

雇佣关系对员工知识隐藏行为的影响分析

寇悦, 孙明贵

东华大学旭日工商管理学院, 上海

收稿日期: 2023年11月27日; 录用日期: 2023年12月27日; 发布日期: 2024年1月4日

摘要

在快速的知识信息迭代背景下, 知识在企业的生存与发展等方面发挥着越来越重要的作用。企业为实现可持续发展迫切需要引入更加高效的知识管理策略, 管理者也需要利用各项管理手段以减少员工在工作场所内的知识隐藏行为。本研究旨在从雇佣关系的视角出发, 探究其对员工知识隐藏的影响, 并通过加入组织认同作为中介变量, 进一步阐明雇佣关系对员工知识隐藏行为的作用机制。

关键词

雇佣关系, 知识隐藏, 组织认同, 知识管理

An Analysis of the Impact of Employment Relationships on Employees' Knowledge Hiding Behavior

Yue Kou, Minggui Sun

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

Received: Nov. 27th, 2023; accepted: Dec. 27th, 2023; published: Jan. 4th, 2024

Abstract

In the background of rapid knowledge and information iteration, knowledge plays an increasingly important role in the survival and development of enterprises. In order to achieve sustainable development, enterprises urgently need to introduce more efficient knowledge management strategies, and managers need to make use of various management tools to reduce employees' knowledge hiding behaviors in the workplace. This study aims to explore the impact of employment relationship on employees' knowledge hiding from the perspective of employment relationship, and to further elucidate the mechanism of employment relationship on employees' know-

ledge hiding behaviour by adding organizational identification as a mediating variable.

Keywords

Employment Relationship, Knowledge Hiding, Organizational Identification, Knowledge Management

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

随着经济全球一体化和信息技术的飞速发展, 商业环境日益复杂多变, 这要求企业具备迅速反应并适应市场变化的能力, 并提升其核心竞争力。为了保持企业的长期竞争优势, 创新的重要性和紧迫性不言而喻。而知识, 作为创新的主导动力, 已然成为推动企业发展和获取竞争优势的关键资源, 是企业生产活动不可或缺的要素, 能够为企业带来持久且显著的利润和价值。然而, 隐性的知识博弈在员工、知识持有者和组织中普遍存在。因此, 探究雇佣关系、组织认同与知识隐藏三者之间的关系显得尤为重要。

2. 研究假设与理论模型

2.1. 雇佣关系与知识隐藏

员工通常会倾向于选择与其社会认同一致的工作, 在企业内部, 雇佣关系是员工与组织之间的一种社会身份的表现。个体通常会依据不同的属性特征积极区分群体间的差异, 由于在同一工作场所里, 典型雇佣与非典型雇佣下的员工身份往往存在较大的差异, 这可能使非典型雇佣员工难以将自己视为组织中的一员, 从而导致负面情绪或消极行为。Liu 等(2022)的研究发现临时工比正式员工更频繁地从事反生产行为[1]。此外, 非典型雇佣员工由于其自身的不稳定性会使其产生一定不安全感(Felstead 等, 2004; 蒋建武, 戴万稳, 2012) [2] [3], 这种不安全感会减少其工作满意度以及组织承诺。在工作场所, 隐藏知识的行为存在有以下三种不同方式: 装傻隐藏、合理化隐藏与推脱隐藏(Connelly 等, 2012) [4]。由此我们推测, 非典型雇佣员工由于感受到更低的认同感与更高的不安全感, 会采用装傻、合理化、推脱的方式进行知识隐藏, 即非典型雇佣关系对知识隐藏的三种方式的影响比典型雇佣关系更为显著。基于此, 提出假设 1a: 非典型雇佣关系比典型雇佣关系对装傻隐藏的影响更为显著; 假设 1b: 非典型雇佣关系比典型雇佣关系对合理化隐藏的影响更为显著; 假设 1c: 非典型雇佣关系比典型雇佣关系对推脱隐藏的影响更为显著。

2.2. 组织认同的中介作用

已有大量学者的研究发现组织认同与员工积极的工作态度和与工作行为相关, 例如: 组织认同感能够正向影响员工的工作满意度(Dick 等, 2004) [5]和创新绩效(郭晟豪和胡倩倩, 2022) [6]。与此同时, 组织认同能够减少员工的反生产行为(黄维等, 2018) [7]。Lee 等(2015)的元分析研究也发现组织认同与组织中的关键态度(工作参与、工作满意度和情感组织承诺)和行为(角色内绩效和角色外绩效)呈显著正相关关系 [8]。组织认同在改善员工对组织的态度以及心理情感方面发挥着重要的作用, 当员工将自身视为组织中的一份子时, 可能会感到自己的工作更有意义和价值。据此我们推测, 当员工的组织认同感越强, 会减

