

承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感的作用机制

——基于工作场所包容感的中介作用

曹俊杰, 陈驰茵*

东华大学旭日工商管理学院, 上海

收稿日期: 2024年2月4日; 录用日期: 2024年3月13日; 发布日期: 2024年3月20日

摘要

灵活雇佣身份员工的产生优化了传统单一的雇佣模式, 在社会经济发展中发挥着越来越重要的作用。本研究构建了承诺型人力资源配置、工作场所包容感和灵活雇佣身份员工幸福感的理论模型, 采用多元线性回归方法, 利用来自不同企业的199份有效数据样本, 探究了承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感的影响, 以及工作场所包容感对此关系的中介作用。结果表明, 承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感有显著正向影响; 工作场所包容感对灵活雇佣身份员工幸福感有显著正向影响; 工作场所包容感在承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感的影响中起部分中介作用。

关键词

承诺型人力资源配置, 工作场所包容感, 灵活雇佣, 员工幸福感

The Mechanism of Commitment Human Resource Management and the Happiness of Employees with Flexible Employment Status

—The Mediating Role of Workplace Inclusion

Junjie Cao, Chiyin Chen*

Glorious Sun School of Business & Management, Donghua University, Shanghai

Received: Feb. 4th, 2024; accepted: Mar. 13th, 2024; published: Mar. 20th, 2024

*通讯作者。

文章引用: 曹俊杰, 陈驰茵. 承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感的作用机制[J]. 现代管理, 2024, 14(3): 411-421. DOI: 10.12677/mm.2024.143051

Abstract

The emergence of flexible employment status employees optimizes the traditional single employment mode and plays an increasingly important role in social and economic development. This study constructed a theoretical model of committed human resource allocation, workplace inclusion and well-being of employees with flexible employment status. Using multiple linear regression method and 199 valid data samples from different enterprises, this study explored the impact of committed human resource allocation on well-being of employees with flexible employment status and the mediating role of workplace inclusion in this relationship. The results show that commitment human resource allocation has a significant positive effect on the well-being of employees with flexible employment status. Workplace inclusion has a significant positive impact on the well-being of employees with flexible employment status. Workplace inclusion plays a partial mediating role in the influence of committed human resource allocation on the well-being of employees with flexible employment status.

Keywords

Commitment Human Resource Management, Workplace Inclusion, Flexible Employment, Employee Happiness

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着社会需求的多样化以及人力成本的不断上升, 传统雇佣模式已经无法满足, 越来越多的组织开始采用灵活多样的雇佣形式来更好地应对外部环境的变化以及个性化的需求, 以进一步提高竞争力。据艾瑞咨询《2022 年中国灵活用工市场研究报告》数据显示, 2022 年我国灵活用工市场规模突破 1 万亿元, 同比增长 34.9%, 创近 5 年历史新高, 而 2023 年则将继续增加至 1.4 万亿元。由此可见, 灵活雇佣身份员工已经逐渐成为社会经济发展中不可替代的重要支柱。而员工幸福感不仅是人力资源管理的重要目标之一, 也是组织获得竞争优势的重要来源[1], 旨在提升员工幸福感的人力资源管理也越来越受到组织的重视[2]。灵活雇佣身份员工在社会保障、组织公平等方面仍然受到巨大挑战, 严重影响到了该群体的幸福感。因此, 研究灵活雇佣身份员工幸福感的来源、形成机制以及组织影响过程等, 具有重要的理论和现实意义。

承诺型人力资源配置, 又称高承诺人力资源管理、高承诺工作系统, 旨在通过赋予员工更多权力, 关注员工利益及长远发展, 建立和增强员工与组织之间承诺关系的一系列人力资源实践组合[3]。现有研究表明承诺型人力资源配置可以提升员工的组织信任和知识分享行为[4], 显著正向影响员工心理授权感、进而影响员工工作敬业度[5], 以及通过增强团队凝聚力、促进团队信息分享来进一步提升团队创新绩效[6]。与此同时, 也有部分学者关注到了人力资源配置与员工幸福感的关系, 如胡斌等[7]研究将高绩效人力资源实践分为控制型人力资源实践和承诺型人力资源实践, 分别对员工工作幸福感起到负向和正向影响。国外学者如 Chidiebere 等[8]的研究也发现, 组织可以通过采取不同的人力资源配置来有效提升员工工作幸福感。然而, 以上研究都只关注到了员工工作幸福感一个层面, 对于员工生活和心理层面的情感需求关注较少。此外, 研究集中在以正式员工为对象, 如何有效通过合理的人力资源配置来提升灵活雇

