

高绩效工作系统、知识共享与企业绩效的关系研究

颜爱民¹, 徐 婷¹, 吕志科²

(1. 中南大学 商学院, 长沙 410083; 2. 湖南大学 工商管理学院, 长沙 410082)

摘要: 通过 571 份员工样本探讨了高绩效工作系统、知识共享对企业人力资源绩效和组织绩效的影响, 并验证了其被中介的调节作用模型。结果表明: 高绩效工作系统对企业绩效有显著的正向影响; 知识共享在能力系统或参与系统与组织绩效之间起调节作用; 知识共享对能力系统或参与系统与组织绩效关系的调节效应以人力资源绩效为中介。

关键词: 高绩效工作系统; 知识共享; 人力资源绩效; 组织绩效

DOI: 10.13956/j.ss.1001-8409.2015.01.15

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1001-8409(2015)01-0070-04

Research on the Relationship among High Performance Work System, Knowledge Sharing and Firm Performance

YAN Ai-min¹, XU Ting¹, LV Zhi-ke²

(School of Business, Central South University, Changsha 410083)

Abstract: Through the empirical analysis on the 571 sample data, this paper tests the mediated moderating model in which high performance work system, knowledge sharing and human resource performance influence organization performance. The results show that high performance work system has significant positive effect on firm performance; knowledge sharing plays a moderating effect on the relationship between ability system or motivation system and organization performance; especially, this moderating effect is mediated by human resource performance.

Key words: high performance work system; knowledge sharing; human resource performance; organization performance

引言

20 世纪 90 年代, 人们深刻认识到有效的人力资源管理是企业提高绩效, 获取竞争优势的重要手段。而将组织的人力资源管理实践视为系统来研究成为了近年来西方人力资源管理研究中吸引最多关注、发展最快的一种主流范式^[1]。这种系统化组合通常被称为高绩效工作系统(High Performance Work System, HPWS)。虽然大量实证研究表明 HPWS 与企业绩效显著相关^[2,3], 但 HPWS 与企业绩效的作用机理依然是研究中的“黑箱”^[4]。目前很多研究引入中介变量或调节变量分析该作用机制, 但 HPWS 是如何影响不同层面的绩效, 从近端(人力资源绩效)到远端(组织绩效)依然不明确^[5]。同时, 当前很多企业倡导构建学习型组织, 重视组织内部的知识共享。多数研究表明, 知识共享有助于提高企业创新绩效, 在 HPWS 和创新绩效间起着中介作用^[6,7]。本文将基于战略人力资源管理的视角, 引入知识

共享为调节变量, 人力资源绩效为中介变量, 构建被中介的调节作用模型, 深入探讨 HPWS 对企业绩效的影响和作用机制, 进一步丰富 HPWS 与企业绩效关系的研究, 为管理实践提供有价值的建议。

1 理论基础与研究假设

1.1 HPWS 与企业绩效

Appelbaum 等研究认为 HPWS 是由员工能力、激励、参与机会三个要素构成, 即 AMO 模型^[8]。本研究借鉴 AMO 模型, 将 HPWS 划分为该三个维度: 能力系统、激励系统和参与系统。其中能力系统主要包括招聘选拔和培训等; 激励系统用以提升员工工作动机, 主要包括绩效管理、薪酬管理等; 参与系统用以促使员工广泛参与企业管理, 主要包括工作设计、员工参与决策和信息分享等。同时, 本文借鉴 Delaney 等人的研究将企业绩效划分为人力资源绩效和组织绩效^[9]。

收稿日期: 2013-12-11

基金项目: 国家自然科学基金项目(71372062); 湖南省社会科学基金重大委托项目(13WTA19); 中南大学教师研究基金(2013JSJJ056)

作者简介: 颜爱民(1963-), 男, 湖南邵阳人, 博士、教授、博士生导师, 研究方向为人力资源管理; 徐 婷(1990-), 女, 四川乐山人, 硕士研究生, 研究方向为人力资源管理; 吕志科(1984-), 男, 湖南湘乡人, 博士研究生, 研究方向为管理统计与经济计量。