少其装傻、合理化、推脱等知识隐藏行为。基于此, 提出假设 2a: 组织认同在雇佣关系与装傻隐藏之间起中介作用; 假设 2b: 组织认同在雇佣关系与合理化隐藏之间起中介作用; 假设 2c: 组织认同在雇佣关系与推脱隐藏之间起中介作用。

综上, 本研究的理论模型如图 1 所示。

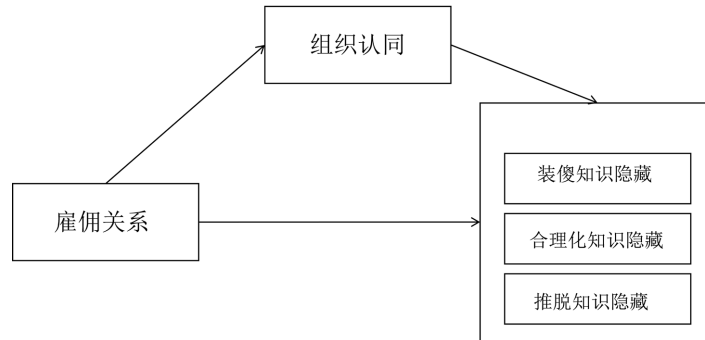


Figure 1. Research model

图 1. 研究模型

3. 研究方法

3.1. 变量测量

为确保测量结果的准确性与可靠性, 本研究所采用的测量工具均选自己有的成熟量表, 并以李克特 (Likert) 5 点量表的计分形式呈现

(1) 雇佣关系: 在综合国内外相关理论的基础上, 考虑到正式工与临时合同工、劳务派遣员工的工作场所通常都位于组织内部, 并且其行为受到用人单位直接或间接的监督, 因此本研究将与企业签订正式雇佣合同的全职员工定义为典型雇佣, 同时, 将由职业中介机构派遣至给企业从事劳动活动的员工和临时合同工归纳为非典型雇佣。员工更了解自身所属的雇佣关系类型, 因此对雇佣关系的测量是基于员工的自我评估; (2) 组织认同: 采用了 Mael 与 Ashforth (1992) 两位学者编制的组织认同量表, 该量表为单维度量表, 共包含有 6 个测量题项, 以测量员工对于自身所处组织的认同感受; (3) 知识隐藏: 采用了 Connelly (2012) 设计的知识隐藏量表, 对三个维度的知识隐藏行为 (即装傻隐藏、合理化隐藏、推脱隐藏) 进行测量, 每个维度分别涵盖了 4 个题项, 共计 12 个测量题项。

3.2. 数据搜集与样本

在本次研究中共收集到 453 份问卷反馈, 经过仔细地筛选和剔除无效样本后, 最终获得了 406 份有效问卷, 有效问卷的比例为 89.6%。本次数据分析采用 SPSS26.0 统计软件进行。

4. 结果与分析

4.1. 信效度检验

在信度检验中, 如表 1 所示, 组织认同、装傻隐藏、合理化隐藏、推脱隐藏的信度系数依次为 0.882、0.856、0.888、0.881。采用 SPSS26.0 软件对各量表进行了 KMO 值和 Bartlett 球形度检验, 结果如表 2 所示, 检验结果表明, 组织认同、装傻隐藏、合理化隐藏、推脱隐藏量表的 KMO 值均高于 0.8, 因此, 可以采用探索性因子分析, 结果表明旋转后的因子载荷矩阵与初始问卷设计时的预期维度保持一致, 且各题项的因子载荷系数均大于 0.5, 说明量表信效度良好。

Table 1. Results of the reliability analysis of each variable and its dimensions**表 1.** 各变量及其维度的信度分析结果

变量名称	题项数	Cronbach's α 系数
组织认同	6	0.882
知识隐藏	装傻隐藏	0.856
	合理化隐藏	0.888
	推脱隐藏	0.881

Table 2. KMO values and Bartlett's test of sphericity for each variable and its dimensions**表 2.** 各变量及其维度的 KMO 值和 Bartlett 球形检验

变量	KMO 值	近似卡方	自由度	显著性
组织认同	0.906	1115.125	15	0.000
装傻隐藏	0.818	723.302	6	0.000
合理化隐藏	0.840	892.547	6	0.000
推脱隐藏	0.835	858.128	6	0.000

