变量区分为个人因素和组织情境因素两大类^[2]。从目前的研究情况来看,学者们主要关注人格特质(如责任意识、愤怒特质)和个体的内部心理过程(如组织不公平感、负面情绪、心理契约违背等),而对导致个体内部心理反应的组织情景因素则缺乏足够的研究^[3]。PETERSON^[4]指出,现有研究表

明人格特质对 WDB 的影响似乎并不显著,需要更多地从组织层面去挖掘 WDB 的前因变量。从组织层面的研究来看,已有学者从组织伦理氛围、工作压力、破坏性领导行为等视角进行了探讨,但较少有文献从人力资源实践(human resource practices, HRP)的角度去开展研究^[5]。本研究认为,WDB 是员工对组织的一种反抗形式,而员工反抗的焦点通常是针对企业 HRP,因此,企业的人力资源管理实践是影响员工偏离行为的重要因素之一。不同人力资源管理实践对 WDB 存在什么样的影响?人力资源管理实践对员工 WDB 的作用机制如何?都是非常值得探讨的话题。鉴于此,本研究将运用结构方程模型,探讨具体的 HRP 与 WDB 之

收稿日期: 2012-08-17

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(70972107);教育部人文社会科学青年基金资助项目(13YJC630233)

间的关系,并且引入工作满意感作为中介变量,分析 HRP 对 WDB 的直接效应和间接效应。

1 理论背景和研究假设

1.1 HRP 与 WDB 的关系

ROBINSON 等认为,WDB 是指组织成员自发性的行为,此行为违反了组织的规范、政策或制度,并威胁到组织或组织内部成员的福利^[6]。由于研究视角不同,学者们采用了不同的术语来描述该类行为,如反生产行为、反社会行为、工作场所暴力等^[1]。WDB 存在不同的分类标准。其中,ROBINSON 等将 WDB 分为组织指向偏离行为(WDB-O)和人际指向的偏离行为(WDB-P),该分类标准得到了学术界的广泛认同^[7]。

HRP 也存在不同表达方式,如高绩效 HRP、高绩效工作系统、高承诺工作系统、高参与工作系统等^[8]。在不同的学术研究中,研究者所关注的 HRP 内容各不相同。BOSELIE 等^[9]通过 104 篇文献研究归纳了 26 种不同的 HRP,其中最受关注的是:员工培训和发展、薪酬系统、绩效管理和员工招聘和甄选。本研究采用同样方法,对 24 篇具有较大影响力的 HRP 文献进行了归纳。选取了在这些文献中受关注的排名前 6 项 HRP 进行探讨,包括培训(21 篇)、薪酬(20 篇)、员工参与(16 篇)、招聘和甄选(13 篇)、绩效评估(9 篇)和工作保障(8 篇)。

现有文献较少系统地探讨 HRP 对 WDB 的影响,仅有少数学者探讨了某些具体 HRP (如薪酬公平性、员工甄选)对 WDB 的影响^[10]。同时,在 HRP 对员工行为的影响研究领域,现有研究主要集中在离职行为、组织公民行为、任务绩效方面,较少涉及 WDB。近期有学者发现,完整的工作绩效应由任务绩效、组织公民行为和 WDB 3 个维度构成^[11]。由此,系统探讨 HRP 与 WDB 两者间的关系,不管是对 HRP 理论还是对 WDB 理论都有极其重要的意义。挫折-攻击理论为系统分析 HRP 和 WDB 的关系提供了理论框架。根据该理论的观点,“挫折”是引发偏离行为的重要因素。在工作中,员工主要的挫折来源都与 HRP 有关(如工作不稳定、薪酬不公平、绩效考核不满等)。从另一方面来看,根据社会交换、心理契约和互惠理论,HRP 常被员工视为组织对自己的投入,当企业采用有效的 HRP 时,员工有强烈的意愿通过约束其 WDB 来回馈组织。相反,当员工

认为组织在 HRP 投入不足时,就会通过 WDB 来获得补偿^[12],因此,本研究认为 HRP 对 WDB 存在负面影响。有研究发现,某些人格特质(如随和性、责任感和情绪稳定性)同 WDB 存在显著的关系^[13]。鉴于此,广泛和严格的员工招聘和甄选有助于企业识别出具有“偏离特质”的员工,因而有助于降低企业的 WDB。由此,提出以下假设:

假设 1 员工招聘和甄选有助于减少 WDB。

许多研究发现,工作不安全感是 WDB 的直接诱因,当企业遭遇兼并、裁员、重大组织结构调整时,员工的 WDB 会急剧增加^[14]。采取工作保障制度的企业可以通过正式的制度(如劳动合同)和非正式的心理契约消除员工心理上的不安全感,从而降低 WDB。由此,提出以下假设:

假设 2 工作保障有助于减少 WDB。

员工参与和 WDB 有着密切联系。BENNETT 等^[15]认为,员工在工作中参与度低会导致员工对工作的兴趣降低,从而产生工作上的偷懒行为。LAWLER 等^[16]的研究表明,员工参与能够降低员工缺勤率、降低员工离职、提高员工的满意度和技能,并且降低组织中的内部冲突和牢骚等。由此,提出以下假设:

假设 3 员工参与有助于减少 WDB。

JACKSON 等^[17]认为,培训能够提高员工生产力、激励士气、减少监督、减少意外事件、增强组织的安定性与弹性。作为人力资源管理的一种重要手段,培训对员工行为有着重要影响。培训一方面可以通过提升员工能力来降低员工的工作压力,从而减少员工 WDB 的诱因;另一方面可以有效地传达组织价值观与规范,使员工表现出合宜行为模式(员工社会化过程)。由此,提出以下假设:

假设 4 员工培训有助于减少 WDB。

众多研究发现,薪酬制度(特别是薪酬公平性)是影响 WDB 的重要因素之一^[18]。例如,BALL 等^[19]发现,当员工感到报酬没有被组织公平地处理(分配公平性)时,他们的工作绩效将会受到影响甚至表现出反抗、破坏的行为。由此,提出以下假设:

假设 5 公平的薪酬制度有助于减少 WDB。

绩效评估一方面能够通过考核制度规范员工行为,借助于外部力量来控制 WDB;另一方面能够通过反馈机制,解决员工在工作当中的

困难,激励员工自发地控制 WDB^[20]。由此,提出以下假设:

假设 6 绩效评估有助于减少 WDB。

1.2 工作满意感对 HRP 与 WDB 关系的中介作用

工作满意感是指某个人在组织内进行工作的过程中,对工作本身及其有关方面的主观心理感受。现有研究发现 HRP 对工作满意感有直接影响。例如, MACKY 等^[21]认为,工作参与、薪酬制度和培训对工作满意感有积极的影响。BYRNE 等^[22]发现,招聘和甄选、工作保障能够有效预测工作满意感。由此,本研究认为 HRP 对工作满意感有积极影响。此外,还有学者探讨了工作满意感和 WDB 的关系。例如, BOWLING 等^[23]发现,工作满意感与 WDB 存在显著负相关。JUDGE 等^[24]对工作满意感和 WDB 的关系解释是,当员工对工作的满意度低时,员工会比较不太重视现有的工作,因此,施行 WDB 所带来的离职风险对他们而言是较低的,使其缺乏规避风险的意愿。SPECTOR^[25]认为,外部环境因素对行为的影响具有“刺激-情绪反应-行为”的作用过程,这里的“情绪反应”包括工作满意、压力感等。根据此观点,在 HRP 与员工行为反应之间,工作满意感发挥着中介作用。由此,提出以下假设:

假设 7 工作满意感中介员工招聘与甄选对 WDB 的影响。

假设 8 工作满意感中介工作保障对 WDB 的影响。

假设 9 工作满意感中介员工参与对 WDB 的影响。

假设 10 工作满意感中介员工培训对 WDB 的影响。

假设 11 工作满意感中介薪酬制度对 WDB 的影响。

假设 12 工作满意感中介绩效评估对 WDB 的影响。

2 研究设计

2.1 样本与数据收集

考虑到 WDB 是员工较为敏感的问题,到企业抽样调查时,问卷的填写质量较难以保证。鉴于此,本研究主要采取方便抽样的方式,以成都、深圳、北京、苏州 4 个地区的 MBA 班和成人教育函授班的学员作为问卷的主要发放对象。在向学员发放问卷时,强调供学术之用的意图并承诺保证问卷完全匿名性。问卷调查分

