

支持性人力资源实践、柔性能力与适应性绩效

迟考勋¹ 孙 静² 贾晓康³ 魏海波⁴

(1. 山东理工大学管理学院, 山东淄博 255000; 2. 山东中烟工业有限责任公司, 山东济南 250013;

3. 山东威海烟草有限公司, 山东威海 264200;

4. 中共国家电网有限公司党校领导力开发研究中心, 北京 102200)

摘要: 如何提升知识型员工的适应性绩效? 从支持性人力资源实践切入开展研究可以更为本质地解答这个问题。基于“工作需求—资源”模型, 采用“组织干预—员工能力—员工绩效”逻辑, 构建支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效影响机制的分析框架, 并侧重分析知识型员工的 3 种柔性能力的中介效应。对 305 名知识型员工样本数据的实证结果表明: 支持性人力资源实践能够显著正向影响知识型员工柔性能力和适应性绩效; 技能柔性、认知柔性以及关系柔性在支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效的影响过程中具备完全中介作用。

关键词: 支持性人力资源实践; 知识型员工; 柔性能力; 适应性绩效

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2024.04.004

CSTR: 15994.14.issn.1674.1544.2024.04.004

中图分类号: C939

文献标识码: A

Supportive Human Resources Practice, Flexibility and Adaptive Performance

CHI Kaoxun¹, SUN Jing², JIA Xiaokang³, WEI Haibo⁴

(1. Business School, Shandong University of Technology, Zibo 255000; 2. Shandong Tobacco Industry Co., Ltd, Jinan 250013; 3. Shandong Weihai Tobacco Co., Ltd, Weihai 264200; 4. Leadership Development Research Center, the Party School of the State Grid Corporation of China, Beijing 102200)

Abstract: How to improve knowledge workers' adaptive performance? The research can solve the problem essentially from the perspective of supportive human resources practice (SHRP). Based on job demand-resource model and the theoretical logic of "organization intervention-employee ability-employee performance", this paper builds an impact analysis framework of supportive human resources practices effect on knowledge workers' adaptive performance, and focus on analyzing the mediating effect of the knowledge workers' three flexible ability. Based on 305 knowledge workers' samples data, the empirical results find that supportive human resources practices can significantly and positively influence knowledge workers' flexibility and adaptive performance; skill flexibility, cognitive flexibility and relationship flexibility have fully mediating roles in the influence of supportive human resource practices on adaptive performance of knowledge workers.

Keywords: supportive human resources practice (SHRP), knowledge workers, flexibility, adaptive performance

作者简介: 迟考勋 (1985—), 男, 山东理工大学管理学院副教授, 博士, 研究方向为人力资源管理 (通信作者); 孙静 (1980—), 女, 山东中烟工业有限责任公司会计师、经济师, 硕士, 研究方向为人力资源管理; 贾晓康 (1985—), 男, 山东威海烟草有限公司经济师, 硕士, 研究方向为人力资源管理; 魏海波 (1987—), 男, 中共国家电网有限公司党校领导力开发研究中心职工, 博士, 研究方向为人力资源管理。

基金项目: 山东省重点研发计划 (软科学项目) “山东省传统制造企业数字创新联合体培育机制研究” (2023RKY03011)

收稿时间: 2024 年 5 月 9 日。

0 引言

组织效益源于不同员工工作绩效的有机整合,员工有效适应工作场所变化所产生的一系列效能是当下组织效益的最重要来源,这种效能被称为“适应性绩效”(adaptive performance)。而对于知识型员工而言,学习能力和将学到的知识应用到新的和独特情境的能力更是评判其是否优秀的首要原则。在这种背景下,“如何提升知识型员工的适应性绩效”就成为理论与实践界共同关注的问题。

关于这个问题的解答,当前主要有两类研究趋向。一是研究关注知识型员工的能力,如Pulakos等^[1]的研究认为,知识型员工的认知能力与知识技能对具有变革性和动态性的适应性绩效的预测作用更大;郭彤梅等^[2]的研究也发现,知识型员工的心理资本对创新绩效有显著正向作用。二是立足于“工作需求—资源”模型,认为要想不断适应工作当中出现的新需求,知识型员工必须付出更大的精力与时间,而如果在工作中得不到相应的资源支持,其就会产生倦怠心理,最终并不会带来适应性绩效,也即组织支持是影响知识型员工适应性绩效的关键因素。如Griffin等^[3]研究认为,团队支持有助于提升适应性绩效;魏华飞等^[4]的研究发现,授权型领导能够正向影响知识型员工对领导产生的基于情感的信任和基于认知的信任,并最终正向影响知识型员工的创新行为,这有益于提升适应性绩效。在人力资源研究领域,上述这些组织支持被称为支持性人力资源实践(SHRP),具体是指组织向员工投资并认可员工贡献的管理实践^[5]。客观来说,尽管两类研究都取得了丰富的研究成果,但也存在如下两方面的不足:一是关注知识型员工能力的研究未能进一步考察“为何知识型员工会存在能力差异”的问题,导致无法更为本质地发掘出影响适应性绩效水平的因素;二是关注支持性人力资源实践的研究虽然能够在一定程度上弥补知识型员工能力研究的不足,但对于影响机制的认识却十分薄弱,为数不多的研究成果也因缺乏统一