佣身份员工幸福感, 并明确其作用机制的研究依然较少。

灵活雇佣身份员工是劳动力多样性的一种体现, 而在多样性研究中工作场所包容感则是重要的话题。已有研究表明, 包容感与员工积极情绪、组织信任均有正向影响[9]。Jaiswal 等[10]的研究也证明工作场所包容感能影响员工工作态度, 极大地提升员工幸福感。鉴于此, 本文以灵活雇佣身份员工为研究对象, 从工作场所包容感形成的路径入手, 验证承诺型人力资源配置对该群体幸福感的影响。该结论可以在一定程度上填补灵活雇佣身份员工研究领域的空白, 同时为相关领域研究学者和企业管理者在制定改善该群体员工幸福感的对策上提供参考建议。

2. 理论基础及研究假设

2.1. 社会认同理论

社会认同理论融合了社会学和心理学视角, 常用于解释组织群体中内部成员的认知和行为[11], 其基本假设包括分类、比较和区分三个部分。首先个体会将大量的外部特质进行分类归纳, 依据这些共享的特质而形成群体; 当个体采纳了某个组织的群内特质时, 就会形成社会认同, 并通过内群体和外群体之间的有力比较, 以维护积极的身份认同感; 一旦不能达到满意的认同感, 群体成员会进行积极的区分甚至离开他们所属的群体。在社会认同理论的框架下, 组织将人力资源配置的重点转移到承诺上, 赋予员工更多的权力, 不断提升员工个人能力, 会使员工感知到来自组织群体的认同, 进一步产生对组织群体的归属感, 形成内群体偏好。当组织不断强化员工承诺时, 其对组织的认同也会不断加强, 并主动区分内群体和外群体的差别, 这能够使得灵活雇佣身份员工不再游离于组织之外, 积极主动向组织靠拢。鉴于此, 本研究认为承诺型人力资源配置可以在组织内部营造平等积极的氛围, 提高灵活雇佣身份员工的包容性感知, 增强该群体员工的组织认同和归属感, 进一步提高其工作、心理以及生活幸福感。

2.2. 承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感

人力资源配置是指组织为了提高工作效率、实现人力资源的最优化而对组织内部的人力资源进行科学、合理的配置。Lepak 等[12]将人力资源配置分为协作型、生产力型、服从型以及承诺型四类。其中, 承诺型人力资源配置已经成为当下学界的研究热点, 是战略性人力资源管理的一个重要研究方向[13]。Li 等[14]认为承诺型人力资源配置是一系列相互关联的人力资源实践组合, 旨在培养员工技能, 激发员工工作积极性, 增加员工对组织的认同, 从而有助于组织目标的实现, 是组织形成可持续竞争优势的来源。Jungmin 和 Hwansoo [15]认为承诺型人力资源配置主要通过为员工提供信任的条件, 鼓励员工高度参与组织任务, 使员工在工作中更加主动地与组织目标保持一致, 以此达到组织目标的实现。Stein 等[16]则认为组织内部将人力资源配置的重点转移到提升员工能力上来, 有助于在管理者和员工之间建立更加牢固的信任关系, 从而激励员工对组织作出承诺。综合多位学者的研究发现, 承诺型人力资源配置主要包含严格的招聘选拔、丰富的工作设计、多样的培训开发、公开的晋升渠道、广泛的员工参与以及激励性的薪酬制度等内容。其主要通过正向影响员工的态度如组织承诺、组织认同、组织信任等, 加强组织与员工之间的联系, 从而将一系列积极的态度转化为有利于组织的行为如知识分享行为、突破创新行为、组织公民行为等[4] [17]。

员工幸福感不仅包括员工在工作层面的情感和心理状态, 还包括在日常生活和心理层面表现出来的心理体验和满足状态。邹琼等[18]认为员工幸福感是一个动态的过程, 是员工个体目标不断实现和自身潜能得到充分挖掘时积极的心理状态。而 Zheng 等[19]在前人研究的基础上, 提出了员工幸福感的三个维度, 分别是生活幸福感、工作幸福感以及心理幸福感, 三个层次的结合完整地反映出员工幸福感的内涵。Karapinar 等[20]和 Cai 等[21]分别在各自的研究中也认可和采纳了该研究关于员工幸福感的定义。

灵活雇佣身份员工是指组织雇佣正式员工外的一种补充劳动力, 其与组织签订的是有期限劳动合同, 工作时间和地点具有不确定性, 且组织支付的薪酬中不包含社会保障[22]。因此, 该群体无法享受到组织中正式员工的福利待遇, 且未来的生活状况可能受到一定的威胁, 这会极大地影响员工生活幸福感。此外, 当组织区别对待正式员工和灵活雇佣身份员工时, 容易使后者游离在组织之外, 无法产生对组织的认同, 同时影响到他们的心理和工作幸福感。而承诺型人力资源配置旨在促进员工发展、提升员工技能、维护员工利益[23], 充分尊重员工的个人价值, 可以极大地增进员工对于组织的信任, 同时也会增加灵活雇佣身份员工的心理幸福感; 其次丰富的工作设计与广泛的员工参与使员工最大限度地发挥自己的才能, 实现自我价值, 使得灵活雇佣身份员工可以在每一段工作经历中得到丰富积累, 极大满足了工作幸福感; 最后, 激励性的薪酬制度等不仅能够提升员工的主观幸福感, 在一定程度上也会积极影响员工生活幸福感。同时根据社会认同理论, 承诺型人力资源配置为灵活雇佣身份员工发展提供了一个良好的环境, 会使其感受到组织认同, 充分发挥自我价值, 进一步产生对组织的归属感, 对幸福感会有一些的积极影响。