为 2 个阶段:第 1 个阶段为预测试,第 2 阶段为正式调查。正式调查于 2008 年 11 月~2011 年 2 月期间完成。共发放问卷 576 份,回收问卷 524 份,其中有效问卷 466 份,有效问卷回收率为 80.9%。其中,性别方面,男性占 62.7%,女性占 37.3%;年龄方面,30 岁以下占 49.9%、30~39 岁占 42.4%、40~49 岁占 7.0%、50 岁及以上占 0.7%;教育程度方面,初中及以下占 6.6%、高中(职高)占 25.8%、大专及以上占 67.6%。职位职级方面,基层员工占 54.3%、中基层管理人员占 45.7%。

依据 WDB 的特性,本研究使用自我报告法进行数据收集^[26]。为了识别研究是否存在共同方法偏差的问题,对使用 PODSAKOFF 等^[27]推荐的 Harman 单因素检验法进行了检验,未旋转的所有变量的探索性因子分析共产生了 10 个因子,第 1 个因子的方差解释度为 36.69%,说明不存在显著的共同方法偏差问题。

2.2 变量测量

(1) **HRP** 该变量的测量借鉴 SNELL 等^[28]开发的量表,并参考黄家齐^[29]对此量表的修改,以适合中国情境。该量表包括 6 个部分,即招聘和甄选(5 个题项)、工作保障(3 个题项)、员工参与(3 个题项)、员工培训(6 个题项)、薪酬制度(5 个题项)、绩效评估(4 个题项)。采用 Likert 6 点记分法测度,从 1 到 6 表示从“非常不同意”到“非常同意”。

(2) **WDB** 该变量的测量采用 ROB-INSON 等^[30]开发的量表,包括组织指向偏离行为(12 个题项)和人际指向偏离行为(7 个题项)2 个维度。采用 Likert 6 点记分法测度,从 1 到 6 表示从“从不表现”到“经常表现”。

(3) **工作满意感** 该变量的测量采用量表来自 CAMMANN 等^[31]开发的整体工作满意感量表,由 3 个题项组成。采用 Likert 6 点记分法测度,从 1 到 6 表示从“非常不同意”到“非常同意”。

3 结果分析

3.1 信度和效度检验

3.1.1 研究变量的描述统计结果

本研究测量的潜变量的平均数、标准差及变量间的相关系数见表 1。由表 1 可知,所有变量都呈现显著的相关。其中,2 类 WDB 与其他变量之间呈现显著的负相关。相关分析结果表明,变量间的关系基本符合研究假设。

表 1 变量的均值、标准差和 Pearson 相关系数 (N=466)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. WDB-O	2.117 6	0.893								
2. WDB-P	1.717 6	0.673	0.359**							
3. 工作满意度	3.936 2	1.714	-0.542**	-0.309**						
4. 招聘和甄选	4.093 0	1.276	-0.410**	-0.223**	0.487**					
5. 员工参与	3.622 2	1.597	-0.420**	-0.095*	0.422**	0.403**				
6. 工作保障	3.917 7	1.626	-0.254**	-0.219**	0.373**	0.300**	0.338**			
7. 员工培训	3.741 7	1.674	-0.435**	-0.169**	0.467**	0.548**	0.430**	0.371**		
8. 薪酬制度	4.040 1	1.379	-0.570**	-0.298**	0.558**	0.514**	0.452**	0.379**	0.525**	
9. 绩效评估	3.783 7	1.511	-0.565**	-0.255**	0.590**	0.506**	0.465**	0.437**	0.531**	0.653**

注: **、* 分别表示 $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ (双尾检验)。

3.1.2 潜变量测量的信度与效度检验

本研究通过 LISREL 8.70 软件,采用固定载荷法和极大似然估计法,对潜变量的测量模型进行评估。从模型的拟合度来看,虽然 GFI 指标没有高于 0.9,但从测量模型的拟合指标整体来看还是比较良好的 ($\chi^2 = 2480.51$, $df = 1053$, $CFI = 0.98$, $NFI = 0.97$, $IFI = 0.98$, $GFI = 0.82$, $RMSEA = 0.054$),测量模型是可以接受的。从表 2 可知,每个题项的标准化因子载荷都较大,Cronbach's α 值都大于 0.7。研究结果显示,所有变量的 CR 值都在文献[32]所建议的大于 0.6 的判断标准以上;所有因子的平均数变异抽取量 AVE 值都在大于 0.5 的判断标准以上,并且所有变量的 AVE 平方根大于该变量与其他变量间的相关系数(见表 1)。数据结果表明潜在变量具有良好的收敛效度和判别效度。