的理论逻辑而导致观点杂乱。这些不足使得当前研究对于“如何提升知识型员工的适应性绩效”问题的解答并不完整,严重制约了理论发展与实践参考应用。

事实上,根据人力资源研究领域的“组织干预—员工能力—员工绩效”逻辑,知识型员工能力与支持性人力资源实践密切相关,也即支持性人力资源实践通过提升知识型员工能力来促进适应性绩效提升。进一步从知识型员工能力层面来看,适应环境变化的能力与适应性绩效有着最为直接的关联,它在研究中多被界定为柔性能力^[6]。结合这些认识,本文将基于“工作需求—资源”模型,采用“组织干预—员工能力—员工绩效”逻辑,并关注支持性人力资源实践与知识型员工柔性能力,实证分析“知识型员工柔性能力对支持性人力资源实践与适应性绩效关系的中介作用”,从而弥补了上述研究的不足,更为系统地解答了“如何提升知识型员工的适应性绩效”问题。

1 研究假设与分析框架

1.1 支持性人力资源实践与知识型员工的适应性绩效

依据“工作需求—资源”模型,工作需求与工作资源之间的均衡状态能够有效作用于员工工作态度/动机等因素,实现员工绩效水平的改善^[7]。在以变革性和动态性为主要特征的工作场所中,知识型员工需要付出更大的成本来满足工作要求,因而容易出现工作倦怠、投入降低等不良行为。人力资源实践作为组织中与个体直接相关的人力资源管理制度,通过向知识型员工传达关键的人力资源管理信息来影响他们的绩效,而支持性人力资源实践旨在对知识型员工进行投资并认可其贡献,为知识型员工提供所需资源与情感支持,营造一种支持性的环境与氛围,这等同于为知识型员工提供了高质量的组织资源,促使其在工作需求与工作资源间达到均衡状态。一方面,支持性人力资源实践为知识型员工打造“强连接”的关系网络提供了契机,满足知识型员工在工作场所中的人际需求;另一方面,从组织学习的角

度讲,公平的绩效评价与合理的职业发展空间能够提高知识型员工学习与工作的积极性,培训则促使知识型员工实现自身能力(技能和知识)的不断积累增值,满足他们应对工作场所不确定情况的需求。依据社会交换理论,支持性人力资源实践通过提供工作资源为知识型员工带来的组织支持感^[8],促使他们改变工作投入,展现出组织公民行为,进而影响知识型员工绩效。徐鹏等^[9]通过实证研究验证了知识型员工的组织支持感可以显著增强人力资源实践对知识型员工创新绩效影响作用。依据以上研究分析,本文提出以下假设:

H1:支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效存在显著的积极影响

1.2 支持性人力资源实践与知识型员工柔性能力

诸多研究认为,人力资源实践活动是提高知识型员工柔性能力的手段。Huang等^[10]以台湾制造业人力资源经理为样本进行随机调查研究后发现,人力资源实践活动对知识型员工柔性存在影响作用。邢会等^[11]对110家样本企业的研究发现高绩效人力资源实践对组织层次的人力资源柔性存在积极正向的影响。支持性人力资源实践主要为员工提供广泛的培训学习机会、激励的薪酬体系以及合理的发展空间等组织资源投入来直接或间接地促使员工人力资本的提升。Shafer等^[12]指出培训开发等实践活动有助于知识型员工拓展自身的技能领域,使他们有能力应对工作场所中可能出现的新情境。同时,提供共同的学习机会,有利于知识型员工之间构建广泛的社会关系网络,增加彼此间的互动动机,促进知识型员工对同事的工作给予支持与帮助,根据组织需要投入合作性的工作中。诸多研究证实如果人力资源实践具备足够的支持性与公平性,知识型员工更倾向于在工作场所中调整自身的行为,因此更具柔性^[13]。激励的薪酬体系与职业发展也会鼓励知识型员工与能力出众的同事进行交流,因为他们希望掌握更多的新技能,在薪酬、职业发展等方面都有所改善。鉴于此,本文提出以下假设:

H2a:支持性人力资源实践对知识型员工技能柔性具有积极的影响

H2b:支持性人力资源实践对知识型员工关系柔性具有积极的影响

H2c:支持性人力资源实践对知识型员工认知柔性具有积极的影响

1.3 知识型员工柔性能力与适应性绩效

现代企业处在充满不可预测性的竞争环境中运行,“不断重新定义个体的工作”是有机组织的一个核心特征^[12]。从人力资本的角度看,柔性能力意味着知识型员工拥有冗余的技能、经验等资本,不断改进自身的知识库,对工作有较高的控制力,且在工作上可能表现为富有创造力或新颖有益的想法,以此获得更高的生产率^[14]。“人力资本冗余”使知识型员工产生对工作的胜任感,认为自己的资质能够满足工作要求,这都促使他们在工作场所内容变动时能够表现出良好的适应性行为^[15]。具体而言,拥有柔性能力意味着知识型员工掌握充足的知识与技能储备,具备更高的创造力特征,能够适应工作场所中不同的岗位职能,有效执行多样化的任务。

知识型员工的柔性能力是多维度的。按照三维度的划分:技能柔性作为知识型员工技术能力的重要组成部分,对其工作绩效存在积极影响作用^[16];认知柔性表现为知识型员工在工作当中具有更多的创新行为,能够不断地接触新的环境、产生新的想法^[17],因而能够主动适应工作场所变动,获取良好绩效产出;关系柔性表明知识型员工存在一种双赢心态,能够在工作中相互依赖、相互帮助,有助于其持续地学习和快速地成长,更好地释放自身的创造力,在组织环境变化时展现出多种有益于企业的行为。鉴于此,本文提出以下假设:

H3a:知识型员工的技能柔性对适应性绩效存在积极正向的影响

H3b:知识型员工的认知柔性对适应性绩效存在积极正向的影响

H3c:知识型员工的关系柔性对适应性绩效存在积极正向的影响

1.4 知识型员工柔性能力的中介作用

人力资源实践是组织与员工基于互惠和社

会交换关系的相互投资，有效的人力资源实践可以对知识型员工的能力等因素产生影响。一方面，支持性人力资源实践作为一种组织的投资行为，能够增强知识型员工工作出积极互惠行为的动机^[18]，提高自身柔性能力；另一方面，基于资源基础观理论，知识型员工在特定工作实践中形成的柔性能力又具备路径依赖性，因而成为企业获取竞争优势的源泉。从人力资本理论的视角看，支持性人力资源实践能够影响员工的知识、技能和能力等，而知识型员工具备的知识与技能构成的“资本池”决定了他们在各种组织活动中的责任能力。Chu-Chen^[19]研究发现，通过人力资本的中介作用组织的人力资源投资会显著正向影响组织绩效；Hsu等^[20]的研究同样发现，高绩效人力资源系统能够提升组织的人力资本和内部沟通频率，进而提升组织绩效；戚振江^[21]基于资源基础理论支持了人力资本作为人力资源实践与组织绩效关系的中介作用。在外部劳动力市场快速变化的今天，知识型员工柔性能力（技能柔性、认知柔性、关系柔性）是人力资本的重要组成部分已是不争的事实。据此，本文提出以下假设：

H4a：知识型员工的技能柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效的影响关系中具备中介作用

H4b：知识型员工的认知柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效的影响关系中具备中介作用

H4c：知识型员工的关系柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效的影响关系中具备中介作用

综上所述，本文构建了研究概念模型，如图1所示。

2 研究样本与变量测量

2.1 研究样本

本文研究调查对象为企业的知识型员工，具体包括专业技术人员、管理人员或咨询人员等类型员工。这类知识型员工拥有知识并利用知识进行价值创造。采取网络平台和人际关系两种方式发放并回收调查问卷。发放问卷422份，收回问卷350份，回收率为82.9%。在收回的350份问卷中，剔除答案自相矛盾及明显雷同的问卷，最终得到有效问卷305份，有效回收率为72.3%。

2.2 变量测量

本文借鉴Kuvaas^[22]的量表来测量支持性人力资源实践，包括17个题项；借鉴Beltran-Martin等^[23]的量表来测量柔性能力，包括20个题项；采用陶祁等^[24]的方式来测量适应性绩效，包括25个题项。另外，本文控制了性别、年龄、婚姻状况、学历、工作年限、岗位职务6个个体层面变量，以及企业规模、企业性质、行业3个组织层面变量。