4.2. 相关性检验

相关性如表 3 所示, 可知雇佣关系与知识隐藏的各个维度都在 0.01 的水平上呈显著相关, 且相关系数为正, 因此雇佣关系与知识隐藏之间存在显著的正相关关系。与此同时, 雇佣关系与组织认同之间呈显著的负向相关, 相关系数为-0.498 ($p < 0.01$); 组织认同与知识隐藏的各维度均存在显著相关($r = -0.340$, $r = -0.255$, $r = -0.342$), 且各维度系数均为负值。综上所述, 以上相关分析结果为变量间的假设关系提供了初步支持, 可进行后续的分析论证。

Table 3. Correlation analysis**表 3.** 相关分析

	1	2	3	4	5
1. 雇佣关系	1				
2. 组织认同	-0.498**	1			
3. 装傻隐藏	0.382**	-0.340**	1		
4. 合理化隐藏	0.439**	-0.255**	0.350**	1	
5. 推脱隐藏	0.352**	-0.342**	0.285**	0.259**	1

4.3. 假设检验

本研究采用独立样本 t 检验的统计方法来检验雇佣关系与装傻隐藏、合理化隐藏、推脱隐藏之间的关系, 分析结果发现: 典型雇佣和非典型雇佣员工在装傻隐藏上存在显著差异($t = -8.292$, $p < 0.001$), 即相较于典型雇佣关系, 非典型雇佣关系对装傻隐藏的影响更为显著, 因此假设 1a 得到了支持。在合理化隐藏方面, 典型雇佣和非典型雇佣员工之间也存在显著差异($t = -9.797$, $p < 0.001$), 这表明非典型雇佣关系比典型雇佣关系对合理化隐藏的影响更为显著, 假设 1b 得到验证。同样的非典型雇佣关系比典型雇佣关系对推脱隐藏行为的影响更为显著($t = -7.532$, $p < 0.001$), 假设 1c 获得支持。

对于组织认同的中介效应, 本研究主要使用了 Hayes 团队(2013)编制的 Process 宏程序中的 Model4, 在控制性别、年龄、工作年限、教育程度、职位级别变量之后, 对员工组织认同的在雇佣关系和知识隐藏中的中介作用是否显著进行分析, 结果如表 4 所示, 雇佣关系对组织认同的作用显著。将中介变量放入模型后, 组织认同对装傻隐藏的影响显著($B = -0.216$, $p < 0.001$), 并且雇佣关系对装傻隐藏的直接作用仍然显著($B = 0.624$, $p < 0.001$), 假设 2a 得到支持; 组织认同对合理化隐藏的影响不显著($B = -0.046$, $p >$

0.05), 假设 2b 没有得到支持; 组织认同对于推脱隐藏的影响显著($B = -0.271, p < 0.001$), 并且雇佣关系对于推脱隐藏的影响依然显著($B = 0.597, p < 0.001$), 假设 2c 得到验证。

Table 4. Mediation effect test
表 4. 中介效应检验

变量	组织认同		装傻隐藏		合理化隐藏		推脱隐藏	
	B	t	B	t	B	t	B	t
性别	-0.056	-0.635	-0.070	-0.656	0.003	0.030	-0.024	-0.211
年龄	0.023	0.254	-0.131	-1.219	-0.023	-0.208	0.006	0.047
控制变量 工作年限	-0.115	-1.486	0.178	1.892	0.062	0.643	0.030	0.299
教育程度	0.088	1.383	-0.048	-0.625	-0.038	-0.481	0.058	0.699
职位级别	0.084	0.960	-0.023	-0.218	-0.198	-1.837	-0.095	-0.838
自变量 雇佣关系	-0.965***	-10.618	0.624***	5.005	0.963***	7.548	0.597***	4.433
中介变量 组织认同			-0.216***	-3.561	-0.046	-0.738	-0.271***	-4.139
R ²	0.263		0.186		0.204		0.163	
F	23.754		12.989		14.527		11.062	

本文采用 Bootstrap 方法进一步检验组织认同的中介作用, 如表 5 所示, 组织认同在雇佣关系与装傻隐藏之间的中介效应显著($B = 0.208$, 95% 置信区间[0.089, 0.338], 区间不包含零), 其中直接效应和中介效应分别占总效应的 75%、25%, 假设 2a 再次得到验证。与此同时, 组织认同在雇佣关系与推脱隐藏之间的中介效应同样显著($B = -0.271$, 95% 置信区间[0.133, 0.403], 区间不包含零), 其中直接效应和中介效应分别占总效应的 69.5%、30.4%, 假设 2c 再次得到支持。