基于以上分析, 本研究提出假设:

H1: 承诺型人力资源配置和灵活雇佣身份员工幸福感正相关。

2.3. 工作场所包容感的中介作用

Shore 等[24]根据最优特异性理论, 将工作场所包容感定义为员工体验感知到自己属于组织的一部分, 对于归属性和独特性两方面需求的满足程度。其中归属性感需求指与组织保持强烈、持久关系的需要, 真正感受到成为组织密不可分的一部分; 独特性感需求指在组织中保持与众不同自我意识的需要。包容与排斥相对应, 但并不代表包容是无条件的包容, 不允许组织成员间差异性的存在。相反, 工作场所包容感尊重组织成员间的差异, 鼓励员工在组织中发表自己独特的见解。

承诺型人力资源配置旨在提升员工能力而非控制员工, 充分关注员工发展和情感归属等方面的需要。其通过严格的招聘选拔、公开的内部晋升制度等将员工与组织紧密联系在一起, 形成紧密的命运共同体, 极大地增进了员工对组织的认同以及对组织的包容性感。同时根据社会认同理论, 承诺型人力资源配置将重点放在员工能力培训上, 鼓励员工广泛参与组织决策, 为员工安排丰富的工作设计, 更容易让员工感知到自己是组织密不可分的一部分, 因此, 员工对于组织包容性感也会越强, 从而做出更多利于组织的行为。

基于以上分析, 本研究提出假设:

H2: 承诺型人力资源配置和工作场所包容感正相关。

从工作场所包容感的内涵来看, 员工的归属性和独特性感需求都得到充分满足。特别对于一定程度上游离在组织之外的灵活雇佣身份员工而言, 在这样的情况下, 有助于其展现自身的与众不同, 在一定程度上可以获得积极的情绪感知, 从而提升员工主观幸福感[25] [26]。其次, 灵活雇佣身份员工感知到自己属于组织的一部分, 并且不用担心因个体不同而导致遭受到排斥, 一定程度上增强了该群体员工的心理安全感, 在获得积极情绪的同时也促使其更多地发挥自我才能, 展现个人价值, 这也极大地满足了灵活雇佣身份员工的工作幸福感。

基于以上分析, 本研究提出假设:

H3: 工作场所包容感和灵活雇佣身份员工幸福感正相关。

员工对于工作中的积极事件会使员工产生积极的情感体验, 从而影响员工的态度或行为。承诺型人力资源配置中包含的一系列积极的实践活动, 如严格的招聘选拔、丰富的工作涉及和广泛的员工参与等, 都能使员工产生强烈的组织认同, 满足员工的归属性和独特性感需求, 产生积极的心理体验, 从而提升员工幸福感。因此, 结合假设 H1、H2 和 H3 所预测的关系, 本研究认为承诺型人力资源配置会促进员工工

作场所包容感进而提升其幸福感。

基于以上分析, 本研究提出假设:

H4: 工作场所包容感在承诺型人力资源配置和灵活雇佣身份员工幸福感之间存在中介作用。

本研究假设模型见图 1:

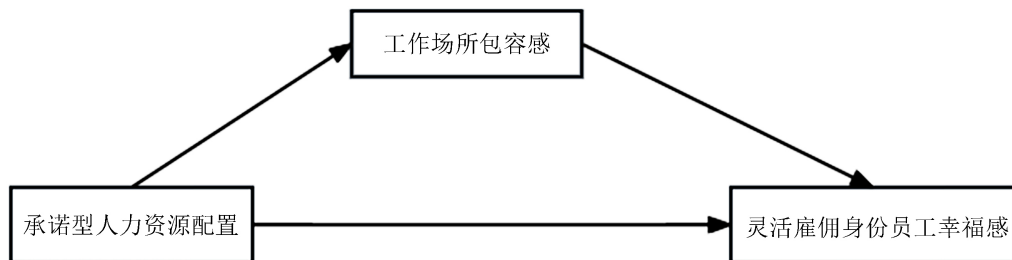


Figure 1. Hypothetical model graph

图 1. 假设模型图

3. 研究方法

3.1. 样本与数据收集

本研究于 2022 年 8 月针对灵活雇佣身份员工进行问卷调查, 借助腾讯问卷这一平台将问卷链接随机发放给目标身份员工, 并以奖励金的形式扩大样本数量。每份问卷都说明了调查的原因和用途, 以及说明是自愿参加的。本次研究总共收集 279 份问卷, 剔除回答时间过短、选项排布有明显规律的不合格问卷 80 份, 共计回收有效问卷 199 份, 问卷有效率为 71.33%。通过描述性统计方法分析 199 位被调查者, 结果显示: 性别方面, 女性占 65.33%; 年龄方面, 以 21~30 岁为(占 56.78%)主; 学历方面, 高中及以下占 17.09%、专科占 30.65%、本科占 48.74%、硕士及以上占 3.52%; 月收入方面, 3000 以下占 31.66%、3001~5000 占 27.64%、5001~10,000 占 32.66%、10,000 以上仅占 8.04%; 工作总年限方面, 3 年以内占 50.75%、3~5 年占 20.10%、6~10 年占 15.58%、十年以上占 13.57%; 用工属性方面, 自由职业占 32.16%、在校实习占 17.09%、兼职占 17.59%、劳务外包占 13.57%、其他(包括派遣、临时工、退休返聘)占 19.57%; 员工层级方面, 一般员工占 64.32%、基层管理者占 14.57%、中层管理者占 13.57%、高层管理者占 3.02%; 企业性质方面, 民营企业占 52.76%、国有及国有控股企业占 16.08%、政府机关或事业单位占 15.08%、外资占 6.03%。样本分布结果大致符合研究预期。

3.2. 变量测量

本研究中各变量所采用的量表均来自国外权威期刊已发表的文献, 并严格按照“翻译 - 回译”的标准程序, 将英文量表内容翻译成中文。量表均采用 5 级李克特量表计分, 1 表示完全不符, 5 表示完全符合。

承诺型人力资源配置。主要采用 Lepak 等[12]编制的量表, 共 22 个题项, 如“员工的招聘/选拔过程强调内部晋升”、“员工的培训活动是全面的”等。由于该变量测量题项较多且有清晰维度划分, 本研究采用项目打包的方式重新编码出个人、招聘、培训、绩效、薪酬五个维度的指标。该量表的内部一致性系数为 0.93。

工作场所包容感。主要采用 Shore 等[24]编制的量表, 共 10 个题项, 如“工作小组成员认为我是有价值的”、“我能够带给这个工作小组和其他人完全不一样的东西”等, 分为归属性和独特性两个维度。本研究中, 该量表的内部一致性系数为 0.87。

员工幸福感。主要采用 Zheng 等[19]编制的量表, 共 18 个题项, 如“我的生活中大多数方面与我的

理想很接近”、“我的工作非常有趣”、“总的来说,我对自己是肯定的,并对自己充满信心”等,分为生活、工作、心理三个维度。本研究中,该量表的内部一致性系数为 0.94。

控制变量。在借鉴国内外研究的基础上,本研究控制了灵活雇佣身份员工性别(男性 = 1, 女性 = 2)、年龄(20 岁及以下 = 1, 21~30 岁 = 2, 31~40 岁 = 3, 41~50 岁 = 4, 50 岁以上 = 5)、学历(高中及以下 = 1, 专科 = 2, 本科 = 3, 硕士及以上 = 4)、月收入(3000 以下 = 1, 3001~5000 = 2, 5001~10,000 = 3, 10,001~15,000 = 4, 15,001~30,000 = 5, 30,000 以上 = 6)、工作总年限(3 年以内 = 1, 3~5 年 = 2, 6~10 年 = 3, 11~15 年 = 4, 15 年以上 = 5)、员工层级(高层管理者 = 1, 中层管理者 = 2, 基层管理者 = 3, 一般员工 = 4, 不适用 = 5), 以排除这些变量对员工幸福感的影响。

3.3. 统计分析

本研究采用 SPSS26.0 和 AMOS26.0 进行验证性因子分析、共同方法偏差检验、描述性统计和相关性分析、多元线性回归以及 Bootstrap 检验,探究承诺型人力资源配置、工作场所包容感和灵活雇佣身份员工幸福感之间的关系。

4. 研究结果

4.1. 区分效度及共同方法偏差检验

为了考察承诺型人力资源配置、工作场所包容感和员工幸福感的区分效度,本研究对测量数据进行了验证性因子分析。表 1 结果显示,三因子模型的各项数据拟合最佳($\chi^2 = 71.225$, $df = 32$, $SRMR = 0.036$, $RMSEA = 0.079$, $TLI = 0.957$, $CFI = 0.969$),明显优于其他备选模型,说明量表具有比较好的区分效度。

其次,由于本研究中自变量与因变量的数据均来自相同的受访者,有可能出现共同方法偏差问题。为此,本研究采取两种方法对共同方法偏差问题进行检验。先是 Harman 单因子检验法,本研究中分析出的第一个因子的解释量为 35.28%,低于 40%,且不存在唯一的因子出现的情况,说明本次调查的同源偏差问题得到良好的控制,符合研究的要求。在此基础上,本研究进一步采用控制未测量的潜在方法因子法来对共同方法偏差问题进行检验,即通过构建加入方法因子的模型与原模型进行比较。经检验,三因子模型加入方法因子后,模型拟合指标与原模型相比变化不大,拟合指标 CFI 、 TLI 和 $RMSEA$ 变化幅度均不超过 0.02,表明控制后的模型改善不显著($SRMR$ 控制前 = 0.036, $RMSEA$ 控制前 = 0.079, TLI 控制前 = 0.957, CFI 控制前 = 0.969; $SRMR$ 控制后 = 0.037, $RMSEA$ 控制后 = 0.076, TLI 控制后 = 0.960, CFI 控制后 = 0.980),进一步说明样本不存在严重的共同方法偏差问题,符合本研究的要求。