3 实证分析与检验结果

3.1 变量相关性分析

运用SPSS 20.0软件进行变量相关性分析，结果如表1所示。由表1可知，支持性人力资源实践与技能柔性、认知柔性、关系柔性以及适应性绩效呈正相关关系；技能柔性、认知柔性、关系柔性之间均呈正相关关系。这些结果为分析支持性人力资源实践的作用效应以及3种柔性能力的中介作用效应提供了必要前提。

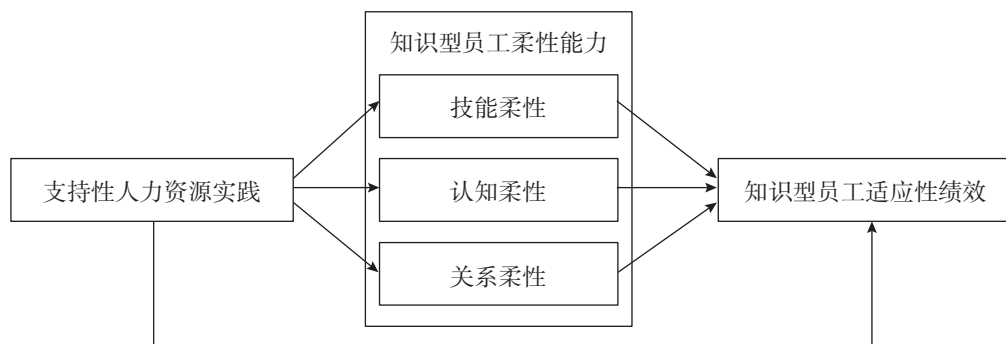


图1 研究概念模型

3.2 信度检验

采用SPSS 20.0 软件进行各个量表信度检验，结果如表 2 所示。由结果可知，各个量表的Cronbach’ a 值均大于 0.7，达到接受水平，表明各个量表具有良好的信度水平。

3.3 效度检验

本文以Mplus 7.0 统计分析软件为工具，采用结构方程技术对各个构念的测量模型进行验证性因子分析，并选取CFI、TLI、RMSEA、SRMR 等指标检验聚敛效度，拟合情况如表 3 所示。由分析结果可知，支持性人力资源实践各个测量题项的标准化因子载荷范围为 0.610 ~ 0.802，且t 值均达到显著水平；技能柔性各个测量题项的标准化因子载荷范围为 0.514 ~ 0.736，且t 值均达到显著水平；认知柔性各个测量题项的标准化因子载荷范围为 0.508 ~ 0.678，且t 值均达到显著水平；关系柔性各个测量题项的标准化因子载荷

范围为 0.626 ~ 0.752，且t 值均达到显著水平；适应性绩效各个测量题项的标准化因子载荷范围为 0.513 ~ 0.618，且t 值均达到显著水平。由表 3 数据可看出，各变量的拟合指标均在可接受范围之内，表明本文研究所采用的量表均具有良好的聚敛性。

进一步地，本文采用竞争模型比较法检验各个变量的区分效度。基准模型由支持性人力资源实践、技能柔性、认知柔性、关系柔性和适应性绩效 5 个因子构成，分别于一因子、二因子 1、二因子 2、三因子模型进行比较，结果如表 4 所示。由表 4 可以看出，基准模型的拟合指标最优，说明各个变量具备较好的区分效度。

3.4 检验结果

首先，运用Mplus 7.0 软件，采用全模型分析方法对假设进行验证。验证支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效的直接影响，结果显

表 1 变量相关性分析结果 (N=305)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5
SHRP	3.68	0.639	1	—	—	—	—
技能柔性	3.89	0.456	0.510***	1	—	—	—
认知柔性	3.93	0.441	0.540***	0.714**	1	—	—
关系柔性	3.75	0.570	0.599***	0.442**	0.456**	1	—
适应性绩效	3.93	0.419	0.552**	0.755**	0.818**	0.535**	1

注：***指在 0.001 的水平上显著；**指在 0.01 的水平上显著；SHRP 指支持性人力资源实践。

表 2 信度分析结果 (N=305)

变量	维度	题项数	Cronbach’ a 系数
SHRP	—	17	0.946
员工柔性能力	技能柔性	8	0.758
	关系柔性	4	0.789
	认知柔性	8	0.767
适应性绩效	—	25	0.920

注：SHRP 指支持性人力资源实践。

表 3 构念测量模型的整体拟合结果 (N=305)