HPWS与企业绩效的关系一直是战略人力资源管理领域的研究热点。HPWS作为一个系统,具有特质性、复杂性、难以模仿和路径依赖的特点^[4]。根据资源基础理论,HPWS是组织重要的战略资源,有助于企业获取竞争优势。因此,企业能够运用HPWS构建组织核心竞争力,提高企业绩效。为此,提出以下假设:

H1: HPWS正向影响企业绩效,即能力系统、激励系统和参与系统正向影响人力资源绩效和组织绩效。

1.2 知识共享的调节作用

知识共享是关于信息互换或帮助他人的一系列行为,具有互惠成分,是知识所有者与他人分享自己的知识,将知识从个体拥有向群体拥有的转变过程,有助于企业竞争优势的构建^[5]。在知识共享程度高的组织中,员工愿意将工作中学到的知识分享给其他员工,为组织营造良好的学习氛围与和谐的员工关系,利于组织整合员工的知识能力,提高员工整体实力,为组织创造高绩效。此时,无论HPWS水平如何,组织绩效都会保持在比较高的水平。相反,在知识共享程度低的组织中,员工不愿意将自己从工作中学到的知识技能分享给其他员工,互相保密和防范,这不利于组织内部良好氛围的形成和组织绩效的提高。此时,HPWS成为了提高组织绩效的主要途径,HPWS水平越高,组织绩效提升越显著。因此,HPWS和知识共享都能分别影响组织绩效。综上所述,提出以下假设:

H2: 知识共享调节HPWS与组织绩效之间的关系。即HPWS对组织绩效的影响,在知识共享程度低的情境中比在知识共享程度高的情境中更大。

1.3 人力资源绩效的中介作用

人力资源绩效主要指与员工相关的绩效。HPWS可以视作组织对员工的长期投资和支持,而根据社会交换理论,当员工感知到组织提供的支持时,他们会感到有义务回馈组织,进而提高人力资源绩效^[3]。人是组织重要的资源,组织的任务和目标最终都会要通过人的行为来完成,因此员工是影响组织绩效的重要因素。充分运用HPWS,发挥员工的能动性和潜能,提高人力资源绩效,组织才能够获得更高绩效。结合上文的逻辑,HPWS与人力资源绩效之间的关系还会受到知识共享的调节。当组织中知识共享的程度高时,意味着员工会将自己从工作中学到的知识分享给其他员工,使其他员工也能学到更多的技能和知识,提高组织员工的整体实力。当知识在不同的部门流动时,也为组织营造良好的学习交流的氛围,建立起员工与管理层之间以及员工之间的和谐关系。在这样的环境下,组织更能够吸引、培养和留住优秀的人才,提高人力资源绩效,最终提高组织整体绩效。相反,在知识共享程度低的组织中,员工之间不可能分享自己和他人的经验方法等知识,在这样的环境下,组织很难吸引并留住优秀的员工,营造员工和管理者之间以及员工之间的和谐关系,不利于组织绩效提高。因此,知识共享对HPWS与组织绩效的调节效应是通过人力资源绩效为传导机制的。据此,提出如下假设:

H3: 知识共享在HPWS与组织绩效之间的调节作用,以人力资源绩效为中介。

2 研究设计

2.1 样本与数据

本文的样本数据采集于2013年1月至3月。在选取样本企业时,主要考虑企业是否有正式和独立的人力资源部门以及完善的人力资源管理措施,且较大规模的企业比较小规模的企业更可能采取规范的人力资源管理^[3]。因

此样本企业主要集中于正式员工超过100名的企业^[4]。本次调查主要使用纸质问卷和电子问卷两种方法收集数据,共发放问卷850份,收回732份问卷。根据研究样本的要求,筛选后得到问卷588份。根据无效问卷的判定,删除问卷内容填答不完整的问卷17份,最后整理得到有效问卷571份,有效回收率为67.2%。