3.2 假设检验

为验证模型的中介效应,本研究参照了 HAIR 等[33]提出的方法,即使用 3 个嵌套模型进行比较:①完全中介模型 ($\chi^2 = 2435.99$, $df = 1056$, $RMSEA = 0.053$, $CFI = 0.98$);②部分中介模型 ($\chi^2 = 2317.81$, $df = 1044$, $RMSEA = 0.051$, $CFI = 0.98$);③没有中介变量的模型 ($\chi^2 = 2499.70$, $df = 1050$, $RMSEA = 0.054$, $CFI = 0.98$)。这 3 个模型比较结果表明部分中介模型具有更好的拟合度。鉴于此,本研究主要依据部分中介模型进行分析。

从模型的整体拟合程度来看 ($\chi^2 = 2317.81$, $df = 1044$, $CFI = 0.98$, $NFI = 0.97$, $IFI = 0.98$, $GFI = 0.83$, $RMSEA = 0.051$),只有 GFI 指标没有达到理想的水平,略小于 0.9,其他指标均达到了满意的标准,因此,模型拟合情况可以接受。由图 1 和表 3 可知:①招聘与甄选/员工培训对 WDB 没有显著影响。由此,假设 1、假设 4、假设 7、假设 10 没

表 2 潜变量测量的信度与效度分析

	题项	标准化因子负荷	Cronbach's α	CR	AVE	AVE 平方根
组织指向偏离行为	WDB-O1	0.72				
	WDB-O2	0.70				
	WDB-O3	0.80				
	WDB-O4	0.80				
	WDB-O5	0.85				
	WDB-O6	0.80	0.958	0.948	0.602	0.776
	WDB-O7	0.84				
	WDB-O8	0.81				
	WDB-O9	0.81				
	WDB-O10	0.82				
	WDB-O11	0.86				
	WDB-O12	0.85				
人际指向偏离行为	WDB-P1	0.89				
	WDB-P2	0.88				
	WDB-P3	0.81	0.944	0.952	0.739	0.860
	WDB-P4	0.88				
	WDB-P5	0.90				
	WDB-P6	0.91				
	WDB-P7	0.85				
工作满意度	JS1	0.81				
	JS2	0.90	0.911	0.832	0.624	0.790
	JS3	0.87				
招聘和甄选	SS1	0.77				
	SS2	0.72				
	SS3	0.85	0.893	0.834	0.502	0.709
	SS4	0.77				
	SS5	0.72				
员工参与	EP1	0.79				
	EP2	0.91	0.893	0.798	0.570	0.755
	EP3	0.77				
工作保障	ES1	0.75				
	ES2	0.92	0.870	0.757	0.512	0.715
	ES3	0.77				
员工培训	ET1	0.79				
	ET2	0.77				
	ET3	0.83	0.947	0.875	0.539	0.734
	ET4	0.79				
	ET5	0.86				
	ET6	0.84				
薪酬制度	IC1	0.80				
	IC2	0.86				
	IC3	0.83	0.932	0.875	0.584	0.764
	IC4	0.83				
	IC5	0.81				
绩效评估	DP1	0.81				
	DP2	0.83	0.925	0.861	0.608	0.780
	DP3	0.88				
	DP4	0.86				