模型	CFI	TLI	卡方/自由度	RMSEA	SRMR	因子载荷范围
SHRP	0.934	0.926	2.380	0.067	0.041	0.610 ~ 0.802
技能柔性	0.883	0.836	3.950	0.098	0.055	0.514 ~ 0.736
认知柔性	0.951	0.931	2.182	0.062	0.041	0.508 ~ 0.678
关系柔性	0.999	0.998	1.056	0.014	0.019	0.626 ~ 0.752
适应性绩效	0.868	0.856	2.169	0.062	0.052	0.513 ~ 0.618

注：SHRP 指支持性人力资源实践。

示：两者之间的路径系数 $r=0.333$ ，在 95% 水平上的置信区间为 $[0.241, 0.426]$ ，不含零，表示支持性人力资源实践能显著影响知识型员工的适应性绩效，假设 H1 得到验证。

其次，运用 Mplus 7.0 软件，构建包括中介变量的全模型语句进行分析（表 5）。结果表明：支持性人力资源实践对知识型员工技能柔性存在积极显著的影响（ $r=0.331$ ， $p<0.001$ ），假设 H2a 得到验证；支持性人力资源实践对知识型员工认知柔性存在积极显著的影响（ $r=0.309$ ， $p<0.001$ ），假设 H2b 得到验证；支持性人力资源实践对知识型员工关系柔性存在积极显著的影响（ $r=0.497$ ， $p<0.001$ ），假设 H2c 得到验证；知识型员工技能柔性对适应性绩效存在积极显著的影响作用（ $r=0.282$ ， $p<0.001$ ），假设 H3a 得到验证；知识型员工认知柔性对适应性绩效存在积极显著的影响作用（ $r=0.491$ ， $p<0.001$ ），假设 H3b 得到验证；

知识型员工关系柔性对适应性绩效存在积极显著的影响作用（ $r=0.109$ ， $p<0.01$ ），假设 H3c 得到验证。对全模型进行分析时发现，支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效不存在积极显著的影响作用，说明知识型员工的技能柔性、认知柔性和关系柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效的影响过程中起到完全的中介作用。

先前研究建议：若间接效应乘积项的置信区间包括 0，说明中介效应不显著；若该置信区间不包括 0，表明中介效应显著。鉴于此，本文继续运用 Mplus 7.0 软件，采用 Bootstrap 分析方法（Bootstrap=1000）进一步对中介效应进行检验，检验结果如表 6 所示，SEM 路径系数见图 2。结果显示：知识型员工技能柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效影响过程中的中介效应为 0.093，且 95% 水平上的置信区间范围不包括 0，表明技能柔性的中介效应显著，假设 H4a 得到验证。

表 4 区分效度的验证性因子分析结果（ $N=305$ ）

模型	因子	CFI	TLI	卡方	n	卡方/n	RMSEA	SRMR
基准模型	SHRP,SK,C,R,A	0.968	0.958	140.272	80	1.753	0.050	0.040
三因子	SHRP,SK+C+R,A	0.900	0.879	274.421	87	3.154	0.084	0.060
二因子 1	SHRP+SK+C+R,A	0.883	0.862	309.109	89	3.473	0.090	0.064
二因子 2	SHRP,SK+C+R+A	0.833	0.803	401.584	89	4.512	0.107	0.070
一因子	SHRP+SK+C+R+A	0.832	0.804	405.350	90	4.504	0.107	0.070

注：SHRP 指支持性人力资源实践；SK 指技能柔性；C 指认知柔性；R 指关系柔性；A 指适应性绩效

表 5 变量的路径分析结果（ $N=305$ ）

变量	中介变量			因变量
	技能柔性	认知柔性	关系柔性	适应性绩效
SHRP	0.331***	0.309***	0.497***	0.015
技能柔性	—	—	—	0.282***
认知柔性	—	—	—	0.491***
关系柔性	—	—	—	0.109**

注：*** 指在 0.001 的水平上显著；** 指在 0.01 的水平上显著；SHRP 指支持性人力资源实践。

表 6 中介效应检验的 Bootstrap 分析（ $N=305$ ）

自变量	中介变量	因变量	中介效应	95% 水平置信区间	
				下限	上限
SHRP	技能柔性	适应性绩效	0.093	0.043	0.144
	认知柔性		0.171	0.111	0.232
	关系柔性		0.054	0.008	0.100
总中介效应		0.319		0.237	0.401