2.2 非回应偏差和同源方差分析

在数据收集方面有两个问题需要解决,即非回应偏差和共同方法偏差。首先,问卷中部分内容涉及员工对组织的评价,当有效问卷与无效问卷(包括未收回问卷和有缺失项的问卷)之间的答案可能存在偏差时,从而容易导致无回复偏差,这可能会影响样本质量及研究结论可靠性。本文对161份无效问卷和571份有效回答问卷做了t检验,所有t值均呈现非显著性,这表明本研究中非回应偏差不严重,基本不会影响结果的可靠性。

在本研究中,每份问卷是由同一个体填写,容易产生同源偏差。为了确保研究结果的准确性和可靠性,本文利用了Harman单因子法对回收的问卷进行了同源偏差分析,将收集的571份有效问卷中的所有条目同时归到一个探索性因子分析结构中。结果发现,所有变量都载荷不到同一个因子,有5个特征根大于1的因子,累计方差贡献率为58.2%。因此,数据同源误差并不严重,对研究结果影响不大。

2.3 变量测量

(1) HPWS。主要采用的是Xiao等^[3]开发的包含15题项的量表,其中能力系统3题,激励系统7题,参与系统5题。衡量方式采用利克特5点量表(1表示完全不符合,5表示完全符合)。在信度分析中,内部一致性信度系数Cronbach's $\alpha=0.891$,各个题项的CITC均大于0.5,表明该量表的信度较好。各潜变量的信度系数分别为0.651、0.808、0.784。根据一般的要求,能力系统的Cronbach's $\alpha < 0.7$,但它大于0.35的可接受水平。验证性因子分析结果显示, $X^2/df=10.502$,IFI=0.826,NFI=0.812,CFI=0.826,三个指标均大于0.8,达到可接受水平;RMSEA=0.063,这都表明了因子模型的拟合度良好。

(2) 知识共享。量表主要来自Lin等^[6]的研究,共4个题项。衡量方式采用利克特5点量表,1代表完全不符合,5代表完全符合。在信度分析中,Cronbach's $\alpha=0.833$,各题项的CITC均大于0.5,表明该量表的信度较好。验证性因子分析结果表明, $X^2/df=25.834$,IFI=0.960,NFI=0.959,CFI=0.960都超过了0.9的理想水平;RMSEA=0.059,小于0.08,这都表明了因子模型的拟合度很好。

(3) 企业绩效。主要根据Delaney等^[8]的量表测量企业绩效,其中人力资源绩效4题,组织绩效4题。衡量方式采用利克特5点量表,1代表很低,5代表很高。在信度分析中,Cronbach's $\alpha=0.856$,各题项的CITC均大于0.5,表明该量表的信度较好。验证性因子分析结果表明, $X^2/df=45.762$,NFI=0.902,IFI=0.912,CFI=0.911,都超过了0.9的理想水平;RMSEA=0.067,小于0.08,这都表明了因子模型的拟合度很好。

3 研究结果

3.1 相关性分析

各变量的平均值、标准差和相关系数见表1。可以发现,HPWS的三个维度能力系统、激励系统和参与系统与知识共享、人力资源绩效和组织绩效之间都存在显著相关的

关系。此外,还检查了变异膨胀因子值介于 1.004 到 1.031 之间,表明变量之间不存在多重共线性。

表1 各变量的均值、标准差和相关系数表

	M	SD	1	2	3	4	5
能力系统 (AS)	3.34	0.70	1				
激励系统 (MS)	3.01	0.66	0.075*	1			
参与系统 (OS)	3.09	0.71	0.069	0.033	1		
知识共享 (KS)	3.30	0.69	0.440***	0.549***	0.629***	1	
人力资源绩效	3.26	0.68	0.449***	0.113**	0.639***	0.582***	1
组织绩效	3.21	0.62	0.398***	0.570***	0.612***	0.470***	0.716***