Table 1. Confirmatory factor analysis results

表 1. 验证性因子分析结果

| 模型 | χ^2 | df | $SRMR$ | $\Delta\chi^2$ | $RMSEA$ | TLI | CFI |
|------------------------------|----------|------|--------|----------------|---------|-------|-------|
| 三因子 ($CHRC, IN, EW$) | 71.225 | 32 | 0.036 | - | 0.079 | 0.957 | 0.969 |
| 二因子 1 ($CHRC, IN + EW$) | 166.931 | 34 | 0.070 | 95.706*** | 0.141 | 0.863 | 0.896 |
| 二因子 2 ($CHRC + IN, EW$) | 146.602 | 34 | 0.060 | 75.377*** | 0.129 | 0.884 | 0.912 |
| 二因子 3 ($CHRC + EW, IN$) | 232.196 | 34 | 0.077 | 160.971*** | 0.172 | 0.796 | 0.846 |
| 单因子 ($CHRC + IN + EW$) | 289.531 | 35 | 0.084 | 142.929*** | 0.192 | 0.745 | 0.802 |

注: $N = 199$; $CHRC$: 承诺协作型人力资源配置, IN : 包容感, EW : 员工幸福感; “+”号表示两个或多个因子合并为同一个因子。

4.2. 描述性统计和相关分析

表 2 给出了各变量的均值、标准差以及相关系数。分析结果显示, 承诺型人力资源管理配置与包容感($r = 0.64, p < 0.01$)和员工幸福感($r = 0.61, p < 0.01$)显著正相关, 包容感与员工幸福感($r = 0.58, p < 0.01$)显著正相关。

Table 2. Variable mean, standard deviation and correlation coefficient

表 2. 变量均值、标准差和相关系数

| | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-----------|-------|-------|--------|---------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|---|
| 性别 | 1.650 | 0.477 | 1 | | | | | | | | |
| 年龄 | 2.096 | 0.850 | -0.117 | 1 | | | | | | | |
| 学历 | 2.390 | 0.808 | 0.101 | -0.135 | 1 | | | | | | |
| 月收入 | 2.220 | 1.086 | -0.137 | 0.191** | 0.163* | 1 | | | | | |
| 工作总年限 | 1.990 | 1.251 | 0.150* | 0.765** | -0.206** | 0.265** | 1 | | | | |
| 层级 | 3.540 | 0.892 | 0.072 | -0.175* | -0.164* | -0.313** | -0.244** | 1 | | | |
| 承诺型人力资源配置 | 3.441 | 0.669 | -0.052 | -0.100 | 0.096 | 0.273** | -0.062 | 0.168* | 1 | | |
| 包容感 | 3.770 | 0.636 | -0.014 | 0.000 | 0.125 | 0.196** | 0.029 | -0.192** | 0.640** | 1 | |
| 员工幸福感 | 3.599 | 0.711 | 0.032 | -0.020 | 0.221** | 0.198** | -0.032 | -0.121 | 0.613** | 0.582** | 1 |

注: $N = 199$ **在 0.01 级别(双尾), 相关性显著; *在 0.05 级别(双尾), 相关性显著。

4.3. 假设检验

相关分析中已经检验了变量之间的相关关系, 接下来运用 SPSS 软件对数据进行分析。首先, 采用 Hayes 于 2012 年编制的 SPSS 宏中的 Model4 (Model4 为简单的中介模型), 在控制性别、年龄、学历、月收入、工作总年限以及层级的情况下对工作场所包容感在承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感之间关系中的中介效应进行检验, 结果如表 3 所示。模型 4 显示, 承诺型人力资源管理配置对灵活雇佣身份员工幸福感有显著的正向影响($b = 0.65, p < 0.001$), 即假设 H1 得到支持。

Table 3. Intermediate model checking

表 3. 中介模型检验

| | 工作场所包容感 | | | 灵活雇佣身份员工幸福感 | | |
|-------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 |
| 性别 | 0.006 (0.095) | 0.033 (0.075) | 0.051 (0.105) | 0.080 (0.085) | 0.048 (0.0888) | 0.069 (0.081) |
| 年龄 | -0.038 (0.081) | 0.018 (0.064) | 0.006 (0.090) | 0.065 (0.073) | 0.029 (0.075) | 0.059 (0.069) |
| 学历 | 0.057 (0.059) | 0.056 (0.046) | 0.150* (0.065) | 0.149** (0.053) | 0.115* (0.054) | 0.130* (0.050) |
| 月收入 | 0.086 (0.045) | -0.016 (0.037) | 0.112* (0.050) | 0.003 (0.041) | 0.058 (0.042) | 0.008 (0.040) |
| 工作总年限 | 0.005 (0.058) | 0.031 (0.046) | -0.031 (0.064) | -0.004 (0.052) | -0.035 (0.054) | -0.015 (0.050) |
| 层级 | -0.100 (0.054) | -0.046 (0.043) | -0.043 (0.060) | 0.014 (0.049) | 0.019 (0.050) | 0.030 (0.047) |