注：SHRP 指支持性人力资源实践。

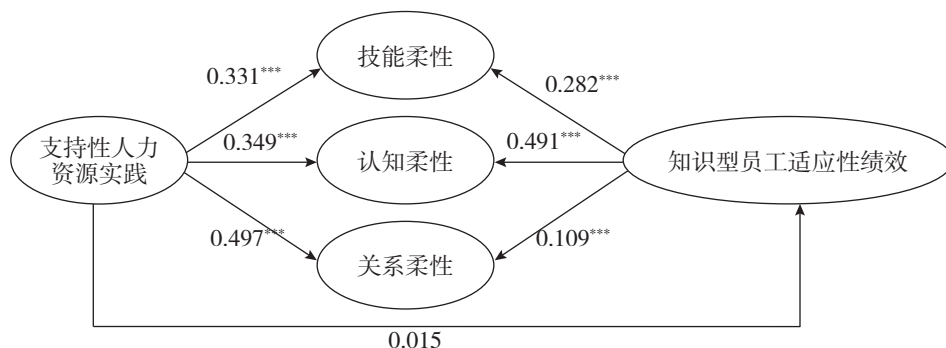


图2 SEM全模型路径系数分析

证；知识型员工认知柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效影响过程中的中介效应为 0.171，且 95% 水平上的置信区间范围不包括 0，表明认知柔性的中介效应显著，假设 H4b 得到验证；知识型员工关系柔性在支持性人力资源实践对适应性绩效影响过程中的中介效应为 0.054，且 95% 水平上的置信区间范围不包括 0，表明关系柔性的中介效应显著，假设 H4c 得到验证。结果还表明，总的中介效应为 0.319，且 95% 水平上置信区间范围不包括 0，说明总中介效应也显著。

4 研究结论与讨论

4.1 研究结论

本文基于“工作需求—资源”模型构建了支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效影响的分析框架，并探讨了知识型员工柔性能力在其中的中介作用。以 305 份知识型员工自我报告数据为样本，得到了相关验证。第一，支持性人力资源实践正向影响知识型员工的适应性绩效。因此，组织构建支持性人力资源系统，包括有目的的培训、绩效评价以及职业发展空间等管理活动的实施或干预，将能够显著提升知识型员工的适应性绩效水平。第二，技能柔性、认知柔性及关系柔性 3 项柔性能力在“支持性人力资源实践—知识型员工适应性绩效”关系之间均具有显著的中介作用。这表明，支持性人力资源实践活动需通过柔性能力来实现对知识型员工适应性绩效的正向影响作用。第三，技能柔性能力对“支持性人力资源实践—知识型员工适应性绩效”关系的

中介效应最强。这意味着，3 类柔性能力在同等水平下，支持性人力资源实践通过知识型员工技术柔性能力可以带来更大的适应性绩效水平提升。

4.2 理论与实践意义

(1) 在理论意义方面。首先，进一步探究了支持性人力资源实践对知识型员工适应性绩效的影响机制，这一重要的战略人力资源管理研究议题。本文主要基于知识型员工个体层次，针对支持性人力资源实践进行的分析，以期从一个较新的角度丰富人力资源管理领域研究。其次，进一步找寻和验证了人力资源实践对绩效影响的中介因素。以往对知识型员工个体行为的研究多将态度或行为变量作为中介变量进行探讨，本文认为，在不确定性加强的外部环境下，无论是对组织能力，抑或知识型员工个体能力的提升，均是高绩效水平的本质和基础所在。最后，组织层面的管理实践或干预行为，直接对应或首先影响的应是知识型员工的能力转变，但柔性能力是一个多维的变量，本文所选取的知识型员工柔性能力包括技能柔性、认知柔性和关系柔性 3 个维度，这在一定程度上丰富了“支持性人力资源实践—知识型适应性绩效”的影响机制研究。

(2) 在实践意义方面。在知识经济时代，知识型员工能力，主要是智力或智慧是企业中最为宝贵和稀缺的资源，组织的一切管理行为应围绕知识型员工的能力获取、配置、开发和利用而进行。本文研究结论证实，企业对知识型员工的能力提升进行投资是有意义的，支持性人力资源实

践有助于提升其柔性能力, 进而提升他们的适应性绩效和组织有效性。知识型员工在劳动力市场中的高流动率往往使得企业怀疑对他们的能力开发和投入只是“为他人做嫁衣”, 但这种观点具有一定的片面性。也许问题的关键点不是企业要不要对知识型员工进行能力开发, 而是应该开发哪些能力和如何进行开发的问题。研究表明, 在当前充满不确定性的环境下, 企业在提升其任务绩效的同时需要进一步提升知识型员工的适应性绩效, 而提升他们突发问题的解决能力、创新能力、岗位持续学习能力等, 则是与适应性绩效提升更为相关的柔性能力。