注: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$; $n = 571$

3.2 假设检验

表2的层级回归结果检验了本文的3个假设。模型1纳入了企业年龄、规模、类型及行业作为研究的控制变量。模型2将HPWS的三个维度对组织绩效进行回归。结果显示,能力系统($\beta = 0.125, p < 0.01$)、激励系统($\beta = 0.230, p < 0.01$)和参与系统($\beta = 0.363, p < 0.01$)对组织绩效有显著的正向影响。另外,在模型6中,同样显示能力系统($\beta = 0.161, p < 0.01$)、激励系统($\beta = 0.301, p < 0.01$)和参与系统($\beta = 0.328, p < 0.01$)对人力资源绩效有显著的正向影响。假设H1得到全部验证。模型3将知识共享纳入模型,回归结果表明知识共享对组织绩效有显著的正向影响($\beta = 0.088, p < 0.05$)。模型4检验了知识共享对高绩效工作系统与组织绩效关系的调节作用。如表2所示,知识共享对能力系统($\beta = 0.175, p < 0.01$)和参与系统($\beta = -0.151, p < 0.05$)与组织绩效之间关系的调节作用显著,对激励系统与组织绩效之间关系的调节作用并不显著,假设2得到部分证实。从图1中可见,在低知识共享的组织中,能力系统对组织绩效的影响比在高知识共享的组织中更强。图2则显示,在低知识共享的组织中,参与系统对组织绩效的影响比在高知识共享的组织中更强。

据Muller等的判断标准^[1],本文要验证被中介的调节效应需满足四个条件:(1)组织绩效对控制变量、HPWS、知识共享和交互项(HPWS的三个维度与知识共享的乘积)的回归中,交互项系数显著(模型4);(2)人力资源绩效对HPWS、知识共享、交互项的回归中,交互项系数显著(模型7);(3)对HPWS、知识共享、交互项和人力资源绩效的回归中,人力资源绩效系数显著(模型5),且第三步中交互项系数不再显著或者降低。如表2所示,在模型4中,能力系统和参与系统与知识共享的交互项系数显著,而激励系统与知识共享的乘积系数不显著。在模型7中,能力系统($\beta = 0.202, p < 0.01$)和参与系统($\beta = -0.139, p < 0.05$)与知识共享的交互项对人力资源绩效具有显著影响。在模型5中,人力资源绩效与组织绩效显著正相关($\beta = 0.524, p < 0.01$),且参与系统与知识共享的交互项系数不再显著,能力系统与知识共享的乘积系数虽然显著,但是对组织绩效的影响减小($\beta = 0.175, p < 0.01$ 变化为 $\beta = 0.069, p < 0.05$)。这表明知识共享对能力系统和参与系统与组织绩效关系的调节效应以人力资源绩效为中介。因此,假设3得到部分验证。

表2 层级回归结果

变量	组织绩效				人力资源绩效		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7
公司年限	0.086**	0.083**	0.088***	0.088***	0.089***	-0.014	-0.003
员工总数	0.071*	0.053	0.005	0.014	0.031	-0.027	-0.033
企业类型	0.131***	0.095***	0.094***	0.097***	0.110***	-0.024	-0.024
行业类型	-0.067	-0.040	-0.042	-0.034	-0.032	-0.006	-0.003
AS		0.125***	0.112***	0.146***	0.059*	0.161***	0.166***
MS		0.230***	0.207***	0.193***	-0.074	0.301***	0.227***
OS		0.363***	0.332***	0.331***	0.203***	0.328***	0.245***
KS			0.088**	0.067	-0.041		0.207*
AS×KS				0.175***	0.069**		0.202***
MS×KS				0.055	0.037		0.034
OS×KS				-0.151**	-0.079		-0.139**
人力资源绩效					0.524***		
R ²	0.026	0.422	0.426	0.448	0.578	0.465	0.520
△R ²	0.026	0.396	0.004	0.022	0.130	0.465	0.055
F	3.749***	58.634***	52.113***	41.188***	63.469***	71.582***	56.961***

注:表中数据均为标准化回归系数,*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$; $n = 571$