Table 5. Total, direct, and mediating effects
表 5. 总效应、直接效应、中介效应分解

路径	效应值	标准误	BootCI 下限	BootCI 上限	
雇佣关系→装傻隐藏	总效应	0.833	0.112	0.613	1.052
	直接效应	0.624	0.125	0.379	0.869
	组织认同的中介效应	0.208	0.063	0.089	0.338
雇佣关系→推脱隐藏	总效应	0.859	0.121	0.620	1.097
	直接效应	0.597	0.135	0.332	0.862
	组织认同的中介效应	0.262	0.069	0.133	0.403

5. 结果与分析

5.1. 研究结论

研究探讨了雇佣关系与不同维度员工知识隐藏行为的内在作用机理, 同时进一步分析了组织认同的中介作用。研究表明, 非典型雇佣关系比典型雇佣关系对装傻隐藏、合理化隐藏以及推脱隐藏的影响更为显著, 此外研究还发现组织认同部分中介了雇佣关系对装傻隐藏、推脱隐藏的影响, 然而在员工的合理化隐藏方面没有取得预期的结果。

5.2. 管理建议

管理者首先要对培养和增强员工的组织认同感给予重视, 并将激发员工的组织认同感视为一项重要职责与任务, 管理者应注重员工的情绪和需求, 积极解决员工在职业生涯中遇到的问题, 提升员工对组织的认同感与归属感。由于非典型雇佣员工的工作可能更具不确定性和挑战性, 管理者应更多地关注他

们的情绪和心理状态, 及时给予必要的协助和支持。公司管理层应为员工提供各种培训和学习的机会, 并通过定期在组织内开展研讨会、在线课程等形式灵活多样的学习活动, 激发员工对于学习新知识和新技能的渴望, 同时也鼓励员工将自己在学习活动中收获的知识与他人分享。管理者应重视在组织内构建完善的知识共享平台, 并在此基础上制定适当的组织政策, 采取有针对性的激励措施, 从而实现工作场所内的经验交流与知识分享。通过对主动进行知识分享的员工给予适当奖励, 调动员工对知识分享的热情, 提高其对组织的归属感和认同感, 从而提高组织的总体知识资本, 增强组织的核心竞争力。

5.3. 局限性与展望

本研究所使用的数据主要来自员工的自评, 这可能在一定程度上会存在共同方法偏差的问题, 因此在未来开展研究时可以采用主管-员工配对的方式进行测量。未来的研究中还可以考虑加入其他变量来探讨员工知识隐藏行为背后的形成机制。最后, 由于数据采集条件的限制, 本研究的受访者来自不同的组织与行业, 而公司与岗位类型及性质的差异可能会影响员工的知识隐藏行为, 因此, 未来可以聚焦于某一特定的行业领域或岗位类型进行拓展研究, 进一步提升研究的实用价值。

参考文献

- [1] Liu, X., Qin, C., Liu, S., *et al.* (2022) Why and When Temporary Workers Engage in More Counterproductive Work Behaviors with Permanent Employees in Chinese State-Owned Enterprise: A Social Identity Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **19**, Article 8030. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138030>
- [2] Felstead, A. and Gallie, D. (2004) For Better or Worse? Non-Standard Jobs and High Involvement Work Systems. *The International Journal of Human Resource Management*, **15**, 1293-1316. <https://doi.org/10.1080/0958519042000238464>
- [3] 蒋建武, 戴万稳. 非典型雇佣下的员工-组织关系及其对员工绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2012, 9(8): 1178-1182.
- [4] Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J., *et al.* (2012) Knowledge Hiding in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 64-88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- [5] Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., *et al.* (2006) Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour. *British Journal of Management*, **17**, 283-301. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00520.x>
- [6] 郭晟豪, 胡倩倩. 力学不倦: 组织认同、工作繁荣下的创新绩效[J]. 管理评论, 2022, 34(1): 205-217. <https://doi.org/10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2022.01.011>
- [7] 黄维, 廖小微, 付景涛. 激励强度对员工反生产行为的影响——组织认同的中介效应[J]. 长沙理工大学学报(社会科学版), 2018, 33(2): 95-102. <https://doi.org/10.16573/j.cnki.1672-934x.2018.02.015>
- [8] Lee, E.S., Park, T.Y. and Koo, B. (2015) Identifying Organizational Identification as a Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, **141**, 1049-1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>