4.3 研究不足与展望

本文的研究还存在一定的不足: 首先是调查样本存在局限性, 比如样本的年龄层次普遍偏低, 部门分布比较集中, 选取比较随机, 以及样本的数量较少, 其代表性有待提升; 其次是本文研究使用的量表均为国外的成熟量表, 尽管经过多次调整和修正, 仍然难以确保与中国的文化环境十分符合, 未来研究需要对量表进行更为细致的调整或者对量表进行重新开发, 以使其更加满足中国背景和文化环境; 最后是本文研究对知识型员工柔性能力的定义较为宽泛, 维度划分还需细化和深化, 而且对从知识型员工个体能力跃升为对组织绩效产生重大影响的柔性能力探索, 则需要从更高阶层面的理论建构和实证检验。

参考文献

- [1] PULAKOS E D, SCHMITT N, DORSEY D W, et al. Predicting adaptive performance: further tests of a model of adaptability[J]. *Human performance*, 2002, 15(4): 299–323.
- [2] 郭彤梅, 郭秋云, 孟利兵, 等. 知识型员工心理资本和创新绩效的关系研究[J]. *经济问题*, 2019(10): 71–78.
- [3] GRIFFIN B, HESKETH B, PARKER S K. A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent context[J]. *Academy of management*, 2007, 50(2): 327–347.
- [4] 魏华飞, 古继宝, 张淑林. 授权型领导影响知识型员工创新的信任机制[J]. *科研管理*, 2020(4): 103–111.
- [5] ALLEN D G, SHORE L M, GRIFFETH R W. The role

- of perceived organization support and supportive human resource practices in the turnover process[J]. *Journal of management*, 2003, 29(1): 99–118.
- [6] BHATTACHARYA M, GIBSON D E, DOTY D H. The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance[J]. *Journal of management*, 2005, 31(4): 622–640.
- [7] HU Q, SCHAUFELI W B, TARIS T W. The job demands–resources model: an analysis of additive and joint effects of demands and resources[J]. *Journal of vocational behavior*, 2011, 79(1): 181–190.
- [8] SHORE L M, WAYNE S J. Commitment and employ behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support[J]. *Journal of applied psychology*, 1993, 78(5), 774–780.
- [9] 徐鹏, 白贵玉, 陈志军. 知识型员工参与激励与创新绩效关系研究: 组织公民行为的非线性中介作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2016(5): 130–137.
- [10] HUANG H J, CULLEN J B. Labour–flexibility and related HRM practices: a study of large Taiwanese manufacturers[J]. *Canadian journal of administrative sciences*, 2001, 18(1): 33–39.
- [11] 邢会, 高素英, 张金, 等. 高绩效工作系统与组织绩效: 人力资源柔性的中介效应[J]. *科技管理研究*, 2015(1): 160–166.
- [12] SHAFER R A, DYER L, KILTY J, et al. Crafting a human resource strategy to foster organizational agility: a case study[J]. *Human resource management*, 2001, 40(3): 197–211.
- [13] LADO A A, WILSON M C. Human resource systems and sustained competitive advantage[J]. *Academy of management review*, 1994, 19(4): 699–727.
- [14] CORDERY J, SEVASTOS P, MUELLER W, et al. Correlates of employee attitudes toward functional flexibility[J]. *Human relations*, 1993, 46(6): 705–723.
- [15] 赵卫红, 崔勋, 曹霞. 过度胜任感对员工绩效的影响机制: 有中介的调节模型[J]. *科学学与科学技术管理*, 2016(6): 169–180.
- [16] 谢瑶, 顾琴轩. 技能多样性对员工创造力及工作绩效的影响研究: 心理所有权与工作反馈视角[J]. *科学学与科学技术管理*, 2015(4): 162–169.
- [17] 孟繁强. 企业人力资源柔性的类型选择: 产品架构与组织能力的匹配导向[D]. 天津: 南开大学, 2008.