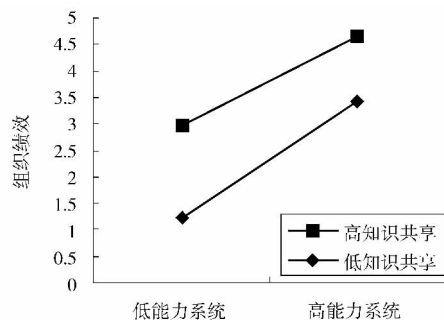


图1 知识共享对能力系统与组织绩效的调节作用

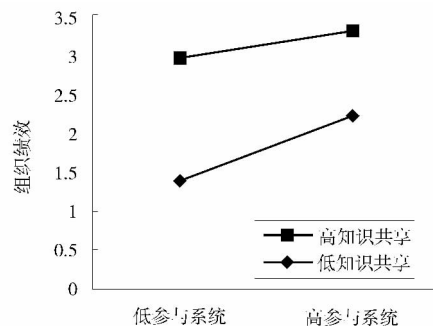


图2 知识共享对参与系统与组织绩效的调节作用

4 结论与讨论

4.1 结论

本文基于战略人力资源管理视角,引入知识共享为调节变量,人力资源绩效为中介变量,构建被中介的调节作用模型,探讨了HPWS与企业绩效的关系。以下是主要结论和启示:

第一,HPWS对企业绩效具有正向促进作用。研究发现HPWS的三个维度均与企业绩效显著正相关,假设1得到支持。这表明组织可以充分运用HPWS提高企业绩效。我国人力资源管理起步较晚,企业人力资源管理水平较低,不利于企业长远发展。企业应该积极采用HPWS,构建企业的核心竞争力。运用能力系统提高员工的工作技能,运用激励系统激励员工努力实现组织目标,运用参与系统鼓励员工参与组织管理,促进组织绩效的全面提高。

第二,知识共享调节能力系统或参与系统与组织绩效之间的关系。研究发现在知识共享程度高的组织中,由于员工之间和员工与管理层充分的沟通和互动,相互分享自己在工作和管理中所学到的知识和技能等,不仅可以营造良好的组织氛围,而且可以提高员工的整体实力,因此能力系统或参与系统对组织绩效的作用相对较小;而在低知识共享的组织中,HPWS与组织绩效的关系主要依赖于系统自身,因此能力系统和参与系统水平的高低就会极大地影响组织绩效。换言之,知识共享对能力系统或参与系统对组织绩效的影响具有替代作用。因此,组织应该倡导员工之间的知识共享,构建学习型组织,促进企业的可持续发展。但是知识共享对激励系统的调节作用不显著,本文认为这可能与我国企业部分人力资源管理实践的“形式主义”有关^[8],如薪酬机制并未与绩效考核挂钩。

第三,知识共享对能力系统和参与系统与组织绩效关系的调节作用以人力资源绩效为中介。组织可以利用能力系统选拔优秀员工并开发其潜能,提高员工的技能;运用薪酬、绩效、利润分享等实践技术,激励员工提高工作效率,实现组织目标;利用参与系统,让员工积极参与企业的管理。同时,知识共享可以促进各种知识经验等在不同部门和员工之间流动,构建员工和管理层以及员工之间的和谐关系,提高企业的人力资源绩效,为组织绩效的提高提供保障。

综上所述,HPWS无论是通过人力资源绩效还是通过知识共享来影响组织绩效,归根到底都是在试图影响员工本身。因此,企业应该树立以人为本的观念,重视人力资源

管理与开发,关注员工发展,企业应该正确运用HPWS,促进组织知识共享,实现员工的全面发展,提高企业绩效。

4.2 研究不足

本研究也存在以下不足:一是在数据的收集,如果HPWS、知识共享、企业绩效的量表分别由员工和人力资源部门经理或相关部门经理填写,将有效避免被调查者对某些变量如企业绩效不了解而凭空填答造成的信息偏差;二是组织绩效还包括财务绩效、运作绩效等;三是关于激励系统的相关假设并未得到验证,还需要进行后续的相关调查研究,探索背后的现实原因。

参考文献:

- [1] Kaufman B E. A Theory of the Firm's Demand for HRM Practices [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2010, 21(5): 615-636.
- [2] 王虹. 高绩效工作系统的结构维度及其对企业绩效影响研究 [J]. 软科学, 2011, 25(1): 140-144.
- [3] 程德俊, 赵勇. 高绩效工作系统对企业绩效的作用机制研究: 组织信任的中介作用 [J]. 软科学, 2011, 4(25): 96-105.
- [4] Paauwe J. HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects [J]. Journal of Management Studies, 2009, 46(1): 129-142.
- [5] Jiang K, Lepak D P, Hu J. How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms [J]. Academy of Management Journal, 2012, 55(6): 1264-1294.
- [6] 阎海峰, 陈灵燕. 承诺型人力资源管理实践, 知识分享和组织创新的关系研究 [J]. 南开管理评论, 2010(5): 92-98.
- [7] 张光磊, 刘善仕, 申红艳. 组织结构, 知识转移渠道与研发团队创新绩效——基于高新技术企业的实证研究 [J]. 科学学研究, 2011, 29(8): 1198-1116.
- [8] Appelbaum E, Bailey T, Berg P, Kalleberg A L. Manufacturing Advantage: Why High-performance Work Systems Pay off [M]. Ithaca, New York: Cornell University Press, 2000. 27.
- [9] Delaney J T, Huselid M A. The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance [J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(4): 949-969.
- [10] 刘善仕, 巫郁华. 电信运营企业人力资源管理系统与组织绩效关系研究 [J]. 管理学报, 2008, 5(1): 101-109.
- [11] 谢荷锋, 马庆国. 组织氛围对员工非正式知识分享的影响 [J]. 科学学研究, 2007, 25(2): 306-311.

(下转第91页)

稳定的时期,其作用同样明显。人力资本水平则随着分位数的提高对行业内技术溢出效应的促进作用逐渐下降,说明对于我国西部落后地区的产业发展而言,行业内技术溢出越难发生,越应该从人力资本角度着手去思考对策。行业技术差距因素则随着分位数水平的逐渐加大,对行业内技术溢出的影响由负转正,但并不显著。这反映了只有存在较大的技术空间,才更易于产生溢出;而行业自主研发水平则刚好相反,从理论上不难理解,行业自主研发水平越高,越能够抑制外部技术的进入。

3 结论及政策启示

本文对甘肃省承接区际产业转移行业内技术溢出效应进行联动研究,得出以下几点结论:

第一,通过使用传统面板模型和空间面板模型对甘肃省工业行业经济增长方式展开对比研究发现,无论是否考虑行业间技术距离,行业前向技术溢出效应都非常利于经济发展由粗放转向集约,而行业内技术溢出效应则不利于这种转型发生。同时随着空间因素的加入,资本与人力投入对经济增长方式的影响作用得到了进一步的加强,这也从侧面证明了技术距离确实对研究结果具有放大作用。遗憾的是,当从经济增长方式角度对区际产业转移技术溢出效应进行研究时发现,甘肃省工业经济增长方式依然以要素投入为主,并未显著向集约化增长发生倾斜。

第二,当对影响行业内技术溢出效应的相关因素开展研究后发现,行业开放度无疑是产生行业内技术溢出的关键,而产业发展水平和人力资本水平虽然能够促进行业内技术溢出,但通过分位数回归足见其作用路径却并不相同,前者在较低和较高分位数水平较为明显,后者则伴随分位数水平上升而上升。行业自主研发水平和同业技术差距则在较低分位水平不利于产生行业内技术溢出,不同的是,在高分位水平同业技术差距对技术溢出的影响由负转正。

基于以上实证分析结论,提出以下几点政策建议:首先,加大力度引进上游行业区际产业转移,同时着重提升甘肃人力资本水平与资本投入之间的协调性,为行业内技术溢出效应的承接做好铺垫。对于同业技术距离与自主研发则要因地制宜地进行筛选,优先发展技术差距大具有相对劣势的行业,以促进经济增长方式向技术主导型发生