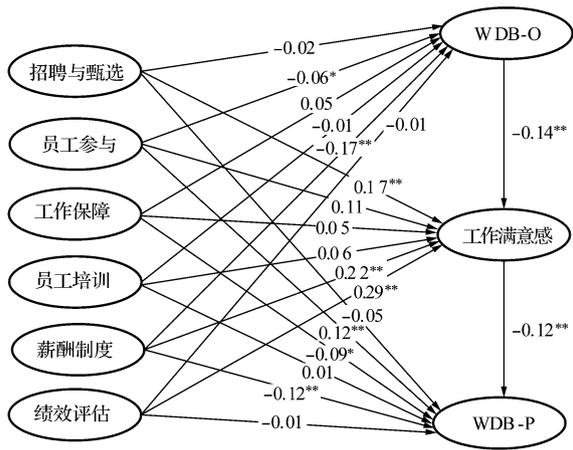


图 1 模型的路径系数

表 3 路径系数和模型的直接效应、间接效应和总效应

自变量	工作 满意感	直接效应		间接效应		总效应	
		WDB-O	WDB-P	WDB-O	WDB-P	WDB-O	WDB-P
招聘与甄选	0.17**	-0.02	-0.05	-0.02*	-0.02	-0.04	-0.07
员工参与	0.11*	-0.06*	0.12**	-0.02*	-0.01	-0.08*	0.10**
工作保障	0.05	0.05	-0.09*	-0.01	-0.01	0.05	-0.10*
员工培训	0.06	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.02
薪酬制度	0.22**	-0.17**	-0.12*	-0.03**	-0.03*	-0.20**	-0.15**
绩效评估	0.29**	-0.01	-0.01	-0.04**	-0.03*	-0.21**	-0.04
工作满意感	-	-	-	-	-	-0.14**	-0.12**

注：* 表示 t 值大于 1.96 时, $p < 0.05$; ** 表示 t 值大于 2.58 时, $p < 0.01$ 。

有得到支持。②工作保障对 WDB-P 有显著负向影响,工作满意感在工作保障和 WDB-P 之间的中介效应不显著。由此,假设 2 得到支持,假设 8 没有得到支持。③员工参与对 WDB-O 既存在显著的直接影响,又通过工作满意感间接地影响 WDB-O。但与研究假设相反的是,员工参与对 WDB-P 具有显著的正向影响,工作满意感对员工参与和 WDB-P 之间关系没有中介影响。由此,假设 3 和假设 9 得到部分支持。④众多因素中薪酬制度对 WDB 的影响最为显著,薪酬制度不仅对 WDB-O 和 WDB-P 产生直接的显著影响,而且也通过工作满意感间接影响 WDB-O 和 WDB-P。由此,假设 5 和假设 11 得到完全支持。⑤绩效评估对 WDB 不存在直接的显著影响,主要通过工作满意感来间接影响 WDB-O。由此,假设 6 没有得到支持,假设 12 得到支持。

4 讨论与结论

本研究从人力资源管理的视角探讨了 WDB 的影响因素,丰富了 WDB 的实证研究,同时也为全面评价 HRP 的影响提供了一个新的视角。本研究的主要研究结论如下:

(1)HRP 对 WDB 的影响 本研究发现大

多数 HRP 都对 WDB 有显著的影响,但影响的侧重点各自有所不同。研究表明:①招聘和甄选对 WDB 没有显著的影响。其可能的原因在于准确地预测员工人格特质(尤其是诚信特质)相对困难,企业在员工招聘和甄选中的投入和准确筛选出“偏离特质”人员之间不存在高度的相关。②员工培训对 WDB 没有显著的影响。其可能原因在于,培训主要是提高员工具体的技能和工作能力,对员工道德意识的影响较小。就 WDB 而言,员工社会化过程主要不是通过培训来实现的,而是基于对组织其他成员的行为观察。③薪酬制度、工作保障和绩效评估都对 WDB 有显著的影响,其中影响最大的是薪酬制度。这一结果与以往学者的研究保持一致。这表明 HRP 确实有助于企业降低 WDB,尤其是薪酬制度,这是企业中员工最为关心也最为敏感的问题之一。④某些 HRP 还可能导致 WDB 的增加。本研究表明,员工参与能够减少 WDB-O,但是会增加 WDB-P。尽管 HRP 研究的主流观点认为 HRP 对员工行为和组织绩效有积极的影响,但是也有少数研究意识到了 HRP 也可能存在负面影响。本研究认为,员工参与导致 WDB-P 增加的原因可能是,员工参与会带给员工更多的工作压力,容易增加组织成员之间的意见分歧和摩擦,从而引发 WDB-P。在中国文化背景下,员工参与常常被利用来做“蓄意阻扰”、“党同伐异”等组织政治行为的“掩护”。鉴于此,从 WDB 的视角,有必要慎重使用员工参与这一人力资源管理手段,否则可能会适得其反。

(2)工作满意感存在中介作用 本研究考察了工作满意感在 HRP 与 WDB 之间关系的中介作用。研究结果发现,工作满意感对 2 种 WDB 都具有负向影响;工作满意感在员工参与、薪酬制度、绩效评估与 WDB 的关系中都具有中介作用。这说明,企业应该重视工作满意感对 WDB 的影响机制,许多 HRP 需要借助于提升员工工作满意感才能作用于 WDB。