(下转第 38 页)

- 榜挂帅”制[J]. 中国科技资源导刊, 2021, 53(6): 42-48.
- [4] 张剑波, 顾丽英. 科技“揭榜挂帅”制度述评: 起源、实践及启示[J]. 青海科技, 2021, 28(3): 4-9.
- [5] 曾婧婧, 黄桂花. 科技项目揭榜挂帅制度: 运行机制与关键症结[J]. 科学学研究, 2021, 39(12): 2191-2200, 2252.
- [6] 佚名. 工信部启动新一代人工智能产业创新重点任务揭榜工作[J]. 信息技术与标准化, 2018 (11): 4.
- [7] 庞弘桑, 徐筱淇, 钟秀梅. “科技悬赏”的政策组合与实施路径选择: 以深圳市的实践为例[J]. 中国高校科技, 2024 (3): 42-48.
- [8] 曾婧婧, 黄桂花, 颜宇攀. “揭榜挂帅”中“榜”与“帅”特征及其匹配性[J]. 科学学研究, 2023, 41(9): 1648-1660.
- [9] 曾婧婧. 科技悬赏奖: 促进科技创新的利器[J]. 科学学研究, 2013, 31(1): 30-35.
- [10] 曾婧婧. 国家科研资助体制下“科技悬赏奖”的制度架构研究[J]. 科技进步与对策, 2014, 31(8): 107-111.
- [11] 西桂权. 科技悬赏在非共识项目中的应用研究[J]. 中国科技论坛, 2020 (3): 16-23.
- [12] 卓乘风, 陈劲. “揭榜挂帅”如何赋能我国科技自立自强? : 兼论基础研究的“杠杆作用”[J]. 科学学与科学技术管理: 2024, 45(08): 3-16.
- [13] 戴贵宝, 张斌, 余全民. “揭榜挂帅”应用边界及运行机制研究[J]. 中国科技资源导刊, 2024, 56(1): 8-16.
- [14] 陈劲, 朱子钦, 杨硕. “揭榜挂帅”机制: 内涵、落地模式与实践探索[J]. 软科学, 2023, 37(11): 1-7, 15.
- [15] 周恬慧, 易高峰. 基于熵值-贝叶斯网络的科技项目“揭榜挂帅”制度风险评估研究[J]. 科技管理研究, 2023, 43(24): 79-87.
- [16] 叶小刚, 唐敏, 余碧仪. “揭榜挂帅”再认识: 内涵意蕴、现实困境与优化路径: 从广东的改革经验谈起[J]. 中国科技论坛, 2024 (2): 1-11.
- [17] 李堂军, 杨帆, 邵宇宾, 等. “揭榜挂帅”制在重点研发计划项目中的实践分析: 以冬奥会手持火炬项目为例[J]. 中国科技资源导刊, 2023, 55(3): 26-32.
- [18] 薛雅, 张恒昱, 张宓之. “揭榜挂帅”机制视角下的人才评价体系探析[J]. 科技管理研究, 2024, 44(5): 132-139.
- [19] 王洋, 易高峰. 重大科技项目“揭榜挂帅”成效影响因素与作用机制研究: 基于最优尺度回归方法分析[J]. 科学管理研究, 2024, 42(1): 36-44.
- [20] 解沛, 刘爽, 谭永强, 等. 关于改进科技项目组织管理方式的思考与建议: 以中国农业科学院探索推行“揭榜挂帅”制度为例[J]. 农业科技管理, 2021, 40(4): 53-56.
- [21] 汤宝, 闫东哲, 彭廷, 等. “揭榜挂帅”“赛马”机制在农业科技领域的探索与实践[J]. 农业科技管理, 2023, 42(6): 5-8.
- [22] 王慧敏, 晁娜娜. 农业关键核心技术攻关“揭榜挂帅”: 运行机制、关键症结及优化建议[J]. 农村金融研究, 2024 (4): 24-33.

(上接第31页)

- [18] HISLOP D. Linking human resource management and knowledge management via commitment: a review and research agenda[J]. Employee relations, 2003, 25(2): 182-203.
- [19] CHU-CHEN R Y. A study of human resource investment, human capital, and firm performance[D]. Guangzhou: Sun Yat-sen University, 2007.
- [20] HSU I C, LIN C Y, LAWLER J J, et al. Toward a model of organizational human capital development: preliminary evidence from Taiwan[J]. Asia pacific business review, 2007, 13(2): 251-275.
- [21] 戚振江. 人力资源实践与组织绩效关系综述: 基于过程和多层次分析范式[J]. 科学学与科学技术管理, 2012(5): 169-180.
- [22] KUVAS B. An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practice and employee outcomes [J]. Journal of management studies, 2008, 45(1): 1-25.
- [23] BELTRAN-MARTIN I, ROCA-PUIG V, ESCRIG-TENA A, et al. Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance[J]. Journal of management, 2008, 34(5): 1009-1044.
- [24] 陶祁, 王重鸣. 管理培训背景下适应性绩效的结构分析[J]. 心理科学, 2006(3): 614-617, 579.