续表

| | | | | | | |
|-----------|--------|---------------------|--------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 承诺型人力资源配置 | | 0.606*** (0.055) | | 0.648*** (0.063) | | 0.442*** (0.077) |
| 工作场所包容感 | | | | | 0.621*** (0.067) | 0.340*** (0.078) |
| F^2 | 2.229* | 20.192*** | 2.816* | 18.945*** | 15.932*** | 20.458*** |
| R^2 | 0.065 | 0.425 | 0.081 | 0.410 | 0.369 | 0.463 |
| 调整后 R^2 | 0.036 | 0.404 | 0.052 | 0.388 | 0.346 | 0.440 |

注：回归系数均为非标准化系数；括号内为回归系数的标准误； $N = 199$ *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 。

表 3 表明，承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感的影响作用显著($b = 0.65, p < 0.001$)，且当放入中介变量后，承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感的直接影响作用依然显著($b = 0.44, p < 0.001$)。模型 2 显示，承诺型人力资源配置对工作场所包容感的正向影响作用显著($b = 0.61, p < 0.001$)，支持假设 H2。模型 6 显示，工作场所包容感对灵活雇佣身份员工幸福感的正向影响作用也显著($b = 0.34, p < 0.001$)，支持假设 H3。

此外，本研究对中介效应进行了 Bootstrap 分析，结果如表 4 所示。承诺型人力资源配置通过工作场所包容感的间接作用影响灵活雇佣身份员工幸福感的效应为 0.21 (95%置信区间不包含 0)，表明承诺型人力资源配置能够通过工作场所包容感的中介作用影响灵活雇佣身份员工幸福感。该直接效应(0.44)和中介效应(0.21)分别占总效应(0.65)的 68.22%、31.76%，进一步说明工作场所包容感中介承诺型人力资源配置和员工幸福感的关系，支持假设 H4。

Table 4. Total effect, direct effect and intermediate effect breakdown table

表 4. 总效应、直接效应及中介效应分解表

| | 效应值 | Boot 标准误 | Boot CI 下限 | Boot CI 上限 | 相对效应值 |
|----------|-------|----------|------------|------------|--------|
| 总效应 | 0.648 | 0.068 | 0.514 | 0.783 | |
| 直接效应 | 0.442 | 0.099 | 0.253 | 0.647 | 68.22% |
| 包容感的中介效应 | 0.206 | 0.066 | 0.080 | 0.342 | 31.76% |

注：Boot 标准误、Boot CI 下限和 Boot CI 上限分别指通过偏差矫正的百分位 Bootstrap 法估计的间接效应的标准误差、95%置信区间的下限和上限。

5. 研究结论与讨论

5.1. 研究结论

本研究以灵活雇佣身份员工为对象，基于社会认同理论，主要探究了承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感的影响机制，同时引入工作场所包容感这一中介变量，进一步探究其作用机制。基于前文数据分析结果，所有研究假设均得到支持，研究结果主要集中在以下两点：

1) 承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工有正向影响。承诺型人力资源配置包含一系列相互关联的人力资源实践组合。其中，丰富的工作设计使得灵活雇佣身份员工的工作内容不再那么枯燥，一定程度上可以提升其工作幸福感，同时激励性的薪酬制度以及组织对于员工的培养发展，又能提高灵活雇佣身份员工的生活和心理幸福感；

2) 工作场所包容感在承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工的正向影响中存在部分中介作用。具体而言，承诺型人力资源配置并不直接对灵活雇佣身份员工幸福感起作用，而是通过工作场所包容感这

一中介变量, 满足员工的归属性和独特性需求, 正向影响灵活雇佣身份员工幸福感。

5.2. 研究意义

1) 理论意义

第一, 承诺型人力资源配置的概念起源于西方, 相关研究结果大多基于西方背景。本研究在中国情境下揭示了承诺型人力资源配置对工作场所包容感和灵活雇佣身份员工幸福感的正向影响作用, 丰富了本土化承诺型人力资源配置的研究视角与成果。同时基于社会认同理论, 本研究阐明了承诺型人力资源配置和工作场所包容感是提高灵活雇佣身份员工幸福感的一个重要前因变量, 增强了研究者对承诺型人力资源配置结果变量的认识。