5 结语

从研究方法来看,采用自我报告法使研究可能受到共同方法偏差和社会赞许性影响。在未来的研究当中,可以加入社会赞许性量表题项,将其视为控制变量。同时,未来的研究有必要采用样本配对的方法,尽量通过程序控制来减少共同方法偏差对研究结果的影响。

本研究也存在着一定的不足:①只选取了

6项HRP进行研究,可能会漏失其他对WDB产生重要影响的HRP。②只引入了工作满意感作为中介变量,未来研究中可以考虑增加一些中介变量(如组织支持感知、组织公平感等)以进一步探讨HRP对WDB的作用机理。

参 考 文 献

- [1] 张燕,陈维政. 工作场所偏离行为的研究发展回顾及展望[J]. 管理评论, 2011,23(6):81~87
- [2] MARTINKO M J, GUNDLACH M J, DOUGLAS S C. Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective[J]. International Journal of Selection and Assessment, 2002,10(1/2):36~50
- [3] BENNETT R J, ROBINSON S L. Development of a Measure of Workplace Deviance[J]. Journal of Applied Psychology, 2000,85(3):349~360
- [4] PETERSON D K. Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate[J]. Journal of Business and Psychology, 2002,17(1):47~62
- [5] JONES D A. Getting Even With One's Supervisor and One's Organization: Relationships Among Types of Injustice, Desires for Revenge, and Counterproductive Work Behaviors[J]. Journal of Organizational Behavior, 2009,30(4):525~541
- [6] MARCUS B, SCHULER H. Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective[J]. Journal of Applied Psychology, 2004,89(4):647~660
- [7] BORDIA P, RESTUBOG S L D, TANG R L. When Employees Strike Back: Investigating Mediating Mechanisms between Psychological Contract Breach and Workplace Deviance[J]. Journal of Applied Psychology, 2008,93(5):1104~1117
- [8] WRIGHt P M, BOSWELL W R. Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research[J]. Journal of Management, 2002,28(3):247~276
- [9] BOSELIE P, DIETZ G, BOON C. Commonalities and Contradictions in HRM and Performance Research[J]. Human Resource Management Journal, 2005,15(3):67~94
- [10] MACLANE C N, WALMSLEY P T. Reducing Counterproductive Work Behavior Through Employee Selection[J]. Human Resource Management Review, 2010,20(1):62~72
- [11] SPECTOR P E, FOX S. Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior? [J]. Applied Psychology: An International Review, 2010, 59(1):21~39
- [12] SIMS R L. A Study of Deviance as a Retaliatory Response to Organizational Power[J]. Journal of Business Ethics, 2010,92(4):553~563
- [13] SPECTOR P E. The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives[J]. Human Resource Management Review, 2010,21(4):342~352
- [14] APPELBAUM S H, SHAPIRO B T. Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors [J]. Journal of American Academy of Business, 2006, 9(2):14~20
- [15] BENNETT R J, AQUINO K, REED A I, et al. The Normative Nature of Employee Deviance and the Impact of Moral Identity [C]//FOX S, SPECTOR P. Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets. Washington: American Psychological Association, 2005:107~125
- [16] LAWLER E E, MOHRMAN S A. High-involvement Management [J]. Personnel, 1989, 66(4): 26~31
- [17] JACKSON S E, SCHULER R S. Managing Individual Performance: An Individual Perspective [M]//SONNENTAG S. Psychological Management of Individual Performance. New York: John Wiley and Sons, 2002: 371~390
- [18] SKARLICH D P, FOLGER R. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice[J]. Journal of Applied Psychology, 1997,82(3):434~452
- [19] BALL G A, TREVINO L K, SIMS H P. Just and Unjust Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship[J]. Academy of Management Journal, 1994,37(2):299~322.
- [20] 张燕,陈维政. 员工工作场所偏离行为的形成原因和控制策略[J]. 经济管理, 2008(11):71~73
- [21] MACKY K, BOXALL P. High-involvement Work Processes, Work Intensification and Employee Well-Being: A Study of New Zealand Worker Experiences [J]. Asia Pacific Journal of Human Resources, 2008,46(1):38~55
- [22] BYRNE Z S, MILLER B K, PITTS V E. Trait Entitlement and Perceptions of the Favorability of Human Resource Management Practices in the Prediction of Job Satisfaction[J]. Journal of Business and Psychology, 2010,25(2):451~464
- [23] BOWLING A, GRUNDY E. Differentials in Mortality up to 20 Years after Baseline Interview among Older People in East London and Essex[J]. Age and Ageing, 2009,38(1):51~56
- [24] JUDGE T A, SCOTT B A, ILIES R. Hostility,

- Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multilevel Model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(5):126~138.
- [25] SPECTOR P E. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences [M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997
- [26] 张燕, 陈维政. 工作场所偏离行为研究中自我报告法应用探讨[J]. *科研管理*, 2012, 33(11):78~85
- [27] PODSAKOFF P M, AHEARNE M, MACKENZIE S B. Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of work Group Performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(2): 262~270
- [28] SNELL S, DEAN J. Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective[J]. *Academy of Management Journal*, 1992, 35(3):467~504
- [29] 黄家齐. 人力资源管理活动与组织绩效——员工技能与动机的中介效果[J]. *人力资源管理学报*, 2002, 2(4):15~32
- [30] ROBINSON S L, BENNETT R J. Development of a Measure of Workplace Deviance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(2): 349~360
- [31] CAMMANN C, FICHMAN M, JENKINS D, et al. Organizational Assessment Questionnaire, Unpublished Manuscript[M]. Ann Arbor: University of Michigan, 1979
- [32] FORNELL C, LARCKER D F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error[J]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 48(2):39~50
- [33] HAIR J E, ANDERSON R E, TATHAM R L, et al. *Multivariate Data Analysis*[M]. 5th ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall, 1998

(编辑 郭恺)

通讯作者: 陈维政(1951~), 男, 重庆人。四川大学(成都市 610066)工商管理学院教授、博士研究生导师; 加拿大约克大学亚洲研究中心客座研究员。研究方向为企业组织和人力资源管理。E-mail: charleswchen@163.com

(上接第 1735 页)

深圳大学管理学院韩巍副教授以及新加坡公共亚洲管理学院院长周卫国教授。报告题目分别为“管理学在中国面临的若干问题”、“基于本土化视角的劳资冲突研究”、“威权领导对员工沉默行为的影响机制”、“中国情境——仅仅是概念吗?”、“中国本土企业战略之我见”、“追随、屈从, 还是抵抗——基于下属视角的本土领导研究”、“新加坡公共管理研究”。上述大会报告从不同角度对本土化管理理论研究与实践进行了精辟的阐述和探讨, 得到了参会代表的精彩点评与热烈讨论。

20 日上午是专题分论坛报告, 共包括“本土管理理论与实践”、“战略管理、创新与社会责任”和“组织行为、人力资源与领导理论”三大专题。与会学者进行了精彩演讲, 并展开了多元对话与交流。吕力、清华大学管理学院金占明教授、章凯分别主持 3 个分论坛, 并作分论坛专题讨论总结汇报。最后, 举行了简短的闭幕式。席西民致闭幕辞, 简要总结了本次会议的进展以及对今后的期待。为促进管理理论与管理实践的激情碰撞和深入融合, 从本届起“管理学在中国”系列研讨会改为年会制并分“管理学在中国”理论研究和“管理学在中国”实践探索 2 个部分, 邀请更多的管理研究者与管理实践者共

同探讨。关于“管理学在中国”2014 年会(第 7 届)的承办权。经参会代表投票推选, 最终确定了“管理学在中国”2014 年会将由云南财经大学承办。

自 2008 年至今“管理学在中国”系列会议已历经 6 届, 越来越多的专家、学者关注中国情境中的管理问题, 并在推动中国管理研究和实践的进步中积极探索, 本届会议是他们在过去 1 年多时间里深度思索的集中体现。从本届会议论文的质量看到了更加具体和规范的研究内容与方法, 在与会代表观点的激烈碰撞和交锋中, 看到了会议良好的学术氛围、更有深度的研究成果和不断涌现的创新思维。

随着中国经济与社会发展, 综合国力的提升, 中国管理问题得到了来自世界的越来越多的关注, 而在转型时期、网络与信息技术突飞猛进的时代背景下, 管理世界正面临着更多挑战, “管理学在中国”的研究仍然任重而道远。会议邀请中国管理同仁 2014 年共聚昆明, 集思广益、交流观点, 为促进中国管理理论的发展和中國管理实践的进步做出更大贡献!

(张笑峰)