转化。其次,继续保持工业行业对省外资金技术的吸引政策,通过行业的开放态度从宏观层面为外省区际产业转移保驾护航。更重要的是,必须积极对产业转移技术溢出的进程加以观察,以便在不同的溢出阶段针对具有不同发展水平和创新能力的行业进行配套要素投入,尽可能实现行业内技术溢出效应的最大化,切实带动甘肃省乃至我国西部地区实现产业升级,实现经济“又好又快”增长。

参考文献:

- [1] MacDougall G D A. The Benefits and Costs of Private Investment from Abroad: A Theoretical Approach [J]. Economic Record, 1960, 36: 13-35.
- [2] Cavas R E. Multinational Firms Competition and Productivity in Host country Markets [J]. Econometrics, 1974, 41: 176-193.
- [3] Behrman J, Wallender H. Transfers of Manufacturing Technology Within Multinational Enterprises [J]. Cambridge Press, 1976. 308.
- [4] Javorcik B S. Does Foreign Direct Investment Increase the Productivity of Domestic Firms? In Search of Spillovers Through Backward Linkages [J]. American Economic Review, 2004, 94(3): 605-627.
- [5] 王苍峰. FDI、行业间联系与溢出效应——基于我国制造业行业面板数据的实证分析 [J]. 世界经济研究, 2008(3): 73-89.
- [6] 陈琳. FDI 的前后向关联和中国制造业企业生产率的提升——基于地理距离的研究 [J]. 世界经济研究, 2011(2): 48-53.
- [7] 赵放, 刘秉镰. 行业间生产率联动对中国工业生产率增长的影响——引入经济距离矩阵的空间 GMM 估计 [J]. 数量经济技术经济研究, 2012, 29(3): 34-48.
- [8] 张存菊, 苗建军. 基于 Panel-data 的区际产业转移粘性分析 [J]. 软科学, 2010(1): 75-79.
- [9] 张宏, 杨晓雯. FDI 行业间溢出效应影响因素的实证分析——以山东为例 [J]. 经济管理, 2009(11): 62-67.
- [10] 李平, 随洪光. 知识产权保外对外商直接投资溢出效应影响的研究——基于中国高技术产业的实证分析 [J]. 经济评论, 2007(6): 73-77.
- [11] 关爱萍, 李娜. 中国区际产业转移技术溢出及吸收能力门槛效应研究——基于西部地区省际面板数据的实证分析 [J]. 软科学, 2014(2): 32-36.
- [12] 赵文军, 于津平. 贸易开放、FDI 与中国工业经济增长方式——基于 30 个工业行业数据的实证研究 [J]. 经济研究, 2012(8): 18-31.

(责任编辑: 秦 颖)

(上接第 73 页)

- [12] 苗仁涛, 周文霞, 刘军, 等. 高绩效工作系统对员工行为的影响: 一个社会交换视角及程序公平的调节作用 [J]. 南开管理评论, 2013, 16(5): 38-50.
- [13] 刘善仕, 刘辉健. 投资型人力资源管理系统与企业绩效的关系研究 [J]. 管理工程学报, 2008, 22(4): 8-18.
- [14] 刘善仕, 刘学. 人力资源系统、领导形态与组织绩效的关系研究 [J]. 软科学, 2013, 27(7): 98-103.
- [15] Xiao Z, Björkman I. High Commitment Work Systems in Chinese Organizations: A Preliminary Measure [J]. Management and Organization Review, 2006, 2(3): 403-422.

- [16] Lin H F, Lee G G. Perceptions of Senior Managers Toward Knowledge-sharing Behaviour [J]. Management Decision, 2004, 42(1): 108-125.
- [17] Muller D, Judd C M, Yzerbyt V Y. When Moderation is Mediated and Mediation is Moderated [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2005, 89(6): 852.
- [18] 李焱, 魏峰. 高绩效人力资源实践有助于组织认同? ——一个被中介的调节作用模型 [J]. 管理世界, 2011(2): 109-117.

(责任编辑: 张京辉)