第二, 本研究拓宽了灵活雇佣身份员工这一特定群体的研究领域。在以往研究中, 曹曼等[27]基于自我决定理论发现高绩效工作系统对工作幸福感起到显著正向影响; 胡斌等[7]则基于工作特征视角揭示了高绩效工作系统的双刃剑效应; 陈建安等[28]基于有机整合论视角发现支持性人力资源管理正向影响集体和个人工作幸福感。此外, 现有研究重视探讨员工创新行为、创造力以及任务绩效的影响因素并挖掘其中的作用机制, 忽视了员工除工作之外的心理生活状态, 特别是对于灵活雇佣身份员工幸福感的研究尤为缺乏, 且其中间的作用机制和相关变量之间的逻辑关系尚未厘清。本研究通过实证分析验证了承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感起到重要影响, 拓展丰富了该群体在幸福感研究领域的影响机制。

第三, 验证了工作场所包容感在承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感之间的作用机制。现有研究已经证实了组织自尊和组织支持[1]、基本心理需要满足[27]、组织主人翁氛围[28]、人岗匹配程度[29]、自我效能[30]等在人力资源管理实践与员工幸福感之间的中介作用。本文则将工作场所包容感这一变量作为中介, 发现承诺型人力资源配置通过增强工作场所包容感来间接提升灵活雇佣身份员工幸福感。这有助于揭示承诺型人力资源配置对灵活雇佣身份员工幸福感的作用机理, 补充了现有文献对灵活雇佣身份员工幸福感在产生的内在机制上的不足, 为理解承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感之间的关系提供了新的理论依据。

2) 管理启示

首先, 提升对灵活雇佣身份员工幸福感的关注。工作对于灵活雇佣身份员工而言不仅仅是为了获取经济收益的渠道, 更是实现自我价值以获得精神满足的重要平台。尽管学术界普遍关注到了员工幸福感的重要性, 但在管理实践中, 企业对灵活雇佣身份员工幸福感的关注还不够深入, 缺乏实际有效的管理措施。

其次, 本研究揭示了承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工幸福感的作用机制, 承诺型人力资源配置中包含的一系列积极的工作措施, 不仅关注员工发展和情感归属, 同时充分尊重员工意愿, 鼓励员工实现自我价值, 这些措施都满足了灵活雇佣身份员工的需求, 可以极大提升该群体员工幸福感。

最后, 工作场所包容感也是影响灵活雇佣身份员工幸福感的前因变量。管理者可以通过营造平等和谐包容的组织氛围以促进灵活雇佣身份员工发展, 增强其生活、工作、心理幸福感。例如平等任用不同背景的员工; 按照能力给予个人平等的资源和晋升机会; 鼓励员工平等交流, 积极表达自身多样化想法等。

5.3. 研究局限与展望

本研究在经过科学的调查设计之后, 验证了研究假设并得到相关的结论, 但仍然存在一定的不足, 有待进一步完善。

1) 量表设计存在局限性

本研究采用的承诺型人力资源配置和工作场所包容感量表来源于国外研究成果, 虽然经过了严格的“翻译-回译”标准程序, 但中西方文化背景的不同而存在的潜在文化差异, 将会导致问卷数据收集存在一定的误差和局限性。未来的研究可以对相关量表进行进一步的本土化研究, 以期开发出符合中国组织情境的相关量表。

2) 调查研究方法有待改进

本研究采用的是横截面研究设计, 承诺型人力资源配置、工作场所包容感和员工幸福感三个变量的数据收集都在同一个时间点完成, 不可避免地会存在共同方法偏差问题。同时采用横截面研究设计得到的数据并不能完全验证变量间的因果关系。未来的研究可以采用纵向设计在不同的时间点收集数据。同时目前多数研究都采用定量研究方法, 未来可以依据扎根理论开展定性研究。

3) 研究作用机制有待丰富

在承诺型人力资源配置与灵活雇佣身份员工的作用机制研究中, 只探索了工作场所包容感的中介作用, 没有深入探究更丰富的作用机制。同时研究结果表明, 工作场所包容感只是部分中介了承诺型人力资源配置与员工幸福感的作用, 这一过程中可能还存在其他中介变量。未来的研究可以基于不同的理论视角, 选择其他中介变量(组织信任、情感承诺、心理授权等), 并加入调节变量的研究, 以丰富两者之间的作用机制。此外, 本研究仅从个体层面探讨了员工感知的承诺型人力资源配置对员工幸福感的作用机制, 后续研究可以从组织层面展开。

参考文献

- [1] 尹小金, 姜玉波, 李俊. 高承诺人力资源管理对员工工作幸福感的影响研究——基于社会交换理论的视角[J]. 中国劳动, 2019(1): 59-68.
- [2] Guest, D.E. (2017) Human Resource Management and Employee Well-Being: Towards a New Analytic Framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- [3] 李秀凤, 郑淑伟. 高承诺工作系统对员工和组织的影响及其理论基础[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(6): 132-143.
- [4] 李燕萍, 刘宗华. 高承诺人力资源管理实践对知识分享的影响机制[J]. 南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学), 2015, 52(4): 140-149.
- [5] 何洁, 丁宁宁, 王冬冬. 承诺型人力资源管理实践对员工敬业度的影响: 自我决定与社会交换的整合视角[J]. 中国人力资源开发, 2015(13): 58-63.
- [6] 林丛丛, 李秀凤. 承诺型人力资源管理实践与团队创新: 一个跨层次研究模型[J]. 科学学与科学技术管理, 2019, 40(5): 150-164.
- [7] 胡斌, 毛艳华. 中国情境下高绩效人力资源实践对工作幸福感的跨层影响[J]. 管理评论, 2017, 29(7): 163-173.
- [8] Chidiebere, O., Kevin, D., Sara, C., et al. (2017) Integrated and Isolated Impact of High-Performance Work Practices on Employee Health and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 98-114. <https://doi.org/10.1037/ocp0000027>
- [9] Jansen, W.S., Otten, S., Van Der Zee, K.I., et al. (2014) Inclusion: Conceptualization and Measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44, 370-385. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2011>
- [10] Jaiswal, A. and Dyaram, L. (2019) Perceived Diversity and Employee Well-Being: Mediating Role of Inclusion. *Personnel Review*, 49, 1121-1139. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0511>
- [11] Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. and Flament, C. (1971) Social Categorization and Intergroup Behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>
- [12] Lepak, D.P. and Snell, S.A. (2002) Examining the Human Resource Architecture: The Relationships among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations. *Journal of Management*, 28, 517-543. <https://doi.org/10.1177/014920630202800403>
- [13] 宋培林, 林亚清. 被感知承诺型人力资源管理、组织信任和员工个人绩效关系的实证分析[J]. 管理学家(学术版),

- 2010(9): 25-39.
- [14] Li, X. and Lin, C. (2020) The Influence of High-Commitment Work System on Work Well-Being: The Mediating Role of Psychological Empowerment and the Moderating Role of Leader Trust. *Personnel Review*, **50**, 1128-1147. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2020-0034>
- [15] Nam, J. and Lee, H. (2018) High Commitment Human Resource Practices and Employee Behavior: A Multi-Level Analysis. *International Journal of Manpower*, **39**, 674-686. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2016-0171>
- [16] McCune Stein, A. and Ai Min, Y. (2019) The Dynamic Interaction Between High-Commitment HRM and Servant Leadership: A Social Exchange Perspective. *Management Research Review*, **42**, 1169-1186. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0083>
- [17] 闫佳祺, 贾建锋, 赵若男, 等. 高承诺型人力资源管理实践对突破式创新的影响[J]. 东北大学学报(自然科学版), 2022, 43(8): 1209-1216.
- [18] 邹琼, 佐斌, 代涛涛. 工作幸福感: 概念、测量水平与因果模型[J]. 心理科学进展, 2015(4): 669-678.
- [19] Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. and Zhang, C. (2015) Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation. *Journal of Organizational Behavior*, **36**, 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- [20] Karapinar, P.B., Camgoz, S.M. and Ekmekci, O.T. (2020) Employee Wellbeing, Workaholism, Work-Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, **21**, 2451-2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- [21] Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., Xu, R. and Feng, B. (2020) Leader-Follower Congruence in Need for Achievement and Work Outcomes: The Mediating Role of Leader-Member Exchange. *Applied Psychology: An International Review*, **70**, 1492-1511. <https://doi.org/10.1111/apps.12286>
- [22] 陈驰茵, 李晓萱, 张凯丽, 等. 非正式员工研究进展与述评[J]. 管理学报, 2022, 19(3): 463-474.
- [23] Iverson, R.D. and Zatzick, C.D. (2007) High-Commitment Work Practices and Downsizing Harshness in Australian Workplaces. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, **46**, 456-480. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00477.x>
- [24] Shore, L.M., Randel, A.E., Chung, B.G., Dean, M.A., Holcombe, E.K. and Singh, G. (2011) Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, **37**, 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- [25] Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Baliouis, M. and Joseph, S. (2008) The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, **55**, 385-399. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.3.385>
- [26] 景保峰, 周霞. 包容研究前沿述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2017, 39(12): 3-22.
- [27] 曹曼, 席猛, 赵曙明. 高绩效工作系统对员工幸福感的影响——基于自我决定理论的跨层次模型[J]. 南开管理评论, 2019, 22(2): 176-185.
- [28] 陈建安, 陈明艳, 金晶. 支持性人力资源管理与员工工作幸福感——基于中介机制的实证研究[J]. 外国经济与管理, 2018, 40(1): 79-92.
- [29] Choi, S.B., Tran, T.B.H. and Kang, S.W. (2017) Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit. *Journal of Happiness Studies*, **18**, 1877-1901. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9801-6>
- [30] 杜旌, 李难难, 龙立荣. 基于自我效能中介作用的高绩效工作系统与员工幸福感研究[J]. 管理学报, 2014, 11(2): 215-221+243.